

◇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。

○富岡委員長 次に、尾辻かな子君。

○尾辻委員 立憲民主党・無所属フォーラムの尾辻かな子です。

先日引き続きまして、障害者雇用のことについて質問してまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

今回、まず最初にお聞きをしていきたいのは、障害者雇用という話の中で、女性の障害者雇用というのはどうなっているのかという視点に基づいて質問してまいりたいと思います。

今回は、各省庁で、四月二十二日時点で二千七百五十五・五人分の採用があったということでありますが、では、今回採用された方の男女比はどうなっているのか、お答えをいただきたいと思っております。

○土屋政府参考人 お答え申し上げます。

今御指摘のございました採用状況の調査におきましては、先日公表させていただいた資料にも掲載いたしましたように、障害種別あるいは常勤で

あるか非常勤であるかといったことについては確認をしておりますが、男女別については把握をしていないところでございます。

○尾辻委員 障害者雇用促進法で、調査というのには、実は、国も地方公共団体も企業も、毎年、フォーマット、性別の回答欄がないんですよ。なので、結局、男性が多いのか女性が多いのかというジェンダーの視点で障害者雇用を見たときに全くわからない、こういう状況があるわけです。

障害があるということ、そして女性であるということは二重のマイノリティの課題、複合差別の課題で、やはりこれが今も全く可視化されていないということではないかと思っております。

障害者権利条約では、第六条にわざわざ障害のある女性という項目立てがありますし、第四次障害者基本計画でも、障害のある女性に対してきめ細かい支援が必要というふうにも明記をされているわけです。

なので、男女別の採用がやはりわかるようにしなきゃいけないと思うんですが、いかがでしょうか。

○土屋政府参考人 障害者の採用に当たりましては、どのような支援をしていくかというようにすることなども含めて、障害種別などについては着目をしてその把握もしているところでございますが、御指摘の点については、特に今回の国等の採用においてどのような状況にあるかということについて、今後の把握について検討してまいりたいと思っております。

○尾辻委員 それは、障害者雇用促進法に基づくこういう雇用状況の集計についても検討いただ

るということでもいいですか。

○土屋政府参考人 御指摘の点は、いわゆる六一報告、企業から六月一日現在で雇用状況報告をいただいているものについてであろうかと思いますが、この点については、雇用率制度の運用状況なり施行状況というものを確認をするというために義務的に各企業から報告をいただいているものでございまして、その観点から、これも障害種別であるとか重度であるか否かといったことについての報告はいただいているところでございますが、この報告においては、報告をしていただく側の企業などの負担についても十分考慮した上で、その中でいただける情報もしっかりといただくという観点から報告をいただいているということでございます。そして、そういった意味では、現状の形で引き続きやってまいりたいというふうに考えているところでございます。

○尾辻委員 これでは、結局、働いている方で女性がどれぐらいいるのかとは全然わからないわけです。

じゃ、どういうふうにして厚労省は、障害のある人で、女性の働いている実態というのをつかんでいるんでしょう。

○土屋政府参考人 現状においては、障害者の方で、雇用されている方の男女別についてデータとして把握をしているというものが私どもとして現時点では手元にはない状況でございますが、これから、例えば実態調査であるとかいろいろ調査研究の中で把握することを含めて、検討してまいりたいと思っております。

○尾辻委員 しっかりと検討いただきたいというふうに思います。

今、一般の就労の中では、五年に一度の障害者雇用実態調査しかないですね。これは五年に一度なんですよ。その中では、男女の割合は、六対四も行かない、七対三ぐらいなんですね。なので、今省庁で雇っている人がどれぐらいの男女比なのか、そして今調査をしている中でどういう男女比になるのか、しっかりとまず把握をしてください。そうしないと次に進めませんので、よろしくお願ひしたいと思います。

