

# 公的部門における 職場適応支援者の役割①

～働き方改革に資する障害者雇用の進め方～

医療機関の障害者雇用ネットワーク

代表世話人 依田晶男

# 講師紹介

## 【行政官として】

### 厚生労働省障害者雇用対策課調査官

- ・障害者雇用支援策の企画立案(ジョブコーチ制度、トライアル雇用、障害者就業・生活支援センター等)

### 内閣府障害者施策担当参事官(障害者施策推進課長会議議長)

- ・公務部門における障害者雇用推進チーム(「公務部門における障害者雇用ハンドブック」作成:2005年3月)
- ・公共サービス適切対応推進チーム(「公共サービス窓口における配慮マニュアル」作成)
- ・障害者権利条約に係る対応推進チーム 等

## 【経営者として】

### 国立研究開発法人国立がん研究センター

- ・知的障害者雇用の枠組みを構築(5人から開始し30人以上に)

## 【ファシリテータとして】

### 医療機関の障害者雇用ネットワーク

- ・公的医療機関等の障害者雇用の推進を支援  
(独立行政法人等の障害者雇用アドバイザー、研修講師等)

# 障害者雇用率制度の概要

障害者雇用促進法により、事業主（民間企業、国・地方公共団体等）には、常用労働者の一定割合の障害者を雇用することが義務付けられている。

**雇用必要数＝常用労働者数×法定雇用率（小数点以下切り捨て）**

国、地方公共団体等の公務部門には、民間企業に適用される雇用率を下回らない率をもって定めることとされている【率先垂範すべき立場】

現行の障害者雇用率

（平成30年4月から。令和3年4月より前に更に0.1%ずつ引き上げ）

民間企業	2.2%	国、地方公共団体	2.5%
		都道府県等の教育委員会	2.4%
		特殊法人等	2.5%

# 民間企業における雇用率の推移

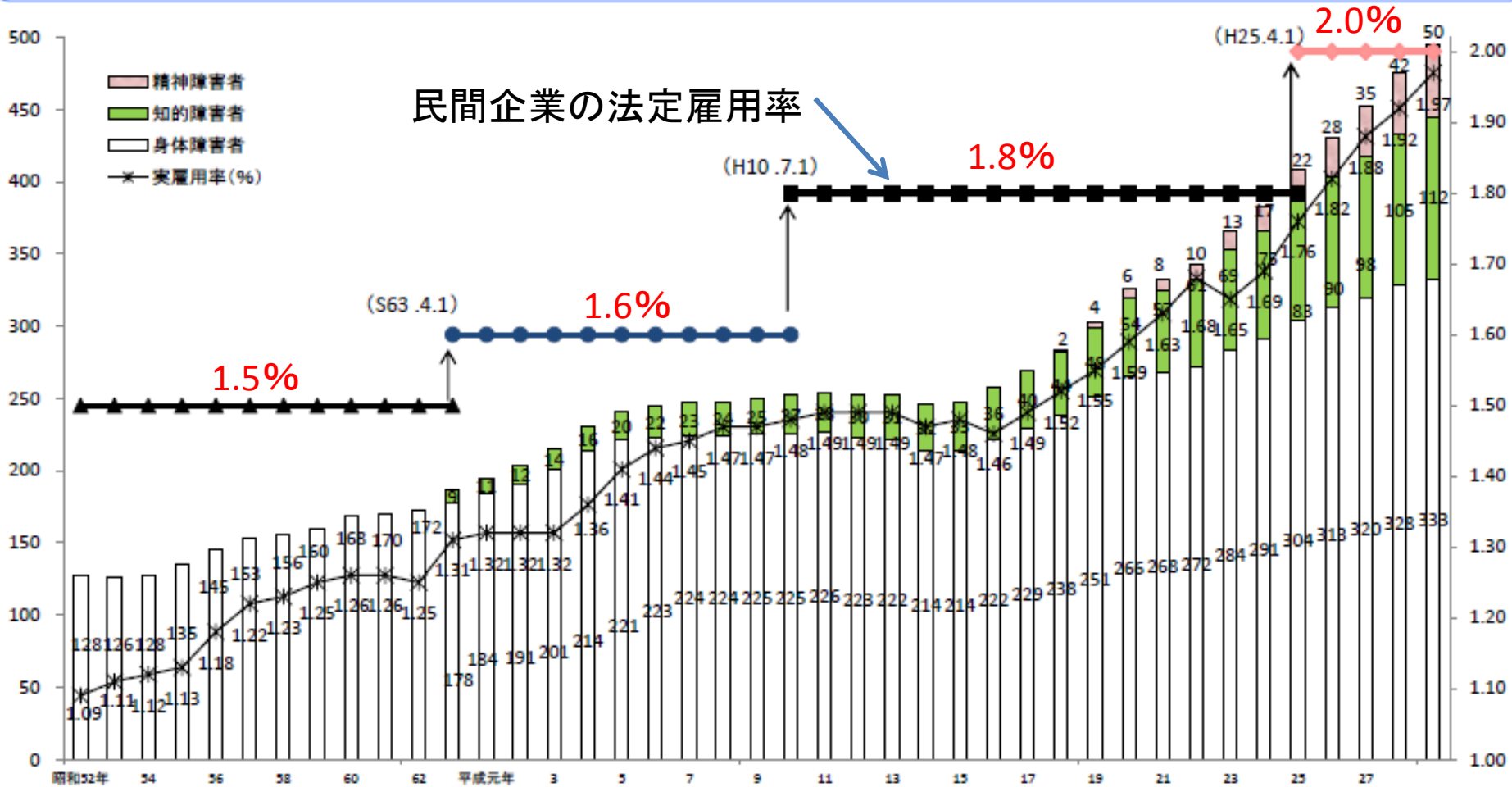
(平成29年6月1日現在)

## ○ 民間企業の雇用状況

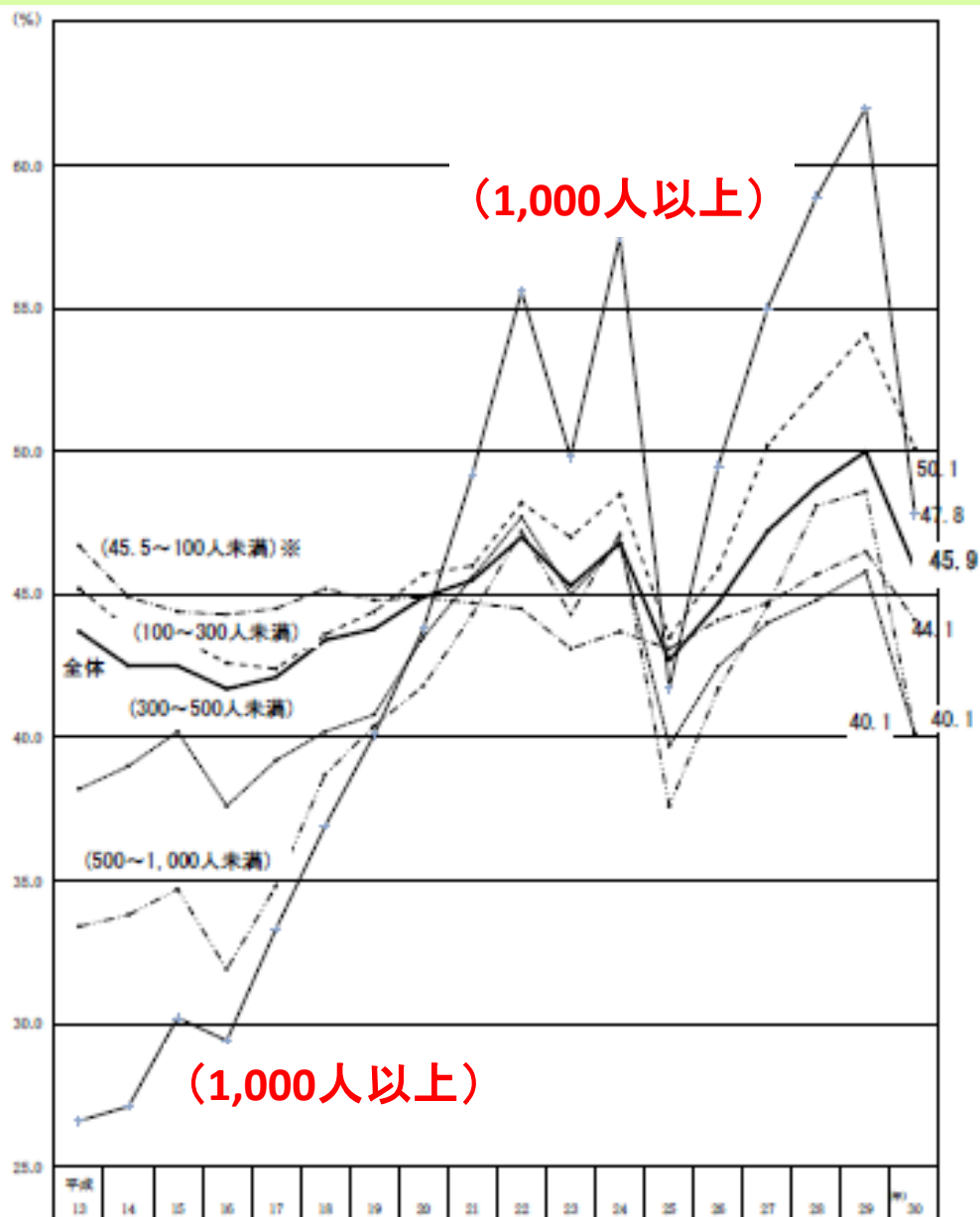
雇用者数 49.6万人 (身体障害者33.3万人、知的障害者11.2万人、精神障害者5.0万人)

