

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 6 年 8 月 26 日
 会 計 検 査 院

項目		実施内容
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） <u>3.39%</u> （令和 5 年 6 月 1 日時点） 【目標】2.6%以上（令和 5 年 6 月 1 日時点の法定雇用率）
	定着に関する目標	<u>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。</u> 【目標】不本意な離職者を極力生じさせない。
	満足度、ワークエンゲージメントに関する目標	（満足度） <u>満足・やや満足 85.0%</u> 【目標】前年度実績（80.0%）と同等もしくはそれ以上の水準を維持する。
		（ワークエンゲージメント） <u>「仕事にやりがいを感じている」</u> <u>そのとおりだ・どちらかというとそのとおりだ</u> <u>70.0%</u> 【目標】前年度実績（75.0%）と同等もしくはそれ以上の水準を維持する。
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） <u>障害者である職員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。</u> 【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。	

項目	実施内容	
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"> ・ 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。 ・ 「会計検査院における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」を改正した。 ・ 参画者の活動に関し、当該参画者の希望に応じて、上司等による業務量の調整等を行った。 ・ 障害者雇用推進チーム等の体制を整備し、適宜、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。 ・ 障害者及び障害者の在籍する課の職員からの相談窓口として、障害者職業支援の専門家1名を配置している。 ・ 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いる。 ・ 人事異動等による変更が生じた際に適宜更新を行った。
	(人材面)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員に選任予定の職員全員に、東京労働局が開催した資格認定講習を受講させた。 ・ 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」の受講募集を行い、希望者計10名が受講した。 ・ 内閣人事局主催の「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を人事担当者2名が受講した。 ・ 階層別研修において、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142名が受講した。

項目	実施内容
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"> ・現に勤務する障害者について、意向調査等を実施し、障害者と業務の適切なマッチングができているか点検を行った。 ・障害者の採用面接時に個々の能力や希望の確認を行い、職務の選定等の検討及び配慮を行った。
障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 (職務環境)	<ul style="list-style-type: none"> ・本庁舎の仮眠室を活用して令和2年度に整備した休憩室を運用し、引き続き職員に対して周知している。 ・関係各課と調整を行い、文字起こしツールを導入した。 ・就労支援機器の利用手続等の簡素化や見直しについては、文字起こしツールの導入に当たり、簡素化等にも留意しつつ、関係各課において利用手続の検討や調整を行った。 ・人事評価の期首面談等の定期的な面談やその他適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じている。
(募集・採用)	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度に実施したインターンシップにおいては、対象となる障害学生からの受入れ希望はなかった。 ・一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、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。 ・採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、適宜障害特性への配慮を行っている。 ・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"> - 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 - 自力で通勤できることといった条件を設定する。

項目	実施内容
	<ul style="list-style-type: none"> - 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 - 「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。 - 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 <p>・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。</p>
(働き方)	<p>・時差出勤、フレックスタイム制度、早出遅出勤務制度、休憩時間の弾力的な設定、時間単位の年次休暇取得、テレワーク勤務等、障害者である職員が利用できる柔軟な勤務制度の活用方法について改めて周知し、利用を促進した。</p>
(キャリア形成)	<p>・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、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた研修を行っている。</p> <p>・当該研修の実施に当たっては、障害者からの要望を踏まえて、座席や受講時間等に配慮するとともに、講義音声を文字起こしするツールを使用したり、補助テキストを提供したりするなど、障害特性に配慮した措置を行った。</p> <p>・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等により把握し、その内容や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>・人事評価の期首面談等の定期的な面談及び必要に応じた随時面談の際に、状況把握・体調配慮を行うとともに、希望する障害者について、健康管理医が</p>

項目	実施内容
	<p>面談を実施して、状況把握・体調配慮を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、健康管理医が面談を実施して、状況把握・体調配慮を行っている。 ・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。 ・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、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行っている。 ・就労支援機関と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じている。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・関係法令、同法令に基づき定める方針等を踏まえ、障害者就労施設への封入発送業務等の発注や同施設からの新たな書籍調達に係る相談依頼を通じ、障害者の活躍の機会等の拡大が図られるよう努めた。 ・障害者就労施設等を契約相手方として、紙類の物品購入、発送業務等の役務契約等を計28件締結した。 ・令和5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。
ロールモデルとなる障害者の事例	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

項目	実施内容
「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	・ 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。