

第1号議案

知事からの意見聴取について

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により知事から意見を求められた平成21年9月定例会に提出される次の議案については、異議がないものとする。

平成21年9月18日

大阪府教育委員会

○予算案

平成21年度9月補正予算案（教育委員会関係分）

○ 条例案

- 1 大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例制定の件
- 2 非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例一部改正の件

[根拠規定]

地方教育行政の組織及び運営に関する法律

第二十九条 地方公共団体の長は、歳入歳出予算のうち教育に関する事務に係る部分
その他特に教育に関する事務について定める議会の議決を経るべき事件の議案を作成する
場合においては、教育委員会の意見をきかなければならない。

教育委員会 平成21年度9月補正予算案の概要

担当 教育総務企画課
 担当者 総務・予算グループ
 総括補佐 武田 一雄
 内線 :3415
 直通 :06-6944-6049

| | | |
|------|----------------|-----------------|
| 一般会計 | 平成21年度9月補正予算額 | 3億3,267万6千円 |
| | 平成21年度現計予算額 | 5,813億4,023万3千円 |
| | 平成21年度9月補正後予算額 | 5,816億7,290万9千円 |

上段 平成21年9月補正(今回補正)

中段 平成21年現計

下段 平成21年9月補正後

| 事業名 | 事業費 | 事業内容の説明 |
|----------------------------|---------------------------------------|--|
| 府立学校修学旅行等 実施支援費 《新規》 | 595万円 0 595万円 | (単位:千円) 新型インフルエンザの感染拡大防止対策として、府が行った休校要請(5月18日~24日)に基づき、府立学校において修学旅行等の宿泊を伴う学校行事の延期措置を実施したため、修学旅行等を実施できるよう支援する。 高等学校 2校 支援学校 7校 |
| 府立支援学校 教育環境整備事業費 | 2億595万円 2億3,538万5千円 4億4,133万5千円 | 府立知的障がい支援学校の児童生徒数の増加に対応するため府内4地域に整備する仮校舎について、通学する想定対象者の変更等に合わせた整備を行う。 【2ページ主要事業参照】 |
| 府立学校電波障害対策費 | 1億2,077万6千円 0 1億2,077万6千円 | 学校校舎等の影響による周辺住民家屋への電波障害対策として設置しているアナログ放送用の電波障害対策施設を、地上デジタル放送対応施設へと切り替える。 高等学校 10校 支援学校 2校 |

| | |
|-----|-------------------------|
| 担当課 | 教育振興室 支援教育課 |
| 担当者 | 学校整備グループ 松下、岡崎 |
| 内 線 | 4 7 3 3 |
| 直 通 | 0 6 - 6 9 4 1 - 0 6 1 8 |

～府立支援学校の教育環境の整備～

知的障がい支援学校の児童生徒数増による教室不足に対応

府立支援学校教育環境整備事業費 205,950千円

1 趣 旨

府立支援学校における知的障がいのある児童生徒数の増加に対応するため、府内4地域で新校を整備するまでの間の措置として、既存高校校舎の活用等により整備する仮校舎について、通学する想定対象者の変更等にあわせた整備を行う。

2 内 容

- 北河内地域及び中・南河内地域における想定対象者数の変更にあわせた整備
- 法令適合・安全対策に伴う工事等
 消防法適合（自家発電設備）、空調設置、厨房・配膳室改修、転落防止柵など

3 予算額

【H21 当初予算】

| | |
|-----------------------------------|------------------------|
| ○仮校舎整備（ 豊能・三島、北河内、中・南河内、泉北・泉南地域 ） | 7 6, 6 8 3 千円 |
| ○堺支援学校へのプレハブ移設 | 4 4, 5 1 9 千円 |
| ○その他、備品・消耗品等 | 1 1 4, 1 8 3 千円 |
| 計 | <u>2 3 5, 3 8 5 千円</u> |



【H21 9月補正予算】

| | |
|-----------------------------------|------------------------|
| ○仮校舎整備（ 豊能・三島、北河内、中・南河内、泉北・泉南地域 ） | 1 7 6, 1 2 3 千円 |
| ○堺支援学校へのプレハブ移設 | 2 9, 8 2 7 千円 |
| 計 | <u>2 0 5, 9 5 0 千円</u> |



【H21 9月補正後予算】

| | |
|-----------------------------------|------------------------|
| ○仮校舎整備（ 豊能・三島、北河内、中・南河内、泉北・泉南地域 ） | 2 5 2, 8 0 6 千円 |
| ○堺支援学校へのプレハブ移設 | 7 4, 3 4 6 千円 |
| ○その他、備品・消耗品等 | 1 1 4, 1 8 3 千円 |
| 計 | <u>4 4 1, 3 3 5 千円</u> |

○条例案

| 件名 | 概要 |
|-------------------------------|---|
| 大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例制定の件 | <ul style="list-style-type: none">・府の障害者の雇用の促進等と就労の支援について、目指すべき方向や施策の基本となる条例を制定する。・契約の締結、補助金の交付等により府と関係がある事業主については、法定雇用障害者数を満たすという強い意識に立った取組を求める。・第7条（職業教育の充実）において、職業に必要な能力を習得させるため、教育の充実を図る旨定める。 |
| 非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例一部改正の件 | <ul style="list-style-type: none">・現行では、非常勤職員に通勤のための費用負担が生じる場合は、報酬の一部として通勤費用に相当する金額を支給しているが、報酬額が当該上限額に達する場合、それを支給することができなかった。・そこで、非常勤職員の通勤費用に相当する金額を、費用弁償として支給することができるよう条例改正を行う。 |

大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例の制定の概要

福祉部障害福祉室自立支援課
商工労働部雇用推進室雇用対策課

教育委員会事務局教育振興室支援教育課

| 制 定 の 理 由 | 施 行 予 定 期 日 |
|--|---|
| <p>大阪における障害者の雇用をめぐる情勢は厳しく、働く意思と能力を有する障害者に働く機会が十分に提供されているとはいえない。</p> <p>こうした状況を改善するためには、障害者に働く機会を提供する事業主の取組を社会全体として促進していくことが重要であり、とりわけ、契約の締結、補助金の交付等により府と関係がある事業主については、契約、補助等に係る事務又は事業の誠実な履行はもとより、法定雇用障害者数を満たすという強い意識に立った取組を求めなければならない。</p> <p>また、直ちに雇用に結びつかない人に対しても、その能力や障害の程度に応じて、障害者支援施設等における就労や在宅就業といった多様な働き方が可能となるような環境を整備することが求められる。</p> <p>そこで、障害者の雇用の促進及び職業の安定、就労の支援に関する施策を推進し、障害の有無にかかわらず働くことに生きがいを感じながら安心して暮らすことのできる地域社会の実現を図るため、条例を制定する。</p> | 平成 22 年 4 月 1 日 |
| | 適 用 区 分 |
| | <p>3. の規定（第 16 条を除く。）は、平成 22 年 4 月 1 日以後になされる契約の締結、補助金の交付の決定、指定管理者の指定に係る事業主に適用する。</p> |
| | 条 例 措 置 を 要 す る 理 由 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・府政に関する基本方針を定める形式としては条例が適当であるため。 ・地方自治法第 14 条第 2 項の規定により、義務を課し、又は権利を制限するには条例によることとされているため。 |
| 制 定 の 要 点 | 政 策 ア セ ス メ ン ト（他部局、関係市町村、関係団体との調整） |
| <p>1. 総則（目的、基本理念、府、事業主、事業主団体、府民の責務（第 1 条～第 6 条））</p> <p>2. 障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する府の施策（第 7 条～第 15 条）</p> <p>3. 府と関係がある事業主※の障害者の雇用義務に基づく雇用の促進等</p> <p style="text-align: center;">※契約の相手方、補助事業者、指定管理者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・府と関係がある事業主に対し、進んで障害者の雇入れに努めることを義務付け（第 16 条） ・障害者雇用促進法で厚労大臣への報告義務が課されている事業主（常用労働者 56 人以上）に対し、障害者雇用状況の報告を義務付け（第 17 条） →契約締結時、補助金交付決定時、指定管理者指定時 ・法定雇用障害者数未達成事業主に対し、障害者雇入れ計画の作成を義務付け（第 18 条） →不適当な計画については勧告 ・障害者雇入れ計画の達成について、必要な助言、指導等の援助を行う（第 19 条） ・障害者雇入れ計画の進捗状況、達成状況の報告を義務付け（第 20 条、第 21 条） →進捗状況が適当でない場合には勧告 ・報告の徴収及び立入調査（第 22 条） ・公表（第 23 条） →虚偽報告、提出義務懈怠、報告義務懈怠、勧告に従わない 自己の責めに帰すべき理由により障害者雇入れ計画を達成できなかった | <ul style="list-style-type: none"> ・条例の構成、府と関係がある事業主に対する法定雇用率達成に向けた義務付けについて、 ・大阪府障害者雇用促進条例案検討会議（契約局、各部総務課等より構成）において調整済 ・大阪労働局その他の関係機関と調整済 ・府内市町村に説明済（市長会・町村長会の健康福祉合同会議及び大阪府市町村就労支援事業推進協議会） ・障害者団体及び事業主団体に説明済 ・予算措置について、財政課と調整済 ・障害者の採用について、人事室と調整済 ・パブリックコメント手続実施済 |
| | 制 度 間 調 整 の 内 容 |
| | — |
| そ の 他 審 査 の 参 考 と な る 事 項 | |
| | <p>法定雇用障害者数未達成であっても、契約の相手方、補助事業者、指定管理者から排除せず、障害者雇入れ計画を作成させ、その達成に向けて誘導するもの（排除するだけでは報告時限りの「数合わせ」を招くおそれ）</p> |

て暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。この基本的理念（基本理念）は、障害者が社会を構成する一員として、社会経済活動に参加する機会が与えられることを旨として、行われなければならない。府の責務は、前条に定める基本理念にのっとり、障害者に雇用を促進する。市町等と就労の支援のための施策を策定し、並に国、協力の促進、この事業主、事業主団体の府民及び民間の団体との協力し、これを実施する責務を有する。事業者は、事業主の責務は、障害者への雇用の機会の提供に努めなければならない。事業者は、障会創出及び拡大を図らなければならない。事業者は、障会創出及び拡大を図らなければならない。事業者は、障会創出及び拡大を図らなければならない。

第二章 障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する施策
第七條 職業教育の充実（大阪府立高等学校、大阪府立特別支援学校及び大阪府立工業高等専門学校において、障害者に対する職業訓練の充実を図るものとする。）
第八條 職業訓練の充実（大阪府立高等学校において、障害者に対する職業訓練の充実を図るものとする。）
第九條 職業訓練の充実（大阪府立高等学校において、障害者に対する職業訓練の充実を図るものとする。）

第十條 職業訓練の充実（大阪府立高等学校において、障害者に対する職業訓練の充実を図るものとする。）

第十一條 職業訓練の充実（大阪府立高等学校において、障害者に対する職業訓練の充実を図るものとする。）

第十二條 職業訓練の充実（大阪府立高等学校において、障害者に対する職業訓練の充実を図るものとする。）

| | | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|---|---|---|---|
| <p>五者四を十障に 条が行七害努 の法五わ条者 二第条な 雇 四のけ事用 一十三れ業 項四まば主 に条でな 報 規定一規な す項定い四 るにの事十 関規適業三 係定用主条 親すに及第 事るよび五 業親り法項 主事そ第の 又業の四規 は主雇十定 法、用四に 第法す条よ 四第るか 十四第ら報 五十働第告</p> | <p>第(一) 障に 七害者 五わ条 のけ事 三れ業 四まば 条でな 一規な 定い四 の事十 規適業 用主条 及第 五 項の 四規 定に よる 四第 十第 四第 十第</p> | <p>第(一) 府と 六は六 府条係 がとあ る契事 約業主 縮の責 務の促 進等</p> | <p>第(一) 十取 五彰) 解 高をし める害 た者国 、雇市 啓発と 活動を 行い進 等に関 する。特 に優</p> | <p>第(一) 十啓 四活動 のは実 施、(施 の、 雇用町 村、事 業主団 体及び 民間の 団体</p> | <p>第(一) 十職 員置役 のを講 ず提 供をび 在宅就 業支援 団体 にか ら自 率を先 生 活に</p> | <p>第(一) 十障 害者とい 支す 規府援 定は施 害者す 障か 支業 援の 団た 体、 自 率 先 生 活 動 の 三</p> | <p>第(一) 十就 業支一 条及 び大 うをこ と四昭 和 三 十 五 一 年 法 律 第 百 二 十 三 号 の 以 下 の 法 律 一 出</p> | <p>第(一) 十就 業支一 条及 び大 うをこ と四昭 和 三 十 五 一 年 法 律 第 百 二 十 三 号 の 以 下 の 法 律 一 出</p> |
|--|--|---|---|--|---|---|---|---|

出の機会を与えるため、意見の聴取を行わなければならない

第一規則の第四章委任(雑則)

第一規則の施行に關し必要な事項は、規則で
第二規則の施行に關し必要な事項は、規則で
第三規則の施行に關し必要な事項は、規則で
第四規則の施行に關し必要な事項は、規則で
第五規則の施行に關し必要な事項は、規則で

第六規則の施行に關し必要な事項は、規則で
第七規則の施行に關し必要な事項は、規則で
第八規則の施行に關し必要な事項は、規則で
第九規則の施行に關し必要な事項は、規則で
第十規則の施行に關し必要な事項は、規則で

第十條は、平成二十二年四月一日から施行する契約の締結に補助金の交付の決定又は指定管理者の指定に係る事

業締結に適用する。

業締結に適用する。

業締結に適用する。

業締結に適用する。

業締結に適用する。

業締結に適用する。

業締結に適用する。

業締結に適用する。

業締結に適用する。

業締結に適用する。

大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例(案)要綱

【条例制定の理由】

障害の有無にかかわらず、誰もが働くことに生きがいを感じながら充実した日々を過ごすことのできる地域社会を実現することは、私たちすべての願いであり、責務でもある。

しかしながら、大阪における障害者の雇いをめぐる情勢は厳しく、支援学校等の卒業生や障害者支援施設等の利用者をはじめ、働く意思と能力を有する障害者に働く機会が十分に提供されているとはいえない。こうした状況を改善するためには、障害者に働く機会を提供する事業主の取組を社会全体として促進していくことが重要である。

とりわけ、契約の締結、補助金の交付等により府と関係がある事業主については、その受領する契約代金若しくは補助金は府税その他の貴重な財源で賄われるものであること又は府の事務及び事業の一部を担うものであることにかんがみ、契約、補助等に係る事務又は事業の誠実な履行はもとより、法定雇用障害者数を満たすという強い意識に立った取組を求めなければならない。

また、直ちに雇用に結びつかない人に対しても、その能力や障害の程度に応じて、障害者支援施設等における就労や在宅就業といった多様な働き方が可能となるような環境を整備することが求められる。

以上、障害者が、夢や希望を持って生き生きと働き、自立した生活を送ることができる地域社会の実現に向け、府、事業主、事業主団体及び府民がそれぞれの責務を果たすことを決意し、府民の総意として、この条例を制定するものである。

【本条例における用語】

- 雇 用・・・会社、団体、官公庁又は自営業等の事業主に雇われて給料、賃金を得ること
- 就 労・・・労働又は仕事に従事すること（「雇用」「自営業」「福祉的就労」を含む）
- 就 業・・・賃金、給与、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事をする事

