

原子力規制委員会 障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

評価年度	令和4年度
<p>目標に対する達成度</p>	<p>①採用に関する目標 実雇用率 2.61%(令和4年6月1日時点)</p> <p>②定着に関する目標 令和4年6月1日時点において、前年度採用の障害者職員のうち離職した職員はいない。</p> <p>③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標 対象者に対して外部専門家による個別面談を行い、業務状況等の詳細な聞き取りを実施したところ、不満足という職員は確認されなかった。</p> <p>④キャリア形成に関する目標 希望調書にて、キャリア形成に関する今後の希望を確認。新たな業務項目の増加等の、業務上の変化については外部専門家による個別面談の際に確認。一部職員については各部署からの業務依頼を通じて職務を拡大している。</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 (1)組織面 ○障害者雇用推進者として原子力規制庁次長を選任済 ○障害者職業生活相談員として人事課課長補佐(服務担当)を選任済 ○障害者雇用推進チームを設置済(令和2年4月1日改正)</p> <p>(2)人材面 ○障害者職業生活相談員に選任された課長補佐1名が、障害者雇用キーパーソン交流会に参加。 ○人事課課長補佐1名が公務部門職場適応支援者養成セミナーを受講。</p> <p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 ○常勤職員は希望調書内で職務の状況を聴取するとともに、非常勤職員を含めて面談等により職務内容についての状況、希望を聴取し、職務選定を検討。</p> <p>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 ○面談にて必要な配慮等について確認した。</p> <p>(2)募集・採用 ○非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募(ステップアップ制度)について、令和4年度は実施を見送ったが、引き続き検討を行う。 ○令和5年度の採用に向けて、多くの方に応募いただけるよう公募先を増やすなどの対策を講じたところ、前年度比5.5倍の応募となった。 ○募集・採用にあたっては以下の取扱いを行わない運用を継続している。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定。 ・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</p> <p>(3)働き方 ○テレワーク勤務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について周知した。 ○年次休暇などの各種休暇の利用を促進した。</p> <p>(4)キャリア形成 ○非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募(ステップアップ制度)について、令和4年度は実施を見送ったが、引き続き検討を行う。(再掲) ○研修については随時案内を行い、希望に応じて受講させることとしている。</p> <p>(5)その他の人事管理 ○本人の希望や体調を踏まえ、人事担当者や外部専門家による面談を実施し、状況把握・配慮を行った。</p> <p>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を行った。</p>