

# 障害者雇用検証委員会報告書

## 第1章 はじめに

### 1. 本委員会の設置趣旨

埼玉県教育委員会事務局（以下、「教育局」という。）は、障害者の雇用の促進等に関する法律第40条に基づく障害者の任免状況に関する国への通報及びそのための障害者の把握・確認に係る事務（以下、「通報事務」という。）に際し、厚生労働省の「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」（以下、「ガイドライン」という。）に沿わない事務処理を行っていた。具体的には、障害者枠採用を除き、障害者手帳等により障害者であることの確認を行わず、教職員からの自己申告や、教職員から提出される人事異動希望調書等に基づき障害者数を計上し、その結果を国に通報していた（以下、一連の事案を「本事案」という。）。

こうした事務処理により計上した障害者の任免状況を教育局が再調査したところ、以下の通り、障害者数は大きく減少する結果となり、再調査前に法定雇用率を上回っていた29年度においても、法定雇用率を下回る事となった。

（埼玉県教育委員会の障害者の任免状況<sup>1</sup>）

	障害者数		実雇用率	
	再調査前	再調査後	再調査前	再調査後
平成29年6月1日現在	571.0人	400.0人	2.21%	1.55%
平成30年6月1日現在	574.0人	430.5人	2.21%	1.66%

こうした事態を踏まえ、埼玉県教育委員会は平成30年10月19日付で、「埼玉県教育委員会障害者雇用検証委員会」（以下、「本委員会」という。）を設置した。本委員会は、教育局によるこれまでの障害者の把握・確認に係る事実関係や問題点の検証・評価を独立した第三者の立場から行うとともに、再発防止に向けた改善策の検討を行い、この度、本報告書を取りまとめた。

### 2. 今回の検証事項

第1回検証委員会で、埼玉県教育委員会教育長（以下、「教育長」という。）

<sup>1</sup> 障害者雇用促進法に基づく障害者数の計上に当たっては、①重度身体障害者・重度知的障害者は実人数1人を2人としてカウントする、②週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者は、原則、実人数1人を0.5人としてカウントすることとされており、実人数と実雇用率算出上の人数が異なる。

から本委員会に検証・評価等を依頼された事項は、以下の通りである。

(1) 経緯に係る事実

- ・最近15年間（平成16年度～）の障害者の確認・把握方法
- ・いつからその方法で算出していたか
- ・なぜ、その方法で差支えないと考えたか。また、そのように考える相当性があったか
- ・制度をどのように認識していたか
- ・手帳等の確認を行わない結果、手帳を確認する場合と比べて雇用率が上昇することを認識していたか
- ・本件事務処理に係る役割分担・体制及び意思決定過程
- ・確認・把握方法を見直すべきタイミングは無かったか

(2) 法的観点及び内部統制の観点からの問題点

- ・本件事務処理における個人情報保護条例との関係
- ・人事に係る現在の慣行等
- ・適切な事務処理を確保するための現行の仕組み

(3) 今後の改善方策

- ・不適切な事務処理を防ぐためのコンプライアンスの向上方策
- ・不適切な事務処理につながる事務処理の硬直化（前例踏襲や縦割り思考）を防ぐとともに、柔軟・活発な組織を運営するために見直すべき慣行や仕組みづくり

本委員会は、これらの依頼事項も踏まえ、以下の3点を基本的な検証事項として検討を行った。

- 調査対象期間（平成16年度～30年度<sup>2</sup>）の通報事務処理の経緯を明らかにし、その事実を認定する。
- 明らかになった事実に基づき、問題点の検証・評価を行う。
- 再発防止のための改善策の検討を行う。

なお、本委員会は独立した第三者の立場から検証・評価等を行うために設置

---

<sup>2</sup> ①通報に係る国からの通知文書において、平成15年度までは対象障害者の定義の記載が無かったこと、②プライバシーガイドラインが策定された平成17年度の前後で、通報事務処理の態様がどのように変化したのかを検証しうることを踏まえ、過去15年間（=平成16年度以降）を調査対象とした。

されたものであり、本事案に係る関係者の責任の有無を確定し、これを追及することを目的とするものではない。

### 3. 今回の検証の経緯・方法

#### (1) 検証の経緯

本委員会は、平成30年10月29日の第1回会合以降、3回にわたり委員会を開催するとともに、11月末から1月にかけて、関係者（退職者を含む）への書面調査及びヒアリングを実施した。そして、これらのプロセスにより得られた情報を基に、本報告書を取りまとめた。

ただし、今回の検証は、強制捜査権に基づく調査とは異なり、短期間に、書面調査やヒアリング等を関係者の任意の協力を得て実施したものである。また、一部の文書は「埼玉県教育局等文書管理規則」に基づく保存期間を超過しており<sup>3</sup>、所在を確認できなかった。こうしたことから、今回の検証には一定の限界があったことを付言する。

なお、本委員会の設置に先立ち平成30年10月16日付で、教育長より所属職員に対し、以下の事項を遵守するよう通達されている。

- 1 当該検証に関する可能性のある資料等を保全すること。
- 2 今後設置する第三者による検証委員会の求めに応じて、資料等の提供を含め、検証委員会における検証に全面的に協力すること。
- 3 事実関係について述べる際は、憶測によらず、正確な発言を行うこと。

#### (2) 検証方法

本委員会が行った検証の具体的な方法は、以下の通りである。

##### ①関係文書等の検証

本委員会は、教育局が現に保有している資料を中心に、以下の資料を確認するとともに、必要に応じて現在の担当者から事実関係を聴取した。

- a. 国（厚生労働省。以下同じ）が埼玉県教育委員会に発出した、障害者雇用の状況の通報を求める通知文書（以下、「通報依頼文書」という。）
- b. 教育局で通報事務を担当する教育総務部総務課・県立学校部県立学校人事課・市町村支援部小中学校人事課（以下、この3課を「任用関係3

---

<sup>3</sup> 同規則は、「通知、申請、届出、報告、進達等」のうち重要なものの保存期間は5年、それ以外の保存期間は3年を基準としている。

課」という。)が、各担当範囲の所属長等に発出した、当該所属所内の障害者の任免状況を照会する文書<sup>4</sup> (以下、「照会文書」という。)

- c. b.の照会文書を受けて、各所属長等が回答した内容を基に、任用関係3課がそれぞれ担当する範囲の障害者の情報を整理するために作成した名簿 (以下、「障害者名簿」という。)
- d. その他、埼玉県教育委員会が国から受けた勧告・要請や、障害者雇用の推進に係る教育局内の検討文書等

a.～d.の各資料の分析の観点は以下の通りである。

- a. …通報依頼文書で設定された要件の把握
- b. …照会文書で設定された要件の把握 (=インプットの把握)
- c. …b.の影響が実際にどのように生じたかの把握 (=アウトプットの把握)
- d. …a.～c. 以外で関連する情報の把握

## ②関係者への調査

### ・書面調査の実施

本委員会は、調査対象期間で任用関係3課の決裁ルートに属した者全員<sup>5</sup>を対象に書面による調査を実施した。

### ・ヒアリングの実施

本委員会は、書面調査の結果から調査対象者の事務処理の関与の度合いを個別に精査した上で、合計30人を対象にヒアリングを実施した (うち、事務局によるヒアリング1名)。なお、ヒアリング時間は延べ約16時間である。

## 4. 本報告書の構成

第2章では、まず検証の前提として関係法制度や教育局内の所掌関係等を整理する。すなわち、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下、「障害者雇用促進法」という。)の制度及び埼玉県教育委員会への適用関係や、通報事務に係る教育局内の所掌・事務体制等を整理する。

---

<sup>4</sup> 国への通報のために教職員個人が回答する文書調査を実施したのは、総務課は平成25年度以降、県立学校人事課・小中学校人事課は平成21年度以降である。(第3章で詳述する)

<sup>5</sup> 教育長、副教育長、各部の部長及び任用関係3課を担当する副部長、任用関係3課の通報事務担当職員(課長～担当者)で、計145名。このうち、退職者1名(連絡先不明)を除く全員から回答が得られた。

その上で、第3章では、今回の検証に基づく事実関係を整理する。

その後、第4章で、本事案に係る制度的及び内部統制の観点からの問題点を整理する。

最後に、第5章で、教育局が取り組むべき改善策を提言する。

## 第2章 制度や所掌関係等の整理

### 1. 障害者雇用促進法の制度概要

(障害者雇用促進法の目的)

障害者雇用促進法第1条は、法律の目的を「障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置（中略）を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ること」と定めている。

(障害者雇用義務制度の目的)

障害者雇用促進法は、障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主に対し、一定の比率以上の割合で障害者を雇用する義務を定めている。

また、同法第38条第1項は、国及び地方公共団体の任命権者が、当該機関に勤務する対象障害者（後述）である職員の数が、当該機関の職員の総数に一定の比率（以下、「法定雇用率」という。）を乗じて得た数未満である場合に、対象障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにするための採用計画を作成しなければならない旨を定めている（以下、本制度を「障害者雇用義務制度」という。）。都道府県教育委員会に適用される法定雇用率は、同法の施行令に基づき、平成30年度は2.4%が適用されている<sup>6</sup>。

(障害者雇用義務制度の対象となる障害者)

障害者雇用促進法第37条第2項は、障害者雇用義務制度の対象となる障害者（以下、「対象障害者」という。）を「身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。）」と定義している。

障害者雇用義務制度は元々、昭和35年に制定された身体障害者雇用促進法により創設された。当時は、制度の対象は身体障害者のみであり<sup>7</sup>、この身体障害者の範囲も、身体障害者福祉法と一部異なる独自の範囲を定めていた。

昭和51年に同法は改正され、同法別表の身体障害者の範囲は身体障害者福祉法のそれと一致することとなった。また、この改正に係る施行通知<sup>8</sup>（以下、

<sup>6</sup> 都道府県教育委員会に適用される法定雇用率は調査対象期間内で、2.0%（H16）→2.2%（H25）→2.4%（H30）と段階的に引き上げられている。

<sup>7</sup> 制度創設当時は法定雇用率の達成について、公的機関は義務、民間企業は努力義務とされていた。民間企業に法定雇用率の達成が義務化されたのは、昭和51年度以降である。

<sup>8</sup> 「改正身体障害者雇用促進法の施行について」（昭和51年10月1日職発第447号労働省職業安定局長通達）

「昭和51年度施行通知」という。)では、「身体障害者であることの確認」として、「身体障害者であることの確認は、原則として身体障害者手帳によつて行うものとする」とされ、また、身体障害者手帳を所持しない者については、指定医等の診断書であつて、障害の種類・程度及び法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものにより法別表に該当することを確認することとされた。

その後、同法は昭和62年の改正により、法律名が「障害者の雇用の促進等に関する法律」とされるとともに、現に雇用する知的障害者も実雇用率の算定対象に追加された(施行は昭和63年度から)。さらに、平成17年の法改正により、現に雇用する精神障害者が実雇用率の算定対象に追加された<sup>9</sup>(施行は平成18年度から)<sup>10</sup>。

#### (「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」)

平成17年の法改正により、精神障害者が実雇用率の算定対象に追加されたことを踏まえ、同年11月、厚生労働省は「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」を策定した。同省のホームページ<sup>11</sup>には、ガイドラインの概要及び本文が公表されている。

ガイドラインの策定目的は、本文で「精神障害者については、企業に採用された後に障害者となった者も少なくないと考えられることから、特にこのような者の把握・確認に当たっては、プライバシーに配慮する必要があります。」

「このような状況を踏まえ、今回、障害者本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないう、精神障害者だけでなく、身体障害者及び知的障害者にも共通するものとして、プライバシーに配慮した障害者の把握・確認の在り方についてガイドラインを策定しました。」と記載されている。

このように、ガイドラインの目的は、プライバシーに配慮した障害者の把握・確認方法を規定することであるが、本文中、「制度の対象となる障害者の範囲」についても以下の通り記載している。

---

<sup>9</sup> 雇用義務の対象に知的障害者が追加されたのは平成10年度であり、精神障害者が追加されたのは平成30年度である。

<sup>10</sup> 身体障害・知的障害については手帳の有効期間は設けられていない。一方、精神障害については、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」において、手帳の交付を受けた者は2年ごとに都道府県知事の認定を受けなければならない旨が定められている。

<sup>11</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisa/04.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisa/04.html)

(1) 制度の対象となる障害者の範囲

①障害者手帳等による確認

障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の対象となる障害者の範囲は、身体障害者、知的障害者、及び精神障害者であって、以下の障害者手帳等によって確認することとされています。

- 身体障害者については、身体障害者手帳
- 知的障害者については、(イ)都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳（自治体によっては別の名称を用いる場合があります。例えば東京都においては愛の手帳。）又は(ロ)児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者職業センターによる判定書
- 精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳（平成18年4月以降）

※身体障害者については、当分の間、都道府県知事の定める医師若しくは産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）によって確認を行うことも認められています。

以上より、障害者雇用義務制度における「手帳の確認」の位置付けは、以下のように整理できる。

- ・昭和51年度施行通知では、身体障害者について「原則として」手帳を確認するものと位置付けられ、その例外は、一定の要件を満たした指定医等の診断書によることとされていた。
- ・その後、平成17年に策定されたガイドラインで、身体障害者・知的障害者・精神障害者ともに障害者手帳等によって確認することが明記された（なお、精神障害者は手帳を所持していることが対象障害者の要件として法律上に明記されている）。

なお、上記の「制度の対象となる障害者の範囲」は、ガイドラインの本文に記載されているものの、概要版には記載されていない。そして、埼玉県教育委員会に国から送付される通報依頼文書では、平成18年度～29年度には「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』（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/syuuchi03.pdf>）に従い、適正な取扱に努められたいこと。」と記載されていたが、このURLで引用されていたのは、対象障害者の範囲に係る記載が無い概要版であった。

ガイドラインが国や地方公共団体に適用されるかについては、各都道府県知



事宛ての国の通知<sup>12</sup>では、「本ガイドラインは（中略）事業主が行う業務の手続に即して、把握・確認の具体的な手順及び禁忌事項等を示しているものですが、貴都道府県においても、障害者の把握・確認を行う際には本ガイドラインに準じた適正な取扱いに努めていただくとともに（中略）お願いいたします」とされている（なお、この通知は教育委員会宛てには送付されていない。）。

この点、ガイドラインは厚生労働省から国の行政機関にも通知されており、「貴府省庁においても、障害者の把握・確認を行う際には、本ガイドラインに準じた適正な取扱いに努めていただくよう、よろしくお願いいたします。」

と、上記の各都道府県知事宛ての通知と同趣旨の記載がある。「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会 報告書」（平成 30 年 10 月 22 日 国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会）

（以下、「国の検証委員会報告書」という。）は、こうした記載について、「各機関にしてみれば、そのガイドラインの位置付けが国の行政機関にもそのまま適用されるものであるのか否かの疑義が生じ得るものになってしまったことは否定できない。」と指摘している。

（通報依頼文書が定める要件について）

これらのほか、平成 16 年度以降の通報依頼文書も、通報の対象となる障害者の要件を以下の通り定めている<sup>13</sup>。

## 2 通報の対象となる障害者について

イ 「身体障害者」とは、原則として身体障害者福祉法に規定する身体障害者手帳の等級が 1 級から 6 級に該当する者とし、「重度身体障害者」とは、このうち 1 級又は 2 級に該当する者とする。

なお、身体障害者の障害程度等級について、具体的には参考のとおりであるので留意すること。

ロ 「知的障害者」とは、児童相談所、知的障害者福祉法第 12 条第 1 項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する

<sup>12</sup> 「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインについて（通知）」（平成 17 年 1 月 4 日職高発第 1104005 号厚生労働省職業安定局長通知）。

