

障害のある人とともに働く環境を創る ～文部科学省における障害者雇用推進プラン～

1. 趣旨

平成30年10月23日、「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」（第2回）が開催され、「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会報告書」が報告されるとともに、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定。以下「基本方針」という。）が策定・公表された。

同報告書に指摘されているとおり、国が民間の事業主に対し率先して障害者を雇用すべき立場にありながら、文部科学省においても対象障害者の確認・計上に誤りがあったこと及び法定雇用率を達成していない状況であったことを重く受け止める必要がある。

文部科学省においては、今後、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、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、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていく必要がある。

こうしたことを踏まえ、文部科学省として、障害のある人と共に働く環境を創り、障害のある人が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大に向けた「文部科学省における障害者雇用推進プラン」を策定する。

2. 障害者雇用の推進のための四つの取組

1. 障害者雇用の促進に向けた基礎的な取組

障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていくため、省内の推進体制の整備を図る。障害者の受け入れにあたっては、体制を整備した上で、人事担当部局が中心となり、省内職員の研修の受講や見学会への参加等を通じ、障害の特性等への理解の促進を図る。

【具体的な取組】

(1) 省内の体制整備

- ・ 「文部科学省障害者雇用推進チーム」の下に関係部署の補佐級の者から構成される「連絡会議」を設置し、省内における雇用率達成と障害者の活躍の場の拡大に向けた取組の推進体制を整備する。
- ・ 障害者雇用の推進に関する「実務責任者」を人事課職員の中から選任し配置する。
- ・ 障害者本人からの相談を受け付ける「障害者職業生活相談員」（各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者）を選任し、配置すること等により、相談体制の整備を検討する。
- ・ 障害者本人及び障害者を職場に受け入れる職員向けの手引き等の作成を検討する。

(2) 省内の職員の障害者に対する理解の促進に向けた取組

- ・ 人事院が策定した国家公務員における合理的配慮に係る指針について、関係職員の理解を深めるための取組を行う。
- ・ 厚生労働省及び内閣人事局より提供される、公務部門における障害者雇用マニュアルや公務部門にも応用できる民間企業における障害者雇用のノウハウについて、各種マニュアル、ガイドブック、リファレンスサービス等を各部局等に提供する。
- ・ 厚生労働省が整備した専門アドバイザーから、必要に応じて障害者の受け入れ方法等に関する助言を受ける。
- ・ 厚生労働省及び内閣人事局が開催する「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」等に参加する。
- ・ 職場の同僚・上司の障害に対する理解を深め、障害のある職員を温かく見守り、支援する応援者となるよう、障害に対する理解を深めるための研修等の取組を推進する。
- ・ ハローワークが開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に参加する。また、厚生労働省に対して講師派遣を依頼し、省内で開催することも検討する。
- ・ 厚生労働省が作成する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」のe-ラーニング版を受講する。

2. 法定雇用率の達成に向けた採用を進めるための取組

個々の障害者と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業務等を把握した上で選考を実施することが求められる。障害者に業務内容等を分かりやすく示すとともに、その能力や適性等も踏まえ、障害者のキャリアアップも含めた任用上の措置を講ずる。

【具体的な取組】

(1) 採用活動に関する取組

- ・ 採用計画に従い、ハローワークに対して業務内容や業務上の配慮などを分かりやすく示した求人申込みを行う。
- ・ ハローワークが開催する障害者用の合同面接会や説明会等に参加する。
- ・ 厚生労働省が開催する就労移行支援機関や特別支援学校、障害者職業能力開発校などの見学会に参加する。
- ・ 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。
- ・ 内閣人事局が実施する「障害者ワーク・サポート・ステーション事業」の利用を検討する。

(2) 職員の任用上の措置

- ・ 個々の障害者と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。
- ・ 文部科学省においても、独自の選考採用の実施を検討する。
- ・ 内閣人事局と連携の上、選考を経て常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できるプレ雇用の導入について検討する。

- ・ 障害者一人ひとりが自らの希望や職務遂行能力等に応じ職を選択できるよう、障害者の雇用ステージを段階的に設定する。具体的には、省内各部署から集約した業務を行う「サポートオフィス」を設置するとともに、障害者が非常勤職員として勤務した後、希望に応じ、選考を経て常勤職員となることを可能とするステップアップの枠組み（ステップアップ制度）を導入する。

3. 障害者が職場定着し活躍できる職場環境作りのための取組

採用後は、障害者がその能力を十分に発揮し、活躍ができるよう適切な配慮をしていくことが求められる。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ことが出来るよう所要の措置を講じる。

【具体的な取組】

(1) 障害者の受け入れ・職場定着のための取組

- ・ 「文部科学省障害者雇用推進チーム」の下に関係部署の補佐級の者から構成される「連絡会議」を設置し、省内における雇用率達成と障害者の活躍の場の拡大に向けた取組の推進体制を整備する。【再掲】
- ・ 障害者本人からの相談を受け付ける「障害者職業生活相談員」を選任し、配置すること等により、相談体制の整備を検討する。【再掲】
- ・ 省内各部署の業務を集約し、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ことが出来るよう「サポートオフィス」を設置する。
- ・ 勤務に当たって個別的なサポートを行う支援者を採用又は職員の中から選任すること等により、採用後における職場適応が円滑に進むようにサポートする。必要に応じて、精神保健福祉士や心理士などの資格を有する支援員を採用し、職場の定着のためのきめ細かいケアを行う。
- ・ 職員の中から支援者を選任する場合において、的確なサポートを行えるよう独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や民間機関が開催する職場での支援者向けの各種セミナー等を受講させる。
- ・ 障害者の就労を進めるために必要な施設や設備の設置、整備等について取り組む。その際、各部局からの要望について、必要に応じて厚生労働省と相談・連携を行う。
- ・ 障害者の職場定着を支援するため、就労支援機関との連携を推進するとともに、障害者職業生活相談員を適切に配置すること等により相談体制を整備する。

(2) 人事管理面での配慮

- ・ 早出遅出勤務の特例の設定、フレックスタイム制の柔軟化、休憩時間の弾力的な設定等の必要な措置を講ずる。
- ・ 障害を有する職員の通勤負担等を軽減するため、必要に応じてテレワーク勤務を活用できるよう環境整備を行う。

4. その他の取組

- ・ 障害者雇用の推進と併せ、障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に資する取組を推進する観点から、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物品等の調達を推進する。
- ・ 具体的には、調達方針において定めている目標の達成に向けて取り組む。また、対象となる障害者就労支援施設等に関して、厚生労働省から提供される詳細な情報や創意・工夫等している取組事例を省内で共有し、各府省の調達の推進等に向けた取組を進める。
- ・ 6つの政策プランの各分野（学校教育、生涯学習、スポーツ、文化芸術等）における障害者施策を一層推進するため、それぞれの担当部署への障害者の配置を検討する。

3. 今後に向けて

本プランに基づく取組状況については、文部科学省障害者雇用推進チームを中心としてフォローアップを行うこととし、今般の事態の再発防止及び障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に推進していく。

その際、本推進プランの目指すものは、法定雇用率の達成に留まるものではなく、障害のある人と共に働く環境を創り、障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大に取り組んでいくことであり、今後文部科学省障害者雇用推進チームを中心に文部科学省が一体となって障害者の雇用を不断に推進していく。