

◇この議事速報（未定稿）は、正規の会議録が発行されるまでの間、審議の参考に供するための未定稿版で、一般への公開用ではありません。

◇後刻速記録を調査して処置することとされた発言、理事会で協議することとされた発言等は、原発言のまま掲載しています。

◇今後、訂正、削除が行われる場合がありますので、審議の際の引用に当たっては正規の会議録と受け取られることのないようお願いいたします。

○後藤主査 次に、尾辻かな子君。

○尾辻分科員 立憲民主党・無所属フォーラムの尾辻かな子です。

質問の機会を頂戴して、ありがとうございます。それでは、三十分という時間なので、早速質問に入らせていただきたいと思います。

まずは、認知症のことについてお伺いをしたいと思います。

日本の総人口に占める七十歳以上の割合が昨年九月の時点で推計二〇・七％、人数は二千六百万八万人となつて、初めて二割を超えました。六十五歳以上の高齢者が総人口に占める割合も二八・一％、三千五百五十七万人で、いずれも過去最高を更新しております。ということは、認知症とともに生きる方々の方も、やはりこれは増加が予想されるといふ状況にあります。

私も現場で、例えば認知症の方や御家族の方の相談、そして介護の仕事をさせていただきました。認知症であつたとしても、御本人も、そして御家

族も安心して暮らしていただくためには、やはり国、自治体、一層の取組が必要だと思つています。

今国会、安倍総理は施政方針演説で、「認知症対策の強化に向けて、夏までに新オレンジプランを改定します。認知症カフェを全市町村で展開するなど、認知症の御家族を持つ皆さんを地域ぐるみで支え、その負担を軽減します。」というふうに表明をされております。

この新オレンジプランの改定というのはどのようにされるのか、簡潔にお答えをいただければと思います。

○大坪政府参考人 お答え申し上げます。

認知症に係るさまざまな課題につきまして、関係行政機関の緊密な連携のもと、政府一体となりまして総合的な対策を推進するために、認知症施策推進関係閣僚会議を設置いたしました。昨年十二月に第一回の会合を開催したところでござい

す。厚生労働省に加えまして、研究開発、産業促進等の観点から、内閣官房健康・医療戦略室も事務を担当させていただいております。

閣僚会議のもとに設置されました各省の局長級の実務者による幹事会及び有識者会議におきまして、その内容について検討しているところでございまして、政府全体の施策を大綱として取りまとめる予定としております。

○尾辻分科員 私もこの資料を見させていただきました。この閣僚会議、関係閣僚会議、推進体制ということであるんですけども、閣僚会議があつて、その下に幹事会があります、有識者会議か

ら提言をいただいて、それで、皆さん、事務局を担っていただくということなんですが、ちよつと一つ気がかりなのが、当事者、認知症当事者の方の参画が、これでは見えないんですけれども。

ちよつと確認です。この推進体制には認知症当事者の方というのはおられますか。

○大坪政府参考人 お答えいたします。

有識者会議には、認知症の医療、介護の現場に精通された方にも御参画をいただいております。当事者の方のニーズを十分に踏まえた検討ができるものと考えております。

なお、個別施策の立案に関しましては、幹事会を構成しております各省におきまして、当事者の方々のニーズを十分踏まえた施策を検討されているものと承知しております。

大綱を取りまとめるに当たりましては、こうした当事者のニーズを十分に反映させてまいりたいと考えております。

○尾辻分科員 精通された方が有識者の中には入つておられると思うんですが、やはり当事者の参画をどう求めるかは非常に大事な論点だと思つています。

特に、新オレンジプランでは、もう御承知のとおり、柱の一つとして「認知症の人やその家族の視点の重視」ということをしっかり書かれておりまして、そこには、これまでの認知症施策は、ともすれば、認知症の人を支える側の視点に偏りがちであつたとの視点から、認知症の人の視点に立つて認知症への社会の理解を深めるキャンペーンのほか、初期段階の認知症の人のニーズ把握や生

きがい支援、そして、ここが一番強調したいんですが、「認知症施策の企画・立案や評価への認知症の人やその家族の参画」ということが、こういう重視した取組を進めていくべきだということを書いてあるわけですね。

今であると、ちょっとやはりこの視点が弱いというふうに思うのですが、何とかこの中に当事者参画を進めるような仕組みを御検討いただけないかと思うんですが、いかがでしょうか。

○大坪政府参考人 ありがとうございます。

個別施策の立案の段階で、関係省庁の中でそうした方々の御意見は十分反映されているものと承知しておりますが、その、今現在進めております取組の中で、そうした関係者の方のニーズは十分に反映させてまいりたいと考えております。