実雇用率 1.97% 法定雇用率達成企業割合 50.0%

## ○ 雇用者数は14年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



# 従業員規模別の法定雇用率達成企業割合



※24年度までは50~100人未満  
 ※25年から29年度までは50~100人未満

# 大手企業の本社オフィスではどうしているか

## 1. 各部門から定型的な業務を切り出し再編

各部門の業務から、比較的単純な定型的な業務を切り出し、障害のあるスタッフの行う業務として再編整理することは、大手企業の本社で障害者雇用を進める際にも普通に行われている。

## 2. 外部の就労支援機関のサポートを得る

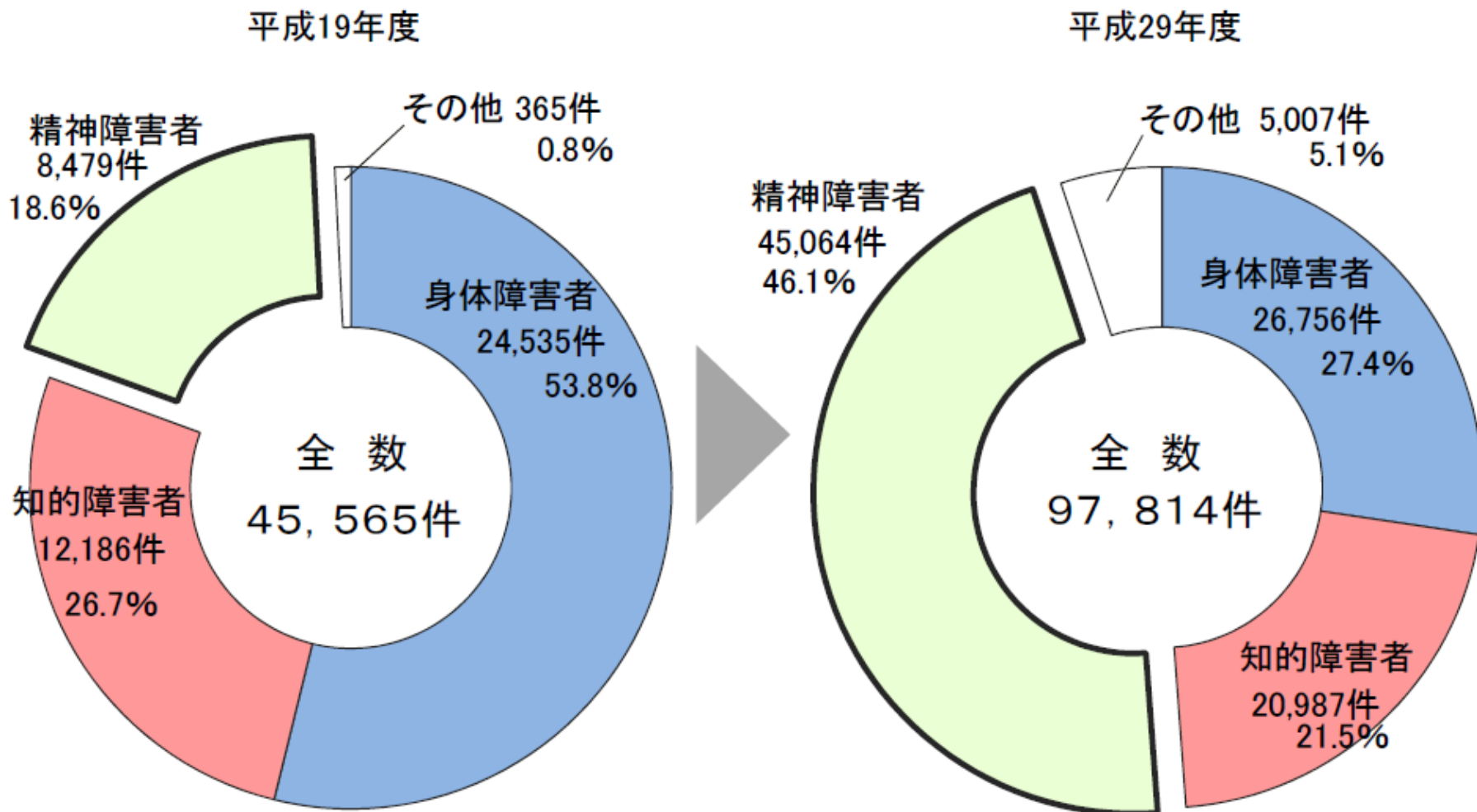
その際、外部の就労支援機関(障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター等)が、業務の切り出しや仕事の習得のための指導を行ってくれる。

## 3. 研修受講で社員がジョブコーチのスキルを身に付ける

合わせて、企業の職員としてジョブコーチ(企業在籍型ジョブコーチ)を育成する仕組みもあり、外部から雇用したり、内部の社員(定年再雇用者の活用)を当てたりしている。

# 精神障害者や知的障害者を視野に入れないと 雇用率は達成できない

## ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)



# 中央省庁の障害者雇用で見落とされてきた点

## 1. 「知的障害者」の採用を念頭に置いていない

職員に代替する人材を求めるため、学歴やスキルに目が向きがちで、知的障害者の雇用を念頭に置いている省庁は少ない。

## 2. 採用前に「職場実習」を行わない

マッチングの重要性が理解されず、採用に当たり職場実習を行う省庁は少ない。

## 3. 安定して働くための「サポート体制」が作られていない

分散した職場に配置した上で、各職場の上司が個別に指導管理することが前提とされ、障害特性を踏まえた雇用管理のサポート体制を組み込んでいる省庁は少ない。

## 4. 地域にある「支援機関」を活用しない

これまで精神障害者や知的障害者を雇用してこなかったため、地域の就労支援機関との関係が薄く、民間企業で常識となっている外部支援機関の活用が想定されていない。



# 見落とされてきた理由

1. 民間企業では、障害者雇用率の達成についてハローワークから厳しく指導を受けており、法定雇用率の達成はコンプライアンス問題と認識され、毎年6月1日時点で法定雇用率未達成にならないよう、努力を重ねてきた。
2. 既に、労働市場では身体障害者の雇用が厳しいことは常識であり、大手企業でも知的障害者や精神・発達障害者の雇用に取り組まざるを得ない状況にある。
3. 知的障害者や精神・発達障害者の雇用を進める上では、職場実習によるマッチング、企業内ジョブコーチの配置、就労支援機関によるサポートなど、ノウハウも普及している。
4. 中央省庁では、雇用保険や納付金財源によるサービスが制度的に活用できないため、外部の就労支援機関も活用されてこなかった。

