

## 大阪府警察障がい者活躍推進計画

### 第1 総則

1	機関名	大阪府警察本部
2	任命権者	大阪府警察本部長
3	計画期間	令和5年6月2日～令和8年6月1日
4	大阪府警察における障がい者雇用に関する課題	<p>現在、障がい者に係る法定雇用率が未達成であるため、障害者採用計画に基づき、積極的な採用活動を行っているところである。</p> <p>上記3の期間に法定雇用率以上とすることを旨とするとともに、採用した障がい者である職員の活躍のために、各種取組を推進していく。</p>

### 第2 目標

1	採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>          (令和8年6月1日時点) 3.0%以上          (参考) 令和4年6月1日時点の実雇用率: 2.34%          (評価方法) 毎年任免状況通報により把握・進捗管理</p>
2	定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。          (参考) 平成26年4月以降の障がい者を対象として採用した職員の採用1年後の定着率: 100%          (評価方法) 毎年度末、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>

### 第3 取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備		
	(1) 組織面	<p>ア 障害者雇用推進者として警務部長を選任しているところ、警務部長において、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。</p> <p>イ 関係各部門の担当者を構成員とする障害者雇用推進委員会を設置しているところ、障害者雇用推進委員会において、障がい者活躍推進計画及び障がい者が活躍できる職場環境の整備等に関する事項の推進についての総合的な検討、調整等を行う。</p> <p>ウ 障害者雇用推進委員会、障害者職業生活相談員、支援担当者等の組織内の人的サポート体制を中心に、必要に応じて大阪労働局等の関係機関と連携を図る。</p>
	(2) 人材面	<p>ア 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、大阪労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>イ 人事担当者を中心に大阪労働局が開催する「精神・発達障</p>

	害者しごとサポーター養成講座」等への参加を募る。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>ア 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>イ 採用前面談及び採用後の定期的な面談等で把握した、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望を踏まえ、業務の適切なマッチングを行う。</p>
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	<p>人事評価制度における面談及び身上監督上の指導担当者による個々面接等により、必要な配慮等を把握し、施設・就労支援機器の整備等の必要な措置について検討を行う。</p> <p>なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえ、国の定めた合理的配慮指針にのっとり適切に実施する。</p>
(2)募集・採用	<p>ア 募集広報に当たり、大阪府内の警察施設、特別支援学校や公共職業安定所等を介した求人の募集をはじめ、障がいのある方を対象とした就職説明会への参加、大阪府警察ホームページを活用した広報など、可能な限り広く募集広報を実施する。</p> <p>イ 採用選考に当たり、障がい種別・軽重を問わない積極的な採用に努めるべく、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した募集・選考方法や職務の選定を工夫する。</p> <p>ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <p>(ア) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</p> <p>(イ) 自力で通勤できることといった条件を設定する。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(オ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</p>
(3)働き方	<p>早出遅出勤務の利用及び時間単位の年次休暇等の各種休暇の活用を促進する。</p>
(4)キャリア形成	<p>本人の希望等を踏まえつつ、各種研修、講習等を通じて、実務能力や専門性の向上を目指す。</p>
(5)その他の人事管理	<p>ア 前記(1)に記載の個々面接のほか、日常の状況把握・体調配慮を適切に行う。</p> <p>イ 障がいの特性に応じて、通勤への配慮等の措置を推進する。</p> <p>ウ 在職中に疾病・事故等により障がい者となった者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等についても配慮を行う。</p> <p>エ 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等に</p>

	より、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講ずる。
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等の推進等に関する法律及び大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

※ 「障害」の「害」の表記の取扱いについては、法令等の名称、団体名などの固有名詞、医学・学術用語等で漢字使用が適当な場合、他の文書や法令等を引用する場合、及びその他漢字使用が適切と認められる場合を除き、ひらがな表記としています。