

通達教政第196号
平成30年10月16日

各課所館長 様

教 育 長

障害者雇用に係る検証への協力について（通達）

このたび、厚生労働省の実施する障害者の任免状況に関する調査において、障害者雇用率の算出について、同省のガイドラインに沿わない不適切な数値計上を行っていたことが明らかになりました。

このことは、県民の教育行政に対する信頼のみならず、県政全体に対する信頼を大きく損ねるもので、今後、不適切な計上を行った経緯や問題点について、検証を行う必要があります。

つきましては、今後、障害者雇用に係る検証を円滑に実施するため、下記の事項につき遵守するよう、所属職員に対し周知徹底をお願いします。

記

- 1 当該検証に関する可能性のある資料等(以下、「資料等」という。)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。

検証・評価等をお願いする事項の例

(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

注：上記は、県教育委員会が検証・評価等をお願いする事項を例示したものであり、独立性・第三者性を有する検証委員会の権限の範囲を制限するものではない。

障害者雇用に係る制度等の概要

1. 埼玉県教育委員会に係る人事制度の概要・現状

(1) 教育委員会に係る人事制度の概要

①教育委員会の人事権の根拠・範囲

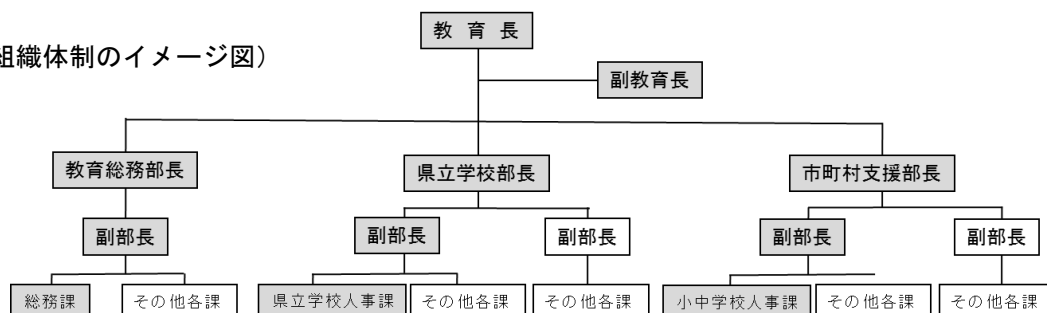
- 「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」(以下「地教行法」という。)は、教育委員会の職務権限として、「教育委員会及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関すること」の管理及び執行を規定している(第21条第3号)。
- また、地教行法及び「市町村立学校職員給与負担法」(以下「負担法」という。)により、県費負担の市町村立小中学校教職員の任命権は、都道府県教育委員会に属する(政令市であるさいたま市立の小中学校を除く。)(地教行法第37条、負担法第1条)。

②人事に関する事項の所掌

- 埼玉県教育委員会事務局(以下「教育局」という。)の内部組織については、「埼玉県教育局組織規則」で定めている。平成30年度現在、人事に関する事項の所掌については、以下のように定めている(課名等の変更はあるが、平成16年度以降、人事関係は3部・3課で所掌している)。

担当課	所掌
教育総務部 総務課	教育局等の職員
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
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) (≒県費負担の市町村立学校教職員)

(組織体制のイメージ図)



(2) 埼玉県教育委員会に係る現状

(障害者雇用率(実雇用率)算出上の人数(※1))

		法定雇用障害者数の 算定の基礎となる職 員の数(人)(※2) (ポイント数)	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	1.04
その他の職員		2,031.0	181.5	8.94
合計		25,936.5	430.5	1.66

(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

(いずれも、平成30年6月1日現在)

(※1 法定雇用率制度では、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。)

(※2 「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(除外率制度については後述)を控除した数である。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。)

2. 障害者の法定雇用率制度の概要

(1) 制度の概要

① 障害者雇用促進法等の概要

(法律の目的)

- 「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。)は、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や、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等を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的としている。(第1条)

(法定雇用率制度の目的・責務)

- 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、法定雇用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である職員の数が、当該機関の職員の総数に一定の比率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(第38条第1項)。

(法定雇用率制度の対象となる障害者)

- 障害者雇用促進法は、法定雇用率制度の対象となる障害者(対象障害者)を、身体障害者、知的障害者又は精神障害者(精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る)と定めている。(第37条第2項)
- 平成30年4月以降、都道府県教育委員会等の法定雇用率は2.4%とされている。

- なお、埼玉県教育委員会の実雇用率を調査するための障害者である職員の任免に関する状況の通報についての厚生労働省からの通知において、少なくとも現時点で確認した平成15年度の通知では、通報の対象となる障害者についての具体的な記載はなかった。

(参考) 除外率制度について

- 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

(適用のイメージ)

職員の総数が1,000人の機関における雇用義務の数

・除外率 0% → 1,000人 × 2.4% = 24人

・除外率 40% → (1,000人 - 400人) × 2.4% = 14人

└除外率40%相当の職員の数

(除外率の設定方法)

1. 基準割合の算定

$\frac{\text{旧除外職員}^{\ast}\text{の数 (例: 500人)}}{\text{当該機関の職員の総数 (例: 1,000人)}} = \text{基準割合 (例: 50\%)}$

当該機関の職員の総数 (例: 1,000人)

※教育関係では、小学校、盲以外の特別支援学校、幼稚園の教育職員が旧除外職員に該当。

2. 除外率の設定

機関ごとに、基準日(平成15年6月1日)時点の基準割合に応じた除外率が設定[※]された。

(例: 基準割合 50% → 除外率 40%)

※以降、基準日時点の除外率と毎年度6月1日時点の除外率を比較し、10ポイント以上差があれば、その時点を基準日として除外率を設定する。

② 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年の障害者雇用促進法の改正により、精神障害者も実雇用率の算定対象とされた(施行は翌年4月1日)。

こうした状況を踏まえ、同年11月に厚生労働省が、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よう、制度の対象となるすべての障害者を対象として、「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。)を策定した。

- ガイドラインでは、障害者の把握・確認を行う場合には、「雇用する労働者全員に対して、画一的な手段で申告を呼びかけることを原則」としている。
- ガイドラインは、「制度の対象となる障害者の範囲」として、以下の通り記載している。

(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。

- なお、このガイドライン策定についての各都道府県知事あて厚生労働省職業安定局長通知においては「本ガイドラインは、（略）事業主が行う業務の手続きに即して、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、…お願いいたします」とされている。

(2) 教育委員会への適用と埼玉県教育委員会の対応

① 教育委員会への適用関係

○ 都道府県教育委員会は地教行法等に基づき、

- ・ 教育委員会職員、
- ・ 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、
- ・ 県費負担の市町村立小中学校教職員

の任命権を有しており、障害者雇用促進法に基づく雇用義務を負っている。

- 都道府県等の教育委員会に適用される雇用率については、平成24年度までは2.0%とされていた。これが、平成25年度から2.2%、平成30年度からは2.4%となっている。

② 障害者である職員の任免の状況に関する通報について

a. 調査の概要

- 障害者雇用促進法においては、国及び地方公共団体は毎年、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旨が規定されている（第40条）。

- これに基づき、例年、埼玉労働局を經由して厚生労働省から埼玉県教育委員会に対し、6月1日現在の状況の通報について通知が発出されている（例えば、平成30年度では、6/6付で通知。提出期限は7/17）。

- この通知では「通報の対象となる障害者」について、平成16年度以降平成29年度まで、ほぼ同じ内容を記述していた。（平成15年度は「通報の対象となる障害者」に係る記載はなく、また、国の検証委員会報告書では、国の行政機関に対する通知でこの記載が追加されたのは平成16年度以降とされている。）

2 通報の対象となる障害者について

- イ 「身体障害者」とは、原則として身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）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、具体的には別添（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（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、精神保健福祉手帳の交付を受けている者とする。

なお、法第70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こととされている。

3 在職障害者の把握・確認について

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」(URL省略)に従い、適正な取扱いに努められたいこと。

(※上記は平成29年度の記載。なお、ガイドラインに係る記載は平成18年度以降追加)

○ この記述については、平成30年度において以下のような点に変更されている。

- ・ 身体障害者の定義に係る「原則として」の削除。また、「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」との記述の追加
- ・ 精神障害者に係る記述の変更
- ・ ガイドラインに係る記述の変更

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

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」（※）（URL 省略）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口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）