<sup>13</sup> 平成 15 年度以前の同文書では、通報の対象となる障害者に係る解説は何ら記載がなかった。この点は厚生労働省から国の行政機関への通知でも同様である。国の検証委員会報告書では、国の行政機関への通知に平成 16 年度に記載が追加された経緯について、厚労省の当時の担当者から「当時、国の行政機関から、通報の対象となる障害者の範囲についての問い合わせが多かったことを踏まえ、障害者職業紹介業務取扱要領の記載を参考に…記載を追記したものであり、これまでの身体障害者の範囲を拡大するという認識で記載されたものではない旨の回答であった」と記載している。

法律第 6 条第 1 項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者の雇用の促進等に関する法律第 19 条の障害者職業センターにより知的障害者と判定された者とする事。

ハ 「重度知的障害者」とは、知的障害者のうち知的障害の程度が重いと判定された者とし、具体的には、次のいずれかの場合に、重度知的障害者に該当することとなること。

- ・ 療育手帳で程度が「A」とされている者
- ・ 児童相談所、知的障害者福祉法第 12 条第 1 項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第 6 条第 1 項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医による療育手帳の「A」に相当する程度（特別障害者控除を受けられる程度等）とする判定書もらっている者
- ・ 障害者職業センターにより、「重度知的障害者」と判定された者

精神障害者については、平成 16 年度・17 年度は実雇用率の算定対象ではなかったため、対象となる障害者として通報依頼文書に記載されていない。平成 18 年度の通知で、以下の記載が追加されている。

ニ 「精神障害者」とは、精神保健福祉手帳の交付を受けている者とする事。なお、法第 72 条の 3 により、精神障害者（精神保健福祉手帳所持者に限る）である職員は身体障害者又は知的障害者である職員とみなす事とされている。

平成 18 年度～29 年度の通報依頼文書には、上記とほぼ同様の定義が記載されていた。30 年度の通報依頼文書では、この記述が変更され<sup>14</sup>、以下のよう記載されている。

## 2 通報の対象となる障害者について

イ 「身体障害者」とは、身体障害者福祉法（昭和 24 年法律第 283 号）第 15 条に規定する身体障害者手帳の交付を受けている者であって、その等

<sup>14</sup> 国の行政機関についても、平成 30 年度の通報依頼文書で同様に記載が変更された。国の検証委員会報告書では、この変更の経緯について「当時、財務省から、障害者任免状況通報制度の対象となる障害者の範囲について問い合わせがあり、その問い合わせを受けて、複数の国の行政機関において、昭和 51 年施行通知に記載されている身体障害者の範囲やその確認方法が正確に理解されていない可能性があったことが判明したことから、記述を変更し、指定医等の診断書による確認については個別の問い合わせで対応している」と記載している。

級が1級から6級に該当する者とし、「重度身体障害者」とは、このうち1級又は2級に該当する者とする。

なお、身体障害者の障害程度等級について、具体的には別添（参考）のとおりであるので留意すること。

そのほか、対象となるか否かの判断については、下記問い合わせ先まで照会すること。

ロ 「知的障害者」とは、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第9条第6項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センターにより知的障害者と判定された者とする。

ハ 「重度知的障害者」とは、知的障害者のうち知的障害の程度が重いと判定された者とし、具体的には、次のいずれかの場合に、重度知的障害者に該当することとなる。

- ・ 療育手帳で程度が「A」とされている者
- ・ 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医による療育手帳の「A」に相当する程度（特別障害者控除を受けられる程度等）とする判定書をもっている者
- ・ 障害者職業センターにより、「重度知的障害者」と判定された者

ニ 「精神障害者」とは、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第45条に規定する精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者とする。

なお、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）附則第4条及び第5条により、精神障害者である短時間勤務職員（一週間の勤務時間が当該機関に勤務する通常の職員の一週間の勤務時間に比し短く、かつ、20時間以上30時間未満である短時間勤務職員をいう。）であって、次の①及び②のいずれにも該当する者については、その1人をもって1人の対象障害者である労働者に相当するものとみなすこととされたことから、通報書の記入にあたっては、(ワ)の欄に分けて記入すること。

- ① その採用の日、又は、精神障害者保健福祉手帳取得の日（※1）のいずれか遅い日から起算して3年を経過する間にある者（※2）
- ② 平成35年3月31日までに、採用され、精神障害者保健福祉手帳を取得した者

※1 知的障害があると判定されていた者が、採用後、発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、判定の日を、精神障害者保健福祉

手帳取得の日とみなす。

※2 その採用前3年以内に当該国又は地方公共団体を退職した者を除く。

### 3 障害者である職員の把握・確認について

障害者である職員数の把握に当たっては、別紙8「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」(※)(周知用リーフレット：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiisha01/pdf/syuuchi03.pdf>)に従い、プライバシーに配慮した情報収集を行い、適正な方法により把握すること。

障害者である職員の数を計上するに当たっては、上記2の対象となる障害者であることを身体障害者手帳、知的障害者と判定された旨が確認できる書類(療育手帳、上記2ロの記載した機関の発行した判定書)、精神障害者保健福祉手帳により確認した上で、適正な通報を行うこと。

把握・確認方法について疑義がある場合は、下記問い合わせ先まで照会すること。

(※)「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」は平成17年11月に通知したものであり、以下の人数等が平成30年4月現在とは異なっております。(略)

国の検証委員会報告書では、国の行政機関に対する平成16年度～29年度の通報依頼文書について「平成16年から『身体障害者とは、原則として身体障害者福祉法に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する者とし』との必ずしもその内容が明確であるとは言い難い通報依頼通知が、平成29年に至るまでの14年間、毎年発出され続けた」と指摘している。

## 2. 埼玉県教育委員会への適用関係

障害者雇用促進法第40条は、国及び地方公共団体の任命権者は「毎年一回、政令で定めるところにより、当該機関における対象障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。」と定めている。また、同法施行令第8条は「法第四十条の規定による通報は、厚生労働大臣の定める様式により、六月一日現在について行うものとする。」と定めている。

(なお、国への通報内容は、当該機関の定量的な任免状況や障害者特別枠での採用状況等であり、対象障害者である職員個人を識別しうる情報は通報されていない。)

他方、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」(以下、「地教行法」と

いう。)第21条第3号は、教育委員会の職務権限として、「教育委員会及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関すること」の管理及び執行を規定している。

また、地教行法第37条及び「市町村立学校職員給与負担法」(以下、「負担法」という。)第1条により、県費負担の市町村立小中学校教職員(政令市であるさいたま市立の小中学校を除く)の任命権は、都道府県教育委員会に属することとなる。

そのため、任命権者である埼玉県教育委員会は、その任命権の下にある教育委員会の職員・県立学校の教職員・教育機関(美術館、博物館等)の職員及び県費負担の市町村立小中学校教職員について、障害者である職員の任免状況(以下、「任免状況」という。)を厚生労働大臣に通報しなければならない。

平成30年6月1日現在の埼玉県教育委員会における任免状況は以下の通りである。

(障害者雇用率(実雇用率)算出上の人数)

		法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数 <sup>15</sup> (人)(ポイント数) <sup>16</sup>	障害者である職員の数(人) (ポイント数)	雇用率(%)
教育職員	小学校	10,232.5	45.0	0.44
	中学校	6,023.0	48.0	0.80
	高等学校	5,417.0	72.0	1.33
	特別支援学校	2,236.0	84.0	3.76
	小計	23,905.5	249.0	<b>1.04</b>
その他の職員		2,031.0	181.5	<b>8.94</b>
合計		25,936.5	430.5	<b>1.66</b>

<sup>15</sup> 「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数」は、職員の数から除外率相当職員数を控除した数である。なお、除外率とは、雇用義務となる障害者数を算出する際に、障害者が就業することが困難であると認められる職種の職員が相当の割合を占める機関について、機関ごとの割合(除外率)により雇用義務を軽減する制度である。平成30年度では、埼玉県教育委員会は30%の除外率が設定されており、この割合が実雇用率算定にあたって分母から除外される。

<sup>16</sup> 端数処理の関係上、校種ごとの値を合算した値と小計欄の値、職種ごとの値を合算した値と合計欄の値は一致しない。

(実人数)

		職員の数 (人)	障害者である 職員の数 (人)
教育職員	小学校	14,696	33
	中学校	8,620	36
	高等学校	7,835	53
	特別支援学校	3,220	49
	小計	34,371	171
その他の職員		2,965	182
合計		37,336	353

### 3. 教育局における所掌関係・対応

#### (1) 所掌関係

障害者雇用に係る通報事務は、各課の人事関係業務の1つとして位置付けられており、「埼玉県教育局組織規則」(以下、「組織規則」という。)は、人事に関する事項の所掌について以下のように整理している(調査対象期間中で部・課の名称等の変更はあるが、人事関係を3つの部・課で分掌する体制は一貫している<sup>17)</sup>。

担当課	所掌
教育総務部 総務課	教育局等の職員の任免その他人事に関する事
県立学校部 県立学校人事課	県立学校教職員、市町村立特別支援学校教職員等の 任免その他人事に関する事
市町村支援部 小中学校人事課	負担法1条に規定する教職員(特別支援学校教職員を除く) の任免その他人事に関する事

このように、任用関係3課は、担当範囲の教職員の「任免その他人事に関する事」を所掌している。

教育局の職員構成については、行政職の者だけでなく、教員採用試験を経て採用された教員から教育局に配置された者も勤務している。

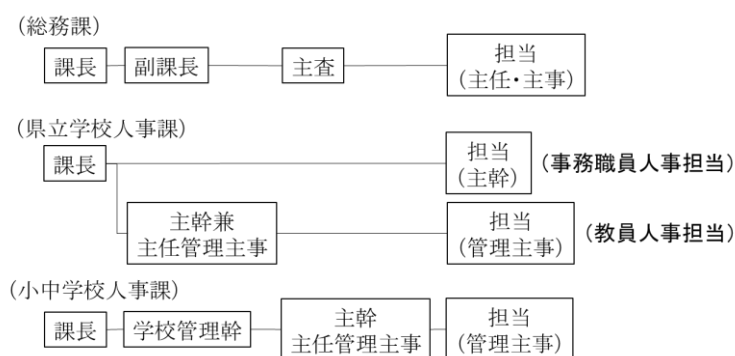
<sup>17</sup> 平成18年度より前は、任用関係3課の名称はそれぞれ「管理部総務課」「指導部県立学校課」「生涯学習部市町村教育課」であった。なお、本報告書では、平成18年度より前に係る記載を行う場合も、現行の組織名称に沿って記述する。

## (2) 通報事務処理の体制

### ①各課内の体制

平成30年度の各課内の通報事務の処理に係る体制は以下の通りである。年度によって構成員の職位等が若干異なる場合もある<sup>18</sup>ものの、各年度ともおおむね、担当から課長までの間に複数の職位の者を配置する体制が取られている。なお、各職位の職務内容は組織規則で規定されている（参考資料4参照）。

(平成30年度の各課の体制<sup>19</sup>)



### ②副部長級以上の体制

各課の属する部には、上位職として部長・副部長が設置されている。組織規則では、部長の職務は「部の事務を掌理し、その事務を処理するため、所属の職員を指揮監督する」と、副部長の職務は「部長を助け、職員の担任する事務を監督し、部の事務を整理する」と定められている。なお、「副部長が二人以上置かれている場合であって、あらかじめ部長からその監督及び整理に係る事務の指定がなされている者」の職務は、当該指定事務に限ることとされている。そのため、県立学校部・市町村支援部には副部長がそれぞれ2名設置されているが、人事関係業務の決裁ラインに属する副部長は各部の片方の副部長である。

また、「教育長を助け、職員の担任する事務を監督し、事務を整理する」職として、平成18年度以降、教育局に副教育長が設置されている。部長・副部長職には、教育局を中心にキャリアを形成してきた行政職の者（行政出身者）及び教員出身の者（教員出身者）が就いているのに対し、これまでに副教育長

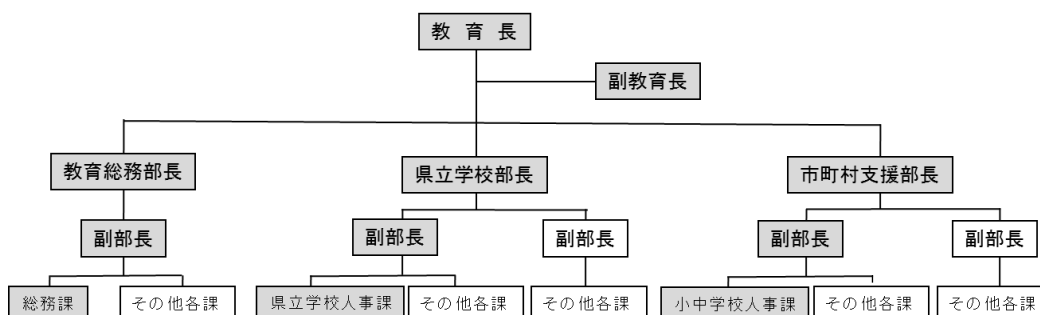
<sup>18</sup> 例えば、平成30年度の総務課の副課長ポストには、前年度は主幹が配置されている。

<sup>19</sup> 県立学校人事課では「事務職員人事担当」「教員人事担当」とラインが分かれており、前者は県立学校における事務職員の人事管理を担っており、後者は教員の人事管理を担っている。

に就任した者は、いずれも知事部局を中心にキャリアを形成してきた者である。

そして、「教育委員会の会務を総理し、教育委員会を代表する」者として、地教行法に基づき、教育長が設置されている。調査対象期間で教育長職に就いた者には、教育局でキャリアを形成していた者と、教育局外でキャリアを形成してきた者の双方が含まれる。

(組織体制のイメージ図)



(注：灰塗りは、人事関係業務の決裁ラインに属する者である)

### (3) 通報事務処理に係る各課の対応

#### ・ 通報事務処理の対応の流れ

近年の通報事務処理の対応の流れは、以下の通りである。

#### 【4月下旬～5月中旬】

- ①任用関係3課が、それぞれが所掌する範囲の所属長等<sup>20</sup>に、障害者である教職員の状況<sup>21</sup>について照会 (=照会文書)。
- ②各所属長から所属の教職員に対して調査票を配布。(②'市町村立学校については、教育事務所を經由して市町村教育委員会に照会。市町村教育委員会から各校長に照会し、各校長が教職員に調査票を配布)
- ③国(厚生労働省)からの、6月1日現在の任免状況の通報を求める通知 (=通報依頼文書)を総務課が収受。
- ④総務課が、県立学校人事課及び小中学校人事課に文書の写しを配布。

<sup>20</sup> 総務課は教育局内の各課長及び教育機関の館長等を、県立学校人事課は各県立学校長を、小中学校人事課は各市町村教育委員会教育長及び各教育事務所長を宛先として照会を行っている。

