

## 第2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9月21日（金）15：50～16：50

場 所：官邸4階大会議室

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 中村 格

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（代理出席 公務員課長 宮地 俊明）

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

#### 障害者団体等

社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長 阿部 一彦様

社会福祉法人日本盲人会連合 常務理事 橋井 正喜様

一般財団法人全日本ろうあ連盟 理事 吉野 幸代様

全国手をつなぐ育成会連合会 統括 田中 正博様

公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長 本條 義和様

一般社団法人日本発達障害ネットワーク 副理事長 大塚 晃様

株式会社ミライロ 代表取締役社長 垣内 俊哉様

(※ビデオメッセージでのご参加)

#### 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。よろしくお願いたします。

本日まで出席の方々は、お手元の座席表のとおりです。時間の関係上、恐縮ですがご紹介は座席表により代えさせていただきます。

それでは、議事に入ります。本日の議題は「障害者団体等からのヒアリング」及び「検討状況の報告」です。

最初の議題は、「障害者団体等からのヒアリング」です。公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた御意見を障害当事者の方等からご紹介いただいた後、質疑応答とさせていただきます。円滑な議事進行のために、恐縮ですがお一人につき5分以内でご発言くださいますよう、ご協力をお願いいたします。

はじめに社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 あべかずひこ 会長の阿部一彦様よりご発言いただきます。それではよろしくお願いたします。

(社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 阿部様)

今回の中央省庁における障害者雇用の問題というのは、やはりとても大きな問題であるということです。長年にわたって行われてきたということは、ゆゆし

き問題とっております。さて、その様な中、検討していく上で大事な視点ということでお話しさせていただきます。

一つ目には、検証とチェック機能の強化については多面的な検証が求められているということをお話しさせていただきます。

まずは、意図的な不正があったのかどうかも含めた今回の事態に関する厳正な検証を行って頂くとともに、障害者手帳を所持していることが色々な意味での偏見や差別の対象になっていると思っている人がいるのかどうか、ご本人も含めてということで、職務の遂行、昇進などに関して不利益を生じさせるのかどうか、またはそのように思わせる場所があったのかどうかについても検証していただきたいと思っております。

そして可能であれば、プライバシーに十分配慮した上で手帳所持者の職務内容や昇進に関する実態の検証があれば、障害のある人が省庁内で大きな役割を果たしているということが分かり、これから雇用を考える上で大切なことだと思っております。手帳所持にかかわらず、合理的配慮が十分に行われていたのかの検証も大事だと思っております。チャレンジ雇用の実績があるのであれば、知的障害者などの雇用も可能ではないかといった検討もして頂きたいと思っております。再発防止及び雇用の継続や定着にむけましては、専門性を有する職員の配置、そのとき障害がありますと、どうしても健康管理を含めた配慮が必要になるので、専門性のある職員が配置された職業支援専門部署の検討もして頂きたいと思っております。

二つ目は、法定雇用率の速やかな達成に向けてです。地方公共団体でも行われている障害者特別採用枠について、省庁でも、検討もしていくべきではないかと思っております。また、バリアフリー化に取り組むなどで柔軟な対応ができますので、必ずしも障害者特別採用枠のみではなく、特別採用枠以外での採用も重要だと考えております。

府省庁の出先機関の採用拡大、そこで言えることは、それぞれの地域において顔が見えるところで障害者が働くということで大事なことだと思っております。また、府省庁採用後の中途障害者も多いのではないだろうかと思っておりますので、その様な方々が不利になってはいないかといった心配もしております。手帳を所持するまでに至らない障害者に対する合理的配慮の提供の促進についても実態を教えて頂ければと思っております。障害のある人が当たり前のように働いている職場で各施策を検討するということは、ソーシャル・インクルージョンの視点からも大事なことだと思っております。

三つ目の、国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大はとても大事なことだと思っております。そのようなことがユニバーサルデザインの視点から施策の作成する時に大事なことだと指摘させて頂いて、中途障害者になった場合に、就労の継続を可能にする合理的配慮、それを実践していくための、健康管理等含めた環境整備の検討をして頂きたいと思っております。また、そのようなところには、障害当事者も検討に加えて頂ければ、建設的な意見を申し上げることができるのではないかと思っております。職場の同僚が障害を有して働いていることがソーシャル・インクルーシブな社会構築のために大事なことだと思っております。

