

防官秘第 1 3 5 0 号
3 1 . 2 . 1
一部改正 防官秘第 8 5 0 4 号
令和 5 年 4 月 1 3 日

施設等機関の長
各 幕 僚 長
情 報 本 部 長
防 衛 監 察 監 殿
各 地 方 防 衛 局 長
防 衛 装 備 庁 長 官

大臣官房長
(公印省略)

障害者雇用に関する各種施策の運用について（通知）

標記について、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成 3 0 年 1 0 月 2 3 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）アないしウに基づき、障害者を対象としたプレ雇用及びステップアップの枠組み並びに障害者を非常勤の隊員として任用する際の制度運用について、下記のとおりその留意事項を示すので適切に対応されたい。

記

1 障害者を対象としたプレ雇用について

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。以下「促進法」という。）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、基本方針 4（3）アに基づき、選考を経て常勤の隊員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤の隊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は次のとおりとする。

（1）プレ雇用の趣旨

プレ雇用は、常勤の隊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、常勤の隊員としての採用前に、非常勤の隊員として勤務できるものである。

(2) 留意事項

ア 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、常勤の隊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。

各機関においては、常勤の隊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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 常勤の隊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の隊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。

カ プレ雇用は、自衛隊法（昭和 29 年法律第 165 号）第 41 条に規定する条件付採用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の隊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。

キ 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。

2 障害者を対象としたステップアップの枠組みについて

常勤の隊員への選考採用については、事務官等の採用の方法及び手続に関する訓令（平成 24 年防衛省訓令第 5 号）、事務官等の採用の方法及び手続に関する訓令第 5 条（第 2 項第 3 号及び第 3 項第 3 号を除く。）に掲げる官職への選考採用について（通知）（防官秘第 7887 号。26. 5. 30）等に基づき実施することとされているところ、基本方針 4（3）イに基づき、非常勤の隊員として勤務した後、選考を経て常勤の隊員となることを可能とするステップアップの枠組みに

について、その具体的な方法等は次のとおりとする。

(1) ステップアップの枠組み

非常勤の隊員として勤務する者が選考を経て常勤の隊員となるためには、同通知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、促進法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、障害者である隊員が非常勤の隊員としての勤務を経て常勤の隊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の隊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

非常勤の隊員を常勤の隊員に任用するに当たっては、アのと通りの公募の手續及びイのと通りの能力実証の方法とすること。

ア 公募の手續について

同通知第2項では、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、現に非常勤の隊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、省内に限って実施できることとすること。この場合、省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。

イ 能力実証の方法について

同通知第3項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項第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、個々の障害者と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、「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、非常勤の隊員としての勤務実績を適切に考慮すること。

(3) その他

ア 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

イ 非常勤の隊員としての勤務経験を積む中で、将来常勤の隊員として勤務す

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。

ウ 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、大臣官房秘書課と事前相談を行うものとする。

3 障害者を非常勤の隊員として任用する際の制度運用について

促進法等に沿って、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。）を非常勤の隊員として任用する際の制度運用について、基本方針4（3）ウに基づき、障害者である非常勤の隊員の雇用の安定確保等のための留意事項は次のとおりとする。

（1）職務の内容の設定等

障害者である非常勤の隊員の職務の内容、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、当該非常勤の隊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

非常勤の隊員の任用に当たって、隊員の任免等の人事管理の一般的基準に関する訓令（昭和37年防衛庁訓令第66号）第12条の2及び第12条の3等が適用されるが、障害者を非常勤の隊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。

ア 同訓令第12条の2の規定に基づき、公募により障害者を期間業務隊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隊員として勤務することを希望するときは、任命権者は、自衛隊法第42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。

イ 任命権者が期間業務隊員の公募を行い、期間業務隊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、同訓令第12条の2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、期間業務隊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隊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隊員と

して勤務することを希望するときは、任命権者は、アに沿って対応すること。

ウ 障害者を期間業務隊員以外の非常勤の隊員（以下「短時間非常勤隊員」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隊員として勤務することを希望するときは、任命権者は、自衛隊法第42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。

エ 任命権者は、ウ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隊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隊員として勤務することを希望するときは、任命権者は、ウに沿って対応すること。

オ 任命権者が短時間非常勤隊員の公募を行い、短時間非常勤隊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、同訓令第12条の2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、短時間非常勤隊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隊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隊員として勤務することを希望するときは、任命権者は、ウに沿って対応すること。

（3）期間業務隊員への転任等

短時間非常勤隊員として採用された障害者が、一定の勤務経験を得た後、期間業務隊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、主治医等の意見も聴いた上で、期間業務隊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、同訓令第10条の4の規定においてその例によることとされている人事院規則8-12（職員の任免）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当な期間業務隊員の官職へ転任等させるよう努めること。

なお、期間業務隊員として採用された障害者が、一定の勤務経験を得た後、短時間非常勤隊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の隊員に対しては、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