

## 今後の障害者雇用施策の充実強化について（案）

障害者雇用の促進については、2017年9月から約1年にわたって開催された「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」によって幅広く議論され、その議論の成果が2018年7月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」（以下「研究会報告書」という。）としてとりまとめられたところである。今後の障害者雇用施策については、その議論を十分踏まえつつ検討を深める必要がある。

このような中で、今般、国及び地方公共団体（以下「国等」という。）の多くの機関で、対象障害者の確認・計上に誤りがあり、法定雇用率が達成されない状態が長年にわたって継続していたことが明らかとなった。このような事態は極めて遺憾であり、制度を所管する立場にある厚生労働省及び国等はこれを重く受け止めた上で、再発防止を徹底するだけでなく、これを契機として、今後は民間事業主に先駆けた取組にも積極的にチャレンジする等、名実ともに民間事業主に率先垂範する姿勢のもとで、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていくことが必要である。

このような状況を踏まえ、官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、また、全ての労働者にとっても働きやすい場を作ることを目指すことが重要であるという観点から、以下のとおり、法的整備を中心に、今後の障害者雇用施策の充実強化に取り組むことが必要である。

### 第1 民間事業主における障害者雇用の一層の促進に関する措置

研究会報告書においては、就労を希望する障害者の希望や障害特性が多様化する中において、働き方の選択肢の拡大や、長く安定的に働き続けられる環境整備に向けた対応や制度の在り方のほか、中小企業における障害者雇用の推進等を図るための方策について、多岐に渡る論点が整理された。

これを踏まえ、民間事業主における障害者雇用の一層の促進を図る観点から、以下の対応が必要である。

#### 1 週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援

現行の障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度においては、週所定労働時間20時間未満での働き方は支援の枠組みの対象とされていない。これは、通常の労働者の所定労働時間の半分に満たない時間での労働は、それにより職業生活において自立しているとは言えないのではないかという考えに基づくものである。

一方、精神障害者について、2018年4月から雇用義務の対象に追加されたこと、手帳所持者自体が増加していること等も相まって、就労希望者が大幅に増加傾向にあり、その中には、障害の特性から、中長期にわたり現行の雇用率制度の対象となる働き方（週所定労働時間20時間以上の勤務）に移行できない者や、こうした働き方を求められること自体がストレスに繋がる者も一定程度見られるところである。また、週所定労働時間20時間未満の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が

一定程度見られ、結果として、週所定労働時間 20 時間以上の勤務に移行していく者、安定的に長く働き続けられる者等も多く見られるところである。

これらを踏まえ、雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週所定労働時間 20 時間以上の労働者とする枠組みを維持しつつ、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、週所定労働時間 20 時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給することが適当である。

その際、給付金の単価については、調整金・報奨金の単価、週所定労働時間が 20 時間から 30 時間までの短時間労働者の雇用率のカウント（0.5）との均衡や納付金財政の持続可能性を踏まえ、調整金・報奨金の単価の 4 分の 1 程度とすることが適当である。

また、中長期にわたり 20 時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないことが適当である。

さらに、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する支援が、週所定労働時間 20 時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、現行のトライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が 10 時間であることを踏まえ、10 時間とすることが適当である。

## 2 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設

中小企業については、法定雇用義務が課されているにも関わらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）も多く残されている等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。

このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度を創設することが適当である。

その際、障害者雇用に関する取組は、各組織及び障害者本人等の状況に応じて様々に進められていることを踏まえ、幅広い評価項目を設定した上で、一定の点数以上となる企業を認定する「ポイント制」とすることが適当である。

また、不断の取組推進が重要であることを踏まえ、設備・制度等のストック又は静的状態だけでなく、直近の進展状況等のフロー又は動的状態も評価することが適当である。

さらに、認定制度の実施に当たっては、認定のメリットを明確に周知することが重要である。

なお、認定制度における評価項目として考えられる例は以下のとおりである。認定に当たっては、先進的な取組を進めている事業主を認定する制度趣旨を踏まえ、法的義務を果たしていることを前提とし、例えば、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成していることその他労働関係法令に違反する重大な事実がないこととすることが適当である。

- (1) 障害者雇用の推進体制の整備
- (2) 障害者雇用に関する理解浸透
- (3) 職務の選定・創出

- (4) 職場環境の整備
- (5) 雇用管理の充実
- (6) 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案
- (7) 募集・採用の取組
- (8) 職場定着の取組
- (9) 関係機関との連携