NHKの福祉番組のウェブページでも、障害者であるだけで年間収入は障害のない人に比べて少なくなり、女性であることで男性障害者よりも更に少なくなる、有業率は三割弱で、年間収入は年金や手当を含めても平均九十二万円、男性障害者の約半分という厳しい現実があるというふうにも指摘をされていますので、しっかりとやっていただきたいと思います。

関連してお聞きいたしますけれども、障害関係の政策を議論する審議会、女性障害者の割合は大体どれぐらいでしょうか。

○土屋政府参考人 厚生労働省において障害者関係の審議会といたしましては、労働政策審議会の障害者雇用分科会、それから社会保障審議会の障害者部会の二つが設置をされているところでございます。

このうち、労働政策審議会の障害者雇用分科会では全部で二十名の委員に御参画をいただいておりますが、このうち障害者代表の方々は四名でござ

います。うち女性の委員が一名いらっしゃいますけれども、御自身が障害者である女性の委員というのはゼロという状況でございます。

それから、社会保障審議会障害者部会におきましては全部で二十九名の委員がいらっしゃいますけれども、このうち当事者の関係は八名でございます。うち女性の委員が二名いらっしゃいます。これも、御自身が障害者である女性の委員というのはゼロというふうになっているところでございます。

○尾辻委員 こういうように、政策を審議する審議会の中に女性の障害者の方の参画がゼロである、これは非常に問題があると思います。

これは、第四次障害者基本計画でもちゃんと女性の障害者の参加というのほうたっているわけで、これでは配慮しているというふうには言えないと思います。

あと、内閣府についてはどなたかお答えいただけますか。内閣府、お願いします。

○福田政府参考人 お答えいたします。

内閣府に置かれております障害者政策委員会におきましては、障害のある女性の委員は二名、任命されております。委員全体に占める割合は約七%、あと、障害当事者の委員に占める割合は約一八%、女性の委員に占める割合は約二〇%となっております。

○尾辻委員 内閣府の方は一定いらっしゃるというところでございます。厚労省として、女性の障害者の方に委員に入っていたかなければいけないと思っておりますが、この辺のバランスを今後配慮して

いただけないでしょうか。

○土屋政府参考人 審議会の委員につきましては、関係の団体から御推薦をいただいたりというようなかで選任をしている部分もございまして、御指摘の点については、今後の選任の中で、どういことができるか十分に考えながら選任を進めてまいりたいと思います。

○尾辻委員 やはり、ダブルマイノリティーになって、なかなか障害女性の現状や、そして声が届きにくい様子が今のことからわかってくるかと思ひます。

では、障害者施策の中で、障害女性の課題というのが今どういうふう把握をされているのかというところについてお聞きしたいと思います。

○土屋政府参考人 障害者施策全体の中では、女性障害者の課題に関して、先ほど委員からも御指摘をございましたように、障害者基本計画の中で、これは平成三十年に閣議決定をした計画でございますが、「障害のある女性は、それぞれの障害の種類ごとの特性、状態により様々な支援が必要であることに加えて、女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があること」から、こうした点も念頭に置いて障害者施策を策定し、及び実施することが重要である。」というふうに記載をされているというふう承知をしております。

○尾辻委員 それは私がもう指摘をしたことなので、具体的な政策というのはないということなんでしょうか。

○土屋政府参考人 厚生労働省の施策の中では、

例えば雇用の問題、それから福祉、健康の問題、それぞれございますが、私どもの施策の中では、それぞれの障害者の方の個別のニーズに対応して必要な支援なりサービス、医療の提供などを行っているというのが現状でございます。

○尾辻委員 やはり、計画には書いてあるけれどもなかなか具体的な政策に落とし込めていないということではないかと思えます。

DPI日本会議の女性障害者ネットワークが調査した女性の障害者の生きにくさの回答で実は一番、最も多かったのが性的被害だったんですね。回答者の三五%が被害を受けたことがあるというふうに答えられたということで、今新聞などでも障害の女性、女性障害者の方の性被害の特集が組まれたりしております。

