

2018年9月28日

障害者雇用分科会
会長 阿部 正浩 様

社会福祉法人日本身体障害者団体連合会
会長 阿部 一彦

国の行政機関における障害者雇用の水増し問題に対して

中央省庁における障害者雇用の水増し問題については、約8割にあたる27の機関で行われ、実雇用率は2.49%から1.19%となり雇用障害者数の約半分が水増しだった事実が明らかにされました。本来、民間企業に率先垂範し障害者雇用を行うべき立場にある行政機関としてあってはならない行為が、長年にわたって行われてきた事実はゆゆしき問題と言わざるをえません。障害者雇用施策の考え方の根底が覆されたばかりか、障害者雇用の促進に真摯に向き合ってきた関係者の信頼をも揺らぐような極めて深刻な事態であることを認識すべきです。今回のことをしっかりと受けとめて、障害者団体だけに限らず、民間企業、労働組合等関係者が長年にわたって議論を重ね、障害者の雇用対策を進めてきた取組が、決して無駄にならないよう、透明性のある改善対策が図られることを切に期待するものです。そうしたことから、今般、関係府省庁連絡会議での議論においては、下記の事項について留意した検討を行っていただけますようお願いいたします。

記

1. 今般の事態の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るとともに、再発防止対策の検討も重要な課題であることから、以下についてご検討いただきたい。

- ① 意図的な不正があったのかも含めた今回の事態に関する厳正な検証
- ② 障害者手帳を所持していることに関する検証
 - 偏見や差別が存在しうるかについての検証
 - 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、またはそのような意識を障害当事者に抱かせる職場の雰囲気が存在していたのかについての検証
 - 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
- ③ 手帳所持の有無にかかわらず、職場における障害者に対する合理的配慮の提供が行われていたのか、あるいは行われているのかに関する検証

- ④ チャレンジ雇用の実態に関する検証（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）
- ⑤ 再発防止及び雇用の継続や定着にむけた障害特性に応じた雇用支援策にかかる専門性を有する職員の配置の検討及び健康管理を含めた合理的配慮について相談できる職業支援専門部署の検討

2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組については、あらゆる選択肢を排除せずに検討する必要があると考えることから、以下についてご検討いただきたい。

- ① 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の検討。但し、バリアフリーなどの環境の整備と個別的な柔軟で十分な合理的配慮があれば、持てる力を十分に発揮して十分な職務遂行能力を持つ障害者も数多いことから、障害者特別採用枠にのみ重点を置くだけではなく、特別雇用枠以外での採用も重要なことを踏まえた上での検討
- ② 国家公務員試験（総合職、一般職、専門職）の選択において障害者特別採用枠への誘導的な行為を含め、障害のあることで国家公務員試験が受験できなかつたり、合格に不利が生じない仕組みの構築
- ③ 府省庁の出先機関における採用拡大の検討
- ④ 府省庁採用後の中途障害者や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向けた検討
- ⑤ ソーシャル・インクルージョンの視点からわが国の施策の検討と実践に取り組むためにも意義は大きいと考えることから、バリアフリー等の環境の整備・改善をもとに、府省庁において障害者が当たり前働いている職場で施策の検討・推進が行える環境整備の検討

3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大には、出先機関なども含め、地域や現場で障害のある職員が、住民に直接かかわる場で活躍することは障害理解や社会の多様性の理解を進めるうえで重要である。さらに、府省庁において障害のある行政官が主体的に関わり、ユニバーサルデザインの視点から施策の作成に関与することは、ともに働く行政官としての意義も大きいと考えることから、職場環境の整備等について、以下のとおりご検討いただきたい。

- ① 職員が中途障害者になった場合における就労の継続を可能にする合理的配慮の提供の検討。障害を申し出ても不利とならず、適切な配慮のもとに、障害という体験

- も加えて、十分にその人の能力が発揮できる環境整備（健康管理等含め）の検討
- ② また、そのような場づくりの検討などを行う場合には、障害当事者の参画を確保できる仕組みの検討
 - ③ 職場の同僚が障害を有して働いていることが障害理解の促進につながり、障害者に配慮した施策、ひいてはソーシャル・インクルーシブな社会構築のために重要となることの意識啓発を図るための検討
 - ④ 障害や疾病のある人にとり働きやすい環境の充実や、支援する就労・保健の相談体制を整備した部署の充実にむけ、好事例を積み重ね、やがては障害者雇用における手本となるような雇用状況を創出することに向けた検討
 - ⑤ 住民の顔が見える場で障害者が働いていることは障害理解にとどまらず、多様な社会、インクルーシブ社会について理解を進めるための取組の検討

4. 合理的配慮の提供により持てる力を発揮できることが肝要であることから公務員の任用面での対応について、以下について留意して取り組んでいただきたい。

- ① 早急に法定雇用率の達成を図る場合には、雇用のスタイルが限定されてしまうことなどが想像されるが、雇用率を達成しても正職任用なども含めた公務員の任用面での対応について検討を深め、雇用率を達成するだけでなく、段階的な計画を策定して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することが必要と考える。
- ② 教育委員会においては雇用率未達成の場合も見うけられることから、地方公共団体における雇用の実態の検証も十分に行う必要があると考える。ユニバーサルデザイン 2020 行動計画で示されている教育の場等における障害及び障害者理解の促進を図る中で障害のある職員の活躍が期待されることを重要と考える。

以 上

中央省庁等における障害者雇用の水増し問題に対する声明

平成 30 年 8 月 31 日

社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会
会 長 阿部 一彦

中央省庁における障害者雇用の水増し問題については、約 8 割にあたる 27 の機関で行われ、実雇用率は 2.49%から 1.19%となり雇用障害者数の約半分が水増しだった事実が明らかにされました。本来、民間企業に率先垂範し障害者雇用を行うべき立場にある行政機関としてあってはならない行為が、長年にわたって行われてきた事実はゆゆしき問題と言わざるをえません。

国は、障害者施策の基本理念である共生社会の実現のため、職業を通じた社会参加が重要であり、この考えの下に障害者雇用施策の推進を図ってきたと理解していましたが、その考え方の根底が覆されたばかりか、障害者雇用の促進に真摯に向き合ってきた関係者の信頼をも揺らぐような極めて深刻な事態であることを認識すべきでしょう。

今、私たちが望むことは、一日も早く、こうした水増しの行為が起こった原因究明と実態の把握、そして、再発防止対策の検討を喫緊の課題として国の責務として取り組んでいただきたいことです。加えて、関係府省連絡会議のもとに設置される検証チームには、障害者雇用現場を熟知している就労経験のある障害のある人や就労支援関係者をメンバーに加えたなかで、中央省庁における障害者枠の在り方を含めた検討が行われることが必要だと考えます。

全ての中央省庁及びすべての地方自治体は、この事実をしっかりと受け止め、猛省することを求めます。そして、法定雇用率を満たす努力はもちろんのこと、そのことだけにとらわれることなく、障害のある人ひとりひとりが、その能力を最大限に発揮して働くことができる環境整備や、雇用の継続や定着にむけた障害特性に応じた雇用支援策、雇用の場における障害のある人の人権確保の重要性についても社会の理解啓発を図るとともに、障害者雇用を支えてきた民間企業のノウハウも参考に、一層の障害者雇用の促進にむけた取組に努めてください。

障害者団体だけに限らず、民間企業、労働組合等関係者が、長年にわたって、議論を重ね、障害のある人の雇用対策を進めてきた取組が、決して無駄にならないよう、透明性のある改善対策が図られることを切に期待します。