

	令和５年度（２０２３年度）実施状況
目標に対する 達成度	【①採用に関する目標】 【実雇用率】（各年６月１日時点） 令和５年６月１日現在における実雇用率は3.51％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４月１日から令和５年３月３１日までの間に採用された者の令和５年６月１日における定着率は、75％。
取組内容の 実施状況	１．障害者の活躍を推進する体制整備 【（１）組織面】 ・令和元年９月６日に障害者雇用推進者として審議官を障害者雇用推進者に選任。 ・平成３０年１２月１４日、審議官を委員長として、各課課長級を構成員とする「障害者雇用等推進委員会」を設置。 ・平成３０年１２月１４日、長官官房秘書課において、実務者をメンバーとする「障害者雇用推進チーム」を置き、人事担当者始め７名を選任。 ・役割分担及び各種相談先について、人事異動に応じて更新を実施している。 【（２）人材面】 ・障害者生活相談員選任予定者について、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講。 ・「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に障害者職業生活相談員、支援担当者、障害者である職員が配置されている課室の職員等が参加。 ・外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼することについては、引き続き実施を検討中。 ２．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 ・現在の職務の適性、職員の希望を踏まえ、新たな職務の選定や創出について検討。令和５年度中には新規で３件のポストを創出。 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】 ・宮内庁本庁庁舎のバリアフリー化（施設内外のスロープ設置、階段手すり設置、自動扉設置、多目的トイレ設置、段差の解消）を実施済み。 ・聴覚障害者の業務支援として、手話通訳者を令和６年度に採用予定。 ・作業マニュアルの作成など業務が円滑に遂行できるよう対応している。作業手順の簡素化や見直しについては、必要に応じて逐次検討を実施していく。 ・措置を講じるに当たっては、障害者からの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していく。 ・採用前面談において確認した本人の適性を考慮した上で配置を行い、配置先での必要な配慮についてフォローアップを行った。

	令和5年度（2023年度）実施状況
	【（2）募集・採用】 ・募集・採用にあたり、特定の障害の排除及び限定となるような以下の条件を付す募集は行わない。 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること 自力で通勤できることといった条件を設定すること 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること 「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こと 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること ・採用面接に際し、就労支援者の同席を可能としている。 ・知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用を推進している。 ・面接において必要に応じ手話通訳者を手配している。 【（3）働き方】 ・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た。 ・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た。 【（4）キャリア形成】 ・一定の職務遂行能力を有する非常勤職員を常勤職員として採用するステップアップ制度については、定員を考慮しつつ、引き続き検討中。 ・職員の中長期的キャリア形成に関する希望については、面談等により把握し、職員の技能を考慮し業務を行う部局を柔軟に変更したり、担当する職務の選定を行っている。 【（5）その他の人事管理】 ・定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、健康状況の把握・体調配慮を行っている。 ・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を行っている。 ・職員の希望を踏まえ、必要に応じて就労支援機関等の担当者との面談や、人事課職員等を加えての三者面談等を実施している。 4. その他 ・宮内庁の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針を定め、障害者就労施設等からの物品等の調達を推進している。