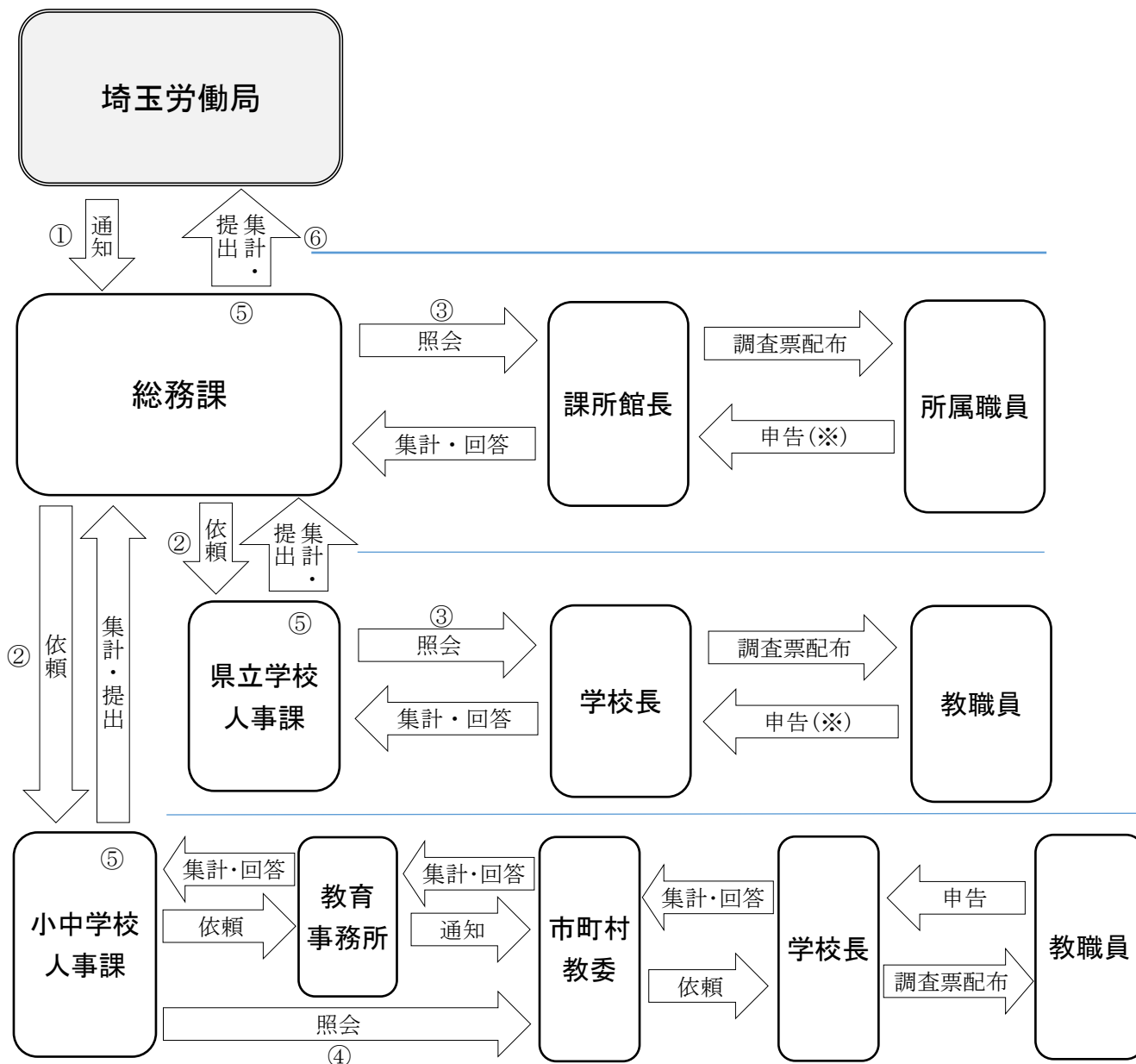
b. 埼玉県教育委員会の対応

（事務の流れの概要）

- 埼玉県教育委員会では、障害者である職員の任免の状況に関する通報について、以下の流れで事務処理を行っていた。
 - ①埼玉労働局からの通知を受け、総務課が文書を收受
 - ②総務課から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
 - ③任用関係3課（総務課・県立学校人事課・小中学校人事課）において、それぞれが所掌する範囲の所属長（各課所館長、各県立学校長等）に対し、障害者である教職員の状況について照会
 - ④市町村立学校については、教育事務所から市町村教育委員会を通じて各校長に照会
 - ⑤各所属長から提出された回答を上記3課がそれぞれとりまとめ、集計
 - ⑥取りまとめた数字を、総務課が埼玉労働局に提出（＝厚生労働大臣への通報）

(把握・確認に係る具体的対応)

○上記の具体的な事務処理の流れについては、以下の通り。



(※)希望する場合には、所属長を通さずに県庁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)

(埼玉労働局からの指導)

○ 確認できた範囲では、埼玉県教育委員会の障害者雇用率は、少なくとも平成6年度～平成27年度の間、法定雇用率を下回っていた。

そのため、障害者雇用促進法に基づき、平成7年以降、埼玉県教育委員会として障害者の採用に関する計画を策定していた。

- また、確認できた範囲では、埼玉県教育委員会に対し、厚生労働大臣から計4回、上記計画の適正実施について勧告が行われ、厚生労働省職業安定局長から1回、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が行われていた。

(参照条文)

【「1. 埼玉県教育委員会に係る人事制度の概要・現状」関係】

地方自治法

第180条の8 教育委員会は、別に法律の定めるところにより、学校その他の教育機関を管理し、学校の組織編制、教育課程、教科書その他の教材の取扱及び教育職員の身分取扱に関する事務を行い、並びに社会教育その他教育、学術及び文化に関する事務を管理し及びこれを執行する。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律

(事務局)

第17条 教育委員会の権限に属する事務を処理させるため、教育委員会に事務局を置く。

2 教育委員会の事務局の内部組織は、教育委員会規則で定める。

(教育委員会の職務権限)

第21条 教育委員会は、当該地方公共団体が処理する教育に関する事務で、次に掲げるものを管理し、及び執行する。

三 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。

(任命権者)

第37条 市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条及び第2条に規定する職員(以下「県費負担教職員」という。)の任命権は、都道府県委員会に属する。

市町村立学校職員給与負担法

第1条 市(地方自治法(昭和22年法律第67号)第252条の19第1項の指定都市(次条において「指定都市」という。)を除き、特別区を含む。)

町村立の小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の前期課程及び特別支援学校の校長(中等教育学校の前期課程にあつて、当該課程の属する中等教育学校の校長とする。)、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師(常勤の者及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。)、学校栄養職員(学校給食法(昭和29年法律第160号)第7条に規定する職員のうち栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭並びに栄養教諭以外の者をいい、同法第6条に規定する施設の当該職員を含む。以下同じ。)及び事務職員のうち次に掲げる職員で

あるものの給料、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当（学校栄養職員及び事務職員に係るものとする。）、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、退職手当、退職年金及び退職一時金並びに旅費（都道府県が定める支給に関する基準に適合するものに限る。）（以下「給料その他の給与」という。）並びに定時制通信教育手当（中等教育学校の校長に係るものとする。）並びに講師（公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（昭和33年法律第116号。以下「義務教育諸学校標準法」という。）第17条第2項に規定する非常勤の講師に限る。）の報酬及び職務を行うために要する費用の弁償（次条において「報酬等」という。）は、都道府県の負担とする。

- 一 義務教育諸学校標準法第6条第1項の規定に基づき都道府県が定める都道府県小中学校等教職員定数及び義務教育諸学校標準法第10条第1項の規定に基づき都道府県が定める都道府県特別支援学校教職員定数に基づき配置される職員（義務教育諸学校標準法第18条各号に掲げる者を含む。）
- 二 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律（昭和36年法律第188号。以下「高等学校標準法」という。）第15条の規定に基づき都道府県が定める特別支援学校高等部教職員定数に基づき配置される職員（特別支援学校の高等部に係る高等学校標準法第24条各号に掲げる者を含む。）
- 三 特別支援学校の幼稚部に置くべき職員の数として都道府県が定める数に基づき配置される職員

第2条 市（指定都市を除く。）町村立の高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）で学校教育法（昭和22年法律第26号）第4条第1項に規定する定時制の課程（以下この条において「定時制の課程」という。）を置くものの校長（定時制の課程のほか同項に規定する全日制の課程を置く高等学校の校長及び中等教育学校の校長を除く。）、定時制の課程に関する校務をつかさどる副校長、定時制の課程に関する校務を整理する教頭、主幹教諭（定時制の課程に関する校務の一部を整理する者又は定時制の課程の授業を担当する者に限る。）並びに定時制の課程の授業を担当する指導教諭、教諭、助教諭及び講師（常勤の者及び地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）のうち高等学校標準法第7条の規定に基づき都道府県が定める高等学校等教職員定数に基づき配置される職

員（高等学校標準法第24条各号に掲げる者を含む。）であるものの給料その他の給与、定時制通信教育手当及び産業教育手当並びに講師（高等学校標準法第23条第2項に規定する非常勤の講師に限る。）の報酬等は、都道府県の負担とする。

埼玉県教育局組織規則

（趣旨）

第1条 この規則は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号。以下「法」という。）第17条第2項及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令（昭和31年政令第221号）第6条の規定に基づき、埼玉県教育委員会（以下「教育委員会」という。）の権限に属する事務を適正かつ能率的に処理するため、事務局の組織、所掌事務、職制等に関し、必要な事項を定めるものとする。