四つ目ですが、合理的配慮の提供により持てる力を発揮できることが大切です。これからのことを考えると、速やかに法定雇用率の達成を図ることで、雇用のスタイルが限定されてしまうことを危惧しています。速やかに法定雇用率の達成を図るとともに、正職任用なども含めて、3年後又は5年後の雇用の在り方についても検討し、より充実した取り組みを実現していただきたいと思えます。

教育委員会における雇用率が大変だということも聞いておりますが、ユニバーサルデザイン2020行動計画で教育の場等における障害及び障害者理解、さらに外国人も含めて、ダイバーシティな社会は強い社会だということの理解を進めていく時に、障害のある職員の体験から、様々なところでの研修に取り組むなどの場において、その職を担うことができると考えています。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

ありがとうございました。次に社会福祉法人日本盲人会連合 常務理事の  
はしいまさき  
橋井正喜様よりご発言いただきます。お願いします。

(社会福祉法人日本盲人会連合 橋井様)

日盲連の橋井でございます。本連合会長の竹下に代わりまして、橋井より意見書を述べさせていただきます。なお、私はまだ、失明して10年ぐらいでございますので、点字の速読が完全ではありません。聞いていてお聞き苦しいところがあるかと思いますが、ご理解いただきたいと思えます。では、資料1-2を開いていただき、これに従って意見を述べたいと思えます。

まず、本連合では、官公庁における障害者雇用率について、9月10日に声明を出しています。この声明につきましては、昨年10月30日に行われました第3回の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」というところで発表させていただいた内容を基礎としております。今回提出をした意見書は、これらの声明等を元に作成しております。なお、先日開催をしました第64回全国盲青年研修大会においても、働き盛りの青年層の会員から障害者雇用率に関する特別決議が出されています。今回の意見や要望は、全ての世代の視覚障害者からこの問題を解決して欲しいという思いがあることをご留意ください。

まず、一つ目でございますが、6.1調査における雇用率等の発表を障害者の部位別に報告していただきたいことです。これは、現在は身体、知的、精神、その他の障害者というように分けられておりますが、やはり身体の中では肢体、視覚、聴覚とありますので、一つ一つ、一括りにせずに報告していただきたい。これによって障害者へのサポートがわかりやすくなります。

二つ目としては、合理的配慮についての報告をしていただきたいことです。つまり、6.1調査に合わせて、障害者の採用前後において、職種、業務内容に応じて、どのような合理的配慮を行っているかをそれぞれ報告していただきたい。これによって職場環境も変わっていきますし、どの障害の方にもどんな合理的配慮が必要かわかってきますので、正しい雇用ができるのではないかと考えております。

三つ目としては、財源の措置です。納付金などの財源が使えない官公庁には、それに関して財源の確保ということで、一般財源から取り入れるのはどうかと考えております。これにより、官民の格差もなくなっていくのではないのでしょうか。また、障害者支援を目的とした基金を創設することもよいのではないかと考えております。

四つ目としては、障害者枠での選考採用枠を創設していただきたいということです。どうしても公務員の場合は、総定員数という枠がある中で、障害者を雇用率に合わせて雇用していくのが難しいということ聞いておりますが、障害者枠を設けることよって、ヒューマンアシスタント制度、職場介助者等が必要な場合、この中に組み込んでいただければ障害者の人たちの働く場がもっと増えるのではないかなと思っています。

意見としてはこの4つでございますが、追加でもう2つ意見があります。まず、今回の雇用率に関しての調査機関や第三者機関を設けるということであれば、専門家の他に障害者当事者もきちんと入れて実施していただきたいということです。このようなことが二度とあってはいけないので、これをチェックするチェック機関にも障害者をいれていただきたいと思っています。また、国としては急いで障害者雇用率の達成をしなければならない中で、私たち視覚障害者は、あんま、マッサージ、指圧、あるいは針・灸を生業の1つにしており、官公庁にヘルスキーパーとして雇用していただけるのならば新たな境地ができるのかなと思っています。このことに関しては大変期待しております。

以上です。有り難うございました。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

ありがとうございました。次に一般財団法人全日本ろうあ連盟 <sup>よしの</sup>理事の吉野 <sub>さちよ</sub> 幸代様よりご発言いただきます。お願いします。

