

障害者活躍推進計画作成指針（素案骨子案）

第一 障害者活躍推進計画の意義・背景

- 2018年に明らかになった公務部門における対象障害者の不適切計上の再発防止の徹底及び法定雇用率の速やかな達成が必要 2018年に、国及び地方公共団体（公務部門）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなったが、このような事態は今後あってはならない。
- 民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要
- 障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要
- 障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要
- 特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要
 （参考）障害者の権利に関する条約（前文抜粋）
 この条約の締約国は、
 (a)～(n) （略）
 (o) 障害者が、政策及び計画（障害者に直接関連する政策及び計画を含む。）に係る意思決定の過程に積極的に関与する機会を有すべきであることを考慮し、
 (p)～(y) （略）
 次のとおり協定した。
- ユニバーサルデザイン、バリアフリー、ダイバーシティ、インクルージョン、ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的、心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要
- 障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要
- これらも踏まえ、2019年の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体において、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、障害者活躍推進計画を作成することとされたもの

第二 障害者雇用対策基本方針との関係

- 障害者雇用対策基本方針は、障害者の雇用の推進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針
- 障害者活躍推進計画作成指針は、基本方針に基づき定めるものであり、国及び地方公共団体における障害者の活躍推進計画の作成の基本となるべき指針

第三 障害者活躍推進計画の作成及び実施等に関する手続

一 計画の作成

- 計画の作成に係る検討体制として、障害者である職員に対して参画を求めること

が必要

- アンケート等による職員の意見の聴取・反映も重要
- 障害者団体又は職員団体から意見を聴取することも考えられる
- 計画の作成においても、必要に応じて、都道府県労働局をはじめ、地域の就労支援機関等との連携、(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構(JEED)のノウハウの活用が重要
- 厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」並びに人事院が示している「合理的配慮指針」を踏まえた採用の方法、採用後の労働環境等障害者雇用に係る実態を把握するとともに、課題を適切に設定することが必要
(参考) 国の機関においては、障害者の差別禁止に係るものは国家公務員法第 27 条、合理的配慮の提供義務に係るものは同法第 27 条及び第 71 条並びに平成 30 年 12 月 27 日付け職職一 268、人企一 1440「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずるべき措置に関する指針について」に基づくこと。地方公共団体の機関においては、障害者の差別禁止に係るものは地方公務員法第 13 条、合理的配慮の提供義務に係るものは障害者雇用促進法第 36 条の 2～第 36 条の 5 及び合理的配慮指針に基づくこと。
- 国及び地方公共団体だけでなく、民間の事業主における先進的な事例も把握し、計画の作成等に活かすことも重要

二 計画の公表

- 計画の作成時だけでなく、計画の変更時においても、公表が必要
- ホームページへの掲載等により、適時・適切に公表することが必要

三 計画の周知

- 計画を対外的に公表するだけでなく、職員に周知することが必要
- 目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、職員に分かりやすい形で適時・適切に周知することが必要

四 計画の実施状況の点検及び公表

- 例えば、障害者雇用を推進するためのチーム(障害者雇用推進チーム)を設置し、定期的に計画実施状況をフォローアップする仕組みをあらかじめ明確化する等、計画の実施状況を一元的に把握・点検できる体制・仕組みの整備が必要
- 把握・点検の際には、計画作成時に想定していた状況からの変化があり、又はその変化に応じて計画に盛り込んでいない取組を柔軟に実施している場合には、それらも含めて分析することが必要
- 点検結果を踏まえて対策実施・計画見直しを行うことができる PDCA サイクルの確立が必要
- 各機関の内外が有効に参照することができるよう、前年度の取組状況や目標に対する実績等のできるだけ幅広い情報を、ホームページへの掲載等により公表することが必要
- ロールモデルとなる障害者の事例についても具体的に把握し、個人情報保護に十分配慮した上で公表することも重要

第四 障害者活躍推進計画の内容に関する基本的な事項

一 計画期間

- 各機関の実情に応じて、概ね 2 年間から 5 年間とすることが望ましい

- 計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検及び点検結果を踏まえた必要な対策実施等は必要

二 障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

- 目標設定に当たっては、各機関の実情（障害者に関するものに限らない。）を踏まえて、課題を適切に設定することが必要
- この課題に対応して、実効性の高い目標を設定することが必要
- 可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい
- 目標の内容・性質に応じて、計画期間終了時点だけでなく、各年度等の目標を段階的又は継続的に設定することが望ましい
- 採用に関する目標（実雇用率等）の設定は必要
- 定着に関する目標（定着率等）の設定も重要であるが、その根拠となるデータ（実績）が十分に蓄積していない場合には、少なくとも障害者である職員の定着率（常勤・非常勤別）等のデータを収集し、整理・分析することは必要
- 満足度又はエンゲージメントに関するデータを収集し、原因・課題等を整理・分析するとともに、その目標（満足割合等）を設定することが望ましい

