

# 神奈川県障がい者雇用検討会検討結果報告書

## － 障がい者雇用率の報告誤りに係る経緯及び原因について －

- 1 障がい者雇用率の報告誤りの概要について
- 2 原因究明について
- 3 再発防止策について

資料 1 障がい者雇用検討会の設置及び運営に関する要綱

資料 2 神奈川県教育委員会障がい者雇用促進検討会議検討結果報告書

## 1 障がい者雇用率の報告誤りの概要について

「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）」（以下、「障害者雇用促進法」という。）は、障がい者の職業の安定を図ることを目的として、法定雇用率を設定し、事業主に対して障がい者の雇用義務を課しており、この雇用義務の達成状況について、毎年 6 月 1 日現在の数値を国（厚生労働省）に報告しなければならないこととなっている。

そうした中、知事部局、教育委員会、警察本部で報告した平成 29 年 6 月 1 日現在の障がい者の数に誤りがあったことが判明した。

まず、知事部局で国に報告した障がい者数は 185 名であったが、このうち 12 名については、厚生労働省の定める「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「厚労省ガイドライン」という。）に則った確認をしておらず、本人の身体状況等で、障がい者雇用者数に計上していたことが判明した。

また、教育委員会で国に報告した障がい者数は 409 名であったが、このうち 132 名については、厚労省ガイドラインに則った確認をしていなかったことが判明した。

さらに、警察本部で国に報告した障がい者数は 38 名であったが、このうち 12 名については、雇用率計算の対象外とされている障がいのある警察官であった。

このように、障がい者の雇用状況報告において、不適切な計上がされていたことを受け、人事事務所管課で構成する「神奈川県障がい者雇用検討会」を設置し、不適切な計上が行われていた経緯と背景、再発防止策の策定、障がい者雇用の促進などについて検討を行い、本報告書を取りまとめた。

### <再点検し報告し直した平成 29 年 6 月 1 日現在の障がい者雇用状況>

	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	不足数
知事部局	2.3%	7,435.0	227.5	3.06%	0.0
教育委員会	2.2%	22,679.0	376.5	1.66%	121.5
警察本部	2.3%	2,118.0	30.5	1.44%	17.5

※ 障害者の数については、短時間勤務職員以外の重度障害者 1 人を 2 人に相当するものとしてダブルカウントし、重度障害者以外の短時間勤務職員については、1 人を 0.5 人に相当するものとしてカウントしており、実障害者数ではない。

## 2 原因究明について

### (1) 知事部局

平成 30 年 8 月 16 日の国の障がい者雇用水増し問題に係る報道を受けて、実態調査を行ったところ、平成 29 年 6 月 1 日時点の国への報告データの中で、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等（以下、「障がい者手帳等」という。）の有無を確認したか不明である職員が 12 名いることが判明した。

その 12 名について、障がい者雇用者数に計上した経過を確認したところ、障がい者手帳等の有無の確認をせず、本人の身体状況等で、障がい者雇用者数に計上しており、厚労省ガイドラインに則っていない不適正な計上であったことが判明した。

障がい者手帳等の有無を確認せず、誤った報告を行った理由については次のとおりである。

- ・ 国への報告は、前年度の対象者名簿の更新を基本に対応しており、職員への周知や確認等について前例踏襲となり、厚労省ガイドラインの内容等をよく確認せずに調査を実施していたこと。（原則、職員全員に周知して報告するという認識の欠如等）
- ・ 人事所管課から各局総務室への照会にあたり、厚労省ガイドラインを参照するように付記していたが、厚労省ガイドラインに記載されている障がい者手帳等の確認を必ず行うこと等の明確な指示をしていなかったこと。
- ・ 厚生労働省の通知（「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））にあった「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」との記載について、例外が認められる余地があるものと誤認し、対象者を拡大解釈していたこと。
- ・ 人事所管課では、各局総務室及び各所属がどのように確認作業をして回答しているのか、職員から同意に基づく申出があったのか、把握していなかったこと。

### (2) 教育委員会

人事所管課において、各所属からの報告に加え、税務情報や退職者情報を含む人事情報等によって、厚労省ガイドラインに則った確認をせず、その時点で障がいがあると考えられる者を計上していた。

こうしたことが行われてきた点については、厚労省ガイドラインへの認識不足、毎年の国の通知の解釈の誤り、前例の踏襲などが背景となっていたと

考えられる。

さらにもう一步掘り下げれば、法定雇用率を下回っていたため、国から勧告を受けたということもあり、その時々、それぞれの担当者や決裁権者である管理職の中に、法定雇用率達成へのプレッシャーがあり、より精緻に人事情報を収集、確認していたことがあげられる。

### (3) 警察本部

元来、警察官は障がい者雇用の対象から除外されているものの、採用後に不慮の病や事故に倒れ、身体に障がいを負った職員は、本来の職務遂行が困難であり、個別の事情を考慮した上で一般職員と同様にデスクワーク中心の職に従事していることから、その事情を踏まえ障害者雇用率に算入したものであるが、警察官の身分は継続しており、本来、計上してはいけなかったものである。

## 3 再発防止策について

### (1) 採用前の確認について

#### ア 障がいのある人を対象とした採用試験の募集時（共通）

募集案内の中に、①国への障害者雇用状況報告制度があること、②合格者にはそのための確認があることを明記する。

#### イ 知事部局

障がいのある人を対象とした採用試験の合格者について、採用意向を確認する書類に、国への障害者雇用状況報告制度があることを明記するとともに、採用前面談において、人事担当者が改めて障害者雇用状況報告制度について説明を行い、本制度の趣旨について理解を得て、その上で、障がい者手帳等の写しの提出を求める。

#### ウ 教育委員会

教員採用試験における障がいのある人を対象とした特別選考受験者については、採用試験時に人事担当者が障がい者手帳等の確認を行う。さらに合格発表後に行われる名簿登載者説明会において、人事担当者が障がいの状況や配置にかかわる配慮内容を確認するとともに、障害者雇用状況報告制度について説明を行う。

障がいのある人を対象とした小中学校事務職員採用試験の合格者については、合格発表後に行われる名簿登載者説明会において、人事担当者が障がい者手帳等の確認を行う。併せて、障がいの状況や配置にかかわる配慮内容を確認するとともに、障害者雇用状況報告制度について説明を行う。

## エ 警察本部

障がいのある人を対象とした警察事務職員採用試験の合格者については、採用前面談において、人事担当者が障がい者の障がい内容等を聞き、個々の事情に応じた適切な配置を実現するとともに、障がい者手帳等の確認と障害者雇用状況報告制度について説明を行い、本制度の趣旨について理解を得る。

### (2) 採用後の確認について

#### ア 知事部局

##### ① 全職員に対して申告を呼びかける場合（この方法を原則とする）

今まで、各局や所属に対応を委ねてきた障がい者雇用状況の確認作業について、厚労省ガイドラインに則り、1年に1回、人事課から、メールの送信や書類の配布等画一的な手段で全職員へ調査の趣旨や実施方法等を周知して調査を行うとともに、前年度と回答状況の異なる職員に対しては確認を行う。

##### ② 個人を特定して確認する場合（この方法はあくまで例外とする）

各所属が、上記で申告した職員以外から障害者としての配慮を求められた場合などについては、各局総務室と連絡を取り合い、厚労省ガイドラインに則った適正な確認を行い、個別に障がい者手帳等の写しの提出を求める。

#### イ 教育委員会

障がい者雇用状況の確認作業については、引き続き、書類の配付等、画一的な手段で全教職員へ調査の趣旨や実施方法等を周知して行うとともに、平成31年6月1日報告においては、厚労省ガイドラインに則った確認を行うとともに、その履行を確実に担保するために、障がい者手帳等の写しの提出を求めるなどの対応を徹底する。

#### ウ 警察本部

全職員に対し、厚労省ガイドラインに則った調査の趣旨や実施方法等をメールや書類の配布等により、周知して確認を行う。

また、前年度と回答状況が異なる場合には、厚労省ガイドラインに則った適正な方法により、個別に障害の程度等を確認する。

### (3) その他、再発防止のための留意事項等

#### ア 知事部局

年1回、人事所管課と各局総務室の人事担当による勉強会（障がい者雇用の意味、障がい者が働きやすい職場とはどういう職場か、個人を特定し

て確認する場合の確認方法等)を開催する。

#### **イ 教育委員会**

働きやすい職場づくりに向けて、障がい者への対応、障がい理解に関する研修を充実させるとともに、ハローワークの職員を講師に招いた「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施する。

#### **ウ 警察本部**

人事所管課による各所属に対する研修等の実施、担当者が対象障がい者の計上について正しい知識を会得できるよう努め、全職員に障がい者雇用への理解を浸透させ、障がい者が働きやすい環境づくりの意識を高める。

警察本部が各所属における対象障がい者の個別の状況及び職場環境に関する要望を把握するとともに、集計の際には、警察本部及び各所属の双方において、対象外の職員が含まれていないかチェックを行う。

#### **(4) 障がい者雇用状況報告時における第三者の確認について**

平成 31 年度以降の報告においては、報告数値の妥当性について、第三者による確認を受ける仕組みを作り、正確な報告に努める。

## 障がい者雇用検討会の設置及び運営に関する要綱

(趣旨)