（教育総務部各課の所掌事務）

第4条 総務課においては、次の事務を所掌する。

六 教育局等の職員の任免その他の人事に関すること。

（県立学校部各課の所掌事務）

第8条 県立学校人事課においては、次の事務（教職員採用課において所掌するものを除く。）を所掌する。

四 県立学校職員、市町村立特別支援学校職員及び負担法第2条に規定する職員の任免その他の人事に関すること。

（市町村支援部各課の所掌事務）

第12条 小中学校人事課においては、次の事務（教職員採用課において所掌するものを除く。）を所掌する。

七 負担法第1条に規定する職員（特別支援学校職員を除く。）の任免その他の人事に関すること。

【「2. 障害者の法定雇用率制度の概要」関係】

障害者の雇用の促進等に関する法律

（目的）

第1条 この法律は、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と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、職業リハビリテーションの措置その他障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において

自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

(用語の意義)

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。
- 二 身体障害者 障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。
- 三 重度身体障害者 身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 四 知的障害者 障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 五 重度知的障害者 知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 六 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 七 職業リハビリテーション 障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。

(事業主の責務)

第5条 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つて、その有する能力を正當に評価し、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に努めなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第6条 国及び地方公共団体は、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合かつ効果的に推進するように努めなければならない。

第三章 対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

第一節 対象障害者の雇用義務等

(対象障害者の雇用に関する事業主の責務)

第 37 条 全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

- 2 この章、第 86 条第二号及び附則第 3 条から第 6 条までにおいて「対象障害者」とは、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（昭和 25 年法律第 123 号）第 45 条第 2 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。第 3 節及び第 79 条を除き、以下同じ。）をいう。

(雇用に関する国及び地方公共団体の義務)

第 38 条 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であつて、警察官、自衛官その他の政令で定める職員以外のものに限る。以下同じ。）の採用について、当該機関に勤務する対象障害者である職員の数が、当該機関の職員の総数に、第 43 条第 2 項に規定する障害者雇用率を下回らない率であつて政令で定めるものを乗じて得た数（その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）未満である場合には、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、政令で定めるところにより、対象障害者の採用に関する計画を作成しなければならない。

- 2 前項の職員の総数の算定に当たつては、短時間勤務職員（1 週間の勤務時間が、当該機関に勤務する通常の職員の 1 週間の勤務時間に比し短く、かつ、第 43 条第 3 項の厚生労働大臣の定める時間数未満である常時勤務する職員をいう。以下同じ。）は、その 1 人をもつて、厚生労働省令で定める数の職員に相当するものとみなす。
- 3 第 1 項の対象障害者である職員の数の算定に当たつては、対象障害者である短時間勤務職員は、その 1 人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。
- 4 第 1 項の対象障害者である職員の数の算定に当たつては、重度身体障害者又は重度知的障害者である職員（短時間勤務職員を除く。）は、その 1 人をもつて、政令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。
- 5 第 1 項の対象障害者である職員の数の算定に当たつては、第 3 項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間勤務

職員は、その1人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。

(採用状況の通報等)

第39条 国及び地方公共団体の任命権者は、政令で定めるところにより、前条第1項の計画及びその実施状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

2 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、前条第1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。

(任免に関する状況の通報)

第40条 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年1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。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令

第2条 法第38条第1項の政令で定める率は、100分の2.6とする。
ただし、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会にあつては、100分の2.5とする。

※附則により、当分の間、政令第2条中「100分の2.6」とあるのは「100分の2.5」と、同条ただし書中「100分の2.5」とあるのは「100分の2.4」とされている。

第8条 法第40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、6月1日現在について行うものとする。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則

(重度身体障害者)

第1条 障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第2条第3号の厚生労働省令で定める身体障害の程度が重い者は、別表第1に掲げる身体障害がある者とする。

(知的障害者)

第1条の2 法第2条第四号の厚生労働省令で定める知的障害がある者(以下「知的障害者」という。)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。以下「精神保健福祉法」という。)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（次条において「知的障害者判定機関」という。）により知的障害があると判定された者とする。

（重度知的障害者）

第1条の3 法第2条第5号の厚生労働省令で定める知的障害の程度が重い者は、知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者とする。

（精神障害者）

第1条の4 法第2条第六号の厚生労働省令で定める精神障害がある者（以下「精神障害者」という。）は、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

- 一 精神保健福祉法第45条第2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者
- 二 統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（前号に掲げる者に該当する者を除く。）

第4条の15 法第38条第2項及び第3項の厚生労働省令で定める数は、0.5人とする。

第4条の16 法第38条第5項の厚生労働省令で定める数は、1人とする。

障害者雇用制度の経緯及び埼玉県教育委員会の対応経緯（行政文書により現段階で確認できた事実）

年度	国の障害者雇用制度		県教育委員会の状況・対応			
	関係する制度の変化（ ）	法定雇用率（教委）	県教委雇用率 通報値	事務局等	県立学校 （中・高・特支）	市町村立学校 （小・中・特支）
S35	「身体障害者雇用促進法」の制定 ・同法の定義に基づく身体障害者のみが法の対象。判定については、身体障害者手帳や戦傷病者証明書で判断（いずれの交付も受けられない者は、個別に判断） ・法定雇用率について、公的機関は義務、民間企業は努力義務 等	非現業 1.5 現業 1.4 S35.7～	不明			
S43	法定雇用率の見直し	非現業 1.7 現業 1.6 S43.10～	不明			
S51	改正身体障害者雇用促進法の施行 ・身体障害者福祉法に規定する身体障害者のみが法の対象。身体障害者であるかの確認は、手帳又は医師の診断書で行う（施行通知） ・全ての民間企業に法定雇用率を義務化（身体障害者を対象） ・任免に係る通報制度の根拠規定を創設 等	非現業 1.9 現業 1.8 S51.10～	不明			
S62	「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正 ・法の対象範囲を身体障害者から全ての障害者に拡大。ただし、雇用義務の対象は身体障害者及び現に雇用する知的障害者	非現業 2.0 現業 1.9 S63.4～	不明			
S63	知的障害者を実雇用率の算定対象に追加	非現業 2.0 現業 1.9	不明			
H5		非現業 2.0 現業 1.9	2.76			
H6	中学校・高校の教育職員を算定基礎に算入	非現業 2.0 現業 1.9	0.76			
H10	知的障害者について雇用義務の対象に追加	2.0 H10.7～	0.86			
H15	新たに小学校・ろう学校・養護学校等の教育職員を算定基礎に算入	2.0	0.95			

県職員採用選考にて、身体障害者対象採用選考を実施（S53～）

関係する制度の変化については、改正法令が適用される年度の欄に記載している

H16	H14 年法令改正に基づき、除外率の 10 ポイント引き下げ	2.0	1.00			
H17	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）	2.0	0.99			
H18	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（改正は H17）	2.0	1.04		教員採用選考試験にて、障害者特別選考を実施（H18～）	
H19		2.0	1.36	厚生労働大臣から、計画の適正実施に関する勧告（H19.10.31） （以降、H20、22、23 年度にも同内容の勧告）		
H20		2.0	1.45	埼玉労働局長から、障害者採用の委員会の立上げを求める要請書 （H20.12） 「障害者雇用推進検討委員会」を設置（H21.3）		
H21	H20 年法令改正に基づき、雇用義務制度の短時間勤務職員への適用拡大	2.0	1.56		○身体障害がある場合に自己申告で回答させる悉皆調査を実施（回答は任意）	○身体障害がある場合に自己申告で回答させる悉皆調査を実施（回答は任意）（ ）
				「障害者雇用推進検討委員会」の報告書を公表（H22.1） ・小中・県立学校では、障害の有無を「申請により確認」と記載		
H22	H20 年法令改正に基づき、除外率の 10 ポイント引き下げ（7月～）	2.0	1.59		○身体障害がある場合に自己申告で回答させる悉皆調査を実施（回答は任意）	○身体障害がある場合に自己申告で回答させる悉皆調査を実施（回答は任意）
H23		2.0	1.67			
H24		2.0	1.67	障害者非常勤の雇用開始		○身体障害がある場合に自己申告で回答させる悉皆調査を実施（回答は任意）
				障害の有無（無い場合も含む）を自己申告で回答させる悉皆調査を実施（原則として回答）（H25.1）	障害の有無（無い場合も含む）を自己申告で回答させる悉皆調査を実施（原則として回答）（H25.1）（ ）	障害の有無（無い場合も含む）を自己申告で回答させる悉皆調査を実施（原則として回答）（H25.1）（ ）
				厚労省職業安定局長から、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）		
H25		2.2	1.76	○障害の有無（無い場合も含む）を自己申告で回答させる悉皆調査を実施（原則として回答）	○障害の有無（無い場合も含む）を自己申告で回答させる悉皆調査を実施（原則として回答）	○障害の有無（無い場合も含む）を自己申告で回答させる悉皆調査を実施（原則として回答）
					障害者非常勤の雇用開始	障害の有無（無い場合も含む）を自己申告で回答させる悉皆調査を実施（原則として回答）（H25.11）（ ）
H26		2.2	1.97	チームびかびか（ ）開始 ○障害の有無（無い場合も含む）を自己申告で回答させる悉皆調査を実施（原則として回答）（ ）	○障害の有無（無い場合も含む）を自己申告で回答させる悉皆調査を実施（原則として回答）	○障害の有無（無い場合も含む）を自己申告で回答させる悉皆調査を実施（原則として回答）
H27		2.2	1.97			
H28		2.2	2.21			
H29		2.2	1.55 再調査後			障害者非常勤の雇用開始
H30	H25 年法令改正に基づき、精神障害者について雇用義務の対象に追加	2.4	1.66 再調査後	県職員採用選考にて、精神障害者を採用選考の対象に追加（H30～）		

