

# 公務部門の障害者職業生活相談員に係る Q A 集

## - 目 次 -

(以下、問1 - 2及び法令等を引用している部分を除き、障害者職業生活相談員は「相談員」と記載する。)

【 1 相談員の趣旨・業務】	1
1 - 1 相談員の具体的業務内容如何。	
1 - 2 基本方針の「相談員」と障害者職業生活相談員の違いは何か。また、障害者職業生活相談員の選任後は基本方針の「相談員」の取扱はどうなるのか。	
1 - 3 相談員の資格要件を満たしている者が、他機関に併任発令をされている場合は、双方の機関において同一の者を相談員として選任(兼任)して良いか。	
1 - 4 相談員の資格要件を満たしている者が、他事業所に併任発令をされている場合は、双方の事業所において同一の者を相談員として選任(兼任)して良いか。	
1 - 5 相談員は、機関と雇用関係がある必要があるか。外部機関に所属する者に謝金を支払い対応してもらうような方法は可能か。	
1 - 6 相談員は、非常勤職員を選任しても問題ないか。	
1 - 7 相談員は、当該事業所に常駐している必要はあるか。	
1 - 8 相談員は、対面相談を行わず、メールや電話のみで相談を行うこととしても問題はないか。	
1 - 9 事業所で勤務する障害者が、障害者であることを職場の同僚に話しておらず、また、障害者であると知られたくない希望がある。当該事業所において相談員を選任したことを周知した場合、本人の希望に反し、当該事業所に障害者がいることが知られてしまう懸念があるが、どうすればいいか。	
【 2 任命権者の責務】	4
2 - 1 選任報告書の提出について、発令の手続きまで必要か。	
2 - 2 小中学校で、県教委が任命する教職員と市教委が任命する教職員がともに勤務している場合の選任義務如何。	
【 3 事業所の単位】	5
3 - 1 省令の規定では、「障害者職業生活相談員を選任する基準となる障害者の数は、五人とすること。」となっているが、事業所の具体的定義如何。	
3 - 2 勤務地が異なる出張所ごとに5人以上の障害者が配置されている場合どのよ	

うに選任すれば良いか。

- 3 - 3 これまでに非常勤職員等の採用がないことから適用事業所番号を有していない事業所は、事業所の規模の大小に関わらず、複数の組織を個別に適用事業所としても判断して問題ないか。
- 3 - 4 雇用保険適用事業所が課や局ごとに登録されている場合、相談員の選任においても、当該課や局単位で1事業所と考えるのか。
- 3 - 5 特例承認を受けている場合でも、5人以上の障害者がいる場合には相談員を選任しなければいけないのか。
- 3 - 6 通報対象外の機関の場合は、障害者が5人以上いたとしても、選任義務の対象外で問題ないか。

**【 4 5人要件】**……………7

- 4 - 1 基準となる障害者の計上方法については、任免状況通報とは別であると考えてよいか。
- 4 - 2 「障害者を5人以上雇用する事業所」の確認にあたっては、当該事業所に勤務する除外職員や週20時間未満の障害者である障害者も参入するか。
- 4 - 3 事業所単位で障害者が4人以下の場合、事業所の労働者規模に関わらず、また、機関全体で障害者が5人を越えていても相談員の選任は不要か。
- 4 - 4 事業所の単位が機関全体であるなどの場合、事業所内に勤務する障害者が5人を大幅に超えているが、相談員の選任は1人のみで問題ないか。

**【 5 講習要件】**……………9

- 5 - 1 本年12月18日・19日に厚生労働省が実施する「国の機関において選任された障害者職業生活相談員向けフォローアップセミナー」の概要如何。国や地公体の職員は受講できるか。本セミナーを受講すれば相談員の資格要件を満たすか。
- 5 - 2 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を国や地公体の職員は受講できるか。
- 5 - 3 相談員に関する講習を来年度実施するそうだが、国や地公体の職員は受講できるか。本講習を受講すれば相談員の資格要件を満たすか。
- 5 - 4 いわゆる「ジョブコーチ養成研修」である、「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者」を支援する者に対する研修(国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成事業)、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「職場適応援助者養成研修」、厚生労働大臣が指定(平成18年厚生労働省告示第382号及び平成27年厚生労働省告示第248号)した民間の研修機関が実施する「職場適応援助者養成研修」を国や地公体の職員は受講できるか。これ