**第1条** この要綱は、障がい者雇用検討会の設置及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(目的)

**第2条** 障がい者雇用率の国への報告にあたり、適切でない事務処理があったことについて、原因を究明し再発防止策や今後の障がい者雇用のあり方を検討するため、障がい者雇用検討会（以下、「検討会」という。）を設置する。

(検討事項)

**第3条** 検討会は、次の事項を検討する。

- (1) 不適切な計上が行われた経緯と背景の検証に関すること
- (2) 再発防止策の策定に関すること
- (3) 障がい者雇用の促進に関すること

(構成員)

**第4条** 検討会は、座長及び構成員をもって構成する。

- 2 座長は、総務局組織人材部人事課長をもって充てる。
- 3 構成員は、次に掲げる者をもって充てる。

企業庁	企業局総務室管理担当課長
議会局	議会局管理担当課長
教育委員会	教育局総務室管理担当課長 教育局行政部教職員人事課長
警察本部	警務部警務課長

- 4 検討会は、座長が必要に応じて招集し、これを主宰する。
- 5 座長は、必要に応じ、議題等に関係する構成員のみを招集することができる。
- 6 座長は、必要に応じ、関係部局の課長等の出席を求めることができる。
- 7 座長は、あらかじめ指定する者にその職務を代理させることができる。

(庶務)

**第5条** 検討会の庶務は、総務局組織人材部人事課において処理する。

(雑則)

**第6条** この要綱に定めるもののほか、検討会の運営等に関し必要な事項は、座長が別に定める。

### 附 則

この要綱は、平成30年9月5日から施行する。

神奈川県教育委員会障がい者雇用促進検討会議  
検討結果報告書

平成31年 3 月



## <目次>

1	概要	1
2	障がい者雇用状況の報告誤りの原因	1
3	再発防止策	1
4	今後の障がい者雇用への取組	2
	(1) 現状と課題	2
	ア 現状	
	(ア) 障がい者雇用の状況	
	(イ) 職種別の状況	
	(ウ) これまでの障がい者雇用（新規採用）の取組	
	イ 課題	
	(ア) 本県の課題	
	a アンケート結果による課題抽出	
	b 障がいのある教員等へのヒアリング結果による課題抽出	
	(イ) 制度的課題	
	(2) 障がい者雇用促進に向けた取組	5
	ア 採用計画	
	イ 働きやすい職場づくり	
5	今後の予定	7

<資料>

資料1	障がい者雇用に係る制度等の概要	9
資料2	障がい者雇用率報告誤りに係る経緯及び原因等	29
資料3	教員の身体障害者特別選考等の実施状況	36
資料4	その他職員（教員以外）の障がい者採用選考実施状況	37
資料5	教育委員会における障がい者雇用に関するアンケート 調査結果	38
資料6	障がいのある教員等へのヒアリング結果	41
資料7	公立学校施設におけるバリアフリー設備の整備状況	45
資料8	独立行政法人 日本学生支援機構「平成29年度（2017 年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害 のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書」 （抜粋）	46
資料9	障害者採用計画通報書(写) 【平成30年提出】	48
資料10	採用計画（平成32年度まで達成想定）	49
資料11	平成30年度 障がいのある人を対象とした神奈川県職員 採用選考（学校技能員）	50
資料12	各検討組織等の概要	51

## 1 概要

「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）」に基づき、事業主における障がい者の雇用義務の達成状況について、平成29年6月1日現在の国に報告した教育委員会の障がい者数は409人であったが、このうち132人については、厚生労働省の定める「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。）に則った確認をしていなかったことが判明した。

議会における議論や「障がい者雇用検討会」（全庁検討会）、「障がい者雇用促進検討委員会」（第三者による検証組織）等の設置を踏まえ、教育委員会では「神奈川県教育委員会障がい者雇用促進検討会議」を設置し、障がい者雇用の促進及び制度的課題等について検討を行い、本報告書を取りまとめた。（資料12参照）

## 2 障がい者雇用状況の報告誤りの原因

（詳細は資料1及び資料2参照）

- 人事所管課において、各所属からの報告に加え、税務情報や休職者情報を含む人事情報等によって、ガイドラインに則った確認をせず、その時点で障がいがあると考えられる者を計上していた。
- こうしたことが行われてきた点については、ガイドラインへの認識不足、毎年の国の通知の解釈の誤り、前例の踏襲などが背景となっていたと考えられる。
- さらにもう一步掘り下げれば、法定雇用率を下回っていたため、国から勧告を受けたということもあり、その時々、それぞれの担当者や決裁権者である管理職の中に、法定雇用率達成へのプレッシャーがあり、より精緻に人事情報を収集、確認していたことがあげられる。

## 3 再発防止策

平成31年6月1日報告においては、ガイドラインに則った確認を行うとともに、その履行を確実に担保するために、障がい者手帳等の写しの提出を求めるなどの対応を徹底する。

#### 4 今後の障がい者雇用への取組

##### (1) 現状と課題

###### ア 現状

###### (ア) 障がい者雇用の状況

平成30年6月1日現在、教育委員会の障がい者雇用の状況は次表記載のとおり、障がい者数は重度換算（※）345.5人、障がい者雇用率（以下「雇用率」という。）は1.53%であり、法定雇用率の2.40%を下回っており、法定雇用率に対する不足数は196.5人である。

※重度換算：障がいの程度や労働時間により換算した人数

###### (イ) 職種別の状況

その他職員（教員以外）の障がい者数が100人（雇用率4.79%）に対し、教育委員会の教職員の約9割を占める教員の障がい者数が141人（雇用率1.10%）であり、教員の割合は低い状況にある。

	法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数	障がい者数 ( )内は実人数	雇用率	不足数
教員	19,984.0人	220.5 (141) 人	1.10%	
その他職員 (教員以外)	2,607.0人	125.0 (100) 人	4.79%	
計	22,591.0人	345.5 (241) 人	1.53%	196.5人

###### (ウ) これまでの障がい者雇用（新規採用）の取組

###### ①教員（資料3参照）

身体障害者特別選考、大学推薦の身体障害者区分を実施

###### ②その他職員（教員以外）（資料4参照）

「障がいのある人を対象とした神奈川県職員採用選考」の中で、行政事務職員及び公立小中学校事務職員の採用を実施

## イ 課題

### (ア) 本県の課題

#### a アンケート結果による課題抽出

教育委員会において、平成30年10月17日から10月31日まで障がい者雇用に関するアンケート調査を実施した。「神奈川県教育委員会障がい者雇用促進検討会議」（教育委員会内検討会議）において、その結果の分析を行ったところ、次のとおりであった。（資料5参照）

##### ① 障がいのある方が働きやすい職場環境

「施設等のバリアフリー化を推進すべきである」との意見が多数あることから、現状において、主に身体障がい者にとってハード面の整備が十分ではないとの認識があり、一層の整備が求められていると考えられる。（資料7参照）

##### ② 障がいのあることを申し出しやすい職場づくり

「障がいに対する理解や配慮を促進するための意識啓発をすべきである」との意見が多数あることから、心理面の障壁を取り除くための研修等の実施が求められていると考えられる。

##### ③ 障がい者雇用全般

「法定雇用率ありきではなく、教職員の負担という点を含めて働きやすい職場をつくるべきである」との意見がある一方で、「さらに障がい者雇用を促進するべきである」との意見とともに「障がい者が能力や適性を発揮できるような雇用を進めるべきである」との意見があった。

このことから、教職員の意識面を含めて、すべての人が生きがいを持って働けるような職場づくりを進めるとともに、障がい者が能力や適性を発揮できるような雇用を進めていくことが求められていると考えられる。

#### b 障がいのある教員等へのヒアリング結果による課題抽出

平成31年2月に、専門的知見に基づく障がい特性に係る意見を特別支援学校長から聴取するとともに、障がいのある教員（市町村立学校、県立学校）、及び障がい者が配置

されている学校長に対し、実態を把握するために、それぞれ1名からヒアリングを実施したところ、次のとおりであった。（資料6参照）

#### ① 障がい者が働きやすい職場環境

アンケート結果においては「施設等のバリアフリー化を推進すべきである」との意見が多数あったが、障がいのある教員からは、施設面でのバリアフリー化のみならず、視聴覚機器の利用、ICT化は有効との意見があった。

さらに、特別支援学校長からは「ジョブコーチのように専門的な知識を持って、支援をする人の存在が必要となる」「障がいがあることを周囲にオープンにしないと、周囲の理解が得られにくいこともある」との意見があり、また、障がい者が配置されている学校長から「学校現場に障がい者を配置するに当たっては、受け入れ体制があり、周りにフォローする人がいれば課題は感じない」といった意見があったことから、ハード面のみならず、ソフト面において支援員・相談員の配置といったサポート体制の充実が必要であると考えられる。

なお、そうした中、市町村立学校（小学校）教員から「障がい者が担任を持つことは有効である。率先して学級担任を持ち、サポート教員等に補助してもらいながら膨大な事務作業や教材研究、日々の学級経営をしていくスタイルは確立できている。副担任や専科を受け持つよりも自分の力を十二分に発揮できていると感じている。」といった意見があり、サポート教員を活用しつつ、やりがいをもって、いきいきと職務遂行するとともに、十分に能力を発揮している障がいのある教員もいることが伺える。