<sup>21</sup> 多くの調査では5月1日時点を調査基準日と設定しているが、一部には、異なる日を設定するものも見られた。



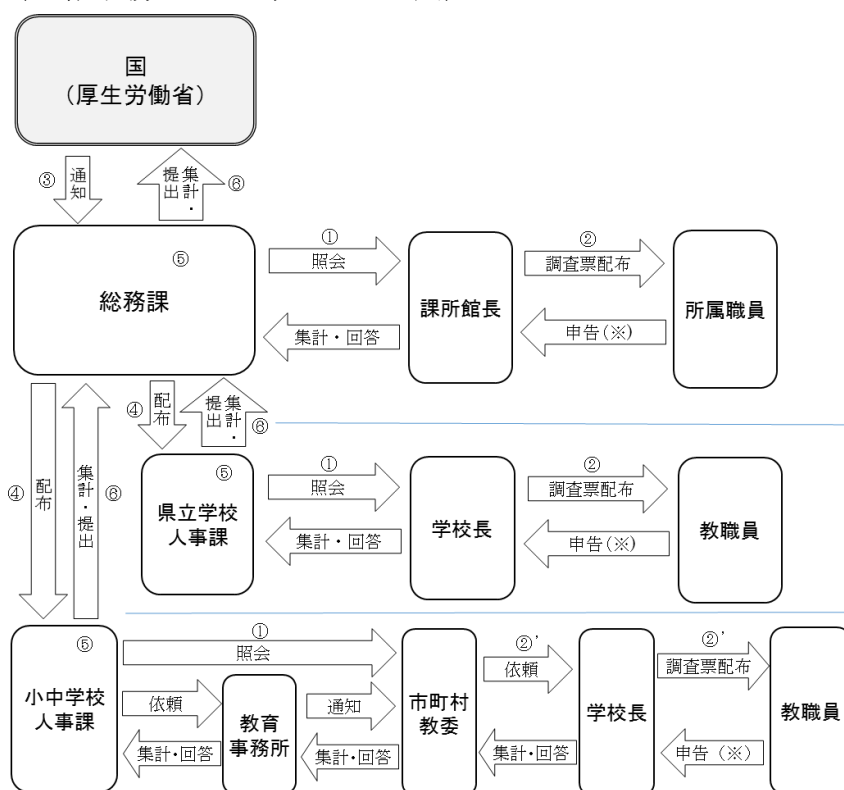
【5月下旬～6月】

⑤職員個人の記入した調査票を基に、各所属長が取りまとめた回答を、任用関係3課がそれぞれ取りまとめ、集計。

【7月中旬】

⑥⑤に基づき、県立学校人事課・小中学校人事課が各担当範囲の結果を総務課に提出。総務課は、埼玉県教育委員会としての結果を取りまとめ、埼玉労働局に提出（＝厚生労働大臣への通報の完了）。

(通報事務処理の対応フロー図)



(※)希望する場合には、所属長等を通さずに県庁LANのアンケートシステムや電子メール、郵送で直接担当課に申告することもできる。(平成28年度から)

このように、任用関係3課は国の通報依頼文書を受けて照会文書の調査設計を行うのではなく、通報依頼文書に先立って調査設計を行っている<sup>22</sup>。

なお、照会文書は、平成25年1月に実施された自主調査以降、原則として

<sup>22</sup> こうしたスケジュールの理由について、一部の者の引継文書で「6月1日以降に調査を行っているのは、国への通報の締め切りに間に合わないため」という旨の記載があった。

教育長名で発出されているが<sup>23</sup>、それ以前のものも含め、同文書の決裁は課長までで行われている<sup>24</sup>。

また、任免状況に係る毎年度の国への通報書は全て教育長名で発出されているが、実施に係る文書と同様に、通報書に係る決裁を行っているのは課長までの職員である。

・各職位者の関与

書面調査・ヒアリングの結果によれば、任免状況の通報事務に係るプロセスごとの各職位者の関与は、以下のように整理される。

○照会文書の調査設計：各課の課長級以下の職員で実施。課長が調査設計に細かく関与することは少なく、担当者が中心となって調査設計を作成し、上位職の者は担当者の起案内容をチェックしている（ただし、実際の調査設計の多くは前年度のものを踏襲したものとなっている）。

○局内照会の実施：各課の担当者が起案し、課長まで決裁。この際、任用関係3課がそれぞれの部長・副部長級に報告している事例もある。

○照会結果の報告：県立学校人事課・小中学校人事課の担当者が起案し、課長まで決裁し、総務課に提出。総務課が教育委員会全体の結果を取りまとめ、課長まで決裁。この際、総務課から副教育長まで報告している事例もある。

このように、通報事務の一連の処理は課長級以下の職員が担っている。課長級以下の職員の役割分担については、各課とも、担当レベルの者<sup>25</sup>がその担当範囲に係る照会の実施から結果の回収という事実関係の把握・確認の作業を行っているのに対し、「実雇用率をどうやって引き上げるか」という政策的な議論・検討は、課長・副課長・主幹等の比較的上位の職位の者が行っている。換言すれば、課長等のマネジメント層が決定した方針を基に、担当レベルが作業を行っていると言える。

上位職の部長・副部長級は、部下がまとめた結果報告を受け、所管課の指導監督を行っている。また、教育長・副教育長は、個々の事務処理を行うのではなく、各課から障害者雇用に係る報告を受け、対応等について相談・協議している。

---

<sup>23</sup> 例外として、平成29年度は教育長職務代理者名で発出されている。また、上記自主調査より前は県立学校人事課長名・小中学校人事課長名で発出されている。

<sup>24</sup> 「埼玉県教育委員会の権限に属する事務の委任等に関する規則」及び「埼玉県教育委員会教育長の権限に属する事務の委任及び決裁に関する規程」に基づき、通報事務は課長の専決事項となる。

<sup>25</sup> この担当者の職位は主幹から主事まで、年度・課によって異なっている。

・事務処理に当たり参照していた資料

書面調査で“どのような資料を参照して事務処理を行っていたか”との質問を行ったところ、最も多かった回答は「厚労省からの調査要領」（69%<sup>26</sup>）であり、次いで「前年度文書」（63%）「前任者からの引継文書」（57%）であった。一方、「ガイドライン」を参照した者は比較的少なく（31%）、また、「障害者雇用促進法の解説書等」を参照したり「厚労省等への問い合わせ」を行った者は極めて少数であった（各3%）。

---

<sup>26</sup> この設問への無回答者56名を除いた回答者88名中の割合である。以下同じ。

### 第3章 事実関係の整理

#### 1. 事実関係の整理

本項では、調査対象期間中の通報事務処理の事実関係について、今般の検証により確認した内容を、以下の枠組で整理する。なお、参考資料5に概要を整理している。

(整理の枠組み)

##### 【Ⅰ】国の対応

I－i：障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応（ガイドラインの策定、通報依頼文書の記述の変更等）

I－ii：障害者雇用義務制度の執行等に係る対応（勧告・指導等）

##### 【Ⅱ】教育局の対応

II－i：通報事務処理に係る対応

II－ii：通報事務処理以外に係る対応（会議等での検討、局内打合せ等）

#### (1) 平成16年度

##### 【Ⅰ】国の対応

I－i：障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応

○通報依頼文書で「通報の対象となる障害者」の定義が追加

通報依頼文書に「通報の対象となる障害者」の範囲として、P9の記載が追加された。

I－ii：障害者雇用義務制度の執行等に係る対応

特記すべき事実はない。

##### 【Ⅱ】教育局の対応

II－i：通報事務処理に係る対応

文書上の記録は確認できなかったものの、ヒアリングで、任用関係3課が以下のように対応していた旨の説明があった。

総務課：従来から引き継いでいた障害者の名簿があり、これに退職者や新規採用者（人事委員会が実施する障害者枠採用試験を経て採用された者で、教育局に配属された者）等の情報を加除修正して、障害者数を計上していた<sup>27</sup>。

県立学校人事課：事務職員人事・教員人事ともに学校への照会を行って

<sup>27</sup> ヒアリングでは、少なくとも平成3年頃の時点で名簿を基に上記の事務手続で障害者数を計上していた旨の説明があった。

た。このうち、事務職員人事関係は、従来から引き継いでいた障害者の名簿に退職者や新規採用者（同上）等の情報を加除修正し、かつ、学校への照会結果と突合した上で把握していた。教員人事関係は、校長にヒアリングを行って障害者を把握していた。小中学校人事課：市町村教育委員会宛での照会を実施していた。ただし、（平成21年度以降のように）教職員個人が回答する調査設計ではなく、各校長がその学校の状況を回答するものであった。

また、国による定義の追加を受けた対応について、文書上の記録は確認できなかった。また、ヒアリングでは、こうした定義の追加を認識せず、従来通りの事務処理を行った旨の説明があった。

## II - ii : 通報事務処理以外に係る対応

特記すべき事実はない。

## (2) 平成17年度

### 【I】国の対応

#### I - i : 障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応

##### ○ガイドラインの策定・通知

平成17年11月に、厚生労働省が「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」を策定・公表した。ガイドライン策定の経緯・目的及び障害者手帳等の確認に係る記載は、P7～8に記載の通りである。P9に記載の通り、ガイドラインの策定通知は各都道府県知事宛てには送付されたものの、都道府県教育委員会宛てには送付されていない。

#### I - ii : 障害者雇用義務制度の執行等に係る対応

##### ○職業安定局長による通知

同年12月には、厚生労働省職業安定局長から教育長宛ての文書<sup>28</sup>で、「速やかに法定雇用率を達成し、さらに一人でも多くの障害者の採用に努め」ることが要請されていた。また、同文書においては「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』

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa01/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。」と記載されていたが、このURLで引用されていたのは、対象障害者の範囲に係る記載が無い概要版であった。

<sup>28</sup> 「障害者の積極的採用等について」（平成17年12月27日職発第1227007号厚生労働省職業安定局長通知）

翌18年2月には、埼玉労働局長から教育長宛ての文書<sup>29</sup>で、上記職業安定局長通知と同内容の要請が行われるとともに、埼玉労働局職業安定部長が埼玉県教育委員会を来訪し、実効性のある取組の実施や、他県の障害者雇用に関する好事例の積極的な採用等を要請している。

## 【Ⅱ】教育局の対応

### Ⅱ－ⅰ：通報事務処理に係る対応

文書上の記録は確認できなかったものの、ヒアリングでは、任用関係3課が前年度と同様に対応していた旨の説明があった。(なお、ガイドラインが策定された平成17年11月には、同年度の事務処理は既に完了している。)

### Ⅱ－ⅱ：通報事務処理以外に係る対応

#### ○ガイドライン策定通知に係る対応

国から埼玉県教育委員会にガイドラインは直接送付されていなかったものの、知事宛ての上記通知が知事部局から教育局に参考として回付されていた。

この回付を受けた各課の対応について、文書上の記録は確認できなかった。また、ヒアリングでは、この通知を受けて特段対応した記憶はない旨の説明があった。

## (3) 平成18年度

### 【Ⅰ】国の対応

#### Ⅰ－ⅰ：障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応

##### ○精神障害者及びガイドラインに係る記載が通報依頼文書に追加

平成17年の障害者雇用促進法改正により、平成18年4月1日から、実雇用率の算定の際に精神障害者も算定対象とすることとされた。

また、平成18年度の通報依頼文書では、「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』に従い、適正な取扱いに努められたいこと。」との記載が追加された。

#### Ⅰ－ⅱ：障害者雇用義務制度の執行等に係る対応

##### ○公的機関の法定雇用率達成に向けた指導の徹底

---

<sup>29</sup> 「障害者の積極的採用等について」(平成18年2月14日埼労収安第32号埼玉労働局長通知)

同年5月、埼玉労働局長が教育局を訪問し、障害者が働ける職域や環境整備や在職職員における障害者の把握を要請した（なお、この後も埼玉労働局からは、在職障害者の把握や他県における好事例の把握を要請等されているが、同局が手帳非所持者も含めた障害者の把握を許容した事実は確認していない）。

また、同年10月、厚生労働省職業安定局長から各都道府県労働局長に対し、都道府県等の公的機関の法定雇用率達成に向けて、指導の徹底を図る旨の文書（以下、「平成18年度通知」という。）が発出された<sup>30</sup>。同文書では、

- ・都道府県教育委員会については、平成17年6月1日現在で46の教育委員会で法定雇用率（2.0%）を達成していないため、計画的かつ着実に法定雇用率の達成を図る観点から、平成18年1月1日から平成20年12月31日までの期間中に、少なくとも10委員会で法定雇用率を達成すること。また、その他の37委員会においても平成17年6月1日現在の実雇用率から0.4ポイント以上の上昇を目指すこと、
- ・法定雇用率の達成に向けた指導を徹底するため、適正実施勧告<sup>31</sup>の発出基準を見直すこと。具体的には、障害者採用計画の実施率が50%未満である機関を適正実施勧告の対象とすることを原則とすること<sup>32</sup>

等とされ、指導の徹底が図られた。

同文書は、文部科学省初等中等教育局教職員課から各都道府県教育委員会の教職員人事主管課長宛ての事務連絡に添付されていた。

また、同10月には、埼玉労働局が教育局を訪問し、在職障害者の把握だけでなく新規採用を推進することや、今の職種・職域にとらわれない雇用可能な環境を創出することを要請した。その後、埼玉労働局職業安定部職業対策課長から教育局総務課の職員宛てに、「貴局において在職中の方の障害者手帳の有無について確認する意向があることを伺い、確認の際に配慮していただきたい点などをまとめた冊子（10部）を送付いたします」との事務連絡が送付されていた<sup>33</sup>。この際に、埼玉労働局からガイドライン（本文）を受

<sup>30</sup> 「都道府県教育委員会等の公的機関に対する障害者雇用率達成指導の徹底について」（平成18年10月17日職高発第1017001号厚生労働省職業安定局長）

<sup>31</sup> 障害者雇用促進法第39条第2項で、「厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、前条第一項の計画を作成した国及び地方公共団体の任命権者に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。」と規定されている。

<sup>32</sup> 教育委員会の実態を考慮して、①障害者採用計画の実施率が25%以上であること及び②障害者不足数が増加していないことに該当する機関は、勧告の対象とならない。

<sup>33</sup> 「『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』の送付と障害者採用計画実施状況通報書における障害者の算出方法の留意点について」（平成18年10月31日埼玉労働局職業安定部職業対策課長）

領したと推定される。

## 【Ⅱ】教育局の対応

### Ⅱ－ⅰ：通報事務処理に係る対応

文書上の記録は確認できなかった。また、ヒアリングでは、任用関係3課が前年度の事務処理と同様に対応した旨の説明があった。なお、この年度から、総務課が教育局内に配布する人事異動希望調書に、「身体等障害」の欄が新設された。ヒアリングでは、この欄を基にして障害者の状況を把握していた旨の説明があった。

また、前年度のガイドライン策定及び精神障害者の追加を受けて特段の対応をしたわけではない旨の説明があった。

### Ⅱ－ⅱ：通報事務処理以外に係る対応・教育局の対応

#### ○職業安定局長通知を受けた対応

平成18年度通知を課内で回覧していた記録を確認した。また、ヒアリングではこの頃から、埼玉労働局が積極的に教育局を訪問し、要請等を行うようになっていった旨の説明があり、現に、上記の通り埼玉労働局からの要請に係る記録を複数確認した。

## (4) 平成19年度～平成20年度

### 【Ⅰ】国の対応

#### Ⅰ－ⅰ：障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応

障害者雇用義務制度に係る特段の変化は無く、通報依頼文書でも、平成18年度と同様の要件が設定されていた。

#### Ⅰ－ⅱ：障害者雇用義務制度の執行等に係る対応

##### ○厚生労働大臣による適正実施勧告

平成19年10月31日付で、厚生労働大臣による適正実施勧告が行われた<sup>34</sup>。同勧告では、埼玉県教育委員会の障害者採用計画につき、「実施状況を見ると適正に実施されてきているとは認められない」と指摘するとともに、今後の計画の適正実施と法定雇用率の達成を勧告した（また、埼玉労働局職業安定部長から教育長宛ての同日付の文書で、障害者採用に関する具体的計画を作成するよう求めていた。）。その後、平成21年3月27日にも適正実

<sup>34</sup> 「身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画の適正実施について（勧告）」（平成19年10月31日厚生労働省発職高第1031001号厚生労働大臣）