(前文)

障害の有無にかかわらず、誰もが働くことに生きがいを感じながら充実した日々を過ごすことのできる地域社会を実現することは、私たちすべての願いであり、また、責務でもある。

しかしながら、大阪における障害者の雇用をめぐる情勢は厳しく、働く意思と能力を有する障害者に働く機会が十分に提供されているとはいえない。

こうした状況を改善するためには、障害者に働く機会を提供する事業主の取組を社会全体として促進していくことが重要である。

とりわけ、契約の締結、補助金の交付等により府と関係がある事業主については、その受領する契約代金若しくは補助金は府税その他の貴重な財源で賄われるものであること又は府の事務及び事業の一部を担うものであることにかんがみ、契約、補助等に係る事務及び事業の誠実な履行はもとより、法定雇用障害者数を満たすという強い意識に立った取組を求めなければならない。

また、直ちに雇用に結び付かない人に対しても、その能力や障害の程度に応じて、障害者支援施設等における就労や在宅就業といった多様な働き方が可能となるような環境を整備することが求められる。

障害者が、夢や希望を持って生き生きと働き、自立した生活を送ることができる地域社会の実現に向け、府、事業主、事業主団体及び府民がそれぞれの責務を果たすことを決意し、府民の総意としてこの条例を制定する。

第一章 総 則

(目的)

第一条 この条例は、障害者の雇用の促進等（雇用の促進及び職業の安定をいう。以下同じ。）と就労の支援に関し、基本理念を定め、府、事業主、事業主団体及び府民の果たすべき責務を明らかにするとともに、府の施策の基本となる事項を定めてこれを推進し、及び府と関係がある事業主の障害者の雇用の促進等を図り、もって障害の有無にかかわらず働くことに生きがいを感じながら安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。

【解 説】

- 大阪における低調な障害者雇用の状況に鑑み、府における「障害者の雇用の促進等と就労の支援」に関し、ノーマライゼーションの理念に沿った地域社会の実現を目指す「基本理念」を定め、「府、事業主、事業主団体及び府民の果たすべき責務を明らか」にするとともに「府の施策の基本となる事項を定めて」推進することとする。
- また、府の契約締結、補助金の交付を決定する事業主又は公の施設の指定管理者が障害者雇用率未達成の場合、雇入れ計画の提出を求め当該計画に従って障害者雇用率の達成に向けた誘導を行う等、「障害者の雇用の促進等」のために必要な措置を行い、「もって障害の有無にかかわらず働くことに生きがいを感じながら安心して暮らすことのできる地域社会の実現」に寄与するという本条例の目的を明らかにする。

(基本理念)

第二条 障害者の雇用の促進等と就労の支援は、障害者が社会を構成する一員として社会経済活動に参加する機会が与えられることを旨として、行われなければならない。

【解 説】

- 障害者の雇用の促進等と就労の支援にあたっての基本的な考え方を基本理念として規定する。
- 「障害者の雇用の促進等と就労の支援」は、障害の有無にかかわらず誰もが、「社会を構成する一員」として収入を得たり社会に貢献するなど「社会経済活動に参加」し、働く喜びや生きがいを見出すというノーマライゼーションの理念に沿った地域社会を目指し、障害者が企業等においてごく自然に働けるような状態を造りださなければならないという考え方を示したものである。

[ノーマライゼーションの理念]

国際連合の「国際障害者年行動計画（昭和五十六年）」において、「ある社会がその構成員のいくらかの人々を閉め出すような場合、それは弱くもろい社会なのである。障害者は、その社会の他の者と異なったニーズを持つ特別な集団と考えられるべきではなく、その通常の人間的なニーズを充たすのに特別の困難を持つ普通の市民と考えられるべきなのである」と述べられているように、国際障害者年のテーマとされた「完全参加と平等」という言葉に表現されており、障害者が他の市民と同様に社会の一員として種々の分野の活動に参加することができるようにしていこうとする理念である。

(府の責務)

第三条 府は、前条に定める基本理念にのっとり、障害者の雇用の促進等と就労の支援のための施策を策定し、並びに国、市町村、事業主、事業主団体、府民及び民間の団体と協力してこれを実施する責務を有する。

【解説】

- 大阪府は、障害者雇用促進法における「国及び地方公共団体の責務」第六条及び障害者自立支援法における「市町村等の責務」第二条等に規定する都道府県の責務に基づき、府の障害者の雇用・就労施策を策定及び推進する責務があること、並びに施策の推進にあたっての国及び市町村等との連携の重要性を規定する。

[障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）]

(国及び地方公共団体の責務)

第六条 国及び地方公共団体は、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

[障害者自立支援法（平成十七年法律第百二十三号）]

(市町村等の責務)

第二条 都道府県は、この法律の実施に関し、次に掲げる責務を有する。

- 一 市町村が行う自立支援給付及び地域生活支援事業が適正かつ円滑に行われるよう、市町村に対する必要な助言、情報の提供その他の援助を行うこと。
- 二 市町村と連携を図りつつ、必要な自立支援医療費の支給及び地域生活支援事業を総合的に行うこと。
- 三 障害者等に関する相談及び指導のうち、専門的な知識及び技術を必要とするものを行うこと。
- 四 市町村と協力して障害者等の権利の擁護のために必要な援助を行うとともに、市町村が行う障害者等の権利の擁護のために必要な援助が適正かつ円滑に行われるよう、市町村に対する必要な助言、情報の提供その他の援助を行うこと。

[大阪府子ども条例（平成十九年大阪府条例第五号）]

（府の責務）

第四条 府は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、子ども施策を策定し、国、市町村、保護者、学校等、事業者及び府民と協力して、これを実施する責務を有する。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、障害者への雇用の機会の提供に努めなければならない立場にあることを認識し、進んで障害者の雇用の機会の創出及び拡大を図らなければならない。

2 事業主は、障害者一人一人の特性について理解を高め、その特性に配慮した雇用管理を行うなど、障害者が働きやすい職場環境の整備に努めなければならない。

【解 説】

○ 本条例を推進していく上で、「障害者への雇用の機会の提供に努めなければならない立場」である事業主の認識と取組を求める規定である。

第一項は、障害者の雇用の機会の創出及び拡大に関する規定であり、第二項は、障害者が働き続けるための職場環境の整備に関する規定である。

障害者雇用促進法第五条においても、事業主の責務として、「適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」と規定しているが、本条例においては、事業主の重要な立場を強調するものである。

[障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）]

（身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の責務）

第三十七条 すべて事業主は、身体障害者又は知的障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで身体障害者又は知的障害者の雇入れに努めなければならない。

[国家公務員制度改革基本法(平成二十年法律第六十八号)]

（目的）

第一条 この法律は、行政の運営を担う国家公務員に関する制度を社会経済情勢の変化に対応したものとすることが喫緊の課題であ

ることにかんがみ、国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行することとするため、国家公務員制度改革について、その基本理念及び基本方針その他の基本となる事項を定めるとともに、国家公務員制度改革推進本部を設置することにより、これを総合的に推進することを目的とする。

[雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）]

（育児・介護雇用安定等助成金）

第一百六条 育児・介護雇用安定等助成金は、次の各号に定める事業主又は事業主団体に支給するものとする。

イ 次のいずれにも該当する事業主であること。

（１）その雇用する被保険者が育児休業制度等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（以下この号において「両立支援制度」という。）を利用しやすい職場環境の整備に取り組むこととしていること。

