

令和4年度 鹿児島県警察障害者活躍推進計画の実施状況

項目	実施状況	
目標に対する達成度 (採用に関する目標)	目標：法定雇用率（各年度6月1日時点）以上を達成 結果：令和5年6月1日現在における実雇用率は2.77%であり，法定雇用率（2.6%）を上回っている。	
1 障害者の活躍を推進する体制整備		
(1) 組織面		
ア	相談窓口の整備等	鹿児島労働局による講習を受講した職員を障害者職業生活相談員として指定し，全職員に通知している。
イ	職場の上司による支援	障害者である職員（以下，「職員」と記載）が勤務する所属の上司において，定期的な面談等を行い，日常的な支援を実施している。
(2) 人材面		
ア	人事担当者の理解促進	教養資料を発出し，職員が働きやすい職場環境づくりや，障害特性に応じた人事管理に関する理解促進を図った。
イ	同僚・上司の理解促進	個々面接や会議等の場において，教養資料等を活用し，職員の障害特性についての基礎知識や病状，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	教養資料を全所属に発出した上，同資料を部内掲示板に掲示し，全職員への理解促進を図った。
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	障害者雇用推進チームによる検討会を開催し，職員の活躍が期待できる新たな職務の創出に努めた。
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		
ア	バリアフリーに配慮した警察署の新築整備や複数の警察署にオストメイト及び通報装置対応トイレ，手すりを整備した。	
イ	定期的な面談やアンケートを行ったほか，職員の希望を踏まえて家族と連絡を取り，情報共有を行うなど必要な配慮等の把握に努めた。 また，アンケートにより，配慮等を必要としていることが判明した職員に対して，部内カウンセラーや産業医との面接の機会やヘルプマークの斡旋を行い，不安や抵抗感の解消に努めた。	
(2)	募集・採用	事務職員（障害者）採用選考試験により，職員を採用した。
(3)	働き方	障害の特性等を理由に時差出勤を申し出ることができるよう要件を拡大，職員に周知を図るなど柔軟な働き方を推進できる体制を整備して，不安や抵抗感の軽減に努めた。
(4) 職場定着等		
ア	合理的配慮の提供	職員の身体機能に配慮してレイアウトを変更したり，体調に合わせて休暇を取得できるよう配慮を行った。
イ	適切な職場配置	職員が能力を十分に発揮できるよう話し合い，特性や希望等を踏まえつつ，職員に適した業務割り振りを行った。
ウ	定着状況 (R4.6.1~R5.6.1)	常勤職員 離職者なし 非常勤職員 離職者なし