# 国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する経緯

## 平成30年5月

- ・11日 財務省から厚生労働省に対し、障害者雇用促進法に基づく通報の対象となる障害者の範囲について照会
- ・16日 国の行政機関に対し、平成29年6月1日現在の状況の通報において計上した障害者の範囲について照会  
⇒複数の国の行政機関において、障害者の範囲に誤りが見られた。

## 平成30年6月

- ・20日 国の行政機関、立法機関及び司法機関に対し、平成29年6月1日現在の状況の通報内容について再点検依頼  
⇒8月28日 再点検結果公表(国の行政機関分)  
⇒9月7日 再点検結果公表(立法機関及び司法機関分) } ⇒10月22日 訂正

## 平成30年 8月

- ・28日～ 公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議 開催  
※議長:内閣官房長官 副議長:厚生労働大臣 事務局:内閣官房  
公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議 開催  
※議長:厚生労働大臣 副議長:内閣官房副長官補(内政担当)、厚生労働事務次官 事務局:厚生労働省
- ・31日 地方公共団体(※)に対して、総務省の協力を得て再点検依頼  
※都道府県の機関、市町村の機関、都道府県等の教育委員会 } ⇒10月22日 再点検結果公表

## 平成30年 9月

- ・7日 独立行政法人等に対して、再点検依頼
- ・28日 労働政策審議会障害者雇用分科会 開催

## 平成30年10月

- ・22日 労働政策審議会障害者雇用分科会 開催  
第4回関係府省連絡会議 開催  
-「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会報告書」報告  
-「公務部門における障害者雇用に関する基本方針(案)」とりまとめ
- ・23日 第2回関係閣僚会議 開催  
-「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会報告書」報告  
-「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」決定

# 国の機関における障害者の任免状況の概要

(障害者の任免状況 平成30年6月1日現在)

	障害者数	実雇用率	不足数
国の機関 (合計)	3,711.0人→3,902.5人 (+191.5人)	1.17%→1.22% (+0.05%)	3,814.5人→4,273.5人 (+459.0人)
行政機関	3,422.0人→3,620.0人 (+198.0人)	1.18%→1.24% (+0.06%)	3,478.5人→3,875.0人 (+396.5人)
立法機関	47.0人→37.5人 (Δ9.5人)	1.29%→1.03% (Δ0.26%)	35.0人→51.5人 (+16.5人)
司法機関	242.0人→245.0人 (+3.0人)	0.97%→0.98% (+0.01%)	301.0人→347.0人 (+46.0人)

(平成29年6月1日(平成30年10月22日に公表した再点検結果)→平成30年6月1日)

平成30年12月21日

## 多様な任用形態の確保

## ● 人事院の選考試験を経る常勤採用

採用予定数 676人

内訳	人数
北海道	43人
東北	48人
関東甲信越	328人
東海北陸	58人
近畿	68人
中国	37人
四国	26人
九州	51人
沖縄	17人

申込者数

8,711人

(12月19日時点暫定値)

日程

受付 平成30年12月3日～12月14日

第1次  
選考 平成31年2月3日第1次選考  
通過者発表 平成31年2月22日第2次  
選考 平成31年2月27日～3月13日合格者  
発表 平成31年3月22日

- ・第1次選考 高卒程度の筆記試験(基礎能力、作文)  
受験上の配慮希望者は調査票に記入(点字、書面伝達、PC解答等)  
通過者に対し、各府省合同業務説明会
- ・第2次選考 各採用予定機関で個別面接

- 各府省個別選考による常勤採用 仕事内容に応じた能力実証方法
- 非常勤採用

## 人事担当者の理解の促進

## ● 募集及び採用方法等に関する基本的考え方

「障害者の採用に係る募集及び採用の方法等に関する基本的な考え方等について(平成30年12月21日人企一1425)」発出

## ● 個別選考採用の承認申請の留意点

## ● 合理的配慮指針

12月中に通知発出予定(パブリックコメント実施)

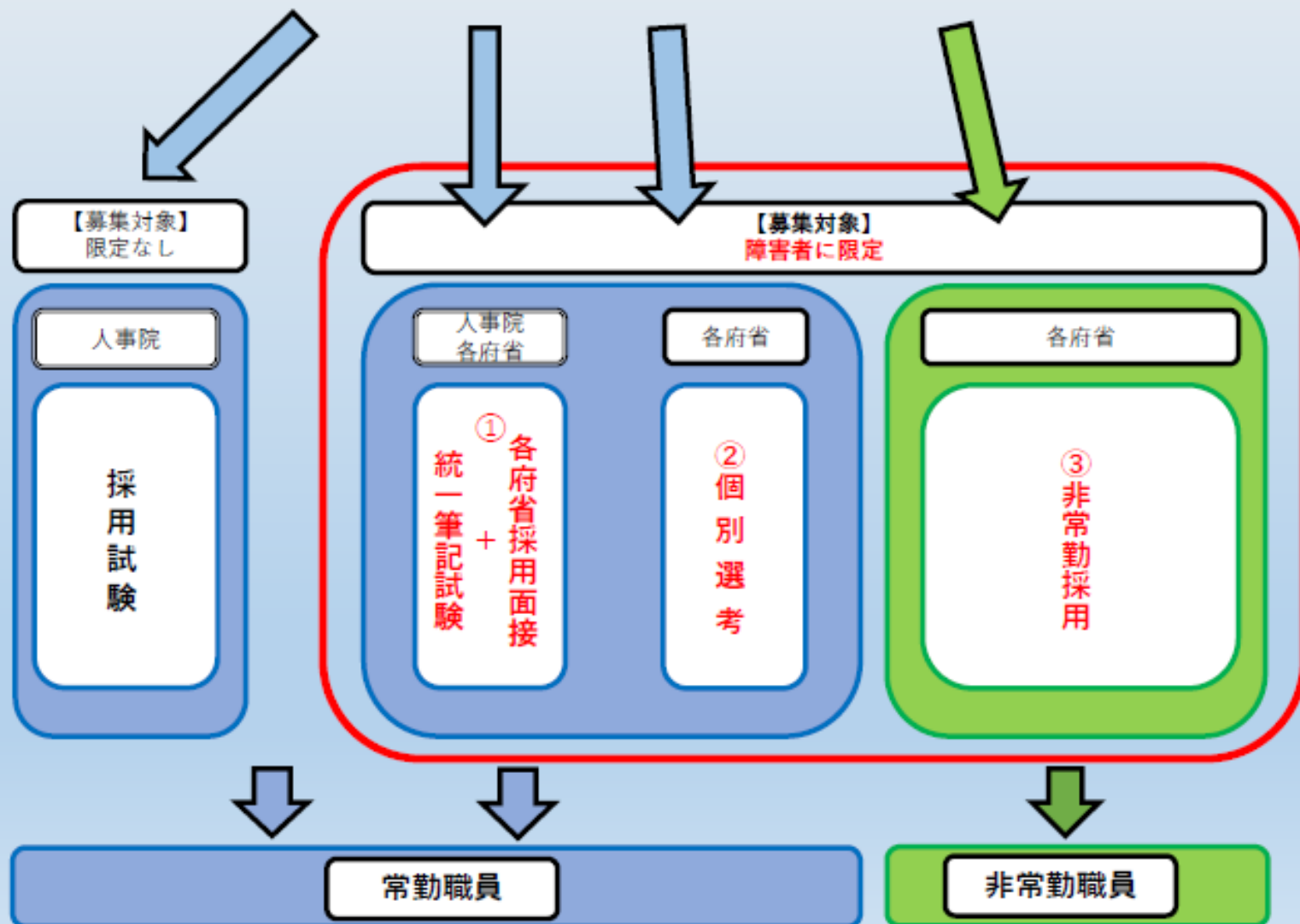
## 働きやすい人事管理

## ● フレックスタイム制・休憩時間の柔軟化・弾力化等

12月7日に関係規則公布・通知発出

# 障害をお持ちの方を対象とした新たな採用の枠組みについて

採用計画による採用計画数：4,072.5人



# どのような身分で雇用するか

## 1. 常勤職員（正規職員）

- ・障害に対する一定の配慮があれば、従来からいる職員と同程度に働けることを前提。
- ・知的障害者では、筆記試験の点数が取れず、採用試験に合格できない場合がほとんど。
- ・精神障害や発達障害の場合、学歴や職歴から常勤職員として雇用できそうでも、見えにくい課題を抱えている場合がある。

