

障害者活躍推進計画説明会（北海道地区） 質疑応答 【令和2年2月20日 現在】

		質問内容	回答
1	計画の作成要否、作成単位	<p>常勤職員は在籍しておらず、併任職員のみで構成され、事案が発生したときのみ勤務するといった委員会（公平委員会）においても計画の策定は必要か。</p> <p>具体的には、公平委員会事務局は併任職員3名のみが配置されており、併任職員は通常は市の監査事務局で勤務し、公平委員会の開催が必要となった場合のみ公平委員会事務局職員として勤務する。</p>	<p>厚生労働省本省に確認の上、回答する。</p> <p>【本省回答】※QA集より抜粋</p> <p>法律上、任命権者は、当該任命権者に係る機関に職員が存在する限り、計画を作成する義務があるとも形式的には考えられる。この場合、当該機関の職員には、当該任命権者も含まれると解されることから、国家公務員法第55条及び地方公務員法第6条（同条中の「その他の法令又は条例」を含む。）において想定される任命権者はすべて、計画を作成しなければならないこととなる。</p>
2	計画の作成要否、作成単位	<p>独立した任命権者がいる、複数の市町村にまたがる、一部事務組合や広域連合においても計画の作成は必要か。</p> <p>そもそも、地方公共団体の根拠は何か。</p>	<p>しかし、計画の意義は、任命権者による障害者の人事管理等のPDCAサイクルの確立を通じた障害者の活躍の推進にあることを踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・任命権者に任命される全て又は大半の職員が他の機関と併任を受けており（＝併任を受けていない職員が10人未満であり）、現に障害者を雇用してはいない場合</li> <li>・任命権者に任命される全て又は大半の職員が必要に応じて一時的に任命され、必要がなくなれば解任されており（＝恒常的に任命されている職員が10人未満であり）、現に障害者を雇用してはいない場合（選挙管理委員会を想定）</li> <li>・任命権者に任命される職員（当該任命権者を除く。）が5人未満であり、現に障害者を雇用してはいない場合</li> </ul> <p>には、計画の作成義務はないと実質的に解するのが相当である。</p> <p><b>問2の場合、独立した任命権者がいるならば、作成は必要となる。</b></p> <p><b>なお、計画の作成要否については、上記（QA集より抜粋）もご参照ください。</b></p>
3	計画作成の要否、作成単位	<p>消防長が任命権者である消防本部においては計画の作成が必要であると思料するが、消防本部には障害者任免状況通報で対象外となっている消防吏員しか在籍していないが、計画の作成、公表、見直しは必要となるか。</p> <p>計画を作成した場合においても、内容に変化をつけることは難しいと考えるが如何か。</p>	<p>現在障害のある職員が在籍しておらず、今後採用の見込みもないといった機関においても、合理的配慮の観点といった障害者雇用に関する基本的な知識を身につけることは重要であり、障害のある方の雇用に関する理解を図っていただきたい。</p> <p>御質問の機関においては、計画で必要とされている最小限の項目により計画を作成いただくこととなる。</p>

		質問内容	回答
4	計画作成の要否、作成単位	<p>記載イメージのCの内容までも書けない機関もあると思うが、その様な機関においても計画を作成しなければならないのか。</p> <p>現在、出向職員として係員3名の職場で勤務している。出向であるため人事権はなく、計画を公表する以上、責任のあることを書かなければならず、権限の及んでいない範疇まで計画に載せて公表することはできないと考えるが、その点についてはどのように考えているのか。</p>	<p>御質問のあった出向による職員が3名であり、採用を行っていない機関においても、計画の作成は必要となる。<u>※例外があります。質問1、2を参照願います。</u></p> <p>今後採用の見込みがなくとも、計画を作成いただき、合理的配慮の観点といった障害者雇用に関する基本的な知識を身につけることは重要であり、障害のある方の雇用に関する理解を図っていただきたい。</p> <p>権限が及ばない事項に関しては、今後採用をする見込みがない場合は採用の目標に関しては、「障害者の雇用に関する理解を促進する」といった目標を設定いただいて差し支えない。</p> <p>また、今後採用をする見込みがない場合は、採用に関する取組は計画に書く必要はないが、例えば小規模な機関であれば、所属する市町村の研修を活用して障害者雇用に関する理解を深めるといった、他機関の取組を活用した取組を書く事も可能である。</p>
5	計画作成の要否、作成単位	<p>法定雇用率が2.5%とされる機関では障害者任免状況通報書の報告対象は40人以上の機関となるが、検討段階において、40人以上の機関で任免権者毎に計画を作成するといった検討はされなかったのか。</p>	<p>26ページに掲載しているとおり、障害者雇用促進法第5条では、公的機関を含む「すべての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・・・その雇用の安定を図るよう努めなければならない。」という前提があることから、40人以上に限定するのではなく、すべての任命権者において計画を作成することとしている。</p>
6	計画作成の要否、作成単位	<p>規模の小さな自治体は首長部局で採用を行い、そこからの出向や、あるいは兼務をさせて職員を任命する状況にあり、兼務職員のみ機関や、出向でも期間が短い職員で構成されている機関があるという現状の中で、町としては、各機関の任命権者の連名で一体的に計画を作成した方が実効性のある計画となると考える。</p> <p>障害のある職員も、町内の各機関を異動することから、任命権者毎の計画ができたとしても、実行の段階において、任命権者毎に計画を策定することが障害のある職員にとって良いものになるのかといった疑問がある。</p> <p>一つの自治体で、連名による一つの計画ではなぜだめなのか厚生労働省に伝えていただきたい。</p>	<p>計画は任命権者毎に作成する必要がある。</p> <p>いただいた意見については、厚生労働省本省に伝える。</p> <p>【本省回答】※QA集より抜粋</p> <p>手引きに記載のとおり、連名で計画を作成することは認められないが、計画の作成に係る検討体制に各任命権者及びその障害者等が参画しており、かつ、機関ごとに目標の達成度や取組の実施状況を把握することができる場合など、各機関が自律的に障害者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組むという趣旨に反しないと考えられる場合は、例外として計画を複数機関連名で作成することとしても差し支えない。</p> <p>その場合でも、原則として、複数機関で合算しての目標を設定するのではなく、各機関ごとに目標を設定する必要がある（例外についてはQA集のQ8-7を参照）。</p> <p>また、取組内容については各機関ごとに区分して記載し、実施状況の点検・公表においても、各機関ごとに区分して記載することが必要である。</p>