#### ② 障がい者と接する際の配慮

特別支援学校長からは「それぞれの障がい特性に応じ、コミュニケーションの取り方に配慮が必要」「民間企業からは障がい者を受け入れる際、どのような配慮が必要か、わからないから不安、という意見が多い。管理職以外へも研修は必要である」「管理職としては、どのような配慮が必要かを知るために、ハローワークの出前講義は役立つと思う」との意見があった。これらの意見を踏まえ、その研修内容としては、障がい特性に応じた管理

職以外の教職員への研修、管理職に対するハローワークなど専門機関による研修は有効であると考えられる。

### ③ 障がいへの理解

障がいのある職員から「障がいについて理解してもらうのには時間をかけていくしかない」「障がい者が普通学級におらず、普段接したことがない人が多いことにより、合理的配慮を理解していないのが実態である」との意見があり、心理面の障壁があると感じていることが裏付けられた。

## (イ) 制度的課題

- ガイドラインでは、本人が障がい者雇用状況の報告に利用することに対して同意することが必須であるため、たとえば本人が障がい者手帳等を有していたとしても、同意がなければ雇用率に計上できず、障がい者雇用の実態と乖離するといった障がい者雇用状況報告上の課題がある。
- 教育委員会の教職員は、免許資格職である教員が約9割を占めており、その採用の前提として教員免許の取得が必要であるが、大学等の教員養成機関での障がい者の割合は決して多くないといった構造的な課題がある。（資料8参照）
- その他、今後、検討しなければならない課題としては、市町村立学校教職員の人件費は、県費負担である一方、学校施設整備については市町村負担であり、教員の任用と施設整備がねじれている状況のため、配置にあたって柔軟な対応が難しいといった実態がある。

## (2) 障がい者雇用促進に向けた取組

### ア 採用計画

- 平成30年6月1日現在の雇用率が法定雇用率を下回ったことから、法令等に基づき、平成31年1月1日を始期とし、平成32年12月31日を終期とする障がい者採用計画（以下「採用計画」という。）を作成し、国（神奈川県労働局）へ提出している。（資料9・10参照）
- 具体的な職種については、平成31年度は従来から行ってい

る教員、行政事務職員、小中学校事務職員に加え、新たに学校技能員の採用を予定している。学校技能員については、障がい者の能力や適性を生かす雇用の拡充の検討において、免許・資格が不要であり、幅広く募集ができること、他の職員によるサポートが容易であること、今後、各所属に均等に配置できること等の観点により、採用することとした。（資料11参照）

- 障がい者雇用に係る職種・職域の拡大を図るため、事務補助員や実習助手といった免許資格を必要としない職種・職務等について、引き続き検討することとする。

## イ 働きやすい職場づくり

アンケート結果及び障がいのある教員等へのヒアリング結果を踏まえ、次の具体的な取組について引き続き検討し、平成31年度以降、できるところから速やかに取り組む。

### ① バリアフリー化の推進

- ・エレベーター設置率の向上
- ・障がい者トイレの設置率の向上
- ・支援機器（福祉機器）の整備
- ・視聴覚機器の利用、ICT化の推進

### ② 研修の実施

- ・障がい者への対応、障がい理解に関する研修の充実
- ・ハローワークの職員を講師に招いた「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の実施

### ③ サポート体制等の充実

- ・教育委員会全体を統括する専門職員の設置
- ・支援員・相談員の配置
- ・非常勤配置等の人的配慮



## 5 今後の予定

### ○再発防止策の実施（平成31年6月～）

平成31年6月1日報告においては、ガイドラインに則った確認を確実に担保するために、障がい者手帳等の写しの提出を求めるなどの対応を徹底する。

### ○採用計画の検討（平成31年4月～）

平成31年度は従来から行っている教員、行政事務職員、小中事務職員に加え、新たに学校技能員の採用を予定しているが、今後、障がい者の能力や適性を生かす雇用に係る職種・職域の拡大を図るよう、引き続き検討する。

### ○働きやすい職場づくりの検討（平成31年4月～）

次の具体的な取組について引き続き検討し、できるところから速やかに取り組む。

①バリアフリー化の推進、②研修の実施、③サポート体制等の充実

### ○制度的課題に係る検討（平成31年4月～）

全国に共通する教育委員会固有の制度的課題が存在すると考えられるため、全国都道府県教育長協議会などの場を活用し、各都道府県の課題や取組状況などについて共有するとともに、国への働きかけについても議論していく。



## 障がい者雇用に係る制度等の概要

## 1. 神奈川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（昭和 31 年法律第 162 号）」（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（昭和 23 年法律第 135 号）」（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（政令市である横浜市、川崎市、相模原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

- 神奈川県教育委員会教育局（以下「教育局」という。）の内部組織については、「神奈川県教育委員会教育局組織規則（昭和 28 年 3 月 21 日教育委員会規則第 4 号）」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、人事関係は 2 所属で所掌している）。

担当課	所掌
総務室	事務局職員及び県立学校職員（教職員人事課の所掌に属するものを除く）
教職員人事課	県立学校教職員 市町村立学校教職員

(2) 神奈川県教育委員会における障がい者として報告した職員の  
詳細 (別紙 1 参照)

(3) 障がい者雇用率の推移 (別紙 2 参照)

## 2. 障がい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 (昭和 35 年法律第 123 号)」(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職業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、障がい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)。これに加えて、身体障害者については「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)により、医師の診断書によって確認することもできる(資料2別紙1参照)。

- なお、教育委員会の実雇用率を調査するための障がい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、平成15年度以前の通知では、通報の対象となる障がい者についての具体的な記載はなく、平成16年度以降の通知において、「『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」といった具体的な記載が始まっている。(P13参照)

## 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、精神障がい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、障がい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がい者を対象として、「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」を策定した。

- ガイドラインでは、障がい者の把握・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、次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神奈川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

### 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、神奈川県労働局を經由して厚生労働省から神奈川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、6/5 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こと。

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
- 二 「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こと。

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が変更されている。

- ・ 身体障がい者の定義に係る「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
- ・ 精神障がい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こと。

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こと。

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
- 二 「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)

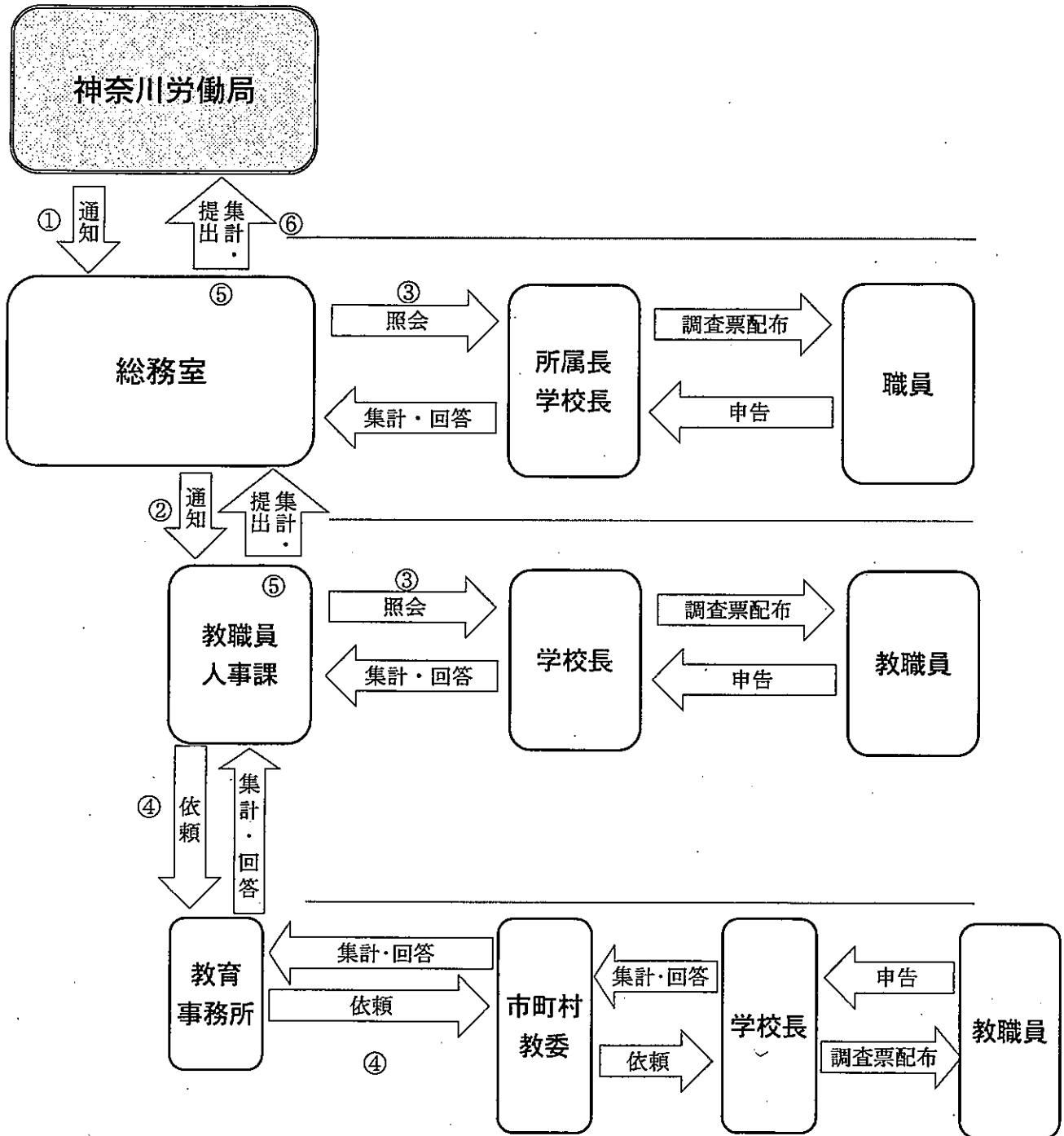
b. 神奈川県教育委員会の対応

(事務の流れの概要)