## 2. 非常勤職員

- ・職場実習でマッチングの確認が必要な場合は、非常勤で採用。
- ・定型的な業務の切り出しを行うなど、業務内容も柔軟に設定。
- ・業務内容に見合った賃金水準の設定も可能。
- ・定員枠を使わないので、「働き方改革」の一環として職員の補助的業務を切り出す職域の提案がしやすい。
- ・職場の判断での継続的雇用も可能となった。

# 非常勤職員の採用 【マニュアルp80】

非常勤職員の採用については、常勤職員と異なる内容が特例的に定められており、競争試験又は選考ではなく、人事院規則8-12第46条に規定される公募及び能力実証の方法による。

## ア. 公募

インターネットの利用、公共職業安定所への求人の申込等による告知を行い、できる限り広く募集を行う。

## イ. 能力実証

面接、経歴評定のその他の適宜の方法による能力の実証を経て行う。

## ウ. 面接への同席

面接等において就労支援機関の職員等の同席を認めることは差し支えない。



平成30年度障害者選考試験 実施状況

試験の区分	申込者数	第1次選考 通過者数	合格者数	【参考】 採用予定数
北海道	377	141	47	43
東北	403	157	55	48
関東甲信越	4,035	1,177	365	328
東海北陸	729	190	67	58
近畿	1,483	210	83	68
中国	357	120	37	37
四国	261	90	29	26
九州	891	161	58	51
沖縄	176	56	13	17
計	8,712	2,302	754	676



平成30年度障害者選考試験 障害種別等割合

○申込者・合格者の保有する手帳の種類別割合

手帳の種類	申込者	合格者
身体障害者手帳等	39.5%	42.3%
療育手帳等	3.2%	0.4%
精神障害者保健福祉手帳	57.4%	57.3%
計	100.0%	100.0%

	①	②	③		
	不足数 (平成30年6月1日現在)	採用予定者数 <sup>※4</sup> (平成31年1月1日～ 平成31年12月31日)	採用者数合計 (平成30年10月23日～ 平成31年4月1日)	うち常勤	うち非常勤
内閣官房	28.0	34.5	24.0	14.0	10.0
内閣法制局 <sup>※2</sup>	(0.0)		(0.0)	(0.0)	(0.0)
内閣府	47.0	53.0	23.0	9.0	14.0
宮内庁	14.0	16.5	12.5	0.0	12.5
公正取引委員会	3.0	6.0	7.0	4.0	3.0
警察庁 <sup>※2</sup>	(0.0)		(10.0)	(7.0)	(3.0)
金融庁	10.0	27.0	14.0	3.0	11.0
消費者庁	10.5	7.0	7.0	5.0	2.0
個人情報保護委員会 <sup>※2</sup>	(0.0)		(0.0)	(0.0)	(0.0)
復興庁	5.0	3.0	4.0	0.0	4.0
総務省	80.0	85.0	48.0	11.0	37.0
法務省	574.5	631.5	453.5	142.0	311.5
公安調査庁	31.0	25.0	5.0	5.0	0.0
外務省	138.0	146.0	31.5	24.0	7.5
財務省	157.0	169.5	134.0	24.0	110.0
国税庁	1,068.5	1,096.0	768.5	90.0	678.5
文部科学省	47.0	49.0	18.0	12.0	6.0
厚生労働省 <sup>※2</sup>	(0.0)		(293.5)	(201.0)	(92.5)

# 放映のみ

農林水産省	212.5	223.0	77.5	36.0	41.5
林野庁	44.5	49.0	37.5	22.0	15.5
水産庁	12.0	15.0	24.0	10.0	14.0
経済産業省	103.5	105.5	123.5	40.0	83.5
特許庁	64.0	72.0	46.0	30.0	16.0
国土交通省	713.5	732.0	522.0	191.0	331.0
観光庁	6.0	7.0	9.0	1.0	8.0
気象庁	54.0	66.0	76.0	14.0	62.0
海上保安庁 <sup>※2</sup>	(0.0)		(2.0)	(2.0)	(0.0)
運輸安全委員会	4.0	5.0	5.0	0.0	5.0
環境省	53.0	53.0	57.0	12.0	45.0
原子力規制委員会 <sup>※2</sup>	(0.0)		(13.0)	(11.0)	(2.0)
防衛省	350.5	351.0	186.0	46.0	140.0
防衛装備庁	29.0	31.0	18.0	8.0	10.0
人事院	10.0	12.0	13.0	4.0	9.0
会計検査院	5.0	5.0	11.0	7.0	4.0
行政機関合計 <sup>※3</sup>	3,875.0	4,075.5	2,755.5	764.0	1,991.5

※1：4月22日時点では全府省が提出済。

※2：平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成している府省。当該府省に係る数値については参考値であるため「行政機関合計」欄には計上していない。

※3：平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成している6府省は含まない。この6府省を含める場合、③採用者数合計は3,074.0人、うち常勤985.0人・非常勤2,089.0人となる。

※4：採用予定者数（行政機関合計）は、平成30年10月23日の基本方針決定後に、復興庁において、障害者である職員の不足が判明し、採用計画を作成したことに伴い、基本方針における採用予定者数（行政機関合計）の4,072.5人に、復興庁における採用予定者数3.0人を加えたものとなっている。

## 各府省の障害者の定着状況等について

令和元年5月23日時点

各府省名	採用者数（実人員） （平成30年10月23日～平成31年4月1日）※2	離職者数（実人員） （令和元年5月23日現在）※3	定着率
内閣官房	20人	3人	85.0%
内閣法制局※1	0人	0人	—
内閣府	20人	0人	100.0%
宮内庁	9人	0人	100.0%
公正取引委員会	7人	0人	100.0%
警察庁※1	8人	0人	100.0%
金融庁	12人	2人	83.3%
消費者庁	7人	0人	100.0%
個人情報保護委員会※1	0人	0人	—
復興庁	3人	0人	100.0%
総務省	45人	1人	97.8%
法務省	384人	18人	95.3%
公安調査庁	4人	0人	100.0%
外務省	24人	0人	100.0%
財務省	127人	2人	98.4%
国税庁	819人	79人	90.4%
文部科学省	14人	2人	85.7%
厚生労働省※1	266人	2人	99.2%

# 放映のみ

農林水産省	60人	1人	98.3%
林野庁	36人	1人	97.2%
水産庁	20人	0人	100.0%
経済産業省	106人	6人	94.3%
特許庁	40人	1人	97.5%
国土交通省	433人	6人	98.6%
観光庁	8人	2人	75.0%
気象庁	71人	1人	98.6%
海上保安庁 <sup>※1</sup>	2人	0人	100.0%
運輸安全委員会	5人	0人	100.0%
環境省	49人	2人	95.9%
原子力規制委員会 <sup>※1</sup>	12人	1人	91.7%
防衛省	160人	4人	97.5%
防衛装備庁	15人	0人	100.0%
人事院	11人	0人	100.0%
会計検査院	9人	0人	100.0%
行政機関合計	2,518人	131人	94.8%
(参考) 全行政機関合計 <sup>※1</sup>	2,806人	134人	95.2%

※1：平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成している府省。当該府省に係る数値については参考値であるため「行政機関合計」欄には計上していない。

※2：採用者数は平成31年4月22日時点のもの。

※3：離職者数は1名の常勤職員（内閣官房）を除き、全て非常勤職員である。

# 行政機関の障害者131人離職

「行政機関の障害者、131人離職 中央省庁雇用水増し発覚後に採用」 2019/5/30共同通信配信

中央省庁の障害者雇用水増し問題を巡り、厚生労働省は30日の参院厚労委員会で、28行政機関が昨年10月から新たに採用した2518人のうち、16機関の131人が既に離職したことを明らかにした。最多は国税庁の79人。職場への定着支援が課題となりそうだ。政府は今年末までに計約4千人を採用する計画。障害者団体から「数合わせの影響ではないか」との批判が上がった。