### 3 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討

現行制度をもとにすると、法定雇用率は、2021年4月より前に2.3%に引き上げられた後も、激変緩和措置の適用期限が到来する2023年4月の見直し等において、引き上げられる可能性がある。企業としては、法定雇用率の引上げ幅が大きい場合、引上げ後の法定雇用率を達成するために行う障害者の採用や職場定着の取組は数年がかりの取組が必要となることもあることを踏まえる必要がある。

この点、今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その場合の具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論することが適当である。

なお、法定雇用率の在り方については、上記のほか、計算式の分子（雇用されている障害者）における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント（暫定措置として1カウントとして算定）の取扱い等に係る論点が挙げられているが、就労継続支援A型事業所については、福祉施策との調整を重ねる必要があること、短時間労働者に係る雇用率については、時限的な措置として導入した効果を分析する必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行うことが適当である。

### 4 障害者雇用調整金・納付金等の仕組みの検討

#### (1) 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用

障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用範囲については、研究会報告書において、「平成25年から雇用義務の対象とされている50人規模以上に限定して適用拡大していくこととするのが適当ではないか。」とされている。

この点、当分科会では、制度の対象拡大は慎重に検討すべき、障害者雇用の土壌づくりから丁寧に意識改革を促さないと雇用が進まない、50人以上に拡大すれば調整金の範囲も拡大され雇用のインセンティブになるのではないかなど等の指摘があった。これを踏まえ、中小企業に対する調整金及び納付金の適用に関しては、納付金財政の持続可能性、中小企業における障害者の受入れ体制の整備や支援機関等との関係構築、就労支援機関における理解の状況等を踏まえつつ、納付金の額を引き下げる等の猶予措置及び報奨金の要件緩和を含めて引き続き総合的に検討することが適当である。

## **(2) 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金**

大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金については、研究会報告書において、「一般的な中小企業への影響には配慮しつつ、法定雇用義務を一定以上超過した場合には支給額を逡減又は停止させる、障害者雇用調整金の単位調整額を一定程度減額するといった措置を講ずることが考えられる。」とされている。

この点、当分科会では、大企業に対する上限額設定については理解できる、A型事業所における障害者の就労場所が失われる懸念がある、支給上限額の設定や支給対象となる事業所の見直しを行うことは妥当である等の指摘があった。これらの指摘に加え、上限額の設定に関しては、社会連帯の理念に基づき、企業間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることが納付金制度の目的であること、また、就労継続支援A型事業所の見直しが近年行われてきたことに留意して、障害者雇用に当たって特別にかかる費用と企業規模の関係、納付金制度に基づく調整金と就労継続支援A型事業所に支給される障害福祉サービスの報酬との関係等の整理を踏まえつつ、大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱いについて、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

## **(3) 障害者雇用納付金財政の調整機能**

障害者雇用納付金財政の調整機能については、研究会報告書において、「単年度財政が赤字になった時点で、赤字額の程度に応じて翌年度以降の障害者雇用調整金の額を減額させる仕組み等をあらかじめ規定しておくこと等も考えられるのではないかとされている。」とされている。

この点、当分科会では、納付金制度を維持するためには上限設定を含め何らかの調整をしていかなければならないことはやむを得ない等の指摘があった。これを踏まえ、調整金の支給額について一定の枠組みを設けることからすれば、まずはそうした制度改正の影響等も踏まえつつ、障害者雇用納付金財政の調整機能について、引き続き検討することが適当である。

## **5 その他の課題**

### **(1) 除外率制度に関する対応**

除外率制度については、研究会報告書において、「特定の業種の障害者雇用に対する意欲を削がないようにするためにも、現在適用されている除外率の更なる引下げについては慎重に対応すべきとの意見も多い。」とされている。

この点、当分科会では、除外率制度はノーマライゼーションの観点から廃止すると決めたものである、除外率引下げの課題や引下げ時の問題点への対処こそが必要、障害者が就くのが難しい職種が現状として残っているのは事実であり経過措置であったとしても一定割合残しておくことは政策的には必要、将来的にどう変えていくかを議論することは必要、諸外国での該当する業種の対応も参考にする必要等の多岐にわたる指摘があった。これを踏まえ、除外率の廃止について、諸外国を含め、特定の業種における障害者雇用の実態把握を行いながら、引き続き検討することが適当である。