(一般財団法人全日本ろうあ連盟 吉野様)

一般財団法人全日本ろうあ連盟 理事の吉野です。資料1-3をお配りしております。それを踏まえて連盟としての意見を述べさせていただきます。

一つ目は公務部門における障害者雇用率の達成度合の把握をしていただきたい。民間企業だと雇用率が未達成の場合、罰則があります。けれども、公務部門には未達成でも、その罰則はありません。そのために問題が起きていると考えています。民間企業と同じように公務部門でも罰則を設けるなど法改正が必要ではないかと考えております。もしそれが難しい場合は、第三者機関に入っただけ、きちんとしたチェック機能を設ける、透明性のある体制が必要ではないかと考えています。チェック機能につきましては、毎年6月に発表される障害者の雇用の状況報告がありますけれども、身体障害者、知的障害者、精神障害者、この3つに区分されておりますが、これを把握するとともに、身体障害者の数の中の視覚障害者、聴覚障害者、身体とそれぞれの部門があると思います。それがひとくくりではなく、きちんと部位的に数をカウントし、透明性のある報告が大事ではないかと考えております。

二つ目ですが、達成するためには、採用条件の改正と、障害者の部位別の雇用の報告、障害者定着支援の相談ができる体制が必要になると思います。今後それに向けて取り組んでいただきたいと思います。

三つ目は、中央省庁がモデルにならなければならないと考えております。障害のある職員が障害のない職員と同じように自分のもてる力を発揮できるよう、例えば、手話通訳の配置をする等、合理的配慮をしたうえで自分の力を発揮できる職場環境の整備が必要だと考えます。また、障害のある職員が積極的に採用されるよう配慮をお願いしたいと思います。何故かと申しますと、日本聴覚障害公務員会という団体が、全国の各自治体に実態調査を出しました。その結果、例えば、職場での会議や研修の場において情報保障証がなく、自分の能力が発揮できず、昇任する機会がなかなか得られない。また昇進しても自分の力を発揮できなくて困っている、自分の能力が発揮できない為に降格してしまう、また、お休みに入ってしまう実態が報告されています。そのようなことがないように、合理的配慮の環境整備をお願いしたいと思います。

四つ目ですが、中央省庁等では障害者の雇用計画の見直しをやっていただきたい。障害者がきちんと自分の能力が発揮できるように整備を進めていただきたいと思っています。障害のある職員の雇用につきましては、第4次障害者基本計画に載っている通り、障害者の雇用がきちんと図られるように進めていただきたいと思っています。障害のある職員の雇用実態につきましては、もちろん、正規雇用、あるいは、非正規雇用の場合にも、自ら望めば継続して働けるような環境整備、または合理的配慮が必要だと本当に考えております。職場では、聞こえない、または発声ができない、または難聴の方々が働いております。そういう方と一緒に働けないということではなく、聞こえないということを理解して頂いて、そしてコミュニケーションにおいては、筆談や身振り、手話を覚える等、その人に合った手段を考えていく、一緒に働く、ということを考えていただきたいと思っています。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

ありがとうございました。次に全国手をつなぐ育成会連合会 統括の田中<sup>たなかまさ</sup>正<sup>ひろ</sup>博様よりご発言いただきます。お願いします。

(全国手をつなぐ育成会連合会 田中様)

本日会長の久保が所用で参加できませんので統括の田中よりご説明させていただきます。当会としての基本的な姿勢としては、今回の事案は故意ではないと記者発表がありました。行政の連続性の中で起きたものとしても不作為であることは間違いなく、あまりにも長期で多岐にわたる機関がこのような事態になっていたことに衝撃が大きいということについて改めて認識いただければと思います。民間企業からすると障害者雇用施策の根底を揺るがしかねないものであるということを感じていただければと思います。多数の優良企業が知的・発達障害者を積極的に雇用していることに対して、当会の特にお母さんたちの期待も高かったわけですので、行政におけるこのような対応

は、率直な意見として、がっかりであり、残念に感じている、ということを重ねて受け止めて欲しい。今後、共生社会の実現に向けてさらなる努力をしてほしいと思っておりますし、国が規範となり自治体などをリードしてほしいと思っております。対処法として安直な方法で雇用の義務を果たすのではなく、機会創出や環境整備に努力していただきたいと思っております。そのためにもなぜこのようなことがおきたのか、まったく原因がわかっていない状況ですので、要因やメカニズムを調査し検証し結果を公表してほしいと思っております。特に障害者だから公的な機関での就労は難しいという判断や価値観がなかったかどうかについては非常に気になる場所ですので、ぜひ検証していただきたいと思っております。