関係する制度の変化については、改正法令が適用される年度の欄に記載している

H33.4.1
までに 2.5%
に引上予定

H26～
身体障害者手帳保有の有無に関わらず該当する場合には申告するよう変更

「チームびかびか」：県教育委員会が知的障害を有する特別支援学校卒業生等を非常勤職員として雇用するもの

25.1～
調査対象の障害を身体、知的、精神に拡大

H21、22、24
手帳を所持しない教職員も把握
H25.1～
調査対象の障害を身体、知的、精神に拡大
H25.11～
身体障害者手帳取得の有無に関わらず該当する場合は申告

黒丸（ ）の調査は、今後の採用計画の策定、実施に資するため、厚生労働省への通報のための調査とは別に実施

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)
(抜粋)

下線部及び明朝体は、事務局による記載

< 制度の経緯関係 > 【 P 2 5 ~ 】

2 . 厚生労働省 (職業安定局) に対する調査結果

(1) 調査方法

障害者雇用促進制度等の変遷に伴い、厚生労働省 (職業安定局) が国の行政機関に対して行ってきた周知等の対応を明らかにするために、厚生労働省 (職業安定局) に対し、昭和 35 年から現在に至るまでの障害者雇用促進制度等に関する資料の提供を求めるとともに、2 回にわたりヒアリングを実施した。調査結果は、第 2 の 1 の「障害者雇用促進制度等の概要・沿革」に記載しているほか、詳細は次のとおりである。

(2) 調査結果

昭和 35 年制定当時の身体障害者の範囲及び確認方法

第 2 の 1 に記載したとおり、昭和 35 年制定時から昭和 51 年改正までの間は、身体障害者の範囲は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ものであるが、当時の身体障害者の範囲及び確認方法については、範囲については身体障害者福祉法より広く捉えており、確認方法については身体障害者手帳又は戦傷病者証明書による確認を基本とし、いずれの交付も受けられない者は、法別表を参照し個別に判断していた。

昭和 51 年改正時の対応

ア 昭和 51 年改正に伴う身体障害者の確認方法

昭和 51 年改正により、法別表に定める身体障害者の範囲を身体障害者福祉法のそれと一致させるとともに、昭和 51 年施行通知において、その確認方法として、原則として身体障害者手帳によって行うものとするが、身体障害者手帳を所持していない者については、身体障害者福祉法第 15 条 (現行) の規定により都道府県知事の定める医師 (以下「指定医」という。) 又は労働安全衛生法 (昭和 47 年法律第 57 号) 第 13 条 (現

行)に規定する産業医(以下「指定医等」という。)の診断書であって、障害の種類及び程度並びに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ものとされた。

なお、身体障害者福祉法上の身体障害者は、「別表に掲げる身体上の障害がある 18 歳以上の者であつて、都道府県知事から身体障害者手帳の交付を受けたものをいう」(同法第 4 条)と手帳所持者に限定されている。

このような取扱いとなった理由については、

「身体障害者雇用審議会答申第 6 号」(昭和 50 年 12 月 11 日)において、福祉行政と雇用行政のリンクを図るとともに、「身体障害者雇用義務の強化や身体障害者雇用納付金制度の創設を考慮すれば、法的公平性及び安定性を確保する観点からも、対象とする身体障害者は全国的に画一した基準で判定することが可能であつて、その確認方法が容易なものであるようにしなければならないこと」とされていることを踏まえ、法別表に定める身体障害者の範囲を身体障害者福祉法のそれと一致させるとともに、その確認については原則として手帳で行うものとする一方、

昭和 51 年施行通知に記載されたとおり、法別表に掲げる身体上の障害を有する者の全てが必ずしも手帳の交付を受けているものではないこと等に鑑み、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って行うものとするが、身体障害者手帳を所持しない者については、指定医等による法別表に掲げる身体障害を有するとの診断書(ただし、心臓、じん臓又は呼吸器の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。)であつて、障害の種類及び程度並びに法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものによって確認することとしたものである。

イ 国の行政機関に対する昭和 51 年改正の内容の周知

また、昭和 51 年改正により、身体障害者の範囲を身体障害者福祉法と一致させ、またその確認方法についても、原則として身体障害者手帳によって行うものとされたことを考えれば、改正法の内容については国の行政機関に適切に周知が図られているべきであると考えられる。このため、国の行政機関に対する昭和 51 年改正の内容の周知状況について確認したところ、昭和 51 年施行通知を国の行政機関の障害者雇用担当係に昭和 52 年 1 月 12 日付で事務連絡として送付しており、国の行政機関が改正内容について理解する機会があったことは確認されたが、それ以外の厚生労働省(職業安定局)の対応は不明である。

他方、同時期に発出された「国、地方公共団体等の機関における身体障害者採用計画制度等について」(昭和 51 年 12 月 13 日職発第 548 号労働省職業安定局長通

知)により、国の行政機関における身体障害者の雇用状況を通報させていたところであるが、当該通知には、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に関する記載はなかった。なお、昭和 51 年施行通知については、平成 13 年以降、厚生労働省のウェブサイトから閲覧可能であって、「法令等データベースサービス - 通知検索 -」に掲載されているものである。

また、昭和 51 年施行通知を国の行政機関に対して示したのと同時期に、財務省から労働省(職業安定局)の担当係長へ照会し、産業医に代わるものとして人事院規則に定める健康管理医の診断書を用いることとして差し支えない旨の解釈が示された記録があった。これについては、厚生労働省(職業安定局)においては、特に平成 8 年の労働安全衛生法の改正以降、産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について労働省令で定める要件を備えた者でなければならない(労働安全衛生法第 13 条第 2 項)等の要件を備えることなどから、今般の検証に至るまで、産業医を例外として認めると解釈していたものであり、他方で国の行政機関に向けて健康管理医に係る取扱いについて周知している事実は確認できなかったとの回答であった。

国の行政機関に対する障害者任免状況通報依頼通知に関する経緯

平成 15 年以前の国の行政機関に対する障害者任免状況通報依頼通知には、通報の対象となる障害者についての解説は何ら記載がなかったが、平成 16 年から「2 通報の対象となる障害者について」という項目が追加され、当該項目において「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」という記載が追加された(「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」(平成 16 年 5 月 18 日職高障発第 0518002 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通知。以下「平成 16 年通報依頼通知」という。)) 2イ)。

この記載に関しては、この「原則として」の例外に当たる場合が平成 16 年通報依頼通知を見る限りにおいて明確でなく、多くの国の行政機関において、法別表への該当性の判断について、昭和 51 年施行通知における確認方法に沿わない運用がなされていた。

このため、このような記載が追加された経緯について、厚生労働省(職業安定局)において当時の担当者から聞き取ったところによれば、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(平成 16 年 3 月 26 日職高発第 0326001 号職業安定局長通知)の記載

を参考に、「2 通報の対象となる障害者について」として、「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こと」との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。

また、平成16年通報依頼通知には、知的障害者について、「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（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」とする記述も追加された（平成16年通報依頼通知2口）。

さらに、在職障害者の把握・確認について、国の行政機関における障害者の雇用状況を把握する「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」（平成18年5月19日職高障発第0519002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通知。以下「平成18年通報依頼通知」という。）からは、精神障害者についても、「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。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こととされている。」とする記述が追加された（「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」（平成18年5月19日職高障発第0519002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通知）II2ニ）。この点、精神障害者の対象範囲については、手帳所持者に限ると毎年明確に記述されていたということが出来る。

平成17年改正時のガイドラインの策定及び関連する対応について

ア ガイドラインに対象障害者の範囲を記載した経緯について

平成17年法改正により、精神障害者を実雇用率の算定に加える改正を行った際、併せてガイドラインが策定された。ガイドラインはプライバシーに配慮した障害者の把握・確認方法の規定が目的であるが、対象障害者の範囲についても記載されることとなった。