らの研修を受講すれば相談員の資格要件を満たすか。

**【 6 資格要件】**…………… 11

- 6 - 1 選任要件について、短大、専門学校の場合はどの分類に入るか。
- 6 - 2 「障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験」は、具体的にはどのような経験か。例えば、以下に列挙する職員の経験は該当するか。
- 6 - 3 かつて養護学校の校長を経験しており、生徒が就職した後のアフターフォローを行っていた場合、「障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験」に該当するか。
- 6 - 4 自治体の障害者福祉課等に所属しており、住民サービスとして障害者である労働者に対する職業相談を行っていた場合、「障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験」に該当するか。
- 6 - 5 経過措置に規定されている「労務に関する事項の実務に従事した経験」について、施行通知で「人事又は労務の担当者であったと評価できる経験」をいい、「人事担当の部署又は係に属して業務を実施した経験」を含むとあるが、具体的にはどういう経験か。
- 6 - 6 高等学校副校長の実務はあくまで校長の補佐に過ぎない場合でも、「労務に関する事項の実務に従事した経験」に該当するか。
- 6 - 7 暫定措置期間経過後（令和3年4月1日以降）の取扱如何。
- 6 - 8 資格要件で一定期間以上、特定の実務に従事した経験を定めているが、当該期間をどのように把握すればいいか。

**【 7 選任期日】**…………… 15

- 7 - 1 法施行前から5人以上障害者が勤務している機関は、いつまでに相談員を選任する必要があるか。
- 7 - 2 事由が発生した日から3月以内に相談員を選任する必要があるが、選任要件に該当する者がいないなど、選任が間に合わない場合は猶予などをしてもらうことは可能か。
- 7 - 3 省令には「障害者職業生活相談員の選任は、障害者職業生活相談員を選任すべき事由が発生した日から三月以内に行わなければならない」とあるが、この「事由」には、相談員の人事異動及びその後任者の着任は含まれるか。
- 7 - 4 相談員が退職をしてしまった場合には、退職は3月以内に選任する事由に含まれるのか。すぐに後任の相談員が見つかるとは限らないため、猶予をしてほしい。
- 7 - 5 選任報告書の提出はいつまでに行う必要があるか。相談員の選任期日より遅

くなくても問題ないか。

【 8 選任報告】……………17

- 8 - 1 障害者が4人以下の事業所では法令上の選任義務が発生しないが、相談員を選任した場合であっても選任報告書の提出までは不要と解して問題ないか。
- 8 - 2 選任報告書の具体的な記載例を示してほしい。
- 8 - 3 選任報告書について、相談員1人につき1枚の記載が必要であるか。
- 8 - 4 選任報告書の提出について、押印付きの原本の提出が必要か。特に地方機関のとりまとめに時間がかかるので、写しのPDFなど簡易な方法での提出を認めてほしい。
- 8 - 5 選任報告書の宛先は誰を記入すればいいか。
- 8 - 6 国の機関が作成する選任報告書について、出先機関分も本府省でとりまとめ、厚生労働省に提出する必要があるのか。
- 8 - 7 相談員の退職等により解任する場合に届け出の手続きはどのように行えばよいか。また、障害者が退職するなどし、5人を下回った場合、解任しても良いか。この場合に、その後障害者が再び5人を上回った時点で新たに3月以内の選任義務が発生すると解して良いか。
- 8 - 8 選任報告書について、以前送付されたものからの変更点如何。

## 【 1 相談員の趣旨・業務】

問 1 - 1 相談員の具体的業務内容如何。

(答)