施勧告が行われていたとの記録を確認した。

また、埼玉労働局長から教育長宛ての平成20年12月1日付の文書<sup>35</sup>では、埼玉県教育委員会内に障害者採用のための「プロジェクト委員会」を立ち上げることを要請している。同文書では、「この委員会は、県教育委員会における障害者の採用を促進するために具体的な検討を行うもの」とされ、「埼玉労働局としても委員会のメンバーの一員として（中略）職員を派遣することとし、県教育委員会と労働局が連携して、県教育委員会における障害者採用の方策について検討したい」と記載されていた。

## 【Ⅱ】教育局の対応

### Ⅱ－ⅰ：通報事務処理に係る対応

文書上の記録は確認できなかった。また、ヒアリングでは、任用関係3課が前年度の事務処理と同様に対応していた旨の説明があった。

### Ⅱ－ⅱ：通報事務処理以外に係る対応・教育局の対応

#### ○障害者雇用推進検討委員会の設置

平成20年11月以降、教育局と埼玉労働局との課長級以下での打合せが複数回行われ、その後、平成21年3月、教育局<sup>36</sup>・埼玉労働局のほか、（独）日本学生支援機構や（独）高齢・障害者雇用支援機構の者等を構成員とする「埼玉県教育委員会障害者雇用推進検討委員会」が設置された。3月25日に開催された同委員会の第1回会合の議事録からは、委員から「障害者として計上している方たちは、手帳を持っているのか。」という質問がなされ、事務局である総務課の職員から「原則持っている。しかし、1人1人全てを調査するのは難しい」と回答していた。

この発言の趣旨につき、当時の発言者にヒアリングで確認したところ、“自らは、障害者雇用だけではなく人事業務一般において手帳を確認するよう徹底していた”旨の説明があった。しかし、複数の者に確認しても、“当時、手帳を確認するよう所属長等に指示をしてはいなかった”旨の説明があった。

## （5）平成21年度

### 【Ⅰ】国の対応

#### Ⅰ－ⅰ：障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応

<sup>35</sup> 「要請書」（平成20年12月1日埼労発安第1203号埼玉労働局長）

<sup>36</sup> 副教育長、教育総務部副部長、総務課長、県立学校人事課長及び小中学校人事課長が構成員。

障害者雇用義務制度に係る特段の変化は無く、通報依頼文書でも、平成18年度と同様の要件が設定されている。

#### I - ii : 障害者雇用義務制度の執行等に係る対応

特記すべき事実はない。

### 【II】教育局の対応

#### II - i : 通報事務処理に係る対応

(総務課)

総務課の任免状況の確認手法について、文書による記録は確認できなかった。また、ヒアリングでは前年度の事務処理と同様に対応していた旨の説明があった。

(県立学校人事課・小中学校人事課)

県立学校人事課及び小中学校人事課は平成21年度から、それぞれ県立学校長及び市町村教育委員会宛てに、教職員個人が回答する調査設計で文書による任免状況の照会を行っていた。なお、両課は共同で照会を行ったわけではなく、照会文書の記載内容は両課で異なっていた。

両課の調査設計に共通する問題点として、両課の調査範囲は国の制度に対応したものとなっていなかったことが挙げられる。すなわち、国の通報依頼文書では平成18年度以降、身体障害者・知的障害者・精神障害者を対象範囲としていた。しかし、両課の照会文書ではともに「この調査の対象となる障害者とは、原則として身体障害者福祉法に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する者」とのみ記載され、知的障害者・精神障害者は含まれていなかった。

ガイドラインについては、両課の照会文書ともに管理職用資料に、ガイドラインを参考にしよう記載していた。ただし、その資料で引用されたURLは、ガイドラインの概要版であった。

また、小中学校人事課のみに係る問題点として、同課の照会文書では、「記入上の注意」で、「障害のある教職員を把握してください。障害者手帳を所持しない教職員も把握してください。」「障害者手帳を所持しない教職員でも、障害がありながら勤務されている教職員がおりますので、十分に配慮の上、把握をお願いします」と、あたかも手帳を所持していない者も通報の対象に含めるような記載があった。ただし、ヒアリングでは、“各校長からの回答結果の取りまとめに当たっては手帳非所持者を障害者数に計上しておらず、したがって国への通報には含めていなかった”旨の説明があった(以

降、平成24年度通報調査まで同じ)。

## Ⅱ－ⅱ：通報事務処理以外に係る対応

### ○障害者雇用推進検討委員会の報告書

平成20年度に設置された「埼玉県教育委員会障害者雇用推進検討委員会」は、平成22年1月に報告書を取りまとめた。同報告書には、「小中学校における取組」として「平成20年度までは、本人の申請をもとに障害の有無を確認していた。」と記載され、県立学校についてもこれと同様の記載があった。

## (6) 平成22年度～平成23年度

### 【Ⅰ】国の対応

#### Ⅰ－ⅰ：障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応

障害者雇用義務制度に係る特段の変化は無く、通報依頼文書でも、平成18年度と同様の要件が設定されていた。

#### Ⅰ－ⅱ：障害者雇用義務制度の執行等に係る対応

### ○厚生労働大臣による適正実施勧告

平成22年10月29日付及び平成24年3月30日付で、厚生労働大臣による適正実施勧告が行われた<sup>37</sup>。これらの文書では、平成19年度と同様に、埼玉県教育委員会の障害者採用計画が「実施状況を見ると適正に実施されてきているとは認められない」と指摘するとともに、今後の計画の適正実施と法定雇用率の達成を勧告していた。

### 【Ⅱ】教育局の対応

#### Ⅱ－ⅰ：通報事務処理に係る対応

(総務課)

総務課は文書による任免状況の照会を行っておらず、任免状況の確認手法について、文書による記録は確認できなかった。また、ヒアリングでは、前年度の事務処理と同様に対応していた旨の説明があった。

(県立学校人事課)

---

<sup>37</sup> 「身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画の適正実施について(勧告)」(平成22年10月29日厚生労働省発職高1029第1号厚生労働大臣)及び「身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画の適正実施について(勧告)」(平成24年3月30日厚生労働省発職高0330第1号厚生労働大臣)

県立学校人事課は、平成21年度の照会文書と同様の調査設計で、県立学校長に任免状況の照会を行っていた。

(小中学校人事課)

小中学校人事課は、平成21年度の照会文書を基にしつつ、これに加え、職員通知用資料に「身体障害者手帳がない方でも、御自身が該当すると思われる場合は、管理職にご相談ください。」と記載されていた。

また、平成23年度の照会文書は、その存在を確認できなかったが、ヒアリング等では、前年度と同様の調査設計で任免状況の照会を行っていた旨の説明があった。

## Ⅱ－ⅱ：通報事務処理以外に係る対応

### ○適正実施勧告を受けた対応

平成22年度の適正実施勧告は、埼玉労働局長から教育長が受領し、その後、同局長との打合せでチャレンジ雇用の積極的な推進を要請されていた。

## (7) 平成24年度

### 【Ⅰ】国の対応

#### Ⅰ－ⅰ：障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応

障害者雇用義務制度に係る特段の変化は無く、通報依頼文書でも、平成18年度と同様の要件が設定されていた。

#### Ⅰ－ⅱ：障害者雇用義務制度の執行等に係る対応

### ○厚生労働省職業安定局長による要請

平成25年2月、厚生労働省職業安定局長から埼玉県教育委員会宛ての文書<sup>38</sup>で、「埼玉県教育委員会の障害者採用計画の実施状況が、障害者採用計画の適正な実施に関する勧告の発出基準を上回っていることから勧告の対象にはなりません、依然として法定雇用率を満たしていない状況であることから、障害者の採用を一層積極的に推進し、速やかに法定雇用率を達成される」旨が要請されていた。

### 【Ⅱ】教育局の対応

#### Ⅱ－ⅰ：通報事務処理に係る対応

(総務課)

---

<sup>38</sup> 「速やかな法定雇用率の達成に向けた取組の推進について」(平成25年2月27日職発0227第4号厚生労働省職業安定局長)

総務課は文書による任免状況の照会を行っておらず、任免状況の確認手法について、文書による記録は確認できなかった。また、ヒアリングでは、前年度の事務処理と同様に対応していた旨の説明があった。

(県立学校人事課)

県立学校人事課は、平成21年度の照会文書と同様の調査設計で、県立学校長に任免状況の照会を行っていた。

(小中学校人事課)

小中学校人事課は、平成22年度の照会文書から以下の点を変更し、市町村教育委員会に任免状況の照会を行っていた。

- ・職員周知用資料中の「また、身体障害者手帳がない方でも、御自身が該当すると思われる場合は、管理職にご相談ください。」との記述のうち、「また、身体障害者手帳がない方でも、」との記載が削除。
- ・新たに調査票の「記入例」が追加。ここでは、「障害者手帳を所持している場合はその等級を選択。手帳を所持していない場合は「無」を選択。」と記載。

## Ⅱ－ⅱ：通報事務処理以外に係る対応

### ○自主調査の実施

(総務課・県立学校人事課・小中学校人事課)

平成25年1月、任用関係3課がそれぞれ所掌する範囲の所属長等に任免状況を照会した。この照会は、国への通報を直接の目的とするものではなく、「厚生労働大臣への通知の基礎資料を得るため」「障害者雇用率達成に向けた計画を策定するため」とされており、自主的なものと位置づけられる(以下、本照会を「平成25年1月自主調査」という。)

照会の背景について、各課の照会文書に係る記載は若干異なるが、大意として、「平成24年度の本県教育委員会の障害者雇用率は1.67%であり(中略)法定雇用率を下回る状況にあり、今後、一層の努力が求められている」とされている。

各課の照会文書の調査設計は従来から改善されており、「対象となる障害の程度」として、身体障害者・知的障害者・精神障害者が記載され、国の通報依頼文書と同様の範囲を設定している。他方、調査設計は比較的統一されているものの、全く統一されているわけではない。具体的には、手帳を所持しない場合でも医師の診断書等により対象となりうる場合がある旨の記載について、小中学校人事課の照会文書にのみ「この調査において、医師の診断

書・意見書を提出させるというものではございません」との記載が付されている。また、3課の照会文書ともにガイドラインに係る記載は無い。

## (8) 平成25年度

### 【I】国の対応

#### I－i：障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応

障害者雇用義務制度に係る特段の変化は無く、通報依頼文書でも、平成18年度と同様の要件が設定されている。

#### I－ii：障害者雇用義務制度の執行等に係る対応

##### ○障害者採用計画の策定等

平成25年11月、厚生労働省職業雇用対策課長や埼玉労働局職業安定部長から教育長宛ての文書で、障害者採用計画の作成等を求められていた<sup>39</sup>。

### 【II】教育局の対応

#### II－i：通報事務処理に係る対応

任用関係3課ともに、平成25年1月自主調査とほぼ同様の調査設計でそれぞれ所掌する範囲の所属長等に任免状況を照会している。

同調査からの変更点としては、小中学校人事課の調査文書で、上記の「この調査において、医師の診断書・意見書を提出させるというものではございません」との記載が削除されている。

なお、3課ともに、自主調査での申告内容から変更のない場合は、本調査時の申告は省略可能とされている。

#### II－ii：通報事務処理以外に係る対応

##### ○幹部打合せの実施

教育局が年度当初に行う教育長以下の幹部打合せ<sup>40</sup>で、「障害者雇用の推進」が課題として議論された。

この打合せでは、「平成29年度までに障害者の法定雇用率（2.2%）

---

<sup>39</sup> 「障害者の採用に関する計画の作成等について」（平成25年11月28日職高障発1128第1号厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課長）及び「障害者採用計画の作成及び適正実施勧告等について」（平成25年11月28日埼労安発第387号埼玉労働局職業安定部長）

<sup>40</sup> 「課題と目標の方向性」と題する打合せであり、当該年度における各種の政策課題について、幹部で議論を行う場であり、出席者は、教育長、副教育長、各部の部長・副部長、総務課長、教育政策課長、財務課長に加え、各政策課題の担当課長等が出席する。障害者雇用の推進が課題となったのは平成25年度以降である。

を達成する」ことが課題の具体的内容とされ、24年度の実績として、「現職の教職員に係る障害者の任免状況を的確に把握するため、全教職員を対象に調査を実施した（15人20ポイント増）」こと等が記載されている。

また、25年度の取組として

- ・教員採用試験障害者特別選考の年齢制限の緩和
- ・教員採用試験障害者特別選考の募集パンフレットの作成
- ・教育局・教育機関・県立学校等における非常勤職員の雇用等が列挙されているが、障害者手帳の確認に係る記載はない。

### ○他の都道府県の事例収集

埼玉労働局より従来から、他の都道府県の取組も把握し参考にしよう指導を受けていたことも踏まえ、平成25年10月頃、総務課の職員が他の都道府県に対して、障害者雇用に係る取組事例の照会を行っていた。その結果、手帳非所持者にも申告を求めている事例を把握した。

ヒアリングでは、この事例は教育局幹部にも報告されたものの、その際には、手帳非所持者も障害者として計上することについて特段の議論はなされなかった旨の説明があった。

### ○小中学校人事課による自主調査の実施

平成25年11月、教育長から各市町村教育委員会教育長・各教育事務所長宛てに、障害者である教職員の状況を照会する文書<sup>41</sup>が発出されている。この照会は、小中学校人事課の所掌範囲である市町村教育委員会の教職員のみを対象に実施されており、総務課・県立学校人事課は照会を実施していない。そのため、小中学校人事課による自主調査と位置付けられる（以下、本調査を「平成25年12月自主調査」という。）。

この調査は、「今後の障害者雇用促進計画を見直すための基礎資料を得る」ことを目的に、平成25年12月1日現在の状況を調査している。

手帳の確認については、以下のような記載が見られる。

- ①教職員宛ての調査用紙で、「今後の採用計画を策定する上で、障害者手帳保有の有無に関わらず、状況を把握することとしました」と記載
- ②教職員宛ての調査票に「障害者手帳が無く、医師の診断書・意見書などがない場合にも別添『身体障害者障害程度等級表』を御覧いただき、該当する場合には、記入してください。」と記載
- ③校長が記入する様式の「記入例」に「※障害者手帳を取得していない場

<sup>41</sup> 「障害のある教職員の状況について（照会）」（平成25年11月25日教小第382号埼玉県教育委員会教育長）

合、校長先生の把握した範囲で備考欄に状況をお書きください。例：股関節が骨粗鬆症により歩行障害がある。」と記載。

以下、本調査の独自性につき補足する。

小中学校人事課では、平成25年1月自主調査より前の照会文書でも「障害のある教職員を把握してください。障害者手帳を所持しない教職員も把握してください。」と記載しており、従来から、障害者手帳を所持しない者にも回答させる調査設計の照会を行っていた（ただし、ヒアリングでは、障害者手帳非所持者を国への通報に計上していたわけではないとの説明があったのは、既述の通りである）。

こうした調査設計に加えて、平成25年12月自主調査では、「障害者手帳保有の有無に関わらず、状況を把握することとしました」とするとともに、障害の有無を校長が確認する調査設計に変更した。ここでは、個人が申告した内容がそのまま反映されるわけではなく、校長が把握した範囲で状況を申告するものであった。

そして、従来とは異なり本調査では、手帳非所持者も含めて障害者数として計上することとされた（ただし、本調査は自主調査であり、この時点で調査結果が国への通報に用いられたわけではない。）。

なお、この自主調査の結果については、翌26年度の幹部打合せで、実雇用率算出上の人数（小中学校人事課の所掌範囲のみ）は、36ポイント増加したと報告されている。

## （9）平成26年度

### 【I】国の対応

#### I－i：障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応

障害者雇用義務制度に係る特段の変化は無く、通報依頼文書でも、平成18年度と同様の要件が設定されている。

#### I－ii：障害者雇用義務制度の執行等に係る対応

##### ○埼玉労働局によるヒアリング等

平成26年9月、埼玉労働局職業安定部長から教育総務部長が、障害者採用計画の取組状況について聴取を求められた<sup>42</sup>。

また、平成26年11月及び27年3月、埼玉労働局職業安定部長から教

---

<sup>42</sup> 「障害者の採用に関するヒアリングの実施について」（平成26年9月29日埼労安発0929第2号埼玉労働局職業安定部長）。ただし、この記録は残っていない。



