

別添

### 熊本県警察障がい者活躍推進計画

機関名	熊本県警察
任命権者	熊本県警察本部長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
熊本県警察における障がい者雇用に関する課題	熊本県警察においては、障がい者の法定雇用率を達成しており、雇用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障がいのある職員の活躍のために、更なる体制・職場環境の整備や各種取組に努めるとともに、障がいの有無に関わらず、全ての職員が働きやすい組織を構築する。
目標	
①採用に関する目標	毎年度6月1日時点の法定雇用率を達成する。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<b>【ワーク・エンゲージメント】</b> 毎年度向上させる。 <b>【満足度の全体評価】</b> 80% (評価方法) 毎年4月1日時点で在籍している障がいのある職員(新規採用者を除く。)に対し、個別に聞き取り調査を行い、把握・進捗管理
④キャリア形成に関する目標	<b>【障がいのある職員が担当する職務の拡大】</b> 合理的配慮により勤務可能なポストを拡大する。

取組内容	
1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として警務部警務課長を選任する。</li> <li>○障害者職業生活相談員として警務部警務課管理官（人事管理）を選任する。</li> <li>○障害者雇用推進者の下に、施設整備担当者、人事担当者、採用担当者等を構成員とする「障がい者活躍推進チーム」を設置する。</li> <li>○障がいのある職員等が相談しやすく、かつその相談に応じ適切に指導を行うことができる組織内のサポート体制を構築する。</li> <li>○障害者雇用推進者、障がい者活躍推進チーム、障害者職業生活相談員、障がいのある職員の身上指導責任者等は、必要に応じて外部の関係機関（熊本労働局、公共職業安定所等）を活用する。</li> </ul>
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者職業生活相談員に選任された者については、熊本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。</li> <li>○障がいのある職員の身上指導担当者を中心に、熊本労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、受講を促進する。</li> <li>○マニュアル・ガイドブック等を活用し、障がいの特性等について職員の理解促進を図る。</li> </ul>
2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○組織内アンケート等の実施により、障がいのある職員の職務の選定及び創出について検討する。</li> <li>○現に勤務する障がいのある職員及び今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に2回、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、職務の選定及び創出について検討を行う。</li> </ul>
3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規に採用した障がい者については定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。</li> <li>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入等を検討する。</li> <li>○なお、措置を講ずるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</li> </ul>

<p>(2) 募集・採用</p>	<p>○大学生、高校生を対象としたインターンシップの中で障がいを持つ学生の受入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○障がいの有無にかかわらず、採用試験受験希望者に必要な情報が届くよう、SNSを活用するなど、幅広い採用募集活動を展開する。</p>
<p>(3) 働き方</p>	<p>○時差出勤、短時間勤務制度、テレワーク等の多様で柔軟な働き方を推進する。 ○時間単位の年次有給休暇、病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。</p>
<p>(4) キャリア形成</p>	<p>○会計年度任用職員として採用した障がい者は、能力の実証の結果を踏まえた上で、積極的に再度の任用をする。 ○本人の希望等を踏まえた上で、実務研修、向上研修等の教育訓練に参加させる。</p>
<p>(5) その他の人事管理</p>	<p>○人事異動期に合わせて個別面接を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○必要に応じて随時面接を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）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、働き方の見直し等の取組を行う。</p>
<p>4 その他</p>	
	<p>○「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」に基づく障害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。 ○民間事業主における障がい者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障がい者を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含める。</p>

※ 「障害」の「害」の表記の取り扱いについては、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。