

## 人事院における障害者活躍推進計画の実施状況について

令和7年12月

人事院

| 評価年度      | 令和6年度   |
|-----------|---|
| 目標に対する達成度 | <p>【採用に関する目標】</p> <p><u>実雇用率：3.26%</u></p> <p>※令和7年6月1日時点</p> <p>【目標】各年度6月1日時点の法定雇用率以上（令和7年6月1日2.8%）</p> <p>【定着に関する目標】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・離職者はいたものの、職場環境が原因など不本意な理由で離職した者はいなかった。</li></ul> <p><u>(参考) 定着率：70.0%</u></p> <p>※令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に採用された者の<br/>令和7年6月1日における定着率</p> <p>【目標】不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>【満足度に関する目標】</p> <p><u>(満足度) 満足・やや満足：71.4%</u></p> <p>※令和7年4月1日時点での在籍している障害者である職員に対して<br/>アンケート調査を実施</p> <p>【目標】5段階の評価段階のうち上位2段階と評価した職員の割合が<br/>80%以上</p> <p>【改善策】アンケート調査により把握した課題について、障害者である職員<br/>の要望を踏まえて、実施可能な対応策から取り組むことで、満足度の更なる<br/>向上をはかる。</p> <p>【キャリア形成に関する目標】</p> <p>障害者が担当する職務の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・従来障害者である職員を配置していなかった部署に新たに配置</li></ul> <p>【目標】毎年度1つ以上の新たな職域を開拓する。</p> |
| 取組内容の     | 【障害者の活躍を推進する体制整備】   |

|      |   |
|------|---|
| 実施状況 | <p>(組織面)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用推進者として総括審議官を選任済。</li> <li>・総括審議官を委員長として、人事課長、総務課長、会計課長、各局筆頭課長、公務員研修所教務部長、国家公務員倫理審査会事務局首席参事官を構成員とする「人事院障害者雇用推進委員会」を設置済。</li> <li>・上記委員会の下に実務者チームを置き、障害者である職員も参画。</li> <li>・障害者職業生活相談員に、人事課人事戦略室長、人事課長補佐（総括）、人事課長補佐（人事班）を選任。</li> <li>・障害者である職員が配置されている課室の総括補佐等を支援担当者として選定。</li> <li>・令和6年9月24日、同年10月7日及び令和7年3月19日に人事院障害者雇用推進委員会を開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検等を行った。。</li> </ul> <p>(人材面)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用キーパーソン養成講習会に支援担当者が参加。</li> <li>・精神・発達障害者しごとサポートー養成講座に支援担当者、障害者である職員が配置されている課室の職員等が参加。</li> </ul> <p>【障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の職務の適性や職員の希望も踏まえ、実施していた業務とマッチングをしているかなど業務整理を行うとともに新たな職務の選定や創出について検討した。</li> <li>・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。</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】</p> <p>(職務環境)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中央合同庁舎第5号館別館のバリアフリー化（施設内外の手すり設置、トイレ改修）、公務員研修所のバリアフリー化（施設内に点字案内板、点字ブロック等を設置）を実施済。</li> <li>・ホワイトボード、電子メモパッド、拡大表示ソフト（ZoomText）、音声読み上げソフト（PC-Talker）について導入済。</li> <li>・新規に採用した障害者である職員について、定期的に面談を行い、必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じた。</li> </ul> |
|------|---|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>(募集・採用)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>採用選考に当たり、面接において就労支援者の同席を可能にしている。</li></ul> <p>(働き方改革)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>障害者である職員を含む全職員が自宅からのリモートアクセスを前提としたテレワークが可能となる環境を整備済。</li><li>障害者である職員を含む全職員に対し、混雑時間帯を避けた通勤が可能となるフレックスタイム制や早出・遅出勤務等の制度を周知済。</li><li>障害者である職員からの要望に応じて週当たりの勤務時間を個別に設定。</li></ul> <p>(キャリア形成)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>S E A B I Sなどの府省共通システム操作スキルの教育訓練を実施。</li><li>映像関係業務などに興味を持つ職員に対し、写真撮影、画像編集の機会を付与</li><li>チャレンジ雇用の非常勤職員について、支援機関も交えて月に1度定期的に面談を実施し、職務の振り返りや新たな職務の選定を行った。</li></ul> <p>(その他的人事管理)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行った。</li></ul> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>「令和6年度における人事院の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」を定め、障害者就労施設等から物品等の調達を積極的に行った。</li></ul> |
|--|---|