○尾辻分科員 できればヒアリングする機会などを設けていただきたいと思いますね。

この新オレンジプラン、次に、どういうプラン、名前になるかはわかりませんが、当事者抜きにやはり当事者のことを決めてはいけないということが、例えば若年性認知症の方からも意見が出ておりますので、しっかりとこの辺、ヒアリング、そして施策を反映については、認知症当事者の参画をしっかりと求めておきたいと思えます。

あと、同時に、実は、認知症対策ということでいうと、私、委員会でも一度質問させていただいたんですが、認知症グループホームに対する負担軽減ですね。これは、特別養護老人ホームや老人介護保健施設は、補足給付といって費用負担を軽減する方法があります。しかし、同じような居住

施設に見えるグループホームは、これはないんですね。

ですから、負担軽減ということであれば、やはり費用負担のことも考えなければいけないと思いますので、この点もまたしっかりと取り組んでいただきたいということをお願いしたいと思います。

それでは、次の質問に移らせていただきたいと思います。

次は、適性検査の問題についてお伺いをしたいと思えます。

働く際の採用試験とか、また、学校の入試などで適性試験というものが実施されることが多いのですが、その中の適性試験の中には、ミネソタ多面的人格目録検査という検査がありまして、略称は、アルファベットでMMPIという略称になっております。

これらの質問の中には、同性に強く心を引かれるとか、あなたが男の場合、女だったらよかつたのと思うことが時々あるといった質問に、当てはまるか、当てはまらないか、どちらとも言えないという三択で答えるものになっていきます。これは、その人個人の性的指向や性自認を問う質問となっており、現在の社会状況においては非常に不適切なものになっていくと思えます。

まず、厚生労働省の方にお伺いをしていきたいと思えます。

こういうような、性的指向、性自認などで差別されない、公正な採用をする、そのためにどういうことをされているのか、まずお聞きしたいと思

います。

○北條政府参考人 お答え申し上げます。

企業の採用選考におきましては、労働者の基本的人権を尊重する観点から、本人の適性と能力を基準として公正な採用選考を行うことが求められているところでございます。応募者の性的指向でございますとか性自認を採用の基準とするということ、この考え方は公正な採用選考に沿わないものというふうに考えております。

厚生労働省といたしましても、パンフレットに、LGBT等の性的マイノリティーの方など、特定の人を排除しないことについて盛り込むなど、事業主に対して、このことについて周知啓発に取り組んでいくところでございます。

また、採用選考におきまして適性検査、性格検査などを用いる場合におきましては、このような公正採用選考の考え方に沿って運用すべきことは当然のことであるというふうに考えております。

企業における適性検査、性格検査の使用状況については把握していないところであり、また、事業主に対しては、性的指向又は性自認に関する理解を求め、公正な採用選考が行われるよう、周知啓発に一層取り組んでまいりたいというふうに思っております。

○尾辻分科員 私も、「公正な採用選考をめざして平成三十年度版」の、厚生労働省さんのハンドブック、冊子を見せていただきました。「LGBTをめぐる考え方」であるとか、そういうことはしっかりと書かれているかなというふうに思うんですが、実際にこういう適性検査が行われている

としたら、これはやはり、非常に問題ではないかと思うんですね。

厚生労働省として、例えば、このMMPIが、同性に強く心を引かれるとか、こういう検査をしていることについてどう評価をされているのか。また、MMPIという名称があればちよつと答えにくいことなら、一般的に、適性検査において、同性に強く心を引かれるとか、あなたが男の場合、女だったらよかつたのと思うことについて問うこと、これはどのように判断されているか、お答えいただきたいと思います。

○北條政府参考人 特定の検査の是非については、この場で言及することは差し控えたいと思いますけれども、一般論として申し上げるならば、応募者の性的指向又は性自認を確認したり、それを採用選考に活用するということが、このことは公正採用選考の考え方に沿わないものというふうに考えております。

○尾辻分科員 それが、今、そぐわないものだということをお答えいただきました。

それであるならば、ぜひ、例えば、この「適性検査」のところ、今、「問題事例」というのがあります。ここに、例えば、そういう適性検査はやはり問題であるということとか明示いたさないかというふうに思います。それによって、いろんなところで、これはだめなんだということがわかりますので、ぜひとも御検討をいただきたいというふうに思うんですが、いかがでしょうか。

