

平成30年9月21日

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  
議長 厚生労働大臣 加藤勝信様

## 国・自治体等の障害者雇用の実態改善に関する意見書

全国手をつなぐ育成会連合会  
会長 久保 厚子

平素より知的障害のある人たちとその家族の福祉についてご尽力を賜り、厚く御礼申し上げます。私たち知的障害者とその家族は、障害の程度にかかわらず、各ライフステージに応じた適切な支援のもとで安心して暮らせることを願っており、共生社会の実現を求めています。下記の通り当会としての意見を申し述べます。

### ○基本的な視点

まず、今回の中央省庁、地方自治体および関連する公的機関（以下、国・自治体等）による障害者雇用数の「水増し」（以下、本事案）は明白な障害者雇用促進法の違反であり、故意か否かに関わらず行政機関には許されない行為であることは指摘せざるを得ません。「故意でない」といえば言い逃れができてしまうかのような誤ったメッセージを民間企業等に伝えかねない本事案は、障害者雇用施策の根底を揺るがしかねないものであり、その解決に向けた重い責任が国・自治体等にあることは強く指摘します。

私たちの社会において、仕事をしたいと希望する人が仕事に就き、自らの力を発揮することは個人の自己実現の面でも重要であると同時に、支援や配慮を必要とする者が同じ職場で働くことは、共生社会の根底となる障害のある者となない者の相互理解を築くために大変重要な機会です。こうした理念を実現するために模範を示すべき国・自治体等が、より多くの障害者が働けるよう機会創出や環境整備に努力するのではなく、障害者手帳を持たない者を計算に含めるなどより安直な方法で雇用の義務を果たそうとするのであれば、障害者雇用の理念はいとも簡単に形骸化してしまいます。

まずは、国、特に障害者雇用施策を所管する厚労省は、自らが中心となり本事案が発生した要因やメカニズムを調査、検証し、その結果を公表すべきです。さらに、同様の問題が自治体でも起きていることを踏まえ、あわせて「水増し」を公表した都道府県や市町村等からもヒアリングを行い、中央省庁と合わせて事案発生 の 要因やメカニズムを明らかにすることを求めます。

### ○硬直的な雇用システムの見直し

国・自治体等が公務員採用試験等によらず職員を雇用する場合、有期（多くの場合3年）の非常職員としての採用にほぼ限られます。合わせて担当職員の頻回の異動により、障害者雇用のノウハウやその障害のある職員に必要な配慮・環境調整・具体的な支援等が職場に蓄積されにくいとされます。さらに、国・自治体等においては雇用保険や障害者雇用制度の納付金を財源とするジョブコーチは使えません。

また、公務員採用試験に挑戦するにも、試験のあり方は特に知的障害者には何ら配慮がなされておらず、「門前払い」同様の状態です。

これらは、障害者、特に知的障害者が働くには極めて厳しい条件となり、事実上門戸が閉ざされているに等しいと言えます。まずは、国・自治体等の硬直的な雇用システムを見直し、以下の点を実現すべきと考えます。

- ▼公務員採用試験によらない非常勤での雇用の場合は、より長い期間働けるようにすること
- ▼公務員採用試験において、知的障害をはじめとするコミュニケーションに困難さを抱える者にも配慮された試験方法を導入すること

### ○知的障害者も働きやすい、選ばれる職場づくりを

上記のような自己改革を行った上で、国・自治体等には、就労支援や民間企業等で培われたノウハウを積極的に吸収し、どんな障害がある者にも働きやすい職場づくりを行うことが求められます。特に知的障害者に関しては、これを直接雇用する先駆的な企業等から研修を受けるなどし、以下の点について取り組みを行うべきと考えます。

- ▼働きやすい職場環境の整備
- ▼特性を生かせる業務内容の切り出し
- ▼長期に働くことができるようにするための支援

上記および採用のあり方については、障害者雇用促進法における雇用上の差別禁止や合理的配慮の提供義務が国・自治体等にもあります。法定雇用率の問題だけでなく、同法が掲げる基本的な理念に関しても国・自治体等は大きく立ち後れている現実を直視し、その改善に向けて真摯に取り組まなければなりません。また、これらの検討結果について障害者雇用促進法を所管する国の労政審議会へ報告し、改善策を国の雇用政策として位置づけることが必要です。

雇用施策の進展により障害者の就労数は伸びています。また、「働く場」を選ぶのはあくまで障害者本人です。国・自治体等は自らの意識を変え、「障害者に選ばれる職場づくり」に取り組まなければなりません。

## ○問題の解決について

本事案について、国・自治体等が「数合わせ」に走り、必要な支援・配慮や環境調整の面で比較的ハードルの低い、障害の軽い者のみを集めようとするのであれば、一部に「売り手市場」となっている障害者の労働市場を歪めるだけでなく、原資となる税の使い方として広く国民の理解は得られないと考えます。国・自治体等は、障害者雇用施策上の課題となっている障害の重い人の雇用、あるいは働く場の少ない地方での雇用に積極的に責任を果たすべきです。

また、外注先・調達先の雇用数を組み込むといった「みなし雇用」については、国・自治体等による直接雇用の取り組みが進んでから議論すべきです。現時点で「みなし雇用」が認められれば、障害者雇用に関する国・自治体等の改善意欲を削ぐ結果になるばかりか、民間企業等の努力も鈍化し、先に述べた共生社会の実現に向けた機会を奪う結果になりかねません。

国・自治体等には、現状の仕組みでは限界があることを認め、真に障害者がやりがいを持てる仕事、障害者に選ばれる職場をつくるためにはどうしたらいいか、根本から考え直す機会とすべきです。