

公安調査庁 障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況(令和2年度)

評価年度		令和2年度	
目標に対する達成度	採用に関する目標(実雇用率) ※ 比較対象 2.5%(令和2年6月1日時点の法定雇用率)		3.04%
	満足度に関する目標(満足度)満足・やや満足) ※ 比較対象 90.4%(令和元年12月31日時点の満足度)		91.4%
事項		取組事例	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ・公安調査庁及び各公安調査局において、人事異動期等に障害者職業生活相談員及び障害者雇用推進支援員を選任・指名し、各種相談先としてメール等で周知を図った。 ・法務省が設置する「障害者雇用推進プロジェクトチーム」及び「障害者雇用ワーキンググループ」に参画するとともに、法務省が設置する障害者雇用推進アドバイザーと連携し、障害のある職員及びその直属の上司にも面談を受けさせるなど、人的サポート体制の充実を図った。 	
	(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用推進支援員及び障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省及び都道府県労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」, 「公務部門支援者養成セミナー」, 「知的障害者雇用促進セミナー」及び内閣人事局が開催する「障害者雇用キーパーソン養成講習会」等に参加させ、職場内における支援者の養成を図った。 ・障害者雇用に係るマニュアル、事例集、障害者雇用に関する支援者向けQ&A集、各種通知等について、庁内で適宜配布して職員へ周知することにより、障害に対する理解促進を図った。 	
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員の希望を踏まえ、組織内アンケート等を活用しながら職務の選定及び創出について点検・検討を行った。 ・直属の上司や障害者雇用推進支援員による定期的な面談及び障害のある職員に対するアンケート調査の結果を踏まえ、障害特性を考慮した勤務環境や業務とのマッチング等の点検を定期的実施した。 ・障害のある職員との面談に基づき、庶務業務を文書管理業務とその他の業務(資料整理、郵便物の仕分け・発送、データ入力等)に分離し、負担の少ないその他の業務を担当させるなど、当該職員の適性に合わせた職務の選定を行った。 ・職場の上司及び管理職が法務省障害者雇用促進アドバイザーと相談の上、障害のある職員の前歴や特性に鑑み、内部研修のテキスト作成業務を創出した。 	
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ・聴覚過敏のある職員に対応すべく、電気・電子機器が発生する音の低減や席配置の変更等に取り組むなど、働きやすい職務環境の整備に努めた。 ・障害のある職員の障害特性や接し方に関するパンフレット等を所属職員に熟読させ、障害に対する理解促進を図った。 ・障害のある職員との面談に基づき、上司とのやりとりで悩んでいることが明らかになったため、当該上司に具体的な指示をするように指導するなど、職務環境の改善に取り組んだ。 ・障害のある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルの充実や障害のある職員が利用しやすい休憩場所の整備・拡充を図った。 	
	(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ・当該年度において、障害のある職員の募集・採用は行わなかった。 	
	(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員に対して、通勤等に伴う負担軽減の観点から、テレワークや時差出勤等の柔軟な時間管理制度の利用を督促し、本人の要望を踏まえた上で活用させた。 ・障害のある職員について、通院の必要がある場合はいつでも休暇が取得できるよう配慮するなど、体調管理のための定期的な休暇取得などを促した。 	
	(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ・定型業務を基本としつつも、障害のある職員の希望及び能力に応じて専門性を高められるよう、本人の希望に応じ、情報システム統一研修等の専門研修への参加を後押しするなど、キャリア形成に資するための配慮を行った。 	
	(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員と障害者雇用推進支援員との定期面談を設定するとともに、本人からの要望に応じて随時面談を実施し、当該職員の状況把握・体調配慮に努めた。 ・障害のある職員と所属の管理者による面談や直属の上司による業務点検等を適宜実施した。 	

公安調査庁 障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況(令和2年度)

<p>4 その他</p>	<p>・法務省の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針に基づき、その推進に努めた。</p>
<p>ロールモデルとなる障害者の事例</p>	<p>・精神障害のために体調が時期に左右される傾向があった職員が、自己研鑽に励んだ結果、基本情報技術者試験に合格した。同人は、これにより自信を深め、体調が安定して日常業務に前向きに取り組むようになってるとともに、同資格を利用した新規業務への積極的関与を希望するようになった。</p> <p>・単独での対人業務の遂行が困難な障害のある職員について、ファイル業務や担当分野におけるインターネット上での情報収集等の内部事務に従事させているほか、本人の将来的なあり方を模索し、庶務業務や対人関係が伴わない庁外業務にも従事させるなど、同人が対応可能な業務の幅を広げている。</p>
<p>「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果</p>	<p>・公安調査庁全体で、「実雇用率」は法定雇用率を達成し、「満足度」も比較対象である令和元年12月31日時点をやや上回るなど、目標を達成した。引き続き、実雇用率の維持を図りつつ、更なる満足度の充実を図るべく各種支援体制の充実・強化に取り組むとともに、障害のある職員の採用に係る体制の強化についても併せて取り組んでいくこととしたい。</p> <p>・法務省の各組織の担当者が一堂に会する「障害者雇用ワーキンググループ」等を通じ、効果的な取組事例の共有等を図ることとする。</p> <p>・満足度に関するアンケート調査にて要望のあった点については、面談の実施及び職務の変更等を行うことで、当該職員の不満の解消を図り、障害のある職員の活躍を推進できる職場環境作りに取り組んでいくこととしたい。</p>