

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 7 条の 3 第 6 項に基づく  
障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況の公表

令和 8 年 8 月 1 8 日  
会 計 検 査 院

| 項目        |                      | 実施内容                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価年度      |                      | 令和 7 年度                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 目標に対する達成度 | 採用に関する目標             | （実雇用率） 3.38%（令和 7 年 6 月 1 日時点）<br>【目標】 2.8%以上（令和 7 年 6 月 1 日時点の法定雇用率）                                                                                                                                                                                   |
|           | 定着に関する目標             | 評価時点において、不本意な離職は生じておらず、定着状況は順調である。<br>【目標】 不本意な離職者を極力生じさせない。                                                                                                                                                                                            |
|           | 満足度に関する目標            | （満足度） 満足・やや満足 84.6%<br>【目標】 80%以上を継続する。                                                                                                                                                                                                                 |
|           | キャリア形成に関する目標         | （障害者が担当する職務の拡大）<br>障害者の職務が特定の職域に限定されないよう、特定の課に限らない配置を継続して行っている。<br>【目標】 障害者である職員を特定の課に限らず広く配置し、職務が特定の職域に限定されないようにする。                                                                                                                                    |
|           | 障害への理解促進に関する目標       | 全職員が閲覧する院内ポータルに、障害者雇用等に関する各種情報を一元化した「障害者活躍推進ポータル」を開設し、新たな当該情報がある都度更新している。<br>【目標】 障害者が活躍しやすい職場風土を醸成するために、障害者雇用の推進等に関する情報を、全職員に積極的に発信する。                                                                                                                 |
| 取組内容の実施状況 | 障害者の活躍を推進する体制整備（組織面） | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和 7 年 4 月に設置された人材戦略官を障害者雇用推進チームの構成員とし、障害者の人材確保、育成及び活用に関する取組をさらに進めていく体制を整えた。</li> <li>・ 障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として、「障害者雇用推進チーム」の会合を開催した。</li> <li>・ 障害者雇用推進チームの構成員である参画者（障害者）の活動に当たっては、活動が参画者の負担に</li> </ul> |