育長宛ての文書で、障害者採用計画の実施状況の通報を求められた<sup>43</sup>。

加えて、平成27年2月、厚生労働省職業安定局長から教育長宛てに、法定雇用率が達成されるよう積極的な取組の推進や、在職障害者の正確な把握に基づく積極的・計画的な障害者採用を求める通知が行われた<sup>44</sup>。

## 【Ⅱ】教育局の対応

時系列に沿って記述するため、平成26年度は「Ⅱ－ii：通報事務処理以外に係る対応」を「Ⅱ－i：通報事務処理に係る対応」より先に記載する。

### Ⅱ－ii：通報事務処理以外に係る対応

#### ○幹部打合せの実施

前年度に引き続き、平成26年度も幹部打合せで「障害者雇用の推進」を課題として議論が行われた。

この打合せでは、前年度に引き続き「平成29年度までに障害者の法定雇用率（2.2%）を達成する」ことが課題の具体的内容とされた。障害者手帳の確認に係る記載は資料に無いが、議論の概要は以下の通りであった。

- ・小中学校人事課による平成25年12月自主調査の調査設計が「これまでより踏み込んだ調査」として説明され、
- ・総務課・県立学校人事課も「これまでより踏み込んだ調査を検討する必要があるのではないか」と提案され、
- ・「手帳非所持者も障害者数に計上し、その後に手帳の取得を奨励していく」との方針が共有され、特段異論なく了承された。

### Ⅱ－i：通報事務処理に係る対応

（総務課）

幹部打合せの結果、総務課の照会文書で、

- ・職員宛ての調査用紙に「今後の採用計画を策定する上で、障害者手帳保有の有無に関わらず、状況を把握することとしました」との記述（P31の①）が追加
- ・職員が記入する調査票に「障害者手帳がなく、医師の診断書・意見書などがない場合にも別添『身体障害者障害程度等級表』を御覧いただき、該当すると思われる場合には記入してください。」との記述（同②）が追加

<sup>43</sup> 「障害者採用計画実施状況の通報について」（平成26年11月4日埼労安発1104第2号埼玉労働局職業安定部長）及び「障害者採用計画実施状況の通報について」（平成27年3月18日埼労安発0318第2号埼玉労働局職業安定部長）

<sup>44</sup> 「障害者雇用の促進に向けた取組の推進について」（平成27年2月9日職発0209第2号厚生労働省職業安定局長）

等の変更が加えられ、平成25年12月自主調査に倣った内容となった。

(県立学校人事課)

県立学校人事課の照会文書では、平成25年12月自主調査に沿った変更は行われず、概ね、平成25年1月自主調査と同様の調査設計となっていた(すなわち、障害者手帳等によらない申告を明示的に許容する記述はない)。また、照会文書に添付された県立学校人事課長から各校長宛ての事務連絡には、「調査に当たっては、厚生労働省『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』に留意し、下記のとおりご対応いただきますようお願いいたします」と記載されていた。

ヒアリングでは、このように従来からの調査設計を変更しなかった理由について以下の説明があった。

- ・幹部打合せの終了後、担当者に対して調査設計を変更するよう特段指示はなかった。
- ・県立学校人事課での所管分では、事務職員・教員ともに法定雇用率を達成していた。
- ・当時の担当者がガイドラインや通知を十分理解しており、“障害者手帳等によらない申告を許容することは、障害者雇用義務制度上でグレーゾーンに当たるのではないか”と考えた。

(小中学校人事課)

小中学校人事課の照会文書では、平成25年12月自主調査で教職員宛ての調査用紙に記載していた「障害者手帳保有の有無に関わらず、状況を把握することとしました」との記述(P31の①)が削除されていた。

他方、調査票での「障害者手帳が無く、医師の診断書・意見書などがない場合にも(中略)該当する場合には、記入してください。」との記述(同②)や、校長用の「記入例」での「障害者手帳を取得していない場合、校長先生の把握した範囲で備考欄に状況をお書きください。」との記述(同③)は残っていた。

こうしたことから、若干の変更はあったものの概ね、平成25年12月自主調査と概ね同様の調査設計が取られていたと言える。

(10) 平成27年度～30年度

【I】 国の対応

I-i : 障害者雇用義務制度の企画・立案に係る対応

平成30年度から、精神障害者が雇用義務の対象に追加された。

通報依頼文書では、平成27年度～29年度は平成18年度と同様の要件が設定されていた。平成30年度になり、通報依頼文書の要件設定に係る記述が変更されたのは、P10～12で述べた通りである。

## I - ii : 障害者雇用義務制度の執行等に係る対応

### ○埼玉労働局による聴取等

平成27年9～11月にかけて、埼玉労働局から障害者採用計画の取組状況について聴取を求められていた<sup>45</sup>。10月に行われた総務課長への聴取では、埼玉労働局から平成26年に策定した障害者採用計画が計画通りに進んでいないために、このままでは勧告となることや、法定雇用率を達成している他県に情報を聞くべきこと等が示されていた。

また、同年12月には、埼玉労働局職業安定部長から教育長宛ての文書で、障害者採用計画の作成等を求められていた<sup>46</sup>。

翌28年10月には、埼玉労働局から障害者採用計画の取組状況について聴取を求められていた<sup>47</sup>。この際には埼玉労働局から、同年に法定雇用率を達成したことについて感謝の意が示されるとともに、チームぴかぴか<sup>48</sup>の取組内容等についてやり取りがあった。

## 【II】教育局の対応

### II - i : 通報事務処理に係る対応

平成27年度～平成30年度の間、任用関係3課は平成26年度の照会文書と概ね同様の調査設計で、各所掌範囲の所属長等に任免状況の照会を行っていた。なお、平成30年度で国の通報依頼文書の要件に係る記述が大きく変更されたものの、これに対応して、教育局内の照会を修正することは無かった。また、ヒアリングでは、当該変更について障害者雇用に係る事案が報道されるまで、変更があったことを認識していなかった旨の説明があった。

なお、平成28年度の照会以降は、各教職員が所属長を経由せずに所管の任用関係3課に直接回答する方法も取り入れられた。

<sup>45</sup> 「障害者の採用に関するヒアリングの実施について」（平成27年9月30日埼労安発0930第2号埼玉労働局職業安定部長）及び「障害者の採用に関するヒアリングの実施について」（平成27年11月20日埼労安発1120第2号埼玉労働局職業安定部長）

<sup>46</sup> 「障害者採用計画の作成及び適正実施勧告等について」（平成27年12月18日埼労安発1218第3号埼玉労働局職業安定部長）

<sup>47</sup> 「障害者の採用に関するヒアリングの実施について」（平成28年10月13日埼労安発1013第4号埼玉労働局職業安定部長）

<sup>48</sup> 県教育委員会が、知的障害を有する特別支援学校高等部卒業生等を非常勤職員として雇用する取組。

## Ⅱ－ⅱ：通報事務処理以外に係る対応

Ⅰ－ⅱに記載の埼玉労働局による聴取等への対応を除き、特記すべき事実はない。

以上が、調査対象期間中の事実関係につき、今般の検証により確認した内容であり、そのポイントを整理すると、以下の通りである。

- ・平成30年度再調査まで、任用関係3課はいずれも、手帳の確認を必要な手続と位置付けて調査をしていなかった。
  - ・その中で、手帳非所持者も含めて把握することを明記し、かつ計上するようになったのは、小中学校人事課による平成25年12月自主調査が発端。その後、平成26年度から、総務課・小中学校人事課は通報事務処理に当たって、当該調査設計を取り入れた照会を行うこととなった。
- なお、当該調査設計についてはそもそも、医学的知見が求められる障害等級への該当性を所属長等が正確に判断することは難しく、当該調査設計により、通報の客観性を適切に担保することは極めて困難であったと考える。

## 2. 手帳の確認に係る関係当事者の認識

本項では、書面調査・ヒアリングにより確認した関係当事者の認識を基に、教育局における

- (1) 手帳の確認を行わない手法で問題ないと考えた理由
- (2) 手帳の確認を行わないことによる雇用率増加の認識を整理する。

### (1) 手帳の確認を行わない手法で問題ないと考えた理由

書面調査では、“なぜ、手帳の確認を行わない手法で問題がないと考えたのか”との設問を設け、自由記述による回答を得た。

最も多かった回答<sup>49</sup>は「前回の調査に倣ったため」「手帳の確認が必要だとの引継ぎがなかったため」といった、前例踏襲を理由に挙げるものであった。次いで、「障害者手帳を確認することが必須であることを認識していなかったため」「ガイドラインの性格を『目安』と捉えたため」といった、制度に対して不勉強であったことを理由に挙げるものであった。

また、書面調査では、“なぜ、埼玉県教育局において今回の事案が生じたと

---

<sup>49</sup> 自由記述の中から同種の意見を抽出・分類して計上したものであり、他の自由記述に係る設問への回答も同じ手法で計上している。

考えるか”との設問を設け、自由記述による回答を得た。この設問に対して最も多かった回答は、障害者雇用義務制度の理解不足を挙げるものであり、次いで前例踏襲の事務処理を挙げるものが多かった。これらのほか、「埼玉労働局をはじめ社会的に強く対応が求められる中で雇用率という数字ばかりを意識するようになった」といった、関係者の意識を挙げる回答や、「教育の現場の実態を考えると、法令で定める障害者雇用率のハードル自体が高い」「教員免許資格を要する職種は、短期間で採用者数を増やせないのが掘り起こしに努めたのではないか」といった教員又は教育委員会の特性を挙げる回答があった。

また、ヒアリングでも、ガイドラインの存在を認識していなかったか、認識していたとしても、「ガイドラインはあくまで『目安』である」や「手帳を確認しないとしても、障害者雇用を促進するという障害者雇用義務制度の趣旨には反しない」といった理由で、ガイドラインが厳格に適用されるものではないと理解していた者が大勢であった。加えて、「手帳を所持しない者であっても、手帳所持者と同様の障害を持つ場合は、障害があるということは紛れもない事実であるので、把握し斟酌する必要があるのではないかと考えた」との説明もあった。

こうしたことから、本委員会では、教育局が手帳の確認を行わない手法で問題がないと考えた理由について

- ①「前例に倣えば問題のない事務処理ができる」という安易な前例踏襲の組織風土があったこと、
- ②ガイドラインを含む障害者雇用義務制度への認識が十分でなかったこと（これには、ガイドラインを認識していなかった者と、認識していても誤解していた者が含まれる）。
- ③特に、制度を誤解していた者は、「ガイドラインはあくまで『目安』である」や「手帳を確認しないとしても、障害者を幅広く把握することは障害者雇用促進法の趣旨には反しない」といった考え方を持っていたこと。（この要因として、平成19年度以降に累次にわたる勧告・指導を受ける中で、法定雇用率を達成するため、数字を引き上げる方針が優先され、一方で制度の的確な理解が疎かになったと考えられる）

と結論付ける。

ただし、③については、国の検証委員会報告書で述べられているように、国の通知でのガイドラインの位置付けが必ずしも明確でなかった点も要因となったのではないかと考えられる（P9）。

## （2）手帳の確認を行わないことによる雇用率増加の認識

書面調査では、“手帳による確認を行わないことの結果として、手帳による

確認を行う場合と比べて雇用率が増加する可能性があることとなるが、これにつきどのように考えていたか。なぜ、それは問題がないと考えたのか”との設問を設け、自由記述による回答を得た。

最も多かった回答は「手帳による確認の必要性について認識がなかったため、手帳の確認の有無により雇用率に影響があるとの認識はなかった」「前回と同様の方法で調査したため、雇用率への影響に対する認識はなかった」といった、雇用率への影響を認識していなかった旨の回答であった。次いで、「実際に障害はあるが手帳を所持しない場合、その職員を計上することは障害者雇用の趣旨に外れないのではないかと考えた」「外形的・実質的に所属長により確認でき、本人から申し出があれば構わないと考えた」といった、雇用率への影響は認識しつつも、“障害者雇用義務制度の趣旨から外れない”あるいは“制度の枠内であり問題がない”等の理由で、手帳による確認を行わない手続を許容するものであった。

また、ヒアリングでも同様に、手帳の確認を行わないことによって雇用率が増加しうることを多くの者は認識しておらず、認識している者も、“障害者雇用義務制度の趣旨から外れない”あるいは“制度の枠内であり問題がない”と考えていた旨の説明があった。

こうしたことから、本委員会では、手帳の確認を行わないことによる雇用率増加に係る教育局の認識については、

- ①全体としては雇用率への影響を認識していなかった。
- ②一方、一部の者は手帳による確認を行わない手法によって雇用率が増加しうることを認識していた。しかし、障害者雇用義務制度への理解不足や法定雇用率をとにかく達成しようとする方針と相まって、“障害者雇用義務制度の趣旨から外れない”あるいは“制度の枠内であり問題がない”と考え、誤った解釈に基づく調査設計を行うに至った。
- ③ただし、「手帳による確認を行わない手法が法令やガイドラインに反する」との認識を持ちつつ、その手法により、雇用率を増加させようとした意図は、教育局全体として持っていなかった（個人レベルでは、制度との抵触について懸念を持つ者はいたが、教育局全体としての議論には至らなかった）

と捉えている。

### 3. 事務の見直しを行うべきであったポイント

以上の事実関係の整理に基づき、事務の見直しを行うべきであったポイントを整理する。

### (1) 平成16年度：通報依頼文書を受領した時点

まず、国からの通報依頼文書で、対象障害者の定義が具体的に明記された平成16年度が挙げられる。この年度の通報依頼文書を受領した時点で、「身体障害者の定義に係る『原則として』とはどういう意味で、例外に当たる場合は何か」といった点を国に確認しておけば、国から昭和51年度通知に基づく法解釈に沿った回答を得られていたと期待でき、不適切な事務処理を防ぐことができたと考えられる。

### (2) 平成17・18年度：ガイドラインの提供を受けた時点

次いで、平成17年度及び18年度にかけて、ガイドラインの提供を受けた時点が挙げられる。

教育局はP22に記載の通り、埼玉県知事宛での通知を知事部局から受領していた。また、平成18年10月には、ガイドラインを埼玉労働局から直接受領していた。これらの際に「ガイドラインが知事部局に送付されているが、これは教育委員会に係る文書なのか」といった点を国に確認する機会があったであろう。そして、こうした対応をしておけば、教育委員会がガイドラインに沿った手続で通報事務を処理すべきことが明らかになり、翌年度以降の事務処理を修正することもでき、ひいては不適切な事務処理を防ぐことができたと考えられる。

### (3) 平成25年1月自主調査から平成25年度間

さらに、任用関係3課が揃って調査を行うようになり、調査方式が従来から抜本的に見直されていた平成25年1月自主調査～平成25年度間（平成26年3月まで）が挙げられる。

この期間、任用関係3課は実雇用率を上げるための方策を検討し、そのための検討の一環として他の都道府県の事例を調査し、手帳非所持者にも申告を求めていた他の都道府県の事例を把握するに至った。また、小中学校人事課においては、手帳非所持者も含めて障害者数として計上する平成25年12月自主調査を実施するに至った。これらの取組は、平成26年度以降の総務課・小中学校人事課による、障害者手帳保有の有無に関わらず申告を求める通報事務処理につながっていった。

