

個人情報保護委員会障害者活躍推進計画

|                          |                                                                                                                           |                                                                                                                                       |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機関名                      | 個人情報保護委員会                                                                                                                 |                                                                                                                                       |
| 任命権者                     | 個人情報保護委員会委員長                                                                                                              |                                                                                                                                       |
| 計画期間                     | 令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）                                                                                                 |                                                                                                                                       |
| 個人情報保護委員会における障害者雇用に関する課題 | 個人情報保護委員会においては、令和6年度において法定雇用率を達成している状況である。<br>引き続き、法定雇用率以上の実雇用率を維持するため取組を維持するとともに、当委員会で働く障害者の活躍の推進のために必要な体制整備や取組を行うこととする。 |                                                                                                                                       |
| 目標                       |                                                                                                                           |                                                                                                                                       |
| ① 採用に関する目標               | 【実雇用率】<br>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上<br>※参考 令和6年6月1日時点の実雇用率：3.38%<br>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理                                |                                                                                                                                       |
| ② 定着に関する目標               | （各年度）不本意な離職者を極力生じさせない。<br>（評価方法）毎年度末、人事記録やアンケート等を基に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理                                                  |                                                                                                                                       |
| ③ 満足度に関する目標              | 【満足度の全体評価】個情委で働いていることについての全体評価について「満足」「やや満足」の割合が60%以上<br>（評価方法）在籍している障害者に対しアンケート調査を実施し、把握・進捗管理                            |                                                                                                                                       |
| 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、総務課長等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検、見直し等を行う。<br>○相談窓口を設置し、障害者である職員に周知する。<br>○定着支援等に当たっては、必要に応じ、就労支援機関等と連携して対応する。 |
|                          | (2) 人材面                                                                                                                   | 職員を対象とした研修や情報提供等により、障害者への対応や合理的配慮についての理解を図り、職場における障害者の活躍を推進するための人材育成に努める。                                                             |
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出  |                                                                                                                           |                                                                                                                                       |
|                          |                                                                                                                           | 在籍している障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、面談等を通じて、職務の選定及び創出について検討を行う。                                                                             |

|                            |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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     | 定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                            | (2) 募集・採用    | <p>○障害特性に配慮した募集・採用の実施（プレ雇用等）、多様な任用形態の確保に向けた取組（ステップアップの枠組み等）に努める。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下のような不適切な取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> |
|                            | (3) 働き方      | テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用促進、各種休暇の利用促進に努める。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                            | (4) キャリア形成   | 意欲・能力や本人の希望も踏まえ、非常勤から常勤への転換について検討を行う。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                            | (5) その他の人事管理 | 定期的な面談の設定や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を実施するとともに、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等に努める。                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 4. その他                     |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                            | その他の人事管理     | 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（平成 24 年法律第 50 号）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。                                                                                                                                                                                                                                                                |