立憲民主党の石橋通宏氏の要請で、厚労省が、水増し問題が発覚後の昨年10月から今年4月に28機関が採用した障害者のうち、5月時点の離職者を調べた。中央省庁が採用した障害者の離職者数を厚労省が調べたのは初めて。

# 「障害者雇用」と「障害者枠での雇用」

事業者が雇用している障害者の中には、以下の者が含まれる。

- A 障害者であるかどうかに関わりなく、職員として雇用された者であって、たまたま障害者手帳を所持している者
- B 雇用後に病気や怪我で障害者手帳を有するに至った者（中途障害者）
- C 障害者枠での雇用の募集に応じて新たに雇用された者

A及びBの障害者の中には、就労に当たって特段の配慮が必要ない者もいるが、障害者枠での雇用を目指す者は、就労に何らかのサポートを必要とする者が多い。

このため、従事する業務や職場環境との適性を確認する職場実習や、仕事をする上での指導を行うジョブコーチの配置が必要となる場合がある。

# 障害種別と特性

## 1. 身体障害

- ・労働市場にいるのは困難な課題を抱えた者が多い(発達障害を併せ持つ等)
- ・年齢が比較的高い求職者が多い

## 2. 知的障害

- ・判断を要する仕事やマルチタスクの仕事は難しいが、定型的な仕事だと生産性も高く、安定的に働ける者が多い
- ・特別支援学校ではワードやエクセルも教えている
- ・在校生は現場実習を利用して時間をかけてマッチングを確認できる
- ・毎年新卒者がいるので人材の安定確保が可能

## 3. 精神・発達障害

- ・学歴の比較的高い者が多く、スキルのある者もいる
- ・見かけ的には採用しやすく思われる者が多い
- ・障害者求人ではコミュニケーション等に課題を抱えている者が多く、突然休むなど不安定さと定着率の低さが課題



# 障害特性の理解

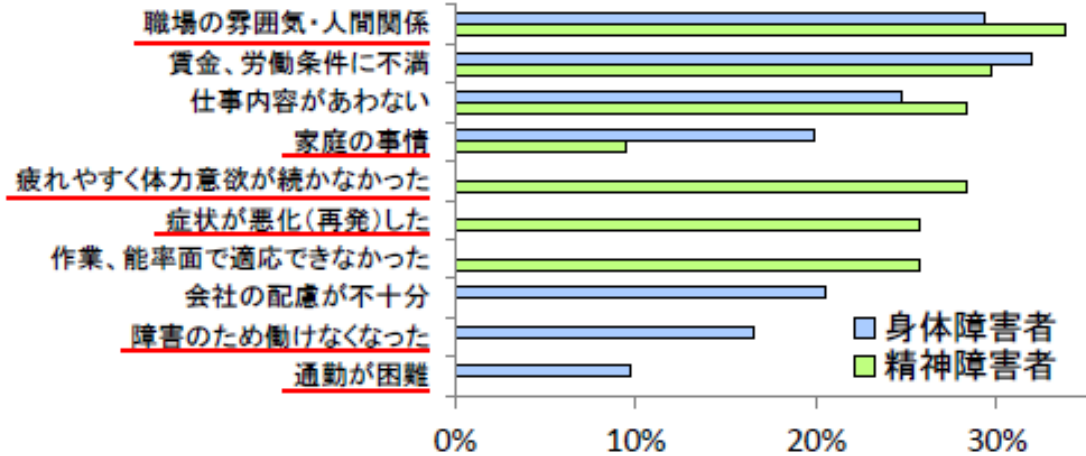
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成している障害別の雇用マニュアル(コミック版)は、障害特性に対する理解や雇用事例を分かりやすく紹介しており、人事部門の担当者や職場の上司も活用できる。



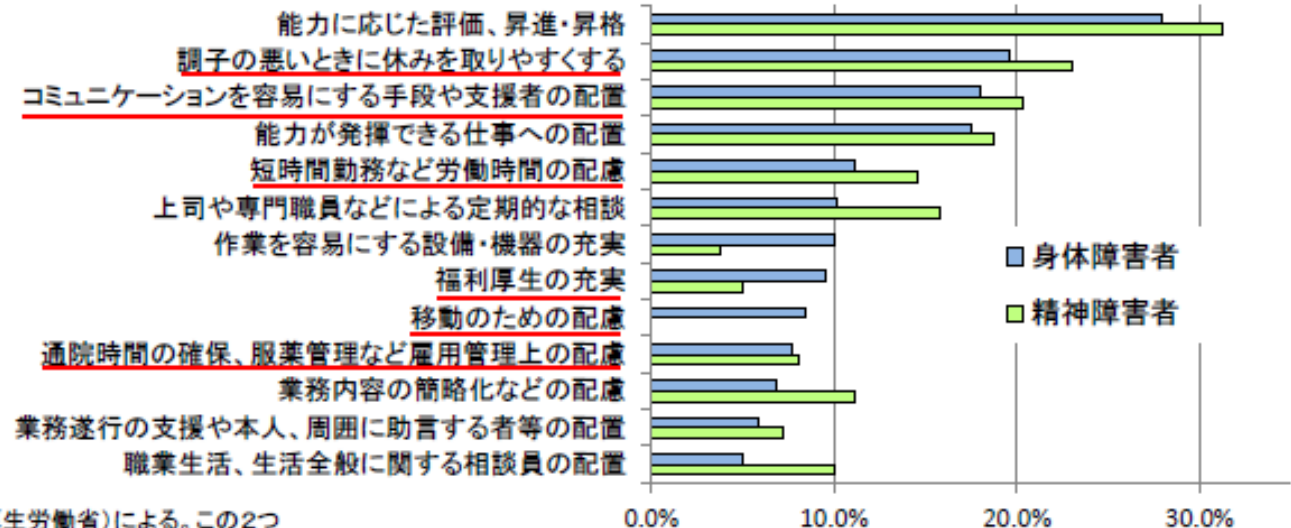
# 障害者の継続雇用の課題

障害者の継続雇用の課題としては、仕事内容や賃金、評価等の労働条件のほか、職場の雰囲気や人間関係、体力との関係、通勤などの「働く場」に関する課題も多く見られる。

## 離職の理由 (個人的理由)



## (仕事を続ける上で) 改善等が必要な事項



(出典)「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)による。この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行っていない。

# 障害者個人のタイプ

## 1. 自己理解の程度

○自身の特徴を理解し、それに即した対応方法を身に付けている者

VS

○自己理解に乏しい者

## 2. 支援サービスの利用の有無

○特別支援学校や障害福祉サービスの利用経験がある者

VS

○障害者雇用が初めての障害者支援サービスの利用である者

# 公務部門における障害者雇用マニュアル

(平成31年3月：内閣官房人事局、厚生労働省、人事院)

「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針」(国家公務員の合理的配慮指針)を踏まえて、国の行政機関において障害者雇用が着実に進められるよう、障害者雇用に関する様々な基礎知識、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」(公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)に盛り込まれた支援策・制度等の解説・活用方法等を盛り込んだ実践的なマニュアルとして策定。

障害のある職員が意欲と能力を発揮し、生き生きと活躍できる環境整備を進めていくために、人事担当者、障害のある職員の職場の上司・同僚が積極的に活用することを期待。

# 障害者雇用の理念 【マニュアルp4】

全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現(障害者基本法第1条)