このように、“やれることは全部やる”という考え方の下に様々な取組を試行錯誤していたが、逆に取組を見直して、既存の法制度との抵触について緻密な議論を行うことは無かった。“やれることは全部やる”ばかりではなく、一つ一つの試行錯誤を丁寧に見直し、疑義があった場合は国に確認する等してお

けば、不適切な事務処理を防ぐことができたと考えられる。

#### （４）平成２６年度：幹部打合せ及び教育局内照会時点

加えて、平成２６年度に「課題と目標の方向性」に係る打合せを行った時点及びその後に任用関係３課が照会を行った時点が挙げられる。

この打合せでは、前年１２月の小中学校人事課による自主調査で取り入れられた調査方法が、総務課・県立学校人事課にも共有された。この打合せでは、「こうした調査方法が既存の法制度等と抵触することはないか」という観点での議論は行われず、「手帳非所持者も障害者数に計上し、その後手帳の取得を奨励していく」との方針が共有され、その後２６年度から総務課も同じ調査方法を取り入れることとなった。

一方で、県立学校人事課は幹部打合せの後、P 34に記載の理由で、従来からの調査方法を変更していない。

そのため、こうした調査方法の既存の法制度との関係を確認すべきことが問題提起され、教育局内で真摯に検討されていれば、また、上記のような県立学校人事課の懸念が部を越えて問題提起され、教育局全体として共有されていれば、平成２６年度以降の不適切な事務処理を防ぐことができたと考えられる。

なお、これら（１）～（４）は、調査対象期間での障害者雇用義務制度の変化及び教育局内の意思決定に着目して、事務の見直しを行うべきであった大きなポイントを整理したものである。

他方、調査対象期間中で常に、「(前例踏襲ではなく)当該事務処理の手続はどういった根拠に基づいているのか」を念頭に置いて通報事務に当たるとともに、懸念される点を周囲に問題提起し、その問題提起を受けて、法定雇用率達成ありきでない真摯な議論が教育局全体で行われていれば、不適切な事務処理を防ぐことはできたであろう。換言すれば、調査対象期間中で一貫して事務の見直しを行う機会は潜在していた点を付言する。

## ４．障害者名簿における記載内容

### （１）検証を行った範囲

本項では、上記の通報事務等を経て任用関係３課が取りまとめた障害者名簿につき、本委員会が検証した結果を記述する。本委員会が確認した名簿の範囲は以下の通りである。

- ・総務課の所掌に属する者の名簿（平成１６年度～３０年度）
- ・県立学校人事課の所掌に属する者の名簿（平成２５年度～３０年度）



- ・小中学校人事課の所掌に属する者の名簿（平成27年度～30年度及び25年1月自主調査・12月自主調査の結果に基づく名簿）

なお、総務課は、障害者非常勤の者に係る名簿と、それ以外の者に係る名簿を別に作成していた。一方、県立学校人事課・小中学校人事課は、障害者枠採用者とそれ以外の者を区別せずに名簿を作成していた。

総務課の名簿（障害者非常勤の者に係るものを除く）及び県立学校人事課・小中学校人事課の名簿は、平成30年度再調査により作成されたもの（平成29年度及び平成30年度が対象）を除き、障害者手帳等の確認を必須としない手続の下で作成されたものである（一方、障害者非常勤の者及び障害者特別枠での採用者は、教育局又は人事委員会が手帳等を確認した上で採用されたものである<sup>50</sup>）。そのため、これらの名簿の記載の者には、手帳を実際に所持している者／所持していない者が混在している。

また、総務課及び小中学校人事課の名簿のうち、障害者手帳がない場合も「無」とする申告を認めた年度以降のもの（すなわち、総務課は平成26年度以降の名簿、小中学校人事課は平成25年12月自主調査以降の名簿）には、手帳非所持者の中に、手帳を所持していないことを確認した者が含まれている。すなわち、手帳の所持／非所持が不明確な者だけでなく、非所持と分かっている者が含まれている。

## （２）障害者名簿の記載内容

任用関係3課は、各所属長等の回答内容を基に、それぞれ独自に障害者名簿を作成していた。そのため、名簿の記載内容は各課で異なっていた。

### ①共通する記載事項

各課の名簿で共通する記載事項（以下、「共通記載事項」という。）は以下の通りである。

- ・所属所（所属部署・学校）
- ・氏名、職名、職員番号
- ・障害区分、障害の等級、障害の種類・状況、ポイント

### ②総務課が作成した名簿

---

<sup>50</sup> ただし、障害者の任免状況の通報は、障害者雇用促進法第40条の任命権者に義務付けられており、したがって、通報の根拠となる任免状況の把握及び確認は、通報義務のある任命権者が責任を持って行う必要がある。そのため、教育委員会が通報義務者である場合には、当該教育委員会の責任において任免状況の把握・確認を適正に行う必要がある。

名簿には、共通記載事項のほか、性別や生年月日等の欄が設けられていた。また、手帳の取扱いについては、平成26年度より前は、特に欄は設けられていなかったが、平成26年度以降は、手帳の有無を記入する欄が名簿に設けられた。この欄が「無」と記載された者（＝身体障害者手帳が無いことを確認した者）も各年度の名簿に登載され、厚労省への通報に計上されていた。

#### （総務課の障害者名簿のイメージ）

所属所名	氏名	職名	手帳	障害(級)	障害(種類)	障害の区分	ポイント
〇〇課	〇〇〇〇	主任	有	4級	平衡機能の著しい障害	2-2	1
〇〇博物館	〇〇〇〇	主事	無	手帳無し	肢体障害	4-イ	1

手帳を所持していないことを確認した者を計上していた。

（上記のほか、職員番号・性別・生年月日等の欄が設けられている）

### ③県立学校人事課が作成した名簿

名簿には、共通記載事項のほか、年齢、採用区分（本採用／再任用）、障害申告区分、教員／事務職の区分、常勤／短時間勤務の区分等の欄が設けられていた。また、手帳の取扱いについては、平成30年度再調査により作成されたものを除き、欄は設けられていなかった。

上記の欄のうち、「障害申告区分」は県立学校人事課の名簿に独自のものである。これは、障害者である職員が税制上の所得控除（障害者控除）を受けるために申告した内容を記載したものであり、ヒアリングでは、県立学校人事課では、この情報を教育局内の担当課から入手し、照会で得られた情報と突合させて、照会結果のチェックを行っていた旨の説明があった。（この問題点は、第4章で分析する。）

なお、総務課及び小中学校人事課の障害者名簿には同様の記載は見られなかったものの、障害者控除等に係る情報を提供するよう担当課に依頼していた小中学校人事課の文書を確認した。

#### （県立学校人事課の障害者名簿のイメージ）

障害者の所得控除を受けるために本人から申告された資料の情報を記載していた。

所属	職名	氏名	障害申告区分	区分	障害区分	障害の級	ポイント	申告	具体的な障害
〇〇高等学校	教諭	〇〇〇〇	普通障害	肢体	イ	4	1	有	左下肢機能障害
〇〇特別支援	主任	〇〇〇〇		肢体	イ	5	1	有	

再調査で手帳を確認できなかった。

（上記のほか、職員番号、年齢、採用区分（本採用/再任用）、教員/事務職の区分、常勤/短時間勤務の区分等の欄が設けられている）

### ④小中学校人事課が作成した名簿

名簿には、共通記載事項のほか、小学校／中学校の区分、職種（教員／事務

職の区分)、職員区分(本採用/再任用)、常勤/短時間勤務の区分、状況等の欄が設けられていた。これらのうち、名簿に登載された者の障害の具体的内容は「状況」の欄に記載されていた。また、手帳の取扱いについては、平成30年度再調査により作成されたものを除き、特に欄は設けられていなかった。

「状況」欄には、以下のような障害者雇用促進法やガイドラインに沿わない記載があった<sup>51</sup>。

- ・身体障害者手帳が無いことを確認した者に係る記載
- ・身体障害者福祉法別表の障害等級に該当しない内容を記載(ただ、この内容のみで障害の有無を判断したかは不明)
- ・精神障害者保健福祉手帳を取得していないことを確認した者を、精神障害者として記載

また、これらのほか、平成30年度の再調査の名簿には、「自分は障害者であると申告した記憶がない」と回答した者も見られた。任免状況の照会に本人が「障害がある」と回答していなかったにもかかわらず、障害者として計上していたものと考えられる。

#### (小中学校人事課の障害者名簿のイメージ)

市町村名	学校名	職名	氏名	区分	障害区分	障害の等級	ポイント	重度	障害区分	状況
〇〇市	〇〇小	教諭	〇〇〇〇	1	口		1	重度以外	身体	眼鏡の使用
〇〇市	〇〇中	事務主事	〇〇〇〇	4	二		1	重度以外	身体	障害者手帳を不所持
〇〇市	〇〇小	教諭	〇〇〇〇	2	口		1	重度以外	身体	
〇〇市	〇〇中	教諭	〇〇〇〇	6			1	重度以外	精神	

本人が障害があると回答していなかったにもかかわらず、計上していた事例が、再調査で1つ判明した。

身体障害者手帳を所持していないことを確認した者を計上していた。

福祉法別表等級に該当しない内容を記載していた。

手帳を取得していないことを確認した者を計上していた(精神障害者は手帳保持が法律上の要件)

(上記のほか、職員番号、小/中の区分、職種(教員/事務職の区分)、職員区分(本採用/再任用)、常勤/短時間勤務の区分等の欄が設けられている)

<sup>51</sup> これらはすべて、手帳を所持していない者であった。

## 第4章 制度的及び内部統制の観点からの問題点

本章では、第3章で整理した事実関係を基に、本事案に係る制度的及び内部統制の観点からの問題点を整理する。このうち、制度的観点からの問題点は、障害者雇用促進法制度に係る問題点と、個人情報保護制度に係る問題点に分けて整理する。

### 1. 制度的観点からの問題点

#### (1) 障害者雇用義務制度に係る問題点

##### ①対象障害者の範囲の設定

県立学校人事課・小中学校人事課が平成21年度以降平成24年度まで（自主調査も含めれば平成25年1月自主調査より前）に実施した通報事務に係る照会は、その対象を身体障害者に限定しており、障害者雇用促進法に定める対象障害者に対応した範囲となっていなかった。

こうした調査設計を取った理由につき、ヒアリングでは「実態として学校では知的障害者や精神障害者が教壇に立つことは少ないため、身体障害者のみを対象としていた」旨の説明があった。

こうした調査設計を取った結果、障害者枠採用者以外で知的障害者・精神障害者の把握が適切に行われず、障害者雇用促進法が定める要件に基づく正確な通報が行われていなかった可能性がある。

##### ②手帳の確認の有無

P33～34に記載の通り、通報事務のために総務課・小中学校人事課が実施した照会では、平成26年度以降、「障害者手帳がなく、医師の診断書・意見書などが無い場合にも（中略）該当すると思われる場合には記入してください。」と、手帳が無い場合も申告を認める記載が追加された。そして両課は、身体障害者手帳が無いことを確認した者も計上し、通報を行っていた。

こうした調査設計は、ガイドラインに定める手続に反するものであることは言うまでもない。また、P43に記載の通り、小中学校人事課では精神障害者保健福祉手帳を取得していないことを確認した者を計上していた。精神障害者は手帳を所持していることが法律で定められており、法律上の要件を満たさない者も計上していたと推定される。

#### (2) 個人情報保護制度に係る問題点

埼玉県教育委員会に適用される個人情報保護に係る法規である「埼玉県個人情報保護条例」（以下、「条例」という。）は、  
○条例が対象とする「個人情報」とは、氏名、生年月日その他の記述等により

特定の個人を識別することができるものであること【第2条：定義】

○実施機関（教育委員会を含む）が本人から直接書面で個人情報を取得するときは、原則として<sup>52</sup>、あらかじめ、本人に対し、利用目的を明示しなければならないこと【第6条：個人情報の取得の制限等】

○実施機関は法令に基づく場合を除き、原則として利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は提供してはならないこと。例外は、

- ・法令の定める所掌事務の遂行に必要な限度で保有個人情報を内部利用する場合であって、当該保有個人情報を利用することにつき相当の理由があるとき

- ・国の機関等に保有個人情報を提供する場合であって、当該情報の提供を受ける者が、法令の定める事務等の遂行に必要な限度で当該個人情報を利用し、かつ、当該個人情報を利用することにつき相当の理由があるとき

【第11条：利用及び提供の制限】

を定めている。以下、人事資料情報及び障害者控除に係る情報の通報事務への利用につき、「取得」「利用」「提供」の3つの観点から、同条例との整合性を分析する。

### ①人事資料情報の通報事務処理への利用

P30で記載した通り、平成25年度以降は、任用関係3課ともに、文書による照会を行っていた。同文書では、回答を国への通報に用いる旨が明示されているため、個人情報の利用目的外の取得・利用・提供には該当しない。

しかし、平成24年度以前の総務課は、職員の人事異動希望調書等を基に作成した障害者名簿により障害者の任免状況を把握し、国への通報を行っていた。この点を評価するに、人事異動希望調書等に記載の情報を国への通報事務に利用することは、調書等に明記されておらず、かつ、ヒアリングでも、この点を職員本人に周知していなかった旨の説明があった。そのため、条例第6条に定める手続に沿って個人情報を取得していなかった疑いがある。

また、条例第11条との関係につき、個人情報の「利用」の観点では、まず、人事情報は適切な人事管理を行うために取得されたものであり<sup>53</sup>、当該

<sup>52</sup> 例外として、「人の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要があるとき」「利用目的を本人に明示することにより、本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがあるとき」「利用目的を本人に明示することにより、県の機関、国の機関…が行う事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき」「取得の状況からみて、利用目的が明らかであると認められるとき」が挙げられている。

<sup>53</sup> 例えば、人事異動調書にはその目的は「職員自身からの自己の能力、適性、職務に関する

情報を通報事務に利用することは、個人情報の目的外利用に該当するものと考えられる。そして、同条例は目的外利用が認められる場合につき、「法令の定める所掌事務の遂行に必要な限度で保有個人情報を内部で利用する場合であって、当該保有個人情報を利用することにつき相当の理由がある」ことを要件としている。また、埼玉県が作成している「個人情報保護事務の手引」（平成29年5月）では、この目的外利用が認められるには、「例外としてふさわしい理由であることが求められる」とされている。

これらを踏まえつつ、条例第11条に定める目的外利用の要件への該当性を検討すると、

- ・「相当の理由」は「例外としてふさわしい理由であることが求められる」とされていること、
- ・正確な通報を行う観点からは、個人情報を流用せず調査を行うことが適切であり、かつ、県立学校人事課・小中学校人事課ではそのような調査を実施していること

も踏まえれば、条例に定める目的外利用の要件を満たしていなかった疑いがある。

他方、個人情報の「提供」の観点では、P12に記載の通り、対象障害者である職員個人を識別しうる情報は国には通報されていない。そのため、条例との抵触は生じないと考えられる。

## ②障害者控除に係る情報の通報事務への利用

本人が税制上の優遇措置を受けるために提出した申告書には、申告内容に係る情報を国への通報等に利用することは何ら記載されていない。また、ヒアリングでも、この点を申告者本人に周知していなかった旨の説明があった。そのため、①と同様に、条例第6条に定める手続に沿って個人情報を取得していなかったと推定される。

また、条例第11条との関係については、当該情報は「障害者控除を受けるため」との前提で本人から申告されたものであり、これを通報事務に利用することは、個人情報の目的外利用に該当するものと考えられる。そして、当該情報を目的外利用することの「相当の理由」を検討すると、教育局は障害者の任免状況を照会により把握することができており、障害者控除の情報をあえて通報事務に利用すべき必要性は認められない。そのため、条例第11条に定める目的外利用の要件を満たしていなかった疑いがある。こうしたことから、個人情報の「利用」の観点でも、目的外利用の要件を満たしていなかった疑いがある（①と同様に、個人情報の「提供」の観点では、条例と

