

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6年度)

評価年度		令和6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 2.8%（令和6年6月1日時点の法定雇用率）	3.06%
		定着に関する目標（職場環境による離職防止）	令和6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 84.6%（令和5年6月1日時点の満足度）	81.0%
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	・公安調査庁本庁及び公安調査局において、人事異動期等に合わせて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・指名するとともに、各種相談先をメール等により職員に周知した。 ・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、法務省障害者雇用推進アドバイザーと連携しながら、障害を有する職員からの希望等に応じて面談を受けさせるなど、引き続き、人的サポート体制の充実に取り組んだ。	
	(2)人材面	・障害者雇用推進支援員及び障害を有する職員が配属されている部署の職員を中心に、法務省が開催する「障害に関する理解促進・啓発のための管理者向け研修」、「障害者の法定雇用率引上げに伴う採用事務担当者・管理者向け研修」、厚生労働省が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」、「公務部門職場適応支援者養成セミナー」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、内閣官房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を養成した。	
		・障害者雇用に係るマニュアル、障害者への合理的配慮に係る事例集、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		・障害特性、「職場等の満足度に関するアンケート」、職業生活相談員・障害者雇用推進支援員・直属の上司との面談等の結果を参考にしつつ、業務量や職務の適性等の確認・把握に努めながら、本人の希望を踏まえた職務の変更や新たに遂行可能な業務を付与するなど、必要に応じて業務の見直しを実施した。	
		・障害者雇用促進支援員との面談結果の一部について、障害のある職員の所属部署の管理職員に通知し、職場環境の整備や担当業務の見直しを図った。	
		・身体障害のため疲労が蓄積しやすい職員について、外勤の続く調査業務と内勤業務とのバランスを調整するなど、当該職員の身体的な負担を低減に向けて職場環境を整備し、業務のモチベーション維持に努めた。	
3 障害者	(1)職務環境	・障害者職業生活相談員を確保すべく、都道府県労働局が開催する「国及び地方公共団体向け障害者職業生活支援相談員資格認定講習」に職員を参加させ、職場における支援者の養成に取り組んだ。	
		・「勤務に際しての配慮事項等～勤務支援手帳～」(以下、「勤務支援手帳」という。)の利用を促進するとともに、障害を有する職員の希望に応じ、障害特性により配慮を必要とする情報等を共有しながら、障害を有する職員及び上司・同僚にとって働きやすい職場環境作りに取り組んだ。	
		・障害を有する職員が一人で業務を抱え込んだり、悩まないように直属上司や班員が気配りし、気軽に業務相談やアドバイスが出来るよう環境整備に取り組むとともに、該当職員からの意見や提言があった際には、必ず直属上司や同僚が聴取できる体制を整備した。	
		・視覚及び聴覚過敏等から疲労が蓄積しやすい障害特性のある職員からの要望を踏まえ、①執務デスク3方面のパーテーション設置、②PCへの外付けキーボードの設置、③休憩スペースの確保、④キャビネット開閉時の静音化について、部署内で情報共有する等の対応を継続した。	
	障害者		・合理的配慮の観点から、精神障害のある職員の特性に配慮し、休憩スペースを確保した。

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6年度)

目的の活躍を推進するための環境整備・人事管理		・身体障害のある職員が文書等の整理・運搬を行いやすいよう専用のブックトラックを配備したほか、物品の配置を見直して、通勤に用いる電動車イスを置くための専用スペースを確保した。
	(2) 募集・採用	・一般行政事務を担当する常勤職員及び期間業務職員の採用を積極的に推進し、当該採用案内を当庁・人事院等のホームページに掲載して公募を実施した。特に、選考に当たっては、職務の内容、応募者の適性等を考慮し、対応し得る合理的配慮の内容等を検討しながら、令和6年度中に常勤職員の採用者1名の内定を獲得した。
	(3) 働き方	・障害のある職員からの要望に基づき、テレワーク、早出遅出勤務、休憩時間の短縮及び各種休暇の取得を促進するなど、多様・柔軟な勤務形態の利用を促進し、職員の疲労蓄積防止に努めた。
		・上司や障害者雇用推進支援員等に気軽に相談できる環境や雰囲気作りに努めながら、障害を有する職員に対して過度の超過勤務や業務分担の偏りがないう配慮した。
		・障害特性のため、新型コロナウイルス感染症に罹患した際に重篤化のリスクを抱える職員に対し、通勤の混雑が緩和する時間帯の早出遅出勤務やテレワークの実施を促進した。
	(4) キャリア形成	・職員の希望及び能力に応じ、情報システム統一研修を受講する機会を設けるなど、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	・障害者雇用推進支援員による定期面談のほかに、本人の求めに応じて直属の上司による面談を実施し意見や要望等を聴取し、人事管理上の参考にした。
		・職員の希望に応じて、法務本省の障害者雇用推進アドバイザーとの面談を実施した。
		・障害による症状が悪化して長期病休を取得した職員について、障害者雇用推進支援員が主治医と面談するなど緊密に連携し、職場への円滑な復帰につなげた。
	4 その他	・特になし
ロールモデルとなる障害者の事例		・精神障害を有する職員が勤務支援手帳を作成し、人事担当及び所属の上司・同僚への情報共有を申し出たことにより、当該職員の所属部署において、耳栓の使用など体調管理及び執務環境改善面でより細やかな対応を取ることが可能になった。
「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		・「実雇用率」については公安調査庁全体で法定雇用率を達成したほか、職場環境を理由とする当年度採用者における離職は見られなかった。一方、「満足度」については比較対象である令和5年6月1日時点を下回った。引き続き、実雇用率の維持・向上に向け、障害者を対象とした採用活動を全庁的に実施するとともに、障害のある職員の職場定着にも併せて取り組むこととしたい。なお、「満足度に関するアンケート調査」にて要望のあった点等については、職務の変更や面談を実施することで、当該職員の不満の把握及び解消を図り満足度を向上させるなど、各種支援体制の充実・強化に努め、障害を有する職員の活躍を推進できる職場環境作りに引き続き取り組むこととしたい。 ・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」等への参加を通じ、各組織が行っている効果的な取組事例等の共有化を図りながら、より効果的な取組につなげることとしたい。