障害者雇用促進法に「障害者職業生活相談員を選任し、その者にその勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない」と規定しており、具体的には、その職務は、概ね以下の事項についての相談・指導としている。

(イ) 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること

(ロ) 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること

(ハ) 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること

(ニ) 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること

(ホ) 障害者の余暇活動に関すること

(ヘ) その他障害者の職場適応の向上に関すること

(必要に応じて障害者である職員に対する日常的な相談・指導を担当する各部署の支援担当者からの相談に応じることや、その相談について外部人材につないで助言を求めることを含む。)

問 1 - 2 基本方針の「相談員」と障害者職業生活相談員の違いは何か。また、障害者職業生活相談員の選任後は基本方針の「相談員」の取扱はどうなるのか。

(答)

実質的な役割は同一である。また、法に基づく障害者職業生活相談員を選任・配置した場合、基本方針に基づく相談員の選任・配置は実質的に不要となる。

問 1 - 3 相談員の資格要件を満たしている者が、他機関に併任発令をされている場合は、双方の機関において同一の者を相談員として選任(兼任)して良いか。

(答)

相談員は障害者雇用促進法 79 条第 1 項の規定に基づき、「常時勤務する職員」の中から講習修了者その他有資格者を選任する必要がある。その上で、複数機関で併任がかかっている職員について「常時勤務する職員」かどうかを判断するに当たっては、原則として、その者が生計を維持するのに必要な主たる給与を受ける機関において、当該機関の職員として取り扱う。なお、生計を維持するのに必要な主たる給与を受ける機関についての判断が困難な場合は、共済等の取扱いを行っている機関として取り扱って差し支えない。一方、当該機関以外の機関の「常時勤務する職員」とはならないため、相談員として選任することはできない。

障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引 第 2 の 1 ( 2 ) 口参照

問 1 - 4 相談員の資格要件を満たしている者が、他事業所に併任発令をされている場合は、双方の事業所において同一の者を相談員として選任(兼任)して良いか。

(答)

同一機関内の複数事業所で併任がかかっている職員の場合、原則として、その者が生計を維持するのに必要な主たる給与を受ける事業所においてのみ選任可能とする。当該必要な主たる給与を受ける事業所についての判断が困難な場合は、その者の選択するいずれかの事業所においてのみ選任可能とする。

問 1 - 5 相談員は、機関と雇用関係がある必要があるか。外部機関に所属する者に謝金を支払い対応してもらうような方法は可能か。

(答)

障害者雇用促進法上、「常時勤務する職員」から選任することとされており、当該機関との雇用関係が必要である。

問 1 - 6 相談員は、非常勤職員を選任しても問題ないか。

( 答 )

相談員は、法律上の任用形式及び常勤・非常勤の如何並びに定員内の職員であるか否かを問わないが、「常時勤務する職員」から選任することとされているため、雇入れのときから1年を超えて勤務する者（見込みを含む。）である必要がある。その上で、相談員としての職務を適切に遂行できる者を選任していただきたい。

問 1 - 7 相談員は、当該事業所に常駐している必要はあるか。

( 答 )

必ずしも常駐している必要はないが、相談体制の整備の重要性を踏まえ、週所定労働時間が20時間以上であることが適切である。その上で、相談員としての職務を適切に遂行できる者を選任していただきたい。

問 1 - 8 相談員は、対面相談を行わず、メールや電話のみで相談を行うこととしても問題はないか。

( 答 )

相談体制の整備の重要性を踏まえ、相談をメール・電話のみに限定することは不適切であるが、必要に応じて対面相談することが可能な体制を確保した上で、メール・電話等を併用することは問題ない。その上で、相談員としての職務を適切に遂行できる者を選任していただきたい。

問 1 - 9 事業所で勤務する障害者が、障害者であることを職場の同僚に話しておらず、また、障害者であると知られたくない希望がある。当該事業所において相談員を選任したことを周知した場合、本人の希望に反し、当該事業所に障害者がいることが知られてしまう懸念があるが、どうすればいいか。