（事業主団体の責務）

第五条 事業主団体は、その構成員である事業主に対し、障害者の雇用の促進等のために必要な情報の提供及び助言に努めるものとする。

【解 説】

- 本条例を推進していく上で、事業主の団体の責務を明確にするため示すものである。
- 事業主団体は、構成員である事業主が前条の規定による雇用の場の提供や雇用継続に関する責務を果たせるよう、側面からサポートしていくことが重要である。すでに事業主団体の中には、構成員である事業主向けにセミナーの開催や団体の広報誌による情報提供などを実施している団体もあり、こうした取組の拡充を求めるものである。

(府民の責務)

第六条 府民は、障害者の雇用と就労に関する理解を高めるとともに、府が実施する障害者の雇用の促進等と就労の支援のための施策に協力するよう努めるものとする。

【解 説】

- 本条例を推進していく上で、府民の責務を明確にするため示すものである。
- 府民は、障害者とともに働く立場や障害者から役務の提供を受ける立場など、様々な場面で働く障害者と接する機会があることから、「障害者の雇用と就労に関する理解」を高める努力を促す規定である。
- 府及び市町村が協力して実施する市民向けの啓発イベント（エル・フェスタ等）への積極的な参加など、障害者の雇用促進や就労の支援のための啓発活動に積極的に協力することを求める規定である。

[障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）]

（障害者の雇用に関する広報啓発）

第七十六条 国及び地方公共団体は、障害者の雇用を妨げている諸要因の解消を図るため、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動を行うものとする。

[高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成十七年法律第百二十四号）]

（国民の責務）

第四条 国民は、高齢者虐待の防止、養護者に対する支援等の重要性に関する理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる高齢者虐待の防止、養護者に対する支援等のための施策に協力するよう努めなければならない。

第二章 障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する施策

(職業教育の充実)

第七条 府は、大阪府立高等学校、大阪府立特別支援学校及び大阪府立工業高等専門学校において、在学する障害者である生徒に職業に必要な能力を習得させるための教育の充実を図るものとする。

【解説】

- 支援学校における職場実習を重視した実践的で特色ある職業教育を推進することにより、支援学校の生徒に職業に必要な知識及び技能を習得させること、また、障害のある生徒が在学する高等学校等においても障害のある生徒に職業に必要な知識及び技能を習得させるための取組を行うことを規定するものである。

(施策例)

- ・ 就労を通じた自立を目指すたまたわ高等支援学校タイプの支援学校の増設
- ・ 生徒一人ひとりが自立し生活するための「個別の教育支援計画」の作成・充実
- ・ 教員の研修機会の確保や職場実習先の開拓の充実

[用語]

職業に必要な能力—職業に必要な基礎的、一般的な知識の習得

[学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）]

第二百二十四条 第一条に掲げるもの以外の教育施設で、職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的として次の各号に該当する組織的な教育を行うもの（当該教育を行うにつき他の法律に特別の規定があるもの及び我が国に居住する外国人を専ら対象とするものを除く。）は、専修学校とする。

[社会教育法（昭和二十四年法律第二百七号）]

(市町村の教育委員会の事務)

第五条 市（特別区を含む。以下同じ。）町村の教育委員会は、社会教育に関し、当該地方の必要に応じ、予算の範囲内において、次の事務を行う。

- 八 職業教育及び産業に関する科学技術指導のための集会の開催並びにその奨励に関すること。

(職業訓練の充実)

第八条 府は、大阪障害者職業能力開発校等において、障害者に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練の充実を図るものとする。

【解 説】

- 求職者又は在職者に対し大阪障害者職業能力開発校や高等職業技術専門校における訓練や、日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター等における特別委託訓練等を通じて、訓練生の就職に必要なスキルを習得することを規定するものである。

(施策例)

- ・ 障害者職業能力開発校における訓練や特別委託訓練、障害者の態様に応じた多様な委託訓練

[用語]

職業に必要な技能及びこれに関する知識—特定の職業に必要な技能及び知識の習得

[職業能力開発促進法（昭和四十四年七月十八日法律第六十四号）]

(国及び都道府県の行う職業訓練等)

第十五条の六 国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、次の各号に掲げる施設を第十六条に定めるところにより設置して、当該施設の区分に応じ当該各号に規定する職業訓練を行うものとする。ただし、当該職業訓練のうち主として知識を習得するために行われるもので厚生労働省令で定めるものについては、当該施設以外の施設においても適切と認められる方法により行うことができる。

一 職業能力開発校（普通職業訓練（次号に規定する高度職業訓練以外の職業訓練をいう。以下同じ。）で長期間及び短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ。）

五 障害者職業能力開発校（前各号に掲げる施設において職業訓練を受けることが困難な身体又は精神に障害がある者等に対して行うその能力に適応した普通職業訓練又は高度職業訓練を行うための施設をいう。以下同じ。）

（企業への就職等の支援）

第九条 府は、障害者支援施設等（地方自治法施行令（昭和二十二年政令第十六号）第百六十七条の二第一項第三号に規定する障害者支援施設、地域活動支援センター、障害福祉サービス事業を行う施設又は小規模作業所をいう。第十二条において同じ。）において生産活動に従事する障害者の企業への就職等を支援するため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介を行う等必要な措置を講ずるものとする。

【解説】

○ 障害者支援施設を利用する障害者の中で、企業への就職等を希望する障害者に対する支援を行うことを明らかにする規定である。

（施策例）

- ・企業等に就職を希望する障害者に対する職場実習・雇用先の確保から就職、職場定着に至る一貫した支援を行う「障がい者就労サポート事業」

[用語]

就職等—企業への就職、自営業、在宅就業

[障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）]

（職業相談等）

第十五条 国及び地方公共団体は、障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、その障害の状態に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。

[看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）]

（公共職業安定所の職業紹介等）

第十条 公共職業安定所は、就業を希望する看護師等の速やかな就職を促進するため、雇用情報の提供、職業指導及び就職のあっせんを行う等必要な措置を講ずるものとする。

(重度の障害者の雇用の機会の創出及び拡大)

第十条 府は、事業主が行う障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号。以下「法」という。）第四十四条第一項に規定する子会社の設立の促進等を行うことにより、重度の障害者の雇用の機会の創出及び拡大を図るものとする。

【解 説】

- 重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用の機会の創出及び拡大するため、特例子会社の設立を促進するために必要な相談受付や情報提供等、就業支援人材の育成等の施策を講じることを規定するものである。

(施策例)

- ・ 特例子会社等設立・運営に関する相談、行政の支援策や窓口の紹介、立地場所に関する情報提供 等

(就業及び生活上の支援)

第十一条 府は、法第三十四条に規定する障害者就業・生活支援センターその他の関係機関と連携して、障害者が職業生活における自立を図るための就業の支援及び就業に伴い必要となる日常生活又は社会生活上の支援を行うものとする。

【解 説】

- 職場定着が進まない障害者に対し、障害者就業・生活支援センターや障害者職業センター等との関係機関との連携により職場適応を容易にするための支援に関する規定である。

(施策例)

- ・ 障害者就業・生活支援センターに対する指定・監督及び障害者就業・生活支援センター事業（生活支援等事業）に係る業務委託
- ・ 「障がい者就労サポート事業」（再掲）
- ・ ジョブコーチ制度を所管する障害者職業センターとの連携 等

[障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）]

(指定)

第三十三条 都道府県知事は、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とす

る障害者（以下この節において「支援対象障害者」という。）の職業の安定を図ることを目的とする一般社団法人若しくは一般財団法人、社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）第二十二条に規定する社会福祉法人又は特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）第二条第二項に規定する特定非営利活動法人その他厚生労働省令で定める法人であつて、次条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

（障害者支援施設等からの物品の買入れ等）

第十二条 府は、障害者支援施設等及び法第七十四条の三第一項に規定する在宅就業支援団体において生産活動に従事する障害者の就労の支援のため、自ら率先して障害者支援施設等及び在宅就業支援団体から物品を買入れ、又は役務の提供を受けるとともに、事業主に対して同様の措置を講ずるよう要請するものとする。

