

北海道警察職員に係る

障がい者活躍推進計画

令和5年4月
北海道警察

目次

第1	はじめに	1
第2	計画期間	2
第3	道警察における障がい者雇用に関する状況		
1	障がい者採用選考の実施等	3
2	障がい者雇用率の状況	3
第4	障がいのある職員の活躍推進に関する取組により達成しようとする目標		
		4
第5	障がいのある職員の活躍推進に関する取組		
1	計画の推進体制	5
2	障がいのある職員の支援体制	5
3	職務環境の整備	7
4	障がいのある職員の人材育成等	7
5	職員の募集及び採用	7
6	働きやすい職場づくり	8
7	その他	8

第1 はじめに

道警察においては、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の趣旨を踏まえ、これまで、障がい者を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用の促進に取り組んできました。

障がいの有無にかかわらず、個性を尊重し合いながら共生する社会の実現は重要な課題であり、障がいのある方々の一層の社会参加を進めるためには、障がいについての正しい理解を深め、日常生活・社会生活を営むために必要な支援を行う必要があります。

また、少子化や高齢化の進展に伴う労働力不足や多様化していく行政ニーズ等に安定的・持続的に対応していくためには、障がいのある職員を含めた道警察で働く全ての職員が、健康で意欲を持って能力を発揮し、いきいきと働くことができる活気ある職場づくりが不可欠です。

令和元年の障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体は、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、「障害者活躍推進計画」を策定することとされました。

道警察で働く障がいのある職員が、障がいの特性や個性に応じて、長期間にわたり意欲と能力を発揮できるよう、支援体制や勤務環境の整備など、総合的かつ計画的に障がいのある職員の活躍推進に取り組んでいくため、障害者雇用促進法第7条の3の規定に基づき、道警察における「障害者活躍推進計画」として、この計画を策定するものです。

【『障害』のひらがな表記について】

法令や固有名詞を除き、「障害」を「障がい」の表記とします。

【言葉の定義について】

- ・障害者雇用促進法：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）
- ・障がいのある職員：障害者雇用促進法第2条第1号に規定する「障害者」に該当する職員
- ・計画：北海道警察職員に係る障がい者活躍推進計画

第2 計画期間

令和5年度から令和7年度までの3年間を計画期間とします。ただし、毎年度、計画の取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

第3 道警察における障がい者雇用に関する状況

1 障がい者採用選考の実施等

道警察では、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、道人事委員会が実施する「身体障がい者を対象とした採用選考」に平成5年度から参加しており、平成23年度からは、毎年度同選考に参加してきました。

令和元年度からは、知的障がい又は精神障がいのある方も受験可能となり、多様な人材が働きやすい環境づくりを一層充実させることが必要となります。

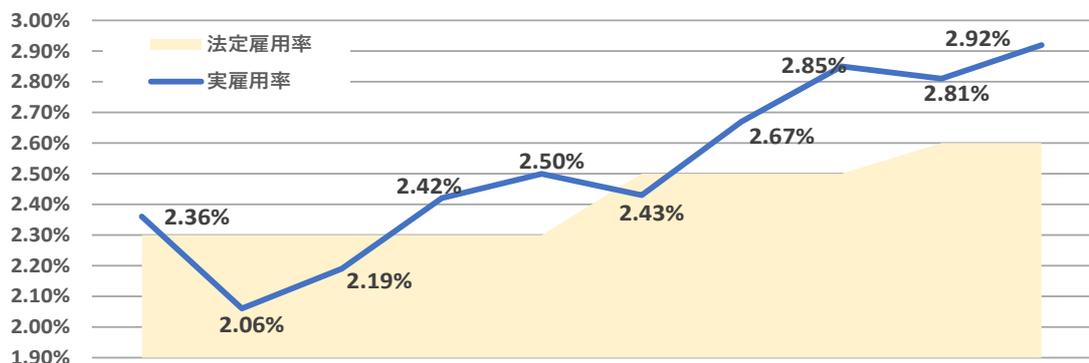
2 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法において、地方公共団体は、率先して障がい者を雇用するよう努めなければならないとされており、民間企業よりも高い法定雇用率が設定されています。

