

令和7年3月3日
会計検査院長決定

会計検査院

第2期障害者活躍推進計画

令和7年3月

会計検査院

－ 目 次 －

I	計画期間	1
II	課題.....	1
III	目標.....	1
①	採用に関する目標.....	1
②	定着に関する目標.....	1
③	満足度に関する目標.....	2
④	キャリア形成に関する目標	2
⑤	障害への理解促進に関する目標	2
IV	取組内容	2
①	障害者の活躍を推進する体制整備	2
	(1) 組織面.....	2
	(2) 人材面.....	3
②	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
③	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	4
	(1) 職務環境.....	4
	(2) 募集・採用	5
	(3) 働き方	6
	(4) キャリア形成	6
	(5) その他の人事管理	7
④	その他.....	7

I 計画期間

- 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

II 課題

- 会計検査院では、会計検査院障害者活躍推進計画（令和2年度～6年度）を策定し各種取組を推進してきたところ、各年6月1日時点においては、いずれも法定雇用率を上回っている状況である。一方、8年7月1日より法定雇用率が3.0%に引き上げられることなどから、今後も引き続き法定雇用率に留意し、より一層の積極的な採用活動を行う必要がある。
- 会計検査院障害者活躍推進計画の計画期間が満了することを契機として、全職員に対するアンケート調査等を実施した。その上で、課題を洗い出し、障害者の参画のもと、会計検査院において必要な取組等について議論し、今般「会計検査院第2期障害者活躍推進計画」の策定に至った。

III 目標

① 採用に関する目標

- 実雇用率（各年6月1日時点）：当該年6月1日時点の法定雇用率以上
（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.48%
（評価方法）毎年 of 任免状況通報の際に把握・進捗管理を行う。

② 定着に関する目標

- 不本意な離職者を極力生じさせない。
（評価方法）当該年度において新規に採用した障害者の定着状況の把握・進捗管理を、人事記録やアンケートの調査結果等を元に毎年度末に行う。

③ 満足度に関する目標

- 満足度の全体評価：80%以上を継続する。

（評価方法）毎年 4 月時点で在籍している障害者（新規採用者を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。

④ キャリア形成に関する目標

- 現状、障害者を特定の課に限らず広く配置しているが、本人の希望も踏まえて今後も継続して行い、職務が特定の職域に限定されないようにする。

（評価方法）毎年度、人事記録を基に把握・進捗管理を行う。

⑤ 障害への理解促進に関する目標

- 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。

（評価方法）計画期間中に全職員にアンケート調査を 2 回実施する。1 回目（2 年目）は状況の把握を行い、2 回目（4 年目）は取組の成果の検証を行う。

IV 取組内容

① 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として事務総局次長を選任する（令和元年 9 月 6 日に選任済）。

- 障害者雇用推進者である事務総局次長、組織・定員管理の担当部署の責任者である人事課長、会計担当部署の責任者である会計課長等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、障害者である常勤職員・非常勤職員に広く呼びかけ、同チームへの参画を募る（令和 2 年 2 月、6 年 9 月に実施

済)。

- 「障害者雇用推進チーム」による会合を原則として年 1 回以上開催し、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扱う。
- 参画者の活動に当たっては、活動が参画者の負担にならないよう、当該参画者の上司等に業務量の調整等の配慮を求める。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、都道府県労働局、公共職業安定所、障害者雇用専門アドバイザー、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で支援状況を含めて共有する。
- 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、ソーシャルワーカー等を配置するとともに、相談窓口のさらなる周知や利用促進のための措置を講じる。
- 障害者及び障害者の在籍する課の職員に対する健康管理及び健康相談に、健康管理医（内科医及び精神科医）及びカウンセラーが応じることを周知する。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任予定の者全員が、都道府県労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。
- 障害に関する理解促進・啓発のために、障害者が配属されている課室の職員を含む全ての職員に対して、厚生労働省が開催する「精神・発達障害者しごとサ

ポーター養成講座」等の受講案内を行う。また、外部機関の専門家等による講演等を適宜開催する。

- 階層別研修等において、障害に関する理解促進・啓発のための研修を実施する。

② 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害についての基礎知識や配慮事項等の具体的な情報提供を行うことなどにより、障害者雇用に関する職場全体の機運を醸成する。
- 障害に関する情報の開示に係る本人の意向に留意した上で、障害の特性や配慮事項について障害者が在籍する課の職員や関係する職員に共有できる仕組みを構築する。
- 障害者については、人事課が年に１回、勤務に関するアンケート調査等を実施し、障害者の上司はこの情報等を参考にするなどして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う。また、今後採用する障害者については、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を行う。

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

- 障害者からの要望を踏まえ、環境整備を検討する（エレベーター、多目的トイレ、優先休憩室は設置済）。
- 障害者及び同僚・上司等からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入を検討する（筆談器、振動式呼出機の導入実績及び音声文字変換サービス利用環境の整備実績あり）。
- 障害者及び同僚・上司等からの要望を踏まえ、就労支援機器の利用等に必要な手続の簡素化や見直しなどを検討する。

- 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仕事のやりがいや必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- 研修実施に当たり、障害者からの要望等を踏まえ、障害特性に配慮した措置を講じる（例：座席や受講時間等に配慮する、音声文字変換サービスを利用する、eラーニング教材を用いる。）。
- なお、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する。また、障害者等の希望に応じて措置した内容を課の職員や関係する職員に共有する。

(2) 募集・採用

- 学生を対象とした業務説明会等において、障害学生の受入れを希望に応じて行う。
- 一般職員の募集のほか、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る。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した措置を講じる（例：面接において手話通訳者を配置、本院採用前に短時間勤務での慣らし期間を設ける。）。
- 定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障害者を対象とした常勤官職への任用に係る公募を行う。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととする。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定

- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定
- ・ 「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
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施

- 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る。

(3) 働き方

- テレワーク勤務、フレックスタイム、時差通勤、早出遅出勤務等の制度の活用方法を障害者及び上司等に周知して利用を促進するとともに、利用できない状況等が生じていないかを人事評価の期首面談時等の際に障害者本人に確認するなどして円滑に利用できるようにする。

(4) キャリア形成

- 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職務選定を行う。
- 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する。
- 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う。また、任期付きの非常勤職員等については任期終了まで残り 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う。

(5) その他の人事管理

- 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、健康管理医が面談を実施して、状況把握・体調配慮を行う。
- 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、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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を、障害者の上司、障害者職業生活相談員、ソーシャルワーカー等を配置した相談窓口などと連携して行う。
- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等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る。

④ その他

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。
- 平成 25 年度から障害者就労施設等を対象とした調達を実施しているところであり、毎年度 20 件以上の調達を目指す。
- 民間事業主における障害者の活躍を促進するため、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する。