

## 障害者雇用率の算定誤りなどについて

このたびの障害者雇用の水増し問題を受けた再点検の結果、障害者手帳等のない職員を障害者数として算入していた事実はありませんでした。

しかしながら、障害者雇用率の算定の基礎となる職員数において、一定の勤務時間を超える非常勤職員を含めていなかったことなどが判明しました。

### 1 障害者雇用率の算定誤りについて

平成 30 年 6 月 1 日現在（法定雇用率 2.5%）

	算定基礎職員数	任用障害者数	雇用率	達成状況
修正前	436 人	13 人	2.98%	達成
修正後（見込）	781.5 人	13 人	1.66%	未達成（6 人不足）
増減	345.5 人		▲1.32%	

平成 29 年 6 月 1 日現在（法定雇用率 2.3%）

	算定基礎職員数	任用障害者数	雇用率	達成状況
修正前	399 人	9.5 人	2.38%	達成
修正後（見込）	774.5 人	9.5 人	1.23%	未達成（7.5 人不足）
増減	375.5 人		▲1.15%	

### 2 障害者手帳等確認手続きの不徹底について

障害者雇用義務制度の対象となる障害者であるかどうかの確認については、採用時や所得税における扶養控除の申告時に提出された身体障害者手帳等の写しにより確認していたのが実態であり、厚生労働省のガイドライン等に基づく、『本人に障害者雇用状況の報告に利用する説明を行った上で、本人の同意を得る』という手続きを経ていませんでした。

### 3 原因

障害者雇用率算定の記載要領では、雇用率を算出するための基礎になる職員数は、常時勤務する職員とされており、「常時勤務する職員」とは、法律上の任用形式のいかんを問わず、期間の定めなく勤務している者及び雇入れの時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者となっていました。

このため、本市の障害者を除く非常勤職員は、任用期間を最長1年以内としており、任用の時点では、任期満了後の継続した任用は確定していないこと、また、引き続き任用された場合でも、新たな任用となることから、算定の対象外として取り扱ってきたためです。

また、障害者手帳等確認の不徹底については、厚生労働省のガイドラインを十分に理解することなく、本来取るべき必要な手続きを怠っていたためです。

なお、該当する職員に対してはあらためて文書による説明を行い、同意書の提出を受けたところです。

### 4 今後の対応

障害者雇用を率先して行うべき行政機関として、適正な事務処理がされず、厚生労働省のガイドライン等を十分に理解しないまま制度の運用をしていたことは、大変申し訳なく、市民の皆様に深くお詫び申し上げます。

今後は、このような算定誤りを起こさないように十分注意するとともに、適切な事務手続きを取るようしてまいります。また、このたびの算定誤りにより、障害者の法定雇用率を下回ることになることから、障害者の採用に関する計画を策定した上で、これまで以上に積極的な採用に努めてまいります。

**問い合わせ** 三木市総務部総務課

電話 0794-82-2000（内線 2440）