

金融庁障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

評価年度	令和4年度
目標達成度	<p>【採用に関する目標】 実雇用率：2.59% （参考）法定雇用率：2.60% ※令和4年6月1日時点。法定雇用障害者数以上の職員を雇用。</p> <p>【定着に関する目標】 令和4年度において、不本意な離職は生じていない。</p> <p>【満足度に関する目標】 満足度の向上のため、半期に一度、障害者採用の全職員に対してカウンセラーによるサポートカウンセリングを実施。</p> <p>【キャリア形成に関する目標】 管理職及び人事担当者による定期的な面談等を通じ、職務への満足度、障害特性、要配慮事項等を考慮した人事配置を行った。</p>
取組の実施状況	<p>【障害者の活躍を推進する体制整備】</p> <p><組織面></p> <p>○ 本人が利用する就労支援機関と連携し、本人及びその上司への定着支援面談等を実施した。</p> <p><人材面></p> <p>○ 障害者が配属されている部署の人事担当者等に対し、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を案内し、参加させた。</p> <p>○ 障害者の職場への定着に関する事務を総括する職員に、「公務部門職場適応支援者養成セミナー」「障害者雇用セミナー（経験交流会）」「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講させた。</p> <p>【障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出】</p> <p>○ 定期的な面談等を通して把握した職務への満足度、障害特性、要配慮事項、本人が自覚する強み等も考慮しながら職務の選定及び新たな職務の創出について検討し、可能な範囲で職務の見直しを実施した。</p>

	<p>【障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理】</p> <p><職場環境></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就労支援機器（大画面モニター、読み上げソフト等）を本人の要望を踏まえ導入しているが、引き続き必要な措置を検討し、可能な範囲で配慮を実施した。 ○ 一部の課室において、本人及び就労支援機関とも相談の上、就労パスポートを作成し、本人の希望に沿って上司や同僚に共有した。 <p><募集・採用></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ステップアップの枠組みを活用し、非常勤職員として一定期間勤務した障害者を対象に、常勤職員への任用に係る公募を実施した。 <p><働き方></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ テレワーク勤務や時差出勤の実施を検討し、職務の状況に応じて可能な範囲で実施した。 ○ 時間単位の年次休暇、病気休暇等の各種休暇の利用を促進した。 <p><キャリア形成></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ステップアップの枠組みを活用し、非常勤職員として一定期間勤務した障害者を対象に、常勤職員への任用に係る公募を実施した。 <p><その他の人事管理></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 定期的な面談や就業時間内における日常的なコミュニケーション等を通じて職員の状況把握・体調配慮を行った。
--	---