## (2) 障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価

障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価については、研究会報告書において、「長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。」とされている。

この点、当分科会では、上記措置を肯定する意見のほか、「常勤雇用の障害者が長期に就労することは当然であって、カウントの上積みは理念的に問題。」等の指摘があった。これを踏まえ、長期継続雇用の評価について、引き続き検討することが適当である。

## (3) 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保

在宅就業障害者支援制度については、研究会報告書において、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しが考えられるのではないかとされている。

この点、障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていること、在宅就業障害者支援制度があくまでも一般就労への移行制度として設けられているものであること等にも関係することを踏まえつつ、自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

## (4) 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討

障害者雇用率制度の対象障害者の範囲については、研究会報告書において、「障害者雇用率制度の対象となる精神障害者等の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証の交付者を対象としてはどうかというもの等、様々な意見が出されたほか、障害者雇用率制度の対象となる身体障害者の範囲について、障害者手帳ではなく就労能力の判定等によることとしてはどうかという意見が出されたところ、制度の公平性等を担保するため、まずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査した上で議論することとすべきである。同様の議論として、難病患者の就労支援等の観点からも、障害者手帳を所持していない者に対する障害者雇用率制度の対象とすることについての意見が出されたが、これについてもまずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査していくことが重要である。」とされている。

この点、当分科会では、「知的障害の療育手帳は、国の制度ではなく、都道府県によって制度に若干の相違が存在。手帳所持を原則とすること、基準にすることが合理的なのか。手帳については慎重な審議が必要。」、「障害者の定義については、社会保障審議会とも連携してきっちりと議論していくべき。」、「手帳のみに関わらず働きづらさを抱える障害者に対しては一定の支援は必要。ただ、手帳制度によらない支援の方策は、専門家も入った検討会を設置して、中長期的に議論して欲しい。その際、現在働いている障害者の不利益にならないよう配慮しつつ、働きづらさに応じた支援が可能となるよう、就労能力や職業適性に関する判定の在り方もあわせて検討して欲しい。」、「精神障害者等の就労パスポート作成に関する検討会において、手帳を所持しない者に対する支援の在り方について、将来的に議論することもあり得るのではないか。」等の指摘があった。これを踏まえ、障害者雇用率

制度の対象障害者の範囲について、諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

#### **(5) 障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握**

2013年の法改正により、障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の規定が明記され、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を作成し、周知してきた。

この点、今後、公務部門を含め、差別禁止及び合理的配慮の提供の実効性を一層高めていくことが求められることを踏まえ、民間事業主における差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、幅広く実態を把握することが適当である。

#### **(6) 障害者に対する短時間勤務制度の措置や通勤支援の検討**

短時間の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が一定程度見られる。さらに、中途障害者が障害の程度の変化に応じて短時間で勤務することを可能とすれば、仕事と治療の両立という課題の解決にも資するとも考えられる。

この点、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを含め、合理的な配慮の提供の中で行われている事例があることを踏まえつつ、現場の実態を把握しながら、引き続き検討することが適当である。

また、重度身体障害者等において、通勤に係る継続的な支援のニーズが存在することを踏まえつつ、通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

## **第2 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握及び障害者の活躍の場の拡大に関する措置**

今般の事案については、2018年10月23日に開催された「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」で決定した「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）に基づき、障害者雇用の理念や推進の考え方及び制度の理解を改めて確認・徹底し、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組とあわせて、率先垂範して障害者雇用を進める立場から、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を政府一体となって着実に進めることが必要である。その際、公務部門で、知的障害者、精神障害者及び重度障害者等の就労困難性の高い障害者の雇用を積極的に進めることや、そのためにジョブコーチ等に相当する個別支援サービスを活用できるようにすることが重要である。また、取組状況については、適切な時期に当分科会においてフォローアップを行うことが重要である。

その上で、基本方針において、再発防止に係るチェック機能の強化に向けた更なる検討として、法的整備を視野に入れた検討を行うこととされていることも踏まえ、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握及び障害者の活躍の場の拡大を進める観点から、以下の対応が必要である。

