

出入国在留管理庁 障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況（令和4年度）

評価年度		令和4年度	
目標に対する達成度	採用に関する目標（実雇用率） ※ 比較対象 2.6%（令和4年6月1日時点の法定雇用率）	2.59%	※法定雇用障害者数に不足はない
	定着に関する目標（職場環境による離職防止）	令和4年度採用の障害のある職員のうち、「職場環境」を理由として離職した職員はいなかった。	
	満足度に関する目標（（満足度）満足・やや満足） ※ 目標値 85%以上	81.8%	
事項		取組事例	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	(1)組織面	・障害者雇用推進支援員を選任・指名し、各種相談先として掲示板等を活用し周知を図った。	
		・障害者職業生活相談員を選任・指名し、各種相談先として掲示板等を活用し周知を図った。	
		・障害者雇用推進支援員及び直属の上司について、障害者雇用推進アドバイザーとの面談を受けさせ、また、障害者支援を行う外部機関との連携を図ることにより、人的サポート体制の充実を図った。	
		・ハローワークと連携し、ジョブコーチの派遣を依頼し、ジョブコーチと障害がある職員が定期的に面談を行った。	
		・障害者職業生活相談員の資格要件を満たすために「国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習」を対象職員に受講させた。	
		・障害のある職員に過度のストレスがかからないよう、業務内容、進捗状況等を代行者に共有させ、本人が不在となっても業務に支障がなく、安心して休暇が取得できるような体制を整備した。	
	・障害のある職員からの配慮してほしい旨要望があった内容については、同職員の同意を得た上で直属の上司等に共有するなどし、サポート体制の充実を図った。		
	(2)人材面	・障害者雇用推進支援員及び直属の上司に対して「公務部門における障害者雇用マニュアル」を配布し、熟読させることにより、障害に対する理解促進を図った。	
		・障害のある職員の上司から、定期的に接し方や業務の指導方法等について支障がないか聴取した。	
		・ハローワークに精神障害者雇用トータルサポーターの派遣を依頼し、「障害者雇用推進支援員向け講習会」を実施して職場内における支援者を養成した。	
・「障害者雇用キーパーソン養成講習会」に職員を派遣し障害に関する理解促進を図った。			
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・任期更新時その他必要に応じて面談を行い、本人の能力や希望も踏まえ、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行った。		
	・直属の上司による面談を月に1回程度、総務課職員による面談を四半期に1回程度実施し、障害のある職員と業務のマッチングについて定期的に点検している。		
	・障害のある職員に担当させる職務内容について、本人の能力及び疲労の状況を確認しつつ徐々に難易度を上げたところ、徐々に業務遂行の幅を広げることができた。		
	・障害のある職員に担当させる職務内容について、令和5年度以降に最も適正のある職務を割り振るべく、令和4年度の勤務状況を分析して、職務を選定した。		
	・障害のある職員に日常業務以外の業務を指示する際は、内容を個別に判断し、体調や能力を考慮した割り振りを行い、また、同様の作業を行う障害のない同僚職員に対しては、割り振りの趣旨を説明するなどし、業務に係る周囲の理解を促した。		

