

特許庁障害者活躍推進計画

機関名	特許庁
任命権者	特許庁長官
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
特許庁における障害者雇用に関する課題	特許庁では、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実施したところ、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23日時点では法定雇用率を達成するに至った。 今後も、障害者雇用に積極的に取り組み法定雇用率達成、維持はもちろんのこと、入庁した障害をもつ職員が、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。さらに、定員状況に応じて、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などの取組を進め、今後も障害者雇用の理念に沿った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 【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) 【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。 障害種別ごと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 【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:特許庁:93.3% 【評価方法】 ・毎年6月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し、把握・分析

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、本人と面談を行いつつ、通常の職員と同様に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を含めた選考採用試験を実施する。 【評価方法】 ・毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理
取組内容 ※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総務部長を選任する(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、総務課長、会計課長、職域毎の課長等を構成員とする「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)。 ○庁内に障害者職業生活相談員を選任する(令和元年12月3日に選任済)。 ○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。 ○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、実務者担当チーム、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、「国の行政機関における障害者雇用の推進に向けた専門家会議」委員である障害者雇用専門アドバイザー、障害者職場定着アドバイザー、労働保健医、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も含めて共有する。また、それらの相談先を障害者に周知する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。 ○庁内の共通事務的作業を担当する部署を設置し、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。 ○庁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障害者の周囲で働く職員を対象とした理解促進研修、e-ラーニング研修等を実施する。 ○対応のノウハウや困難事例について共有の機会を設ける。

		○障害者活躍推進計画を円滑に進めていくため、障害者雇用推進チーム、実務者担当チーム、障害者職業生活相談員等は、「公務部門における障害者雇用マニュアル」(内閣官房内閣人事局・厚生労働省・人事院作成)を必携とし、異動にあたり後任へ引き継ぐものとする。 ○秘書課障害者雇用チームにおいて、障害者雇用に関わる情報を収集し、必要に応じて庁内へ発信する。
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積極的な取組を行う。 ○新規採用又は部署異動時、その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○必要に応じ、民間、他省庁の障害者雇用での職務について積極的に情報収集、分析、庁内での共有化を図る。
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		○障害者からの要望を踏まえ、庁内の照明、エレベーターの案内、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)。 ○新規に採用した障害者については定期的に面談により新たに必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○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、配属先の業務内容にも鑑み過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用		○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所又は地域就労支援センターの利用者等を対象とした職場見学を積極的に実施するとともに、採用希望者と配属予定先のマッチングを適切に進めるため、原則として職場実習を経た後から採用試験を行う。 ○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、障害者の採用に努める。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における必要な配慮を行うとともに、本採用までに短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。 ○定員の範囲内で非常勤から常勤へのステップアップを含めた選考採用試験を行う。 ○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」「介助者なしで業務遂行が可能である」「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」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		○定員の範囲内で非常勤から常勤へのステップアップを含めた選考採用試験を行う。(再掲) ○本人の希望や能力等も踏まえつつ、未経験職務も担えるための実務研修等を実施する。
(5)その他の人事管理		○障害者からの定期的な報告(個人の状況により週単位、月単位)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。 ○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、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(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、キャリア形成等の取組を行う。 ○本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、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。 ○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。
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。