

「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」  
 (平成30年11月12日厚生労働省障害者雇用推進本部決定)の  
 主要項目の進捗状況(2019.5)

| 取組項目   | 対応状況   |
|--|--|
| 1. 基本的考え方と推進体制   |  |
| <p>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。</p> | <p>○厚生労働省内全ての障害のある職員が配置されている部局(※)において、「障害者雇用推進支援員」を指名。<br/>           (※本省内部部局 18 部局、検疫所 3 施設、国立ハンセン病療養所 13 施設、試験研究機関 3 施設、国立障害者リハビリテーションセンター1 施設、地方厚生局7局、都道府県労働局 47 局)</p>  |
| 2. 障害者がより活躍できる職場とするための取組等                                    |  |
| <p>(1)障害者の常勤採用に向けた新たな選考採用の実施</p>                             | <p>○今春の初めての障害者採用選考で195名を採用(予定を含む。)<br/>           ○このうち、非常勤職員の「ステップアップ」の取組で63名常勤採用。</p>  |
| (2)障害者がより活躍できる職場とするための取組                                     |  |
| <p>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</p>                    | <p>○「障害のある職員に対する支援マニュアル」を作成し※、3月22日に各部局長に通知し、各部局・地方支分部局・施設等機関に周知。</p> <div data-bbox="804 1348 1356 1749" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>※マニュアルのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用時の支援事項(合理的配慮の確認、支援機関等との連携等)</li> <li>・日々の支援事項(業務日報又は朝メール等)</li> <li>・毎月の支援事項(定期面談の実施等)</li> <li>・問題発生時・緊急時の対処</li> <li>・個別育成計画のひな形・作成方法 等</li> </ul> </div> <p>○また、同マニュアルのエッセンスを搭載した e-ラーニング教材を作成し、3月22日に各部局・地方支分部局・施設等機関に周知。</p> |

| 取組項目  | 対応状況   |
|---|--|
| ②障害のある職員の直属上司・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  | ○障害のある職員の直属上司・所属課室長と「障害者雇用推進支援員」が3月25日より e-ラーニング研修の受講を開始。(5月中に研修受講状況のフォローアップ予定。)   |
| ③個々の職員に対応した合理的配慮の実施                         | ○厚生労働省自身が実施した障害者採用選考試験において、個々の受験者の希望に応じ、点字での出題・解答や手話通訳の配置等の合理的配慮を実施。<br>○採用後の障害のある職員の働く環境を整備するため、支援機器(拡大読書器、画面読み上げソフト等)の設置やバリアフリー化(多目的トイレの拡充等)を実施中。  |
| ④障害のある職員へのアンケート、障害のある職員自身が参画した部署横断的な改善方策の検討 | ○3月に厚生労働省で働く障害者にアンケートを実施。<br><div data-bbox="794 1010 1347 1464" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><b>アンケートの概要</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省本省内部部局及び中央労働委員会に勤務する障害のある職員(約90名に対して実施)</li> <li>・平成31年2月～3月にかけて実施</li> <li>・調査項目は、障害種別・内容、障害に対する配慮、仕事のやりがいなど</li> <li>・調査結果については、現在詳細分析・調整中。</li> </ul> </div> |
| ⑤非常勤職員の育成システムの整備、個別育成計画の策定                  | ○障害のある職員の直属上司や「障害者雇用推進支援員」が参照する「障害のある職員に対する支援マニュアル」に、チャレンジ雇用等の非常勤職員向けの個別育成計画のひな型や作成方法、指導・確認方法等を盛り込み、4月より、直属上司が面談等の上、個別育成計画の作成を開始。<br>○個別育成計画の策定状況は、5月中にフォローアップ予定。  |