



厚生労働省岐阜労働局発表  
平成21年3月27日

|        |  |
|--------|--|
| 担<br>当 | 職業安定部職業対策課<br>課長 細江和章<br>地方障害者雇用担当官 松岡章<br>電話 058-263-5563 |
|--------|--|

## 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく岐阜県教育委員会に対する 障害者の雇用促進についての適正実施勧告（厚生労働大臣名）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%。都道府県に置かれる教育委員会及びその他厚生労働大臣の指定する教育委員会にあっては2.0%）以上の身体障害者又は知的障害者の雇用を義務付けており、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）。

本日、厚生労働大臣は、平成18年1月1日を始期とし平成20年12月31日を終期とする障害者採用計画を適正に実施していなかった全国の37都道府県教育委員会に対して、新たに作成した平成21年1月1日を始期とする3年間にわたる障害者採用計画を適正に実施し、障害者の採用を進めるよう、適正実施勧告を行いました。

岐阜県教育委員会においても、これまで独自の採用計画により障害者の採用を進めてきましたが、昨年未までの計画に対する達成状況が十分ではないことから、勧告を受けました（勧告書は岐阜労働局において交付）。

なお、同教育委員会が勧告を受けるのは、平成19年10月31日に続いて2回目です。

【参考】

1 適正実施勧告の発出基準

法定雇用率 2.0% が適用される教育委員会に対する適正実施勧告は、障害者採用計画の終期における実施率が 50% 未満の場合及び障害者採用計画期間の終期における雇用率が、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場合に発出する。

2 岐阜県教育委員会の採用計画の実施状況等

| H20.12.31 現在の在職状況 |       |       |      | 採用計画の実施状況 |        |       |        |      |
|-------------------|-------|-------|------|-----------|--------|-------|--------|------|
| 算定基礎職員数           | 障害者数  | 雇用率   | 不足数  | 採用予定      |        | 採用実績  |        | 実施率  |
|                   |       |       |      | 職員数       | うち障害者数 | 職員数   | うち障害者数 |      |
| 11,672            | 181.0 | 1.55% | 52.0 | 1,280     | 81     | 1,479 | 8.0    | 8.5% |

(注)

$$(1) \quad \text{実施率} = \frac{\quad}{\quad}$$

(2) 都道府県教育委員会の 20.12.31 現在の全国平均は次のとおりです。

雇用率 1.60%

実施率 13.7%

3 岐阜県内の地方公共団体における障害者の在職状況 (20年6月1日現在)

|            | 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  | 雇用率   |
|------------|----------------------|--------|-------|
| 岐阜県(知事部局)  | 5,757人               | 122.0人 | 2.12% |
| 岐阜県警察本部    | 431人                 | 13.0人  | 3.02% |
| 市町村(教委を含む) | 19,356人              | 413.0人 | 2.13% |

#### 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)

(雇用に關する国及び地方公共団体の義務)

第 3 8 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(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 4 3 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 4 3 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關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 3 9 条 (略)

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、その適正な実施に關し、勧告をすることができる。

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つては、100分の 2 とする。

## 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。