

令和2年4月  
警察庁長官

## 警察庁障害者活躍推進計画

### 第1 背景・趣旨

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「法」という。）第7条の3の規定に基づき、警察庁障害者活躍推進計画（以下「推進計画」という。）を定めるものである。

引き続き、推進計画に基づき、警察庁で働く障害者（法第2条第1号に規定する障害者をいう。以下同じ。）が職業生活において活躍するための職場環境の整備等の取組を一層推進していくこととする。

### 第2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの間

### 第3 推進体制等

#### 1 障害者雇用推進者

法第78条第1項の規定により選任することとされている障害者雇用推進者として、令和元年9月6日、長官官房長を選任しているところ、引き続き、長官官房長において、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諸条件の整備を図るための業務等を担当するものとする。

#### 2 障害者雇用推進チーム

- (1) 障害者雇用推進者の下に設置済みの障害者雇用推進チームにおいて、引き続き、警察庁における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進していく。
- (2) 障害者雇用推進チームにおいては、毎年度1回、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、障害者である職員の意見等も踏まえつつ、必要に応じて推進計画の見直しについて審議するものとする。

また、推進チームは、推進計画に基づく各種取組の実施状況について取りまとめて、毎年度1回、公表するものとする。

### 第4 障害者の活躍促進のための取組

#### 1 体制整備

##### (1) 組織面

##### ア 相談窓口の整備等

法第79条第1項の規定による障害者職業生活相談員の選任に加え、障害者である職員の中からも相談員を選任するなどしているところ、引き続き、障害者である職員が相談しやすく、かつ、その相談に応じ適切に指導を行うことができる相談窓口の整備に努める。また、当該窓口を、障害者である職員に確実に周知する。

#### 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を選任し、人事評価時の面接や日常の勤務の機会等において、勤務地や勤務内容に係る状況や希望、体調面や通勤時において必要とされる配慮等のきめ細かな把握に努めることをはじめ、障害者である職員の支援を日常的に行う。

支援担当者は、障害者である職員から勤務内容や職場環境等に関する相談を受けた場合には、当該職員に対して必要な助言を行うほか、当該相談の内容に応じて、所属の人事担当者に対して職場環境等についての助言を行う。

### (2) 人材面

#### ア 人事担当者の理解促進

内閣人事局や厚生労働省が各府省の人事担当者を対象に開催しているセミナー等に積極的に参加するなど、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を一層深める。

#### イ 同僚・上司の理解促進

厚生労働省が、障害者である職員と共に働く同僚・上司を対象に開催しているセミナーに積極的に参加するなど、障害特性についての基礎知識や、当該職員と共に働く上で必要な配慮等についての理解を一層深める。

また、附属機関や地方機関においても、各機関の所在地を管轄する都道府県労働局や公共職業安定所から職員の派遣を要請するなど、これら機関と連携して、必要な研修の受講に努める。

#### ウ 全職員の理解促進

マニュアル、ガイドブック等の各種資料の配布や庁内イントラネットへの掲載により、全職員の障害に対する理解を促進する。

#### エ 職場適応支援者の養成

厚生労働省が、国の機関の職員を対象として開催している職場適応支援者養成研修の積極的な受講を促し、職場における職場適応支援者の養成に努める。

### 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害の種類、程度や特性は個人で様々であり、かつ、それぞれに応じた適切な合理的配慮(「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針について(通知)」(平成30年12月27日付け職職-268、人企-1440人事院事務総局職員福祉局長等。以下「人事院合理的配慮指針」という。)に規定する合理的配慮をいう。以下同じ。)を提供すれば高い能力を発揮して活躍することができるとの前提の下、支援担当者による定期的な面接やアンケート等を通じ、職務の選定や創出を不断に実施する。

### 3 障害者の活躍を促進するための環境整備・人事管理

#### (1) 環境整備

障害者である職員の障害特性や希望を踏まえつつ、休憩室等の整備や各種就労支援機器等の整備に努める。また、障害者である職員が作業を行いやすいよう、作業手順の簡素化や見直し等を行う。

#### (2) 募集・採用等

#### ア 合理的配慮の提供

募集及び採用時においては、本人が希望する場合には「就労パスポート」を活用したり、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ることが可能であることを周知したりするなどして、引き続き、人事院合理的配慮指針にのっとり合理的配慮を提供する。

#### イ 募集

常勤職員及び非常勤職員の募集に際しては、特別支援学校や公共職業安定所を介した求人の募集をはじめ、可能な限り広く募集を実施する。

#### ウ 採用

これまでも、いわゆる「チャレンジ雇用」や「ステップアップの枠組みによる雇用」により職員を採用しているところ、引き続き、多様な任用形態での職員の採用に努める。

また、引き続き、知的障害者、精神障害者（発達障害者を含む。）及び重度障害者の積極的な採用に努めるほか、基礎能力試験や専門試験は実施せず、作文試験や面接試験により選考を行うなど、障害特性に配慮した選考方法を実施する。

#### エ 実雇用率

毎年度6月1日の任免状況通報（法第40条第1項の規定に基づき、厚生労働大臣に対する対象障害者（法第37条第2項に規定する対象障害者をいう。以下同じ。）である職員の任免に関する状況の通報をいう。以下同じ。）の際に、引き続き、対象障害者である職員の任免の状況を確実に把握するとともに、警察庁における対象障害者の数が法定雇用率（法第43条第2項に規定する障害者雇用率をいう。）により必要とされる数以上の水準を維持するよう、積極的な採用・定着に努める。

#### オ その他留意点

募集・採用に当たっては、引き続き、次の取扱いは実施しない。

- (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

障害者である職員が、自らの希望や障害特性等に応じ、無理なく、かつ、安定的に働くことができるよう、いわゆる早出遅出勤務やフレックスタイム制、テレワーク等の各種制度について改めて周知するとともに、必要に応じてこれら制度の積極的な活用を促すなど、引き続き、個々の職員の実情に応じた働き方を支援する。

また、同様に、引き続き、時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の積極的な利用を推進する。

#### (4) キャリア形成

##### ア 職業能力開発の促進

障害者である職員について、職務遂行上の基本的な知識、能力等の習得が一層図られるよう、支援担当者や当該職員の上司に対する研修等を実施し、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る。

また、当該職員の希望等に応じ、各種実務研修への積極的な参加を促進する。

##### イ 雇用形態の変更

障害者である職員本人の意欲、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積極的に推進する。

#### (5) 職場定着等

##### ア 合理的配慮の提供

採用後においても、支援担当者による定期的な面接等を通じて、職場において支障となっている事情の有無を確認したり、本人が希望する場合には「就労パスポート」を活用したりするほか、職場において支障となっている事情を申し出ることが可能であることを改めて通知するなどして、引き続き、人事院合理的配慮指針に則り合理的配慮を提供する。

##### イ 適切な職場配置等

前記2のとおり、職務の選定・創出に努めるとともに、支援担当者による定期的な面接等を通じて障害者である職員一人ひとりの特性・能力等を把握するほか、当該職員本人の希望等も踏まえつつ、可能な限り、本人に適した職場配置や業務の割振りを行う。

##### ウ 定着目標

毎年度6月1日の任免状況通報の際に、引き続き、前年度採用者に係る定着状況を確実に把握するとともに、推進計画に基づく各種取組を推進することで、離職者を極力生じさせないよう努めるとともに、離職があった場合には、その理由等の整理・分析を行い、その原因の除去に努める。

#### 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の推進等に関する法律(平成24年法律第50号)に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図る。