---

る希望、意向などの情報を得るため」と記載されている。

の抵触は生じないと考えられる。)

なお、一部の者の引継資料には、障害者控除の手続で得た情報を通報事務処理に利用することが「本来は不適當である」旨の記載があった。このように、個人情報保護の観点で懸念を持つ者は存在していたものの、その懸念が組織として共有され、緻密に議論されることはなかったと推察される。

障害者控除の申告と任免状況の通報は、租税制度と障害者雇用義務制度という、全く異なる制度に基づくものである。障害者手帳を有する教職員をできる限り把握しようとする意図は理解できるものの、こうした全く異なる制度体系から得られた情報を本来の目的以外に利用することは、個人情報保護制度に照らして適切ではないと評価せざるを得ない。

### (3) 共通する要因：制度に対する認識・理解不足

これらの問題点に共通する要因としては、まず、障害者雇用義務制度や個人情報保護制度に対する認識・理解が不足していたことが挙げられる。現に、P23に記載の通り、遅くとも平成18年10月には埼玉労働局からガイドラインを直接提供されていたにも拘らず、その後、通報事務処理に当たってガイドラインを引用していた者は比較的少なく、かつ、不明点等を国に確認していた者は極めて少ない。さらに、ヒアリングでも、ガイドラインの存在は認識しつつも、その中で手帳の確認が必要な手続と定められていることは認識をしていない者、あるいはガイドラインは認識しつつも単なる「目安」と捉えていたり、手帳を確認せずとも制度趣旨には反しないと解釈する者が数多く見られた。

そして、この点を掘り下げると、この「認識・理解の不足」については、制度を知らない者が相当数いることに加え、制度の存在を知っていても、法定雇用率の達成を強く意識する中で、“やれることは全部やる”との考え方の下、制度に対する組織的な解釈が歪んでいくこととなった点を指摘する。現に、ヒアリングでは、平成25年度頃に一部の職員から「ガイドラインでは手帳の確認が必要と定められている」との問題提起があった旨の説明があった。また、一部の者は、障害者控除の手続で得た情報を通報事務処理に利用することを「本来は不適當である」と懸念していた。しかし、その後に教育局幹部までを含めた組織的かつ緻密な議論が行われることなく、手帳の確認を行わない手法等が取り入れられることとなった。

加えて、各課の所掌する業務に着目すると、障害者雇用に係る業務は、任用関係3課の所掌する多岐にわたる人事関係業務（教職員の配置、人事評価等）の1つであり、さらに通報事務は、そのうちの障害者雇用に係る調査業務として位置付けられてきた。障害者雇用義務制度に対する関係者の認識・

理解が全体として十分でなかった原因としては、このように様々な業務を所掌する中で、関係者が集中して専門性を高めることができなかつた点も挙げられる。

なお、書面調査に対して一部の者からは「教育の現場の実態を考えると、法令で定める障害者雇用率のハードル自体が高い」など、教員・教育委員会からの特性を挙げる回答が見られた。たしかに、現状で全国的に教員を志願する障害者が多くなく、この点は実態として、教育委員会における障害者雇用の大きなハードルとなっていると考えられる。一方で、こうしたハードルは全国の教育委員会に共通するものであり、かつ、こうした状況の中でも障害者雇用率を満たしている事例も見受けられる。また、たとえ、こうした実態があったとしても、教育局はそれを厚生労働省や文部科学省等に対して主張し、制度改正を要望すべきものであり、法令に定める基準を満たさなくてもよい（あるいは、誤った解釈で事務を処理してよい）というものではない。

これらのことも踏まえれば、今回の厚生労働省のガイドラインに沿わない一連の事務処理は、通報事務に当たる担当者レベルのみの問題ではなく、マネジメント層も含めて教育局全体で対応すべき問題であることを付言する。

## 2. 内部統制の観点からの問題点

### (1) 安易な前例踏襲

内部統制の観点からの問題点としては、まず、通報事務処理が安易に前例踏襲で処理されていたことが挙げられる。P 19に記載の通り、多くの者が前年度文書や前任者からの引継文書を参照して事務処理を行っており、かつ、ヒアリングでも多くの事務担当者が、前例を踏襲して事務処理を行っていた旨の説明があった。また、平成30年度には、国の通報依頼文書の記載が大幅に変更されたにもかかわらず、これに対応して教育局の照会を見直した事実は、ヒアリングも含めて全く見られなかった。

こうしたことから、この通報事務に関しては、担当レベルに日常の事務処理を見直す考えが乏しく、かつ、組織全体としても、上位の職位者においても適切にチェック機能を果たすことができず、事務処理の手法が硬直化していた。その結果が、“やれることは全部やる”との考え方と相俟って、「法令に基づく事務処理」という行政の最も基礎的な要素を欠いた事務処理が長年にわたり行われることとなったと考える。

なお、この前例踏襲については、例えば、平成25年1月自主調査から平成26年度間に調査方式の見直しが幾度も行われたにもかかわらず、既存の



法制度に沿った見直しがなされなかったことも踏まえれば、実際に事務処理に当たっていた担当者レベルのみの問題ではなく、マネジメントの観点からは、事務処理には直接携わらない担当者以外の決裁ラインの者の問題でもあることを付言する。

## (2) 組織間での縦割り

次いで、任用関係3課間の縦割りにより十分な協議や意思疎通が行われていなかった点が挙げられる。具体的には、調査対象期間で一貫して、各年度の任用関係3課の照会は異なる調査設計で実施されており、その結果、異なる要件設定の下で障害者が把握され、国に通報されることとなった。

また、こうした組織間の縦割りは、通報事務処理の的確な実施のみならず、組織としての一体的な障害者雇用の推進や、そのための的確な責任分担を阻害していると推察される。現に、ヒアリングでは、P34に記載したとおり、平成26年度に県立学校人事課が手帳の確認を行わない手法による調査設計を取り入れない方針を決定した際も、「県立学校人事課の所管範囲では十分に雇用率を満たしているので、小中学校人事課のような調査設計を取る必要はない」との意見があったものの、当該調査設計に係る懸念は小中学校人事課には伝えられなかったとの説明があった。また、平成25年度及び26年度の幹部打合せでは、「教育局として法定雇用率をいかにして達成すべきか」という議論はあるものの、「そのために総務課・県立学校人事課・小中学校人事課がそれぞれどのように取り組み、各所掌範囲でどの程度障害者を雇用すべきか」といった建設的な議論がなされていた形跡は見られない。

なお、今回の検証対象者の中には、任用関係3課をまたいで通報事務の決裁ラインに属した者が複数名存在していた。これらの者は、過去に所属した課と現所属課の間で照会の要件が異なることを認識していたが、多くの者はこの点を特に問題提起せず、現所属課で引き継がれていた手法に沿って調査を実施した旨、ヒアリングで説明があった（なお、こうした違いを課内で問題提起した者もいたが、その問題提起が課を超えて議論されたことは確認できなかった。）。

こうしたことから、教育局では、異なる部・組織から異動してきた者の経験やノウハウを積極的に取り入れるのではなく、各部における従来の手法を前提に事務処理を行うことが通例となっていた。このように、各部で「郷に入ったら郷に従え」と、閉鎖的な縦割り文化が形成され、それが前例踏襲を一層促すこととなった点を指摘する。

## 第5章 取り組むべき改善策

以上の問題点を踏まえて、教育局が今後取り組むべき改善策を以下の通り提言する。

### (1) 障害者雇用推進体制の強化

まず、今般の事案を踏まえ、これまでは任用関係3課の人事関係業務の1つとして位置づけられていた障害者雇用関係業務について、今後、推進体制を強化すべきである。これまでの体制の下では関係者の業務内容が分散してしまい、専門性を高めることができなかつたことに鑑みれば、「埼玉県教育委員会における障害者雇用の推進方策について（中間報告）」（平成30年11月30日埼玉県教育委員会障害者雇用推進委員会）で述べられているように、障害者雇用に係る取組を統括し、障害者のサポートや障害者を雇用する学校・課所館の支援等を行う専担組織を設置することで、障害者雇用に係る事務を集中し専門性を高めていくことが望ましい。

また、通報事務自体が、教育の専門的知見よりもむしろ、法令に基づく的確な事務処理が求められる調査業務である。このことに鑑みれば、行政出身者と教員出身者がともに通報事務を担う現行の体制についても、それぞれの者の長所を生かした事務分掌に見直すことが求められる。

### (2) 関連法制度に対する理解の徹底とチェック機能の強化

次に、障害者雇用促進法等や個人情報保護制度といった関連法制度に対する正しい理解に努めることが必要であり、そのために研修等の実施や、わかりやすいマニュアルの整備を行うべきである。

このうち、障害者雇用促進法等については、今後、厚生労働省は、障害者の任免状況の通報に係る各府省向けの手引きやチェックシートを作成することとしている<sup>54</sup>。業務処理マニュアルの整備に当たっては、こうした資料も参考にすべきであろう。また、研修や説明会の実施により理解を促すことも考えられる。

個人情報保護条例については、書面調査で多くの者が説明会・研修会で説明を受けてきた、あるいは関連する資料等を基に理解を深めてきたと回答していたが、今般の事案があつたことに鑑みれば、個人情報保護に対する正しい理解が形成されているとは言い難い。教育局においては今後、本業務に即した形で研修等を実施することが求められる<sup>55</sup>。

<sup>54</sup> 「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）

<sup>55</sup> 例えば、平成17年の個人情報保護法・個人情報保護条例の施行に際しては、県民向け

なお、これらの研修等の際には、担当者に任せきりとなり、実質的なチェックが働かないようなことにならないよう、決裁ラインの複数人が研修を受講するなどして、チェック機能の実効性を担保していくことが重要であろう。

加えて、P 19に記載の通り、通報事務に当たって不明点等を国に確認していた者が殆どいないことに鑑みれば、法令に基づく事務一般について求められる観点や取るべき手続を整理し、マニュアル化することも考えられる。特に、本事案において通報通知やガイドラインの解釈を掘り下げておくべきであったことも踏まえ、法令に基づく事務で生じた疑義については（文部科学省に限らず）所管省庁への確認を徹底すべきであろう。なお、書面調査によれば、行政出身者と教員出身者の間で、業務知識の習得方法や業務の実施方法が大きく異なっていた<sup>56</sup>。教育局が行政出身者と教員出身者が混在する職場であるならば、こうしたギャップを埋めていく努力が積極的に求められるだろう。

### （３）組織文化の改善

さらに、障害者雇用に限らず、教育局として一体的に施策を推進するためにも、各部間の縦割りや前例踏襲の文化を打破していくことが求められる。また、組織間の横の関係だけでなく、組織内の縦の関係についても、職員が自由に意見を述べ、闊達に議論することができる雰囲気的形成していくことも重要である。

まず、縦割り文化の打破に関しては、教育総務部は、県立学校部及び市町村支援部の独立性を過度に尊重するのではなく、適切にリーダーシップを果たしていくことが求められる。例えば、任用関係3課でこれまでに照会内容や障害者名簿の記載内容がほぼ統一されていなかったことに鑑みて、総務課が主導して議論しながら、3課共通の調査設計や記録の保存方法等を調整していくべきである。また、障害者雇用に限らず教育局全体としての横断的な取組が求められる施策については、当該案件の主管課が、実現に向けて関係各課がどのような責任分担でどういった施策に取り組んでいくかにつきグランドデザインを示し、関係各課との議論を主導して、積極的にリードしていくべきである。

また、自由闊達に議論することができる雰囲気づくりに向けては、まず、下位の職位者の意見に積極的に耳を傾けることで、部下が自由に意見を言いやす

---

のリーフレットにおいて、学校の状況に即して、個人情報の適切な取扱いのためのポイント（本人同意の手続や名簿の管理等）を整理している。

<sup>56</sup> 例えば、「どのような資料を参照して事務処理を行っていたか」との質問に対し、「厚労省からの調査要領」と回答したのは、行政出身者は79.2%であったのに対し、教員出身者は54.3%であった。また、「ガイドライン」と回答したのは、行政出身者は41.5%であったのに対し、教員出身者は14.3%であった。

くなるような風通しの良い職場づくりが求められる。加えて、例えば、各部門をまたがる（あるいは、知事部局との）人事異動を活性化させるなど、異なる組織文化に属する者が身近にいる体制（＝同じ組織文化の者ばかりではない体制）を積極的に作り出していくことも考えられる。

前例踏襲の文化の打破に関しては、新しく業務に携わった者がフレッシュな視点で事務処理の手法等を積極的に見直していくこと（また、周囲の者も見直しの指摘を積極的に受け入れていくこと）が重要であろう。ただ一方で、あらゆる業務をゼロベースで見直していけば業務の効率性を著しく欠くことになるため、制度改正等の機会を捉えてマニュアルを定例的に見直すなど、業務の効率性と正確性・妥当性の双方を担保することが必要となる。こうしたことに鑑みれば、職員個人の意識の課題とするのではなく、教育局全体としてのマネジメントの課題と捉えて対応すべきであろう。

## おわりに

今回の障害者雇用に係る事案は、毎年度実施する定例的な事務処理で、ガイドラインに定める手続を怠ったものとして、ともすれば担当者レベルの事務処理における問題と矮小化されかねない。

しかしながら、今回の検証により明らかになったように、この問題は担当者レベルのみの問題ではなく、教育局における前例踏襲の組織文化や縦割りの組織風土が強く影響しており、そうした課題が表出した問題と捉えられる。したがって、その改善のためには、第5章で述べた改善策について、担当者だけでなくマネジメント層も含めて教育局一体となって継続して取り組んでいくことを求めたい。

なお、本報告書で指摘した組織文化・組織風土の問題は、障害者雇用に係る事務のみに影響するものではない。今後、教育局は、他の事務においても同様の問題が生じていないかをしっかりと検証し、改善していくことが求められるであろう。

最後に、教育局においては今後、法定雇用率の達成に向けた取組を推進することが求められるが、その際にはくれぐれも、「とにかく法定雇用率を達成しなければならぬ」と数字ありきの姿勢になってはならない。「誰もが相互に人格と個性を尊重し支えあい、人々の多様な在り方を相互に認め合える全員参加型の社会」という共生社会の意義を踏まえながら、障害者の方々一人一人と真摯に向き合って、彼らが活躍できる環境の実現に取り組んでいくことを強く期待する。

## 参考資料 目次

- 参考資料 1 埼玉県教育委員会障害者雇用検証委員会設置要綱
- 参考資料 2 埼玉県教育委員会障害者雇用検証委員会 委員名簿
- 参考資料 3 埼玉県教育委員会障害者雇用検証委員会 検証経過
- 参考資料 4 埼玉県教育局における本事案に関する各職階の職務
- 参考資料 5 平成16～30年度の経緯の概要
- 参考資料 6 障害者雇用に係るこれまでの経緯等に関する調査（調査票）

## 障害者雇用検証委員会設置要綱

### (設置)

第1条 埼玉県教育委員会に、障害者雇用検証委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

### (所掌事務)

第2条 委員会は、埼玉県教育委員会によるこれまでの障害者雇用に係る障害の有無の把握や国への報告等に関する事務(以下「把握・報告等の事務」という。)に関して、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 把握・報告等の事務に係る経緯を検証・評価すること。
- (2) 個人情報の取扱いをはじめ、把握・報告等の事務処理に係る法的及び内部統制の観点からの問題点を検証・評価すること。
- (3) 再発防止に向けた今後の改善策を検討すること。
- (4) その他委員会において必要と認める事項。