( 答 )

相談員を選任した事実や、誰を選任したかということについて、本人の希望に反して必ずしも事業所内に周知をする必要はない。

## 【 2 任命権者の責務】

問 2 - 1 選任報告書の提出について、発令の手続きまで必要か。

(答)

発令までは不要としているが、各機関でご判断いただきたい。なお、厚生労働省の場合は、人事発令までは不要としているが、選任報告書の届出の決裁を各事業所でとっている。

問 2 - 2 小中学校で、県教委が任命する教職員と市教委が任命する教職員がともに勤務している場合の選任義務如何。

(答)

相談員の選任義務は、任命権者ごとに生じるため、異なる任命権者に任命されている職員は別物として取り扱う。当該小中学校で県教委が任命する障害者の教職員が 5 人以上いれば県教委に、市教委が任命する障害者の教職員が 5 人以上いれば市教委にそれぞれ相談員の選任義務が生じる。

なお、仮に市教委の事業所単位が当該小中学校であり、市教委が任命する障害者の教職員が 5 人以上いることにより相談員の選任義務が生じる場合、市教委が任命する教職員の中から相談員を選任することとする。



### 【 3 事業所の単位】

問3 - 1 省令の規定では、「障害者職業生活相談員を選任する基準となる障害者の数は、五人とすること。」となっているが、事業所の具体的定義如何。

(答)

「事業所」とは、一つの経営組織として有機的に関連して行われる一体的な経営活動が行われる施設又は場所をいい、雇用保険制度における「適用事業所」と同様の考え方である。

原則として、非常勤職員について公共職業安定所に提出している雇用保険適用事業所設置届に記載している「事業所」であり、以下 URL で概ね検索可能。

[https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/daijin/hoken/980916\\_1a.htm](https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/daijin/hoken/980916_1a.htm)

事業所の単位については、機関内に複数の事業所が存在する場合もあれば、機関全体で一の事業所である場合もある。物理的に離れた出先機関がある場合についても、出先機関が独立して事業所となる場合もあれば、本部と出先機関をまとめて一の事業所である場合もある。

問3 - 2 勤務地が異なる出張所ごとに5人以上の障害者が配置されている場合どのように選任すれば良いか。

(答)

法令上は5人以上の障害者が勤務する事業所ごとに1人を選任することとなっているため、各出張所がそれぞれ事業所に該当するのであれば、当該出張所に1人ずつ配置することが求められるが、本局及び各出張所を合わせて一の事業所なのであれば、本局に1人配置すれば足りることとなる。

後者の場合でも、障害者が相談しやすい環境を確保するという観点から、事業所の規模、障害者数、障害の種類等に応じて相談員を複数選任することが望ましく、例えば、勤務地が異なる出張所ごとに5人の障害者が配置されているのであれば、各出張所において少なくとも1人選任することが望ましい。

問3 - 3 これまでに非常勤職員等の採用がないことから適用事業所番号を有していない事業所は、事業所の規模の大小に関わらず、複数の組織を個別に適用事業所としても判断して問題ないか。

(答)

他の適用事業所番号を有している事業所の単位や、「一つの経営組織として有機的に相関連して行われる一体的な経営活動が行われる施設または場所」という考え方を参考に、各事業所の大小問わず、適用事業所の単位を判断していただきたい。

(その結果として、1任命機関に1つのみの事業所となることも、複数の事業所となることも想定される)

上記のとおり定めた事業所の単位毎に、それぞれ勤務する障害者が5人以上いる場合のみ選任義務がかかる。

問3 - 4 雇用保険適用事業所が課や局ごとに登録されている場合、相談員の選任においても、当該課や局単位で1事業所と考えるのか。

(答)

貴見のとおり、課や局単位でも適用事業所単位での選任となる。

問3 - 5 特例承認を受けている場合でも、5人以上の障害者がいる場合には相談員を選任しなければいけないのか。

(答)

