

総行女第 10 号
職障発 0428 第 1 号
令和 5 年 4 月 28 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
女性活躍・人材活用推進室長
(公 印 省 略)
厚生労働省職業安定局
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雇用に関する取組状況調査」(令和 4 年 3 月 31 日現在)
の結果について

令和 4 年 12 月 19 日付けで実施した「地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況に係る調査」(令和 4 年 3 月 31 日現在)について、結果を取りまとめたので送付します。

障害者の雇用については、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。)において、事業主(地方公共団体を含む。)の責務として、「すべての事業主は、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並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」(同法第 5 条)ことが規定されています。

また、「地方公共団体における障害者雇用の促進等について」(平成 30 年 11 月 13 日付け総行女第 19 号総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知)等により、各団体の実情に応じて、必要な措置を講ずるよう要請しているところです。

今般の調査結果によると、地方公共団体に選任が義務付けられている障害者雇用推進者について選任されていない市区町村が存在するなど、いまだ必要な措置が適切に講じられていない団体も見られるところです。

各地方公共団体におかれては、令和 4 年の法改正により、障害者雇用促進法第 5 条において新たに明確化された職業能力の開発及び向上に関する措置を含め、引き続き、障害者が活躍しやすい職場づくりに向けて必要な措置を講じていただくとともに、事業主として、ハローワークや独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する地域障害者職業センター等において、障害者の雇用管理に関する助言・援助等の支援を受け

ることが可能であることから、必要に応じ支援を活用いただくようお願いします（詳細は、下記 URL 参照）。

また、「障害者への合理的配慮好事例集について」（令和 5 年 3 月 28 日付け事務連絡）及び「公的機関における障害者に対する合理的配慮の事例等について」（令和 4 年 2 月 18 日付け事務連絡）により送付した厚生労働省作成の事例集等においては、途中で障害者となった場合の対応事例や、募集・採用時や採用後における合理的配慮の具体的な取組事例等が掲載されているので、各地方公共団体における取組の参考としてください。

各都道府県におかれては、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くようお願いします。

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。

本通知は、地方公務員法第 59 条（技術的助言）及び地方自治法第 245 条の 4（技術的助言）に基づくものです。

（参考ホームページ）

○障害者雇用に関し事業主として地方公共団体が利用できる相談・支援（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#11

【担当】

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

大森、福田

電 話：03-5253-5546

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課
小森

電 話：03-5253-1111（内線 5786）

地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況調査結果のポイント

- 調査対象：都道府県、指定都市、各市区町村の首長部局
(47都道府県、20指定都市、1,721市区町村)
- 調査対象職員：常勤職員・会計年度任用職員（別枠採用部分は、「常勤職員」のみ）
- 調査時点：令和4年3月31日時点（別枠採用部分は、「令和3年度」時点）

<障害者が活躍しやすい職場づくりの推進>

- 都道府県及び指定都市においては、どの項目についても、7割以上の団体で取り組んでいるが、市区町村においては、取組を行っている団体が3割程度にとどまっている項目も見られる。
- 障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用推進者」及び「障害者職業生活相談員」は、都道府県及び指定都市ではほぼ全ての団体で選任されている（予定を含む。）一方、市区町村では「障害者雇用推進者」が約1割、「障害者職業生活相談員」が約3割の団体で選任されていない。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
障害者雇用促進法第78条第1項に定める「障害者雇用推進者」の選任	47 (47)	100.0 (100.0)	20 (20)	100.0 (100.0)	1,551 (1,515)	90.1 (88.0)	1,618 (1,582)	90.5 (88.5)
障害者雇用促進法第79条第1項に定める「障害者職業生活相談員」の選任（注1）	45 (46)	95.7 (97.9)	20 (20)	100.0 (100.0)	1,183 (1,246)	68.7 (72.4)	1,248 (1,312)	69.8 (73.4)
障害者雇用推進チームの設置などによる組織内の推進体制の整備（注2）	43 (41)	91.5 (87.2)	14 (12)	70.0 (60.0)	808 (820)	46.9 (47.6)	865 (873)	48.4 (48.8)
人事担当者や、障害者と共に働く同僚・上司の理解促進の取組（研修、セミナーの実施など）（注2）	47 (46)	100.0 (97.9)	20 (20)	100.0 (100.0)	1,020 (1,025)	59.3 (59.6)	1,087 (1,091)	60.8 (61.0)
障害者である職員向けの相談体制の整備（注2）	44 (43)	93.6 (91.5)	15 (15)	75.0 (75.0)	1,079 (1,123)	62.7 (65.3)	1,138 (1,181)	63.6 (66.1)
採用後における職場適応を円滑に進めるための障害者のサポートをする支援者の配置・委嘱	39 (33)	83.0 (70.2)	16 (16)	80.0 (80.0)	722 (705)	42.0 (41.0)	777 (754)	43.5 (42.2)
作業環境を整えるための機器の導入・設備等	44 (42)	93.6 (89.4)	19 (19)	95.0 (95.0)	594 (576)	34.5 (33.5)	657 (637)	36.7 (35.6)

