

障害者活躍推進計画の実施状況	
機関名	裁判所
任命権者	最高裁判所
計画期間	令和5年4月1日 ~ 令和8年3月31日 (3年間)
評価年度	令和7年度
目標に対する達成度	採用に関する目標:法定雇用率(2.8%)以上(令和7年6月1日時点) (実雇用率)3.08%
	定着に関する目標:不本意な離職者を極力生じさせない 離職者がいたが、職場環境が原因で離職した者はいなかった。
	満足度に関する目標:(満足・やや満足)90% (満足・やや満足)85.7%
取組内容の実施状況	<p>障害者の活躍を推進する体制整備 (組織面)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○最高裁判所の障害者雇用推進体制及び下級裁判所の実務者チームは、各関係部署と連携しながら、障害者雇用の推進に向けた各種取組を検討するとともに、障害者である職員を交えて、障害者活躍推進計画の実施状況の点検等の検討をそれぞれ行った。 ○障害者である職員の支援体制について、組織内外の役割分担及び相談先をまとめたチャートを更新し、関係者間で共有した。 ○障害者である職員の職業生活に関する相談先をまとめたリーフレットを更新し、全職員に周知したほか、障害者枠で採用された職員に交付した。 <p>(人材面)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員に選任予定の者に、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させた。 ○障害者雇用に携わっている者に厚生労働省・労働局等が開催する各種のセミナーを受講させた。 ○新たに障害者枠で採用された職員が配属される予定の部署において、管理職員の主導の下、障害者と共に働く職員を対象に「受入前ミーティング」を実施した。 ○障害者雇用の理念及び障害のある職員と障害のない職員が共に働くことの意義についての職員の理解を深めるため、各種セミナー及びハローワークの講師による「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の出前講座を実施した。また、厚生労働省がウェブサイトで公開している「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」のeラーニング版について、職員向けのポータルサイトに掲載し、過去に受講したことがない職員は積極的に受講するよう、また、過去に受講したことがある職員も知識を定着させるなど必要に応じて改めて受講するよう職員に周知した。 ○障害者である職員の上司等を対象として、知識、経験等の共有・確認のための意見交換、情報提供を行った。

	<p>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"> ○障害者である職員の配置部署において、当該職員の障害特性、希望を踏まえ、具体的な職務内容を考慮して職務を選定又は創出し、その後も執務状況を把握しながら、当該職員に適した職務の選定等を継続的に行った。 ○定期的な面談等の実施により、障害者である職員と業務の適切なマッチングができているかを確認し、業務内容・業務量の調整を継続的に行った。
	<p>障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 (職務環境)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者である職員からの要望を踏まえ、必要な施設・設備や就労支援機器等の備品を整備した。 ○障害者である職員の職務の作業マニュアルやチェックリスト等について、本人の意向を踏まえながら、より使いやすいものとなるよう必要な見直しを随時行った。 ○定期的な面談等を通じて必要な配慮等に変更がないかの確認を行い、本人の意向を踏まえ、必要な措置を講じた。 <p>(募集・採用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○採用選考に当たり、希望者に対して職場見学を実施した。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性等に応じて必要な配慮を行った。 ○採用選考に当たり、職務を幅広く選定し、求人票にわかりやすく記載するとともに、具体的な職務内容は障害特性に応じて配慮することを明確に説明し、障害種別や重度障害の有無に関わりなく多様な障害者の採用に努めた。勤務条件に関する事項についても求人票に分かりやすく記載し、十分な説明を行った。 ○現に非常勤職員として一定期間勤務する障害者を、選考手続を経て常勤職員として任用することを可能とするステップアップ制度により、令和8年4月の任用のための公募・選考を行った。 <p>(働き方)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者である職員の個々の事情に合わせ、勤務時間を柔軟に設定・変更するとともに、休暇制度や適用される社会保険制度について丁寧に説明した。 ○非常勤職員の任用、給与、勤務時間、休暇、サービス等の職員制度について、制度改正を踏まえ、障害者枠で採用された全国の非常勤職員が参照できるよう最高裁判所において作成したハンドブックを改訂し、周知した。 <p>(キャリア形成)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○現に非常勤職員として一定期間勤務する障害者を、選考手続を経て常勤職員として任用することを可能とするステップアップ制度により、令和8年4月の任用のための公募・選考を行った。(再掲) ○障害者枠で採用された職員を対象に、裁判所の組織や業務等に対する理解を深めることを目的とした説明会や研修を実施した。

	<p>(その他の人事管理)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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、状況把握・体調配慮を行った。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤における配慮等を検討した。 ○中途障害者の職務復帰にあたり、本人の申出により関係機関と障害特性等にかかる情報を共有のうえ適切な支援や配慮の在り方を検討し、職務の選定等を行った。 ○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機関等と障害特性等の情報を共有し、職務の選定や職場の環境調整など適切な支援や配慮を行った。 <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者が裁判所を利用する際に必要となる施策を検討するに当たって、障害者である職員の知識・経験を積極的に活用した。 ○「令和7年度における裁判所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」に基づき、障害者就労施設等から物品等の調達を行った。
<p>「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○採用に関する目標については達成しているが、引き続き達成できるよう、必要な取組を進めていく。 ○定着に関する目標については、職場環境が原因で離職した者はいなかったが、引き続き、不本意な離職者を極力生じさせないよう障害者である職員が職場定着して活躍できる環境作りに注力していく。 ○満足度に関する目標は、令和7年度は未達成となったが、前年度に引き続き比較的高い水準を維持できている。今後は更に、障害者である職員の声に耳を傾けながら、職場環境の整備に向けた取組を実施して満足度の向上につなげていきたい。 ○周囲の職員の障害に関する理解促進・啓発については、次年度以降も、様々な方法を検討しながら、継続的に取り組んでいきたい。