貴見のとおり。

問3 - 6 通報対象外の機関の場合は、障害者が5人以上いたとしても、選任義務の対象外で問題ないか。

(答)

通報対象外の機関であっても、障害者が5人以上いる場合には、選任義務の対象となる。

#### 【 4 5人要件】

問4 - 1 基準となる障害者の計上方法については、任免状況通報とは別であると考  
えてよいか。

(答)

相談員の選任義務が発生する事業所は、障害者を5人以上雇用する事業所であ  
り、「5人」の計上は実人員で行い、重度かどうかや短時間であるかどうかは考  
慮しない。

問4 - 2 「障害者を5人以上雇用する事業所」の確認にあたっては、当該事業所に  
勤務する除外職員である障害者や週20時間未満の障害者も参入するか。

(答)

相談員の選任義務が発生する事業所は、障害者を5人以上雇用する事業所であ  
り、「障害者」には除外職員や週20時間未満の障害者である障害者も含まれる。

問4 - 3 事業所単位で障害者が4人以下の場合、事業所の労働者規模に関わら  
ず、また、機関全体で障害者が5人を越えていても相談員の選任は不要か。

(答)

法令上は5人以上の障害者が勤務する事業所ごとに1人を選任することとなっ  
ているため、この場合、選任義務は課せられない。

ただしその場合であっても、障害者の有する能力を正當に評価し、適正な雇用  
管理を行うように努めることは必要。

問4 - 4 事業所の単位が機関全体であるなどの場合、事業所内に勤務する障害者が5人を大幅に超えているが、相談員の選任は1人のみで問題ないか。

(答)

施行通知に記載のとおり、法令上の義務としては、1人の相談員の選任で問題ないが、障害者が相談しやすい環境を確保するという観点から、事業所の規模、障害者数、障害の種類等に応じて相談員を複数選任することが望ましく、例えば、各事業所内の各部局（勤務する障害者が5人以上）においても少なくとも1人以上選任することが望ましい。

なお、同一事業所内に物理的に隔たっている出先機関が複数含まれているなどの場合、障害者が相談しやすい環境を整備する観点から、事業所の規模、障害者数、障害の種類等に応じて相談員の配置以外についても必要な配慮をしていただきたい。

## 【 5 講習要件】

問5 - 1 本年 12 月 18 日・19 日に厚生労働省が実施する「国の機関において選任された障害者職業生活相談員向けフォローアップセミナー」の概要如何。国や地公体の職員は受講できるか。本セミナーを受講すれば相談員の資格要件を満たすか。

(答)

本セミナーは、相談員の役割や障害特性など、「障害者の職業生活全般にわたる相談、指導に関する基礎的な知識」を習得するための研修で、国の職員のみ受講可能。本セミナーは補足的なものであり、本セミナーを受講しても相談員の資格要件を満たすことにはならない。

問5 - 2 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を国や地公体の職員は受講できるか。

(答)

国・地公体の職員いずれも受講不可。

なお、当該国・地公体に所属する以前に当該講習を修了したことがある者は相談員の資格要件を満たす。

問5 - 3 相談員に関する講習を来年度実施するそうだが、国や地公体の職員は受講できるか。本講習を受講すれば相談員の資格要件を満たすか。

(答)

厚生労働省（都道府県労働局）において、国及び地公体の職員を対象とした「障害者職業生活相談員資格認定講習」（1～2日間）を令和2年度から全国で実施する予定。当該講習を受講すれば、相談員の資格要件を満たす。

問5 - 4 いわゆる「ジョブコーチ養成研修」である、

「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者」を支援する者に対する研修(国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成事業)、

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「職場適応援助者養成研修」、

厚生労働大臣が指定(平成18年厚生労働省告示第382号及び平成27年厚生労働省告示第248号)した民間の研修機関が実施する「職場適応援助者養成研修」

を国や地公体の職員は受講できるか。

これらの研修を受講すれば相談員の資格要件を満たすか。

(答)