次に、硬直的な雇用システムの見直しについてです。

公務員の試験において職員を雇用する場合は有期の非常勤職員として障害者枠の雇用が進められていると思っておりますが、この仕組みそのものでは必要な配慮、環境調整、具体的な支援などが職場に蓄積されにくいとされておりますし、一般的に雇用率を達成しない民間企業には罰金だと思われる障害者雇用の納付金財源のお金を使うことも公的機関ではできないので、支援者として専門性の高いジョブコーチも使えないということになりますので、この点について具体的な対応策を練っていただければと思っております。試験の在り方につきましても、知的障害等には何ら配慮がなされていないので、枠があってもたどり着けない、門前払いになっているのを認識いただければと思っております。硬直的な雇用システムに対しては、公務員試験の採用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していただきたいと思っております。また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は配慮された試験方法を導入していただければと思っております。

次に、知的障害者も働きやすい、選ばれる職場づくりを期待しております。国・自治体等では、先行する民間企業等で培われたノウハウを積極的に吸収し、どんな障害があるものにも働きやすい職場環境をつくっていただければと思っております。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ということで、この度の法定雇用率の問題だけでなく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・自治体等には強く課せられているという点を重ねて受け止めていただき、そして立ち後れているという現実から今回の見直しをすすめていただき、障害者雇用促進法を所管する国の労働政策審議会などで雇用対策として明確にいただければと思っております。

最後に問題の解決に向けてになりますが、今回の対応で数合わせに走り、障害者の取り合いを民間企業とすると障害者の労働市場を歪めると危惧しております。この度のことを重ねて受け止めた結果として、雇用の難しい人の中から、雇用創出の場として、障害の重い人、働く場の少ない地方での雇用について積極的に取り組んでいただきたいと思っております。みなし雇用については、国・自治体等の穴埋め策ととられかねないのでご留意いただければと思っております。現状の仕組みでは限界があることが今回の要因の一つかもしれないので、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づくりを、今

回の第三者の検討委員会の結果も反映した形で解決していただければと思います。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

ありがとうございました。次に公益社団法人全国精神保健福祉会 理事  
ほんじょうよしかず  
長の本 條 義和様よりご発言いただきます。お願いします。

(公益社団法人全国精神保健福祉会 本條様)

複数の中央省庁で障害者雇用者数を水増ししていたという問題が、都道府県など地方自治体にも広がっています。再点検の結果は、参考資料にあります。障害者雇用率制度の根幹を揺るがす事態として憂慮しています。平成 29 年度の障害者雇用状況調査(6. 1 調査)によれば、民間企業は、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新し、法定雇用率達成企業の割合は 50%と、好成績を維持しています。こうした状況は、精神障害者や発達障害者等の就労に対する制度的バックアップと民間企業の努力の賜物であると考えます。

私たちは、長く精神障害者とその家族の権利擁護や支援体制の整備、精神障害者雇用や就労定着に関わって参りました。今回の調査結果は、私たちの予想をはるかに超えており、驚きと憤りを禁じえません。障害者雇用に真摯に取り組んできた民間企業としても到底容認できることではないと思います。また、障害者から見ても、人事担当者によって障害の有無を一方的に判断されてきたということでもあり、プライバシーや人権侵害行為として糾弾されなければならないのではないのでしょうか。

平成 18 年 4 月に精神障害者が雇用率の算定対象とされた際に、このようなプライバシー侵害の事案が予想されたため、厚労省では「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を制定して、障害者を守る方策を示してきました。障害者手帳を所持していることは「原則」として理解していたとか、理解が足りなかったとか、認識不足だったという説明では到底納得できるものではありません。