※「選任済」、「選任予定」、「整備済」、「整備予定」、「導入済」及び「導入予定」と回答した団体の数を合計

（注1）「障害者職業生活相談員」は、障害者雇用促進法第79条第1項及び障害者雇用促進法施行規則第38条第1項により、5人以上の障害者が勤務する事業所において選任しなければならないこととされている。そのため、今回の調査において「選任義務がない団体」は、「選任済」または「選任予定」には含まれないものとして整理しているため、減少している。

（注2）今回の調査において整備予定時期及び導入予定時期について具体的に検討していない団体は、「整備予定」及び「導入予定」には含まれないものとして整理しているため、減少している。

<別枠による採用の実施状況>

➤ 別枠による採用は、全体で4割以上の団体で実施されている。

団体区分別にみると、都道府県及び指定都市は全団体で実施されており、市区町村は703団体（40.8%）で実施されている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
実施している	47 (47)	100.0 (100.0)	20 (20)	100.0 (100.0)	703 (699)	40.8 (40.6)	770 (766)	43.0 (42.8)
実施していない	0 (0)	0.0 (0.0)	0 (0)	0.0 (0.0)	1,018 (1,023)	59.1 (59.4)	1,018 (1,023)	56.9 (57.2)

※ 昨年度調査は、市区町村に特別区人事委員会を含む。

<「採用時」における合理的配慮について>

➤ 「採用時」における合理的配慮については、全体で約4割程度の団体で実施している。

団体区分別にみると、都道府県及び指定都市はほぼ全ての団体で実施されており、市区町村は626団体（36.4%）で実施されている。

➤ 具体的な実施内容は多い順に「座席位置や試験会場等の配慮」（31.9%）、「書面による伝達など注意事項等の伝達方法の配慮」（18.2%）、「ルーペ、拡大読書器、補聴器等の舗装具の使用」（14.3%）となっている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
いずれかは実施している (※下記項目は複数選択可)	47 (47)	100.0 (100.0)	19 (20)	95.0 (100.0)	626 (528)	36.4 (30.7)	692 (595)	38.7 (33.3)
点字による試験やパソコンによる音声読み上げ	36 (42)	76.6 (89.4)	15 (16)	75.0 (80.0)	113 (118)	6.6 (6.9)	164 (176)	9.2 (9.8)
試験時間の延長	30 (39)	63.8 (83.0)	14 (14)	70.0 (70.0)	94 (107)	5.5 (6.2)	138 (160)	7.7 (8.9)
拡大文字による試験	38 (43)	80.9 (91.5)	18 (18)	90.0 (90.0)	113 (141)	6.6 (8.2)	169 (202)	9.5 (11.3)
パソコンによる回答	35 (37)	74.5 (78.7)	15 (18)	75.0 (90.0)	89 (59)	5.2 (3.4)	139 (114)	7.8 (6.4)
書面による伝達など注意事項等の伝達方法の配慮	44 (45)	93.6 (95.7)	18 (18)	90.0 (90.0)	263 (241)	15.3 (14.0)	325 (304)	18.2 (17.0)
手話通訳者や要訳筆記者の配置	35 (39)	74.5 (83.0)	14 (16)	70.0 (80.0)	116 (115)	6.7 (6.7)	165 (170)	9.2 (9.5)
ルーペ、拡大読書器、補聴器等の舗装具の使用	46 (46)	97.9 (97.9)	18 (18)	90.0 (90.0)	192 (239)	11.2 (13.9)	256 (303)	14.3 (16.9)
座席位置や試験会場等の配慮	45 (47)	95.7 (100.0)	19 (20)	95.0 (100.0)	507 (492)	29.5 (28.6)	571 (559)	31.9 (31.2)
その他	23	48.9	10	50.0	108	6.3	141	7.9

