

障害者活躍推進計画	
機関名	裁判所
任命権者	最高裁判所
計画期間	令和8年4月1日 ~ 令和11年3月31日（3年間）
裁判所における障害者雇用に関する課題	<p>裁判所においては、平成30年12月に「裁判所における障害者雇用に関する基本方針」を策定した。この基本方針や障害者雇用促進法に基づき、これまで、定期的な面談の実施により障害のある職員と業務との適切なマッチングができているかを確認し、業務内容や業務量の調整を行うなどして、障害のある職員が働きやすく、定着できる職場を作るための取組を行ってきた。また、ステップアップの枠組みを活用し、障害者である非常勤職員を対象とした常勤職員への任用も行ってきた。こうした取組により、令和7年6月1日時点では、実雇用率を法定雇用率以上とするという採用に関する目標を達成するとともに、障害のある職員の職場に対する満足度も高い水準となっている。</p> <p>平成30年に発覚した障害者任免状況通報の内容の誤りの経緯等も踏まえ、今後も引き続き、障害者がいきいきと働くことのできる職場を提供するという法の趣旨を常に意識しながら障害者の採用に率先して取り組むとともに、障害者である職員が職場定着して活躍できる環境を作るため、これまで整備してきた体制やこれまで行ってきた各種取組を維持継続し、更に充実させる必要がある。</p> <p>最高裁判所は、下級裁判所を監督する立場として、裁判所全体における障害者雇用の状況をつぶさに把握するとともに、継続的に必要な対策を、講じていく必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （各年6月1日時点）法定雇用率以上</p> <p>（評価方法）毎年の障害者任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない ※障害者である職員の定着状況データを把握。 ※不本意な離職者とは、本人の責によらない職場環境への不適應を原因とする離職などが該当</p> <p>（評価方法）人事記録等を元に、障害者（平成30年度以降に障害者枠で採用した職員）の定着状況を随時把握・進捗管理。</p>
③ 満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】 （各年度）90%</p> <p>（評価方法）毎年4月時点で在籍している障害者（平成30年度以降に障害者枠で採用した職員。採用後1か月が経過していない者を除く。）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>

取組内容

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最高裁判所事務総局人事局長を選任する(既に選任済)。
○最高裁判所事務総長を本部長とし、障害者雇用推進者及び関係部署の担当者を本部員とする障害者雇用推進本部並びにその下に置かれた障害者雇用推進体制(実務責任者(人事局参事官)及び障害者雇用推進チームで構成)において、最高裁判所及び下級裁判所の障害者雇用の推進に向けた取組を検討する(障害者雇用推進本部及び障害者雇用推進体制は既に整備済)。
○高等裁判所は、高等裁判所事務局長を障害者雇用責任者とし、障害者雇用責任者及びその下に置かれた実務者チーム(障害者雇用推進担当者(人事課長)及びその他の担当者で構成)において、障害者雇用の推進に向けた取組を検討する(実務者チームは既に整備済)。また、最高裁判所並びに管内の地方裁判所及び家庭裁判所との連絡、調整等に関する業務を担当する障害者雇用推進調整担当者を置く(既に選任済)。
○地方・家庭裁判所は、地方・家庭裁判所長を障害者雇用責任者とし、障害者雇用責任者及びその下に置かれた実務者チーム(障害者雇用推進担当者(人事担当課長)及びその他の担当者で構成)において、障害者雇用の推進に向けた取組を検討する(実務者チームは既に整備済)。
○最高裁判所及び下級裁判所は、障害者雇用の推進に向けた取組の検討を行うに当たっては障害者である職員の参画を広く呼びかける。
○最高裁判所の障害者雇用推進体制は、必要に応じて関係部署の担当者を交え、障害者活躍推進計画の実施状況の把握・分析、対策の検討等を随時行う。障害者雇用推進本部は、障害者雇用の推進に向けた取組等を随時検討するほか、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・計画の見直し等を議題として、概ね年1回、検討会議を開催する。
○下級裁判所の実務者チームは、必要に応じて関係部署の担当者を交え、各裁判所における障害者活躍推進計画の実施状況の把握・分析、対策の検討等を随時行う。障害者雇用責任者及び実務者チームは、各裁判所における障害者雇用の推進に向けた取組等を随時検討するほか、各裁判所における障害者活躍推進計画の実施状況の点検等を議題として、概ね年1回、検討会議を開催する。
○障害者である職員の数にかかわらず、各裁判所に障害者職業生活相談員を1人以上選任する(既に選任済)。
○外部の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、労働局、公共職業安定所、障害者が利用している支援機関等)と連携体制を構築するとともに、組織内外の役割分担及び相談先を整理した上、関係者間で共有する。
○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、定期的に更新を行う。