### (組織)

第3条 委員会は、別表に掲げる者(以下「委員」という。)をもって組織する。

### (委員長)

第4条 委員会に委員長を置く。

- 2 委員長は、委員の互選によりこれを定める。
- 3 委員長が不在の場合は、委員のうちから委員長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。

### (委員会の議事)

第5条 委員会の会議は、委員長の招集により開催する。

- 2 委員会の議事は、原則として出席委員全員の一致により決するものとする。
- 3 前項で規定された出席委員全員の一致が見られない場合にあっては、委員長の裁断により決することができる。

### (議事の公開等)

第6条 委員会の議事、配布資料及び議事の記録(以下「議事等」という。)は、原則として公開とする。ただし、議事等を公開することにより公平かつ中立な検証に著しい支障を及ぼす恐れがある場合、その他委員長が非公開とするこ

とを必要と認めた場合にあっては、その一部又は全部を非公開とすることができる。

(ヒアリングの実施方法)

第7条 委員長は、委員の意見を踏まえ、ヒアリング対象者(以下「対象者」という。)を決定し、事務局に通知する。事務局は、対象者に対し、日程調整等、ヒアリング実施に必要な調整を行う。

2 ヒアリングは、委員が実施するものとし、原則として非公開とする。

3 ヒアリング実施後、事務局はヒアリングを実施した委員の指示の下、概要を作成する。概要は、会議において公開する。

(事務局への指示)

第8条 委員は、事務局に資料の収集等、検証に必要な指示をすることができる。

(事務局)

第9条 委員会の庶務は、障害者雇用検証委員会事務局(平成30年10月19日教育長決裁)において処理する。

(雑則)

第10条 前各条に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

この要綱は、平成30年10月19日から施行する。

別表(第3条第1項関係)

氏名	所属・職名
石川恵子	日本大学 経済学部 教授
山口道昭	立正大学 法学部 教授
山本宣成	弁護士



埼玉県教育委員会障害者雇用検証委員会 委員名簿

山本 宜成	弁護士
石川 恵子	日本大学経済学部教授
山口 道昭	立正大学法学部教授

: 委員長

## 埼玉県教育委員会障害者雇用検証委員会 検証経過

第1回：平成30年10月29日（月）

- ・教育長から検証・評価を依頼
- ・障害者雇用義務制度の概要や、県教育委員会の対応等について共有
- ・今後の検証の実施方針を了承

第2回：平成30年11月30日（金）

- ・事実関係を深掘り・精査
- ・書面調査票を審議
- ・「検証におけるポイントとなる時期」を検討

平成30年11月末～31年1月上旬

関係者への書面調査及びヒアリングを実施

第3回：平成31年2月5日（火）

- ・報告書（案）を議論

埼玉県教育局における本事案に係る各職階の職務

(副部長級以上の職)

職位	職務
教育長	教育委員会の会務を総理し、教育委員会を代表する。
副教育長	教育長を助け、職員の担任する事務を監督し、事務を整理する。
部長	上司の命を受け、部の事務を掌理し、その事務を処理するため、所属の職員を指揮監督する。
副部長	部長を助け、職員の担任する事務を監督し、部の事務を整理する。ただし、参事が置かれている場合の職務は、参事の職務として指定された事項以外のものに限るものとし、副部長が二人以上置かれている場合であつて、あらかじめ部長からその監督及び整理に係る事務の指定がなされている者の職務は、当該指定事務に限るものとする。

(各課に置かれる職)

職位	職務
課長	上司の命を受け、課の事務を掌理し、その事務を処理するため、所属の職員を指揮監督する。
副課長	上司の命を受け、特に指定された事項を掌理するとともに、当該指定事項について、課長を助け、これらの事務を処理するため、職員を指揮監督する。
主幹	上司の命を受け、特に指定された事項を掌理し、その事務を処理するため、職員を指揮監督する。
主査	上司の命を受け、担任する事務を掌理し、その事務を処理するため、職員を指揮監督する。
主任	上司の命を受け、事務で相当困難なものに従事する。
主事	上司の命を受け、事務に従事する。

(県立学校人事課、小中学校人事課のみに置かれる職)

職位	職務
学校管理幹	上司の命を受け学校職員の人事及び学校管理等の指導に関する総合調整の事務を掌理し、その事務を処理するため、職員を指揮監督するとともに、課長を助け、当該事務を総括整理する。
主任管理主事	上司の命を受け、学校職員の人事及び学校管理の指導に関する事務で相当高度の知識、経験等を必要とする困難なものに従事する。
管理主事	上司の命を受け、学校職員の人事及び学校管理の指導に関する事務に従事する。

平成16～30年度の経緯の概要

年度	雇用率		国の対応( )	県教育委員会の状況・対応			
	法定雇用率 (教委)	県教委 実雇用率 通報値	制度の変化、指導等	教育総務部 総務課	県立学校部 県立学校人事課	市町村支援部 小中学校人事課	
H16	2.0	1.00	・国の通報通知に対象障害者の定義が追加	・従来から引き継いだ障害者名簿に、当該年度の情報を加除修正して計上。	・事務職員人事関係は、従来から引き継いだ障害者名簿に、当該年度の情報を加除修正し、学校への照会結果と突合して計上 ・教員人事関係は、校長へのヒアリングに基き計上	・各校長がその学校の状況を回答する形式での照会を実施して計上。	
H17		0.99	・厚労省が「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」を策定(11月)				
H18		1.04	・現に雇用する精神障害者(精神障害者保健福祉手帳の保持者)を実雇用率の算定対象に追加 ・都道府県教委への指導の徹底を図る通知(10月)	・上記の計上に加え、人事異動希望調書に「身体等障害」の欄が新設された。			
H19		1.36	・厚労大臣の適正実施勧告(H19.10)				
H20		1.45	・埼玉労働局長による障害者採用の委員会設置を求める要請書(H20.12) ・厚労大臣の適正実施勧告(H21.3)		「障害者雇用推進検討委員会」を設置(H21.3)		
H21		1.56			○身体障害のみを対象に悉皆調査を実施	○身体障害のみを対象に悉皆調査を実施 手帳非所持者も把握したが、通報には計上せず	
					「障害者雇用推進検討委員会」の報告書を公表(H22.1)		
H22		1.59	・厚労大臣の適正実施勧告(H22.10)				
H23		1.67	・厚労大臣の適正実施勧告(H24.3)				
H24		1.67	・厚労省から、速やかな法定雇用率の達成に向けた取組の推進を求める要請(H25.2)		悉皆調査の実施(H25.1) 身体障害者・知的障害者・精神障害者が対象(以降の調査でも同じ) 手帳非所持者は把握しない調査設計		
H25		1.76	・厚労省及び埼玉労働局から、障害者採用計画の作成等を求める通知(H25.11)		平成25年度「課題と目標の方向性」に関する幹部打合せ ○悉皆調査の実施 平成25年1月自主調査と同様の調査設計		
				・他の都道府県における事例把握		悉皆による自主調査の実施(H25.12) 身体障害者手帳保有の有無に関わらず等級表に該当する場合には申告すべき旨等を明記	
H26		2.2	1.97	・厚労省から、法定雇用率が達成されるよう積極的な取組の推進や在職障害者の正確な把握に基づく積極的・計画的な障害者採用を求める通知(H27.2)	平成26年度「課題と目標の方向性」に関する幹部打合せ 手帳非所持者数も計上し、その後手帳取得を奨励する方針が了承		
				○悉皆調査の実施 身体障害者手帳保有の有無に関わらず等級表に該当する場合には申告すべき旨等を明記	○悉皆調査の実施 障害者手帳等によらない申告を明示的に許容する記載は無い。	○悉皆調査の実施 身体障害者手帳保有の有無に関わらず等級表に該当する場合には申告すべき旨等を明記	
H27	1.97	・埼玉労働局から、障害者採用計画の作成等を求める通知(H27.12)					
H28	2.21						
H29	1.55 再調査後						
H30	2.4	1.66 再調査後	・国の通報通知の記載が詳細化 ・H25年法令改正に基づき、精神障害者を雇用義務の対象に追加				

関係する制度の変化は、改正法令が適用される年度の欄に記載している

: 国への通報のための調査、 : 教育局の自主調査

## 障害者雇用に係るこれまでの経緯等に関する調査（調査票）

## ＜留意事項＞

1. 本調査では、障害者雇用促進法に基づく障害者である職員の任免の状況に関する通報に係る事務（以下、「調査対象事務」という。）について、これまでにどのように事務処理が行われていたのかを確認します。
2. 本調査は、
  - I. 調査対象者の基礎情報・勤務時の体制
  - II. 調査対象事務処理について
  - III. 本事案に係る問題点について
  - IV. その他から構成されています。
3. 回答に当たっては、包み隠さず真摯にご回答いただくようお願いします。
4. 調査の対象期間は、平成16年4月～平成30年10月（過去15年間）とします。また、平成30年度における組織名称を基に質問文を記載しておりますが、あなたの所属していた期間とで組織名称が異なる場合は、当時の組織名称に読み替えて回答してください。
5. 今回の調査を踏まえて、慎重に事実認定等を行っていくため、別途ヒアリング調査への御協力をお願いする場合がありますので、その旨予めご承知おきください。
6. 本調査の回答等について、他に漏らさないようご注意ください。
7. 本調査は記名式で行いますが、匿名性は必ず確保しながら、個人が特定されない範囲で開示する場合があります。
8. 現在、埼玉県教育局以外で勤務している方については、埼玉県教育局における勤務時の状況に基づき回答してください。
9. 本調査にあたっては別添の参考をご確認の上、回答してください。

私は、承知している事実について包み隠さず真摯に回答することを誓います。

回答日 平成 年 月 日

所属・職名

氏名

I. 調査対象者の基礎情報・勤務時の体制

(1) 現在の職位・埼玉県に採用後の勤務年数（平成30年10月末日）を記載してください。

(回答欄)

- ・職位（該当する欄に「○」をつけてください）：
  - ①教育長【 】
  - ②副教育長【 】
  - ③部長級【 】
  - ④副部長級【 】
  - ⑤課長級【 】
  - ⑥副課長級【 】
  - ⑦主幹級（主任指導主事・主任管理主事を含む。以下同じ）【 】
  - ⑧主査級（指導主事・管理主事を含む。以下同じ）【 】
  - ⑨主任・主事級【 】
  - ⑩埼玉県以外で勤務
- ・勤務年数：【 年 月】

(2) これまでの埼玉県教育局における通算の勤務年数を記載してください。

(回答欄)

教育局での勤務年数：【 年 月】

(3) 埼玉県教育局における勤務年数のうち、調査対象事務の担当課に所属していた年数及び期間を記載してください（調査対象事務を担当していない期間も含む）。また、調査対象事務を担当していた年数及び期間を記載してください。

(回答欄)

- ・調査対象業務の担当課への所属
  - 総務課：【 年（平成 年度～平成 年度）  
対象事務担当（平成 年度～平成 年度）】
  - 県立学校人事課：【 年（平成 年度～平成 年度）  
対象事務担当（平成 年度～平成 年度）】
  - 小中学校人事課：【 年（平成 年度～平成 年度）  
対象事務担当（平成 年度～平成 年度）】

## Ⅱ. 調査対象事務処理について

- (1) 調査対象事務について、あなたが所属部署でどのような業務を具体的に担当していたかを記載してください。調査対象事務を複数の職位で担当していた場合は、職位ごと（複数年度で担当している場合は年度ごと）に記載してください。

(回答欄)

- ・
- ・

- (2) (1) の業務について、具体的にどのような事務処理を行っていたかを記載してください。特に、「障害者の把握・確認に当たり、障害者手帳（その写しを含む。以下同じ）を確認するよう指示・依頼を行っていたか」については、障害の種類別（身体障害・知的障害・精神障害の別、以下同じ）ごとに記載してください。採用の形態（本採用・非常勤等）で異なる場合はそれぞれについて記載してください。

(回答欄)

- ・
- ・

(障害者の把握・確認について)

手帳を確認していた場合は①を、  
手帳を確認していなかった場合は②を、  
当該障害の種類で該当者がいなかった場合は③を【 】に記入してください

なお、精神障害者については、平成16年度・17年度で法定雇用率制度の対象外でしたので、「－」を記入してください。

- ・身体障害者：【 】
- ・知的障害者：【 】
- ・精神障害者：【 】

- (3) (2) の事務処理に当たり、あなたの立場から、①どの上位職位者まで報告・決裁を行っていたか、②どの下位職位者から報告・決裁を受けたかについて、記載してください。

(回答欄)

①上位職位者への報告・決裁

- ・調査来着時：
- ・調査実施時（教育局内や各学校等への発注時）：

・調査結果の集計・提出時：

②下位職位者からの報告・決裁

・調査来着時：

・調査実施時（教育局内や各学校等への発注時）：

・調査結果の集計・提出時：

- (4) (2) の事務処理の方法について、どのような資料（調査要領、前任者からの引継文書、障害者雇用促進法の逐条解説等）を参照しつつ事務処理を行っていたかについて、該当する欄すべてに「○」をつけてください。なお、調査対象事務を複数の職位で担当している場合は、職位ごとに記載してください。

(回答欄)

①厚労省からの調査要領【 】

②前任者からの引継文書【 】

③障害者雇用促進法の逐条解説、解説書等【 】

④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（H17.11策定）  
【 】

⑤厚労省や埼玉労働局に不明な点や資料提供を依頼【 】

⑥前年度文書

⑦その他【 】

※「⑦」を回答した場合は、参照した資料を記載してください。

- (5) (2) で、障害者の把握・確認に当たり、実際に障害者手帳を確認するよう指示・依頼していなかった方は回答してください。

なぜ、手帳の確認を行わない手法で問題がないと考えたのでしょうか。障害の種類別ごとに回答してください。

(回答欄)

・身体障害者：

・知的障害者：

・精神障害者：

- (6) (2) で、障害者の把握・確認に当たり、実際に障害者手帳を確認する



よう指示・依頼していなかった方は回答してください。

手帳による確認を行わないことの結果として、手帳による確認を行う場合と比べて雇用率が増加する可能性があることとなりますが、これにつきどのように考えていたでしょうか。なぜ、それは問題がないと考えたのでしょうか。

(回答欄)

### Ⅲ. 本事案に係る問題点について

(1) なぜ、埼玉県教育局において今回の事案が生じたと考えるか、記載してください。

(回答欄)

(2) このような事案の再発を防止するため、今後埼玉県教育局においてはどのように取り組むべきと考えるか、記載してください。

(回答欄)

### Ⅳ. その他

以下は、今回の事案に限るものではなく、業務全般を通しての質問です。

(1) 本事案において人事情報を基に障害者雇用者数の計上を行っていたことにつき、個人情報の取扱いに問題があったのではないかと指摘もありますが、これまで、個人情報保護制度について、教育局内でどのように共有され、あなたはそれらの内容や解釈等をどのように学んできたでしょうか。記載してください。研修等を受講した場合は、その頻度も記載してください。

(回答欄)

- (2) 法令等に基づく事務の処理に当たっては、制度趣旨や適用範囲、解釈を確認することが必要となりますが、あなたは、埼玉県教育局での勤務開始以降、そうした確認を通常どのような方法で行っている（行っていた）でしょうか、該当する欄すべてに「○」をつけてください。

(回答欄)

- ①教育局内の周囲の者に確認する【 】
- ②当該業務の照会元（国等の外部機関も含む）に確認する【 】
- ③逐条解説や関連するガイドライン等を確認する【 】
- ④当該業務の前回の処理を調べる。また、類似業務でどのような処理がなされていたかを調べる【 】
- ⑤その他【 】

※「⑤」を回答した場合は、具体的な確認の方法を記載してください。

調査はこれで終了です。ご協力ありがとうございました。