法務省 障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況(令和5年度)

評価年度		令和5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 2.6%(令和5年6月1日時点の法定雇用率)	2.83%
	定着に関する目標(職場環境による離職防止)		令和5年度採用の障害のある職員のうち、「職場環境」を理由として離職した職員はいなかった。
	満足度に関する目標(満足度)満足・やや満足	※ 比較対象 8.6%(令和4年6月1日時点の満足度)	8.7%
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	○「障害者雇用推進プロジェクトチーム」及び「障害者雇用推進ワーキンググループ」を開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検及び取組状況について協議を行い、取組の強化を行った。	
		○障害のある常勤職員・非常勤職員等を構成員とする「職場改善チーム」において、障害のある職員が職場定着し活躍できる環境づくりのため、部署横断的に改善方策等の検討を行った。	
		○障害者雇用推進支援員及び直属の上司について、法務省障害者雇用推進アドバイザーとの定期面談を受けさせることにより、人的サポート体制の充実を図った。	
		○障害者雇用推進支援員を選任・指名し、各種相談先として掲示板等を活用し周知を図った。	
		○障害者職業生活相談員の資格要件を満たすために管轄の労働局が開催する「国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習」のほか、「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成研修」を職員に受講させた。	
	(2)人材面	○直属の上司のみならず、障害者雇用推進支援員や、メンタルヘルス相談員等を相談窓口とし、月1回、順転で面談することにより、障害者が相談しやすい環境を整備した。	
		○障害のある職員の配属先の各部門管理者等が出席する障害者雇用推進ワーキングチームを年3回開催し、障害のある職員の勤務状況等について協議し、環境整備等に取り組んだ。	
		○ハローワークなどの就労支援機関等と連携し、障害のある職員との面談を実施するほか、必要なアドバイスを受けるなどして、人的・組織的サポート体制の充実を図った。	
		○人事異動により新たに障害のある職員が勤務している課室に配属された職員に対して、ジョブコーチ(外部機関の職場適応援助者)から障害の程度や障害特性に応じて配慮すべき事項等を説明し、当該課室の職員間で認識・共有することにより障害に対する理解促進を図った。	
		○一部の地方機関において、専門機関とメンタルヘルスに関する相談業務に関する委託契約を締結するなどして、障害者が相談しやすい環境を整備した。	
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○「障害者雇用キーパーソン養成講習会」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」及び「知的障害者雇用促進セミナー」等に職員を参加させ、職場内における支援員を養成した。		
	○就労支援機関が主催するセミナー(官民合同参加)に職員を参加させ、定着支援の重要性や障害のある職員に対する業務指導手法への理解を深めさせるとともに、参加者同士の意見交換によって他官庁や民間企業における障害者雇用の状況や改善策について情報を共有した。		
	○障害者雇用推進支援員、直属の上司、課長補佐級職員等に対して「公務部門における障害者雇用マニュアル」、「障害者雇用Q&A集」及び「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、「障害者雇用キーパーソン養成講習」といった研修にて使用された教材を配布し、熟読させることにより、障害に対する理解促進を図った。		
○法務省内において、法務省障害者雇用推進アドバイザーによる「障害者採用事務担当者向けの研修」及び各組織での悩みや疑問等事例を通じて専門家からアドバイスを受け問題解決を図る「職員に対する障害に関する理解促進・啓発のための研修」を実施し、障害に対する理解促進を図った。			
○直属の上司や障害者雇用推進支援員による面談を定期的実施するほか、障害のある職員に対するアンケート調査の結果や障害のある職員の障害特性に配慮し、業務のマッチング等について定期的な点検や職場環境の整備を行った。			
○障害のある職員からの要望等を踏まえ、 ・多目的トイレの整備 ・車いす兼用エレベーターの設置 ・点字ブロックの設置 ・駐車スペースの確保 ・スロープの設置 など、設備面での整備を行った。			

