

事 務 連 絡  
平成30年12月28日

各 都 道 府 県 総 務 部  
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）  
各 指 定 都 市 総 務 局  
（人事担当課扱い）  
各 人 事 委 員 会 事 務 局 } 御中

総務省自治行政局公務員部公務員課  
女性活躍・人材活用推進室

#### 地方公共団体における障害者の募集・採用について

今般、厚生労働省より、別添1のとおり障害者の募集・採用時における対応について依頼がありました。

これによれば、「障害者向けの募集及び採用においては、応募者と個別に話し合い、本人の障害の特性に配慮した合理的配慮ができるかどうか検討することが適切である」と考えられること、「合理的配慮の提供が行われれば業務遂行できる者について、応募を制限する募集及び採用は、障害者雇用促進法の趣旨に反するもの」と考えられることとされています。

各地方公共団体におかれましては、これまでも障害者雇用促進法及び地方公務員法の趣旨を踏まえた障害者の採用等に取り組んでいただいているところですが、別添1の厚生労働省からの事務連絡及び平成28年8月24日付で送付した「地方公共団体における改正障害者雇用促進法に基づく合理的配慮の提供及び障害者の募集・採用時の公正な採用選考の実施について（事務連絡）」に留意のうえ、より一層のご配慮をよろしくお願いします。

また、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日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）に関して、内閣人事局及び人事院より各府省等に対し、別添2（基本方針4.（2）関連）及び別添3から5（基本方針4.（3）関連）のとおり通知されましたので、情報提供いたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの

旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部  
公務員課公務員第四係 <sup>つつみ</sup>包  
女性活躍・人材活用推進室企画係 <sup>さわたり</sup>佐渡  
電話 03-5253-5546 (直通)

事務連絡  
平成30年12月27日

総務省自治行政局公務員部公務員課長 殿

厚生労働省職業安定局  
雇用開発部障害者雇用対策課長  
(公印省略)

### 地方公共団体における障害者の募集・採用について

日頃より職業安定行政の運営につきまして、御理解いただき、御礼申し上げます。

さて、今般、地方自治体における採用試験において、平成28年8月9日付け事務連絡「地方公共団体における改正障害者雇用促進法に基づく合理的配慮の提供及び障害者の募集・採用時の公正な採用選考の実施について」に基づく対応がなされておらず、特定の障害種別の者に応募者を限定して、職員の募集・採用が行われている事例が見られるとの報道もあったところです。

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。）第5条においては、すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならないこととされており、障害者雇用促進法第36条の2においては、事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者で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、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならないこととされています。なお、障害者の差別につきましては、地方公務員法上の平等取扱いの原則に基づき各地方公共団体において適切な対応が図られるべきものです。

これを踏まえ、障害者向けの募集及び採用においては、応募者と個別に話し合い、本人の障害の特性に配慮した合理的配慮ができるかどうか検討することが適切であると考えられます。合理的配慮の提供が行われれば業務遂行できる者について、応募を制限する募集及び採用は、障害者雇用促進法の趣旨に反するものと考えられます。

地方公共団体における障害者向けの募集及び採用においても、上記を踏まえ、適切に対応していただく必要があります。つきましては、貴職におかれても、都道府県及び市町村に対して、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、よろしくお願い申し上げます。

人 企 一 1 4 2 5  
平成30年12月21日

各 府 省 人 事 担 当 課 長 殿  
各 行 政 執 行 法 人 人 事 担 当 責 任 者

人事院事務総局人材局企画課長  
( 公 印 省 略 )

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（通知）

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並びに障害者に係る選考による採用の承認申請に際しての留意点について、下記のとおり取りまとめましたので、通知します。なお、障害者を対象としたステップアップの枠組みによる任用を行う場合は、この通知のほか、「障害者を対象としたステップアップの枠組みについて」（平成30年12月21日付け閣人人第887号・人企一1426）によってください。

## 記

### 1 募集について

常勤職員として国家公務員法（昭和22年法律第120号）第36条に規定する選考の方法により職員を採用しようとする場合には人事院規則8-12（職員の任免）（以下「規則8-12」という。）第22条第1項の規定に基づき、非常勤職員として採用しようとする場合には規則8-12第46条第2項の規定に基づき、募集を行う必要がありますが、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。）に基づく障害者雇用率を達成しようとする範囲内で、障害者雇用促進法第37条第2項に規定する対象障害者である障害者（以下「対象障害者」という。）を採用しようとする場合においては、募集の対象を対象障害者に限定することも差し支えありません。この場合においては、次に掲げる事項にも留意してください。

