

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 議事概要

日 時：平成30年8月28日（火）16：30～17：00

場 所：官邸2階小ホール

出席者：

議 長

厚生労働大臣 加藤 勝信

議長代理

内閣官房副長官（事務） 杉田 和博

副議長

内閣官房副長官補（内政担当） 古谷 一之

厚生労働事務次官 鈴木 俊彦

構成員

内閣総務官 原 邦彰

内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）青木 孝徳

内閣官房内閣人事局人事政策統括官 長屋 聡

内閣官房内閣人事局人事政策統括官 植田 浩

内閣法制局総務主幹 平川 薫

内閣府大臣官房長 井野 靖久

内閣府政策統括官（共生社会政策担当） 小野田 壮

宮内庁長官官房審議官 野村 善史

公正取引委員会事務総局官房総括審議官 粕淵 功

警察庁長官官房長 松本 光弘

個人情報保護委員会事務局次長 福浦 裕介

金融庁総合政策局総括審議官 中島 淳一

消費者庁次長 井内 正敏

総務省大臣官房長 武田 博之

総務省自治行政局公務員部長 杉本 達治

法務省大臣官房長 小山 太士

外務省大臣官房長 下川 眞樹太

財務省大臣官房長 矢野 康治

文部科学省大臣官房長 藤原 誠

厚生労働省大臣官房長 定塚 由美子

厚生労働省職業安定局長 土屋 喜久

農林水産省大臣官房長 水田 正和

経済産業省大臣官房長 糟谷 敏秀

国土交通省大臣官房長 藤井 直樹

環境省大臣官房長 鎌形 浩史

防衛省大臣官房長 武田 博史

オブザーバー

人事院事務総局総括審議官 松尾 恵美子

人事院事務総局人材局長 鈴木 英司

会計検査院事務総局次長 腰山 謙介

概 要

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

これより、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を開催いたします。本日進行を務めます厚生労働省職業安定局長の土屋と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

ご出席の方々は、出席者名簿のとおりでございますので、ご紹介は省略させていただきます。

はじめに、会議の議長である加藤厚生労働大臣からご発言があります。

(加藤厚生労働大臣)

今般、国の行政機関において、通報の対象とした障害者の範囲に誤りが見られたことから、厚生労働省から各行政機関に対し、再点検を行うよう依頼をいたしました。

その結果、多数の国の行政機関が法定雇用率を達成しておらず、また、地方公共団体においても未達成の旨の公表が相次いでいることは、障害のある方の雇用や活躍の場の拡大を民間に率先して進めていくべき立場として、あってはならない由々しき事態であります。

今後、各府省においては、今回の事態を深く反省し、障害者雇用促進法の下で、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の確保や安定を図る責務を有していること、この認識を改めて徹底していただくようお願いいたします。

その上で、危機感を持って再発防止に全力を挙げることはもちろんのこと、法律に基づく障害者雇用率の達成や、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けて、国の行政機関が一体となって取り組む必要があります。

午前中に関係閣僚会議がございまして、その場において、この連絡会議を実施することになったのでございますが、この連絡会議を中心に、政府一体となって取組を推進する体制を整備し、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等について検討していくこととして

おります。特に、今般の事態に対しては、弁護士など第三者も参画した検証を実施することが必要であります。

また、地方公共団体に対して、総務大臣のご協力をいただきながら、国の機関と同様に再点検を依頼したいと考えています。10 月中を目途に検討の成果をとりまとめ、関係閣僚会議に報告を行うということになっておりますので、各府省のご協力をよろしく申し上げます。

また、閣僚会議において官房長官から指示がありました。各府省において、法定雇用率の速やかな達成に向けた採用計画を早急に策定し、確実に実行していただくよう申し上げます。その際には、本制度を所管する厚生労働省としても、最大限の協力をして参ります。

障害のある方が希望や能力に応じて活躍できる社会の実現に向けて、それぞれ各省において最大限のご尽力をお願いいたします。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

報道関係者の方々のご退席をお願いします。

(報道関係者退室)

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

続きまして、古谷内閣官房副長官補からご発言があります。

(古谷内閣官房副長官補)

ただいま厚生労働大臣からご指示がございましたが、これに従って再発防止と公務における障害者雇用の推進に全省庁一丸となって取り組んでいく必要があります。

各省におかれては、可能なところは年内の達成を目指し、そうでない場合には、障害者雇用促進法の規定に従って、平成 31 年末までの一年間の採用計画を、この 10 月中を目途に策定していただきたいと思っております。この採用計画は、当然、平成 31 年末までの法定雇用率の達成を前提としたものと考えてございます。

