

令和6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7年6月1日現在における実雇用率は2.84%であり、法定雇用率（2.8%）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	鹿児島労働局が開催する資格認定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、定期的な面談を実施し、悩みや意見・要望等があった際は、業務内容の見直しや職場環境の改善等の支援を実施している。
(2) 人材面		
ア	人事担当者の理解促進	職場適応支援の教養動画について全所属へ情報共有し、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	個々面接を通じて把握した職員の要望のほか、障害特性に関する基礎知識や症状などについて同僚・上司と共有したほか、朝礼、会議で教養を実施し、職場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	職員の業務適性を見極めるために、配置ポスト以外の業務に期限を設けて従事させる取組を試行したほか、障害者雇用推進チームによる検討会を開催するなど、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、警察署の玄関スロープに手摺りを設置した。	
イ	職員への定期的な面談やアンケートを行ったほか、希望を踏まえて家族と連絡を取り、情報共有を行うなど意見・要望の把握に努め、必要に応じ個別に職員に対して確認を行った上で、部内カウンセラー等の面談などについて提案や職務環境への配慮等を行い、不安や抵抗感の解消に努めた。 また、アンケート結果を障害者雇用推進チームのメンバーに共有した。	
(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請できるように要件を拡充、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、職員の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	職員の障害特性や意向に応じて、座席やレイアウトを変更したり、休憩時間の確実な取得と充実を図るため休憩スペースを確保したほか、体調に合わせて休暇を取得できるよう配慮した。
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、担当業務の変更や業務の割り振りを行った。
ウ	定着状況 (R6.6.1~R7.6.1)	常勤職員 離職者なし 非常勤職員 離職者1人