時間の関係もありますので、次の提案をさせていただきます。

一つ目は、今後の再発防止策を制定し、監督者を定めてください。

二つ目は、各省庁や地方自治体などの雇用率未達成状況の解消計画と罰則規定を厳格に講じていただきたい。

三つ目は、不足数の補充という拙速な対策、取り繕いとならないよう、十分な計画期間を確保し着実に実施をしてください。

四つ目は、以上と少し離れたことになりましたが、障害者雇用促進制度の研究会で、この問題が発覚する直前に報告がなされました。その報告を活かし、決して後退することなく障害者の方々が働きやすい環境整備をするとともに、希望や特性に合わせた仕事に就けるように配慮した計画を進めていただきたいと思います。



(厚生労働省 土屋職業安定局長)

ありがとうございました。次に一般社団法人日本発達障害ネットワーク 副理  
おおつかあきら  
事長の 大塚 晃 様よりご発言いただきます。お願いします。

(一般社団法人日本発達障害ネットワーク 大塚様)

本日はこのような意見を述べる機会をいただきまして感謝申し上げます。平成17年度より発達障害者支援法が施行され、雇用主の発達障害者に対する取組やハローワークの就労支援ナビゲーターにおいて発達障害者の円滑な就職を図るプログラムなどにより、発達障害者の雇用が進んでいることに感謝申し上げます。

また、今年度より精神障害者の雇用が義務化され、今後、発達障害者についての雇用もより進むものと期待しております。このような状況の中で、国や地方公共団体等の公的機関において障害者に該当しないものを障害者として雇用し、障害者雇用率が水増しされていた問題は残念でなりません。これは障害者雇用の推進に水を差すものであり原因の究明と今後の対策をお願いするものであります。また、これを機に障害者雇用率制度を含め、障害者雇用全体のあり方の検討をお願いいたします

今回の問題は手帳制度が関係していると考えています。現在の障害者雇用率制度は手帳制度を前提としていますので、手帳制度のない発達障害は対象ではないという誤解を生みやすい状況であると考えます。実際にある都道府県のホームページには発達障害者は雇用義務の対象には含まれず、実雇用率に算定にすることもできませんとあります。注意書きで、他の障害が認定されて、精神障害福祉手帳や療育手帳を持つ人が対象となります、とあります。誤解を生みやすい表現であると思います。障害者は身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他心身の障害を持つものという障害者基本法の趣旨からいえばこのような提案をいたしたいと思います。発達障害は雇用義務の対象であり、実雇用率にも算定できます。その際、精神障害者保健福祉手帳等を取得してください、というポジティブな表現にすれば発達障害の方についても雇用が一層進むものと期待しています。法定雇用率制度によって障害者の雇用がより進むことを期待しています。

ただ、法定雇用率のクリアのみを念頭に置いた数合わせは適切ではないと考えます。就労後の状態が真に障害者の働き甲斐の在るディーセントワークとなる職場環境の整備が大切と思っております。少しずつではありますが、企業や公的機関において障害者が障害のない他の従業員と同じ価値を持つ大切な労働者であるという認識が拡大してきたと認識しております。法定雇用率制度はこのような認識を世にすすめる機会となり障害を持つ人が活躍できる社会をつくっていきたくわが団体も考えています。どうぞみなさまのお力を借りながら推進していきたいと思っております。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

ありがとうございました。次に、株式会社ミライロ代表取締役社長の垣内  
かきうち

としや

俊哉様よりご発言いただく予定でしたが、本日は都合によりご出席が難しいとのことで、急遽ビデオメッセージをいただいておりますので、この場でご紹介をさせていただきます。画面をご覧ください。

(株式会社ミライロ 垣内様)

