

機関名	徳島県警察
任命権者	徳島県警察本部長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
徳島県警察における障がい者雇用に関する課題	令和5年6月1日時点の障がい者雇用率は、3.08%と法定雇用率である2.6%を達成している状況である。今後も法定雇用率を維持するとともに、職域拡大に努め、障がい者である職員がより活躍できる職場の整備を目指す。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】各年6月1日時点 （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和5年6月1日時点の実雇用率：3.08% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。
③満足度に関する目標	【満足度】前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、満足度に関するデータを収集（アンケートを実施）する。 （評価方法）毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。
④キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、計画期間中に5項目の新たな職域を開拓する。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理を行う。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として警務部長を選任する（令和元年9月5日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員を選任する（令和元年12月4日に選任済）。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進員、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、徳島労働局、徳島公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、関係者間で支援状況を共有する。
(2)人材面	○職場の上司へ困難事例や業務割り振り等の報告を求め、集計したものをフィードバックすることで対応のノウハウを共有する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	○上司による期首及び期末面談（毎年実施）により、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	○新規に採用した障がい者については定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。
(3)働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)その他	○年2回の上司による定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。