今回の事態を重く受け止め、障害者がやりがいを持って、安心して働くことができる職場を公務部門が作る、という覚悟で、採用計画を策定していただきたいと思っております。

まず、各省庁の本来業務の中から、障害者に担当してもらえる具体的な業務を見つけていただきたいと思っております。そのうえで、常勤でも積極的に受け入れる方法を考えていただきたいと思っております。採用後の受け入れ態勢につきましても、バリアフリー化や障害のある職員の相談への対応など、障害者が働きやすい職場

づくりについて、検討していただきたいと思います。

それから、厚労省へのお願いでございますが、厚労省や民間で取り組んでいる障害者雇用・職場づくりの先進事例を各省に展開するとともに、採用計画の様式等を各省に提示していただきたいと考えております。先ほど申し上げました各省が採用計画を策定するにあたっては、様々な事に相談に応じていただき、アドバイスをお願いしたいと思います。また、実際問題としては、求人と求職のマッチングが大事であります。障害者への求職の周知、各省庁への求職者の情報提供など全面的に厚労省にバックアップを願いたいと考えております。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

続きまして、鈴木厚生労働事務次官からご発言があります。

(鈴木厚生労働事務次官)

今般の事態につきましては、制度を所管する厚生労働省といたしましても大変重く受け止めております。今後、再発の防止と法定雇用率の達成はもとより、障害者の活躍の場のさらなる拡大に向けて、各機関において障害者の採用計画を策定し、障害者の採用・定着の促進に取り組んでいただくこととなりますけれども、私ども厚生労働省といたしましても最大限の取組をしてまいる考えでございます。先程、古谷副長官補のお話にもございましたけれども、具体的には民間企業における障害者雇用に関する好事例でございますとか厚生労働省における障害者雇用の取組に関する様々な情報提供、それから各機関における障害者の採用計画の策定に関する助言や相談、そして、ハローワークにおける求人の周知とマッチング等の取組を積極的に展開してまいりたいと思います。

各機関におかれては、障害者の法定雇用率の達成、更には障害者の活躍の場の拡大に向けまして着実な取組をお願い申し上げます。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

それでは議事に移らせていただきたいと思います。

資料 1 は本日閣僚会議で報告をした再点検結果でございます、資料 2、資料 3 で「本会議で検討していく論点等」とそれから「障害者雇用の現状と取組について」となっております。まず資料 2 をご覧ください。本会議で検討すべき論点等でございます。先ほど、大臣からお伝えいたしました閣僚会議の中でも 1～4 までの検討すべき論点が示されているところでございます。まず、一点目の「今般の自体の検証とチェック機能の強化」でございますが、まずはしっかりと今般の事態を検証していくということで第三者が参画した場で検討を行っていくと

ということになります。その結果を踏まえてチェック機能の強化等の対策を検討していくということでございます。

それから二点目として「法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組」でございまして、先ほどもお話に出ましたけれども採用計画を策定して確実に進めて行くということが必要でございまして、先ほど大臣からお話が出ましたように国の機関も障害者雇用促進法の下で社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の安定を図る責務を有しているということでございまして、今般の雇用率達成のための取組は、政府全体として各府省における人事の方針の中に障害者雇用を組み込んでいくということではないかと考えています。そうした観点から対応策に盛り込んでまいりたいと考えています。

三点目として、「国、地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大」でございまして、障害者雇用について、民間に率先して取り組む立場にあるということ踏まえまして、今回の事態を契機として一歩二歩先に進む考えで障害者が活躍できる環境あるいは職場、民間企業の取組にもございまして、それを組織の活力の向上にもつなげて行くことが重要ではないかと考えています。また、採用後の職場定着を進めることが重要でございまして、いきいきと働きやすい職場環境を整備するための同僚や上司の理解を含めたサポート体制の整備を進めて行く必要があるのではないかと考えております。厚生労働省としては、先ほど古谷副長官補からもご指示いただきましたように、私どもが持っている事例、あるいはハローワークに蓄積されたノウハウ、あるいは職業紹介を含めまして最大限の支援をしていきたいと考えております。

次に、四点目「公務員の任用面での対応」でございまして、今まで申し上げましたような対応を進めて行くに当たりましては、採用面の在り方など任用面の課題も出てくると考えています。この場で検討を深めた上で、人事院にも必要な要請をしていくこととしたいと考えています。検討のスケジュールにつきましては閣僚会議でも確認されていますように、10月中を目途に方向性をとりまとめたいと考えております。

次に資料の3でございまして、「障害者雇用の現状と取組について」の概略を私から申し上げます。まず、一ページをご覧ください。日本における障害者の数でございまして、身体障害、知的障害、精神障害を合わせまして、総数は約937万人ということでございまして、このうち、18歳以上65歳未満の在宅の方は362万人程でございまして、こうした中で二ページをご覧ください。民間における障害者雇用の実際の状況ということになります。手帳の所持者を対象としていて国の機関と同じ枠組みの中での民間の取組の状況でございまして、グラフをご覧ください。グラフを閲覧いただきますとおわかりいただけますように、平成16年頃から着実に障害者雇用が進んでいる状況でございまして、現在実雇用率は1.97%、全体の雇用者数に対

