

観光庁障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況（令和7年度）

目標に対する達成度	
① 採用に関する目標	令和7年6月1日現在の実雇用率は、3.27%であり、法定雇用率（2.8%）を上回っている。
② 定着に関する目標	令和7年度途中において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 満足度に関する目標	障害者である職員のおおよそが観光庁で働いていることについて概ね満足しており、現在の仕事の内容に概ね満足している。
④ キャリア形成に関する目標	障害者である職員との人事面談や意見交換会、アンケート調査等を行い、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	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○各種相談員等を設置し、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、厚生労働省障害者雇用対策課など組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者に対し定期的に周知する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行っている。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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」及び「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を積極的に受講させるよう努める。
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	
	<ul style="list-style-type: none"> ○人事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	<ul style="list-style-type: none"> ○テレワーク環境を拡充し、職員が希望すれば、在宅勤務が可能となるよう環境を整備している。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、オフィス改修等の機会を捉えて障害者を含む職員が働きやすい執務室等の整備に努めるとともに、就労支援機器を整備する等、必要な対策を講じている。 ○障害者である職員に「就労パスポート」を作成・提出してもらい、面談を定期的実施し、障害者である職員一人ひとりがその障害特性に応じ活躍することができるよう、継続的に必要な措置を講じる。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○、障害者である職員に対して、障害者職業生活相談員への相談希望の有無の確認を四半期毎に行い、相談希望があった場合には、面談の機会を確保する。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。