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"> ・特定の環境音によって障害に係る症状が誘発される職員について、同職員からの要望を踏まえた合理的配慮として、耳栓を装着して執務してもらうこととした。また、その障害の程度について周囲の職員に説明し、症状を抑えられるよう、部署全体で対処している。
	<ul style="list-style-type: none"> ・事務室のレイアウトを変更する際には、障害者の動線を考慮し、幅広な通路にした。
	<ul style="list-style-type: none"> ・下肢に障害のある職員の席を執務室出入口付近に配置し、移動が最小限となるようにしている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員に対するアンケート調査の結果を踏まえ、業務上必要な物品を収納するロッカーの配置を変更した。
	<ul style="list-style-type: none"> ・聴覚障害のある職員の事情を考慮して、部署全体で大きめの声で明瞭に話す、電話対応は他の職員が行うなどの対応をしている。当該職員が電話対応しなければならない場合は、補聴器と携帯電話を接続して対応している。 ・当該職員がオンライン会議に参加する際は、端末と補聴器を接続して対応している。
	<ul style="list-style-type: none"> ・視覚障害のある職員からの要望及びリハビリテーションセンターからのアドバイスを踏まえ、就労支援機器（拡大読書器、読み上ソフト及びPC用拡大モニター）の購入に向けて調整を行った。 ・電話の呼び出し音が苦手な職員からの要望を踏まえ、電話の音量を下げる配慮を行った。
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ・公募に際して、就労支援機関担当者の同伴が可能であること、障害の状況や要望に応じて勤務時間や職務内容等を検討することを明記する等、個々に事情が異なる障害者でも応募しやすい内容となるよう配慮した。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークを通じて公募を行い、希望者には職場環境等の見学を実施している。
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員の同意の上、1日に2時間程度、業務多忙であった他部門の応援をしてもらうなど、多様な業務を経験できるよう柔軟に対応している。
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員に対して、テレワーク勤務や時差出勤等の制度利用を督促し、本人の要望を踏まえた上で活用させた。
	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な通院が必要な職員について、早出遅出勤務を活用して年次休暇を使用せず通院できるよう対応している。
	<ul style="list-style-type: none"> ・採用時の自庁研修において、障害のある職員に対して、テレワーク勤務や時差出勤などの制度利用について説明した。
	<ul style="list-style-type: none"> ・庁舎内の駐車場は職員の通勤に利用することができないが、障害がある職員に対して利用を許可している。
(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員本人の希望を踏まえ、情報システム統一研修等を受講させるなどして、キャリア形成に資するための配慮を行った。
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある常勤職員について、個々人の事情等を考慮しつつ積極的に研修に参加してもらうことで業務に関する知識等の醸成を図るとともに、業務への適性を考慮し、キャリアパスを構築している。
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員が研修に積極的に参加できるようオンラインを活用した研修を実施し、積極的な参加を促した。
(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用推進支援員と直属の上司との間で、障害のある職員について可能な配慮等を継続して協議している。
	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な通院が必要な障害者の採用に際して、事前に配属先部署に勤務調整等により確実に休暇を取得させるよう依頼した。
	<ul style="list-style-type: none"> ・直属の上司等による定期的な面談を実施し、状況把握・体調配慮を行った。
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員との面談を障害者雇用推進支援員や直属の上司が必要に応じて行い、所属内での可能な配慮等を協議・実施した。
	<ul style="list-style-type: none"> ・法務省障害者雇用推進アドバイザーによる面談を必要に応じて随時実施し、状況把握を行った。

	<ul style="list-style-type: none"> ・人事担当者においても面談を必要に応じて実施し、状況把握や体調配慮をした。また、所属部署や上司に言いにくいことを取り次ぐなどした。 ・障害のある職員がサポートを受けている支援者を定期的に施設に招へいし、本人、その上司等及び支援者で三者面談を行い、職場定着を図った。 ・配慮事項等を記載する「勤務支援手帳」を活用し、面談や職務環境の整備をした。
4 その他	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし
ロールモデルとなる障害者の事例	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害を有する常勤職員は、障害の関係上、通常の形式で実施する研修を受講することが困難であった。このため、当該職員の所属官署と本庁研修企画室が連携して、障害の程度に対応した研修資料等を作成するなどの合理的配慮に努めた結果、当該職員は、新規採用後に受講しなければならない研修を修了することができた。
「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果	<ul style="list-style-type: none"> ・「実雇用率」は法定雇用率の2.6%にわずかに届いていないものの、法定障害者雇用数に不足はなかった。令和6年以降の法定雇用率の引き上げに対応すべく、積極的な障害者雇用に努めたい。 ・令和4年度に採用した職員のうち、同年度中に職場環境を理由として離職した職員はいなかった。引き続き、職場環境の整備等の合理的配慮により、職員の定着を図ることとしたい。 「満足度」の充実のため、「満足度に関するアンケート調査」における要望事項を改善できるよう障害のある職員の活躍を推進する職場環境の整備を行うことで、不満等の解消を図ることとしたい。 ・「法務省障害者雇用推進ワーキンググループ」の場等を通じて、法務省内各組織がその実情に応じて行っている様々な取組を共有し、更なる取組の強化を図ることとしたい。