

厚生労働省  
岐阜労働局発表  
平成20年 3月28日

担当	職業安定部職業対策課 課長 山田 均 地方障害者雇用担当官 大野一広 電話：058-263-5563
----	--

**障害者の雇用の促進等に関する法律第39条第2項の規定に基づく  
大垣市に対する適正実施勧告について**

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「法」という。）では、国及び地方公共団体の任命権者に対し、法定雇用率（2.1%）以上の身体障害者又は知的障害者の雇用に義務付けており、法定雇用率を達成していない機関は、障害者採用計画を作成しなければならない（法第38条第1項）ほか、厚生労働大臣（市町村等の任命権者に係るものは、法施行規則第46条第1項の規定により都道府県労働局長）は、特に必要があると認めるときは、当該機関の任命権者に対して、障害者採用計画の適正な実施に関する勧告（適正実施勧告）を行うことができるとされています（法第39条第2項）。

今般、岐阜労働局長（藤井龍一郎）は、始期を平成19年1月1日、終期を同年12月31日とした障害者採用計画により実施してきた岐阜県内の市町のうち、計画の終期に当たる平成19年12月31日現在、当該計画を適正に実施していなかった（別紙の1の基準参照）大垣市（小川敏市長）に対して、本日付けで法第39条第2項の規定に基づき、現在実施している計画（始期平成20年1月1日から終期平成20年12月31日）について適正実施勧告を行いました。

なお、勧告の発出基準及び大垣市の障害者採用計画の実施状況等については別紙のとおりです。

## 1 適正実施勧告の発出基準

## 適正実施勧告の発出基準（19.12.31）

次のいずれかに該当する機関を対象とする。

- a 「障害者採用計画の期間中における実際の新規採用職員数に占める実際の新規採用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数の割合」が、「当該計画における計画期間中の新規採用予定職員数に占める新規採用予定身体障害者、知的障害者又は精神障害者の数の割合」（以下「障害者採用計画の実施率」という。）の50%未満であること
- b 対象となる障害者採用計画期間中の6月1日現在における実雇用率が、当該計画の始期の前年の6月1日現在における実雇用率を上回っていないこと  
ただし、対象となる障害者採用計画期間中における実際の職員の採用数が、計画における採用予定数に比して著しく少なかった機関については、適正実施勧告を行わないものとする。

## 2 大垣市の採用計画の実施状況等

計画期間 平成19年1月1日から平成19年12月31日まで

※採用計画の実施率が35.3%で基準aの50%未満に該当する。

採用計画の終期（19年12月31日現在）の在職状況				採用計画の終期までの実施状況				
算定基礎 職員数	障害者数	実雇用率	不足数	採用予定		採用状況		実施率
				① 職員数	②うち 障害者 数	③ 職員数	④うち 障害者 数	
1,423人	24人	1.69%	5人 (-4人)	110人	9人	104人	3人	35.3%

(注)

$$\textcircled{4} / \textcircled{3}$$

$$(1) \text{ 実施率} = \frac{\textcircled{4}}{\textcircled{3}}$$

$$\textcircled{2} / \textcircled{1}$$

(2) 不足数の（ ）内の数字は18.6.1時点と比べての不足数の増減。

(3) 市町村の19.6.1時点の全国平均及び岐阜県内の平均は、次のとおり。

全国平均実雇用率 2.28%

岐阜県内の平均実雇用率 1.92%

## 3 岐阜県内の市町村における障害者の在職状況（19年6月1日現在）

	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
市町村(教委を含む。)	19,588人	377.0人	1.92%

#### 4 関係条文

##### ○ 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）（抄）

（雇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（委託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（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、第43条第1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（以下「短時間勤務職員」という。）を除く。）であって、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身体障害者又は知的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って政令で定めるものを乗じて得た数（その数に一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、身体障害者又は知的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、身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画を作成しなければならない。

（第2項 略）

（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、勧告することができる。

##### ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号）（抄）

（法第38条第1項の政令で定める率）

第2条 法第38条第1項の政令で定める率は、100分の2.1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っては、100分の2とする。

【参考】◎ 法定雇用率とは

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者である（なお、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる）。

- 民間企業 ……………
  - 一般の民間企業 …………… 1. 8%  
(56人以上規模の企業)
  - 特殊法人 …………… 2. 1%  
〔労働者数48人以上規模の  
特殊法人及び独立行政法人〕
- 国、地方公共団体 …………… 2. 1%  
(48人以上規模の機関)
- 都道府県等の教育委員会 …………… 2. 0%  
(50人以上規模の機関)

(カッコ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。)

- ※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。
- ※ 短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

# 障害者採用計画の適正実施勧告

- 地方公共団体の法第38条の「障害者採用計画」の作成から、法第39条の「計画・実施状況の通報」、「適正実施勧告」に至るまでの流れ