## 1 国及び地方公共団体の責務の明確化及び任免状況の公表義務の創設

国等の機関は、障害者の雇用について民間事業者その他国民一般の理解を高めるように努める責務を有し、民間事業者に対して率先垂範して障害者を雇用する立場にある。

基本方針において、国の行政機関等における障害者の任免状況について、これまで実施してきた厚生労働省による一括した公表と併せて、各機関における説明責任を果たす観点から、各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組みを検討することとされている。

この点、国等の機関は障害者雇用を推進すべき立場にあることを踏まえ、官民を問わず障害者雇用を推進していくためにも、法律において、障害者を雇用する立場としての国等の責務を明確化するとともに、国等の機関自らが障害者の任免状況を公表することが適当である。

## 2 障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定の整備

法定雇用率を達成していない国等の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者雇用に対する意識・ノウハウが不足していること等から、採用した障害者の職場定着が進まなかったり能力を発揮しにくかったりする状態が生じないよう、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。

このため、国等の機関において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、法律において、障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定を整備することが適当である。また、国等の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働省において、計画の作成指針を丁寧を示すことが適当である。

具体的には、計画の期間について、概ね2～5年間で望ましいと考えられる。また、計画の内容については、別紙に掲げるような取組例が考えられ、それらの取組に係る目標を設定することが考えられる。

## 3 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任

障害者雇用促進法において、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任について、民間事業者に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、各府省は、障害者雇用の推進に関する実務責任者を障害者雇用推進者に相当するものとして、速やかに配置することとされ、また、障害者職業生活相談員に相当するものとして、障害者本人からの相談を受け付ける相談員を職員の中から選任し配置することとされている。

このため、基本方針において国の行政機関における障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員に相当する者をそれぞれ選任するだけでなく、国等の機関に対しても、民間事業者と同様に、法律において推進者及び相談員の選任に関する規定（相談員に関する必要な資格要件を含む。）を整備することが適当である。

#### 4 国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定の整備

障害者雇用促進法において、厚生労働大臣による報告徴収等の権限について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、厚生労働省は、各府省から通報される任免状況に関して、各府省が保存する通報対象となる障害者の名簿や障害者手帳の写し等の関係書類について必要な調査を行い、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等の実務が適切に実施されているかを確認することとされている。

この点、関係閣僚会議で決定した基本方針に基づく取組だけでなく、障害者雇用促進法の実効性を確保するため、厚生労働省が、国等の機関に対し、報告徴収できる規定を整備するとともに必要な体制を整備することが適当である。

#### 5 国及び地方公共団体に対する解雇の届出義務の適用

障害者雇用促進法において、障害者である労働者を解雇する場合（労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合等を除く。）の公共職業安定所長への届出義務について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

この届出については、解雇された障害者である労働者の支援の観点から、国等の機関に対しても規定することが適当である。

#### 6 書類保存義務の明確化

障害者雇用促進法施行規則において、常時雇用する対象障害者に関する書類の保存義務について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、各府省は、通報対象となる障害者の名簿を作成するとともに、障害者手帳の写し等の関係書類を保存することとされている。

この関係書類は、障害者雇用率の算定の基礎となるものであり、事後的な調査に利用することによって算定の正確性の確認が可能となるものであるため、障害者雇用率制度を適正に運用していくためには、その保存を基本方針に基づいて行うのではなく、法律上の義務とすることが適当である。

なお、書類の保存義務は、障害者雇用率制度の運用上官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても国等と並んで法律上の義務とすることが適当である。

#### 7 対象障害者の確認方法の明確化

今般の公務部門における障害者雇用に関する事案について、国の行政機関側の問題として、特定分野の対象障害者を判定する際の恣意的な基準の使用、計上すべきでない職員の計上といった「対象障害者の杜撰な計上」のほか、身体障害者は「原則として」障害者手帳により確認することとされているが、例外を厚生労働省に確認することなく解釈した等、「対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如」等も指摘された。

また、基本方針において、厚生労働省は、通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数の計上に関して、明確な判断基準を改め



て示すとともに、それらの確認・計上等に係る留意事項について示した手引きを作成し、各府省に送付することとされている。

この対象障害者の確認方法の明確化は、障害者雇用率の算定の正確性の基礎となるものであるので、障害者雇用率制度を適正に運用していくためには、その明確化を基本方針に基づいて通達等によって行うのではなく、法律上明確化することが適当である。

