

警視庁障害者活躍推進計画

2020年4月
警 視 庁

第1 計画の作成、実施等に関する手続



1 計画の作成

厚生労働大臣が定める指針に即し、「警視庁障害者雇用・活躍推進委員会」において、障害者である職員の意見等を聴取の上、計画を作成する。

2 計画の周知及び公表

計画を作成し、又は変更したときは、目標の達成に向けて当庁全体で取り組むため、庁内のポータルサイトにおける掲示板等で全職員に周知するとともに、当庁のホームページで公表する。

3 実施状況の点検及び公表

毎年度、「警視庁障害者雇用・活躍推進委員会」において計画に基づく取組の実施状況を点検し、点検結果を踏まえた各種対策の実施及び計画の見直しを行い、実施状況等を当庁のホームページで公表する。

第2 計画内容に関する基本的事項



1 計画期間

計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

2 計画における達成目標

(1) 採用に関する目標

毎年度、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(以下「任免状況通報」という。)の際に、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障害者を雇用することを目標とする。

(2) 定着に関する目標

毎年度、任免状況通報の際に、定着に関する目標(定着率等)の根拠となるデータを収集し、整理・分析する。



第3 計画における取組内容に関する具体的事項

厚生労働省の「障害者差別解消指針」及び「合理的配慮指針」、人事院の「合理的配慮指針」その他公的部門又は民間の事業主における先進的な事例等を踏まえた上で、次のとおり障害者の特性に配慮した取組を積極的に進める。

1 推進体制の整備

(1) 組織面

ア 障害者雇用推進員の選任

法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として、警務部長を選任し、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。

イ 「警視庁障害者雇用・活躍推進委員会」の設置

警務部長を委員長とする「警視庁障害者雇用・活躍推進委員会」を設置し、障害者雇用の促進及び障害者が活躍しやすい職場づくりの推進について審議する。

ウ 障害者職業生活相談員の選任

法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員として、人事第一課及び人事第二課の各人事担当者並びに本部の各種相談窓口の各相談担当者の中から複数人を選任し、障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を実施する。

エ 所属からの相談に応ずる窓口の設置

障害者である職員が勤務する所属からの相談に応ずる窓口を、人事第一課人事企画係に設置し、全庁的に職業生活における更なる活躍推進を図るための体制を整備する。

(2) 人材面

ア 指導支援体制の充実

障害者である職員が憂いなく業務に専念できるよう、担当幹部による定期又は随時の面談及び平素の勤務状況等の把握によりきめ細やかな指導支援を実施することによって、本人の体調及び必要とする配慮等を把握し、継続的に適切な措置を講ずる。

イ 障害者職業生活相談窓口の周知

障害者である職員に対し、本部の各種相談窓口の各相談担当者の中から複数人を障害者職業生活相談員として選任していること、所属上司のみならず、前(1)のエの相談窓口を通じて相談員に対して相談できることを周知する。

ウ 障害者を支援するための研修

障害者職業生活相談員を中心に、厚生労働省又は東京労働局が開催するセミナー等の受講案内を行い、参加を募る。

エ 障害に関する理解促進・啓発のための教養

各種講習の機会、eラーニング等を活用し、全職員に対して障害の理解に係る教養を実施する。

2 職務の選定及び創出

障害者である職員一人一人の特性、能力等を把握し、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行うなど、障害者と業務の適切なマッチングを行い、職務遂行状況、習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定及び創出に取り組む。

また、人事第一課人事企画係内に、「警視庁業務サポートオフィス」を設置し、障害者の雇用機会の拡大及び活躍する職場の提供を行う。

業務サポートオフィス写真



シンボルマーク



3 各種環境整備及び人事管理

(1) 職務環境の整備

障害者である職員の意見等を踏まえ、各種施設等(多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等)及び各種就労支援機器(拡大読書器、音声読み上げソフト等)の整備に努める。

(2) 募集及び採用の取組

ア 職員採用に関する募集案内等については、障害者が必要な情報を得られるような記載となるよう配慮する。

イ 障害者からの要望を踏まえ、その特性に配慮した選考方法(採用選考におけるバリアフリー対応等)及び職務の選定の工夫により、障害者の積極的な採用に努める。

ウ 職員の募集及び採用に当たっては、次の取扱いを行わないこととする。

- (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) 任用上の取組

ア 中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を採用及び人事評価の際に面談等により把握し、その内容、各職種で求められる技能等を踏まえた職務選定を行う。

イ 非常勤職員については、任期の終了後においても引き続き当庁内外での就労が可能となるよう、任期中において適切な支援を行うなどの配慮を行う。

(4) 勤務環境の整備

障害者である職員の特性及びライフスタイルに応じ、テレワーク勤務を実施するための環境整備を推進するとともに、年次有給休暇及び各種休暇の取得を促進するための取組を行う。

(5) 教養によるキャリア形成

障害者である職員の希望等を踏まえつつ、各種講習等を受講させることによって実務能力及び専門性の向上を図る。

また、新規採用されたときは、警察学校での初任教養又は教養課が実施する本部教養を実施し、警視庁職員としての職責の自覚及び担当業務に必要な基礎的知識の習得を図る。

(6) 人事管理上の取組

指導支援による面談、アンケートによる意見聴取等によって、障害者である職員の特性、希望部署及び業務への適性等を把握した上で適正な人事配置を促進する。

第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を推進する。