

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5年度）

目標に対する達成度	
① 採用に関する目標	令和5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	令和5年度中に採用した障害者である職員の令和6年3月31日時点における定着率は93.3パーセントであり、本人の責によらない職場環境への不適応を原因とする離職などはなかった。
③ 満足度に関する目標	令和5年度に実施したアンケート調査の結果、気象庁に就職し、現在働いていることについての全体評価に「満足」又は「やや満足」と回答した者の割合は84.6%で、前年度の同割合（87.2%）を下回った。
④ キャリア形成に関する目標	定期的な面談等を通じて、本人の希望を把握するとともに、その能力や障害の態様、程度等を勘案した上で、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. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、必要に応じて、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、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行っている。
(2) 人材面	○障害者である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。 ○部外講師を招くなどして、障害に関する理解の促進・啓発のための講演会等を実施している。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○定期的に面談を行い、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、個々の障害特性も考慮しながら職務の選定等に努めている。
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	○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。 ○通勤負荷軽減のため、サービス上の配慮を行っている。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障害特性への配慮として、リモートによる面接や支援機関スタッフ同席による面接などを認め、希望に応じて本採用前の職場見学などを実施した。 ○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て公募を行った上で、ステップアップの枠組みを活用した常勤官職への転任を行った。
(3) 働き方	○テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用、時差出勤・早出遅出などの勤務時間制度の利用を推進している。 ○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	○障害者である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。
(5) その他人事管理	○定期的な面談及び随時の面談を通じて、障害者である職員の状況把握・体調配慮を行っている。 ○中途障害者の円滑な職場復帰のために、通院への配慮等の必要な取組を行っている。 ○「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行っている。
4. その他	
	○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。