

第78回 労働政策審議会障害者雇用分科会(ペーパーレス)  
議事次第

1 日時

平成30年9月28日(金) 13:00~15:00

2 場所

A P新橋虎ノ門 B会議室(11階)  
東京都港区西新橋1-6-15 NS虎ノ門ビル

3 議題

- (1) 国の行政機関等における平成29年6月1日現在の障害者の任免状況の再点検結果について
- (2) その他

4 資料

- 資料1 国の行政機関における平成29年6月1日現在の障害者の任免状況の再点検結果について
- 資料2 立法機関及び司法機関における平成29年6月1日現在の障害者の任免状況の再点検結果について
- 資料3 「第1回公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議(8月28日開催) 資料2」(本会議で検討すべき論点等)

参考資料 阿部委員提出資料

# 国の行政機関における平成 29 年6月1日現在の障害者の任免状況の 再点検結果について

## 1. 概要

- 国の機関は、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。）第 40 条に基づき、毎年、障害者である職員の任免に関する状況を、障害者任免状況通報書により厚生労働大臣に対して通報しなければならないこととされています。
- この通報に基づいて集計された、平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者である職員の任免に関する状況については、民間企業における障害者の雇用の状況と併せ、「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」として、平成 29 年 12 月 12 日に公表していたところですが、この度、国の行政機関における数値に誤りがあることが判明し、今回、再点検を行い、各機関から改めて数値が通報されたことから、平成 30 年 8 月 28 日にこれを公表しました（平成 30 年 9 月 21 日、一部の数値を訂正）。
- 再点検の結果、障害者数は 6,867.5 人から 3,460.5 人減少して 3,407.0 人と、実雇用率は 2.49%から 1.19%と、不足数は 2.0 人から 3,396.5 人となりました。

## 2. 経緯

- 平成 30 年 5 月 11 日に財務省から厚生労働省（担当：職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課）に対し、法に基づく通報の対象となる障害者の範囲について照会がありました。
- これを踏まえ、平成 30 年 5 月 16 日に、厚生労働省から国の行政機関に対し、平成 29 年 6 月 1 日現在の状況の通報において計上した障害者の範囲について、問い合わせを行いました。
- その結果、複数の国の行政機関において、障害者雇用義務制度の対象となる障害者の範囲に誤りが見られたことから、平成 30 年 6 月 20 日に、厚生労働省障害者雇用対策課長から各機関の人事担当課長に対し、平成 29 年 6 月 1 日現在の状況の通報内容について、通報の対象となる障害者の範囲について再点検を行い、通報内容に修正が必要な場合は再提出を行うことを依頼しました。
- この再点検の結果、改めて提出された通報について取りまとめて公表したものです。

### 3. 障害者任免状況について

○ 国の行政機関における再点検に基づき通報された数値は以下のとおりです。

平成 29 年 6 月 1 日時点 国の行政機関の状況（法定雇用率 2.3%）（再点検後の訂正後）

※網掛け部分が訂正箇所

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
<b>行政機関合計</b>	<b>285,754.5</b>	<b>3,407.0</b>	<b>1.19</b>	<b>3,396.5</b>	
内閣官房	1,145.0	3.5	0.31	22.5	
内閣法制局	77.0	2.0	2.60	0.0	
内閣府	2,546.0	29.0	1.14	29.0	
宮内庁	925.5	10.0	1.08	11.0	
公正取引委員会	829.5	17.0	2.05	2.0	
警察庁	2,115.0	51.0	2.41	0.0	
金融庁	1,613.0	39.0	2.42	0.0	
消費者庁	433.5	0.5	0.12	8.5	
個人情報保護委員会	106.5	0.0	0.00	2.0	
復興庁	-	-	-	-	(注 4)
総務省	5,247.0	40.0	0.76	80.0	特例承認あり(注 5)
法務省	32,897.0	262.5	0.80	493.5	
公安調査庁	1,569.0	6.0	0.38	30.0	
外務省	6,334.0	24.5	0.39	120.5	
財務省	12,118.0	94.5	0.78	183.5	
国税庁	58,076.5	389.0	0.67	946.0	
文部科学省	2,816.0	16.0	0.57	48.0	特例承認あり(注 5)
厚生労働省	52,079.0	1,438.5	2.76	0.0	
農林水産省	16,081.5	195.5	1.22	173.5	
林野庁	4,821.5	80.0	1.66	30.0	
水産庁	632.0	6.0	0.95	8.0	
経済産業省	6,421.0	52.0	0.81	95.0	特例承認あり(注 5)
特許庁	3,207.0	16.0	0.50	57.0	
国土交通省	41,172.0	286.5	0.70	659.5	
観光庁	121.5	0.0	0.00	2.0	
気象庁	4,820.0	65.0	1.35	45.0	
海上保安庁	166.0	5.0	3.01	0.0	
運輸安全委員会	183.5	2.0	1.09	2.0	
環境省	2,775.0	15.0	0.54	48.0	
原子力規制委員会	1,135.5	27.0	2.38	0.0	
防衛省	19,867.0	201.0	1.01	255.0	
防衛装備庁	1,480.0	8.0	0.54	26.0	
人事院	666.0	5.0	0.75	10.0	
会計検査院	1,277.5	20.0	1.57	9.0	

注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。

注 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。

注 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。

したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

注 4 注 4 の機関においては、労働者数が 43.5 人未満であり、障害者の雇用の促進等に関する法律第 43 条に基づく障害者の雇用義務が発生していない。

注 5 注 5 の省庁は、特例承認を受けている。

特例承認とは、省庁及び当該省庁におかれる外局の申請に基づき、厚生労働大臣の承認を受けた場合に、当該省庁におかれる外局に勤務する職員を当該省庁に勤務する職員とみなすものである。

