

環境省障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

環境大臣決定

機関名	環境省
任命権者	環境大臣
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
環境省における障害者雇用に関する課題	<p>環境省においては、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見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、平成31年1月1日から令和元年12月31日を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和元年6月1日時点において法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>詳細な状況は「目標」に記載しているが、令和元年末時点の国の行政機関全体の状況と比較すると、採用については概ね順調である。一方、定着状況については全体の定着率を若干下回っていることから、引き続き採用活動に取り組ながら、定着率の向上を図ることが課題となっている。定着率の向上には障害者である職員の活躍の場の拡大や定着支援の持続的取組が不可欠であることから、更なる体制整備や各種取組の実施・拡充を図る必要がある。</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） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.84%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力発生させない</p> <p>※初年度は、定量的な目標設定が困難なため、障害者である職員の定着状況データを把握・収集する。</p>
③ 満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】 （初年度）90% （初年度以降）前年度を下回らない。</p> <p>（評価方法）毎年6月時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。</p>

④ キャリア形成に関する目標	<p>新たな職域の拡大</p> <p>※初年度は、定量的な目標設定が困難なため、障害者である職員が担当する職域の全体把握と今後の目標設定について検討する。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として大臣官房長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○障害者雇用推進者である大臣官房長のほか、秘書課長、会計課長、秘書課調査官、地方環境室長等を構成員とする「環境省障害者雇用推進チーム」を設置する（平成30年8月31日に設置済）。</p> <p>○「障害者雇用推進チーム」では、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。</p> <p>○令和2年4月以降、「相談員」として選定された本省内部部局（官房3課、各部局（各国民公園、生物多様性センターを含む））、施設等機関、地方支分部局（以下「事業所」という。）のうち、障害を持つ職員が所属する事業所の人事担当課（総務課・庶務科等）の補佐クラス（又は係長クラス）の者について、厚生労働省等が実施する障害者職業生活相談員資格認定講習への積極的な受講を促し、障害者職業生活相談員の拡充を図る。</p> <p>○組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、各労働局・公共職業安定所、外部専門家、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、それぞれの役割や各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p> <p>○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。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者及び事業所ごとに選定された相談員について、厚生労働省等が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を可能な限り受講させる。</p> <p>○障害者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」や内閣人事局の「障害者雇用キーパーソン養成講習会」の受講案内を行い、参加を募る。</p> <p>○全職員を対象として、対応のノウハウや困難事例の共有等を含むeラーニング研修を実施する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○常勤職員については、現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職員カード（人事意向等調査）を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○定期的な面談を通じて、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>	

<p>○厚生労働省が選任する専門アドバイザー（障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理に精通した、民間企業や就労支援機関での豊富な支援経験を有する者）から、必要に応じて職務の創出にかかる助言を受ける。</p>	
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
<p>(1) 職務環境</p>	<p>○基礎的環境整備として、障害者が利用しやすい環境に配慮した施設整備（トイレへの手すり設置等）や、障害者の要望を踏まえた環境整備を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する（読み上げソフトの導入等の実績あり）。</p> <p>○新規に採用した障害者については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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p>
<p>(2) 募集・採用</p>	<p>○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考に当たり、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に係る公募を行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における支援機器（聴覚障害者用の筆談機器等）の導入を検討する。</p> <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。
<p>(3) 働き方</p>	<p>○テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○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。</p>
<p>(4) キャリア形成</p>	<p>○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考に当たり、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に係る公募を行う。（再掲）</p> <p>○常勤職員について、固定化した人事とせず、障害の内容や程度を十分に配慮しつつ、本人の希望や官職への適正等を考慮し、様々なポストを通じたキャリア形成ができるよう取り組む。</p> <p>○任期付きの非常勤職員等について、求人票に記載した業務以外にも、採用の時点で今後のキャリア形成に関する本人の希望等を面談により把握</p>

	<p>し、その内容や、着任予定のポストで求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、各種研修等を実施する。</p>
<p>(5) その他の人事管理</p>	<p>○障害の程度や本人の希望を踏まえて定期的または随時に面談を実施し、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、「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。</p>
<p>4. その他</p>	
	<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>