

## 障害者活躍推進計画（気象庁）

機関名	国土交通省 気象庁
任命権者	気象庁長官
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
気象庁における障害者雇用に関する課題	<p>気象庁においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>詳細な状況は「目標」に記載しているが、国の行政機関全体の状況と比較し、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害を持つ職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、定期的実施状況をフォローアップし、実施状況の点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うことのできるPDCAサイクルを確立させる必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>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> <p>（参考） 令和元年6月1日時点の実雇用率：3.05%。</p>
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、人事記録等を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ 満足度に関する目標	<p>アンケートによる満足度の全体評価が前年度以上</p> <p>（評価方法） 毎年4月時点で在籍している障害を持つ職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④ キャリア形成に関する目標	<p>障害を持つ職員が担当する職務の拡大について、毎年度、可能な限り新たな職域を開拓する</p> <p>（評価方法） 毎年度、庁内調査を元に把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として気象庁次長を選任する（令和元年9月6日に

		<p>選任済)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任する。</li> <li>○障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行うにあたっては、令和2年度中に、障害者雇用推進者、人事担当部局の責任者、会計担当部署の責任者、組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用促進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害を持つ常勤職員・非常勤職員等に広く参加を呼びかける。</li> <li>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用促進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく相談員、支援担当者等）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、都道府県労働局、公共職業安定所、専門アドバイザー、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。</li> <li>○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、定期的に更新を行う。</li> <li>○障害者活躍推進のための意見を募る庁内窓口を設け、必要な取り組みを随時実行する。</li> </ul>
(2) 人材面		<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者職業生活相談員に任命された者（選任予定の者を含む。）については、都道府県労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。</li> <li>○障害を持つ職員が配置されている部署の職員を中心に厚生労働省障害者雇用対策課又は都道府県労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。</li> <li>○各部署の支援担当者に、厚生労働省や内閣人事局が開催する障害者雇用キーパーソン養成講習会、障害者雇用職場見学会の受講案内を行い、参加者を募る。</li> <li>○庁内職員の障害に関する理解の促進・啓発のため、気象庁独自でも研修や講演会を行う。</li> <li>○厚生労働省等から提供される各種マニュアル、ガイドブック、リファレンスサービス等について、庁内各部局に周知するとともに、障害のある職員を配置する部局にはその活用を徹底する。</li> </ul>
<b>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規採用又は部署異動の際に限らず定期的に面談を行い、業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて職務の選定・創出の検討を行う。</li> </ul>

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

<p>(1) 職務環境</p>	<p>○基礎的環境整備として、令和2年中に本庁において利用しやすい環境に配慮した休憩室を設置する。他の官署においても、要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した際は、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じる。</p> <p>○要望を踏まえ、通勤への配慮等の措置を検討する。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、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。</p>
<p>(2) 募集・採用</p>	<p>○採用選考にあたっては、面接における手話通訳者の配置や支援機関のスタッフの同席を認めるなど障害特性への配慮を行う。</p> <p>○希望する場合には、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</p> <p>○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考にあたり、非常勤職員として一定期間勤務する障害を持つ職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募を行う。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>○障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者についても積極的な採用に努める。</p>
<p>(3) 働き方</p>	<p>○テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を推進するとともに、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推進する。</p> <p>○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。</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、常勤官職の選考にあたり、非常勤職員として一定期間勤務する障害を持つ職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募を行う。(再掲)</p> <p>○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、任期終了までの残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う(必要に応じ部外の支援機関も交えること等により、任期の終了後においても可</p>

		<p>能な限り引き続き公務内で就労できるよう支援を行う。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5) その他人事管理		<p>○定期的な面談及び必要に応じて随時の面談を実施し、障害を持つ職員の状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○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。</p> <p>○本人が希望する場合には、「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講じる。</p>
4. その他		
		<p>○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。</p>