

財務省障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

評価年度	令和2年度
目標に対する達成度	<p>①採用に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○令和3年6月1日時点の実雇用率 2.80% (参考) 令和3年6月1日時点の法定雇用率 2.6% <p>②定着に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○令和3年6月1日時点の前年度採用者における離職者 5名 ・定期的な面談や本人からの要望を通じて、離職者を極力生じさせないよう、定着に当たっての必要な支援を継続的に実施。 ・離職者が生じた場合は、本人の同意を得たうえで離職理由を聴取し、その要因の把握・分析を実施。 <p>③満足度に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○令和3年6月1日時点の満足度 92.2% (満足・やや満足と回答した者の割合) <p>④キャリア形成に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○定期的な面談等を通じて、本人と職務が適切にマッチングできているか把握のうえ、必要に応じた見直しを実施。 ○本人の希望等を踏まえた研修の周知・企画を通じて、多数の職員が職務につながる研修を受講。 ○詳細は「取組内容の実施状況」のとおり。
取組内容の実施状況	<p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>(1) 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ○推進チームによる打合せを必要に応じて開催し、障害者雇用に関する課題や認識を共有するとともに、計画の実施状況の把握・点検を随時実施。 ○支援者等と主に以下のとおり連携。 <ul style="list-style-type: none"> ・採用面接や採用後の本人との面談等の機会に際し、必要に応じて支援機関の職員を同席。 ・職場定着を支援するため、公共職業安定所や外部専門業者を活用。 ・障害者雇用を推進するうえでの課題等について、専門アドバイザーから意見を聴取。 ○人事異動に併せ、障害者職業生活相談員を適切に選任するとともに、相談先に変更が生じたため、電子メールや省内イントラネットを用いて障害者に周知。 <p>(2) 人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員を中心に、障害者職業生活相談員資格認定講習や職場適応支援者養成研修を受講。 ○障害者雇用担当職員を中心に、就労支援機関や特別支援学校、障害者雇用に積極的に取り組む企業への訪問を実施。 ○障害者とともに働く職員を中心に、以下の外部主催研修に参加。 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用キーパーソン養成講習会 ・精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 ・知的障害者雇用促進セミナー ・障害者雇用セミナー ○また、以下の省内研修を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・外部専門業者による職場研修 (障害者に対する接し方、障害のあ

	<p>る職員との働き方)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働局や公共職業安定所、就労支援機関と連携した職場研修（職場定着支援、障害種別ごとの特性理解） <p>2. 障害者の活躍の基本となる職務選定・創出</p> <p>○ 募集・採用に当たって、採用後の職務は本人の適性或障害の状況に応じて調整する旨を明示。また、採用前に職場見学会や職場実習、勤務条件の打合せの機会を設ける等、本人の能力や希望を踏まえた職務選定を検討。</p> <p>○ 採用後は、定期的な面談や本人からの要望を通じて、本人と職務が適切にマッチングできているか把握し、必要に応じた職務の見直しを実施。なお、具体的な見直し事例は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害特性等から、適切にマッチングできていないことが判明した職務（電話対応や入力作業等）について、本人の希望を踏まえたうえで見直しを実施。 ・ 本人の体調に配慮のうえ、職務遂行状況や習熟状況等に応じ、業務量や種類、勤務時間について本人の意欲や能力が最大限発揮できるよう柔軟に対応。 <p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> <p>(1) 職務環境</p> <p>○ 本人からの要望等を踏まえ、施設の環境整備や就労支援機器の導入を実施。なお、主な対応事例は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 点字ブロック ・ 多目的トイレ ・ スロープ（手すり改修含む） ・ 休憩スペース ・ 筆談支援機器 ・ 音声認識ソフト ・ 受話器保持補助具 <p>○ 職場定着度合いや本人からの要望を踏まえ、職場による定期的な面談や外部専門業者による定着支援のための面談を実施し、職務環境についての要望、仕事の不安や悩み等について把握のうえ、必要な支援を継続。なお、主な対応事例は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が抱える業務遂行上の不安や悩み等を払しょくするため、指示系統の変更や業務の振り返りを実施。 ・ 本人からの要望を踏まえ、本人に過度な負担感を与えないよう配慮のうえ、達成感が得られる業務の割り振りについて検討。 ・ 外部専門業者による面談を人事異動期に実施し、本人が抱える人事異動後の職務環境や人間関係に関する不安等を、職場外の第三者に相談する機会を提供。 <p>(2) 募集・採用</p> <p>○ 特別支援学校の生徒や就労支援機関の利用者等を対象とした職場実習を複数の機関で実施。</p> <p>○ 知的障害者、精神障害者及び重度障害者においても不利が生じないような選考方法を検討する等、障害特性に配慮した選考を実施。</p> <p>○ 本人からの要望を踏まえ、面接時に支援者等の同席や手話通訳者の配置、筆談等による選考を実施。また、必要に応じて、採用当初は短い勤務時間とし、体調や習熟状況等に応じて徐々に勤務時間を延</p>
--	---

