

こども家庭庁障害者活躍推進計画の実施状況の点検について（令和6年度）

障害者活躍推進計画（R5.4.1こども家庭庁長官決定）		実施状況（令和6年度）
目標		
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>	○ 令和6年6月1日時点における実雇用率は3.28%であり、法定雇用率（2.8%）を上回っている。
② 定着に関する目標	<p>不本意な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>	○ 令和6年度途中において離職した職員はいなかった。
③ 満足度に関する目標	<p>満足感を得ながら働くことができる職場を目指す。</p> <p>（評価方法）本計画では目標を設定せず、4月時点で在職している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査等を実施し実態に関するデータを収集する。</p>	○ 令和6年度に実施したアンケート調査結果における当庁で働いていることについての全体評価において「満足」及び「やや満足」と回答した職員は、87.5%であった。
④ キャリア形成に関する目標	<p>面談等により本人の希望（どのような経験を積み、能力を伸ばしたいと考えているか等）を把握し、機動的な配置換等を柔軟に行う。</p>	○ 障害者である職員からの情報提供及び面談等を通じて、個々人の能力や障害の態様・程度等を勘案して、人事異動や業務の見直しを実施。
取組内容		
1. 障害者の活躍を推進する体制整備		
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として長官官房長を選任する。 ○ 令和5年10月までに、障害者雇用推進者、長官官房総務課長、長官官房参事官（会計担当）、各局筆頭課長等を構成員とする「障害者雇用推進委員会」を設置する。 ○ 「障害者雇用推進委員会」については毎年度、障害者活躍推進計画の実施状況の把握・点検等を行う。 ○ 令和5年10月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進委員会、障害者職業生活相談員等）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、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）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、関係者間で共有する。 ○ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として官房長を選任済。 ○ 官房長を委員長として、長官官房総務課長、長官官房参事官（会計担当）、成育局総務課長、支援局総務課長を構成員とする「障害者雇用推進委員会」を設置済。 ○ 令和7年3月に障害者雇用推進委員会を開催し、こども家庭庁障害者活躍推進計画の実施状況の点検等を実施。 ○ 上記（障害者雇用推進者、障害者雇用推進委員会）のほか、障害者職業生活相談員の選任、相談窓口の設置等により、組織内の人的サポート体制の整備を実施。 ○ 人事異動に伴う担当者の変更を行い新たな相談体制の整備を実施した。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、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させる。 ○ 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省等が開催する障害者雇用関連研修の受講案内を行い、積極的に参加させ、障害への理解促進に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者職業生活相談員資格認定講習受講者：2名 ○ 障害者雇用専門家派遣事業（内閣人事局）を通じて、人事担当者及び障害者が配属されている部署の総務担当者向けに「障害の基礎的知識等に関する勉強会」のほか、全職員向けに「障害者差別の防止に資する研修」を実施。

2. 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や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○ 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用面接時に個々の能力や希望等の確認を行い、職務の選定等の検討及び配慮を行うとともに、採用後は面談等を通じて障害者と業務の適切なマッチングができてきているか等の点検を行い、必要に応じて業務の見直し等を実施。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者である職員のニーズを踏まえ、就労支援機器の購入を含めた環境整備に努める。 ○ 新規に採用した障害者については定期的に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ずる。 ○ なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 具体的な就労支援機器の要望はなかったものの、引き続き障害者である職員の要望に応じて検討を行い、環境整備に努める。 ○ 面談等を通じて必要な配慮等を把握し、可能な範囲において必要な措置を講じた。 —
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 募集・採用に当たっては、応募者の障害特性に配慮した対応を行う。 ○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <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。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 募集・採用に当たり、面接において就労支援機関の同席を可能にする等、応募者の障害特性に配慮した対応を行った。 ○ 募集・採用に際しては以下の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。 ・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」といた条件を指定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○ 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者である職員を含む全職員がテレワーク勤務が可能となる環境を整備済。 ○ 障害者である職員を含む全職員に対して、年次休暇等計画表を毎月作成することとし、実績も含めて課室・担当ライン内で見える化を図ることで、更なる計画的な年次休暇等の取得促進やテレワークの一層の推進に努めた。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 任期付きの非常勤職員等について、採用の時点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う。 ○ 本人の希望等も踏まえつつ、職務につながる研修を周知し、受講の機会を付与するよう努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用面接時に個々の能力や希望等の確認を行い、職務の選定等の検討及び配慮を実施。

	(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○ 障害者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財政措置を行う。 ○ 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。 ○ 本人が希望する場合には、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行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 面談を実施して、状況把握、体調配慮を行った。 ○ 障害者である職員からの要望等を踏まえ、人事担当者及び配属課担当者が連携して対応方法を検討する等、適切な支援や配慮を行った。 — —
4. その他			
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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き、こども家庭庁における方針を定め、障害者就労施設等からの物品等の調達を推進。