

令和3年度 警察庁障害者活躍推進計画 実施状況等

項目	実施状況等
1 体制整備	
(1) 組織面	
ア 相談窓口の整備等	障害者職業生活相談員等（障害者である職員も含む）を指定し、その旨を全職員に通知している。
イ 支援担当者の設置等	障害者である職員が勤務する所属の上司を支援担当者に選任し、定期的な面接、日常的な支援等を実施している。
(2) 人材面	
ア 人事担当者の理解促進	各種セミナーへの参加等により、障害者である職員が働きやすい職場環境づくりや、障害特性に応じた雇用管理に関する理解促進を図った。
イ 同僚・上司の理解促進	厚生労働省や都道府県労働局が主催する講義に参加すること等により、障害特性についての基礎知識や、共に働く上での必要な配慮等に関する理解促進を図った。
ウ 全職員の理解促進	各種資料の配布や研修の実施等により全職員の理解促進を図った。
エ 職場適応支援者の養成	厚生労働省が開催する職場適応支援者養成研修の受講により、職場における職場適応支援者の養成を図った。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	障害を有する職員に対する支援担当者による定期的な面接等により、職員の障害の程度、特性等の把握に努めるとともに、業務における負担の程度や職員のこれまでの経験等を踏まえつつ、職務の選定や創出に努めた。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 環境整備	休憩時間に一人になれるような個人スペースを確保したり、作業手順書を作成したりするなど、本人の希望を踏まえつつ障害者である職員が働きやすい環境整備に努めた。
(2) 募集・採用等	
ア 合理的配慮の提供	募集の際、「必要な合理的配慮についてはお申し出ください」と求人票に明記したり、面接時に被選考者の申し出に応じ就労支援者の付き添いを承認したりするなど、合理的配慮の提供に努めた。
イ 募集	公共職業安定所と連携するなどして、広く募集活動を実施した。
ウ 採用	チャレンジ雇用により職員を採用した。チャレンジ雇用の選考においては、基礎能力試験を実施せず、面接試験による選考を行うなど、障害特性に配慮した選考を実施した。
エ 実雇用率	実雇用率は3.00%（令和3年6月1日時点）と法定雇用率（※）により必要とされる数以上の水準となっている。
オ その他留意点	採用・募集に当たっては、引き続き、下記の取扱いは実施していない。 （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といった条件を設定すること （ウ） 介助者なしで業務を遂行できること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	早出遅出勤務やフレックスタイム制、テレワーク等各種制度の積極的活用を促すなど、個々の職員の実情に応じた働き方を支援している。また、各種休暇の積極的な利用も促進するなど、職員が希望に応じて各種制度・休暇を活用しやすいような環境の整備に努めた。
(4) キャリア形成	
ア 職業能力開発の促進	支援担当者等が、積極的に精神・発達障害しごとサポーター養成講座等に参加するなどして、いわゆるオンザジョブトレーニングの実効性の一層の向上を図った。 また、本人の希望も踏まえつつ、障害者である職員を各種実務研修へ参加させるなどして実務能力の向上を図った。
イ 雇用形態の変更	令和3年度は常勤への変更を希望する者はいなかったが、職員の意欲、能力等を踏まえ、非常勤職員から常勤職員への雇用形態の変更を行うことができる仕組みとしている。
(5) 職場定着等	
ア 合理的配慮の提供	執務室を移動に配慮したレイアウトに変更したり、障害の特性に応じて各種機器の使用を認めるなど、必要な合理的配慮の提供に努めた。
イ 適切な職場配置等	定型的な業務の定着を図りつつ複雑な業務への移行を目指すなど、職員の特性・能力や希望等を踏まえつつ、可能な限り本人に適した業務割り振り等を行った。
ウ 定着目標	令和3年6月1日時点で、前年度（令和2年度）採用者における離職者は1名であり、今後の参考とすべく離職理由について可能な範囲で聴取した。
4 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、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進	「令和3年度における警察庁の障害者就労施設からの物品等の調達の推進を図るための方針」を定め、各種就労施設等から物品等の調達を行った。

※：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43条第2項に規定する障害者雇用率をいう。