

障害者活躍推進計画及びその取組の実施状況について

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 3 5 年法律第 1 2 3 号）

第 7 条の 3 の規定に基づき、「復興庁障害者活躍推進計画」及び「障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況」を別添のとおり公表いたします。

障害者活躍推進計画

令和3年3月

復興庁

機関名	復興庁
任命権者	内閣総理大臣
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
復興庁における障害者雇用に関する課題	復興庁においては、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結果、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数に誤りがあり、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、その後、積極的に採用活動を行い、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。 復興庁における採用・定着状況等は、「目標」に記載のとおり、国の行政機関全体の状況と比較し概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍を持続的に推進するためには、更なる体制整備や各種取組が必要であることから、第2期復興・創生期間にあたる向こう5年間の本計画を策定するものである。
目標	
①採用に関する目標	【法定障害者雇用率以上】 令和3年以降、各6月1日時点の法定障害者雇用率以上 （参考）令和3年3月1日時点の実雇用率：2.95% （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	不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）随時、在職状況を把握・進捗管理
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【満足度】 ※本計画では目標を設定せず、4月時点で在職している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査等を実施し実態に関するデータを収集。
④キャリア形成に関する目標	【キャリア形成の援助】 中長期的なキャリア形成に関する本人の希望（公務部門でどのような経験を積み、能力を伸ばしたいと考えているか等）を面談などにより把握し、教育訓練の機会の提供による援助などを行う。
取組内容	
1. 障害者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、官房業務担当統括官を選任する（令和元年9月6日に選任済み）。 ○「障害者雇用推進体制」（令和元年9月6日設置（令和2年3月1日拡充）障害者雇用推進者、本庁及び地方復興局の人事等事務を担当する者と会計実務責任者で構成。）のなかに設置した「障害者雇用推進のための職場改善チーム」において、障害者本人に参画を呼びかける。障害者雇用推進体制及び障害者雇用推進のための職場改善チームの会議については、年1回以上開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○障害者が利用している障害者就労支援センターとの関係については、必要に応じ連携し関係者間で共有する。 ○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、随時更新を行う。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員は、本庁、地方復興局（岩手、宮城、福島）に各2名ずつ配置しているが、それぞれ2名のうちの1名以上は、当該相談員の資格要件となっている厚生労働大臣が行う資格認定講習等を受講させる。 ○上記相談員及び支援職員等で受講歴のない者を中心に、業務に支障のない範囲で、厚生労働省が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等、障害者の活躍推進に資する研修等を受講させる。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○障害者の希望や能力について、本人や支援担当者等との定期的な面談・打合せ等を通じて状況を把握し、関係部署とも相談の上、職務の創出・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) 職場環境	○本人との定期的な面談等を通じて要望を把握し、必要な配慮を踏まえた環境整備を行う。
	(2) 募集・採用	○募集・採用に当たっては、応募者の障害特性に配慮した対応を行う。 ○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	○本人の希望等を踏まえ、テレワーク勤務、フレックスタイム制、時差出勤、早出遅出など、個々の障害者が働きやすい勤務時間制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4) キャリア形成	○キャリア形成に関する本人の希望等（公務部門でどのような経験を積みたいと考えているか）を踏まえ、教育訓練の機会の提供等を行う。
	(5) その他の人事管理	○原則月1回の定期的な面談及び必要に応じての随時面談を実施し、業務の状況や体調等を把握し、必要な配慮を行う。
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。 ○障害者就労施設等からの物品及び役務の調達については、物品及び役務の種別毎に、前年度の実績を上回ることを目標とする。

障害者活躍推進計画の実施状況

令和7年4月
復興庁

評価年度	令和6年度
目標に対する達成度	○採用に関する目標（法定雇用率（2.8%（令和6年4月1日以降））以上） ・令和6年6月1日現在の実雇用率：3.33% ○定着に関する目標（不本意な離職者を生じさせない。） ・令和6年6月1日までの離職者：1名 ○満足度、ワークエンゲージメントに関する目標 ・障害者にアンケートを実施して実態を把握。 ○キャリア形成に関する目標 ・障害者職業生活相談員との定期的な面談や日頃からコミュニケーションを図ることにより、パソコン操作のスキルアップのための業務内容の工夫やアドバイス等を実施し一定の成果。
取組内容の実施状況	○障害者の活躍を推進する体制整備（組織面） ・障害者職業生活相談員等で構成する障害者雇用推進のための職場改善チームの会議は、本庁及び各復興局において障害者本人が参画し、本年3月に開催。障害者本人から取組みの実施状況等について率直な意見を聴取。 ・障害者雇用推進者等で構成する障害者雇用推進体制の会議を3月開催。職場改善チームから取組みの実施状況等の報告を受け、障害者活躍推進計画の取組内容の実施状況について点検を実施。 （人材面） ・障害者職業生活相談員の資格認定講習等必要な講習を受講させた。 ○障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 ・障害者職業生活相談員との定期的な面談や日頃からコミュニケーションを図ることにより、職務を選定・創出 ○障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理（職場環境） ・障害者職業生活相談員との定期的な面談や日頃からコミュニケーションを図ることにより、休憩スペースの提供、業務量の調整、執務室の環境整備等を実施。 （募集・採用） ・令和6年度において1名の新規採用を行った。 （働き方） ・感染症対策及び通勤時のストレス緩和等の観点からテレワークを勧めるとともに、計画的な休暇の取得や休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図った。 （キャリア形成） ・障害者職業生活相談員との定期的な面談や日頃からコミュニケーションを図ることにより、パソコン操作のスキルアップのための業務内容の工夫やアドバイス等を実施。 （その他の人事管理） ・障害者職業生活相談員等が常日頃から業務の状況や体調の変化等を把握し臨機応変に対応するとともに、定期的な面談等を踏まえて更なる検討の上対応。 ○その他 ・復興庁の「障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」の推進に取り組み、「物品」においては前年度の実績件数は同等であるが実績額は上回った。一方「役務」においては前年度の実績件数は同等であるが、実績額は下回った。
ローモデルとなる障害者の事例	特になし
「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況に対する点検結果	○目標に対する達成度の点検結果 ・上記「目標に対する達成度」のとおり、概ね達成 ○取組内容の実施状況に対する点検結果 ・本庁及び各復興局の障害者雇用推進のための職場改善チームの会議において、障害者本人から取組内容の実施状況について率直な意見を求めたところ概ね良好であり、令和7年度以降においても、引き続き同様の取組内容を継続していくことで差し支えないとの評価。 ○上記の点検結果を踏まえて、障害者一人一人が障害特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、さらにその能力の向上を図ることができるよう、より一層体制を強化し各取組を推進する。
計画の見直し・修正	なし