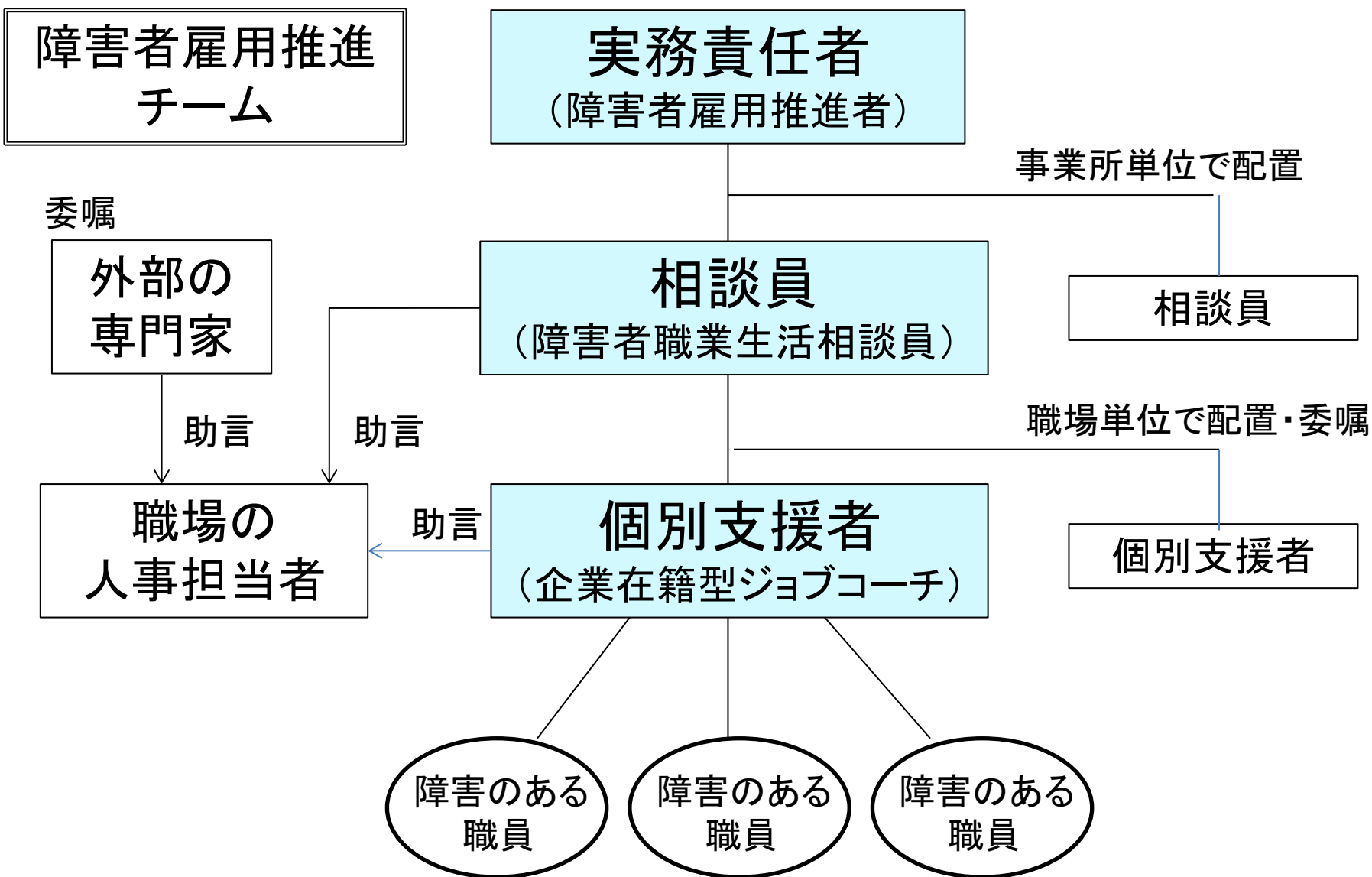
国及び地方公共団体は、障害者雇用施策全体の推進を図る責務があるだけでなく、自ら率先垂範して障害者雇用を進めていく責務がある

- ・法定雇用率が民間企業よりも高い水準で設定
- ・民間企業では雇用が進みにくかった重度障害者や精神障害者の雇用の促進を期待

お互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できないこと」ではなく、お互いの「できること」、「得意なこと」に目を向け、職場全体でチームとして成果を創り上げていく姿勢を持つことが重要

障害者雇用を進めることは、障害のある人のみならず、誰もが生き生きと働ける職場になり、ひいてはすべての人が生き生きと生活できる社会を作ること

# 各府省における推進体制 【マニュアルp11～13】





# 個別支援者の役割 【マニュアルp13～14】

- (1) 本人から仕事や職場環境などに関する相談を受けて、必要な助言を行う。
- (2) 本人から得た相談内容等に基づいて、職場の人事担当者に対して職場環境などについて助言する。

- ・各部門からの業務の切り出し
- ・円滑確実に業務ができるよう作業工程を明確化
- ・メンバーの力量に応じた仕事の割り振り
- ・仕事のやり方の指導と成果物の確認
- ・作業の見守りと変調の早期把握
- ・外部の支援機関との連携(メンバーごと)

# 個別支援者の選任 【マニュアルp13～14、86】

## (1) 職員から選任

- ア. 同じ職場の上司や同僚に兼務させる
- イ. 部局の人事担当課室や各府省の人事課等の内部に専門性の高い職員(常勤・再任用・非常勤)を育成して長期的に配属(民間企業では定年再雇用者を活用)

## (2) 外部から採用・委嘱

- ア. 専門性のある外部人材(支援経験のある者、精神保健福祉士・社会福祉士・公認心理士などの有資格者、ジョブコーチ研修等の受講経験者)を非常勤職員として採用
- イ. 専門性のある外部人材を支援を受ける度に委嘱

- ・福祉の専門職である必要はない
- ・職場の事情を知る職員が一定のスキルを身に付けるのが理想的
- ・民間企業では定年再雇用者を活用しているところが多い
- ・障害特性を踏まえたコミュニケーションと指導法を学ぶ外部研修を受講すると良い



# 障害者権利条約の採択に伴う法整備

平成18年12月に国連で「障害者権利条約」が採択された。

我が国では、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の制定、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(障害者雇用促進法)の改正等の国内法整備を進め、平成26年1月20日に同条約を批准(平成28年4月施行)。

雇用分野では、障害者雇用促進法において、「不当な差別的取扱いの禁止」及び「合理的配慮の提供」が法的義務として事業主に課された。

同法は、一般職国家公務員には適用されないが、同様の観点から平成30年12月27日に「一般職国家公務員における合理的配慮指針」(平成30年12月が策定されている)。

# 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

平成19年に署名した「障害者権利条約」の批准に向けた法整備

## 内閣府

- 平成25年6月に、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」を制定

雇用分野以外の全般について

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

国・地方公共団体等は法的義務  
事業者は努力義務

平成28年4月施行

- 差別解消のための「基本方針」を策定
- 「基本方針」に即して、各府省庁等において
  - ・ 当該機関における取組に関する対応要領
  - ・ 事業分野別の対応指針(ガイドライン)を策定。

## 厚生労働省

- 平成25年6月に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」を一部改正し、以下の規定を新設。

雇用分野(事業主)

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

法的義務

平成28年4月施行

- 必要があると認めるときは、事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。
- 労働政策審議会 障害者雇用分科会の意見を聴いて、「指針」を策定。
- Q&A及び事例集を作成し、現在都道府県労働局において事業主等に精力的に周知。

(注)一般職国家公務員には同法は適用されないが、同様の差別禁止や合理的配慮は求められている。

# 公務員への適用について

障害者雇用促進法（85条の3）では、国家公務員及び地方公務員に適用除外規定が設けられている。

⇒公務員は勤務条件が法律で定められている等、独自の法体系が存在することから、それぞれの法制度の中で基本的に対応が図られる。

## 国家公務員

### ○障害者の差別禁止

⇒国公法27条の平等取扱いの原則に基づき対応が図られる。

### ○合理的配慮の提供

⇒国公法27条や同71条の能率の根本基準に基づき対応が図られる

## 地方公務員

### ○障害者の差別禁止

⇒地公法13条の平等取扱いの原則に基づき対応が図られる。

### ○合理的配慮の提供

⇒国公法のような能率の根本基準に相当する規定がなく、合理的配慮を直接担保する法律がないため、**障害者雇用促進法の規定を直接適用**

(参考)

### ○国家公務員法

(平等取扱いの原則)

**第二十七条** すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第五号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

(能率の根本基準)

**第七十一条** 職員の能率は、充分に発揮され、且つ、その増進がはからなければならない。

○2 前項の根本基準の実施につき、必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

○3 内閣総理大臣は、職員の能率の発揮及び増進について、調査研究を行い、その確保のため適切な方策を講じなければならない。

### ○地方公務員法

(平等取扱いの原則)

**第十三条** すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない。人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第五号に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて差別されてはならない。

