出入国在留管理庁　障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況公表資料案（令和７年度）

評価年度			
目標に対する達成度		採用に関する目標（令和７年６月１日時点の実雇用率） ※　比較対象　２．８％（令和７年６月１日時点の法定雇用率）	３．１５％
		定着に関する目標（職場環境による離職防止）	令和７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（令和７年６月１日時点の満足度） ※　比較対象　８５．０％	満足・やや満足　８６．２％
事項		取組内容の実施状況	
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。	
		・障害者雇用推進支援員及び直属の上司について、障害者雇用推進アドバイザーとの面談を受けさせ、臨床心理士によるカウンセリングを受ける機会を提供した。障害者支援を行う外部機関との連携を図ることにより、人的サポート体制の充実を図った。	
		・障害者職業生活相談員の資格要件を満たすために「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」を対象職員に受講させた。	
		・障害のある職員からの配慮してほしい旨要望があった内容については、同職員の同意を得た上で直属の上司等に共有するなどし、サポート体制の充実を図った。	
	(2)人材面	・障害者雇用推進支援員及び直属の上司に対して「公務部門における障害者雇用マニュアル」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。	
		・障害のある職員の上司から、定期的に接し方や業務の指導方法等について支障がないか聴取した。	
		・ハローワークに精神障害者雇用トータルサポーターの派遣を依頼し、「障害者雇用推進支援員向け講習会」を実施して職場内における支援者を養成した。	
		・「障害に関する理解促進・啓発のための管理者向け研修」に職員を派遣し、障害に関する理解促進を図った。	
		・障害者雇用推進支援員や障害のある職員の上司に障害者雇用専門家による研修を受講させ、障害に関する理解促進を図った。	
		・合理的配慮の義務化について、内閣府作成のリーフレットを用いて管内全職員に周知したことにより、障害に関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		・採用時、任期更新時その他必要に応じて面談を行い、本人の能力や希望も踏まえ、障害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った。	
		・直属の上司による面談を月に１回程度、総務課職員による面談を四半期に１回程度実施し、障害のある職員と業務のマッチングについて定期的に点検している。	
		・障害のある職員に担当させる職務内容について、本人の能力及び疲労の状況を確認しつつ徐々に難易度を上げ、徐々に業務遂行の幅を広げる取組を実施した。	
３　障害者の活躍を推進するための環境整	(1)職務環境	・障害のある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルを作成した。	
		・事務室のレイアウトを変更する際には、障害者の動線を考慮し、幅広な通路にした。	
		・下肢に障害のある職員の席を執務室出入口付近に配置し、移動が最小限となるようにしている。	
		・作業用の専用スペースを設けてほしいとの要望を受け、執務机を手配した。	
		・他部門の人に声を掛けられやすい場所を避けてほしいとの要望があったため、デスクの配置に配慮した。	
		・窓口対応など過度に緊張感を助長するような業務には従事させず、事務作業を中心とし、また、就業環境的にも比較的ゆとりのある空間を提供している。	
		・てんかん発作のおそれがある職員が配置されたため、上司の間で対処方法及び緊急処置の方法を確認した。	
	(2)募集・採用	・公募に際して、就労支援機関担当者の同伴が可能であること、障害の状況や要望に応じて勤務時間や職務内容等を検討することを明記する等、個々に事情が異なる障害者でも応募しやすい内容となるよう配慮した。	
		・ハローワークを通じて公募を行い、希望する者には職場を見学させた上で採用するなど、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。	
	(3)働き方	・障害のある職員に対して、テレワーク勤務や時差出勤等の制度利用を督励し、本人の要望を踏まえた上で活用させた。	
		・庁舎内の駐車場は職員の通勤に利用することができないが、障害がある職員に対して利用を許可している。	
		・障害に加え加齢のため体力が衰えたという相談に対して、周囲の職員によるサポートを呼びかけた。	
		・人事院が主催したオンライン研修に聴覚障害のある職員から参加希望があったため、主催者側と資料や実施方法等を調整するとともに当日は別の職員がサポートする形で対応した。	

整備・人事管理	(4)キャリア形成	・幅広く業務を経験したいという本人の希望も考慮し、今後のキャリアに繋がるよう配置転換を行った。
		・障害のある常勤職員について、個々人の事情等を考慮しつつ積極的に研修に参加してもらうことで業務に関する知識等の醸成を図るとともに、業務への適性を考慮し、キャリアパスを構築している。
		・新規採用者には、常勤職員同様に人事院主催の新規採用者向け研修に参加させた。
	(5)その他の人事管理	・障害者雇用推進支援員と直属の上司との間で、障害のある職員について可能な配慮等を継続して協議している。
		・直属の上司等による定期的な面談を実施し、状況把握・体調配慮を行った。
		・障害のある職員との面談を障害者雇用推進支援員や直属の上司が必要に応じて行い、所属内での可能な配慮等を協議・実施した。
		・法務省障害者雇用推進アドバイザーによる面談を必要に応じて随時実施し、状況把握を行った。
		・障害のある職員がサポートを受けている支援者を定期的に施設に招へいし、本人、その上司等及び支援者で三者面談を行い、職場定着を図った。
		・勤務支援手帳の作成を案内するとともに、作成された手帳の内容に基づき、職務環境の整備をするなどした。
4　その他		・就労支援機関を介して公募し、採用後は、就労支援機関担当者と月１回程度、担当者と障害者を有する職員と面談、官側を含めた三者面談を実施し、職員の状況、要望や改善点などを逐一把握している。
ロールモデルとなる障害者の事例		・下肢が部分的に不自由である非常勤職員を雇用しているところ、同人の障害特性を把握し、合理的な配慮を行った上で業務指示を行った。
「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		・実雇用率は法定雇用率を上回ったため目標を達成することができた。今後も積極的な障害者雇用に努めたい。 ・令和７年度に採用した職員のうち、同年度中に職場環境を理由として離職した職員はいなかった。引き続き、職場環境の整備等の合理的配慮により、職員の定着を図ることとしたい。 ・「満足度」は昨年の８６．０％を上回っており、目標を達成した。 ・「法務省障害者雇用推進ワーキンググループ」の場等への参加を通じて、法務省内各組織がその実情に応じて行っている様々な取組を自庁内において共有し、更なる取組の強化を図ることとしたい。