総務省障害者活躍推進計画の取組状況（令和５年度）

目標		
	障害者活躍推進計画	目標達成状況
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年６月１日時点） （各年度）特例承認を受けている公害等調整委員会及び消防庁と合算して６月１日時点の法定雇用率を達成すること。 （参考）令和元年６月１日時点の実雇用率：2.21% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握	令和６年６月１日現在の実雇用率３．０７％であり、法定雇用率（２．８％）を上回っている。
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、離職状況を把握	令和５年度に離職した障害者である職員の離職理由について確認したところ、「職場環境」を理由とした者はいなかった。 同年度中に新規採用した障害者である職員の同年度末時点における定着率は100%であった。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】前年度と同等以上の水準を確保する。 ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。 （評価方法）毎年４月時点で在籍している障害者である職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理	障害者である職員の約９割が総務省で働いていることについて満足しており、約７割が仕事に誇りややりがいを感じている。 ※アンケート調査(※1)において、 89.1%が総務省で働いていることに「満足」「やや満足」と回答。（前年：92.4%） 68.5%が自分の仕事に誇りややりがいを感じるかについて「そうだ」「まあそうだ」と回答。（前年：69.6%）
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】 障害者である職員の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 （評価方法）面談等で把握した障害者である職員の職務の選定に関する希望に対する対応状況について、フォローアップ調査により、把握	調査対象となった障害者である職員について、希望しなかった者等を除き、業務の適切なマッチングができているかを面談等で点検し、職員の希望を踏まえ、業務の割振りの見直し等を実施していた。 ※フォローアップ調査(※2)によれば、面談等の結果、業務の割振りや配置を見直したのが26.4%、対応検討中が4.4%、現状維持（問題無し）が70.3%、その他が1.1%。（複数回答）

（※１）職場等の満足度及びワーク・エンゲージメントに関するアンケート（総務省に所属する障害者である職員を対象に、令和６年５月に実施。職場等の満足度及びワーク・エンゲージメント等に関して質問）
（※２）障害者活躍推進計画に係るフォローアップ調査（障害者活躍推進計画に基づく障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施状況を把握・点検するため、各部局に対して令和６年３月に実施。調査は、部局全体の取組と個々の障害者である職員に対する取組について実施し、後者は主として平成30年10月以降に採用された者を対象としている。）

取組内容		
	障害者活躍推進計画	令和５年度取組状況
１．障害者の活躍を推進する体制整備		
(1)組織面	○障害者雇用推進者として大臣官房長を選任する。	○「障害者雇用推進体制に関する要綱」に基づき、障害者雇用推進者として大臣官房長を選任している。（令和元年９月６日）
	○障害者雇用の推進に関する取組を行うため、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者、会計担当部署の責任者、等を構成員とする「障害者雇用推進委員会」を設置する。	○障害者雇用の推進に関する取組を行うため、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者、会計担当部署の責任者、等を構成員とする「障害者雇用推進委員会」を設置している。（平成30年10月24日設置）
	○障害者活躍推進計画の作成・見直し等の検討の実務を行うため、「障害者活躍推進計画ワーキングチーム」を設置し、計画の作成・見直し等について、障害者である職員に広く参画を呼びかける。	○障害者活躍推進計画の作成・見直し等の検討の実務を行うため、障害者である職員を構成員に含む「障害者活躍推進計画ワーキングチーム」を設置している。（令和２年２月設置）
	○障害者職業生活相談員及びこれに相当する相談員を選任する。	○障害者職業生活相談員及びこれに相当する相談員を選任している。（令和元年12月５日選任。人事異動を踏まえて随時改任）
	○職場適応支援者を選任する。	○職場適応支援者を選任している。（令和２年３月23日選任。人事異動を踏まえて随時改任）
	○「障害者雇用推進委員会」については、原則として年１回、障害者活躍推進計画ワーキングチームについては適宜、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。	○令和５年度の障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しについては、令和６年の任免状況通報後に「障害者雇用推進委員会」及び障害者活躍推進計画ワーキングチームにおいて議題として扱うこととした。
	○令和２年７月までに、組織内の人的サポート体制の整理及び組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、都道府県労働局、公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）の役割分担及び各種相談先を整理し、周知した上で、障害者である職員の希望に応じて、その連携体制を構築し、関係者間で共有する。	○大臣官房秘書課において組織内の人的サポート体制及び組織外の関係機関の役割分担及び各種相談先を整理し、各部局に周知した（令和５年５月12日）。これを踏まえ、各部局において障害者である職員の希望に応じた連携体制を構築し、関係者間で共有した。

