

障害者活躍推進計画の実施状況	
機関名	大阪家庭裁判所
任命権者	大阪家庭裁判所
計画期間	令和2年4月1日 ～ 令和5年3月31日（3年間）
評価年度	令和3年度
目標に対する達成度	採用に関する目標 (実雇用率)2.60%
	定着に関する目標 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。
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> <p>○実務者チームにおいて、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した。また、障害者活躍推進計画の実施状況の点検に当たっては、障害者である職員を交えて検討を行った上で、同計画の実施状況の点検・計画の見直し等を議題として、障害者雇用推進者及び実務者チームにおいて検討会議を開催した。</p> <p>○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作成し、関係者間で共有した。</p> <p>○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全職員に周知した。</p> <p>(人材面)</p> <p>○障害者職業生活相談員に選任予定の者に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た。</p> <p>○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。</p> <p>○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、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」のeラーニング版も積極的に受講するよう全職員に周知した。</p> <p>○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会を実施した。</p> <p>障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <p>○定期的な面談やアンケートの実施により、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> <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> <p>○障害者である職員が使用する作業マニュアルについて、本人の意向を確認しながら、より使いやすいものとなるよう随時見直しを行った。</p> <p>○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>

	<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。 ○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の運用が開始され、当裁判所において、令和4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、取得できる休暇を丁寧に説明した。 ○最高裁判所が作成した非常勤職員の任用、給与、勤務時間、休暇、服務等の職員制度に関するハンドブックを、障害者枠で採用された非常勤職員に周知した。 <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の運用が開始され、当裁判所において、令和4年4月の任用のための公募・選考を行った。(再掲)
<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、今年度においては達成しているが、令和3年3月に法定雇用率が引き上げられたことも踏まえ、令和4年6月1日時点においても達成できるよう、引き続き必要な取組を進めていきたい。 ○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を整えていきたい。 ○障害者である職員の職務の選定・創出については、次年度以降も、各部署の状況を随時把握し、情報を共有しながら、継続的に取り組んでいきたい。 ○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。