- 教育委員会では、障がい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 神奈川県労働局からの通知を受け、総務室が文書を収受
  - ② 総務室から教職員人事課に文書の写しを配布
  - ③ 教職員人事課にて起案し、総務室、教職員人事課において、それぞれが所掌する範囲の所属長、学校長に対し、障がい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2課がそれぞれとりまとめ、集計
  - ⑥ 取りまとめた数字を、総務室が神奈川県労働局に提出 (=厚生労働大臣への通報)

(把握・確認に係る具体的対応)

○前記の具体的な事務処理の流れについては、以下の通り。



(厚生労働省、神奈川労働局からの指導)

- 教育委員会の雇用率については、平成18年度～平成21年度、及び平成23年度において、法定雇用率を下回っていたため、厚生労働大臣から計3回、採用計画の適正実施について勧告が行われた。(別紙3参照)

(参照条文)

【「1. 神奈川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、寄宿舍指導員、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、特勤手当（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。

## 神奈川県教育委員会教育局組織規則

（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）第 17 条の規定に基づき、神奈川県教育委員会（以下「教育委員会」という。）の職務権限に属する事項に関する事務を能率的に処理させるにたる事務局の内部組織及びその所掌事務の範囲を明確に定め、もつて責任体制を確立することを目的とする。

（総務室の事務）

第 3 条 総務室においては、次の事務をつかさどる。

（6） 職員の任免、給与、分限、公務災害補償、服務その他の人事及び研修に関すること（教職員企画課及び教職員人事課の所掌に属するものを除く。）。

（教職員人事課の事務）

第 6 条の 2 教職員人事課においては、次の事務をつかさどる。

（3） 教職員の選考、任免、分限、公務災害補償その他の人事に関すること。

## 【「2. 障がい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、職業リハビリテーションの措置その他障害者が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当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理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的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。

神奈川県教育委員会における障がい者として報告した職員の詳細

平成29年6月1日現在

	県立学校教職員										県費負担教職員				計	
	高					小					中		特		定時	
	教員	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)
視覚	4	0	6	1	15	1	1	3	1	0	0	0	0	32	25	7
聴覚	4	1	4	4	14	0	0	2	0	2	1	0	0	34	24	10
音声・言語	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	3	0
肢体	47	1	26	1	5	11	5	14	2	0	0	0	0	112	56	56
内部	8	0	29	1	4	10	5	20	0	0	0	1	0	78	64	14
知的	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
精神	2	1	3	2	2	1	0	6	0	0	0	0	0	16	12	4
計	67	3	69	8	40	26	11	46	3	2	1	1	0	277	184	93

平成30年6月1日現在

	県立学校教職員										県費負担教職員				計	
	高					小					中		特		定時	
	教員	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)	教員	その他職員 (教員以外)
視覚	4	0	6	1	14	0	2	2	2	0	0	0	0	31	22	9
聴覚	4	0	2	3	15	1	0	0	0	2	2	0	0	29	20	9
音声・言語	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	1	2
肢体	50	0	14	2	5	8	4	13	4	0	0	0	0	100	40	60
内部	7	0	23	0	4	8	5	14	1	0	0	0	0	62	49	13
知的	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
精神	3	0	2	2	2	3	0	2	0	0	0	0	0	14	9	5
計	71	0	47	8	40	21	12	31	7	2	2	0	0	241	141	100

26

## 障がい者雇用率の推移

年度	法定雇用率	障がい者雇用率	国からの 適正実施勧告
H18	2.0%	1.36%	
H19		1.45%	勧告
H20		1.46%	勧告
H21		1.74%	
H22		2.02%	
H23		1.65%	勧告
H24		2.01%	
H25		2.2%	2.20%
H26	2.21%		
H27	2.20%		
H28	2.21%		
H29	2.28%⇒1.66% ※		
H30	2.4%	1.53%	

※平成29年6月1日現在の障がい者雇用状況報告については、再点検を実施したことから、「再点検前⇒再点検後」として記載した。

## 国からの適正実施勧告

### 1 概要

- 法定雇用率が未達成の場合、採用計画を作成し、3年間で実施することになり、中間年及び計画終期において、採用計画の実施率が50%未満である場合は「適正実施勧告」を受けることになる。
- また、平成18年10月に厚生労働省から「障害者雇用率達成指導の徹底について」により、未達成機関への指導を強化する旨通知された。
- 平成24年1月から採用計画の作成・実施は、2年間となった。

### 2 県教育委員会への過去の指導状況

平成18年10月から未達成機関への指導を強化する制度改正を受け、県教育委員会は、平成17年6月1日時点の法定雇用率が未達成だったことから、適正実施勧告を受けることとなった。

#### (1) 1回目（平成19年10月30日）

平成18年1月1日を始期とする3年間の採用計画の中間年の実施状況を踏まえ当該計画の実施率が50%未満であったことから発出された。

#### (2) 2回目（平成21年3月27日）

平成18年1月1日を始期とする3年間にわたる採用計画を作成したにもかかわらず、計画終期に当たる平成20年12月31日現在、当該計画を適正に実施していないと認められたことから、当該計画終了後に新たに作成した採用計画を適正に実施し、障がい者の採用を進める旨の勧告が発出された。

#### (3) 3回目（平成24年3月30日）

平成20年6月1日現在、教育委員会に義務付けられている法定雇用率2.0%を達成できていなかったため、平成21年1月1日を始期とする3年間にわたる採用計画を作成したが、計画の終期（平成23年12月末日）現在、適正に実施できなかったことから勧告が発出された。

## 障がい者雇用率報告誤りに係る経緯及び原因等

## 1 国の動向と県の対応

年度	国の動向	県の対応
昭和 35 年 ～ 昭和 50 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働省が「身体障害者の雇用状況調査」を実施。</li> <li>○身体障害者手帳の確認を求め るものではなく、「手帳を有 しない場合は、適宜判断して 障害等級を記入すること」と されており、また、雇用者数 のみの報告であった。</li> </ul>	(障がい者の把握方法は不明)
昭和 51 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障がい者雇用義務制度の創 設。</li> <li>○身体障がい者であることの確 認は、<u>原則として身体障害者 手帳によって行う</u>（※別紙 1 参照）ものとされ「障害者職 員名簿」を作成することとし た。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事所管課からの照会に基づ き、各所属から身体障がい者等 を人事所管課へ報告</li> <li>○人事所管課は各所属からの報告 及び人事情報により「障害者職 員名簿」を更新し、国へ報告。</li> </ul>
平成 15 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「障害者職員名簿」の提出か ら、数値のみの報告に変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「障害者職員名簿」が廃止され たが、調査方法の変更はなし</li> </ul>
平成 18 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成 17 年 11 月に厚生労働省 が「ガイドライン」を作成。</li> <li>○障がい者雇用に係る報告には 本人同意と障がい者手帳等の 確認が必要とした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「ガイドライン」が示された が、調査方法の変更はなし</li> </ul>
平成 19 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○また、平成 18 年 10 月に厚生 労働省から「障害者雇用率達 成指導の徹底について」によ り、未達成機関への指導を強 化する旨通知され、県教委に 対し、平成 19、20、23 年度に 3 回勧告した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「ガイドライン」に基づく各所 属への調査開始。</li> </ul>
平成 24 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>○また、平成 18 年 10 月に厚生 労働省から「障害者雇用率達 成指導の徹底について」によ り、未達成機関への指導を強 化する旨通知され、県教委に 対し、平成 19、20、23 年度に 3 回勧告した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成 23 年度に国から 3 度目の 適正実施勧告が発出されたこ とから、各所属からの報告に加 え、さらに緻密に人事情報の確 認を行い、計上した。</li> </ul>

## 2 不適正計上の原因

### (1) 制度の認識不足

#### ア 厚生労働省の通知における「原則として」の記載

厚生労働省の通知において、平成 15 年までの通知は、通報の対象となる障がい者についての具体的な記載がない。

また、平成 16 年から 29 年までは「通報の対象となる障害者について」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」と記載しており、例外が認められる余地があると誤認し、拡大解釈をしていた。

⇒ 厚生労働省は、障害者雇用義務制度の創設に伴って昭和 51 年 10 月 1 日付けで労働省職業安定局長から各都道府県知事あて発出した「改正身体障害者雇用促進法の施行について」において、例外については、医師の診断書としていることを明記しているとしている（別紙 1 参照）が、それ以降、周知されていない。

ただし、平成 16 年以降の厚生労働省の通知において、知的障がい者、精神障がい者については、「原則として」の記載はなく、拡大解釈の余地はない。

#### イ ガイドラインにおける本人同意

ガイドラインでは、採用後に障がい者を把握・確認する場合には、原則は雇用している労働者全員に対して申告を呼びかけることとし、例外として、個人を特定して照会を行うことができるとしている。

いずれも、本人が障がい者雇用状況報告に利用することに対して同意することが必須であるため、本人が障がい者手帳等を有していたとしても、同意がなければ雇用率に計上することはできないが、障がい者雇用の実態把握を優先し、本人同意に対する認識を欠いていた。