株式会社ミライロの垣内です。本日は連絡会議への参加が叶わず恐縮です。この様な発言の機会を頂き、誠にありがとうございます。企業を牽引すべき立場にある中央省庁において、障害者の法定雇用義務を果たせていなかったことは大変残念に思います。どうしてこのようなことが起きたのか、これからどうすべきなのか、私なりに考えてみました。障害者雇用の実態を見ると中央省庁のみならず、企業においても障害者でもできる仕事しか作れていない。もしくは、それすらも作れていない現状があります。弊社では、障害があるからこそ生み出せる、価値があるという信念の元、様々な障害のある社員が活躍しています。施設や店舗へのユニバーサルデザインの導入に向けた提案を行うハードの領域、街で不便な想いをしている人とも、コミュニケーション手法を学ぶ、コミュニケーションマナーを伝える、ソフトの領域。見えないから、聞こえないから、歩けないからできることもある。この様な視点で中央省庁の業務を見つめ直すと、障害者の知見や経験を活かして、ぜひ活躍してもらいたい、そうした仕事が出てくるのではないのでしょうか。また、より多くの障害者が国家公務員試験にチャレンジできるようにする必要もあると考えます。障害の有無に関わらず、高等教育を受けられるようにするのはもちろんのこと、国家公務員試験が障害者にも受けやすいよう配慮されているか、改めて検証する必要があると思います。今回の問題の背景には、中央省庁で働く能力や意欲、潜在的な可能性をもつ障害者がいるにも関わらず、自分のスキルを高める機会が少ない、試験に挑戦するのが難しいという課題もあると考えます。さらに、中央省庁で働く職員の方々が障害者と向き合い、コミュニケーションを取る機会を増やしていく必要があるでしょう。弊社でも、オフィスのバリアフリー化は十分ではなく、社員の意識が障害者の働く場作りを支えています。日々、適切なコミュニケーションを取る、間違いや足りない点をお互いに指摘できるような関係を構築することが大切です。このような意識の改革に取り組む必要があるのではないのでしょうか。環境の整備はもちろん重要ですが、すぐには対応できない場合もあるでしょう。まずは、一人ひとりの意識や行動を変えていくことが求められていると考えます。障害のある方々が、その人の視点を、経験を、感性を活かすことができると信じています。みなさんと共にそんな社会を、未来を、実現できたらと思います。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

それでは、いただいたご意見につきまして質疑応答に移りたいと思います。ご意見に対してご質問などがございましたら、挙手の上ご発言をお願いいたします。

(環境省 鎌形大臣官房長)

環境省の官房長鎌形でございます。今日は皆様方それぞれ貴重なお話有り難うございました。ご質問させていただきたいと思いますが、まず、ご質問させていただく前に、環境省として障害者雇用の責務を果たしてこなかったことについて心よりお詫び申し上げます。

私どもいろいろと検討を進めているわけでございますけれども、単に障害のある方々の採用を増やすというだけでなく、雇用の定着と言いますか、民間企業で障害のある方々を雇用している場を見させていただいていますが、やっぱり長く働いていくためには受け入れている方々のサポート、生活面を含めたサポートが重要なんじゃないかというように考えておりますが、現状、我々の取組を申し上げますと、障害のある方々を採用した場合に、各部署にばらばらに配属されて、その人間が本来業務を抱えたまま、他の業務を抱えたまま指導にあたっているということで、これは多分不十分なのかなと思っているところであります。障害の種類や程度によって様々なのかなと思っておりますけれども、仕事面だけでなく生活面も含めてサポートしていく、こういうような事についてどういった点に留意したらいいかというように悩んでいます。それで全ての方にアドバイスさせていただきたいところでございますが、時間の関係もございまして、特に長期間働くということに言及されていた全国手をつなぐ育成会連合会の田中様に、特に代表してお話いただければと思います。

(全国手をつなぐ育成会連合会 統括 田中様)

ご質問有り難うございます。各部署にばらばらに配属されて仕事を抱えながらの周りのサポートというような考え方については、やはり、価値観を変えていただく必要があるかと思っております。この場合障害のある方は皆、サポートが必要だということをお話かと思っておりますけれども、それぞれの方が何らかの事情で、仕事のしづらさとか暮らしづらさがありその中で支援を求めたときに、業務として関わる支援として捉えるのではなく、人と人との関係で補い合うサポートもあると捉えて頂きたいと思っております。そういった支援のことをナチュラルサポートという表現でとらえます。ごく自然に関わるような関係性が重要となりますので、最期にビデオで出られた垣内さんが仰っていたように、障害のある人の困り感ですね、そこを受け止めた上で、その困り感をみんなでサポートして行くにはどうしたら良いのかということが職場の環境での整備になると思います。障害のある人は常に支援が必要だととらえるのではなく、その人がいることによって職場の和が保たれるようになるとか、先行している事業所ではそういったプラスの効果がある人と働くことによって生じると言われていますので、そのような視点で先行する事業所の取組などを見ていただきたいと思います。障害があるけど働く環境に混ぜてやる、というのが入口だと本人も居づらい面もあるでしょうし、関わる人も業務を抱えながらのわざわざの仕事というようにマイナスなとらえ方をしてしまうのではないかと思います。折角のご質問でしたのでちょっと踏み込んだ意見を言いましたが、プラス思考の視点を強くもっていただければと思います。以上です。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