- (1) 補充しようとする官職に係る能力や適性を有しているかどうかに関係のない事項を応募資格とすることは適切ではないこと。したがって、例えば、募集の対象を特定の障害種別の障害者や面接時に就労支援機関の職員の同席が可能である障害者に限定することは適切ではないこと。
- (2) 能力や適性を有しているかどうかについては、採用後において提供できる配慮の内容を個別に検討の上、判断するものであること。したがって、例えば、介助者な

して業務遂行が可能であることなど各府省において配慮を提供しないことを前提として、又は、採用後に就労支援機関の支援が受けられることなど外部機関等による支援が受けられることを前提として、募集の対象を限定することは適切ではないこと。

- (3) 募集に当たっては、採用に関する手続において希望する配慮の内容を申し出ることが可能であること及び具体的に申し出ることが困難な場合は支障となる事情を明らかにすることで足りることを周知する必要があること。また、募集要項や業務説明会などを利用し、一般に提供できる配慮や勤務官署の設備等を事前に明らかにしておくことが望ましいこと。

## 2 採用の方法等について

- (1) 障害者を常勤職員として採用しようとする場合における選考は、規則8-12第21条に定める方法により行う必要があります。

なお、国家公務員法第36条に規定する係員の官職に採用しようとする場合において、庁舎の監視その他の庁務等を職務の内容とする官職等以外の官職に採用しようとするときは、原則として、規則8-12第18条第1項第10号に規定する人事院の承認を得る必要があります。承認の申請に当たっては、「任用関係の承認申請等の手続について」（平成21年3月18日人企-537事務総長通知）別紙3の2の様式により必要事項を記載した申請書を提出してください。

また、障害者を非常勤職員として採用しようとする場合における能力実証は、規則8-12第46条第1項に定める方法により行う必要があります。

- (2) 採用に当たっては、次に掲げる事項にも留意してください。

- ① 各府省において、個々の障害者がその障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域、職種、業務等を把握し、用意した上で、適切な選考又は能力実証の方法を選択し、実施する必要があること。
- ② 各府省は、応募の際に採用に関する手続に係る配慮を申し出た障害者と話し合いを行い、障害の特性に配慮した必要な措置を講ずる必要があること。なお、面接等において、就労支援機関の職員、特別支援学校の教職員、本人の家族等の同席を認めることや障害者の同意の下で当該職員等と質疑を行うことは差し支えないこと。
- ③ 補充しようとする官職に係る能力実証等に資すると認められる資格、免許等がある場合には、これを評価することができること。過去の国家公務員採用試験に合格したことがある者については、試験の種類、区分、試験種目等を踏まえ、能力実証等に資すると認められる場合には、これを評価することができること。

以 上

## 【公印・契印（省略）】

閣 人 人 第 883 号  
平成 30 年 12 月 21 日

各府省等官房長等 殿

内閣官房内閣人事局人事政策統括官

障害者を対象としたプレ雇用に当たっての留意事項について（通知）

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）等における障害者雇用の理念や推進の考え方等を確認・徹底し、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていく必要があることを踏まえ、今般、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成 30 年 10 月 23 日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）4.（3）ア. に基づき、選考を経て常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できるプレ雇用を実施するに当たっての留意事項を下記のとおりお示しします。

各府省等におかれては、これを踏まえ、適切な対応をお願いします。

記

1 プレ雇用の趣旨

プレ雇用は、常勤職員としての採用が内定した障害者（以下「本人」という。）について、採用後に円滑に勤務を開始できるようにするため、本人の希望に応じ、常勤職員としての採用前に、非常勤職員として勤務できるものである。

2 留意事項

（1）プレ雇用は、本人の希望に基づき実施するものであることから、常勤職員としての採用が内定した段階で本人の希望を確認すること。

各府省等においては、常勤職員としての採用が内定した日から採用日までの日数が限られている場合等プレ雇用の実施が実質的に困難な場合を除き、本人の希望がある場合には、プレ雇用を実施すること。

（2）本人からプレ雇用の希望があった場合においては、「非常勤職員採用予定者に対する勤務条件等の説明について」（平成 28 年 12 月 14 日人事管理運営協議会幹事会申合せ）を踏まえ、勤務条件等の内容を適切かつ明確に説明し、その中で本人の希望も確認の上、決定すること。なお、勤務時間については、必ずしもフルタイムとはせず、本人の希望を考慮すること。