### (2) 当局の意識

#### ア 過去からの引継ぎ

人事情報等によりリストアップされたものについては、毎年度、本人確認等を行うことなく、計上し続けた。

#### イ 障がい者雇用率達成へのプレッシャー

平成 23 年度に 3 度目の国から適正実施勧告が発出されたことから、平成 24 年度の報告以降、人事情報等により把握した障がい者に相当する者のさらなる緻密な把握を図った。



### (3) 障がい者の判断

#### ア 各所属

平成18年以前は、人事所管課担当者からの照会に基づき、身体障がい者等を人事所管課へ報告していた。

平成19年以降は、各所属において、ガイドラインに基づき、全職員に照会を行い、本人が同意した者に障がい者手帳等の有無を確認の上、人事所管課へ報告している。

なお、いずれの時期においても、人事ヒアリングにおいて、本人の身体状況は人事所管課へ報告している。

#### イ 人事所管課

各所属からの報告に加え、人事情報等により障がい者である蓋然性の高い者を把握し、国へ報告していた。平成15年以降は税務情報も利用し、国への報告に計上した。

### 3 障がい者雇用状況報告に利用した人事情報等

#### (1) ヒアリング情報

定期的に各所属長等から所属職員の状況を聴取した情報であり、昇任昇格、人事異動、職員管理等に活用している。

#### (2) 休職、療休情報

各所属が提出した、病気等による休職や療養休暇を取得した者の診断書等の内容から得た情報である。

#### (3) 税務情報

○ 「税務情報」とは、所得税の障がい者控除を行うために職員から申請された電子情報である。人事発令と給与情報は一体不可分であるため、人事所管課は人事給与システムにより人事情報とともに給与情報も管理している。

○ 地方公務員法、教職員等の給与等に関する条例等に基づき人事所管課が「教職員等の給与等に関する事務」を取り扱うために「個人情報事務登録簿」（別紙2参照）により登録している。

○ 当該情報の利用目的としては、「教職員等に給与を支給するため」としている。

- 当該情報を「障がい者雇用状況報告」に利用することについて、平成21年6月に次のとおり確認している。

＜神奈川労働局（障がい者雇用を所管する機関として）＞

所得税の障がい者控除を行うために提出された書類の記載内容を端緒として、本人に障がいの有無を確認することは問題ない。

＜県情報公開課（個人情報保護条例の視点から）＞

個人情報保護条例の視点からは、障がいに関連する個人情報として「教職員等に給与を支給するため」の個人情報事務登録があり、その中に、障がいに関する項目が設定されている。この個人情報項目を端緒として、障がいの有無を確認することは、本来の目的の範囲であり問題ない。

⇒ 上記の回答により、人事所管課から本人へ障がいについて確認することができる情報である以上は、障がい者雇用状況報告にも利用可能な情報であると拡大解釈し、ガイドラインに則った本人同意を得ずに障がい者雇用状況報告へ計上した。

- 当該情報を、障がい者雇用状況報告に利用することについて、人事所管課から、障がい者本人に対し同意を求めることはなかった。
- なお、個人情報保護条例第9条第2項において、「取扱目的以外の目的のために利用し、又は提供することができる」ものとして、第6号「専ら統計の作成又は学術研究の目的のために利用し、又は提供するとき。」が該当するため、利用、提供は可能である。

「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

第2 身体障害者及び重度障害者の範囲

3 身体障害者であることの確認

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、次の(1)及び(2)による医師の診断書によって確認するものとする(別添の「参考身体障害者程度等級表判定基準」を参照のこと)。(略)

- (1) 身体障害者福祉法第15条の規定により都道府県知事の定める医師(以下「福祉法15条指定医」という。なお、身体障害者手帳の交付を受けようとするときは、この医師の診断書を添えて都道府県知事に申請しなければならないこととされている。)又は労働安全衛生法第13条に規定する産業医により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、福祉法第15条指定医によるものに限る。)を受けること。
- (2) (1)の診断書は、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とすること。

(教育委員会)

個人情報事務登録簿

機関コード	040	局名	教育局	所属コード	4001	登録番号	1990- 4001-011	
登録年月日	1990年10月 1日	開始年月日		変更年月日	2018年 2月 26日			
登録主管室課所	教育局総務室							
所管室課所	各課所							
個人情報取扱事務	名 称	教職員等の給与等に関する事務						
	目 的	教職員等の給与等に関する事務を行うため						
	根拠法令等	地方公務員法、教職員等の給与等に関する条例 他2本						
個人情報記録から検索し得る個人の類型		教職員等 の個人情報						
個人情報を取り扱う目的		教職員等に給与を支給するため						
個人情報 の項目名	基本的項目	家庭生活	社会生活	資産・収入	その他の項目			
	<input checked="" type="checkbox"/> 整理番号 <input checked="" type="checkbox"/> 氏名 <input checked="" type="checkbox"/> 性別 <input checked="" type="checkbox"/> 生年月日・ 年齢 <input checked="" type="checkbox"/> 住所・電話 番号 <input type="checkbox"/> 本籍(地)・ 国籍 <input type="checkbox"/> 続き柄 <input checked="" type="checkbox"/> 個人番号	<input checked="" type="checkbox"/> 親族関係 <input type="checkbox"/> 婚姻歴 <input checked="" type="checkbox"/> 家族状況 <input checked="" type="checkbox"/> 居住状況 <input type="checkbox"/> 趣味 <input type="checkbox"/> その他 [ ] [ ]	<input type="checkbox"/> 学業・学歴 <input checked="" type="checkbox"/> 職業・職歴 <input type="checkbox"/> 地位 <input checked="" type="checkbox"/> 資格 <input type="checkbox"/> 成績・評価 <input type="checkbox"/> 賞罰 <input type="checkbox"/> その他 [ ]	<input type="checkbox"/> 資産状況 <input checked="" type="checkbox"/> 収入状況 <input checked="" type="checkbox"/> 納税状況 <input checked="" type="checkbox"/> 取引状況 <input checked="" type="checkbox"/> その他 [給与の級・号 級] [ ] [ ]	<input type="checkbox"/> 意見・要望 <input type="checkbox"/> 相談内容 <input type="checkbox"/> 顔写真 <input type="checkbox"/> その他 [ ] [ ] [ ]			
要配慮個人情 報の取扱い	<input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> (1) 信条 <input type="checkbox"/> (2) 人種 <input type="checkbox"/> (3) 社会的身分 <input type="checkbox"/> (4) 犯罪の経歴 <input type="checkbox"/> (5) 刑事事件に関する手 続 <input type="checkbox"/> (6) 少年の保護事件に関 する手続			<input type="checkbox"/> (7) 犯罪により害を被っ た事実 <input type="checkbox"/> (8) 病歴 <input checked="" type="checkbox"/> (9) 心身の機能の障害 <input type="checkbox"/> (10) 健康診断等の結果 <input type="checkbox"/> (11) 医師等による指導・ 診療・調剤			条例第6 条
	取扱理由	<input checked="" type="checkbox"/> 法令等 <input type="checkbox"/> 犯罪の予防等 <input type="checkbox"/> 審議会意見 [類型 ] [個別]						
		法令等の名称		地方公務員法				
		摘要						
個人情報の収集先 及び収集の方法	<input checked="" type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 本人以外 [根拠; 条例第8条第4項第号] [該当] <input type="checkbox"/> 他の実施機関 <input type="checkbox"/> 国 <input type="checkbox"/> 都道府県 <input type="checkbox"/> 市町村 <input type="checkbox"/> 第三セクター						条例第8 条	

		<input type="checkbox"/> 刊行物等 <input type="checkbox"/> 企業 <input type="checkbox"/> 家族 <input type="checkbox"/> 他の個人 <input type="checkbox"/> その他 他[ ]		
		<input type="checkbox"/> 文書 <input type="checkbox"/> 口頭 <input type="checkbox"/> その他[ ]		
電子計算機処理の有無	<input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> 有	システム名	新人事・給与システム	条例第10条
		オンライン結合による外部提供	<input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> 有[個別6]	
保有個人情報を利用する範囲	<input checked="" type="checkbox"/> 所管室課所のみ <input type="checkbox"/> 所管室課所以外[室課所名 ]			条例第9条・第9条の2
保有個人情報を提供する範囲及び提供する項目名	<input type="checkbox"/> 他の実施機関 <input type="checkbox"/> 国 <input checked="" type="checkbox"/> 都道府県 <input checked="" type="checkbox"/> 市町村 <input checked="" type="checkbox"/> 第三セクター <input type="checkbox"/> 企業 <input type="checkbox"/> 家族 <input type="checkbox"/> 他の個人 <input type="checkbox"/> 報道機関 <input checked="" type="checkbox"/> その他[公立学校共済組合神奈川支部]			条例第9条・第9条の3
	項目名	氏名、性別、生年月日、住所、家族状況、障害状況、取引状況。学校共済については、整理番号、性別、生年月日、年齢、職歴、氏名、住所、収入。		
使用する主な個人情報記録	1 給与関係報告書		4 通勤届(通勤手当認定簿)	
	2 期末・勤勉手当報告書		5 児童手当認定・改定請求書	
	3 扶養控除申告書		6 月額特殊勤務手当整理簿等	
備考	2018.2.26項目名、提供範囲の変更 2012.4.1組織再編に伴う変更 2010.4.1事務移管による変更 2008.4.1組織再編に伴う変更 2006.12.1提供先に他の実施機関を追加 2005.4.1組織改正に伴う所管室課所の変更 2001.4.1変更;オンライン結合による提供(学校共済)開始。			
新簿冊番号:40 ページ:232.016 枝番:				

