

人 企 ー 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・人企ー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