は国の職員のみ受講可能。 は国・地公体の職員いずれも受講不可。 は有償となるが、国・地公体の職員いずれも受講可能。

なお、受講不可の研修であっても、現在所属する国・地公体で勤務する以前に当該研修を修了したことがある者は、障害者雇用促進法施行規則第39条第5号「前各号に掲げる者に準ずる者」に該当するものとして、相談員の資格要件を満たす。

## 【 6 資格要件】

問6 - 1 選任要件について、短大、専門学校の者はどの分類に入るか。

(答)

短大は学校教育法上第1条に規定する大学に含まれるが、専門学校は大学に含まれない。

問6 - 2 「障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験」は、具体的にはどのような経験か。例えば、以下に列挙する職員の経験は該当するか。

(答)

「障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験」は、相談員の職務( )に相当するものを想定している。

( ) 相談員の職務は、概ね次のような事項について障害者から相談を受け、又はこれを指導することにある。(出典：厚生労働省職業安定局「障害者職業紹介業務取扱要領」(平成31年4月)

- (イ) 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
  - (ロ) 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること
  - (ハ) 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること
  - (ニ) 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
  - (ホ) 障害者の余暇活動に関すること
  - (ヘ) その他障害者の職場適応の向上に関すること
- (必要に応じて、障害者である職員に対する日常的な相談・指導を担当する各部署の支援担当者からの相談に応じることや、その相談について外部人材につないで助言を求めることを含む。 )

具体的には、以下を参考としつつ、各機関において判断いただきたい。

・基本方針に基づく「相談員」又は法に基づく「障害者職業生活相談員」として選任されている職員：実際に相談及び指導を行ったか否かに関わらず該当する

・その他の支援担当者（機関内部の職員であって、発令の有無を問わず、当該機関の障害者雇用促進の取組を業務として行う者をいう。障害者活躍推進計画作成指針（素案）に規定あり）：障害者である職員の相談及び指導を直接行う担当である場合に限り、該当する。

・障害者である職員が在籍する部署の人事担当職員又は障害者雇用キーパーソン、基本方針に基づく「実務責任者」又は法に基づく「障害者雇用推進者」として選任されている職員、職場の上司・同僚又は精神・発達障害者しごとサポーター：原則該当しない。ただし、上記支援担当者（障害者である職員の相談及び指導を直接行う担当である場合に限る。）である場合は該当する。

問6 - 3 かつて養護学校の校長を経験しており、生徒が就職した後のアフターフォローを行っていた場合、「障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験」に該当するか。

（答）

障害者である職員または労働者（相談及び指導を行う担当と同一の機関に属している必要はない。）の職業生活に関する相談及び指導を行う担当者であったと評価できる限りにおいて、所要の実務経験に該当する。

問6 - 4 自治体の障害者福祉課等に所属しており、住民サービスとして障害者である労働者に対する職業相談を行っていた場合、「障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験」に該当するか。

（答）

障害者である職員または労働者（相談及び指導を行う担当と同一の機関に属している必要はない。）の職業生活に関する相談及び指導を行う担当者であったと評価できる限りにおいて、所要の実務経験に該当する。



問6 - 5 経過措置に規定されている「労務に関する事項の実務に従事した経験」について、施行通知で「人事又は労務の担当者であったと評価できる経験」をいい、「人事担当の部署又は係に属して業務を実施した経験」を含むとあるが、具体的にはどういう経験か。

(答)

人事又は労務に関する業務とは、基本的に、募集・採用から配置、人材育成、退職管理までの各機関が行う雇用管理業務を想定している。

具体的には、以下を参考としつつ、各機関において判断いただきたい。

- ・ 人事担当部署（国の行政機関であれば、人事課・秘書課を想定）の場合、主たる業務は人事に関するものと考えられるため、当該人事担当部署内の原則全ての係（人事係ではない場合や、発令・任命業務に携わらない場合も含む）の業務の経験が該当する。