		質問内容	回答
7	対象となる障害者の範囲	計画の対象となる障害のある職員は、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、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。」と広い範囲に定義された障害をもった職員であるが、障害者雇用率の算定の対象は、手帳を所持する身体障害者、知的障害者、精神障害者という範囲はこれからも継続されるのか。	障害者任免状況通報における障害者雇用率の算定の対象は、計画の対象となる広い範囲の障害のある職員には変わらない。
8	対象となる障害者の範囲	計画の対象となる障害者の範囲について、難病の職員であれば4ページに「心身の機能の障害があるため、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。」と書いてあり、難病の職員で特定疾患の病気を患っている職員で元気に働いている方もいる。 この様な、職業生活に相当の制限を受け、職業生活を営むことが著しく困難という判断ができない方もいると思うが、計画の対象となる障害者の範囲の難病の取扱についてどのように判断すればよいのか伺う。	難病の方においても個別の事案により異なるかと思うが、現在は元気に働いているかもしれないが、病院に行かなければならない、急に体調が悪くなることもあるといったことを周りの方に理解していただくような場面もあると想定されることから、現在は、元気に働いている方でも、計画の対象として盛り込んでいただいても良い。
9	対象となる障害者の範囲	計画で対象とする障害のある職員の範囲は、障害者総合支援法の障害福祉サービス等の対象より広いという理解でよろしいか。	お見込みのとおり。
10	計画の作成等に関する手続き	計画の策定に関し、アンケート調査だけでは不十分であり、アンケート調査を行って、その結果を計画に反映すれば良いという説明がされた。 例えば、計画の策定までの期間が短く、広い意味での障害のある職員の把握が困難な状況において、広く職員に計画の案を周知し、意見を募集して、その結果を計画案に反映させるといった手法であったり、職員団体と障害者関係の団体に計画の方向性を照会するといった方法でも、計画の策定方法として問題ないか。	それぞれの機関において、規模や期間といった制約のある中で、全職員に計画案を照会して、その中で機関として計画に意見を反映できたという判断ができるのであれば差し支えない。
11	計画の作成等に関する手続き	計画の策定が策定期限に間に合わない場合は罰則があるのか。	法律に即していないということになるが、罰則や機関名の公表はない。
12	計画の作成等に関する手続き	計画の実施状況は、任免権者毎に公表が必要か。	任免権者毎に作成し、公表することが必要である。

		質問内容	回答
13	計画の作成等に関する手続き	計画の実施状況の公開にあたっては、目標の達成状況の公表は必須ではないと説明があったが、例えば実雇用率の目標が未達成の場合は、今後も取組を継続しますといった書き方は可能か。	目標の進捗度の公表は必須とされていない。 なお、公的機関の実雇用率は、障害者任免状況通報の結果において公表されている。
14	計画の目標	障害者任免状況通報書の報告対象の自治体であるが、人口及び職員が少なく実雇用率の確保が難しいことから、採用の目標を「障害者雇用の推進に関する理解促進」としたいが如何か。	障害者任免状況通報書を提出している機関においては、採用に関する目標は、法定雇用率の達成や不足数の解消といったことが、一義的な目標となると考える。
15	計画の目標	すべて出向職員で占められており障害者任免状況通報書の報告対象とならない40人未満の議会事務局、選挙管理委員においては、採用に関する目標は、現在障害者の在籍がなく、今後も採用の見込みがないということであれば、不足数ゼロとすることは可能か。	不足数をゼロにするという目標は、法定雇用率に基づき本来雇用すべき障害のある職員の数に不足が生じている場合に、障害者任免状況通報書の報告対象となる機関が設定する目標となる。 御質問にあった職員全員が出向者で占められており、障害のある職員の在籍がなく、かつ今後採用が見込まれない場合であれば、「障害者雇用の推進に関する理解を促進する。」といった定性的な目標でも構わない。
16	取組の内容に関する具体的な事項	理解促進の取組として資料を配布するとあるが、資料を提供いただくことは可能か。	研修資料に関しては、機関毎に想定する課題に合わせた研修を行っていただくこととなり、それぞれの機関にあった資料が必要となることため、当局から提供することはできない。 なお、資料作成の参考として、手引きに掲載しているホームページや、労働局で実施する講座等で配布した資料などを活用いただきたい。
17	その他	法改正に基づいて計画策定を義務化とするならば、障害者に関する業務を所管する部署で保有している情報を計画策定のために使用する目的であれば、情報を共有できるような手段を講じていただきたい。 いま法律で認められているのであれば、それを利用するし、なければ、厚生労働省として計画策定のための支援をしていただきたい。	計画の策定にあたり、情報の共有ができるような法律整備に至っていませんので御理解いただきたい。
18	その他	説明会における質疑応答について公表いただきたい。	質疑応答については、ホームページで公表したい。 取りまとめに時間をいただきたい。