よろしいでしょうか。本日のヒアリングにおいて、貴重なご意見をいただきました各団体の皆様におかれましては、心より御礼申し上げます。いただいたご指摘を、今後の議論に生かして参ります。

第一の議題「障害者団体等からのヒアリング」は以上となります。各団体の皆様におかれましては、恐縮ですがここで退席をお願いいたします。

(各団体退席)

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

それでは、次の議題に移ります。検討状況の報告でございます。まず、厚生労働省の私の方から、ご説明差し上げたいと思います。検討状況の報告の前に、本日、資料2としてお配りをさせていただいております先日公表しました再点検結果につきまして、一部訂正という資料でございます。資料2でございますが、消費者庁の職員数それから外務省の障害者数につきまして、数字に誤りがあったということで改めて通報書の提出がございました。これに基づいて訂正させていただいています。

次に検討状況のご報告でございます。この連絡会議におきましては、検討すべき論点として、大きく4点となっております。1つ目は、今般の事態の検証とチェック機能の強化、2つ目は、法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組、3つ目は、国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大、4つ目は、公務員の任用面での対応の検討、ということでございます。このうち、私の方からは、2つ目と3つ目につきましてご報告させていただきます。

まず、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すが、法定雇用率を達成していない府省におかれては、まずは年内の達成を目指し、それが難しい場合には、障害者の雇用の促進等に関する法律の下で、平成31年末までの障害者採用計画を策定し、当該計画に則って法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めていただくこととなります。その取組を進めていく前提として、人事担当者や共に働く同僚・上司の障害者雇用に関する理解の促進が何よりも重要になると考えておりました、そのために必要となるセミナーや講習会等を厚生労働省として積極的に開催していくことを検討しているところでございます。また、各府省が策定する採用計画を着実に進めていただくために、各府省からの相談にワンストップで対応する相談窓口担当者、リエゾンをすでに設置いたしておりますほか、ハローワークにおける積極的な職業紹介を通じて、支援させていただくことを検討しております。

次に、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組についてでございます。障害者の活躍しやすい職場づくりを推進していくという観点から、各府省で、障害者雇用の推進に関する実務責任者を選任し、配置していただくことや、働く障害者本人からの相談を受け付ける相談体制を整備することが必要と考えております。

また、個々の障害者のサポートをする支援者の配置、あるいは身体障害者の方であれば作業環境の整備といった点につきましても、具体的に検討を深めてい

く必要があると考えているところでございます。

私からの報告は以上でございます。公務員の任用面での対応等につきまして、この後、人事院・内閣人事局から説明がございますので、よろしく願いいたします。

続いて、人事院からご説明をお願いします。

(人事院事務総局人材局長 鈴木 英司)

任用面での対応等についてご説明いたします。人事院としましては、各府省における障害者雇用が大きく前進することは極めて重要な課題と認識しており、各府省における多様な任用形態を確保するため、いくつかの措置を行うことを検討してまいります。

まず、常勤職員の採用につきましては、法定雇用率を達成するための各府省の採用計画における職務内容、規模等を踏まえた上で、障害者の方を対象として人事院が能力実証等の一部を統一的に行う選考試験を導入することを検討してまいります。時期については、各府省が平成30年度中に採用を行えるよう検討を進めてまいります。

また、並行して、各府省において個別に選考採用を実施する際、そこで必要となる手続についてお示ししてまいりたいと思います。

非常勤職員の採用につきましては、障害特性等に応じた適切な対応を図る観点から、雇用の安定確保等についての方策を検討してまいりたいと思います。

障害者雇用を進めていくに際しましては、各府省において、個々の障害者の方がその障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域・職種・業務を把握し、用意することが最も重要になりますので、よろしく願いいたします。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

続いて、内閣人事局からご説明をお願いいたします。

(内閣官房内閣人事局人事政策統括官 植田 浩)

まずは、国家公務員の任用面での対応についてでございますが、今後各府省において、障害者の方々を採用するに当たっては、多様な任用形態の確保が重要であると認識しております。