# 一般職国家公務員における合理的配慮指針

「職員の募集及び採用時並びに採用後において各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針」  
(平成30年12月27日付け人事院事務総局職員福祉局長・人材局長通知)

## 合理的配慮指針の内容

一般職国家公務員の募集・採用時、採用後の合理的配慮の手続き及び内容、過重な負担の考え方、相談体制の整備について示すとともに、障害区分及び場面別の合理的配慮の事例を示したもの。

## 合理的配慮に関する基本的な考え方

○合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と各省庁の長との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。

○障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、各省庁の長は、当該障害者との話し合いの下、その意向を十分尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること。

○合理的配慮の提供が円滑になされるようにするという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の職員であるとの認識の下、各省庁の長や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。

# 合理的配慮の提供義務の意味（民間の場合）

合理的配慮を提供すれば障害が職務に影響しないにもかかわらず、合理的配慮を提供しないまま、能力不足や業績不良の評価を行う。

低い賃金に止める

損害賠償の支払い

解雇する

解雇権の乱用として  
解雇の無効  
解雇後の未払い賃金の支払い

# 障害者雇用における「障害者」とは

## 「障害者雇用」における障害者

「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、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」（障害者雇用促進法第2条第1号）



「差別禁止」「合理的配慮の提供」の対象となる障害者

障害者手帳の有無を問わない（雇用率制度の対象となる障害者の範囲よりも広い）

雇用義務が1人未満の小規模事業所も含め、事業者には「差別禁止」「合理的配慮の提供」の義務がある。

# 募集・採用時における合理的配慮の提供【指針p2～4】

障害者からの  
合理的配慮の申出

募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ることが可能であることを周知

具体的な措置の申出が困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りる

合理的配慮の措置について  
話し合い

具体的な措置の申出が困難な場合は、各省各庁の側から実施可能な措置を示す

合理的配慮の確定と伝達

障害者の意向を十分に尊重して検討し、過重な負担にならない範囲で措置を講じる

伝達の際は、求めに応じて講ずることとした理由や講ずることができない理由を説明

(注) 合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に当該障害者を補佐することを求めても差し支えない。



# 採用後における合理的配慮の提供【指針p4～5】

職場において支障となっている事情の有無等の確認

採用時までには当該障害者に対し職場において支障となっている事情の有無を確認(採用後に把握や障害者となった場合は遅滞なく)

必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認

自ら職場において支障を申し出ることが可能であることを周知

合理的配慮の措置について  
話し合い

具体的な措置の申出が困難な場合は、各省各庁の側から実施可能な措置を示す

合理的配慮の確定と伝達

障害者の意向を十分に尊重して検討し、過重な負担にならない範囲で措置を講じる

伝達の際は、求めに応じて講ずることとした理由や講ずることができない理由を説明

(注) 合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に当該障害者を補佐することを求めても差し支えない。



# 合理的配慮の内容【指針p6、11】

## ア. 募集及び採用時における合理的配慮

障害のない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するために講ずる障害の特性に配慮した必要な措置

## イ. 採用後における合理的配慮

障害者でない職員との均等な待遇の確保又は障害者である職員の能率の発揮及び推進の支障となっている事情を改善するために講ずる障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置、その他の必要な措置

合理的配慮は、個々の障害者である職員の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様性があり、かつ、個別性が高いものである。

(注)以下の措置は合理的配慮には含まれない。

- ・日常生活のために必要な眼鏡や車いす等の提供
- ・配慮をしても重要な職務遂行に支障がある場合の当該職務の継続

(別の職務に就かせるなどの合理的配慮の検討が必要)

# 合理的配慮の例【指針p11～15】

## ～知的障害～

### ア. 募集及び採用時

面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。

### イ. 採用後

業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。

図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。

出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。

本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

# 合理的配慮の例【指針p11～15】

## ～精神障害～

### ア. 募集及び採用時

面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。

### イ. 採用後

業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。

出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。

できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。

本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。

本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

# 合理的配慮の例【指針p11～15】

## ～発達障害～

### ア. 募集及び採用時

面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。

面接・試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。

### イ. 採用後

業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

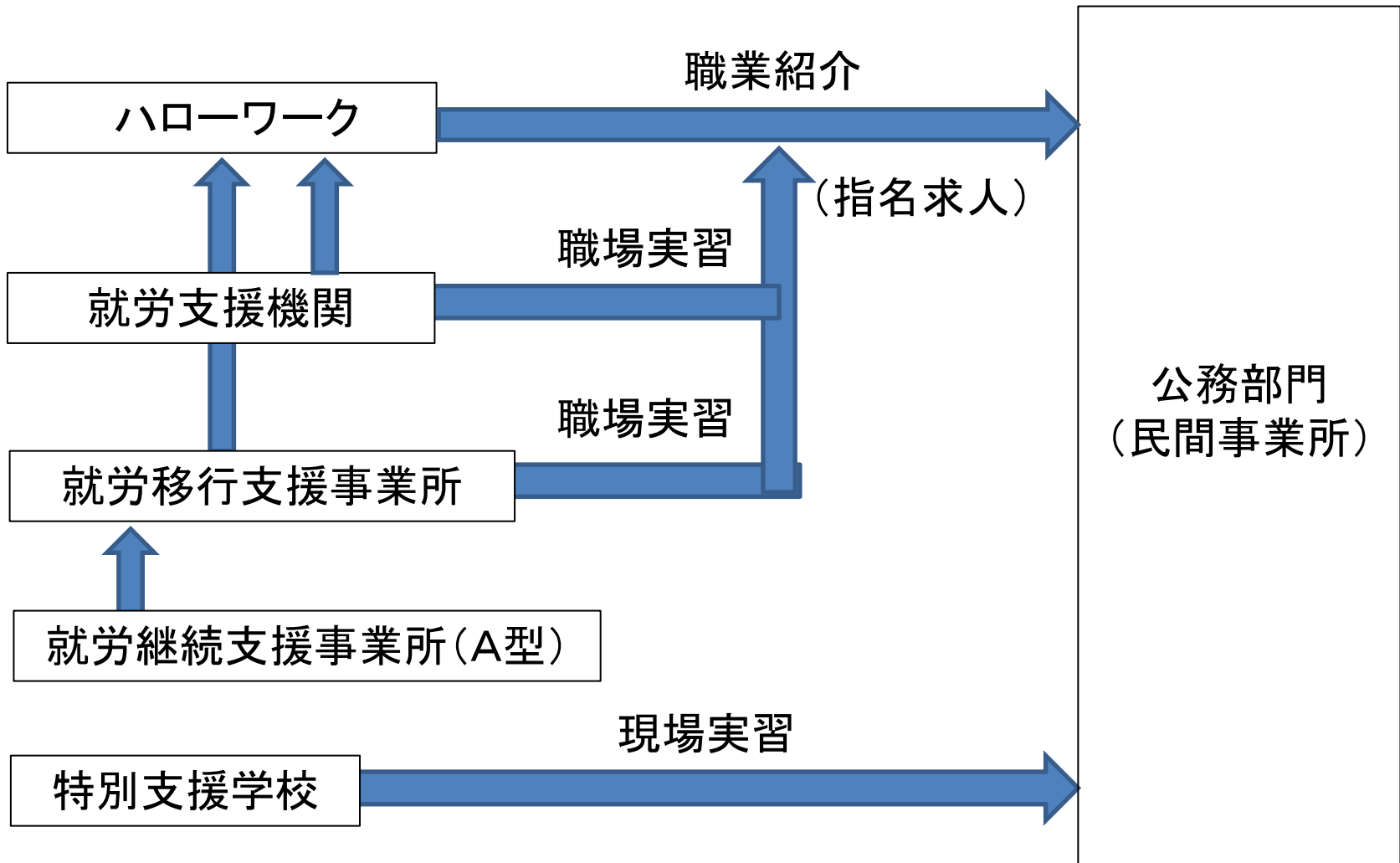
業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。

出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。

感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。

本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること

# 競争試験や選考によらない採用ルート



# 職場実習の目的 【マニュアルp39】

職場実習は、障害のある人を一定期間職場に受け入れ、公務の職場での実務を体験させることで、障害のある人と公的機関の職員の相互理解を深めることにより、公務部門での障害者雇用の推進に資するもの。

