

障がい者雇用率算定方法の見直しに伴う今後の対応について

1 障がい者雇用率の算定方法の見直しについて

これまで障がい者雇用率の算定基礎に用いる「常時勤務する職員」に正職員及び再任用職員のみをカウントしておりました。当市の非常勤職員は、1年以下の期間を定めて雇用されているため「常時勤務する職員」に含まれないと解釈しておりました。今回改めて国の手引を確認したところ、算定基礎とする職員は、1年を超えて雇用されている又は引き続き雇用されると見込まれる職員とされておりました。

この件について、ハローワーク柏崎に、引き続き雇用されると見込まれる職員に当市の非常勤職員が該当するか確認をしたところ、新潟労働局に確認をした上で、1年以下の期間を定めて雇用される場合であっても更新の可能性があれば含めて算定すべきと指導があったものです。

2 算定方法の見直しに伴う新潟労働局からの指導内容について

- (1) 令和3(2021)年6月1日現在の障がい者任免状況通報書の再提出
 修正内容は次のとおり

項目	正	誤
法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員の数	1,240人	770人
障がい者計	23人	18人
実雇用率(法定雇用率2.60%)	1.85%	2.34%
法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者の数	9人	2人

- (2) 障がい者採用計画通報書の再提出

不足する2人の障がい者を採用する計画を9人の障がい者を採用する計画に修正すること

- (3) ホームページ等での修正内容の公表

令和3(2021)年6月1日現在の状況を公表するとともに、正誤表により変更箇所を明らかにすること

- (4) 令和4(2022)年6月1日現在の障がい者雇用率(参考)

項目	R4(2022)	R3(2021)
法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員の数	1,195人	1,240人
障がい者計	21人	23人
実雇用率(法定雇用率2.60%)	1.76%	1.85%
法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者の数	10人	9人

3 今後の障がい者雇用の進め方について

(1) 雇用についての考え方

ア 正職員については、従来どおり職員採用計画に基づき雇用を継続する。

イ 非常勤職員については、短時間勤務の障がい者雇用を進める。

(2) 具体的なスケジュール

項目	R4						R5			
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
①業務の切り出し	←→									
②切り出し結果集約		←→								
③マニュアル等作成			←→							
④職場体験実施				←→						
⑤予算確保（プレ雇用及び指導担当者確保）				←→						
⑥プレ雇用募集						←→				
⑦プレ雇用実施							←→			
⑧本格雇用開始										←→

(3) (2)の進め方

- ① 各課に調査を依頼する。
- ② ①の調査結果に基づき、業務を選別、集約する。
- ③ 障がい者が業務を行うためのマニュアルや指示書等を作成する。
- ④ 指導担当者を確保（委託を含めて検討）する。
- ⑤～⑦ 雇用する障がい者と雇用のミスマッチを防ぎ職場定着を図るため、令和5（2023）年度からの本格雇用を目指し、令和4（2022）年度に職場体験、プレ雇用を実施する。
※ プレ雇用から人件費が発生するため、12月補正（作業の進捗状況によっては9月補正）により指導担当者確保費用とあわせて、3人程度の雇用を見込んだ予算を確保する。
- ⑧ 令和5（2023）年4月から本格雇用を目指す。
※ 必要な経費を令和5（2023）年度当初予算に計上する。