三 実施しようとする障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

- 取組内容に応じて実施時期を明らかにしながら、計画的に推進することが必要
- 取組の内容・性質に応じて、各年度等における実施頻度・回数等を段階的又は継続的に設定することが望ましい
- 目標の達成度評価の方法についてもあらかじめ明確化することが必要
- 厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」並びに人事院が示している「合理的配慮指針」を踏まえた上で、障害特性に配慮した取組を積極的に進めて取り組むことが必要
- 取組の実施においても、必要に応じて、ハローワーク、就労支援機関等との連携、JEEDのノウハウの活用も重要

第五 障害者活躍推進計画における取組の内容に関する具体的な事項

一 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 計画の推進体制は、計画作成における検討・意見聴取の枠組みと同様に整備することが必要
として、障害者である職員に対して参画を求めることが必要
- ~~推進にあたって、アンケート等による職員の意見の聴取・反映も重要~~
- 責任体制の明確化（障害者雇用推進者として、人事担当責任者（国の行政機関の場合には官房長等）の選任）が必要
- 各機関の実情に応じて、障害者雇用推進チームの設置が重要
- 障害者職業生活相談員の適切な選任が必要
- 人的サポート体制の充実（支援担当者の配置等）が重要
- 外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携体制を構築することが重要

- 障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、支援担当者等（職場の上司・同僚、各部署の人事担当者を含む。）の役割分担等について、外部の関係機関を含めて整理・明確化することが重要
- 障害者が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、各部署の人事担当者及び健康管理医を含め、内容に応じた多様な相談先の確保が必要

（２）人材面

- 障害者職業生活相談員だけでなく、その他支援者・同僚等に対しても、障害者を支援するための研修の実施が重要
- 職場内における職場適応支援者の養成も重要
- マニュアル、ガイドブック等の周知も重要
- セミナー、講習会、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等への参加も重要
- 職場の同僚・上司に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修等の実施も重要

二 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 職務整理表の作成・活用、職務創出のための組織内アンケートの実施その他の各機関の実情に適した方法を通じて、職務の選定（既存業務の切出し等）・創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を着実に行うことが必要
- 障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングが重要
- 配置後においても、障害者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組むことが重要

三 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

- 障害特性に配慮した作業施設・福利厚生施設等の整備（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等）が重要
- 障害特性に配慮した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）が重要
- 作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しが重要
- 定期的な面談その他の適切な方法等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ことが必要

（２）募集・採用

- 職場実習（採用に向けた取組に限らない。）の積極的実施が重要
- 障害特性に配慮した募集・採用の実施（プレ雇用、面接における手話通訳者の配置等）が重要
- 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）も重要
- 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、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫することが重要

○ 本人が希望する場合には、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ていくことが重要

- 以下のような不適切な取扱いを行わないことが必要
 - ・ 特定の障害を排除
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定
 - ・ 「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
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れ

(3) 働き方

- テレワーク勤務のための環境整備も重要
- フレックスタイム制の活用促進も重要
- 各種休暇の利用促進も重要

(4) キャリア形成

- 常勤職員の採用はもとより、意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換の促進も重要
- 任期付きの非常勤職員等について、各機関における勤務経験も生かし、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポート等を実施するなどの配慮を行うことが重要
- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練の実施も重要

(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・体調配慮も重要
- 障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等も重要
- 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）について、円滑な職場復帰のために必要な職業リハビリテーション、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ことが重要

四 その他

- 優先調達推進法に基づく~~き~~、障害者就労施設等への発注等を通じた障害者の活躍の場の拡大を推進することが必要
- 優先調達推進法第10条及びそれに基づく調達基本方針の趣旨も踏まえつつ、民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を国及び地方公共団体の公共調達の競争参加資格に含めることが望ましい
- 中小事業主の認定制度が2020年4月から開始することとされている中で、中小事業主における障害者の活躍の促進に資するため、事業主の規模を踏まえ、地方公共団体の公共調達において、認定された中小事業主の評価を加点することが望ましい