#### 特例承認一覧

省庁	外局等	
総務省	消防庁	
文部科学省	文化庁	スポーツ庁
経済産業省	中小企業庁	資源エネルギー庁

平成 29 年 6 月 1 日時点 国の行政機関の状況 (法定雇用率 2.3%) (再点検前)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
<b>行政機関合計</b>	<b>275,449.0</b>	<b>6,867.5</b>	<b>2.49</b>	<b>2.0</b>	
内閣官房	1,070.5	25.5	2.38	0.0	
内閣法制局	77.0	2.0	2.60	0.0	
内閣府	2,366.0	56.0	2.37	0.0	
宮内庁	925.5	22.5	2.43	0.0	
公正取引委員会	806.5	18.0	2.23	0.0	
警察庁	2,115.0	51.0	2.41	0.0	
金融庁	1,613.0	39.0	2.42	0.0	
消費者庁	394.0	10.0	2.54	0.0	
個人情報保護委員会	106.5	0.0	0.00	2.0	
復興庁	-	-	-	-	(注 4)
総務省	4,789.0	110.0	2.30	0.0	特例承認あり(注 5)
法務省	32,807.0	802.0	2.44	0.0	
公安調査庁	1,569.0	37.0	2.36	0.0	
外務省	6,065.0	150.0	2.47	0.0	
財務省	11,221.0	264.5	2.36	0.0	
国税庁	57,205.5	1,411.5	2.47	0.0	
文部科学省	2,116.0	51.0	2.41	0.0	特例承認あり(注 5)
厚生労働省	52,163.5	1,442.0	2.76	0.0	
農林水産省	15,244.0	364.0	2.39	0.0	
林野庁	3,979.0	93.0	2.34	0.0	
水産庁	606.0	14.0	2.31	0.0	
経済産業省	6,504.5	153.5	2.36	0.0	特例承認あり(注 5)
特許庁	2,781.0	65.5	2.36	0.0	
国土交通省	37,437.5	890.0	2.38	0.0	
観光庁	115.5	2.0	1.73	0.0	
気象庁	4,775.0	112.0	2.35	0.0	
海上保安庁	166.0	4.0	2.41	0.0	
運輸安全委員会	183.5	5.0	2.72	0.0	
環境省	1,974.0	46.0	2.33	0.0	
原子力規制委員会	1,135.5	27.0	2.38	0.0	
防衛省	19,867.0	516.0	2.60	0.0	
防衛装備庁	1,368.0	36.0	2.63	0.0	
人事院	625.0	15.0	2.40	0.0	
会計検査院	1,277.5	32.5	2.54	0.0	

注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。

注 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。

注 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。

したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

注 4 注 4 の機関においては、労働者数が 43.5 人未満であり、障害者の雇用の促進等に関する法律第 43 条に基づく障害者の雇用義務が発生していない。

注 5 注 5 の省庁は、特例承認を受けている。

特例承認とは、省庁及び当該省庁におかれる外局の申請に基づき、厚生労働大臣の承認を受けた場合に、当該省庁におかれる外局に勤務する職員を当該省庁に勤務する職員とみなすものである。

特例承認一覧

省庁	外局等	
総務省	消防庁	
文部科学省	文化庁	スポーツ庁
経済産業省	中小企業庁	資源エネルギー庁

#### 4. 今後の取組

- 政府一体として今般の事態に対応するため、平成30年8月28日に「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」（議長：内閣官房長官、副議長：厚生労働大臣）を開催し、その下に「公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議」（以下「連絡会議」という。議長：厚生労働大臣）を設置し、以下の事項について検討を進めることとしています。
  - ・ 今般の事態の検証とチェック機能の強化
  - ・ 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組
  - ・ 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大
  - ・ 公務員の任用面での対応
  
- 今般の事態に係る第三者による検証の場として、「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」（委員長：松井 巖 氏（弁護士、元福岡高検検事長））を設置しています。
  
- また、地方公共団体に対しても、総務省の協力を得て、国の機関と同様に再点検を依頼（8月31日）し、独立行政法人等に対しても国の機関と同様に再点検を依頼しています（9月7日）。
  
- 関係府省連絡会議での検討を踏まえ、10月中を目途に、政府一体となった取組について、閣僚会議においてとりまとめを行うこととしています。

## ◎ 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、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）である（なお、平成30年3月まで、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 …………… 2. 2% [2. 0%]  
 (45.5人 [50人] 以上規模の企業)
  - 〔 特殊法人等 …………… 2. 5% [2. 3%]  
 [ 労働者数40人 [43.5人] 以上規模の特殊法人、  
 独立行政法人、国立大学法人等
- 国、地方公共団体 …………… 2. 5% [2. 3%]  
 (40人 [43.5人] 以上規模の機関)
- 都道府県等の教育委員会 …………… 2. 4% [2. 2%]  
 (42人 [45.5] 以上規模の機関)

※ ( ) 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。

※ [ ] 内は、平成30年3月までの値である。

### 【一般民間企業における雇用率設定基準】

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率は、一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

※ 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。

※ 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、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに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。