この経緯については、ガイドラインは、労働政策審議会障害者雇用分科会意見書並びに

衆議院厚生労働委員会附帯決議及び参議院厚生労働委員会附帯決議を踏まえ、「障害者の把握・確認ガイドライン検討会議」を開催し、策定されたものであり、障害を把握する際のプライバシーの配慮の方法について、民間事業主の参考となるものを記載しているが、その前提として、障害者の範囲を改めて示す必要があることから、「制度の対象となる障害者の範囲」を記載した旨の回答があった。

イ ガイドラインの位置づけと国の行政機関への通知状況

このガイドラインについては、「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ついて（通知）」（平成 17 年 11 月 4 日職高発第 1104004 号厚生労働省職業安定局長通知）により、国の行政機関の人事担当責任者宛に通知されている。当該通知の記載によれば、「本ガイドラインは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて民間企業の事業主が行う業務の手續に即して、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、よろしくお願いたします」と記載されている。

ウ 平成 18 年以降の通報依頼及び厚生労働省ウェブサイトにおけるガイドラインの記載

平成 17 年にガイドラインが策定されたことを踏まえ、平成 18 年通報依頼通知に、「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>）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、今に至っている。

このインターネットアドレスにはガイドラインの概要しか掲載されておらず、当該概要には、「対象者の把握・確認方法」や「把握・確認した情報の処理・保管方法」などについて記載されているのみで、障害者雇用率制度の対象となる障害者の範囲に関する記載はない。この点に関して、厚生労働省（職業安定局）において、当時の担当者に聞き取りを行ったところ、「積極的に、ガイドラインの概要しか掲載しないという判断をしたわけではないと考えられる」、また、「平成 17 年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正においては身体障害者の範囲や確認方法について変更がなかったことから、ガイドラインの概要には載せていないのではないか」、「ガイドラインの問題意識は精神障害者のプライバシー保護であるため、ガイドラインの概要は、その内容をメインにまとめたものであった」旨の回答があった。

(略)

平成 30 年通報依頼において「原則として」を削除した理由

平成 16 年から平成 29 年までの通報依頼通知においては、「2 通報の対象となる障害者について」において「原則として」という用語が使用されていたが、「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」(平成 30 年 5 月 31 日職雇障発 0531 第 1 号厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長通知)の「2 通報の対象となる職員について」では、「原則として」という用語を削除している。

具体的には「身体障害者」とは、身体障害者福祉法第 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とされた。

この経緯については、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旨の回答であった。

< 国の調査結果の関係 > 【 P 4 6 ~ 】

(2) 各府省庁人事担当課に関する調査結果

各機関の人事担当課に対しては、各府省庁人事担当課調査（書面）及びヒアリングをおこなった。各府省庁人事担当課調査の集計結果については、参考資料に示すとおりである。

(問題のある取扱いの認識)

まず、今般の事案に係る問題点の整理を選択肢（複数回答）で尋ねたところ、障害者の範囲や障害者であることの確認方法（27 機関）、厚生労働省の通報依頼や制度の周知の方法（20 機関）、障害者雇用率制度に係る法令の理解（18 機関）を選択する行政機関が多かった。

問題点の具体的な整理（自由記述）として選択肢にあるもの以外には以下のような回答があった。

- ・担当者任せにしており、チェック体制がなかった。
- ・長年、同じ手法が担当者間で引き継がれてきたことから、手帳保有を明示的に確認することが必須であるという認識が不足していた。過去に計上していた者について十分な確認をせず引き続き計上していた。
- ・詳細を確認する努力を怠っていた。
- ・担当者が認識を改めるきっかけがなかった。
- ・過去、厚生労働省から特段の指導・指摘を受けていなかった。
- ・誤解のないように、厚生労働省において情報提供や計上支援を丁寧に行っていただけにとありがたかった。

(問題のある取扱いの開始時期)

今般の事案に係る問題点について、過去いつ頃からそのような取扱いが行われていたのか尋ねたところ、確認できないとするもの、不適切計上のなかったもの等 24 機関を除けば、平成 9 年頃以降 4 機関、平成 17 年頃以降 3 機関、平成 20 年頃以降 2 機関などと、いずれにしても長期にわたって多くの行政機関において不適切な実務慣行が継続していたことが推察された。

(法の関連条文についての認識)

法の関係する条文の内容の認識を尋ねたところ、おおむね承知していたとするのが 13 機関、ある程度承知していたとするのが 14 機関、ほとんど知らなかったとするのが 6 機関であった。

（通報の対象となる障害者の範囲の認識）

通報の対象となる障害者の範囲の記載についての、本省（府・庁）人事担当課の認識としては、全て又は一定程度認識していたとするところが大半であったが、身体障害者について、身体障害者手帳の等級によって判断する取扱いは、一部の部局では行われていなかったとするのが 6 機関、行われていなかったとするのが 15 機関となった。

平成 29 年 5 月通知において、身体障害者の範囲について「原則として」とある部分の例外に当たる場合とは、どのような意味であると認識していたか尋ねたところ（複数回答可）、

- ・例外に当たる場合が示されていないことから、幅広いくずれの等級に該当するか判断してよい。（11 機関）
- ・原則として、身体障害者手帳の等級により判断する必要があるが、例外に当たる場合として、客観的な資料によりいずれの等級に該当するか判断してよい。（12 機関）
- ・原則として、身体障害者手帳の等級により判断する必要があるが、例外に当たる場合として、本人の自己申告等によりいずれの等級に該当するか判断してよい。（客観的な資料に基づく必要はない。）（15 機関）

等となった。

（障害者の把握・確認ガイドラインについての認識）

ガイドラインについて参照されていたかとする質問に対しては、平成 30 年再点検において全く又はほとんど修正がなかった機関を中心に 8 機関が「おおむね参照され、ガイドラインに沿った取扱いが行われていた」とする一方、「ほとんど参照されていなかった」とするのが 15 機関、「一部では参照されていなかった」とするのが 10 機関となった。

ガイドラインに沿わない取扱いが行われていた場合、どのような取扱いが行われていたのか、複数回答で尋ねたところ、「障害者手帳等による確認が行われていなかった」とするのが 25 機関、「障害の把握・確認手続で、本人の同意を得ずに情報の取得が行われていた」15 機関、「本人同意のほか、プライバシーに配慮した情報の取得が行われていなかった」14 機関、「障害者手帳の更新や、障害の程度の変化による障害等級の変更を確認していなかった」11 機関、「身体障害者手帳によらない方法として、都道府県知事の定める医師等による診断書・意見書によって確認することができると示されていたが、これに沿わない方法による確認が行われていた」10 機関等となった。

なぜ、ガイドラインに沿わない取扱いが行われたのか、複数回答で尋ねたところ、「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」とされていたことから、法的な義務ではない」11 機関、「平成 29 年 5 月通知において、ガイドラインが添付されておらず、ウェブサイト上で見つからなかった」11 機関、その他（自由記述）が 17 機関となった。

自由記述について、選択肢に掲げるもの以外の回答として以下のようなものがあった。

- ・周知が必ずしも十分とはいえず、対象障害者の範囲についてガイドラインと異なる表現で記載された通報依頼文書が毎年送付されていた。ガイドラインの内容を確認していなかった。
- ・ガイドライン本体や参照すべき事項も具体的に示されなかったことから、参考資料としての位置付けを超えないものと考えられ、その内容が十分に認識されていなかった。
- ・長年にわたり十分な注意が払われることなく作業が行われていた。前の年の報告のやり方を漫然と毎年続けてきたことも一因。

（各機関内部における周知方法）

平成 29 年通報書を作成するにあたって対象者の所属部局・課で対象障害者であるかどうかの判断が行われていた機関は 4 機関であったが、適切な対象障害者の把握・確認方法や対象障害者の算定方法について周知等が行われていたか尋ねたところ、「平成 29 年 5 月通知を転送するなどして依頼し、特段の補足的な周知・説明は行っていなかった」とするところが 2 機関、「積極的に周知・説明を行っていないが、照会のあった部局には随時説明を行った」とするところが 2 機関であった。

（厚生労働省の通報依頼や制度の周知等の対応）

厚生労働省からの通報依頼や通報に関する疑義照会への対応は適切であったか尋ねたところ、8 機関において適切であったと回答し、25 機関において不適切であったと回答した。不適切と回答した場合、どのような対応が行われればよかったと考えているか、自由記述で尋ねたところ、以下のような回答があった。

引き継がれてきた運用ルールのみで対応するのではなく、厚生労働省に運用ルールについて、明確に確認すべきだった。

- ・通報依頼時の説明会の開催や、ガイドラインに沿って適切に手帳情報の確認が行われていることを、厚生労働省側でチェックできる仕組みを設けておくべきであった。
- ・毎年の通報依頼において、手帳の所持等について明示されていれば、手帳の所持を確認しないで報告することは妨げた。
- ・法令上の障害者と通報対象となる障害者に違いがあり、従前の依頼書では「原則として」の記載もあったことから、解釈を誤る可能性があった。
- ・ガイドラインは国の機関を対象に作られているものとの認識はなく、国の機関については、厚生労働省からの通報依頼に基づいて行うものと認識していた。国の機関向けにリバイ

