

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2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）		
文部科学省、スポーツ庁、文化庁における障害者雇用に関する課題	<p>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責務を有している。</p> <p>一方、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った。</p> <p>今後、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着実に進めていく必要がある。</p> <p>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に取り組むことが重要である。</p> <p>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障害者活躍推進計画を作成する。</p>		
目標			
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】各年6月1日時点</p> <p>◎¹ 各年度、当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理</p> <p>（※）特例承認を受ける文部科学省、スポーツ庁、文化庁を合算した数値とする</p>		
②定着に関する目標	<p>◎ 不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで人事記録を元に定着状況を把握・進捗管理</p>		

¹ 本計画中の各事項にある表記は、以下のとおり各機関における取り組みを表す。

◎：文部科学省、スポーツ庁、文化庁における取組

○：文部科学省における取組、□：スポーツ庁、文化庁における取組

③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】 ◎前年度と同等もしくはそれ以上の水準 (評価方法) 毎年6月1日時点で在籍している障害のある職員に対しアンケート調査を実施し、把握・進捗管理 (※)文部科学省、スポーツ庁、文化庁を合算した数値とする
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 ◎新たな職域を拡大する (評価方法)毎年度、人事記録、職務整理表等を元に把握・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。 ○大臣官房人事課福利厚生室長等を障害者職業生活相談員とし、取組を推進する。 <input type="checkbox"/> 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任する。 ○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(必要により精神保健福祉士の有資格者等)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については適宜(概ね年1回以上)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(選任予定の者を含む。)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。

	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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。 ○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を実施する。また、外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○現に勤務する障害のある職員や今後採用する者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務の整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害のある職員からの要望を踏まえ、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。 ○定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○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」を利用するなど職場実習を実施する。 ○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發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。 ○文部科学省における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、面接における障害特性等への配慮を行う。

	<p>◎募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>◎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、テレワーク勤務等の利用を促進する。</p> <p>◎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。</p>
(4)キャリア形成	<p>◎現に勤務する障害のある職員や今後採用する者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務の整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。(再掲)</p> <p>○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。</p> <p>◎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。</p> <p>◎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。</p> <p>◎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。</p>
(5)その他の人事管理	<p>◎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。</p> <p>◎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。</p> <p>◎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。</p>
4. その他	
	<p>◎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。</p>