※ 実施した何らかの採用試験で実施したもの。（申し込みがあれば実施しているものを含む。）

※ 昨年度調査は、市区町村に特別区人事委員会を含む。

<多様な任用形態の確保>

➤ プレ雇用及びステップアップの枠組みとともに、全体の2割程度の団体で導入（予定を含む。）されている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
プレ雇用 (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)	11 (8)	23.4 (17.0)	0 (1)	0.0 (5.0)	388 (370)	22.5 (21.5)	399 (379)	22.3 (21.2)
ステップアップの枠組み（注） (非常勤職員として勤務後選考を経て常勤職員とする)	14 (9)	29.8 (19.1)	1 (1)	5.0 (5.0)	334 (347)	19.4 (20.2)	349 (357)	19.5 (20.0)

※「導入済」及び「導入予定」と回答した団体の数を合計

（注）ステップアップの枠組みを経ることなく、別枠による採用を実施する等の理由により、「導入済み」及び「導入予定」の団体数が減少している。

<障害者に対する差別の禁止に係る周知について>

- 都道府県及び指定都市では、全団体で、「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。市区町村では、約7割の団体が「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。
- 周知方法としては「イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）」が最も多い。

障害者に対する差別の禁止に係る周知状況

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
全員に周知（予定を含む。）	45 (42)	95.7 (89.4)	20 (19)	100.0 (95.0)	1,012 (950)	58.8 (55.2)	1,077 (1,011)	60.2 (56.5)
一部に周知（予定を含む。）	2 (5)	4.3 (10.6)	0 (1)	0.0 (5.0)	194 (184)	11.3 (10.7)	196 (190)	11.0 (11)
周知していない	0 (0)	0.0 (0.0)	0 (0)	0.0 (0.0)	515 (587)	29.9 (34.1)	515 (587)	28.8 (32.8)

障害者に対する差別の禁止に係る周知方法（複数選択可）

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
会議、ミーティングの開催	5 (7)	10.6 (14.9)	2 (1)	10.0 (5.0)	151 (138)	8.8 (8.0)	158 (146)	8.8 (8.2)
研修の実施	30 (26)	63.8 (55.3)	12 (10)	60.0 (50.0)	497 (465)	28.9 (27.0)	539 (501)	30.1 (28.0)
文書や資料の配布（紙媒体）	13 (15)	27.7 (31.9)	4 (5)	20.0 (25.0)	281 (269)	16.3 (15.6)	298 (289)	16.7 (16.2)
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	34 (30)	72.3 (63.8)	19 (18)	95.0 (90.0)	702 (676)	40.8 (39.3)	755 (724)	42.2 (40.5)
メール配信	4 (3)	8.5 (6.4)	1 (0)	5.0 (0.0)	51 (45)	3.0 (2.6)	56 (48)	3.1 (2.7)
その他	0 (2)	0.0 (4.3)	1 (1)	5.0 (5.0)	34 (29)	2.0 (1.7)	35 (32)	2.0 (1.8)

<「合理的配慮指針（※）」に係る周知について>

- 都道府県及び指定都市では、ほぼ全ての団体で、「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。市区町村では、約6割の団体が「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。
- 周知方法としては「イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）」が最も多い。

「合理的配慮指針」に係る周知状況

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
全員に周知（予定を含む。）	42 (39)	89.4 (83.0)	19 (18)	95.0 (90.0)	803 (744)	46.7 (43.2)	864 (801)	48.3 (44.8)
一部に周知（予定を含む。）	3 (5)	6.4 (10.6)	1 (2)	5.0 (10.0)	230 (216)	13.4 (12.6)	234 (223)	13.1 (12.5)
周知していない	2 (3)	4.3 (6.4)	0 (0)	0.0 (0.0)	688 (761)	40.0 (44.2)	690 (764)	38.6 (42.7)