ズするなどして示していただければ良かった。

- ・民間企業と公的機関に対する指導等の取組の違いが、制度の理解の差に繋がったのではないか。

(不適切計上がほとんどなかった機関の対応)

今般の検証においては、平成 30 年再点検で修正が全く必要がなかった又はほとんど修正しなかった機関についても、各府省庁人事担当課調査及びヒアリングを行い、通報を適切に行うようにするための取組や、厚生労働省（職業安定局）の対応の問題点等を聞いたところ、以下のような答えがあった。

- ・障害者の方の確認について、所属任せにするのではなく、人事課において、厚生労働省（職業安定局）の依頼通知文書やガイドラインに沿って、証明書類を持って確認するように徹底していた。（警察庁）
- ・特別のことをしている意識はなく、採用する際に、当然のこととして障害者手帳の確認をしてカウントしている。障害者手帳で確認する以外に例外があることに思い至らず、今回初めて知った。引継ぎでも手帳だといわれた。（公正取引委員会）
- ・以前は法定雇用率を充たしておらず、厚生労働省（職業安定局）から指導されていたため、計画的に障害者を雇用しており、採用する際に手帳を確認している。（原子力規制委員会）
- ・採用に際しては、公募したり、支援団体に依頼して紹介していただいている。原則に対しての例外を自分たちで考えて何かの幅をつくって、そこにカウントしようという発想は最初からない。今回、初めて例外があることを知った。手帳の写しなどは添付してもらい保存してある。（金融庁）
- ・手帳以外のもので障害者であることを立証することのほうが違和感。例えば、身上申告書とか、何でそれが障害者ということ認定する事実になるのかという素朴な疑問がある（公正取引委員会）。

(専用通報窓口に寄せられた通報とその対応)

検証委員会は、今般の事態の検証を進めるために必要となる情報を直接収集するため、本年 9 月 13 日から 9 月 28 日まで、専用通報窓口を設置した。

寄せられた通報（メール）の件数は、14 件である。これらの通報には、ある行政機関の人事担当課が障害者本人の障害者手帳の所持を確認しないまま、障害者としているのではないかなどの情報が含まれ、他の調査結果とあいまって人事担当課の不適切な対応が裏付けることができたものなど、今般の事態の検証に活用された。

< 本調査の原因分析の関係 > 【 P 5 3 ~ 】

第 3 不適切な行為の原因

第 2 の調査結果を踏まえ、検証委員会としては、今般の事案が発生した原因、すなわち、不適切な行為の原因については、厚生労働省（職業安定局）の対応の問題と各行政機関の対応の問題があり、それぞれ以下のとおりであると考えられる。

1 . 厚生労働省（職業安定局）の対応の問題について

(2) 国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心の低さ

今般の事案についての厚生労働省（職業安定局）側における根本的な問題は、制度を所管する官庁であるにもかかわらず、国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心そのものが低かったと言わざるを得ないことにあると考えられる。

厚生労働省（職業安定局）のこれまでの対応の経過を見てみると、昭和 51 年改正により障害者雇用が義務化され、障害者雇用納付金制度の対象となった民間事業主に対する指導に重点が置かれ、他方、国の行政機関については、自主的に適切な対応がなされるであろうという期待があったせいか、毎年の実雇用率の把握は行うものの、各機関の実雇用率が法定雇用率を超えていれば、それ以上に、適切に対象障害者が雇用されているのか、計上されているのかなどの実態把握を行うことについては、ほとんど視野に入っていないかと考えられる。客観的に見ると、障害者雇用納付金制度の対象となっている民間事業主の場合ですら法定雇用率の達成は 50% 程度であるにもかかわらず、法定雇用率が段階的に引き上げられる中において国の行政機関がほぼそれを達成しているということであれば、その違いが何に由来するかについて制度所管官庁としてもっと関心を持ち、実態把握を行い、それを対応につなげるよう考え、努力すべきであったと指摘せざるを得ない。もし、そうであれば、今般判明したような事案は、少なくとも早期に是正することができたのではないかと考えられる。

昭和 51 年改正時の対応について見ると、昭和 51 年改正法により、身体障害者の範囲は、原則として身体障害者手帳、例外として指定医等による診断書等による確認によるものというルール（以下「手帳等により確認するルール」という。）に変更されたが、昭和 51 年改正法以前の国の行政機関における運用の実態が、その改正時に正しい理解の下に新しいルールに従って切り替えられたかどうかについては、十分な資料等は見当たらない。このルール変更の内容の周知方法については、少なくとも昭和 51 年施行通知を周知するた

めの事務連絡が係長名で国の行政機関に発出されていて、一部の機関において正しい理解がなされていた事実は確認できたものの、これ以外に、例えば当時の労働省が説明会を開催するなどして、身体障害者の範囲の確認方法のルールが改められたことを、国の行政機関全般に対して、十分に周知していたかについては、これを裏付ける明確な資料等は見当たらなかった。

実際、厚生労働省（職業安定局）から国の行政機関に対して周知された内容としては、累次の法改正によって新たに精神障害者や知的障害者が対象障害者の範囲に含まれるといったことなどについてはあるものの、対象障害者の確認方法そのものについては、平成 16 年通報依頼通知を除くと、平成 17 年のガイドラインまで、改めて特段の周知がなされた事実は見当たらなかった。

任免状況の毎年の通報依頼についても、平成 15 年の通報からは身体障害者職員名簿が廃止され、その後は、国の行政機関における障害者雇用の実態について、毎年の実雇用率以外の情報はほとんど把握されることなく、今日に至っている。

また、厚生労働省（職業安定局）が、内閣人事局主催の会議に出席するなどして、公務部門における障害者雇用の推進に向けて、各種取組に尽力をしてきたことは理解できるものの、そこでは、障害者雇用の好事例の提供など技術的な説明に重点が置かれていて、それ以上に厚生労働省（職業安定局）の側から、積極的に、各機関の障害者雇用の実態を把握し、それを促進しようとした姿勢をうかがうことはできない。

厚生労働省（職業安定局）においては、このように総じて国の行政機関の対応の実態についての関心が薄く、そのため法定雇用率を達成していない機関に対してその都度指導を行っていたものの、国の行政機関全体の実態を把握しようとする努力がなされなかったことが、国の行政機関に対する制度や改正内容・運用方法等に関する周知・指導等についての周到さを欠いたことの背景にもなったものである。この点が、厚生労働省（職業安定局）側における最も大きな原因であったと指摘される。

（２）平成 17 年のガイドライン発出時における対応の問題

平成 17 年になると、厚生労働省（職業安定局）は、民間事業者向けに、ガイドラインを作成したが、そこでは、身体障害者のみならず、精神障害者や知的障害者の範囲、確認方法も明らかにした上、これを国の行政機関にも通知により送付している。

もっとも、その民間事業者向けのガイドラインを国の行政機関に送付する際の通知の記述

には、「本ガイドラインは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて民間企業の事業主が行う業務の手續に即して、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、よろしく願いいたします。」とあるだけで、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。

そもそも、民間事業主と国の行政機関の間には、産業医の位置付け、採用・雇用等に関するルール、納付金制度等の適用の有無等の様々な違いがあるにもかかわらず、ガイドラインについて国の行政機関向けに所要の手直しを行うことなく、民間事業主向けのものに準じた取扱いを求めるという姿勢は、民間への対応を優先し、結果として、国の行政機関の対応に向き合おうとする積極的な姿勢に欠けるものであったと言わざるを得ない。

(3) 毎年の通報依頼発出時における対応の問題

このようなガイドラインが送付される一方、その前後には、厚生労働省（職業安定局）から国の行政機関に対して、身体障害者の範囲、確認方法について誤解を生じさせかねない記述の通報依頼通知が発出されるようになった。すなわち、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のである。

この毎年発出される通報依頼通知は、各機関の担当者らが通報のための確認作業を行う上で直接参照するものであるということは、厚生労働省（職業安定局）においても、容易に想像がついたはずである。この「原則として」とのみ記載し、例外については何の具体的な記載もしていない不明確な内容の通知を発出し続けたのは、厚生労働省（職業安定局）において、国の行政機関については身体障害者の範囲は手帳等により確認するルールが既に徹底されているであろうという思い込みによるもので、通知文書の内容をきちんと見直すという思いに至らなかったからである。本年の通報依頼においては、この点に気付き、「原則として」を削除し、照会先として厚生労働省（職業安定局）を明示するなどの修正がなされ、明確化が図られたが、もともとこのような記載があれば、少なくとも、この通知内容の解釈に端を発した問題の拡大は防ぐことができたものと考えられる。