	<p>ばす等の配慮を実施。</p> <p>○募集・採用に当たって、計画において取扱わないこととした項目を遵守。</p> <p>(3)働き方</p> <p>○本人からの要望や障害特性を踏まえ、利用可能なテレワーク勤務やフレックスタイム制等を案内し、勤務日・勤務時間を柔軟に設定。体調の変化や休憩時間の確保等のため、本人から勤務時間の変更について要望があった際には、支援者等からの意見を踏まえ柔軟に対応。</p> <p>○年次休暇の取得を奨励するとともに、定期的な通院や体調不良、出産等により休暇を取得する必要性が生じた場合は、利用可能な各種休暇を案内し、適切な休暇の取得を促進。</p> <p>○採用に当たって、利用可能な休暇制度を説明しているほか、省内イントラネットに各種休暇制度の概要を掲載し、採用後も常に制度を確認できる環境を整備。</p> <p>(4)キャリア形成</p> <p>○定員の範囲内で、ステップアップの枠組みを活用した常勤官職への任用を実施。</p> <p>○任期付き非常勤職員から、任期終了後における職場外での就労の意思を把握したため、本人の希望を聴取したうえ、今後就労先で想定される業務（電話対応等）の機会を付与する等、本人のキャリア形成に配慮した職務選定を検討。</p> <p>○アンケート調査の結果、パソコンスキル向上に資する研修開催の要望が寄せられたため、外部専門業者によるパソコン研修を実施。</p> <p>○また、各種研修（業務系統別研修や業務システム操作研修等）について広く周知するとともに、本人の希望等を踏まえ、受講の機会を適切に付与。</p> <p>(5)その他の人事管理</p> <p>○職場定着度合いや本人からの要望を踏まえ、職場による定期的な面談や外部専門業者による定着支援のための面談を実施。面談を通じて、適切な休暇の利用を促す等、状況把握・体調配慮を随時実施。</p> <p>○定期的な面談のほか、本人と相談のうえ、日々の体調等をタイムリーに把握できる業務日報やテレワーク時の電話連絡等を必要に応じて活用。</p> <p>○本人からの要望等を踏まえ、自動車通勤や駐車場の優先利用といった通勤への配慮を検討。</p>
	<p>4. その他</p> <p>○令和2年度における障害者就労施設等を対象とした競争契約については、種別「物品」及び「役務」毎にそれぞれ前年度実績額を上回った。</p> <p>○「令和2年度における財務省の障害者就労施設等からの物品等の調達推進を図るための方針」を定め、競争参加資格を定めるに当たっては、法定雇用障害者数以上の障害者を雇用していることに配慮する等、障害者の就労を促進するために必要な措置を講ずるよう努めることとした。</p>
<p>点検結果</p>	<p>○各取組を着実に実施し、掲げた目標を概ね達成。引き続き、目標達成に向けて各取組を推進する。</p>