- (3) プレ雇用の任期中の業務内容は、採用を予定している常勤官職の職務と類似のものとし、勤務場所については、採用後に業務を実施する場所と同一であることが望ましいため、可能な限りそのように配慮するよう努めること。
- (4) プレ雇用の実施中には、本人との面談等の機会を適時に持つように努める等、本人と十分にコミュニケーションを取る中で、勤務の状況や、円滑に業務を遂行するための希望等を把握し、それに対し配慮するよう努めること。
- (5) 常勤職員としての採用が内定した日から採用日までの日数が限られている場合等、プレ雇用の実施が困難な場合においても、本人の希望があれば、職場見学や職場実習を実施する等、可能な限り採用後に常勤職員として円滑に業務を開始できるような取組を行うよう努めること。
- (6) プレ雇用は、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 59 条に規定する条件付任用期間とはその趣旨を異にするものであることに十分に留意し、プレ雇用任期中の勤務実績によって常勤職員への採用の内定を取り消す等、不利益な取扱いを行わないこと。
- (7) 本通知の内容は、今後の運用における課題や状況の変化等を踏まえ、必要に応じ見直しを行うこととする。

以 上

## 【公印・契印（省略）】

閣 人 人 第 8 8 7 号  
人 企 一 1 4 2 6  
平成30年12月21日

各府省等官房長等 殿

内閣官房内閣人事局人事政策統括官  
人事院事務総局人材局長

障害者を対象としたステップアップの枠組みについて(通知)

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日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。以下「基本方針」という。）

4.（3）イ. に基づき、非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするステップアップの枠組みについて、その具体的な方法等を下記のとおりお示しします。

各府省等におかれては、これを踏まえ、適切な対応をお願いします。

記

1 ステップアップの枠組み

非常勤職員として勤務する者が選考を経て常勤職員となるためには、各府省等において、人事院規則8-12（職員の任免）（以下「規則」という。）に基づき広く募集を行うことや筆記試験等の能力実証をすること等を原則的取扱いとしている。

しかしながら、今般、基本方針において、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）に沿って公務部門における障害者の雇用を着実に進めるため、多様な任用形態の確保を図ることとされたことを踏まえ、障害者である職員が非常勤職員としての勤務を経て常勤職員としての勤務を希望する場合には、それまで培われた職務能力や勤務環境への適応の状況を考慮した任用となるよう、選考において非常勤職員としての勤務実績等を着実に反映できること等に配慮した枠組みを設けることとする。

2 具体的な方法

非常勤職員を常勤職員に任用するに当たっては、規則第47条第1項による方法又は規則第21条による方法があるが、いずれの場合であっても（1）のとおり公募の方法及び（2）のとおり能力実証の方法とすること。



(1) 公募の手続について

規則第 22 条では、常勤官職の選考に当たっては、できる限り広く募集を行うこととされているが、現に非常勤職員として一定期間勤務する障害者を対象とした常勤官職への任用に係る公募を、各府省等内に限って実施できることとすること。この場合、各府省等における募集の範囲については、採用予定の常勤官職の業務や公正な任用の確保等を勘案したものとするよう留意すること。

また、募集の告知においては、募集の対象となる者に対し十分な情報提供がなされるよう留意すること。

(2) 能力実証の方法について

規則第 21 条による選考を適切に実施すること。能力実証の方法として同条第 1 号には、「筆記試験」、「論文試験」、「作文試験」のほか、「これらに代わる適当な方法」が定められているが、基本方針 4. (1) において、各府省等は、個々の障害者がその障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域・職種・業務を把握し、その用意を行うこととされていることも踏まえ、採用予定の常勤官職の業務等によっては、「これらに代わる適当な方法」として、官職に必要とされる技能の確認を行うことも可能であること。

また、規則第 21 条第 2 号に定める「過去の経歴の有効性についての経歴評定」の実施の際には、非常勤職員としての勤務実績を適切に考慮すること。

3 その他

(1) 本枠組みの対象は、基本方針 4. (3) ア. を踏まえ、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等により障害を有することが確認された者とする。

(2) 非常勤職員としての勤務経験を積む中で、将来常勤職員として勤務することを希望する障害者に対しては、業務内容や業務量、勤務時間等の設定を柔軟に見直す等の配慮に努めること。その際には、本人と十分にコミュニケーションを取り、その希望、体調等を踏まえるとともに、必要に応じ相談員、就労支援機関、主治医等の意見も聴いた上で行うこと。

(3) 当該ステップアップの枠組みによる任用に当たっては、その公正性を確認する観点からの人事院との事前相談を行うものとする。

以上

## 【公印・契印（省略）】

人 企 一 1 4 2 7  
閣 人 人 第 8 8 2 号  
平成30年12月21日

各府省等官房長等 殿

人 事 院 事 務 総 局 人 材 局 長  
内閣官房内閣人事局人事政策統括官

## 障害者を非常勤職員として任用する際の制度運用について（通知）

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）等に沿って、公務部門における障害者雇用を着実に進めていく必要があることを踏まえ、今般、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等により障害を有することが確認された者（以下「障害者」という。）を非常勤職員として任用する際の制度運用について、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日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）4.