加えて、毎年の通報依頼通知の中では、ガイドラインについて、厚生労働省のウェブサイト上における該当インターネットアドレスを紹介した上で、「ガイドラインに従い、適正な取扱い

努められたい」とも記載されていたが、そのインターネットアドレスを開いても、閲覧できるのは、障害者の範囲の記載がない概要版のみで、ガイドライン本文を参照することができない状態になっていたことは、周知の方法として、誠に不適切であった。

(4) 確認資料の保存および引継ぎに対する指導の欠如

国の行政機関における対象障害者の確認資料の保存方法についても、これまで厚生労働省（職業安定局）は各機関に対して、明確な指針を示してこなかった。

この点、民間事業主については、省令によって確認資料の保存義務が明確に定められているのに対し、厚生労働省（職業安定局）における過去の整理の中には、確認資料の保存が義務付けられている「事業主」に国の行政機関が含まれるという解釈をし、少なくとも段階的に指導していく必要があるとの問題意識もあったことがうかがえる一方、現行の運用としては「事業主」に国の行政機関は含まれないとの解釈が示されるに至り、その明確な指針を示してこなかった。

今般の国の行政機関に対する調査により、数多くの機関においては、いったん対象障害者として計上されて対象障害者名簿に登載された職員については、歴代の担当者らの間において、対象障害者として計上される根拠となった確認資料は引き継がれないまま、その名簿のみが引き継がれ、翌年以降の通報の際には、その名簿の記載のみを根拠にして対象障害者として計上されるなどといった実務慣行が長年継続されてきたことが判明した。これらのケースにあっては、当初対象障害者として計上され、名簿に登載された際に、どのような確認資料に基づいて登載されたか判然としなかったものが数多く見受けられた。

国の行政機関における対象障害者の確認資料の保存方法につき、厚生労働省（職業安定局）から各機関に対して指針が示されなかったことが、このような各機関における名簿のみによる引継ぎといった実務慣行の継続を許容する原因の一つになったと考えられる。

2. 各行政機関の対応の問題について

第2の調査結果のとおり、不適切計上がなされていた国の行政機関における対象障害者の範囲やその他不適切計上の内容は様々なものがあるが、総じて、こうした事案が発生した原因としては、対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如、恣意的に解釈された計上基準に基づく曖昧な当てはめ、杜撰とも言える計上の実態が認められ、そして、これらの背景には、法の理念に対する意識の低さが根本にあるものと考えられる。

以下、順次、指摘する。

(1) 対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如

(身体障害者に係る不適切計上について)

ア 対象障害者である身体障害者として計上するためのルールとしては、

法令に基づく別表に掲げる要件の該当性

原則として身体障害者手帳、例外として指定医等の診断書等による確認

の二つが必要とされている。

しかしながら、調査の結果、多くの国の行政機関の担当者らにおいては、これらのルールが正しく理解されていなかったことが判明し、その内訳として、

そもそも法別表の内容を理解していなかったもの

法別表の内容は理解しているとしても、身体障害者の範囲は手帳等により確認するルールの内容を理解していなかったもの (法別表への該当性の根拠は、相当恣意的なものから一定の専門性があるものまで幅がある。)

が認められた。

これらのうち、そもそも、法令に基づく別表の内容を理解していなかったものについては論外であるが、そればかりでなく平成 16 年以降の通報依頼通知にある「原則として」の記載を根拠に、身体障害者の範囲を、手帳等以外の資料によっても確認することが許容されていると理解したり、あるいは、ガイドラインの「努められたい」という記載をもって、各機関の独自の判断に委ねたと理解できるはずもなく、仮に、不明な点があるならば、制度所管官庁である厚生労働省（職業安定局）に問い合わせるなどして適切に対応すべきであった (現に、そのような問合せにより適切に対応した機関がある。)。

(精神障害者に係る不適切計上について)

イ 次に、対象障害者である精神障害者として計上するためのルールを確認すると、法令により、手帳を有している者に限るとされており、かつ、ガイドラインや毎年発出されている通報依頼通知においても、このルールは明記されていた。

しかしながら、調査の結果、手帳を確認しないまま精神障害者として計上していたケースがかなり多く認められ、これらの中には、法令に基づくルールすら理解しておらず、しかも毎年の厚生労働省（職業安定局）の通報依頼通知にも目を通していないといった怠慢さが認められるケースもあった。

(正しい理解に努める姿勢の欠如について)

ウ その一方、第2の調査結果に示すとおり、相対的には少数ではあるものの、適切な対応が行われている機関も確認された。国の行政機関が、民間事業主に率先して障害者の雇用を促進すべきことは、法の理念であり、各機関がそれぞれ負うべき責務である。制度の対象となる障害者の範囲について不分明な点があったとしても、制度を所管する厚生労働省（職業安定局）に問い合わせるなどして、適切な計上方法を確認することは、決して難しいことではない。にもかかわらず、多くの行政機関において、対象障害者の範囲の正しい計上方法等の理解に努める姿勢に欠け、その確認を怠り、障害者の範囲や確認方法を恣意的に解釈して多数の不適切計上を行っていたことは、相対的に少数であるとは言え、障害者の範囲を正しく理解し、適切な報告を行っている機関も存在することにも照らせば、決して弁明が許される事態ではない。

(2) 対象障害者の杜撰な計上について

多くの国の行政機関においては、上記のような対象障害者の計上についての正しい理解が欠如した結果、独自の実務慣行が、安易な前例踏襲により、長年にわたって引き継がれ、相当数の不適切計上が行われてきたものであり、その実態は誠に杜撰としか言いようのないものである。

この独自の実務慣行に基づく杜撰な計上は、多様な方法で行われているが、その特徴として、特定分野の対象障害者を判定する際の恣意的な基準の使用、計上すべきでない職員の計上が掲げられる。

(身体障害者に係る不適切計上について)

ア 身体障害者に係る恣意的な不適切計上の基準を使用する等の事例としては、

法別表の要件につき異なる判断をしていたもの（例えば、視覚障害について、万国式試視力表によって測ったものであって、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいうとされているが、裸眼による測定であると誤解していたもの）

法別表について十分な検討をせず、過去の計上例を参考にするなどして、漫然と当てはめていたもの

身体障害者の範囲は手帳等により確認するルールの理解の欠如により、その確認方法に問題があるもの（例えば、人事記録における自己申告や同僚職員らの供述、視認・観察など、専門的な判断が介在しない担当者の主観的判断等に基づくもの）

などがあるが、いずれも、厚生労働省（職業安定局）の通知の不明確性などのみに起

困するとは言えない極めて不適切な対応であったと言わざるを得ない。

(精神障害者に係る不適切計上について)

イ また、精神障害者に係る不適切計上の事例についても、各機関の担当者らにおいて、長年にわたって、対象障害者を判定するルールが正しく理解されてこなかったことにより、安易な前例踏襲の下、ルールに沿わない恣意的な独自の実務慣行が引き継がれてきたものと認められる。

その具体的なものとしては、精神障害者として計上するに当たって、手帳以外の資料として自己申告に基づく人事調書・身上調書等の人事記録や同僚職員らの供述など、専門的な判断が介在しない担当者の主観的判断等に基づく事例も見受けられ、いずれにしても、前述のとおり法令自体に違反するものであり、極めて不適切な対応であった。

(平成 29 年通報時の不適切計上の方法に特異性が認められる機関)

これまで平成 29 年通報時の不適切計上の全体状況について説明してきたが、その中において、以下の観点からみて、他の機関と比べて特異性が認められる機関をあげることができる。

(略)

上記におけるあまりにも恣意的な障害者区分の当てはめ、在職の有無といった基本中の基本の確認不足、法令の勝手な解釈、特定の障害者区分の著しい偏りなどといった特異な不適切計上の実態を見るならば、長年引き継がれてきたものとの言い訳が許されるはずもなく、歴代の担当者らにおいて、不自然さに気づかず何らその見直しをしない、誠に杜撰な事務処理であったといえ、一部の担当者らに任せきってきた組織運営の問題をも含め、これら国の行政機関において、障害者の雇用促進に向けての真摯な努力がなされてきたかにつき甚だ疑問を抱かざるを得ない。

なお、実務慣行として採用されていた恣意的で不適切な計上基準を用いた選択的選定については、次で指摘する。

(法定雇用率達成に向けた恣意的で不適切な計上基準を用いた選択的選定について)

不適切計上のあった国の行政機関のいずれにおいても、意図的に不適切な対応を行った例は把握していないとの認識である一方、対象障害者として計上していた職員が退職した場合、障害のある職員を新規採用することもあるが、多くの場合、既に雇用されている職員の中から新たに選定して、対象障害者を計上していたことは調査結果から裏付けられる。職員が雇用された後に障害者となるケースはあるものの、その人数は多くはないはずであることも鑑みると、多くの国の行政機関において実務慣行として採用されていた恣意的で不適切な計上基準を用いて、法定雇用率を念頭に置いてそれを充足するため、既に雇用されている職員から新たに選択的に選定して、対象障害者として計上する中で、これまで述べてきたような不適切計上が行われてきたことがうかがえる。