|  |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                      | <p>ならないよう、当該参画者の上司に業務量の調整等の配慮を求めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織内の人的サポート体制が機能しているかどうかを確認するとともに、公共職業安定所、障害者が利用している支援機関等と必要に応じ情報提供等を行い、役割分担及び各種相談先を整理している。</li> <li>・障害者及び障害者の在籍する課の職員からの相談に対応するため、障害者職業支援の専門家を配置した相談窓口を開設している。また、相談窓口の利用促進を図るため、障害者活躍推進ポータルに相談窓口に関するQ &amp; Aを掲載したほか、これまで人事課を通して事前にメールで予約する方法に加えて、新たに人事課を通さず当日直接電話予約する方法を取り入れた。</li> <li>・全職員に対して、健康管理及び健康相談に対応する健康管理医（内科医及び精神科医）及びカウンセラーを設置していることを周知している。</li> <li>・障害者職業生活相談員の役割分担について、人事異動等による変更が生じた際に適宜更新している。</li> </ul> |
|  | (人材面)                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業生活相談員に選任した職員1名に、東京労働局が開催した障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させた。</li> <li>・全職員を対象に、厚生労働省主催の「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講希望者を募集し、8名が受講した。</li> <li>・階層別研修等において、障害を理由とする差別の解消の推進のための研修を実施し、計197名が受講した。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|  | 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"> <li>・障害についての基礎知識、配慮事項等の具体的な情報提供を行うため、障害者活躍推進ポータルに「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」(e-ラーニング版)を掲載した。</li> <li>・障害に関する情報の開示に係る本人の意向に留意</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|  |                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                                           | <p>した上で、障害の特性及び配慮事項について障害者が在籍する課の職員に共有した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者にアンケート調査を実施し、当該職員の同意を得た場合は上司にアンケートの回答を共有するなどして、業務のマッチングを図った。</li> <li>・ 障害者の採用面接時に個々の能力、希望等を確認し、職務の選定等の際に考慮した。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|  | <p>障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理<br/>(職務環境)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の活躍を推進するための環境整備に当たり、障害者からの要望を受け入れる体制を整えている。</li> <li>・ 障害者及び同僚・上司等からの要望を踏まえ、就労支援機器を導入し利用している。</li> <li>・ 就労支援機器の導入及び利用に当たっては、随時、利用等に必要な手続の簡素化、見直しなどを検討している。</li> <li>・ 人事評価の期首面談等の定期的な面談その他適切な方法を通じて仕事のやりがい、必要な配慮等を把握し、必要な措置を継続的に講じている。</li> <li>・ 研修の実施に当たり、障害者からの要望を踏まえて、座席の位置を配慮し、また、就労支援機器を使用するなど、障害特性に配慮した措置を講じている。</li> <li>・ 措置を講じるに当たっては、障害者等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した。また、障害者等の希望に応じて措置した内容を課の職員及び関係する職員に共有した。</li> </ul> |
|  | <p>(募集・採用)</p>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者を対象とした業務説明会等を開催して、募集・採用に関する不安及び疑問の解消に努めた。</li> <li>・ 学生を対象とした業務説明会等においては、対象となる障害学生からの受入れ希望はなかった。</li> <li>・ 障害特性に配慮した選考方法及び職務の選定を工</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|  |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |          | <p>夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用選考に当たり、障害者からの要望があれば障害特性に配慮した措置を講じている。</li> <li>・募集・採用に当たっては、次に掲げるような不適切な取扱いを行っていない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>－ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>－ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>－ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。</li> <li>－ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> </li> <li>・新規に採用する障害者については採用面接時に就労に際して必要な配慮等を把握し、配属時における必要な措置を講じている。</li> </ul> |
|  | (働き方)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者活躍推進ポータルに、テレワーク勤務、フレックスタイム、早出遅出勤務等の制度の活用方法を掲載して障害者及び上司等に周知し、その利用を促進している。また、これらの制度を利用できない状況等が生じていないかを所属課の上司が人事評価の期首面談時等の際に障害者本人に確認するようにしている。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|  | (キャリア形成) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・中長期的なキャリア形成に関する障害者の希望を把握し、その内容、各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行っている。</li> <li>・障害者本人の希望等を踏まえて、職務遂行に必要な知識、技能等を習得する研修の受講機会を提供した。</li> <li>・任期付きの非常勤職員等について、採用の段階で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|  |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |            | <p>等により把握し、その内容、各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行っている。また、任期終了まで残り4か月程度となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う面談を実施する（必要に応じ外部の支援機関も交えて実施する）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行っている。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|  | （その他の人事管理） | <p>・全職員に対して、健康管理及び健康相談に対応する健康管理医及びカウンセラーを設置していることを周知しており、希望する障害者については、健康管理医等が面談を実施して、状況把握・体調配慮を行っている。</p> <p>また、障害者本人の意向の範囲内で、障害の内容、障害特性、配慮事項等を職場の上司等に情報共有するとともに、障害者の上司に対し、人事評価の期首面談等の際に、仕事内容、作業環境等の状況を把握するよう周知し、改善すべき点があれば関係者が協力し合って解決する体制を整えている。</p> <p>・障害者等からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう、必要な手段の確保に努めている。</p> <p>・中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、中途障害者からの要望等を踏まえ、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、通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行っている。</p> <p>・障害者が希望する場合には、就労支援機関と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援及び配慮を講じている。</p> |
|  | その他        | <p>・関係法令、同法令に基づき定める方針等を踏まえ、障害者就労施設における取扱いが確認できた紙類及び図書については当該施設から購入して、障害者の活躍の場の拡大を推進した。</p> <p>・障害者就労施設等を契約相手方として、紙類及び図書の購入契約等を計20件締結した。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                                  |  |                                                                                                                                      |
|----------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年度の一般競争入札(総合評価落札方式)において、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していることなどを総合評価落札方式の加点項目として設定し、調達手続を行った。</li> </ul> |
| ロールモデルとなる障害者の事例                  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の曜日に通院を要する非常勤職員について、当該日の勤務時間短縮を認めることにより、職場定着を着実に進めた。</li> </ul>                            |
| 障害者がお互いに支え合うことができるようにした事例        |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者からの要望に応じて、同じ障害特性を持った方々が相談し合える場を設けた。</li> </ul>                                            |
| 「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 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用推進チームによる会合において、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を実施した。</li> </ul>                              |