

障害者活躍推進計画の実施状況

評価年度	令和4年度
目標に対する達成度	<p>1 採用に関する目標 (実雇用率) 2.94% (令和4年6月1日時点)</p> <p>2 定着に関する目標 令和4年6月1日時点で、前年度採用者における離職者はいない。</p>
取組内容の実施状況	<p>1 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>【組織面】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として警務部長を選任した。 ○ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、本部関係主管所属長及び担当者、障害のある職員が配置されている所属長及び担当者を構成員とする「障害者雇用推進体制」を整備した。 <p>【人材面】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者職業生活相談員に選任予定の者を静岡労働局が開催した「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させ、資格取得させた。 ○ 障害のある職員が在籍する所属の職員を中心に静岡労働局が主催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講させた。 <p>2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある職員の能力を踏まえ、職務の選定及び創出に努めた。</p> <p>3 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> <p>【職務環境】 警察施設のバリアフリー化を推進し、障害のある職員が働きやすい環境整備を図った。</p> <p>【募集・採用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 採用試験受験者の障害特性に配慮した採用試験を開催した。 ○ 採用試験に合格し採用が見込まれる者に対して、障害特性への配慮を目的とした面談を実施し、不安の解消を図った。 ○ 静岡県人事委員会主催により、障害のある方等を対象とした仕事説明会を実施し、職種理解の向上を図った。 <p>【働き方】 業務内容に応じ、時差勤務などの勤務制度の利用及び年次有休休暇、特別休暇などの各種休暇の利用を促進した。</p> <p>【人事管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 定期的な面談を実施し、障害特性及び通勤負担に配慮した人事配置を行った。 ○ 静岡公共職業安定所職場定着支援者を招致し、障害を有する職員の職場定着を目的とした面接を行った。

	<p>【健康管理】 障害のある職員の障害の特性等の健康に関する事項を把握し、適宜適切な相談対応に努めた。</p> <p>【その他】 「令和4年度静岡県障害者就労施設等からの物品等の調達方針」の取組に基づき、警察署を含め、当該施設等からの「1所属1発注」を達成した。</p>
<p>「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用に関する目標について、引き続き達成できるよう必要な取組を進めていく。 ○ 定着に関する目標について、前年度採用者における離職者はいなかったが、引き続き、不本意な離職者を極力生じさせないよう障害のある職員が職場定着して活躍できる環境を整えていく。