## H29. 6. 1 現在の障害者任免状況通報に係る再点検結果（概要）

※網掛け部分が訂正箇所

○ 行政機関 実雇用率 2.49%⇒1.19% 雇用障害者数 6,867.5人⇒3,407.0人

	実雇用率の増 減 (%)	障害者数の増減 (人)		不足数の増減 (人)
内閣官房	2.38 ⇒ <b>0.31</b>	25.5 ⇒ <b>3.5</b>	(-22.0)	0.0 ⇒ <b>22.5</b>
内閣法制局	2.60 ⇒ 2.60	2.0 ⇒ 2.0	-	0.0 ⇒ 0.0
内閣府	2.37 ⇒ <b>1.14</b>	56.0 ⇒ <b>29.0</b>	(-27.0)	0.0 ⇒ <b>29.0</b>
宮内庁	2.43 ⇒ <b>1.08</b>	22.5 ⇒ <b>10.0</b>	(-12.5)	0.0 ⇒ <b>11.0</b>
公正取引委員会	2.23 ⇒ <b>2.05</b>	18.0 ⇒ <b>17.0</b>	(-1.0)	0.0 ⇒ <b>2.0</b>
警察庁	2.41 ⇒ 2.41	51.0 ⇒ 51.0	-	0.0 ⇒ 0.0
金融庁	2.42 ⇒ 2.42	39.0 ⇒ 39.0	-	0.0 ⇒ 0.0
消費者庁	2.54 ⇒ <b>0.12</b>	10.0 ⇒ <b>0.5</b>	(-9.5)	0.0 ⇒ <b>8.5</b>
個人情報保護委員会	0.00 ⇒ 0.00	0.0 ⇒ 0.0	-	2.0 ⇒ 2.0
復興庁 (※)	-	-	-	-
総務省	2.30 ⇒ <b>0.76</b>	110.0 ⇒ <b>40.0</b>	(-70.0)	0.0 ⇒ <b>80.0</b>
法務省	2.44 ⇒ <b>0.80</b>	802.0 ⇒ <b>262.5</b>	(-539.5)	0.0 ⇒ <b>493.5</b>
公安調査庁	2.36 ⇒ <b>0.38</b>	37.0 ⇒ <b>6.0</b>	(-31.0)	0.0 ⇒ <b>30.0</b>
外務省	2.47 ⇒ <b>0.39</b>	150.0 ⇒ <b>24.5</b>	(-125.5)	0.0 ⇒ <b>120.5</b>
財務省	2.36 ⇒ <b>0.78</b>	264.5 ⇒ <b>94.5</b>	(-170.0)	0.0 ⇒ <b>183.5</b>
国税庁	2.47 ⇒ <b>0.67</b>	1,411.5 ⇒ <b>389.0</b>	(-1,022.5)	0.0 ⇒ <b>946.0</b>
文部科学省	2.41 ⇒ <b>0.57</b>	51.0 ⇒ <b>16.0</b>	(-35.0)	0.0 ⇒ <b>48.0</b>
厚生労働省	2.76 ⇒ <b>2.76</b>	1,442.0 ⇒ <b>1,438.5</b>	(-3.5)	0.0 ⇒ 0.0
農林水産省	2.39 ⇒ <b>1.22</b>	364.0 ⇒ <b>195.5</b>	(-168.5)	0.0 ⇒ <b>173.5</b>
林野庁	2.34 ⇒ <b>1.66</b>	93.0 ⇒ <b>80.0</b>	(-13.0)	0.0 ⇒ <b>30.0</b>
水産庁	2.31 ⇒ <b>0.95</b>	14.0 ⇒ <b>6.0</b>	(-8.0)	0.0 ⇒ <b>8.0</b>
経済産業省	2.36 ⇒ <b>0.81</b>	153.5 ⇒ <b>52.0</b>	(-101.5)	0.0 ⇒ <b>95.0</b>
特許庁	2.36 ⇒ <b>0.50</b>	65.5 ⇒ <b>16.0</b>	(-49.5)	0.0 ⇒ <b>57.0</b>
国土交通省	2.38 ⇒ <b>0.70</b>	890.0 ⇒ <b>286.5</b>	(-603.5)	0.0 ⇒ <b>659.5</b>
観光庁	1.73 ⇒ <b>0.00</b>	2.0 ⇒ <b>0.0</b>	(-2.0)	0.0 ⇒ <b>2.0</b>
気象庁	2.35 ⇒ <b>1.35</b>	112.0 ⇒ <b>65.0</b>	(-47.0)	0.0 ⇒ <b>45.0</b>
海上保安庁	2.41 ⇒ <b>3.01</b>	4.0 ⇒ <b>5.0</b>	(+1.0)	0.0 ⇒ 0.0
運輸安全委員会	2.72 ⇒ <b>1.09</b>	5.0 ⇒ <b>2.0</b>	(-3.0)	0.0 ⇒ <b>2.0</b>
環境省	2.33 ⇒ <b>0.54</b>	46.0 ⇒ <b>15.0</b>	(-31.0)	0.0 ⇒ <b>48.0</b>
原子力規制委員会	2.38 ⇒ 2.38	27.0 ⇒ 27.0	-	0.0 ⇒ 0.0
防衛省	2.60 ⇒ <b>1.01</b>	516.0 ⇒ <b>201.0</b>	(-315.0)	0.0 ⇒ <b>255.0</b>
防衛装備庁	2.63 ⇒ <b>0.54</b>	36.0 ⇒ <b>8.0</b>	(-28.0)	0.0 ⇒ <b>26.0</b>
人事院	2.40 ⇒ <b>0.75</b>	15.0 ⇒ <b>5.0</b>	(-10.0)	0.0 ⇒ <b>10.0</b>
会計検査院	2.54 ⇒ <b>1.57</b>	32.5 ⇒ <b>20.0</b>	(-12.5)	0.0 ⇒ <b>9.0</b>
計	2.49 ⇒ <b>1.19</b>	6,867.5 ⇒ <b>3,407.0</b>	(-3,460.5)	2.0 ⇒ <b>3,396.5</b>

※ 復興庁においては、労働者数が43.5人未満であり、障害者の雇用の促進等に関する法律第43条に基づく障害者の雇用義務が発生していない。

## 障害者雇用義務制度及び障害者である職員の任免状況に関する通報について

### (制度の概要)

- 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。）は、国や地方公共団体、民間企業に対して、従業員法定雇用率以上の障害者の雇用に義務付けています。

