

文部科学省 障害者活躍推進計画

機関名	文部科学省	スポーツ庁	文化庁
任命権者	文部科学大臣	スポーツ庁長官	文化庁長官
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）		
文部科学省における障害者雇用に関する課題	国は事業主として、障害のある職員の能力を正当に評価し、適当な雇用の場を提供するとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努める義務を有している。文部科学省（特例承認を受けるスポーツ庁、文化庁を含む）においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りがあり、法定雇用率を達成していない状況が明らかとなった。このことの反省に立ち、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動等を行い、令和元年12月31日時点では法定雇用率を達成するに至り、以降毎年達成している状況である。 障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、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・徹底するとともに、率先垂範して障害者雇用を進める立場から、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を引き続き着実に進めていく必要がある。 その際、障害者がその能力をよりよく発揮できるよう、一人一人の特性に応じた環境整備や人事管理等に取り組むことが重要である。 こうしたことを踏まえ、文部科学省、スポーツ庁、文化庁として、障害のある職員が意欲と能力を発揮して活躍できる場の拡大に向けて、更なる体制の整備や各種取組を不断に実施し、もって障害の有無にかかわらずともに働く環境を実現するため令和7年度からの障害者活躍推進計画を作成する。		
目標			
①採用に関する目標	【実雇用率】 ○計画期間を通じ、文部科学省全体として、法定雇用率を上回る水準を維持する。（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率 2.82%（法令雇用率：2.8%（R8.7～3.0%）） （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理		
②定着に関する目標	【職場環境による離職防止】 ○職場環境（就労環境、労働条件、職務内容、通勤関係等）を理由とする不本意な離職者発生を予防する （評価方法）毎年度、障害者種別、常勤・非常勤別に当該年度中に採用した職員の年度末の定着状況（上記職場環境による離職理由は考慮）について把握・進捗管理		
③満足度に関する目標	【満足度評価】 ○定期的な面談やアンケート調査において職場の満足度を確認し、満足度の低い点を把握しその解決を図り、職場全体に対する満足度評価について前年度と同等もしくはそれ以上の水準となるよう努める （評価方法）毎年のアンケート調査において仕事や職場環境に関する満足度を定期的に確認し、把握・進捗管理		
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務】 ○個々の障害特性等に配慮した上で簡易・定型的な業務、軽作業から各種システムを用いたデータ処理、非定型業務にステップアップするなど新たな職域を拡大する （評価方法）定期的な面談や毎年のアンケート調査において対象職員の研鑽状況を確認し、把握・進捗管理		

取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○文部科学省については大臣官房長を、スポーツ庁についてはスポーツ庁次長を、文化庁については文化庁次長を障害者雇用推進者とし、取組を推進する。 ○文部科学省については大臣官房人事課福利厚生室長を、スポーツ庁についてはスポーツ庁政策課課長補佐を、文化庁については文化庁政策課課長補佐を障害者職業生活相談員とし、取組を推進する。 ○障害者の障害特性に配慮した環境と仕事を確保することで障害者が自らの希望や障害の特性等に応じて無理なく安定的に働くために設置した「サポートオフィス」の取組を推進する。 ○職場適応が円滑に進むよう勤務に当たって個別的なサポートを行う支援員（臨床心理士、精神保健福祉士の有資格者等や実務経験者）の配置を充実する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者職業生活相談員、健康管理医等）や組織外の関係機関（公共職業安定所、就労支援機関等）との連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。なお、役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行う。 ○障害者の雇用・活躍の推進のための体制整備として、副大臣を総括リーダーとし、各障害者雇用推進者等を構成員とする文部科学省障害者雇用推進チーム及び同チームの下に障害のある職員が参画するワーキンググループを設置するとともに、文部科学省障害者雇用推進チーム及びワーキンググループ（必要に応じて障害を有する職員も参画）については適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検等を行う。
(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、厚生労働省が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。（異動があった場合にも、当該ポスト就任者には受講させる。） ○支援員について、厚生労働省が開催する「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」を受講させる。 ○支援員、人事課関係職員のほか障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に厚生労働省等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニングを含む）」、「障害者雇用セミナー」、「障害者雇用職場見学会」、「障害者雇用キーパーソン養成講習会」等について、その都度受講案内を行い、参加を募る。 ○新たに採用した支援員を対象に、文部科学省における障害者支援の在り方、事例検討等に関する組織内研修を実施し、支援員の知見涵養に努める。また、他省庁の障害者就労における支援取組等の情報交換及び見学の実施について検討する。 ○省内職員を対象に、障害を有する者と共に働く上で留意すべき事項等についての省内研修や対応のノウハウ、困難事例について共有を行う経験交流会の機会を創出し、障害者雇用や障害に対する理解増進・啓発に努める。
2 障害者の活躍の基本となる職務選定・創出	
	○職員の特性、適性、能力及び希望を勘案し、各職員が能力を有効に発揮できる職務の選定・創出を行う。 ○所属先上長、人事課福利厚生室長及び担当支援員との定期的な面談を通じて、職員と担当業務の適切なマッチングの点検を行い、必要に応じて見直しを行う。

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	○障害のある職員からの要望及び障害特性等を踏まえ、必要な施設の整備や就労支援機器の購入等を検討する。 ○障害のある職員からの要望及び障害特性等を踏まえ、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を検討する。 ○定期的に面談やアンケートによりハード面、ソフト面における必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。
(2) 募集・採用	○応募前の職場見学の機会提供やチャレンジ雇用実施時の就労支援機関の利用者等を対象とした職場実習を実施する。 ○ステップアップの枠組みを活用し、非常勤職員として一定期間勤務する障害を有する職員を対象とした常勤官職への任用を、定員状況等を勘案して適宜実施する。 ○個々の障害者がその障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域・職種・業務を把握し、採用に向けて用意を行う。 ○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。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、支援機関担当者の同席や筆談対応など面接における障害特性等への配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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。
(3) 働き方	○障害特性等に配慮しつつ、勤務する部署の実情に即して早出遅出勤務、フレックスタイム制、休憩時間の弾力的な設定（小休憩の設定含む）、テレワーク勤務等の利用を促進するとともに、勤務日・勤務時間等について職員の実情等踏まえ柔軟に対応する。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○職員の特性、適性、能力及び希望を勘案し、各職員が能力を有効に発揮できる職務の選定・創出を行う。（再掲） ○ステップアップの枠組みを活用し、非常勤職員として一定期間勤務する障害を有する職員を対象とした常勤官職への任用を、定員状況等を勘案して適宜実施する。（再掲） ○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。 ○就職した障害者を支援している就労支援機関等と連携し、円滑な定着に努める。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行うとともに、面談を通じて職員との意思疎通の徹底を図る。 ○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。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、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。 ○本人が希望する場合には、働く上での自身の特徴や希望する配慮等を記載する「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。 ○業務上の目標設定及び到達状況確認を職員と職場とで共有する機会を設けるなど、職員のスキルアップ及び達成感充実のための措置を検討する
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。