例外としては、基本的に想定されないが、当該人事担当部署の所掌業務自体を行っていない場合（例えば警備員など）は該当しない。

- ・ 人事担当ではない部署の場合、所属する係の主たる業務として、人事又は労務に関する業務（採用・研修・相談対応などの直接人に関わる業務のほか、給与・定員管理等の労務管理も含む）を担当している場合は該当する。

なお、主たる業務かどうかについては、業務量の比率等により総合的に判断する。

ただし、予算・経理や、人事又は労務以外の庶務のみを担当している場合は該当しない。

- ・ 所掌業務として職員の管理が規定されている管理職（国の行政機関であれば、課室長級以上を想定。部下がいないスタッフ職等は含まない。）の経験は該当する。（国の行政機関における課長補佐・係長など）単に部下がいるだけでは該当しない。

- ・ 上記については、過去に該当するような業務を経験していた場合も含む。

問6 - 6 高等学校副校長の実務はあくまで校長の補佐に過ぎない場合でも、「労務に関する事項の実務に従事した経験」に該当するか。

(答)

前記のとおり、所掌業務として職員の管理が規定されている管理職である場合や、主たる業務として、人事又は労務に関する業務（採用・研修・相談対応などの直接人に関わる業務のほか、給与・定員管理等の労務管理も含む）を担当している場合は該当する。

問6 - 7 暫定措置期間経過後（令和3年4月1日以降）の取扱如何。

(答)

経過措置期間経過後は本要件のみの適用となるため、令和2年度中に本要件のいずれか（講習の受講等）に該当する必要がある。

例えば、令和2年度以降、厚生労働省の各都道府県労働局が2日間の日程で実施予定の「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講することで相談員の資格要件を充たすことになる。

なお、経過措置期間中に本要件を充たすことが出来なかった相談員については、本要件を充たす新たな有資格者を選任いただくことになる。

令和元年12月に実施する講習は臨時的なもので、選任要件には該当せず、既に選任された方向けの実務的な研修の扱いである。

問6 - 8 資格要件で一定期間以上、特定の実務に従事した経験を定めているが、当該期間をどのように把握すればいいか。

(答)

人事記録等に基づき把握いただきたい。

## 【 7 選任期日 】

問7 - 1 法施行前から5人以上障害者が勤務している機関は、いつまでに相談員を選任する必要があるか。

(答)

施行通知に記載のとおり、施行日（令和元年9月6日）より前から5人以上の障害者が勤務する事業所においては、選任すべき事由が発生した日とは施行日を指すため、三月以内の同年12月5日までに相談員を選任することが必要となる。

なお、施行日以降に新規採用等により選任基準を満たすこととなった場合は、当該採用等の日が選任すべき事由が発生した日となる。

問7 - 2 事由が発生した日から3月以内に相談員を選任する必要があるが、選任要件に該当する者がいないなど、選任が間に合わない場合は猶予などをしてもらうことは可能か。

(答)

選任期日は省令で規定されており、猶予はできない。選任期日を徒過することについて罰則規定はないが、最善を尽くしていただきたい。

問7 - 3 省令には「障害者職業生活相談員の選任は、障害者職業生活相談員を選任すべき事由が発生した日から三月以内に行わなければならない」とあるが、この「事由」には、相談員の人事異動及びその後任者の着任は含まれるか。

(答)

「障害者職業生活相談員を選任すべき事由が発生した日」は、厚生労働省令で定める数以上の障害者である職員が勤務する事業所となった日をいい、相談員の人事異動は含まれない。このため、人事異動等により相談員を解任する場合も、他の有資格者を任命する等、空白が生じないようにご対応いただきたい。

問7 - 4 相談員が退職をしてしまった場合には、退職は3月以内に選任する事由に含まれるのか。すぐに後任の相談員が見つかるとは限らないため、猶予をしてほしい。

(答)