「合理的配慮指針」に係る周知方法（複数選択可）

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
会議、ミーティングの開催	7 (6)	14.9 (12.8)	2 (2)	10.0 (10.0)	155 (146)	9.0 (8.5)	164 (154)	9.2 (8.6)
研修の実施	19 (15)	40.4 (31.9)	11 (10)	55.0 (50.0)	320 (288)	18.6 (16.7)	350 (313)	19.6 (17.5)
文書や資料の配布（紙媒体）	14 (13)	29.8 (27.7)	5 (5)	25.0 (25.0)	278 (259)	16.2 (15.0)	297 (277)	16.6 (15.5)
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	35 (30)	74.5 (63.8)	19 (18)	95.0 (90.0)	624 (592)	36.3 (34.4)	678 (640)	37.9 (35.8)
メール配信	5 (4)	10.6 (8.5)	1 (0)	5.0 (0.0)	46 (47)	2.7 (2.7)	52 (51)	2.9 (2.9)
その他	1 (1)	2.1 (2.1)	0 (0)	0.0 (0.0)	28 (23)	1.6 (1.3)	29 (24)	1.6 (1.3)

※ 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）

<「採用後」における合理的配慮の手続きについて>

- 「採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している」については、全体の約3分の2の団体で行われている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	46 (46)	97.9 (97.9)	17 (15)	85.0 (75.0)	1,129 (1,072)	65.6 (62.3)	1,192 (1,133)	66.7 (63.4)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	36 (33)	76.6 (70.2)	13 (13)	65.0 (65.0)	372 (330)	21.6 (19.2)	421 (376)	23.5 (21.0)
担当者・部署を定め、職員に周知している	28 (26)	59.6 (55.3)	15 (15)	75.0 (75.0)	472 (440)	27.4 (25.6)	515 (481)	28.8 (26.9)
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	9 (6)	19.1 (12.8)	3 (4)	15.0 (20.0)	198 (196)	11.5 (11.4)	210 (206)	11.7 (11.5)
対応について、労働局、ハローワークに相談している	13 (13)	27.7 (27.7)	5 (6)	25.0 (30.0)	183 (165)	10.6 (9.6)	201 (184)	11.2 (10.3)
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	14 (12)	29.8 (25.5)	6 (7)	30.0 (35.0)	233 (192)	13.5 (11.2)	253 (211)	14.1 (11.8)
その他の方法	1 (1)	2.1 (2.1)	1 (0)	5.0 (0.0)	48 (39)	2.8 (2.3)	50 (40)	2.8 (2.2)
特に講じていない	0 (0)	0.0 (0.0)	0 (0)	0.0 (0.0)	317 (371)	18.4 (21.6)	317 (371)	17.7 (20.7)

※ 複数選択可

<勤務時間に関する配慮の対応事例の有無>

- 都道府県及び指定都市においては、約8～9割の団体が「対応事例あり」と回答している。
市区町村においては、「配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない」が約7割となっている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
対応事例あり（※下記項目は複数選択可）	38 (36)	80.9 (76.6)	18 (16)	90.0 (80.0)	439 (392)	25.5 (22.8)	495 (444)	27.7 (24.8)
勤務時間の短縮措置	7 (5)	14.9 (10.6)	3 (4)	15.0 (20.0)	204 (177)	11.9 (10.3)	214 (186)	12.0 (10.4)
フレックスタイム	7 (5)	14.9 (10.6)	2 (2)	10.0 (10.0)	21 (22)	1.2 (1.3)	30 (29)	1.7 (1.6)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	26 (24)	55.3 (51.1)	8 (7)	40.0 (35.0)	162 (137)	9.4 (8.0)	196 (168)	11.0 (9.4)
残業等の免除	8 (7)	17.0 (14.9)	4 (4)	20.0 (20.0)	115 (107)	6.7 (6.2)	127 (118)	7.1 (6.6)
深夜業の免除	6 (6)	12.8 (12.8)	3 (1)	15.0 (5.0)	69 (68)	4.0 (4.0)	78 (75)	4.4 (4.2)
その他	8 (9)	17.0 (19.1)	6 (6)	30.0 (30.0)	76 (75)	4.4 (4.4)	90 (90)	5.0 (5.0)
対応事例なし								
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	9 (10)	19.1 (21.3)	2 (3)	10.0 (15.0)	1,242 (1,290)	72.2 (75.0)	1,253 (1,303)	70.1 (72.9)
配慮すべき職員がいた、又は申出があったが、対応事例はない	0 (1)	0.0 (2.1)	0 (1)	0.0 (5.0)	40 (39)	2.3 (2.3)	40 (41)	2.2 (2.3)