道警察では、法定雇用率の遵守に向けて継続的に採用を行い、障がい者雇用の促進に取り組んできました。

道警察における障がいのある職員の雇用率の状況は、次のとおりです。

《障害者雇用促進法に基づく障がい者の雇用率の状況（各年6月1日現在）》



	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
職員数※1	1,398.5	1,410.5	1,412.5	1,428.5	1,420.5	1,420.0	1,424.5	1,439.0	1,443.0	1,419.5
障がい者数※2	33.0	29.0	31.0	34.5	35.5	34.5	38.0	41.0	40.5	41.5
実雇用率	2.36%	2.06%	2.19%	2.42%	2.50%	2.43%	2.67%	2.85%	2.81%	2.92%
法定雇用率	2.30%					2.50%			2.60%	

※1 職員数は、障害者雇用率制度における算定の基礎となる職員数

※2 障がい者数は、障害者雇用率制度における算定方法により計算した人数

今後、障がいのある職員の高齢化に伴い、退職者の増加が見込まれることや地方公務員法の改正に伴う会計年度任用職員制度の導入による常用労働者数の増加等により、法定雇用率の達成が課題となります。

第4 障がいのある職員の活躍推進に関する取組により 達成しようとする目標

《目標》

各年6月1日時点における実雇用率を2.6%以上とする。

※ 障害者雇用促進法第38条第1項に基づく法定雇用率の改正があった場合、「2.6%」は「改正後の法定雇用率と同一の値」と読み替えます。

※ 実雇用率の算定方法は、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度と同様に行います。

第5 障がいのある職員の活躍推進に関する取組

1 計画の推進体制

(1) 障害者雇用推進者

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、警務部長を「障害者雇用推進者」として選任します（令和元年9月に選任済み。）。

障害者雇用推進者は、道警察における障がいのある職員の雇用及び活躍推進に関する業務の責任者です。

(2) 北海道警察障がい者活躍推進委員会

令和2年4月に、障がい者活躍推進計画の取組の推進のため、警察本部各部の職員等で構成される「北海道警察障がい者活躍推進委員会」（以下「推進委員会」という。）を設置しました。

推進委員会において、毎年度、計画の推進状況を把握、評価するとともに、計画の改善や見直しを行うほか、職域の拡大や職場のサポート体制及び環境整備等、障がいのある職員の活躍推進に向けた取組に係る検討を継続的に行います。