○北條政府参考人 先生の御指摘を踏まえまして、パンフレットの内容について検討させていただきます。

ます。

○尾辻分科員 実際、当事者の方がこれを見たとき、本当、やはり、どうしていいかわからないと思うんですね。自分自身のあり方が、性のあり方が問題になるかもしれないというのは、非常に緊張を生みますし、この社会から自分が排除されているのではないかという思いになりますので、やはり、こういう問題のある適性検査というのは、速やかに行われぬように働きかけをしていただきたいと思うんです。

実際にこういう不適切な適性検査が、自分は受けちゃったよという場合は、採用試験のときに、どこに相談に行けばいいんでしょうか。

○北條政府参考人 公正採用選考の考え方に沿わないような事象があった場合については、ハローワークの方に申出をしていただくことになっております。そのハローワークの方から事業主あるいは関係者の方に周知啓発をして御理解を求めるという取組をしているところでございます。

○尾辻分科員 わかりました。しっかりと、公正な採用選考になるように、これからも取り組んでいただきたいと思います。

それでは、このMMPIについて、今度は教員採用試験のことについてお聞きしたいと思うのですが、二〇一三年、私、参議院議員のときに、質問主意書で、教員採用試験におけるMMPIの使用の実態とその改善についてということで質問をさせていただいております。

そのときの主意書のお答えというのは、二〇一二年、平成二十四年度においては、都道府県名

及び政令指定都市名について十三、都道府県と政令指定都市で十三あるというふうに承知しているというふうに答えをいただいております。具体的にどこかというのはお答えを差し控えるということだったんです。

その後、六年経過してしまいますけれども、このような教員採用試験におけるMMPIの使用の実態と改善、この辺は今把握されていますでしょうか。

○平野政府参考人 お答えいたします。文部科学省におきましては、例年、教員採用等の改善に係る取組事例を把握する中で、教員採用試験における適性検査の実施状況についても把握しております。

そこで、各都道府県教育委員会等から回答があった限りでは、直近で把握しております平成十九年度に実施された教員採用試験において、御指摘のMMPIを使用していた例はございませんでした。

○尾辻分科員 これは、政令指定都市、都道府県を調べた結果ということでよろしいでしょうか。

○平野政府参考人 お答えいたします。都道府県、あと政令指定都市等の教育委員会等に調査をかけておるものでございます。

○尾辻分科員 済みません、ちよつと範囲を。等というのはどこまでか。全てなのか、それとも都道府県と政令市を調べられたのかということが、もしわかれば教えていただきたいんですが。

○平野政府参考人 済みません。都道府県と政令指定都市でございます。

○尾辻分科員 では、大きなところは今ないんだ

ということですね。わかりました。ありがとうございます。ございます。教員採用試験においては、このようになくなっていつているということですか。

では次に、ことし、実は東京医科大学の入試で、二次試験、ここで、今度は入試でMMPPIが使われていたということが報道されました。このことについては、文科省の方で、このような検査が行われていたことについてどういうふうにご認識されているか、お答えください。

○玉上政府参考人 お答えいたします。

東京医科大学に確認をいたしましたところ、平成三十年度までの入試において、MMPPIとほかの検査を組み合わせた適性検査を実施していたとのことでございます。

昨年八月に大学が実施いたしました記者会見の場において、その適性検査の適否について指摘があったことから、大学において検討を行い、平成三十一年度入試においては適性検査を実施しないことを決定したものと承知しております。

入学者選抜の具体の実施方法については、各大学の裁量に委ねられており、個別の選抜方法についてのコメントは差し控えますが、引き続き、各大学が行う入学者選抜において、多様な背景を持った学生の受入れに配慮されることが重要と考えております。

○尾辻分科員 ほかの大学等でこのMMPPIが使われている事例というのは把握されていませんでしょうか。

○玉上政府参考人 お答えいたします。文部科学省では、大学入学者選抜においてMMPPI

PPIを実施している大学は把握しておりません。なお、医学部医学科の入学者選抜においては、平成二十八年度の全国医学部長病院長会議の調査におきまして、八十八大学中八大学が何らかの適性検査を実施しているとされていますが、その具体的な内容までは言及されておりません。

入学者選抜の具体の実施については、各大学の裁量に委ねられておりますが、文部科学省では、毎年度、大学入学者選抜実施要項において、各大学は、年齢、性別、国籍、家庭環境等に関し多様な背景を持った学生の受入れに配慮すべきことを通知しているところであり、引き続き、各大学において適切に判断されるよう促してまいります。