		○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。	○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行っている。
	⑵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、管轄の労働局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。 ○職場適応支援者である職員について、厚生労働省障害者雇用対策課が開催する「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。 ○厚生労働省障害者雇用対策課又は管轄の労働局が「障害者雇用セミナー」、「障害者雇用職場見学会」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を、内閣人事局が「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を開催する場合、受講案内を行い、障害者が配属されている部署の職員を中心に参加を募る。 ○職場の同僚・上司を対象として、障害に関する理解促進・啓発のための研修を実施する。	○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。）について、日程が合わず受講できなかった者を除き、管轄の労働局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た。 ○職場適応支援者である職員について、「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」を受講させている。 ○各種研修について受講案内を行い、障害者が配属されている部署の職員を中心に参加を募った。 ○大臣官房秘書課の主催により、職場の同僚・上司を対象として、障害に関する理解促進・啓発のための研修を実施した。（令和５年10月、令和６年２月）
２．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出			
		○面談等で把握した現に勤務する障害者である職員や今後採用する障害者の職務の選定に関する希望についての対応状況について、年に１回以上、フォローアップ調査を行い、業務の適切なマッチングができているか点検し、必要に応じ、職務整理表等により、職務の選定及び創出について検討を行う。	○調査対象となった障害者である職員について、希望しなかった者等を除き、業務の適切なマッチングができているかを面談等で点検し、職員の希望を踏まえ、業務の割振りの見直し等を実施していた。 ※フォローアップ調査(※2)によれば、面談等の結果、業務の割振りや配置を見直したのが26.4%、対応検討中が4.4%、現状維持（問題無し）が70.3%、その他が1.1%。（複数回答）
３．障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理			
	⑴職務環境	○障害者である職員の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。	○障害者である職員の要望を踏まえ、昇降机やパーテーションの購入などの環境整備を行った。 ○障害者である職員の要望や障害特性を踏まえ、読み上げソフトなどの就労支援機器を購入した。

		○障害者で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。 ○新規に採用した障害者については定期的な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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。	○障害者である職員からの要望や必要性を踏まえ、作業マニュアルやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しなどの業務が円滑に遂行できるような取組を行っている。 ○これらの取組にあたり、定期的な面談や日常的な声かけ等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ている。
	(2)募集・採用	○職場実習を積極的に行う。 ○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、面接における手話通訳者を配置する、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。 ○非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用（ステップアップ）については、公正性を確保した選考を実施するための能力実証方法について検討する。 ○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。	○令和５年12月以降に６名の職場実習を実施した。 ○障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を行い、令和５年度は知的障害者、精神障害者及び重度障害者を複数名採用した。 ○採用選考に当たり、障害者からの申し出がなかった場合を除き、面接における支援者の同席など、障害特性への配慮を行った。 ○非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用（ステップアップ）について、次回実施に係る検討を行った。 ○募集・採用に当たっては、左記の取扱いを行わなかった。
	(3)働き方	○各種休暇やフレックスタイム制など勤務時間に関する制度、また、テレワーク勤務について周知し、それらの利用に当たっては、通院や体調に配慮する。	○大臣官房秘書課において、障害者である職員の働き方について周知し（令和５年５月事務連絡）、各部局において、以下の取組を実施している。 ・フレックスタイムの周知、時差出勤の認定など勤務時間に関する制度を利用しやすくする取組

			・休暇取得の促進、休暇計画表の作成・共有などの各種休暇を取得しやすくする取組 ・テレワークについて、制度の周知や計画表の作成の取組を進め、実施しやすくする取組
	(4)キャリア形成	○非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用（ステップアップ）については、公正性を確保した選考を実施するための能力実証方法について検討する。 ○本人の希望等も踏まえつつ、障害理解に関する研修、実務研修、向上研修等の教育訓練を受講させる。	○非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用（ステップアップ）について、次回実施に係る検討を行った。 ○大臣官房秘書課主催による、障害者である職員を対象としたセルフマネジメント等に関する研修を開催（令和５年10月実施）するなど、本人の希望等を踏まえ、障害理解に関する研修や実務研修などの各種研修を受講させた。
	(5)その他の人事管理	○障害者である職員の希望を踏まえ、定期的な面談の設定及び必要に応じての随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○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、「精神障害者等の就労パスポート」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。	○障害者である職員の希望を踏まえ、定期的な面談の設定及び必要に応じての随時面談、日常的な声かけを実施し、状況把握・体調配慮を行っている。 ○外部専門家による面談を実施している。 ○中途障害者の所属する部局において、本人が希望する場合には、働き方に関する配慮や通院への配慮などの円滑な職場復帰・職務遂行のために必要な取組を行っている。 ○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」を共有し体調把握に関することや業務遂行上の配慮に関することなどを雇用管理上の参考として活用することとしている。
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。 ○これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等の拡大に努めるとともに、障害者就労施設等の受注機会の拡大を図るため、障害者就労施設等が契	○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き、総務省の調達方針を定め、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図っている。 ○総務省が直接障害者就労施設等から物品等の調達を推進することに加えて、障害者等就労施設等との取引がある事業者との契約に努めている。

		約している業者からの調達に努める。 ○庁舎テナント業者や庁舎管理業者等に対し障害者就労施設等への発注や障害者雇用等について協力を求める。 ○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を公共調達の競争参加資格に含め、一部の調達において試行運用を行い、その成果や課題等を分析する。	○庁舎テナント業者に対し、障害者就労施設等に係る商品販売について協力を求めた。また、庁舎清掃業者に清掃業務での協力を求め、清掃業者が雇用する障害者や障害者就労施設に所属する障害者による清掃を実施した。 ○障害者関連施策に係る請負等の契約について、法定雇用障害者数以上の障害者を雇用していることを競争参加資格の要件とする試行を実施しており、引き続き成果と課題等の分析を行うため継続していく。