「障害者職業生活相談員を選任すべき事由が発生した日」は、厚生労働省令で定める数以上の障害者である職員が勤務する事業所となった日をいい、相談員の退職は含まれない。また、選任期日は省令で規定されており、猶予はできない。

空白期間が生じることについて罰則規定はないが、最善を尽くしていただきたい。

問7 - 5 選任報告書の提出はいつまでに行う必要があるか。相談員の選任期日より遅くなくても問題ないか。

(答)

障害者雇用促進法施行規則第40条第2項において、「障害者職業生活相談員を選任したときは、遅滞なく、(中略)届書を(中略)提出するものとする。」とあり、選任期日までに提出する必要はないが、遅滞なく提出いただきたい。

## 【 8 選任報告】

問 8 - 1 障害者が4人以下の事業所では法令上の選任義務が発生しないが、相談員を選任した場合であっても選任報告書の提出までは不要と解して問題ないか。

(答)

法令上の選任義務が発生しない場合は法令上の選任報告義務も生じない。

問 8 - 2 選任報告書の具体的な記載例を示してほしい。

(答)

別添の様式中の記載例を参考にしていきたい。

なお、記載例にもあるが、「労働者数」については、省令上の報告事項であるため、必ず記載いただきたい。

また、「障害者数」について、障害種別の障害者数を記載する場合、障害者のプライバシーに配慮し、本人の同意を得られたい。同意を得ていない場合、合計欄のみ記載し、障害種別の障害者数は空欄としても差し支えない。

問 8 - 3 選任報告書について、相談員1人につき1枚の記載が必要であるか。

(答)

別添の記載例のように、項目 ~ のうち共通項目がある場合には別紙様式のように、複数の相談員を1枚のシートに列挙してもらう形で問題ない。

問 8 - 4 選任報告書の提出について、押印付きの原本の提出が必要か。特に地方機関のとりまとめに時間がかかるので、写しの PDF など簡易な方法での提出を認めてほしい。

(答)

選任報告書について、偽造の恐れのない原本としているため、押印付きの原本を提出いただきたい。

また、選任報告書の提出については原本を遅滞なく提出していただきたい。

問8 - 5 選任報告書の宛先は誰を記入すればいいか。

(答)

国の任命権者にあつては厚生労働大臣に、都道府県の任命権者にあつては管轄労働局を經由して厚生労働大臣に、市町村、特別区、地方公共団体の組合（都道府県が加入する組合を除く。）及び財産区の任命権者にあつては管轄労働局長に提出いただきたい。

なお、民間企業の場合は管轄公共職業安定所長に提出することとしている。

問8 - 6 国の機関が作成する選任報告書について、出先機関分も本府省でとりまとめ、厚生労働省に提出する必要があるのか。

(答)

出先機関分も本府省でとりまとめいただき、当省まで提出いただきたい。

問8 - 7 相談員の退職等により解任する場合に届け出の手続きはどのように行えばよいか。また、障害者が退職するなどし、5人を下回った場合、解任しても良いか。この場合に、その後障害者が再び5人を上回った時点で新たに3月以内の選任義務が発生すると解して良いか。

(答)

解任の場合は特段の届け出は不要であり、後任を選任した場合は届け出が必要となる。また、事業所内の障害者が5人を下回った場合は、選任義務がなくなるので、必要に応じて解任してもらっても差し支えない。後段は貴見のとおり。

問8 - 8 選任報告書について、以前送付されたものからの変更点如何。

(回答)

変更点は以下のとおり。

- ・「事業の種類」欄の選択肢を「国・都道府県」「市町村等」「事業主」に修正。
- ・「労働者数」及び「障害者数」についてコメントを追記。
- ・「届出先」の「公共職業安定所長」を削除。  
(国及び都道府県は厚生労働大臣が、市町村等は労働局長が宛先となる)
- ・「注意の1」上記変更等に合わせて文言を適正化。