## 資料3

## 教員の身体障害者特別選考等の実施状況

## 1 教員の身体障害者特別選考

	募集数	応募者数	受験者数	最終合格者数	採用者数	採用者の校種			
						小	中	高	特
平成21年度	10人程度※	17	16	12	10		1	2	7
平成22年度		8	5	2	2		2		
平成23年度		11	8	5	4		3		1
平成24年度		5	5	1	1				1
平成25年度		11	10	5	3			2	1
平成26年度		12	12	3	3			2	1
平成27年度		10	8	2	1			1	
平成28年度		11	10	1	0				
平成29年度		8	7	0	0				
平成30年度		9	9	2					
計					24		6	7	11

※ 採用選考実施年度で集計。採用は翌年度。

## 2 大学推薦(身体障害者)

	募集数	応募者数	受験者数	最終合格者数	採用者数	採用者の校種			
						小	中	高	特
平成21年度	各大学1名程度※	8	8	6	6	1	3		2
平成22年度		5	5	1	1				1
平成23年度		6	6	4	4		2		2
平成24年度		4	4	0	0				
平成25年度		5	5	2	2		1		1
平成26年度		4	4	0	0				
平成27年度		2	2	0	0				
平成28年度		2	2	0	0				
平成29年度		2	2	2	2			1	1
平成30年度	制限無し※	0	0	0	0				
計					15	1	6	1	7

※ 募集人員の全体数に含まれる

※ 採用選考実施年度で集計。採用は翌年度。

その他職員（教員以外）の障がい者採用選考実施状況  
（平成21年度～平成30年度実施分）

区分	選考の 実施年度	募集数	応募者数	受験者数	最終 合格者数	採用者数
行政（総務室所管） ※採用試験は知事と共通 ※募集数のうち、（）内 は教育分 ※採用者数は教育分  ※平成30年度合格者の内 17名が教育分	平成21年度	6 (4)	24	18	6	3
	平成22年度	6 (4)	34	30	6	4
	平成23年度	5 (3)	25	24	4	3
	平成24年度	5 (3)	31	28	5	2
	平成25年度	5 (3)	24	21	2	1
	平成26年度	5 (3)	78	70	5	3
	平成27年度	5 (3)	86	69	5	3
	平成28年度	8 (3)	72	60	7	2
	平成29年度	10 (5)	71	64	9	4
	平成30年度	15 (9)	391	304	23	
計						25
公立小学校等事務	平成21年度	5	24	18	3	3
	平成22年度	5	32	28	5	4
	平成23年度	5	22	22	1	1
	平成24年度	5	28	25	1	1
	平成25年度	5	19	15	1	1
	平成26年度	5	70	62	3	2
	平成27年度	5	66	53	3	3
	平成28年度	5	51	42	1	1
	平成29年度	9	58	53	9	6
	平成30年度	7	346	266	8	
計						22

※ 採用選考実施年度で集計。採用は翌年度。

## 教育委員会における障がい者雇用に関するアンケート調査結果

## 1 目的

教育委員会において障害者雇用促進法に基づく障がい者雇用状況の報告誤りが判明したことを受け、障がい者雇用に関する教職員の意見を把握する。

## 2 実施期間

平成30年10月17日～10月31日

## 3 実施方法

教育委員会事務局等の全職員、県立学校の全教職員、及び市町村教育委員会（政令市を除く）へ回答用紙を配付し、「障がいのある方が働きやすい職場環境」、「障がいのあることを申し出しやすい職場づくり」、「障がい者雇用制度全般」の3項目について、無記名、自由記述方式で実施した。

なお、アンケートの実施にあたっては、教育長名で、今回の障がい者雇用率に関する国への報告誤りについてのお詫び及びこれまでの経緯と、今後の対応方針等について説明する文書を配付した。

## 4 回答数

所属	件数
本庁	15件
出先機関	20件
県立高等学校	150件
県立特別支援学校	58件
市町村教育委員会（政令市除く）	12件
不明※	18件
計	273件

※所属欄（選択式）未記入のため



5 質問項目および結果（上位3項目・複数回答あり）

ア 障がいのある方が働きやすい職場環境

（総回答数：296件）

回答主旨	件数	割合
①施設等のバリアフリー化を推進すべきである	115件	38.9%
②障がいに対する理解や配慮を促進するための意識啓発をすべきである	63件	21.3%
③人員増・業務量削減をすべきである	29件	9.8%

イ 障がいのあることを申し出しやすい職場づくり

（総回答数：179件）

回答主旨	件数	割合
①障がいに対する理解や配慮を促進するための意識啓発をすべきである	82件	45.8%
②人員増・業務量削減をすべきである	23件	12.8%
③-1 既に言いやすい環境である	10件	5.6%
③-2 申出方法の工夫・改善をすべきである	10件	5.6%
③-3 本人の意思次第である	10件	5.6%

ウ 障がい者雇用制度全般

（総回答数：182件）

回答主旨	件数	割合
①法定雇用率ありきではなく、教職員の負担という点を含めて働きやすい職場をつくるべきである	43件	23.6%
②さらに障がい者雇用を促進すべきである	41件	22.5%
③障がい者が能力や適性を発揮できるような雇用を進めるべきである	19件	10.4%

## 6 分析

### ア 障がいのある方が働きやすい職場環境

「①施設等のバリアフリー化を推進すべきである」との意見が多数あることから、現状において、主に身体障がい者にとってハード面の整備が十分ではないとの認識があり、一層の整備が求められていると考えられる。

### イ 障がいのあることを申し出しやすい職場づくり

「①障がいに対する理解や配慮を促進するための意識啓発をすべきである」との意見が多数あることから、心理面の障壁を取り除くための研修等の実施が求められていると考えられる。

### ウ 障がい者雇用制度全般

「①法定雇用率ありきではなく、教職員の負担という点を含めて働きやすい職場をつくるべきである」との意見がある一方で、「②さらに障がい者雇用を促進すべきである」との意見とともに「③障がい者が能力や適性を発揮できるような雇用を進めるべきである」との意見があった。

このことから、教職員の意識面を含めて、すべての人が生きがいを持って働けるような職場づくりを進めるとともに、障がい者が能力や適性を発揮できるような雇用を進めていくことが求められていると考えられる。

## 障がいのある教員等へのヒアリング結果

### 1 目的

教育委員会の約9割を占める教員における障がい者雇用を促進するために、特別支援学校長から専門的知見に基づく障がい特性に係る意見を聴取するとともに、障がいのある教員（市町村立学校、県立学校）、及び障がい者が配置されている学校長に対し、それぞれ1名からヒアリングを実施し、実態を把握する。

### 2 実施時期

平成31年2月

### 3 実施対象者及びヒアリング項目

#### (1) 県立特別支援学校長

- 障がい者と接する際の配慮について
- 障がい者が働きやすい職場環境について

#### (2) 県立高等学校長（教員の障がい者が配置されている学校）

- 教員の障がい者の勤務実態について
- 学校現場における障がい者の配置上の課題について

#### (3) 学校現場において就労している障がい者（教員）

- 学校現場における障がい者が働きやすくなるための条件について
- 施設、設備上の必要な配慮について
- 障がいのあることを申し出しやすい職場づくりについて

### 4 ヒアリング内容

#### (1) 県立特別支援学校長

##### ○障がい者と接する際の配慮について

- ・ 障がい者と接する際には、どんな障がい種であっても、それぞれの特性に応じ、コミュニケーションの取り方に配慮が必要である。
- ・ 民間企業からは障がい者を受け入れる際、どのような配慮が必要か、わからないから不安、という意見が多い。管理職以外へも研修は必要である。
- ・ 管理職としては、どのような配慮が必要かを知るために、ハローワークの出前講義は役立つと思う。

○障がい者が働きやすい職場環境について

- ・ 障がい者を職場に定着させるためには、ジョブコーチのように専門的な知識を持って、支援をする人の存在が必要となる。特例子会社では、仕事の手順をその人に合った方法でわかりやすく提示するなど、働きやすい環境を整える指導員がいるので、そういう人がいた方が良いと思う。
- ・ 障がいがあることを周囲にオープンにしないと、周囲の理解が得られにくいこともある。

(2) 県立高等学校長（視覚障がい者の教員が配置されている学校）

○教員の障がい者の勤務実態について

- ・ 来年度は担任を持つ予定だが、副担任を2人つけようと思っている。
- ・ 運動部など部活もやっている。修学旅行の引率についても引率者を増員すれば対応可能である。

○ 学校現場における障がい者の配置上の課題について

- ・ 配置にあたっては、同教科の先輩が複数いる学校が望ましい。
- ・ 学校現場に障がい者を配置するにあたっては、受け入れ体制があり、周りにフォローする人がいれば課題は感じない。
- ・ 本人が相談しやすい職場であれば働きやすい。

