

京都府警察障害者活躍推進計画の策定について（通達）

〔 制定 令和 2 . 3 . 26 一般務第59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の取組として、下記のとおり京都府警察障害者活躍推進計画を策定したので実効の上がるように推進されたい。

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2年度から令和4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・検証し、必要に応じ計画の見直しを行うこととする。

2 当府警における障害者雇用に関する課題

当府警では、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、当府警の実雇用率は、障害者雇用促進法における法定雇用率を毎年上回っている状況である。

障害者である職員の採用等についてはおおむね順調ではあるものの、当該職員が意欲と能力を発揮し生き生きと活躍するためには、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を強化する必要がある。

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しようとする目標

(1) 採用に関する目標

各年度6月1日時点の障害者である職員（警察官を除く。）の実雇用率が法定雇用率以上

(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、積極的に採用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。

現時点においては、障害者である職員の職場への定着状況を示す十分なデータがないことから、令和2年度以降において、職場定着率や職場への満足度などに関するデータを収集し、整理・分析することとする。

第2 計画における取組の内容に関する具体的な事項

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・見直しについて、P D C Aサイクルを確立することが肝要である。

また、障害者である職員や職場の監督者等が相談できる体制を整えるとともに、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) 組織面の取組

##### ア 障害者雇用推進者の選任

令和元年9月6日に、警務部長を障害者雇用推進者として選任した。

##### イ 障害者職業生活相談員の選任

令和元年11月5日に、警務部警務課人事第二係員を障害者職業生活相談員として選任した。

##### ウ 相談窓口等の整備

障害者である職員や、職場で支援に当たる上司・同僚等が相談できる窓口を開設し、電話やメール等多様なツールを活用した相談しやすい環境を整備する。

#### (2) 人材に関する取組

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。）に、京都労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等の各種セミナーを受講させるものとする。

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を全職員に配布したり、「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）」等を周知するなどし、障害に係る基礎知識や必要な配慮に関する理解の促進を図ることとする。

### 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害のある職員の活躍を推進していくためには、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っていくことが重要である。

(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・人事管理

障害のある職員が、自らの希望や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、施設や就労支援機器等の整備のほか、勤務時間及び休暇制度について、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、多目的トイレ、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環境整備を検討する。

#### (2) 募集・採用

ア 令和元年度は、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、身体障害者を対象とした京都府職員採用選考試験を実施したが、今後は更に精神障害者を対象とするなど、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といった条件を設定すること。

(ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった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」といった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や専科教養、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3 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、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。