

障害者職員活躍推進計画

機関名	海上保安庁
任命権者	海上保安庁長官
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
海上保安庁における障害者雇用に関する課題	海上保安庁においては、引き続き法定雇用率を維持するとともに、障害者である職員が各職場において“活躍”し、“定着”する更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	当該年6月1日時点において法定雇用率を達成 引き続き法定雇用率を達成するように計画的に採用を進めていく （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	相談しやすい環境を整え、障害者が活躍しやすい職場作りを進め、不本意な辞職者を生じさせない。 （評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③ キャリア形成に関する目標	障害者である職員がより活躍できるよう個々人の能力や障害の態様・程度に応じ、担当する職務の拡大を図る。
取組内容	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として、海上保安庁次長を選任（令和元年9月6日） ○障害者職業生活相談員（5人以上の障害者が勤務する事業所（本庁、大学校、学校、管区本部（以下「管区等」という。））ごとに資格認定講習を修了したものその他厚生労働省令で定める資格を有するもの1人以上）及びその候補者には、厚生労働省及び各労働局が主催する「公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させ、障害者職業生活相談員の資格を有する職員を増やす。

(2) 人材面	○障害者である職員とかかわりのある職員に対して、各労働局が開催する「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	
	○新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
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	○障害者が相談しやすい体制となるよう、障害者職業相談員だけでなく、各部署の人事担当者及び健康管理医を含め、内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、それらの連絡先を周知する。 ○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置や支援機関のスタッフの同席を認めるなど障害特性への配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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する。 ・「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。 ○障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者についても積極的な採用に努める。

(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する。 ○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する。
(4) キャリア形成	○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る。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談及び必要に応じた面談を実施し、障害者である職員の状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう環境整備を行う。 ○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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○本人が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
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する。