

内閣官房障害者活躍推進計画の実施状況の点検について※令和4年8月時点

障害者活躍推進計画（R2.4.1内閣総理大臣決定）		これまでの実施状況
目標		
①採用に関する目標		
目標：実雇用率（各年6月1日時点において、法定雇用率以上の実雇用率を達成する。） 評価方法：毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。 （参考）令和元年12月31日時点の実雇用率2.70%		○各年6月1日現在の実雇用率は、令和2年2.80%、令和3年2.75%であり、いずれも法定雇用率（令和2年度2.5%、令和3年度2.6%）以上の実雇用率を達成した。
②定着に関する目標		
目標：不本意な離職者を極力生じさせない。 評価方法：各部局に対して、毎年、状況調査を実施して把握・進捗管理。		○令和元年度以降計6名おり、令和元年度において5名（体調不良等）、令和3年度において1名（体調不良）となっている。
③満足度に関する目標		
目標：アンケートにおける職員の満足度が、8割を超えることを目指す。 評価方法：毎年1月1日時点で在籍している障害者である職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。		○令和3年3月に実施した「職場等の満足度に関するアンケート」の結果は以下のとおりであり、全体満足度については目標を達成しているが、相談体制等の職場環境、勤務する上での障害への配慮の満足度等については目標が達成できていない。 ・内閣官房で働いていることの全体満足度80% ・相談体制等の職場環境の満足度50% ・勤務する上での障害への配慮の満足度55% 等
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内閣官房内閣審議官を選任する（令和元年9月6日に選任済み）。 ○障害者雇用推進者、障害者活躍推進計画担当部署の責任者及び会計担当部署の責任者を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置する（令和2年10月1日までに設置）。 ○「障害者雇用推進チーム」については、第1回を令和2年10月に実施予定。以後、原則として年1回開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。また、必要に応じて、適宜開催する。 ○令和2年10月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員）を整備。組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、専門アドバイザー、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、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、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。		○「障害者雇用推進チーム」を以下のとおり開催し、毎年度の障害者雇用の取組状況や雇用状況等について、適宜、障害者雇用推進者（内閣官房内閣審議官）等に報告。 第1回：令和2年11月 第2回：令和4年1月 ○障害者職業生活相談員を各部局等毎に指名。 ○令和4年7月に「内閣総務官室及び内閣人事局に障害者雇用専門支援員を置く規則」を定め（関係規則を整備し）、同年8月に内閣官房における障害者の雇用の推進に関する専門的事項等に係る事務に従事する「障害者雇用専門支援員」を1名採用。 ○障害者雇用専門支援員が中心となって、各部局の総務担当者、支援担当者及び外部の支援機関等の連携・情報共有を図りつつ、障害者職員の業務支援、体調管理等を推進。
(2) 人材面		
○障害者職業生活相談員に選任された者全員について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障害者が配属されている部局の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加者を募る。また、身体障害者をサポートするため、関連する研修資料等の受講案内を行う。 ○障害者が配属されている部局の職員を中心に、厚生労働省が実施する「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者育成事業」の受講案内を行い、受講者を募る。		○計画に基づき、各種障害者雇用支援セミナー等の開催について、障害者職員が配属されている部局担当者等に案内・周知を行い、積極的な参加の呼び掛けを実施。 ○障害者雇用の推進のため、令和4年度に新たに研修充実のための新規予算を措置し、関連業務に関する職員の資質向上に係る研修を実施予定。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
○各部局において、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、年に1回以上、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。 ○各部局において、新規採用又は局内異動その他定期的な面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。		○計画に基づき、各部局において、障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出に係る取組を適切に実施。

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	○基礎的環境整備について、施設等の整備状況に応じて車いす対応エレベーター、多目的トイレ、スロープ等を整備し、適切に管理する。点字ブロックのない場所の介助や筆談等の対応は必要に応じて警備員が行う。 ○各部局において、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入や執務室のレイアウトの工夫等の環境整備を検討する。 ○各部局において、新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○各部局において、障害者及びその同僚・上司等の職員の要望も踏まえ、労働局・ハローワークの相談窓口への相談や、当該窓口に配置された職場適応支援者の活用について、検討する。 ○各部局において、内閣人事局が実施している障害者ワーク・サポート・ステーション事業による障害者の職場実習の実施等を通じ、障害者雇用に係るノウハウの蓄積に努める。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。	○計画に基づき、各部局において、職務環境の整備に係る取組を適切に実施。
(2) 募集・採用	○各部局において、採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ○各部局において、障害者の特性に応じた引き継ぎ書の用意等を行う等、障害者である職員の方がスムーズに業務を開始することができるよう努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。 ・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。	○計画に基づき、各部局において、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫した採用選考を適切に実施。 ○令和元年度に人事院試験合格者等から常勤職員14名を新規採用。また、新規に期間業務職員として13名を採用し、計27名の障害者を採用。 ○令和2年度に新規に障害者の期間業務職員9名を採用。 ○令和3年度に新規に障害者の期間業務職員11名を採用。
(3) 働き方	○各部局において、テレワーク勤務、フレックスタイム制、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の活用にも努める。 ○各部局において、時間単位の年次有給休暇や傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇利用の促進に努める。	○新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の一環として、計画的に可能な限りテレワーク勤務を推進。
(4) その他の人事管理	○各部局において、月1回の定期的な面談の設定や必要に応じて随時面談を実施するなど、状況把握・体調配慮を行う。 ○各部局において、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、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を検討する。 ○各部局において、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。）も含め、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。 ○各部局において、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。	○計画に基づき、各部局において、定期又は随時に面談を設定し状況把握・体調配慮を行う等の人事管理を適切に実施。
4. その他		
	○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。 ○障害者就労施設等からの物品及び役務の調達については、その内容や調達先施設等を広げる。	○左記のような取組を推進。