

気象庁障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況（令和3年度）

目標に対する達成度	
① 採用に関する目標	令和3年6月1日現在、法定雇用率2.6%に対し実雇用率は3.07%となっている。
② 定着に関する目標	障害者活躍推進計画に基づき各取組を推進していたが、令和3年度途中において自己都合により数名離職した。引き続き離職の要因を検証しつつ、障害者である職員の定着化を推進する。
③ 満足度に関する目標	障害を持つ職員の約9割が気象庁で働いていることについて満足しており、約8割が現在の仕事の内容に満足している。
④ キャリア形成に関する目標	人事面談やアンケートを行い、個々人の能力や障害の態様・程度等を勘案して業務の見直し等を実施し、新たな職務付与を行うなどしている。
取組の実施状況	
1. 障害者である職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○実雇用率、定着状況、満足度の結果を踏まえ、当初計画に基づいて取り組みを実施している。各種相談員を配置し、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、関係者間で必要な情報の共有を図っている。 ○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、定期的に更新を行っている。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害を持つ職員と関わりのある職員に対して、「障害者職業生活相談員資格認定講習」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などを積極的に受講させるよう努め、支援体制の強化を図っている。 ○部外講師を招いての各種講演会、出前講座を活用し、職員の意識向上を図っている。
2. 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○定期・随時の面談を行い、担当する業務の内容と障害の特性等に無理がないか、適切な業務量であるか等の把握に努め、個々の障害特性にも考慮しながら職務の選定等に努めている。
3. 障害者である職員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"> ○自動車通勤を必要とする職員に、優先的に駐車場を確保している。 ○テレワーク環境を拡充し、在宅勤務が可能となるよう環境整備に努めている。 ○作業マニュアル等を見直し、改善を行っている。 ○通勤負担軽減のため、サービス上の配慮を行っている。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、筆談や支援スタッフの同席等、面接等において障害特性への配慮を行っている。
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○新型コロナウイルス感染症対策への取り組みとも連動しながら、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・早出遅出などの勤務時間制度の利用を促進を図っている。 ○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している。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○障害を持つ職員との面談等を実施し、個々人の能力や障害の態様・程度を踏まえながら、中長期的なキャリア形成に努めている。 ○本人の希望等も踏まえつつ、eラーニングや独自研修等の教育訓練を実施している。
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的な面談及び随時の面談を通じて、障害を持つ職員の状況把握、体調把握を行っている。
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している。