(3) 障がい者（教員）

ア 市町村立学校（小学校 上肢・下肢の著しい機能障害）

○ 学校現場における障がい者が働きやすくなるための条件について

- ・ 障がいの有無にかかわらず副担任をつけることやサポートしてくれる職員をつけることを制度として確立する必要がある。そうすることにより教材研究の時間がとれ、学級担任の働き方改革となる。現状では時間外勤務が多く、年休も取りにくい。年休を取得するのは主に長期休業期間中となっている。

○ 施設、設備上の必要な配慮について

- ・ 現状においても一定程度、配慮はされているが、バリアフリーでない学校もまだまだ多い。小学校において、エレベーターは児童のいたずらや事故防止のために鍵がかかっているため、日常的に利用することはなく、スロープのない場所では階段を自力で昇降している。
- ・ むしろ教室内において授業がしやすい環境を整えることが必要である。黒板に届かないため台を作ったほか、電子黒板等、ICT機器を活用し試行錯誤している。デジタル教科書は1教科につき7万円ほどするため、各学校への配当予算が厳しい中、購入にはハードルが高い。
- ・ 小学校において、低学年は教室移動が少ないが、高学年は教室移動に加え、宿泊学習もあるため、今まで低学年の担任しかもっていない。

○ 障がいのあることを申し出しやすい職場づくりについて

- ・ 日本は、障がい者への接し方、あるいは障がい者側でもどこまで頼ってよいのかといったことについて、不慣れである。障がい者が普通学級にあまり在籍しておらず、普段接したことがない人が多いので、お互いに遠慮してしまうのではないか。
- ・ 育児短時間勤務などの制度を利用し、子育てをしながら職場復帰する教員も多い中、障がい者にもそういった様々な制度があればハードルが下がるのではないか。周囲の頑張りに頼るのではなく、制度的にサポートする必要がある。
- ・ 障がい者が担任を持つことは有効である。率先して学級担任を持ち、サポート教員等に補助してもらいながら膨大な事務作業や教材研究、日々の学級経営をしていくスタイルは確立できている。副担任や専科を受け持つよりも自分の力を十二分に発揮できていると感じている。

## イ 県立学校（高等学校・視覚障がい）

- 学校現場における障がい者が働きやすくなるための条件について
  - ・ 担任を持つと書類のやりとりが増えると思うが、普通の先生より読むのに時間がかかるので不安はある。
  - ・ 今年度はテストをマークシートで行ったが、来年度はサポートの先生に採点してもらえたらライティングの試験を取り入れたいと考えている。
  - ・ 職員への配付資料を電子ファイルで貰えると負担が減る。
- 施設、設備上の必要な配慮について
  - ・ 拡大読書器（拡大鏡）のほか児童・生徒や学習内容を運営・管理するためのソフトウェアなど。生徒に課題を出してスマートフォンから回答できる。担任になると生徒と紙のやりとりが増えるが、紙からPCでデータ化するのは負担と考えている。スマートフォンなどで簡単に宿題が返せれば便利だと思う。
- 障がいのあることを申し出しやすい職場づくりについて
  - ・ 障がいについて理解してもらうのには時間をかけていくしかない。

## 公立学校施設におけるバリアフリー設備の整備状況

## 1 県立高等学校等

## 県立高等学校等施設のバリアフリー設備の整備状況(神奈川県)

平成31年1月1日現在

区分	総学校数 (校)	内バリアフリー設備設置校数 (校)	スロープ等※1 (校)	多目的トイレ		エレベーター			自動ドア等 (校)	その他※2 (校)
				設置済校 (校)	設置済箇所数 (箇所)	設置済校 (校)	設置台数 (台)	校舎・屋内運動場がすべて平屋建 (校)		
高等学校※3	144	140 (97.2%)	119 (82.6%)	120 (83.3%)	364	39 (27.1%)	45	0	22 (15.3%)	124 (86.1%)

※1 スロープ等には車いす用昇降機を含む。

※2 その他の具体例は、点字ブロック、階段手すり等。

※3 中等教育学校を含む。

## 2 市町村立小中学校

## 市町村立小中学校施設のバリアフリー設備の整備状況(神奈川県)

平成31年1月1日現在

区分	総学校数 (校)	内バリアフリー設備設置校数 (校)	スロープ等※1 (校)	多目的トイレ		エレベーター			自動ドア等 (校)	その他※2 (校)
				設置済校 (校)	設置済箇所数 (箇所)	設置済校 (校)	設置台数 (台)	校舎・屋内運動場がすべて平屋建 (校)		
小学校※3	856	854 (99.8%)	760 (88.8%)	794 (92.8%)	2,589	317 (37.0%)	350	0	202 (23.6%)	769 (89.8%)
中学校	411	409 (99.5%)	369 (89.8%)	395 (96.1%)	1,316	159 (38.7%)	177	0	98 (23.8%)	363 (88.3%)
計	1,267	1,263 (99.7%)	1,129 (89.1%)	1,189 (93.8%)	3,905	476 (37.6%)	527	0	300 (23.7%)	1,132 (89.3%)

※1 スロープ等には車いす用昇降機を含む

※2 その他の具体例は、点字ブロック、階段手すり等

※3 義務教育学校を含む

独立行政法人 日本学生支援機構「平成 29 年度（2017 年度）大学、  
短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に  
関する実態調査結果報告書」（抜粋）

## 2. 障害学生数

### (1) 学校種別・課程別

< 概要 >

- 「大学、短期大学及び高等専門学校」の障害学生数は31,204人で、前年度（27,256人）より3,948人の増。
- 全学生（3,198,451人）に占める障害学生の在籍率は0.98%で、前年度（0.86%）より0.12ポイントの増。
- 学校種別で見ると次のとおり。
  - ・「大学」に在籍している障害学生は28,430人で、前年度（24,687人）より3,743人の増。
  - ・「短期大学」は1,434人で前年度（1,411人）より23人の増。「高等専門学校」は1,340人で前年度（1,158人）より182人の増。
- 課程別で見ると次のとおり。
  - ・在籍者が最も多いのは「大学の学部（通学）」の24,535人で前年度（20,974人）より3,561人の増。次いで「大学院（通学）」の2,000人で前年度（1,782人）より218人の増。以下は「大学の学部（通信）」の1,838人で前年度（1,882人）より44人の減。「短期大学の学科（通学）」の1,390人で前年度（1,360人）より30人の増。「高等専門学校の本科（通学）」の1,280人で前年度（1,107人）より173人の増。
  - ・障害学生在籍率が最も高いのは「高等専門学校の本科（通学）」の2.39%で前年度（2.06%）より0.33ポイントの増。

表2 障害学生数 [学校種別・課程別]

区 分		障害学生数 (人)		学生数 (人)		障害学生 在籍率(※) (%)	
大学	学部(通学)	24,535	(20,974)	2,581,815	(2,566,973)	0.95	(0.82)
	学部(通信)	1,838	(1,882)	163,835	(165,387)	1.12	(1.14)
	大学院(通学)	2,000	(1,782)	249,303	(246,663)	0.80	(0.72)
	大学院(通信)	43	(40)	3,923	(4,125)	1.10	(0.97)
	専攻科	14	(9)	1,095	(844)	1.28	(1.07)
	小計	28,430	(24,687)	2,999,971	(2,983,992)	0.95	(0.83)
短期大学	学科(通学)	1,390	(1,360)	119,546	(123,151)	1.16	(1.10)
	学科(通信)	30	(32)	20,366	(20,815)	0.15	(0.15)
	専攻科	14	(19)	1,847	(2,938)	0.76	(0.65)
	小計	1,434	(1,411)	141,759	(146,904)	1.01	(0.96)
高等 専門学校	本科(通学)	1,280	(1,107)	53,600	(53,808)	2.39	(2.06)
	専攻科	60	(51)	3,121	(2,940)	1.92	(1.73)
	小計	1,340	(1,158)	56,721	(56,748)	2.36	(2.04)
計		31,204	(27,256)	3,198,451	(3,187,644)	0.98	(0.86)

※ 障害学生在籍率：障害学生数÷学生数×100(%)



(4) 障害種別・学科(専攻)別 ア 大学

< 概要 >

○大学に在籍している障害学生（28,430人）を学科（専攻）別に見ると、構成比が10%を超えているのは次のとおり。

- ・多い順に「社会科学」6,854人（構成比24.1%）、「人文科学」5,381人（同18.9%）、  
「工学」4,669人（同16.4%）。

表5 障害学生数 [障害種別・学科(専攻)別] (大学)

