

外務省障害者活躍推進計画の実施状況（令和3年度）

| 評価年度 | 令和3年度 |
|---------------|---|
| 目標に対する 達成度 | <p>①採用に関する目標 令和3年度の採用実績は15名。新型コロナウイルスの感染拡大により採用活動が制約されたが、可能な限り採用を進めた。</p> <p>②定着に関する目標 令和3年年度中に採用から6ヶ月を迎えた職員について、同時点の定着率は100%。 令和3年年度中に採用から1年を迎えた職員について、同時点の定着率は100%。</p> <p>③満足度、ワーク・エンゲージメント 令和3年12月に実施したアンケートにおいて、回答があった43名について、各質問項目に対する肯定的な回答（「満足」又は「やや満足」）の割合は以下のとおり。</p> <p style="margin-left: 2em;">外務省で働いていることについての全体評価：81% 現在の仕事の内容：71% 現在の仕事の量：64% 物理的な作業環境：72% 相談体制等の職場環境：64% 勤務する上での障害への配慮：70% ワーク・エンゲージメント（外務省の仕事にやりがいを感じるか）：81%</p> <p>※各設問について、5つの回答選択肢（「満足」、「やや満足」、「どちらともいえない」、「やや不満」、「不満」）を設定。</p> <p>全体評価及びワーク・エンゲージメントにおいて肯定的な回答が8割を超えたことは、下記に記載している取組の成果といえる。 8割に満たなかった項目については改善に取り組む。</p> <p>④キャリア形成に関する目標 障害を有する職員からの情報提供及び定期的な面談等を通じて職員の希望や適性等の把握に努め、そうした点を踏まえて職務の選定・創出、配置（OST以外の部署への派遣・配置も含む）等を行った。</p> |

| | |
|------------------|--|
| <p>取組内容の実施状況</p> | <p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>(1) 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ○引き続き、大臣官房を中心とする以下の組織が障害者雇用を担った： <ul style="list-style-type: none"> ・大臣官房人事課障害者雇用班（平成30年9月に設置） ・障害を有する職員の事情に配慮してきめ細かな支援を提供する集約型執務室である人事課「オフィス・サポート・チーム」（OST）（平成31年3月に第一OST、令和元年11月に第二OST、令和3年3月に第三OSTを設置） ○OSTに常駐する運営職員及び支援員が人事課、健康管理医、支援機関等と連携しつつ、随時、障害を有する職員（OST以外の部署に配置されている職員を含む）の支援を実施した。 ○必要に応じ、人事課員や省内に常駐する健康管理医が障害を有する職員の面談を実施した。 <p>(2) 人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ○令和3年度の首席事務官研修（令和3年8月）、課室長研修（令和4年12月）において、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施した。 ○全省員向けに、障害者雇用に関する理解促進のための研修（全2回）を実施した（令和3年12月）。 ○視覚障害を有する職員を対象にパソコン研修を実施した（令和4年3月）。 <p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害を有する職員からの情報提供及び定期的な面談等を通じて職員の希望や適性等の把握に努め、そうした点を踏まえて職務の選定や業務量の調整等を行った。 ○OSTにおいては、職員の適性や希望等を踏まえて業務のマッチング及びフォローアップを行うとともに、省内各課室との連携によりOSTにおける業務の幅の拡大に努めた。 ○OST以外の省内部署への配置や派遣を実施した。その際、配置前から関係者が連携を取り、配置先のサポートを含めた環境整備に努めた。また配置後も関係者が連携しながら適宜フォローアップを行った。 ○様々な事情を総合的に勘案しつつ、障害を有する職員の在外公館への配置を行った。 <p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> <p>(1) 職務環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ○令和3年度は、省内3か所目となる、障害を有する職員の事情に配慮してきめ細かな支援を提供する集約型執務室であるオフィス・サポート・チーム（第3OST）を設置するとともに、同室の付帯設備として、作業室及び休憩室を設置した。 ○また、個別の職員の事情に応じて、合理的配慮の一環として勤務環境整備や支援機器の導入等を行った。 ○全省員向けに、障害者雇用に関する理解促進のための研修（全2回） |
|------------------|--|

を実施した（令和3年12月）。

(2) 募集・採用

- 障害の種類や程度にかかわらず積極的な採用を行った。
- 採用選考においては、応募者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置、支援機関の帯同を認める等、障害特性への配慮を行った。
- ステップアップの枠組みを活用し、非常勤職員として一定期間勤務する障害を有する職員を対象とした常勤官職への転任に係る省内公募を行い、4名が転任した。

(3) 働き方

- 合理的配慮の一環として、時差出勤等の柔軟な時間管理制度、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、障害特性に配慮した小休憩を認める等、柔軟な対応を行った。
- 新型コロナウイルス対策として、障害特性等に配慮したテレワーク実施体制を構築した。

(4) キャリア形成

- 障害を有する職員からの情報提供及び定期的な面談等を通じて職員の希望や適性等の把握に努め、そうした点を踏まえて職務の選定や業務量の調整等を行った。【再掲】
- O S T以外の省内部署への配置や派遣を実施した。その際、配置前から関係者が連携を取り、配置先のサポートを含めた環境整備に努めた。また配置後も関係者が連携しながら適宜フォローアップを行った。【再掲】
- 任期付きの非常勤職員等について、可能な限り中長期的なキャリア形成に資するよう配慮しつつ職務選定を行った。
- 採用となり一定期間を経過した職員に対し、実務に必要なスキル向上のための研修及び語学研修の機会を提供した。
- ステップアップの枠組みを活用し、非常勤職員として一定期間勤務する障害を有する職員を対象とした常勤官職への転任に係る省内公募を行い、4名が転任した。【再掲】
- 様々な事情を総合的に勘案しつつ、障害を有する職員の在外公館への配置を行った。【再掲】

(5) その他の人事管理

- 各職員からの要望等を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置を必要と認められる範囲で行った。
- 中途障害者の円滑な職場復帰の支援及び人事上の配慮（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）を行った。
- 職員本人の希望に基づいて、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有しつつ適切な支援や配慮に向けて連携した。
- O S Tの運営職員、支援員、必要に応じて人事課員が障害を有する職員と面談を実施した。

○外務省の調達において、可能な限り障害者就労施設等から調達を実施した。令和3年度の調達件数は令和2年度から1件増加したが、調達金額は令和2年度から約8パーセントの減額となった。

※令和3年度の調達実績は、下記ページに掲載：

https://www.mofa.go.jp/mofaj/annai/page5_000106.html