#### ※法定雇用率

国、地方公共団体	2.5%（平成 30 年 4 月から。平成 29 年 6 月 1 日時点は 2.3%）
民間企業	2.2%（平成 30 年 4 月から。平成 29 年 6 月 1 日時点は 2.0%）

- また、国の行政機関は、法第 40 条に基づき、毎年、障害者である職員の任免に関する状況を、厚生労働大臣に通報しなければならないこととされており、同法施行令第 8 条に基づき、毎年 6 月 1 日現在の状況を通報することとされています。

### (制度の対象となる障害者の範囲)

- 障害者雇用義務制度の対象となる障害者は、法第 37 条第 2 項において、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る）とされています。
- 身体障害者については、法第 2 条第 2 号において、「身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。」とされています。

#### 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）

##### 別表 障害の範囲（第二条、第四十八条関係）

##### 一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

- イ 両眼の視力（万国式試視力表によつて測つたものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測つたものをいう。以下同じ。）がそれぞれ〇・一以下のもの
- ロ 一眼の視力が〇・〇二以下、他眼の視力が〇・六以下のもの
- ハ 両眼の視野がそれぞれ一〇度以内のもの

##### ニ 両眼による視野の二分の一以上が欠けているもの

##### 二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

- イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ七〇デシベル以上のもの
- ロ 一耳の聴力レベルが九〇デシベル以上、他耳の聴力レベルが五〇デシベル以上のもの
- ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が五〇パーセント以下のもの

##### ニ 平衡機能の著しい障害

##### 三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

- イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失
- ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

##### 四 次に掲げる肢体不自由

- イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの
- ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの
- ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの
- ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの
- ホ 両下肢のすべての指を欠くもの
- ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

##### 五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害（注：政令第 27 条により、ぼうこう又は直腸の機能の障害、小腸の機能の障害、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害、肝臓の機能の障害が該当するものとされている）で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

- 身体障害者について、「別表に掲げる障害があるもの」であることの確認は、身体障害者手帳によることが原則となりますが、身体障害者手帳を所持しない者について、当分の間、身体障害者福祉法による指定医や産業医による診断書・意見書によることも差し支えないものとしています。
- 知的障害者については、法第2条第4号において、「知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。」とされています。法施行規則（昭和51年労働省令第38号。以下「施行規則」という。）第1条の2において、「法第2条第4号の厚生労働省令で定める知的障害がある者（以下「知的障害者」という。）は、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第九条第六項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号。以下「精神保健福祉法」という。）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター（次条において「知的障害者判定機関」という。）により知的障害があると判定された者とする。」とされています。
- 精神障害者については、法第37条第2項において、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限るとされています。

（障害者の範囲の通知）

- これらの取扱いについては、障害者雇用義務制度の創設に伴って昭和51年10月1日付けで労働省職業安定局長から各都道府県知事あて発出した「改正身体障害者雇用促進法の施行について」に記載されています。

「改正身体障害者雇用促進法の施行について」

（昭和51年10月1日 労働省職業安定局長から各都道府県知事あて）＜抄＞

第2 身体障害者及び重度障害者の範囲

3 身体障害者であることの確認

身体障害者であることの確認は、原則として身体障害者手帳によって行うものとするが、身体障害者手帳を所持しない者については、次の(1)及び(2)による医師の診断書によって確認するものとする（別添の「参考身体障害者程度等級表判定基準」を参照のこと）。(略)

- (1) 身体障害者福祉法第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「福祉法15条指定医」という。なお、身体障害者手帳の交付を受けようとするときは、この医師の診断書を添えて都道府県知事に申請しなければならないこととされている。）又は労働安全衛生法第13条に規定する産業医により法別表に掲げる身体障害を有するとの診断書（ただし、心臓、じん臓又は呼吸器の障害については、当分の間、福祉法第15条指定医によるものに限る。）を受けること。
- (2) (1)の診断書は、障害の種類及び程度並びに法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものとすること。

- また、平成17年に策定された「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」においては、障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の対象となる障害者の範囲について、身体障害者、知的障害者及び精神障害者であつて、障害者手帳等によって確認することとされている旨を明記するとともに、「身体障害者については、当分の間、都道府県知事の定める医師若しくは産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によ

るものに限る。)によって確認を行うことも認められています。」との注記をしています。

同ガイドラインは、同年11月4日に、厚生労働省職業安定局長から「国の機関 人事担当者責任者」(官房長等)あてに通知されています。

「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」(抄)

3. 制度の対象となる障害者の範囲

(1) 制度の対象となる障害者の範囲

① 障害者手帳等による確認

障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の対象となる障害者の範囲は、身体障害者、知的障害者、及び精神障害者であって、以下の障害者手帳等によって確認することとされています。

- 身体障害者については、身体障害者手帳<sup>4</sup>
- 知的障害者については、(イ)都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳(自治体によっては別の名称を用いる場合があります。例えば東京都においては愛の手帳。)又は(ロ)児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者職業センターによる判定書
- 精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳(平成18年4月以降)

(略)

<sup>4</sup>身体障害者については、当分の間、都道府県知事の定める医師若しくは産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書(ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。)によって確認を行うことも認められています。

公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議の開催について

〔平成30年8月28日  
内閣総理大臣決裁〕

- 1 多数の国の行政機関と地方公共団体で法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかになった事態を重く受け止め、政府一体となって、再発防止はもとより障害者の雇用の推進等に向けた取組を更に進めるとともに、そうした取組について、国民に十分に説明し、理解を得ていくことが必要である。

このため、国の行政機関や地方公共団体の法定雇用率の達成に向けた計画的な取組を速やかに進め、障害者の活躍の場の拡大を図るため、公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議（以下「会議」という。）を開催する。