○尾辻分科員 八大学で何らかの適性試験が行われている。要は、その中身が非常に問題かなというふうに思うんですけども。

このことで詳しい金沢大学人文学類の岩本健良准教授が、この東京医科大学のMMPPIの適性検査のことについて、医学部がこういう、医学部というのは、心理系のお医者さんという、心理学、専門家もいらつしやるところで、このようなMMPPIの心理テストが使われているということについては、非常に驚かれています。そして、医学部としての人権教育や倫理教育にも疑問を持たざるを得ないというように指摘をされています。

今、この入学者選抜実施要項について、方針とこの書かれておりますけれども、実際、本当にこういふことが、十八で高校を卒業した、そういう思春期の方々にこのような不適切な適性検査

がされているということは、これはやはり問題だと思っております。

こういう今回、東京医科大学のような事例があったということ、例えば、選抜実施要項の中で注意をさせていただくなり、何か各大学に、このようなことをしていないか、私は、やめていただきたいような働きかけを何かしていただきたいと思っておりますが、この辺、いかがでしょうか。

○玉上政府参考人 お答えいたします。

繰り返しになりますが、入試の実施の方法につきましては、各大学の裁量に委ねられております。

ただ、また私どもでも、先ほど申しましたように、毎年度の実施要項において、年齢ですとか性別ですとか国籍、家庭環境に関し多様な背景を持った学生の受入れに配慮すべきことを通知しているとございますので、これは引き続きまして、各大学において適切に判断されるよう、私どもも促してまいりたいと考えております。

○尾辻分科員 これはずっと多分書かれていて、でも、MMPPIが実際行われていたということ、考えると、出していたらいいよということではないと思っております。

ここの中に書き込めなくても何らか対策をさせていただきたいんですが、検討いただきたいんですが、いかがでしょうか。

○玉上政府参考人 詳しく実態を調べさせていただきますか。

○尾辻分科員 よろしくお願ひします。それでは、今度は、ほかの採用試験でも同じよ

うにMMPIは使われていないのかということでお伺いをしていきたいと思うんですけども、一つは国家公務員について。これは、きのう人事院からヒアリングをしたときに、もうMMPIは使っていないという返事をいただきました。

次は、地方公務員の採用試験においてなんですけれども、このようなMMPIの使用について、把握や調査はされているのか、お答えをいただきたいと思えます。

○吉川政府参考人 お答えいたします。

総務省といたしまして、地方公務員採用試験におけるMMPIの使用については把握はしておりません。

なお、総務省から各地方公共団体に対しましては、従来から公平な採用選考を行うよう通知を发出してきたところでございまして、その中で、先ほどの厚生労働省が作成されたパンフレットについての資料も、あわせて情報提供をさせていただいているところでございます。

○尾辻分科員 国がどこまで各自治体の採用選考に口を出すかというのは、自治体の本旨からいうと難しいところはあるかと思えます。しかし、そう言っていると、結局、MMPIをやっている当事者の方とか気づいた人がそこで声を上げて言わない限り、これはずっと使われ続けることになると思うんですね。

それで、認識だけで結構なんですけど、例えば、この性的指向、性自認を尋ねるような適性検査は問題があると考えておられるか、不適切であると考えておられるかどうかという認識はいかがでし

ようか。

○吉川政府参考人 お答えいたします。

総務省から発出しております通知におきましては、本籍地、出生地、家族の職業、収入や思想信条等、職務遂行能力の判定に必要な事項の把握を行っている事例があるとの指摘がされているところを指摘をさせていただいておるところでございまして、そのような事柄を採用試験において、あるいは面接時の質問等において行うことは不適切であるというふうに考えております。

○尾辻分科員 では、その発出の文書に、例えば性的指向や性自認を加えていただくようなことというのは検討いただけないでしょうか。

○吉川政府参考人 採用試験の状況などを踏まえまして、検討させていただきたいと思えます。

○尾辻分科員 それでは次に、消防庁についてもお聞きしたいと思います。

消防庁の採用試験について、MMPIの使用について把握や調査をされているか、お答えください。

○菅原政府参考人 お答えいたします。

消防庁では、消防職員の採用試験におけるMMPIの使用については把握していないところでございます。

以上です。

○尾辻分科員 何らかの適性試験が行われているかどうか、こういう把握はありますか。

○菅原政府参考人 特に把握していないところでございます。

○尾辻分科員 これもやはり性的指向、性自認を

尋ねるとするのは非常に問題があると思えます。

これもひとつ、自治体を受けた当事者が言わないと変わらないという状況はやはり問題だと思おうので、ぜひとも把握をしていただければと思います。

次に、警察についてもお伺いしたいんですけども、警察の採用試験において、MMPIの使用について把握、調査をしているかということをお答えください。

○藤本政府参考人 お答えいたします。

都道府県警察の職員の採用試験において、具体的にどのような適性検査を実施するのかについては、各都道府県において適切に判断されるべきものであると考えており、お答えを差し控えさせていただきます。

