

障害者活躍推進計画作成指針の一部を改正する件（案）に関する意見募集の結果について

令和5年3月31日

厚生労働省

職業安定局障害者雇用対策課

障害者活躍推進計画作成指針の一部を改正する件（案）について、令和5年2月24日（金）から同年3月9日（木）まで御意見を募集したところ、案に関係する意見として計7件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

No.	案に対する御意見の要旨	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	第5の3の（2）について。 障害者の中にも元来スキルワーカーが存在しており、例えば公務であれば冬期の除雪作業などに従事したいのどこに申し出ればいいのかわからない。障害者雇用に従事してる側が専門職の専門技能の知識を有しておらず繋ぎを持たないという状況。就業希望障害者の登録にあたり資格を定義する項目を必須化することを提案する。	職務の選定に当たっては、第5の2「障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出」において「障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振りまたは職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングが重要である」と記載しているところです。
2	数値の偽装について、厳罰を以て臨む旨の文言を追加願う。	障害者雇用促進法においては、公務部門において対象障害者の不適切な計上が継続していたことを受け、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認方法を法律上

		<p>規定するとともに、これらを確認する書類について、保存を義務づけています。また、障害者の計上に関して不適切な取扱いの疑義がある場合には、報告徴収ができることとしています。</p> <p>その上で、国の機関においては、法令に基づかない書類で確認を行い、法定雇用率の算定対象となる障害者として計上した場合には、国家公務員法に基づき、職務上の義務違反や職務懈怠等、懲戒処分の要件に該当するかの判断がなされることとなります。</p>
3	<p>○ 高年齢者雇用安定法の経過措置を悪用し、雇用したくない障害者に対して、障害特性を無視した故意に低い人事評価をし、定年後の再雇用を拒否する悪質企業も見られるため、好ましくない事例として例示を求める。</p>	<p>厚生労働省としてそうした事例を詳細に把握しているものではないため、実例として記載することは困難と考えています。</p>
4	<p>○ 障害者が相談しやすい体制の整備、周知について、相談先を障害者はもとより広く職場内に周知することが必要であることについて追記すべき。</p> <p>○ ワーク・エンゲージメントに関するデータを収集するに当たっては、障害者が率直な意見を出しやすくするため個人情報保護に留意することについて追記すべき。</p>	<p>本指針には、障害者の雇用に当たっての留意事項に関する記載をするものと整理しています。</p> <p>合理的配慮指針において、合理的配慮を受けることについて、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置や、相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止について記載しているところです。</p>
5	<p>○ 知的障害者や精神障害者に対して、採用や定年後の再雇用で、成年後見人を外すよう要求する企業が見られる</p>	<p>厚生労働省としてそうした事例を詳細に把握しているものではないため、実例として記載することは困難と考えています。</p>

	<p>が、労働契約を労使対等にするために重要であり、よくない例として例示することを求める。</p>	
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当事者が職場にて、自身の障害による配慮や支援、相談などを求める際に、該当障害者の立場を保証し、不当な扱いやハラスメントなどの差別を受けることのないように、職場、および機関全体で当事者の人権保護に努める必要がある。</li> <li>○ 職場全体での情報共有を行うとともに、周囲の職員においても積極的に当事者の処遇改善のためのサポートを行うことを求めること。</li> <li>○ 地方公務員においても、障害によるリハビリ訓練、職業リハビリテーション訓練を受けることを法令で定めるなど、制度面においても障害があっても働き続けられるような整備を積極的に進めることを求めること。</li> <li>○ 職業リハビリテーションを行うにあたっては、市町村単位での対応のみでなく、県との連携や他自治体や国の機関との連携も積極的に行い、より効果的な職業リハビリテーションの実施が行えるような対応を進めることを求めること。</li> <li>○ 各機関においては、当事者である職員が職務を遂行するにあたって必要な人的、物的支援がスムーズに行えるように配慮することを求める。</li> <li>○ 支援や配慮については、障害種別により主たる支援の内容が異なるため、対策や計画を策定するにあたっては、</li> </ul>	<p>当事者の人権保護については、合理的配慮指針において、合理的配慮を受けることについて、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置や、相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止について記載しているところです。</p> <p>そのほか、御指摘の点については、今後の運用における参考意見として承ります。</p>

	<p>多面的な視点からの検討を進めつつ、当事者である職員にも聞き取りを行うなどしてより適切な内容で策定することを求めること。</p> <p>○ 予算の要望においては、合理的に必要と認められる支援や機器などの予算についてはできる限り妨げないように努めること。</p>	
7	<p>○ 取組状況の公表について、適切な公表ができていない又は不十分な例が散見されるので、公表頻度を具体的に定めるとともに、労働局への報告を必須とする等実効性のある施策が必要。</p> <p>○ 定着率の目標においては、採用1年後で評価する例が多いが、1年後のみならず、中長期的な定着・離職の状況も把握し改善を図る必要がある。また、新規採用者だけでなく中途障害者が障害を申し出た以降の離職状況も把握し、継続雇用を図る必要がある。</p> <p>○ 差別禁止指針と合理的配慮指針について触れているが、公務部門では適用除外があることに留意して、公務部門でもこれらを遵守すべきことについて重ねて述べるべきである。また、人事委員会や公平委員会の役割を明確にすべきである。</p> <p>○ 公務部門では十分に取組みされていないチーム支援を必須の取組とすること。また、相談体制が上司や人事部門に限られている例が多く、相談しづらいケースが散見されるため相談体制を複線化すること。</p>	<p>取組状況の公表頻度については、第3の4「実施状況の点検及び公表」法第7条の3第6項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、実施状況を公表しなければならない。と記載をしているところです。</p> <p>また、公務部門における差別禁止、合理的配慮の提供については、国家公務員法及び地方公務員法における規定により対応することとなりますが、地方公務員法においては合理的配慮の提供に対応する規定がないため、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成27年厚生労働省告示第117号)が直接適用されることとなります。</p>

<ul style="list-style-type: none"><li>○ 職務の選定・創出等につき、職務の柔軟性が低く、障害特性に応じた職務の選定等が難しい役付き職員についても必要であることを明記すること。</li><li>○ 中途障害や進行性の障害を持つ職員を想定し、フルタイムから短時間への転換も考慮すること。また、柔軟な働き方や休暇の利用について、実施状況を把握管理すること。</li><li>○ 人事評価においては、国のマニュアルにあるとおり適切な配慮提供を行なった上での適切な目標設定や評価の実施を自治体にも徹底する必要がある。</li><li>○ 中途障害者で休職等を経ずに継続就労している者について、健常者としての働き方から配慮された働き方に遅滞なくスムーズに移行させることができるような仕組み作りが必要である。</li></ul>	<p>そのほか、御指摘の点については、障害者活躍推進計画の作成手引きにおける対応を含め、今後の運用における参考意見として承ります。</p>
--	---