(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)に、障害者職業生活相談員資格認定講習又は「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」を受講させる。</p> <p>○厚生労働省等が開催する各種のセミナー、講習会等について、障害者雇用に携わっている者に積極的に受講させる。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の積極的な受講を募る。また、同講座のe-ラーニング版を積極的に活用する。</p> <p>○障害者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が障害特性等に関する情報や配慮の内容などを共有・確認し、障害に対する理解を深めるための「受入前ミーティング」を実施する。</p> <p>○障害者が配属されている部署において、人事異動等により共に働く職員が変わる場合、障害特性に応じて必要があれば、管理職員が共に働く職員に対して、障害特性等に関する情報や配慮の内容などを共有し、必要な調整を行う。</p> <p>○障害のある職員と障害のない職員とが共に働くことの意義について、一人一人の職員が深く理解し、実感できるよう、障害に関する理解促進・啓発のための研修、意見交換会等を実施する。</p> <p>○障害者と共に働く職員を対象として、知識、経験等の共有・確認のための意見交換会等を実施する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○障害者が活躍できる職場を積極的に見いだすという観点及び長期的に活躍できるよう障害者の成長を支援するという観点を意識しながら、現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○定期的な面談やアンケートの実施により、障害者と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う。</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	<p>○障害者からの要望を踏まえ、必要に応じその知見等も生かしながら、施設・設備や就労支援機器等の備品の整備を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化・見直しを検討する。</p> <p>○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、合理的配慮の範囲で継続的に適切な措置を講じる。</p> <p>○裁判所におけるデジタル化の状況を踏まえ、デジタル技術を活用した職務環境の整備を検討する。</p>

<p>(2)募集・採用</p>	<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行う。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、職場見学を実施する。 ○非常勤職員の募集に当たっては、職務を幅広く選定して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る。 ○非常勤職員の採用選考に当たっては、勤務条件に関する事項について、求人票にわかりやすく記載するとともに、十分な説明を行う。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、連絡手段としてメールを活用する、常勤職員の選考を行う場合にプレ雇用を実施するなど、合理的配慮指針を参考にしながら、障害特性への配慮を行う。 ○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、障害者である職員を対象とした常勤職員の選考に当たり、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職員への任用に係る公募を行う。 ○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。</p>
<p>(3)働き方</p>	<p>○本人の意向を踏まえつつ、フレックスタイム制・早出遅出勤務・休憩時間の弾力的な設定を行うなど勤務時間等を柔軟に設定するよう配慮する。 ○各種休暇制度について丁寧に説明し、個々の障害者の状態や働き方に応じた休暇制度の利用を促進する。</p>
<p>(4)キャリア形成</p>	<p>○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、障害者である職員を対象とした常勤職員の選考に当たり、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職員への任用に係る公募を行う。(再掲) ○裁判所職員として必要な知識・経験を付与する観点から、常勤職員については、一般的な研修体系の枠組みの中で、障害特性等に応じて必要な合理的配慮を講じ、研修を受講させ、非常勤職員については、本人の希望、職務上の必要性等を踏まえて相当な研修を受講させるとともに、必要に応じて職務上の知識、技能等を付与するための勉強会等を実施する。 ○定期的な面談等の場面において、長期的な雇用継続に向けた職務遂行能力の成長支援という観点から、障害者である職員に対し、担当職務についてのフィードバックを行う。</p>
<p>(5)その他の 人事管理</p>	<p>○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・体調配慮を行う。 ○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する。 ○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、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、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。</p>

4. その他

- 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は、障害者である職員の知識・経験を積極的に活用する。
- 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。
- 障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げる。
- 民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含めることについて検討する。