(3) 法の理念に対する意識の低さ

多数の国の行政機関において、対象障害者の正しい計上方法についての理解が欠如し、杜撰な実務慣行が継続してきた背景として、国の行政機関における障害者雇用の促進を実効あらしめようとする基本認識の欠如と法の理念に対する意識の低さをあげなければならぬ。このことが今般の事案が生じた各機関側の根本原因であると考えられる。

具体的には、障害者雇用促進制度において、国の行政機関については、納付金制度等の対象となっている民間事業主の場合と異なり、法定雇用率が達成されていないことが判明してはじめて、障害者採用計画の策定義務が生じ、厚生労働省との協議、厚生労働省からの勧告等の規定が適用される仕組みとなっている。こうした制度の下、各機関においては、専ら法定雇用率を超えることだけを意図したような事務処理に流れやすくなったうえ、制度所管官庁たる厚生労働省による実態把握は形式的なものにとどまり、指導監督等も行われることもないことから、各機関の対応はますます緊張感を欠いたものとなってしまっていたと考えられる。

このように、組織として障害者雇用に対する意識が低く、緊張感に欠ける状況の中で、国の行政機関の人事担当課における障害者雇用についての対応は、組織全体に対するガバナンスが著しく欠如したものとなっており、法定雇用率達成のために、新規に障害者を採用しようという積極的な取組を行うことなく、毎年の通報作業のみが担当者任せで行われる状況となっていたものと推測される。そうした中で、法定雇用率を達成しているとの通報をすることを引き継いできた担当者が、通報作業の事務処理の中でこれを達成させようとするあまり、恣意的に解釈された計上基準により、例えば、既存の職員の中から、対象障害者として選定するなどという、まことに不適切な実務慣行を継続させてきたといえる。

検証委員会としては、一連の調査及びヒアリングを通じ、不適切計上を行った行政機関の多くがこのような不適切な実務慣行を放置し、継続させてきたことが、今般の事案の基本的な構図ではないかとの心証を強く形成するに至った。

< 制度の経緯関係 > 【 P 6 9 ~ 】

第 4 総括

障害者雇用施策の基本は、個人の尊厳の理念に立脚した障害者の社会的自立、すなわち職業を通じての自立であるとされている。

障害というハンディキャップを有する障害者について、その適性と能力に応じた雇用を確保することが特に重要であり、法が障害者の雇用義務を設けているのは、採用自由の原則を超えても就職困難度の高い障害者に対しては、そのような配慮が必要であるという問題意識によるものである。

国の行政機関は、この法の理念を理解し、民間事業主に率先して、障害者雇用に積極的に取り組むべきであることは当然の責務である。

それにもかかわらず、多くの国の行政機関において、障害者雇用を促進する姿勢に欠け、相当数の対象障害者の不適切計上があったことは、極めてゆゆしき事態である。

第 1 から第 3 までを概括し、国の行政機関全体を通観して言うならば、厚生労働省（職業安定局）側の国の行政機関の実態についての関心の低さ、制度改正等を踏まえた障害者の範囲や確認方法等につき周知するに当たっての不手際、それに加えて、各機関側の障害者雇用推進に係る意識の低さ、ルール理解の欠如、杜撰な対応とがあいまって、このような大規模な不適切計上が長年にわたって継続するに至ったものと言わざるを得ない。

検証委員会としては、国の行政機関において、今般の事態を深く反省し、この検証結果を重く受け止め、本来の法の理念に立ち返って、今般判明した不適切計上の再発防止を図ることはもとより、国の行政機関における障害者雇用とその促進の意義の理解普及に向けた施策の推進、適切な障害者雇用に向けての取組のための国の行政機関における障害者雇用の実態把握と指導、国の行政機関における障害者雇用促進に向けた環境の整備など各般の対策を講じられることを望む次第である。

検証の実施方針（事務局たたき台）

1. 実施方針

検証委員会においては、検証項目を整理した上で、教育委員会からの資料提供、関係者への事実確認を行い、その結果に基づき、本事案の経緯について明らかにするとともに、その問題点等について検証・評価を行うことを目的としている。

- 本事案については、複数の部署で事務処理を行っていること、また、対象期間が長期間にわたることから、対象範囲に多数の者が含まれる（ガイドラインが策定前の平成16年度から網羅的に計上すると、150名程度）。他方、障害者雇用に係る事務処理への関与の度合いは個々の者で異なる。

こうしたことから、今後の検証は二段階で実施することとし、

- ・第一段階では、対象に含まれる者全員に書面による確認を行い、
- ・その結果を踏まえて事務処理の関与を精査した上で、対象を絞って第二段階でヒアリングを行う

こととしてはどうか。

検証委員会は、本事案の経緯について第三者による検証を行うことを目的としている性格上、関係者からのヒアリングについては、委員が行うこととしてはどうか

書面による確認及びヒアリングについては、その内容が行政機関の保有する情報の公開に関する法律における非開示事由に該当する情報を含むことも想定される。そのため、非公開で実施し、得られた情報を検証項目毎に整理して、委員会（公開）において、事実認定及びその評価を行うこととしてはどうか。

2. 対象者

以下の要件に該当する者を対象としてはどうか。

- ・対象期間：
ガイドラインの策定前後である過去15年間
- ・書面による確認の対象：
任用関係3課の決裁ルートとして、対象期間における以下～の経験者全員。
教育長
副教育長
部長
任用関係3課を担当する副部長
任用3課の職員（障害者雇用の担当者～課長）
- ・ヒアリングの対象範囲
書面による確認の結果を踏まえて委員長と相談の上、決定する。

障害者雇用検証委員会 委員

氏名	職業等
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 宜成	弁護士

(5 0 音順)

計 3 名

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) 概要

厚生労働省(職業安定局)に対する調査結果

○国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心の低さ

民間事業主に対する指導に重点が置かれ、国の行政機関で適切に対象障害者が雇用されているかの実態把握の努力をしなかった。

○制度改正等を踏まえた障害者の範囲や確認方法等についての対応の不手際

・平成17年のガイドライン発出時における対応の問題

民間事業主向けのガイドラインを、制度の異なる国の行政機関向けに所要の手直しを行うことなく、そのまま送付していた。

・毎年の通報依頼発出時における対応の問題

「原則として」身体障害者手帳により確認と記載するのみで、例外について具体的な記載がないなど不明確な内容の通知を発出し続けた。

・確認資料の保存及び引継ぎに対する指導の欠如

民間事業主には省令に基づく保存義務が明確であったが、国の行政機関には指導しなかった。

・平成26年の独法の虚偽報告事案発生時における対応の問題

独法における障害者雇用状況の虚偽報告事案は、現時点から振り返ると、国の行政機関の実態を確認すべき重要な機会であった。

検証結果

○民間事業主に率先して障害者雇用に積極的に取り組むべきことは当然の責務であるにもかかわらず、多くの国の機関で障害者雇用を促進する姿勢に欠け、相当数の対象障害者の不適切計上があったことは極めてゆゆしき事態。

○厚生労働省(職業安定局)側と各行政機関側の問題があいまって、大規模な不適切計上が長年にわたって継続するに至ったものと言わざるを得ない。

各行政機関に対する調査結果

○対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如

一部適切に対応していた機関もあったが、正しい理解に努める姿勢に欠け、障害者の範囲や確認方法を恣意的に解釈していた。

- [例]・身体障害者は「原則として」障害者手帳により確認することとされているが、例外を厚労省に確認することなく解釈
- ・精神障害者は精神保健福祉手帳を有する者に限る旨、法律上も厚労省からの依頼通知上も明記しているが、手帳によらずに計上

○対象障害者の杜撰な計上

独自の実務慣行を安易な前例踏襲により引き継いでいた。

- [例]・視覚障害を矯正視力でなく、健康診断結果等の裸眼視力で判断
- ・人事記録等の病名等のみで内部機能障害として計上
 - ・精神障害を自己申告に基づく人事記録等で主観的に判断(不適切計上の方法に特異性が認められる国の行政機関)
 - ・うつ病等の精神疾患等を内部機能障害として多数計上(国税庁)
 - ・退職した職員を長年にわたり漫然と多数計上(国交省)
 - ・雇用率算定の除外職員(刑務官等)を多数計上(法務省)
 - ・特定の障害種別を多数計上(視覚障害:総務省・環境省・特許庁・農水省、精神障害:外務省)

○障害者雇用促進法の理念に対する意識の低さ

組織として障害者雇用に対する意識が低く、ガバナンスが著しく欠如。担当者が法定雇用率を達成させようとするあまり、恣意的に解釈された基準により、例えば既存職員の中から対象障害者として選定する等の不適切な実務慣行を継続させてきた。これを放置し継続させてきたことが今般の事案の基本的な構図との心証を強く形成。