## ア. 実習を行う障害者にとっての意義

就労の経験がない又は少ない障害のある人に対して、官民の一般雇用への理解の向上と就職への動機付けを与えるとともに、作業適性及び能力の把握を図る。

## イ. 実習を受け入れる職場にとっての意義

障害者雇用の経験がない又は少ない職場において、障害のある人に対する理解を深め、障害者雇用に当たっての課題の発見とその改善策の検討などに取り組むことにより、障害者雇用に係るノウハウの蓄積を図る。

# 職場実習の募集 【マニュアルp39～40】

- A 実習生を公募・あっせんにより募集する方法(就労支援機関等によるあっせんを含む)
- B 職場実習業務自体を専門業者に請け負わせる方法
- C 「障害者ワーク・サポート・ステーション事業」による募集による方法

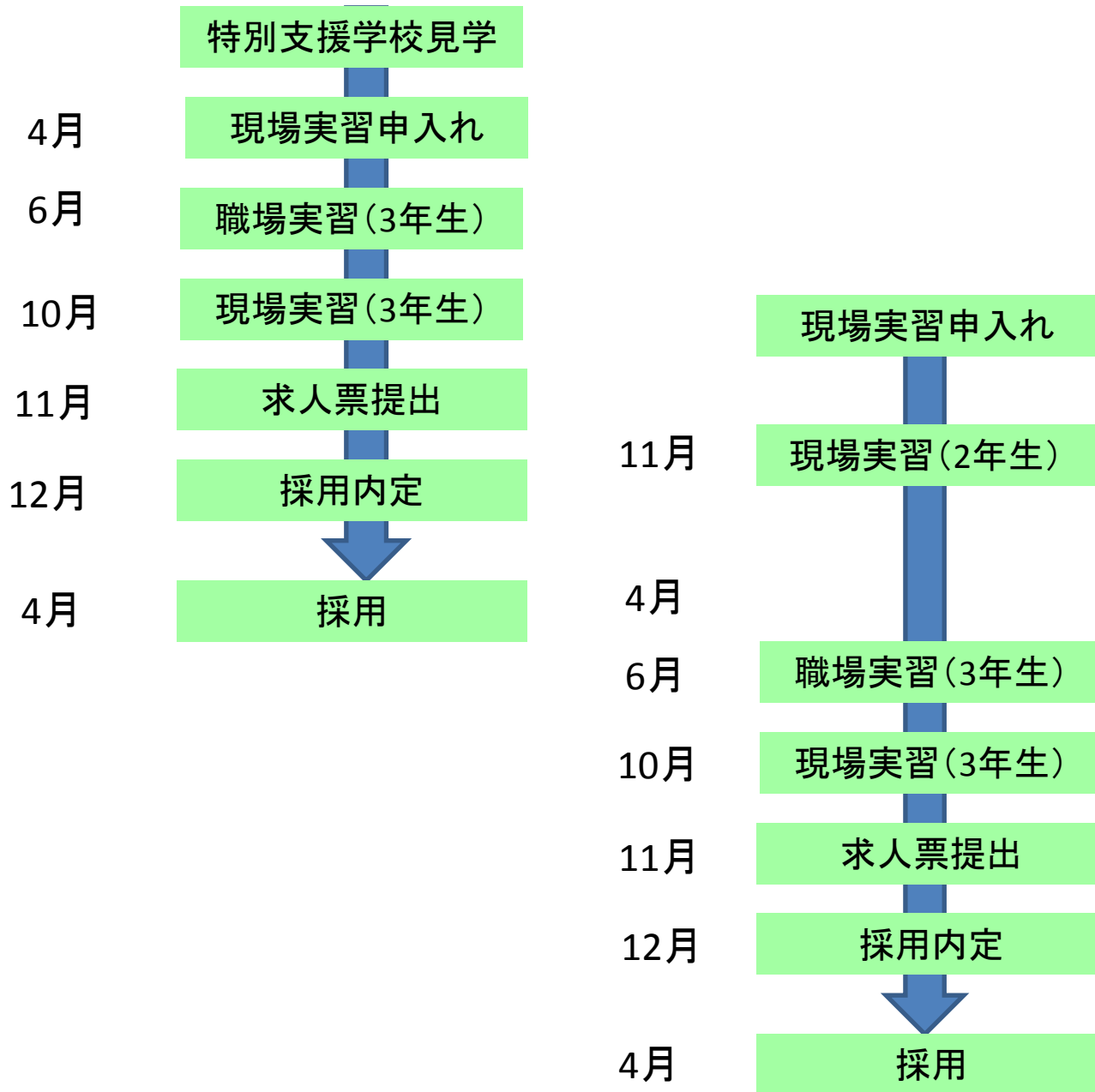
## ポイント

職場実習を行うことで、担当業務や配属先との相性(マッチング)を確認することは、就職後の職場定着に資することから、精神障害、発達障害、知的障害のある者の採用には、特に職場実習の活用が勧められる。

就労支援機関等の利用者であれば、当該機関から実習生の情報が得られるため、実習の受け入れ先としても安心感がある。

採用後の支援(就労面・生活面)が必要な者については、就労支援機関が実習に関われば採用後の定着に向けたサポートも得やすい。

# 特別支援学校の現場実習生の受入れ





# 職場実習の計画 【マニュアルp40～43】

## (1) 実習期間・勤務時間・受け入れ部署の決定

実習生や就労支援機関とも相談しながら、柔軟に設定。  
理解の得やすい職場で「成功実績」を示した上で拡大するのも効果的。

## (2) 職員への事前研修

実習生の状況を良く知る就労支援機関等が講師をすると効果的。

## (3) 業務の選定・職務分析

ア あらかじめ部署内で、思い当たる業務を列記し、就労支援機関等と相談しながら「本人ができる(又はできる可能性がある)業務を選定する。

イ あらかじめ部署内で、「本人ができる業務」と思われるものを選定し、実習の中で実際にできるかどうか確認する。

いずれの場合も、障害の種類や程度、本人の特性に合わせて受入部署と就労支援機関等の入念な打ち合わせにより選定する。

# 職場実習の計画 【マニュアルp40～43】

## (4) 環境設定

職場環境については、障害の種類や程度、実習生本人の特性などによって変わるので、就労支援機関等と相談の上で設定。

## (5) 指導管理職員の選定

指導管理職員は、障害のある人にとって、相談相手、仕事の指示者、仕事の集約者という立場。障害のある人が行っている業務の進捗等の状況を把握。

指示系統が複数あると混乱する場合があるため、仕事の指示者は指導管理職員に固定されていると良い(急な出張休暇等による不在時にも対応できるように、予備人員を確保しておくが良い)。

## (6) その他

### ア 守秘義務の取り決め

実習生本人の誓約書、就労支援機関との確認書

### イ 保険の加入

傷害保険等への加入(一般には就労支援機関側で加入)

### ウ 入館手続

入館証の発行

# 職場実習中の対応 【マニュアルp43】

実習生にとっては、今後の雇用に対する理解の向上と就職への動機付けを得るための実習であることを考慮して、その目的を実現できるような対応を心がける。

実際業務を開始してみると、予定どおりいかないこともあるため、課題を発見したら、その都度、就労支援機関等に相談するなどして、業務が円滑に進むよう配慮する。

実習開始当初は就労支援機関等の支援者が付き添って業務の指導確認を行うが、慣れるに従い徐々に付き添う時間を少なくしていくのが一般的。

実習生には、業務日誌(日報)を作成して指導管理職員に報告をさせ、それに対してコメントをすることにより、実習生の状況把握と綿密な関係構築が望まれる。

# 職場実習の振り返り 【マニュアルp44】

## ア. 講評

実習後には、実習に関わった職員、就労支援機関等、実習生本人の三者で実習を振り返り、課題の発見や対応策を検討することで、今後の障害者雇用に活かしていくことが必要。

講評の内容としては

- ・職員の意識の変化
- ・雇用に向けて想定できる業務
- ・実習生の就労意欲の変化
- ・実習生のスキルアップ

## イ. アンケート

実習の前後にアンケートを実施・分析することで、職員の意識変化や雇用に当たった課題等を検証することができる。