

鹿児島県警察障害者活躍推進計画

第1 課題

令和3年度（6月1日時点）における障害者の実雇用率は2.85%であり、県警察では、引き続き、法定雇用率を達成しつつ、障害者である職員の活躍推進のために、体制整備や、障害特性に配慮した各種取組を一層推進していくことが必要である。

第2 推進計画の周知及び公表

推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、各所属を通じて全職員に周知を行う。

また、県警ウェブサイトへの掲載等により推進計画を公表する。

第3 実施状況の点検及び公表

推進計画に基づく取組等の実施状況については、警務部警務課において実施状況を一元的に把握・点検し、必要に応じ、点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行う。少なくとも年1回、県警ウェブサイトへの掲載等により、実施状況を公表する。

第4 推進計画の期間

令和4年4月1日から令和9年3月31日までの間

第5 目標等

1 採用に関する目標

障害者実雇用率(各年度6月1日時点)：法定雇用率以上

2 評価方法

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

なお、障害者である職員の定着状況についても把握する。

第6 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

ア 警務部警務課長を障害者雇用推進者に選任し、引き続き、障害者の雇用の促進及び継続の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。

イ 警務部厚生課長を障害者職業生活相談員に選任し、引き続き、障害者である職員が相談しやすい環境を構築するなど多様な相談先を確保の上、当該相談先の周知を図る。

ウ 障害者雇用推進チームメンバーに障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、警務部会計課長、生活安全部生活安全企画課長、刑事部刑事企画課長、交通部交通企画課長、警備部公安課長を指定し、引き続き、法定雇用率の達成と障害者である職員が活躍できる職場環境の整備等に向けた取組を推進する。

エ 障害者雇用推進チームは、原則、毎年度1回、推進計画の実施状況の点検、

見直し等を議題として扱う。

なお、必要に応じてその他の職員（障害者である職員を含む。）に障害者雇用推進チームへの参画を求めることができるものとする。

(2) 人事面

ア 障害者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）は、鹿児島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するものとする。

イ 職員に対して障害に関する理解促進や啓発、支援のための取組を推進する。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

組織内アンケートの実施等を通じて、障害者である職員の能力発揮が期待できる職務の選定及び創出を行う。

また、障害者である職員一人一人の特性・能力等を把握し、可能な限り本人の意向も踏まえた上で、業務との適切なマッチングに努める。

3 障害者の活躍を促進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

定期的な面談やアンケート調査のほか、「「KP ホットするメール制度」の効果的運用について（通達）」（平成25年9月6日付け鹿務第695号）に規定するKP ホットするメール制度、「鹿児島県警察職員ピアサポート実施要領の制定について（通達）」（令和2年3月27日付け鹿厚第21号）に規定するピアサポート制度等を通じて障害者である職員に対する必要な配慮等について把握し、必要な措置を講ずる。

(2) 募集・採用

募集・採用に当たっては、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

ア 時差出勤に関する環境を整え、柔軟な働き方を推進し、各種制度の活用への不安や抵抗感の軽減を図る。

イ 必要に応じて、時間単位の年次有給休暇や病気休暇など各種休暇制度の有効活用を促進し、休暇取得への不安や抵抗感の軽減を図る。

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（平成24年法律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。