

京都府警察障害者活躍推進計画の継続運用について（通達）

〔 制定 令和5.3.13 一般務第49号
京都府警察本部長から各部長、各所属長あて 〕

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の規定により、障害者である職員が、障害特性や個性に応じてその有する能力を十分に発揮し職業生活において活躍することを推進するため、京都府警察障害者活躍推進計画の策定について（令和2.3.26：一般務第59号）の一般通達（以下「旧通達」という。）により、取組を行ってきたところであるが、令和5年4月1日から下記のとおりその運用を継続することとしたので、実効の上がるように推進されたい。

なお、旧通達は、令和5年3月31日限り廃止する。

記

京都府警察障害者活躍推進計画

第1 計画の内容に関する基本的な事項

1 計画期間

計画期間は、令和5年度から令和7年度までの3年間とする。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握し、検証するとともに必要に応じ計画の見直しを行うこととする。

2 当府警察における障害者雇用に関する課題

当府警察では、これまで、障害者を対象とした職員採用選考試験により職員を採用するなど、障害者雇用について積極的に取り組んできたところであり、障害者雇用促進法における法定雇用率を毎年達成できるよう、この取組を継続していく必要がある。

また、障害者である職員が意欲と能力を発揮し生き生きと活躍するため、職場環境を充実させるとともに、職場への定着を図っていくための取組の強化が不可欠である。

3 障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成すべき目標

(1) 採用に関する目標

警察官以外の職員について、各年度6月1日時点の実雇用率が障害者雇用率を下回らないように計画的な採用を行うこと。

なお、警察官以外の職員とするのは、障害者雇用率の算出においては警察官が除外職員として規定されているためであり、この計画の取組から障害者である警察官を除外する趣旨ではない。

(2) 定着に関する目標

障害者である職員の活躍を推進していくためには、障害者雇用に積極的に取り組むとともに、障害者である職員が安心して働くことができる職場環境づくり等により、職場への定着を図っていく必要があることから、定期的に障害者である職員の

職場への定着状況を示すデータを収集、分析等し、活躍を阻害する要因の払拭に努めること。

第2 障害者活躍推進体制

1 障害者雇用推進者

(1) 選任状況

障害者雇用促進法第78条の規定により障害者雇用推進者として警務部長を選任する。

(2) 業務内容

障害者雇用推進者は、次に掲げる業務を担当する。

ア 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設、設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務

イ 障害者活躍推進計画の作成及び障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を図るための業務

ウ 障害者である職員の数が障害者雇用率を乗じて得た数未満である場合に障害者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

エ 障害者である職員の確認の適正な実施に関すること及び障害者の採用に関する計画の適正な実施に関することについて厚生労働大臣から勧告を受けたときの当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務

オ 障害者である職員の任免に関する厚生労働大臣への通報、当該通報した内容の公表及び障害者である職員を免職する場合の公共職業安定所長への届出を行う業務

2 障害者職業生活相談員

(1) 選任状況

障害者雇用促進法第79条の規定により障害者職業生活相談員として本部産業医、警務部警務課人事第二係員並びに警務部厚生課健康管理センターの臨床心理士及び保健師を選任する。

(2) 業務内容

障害者職業生活相談員は、次に掲げる事項につき、障害者である職員、職場で支援に当たる上司、同僚等から相談を受け、又はこれを指導する業務を担当する。

ア 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること。

イ 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること。

ウ 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること。

エ 勤務条件、職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること。

オ 障害者の余暇活動に関すること。

カ その他障害者の職場適応の向上に関すること。

第3 障害者の活躍推進のための取組

1 障害者である職員の活躍を推進する体制の整備

障害者である職員の活躍推進に向けた取組を継続的に進めていくためには、推進体制を整備し、計画策定から取組の推進及び見直しについて、PDCAサイクルを確立

することが肝要である。

また、障害者である職員、職場の監督者等が相談できる体制を整えるととともに、全ての職員が障害者に対する理解を深めていくことが重要である。

(1) 組織共通の取組

ア 相談窓口等の整備

「障害者職業生活相談員」のグループメールの整備及び障害者である職員、職場で支援に当たる上司、同僚等からの要望・意見の随時受付

イ アンケートの実施

定期的な障害者職業生活相談員による障害者である職員に対するアンケートの実施及び要望・意見の聞き取り

ウ 全職員への周知

定期的な教養資料の作成及び障害者活躍推進計画についての全職員に対する周知徹底

(2) 人材の育成に関する取組

ア 障害者職業生活相談員に選任された職員（選任が予定されている職員を含む。）の障害者職業生活相談員資格認定講習等各種セミナーへの参加

イ 障害者への対応や障害への理解に関する事項をまとめた資料の全職員への配布、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等の周知による障害に係る基礎知識や必要な配慮に関する理解を深める施策の実施

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

障害のある職員の活躍を推進していくため、次に掲げる取組により、当該職員一人一人の障害特性や能力、希望等を十分に把握した上で総合的に検討を行い、業務との適切なマッチングを図ることとする。

(1) 障害者である職員の採用に際し、必要に応じ面談等を実施し、障害特性を確認の上、当該職員に最も適した業務を検討する。

(2) 障害者である職員の採用後は、指導監督担当者等により定期的に面談を実施し、当該職員一人一人の障害特性に応じた合理的配慮を行うこととする。

また、当該職員の職務遂行状況や習得状況に応じ、職務の選定、創出、人事異動等を継続的に検討していくこととする。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備及び人事管理

障害のある職員が、自らの希望、障害特性等に応じて、無理なくかつ安定的に働き続けるためには、施設面の環境整備のほか、採用、キャリア形成等の人事管理面において、当該職員の障害特性に応じた合理的配慮を行う必要がある。

(1) 職務環境

障害者である職員の障害特性に配慮し、エレベーター、バリアフリートイレ、休憩室等の施設整備を進めるほか、当該職員の要望を踏まえ就労支援機器等の環境整備を検討する。

(2) 募集・採用

ア 職員の採用については、京都府職員（警察事務）採用試験のほか、身体障害者

及び精神障害者を対象とした京都府職員採用選考試験を実施しており、障害の内容を問わず積極的な採用に努める。

イ 障害者である職員の募集・採用に当たっては、次に掲げる取扱いを行わないこと。

(ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。

(イ) 自力で通勤できること等の条件を設定すること。

(ウ) 介助者なしで業務遂行が可能等の条件を設定すること。

(エ) 「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」等の条件を設定すること。

(オ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

(3) 働き方

ア 障害者である職員の障害特性等に配慮した上、勤務時間の割振り変更の活用等による柔軟な働き方の実現に向けた取組を推進する。

イ ライフスタイルに合わせた多様な休み方の推進及び休暇取得しやすい職場環境の整備に向けた取組を推進する。

(4) キャリア形成

障害者である職員に採用時教養、専科教養、各種研修等を受講させることにより、実務能力及び専門性の向上を図る。

中途障害者（在職中に疾病、事故等により障害者となった職員をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、通院への配慮、働き方、キャリア形成、職場環境の整備等の取組を行う。

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（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

第4 報告等

1 所属長は、障害者活躍推進に係る諸施策を実施した場合は、本部報告管理システムにより警務部長に報告（警務部警務課長経由）すること。

2 警務部長は年度ごとに取組の実施状況を把握及び点検し、取組結果を取りまとめ警察本部長に報告すること。

3 警察本部長は、年度ごとの取組結果について公表するものとする。