

イ・０・０（有効期間：令和11年3月末）
（保存期間：令和6年12月末）

一般（警）第44号
令和6年2月1日

各 所 属 長 殿

山形県警察本部長

山形県警察が実施する障がい者である職員の職業生活における活躍のための
推進計画の策定について（通達）

山形県警察が実施する障がい者である職員の職業生活における活躍のための推進計画
（以下「障がい者活躍推進計画」という。）を別添のとおり定め、本日から実施すること
としたので、遺漏のないようにされたい。

なお、山形県警察が実施する障がい者である職員の職業生活における活躍のための推進
計画（令和2年3月31日付け一般（警）第153号。以下「旧推進計画」という。）は、令和
6年1月31日限り、無効とする。

記

1 趣旨

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進
法」という。）第7条の3第1項の規定により、障害者活躍推進計画作成指針（令和元
年厚生労働省告示第198号。以下「指針」という。）に即して旧推進計画を定め、障がい
者である職員が職業生活において活躍するための職場環境の整備等の取組を推進してき
たところである。

今般、指針が改正されたことに伴い、旧推進計画を改正し、引き続き、取組を推進す
るものである。

2 主な内容

- (1) 推進計画の取組期間を令和6年2月1日から令和11年3月31日までとした。
- (2) 採用に関する目標として、毎年6月1日時点での障害者雇用率を法定雇用率以上に
することとした。
- (3) 定着に関する目標として、毎年6月1日時点で前年度採用者の定着状況を把握し、
不本意な離職者を極力生じさせないように努めることとした。
- (4) 取組内容として、障がい者の活躍を推進する体制を整備し、必要により外部の関係
機関との連携を図ることとした。

3 留意事項

所属長以下の全職員は、引き続き、障がい者である職員がその障がいの種類、程度、
特性等に応じて能力を有効に発揮することができるよう、各種取組の推進に当たること。

（担当）企画係
人事係

障がい者活躍推進計画	
機関名	山形県警察
任命権者	山形県警察本部長
計画の取組期間	令和6年2月1日から令和11年3月31日まで
山形県警察における障がい者雇用等に関する現状等	山形県警察では実雇用率は法定雇用率を超えている状況にあり、定着の状況も任期途中での不本意な離職者は生じておらず順調であるが、引き続き、山形県警察で働く障がい者である職員が職業生活において活躍するための職場環境の整備等の取組を推進していくこととする。
目標	
1 採用に関する目標	山形県警察の毎年6月1日時点の障害者雇用率において、法定雇用率以上とする。
2 定着に関する目標	毎年6月1日時点で前年度採用者の定着状況を把握し、不本意な離職者を極力生じさせないように努める。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第78条に規定する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4日に選任済）。 ○ 法第79条に規定する障害者職業生活相談員として、警務部警務課人事係の職員等を選任する（令和元年11月25日に選任済）。 ○ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）に、厚生労働省山形労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等は、定着に関する課題が生じた場合等必要に応じて就労支援機関等の外部の関係機関と連携し、課題解決に向けた取組を進める。 ○ 障がい者を含めた全職員に対して、障害者職業生活相談員、健康管理医等の相談先を周知する。 ○ 職員向け研修を実施し、障がい者に対する理解促進を図る。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職務創出のためのアンケート実施等により、障がい者に適した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○ 障がい者である職員と面談を行い、業務と適切なマッチングができているかについて点検を行う。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障がい者が利用しやすい環境に配慮する（エレベーター、多目的トイレは設置済）ほか、障がい者の希望を踏まえた、環境整備を検討する。 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がいに限定すること。 ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・ 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といった条件を設定すること。 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障がい者である職員と定期的な面談を行い、職業生活において必要な配慮を確認し、必要な措置を講じる。 ○ 中途障がい者（在職中に疾病、事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備、通院への配慮等の取組を行う。 ○ 障がいの状況、体調等に合わせ、在宅勤務や各種休暇等の制度を利用をしやすい職場環境を整備する。
4 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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（平成24年法律第50号）に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図る。