(3) 計画の公表

毎年度、計画に基づく取組の実施状況や目標達成状況等をホームページ上で公表します。

2 障がいのある職員の支援体制

(1) 相談窓口

障がいのある職員やその職場等が相談できる窓口として、障害者雇用促進法第79条第1項に規定する「障害者職業生活相談員」を配置します（令和元年11月に指定済み。）。

各種相談窓口については、別途職員に通知します。

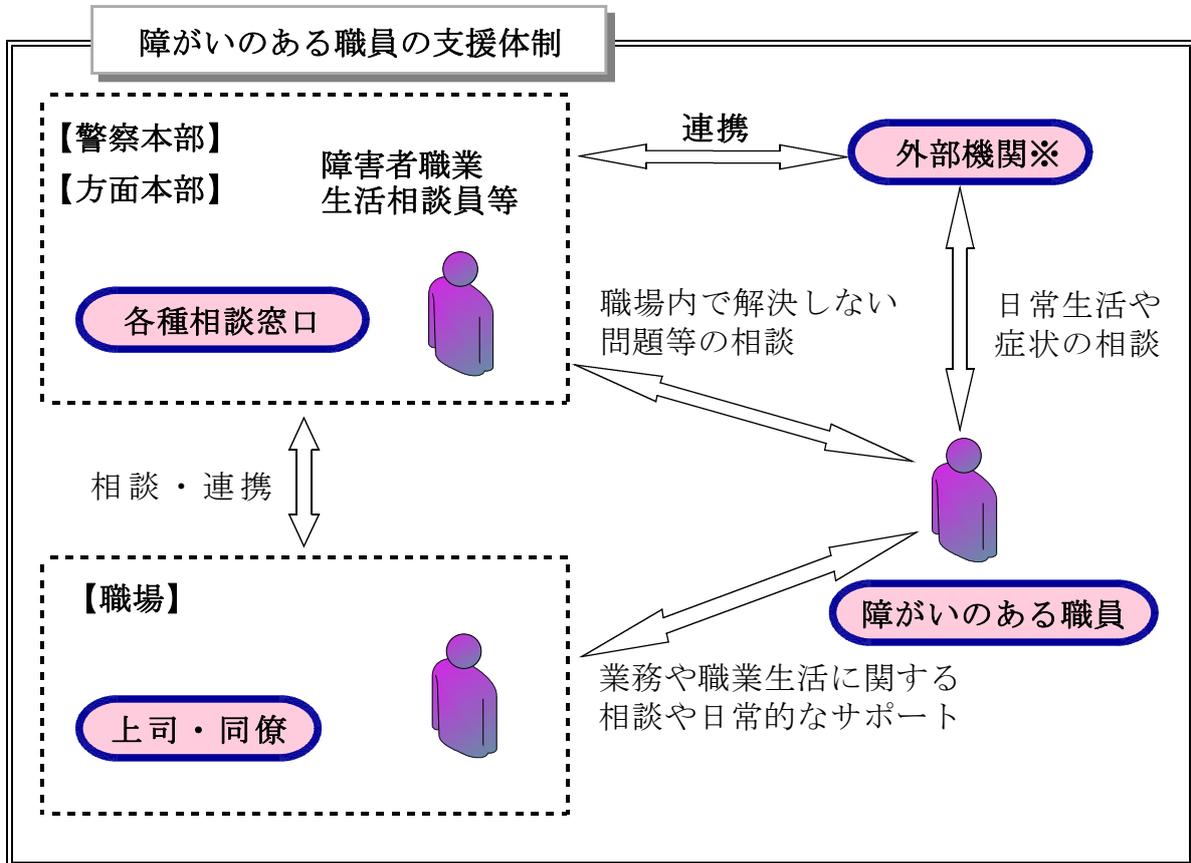
各種相談窓口に変更があった場合は、速やかに情報を更新し、職員に通知します。

【障害者職業生活相談員について】

職務の内容や職場環境の整備に関し、障がいのある職員やその職場等からの相談に応じるとともに、必要に応じて指導を行うほか、外部機関とも連携を図ります。

(2) 職場におけるサポート

各職場においては、障がいのある職員が安心して働けるよう、上司や同僚が業務内容や職業生活に関する身近な相談に応じ、日常的なサポートを行います。



※外部機関：労働局、公共職業安定所、医療機関等を想定

(3) 障がいのある職員を支援するための人材育成等

障がいのある職員の支援体制を強化するため、障がいのある職員の上司、同僚、障害者職業生活相談員等を対象としたセミナーへの参加を促進します。

また、職員の障がいに関する理解促進のため、各種資料を活用し、意識啓発に努めます。

3 職務環境の整備

北海道福祉のまちづくり条例（平成9年道条例第65号）に基づき、計画的に職場環境の整備を行うとともに、相談、面談等の機会を通じて、障がいのある職員の要望や職務遂行に当たり障壁となっている事情を把握し、適切な措置を講じます。

4 障がいのある職員の人材育成等

(1) キャリア形成・人材育成

相談、面接等の機会を通じ、障がいのある職員の健康状態や職務の適性、キャリアプラン等を把握し、適材適所の人事配置や職員のキャリア形成支援につなげます。

また、研修等を通じて障がいのある職員の実務能力や専門性の向上を図るとともに、研修機会確保のため、障がい特性に応じた必要な措置をとります。

(2) 職域の拡大

推進委員会において、国や他都府県の事例を紹介するなどして、継続的に職務の選定・創出、職域の拡大に係る検討を行います。

5 職員の募集及び採用

職員の募集及び採用に当たっては、「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第116号）や「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成27年厚生労働省告示第117号）等を踏まえて対応するとともに、次のような不適切な取扱いはい行いません。

- 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- 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の受入れを実施する。

6 働きやすい職場づくり

(1) ワークライフバランスの推進

誰もが働きやすい職場づくりに向け、「北海道警察におけるワークライフバランス等の推進に関する取組計画の策定について」（令4. 3. 18道本務第5076号）で定める「北海道警察におけるワークライフバランス等の推進に関する取組計画」に基づき、時間外勤務の縮減や、年次有給休暇の取得促進に係る取組を推進します。

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

時差出勤などの勤務時間を変更できる制度等を活用し、多様で柔軟な働き方を推進します。

(3) アンケート調査の実施

毎年度、仕事に対する満足度（ワークエンゲージメント）に係るアンケート調査を実施し、障がいのある職員の満足度向上に向けて取り組みます。

7 その他

事業主として障がい者を雇用するだけでなく、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」に基づく障がい者就労施設等への発注等の取組を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。