なお、対象障害者の確認方法の明確化は、障害者雇用率制度の運用上官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても同様の明確化をすることが適当である。

## 8 国等の機関における納付金制度の適用等

障害者雇用促進法において、納付金制度について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

この点、国等から納付金を徴収することは、国民の税金から支払うことになり、結果的に国の納付義務を国民に転嫁することとなる等の課題がある。その中で、そもそも、国等の機関は率先して障害者雇用を推進すべき立場であることから、法定雇用率の達成を前提として取組を確実に進めていくことが重要である。

なお、納付金制度は、障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるという社会連帯責任の理念に立ち、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るための制度であり、納付金が果たしてきた機能を維持するためにも、今般の公務部門における事案に関わらず、納付金制度を引き続き適切に運用することが適当である。

## 9 法定雇用率の達成に向けた計画的な取組等

国等の機関の多くでは、法定雇用率を達成していない状況が明らかとなったことから、速やかに法定雇用率の達成に向けて取り組むことが必要となっており、各府省は2019年末までに約4千人の障害者を採用することが必要となっている。

この点、当分科会では、「不適切な状態が何年も続くということ容認すれば、民間に対して、雇用率を達成するように指導できないのではないか。」といった懸念が示される一方で、「1年間で4,000人の障害者を採用することにより数合わせのための問題が生じるのではないか。」「早急に4,000人の採用というのは大事なことであり、期限を決めなければいつになったら達成できるのかという問題もあるのかもしれないが、1年間という期間をきっちりしたものではなく、ある程度雇用の質の確保の取組を行いながらそれぞれの方々の就業の状況を見ながら検討していくことも必要ではないか。」「中央官庁はノウハウを持っていないことを踏まえ、民間のいろいろな制度、施策、特に特例子会社で雇用を進めるノウハウについて、中央官庁でも取り入れることが必要ではないか。」「大量採用による民間企業への影響も危惧されることについても十分な配慮をいただきたい。」等の指摘があった。

これを踏まえ、障害者の採用に関し、各府省は、2019年1月を始期とする法令に定められた1年間を計画期間とする採用計画に基づき取組を進めることを第一としながらも、数合わせとならないよう雇用の質の確保を図る観点から採用の進め方を検討するとともに、

民間における取組も参考にしつつ、国としてどのような取組ができるかについても検討することが適当である。また、国等における障害者採用による民間事業主への影響に配慮することが重要である。

## 【別紙】障害者活躍推進計画における取組例

### (1) 障害者の活躍推進に関する基礎的事項

- ① 組織内の体制整備のための取組
  - ・ 障害者雇用推進チームの設置
  - ・ 障害者雇用の推進に関する実務責任者の選任
  - ・ 人事担当者・障害者本人等からの相談に対応する相談員の選任
  - ・ 実務責任者・相談員等に対する研修の実施
- ② 障害者雇用に関する理解促進のための取組
  - ・ マニュアル、ガイドブック等の周知
  - ・ セミナー、講習会、職場見学会等への参加
  - ・ 理解促進のための研修・職場実習等の実施
  - ・ 障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの調達
- ③ 職務の選定・創出のための取組
  - ・ 職務整理票の作成・活用
  - ・ 職務創出のための組織内アンケート
  - ・ 就労支援機関との連携

### (2) 障害者の採用に関する事項

- ① 募集・採用に関する取組
  - ・ 人事院の統一選考採用の活用又は独自の選考採用の実施
  - ・ ハローワーク、障害者就労支援機関等との連携
- ② 職員の任用上の措置
  - ・ ステップアップ制度の活用
  - ・ プレ雇用制度の活用

### (3) 障害者が職場定着し活躍できる職場づくりに関する事項

- ① 職場環境整備のための取組
  - ・ 施設整備（バリアフリー化、休憩場所の拡大等）
  - ・ 就労支援機器の導入（音声読み上げソフト、筆談支援機器等）
  - ・ 人的サポート体制の充実（支援者の配置、支援者の研修等）
  - ・ 就労支援機関との連携
- ② 人事労務管理に関する取組
  - ・ 人事担当者による声かけ等を通じた状況把握・体調配慮
  - ・ テレワーク勤務のための環境整備（規程・機器整備等）
  - ・ フレックスタイム制の活用促進
  - ・ 各種休暇の利用促進
  - ・ 実務研修の実施