障害者を対象とする新たな選考採用の実施については、人事院から説明のあったとおりであるが、これに加えて、非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップ」の枠組みを導入すること、また、人事院の実施する選考試験や、各府省において個別に実施する選考を経て常勤職員として採用することが予定されている方について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できる「プレ雇用」を導入すること等を考えております。

これらについて引き続き、人事院等関係機関と連携し、検討を続けて参ります。

次に、各府省において、法定雇用率の速やかな達成に向けて計画的に取り組

むにあたっては、障害者雇用に関する人事担当者の方々の理解促進が重要と考えているが、これに資するよう、関係機関の協力を得て、公務部門における障害者雇用マニュアルを年度内めどに新たに整備することとします。また、各府省の人事課職員や各部局の人事担当者を主な対象に、障害者雇用のキーパーソンを養成する講習会を、まずは本年11月頃に、そして、その後も継続的に開催することを予定しています。更に、よりよい職場環境づくりにつなげるため、各府省からの参加申込みに応じて、各府省における職場実習のために障害者の方を実習生として、その支援者の方と御一緒に、一定期間派遣する「障害者ワーク・サポート・ステーション」事業を実施することとしており、現在、本年10月からの実施に向けた参加申込みを募集中でございます。10月以降も随時申込みを受け付ける予定としております。

最後に、障害を有する方が活躍しやすい職場づくりを推進する方策の一つとして、テレワークの活用が有効と考えているが、この柔軟な実施に向けての取組も必要と考えております。

以上ご説明申し上げましたが、内閣人事局としても各府省における取組を可能な限りサポートするべく、随時ご意見・ご要望等も伺いながら、対応を進めたいと考えているので、よろしく願い申し上げます。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

ただいまの説明の内容について、ご意見やご質問はございますか。よろしいでしょうか。他になければ、第2の議題「検討状況の報告」は以上となります。最後にプレスを入場させます。

(報道関係者入室)

議長である厚生労働大臣からご発言をいただきます。

(加藤厚生労働大臣)

本日の第2回連絡会議では、既にご退席されましたけれども、各当事者の皆様から、公務部門における障害者雇用の推進に関してご意見をいただいたところでございます。

本日は障害者雇用率が達成されていないという事態が発生していることを重く受け止め、そして大変由々しき事態だと、厳しいご批判をいただいたところでございますけれども、また、検証を進めてほしい、或いは実態の把握をこれからも続けてほしい、また、こうしたことが二度と起こらない、そのための仕組み作りに取り組むべきである、また合理的な配慮等の環境整備、さらには財源措置、採用について等、多岐にわたってご意見をいただいたところでございます。これを踏まえて、法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た取組の検討をさらに進めて行きたいと考えております。

また、本日は、厚生労働省、人事院及び内閣人事局から、政府一体となった取組のとりまとめに向けた、それぞれの検討状況についてという報告がありま

した。公務員の任用面での対応等については、障害者を対象とした、新たな常勤採用の枠組みの平成30年度からの導入や非常勤職員として勤務した後、常勤職員となることを可能とする、「ステップアップ制度」の導入等そうした方向性について報告がありました。

また、厚生労働省としても、人事院・人事局と連携して、障害者の活躍の場の拡大に向けて先頭に立って取り組んでいきたいと考えております。具体的には、障害者雇用に精通したアドバイザー等による、各府省において障害者が活躍できる具体的な業務を選定するための支援、障害者雇用に関する理解促進に向けたセミナーや講習会等の開催、ハローワークにおける積極的な職業紹介、個々の障害者の職場でのサポート体制の整備等に向けて検討を進めていきたいと考えております。

また、現在、障害者雇用率未達成の府省においては、法定雇用率達成に向けた採用計画の策定に取り組んでいただいておりますが、本日報告のあった公務員の任用面での対応の方向性を踏まえながら、また、厚生労働省としても最大限の協力をしてまいりますので、民間の取組も参考にさせていただいて、計画の策定を急いでいただくようお願いしたいと思います。今日のヒアリングの中でもありましたけれども、障害者だからこそ生み出せる物がある。また、これを機会に根本的に考え直す機会にすべきじゃないか、こうしたご意見も踏まえながら、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、各府省の最大限のご尽力をよろしく申し上げます。

(厚生労働省 土屋職業安定局長)

ありがとうございました。プレスの皆様は、ここでご退出ください。

(報道関係者退出)

これをもちまして、第2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。