

公害等調整委員会障害者活躍推進計画の取組状況（令和5年度）

	障害者活躍推進計画	取組状況
目標		
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）総務省及び消防庁と合算して6月1日時点の法定雇用率を達成すること。</p> <p>（参考）令和4年6月1日時点の実雇用率：2.56% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握</p>	<p>令和6年6月1日現在の実雇用率は3.07%であり、法定雇用率（2.8%）を上回っている。</p>
②定着に関する目標	<p>職場環境等を理由とする離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、離職状況を把握</p>	<p>令和5年度に離職した障害者である職員はいなかった。</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】前年度と同等以上の水準を確保する。</p> <p>（評価方法）毎年4月時点で在籍している障害者である職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理</p>	<p>障害者である職員は公害等調整委員会で働いていることについて前年度同様に満足しており、仕事に誇りを感じている。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 障害者である職員の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。</p> <p>（評価方法）面談等で把握した障害者である職員の職務の選定に関する希望に対する対応状況について、フォローアップ調査により、把握</p>	<p>障害者である職員について、定期的に面談を実施、職員の希望や適正を踏まえ、業務の割振りの見直し等を実施した。</p>
取組内容		
1. 障害者の活躍を推進する体制整備		
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として事務局次長を選任（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○障害者雇用の推進に関する取組を行うため、総務省が設置する「障害者雇用推進委員会」に参画する。</p>	<p>○障害者雇用推進者として、事務局次長を選任している。</p> <p>○総務省が設置している「障害者雇用推進委員会」に参画している。</p>

	<p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○「障害者雇用推進委員会」については、原則として年1回、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。</p> <p>○組織内の人的サポート体制の整理及び組織外の関係機関（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、その他障害者が利用している支援機関）の役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p> <p>○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。</p>	<p>○選任義務（5名以上設置）に該当せず。</p> <p>○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った総務省の「障害者雇用推進委員会」に参画した。</p> <p>○事務局総務課において、組織内外の関係機関の役割分担及び各種相談先を整理し人事担当者間で共有した。</p> <p>○人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行っている。</p>
(2) 人材面	<p>○厚生労働省障害者雇用対策課又は管轄の労働局が開催する「障害者雇用セミナー」、「障害者雇用職場見学会」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、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」の受講案内を行い、人事担当職員を中心に参加を募る。</p> <p>○総務省において実施される、職場の同僚・上司を対象として、障害に関する理解促進・啓発のための研修を受講させる。</p>	<p>○人事担当者への受講勧奨を行い、以下の研修を受講させた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 ・障害者雇用キーパーソン養成講習会 <p>○総務省主催の障害に関する理解促進・啓発のための研修について、職場の上司等を受講させた。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
	<p>○面談等で把握した現に勤務する障害者である職員や今後採用する障害者の職務の選定に関する希望についての対応状況について、年に1回以上、フォローアップ調査を行い、業務の適切なマッチングができているか点検し、必要に応じ、職務整理表等により、職務の選定及び創出について検討を行う。</p>	<p>○定期的な面談（月1）にて本人の体調や希望等を確認し、障害特性の配慮事項、職場環境や業務の見直し等を行った。</p>
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	<p>○障害者である職員の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○障害者である職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については、定期的な面談により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>	<p>○要望があった際は、障害者である職員の要望に応えられるように取り組む。</p> <p>○特段要望がなかった。</p> <p>○作業マニュアルを新たに作成した。</p> <p>○新規採用者はいなかった。</p>
(2)募集・採用	<p>○職場実習を積極的に行う。</p> <p>○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。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</p> <p>○非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用（ステップアップ）については、公平性を確保した選考を実施するための能力実証方法について検討する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <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。 ・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>○再採用により募集・採用は実施せず、該当なし。</p>
(3)働き方	<p>○各種休暇やフレックスタイム制など勤務時間に関する制度、また、テレワーク勤務について周知し、それらの利用に当たっては、通院や体調に配慮する。</p>	<p>○左記の制度等について周知している。</p>
(4)キャリア形成	<p>○非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用（ステップアップ）については、公平性を確保した選考を实</p>	<p>○非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用（ステップア</p>

	<p>施するための能力実証方法について検討する。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、障害理解に関する研修、実務研修、向上研修等の教育訓練を受講させる。</p>	<p>ップ)については、引き続き検討していく。</p> <p>○本人の意志を尊重し、希望があれば積極的に受講させる。</p>
(5) その他人事管理	<p>○障害者である職員の希望を踏まえ、定期的な面談の設定及び必要に応じた随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</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、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う。</p> <p>○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。</p>	<p>○定期的に面談を行い、状況把握・体調配慮を行っている。</p> <p>○該当者なし</p> <p>○本人の希望により、就労支援機関と障害者特性について情報を共有し、適切な配慮を講じた。</p>
4. その他		
	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。</p> <p>○これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等の拡大に努めるとともに、障害者就労施設等の受注機会の拡大を図るため、障害者就労施設等が契約している業者からの調達に努める。</p> <p>○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等を、公共調達の競争参加資格に含め、一部の調達において試行運用を行い、その成果や課題等を分析する。</p>	<p>○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き、物品等の調達の推進を図るよう努めた。</p> <p>○障害者就労施設等が契約している業者からの調達に努めた。</p> <p>○引き続き課題の検討を行っていく。</p>