区分	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健 (医・歯学)	保健 (医・歯学を除く)	商船	家政	教育	芸術	その他	計	
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
視覚障害	盲	27	26	2	13	0	1	12	0	0	6	12	77	176
	弱視	61	148	24	75	7	4	110	1	7	49	18	104	608
	小計	88	174	26	88	7	5	122	1	7	55	30	181	784
言語・聴覚障害	聾	77	140	8	212	5	3	13	0	6	55	20	26	565
	難聴	169	313	43	159	29	29	150	0	42	110	57	83	1,184
	言語障害のみ	5	23	4	10	1	2	9	0	0	7	4	5	70
	小計	251	476	55	381	35	34	172	0	48	172	81	114	1,819
不自由	上肢機能障害	71	110	9	35	7	8	15	0	3	27	15	32	332
	下肢機能障害	164	265	20	88	13	14	85	1	9	57	37	116	869
	上下肢機能障害	150	303	28	53	7	7	39	0	2	29	19	140	777
	他の機能障害	80	147	9	49	6	3	30	0	3	19	19	95	460
	小計	465	825	66	225	33	32	169	1	17	132	90	383	2,438
虚弱・病弱	内部障害等	817	1,304	162	871	231	107	591	0	241	378	190	289	5,181
	他の慢性疾患	589	976	83	676	184	83	476	0	257	407	186	204	4,121
	小計	1,406	2,280	245	1,547	415	190	1,067	0	498	785	376	493	9,302
重複	76	106	5	93	4	2	60	0	5	18	12	54	435	
(発達障害有)	S L D	32	49	3	26	7	1	4	0	0	6	15	10	153
	A D H D	228	216	48	174	45	11	41	0	23	49	94	68	997
	A S D	610	607	188	603	138	26	151	2	29	65	149	178	2,746
	発達障害の重複	110	134	45	133	17	6	28	0	7	20	30	32	562
	小計	980	1,006	284	936	207	44	224	2	59	140	288	288	4,458
精神障害	統合失調症等	179	206	36	108	25	16	45	0	15	28	64	61	783
	気分障害	573	465	85	336	116	83	170	0	42	142	204	192	2,408
	神経症性障害等	726	658	113	485	93	57	158	2	54	140	152	281	2,919
	摂食障害・睡眠障害等	155	160	33	109	46	25	61	0	36	52	41	59	777
	他の精神障害	224	235	54	120	36	13	71	0	32	44	86	78	993
小計	1,857	1,724	321	1,158	316	194	505	2	179	406	547	671	7,880	
その他の障害	258	263	37	241	60	19	110	0	42	113	77	94	1,314	
計	5,381	6,854	1,039	4,669	1,077	520	2,429	6	855	1,821	1,501	2,278	28,430	
構成比 (%)	18.9	24.1	3.7	16.4	3.8	1.8	8.5	0.0	3.0	6.4	5.3	8.0	100.0	

※ 学科（専攻）の分類は、学校基本調査の「学科系統分類表」による。

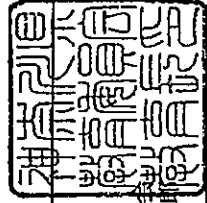
様式第1号の2(第1条関係)(表面)

障害者採用計画通報書(法定雇用率2.4%が適用される教育委員会用)

(日本工業規格A714)

区分	30年		31年		32年		合計	
	採用予定数	30年度末 31年度末 32年度末 見込み 見込み 見込み	採用予定数	31年度末 32年度末 見込み 見込み 見込み	採用予定数	32年度末 33年度末 見込み 見込み 見込み	採用予定数	32年度末 33年度末 見込み 見込み 見込み
③ 職員の総数	28238	28238	1186	28238	1353	28238	2539	
④ 除外職員を除く職員の数	0	28238	1186	28238	1353	28238	2539	
⑤ 法定雇用率	0%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	
⑥ 法定雇用率の算定の基礎となる職員の数	22591	22591	22591	22591	22591	22591	22591	
⑦ 身体障害者、知的障害者及び精神障害者である職員の数	345.5	345.5	39	378.0	174	542.0	213	
⑧ 実雇用率	1.53%	1.53%	1.67%	1.67%	2.40%	2.40%	2.40%	
⑨ 採用予定する職員の数	196.5	196.5	164.0	164.0	0.0	0.0	0.0	

組織の区分	30年度		31年度		32年度		合計	
	採用予定数	30年度末 31年度末 見込み 見込み 見込み	採用予定数	31年度末 32年度末 見込み 見込み 見込み	採用予定数	32年度末 33年度末 見込み 見込み 見込み	採用予定数	32年度末 33年度末 見込み 見込み 見込み
⑩ 除外職員を除く職員の数	0	1186	1353	28238	2539	28238	2539	
⑪ 身体障害者、知的障害者及び精神障害者である職員の数	39	378.0	174	542.0	213	213	213	
⑫ 採用予定する職員の数	164.0	164.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	



神奈川県教育委員会  
教育長 桐谷 次郎

任命者の官職及び氏名  
記名押印又は署名  
教育委員会 教育長 桐谷 次郎

厚生労働大臣殿  
都道府県労働局長殿

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第6条の規定により、上記のとおり通報する。

平成30年11月30日

記入担当者 所属部署名 教育委員会総務室 氏名 折笠 洋平

# 採用計画（平成32年度まで達成想定）

(すべて重度換算後人数)

	平成31年度				平成32年度				小計
	教職員人事課所管		教職員人事課所管		総務室所管	教職員人事課所管		市町村立学校	
	総務室所管	県立学校	市町村立学校	県立学校		市町村立学校			
前年度障がい者数	85.5	147.0	113.0	345.5	113.0	150.0	115.0	378.0	
退職予定の障がい者数※1	△ 2.0	△ 5.0	△ 9.0	△ 16.0	△ 1.0	△ 12.5	△ 6.0	△ 19.5	
新たに本人同意が見込める数※2	1.5	5.0	3.0	9.5	1.5	5.0	3.0	9.5	
採用予定障がい者数	28.0	3.0	8.0	39.0	93.0	77.0	4.0	174.0	
当該年度障がい者数	113.0	150.0	115.0	378.0	206.5	219.5	116.0	542.0	
想定障がい者雇用率※3									2.40%

2年合計で採用すべき障がい者数  
↓

※1 現時点見込み（定年退職および再任用終了者）

※2 過去の実績（平成26年から平成30年までの5年間の平均）

※3 除外率計算後の職員数は平成30年度と同数と仮定（2,591.0人）。法定雇用率2.4%を達成するためには、542人雇用が必要。

平成 30 年度 障がいのある人を対象とした神奈川県職員採用選考  
(学校技能員)

1 主な業務内容

- 校舎、校地の清掃及び美化
- 緑化、樹木の手入れ、除草
- 小破修繕、簡易な製作等
- 冷暖房の準備等

2 受験資格

- (1) 昭和 31 年 4 月 2 日から平成 16 年 4 月 1 日までに生まれた人
- (2) 神奈川県内に在住している人
- (3) 以下のいずれかに該当する人
  - ・身体障害者手帳の交付を受けている人
  - ・都道府県知事又は政令指定都市市長が発行する療育手帳の交付を受けている人
  - ・知的障害者更生相談所、児童相談所、精神保健福祉センター、障害者職業センター、精神保健指定医により知的障害があると判定された人
  - ・精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人
- (4) 地方公務員法第 16 条に該当しない人
  - ・外国籍も受験可能

3 採用予定者数

10 名程度

4 申込者数

92 名 (倍率 9.2 倍)

5 第 1 次選考日

平成 31 年 3 月 17 日 (日)

6 採用予定日

平成 31 年 6 月 1 日

## 各検討組織等の概要

## 1 「神奈川県教育委員会障がい者雇用促進検討会議」（教育委員会内検討会議）

## (1) 目的

神奈川県教育委員会における障がい者雇用の促進及び制度的課題等について検討する。

## (2) 検討事項

- ・ 障がい者雇用の促進方策に関すること
- ・ 障がい者雇用の制度的課題に関すること
- ・ その他障がい者雇用に関すること

## (3) 構成員

教育局総務室長、教育局総務室管理担当課長、教育局行政部教育施設課長、教育局行政部教職員人事課長、教育局インクルーシブ教育推進課長、教育局指導部高校教育課長、教育局支援部特別支援教育課長、県立横浜翠嵐高等学校長、県立保土ヶ谷養護学校長、県央教育事務所長

## (4) 開催状況

第1回（平成30年11月16日）、第2回（平成30年12月7日）  
第3回（平成30年12月21日）、第4回（平成31年1月25日）

## 2 「障がい者雇用検討会」(全庁検討会)

### (1) 目的

障がい者雇用率の国への報告にあたり、適切でない事務処理があったことについて原因を究明し、再発防止策や、雇用主として今後の障がい者雇用のあり方を検討する。

### (2) 検討事項

- ・ 不適切な計上が行われた経緯と背景の検証に関すること
- ・ 再発防止策の策定に関すること
- ・ 障がい者雇用の促進に関すること

### (3) 構成員

総務局組織人材部人事課長、企業局総務室管理担当課長、議会局総務課管理担当課長、教育局総務室管理担当課長、教育局行政部教職員人事課長、警察本部警務部警務課長

### (4) 開催状況

第1回(平成30年9月6日)、第2回(平成30年10月24日)  
第3回(平成30年11月19日)

### 3 「障がい者雇用促進検討委員会」(第三者による検証組織)

#### (1) 目的

「障がい者雇用検討会」で検討した再発防止策などを検証するとともに、地方自治体における障がい者雇用促進に係る制度のあり方を検討する。

#### (2) 検討事項

- ・ 障がい者雇用検討会で検討した再発防止策などの検証
- ・ 地方自治体における障がい者雇用促進に係る制度のあり方の検討

#### (3) 構成員

委員長 眞保 智子 法政大学現代福祉学部教授  
委員 内嶋 順一 弁護士  
委員 伊部 智隆 (社福)神奈川県社会福祉協議会参事

#### (4) 開催状況(協議内容)

第1回(平成30年11月9日)、第2回(平成30年11月27日)  
第3回(平成30年12月26日)、第4回(平成31年1月16日)  
第5回(平成31年2月1日)、第6回(平成31年2月5日)  
第7回(平成31年2月6日)、第8回(平成31年2月22日)  
第9回(平成31年3月22日)

なお、第5回から第7回は、障がいのある方、関係団体へのヒアリングを実施した。