

経済産業省障害者活躍推進計画

20250324官第1号

令和7年4月1日

経済産業大臣

資源エネルギー庁長官

中小企業庁長官

機関名	経済産業省	資源エネルギー庁	中小企業庁
任命権者	経済産業大臣	資源エネルギー庁長官	中小企業庁長官
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)		
経済産業省における障害者雇用に関する課題	経済産業省(資源エネルギー庁、中小企業庁を含む)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、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6月1日時点では法定雇用率を達成するに至った。 国の行政機関全体の状況と比較し、採用は概ね順調と考えているが、今後も経済産業省に入省した障害をもつ職員が、当省の仕事に順応し、能力を十分に発揮し、定着してもらうことが重要である。また、知的障害者のさらなる雇用に向けて積極的に取り組み、障害種別に関わらずすべての職員が各々の能力を発揮し活躍できる環境を整備していく。加えて、定員状況が許せば、非常勤職員の常勤化の機会を設けステップアップを支援する。こうした取組を進めることで、今後も障害者雇用の理念に沿った質の高い雇用の実現を目指していく。		
目標			
①採用に関する目標	【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。 (参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:3.12% (経済産業省、資源エネルギー庁、中小企業庁で合算して法定雇用率を達成する) 【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	【定着率】 ・民間企業における職場定着率と同等もしくはそれ以上の水準を維持する。 (参考)民間企業における職場定着率 就職後6ヶ月:80.4%、1年後:70.4% 出典:障害者の就業状況等に関する調査研究(JEED・2017年4月版) (経済産業省、資源エネルギー庁、中小企業庁で合算して定着率の目標を達成する) 【評価方法】 ・毎年度末、人事記録等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。障害種別の定着状況についても実態を把握し、きめ細かな対応を行う。		

③常勤比率に関する目標	【常勤比率】 ・民間企業における常勤比率と同等もしくはそれ以上の水準を維持する。 (参考) 民間企業における常勤比率: 43% 出典: 障害者雇用実態調査(厚生労働省・令和5年度版)の障害種別データから平均値を算出 (経済産業省、資源エネルギー庁、中小企業庁で合算して常勤比率の目標を達成する) 【評価方法】 ・毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
④満足度に関する目標	【満足度の全体評価】 ・前年度実績と同等もしくはそれ以上の水準を維持する。 (参考) 令和6年6月1日時点の満足度: 88.9% (経済産業省、資源エネルギー庁、中小企業庁で合算して満足度の目標を達成する) 【評価方法】 ・毎年6月時点で在籍している障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者(以下「中途障害者」という。)を含む。)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
⑤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】 ・障害者の特性に配慮しつつ、キャリアアップに繋がる実務経験を積むことができる配置転換等を通常の職員と同様に実施する。 ・定員の範囲内で非常勤から常勤へのステップアップの取組を実施する。 (経済産業省、資源エネルギー庁、中小企業庁で合算してキャリア形成に関する目標を達成する) 【評価方法】 ・毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。
取組内容 ※特段の記載がある場合を除き、経済産業省、資源エネルギー庁、中小企業庁の各機関が合同で以下の取組を行うこととする。 ※本計画の取組内容は、いずれも障害者本人の意に反した制度の適用等が行われることのないよう、プライバシーの配慮及び個々人の障害特性を十分に把握・確認した上で適正に行うこととする。 ※本計画における障害者の対象範囲は、障害者手帳等の有無に関わらず、障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者とする。	
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、資源エネルギー庁次長、中小企業庁次長を選任する(令和元年9月6日に選任済)。 ○障害者雇用推進者、実務責任者、業務管理官等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置する(令和元年9月6日に設置済)。 ○同チームの下に「実務担当チーム」を設置する(令和2年3月5日に設置済)。 ○「障害者雇用推進チーム」及び「実務担当チーム」については適宜(概ね年1回以上)開催し、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。 ○雇用保険適用事業所単位で省内に障害者職業生活相談員を選任する(令和元年12月5日までに選任済)。

	○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務担当チーム、障害者職業生活相談員等)を整備済。今後も、組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、障害者職場定着アドバイザー、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、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で支援状況を含めて共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に伴い変更が生じるため、定期的に更新を行うとともに、省内に周知する。 ○省内の共通事務的作業を担当する部署を設置済。今後も、知的障害者の雇用拡大及び体制整備を行う。
(2)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。)に対して、厚生労働省等が開催するセミナー、講習会への参加を促す。 ○障害者配置数が多い本省において、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。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。 ○省内職員の障害に関する理解促進・啓発のため、階層別研修での講義や理解促進研修を実施する。また、夏のチームアップ月間での課室ディスカッションの際に、必要に応じ職場の同僚・上司を対象とした業務切り出しの実例や合理的配慮提供事例等についても共有を行う。 ○資源エネルギー庁、中小企業庁は経済産業省に対して必要な人材や今後のキャリア形成案を提示する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○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、組織内アンケートや面談等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。さらに、多様な業務を経験できるような配置についても検討していく。 ○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。
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	○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について定期的に省内に周知する。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した執務室内のレイアウト変更等の環境整備や就労支援機器の購入を検討する(拡大読書器、読み上げソフトの導入実績あり)。 ○障害者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。 ○離職者の離職理由を聴取・分析し、職場環境が要因となっていた場合は、その改善に努めるとともに、改善状況をフォローする。 ○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。 ○資源エネルギー庁、中小企業庁は環境整備や支援機器の導入について、必要な措置を経済産業省に対して要請する。
(2)募集・採用	○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、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。 ○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。 ○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	○個々の障害特性に配慮しつつ、テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用、本人の希望に応じた短時間労働による就業を促進するとともに、時差通勤・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。 ○非常勤職員の病気休暇の日数増加を認めること等、人事院等制度所管官庁に対して、柔軟な働き方が可能となるような制度改善要望を行う。 ○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	○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） ○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期付きの非常勤職員等については、任期終了が近づいてきたタイミングで面談等を行い、更新希望の確認や別機関の公募情報を提供するなど、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5)その他の人事管理	○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。その際に、本人の要望に応じて必要な情報提供を行う。また、人事評価に基づく業務目標の設定等に当たっては、業務実績やその能力等も踏まえることとする。 ○面談の実施に当たっては、障害者職場定着アドバイザーの同席・助言等を求め、適切な配慮に努める。

	○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、障害者であることが認識できるワッペン等の活用や通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討を行う。 ○中途障害者について、障害者からの要望を踏まえ、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、個別面談等の取組を行う。 ○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、障害者団体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。 ○離職者に対しては可能な範囲で離職理由を聴取・分析し、職場環境の改善等に努める。 ○資源エネルギー庁、中小企業庁は必要に応じて雇用管理上の相談事項等について、経済産業省に助言を求める。
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。 ○平成25年度から障害者就労施設等を対象とした調達を実施しており、毎年度、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を拡げ、前年度実績を上回るよう努める。