- 2 会議の構成は、次のとおりとする。ただし、議長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。

議長 内閣官房長官

副議長 厚生労働大臣

構成員 国家公務員制度担当大臣

障害者施策に関する事務を担当する内閣府特命担当大臣

国家公安委員会委員長

総務大臣

法務大臣

外務大臣

財務大臣

文部科学大臣

農林水産大臣

経済産業大臣

国土交通大臣

環境大臣

防衛大臣

- 3 会議の庶務は、厚生労働省その他の関係行政機関の協力を得て、内閣官房において処理する。

- 4 前各項に定めるもののほか、会議の運営に関する事項その他必要な事項は、議長が定める。

〔平成30年8月28日  
公務部門における障害者雇用に関する  
関係関係会議決定〕

- 1 多数の国の行政機関と地方公共団体で法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかになった事態を重く受け止め、政府一体となって、再発防止はもとより障害者の雇用の推進等に向けた取組を更に進めるとともに、そうした取組について、国民に十分に説明し、理解を得ていくことが必要である。

このため、関係府省庁が十分連携し、国の行政機関や地方公共団体の法定雇用率の達成に向けた計画的な取組を政府一体となって速やかに検討し、障害者の活躍の場の拡大を図るため、公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議（以下「連絡会議」という。）を開催する。

- 2 連絡会議の構成は、次のとおりとする。ただし、議長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。

議長	厚生労働大臣
議長代理	内閣官房副長官（事務）
副議長	内閣官房副長官補（内政担当） 厚生労働事務次官
構成員	内閣総務官 内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付） 内閣官房内閣人事局人事政策統括官 内閣法制局総務主幹 内閣府大臣官房長 内閣府政策統括官（共生社会政策担当） 宮内庁長官官房審議官 公正取引委員会事務総局官房総括審議官 警察庁長官官房長 個人情報保護委員会事務局次長 金融庁総合政策局総括審議官 消費者庁次長 総務省大臣官房長 総務省自治行政局公務員部長 法務省大臣官房長 外務省大臣官房長 財務省大臣官房長 文部科学省大臣官房長 厚生労働省大臣官房長 厚生労働省職業安定局長 農林水産省大臣官房長 経済産業省大臣官房長 国土交通省大臣官房長 環境省大臣官房長 防衛省大臣官房長
オブザーバー	人事院事務総局総括審議官 人事院事務総局人材局長 会計検査院事務総局次長

- 3 連絡会議の庶務は、内閣官房その他の関係行政機関の協力を得て、厚生労働省において処理する。
- 4 前各項に定めるもののほか、連絡会議の運営に関する事項その他必要な事項は、議長が定める。

# 立法機関及び司法機関における平成 29 年6月1日現在の障害者の 任免状況の再点検結果について

## 1. 概要

- 国の機関は、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。）第 40 条に基づき、毎年、障害者である職員の任免に関する状況を、障害者任免状況通報書により厚生労働大臣に対して通報しなければならないこととされています。
- この通報に基づいて集計された、平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者である職員の任免に関する状況については、民間企業における障害者の雇用の状況と併せ、「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」として、平成 29 年 12 月 12 日に公表していたところです。この度、立法機関及び司法機関において、通報内容の再点検を行い、各機関から改めて数値が通報されたことから、平成 30 年 9 月 7 日にこれを公表しました。
- 再点検の結果、
  - （1）立法機関の障害者数は 84.5 人から 37.5 人減少して 47.0 人と、実雇用率は 2.36% から 1.31%と、不足数は 0.0 人から 34.0 人となりました。
  - （2）司法機関の障害者数は 641.0 人から 399.0 人減少して 242.0 人と、実雇用率は 2.58% から 0.97%と、不足数は 0.0 人から 302.0 人となりました。

## 2. 障害者任免状況について

○ 立法機関及び司法機関における再点検に基づき通報された数値は以下のとおりです。

平成 29 年 6 月 1 日時点 立法機関及び司法機関の状況（法定雇用率 2.3%）（再点検後）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
<b>立法機関合計</b>	<b>3,581.5</b>	<b>47.0</b>	<b>1.31</b>	<b>34.0</b>	
衆議院事務局	1,454.0	23.0	1.58	10.0	
衆議院法制局	80.5	2.0	2.48	0.0	
参議院事務局	1,097.0	9.0	0.82	16.0	
参議院法制局	69.0	1.0	1.45	0.0	
国立国会図書館	881.0	12.0	1.36	8.0	
<b>司法機関合計</b>	<b>24,908.0</b>	<b>242.0</b>	<b>0.97</b>	<b>302.0</b>	
最高裁判所	1,006.0	5.0	0.50	18.0	
高等裁判所	1,720.0	17.0	0.99	19.0	
地方裁判所	16,086.0	158.0	0.98	195.0	
家庭裁判所	6,096.0	62.0	1.02	70.0	

注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。

注 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。

注 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

平成 29 年 6 月 1 日時点 立法機関及び司法機関の状況（法定雇用率 2.3%）（再点検前）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
<b>立法機関合計</b>	<b>3,580.5</b>	<b>84.5</b>	<b>2.36</b>	<b>0.0</b>	
衆議院事務局	1,450.0	33.0	2.28	0.0	
衆議院法制局	80.5	2.0	2.48	0.0	
参議院事務局	1,097.0	25.5	2.32	0.0	
参議院法制局	65.0	2.0	3.08	0.0	
国立国会図書館	888.0	22.0	2.48	0.0	
<b>司法機関合計</b>	<b>24,815.0</b>	<b>641.0</b>	<b>2.58</b>	<b>0.0</b>	
最高裁判所	1,006.0	23.0	2.29	0.0	
高等裁判所	1,719.0	40.0	2.33	0.0	
地方裁判所	16,036.5	405.0	2.53	0.0	
家庭裁判所	6,053.5	173.0	2.86	0.0	