○尾辻分科員 各都道府県警がやることだというのは理解するんですけども、では、人権侵害に当たるような適性試験を続けているということには私はならないと思うんですね。

実際、例えば、二〇一三年の新聞記事で、愛媛県警がこのMMPIの適性検査をしていたということがやはり報道されたりしているわけなんです

ね。なので、やはりこれは使われている可能性というか、誰も問題にしないままずっと使っているということは十分考えられるわけです。ぜひとも把握をしていただきたいと思います。一般論で結構ですから、性的指向や性自認を適性試験において尋ねるということに問題があるかないか、不適切だと思われるかどうか、この認識、もしよかったらお聞かせいただければと思います。

○藤本政府参考人 先ほど申し上げたとおりでございますが、各都道府県警察において、いかなる適性検査を実施するのかについては、各都道府県において適切に判断されるべきものであると考えております。

その上であえて申し上げれば、一般に人権擁護の観点も踏まえながら、任命権者において警察職員に求められる能力、適性等を公正かつ厳格に判断することが求められているものと認識をいたしております。

○尾辻分科員 都道府県任せということでは、さすがにちよつとこれは問題があると思います。なので、しつかりと警察庁の方としても取り組んでいただきたいというふうに思います。

そもそもなんですけれども、もうそろそろ採用試験の適性検査にMMPIを使用すること自身が問われている時代だと思えます。

これは、性的指向、性自認だけじゃなくて、宗教などとかジェンダーの役割についても、やはりかなりもう今の時代にはそぐわない質問があるということ、これは、もうアメリカでは連邦裁判所で二〇〇五年に、MMPIを人事選考で用いるのは雇用差別に当たる、不適切だという判決が出ております。それで、採用や配属、異動等に用いることは原則として使用禁止となっているということ、指摘があります。

臨床診断目的でつくられた心理検査を、このような採用とか入試とかで使うことは、もうやめるべきときが来ているんだと思いますので、その辺、きょうお答えいただいた各省庁の皆さん、ぜひと

も、このような試験をされているということがあれば、もうやめるように、そして把握をするように努めていただきたいというふうに思います。

最後に、ちよつと一問だけ。今度、また介護のケアマネの質問を一点だけして、終わらせていただきたいと思えます。

実は、昨年のケアマネ試験の受験人数が非常に減少いたしました。今まで十三万五千五百六十人だった試験が、四万九千三百三十三人ということ、六割以上、この第二十一回の介護支援専門員実務研修受講試験というので人数が減ったわけです。これはもちろん、試験を受ける方の条件が変わったということ、このようになったかと思うんですが、こう一気に六割も減る、それで合格率も非常に低かったんですが、これは非常に人材供給の面からも問題があるんじゃないかと思えます。

このケアマネ受験人数減少について、厚生労働省としてどう考えているのか、お答えいただければと思えます。

○大島政府参考人 委員の御指摘のとおり、昨年十月の試験で、前回と比べて八万人ほど減りました。

この減少の背景としましては、今回から、試験の受験要件につきまして、五年間の実務経験期間の対象から、法定資格に基づかない介護等の業務の期間を除く見直しを行ったということなどが背景としてございます。

この試験要件の見直しは、ケアマネジャーの資質や専門性の向上を図る観点から、平成二十五年に検討会を開催しまして、その報告書を踏まえ

て導入することをしまして、今回の試験から適用ということになったものでございます。

現在、ケアマネジャーの試験の合格者、累計で約七十万人、全国にいらつしやいます。一方、実際にサービスに従事していらつしやるのは約二十万人でありますので、今回の受験者数の減少、合格者数の減少が、現場のケアマネジャー不足に直接不足感を招くことにはならないとは認識しておりますが、ただ、来年以降の受験者数、あるいは合格者数につきまして注視をし、必要に応じて適切な対応をしてまいりたいと考えております。

○尾辻分科員 時間が来たので終わりたいと思いますが、ケアマネの方がこれだけ減ると、やはりいろんな課題が出てくるかと思えます。条件を見直したことを含めて、きちつと検討いただきたいと思えます。

以上で終わります。ありがとうございます。

○後藤主査 これにて尾辻かな子君の質疑は終了いたしました。