

経済産業省障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

令和6年7月
 経済産業省
 資源エネルギー庁
 中小企業庁

経済産業省では、障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）に基づき、「経済産業省障害者活躍推進計画」を策定・実施しています。今般、障害者雇用促進法第7条の三第6項に基づき障害者活躍推進計画に基づく取組の状況を以下のとおり取りまとめたので公表いたします。

評価年度	令和5年度
目標に対する達成度	<p>① 採用に関する目標 （実雇用率）2.84%（令和5年6月1日時点） ※資源エネルギー庁、中小企業庁を含む</p> <p>② 定着に関する目標 （6ヶ月定着率）92.5% （1年定着率）89.4% ※資源エネルギー庁、中小企業庁を含む ・資源エネルギー庁、中小企業庁において大量の離職者はなし</p> <p>③ 常勤比率に関する目標 （常勤比率）41%（令和5年6月1日時点） ※実人数ベース ※資源エネルギー庁、中小企業庁を含む</p> <p>④ 満足度に関する目標 （満足度）満足・やや満足 87.1%（令和5年6月期アンケート） ※資源エネルギー庁、中小企業庁を含む</p> <p>⑤ キャリア形成に関する目標 障害特性に配慮しつつ、通常の職員と同様に配置転換等を21名実施。</p>
取組内容の実施状況	<p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>【組織面】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用推進者として大臣官房長、資源エネルギー庁次長、中小企業庁次長を選任済（令和元年9月6日選任済） ・「障害者雇用推進チーム」の下に「実務担当チーム」を設置（令和2年3月5日設置済）。 ・障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しのため「実務担当チーム」会合を開催。（令和6年5月22日開催） ・実施状況の点検・見直し結果について、「障害者雇用推進チーム」メンバーに報告。（令和6年7月）

- ・ 人事異動に伴い障害者職業生活相談員を適切に選任。（令和6年7月まで選任済み）
- ・ 経済産業省における障害者雇用推進体制について、障害者職場定着アドバイザーと共有。また、必要に応じ障害者が利用している支援機関と連絡体制を構築し、役割分担・相談先を整理。
- ・ 障害者雇用・活躍推進のための相談窓口について、省内イントラネットに掲載済。
- ・ 省内の事務的作業を担当するため秘書課内に業務支援室を設置し、令和5年度は知的障害者2名（非常勤職員）を採用。今後も拡充予定。

【人材面】

- ・ 厚生労働省、内閣人事局等が主催するセミナー・講習会をのべ41名受講。翌年度以降も職員の理解促進のため積極的に参加を促す。
- ・ 省内職員の障害者に関する理解促進・啓発のための理解促進研修を開催（オンライン開催）のほか、階層別研修においても講義を実施。
- ・ 理解促進研修について省内イントラネットに研修動画を掲載し柔軟な研修受講体制を整備。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 障害者常勤職員について希望調書に基づく秘書課・所属との面談、障害者非常勤職員については障害者職場定着アドバイザーとの面談を通じ、現在の業務とのマッチングを確認。
- ・ 希望調書の障害状況等を任意で記入出来る欄にて、人事異動時における障害特性の引き継ぎを実施。

3. 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】

- ・ テレランプ、拡大読書機、音声読み上げソフト、音声認識アプリ、画面拡大ソフトを希望者に貸出。新基盤システムの導入時には、希望者に音声読み上げソフト、画面拡大ソフトを予め搭載して配布。
- ・ 健診時にサポートしてほしい方・サポート内容を募集し、健診事業者とも連携してサポートを実施。
- ・ 離職者の離職理由について、可能な範囲で聴取。今後の障害者職場定着のため参考とする。

【中途障害者】

- ・ 障害に関する合理的配慮について、雇用後に対応が必要となった場合の対応フローの明確化・周知を検討。
- ・ 希望者に対し、支援機器の提供、健診時のサポートの提供、通院時の配慮の提供を行うとともに、秘書課・所属との面談を通じ、現在の業務とのマッチングを確認。

【募集・採用】

- ・ 新規採用の障害者に対し健康管理医又は障害者職場定着アドバイザーとの面談を実施し、配慮事項等を確認。

	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都と連携し職場実習として特別支援学校より生徒3名を受け入れ。 ・令和5年度は知的障害者2名（非常勤職員）を採用。 ・非常勤職員の採用面接に際し事前に面接での配慮事項を確認。手話通訳等の要望はなし。 ・募集・採用に際しては以下の取り扱いを行っていない。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。 3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 4) 「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。 5) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 <p>【働き方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個々の障害特性に配慮しつつ、テレワーク勤務、時差出勤など柔軟な時間管理制度の利用を促進。 ・非常勤職員の病気休暇の拡充について、人事院に対し要望。 <p>【キャリア形成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害特性に配慮しつつ、通常の職員と同様に配置転換等を21名実施【再掲】 <p>【その他の人事管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職場定着アドバイザー1名を雇用し、障害者の状況把握、体調配慮等を目的とした面談を実施。（延べ104回実施） ・障害者の要望を踏まえ災害時避難用に簡易担架を調達し設置（令和2年度に設置済）。 ・当省の知的障害職員が母校の講座に講師として参加し、当省での勤務経験等を紹介。 ・人事異動による障害特性引き継ぎ円滑化のため、希望調書に任意で障害状況等を記入できる欄を新設。 ・離職者の離職理由について、可能な範囲で聴取。今後の障害者職場定着のため参考とする。【再掲】
<p>ロールモデルとなる障害者の事例</p>	<p>知的障害者の採用に向け、特別支援学校生徒を受け入れ職場実習を実施。想定される業務を実施し障害者・職場双方の理解促進を図った。管理する職員1名と指導員3名を配置したほか、保護者向け説明会を実施し配慮事項を確認するなど、ご家族の理解促進、障害者の不安解消に努めた。</p>
<p>「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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・目標に対する達成度については、掲げた目標について概ね達成している。 ・取組の実施状況については、掲げた取組について概ね実施している。
<p>計画の見直し・修正</p>	<p>計画の見直し・修正はなし。</p>