注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。

注 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。

注 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

## ◎ 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、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）である（なお、平成30年3月まで、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 …………… 2. 2%〔2. 0%〕  
（45.5人〔50人〕以上規模の企業）
  - 〔 特殊法人等 …………… 2. 5%〔2. 3%〕  
〔労働者数40人〔43.5人〕以上規模の特殊法人、  
独立行政法人、国立大学法人等
- 国、地方公共団体 …………… 2. 5%〔2. 3%〕  
（40人〔43.5人〕以上規模の機関）
- 都道府県等の教育委員会 …………… 2. 4%〔2. 2%〕  
（42人〔45.5〕以上規模の機関）

※（ ）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。

※〔 〕内は、平成30年3月までの値である。

### 【一般民間企業における雇用率設定基準】

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率は、一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

※ 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。

※ 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、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに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。

## H29. 6. 1 現在の障害者任免状況通報に係る再点検結果（概要）

○ 立法機関 実雇用率 2.36%⇒1.31% 雇用障害者数 84.5人⇒47.0人

	実雇用率の増減 (%)	障害者数の増減 (人)	不足数の増減 (人)
衆議院事務局	2.28 ⇒ <b>1.58</b>	33.0 ⇒ 23.0 <b>(-10.0)</b>	0.0 ⇒ <b>10.0</b>
衆議院法制局	2.48 ⇒ 2.48	2.0 ⇒ 2.0 -	0.0 ⇒ 0.0
参議院事務局	2.32 ⇒ <b>0.82</b>	25.5 ⇒ 9.0 <b>(-16.5)</b>	0.0 ⇒ <b>16.0</b>
参議院法制局	3.08 ⇒ <b>1.45</b>	2.0 ⇒ 1.0 <b>(-1.0)</b>	0.0 ⇒ 0.0
国立国会図書館	2.48 ⇒ <b>1.36</b>	22.0 ⇒ 12.0 <b>(-10.0)</b>	0.0 ⇒ <b>8.0</b>
計	2.36 ⇒ <b>1.31</b>	84.5 ⇒ 47.0 <b>(-37.5)</b>	0.0 ⇒ <b>34.0</b>

○ 司法機関 実雇用率 2.58%⇒0.97% 雇用障害者数 641.0人⇒242.0人

	実雇用率の増減 (%)	障害者数の増減 (人)	不足数の増減 (人)
最高裁判所	2.29 ⇒ 0.50	23.0 ⇒ 5.0 <b>(-18.0)</b>	0.0 ⇒ 18.0
高等裁判所	2.33 ⇒ 0.99	40.0 ⇒ 17.0 <b>(-23.0)</b>	0.0 ⇒ 19.0
地方裁判所	2.53 ⇒ 0.98	405.0 ⇒ 158.0 <b>(-247.0)</b>	0.0 ⇒ 195.0
家庭裁判所	2.86 ⇒ 1.02	173.0 ⇒ 62.0 <b>(-111.0)</b>	0.0 ⇒ 70.0
計	2.58 ⇒ 0.97	641.0 ⇒ 242.0 <b>(-399.0)</b>	0.0 ⇒ 302.0

## 障害者雇用義務制度及び障害者である職員の任免状況に関する通報について

### (制度の概要)

- 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。）は、国や地方公共団体、民間企業に対して、従業員の法定雇用率以上の障害者の雇用に義務付けています。

#### ※法定雇用率

国、地方公共団体	2.5%（平成 30 年 4 月から。平成 29 年 6 月 1 日時点は 2.3%）
民間企業	2.2%（平成 30 年 4 月から。平成 29 年 6 月 1 日時点は 2.0%）

- また、国の行政機関は、法第 40 条に基づき、毎年、障害者である職員の任免に関する状況を、厚生労働大臣に通報しなければならないこととされており、同法施行令第 8 条に基づき、毎年 6 月 1 日現在の状況を通報することとされています。

### (制度の対象となる障害者の範囲)

- 障害者雇用義務制度の対象となる障害者は、法第 37 条第 2 項において、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る）とされています。
- 身体障害者については、法第 2 条第 2 号において、「身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。」とされています。

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）

別表 障害の範囲（第二条、第四十八条関係）

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

- イ 両眼の視力（万国式試視力表によつて測つたものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測つたものをいう。以下同じ。）がそれぞれ〇・一以下のもの
- ロ 一眼の視力が〇・〇二以下、他眼の視力が〇・六以下のもの
- ハ 両眼の視野がそれぞれ一〇度以内のもの
- ニ 両眼による視野の二分の一以上が欠けているもの

二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

- イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ七〇デシベル以上のもの
- ロ 一耳の聴力レベルが九〇デシベル以上、他耳の聴力レベルが五〇デシベル以上のもの
- ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が五〇パーセント以下のもの
- ニ 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

- イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失
- ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる肢体不自由

- イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの
- ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの
- ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの
- ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの
- ホ 両下肢のすべての指を欠くもの
- ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害（注：政令第 27 条により、ぼうこう又は直腸の機能の障害、小腸の機能の障害、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害、肝臓の機能の障害が該当するものとされている）で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

- 身体障害者について、「別表に掲げる障害があるもの」であることの確認は、身体障害者手帳によることが原則となりますが、身体障害者手帳を所持しない者について、当分の間、身体障害者福祉法による指定医や産業医による診断書・意見書によることも差し支えないものとしています。
- 知的障害者については、法第2条第4号において、「知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。」とされています。法施行規則（昭和51年労働省令第38号。以下「施行規則」という。）第1条の2において、「法第2条第4号の厚生労働省令で定める知的障害がある者（以下「知的障害者」という。）は、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第九条第六項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号。以下「精神保健福祉法」という。）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター（次条において「知的障害者判定機関」という。）により知的障害があると判定された者とする。」とされています。
- 精神障害者については、法第37条第2項において、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限るとされています。