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	<p>○障害のある職員からの要望等を踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上下昇降デスク ・専用スピーカー（電話の通話音量を調整できるもの） ・電話応対用のヘッドセット <p>などの就労支援機器を導入した。</p>
		<p>○あらゆる障害特性等に応じて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・移動に配慮した執務室出入口付近への執務機の配置や動線の確保 ・照明や外光、音に配慮した執務机や什器等の配置等 ・机や出入口扉等へ蛍光色テープの貼付 ・個人用の作業スペースの確保 ・体調管理のために利用できる休憩場所等の確保 ・ノイズキャンセリングイヤホンの使用許可 ・空調の温度設定 ・低い位置への掲示物の掲示 ・休憩時間の柔軟化 ・作業マニュアルの作成 ・書面による業務指示 <p>など、適切な配慮を講じた。</p>
		<p>○作業リストや作業計画を共有することによって、障害のある職員が現在行っている業務や同職員に依頼予定の業務について、直属の上司、同僚職員間で確認できるようにすることで、障害のある職員に複数の業務が集中し、過度なストレスがかからないよう配慮した。</p>
	(2)募集・採用	<p>○ステップアップの枠組みを活用し、障害のある職員（非常勤）を常勤職員として採用した。</p>
		<p>○障害のある職員の採用に当たっては、ハローワークや法務省障害者雇用推進アドバイザーの助言を受け、希望する場合には就労支援機関の同席を認めるなど、必要な配慮を講じた上で面接等を実施した。</p>
		<p>○法務省障害者雇用推進アドバイザーの助言内容を管轄する地方官署や面接官となる職員にフィードバックするなどして、障害者雇用や障害に対する認識を広く共有した。</p>
		<p>○ハローワークや就労支援機関を通じて採用活動を行い、庁舎内のバリアフリーに関する情報周知や、希望する者には職場見学・職場実習を行った。質疑応答等を行うことで、勤務可能な施設か判断できるよう配慮した上で採用を行い、採用予定者の心理的負担を取り除き、円滑に職場定着できるような環境作りに取り組んだ。</p>
	(3)働き方	<p>○障害のある職員に対して、テレワーク勤務や時差出勤などの時間管理制度及び時間単位の年次休暇などの各種休暇の利用を督促し、本人の要望を踏まえた上で活用させた。</p>
		<p>○障害のある職員の希望等を踏まえて、所属部署外の応援業務を担ってもらうなど、職員の能力を生かした業務分担を行った。</p>
	(4)キャリア形成	<p>○ステップアップの枠組みを活用し、障害のある職員（非常勤）を常勤職員として任用した。（再掲）</p>
<p>○障害のある職員をLINE、フェイスブック等を利用したSNS人権啓発の主任担当者に指名して、デジタル啓発に関するスキルアップを図った。</p>		
(5)その他の人事管理	<p>○法務省障害者雇用推進アドバイザーや直属の上司等による面談を必要に応じて随時実施し、状況把握・体調配慮を行った。</p>	
	<p>○障害のある職員の希望等に応じて、ハローワークや医療機関などの就労支援機関等と連携して、定期的に情報共有を行い、障害のある職員に対する効果的なサポートの充実を図った。</p>	
	<p>○勤務日報等を活用することによって、障害のある職員の勤務状況、体調、要望等を確認・把握し、適切な配慮を講じた。</p>	
	<p>○障害のある職員が希望する場合に、「勤務支援手帳」等を活用し、障害のある職員の障害内容等に基づいた配慮事項を他の職員へ情報共有することにより、周囲の職員が円滑に障害特性等を理解し、配慮できる環境の確保を図っている。</p>	
	<p>○人事異動時には、監督者となる上司等から、後任者に対して、業務上必要となる配慮事項等を適切に引き継いでいる。</p>	

法務省 障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況(令和5年度)

	<p>○障害のある職員の希望に応じ、業務上の指示・説明担当者を固定することで、混乱なく業務に取り組むことができる環境を整えた。</p>
4 その他	<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、障害者就労施設等からの物品等の調達を行った。</p>
ロールモデルとなる障害者の事例	<p>○コミュニケーションに支障がある職員に対し、日々の業務を明確にして業務中のコミュニケーションを必要最低限に抑えることで、業務に集中させることができ、業務効率も上がった。</p> <p>○テレワークの活用も含め、表計算入力に関する能力向上に主眼を置いた取組を実践した結果、能力を伸長させることができ成果に結びついた。</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>法務省全体として、「実雇用率」は法定雇用率を上回ったこと、職場環境を理由とする当年度採用者における離職者は見られなかったことに加え、職場満足度も比較対象である令和4年6月1日時点の数値を上回っていることから、いずれも目標を達成した。しかし、各組織別に見ると、目標値を下回る組織も見られたことから、「法務省障害者雇用ワーキンググループ」等を通じて、各組織が職場の実情に応じて行っている効果的な取組事例の共有化や障害者雇用に関する理解促進・啓発に向けた研修等の充実を図るなど、引き続き、障害のある職員の職場定着及び職場への満足度向上に向けて取り組むこととする。</p>