

京都府警察障害者活躍推進計画の決定について（通達）

〔 制定 令和 7. 4. 1 一般務第52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）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継続運用について（令和 5. 3. 13：一般務第49号）の一般通達（以下「旧通達」という。）により取組を行っているところであるが、京都府警察障害者活躍推進計画を一部改正し、別添のとおり決定したので、引き続き実効の上がるように推進されたい。

なお、旧通達は廃止する。

記

京都府警察障害者活躍推進計画

第 1 推進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 7 年度から令和 9 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、必要に応じ京都府警察障害者活躍推進計画（以下「推進計画」という。）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いるところであるが、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。）における法定雇用率を毎年達成できるよう、今後も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（障害者である職員に関する厚生労働大臣への任免状況通報基準日）時点の実雇用率が、障害者雇用促進法で定める障害者雇用率を下回らないように計画的な採用を行う。

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、この推進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、障害者である職員の不本意な離職を極力生じさせず職場への定着を図る。

(3) 目標達成度評価

各年度の任免状況通報の際に、採用及び定着状況について確実に把握し、推進計画に基づく各種取組を計画的に継続するとともに、活躍を阻害する要因の払拭に努める。

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及び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 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 任免状況通報、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 障害者活躍推進体制

障害者である職員が活躍できる職場環境の整備等に関しては、障害者雇用推進者を始め、警務部警務課（以下「警務課」という。）が中心となり、次に掲げる各関係所属等がこれに協力するものとする。

(1) 総務部

総務課、情報管理課、会計課及び装備課

(2) 警務部

事務管理課、厚生課及び教養課

(3) 総務部及び警務部を除く各部（サイバー対策本部を含む。）

庶務担当課

(4) 警察学校

(5) その他障害者雇用推進者が必要と認める所属等

3 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、警務課人事第二係員並びに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たとともに、全ての職員が相互に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推進計画についての全職員に対する周知徹底

エ 外部の関係機関等との連携

障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等と外部の関係機関や有識者の必要に応じた連携体制の構築

(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の京都労働局、公共職業安定所等が開催する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及び各種セミナー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、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、指導監督担当者等が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、無理のない範囲で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、バリアフリースイレ、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た就労支援機器等の整備や作業マニュアルの簡素化及び見直しに努める。

(2) 募集・採用

ア 職員の採用については、障害特性に配慮した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。

- (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。

ウ 採用時において、次に掲げる事項を周知するなどし、必要な合理的配慮を提供する。

- (ア) 障害者である職員が希望する場合には、「就労パスポート」の活用が可能であること。
- (イ) 職場において支障となる事情及びその改善のために希望する措置について、申し出ることが可能であること。

(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、通勤への配慮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。

また、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。
- 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。
- 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。