（障害者の範囲の通知）

- これらの取扱いについては、障害者雇用義務制度の創設に伴って昭和51年10月1日付けで労働省職業安定局長から各都道府県知事あて発出した「改正身体障害者雇用促進法の施行について」に記載されています。

「改正身体障害者雇用促進法の施行について」

（昭和51年10月1日 労働省職業安定局長から各都道府県知事あて）＜抄＞

第2 身体障害者及び重度障害者の範囲

3 身体障害者であることの確認

身体障害者であることの確認は、原則として身体障害者手帳によって行うものとするが、身体障害者手帳を所持しない者については、次の(1)及び(2)による医師の診断書によって確認するものとする（別添の「参考身体障害者程度等級表判定基準」を参照のこと）。(略)

- (1) 身体障害者福祉法第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「福祉法15条指定医」という。なお、身体障害者手帳の交付を受けようとするときは、この医師の診断書を添えて都道府県知事に申請しなければならないこととされている。）又は労働安全衛生法第13条に規定する産業医により法別表に掲げる身体障害を有するとの診断書（ただし、心臓、じん臓又は呼吸器の障害については、当分の間、福祉法第15条指定医によるものに限る。）を受けること。
- (2) (1)の診断書は、障害の種類及び程度並びに法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものとすること。

- また、平成17年に策定された「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」においては、障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の対象となる障害者の範囲について、身体障害者、知的障害者及び精神障害者であつて、障害者手帳等によって確認することとされている旨を明記するとともに、「身体障害者については、当分の間、都道府県知事の定める医師若しくは産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小

腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。) によって確認を行うことも認められています。」との注記をしています。

同ガイドラインは、同年11月4日に、厚生労働省職業安定局長から「国の機関 人事担当者責任者」(官房長等) あてに通知されています。

「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」(抄)

3. 制度の対象となる障害者の範囲

(1) 制度の対象となる障害者の範囲

① 障害者手帳等による確認

障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の対象となる障害者の範囲は、身体障害者、知的障害者、及び精神障害者であって、以下の障害者手帳等によって確認することとされています。

- 身体障害者については、身体障害者手帳<sup>4</sup>
- 知的障害者については、(イ)都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳(自治体によっては別の名称を用いる場合があります。例えば東京都においては愛の手帳。)又は(ロ)児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者職業センターによる判定書
- 精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳(平成18年4月以降)

(略)

<sup>4</sup>身体障害者については、当分の間、都道府県知事の定める医師若しくは産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書(ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。)によって確認を行うことも認められています。

## <本会議で検討すべき論点>

### 1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化

- ・ 今般の事態の検証
  - ※ 第三者(弁護士)も参画し、今般の事態について検証を行う。
- ・ 再発防止のための対策

### 2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組

- ・ 障害者採用計画の策定及び進捗管理
- ・ 採用計画を着実に進捗させるための支援策の策定

### 3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大

- ・ 障害者が活躍する場の拡大 (障害者が活躍しやすい職場作りの推進)
- ・ 障害者がいきいきと働きやすい職場環境の整備

### 4. 公務員の任用面での対応の検討

## <本会議の今後のスケジュール>

- ・ 10月中を目途に2~3回開催し、方向性をとりまとめ。

2018年9月28日

障害者雇用分科会  
会長 阿部 正浩 様

社会福祉法人日本身体障害者団体連合会  
会長 阿部 一彦

### 国の行政機関における障害者雇用の水増し問題に対して

中央省庁における障害者雇用の水増し問題については、約8割にあたる27の機関で行われ、実雇用率は2.49%から1.19%となり雇用障害者数の約半分が水増しだった事実が明らかにされました。本来、民間企業に率先垂範し障害者雇用を行うべき立場にある行政機関としてあってはならない行為が、長年にわたって行われてきた事実はゆゆしき問題と言わざるをえません。障害者雇用施策の考え方の根底が覆されたばかりか、障害者雇用の促進に真摯に向き合ってきた関係者の信頼をも揺らぐような極めて深刻な事態であることを認識すべきです。今回のことをしっかりと受けとめて、障害者団体だけに限らず、民間企業、労働組合等関係者が長年にわたって議論を重ね、障害者の雇用対策を進めてきた取組が、決して無駄にならないよう、透明性のある改善対策が図られることを切に期待するものです。そうしたことから、今般、関係府省庁連絡会議での議論においては、下記の事項について留意した検討を行っていただけますようお願いいたします。

### 記

1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化については多面的な検証が求められるとともに、再発防止対策の検討も重要な課題であることから、以下についてご検討いただきたい。

- ① 意図的な不正があったのかも含めた今回の事態に関する厳正な検証
- ② 障害者手帳を所持していることに関する検証
  - 偏見や差別が存在しうるかについての検証
  - 職務の遂行、昇進などに関して不利益を生じさせるのかどうか、またはそのような意識を障害当事者に抱かせる職場の雰囲気が存在していたのかについての検証
  - プライバシーに十分配慮した上で手帳所持者の職務内容や昇進に関する実態の検証
- ③ 手帳所持の有無にかかわらず、職場における障害者に対する合理的配慮の提供が行われていたのか、あるいは行われているのかに関する検証

- ④ チャレンジ雇用の実態に関する検証（チャレンジ雇用の実績があるのであれば、知的障害者などの雇用も可能ではないか）
- ⑤ 再発防止及び雇用の継続や定着にむけた障害特性に応じた雇用支援策にかかる専門性を有する職員の配置の検討及び健康管理を含めた合理的配慮について相談できる職業支援専門部署の検討