【解 説】

- 障害者支援施設等で働く障害者の工賃水準を引き上げるため、また、企業への就職という働き方ではない在宅就業を可能にするために、行政はもとより企業や団体からの発注を促進し、生産活動等に従事する障害者、在宅就業障害者等の経済的自立を図るための規定である。

（施策例）

- ・ 障害者支援施設の工賃水準を引き上げる「工賃倍増計画推進事業」 等
- ・ 行政の福祉化の一環としてのIT関連業務の発注拡大
- ・ 「大阪府における授産物品等の取扱指針」に基づき障害者支援施設からの積極的な調達 等

(府職員の採用)

第十三条 府は、自ら率先して障害者を採用するものとする。

【解 説】

- 府内の民間事業主に率先して府が障害者を職員に採用することを明らかにする規定である。

【障害者雇用率】

| | |
|---------|-------|
| 地方公共団体 | 2. 1% |
| 教育委員会 | 2. 0% |
| 一般の民間企業 | 1. 8% |

【実雇用率（平成二十年六月一日現在）】

| | |
|----------|--------|
| 大阪府知事部局 | 3. 01% |
| 大阪府教育委員会 | 2. 21% |
| 大阪の民間事業主 | 1. 59% |

(啓発活動の実施)

第十四条 府は、国、市町村、事業主団体及び民間の団体と協力して障害者の雇用と就労に関し、事業主及び府民の理解を高めるため、啓発活動を行うものとする。

【解 説】

- 市町村や障害者就業・生活支援センターその他の関係機関と連携・協力しながら、府民に対する障害及び障害者の理解を高める啓発活動や、直接雇用の場を提供できる事業主に対する啓発活動に取り組むことを明らかにする規定である。

(施策例)

- ・事業主や人事担当者が障害者雇用について自ら考える機会を提供し自主的な取組を促進する「企業研修会の開催」
- ・障害保健福祉圏域などの身近な地域で府民の障害者雇用に関する理解を高める啓発事業「エル・フェスタ(エル・ガイダンス)」
- ・障害者就業・生活支援センターを核とした関係機関のネットワークの充実・強化を図る「障がい者地域就労支援ネットワーク構築事業」

[障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）]

（障害者の雇用に関する広報啓発）

第七十六条 国及び地方公共団体は、障害者の雇を妨げている諸要因の解消を図るため、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動を行うものとする。

（顕彰）

第十五条 知事は、障害者の雇用の促進等に関し、特に優れた取組をした事業主の顕彰を行うものとする。

【解 説】

○ 障害者雇用に貢献している企業に対する顕彰などの取組に関する規定を置くものである。

（施策例）

・雇用はもとより、職場実習の受入れや事業所への発注など障害者雇用に貢献している企業を表彰する「ハートフル企業顕彰制度」の実施

[大阪府食の安全安心推進条例（平成十九年大阪府条例第七号）]

（顕彰の実施）

第十八条 知事は、食の安全安心の確保に関し、特に優れた取組をした者の顕彰に努めるものとする。

第三章 府と関係がある事業主の障害者の雇用義務に基づく雇用の促進等

□制度の趣旨

- 障害者の雇用促進については、国において障害者雇用促進法第三十八条（雇用に関する国及び地方公共団体の義務）及び第四十三条（一般事業主の雇用義務等）の規定に基づき、雇用する労働者のうちの身体障害者又は知的障害者を一定数以上にすることを義務づける障害者雇用率制度を柱に施策が進められている。しかしながら、身体障害者雇用促進法（障害者雇用促進法に改正される前の法律）の改正により身体障害者の雇用が法的に義務づけられた昭和 51 年から 30 年以上が経過した現在においても、民間事業主における障害者の実雇用率は、障害者雇用率（一・八％）を大きく下回る状態が続いている。
- 法第四十三条の規定により法定雇用障害者数以上の雇用を義務づけられている事業主の中でも、大阪の事業主については、東京に次いで事業主数（平成二十年六月現在、6,081 社）が多く、公共職業安定所による指導も限界があることなどの地域事情もあり、「障害者実雇用率」「法定雇用率達成企業割合」「事業所所在地別雇用率」とも全国的に低位な状況が続いており、大阪における支援学校等の卒業生や障害者支援施設等の利用者をはじめ、働く意思と能力を有する障害者の雇用機会が提供されていないのが現状である。
- このような状況を打開していくためには、地域住民の福祉の増進を図り、土木・建築、福祉、労働、教育などの総合行政を担う府の責務として、府と関係のある事業主に対し障害者雇用率の達成（法令遵守）を求め、支援学校の卒業生や障害者支援施設等の利用者などの障害者が生き生きと働ける機会を提供していくことが必要である。
- とりわけ、府と契約を締結し又は補助金の交付を受ける事業主又は公の施設について指定管理者の指定を受ける事業主については、契約又は補助金が府民から徴収された税金その他の貴重な財源でまかなわれることに鑑み、法令を遵守し府民福祉の向上に積極的に貢献してもらう必要があること、府政の一部を担うものであることに鑑み、障害者雇用の促進を府政の重要課題としている府との間に信頼関係を構築し積極的に協力する立場であることから、障害者雇用率の早期達成を求めていくことが必要である。
- しかしながら、約 6 割にも上る障害者雇用率未達成の事業主を契約の相手方から直ちに排除することは、多数の者を競争に参加させ公正性を確保しようとする地方自治法の規定に抵触するし、また、補助金や公の施設の管理についても、その本来有している目的とは異なる目的（障害者雇用率の達成）をもって、直ちに補助金を交付しない又は指定しないことは適当ではない。
- このため、府の契約を締結し又は補助金の交付を受ける事業主又は公の施設について指定管理者の指定を受ける事業主については、障害者雇用率の達成に向けた指導を行う一方で職業紹介などの援助も行い、障害者雇用率の速やかな達成を誘導するものである。

（府と関係がある事業主の責務）

第十六条 府と契約を締結し、府の補助金の交付を受け、又は府の公の施設（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四十四条第一項に規定する公の施設をいう。以下同じ。）について指定管理者（同法第二百四十四条の二第三項に規定する指定管理者をいう。以下同じ。）の指定を受けようとする事業主は、府税その他の貴重な財源で賄われる契約代金若しくは補助金を受領し、又は府の事務及び事業の一部を担うことから、その事業活動を通じて府の施策の実施に協力する責務を有するものであって、その雇用する労働者の数に対する障害者である労働者の数の割合を高めるよう、進んで障害者の雇入れに努めなければならない。

【解 説】

- 「府と契約を締結し、府の補助金の交付を受け、又は府の公の施設について指定管理者の指定を受けようとする事業主」に対し、契約及び補助金が府税その他の貴重な財源で賄われていること又は事務及び事業の一部を担うものであることに鑑み、府の施策に協力する責務を有するものであり、4条に規定する事業主よりも一層高い意識に基づき、進んで障害者の雇入れに努めるよう求める規定である。

〔障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）〕

（身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の責務）

第三十七条 すべて事業主は、身体障害者又は知的障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで身体障害者又は知的障害者の雇入れに努めなければならない。

(障害者雇用状況の報告)

