

海上保安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）

目標に対する達成度	
① 採用に関する目標	令和4年6月1日現在の実雇用率は、5.82%であり、法定雇用率（2.6%）を上回っている。
② 定着に関する目標	令和4年度中に離職した職員はおらず、引き続き職場環境の整備等を図ることにより、障害者である職員の定着化を推進する。
③ キャリア形成に関する目標	所属元で面談を行い、個々人の能力や障害の態様・程度等を勘案して、人事異動や業務の見直しを実施している。
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	○厚生労働省及び各労働局が主催する「工務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習」を積極的に受講させ、障害者職業生活相談員（以下、「相談員」という。）の確保に努めている。 ○実雇用率、定着率、満足度等の目標の達成状況を踏まえ、当初計画に基づいて取り組みを実施している。
(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、厚生労働省障害者雇用対策課等が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」、「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」及び「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」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。
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	
	○面談等の情報を基に障害者である職員の能力・希望を把握するとともに、業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行っている
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	○面談や研修などの機会を通じて、各種相談窓口を紹介するとともに、庁内ホームページにて周知を実施している。 ○面談等の情報を基に必要な配慮等の有無を確認し、必要なスペースや機材等を確保するなどの、必要な措置を講じている。
(2) 募集・採用	○採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、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	○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・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進している。 ○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	○障害者である職員に対する面談等を実施し、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) その他の人事管理	○障害者である職員からの要望を踏まえ、人事担当者が配属先と連携して対応方法を検討し、職場環境の整備を行っている。
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。