2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組については、あらゆる選択肢を排除せずに検討する必要があると考えることから、以下についてご検討いただきたい。

- ① 地方公共団体でも行われている障害者特別採用枠についての検討。但し、バリアフリーなどの環境の整備と個別的な柔軟で十分な合理的配慮があれば、持てる力を十分に発揮して十分な職務遂行能力を持つ障害者も数多いことから、障害者特別採用枠にのみ重点を置くだけではなく、特別雇用枠以外での採用も重要なことを踏まえた上での検討
- ② 国家公務員試験（総合職、一般職、専門職）の選択において障害者特別採用枠への誘導的な行為を含め、障害のあることで国家公務員試験が受験できなかつたり、合格に不利が生じない仕組みの構築
- ③ 府省庁の出先機関における採用拡大の検討
- ④ 府省庁採用後の中途障害者や手帳を所持するまでに至らない障害者に対する合理的配慮の提供の促進に向けた検討
- ⑤ ソーシャル・インクルージョンの視点からわが国の施策の検討と実践に取り組むためにも意義は大きいと考えることから、バリアフリー等の環境の整備・改善をもとに、府省庁において障害者が当たり前に行っている職場で施策の検討・推進が行える環境整備の検討

3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大には、出先機関なども含め、地域や現場で障害のある職員が、住民に直接かかわる場で活躍することは障害理解や社会の多様性の理解を進めるうえで重要である。さらに、府省庁において障害のある行政官が主体的に関わり、ユニバーサルデザインの視点から施策の作成に関与することは、ともに働く行政官としての意義も大きいと考えることから、職場環境の整備等について、以下のとおりご検討いただきたい。

- ① 職員が中途障害者になった場合における就労の継続を可能にする合理的配慮の提供の検討。障害を申し出ても不利とならず、適切な配慮のもとに、障害という体験

- も加えて、十分にその人の能力が発揮できる環境整備（健康管理等含め）の検討
- ② また、そのような場づくりの検討などを行う場合には、障害当事者の参画を確保できる仕組みの検討
  - ③ 職場の同僚が障害を有して働いていることが障害理解の促進につながり、障害者に配慮した施策、ひいてはソーシャル・インクルーシブな社会構築のために重要となることの意識啓発を図るための検討
  - ④ 障害や疾病のある人にとり働きやすい環境の充実や、支援する就労・保健の相談体制を整備した部署の充実にむけ、好事例を積み重ね、やがては障害者雇用における手本となるような雇用状況を創出することに向けた検討
  - ⑤ 住民の顔が見える場で障害者が働いていることは障害理解にとどまらず、多様な社会、インクルーシブ社会について理解を進めるための取組の検討

4. 合理的配慮の提供により持てる力を発揮できることが肝要であることから公務員の任用面での対応について、以下について留意して取り組んでいただきたい。

- ① 早急に法定雇用率の達成を図る場合には、雇用のスタイルが限定されてしまうことなどが想像されるが、雇用率を達成しても正職任用なども含めた公務員の任用面での対応について検討を深め、雇用率を達成するだけでなく、段階的な計画を策定して3年後又は5年後の雇用の在り方についても検討し、より充実した取り組みを実現することが必要と考える。
- ② 教育委員会においては雇用率未達成の場合も見うけられることから、地方公共団体における雇用の実態の検証も十分に行う必要があると考える。ユニバーサルデザイン 2020 行動計画で示されている教育の場等における障害及び障害者理解の促進を図る中で障害のある職員の活躍が期待されることを重要と考える。

以 上

## 中央省庁等における障害者雇用の水増し問題に対する声明

平成 30 年 8 月 31 日

社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会  
会 長 阿部 一彦

中央省庁における障害者雇用の水増し問題については、約 8 割にあたる 27 の機関で行われ、実雇用率は 2.49%から 1.19%となり雇用障害者数の約半分が水増しだった事実が明らかにされました。本来、民間企業に率先垂範し障害者雇用を行うべき立場にある行政機関としてあってはならない行為が、長年にわたって行われてきた事実はゆゆしき問題と言わざるをえません。

国は、障害者施策の基本理念である共生社会の実現のため、職業を通じた社会参加が重要であり、この考えの下に障害者雇用施策の推進を図ってきたと理解していましたが、その考え方の根底が覆されたばかりか、障害者雇用の促進に真摯に向き合ってきた関係者の信頼をも揺らぐような極めて深刻な事態であることを認識すべきでしょう。

今、私たちが望むことは、一日も早く、こうした水増しの行為が起こった原因究明と実態の把握、そして、再発防止対策の検討を喫緊の課題として国の責務として取り組んでいただきたいことです。加えて、関係府省連絡会議のもとに設置される検証チームには、障害者雇用現場を熟知している就労経験のある障害のある人や就労支援関係者をメンバーに加えたなかで、中央省庁における障害者枠の在り方を含めた検討が行われることが必要だと考えます。

全ての中央省庁及びすべての地方自治体は、この事実をしっかりと受け止め、猛省することを求めます。そして、法定雇用率を満たす努力はもちろんのこと、そのことだけにとらわれることなく、障害のある人ひとりひとりが、その能力を最大限に発揮して働くことができる環境整備や、雇用の継続や定着にむけた障害特性に応じた雇用支援策、雇用の場における障害のある人の人権確保の重要性についても社会の理解啓発を図るとともに、障害者雇用を支えてきた民間企業のノウハウも参考に、一層の障害者雇用の促進にむけた取組に努めてください。

障害者団体だけに限らず、民間企業、労働組合等関係者が、長年にわたって、議論を重ね、障害のある人の雇用対策を進めてきた取組が、決して無駄にならないよう、透明性のある改善対策が図られることを切に期待します。