第十七条 事業主（法第四十三条第五項の規定による報告を行わなければならない事業主及び法第四十四条から第四十五条の三までの規定の適用によりその雇用する労働者が法第四十四条第一項に規定する親事業主、法第四十五条の二第一項に規定する関係親事業主又は法第四十五条の三第一項に規定する特定組合等（以下「親事業主等」という。）のみが雇用する労働者とみなされる事業主をいう。以下同じ。）は、次の各号のいずれかに該当するときは、雇用障害者数（法の規定の例により算定したその雇用する法第二条第二号に規定する身体障害者（以下「身体障害者」という。）又は同条第四号に規定する知的障害者（以下「知的障害者」という。）である法第四十三条第一項に規定する労働者（以下「労働者」という。）の数をいう。以下同じ。）が、法定雇用障害者数（法第四十三条第一項に規定する法定雇用障害者数をいう。以下同じ。）以上であるかどうかについて、規則で定めるところにより、知事に報告しなければならない。この場合において、その雇用する労働者が当該親事業主等のみが雇用する労働者とみなされる事業主にあつては、親事業主等の雇用障害者数が、法定雇用障害者数以上であるかどうかについて報告するものとする。

- 一 府と売買、貸借、請負その他の契約で規則で定めるものを締結するとき。ただし、規則で定める随意契約の方法により締結する場合を除く。
- 二 府の補助金の交付の決定を受けるとき。
- 三 府の公の施設について指定管理者の指定を受けるとき（公募に応じて当該指定の申請をした場合に限る。）。

2 前項の規定は、次条第一項の規定により作成した同項に規定する障害者雇入れ計画の期間が終了していない場合は、適用しない。

【解説】

- 府と契約を締結し、又は補助金交付を受けようとする事業主、又は府の公の施設について指定管理者の指定を受けようとする事業主に対し、障害者の雇用状況に関する報告を義務づける規定である。
なお、補助金の手続きや交付に関する規定を定めた条例として、「大阪府社会福祉法人に対する助成の手続に関する条例」及び「大阪府企業立地促進条例」があるが、前者は、助成の手続きに関する基本的な事項を定めたものであり、後者は、補助金の交付の根拠を置き、支援制度の透明性と安定性を高めるためのものであり、本条例と抵触するものではない。
- すでに、障害者雇用促進法の規定により厚生労働大臣への報告が義務づけられている身体障害者又は知的障害者の雇用に関する状況を、別途、知事あてに報告させ、障害者雇用率達成に向けた誘導のための基礎的な情報として把握する権限を有することを規定するものである。

なお、事業主は、大阪に本店を置く事業主だけでなく、府外に本店を置く事業主についても対象となるものであり、大阪に事務所があるか否かは問わない。

また、法第四十三条第五項に規定する事業主のみならず、その雇用する労働者が親事業主のみに雇用されたこととみなされる特例子会社（法第四十四条第一項に規定する子会社）、関係会社（法第四十五条第一項に規定する関係会社）、関係子会社（法第四十五条の二第一項に規定する関係子会社）及び特定事業主（第四十五条の三第一項に規定する特定事業主）、事業協同組合等（法第四十五条の三第一項に規定する事業協同組合等）を含む。

この場合、報告義務については、法第四十四条第一項、法第四十五条第一項法第四十五条の二第一項の規定による特例子会社、関係会社、関係子会社、事業協同組合が、雇用率算定の特例を受けているグループ全体分をとりまとめ、知事に対して報告義務を負うものである。また、雇用する障害者である労働者の数については、法の規定による算定方法によるものである。

[法の算定方法]

（現行）

| | |
|---------------------------|-------------------|
| 身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者 | 一人の雇用をもって一人カウント |
| 精神障害者である短時間労働者 | 一人の雇用をもって〇・五人カウント |
| 重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者 | 一人の雇用をもって二人カウント |
| 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 | 一人の雇用をもって一人カウント |

（平成二十二年七月一日に改正法施行）

| | |
|-----------------------------|-------------------|
| 身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者 | 一人の雇用をもって一人カウント |
| 身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者 | 一人の雇用をもって〇・五人カウント |
| 重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者 | 一人の雇用をもって二人カウント |
| 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 | 一人の雇用をもって一人カウント |

[規則で定める事項]

□第十七条に規定する売買、貸借、請負その他の契約

「契約」とは、地方自治法第二百三十四条第一項に規定する「売買、貸借、請負その他の契約」（支出を伴うものに限る）である。

○対象となる契約

■「工事又は製造の請負」

建築物の新築、改築、修繕等

機械類、車両等の製造、改造、修繕等

■「動産の買入れ、売払い、借入れ」

封筒の購入

コピー機のリース契約

※権利（物権、債権及び無体財産権（著作権等）も対象（ソフトウェアのリース契約等）

■「その他の契約」

委託（委任）契約

測量、地質調査、設計・監理、コンサルタント業務（建設・工事）、調査研究等

□第十七条に規定する報告方法等

契約締結日又は補助金交付決定日の「直近の六月一日時点の障害者の雇用状況」を「区分毎の報告期限」までに「様式」により報告

（報告期限）

契約—契約締結日、補助金—補助金交付決定日 公の施設の指定管理—指定を受ける日

（様式）

「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式第四条に規定する様式第六号又は第六号の二）」又は府様式（同項目）

□第十七条の規定を適用しない随意契約等

①第一号に規定する随意契約（少額随意契約）

②第二号に規定する随意契約（性質又は目的が競争入札に適しない契約）ただし、企画提案公募事業等で複数の事業主から相手方を選択できるものを除く。

③第五号に規定する随意契約（緊急の必要により競争入札に付することができない契約）

④第六号に規定する随意契約（競争入札に付することが不利と認められる契約）

⑤第七号に規定する随意契約（時価に比して著しく有利な価格で契約を締結することができる見込みのある契約）

⑥第八号に規定する随意契約（競争入札に付し入札者がいないとき、又は再度の入札に付し落札者がいないとき）

⑦第九号に規定する随意契約（落札者が契約を締結しないとき）

【雇用状況報告に関する運用】

□契約締結日又は補助金交付決定日又は指定管理日と雇用状況報告の関係

①1月～5月までの間 前年6月1日現在の状況

②6月～12月までの間 当年6月1日現在の状況

※①については、雇用状況報告と契約締結日等の期間が空くものの、達成指導に必要な情報は次条の規定による計画提出時に把握

□JVの場合の報告義務等

JVを構成する事業主毎に判断

□国外企業の報告義務等

国内に法人を設立して常用労働者を56人以上雇用しなければ障害者雇用促進法の対象にならず、条例の対象外。

(障害者雇入れ計画の作成等)

第十八条 前条の規定による報告をした事業主のうちその雇用障害者数が法定雇用障害者数未満である者は、その雇用障害者数が法定雇用障害者数以上となるようにするため、規則で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者の雇入れ（障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和五十一年労働省令第三十八号）第八条に規定する精神障害者の雇入れを含む。）の雇入れに関する計画（以下「障害者雇入れ計画」という。）を作成し、知事に提出しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 知事は、障害者雇入れ計画が著しく不相当であると認めるときは、当該障害者雇入れ計画を作成した事業主（以下「計画作成事業主」という。）に対し、当該障害者雇入れ計画を変更すべきことを勧告することができる。

【解説】

- 第一項は、前条の規定により報告をした一般事業主が障害者雇用率未達成の場合に、障害者雇用率を達成するための雇入れ計画の作成を義務づけ、当該計画を知事に提出する義務があることを定める規定である。なお、「変更したとき」とは、事業主の氏名若しくは名称又は所在地等の変更のみならず、計画期間や雇用障害者数等の変更も含む。
- 第二項は、前項の規定により提出された雇入れ計画について、その計画する雇用障害者数が法定雇用障害者数未満であるなど、当該計画が著しく不相当である場合において知事が勧告することができる権限を有することを明らかにするものである。また、計画の変更が延長期間や変更回数の上限に違反する場合も含む。

[規則で定める事項]

□ 条例第十八条第一項の規定に基づき、規則で定める事項は、計画に記載すべき「事項」及び「様式」並びに「計画期間の上限」並びに「提出期限」である。

(事項)