しまして約 50 万人の雇用者数がカウントされている状況でございますが、そのうちの 6 割程が身体障害者でございますが、知的障害の方、それから平成 18 年からカウントが始まっている精神障害の方も 5 万人ほどいらっしゃいまして大きなウェイトを占めつつある状況でございます。三ページをご覧ください。「ハローワークにおける障害者の職業紹介状況」でございますが、ハローワークの職業紹介は手帳の有無を問わずハローワークの専門の窓口を中心に紹介をしております。赤い折れ線グラフを見ていただければわかりますように求職申込が伸びている中で、企業の積極的な取組に支えられる中で就職件数は着実に増加しています。新規の求職者 20 万人に対しまして、就職者約 10 万件ということでございまして、まだまだ仕事を探している人がいるという状況でございます。四ページをご覧ください。ハローワークにおける就職状況を障害種別毎に見たグラフでございます。10 年前との比較をしておりますが、全数で見ただくと約 2 倍の規模になっている中で精神障害の方の割合が増えていて、今約半数の方が精神障害の方の就職となっております。五ページをご覧ください。今、申し上げた 10 年間の推移をグラフ化したものでございます。身体障害の方については、新規求職件数、就職件数ともに横這いである中で、精神障害の方が急速に伸びています。六ページをご覧ください。「国の機関において法定雇用率未達成となった場合の対応」でございます。先ほど古屋副長官補からもお話がありましたところでございますが、毎年 6 月 1 日現在で通報いただいておりますので、その際に未達成だった場合にどうするかということでございます。先ほど古屋副長官補からもお話がございましたように、できる限り年内の解消を目指してもらおうということでございますが、それが困難な場合は採用計画を策定していただく、今年のこと考えれば来年一年間の計画を作っていただき進めていただくということでございます。来年末には期間満了するわけですが、そのときに不足があれば、再度の計画を作成いただくということでございます。その場合は前年の計画の進捗が望ましくない場合は法に基づきまして、厚生労働大臣が特に必要と認める場合として、次の年の計画の適正な実施を勧告させていただくということになります。七ページは今の関係の規定でございます。それから次のページですが、ハローワークなどで実施している施策の代表的なものとして 2 つ掲げさせていただいております。まずはチーム支援でございます。障害者の方の就職の相談、紹介につきましてはハローワークにおいて専門援助部門が担当しております。このチーム支援は専門援助部門が紹介し、その後の定着までの支援をするときに、福祉施設の職員あるいは地域の様々な就労支援をやっている機関とチームを組んで就職時、その後の生活支援を含め職場定着まで一貫した支援を行う仕組みでございます。右下にございますようにこの仕組みによって就職している方は年間 2 万人程という支援のメニューでございます。それから

最後のページでございますが、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座でございます。昨年秋からこの養成講座を開設してございますが、精神障害者、発達障害者の方が安定して働き続けるためのポイントは職場において、上司や同僚がその方の障害特性について理解し、共に働く上での配慮をしていただくこととございまして、しかしながらこうした事への基礎的な知識を身につける機会というのがなかなかないということがございまして、そういった方々を対象とした講座を開設させていただいて、皆様に受講いただいているということとございまして、昨年は約 1000 回の講座で約 34000 人の方がサポーターになっていただいております。この講座については、ハローワークから講師が事業所に出向くという出前講座を実施しておりまして、実は厚生労働省におきましても昨年夏からこれまで 3 回省内で開催をしておりまして、通算で 284 人の職員が受講しているところでございます。私からは以上でございますが、厚生労働省としても最大限の努力を行いますのでよろしくお願いいたします。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

続いて、ただいま申し上げた内容について、ご意見やご質問等はございますでしょうか。

(鈴木人事院事務総局人材局長)

人事院の人材局でございます。採用・任用を担当しております。

本日論点として出てきました公務員の任用面での対応について、障害者の雇用の促進のためには、各省庁において、具体的な職域や職種を前提に、障害者の障害の内容に応じて、どのような雇用の考えられるかということをしつかりと検討していただくことが非常に重要であります。

その上で採用の枠組みとしては、人事院が実施いたします採用試験や各省が必要に応じて個別に能力適性を判定する選考という方法、非常勤採用という方法もありますので、各省における検討も踏まえながら、国家公務員法に規定する諸原則も勘案しつつ、採用のあり方について検討して参ります。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

ありがとうございました。先ほど申しましたスケジュールで、検討を鋭意進めて参りたいと思いますので、ご協力をお願いします。

これもちまして、本日の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を閉会させていただきます。本日はご多用のところ誠にありがとうございました。