

# 厚生労働省における障害者雇用のさらなる推進に向けた取組(概要)

## 1. 基本的考え方と推進体制

### (1) 基本的考え方

障害者のそれぞれの障害特性等を適切に踏まえ(※)、幅のある職務・任用形態を設け、活躍の場を広げ、生き生きと働くことができる職場としていくことを基本的考え方とする。

※ 障害者は、それぞれの障害特性等により多様であり、職務能力においても、障害のない者と変わらない者から、定型的・簡易な業務でないと難しい者まで、また、勤務が可能な時間数等においても、常勤(フルタイム)が可能な者から、短時間でないと難しい者まで、幅広い。

特に、就労経験が乏しいなど民間就職が直ちに難しい層についても、非常勤職員として積極的に採用・育成する。

### (2) 推進体制

上記の基本的考え方の下、障害者雇用のさらなる推進に向け、以下の体制を中心により良い職場への改善を進める。

- ① 大臣をトップとする省内の障害者雇用推進本部を新たに設置。
- ② 実務的推進を担うため、担当室(障害者が活躍できる職場づくり推進室)を設置。
- ③ 担当室の障害者雇用に関する専門官(2名)が各種個別支援を実施。
- ④ 部局等ごとに「障害者雇用推進支援員」を新たに指名し、職員(障害者)と上司となる職員に対する相談支援を実施。

## 2. 障害者がより活躍できる職場とするための取組等

### (1) 障害者の常勤採用に向けた新たな選考採用の実施

平成30年度中に、初回の公募・選考採用を実施。(非常勤職員として既に全国の職場で活躍している障害のある職員の場合は、その職務実績を評価して常勤採用につなげる「ステップアップ」の取組を行う。)

また、常勤転換を希望する非常勤職員(障害者)に対して、幅広く公務部門の選考採用の募集状況を情報提供するとともに、応募に向けた支援等を実施。

### (2) 障害者がより活躍できる職場とするための取組

障害者が円滑に職場に馴染み、働きがいを持って日々を過ごし、持てる能力を最大限に発揮できるよう、以下の取組等を実施。

- ① 障害者を職場に受け入れる職員向けの手引き・e-ラーニング教材を用意。  
(障害特性・個性に応じたコミュニケーション・指導、達成感を感じられる業務付与等)
- ② 職員(障害者)の直属上司・所属課室長と「障害者雇用推進支援員」に対し、研修を必修化。
- ③ 個々の職員(障害者)に対応した合理的配慮(就労環境の整備等)の実施。
- ④ 職員(障害者)へのアンケート、職員(障害者)自身が参画した部署横断的な改善方策の検討
- ⑤ 非常勤職員(障害者)の育成システムの整備、個別育成計画の策定

※ 上記の他、上司や「障害者雇用推進支援員」による定期的フォローアップや、相談窓口の整備・周知等を実施。