① 計画の始期及び終期

② 雇入れを予定する労働者の数並びにそのうちの障害者である労働者の数

③ 障害者である労働者の雇入れを予定する事業所の名称及び所在地並びに当該事業所ごとの雇入れを予定する労働者の数並びにそのうちの障害者である労働者の数

④ 雇入れ計画の終期において見込まれる労働者の総数並びにそのうちの障害者である労働者の数

(計画期間の上限)

二年間

(提出期限)

契約締結日又は補助金交付日から六十日以内

(参考) 障害者雇用促進法第四十六条の規定に基づく雇入れ計画の提出期限四十五日(公共職業安定所により異なる)

[計画の期間及び達成に関する解釈]

□ 計画作成日と達成日との関係

(1) 「未達成(前年6月1日)」「契約(4月1日)」「雇入れ計画(5月1日)」「計画達成(6月1日)」

① 計画の始期(5月1日)－終期(6月1日)⇒計画達成

② 計画の始期(5月1日)－達成(6月1日)－終期(7月1日)⇒終期までフォロー

(2) 「未達成(前年6月1日)」「契約(5月1日)」「雇入れ計画(5月1日)」「計画達成(5月1日)」

① 計画の始期(5月1日)－計画の終期(5月1日)⇒計画達成

(3) 「達成(前年6月1日)」「契約(5月1日)」「未達成(6月1日)」

① 5月1日契約⇒雇入れ計画の提出義務なし

□ 国の計画と府の計画との関係

(1) すでに国制度の計画期間が開始している場合

① 国制度の計画期間(残期間2年超) 一府制度の計画期間(2年超) ⇒府の計画書(2年超)

② 国制度の計画期間(残期間2年未満) 一府制度の計画期間(2年未満) ⇒府の計画書(2年以内)

(2)すでに府制度が開始している場合

①府制度の計画期間(2年内)―国制度の計画期間(3年)⇒府制度の計画期間に合わせた達成時期にするよう指導

(不足数5人の場合―1年目3人、2年目2人、3年目0人)

(障害者雇入れ計画の達成の援助)

第十九条 知事は、計画作成事業主に対し、その作成した障害者雇入れ計画の期間において、当該障害者雇入れ計画の達成に必要な助言、指導その他の援助を行うものとする。

【解 説】

- 計画作成事業主に対して、雇入れ計画期間中における計画達成のために必要な業種や規模に応じた雇用事例及び国等の援助制度の紹介などの助言、達成のための指導、求職者の紹介その他の援助を行う規定である。

(障害者雇入れ計画の進捗状況の報告)

第二十条 計画作成事業主は、規則で定めるところにより、定期的に、その作成した障害者雇入れ計画の進捗状況を知事に報告しなければならない。

2 知事は、障害者雇入れ計画の進捗状況が適当でないとき、当該進捗状況を報告した計画作成事業主に対し、当該障害者雇入れ計画を確実に実施すべきことを勧告することができる。

【解 説】

- 第一項は、計画作成事業主に対し、計画の進捗状況の報告を義務づける規定である。
- 第二項は、前項の規定により報告された雇入れ計画の進捗状況が著しく遅れており計画達成の見込みが立たない場合など適当でないとき、計画作成事業主に対し計画の達成を確実に実施すべきことを勧告することができることを明らかにする規定である。

[規則で定める事項]

条例第二十条第一項の規定に基づき、規則で定める事項は、「報告期限」及び「報告様式」である

(提出期限)

計画の始期から起算して一年以内(計画期間の中間期)

(障害者雇入れ計画の達成状況の報告)

第二十一条 計画作成事業主は、その作成した障害者雇入れ計画の期間の終了後、規則で定めるところにより、当該障害者雇入れ計画の達成状況を知事に報告しなければならない。この場合において、障害者雇入れ計画を達成することができなかった計画作成事業主は、規則で定めるところにより、その理由を併せて知事に報告しなければならない。

【解 説】

- 計画期間が終了した後、計画作成事業主に対し速やかに達成状況を知事に報告させることを義務づける規定である。
- 計画期間の終了にもかかわらず、雇入れ計画を達成できなかった事業主に対し、その理由の報告を義務づける規定である。

[規則で定める事項]

条例第二十一条の規定に基づき、規則で定める事項は、「報告期限」及び「報告様式」である

[報告期限]

雇入れ計画の期間が満了した日の翌日から起算して四十五日以内

(参考) 障害者雇用促進法第四十六条に基づく雇入れ計画の実施状況の報告期限

…計画の期間が満了した日の翌日から起算して四十五日以内 (法施行規則第十一条)

(報告の徴収及び立入調査)

第二十二条 知事は、この章の規定の施行に必要な限度において、府と契約を締結し、府の補助金の交付を受け、又は府の公の施設について指定管理者の指定を受ける事業主に対し、その業務に関し報告を求め、又はその職員にこれらの者の事務所、事業所その他その事業を行う場所に立ち入り、帳簿、書類その他の物件を調査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

2 前項の規定により立入調査又は質問をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

【解 説】

- 第一項は、第十七条「雇用に関する状況の報告」から第二十一条「障害者雇入れ計画の達成状況の報告」までの規定による確認や勧告を行うために必要な資料等の情報を収集するために、報告徴収、立ち入り、帳簿(賃金台帳等)等の調査、関係者への質問に関する権限を有することを明らかにするものである。
- 第二項は、立入調査又は質問をする職員の身分証明書の提示に関する規定である。

(公表)

第二十三条 知事は、事業主が次の各号のいずれかに該当する場合において、その行為について正当な理由がないと認めるときは、その者の氏名又は名称、住所及びその行為の内容を公表することができる。

一 第十七条第一項、第二十条第一項及び第二十一条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

二 第十八条第一項の規定による障害者雇入れ計画の提出をせず、又は虚偽の障害者雇入れ計画の提出をしたとき。

三 第十八条第二項及び第二十条第二項の規定による勧告に従わなかったとき。

四 前条第一項の規定による報告の要求に応じず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をしたとき。

2 知事は、事業主が、その作成した障害者雇入れ計画を達成することができなかつた場合において、そのことがその責めに帰すべき重大な理由によるものと認めるときは、その者の氏名又は名称、住所及びその旨を公表することができる。

3 知事は、前二項の規定による公表をしようとするときは、当該公表に係る者に、あらかじめその旨を通知し、その者又はその代理人の出席を求め、釈明及び証拠の提出の機会を与えるため、意見の聴取を行わなければならない。

【解 説】

○ 次の各号に該当する場合に、その行為に正当な理由がないときに、当該事業主の氏名又は名称、行為の内容を公表することができる権限を明らかにしたものである。

○ 第一項第一号は、第十七条第一項（雇用に関する状況の報告）、第二十条第一項（障害者雇入れ計画の進捗状況）及び第二十一条（障害者雇入れ計画の達成状況）の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした事業主に対する公表の規定である。

○ 第二号は、第十八条第一項（障害者雇入れ計画の作成等）の規定による障害者雇入れ計画の提出をせず、又は虚偽の障害者雇入れ計画の提出をした事業主に対する公表の規定である。

○ 第三号は、第十八条第二項（障害者雇入れ計画の作成等）及び第二十条第二項（障害者雇入れ計画の進捗状況の報告）の規定による勧告に従わなかつた事業主に対する公表の規定である。

○ 第四号は、第二十二條（報告の徴収及び立入調査）の規定による立入調査等に関し、不作為、虚偽報告、不服従、忌避・妨害などの行為を行った事業主に対する公表の規定である。

○ なお、公表は、ホームページへの掲載その他の知事が適当と認める方法により行う。

○ 第二項は、計画作成事業主の責めに帰すべき重大な理由により計画を達成できなかつたと認めるときに事業主の氏名又は名

称等を公表する規定である。

- 第三項は、氏名の公表は、公表される者に一定の不利益を与えることになるため、不利益処分に準じ、公表に係る者の意見聴取を行うこととし、公表に係る者の反論及び防御の機会を付与することを明らかにしているものである。

