

衆議院事務局障害者活躍推進計画

任命権者	衆議院事務総長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
衆議院事務局における障害者雇用に関する課題	<p>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、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、積極的な採用活動を行い、令和元年12月31日時点で法定雇用率を達成するに至ったところである。</p> <p>国の行政機関全体の状況と比較し、採用・定着状況ともに概ね順調と考えられるが、障害者である職員の活躍のためには、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指し、更なる体制整備や各種取組が必要であることから本推進計画をもとに事務局全体で推進していく。</p> <p>（備考）本推進計画は、令和元年6月に公布された「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）」により改正された「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）」の第7条の3第1項に基づき作成するものである。</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）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率（2.6%）以上</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
② 定着に関する目標	<p>職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容など）を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない。離職者が生じた場合は、離職理由の把握・分析を行う。</p> <p>（評価方法）毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【満足度の全体評価】前年度を上回るよう努める。</p> <p>【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回るよう努める。</p> <p>※初年度は、実態に関するデータを収集する。</p> <p>（評価方法）毎年6月時点で在籍している障害者に対するアンケート調査の実施により、把握・進捗管理を行う。</p> <ul style="list-style-type: none">・「仕事にやりがいを感じているか」の項目につき、「いつも感じる」、「よく感じる」の回答割合が前年を上回ることを目標とする。
④ キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 障害者の特性に応じた能力発揮、希望などに留意しつつ、前年度を上回る職域を確保するよう努める。</p> <p>（評価方法）毎年度、人事記録等を元に把握・進捗管理を行う。</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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として庶務部長を選任する（令和元年9月9日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員を選任する（令和元年10月1日に選任済）。
	<ul style="list-style-type: none"> ○推進計画を衆議院事務局全体で取り組むため人事課長、会計課長等を構成員とする「衆議院事務局障害者活躍推進計画策定・実施委員会」（以下「実施委員会」という。）を設置する（令和2年2月10日に設置済）。 ○実施状況を一元的に把握・点検できる体制・仕組みを構築し、必要な対策の検討・調整を行う。障害者である職員に対し、こうした体制・仕組みへの参画を求めるとともに、障害者である職員及び障害者である職員をサポートする上司・同僚が相談しやすい体制となるよう、各種相談先を整理し、広く周知する。 ○実施委員会は、必要に応じて推進計画の見直し等を行う。 ○8月を目途に前年度の実施状況の公表を行う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障害を理由とする差別の解消、障害への理解促進及び障害者の活躍推進を図るため、職員に対し研修を実施する。 ○厚生労働省、東京労働局等が開催する障害者の雇用や支援に関する講習会・セミナー等の受講案内を行い、参加を募る。 ○「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」のe-ラーニング版のリンクをイントラネットに掲載し、周知する。
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、衆議院事務局内アンケート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時その他定期的に面談を行い、障害者である職員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。また、新規採用又は部署異動時においては、人事当局及び異動前の部署との情報の引継ぎ・共有を適切に行う。
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"> ○障害者である職員を受け入れる職場においては、障害者も自分達と共に働く職場の一員であるという認識の下、その障害について理解し、必要に応じて職務について指導し、協力し、サポートする。 ○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設備等を障害者である職員の要望も踏まえ検討する。 ○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。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマ

	<p>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。</p> <p>○障害者である職員をサポートする担当者について、特にフォローするよう留意する。</p> <p>○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とする配慮等を把握し、就労支援機関等（本人が就労支援機関等に登録している場合）と連携しながら、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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、必要に応じ、障害特性への配慮を行う。</p> <p>○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、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職員への任用に係る公募を行う。</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"> ・ 特定の障害を排除又は特定の障害の限定 ・ 自力で通勤できることといった条件の設定 ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件の設定 ・ 「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」といった条件の設定 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れ
(3) 働き方	<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>○本人の希望に応じ、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が活用できることを所属長・相談員等に改めて周知し、活用を促進する。</p> <p>○また、テレワークが活用できる部局等においては、障害者である職員であって障害特性等により通勤負担等を軽減することが望ましい旨所属長が承認した者は非常勤職員であってもテレワーク勤務が活用できることを、所属長・相談員等に改めて周知し、活用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、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職員への任用に係る公募を行う。（再掲）</p> <p>○中長期的なキャリア形成に関する本人の意向を、面談などにより把握するとともに、職務への適性を考慮する。</p> <p>○障害者である職員の希望等も踏まえつつ研修を実施する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び適宜の面談を実施し、必要に応じて、就労支援機関等と連携しながら、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者である職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場に</p>

	<p>おける介助、通勤への配慮等の措置を行う。</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、働き方に係る制度周知等の取組を行う。</p> <p>○障害者である職員が希望する場合には、「就労パスポート」の活用などの方法を含め、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>○人事評価の実施に当たっては、障害特性を踏まえた配慮を行いつつ、障害のある職員の意欲・能力の十分な発揮が促される業務付与を行い、適切にこれを評価することを基本とする。</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き、各年度において障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、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を目指すことにより、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>