

総行公第102号

平成25年12月25日

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長



障害者の雇用促進について（通知）

各地方公共団体におかれましては、かねてより障害者の採用等に積極的に取り組んでいただいているところですが、今般、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長から、地方公共団体における障害者雇用の促進について、別添のとおり依頼がありました。

つきましては、貴職におかれましても、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の趣旨や平成25年4月1日からの法定雇用率の引き上げ（2.1%→2.3%（都道府県等の教育委員会は2.0%→2.2%））も踏まえ、障害者の雇用促進の取組を更に積極的に進めていただくようお願いします。

また、貴都道府県内の市区町村等に対しましても、都道府県労働局とも協力しながら、この旨の御助言をお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

連絡先

公務員課公務員第四係 小野寺、尾崎

電話 03-5253-5544



職高発1225第1号

平成25年12月25日

総務省自治行政局公務員部長 殿

厚生労働省職業安定局

高齢・障害者雇用対策部長



地方公共団体における障害者の雇用の促進について

地方公共団体における障害者の採用等については、従来より格別のご配慮をいただき感謝申し上げます。

さて、国及び地方公共団体は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するとともに、自ら率先垂範して障害者を採用し、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率（以下「法定雇用率」という。国及び地方公共団体においては2.3%、教育委員会においては2.2%）を下回ることのないようにすべき立場にあります。

しかし、平成25年6月1日現在の障害者任免状況通報又はその後の確認で、都道府県知事部局は全て法定雇用率を達成しているものの、平成25年4月1日から法定雇用率が引き上げられたこと（2.1%から2.3%（都道府県等の教育委員会は2.0%から2.2%。））等から、政令指定都市、病院局、教育委員会及び市町村（政令指定都市を除く。）等で法定雇用率を達成していない機関の増加が見受けられるところです。

このため、今般、都道府県知事及び政令指定都市の長に対して、別添のとおり障害者の積極的採用等について要請を行うとともに、併せて市町村機関に対しても同様の要請を行うよう、都道府県労働局に対し指示をしたところです。

各都道府県労働局においては、引き続き、精力的に各地方公共団体への助言指導を行ってまいります。貴職におかれても、各地方公共団体に対して、障害者の雇用促進についての助言・啓発を行っていただき、地方公共団体における障害者の雇用促進に協力していただくよう、よろしくお願いいたします。

職 発1225第11号
平成25年12月25日

各都道府県知事
政令指定都市長 殿

厚生労働省職業安定局長



障害者雇用の促進に向けた取組の推進について

障害者の雇用促進については、従来より格別のご配慮をいただき感謝申し上げます。

さて、国及び地方公共団体は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、自ら率先垂範して障害者を採用し、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率（以下「法定雇用率」という。国及び地方公共団体においては2.3%、各都道府県等の教育委員会においては2.2%。）を達成・維持することは当然のことであるとともに、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進し、ひとりでも多くの障害者を雇用することが求められております。

しかし、平成25年6月1日現在の障害者任免状況通報又はその後の確認で、都道府県知事部局は全て法定雇用率を達成しているものの、平成25年4月1日から法定雇用率が引き上げられたこと（2.1%から2.3%（都道府県等の教育委員会は2.0%から2.2%。））等から、政令指定都市、病院局、教育委員会及び市町村（政令指定都市を除く。）等で法定雇用率を達成していない機関の増加が見受けられるところです。

つきましては、このような状況を改めてご認識いただくとともに、障害者の採用及び雇用継続について、下記の取組を積極的に推進し、さらに障害者の雇用促進に努めていただくよう特段のご配慮をお願いいたします。

記

- 1 法定雇用率未達成の機関に対しては、貴職から障害者の採用について働きかけを行うなど、地域の公的機関全体として法定雇用率が達成されるよう、積極的な取組を推進されたいこと。
- 2 在職障害者数、退職予定障害者数及び採用すべき障害者数を正確に把握した上で、障害者の採用を今後とも積極的かつ計画的に進められたいこと（なお、在職障害者数の把握に当たっては、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」（普及版：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/syuuchi03>）

pdf) をご理解いただき、適正な取扱いに努められたいこと。)

- 3 障害者とその有する能力を十分に発揮する機会を与えられるよう、「採用試験における障害への配慮」について取組を進めていただきたいこと。具体的には、視覚障害者に配慮した「点字試験の実施」、「拡大コピー等の活用」や「音声読み上げパソコンに対応した試験問題のテキストデータ化」等、視覚障害者や肢体不自由の者等に配慮した「試験時間の延長」の実施、障害者の採用選考による採用が可能な官職について選考により障害者の採用を図ること等、積極的な採用の促進に取り組まれないこと。
- 4 重度障害者を採用及び雇用継続するための職場環境の改善等条件整備と職域の拡大を図り、その積極的な採用及び雇用継続を図られたいこと。
- 5 採用された後、障害を有するに至ったいわゆる中途障害者が円滑に職場復帰できるよう配慮するほか、障害者の職務遂行が著しく困難となることがないように、より一層の職場環境の改善等を図られたいこと。
- 6 公的部門に在職している知的障害者や精神障害者が少数にとどまっている状況にかんがみ、知的障害者や精神障害者を対象とした「チャレンジ雇用」の積極的推進、職域に配慮した雇用の実施を図られたいこと。