第四章 雑則

(規則への委任)

第二十四条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成二十二年四月一日から施行し、第三章（第十六条を除く。）の規定は、同日以後になされる契約の締結、補助金の交付の決定又は指定管理者の指定に係る事業主に適用する。

【解 説】

- 第一章「総則」の規定の中には、各主体の責務を規定し、また第二章「障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する施策」については、その責務規定と密接な関係を有する施策を規定している。第三章「府と関係がある事業主の障害者の雇用義務に基づく雇用の促進等（第16条～第23条）」については、府の契約締結又は補助金の交付を決定する相手方に対する義務付けや措置を規定している。以上のことから、事前の周知及び準備に一定の期間を設ける必要があるためである。

非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例の改正の概要

総務部人事室人事課

| 改 正 の 理 由 | 施 行 予 定 期 日 | |
|--|--|-------------------------------|
| <p>常勤の職員の通勤手当については、職員の勤務の対価として、基本給である給料に加算されて支給されるものであり、給与の一部を構成するものと解されている。</p> | 平成21年11月 1 日 | |
| <p>これを踏まえ、非常勤職員については、通勤のために費用負担が生じる場合は、原則として条例第2条に規定する報酬の上限額の範囲内で、報酬の一部として通勤費用に相当する金額を支給しているが、報酬額が当該上限額に達する場合はそれを支給することができない。</p> | 適 用 区 分 — | |
| <p>（この報酬の上限額については、常勤職員の給与との均衡を考慮して定め、人事委員会勧告に基づく常勤職員の給与改定を踏まえて改定を行っているものであり、常勤職員の給与との均衡から外れた金額を定めるべきではない。）</p> <p>よって、現在、公務のための旅行の費用（旅費）の支給についてのみ規定している条例第3条の費用弁償の規定を改正し、非常勤職員の通勤費用に相当する金額を費用弁償として支給することができるようにするものである。</p> <p>なお、通勤に要する費用を費用弁償として支給することについては、旧自治省公務員部給与課長通知（平成8年3月13日付け自治給第16号）において、条例の規定があれば差し支えないことが示されている。</p> | 条 例 措 置 を 要 す る 理 由 | |
| | <p>地方自治法第203条の2第4項の規定により、非常勤職員の報酬、費用弁償の額及びその支給方法については条例で定めることとされている。</p> | 政策アセスメント（他部局、関係市町村、関係団体等との調整） |
| | 財政課と予算について枠内対応をすることで調整済み | |
| | 制度間調整の内容 | |
| <p>非常勤職員の通勤費用に相当する金額を費用弁償として支給することができることとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「公務のため旅行した場合に支給する」こととしていた費用弁償の限定支給の規定を削る。（第3条関係） ・常勤の職員に支給する通勤手当の額との権衡を考慮して費用弁償の額を定める。（第3条関係） ・通勤費用の支給方法については、任命権者が知事の承認を得て定める方法により支給することとする。（第4条関係） | — | |
| | そ の 他 審 査 の 参 考 と な る 事 項 — | |

非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例（案）要綱

1 改正の概要

非常勤職員の通勤費用に相当する金額を費用弁償として支給することができることとする。

- ・ 「公務のため旅行した場合に支給する」こととしていた費用弁償の限定支給の規定を削除する。（第3条関係）
- ・ 常勤の職員に支給する通勤手当の額との権衡を考慮して、費用弁償の額を定める。（第3条関係）
- ・ 通勤費用の支給方法については、任命権者が知事の承認を得て定める方法による。（第4条関係）

2 改正の理由

常勤の職員の通勤手当については、職員の勤務の対価として、基本給である給料に加算されて支給されるものであり、給与の一部を構成するものと解されている。

これを踏まえ、非常勤職員についても、通勤のために費用負担が生じる場合は、原則として第2条に規定する報酬の上限額の範囲内で、報酬の一部として通勤費用に相当する金額を支給しているが、報酬額が当該上限額に達する場合、それを支給することができなかった。

この報酬の上限額については、常勤職員の給与との均衡を考慮して定め、人事委員会勧告に基づく常勤職員の給与改定を踏まえて改定を行っているものであり、常勤職員の給与との均衡から外れた金額を規定すべきではない。

よって、条例第3条を改正し、非常勤職員の通勤費用に相当する金額を費用弁償として支給することができるようにするものである。

なお、通勤に要する費用を費用弁償として支給することについては、旧自治省公務員部給与課長通知（平成8年3月13日付け自治給第16号）において、条例の規定があれば差し支えないことが示されている。

3 施行期日

平成21年11月1日

| 改正案 | 現行 |
|--|---|
| <p>(趣旨)</p> <p>第一条 この条例は、地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百三条の二の規定に基づき、別に条例の定めがあるものを除くほか、府の非常勤の職員(以下「非常勤職員」という。)の報酬及び費用弁償に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(報酬)</p> <p>第二条 非常勤職員の報酬の額は、常勤の職員の給料との権衡その他の事情を考慮して、勤務一日につき一万九千円(知事が定める特別の職務にある者については、二万五千六百円)を超えない範囲内において、任命権者が知事の承認を得て定める額とする。</p> <p>2 任命権者が特に必要があると認める者については、知事の承認を得て前項の報酬の額を時間額又は月額で定めることができる。この場合において、時間額は五千二百円を、月額は三十六万円(知事が定める特別の職務にある者については、六十四万円)を超えない範囲内において、任命権者が知事の承認を得て定める額とする。</p> <p>3 府の経済に属する常勤の職員が非常勤職員の職を兼ねる場合(教育公務員特例法(昭和二十四年法律第一号)第十七条の規定に基づき非常勤職員の職を兼ねる場合を除く。)は、前二項の報酬を支給しない。</p> <p>(費用弁償)</p> <p>第三条 非常勤職員の費用弁償の額は、常勤の職員に支給する通勤手当又は旅費の額との権衡を考慮して、任命権者が知事の承認を得て定める額とする。</p> <p>(支給方法)</p> <p>第四条 報酬の支給方法は、次の各号に掲げる報酬の区分に応じ、当該各号に定める方法による。</p> <p>一 日額又は時間額による報酬 月の初日からその月の末日までの間における勤務日数又は勤務時間数により計算した額を翌月十日までに支給する。ただし、知事が必要があると認める場合は、勤務一日ごとに計算した額をその都度支給することができる。</p> <p>二 月額報酬 常勤の職員に対する給料の支給方法の例による。</p> <p>2 費用弁償の支給方法は、次の各号に掲げる費用弁償の区分に応じ、当該各号に定める方法による。</p> <p>一 通勤に係る費用弁償 任命権者が知事の承認を得て定める方法による。</p> <p>二 公務のための旅行に係る費用弁償 常勤の職員に対する旅費の支給方法の例による。</p> <p>(委任)</p> <p>第五条 この条例の施行に関し必要な事項は知事が定める。</p> | <p>(趣旨)</p> <p>第一条 《同上》</p> <p>(報酬)</p> <p>第一条 《同上》</p> <p>2 《同上》</p> <p>3 《同上》</p> <p>(費用弁償)</p> <p>第二条 非常勤職員が公務のため旅行した場合に支給する費用弁償の額は、常勤の職員に支給する旅費の額との権衡を考慮して、任命権者が知事の承認を得て定める額とする。</p> <p>(支給方法)</p> <p>第四条 《同上》</p> <p>2 費用弁償の支給方法は、常勤の職員に対する旅費の支給方法の例による。</p> <p>(委任)</p> <p>第五条 《同上》</p> |