（3）ウ．に基づき、障害者である非常勤職員の雇用の安定確保等のための留意事項を下記のとおりお示しします。

各府省等におかれては、これを踏まえ、適切な対応をお願いします。

## 記

## 1 職務の内容の設定等

障害者である非常勤職員の職務の内容、任期、1月当たりの勤務日数及び勤務日の割り振り並びに各勤務日における勤務時間について、任命権者は、当該

非常勤職員と十分にコミュニケーションを取り、その希望、体調等を踏まえるとともに、必要に応じ相談員、就労支援機関、主治医等の意見も聴いた上で、その障害の特性等に応じた勤務ができるよう適切かつ柔軟に設定・変更すること。

## 2 採用、任期の更新等

非常勤職員の任用に当たって、人事院規則 8—1 2（職員の任免）（以下「規則」という。）、「人事院規則 8—1 2（職員の任免）の運用について」（平成 21 年 3 月 18 日人企—5 3 2）、「期間業務職員の適切な採用について」（平成 22 年 8 月 10 日人企—9 7 2）等が適用されるが、障害者を非常勤職員として任用する際の運用に当たっては、以下の点に留意すること。

- (1) 規則第 4 6 条の規定に基づき、公募により障害者を期間業務職員として採用した場合において、当該障害者が、その任期満了後も引き続き期間業務職員として勤務することを希望するときは、任命権者は、国家公務員法（昭和 22 年法律第 1 2 0 号）第 7 8 条各号に掲げる事由に該当する場合を除き、任期の満了日以降、当該障害者を連続 2 回公募によらず採用するよう努めること。
- (2) 任命権者が期間業務職員の公募を行い、期間業務職員として任用されている障害者が引き続き勤務することを希望して当該公募に応募した場合において、任命権者は、規則第 4 6 条第 1 項の規定に基づく能力の実証として経歴評定を行うときは、期間業務職員としての従前の勤務実績を適切に考慮すること。

なお、能力の実証の結果、当該障害者を期間業務職員として改めて採用した場合において、当該障害者が、その任期満了後も引き続き期間業務職員として勤務することを希望するときは、任命権者は、(1)に沿って対応すること。

- (3) 障害者を期間業務職員以外の非常勤職員（以下「短時間非常勤職員」とい

う。)として採用する際、任期を定めた場合であって、当該障害者がその任期満了後も引き続き短時間非常勤職員として勤務することを希望するときは、任命権者は、国家公務員法第78条各号に掲げる事由に該当する場合を除き、当該障害者の任期を連続2回更新するよう努めること。

(4) 任命権者は、(3)に沿った任用を行った後、その更新後の任期満了後も当該障害者を引き続き短時間非常勤職員として勤務させる必要があると認める場合には、改めて当該障害者の任期を更新して差し支えない。この場合において、当該障害者が、その改めて更新された任期の満了後も引き続き短時間非常勤職員として勤務することを希望するときは、任命権者は、(3)に沿って対応すること。

(5) 任命権者が短時間非常勤職員の公募を行い、短時間非常勤職員として任用されている障害者がその任期満了後も引き続き勤務することを希望して当該公募に応募した場合において、任命権者は、規則第46条第1項の規定に基づく能力の実証として経歴評定を行うときは、短時間非常勤職員としての従前の勤務実績を適切に考慮すること。

なお、能力の実証の結果、当該障害者を短時間非常勤職員として改めて採用した場合において、当該障害者が、その任期満了後も引き続き短時間非常勤職員として勤務することを希望するときは、任命権者は、(3)に沿って対応すること。

### 3 期間業務職員への転任等

短時間非常勤職員として採用された障害者が、一定の勤務経験を得た後、期間業務職員として勤務することを希望した場合であって、任命権者が、その障害者の特性等を考慮し、必要に応じ相談員、就労支援機関、主治医等の意見も聞いた上で、期間業務職員として任用することが適当と判断したときは、当該任命権者は、規則第47条第3項の規定に基づき、当該障害者をその能力及び適

性に照らし適切な期間業務職員の官職へ転任等させるよう努めること。

なお、期間業務職員として採用された障害者が、一定の勤務経験を得た後、短時間非常勤職員として勤務することを希望した場合についても、同様に取り扱うこと。

#### 4 常勤官職として任用される機会の情報の提供

障害者である非常勤職員に対しては、常勤官職に係る競争試験や選考等に関する十分な情報提供に努めること。

以 上