

平成30年10月23日  
 (教)総務課秘書人事係  
 問合せ先：内線4521

## 障害者雇用に関する調査結果について (教育委員会)

### 1 調査結果 (H29.6.1時点)

	労働局報告時点	精査後
障害者の数	229人	107人
雇用率 (法定雇用率 2.2%)	2.48%	(※) 1.39%

(※) 法定雇用率達成に不足する人数は93人。

#### (1) 調査内容

- 各所属において手帳又は指定医等の診断書を確認していたのかを確認。
- これと並行し、改めて全教職員に対し雇用状況調査を実施し、根拠書類としての手帳や指定医の診断書等の写しの提供を求めた。

#### (2) 結果概要

- 精神障害者については全て手帳を確認。
- 身体障害者については、ガイドラインに示された確認 (身体障害者手帳又は指定医若しくは産業医による診断書・意見書) がとれない者が存在することが判明した。
- 調査の結果、ガイドラインに定める要件に該当する職員により雇用率を算定した。

(内訳)

	身体	知的	精神	合計
当初報告 (A)	224	0	5	229
上記のうち、手帳等の確認ができないもの (B)	125	0	0	125
当初報告の対象としていなかったが、新たに確認できたもの (C)	2	0	1	3
精査後 (A-B+C)	101	0	6	107

## 2 原因

- ・ 障害者の雇用義務等を定める障害者雇用促進法において、障害者雇用率の算定対象とする障害者は、次のとおりとなっており、その確認方法は「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」において示されている。

障害の種別	雇用率の算定対象とする障害者	確認方法（ガイドライン）
身体障害者	法の別表に掲げる障害のあるもの	身体障害者手帳又は都道府県知事の定める医師若しくは産業医による診断書・意見書
知的障害者	児童相談所等により知的障害があると判定されたもの	療育手帳又は児童相談所等による判定書
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もの	精神障害者保健福祉手帳

- ・ 県教委では、平成29年度から全教職員に対し障害者雇用状況調査を実施し、本人から障害に関する申告を受け報告していたが、障害者の雇用義務等を定める障害者雇用促進法では、身体障害者手帳の所持は必須要件として明記されておらず、ガイドラインに対する理解が不十分であったことから、身体障害者について、手帳の有無による確認のほか、本人の申告をもって算入していた事例があった。
- ・ また、過去に名簿に入った職員については、既に確認を終えたものと捉え、名簿をそのまま引き継ぎ、退職職員を除くという処理により更新していた。したがって、身体障害者に該当すると判断した職員について、実際に手帳を所持しているか否かについて確認をしないまま、本人の自己申告や病気休暇取得の際の診断書といった、ガイドラインに沿わない方法により算入したものがあった。

## 3 今後の方針

### (1) 障害を有する職員への配慮及び障害者雇用率の適切な算定

- ・ 障害を理由に配慮を求める職員に対しては、引き続き、手帳の有無に関わらず、必要な配慮をしっかりと行い、職場環境の整備を図る。
- ・ 今回の事態を踏まえ、ガイドラインに基づき雇用率の算定を行う。

### (2) 障害者の雇用促進

- ・ 公立学校教員採用試験における身体障害者特別選考や、学校事務職員の身体障害者の別枠採用についての取組をしっかりと継続するほか、雇用者数拡大のための新たな方策を検討する。
- ・ 障害を持った職員が働きやすい環境整備に努める。

## (参考) 本県の障害者雇用への取組

### 1 新規雇用の機会確保

- ・ 国や地方公共団体の法定雇用率は、民間企業の法定雇用率を上回るものとされており、民間企業に率先した取組が期待されている。
- ・ 県が率先して障害者雇用を拡大することで、群馬県内の障害者雇用を促進するという思いを持って、取組を強化してきた。

公立学校教員採用試験における別枠採用 (身体障害者特別選考)	・ 障害の程度は1級～6級 ・ 受験における配慮の実施(手話通訳、問題用紙の拡大、受験時間の延長等) ・ 第1次選考における選考基準の優遇措置 ※ H19採用～30採用までの合格者数計：11名
身体障害者の別枠採用(選考による採用) H26～  ※H29から採用区分に学校事務を追加	・ 通常の採用試験では採用に至らない者へ機会を付与(障害の程度は1級～4級(重～中程度))。

### 2 働きやすい職場づくり

- ・ 新規採用者以外にも、在職中に障害を持つことになった職員等も含め、障害の有無にかかわらず個々の能力や意欲を発揮できるよう、働きやすい職場づくりに努めている。
- ・ 障害の状況や必要な配慮について職員が申出や相談ができるよう、相談窓口や自己申告の機会などを設け、取り組んでいるところ。
- ・ 職員から、所属において支障となっている事情や改善措置の希望の申出があった場合、障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備など、必要な合理的配慮の提供を行っている。

