

## 長野県警察障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月  
長野県警察

- 第 1 機関名**  
長野県警察
- 第 2 任命権者**  
長野県警察本部長
- 第 3 計画期間**  
令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）
- 第 4 基本方針**
- 1 今後の法定雇用率の引上げ等を踏まえ、計画的な採用に努めるなど、障がい者の積極的な雇用に継続的に取り組む。
  - 2 障がい者である職員が、周囲の職員と円滑にコミュニケーションを取りながら、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、職業生活において活躍することを推進する。
- 第 5 目標**
- 1 採用に関する目標  
各年度 6 月 1 日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする  
（評価方法） 毎年の任免状況通報により進捗を管理
  - 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） 毎年の任免状況通報により定着状況を把握し進捗を管理
  - 3 満足度に関する目標  
前年度を上回る満足度を達成する  
（評価方法） 在籍している障がい者に対し、アンケート調査を実施して進捗を管理
- 第 6 取組内容**
- 1 障がい者の活躍を推進する体制整備  
(1) 組織面  
ア 障害者雇用推進者として警務部長を選任する。  
イ 障害者雇用推進者、警務課長、人事担当責任者等を構成員とする障害者活躍推進チームを整備の上、同チームの下にワーキンググループを設置し、推進計画の実施状況を一元的に把握・点検する体制を確立するとともに、障がい者である職員に広く参画を呼びかける。  
ウ 障害者雇用推進チームにおいては、毎年度 1 回以上推進計画に基づく各種取組の実施状況及び進捗状況の分析・評価等を行い、障がい者である職員の意見も踏まえつつ、必要に応じて推進計画の見直しについて審議する。  
エ 障がい者支援担当者として各所属の次長、副署長等を選任し、各所属に在籍している障がい者である職員への支援（悩み事、意見要望、勤務希望等の相談窓口とする等）を行い、働きやすい職場環境づくりを推進する。  
オ 障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、

支援担当者等は、必要に応じて外部の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、労働局、公共職業安定所、その他障がい者である職員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

ア 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。）全員について、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。

イ 全職員に対し、障がい特性についての基礎知識や、障がい者である職員と共に働く上で必要な配慮等についての理解促進を図る。

## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 現に勤務する障がい者や、今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を活用し職務の選定及び創出について検討を行う。
- (2) 新規採用又は所属異動時、その他定期的な面談を通じ、障がい者と業務の適切なマッチングについて点検を行い、必要に応じて検討を行う。

## 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

ア 障がい者である職員からの要望を踏まえ、基礎的環境や就労支援機器の整備、業務の効率化や見直し等を検討する。

イ 新規に採用した職員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。

### (2) 募集・採用

ア 希望に応じて、障がいの内容や程度を踏まえ、勤務場所や勤務環境の視察を目的とした職場訪問の実施を検討する。

イ 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」等の条件を設定する。
- ・ 「介助者なしで業務遂行が可能」等の条件を設定する。
- ・ 「就労支援期間に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」等の条件を設定する。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

### (3) 働き方

障がい者である職員の障がいの状況を把握し、必要に応じて時間単位の年次休暇や、時差出勤制度の利用を促進する。

### (4) キャリア形成

ア 障がいを有する職員の希望や業務目標等を踏まえ、警察学校等におけ

る各種教養や研修を実施する。

イ 障がい者を有する会計年度任用職員については、面談等により中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、職務を通じた技能向上の支援に努める。

(5) その他の人事管理

ア 治療のため中長期的な休暇又は通院が必要となることに配慮するほか、定期的な面談及び随時面談による体調管理に特に配慮するなど、合理的配慮を提供する。

イ 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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

ウ 人事異動において、勤務地や業務、通院に対する配慮が必要な場合は、本人の希望を踏まえ、できる限り考慮する。

4 その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。