厚生省とか政府において、こういう女性に対する性暴力についてという調査はあるんでしょうか。

○土屋政府参考人 お尋ねのような調査については、障害のある女性の方への性暴力について特化して調査したものがあるといふふうには承知をしておりますけれども、平成二十九年度に内閣府が実施をした若年層における性的な暴力に係る相談・支援の在り方に関する調査研究事業といった事業の中では、民間支援団体に対して実施をしたヒアリングなどにおきまして、若年の性暴力被害の主な背景要因の一つとして、知的障害、発達障害の影響によって、繰り返し性暴力被害を受けたりとすることや、支援につながりにくいという状況があるということが報告されているといふふうには承知をしております。

なお、私ども厚生労働省としての部分におきましては、少し概念が違いかもしれませんが、障害者虐待防止法に基づく障害者虐待への対応状況の調査の中で、性的虐待ということについて把握をしているところでございます。

○尾辻委員 ちょっと虐待とは違うと思うんですけども、今、るる、女性の障害のある方々の対応を聞いてきました。やはりこれは大きな課題だと思えます。今、省庁に雇用された方の女性の数もわからない、どれぐらい、今雇用された方の、雇用促進法においても男女がわからないといった状況、審議会においても女性の当事者がいないという状況、これはいろいろな課題があると思えます。

大臣、今後、どういふふう施策、取組を進めていくのか、大臣にお伺いしたいと思います。

○根本国務大臣 先ほど委員からお話がありましたが、障害者基本計画、第四次の基本計画においても、障害のある女性は、障害者であることに加えて、女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれる場合があり、こうした点も念頭に置いて障害者施策を策定、実施することが重要である旨記載されております。先ほど委員からも御紹介がありました。

実際、女性の障害者については、障害者であることよって困難な状況に置かれるばかりではなくて、結婚あるいは雇用、育児などにおいて抱える課題があることは承知をしております。

厚生労働省としては、例えば職場における女性障害者に対する性的被害やセクハラの問題について、

て、関係部局が一体となって対応するなど、障害者が置かれたさまざまな状況を踏まえた支援をこれからも行ってまいりたいと思えます。

○尾辻委員 しつかり現状を把握して、前に進めていただきたいと思えます。

次に参ります。先日の参考人質疑でも指摘があった件です。

障害者が必要とする職場介助者や手話通訳者等の人的支援や駐車場、家賃補助などの助成期間が十年ということになっているということで、ただ、これは十年たっても必要な支援が変わるわけではないので困っているんだということを指摘もされていたと思えます。同じ人がずっと働き続けるためには必要な支援だと思えます。

この十年、たしか、働く期間が平均が十年だから十年にしようみたいなことだったと思えますが、これは、大臣、やはり大事なことだと思いますので、見直すべきではないでしょうか。

○根本国務大臣 障害者が働くために必要な介助などは、合理的配慮指針にもありますけれども、これは基本的には雇用する企業において行われるべきものと考えております。

障害者雇用納付金に基づく助成金、今委員の御指摘の助成金ですが、この趣旨は、新たに障害者を雇用する事業主が障害者雇用に伴う経済的負担を余儀なくされる場合に一定の期間の中で助成金を支給し、それによって障害者の雇用を容易にすることで障害者の雇用水準を全体として引き上げようとするものであります。

御指摘の職場介助者の配置等に関する助成金、

これについては、このような趣旨を踏まえて、障害者雇用納付金を財源として実施しております。限られた財源の中で、さまざまな課題を抱える障害者の雇用をより効果的に推進していく必要があります。こういうことを踏まえつつも、助成金の実績や効果などを勘案し、必要な検討を行っていききたいと思います。

○尾辻委員 十年たったら必要な支援がその人にとってなくなるわけではないので、最初のインセンティブでやっているんだというならば、違うサービスにして継続していくなり、これでは、十年たつて助成金がなくなつたのもう雇用をやめますというようなことも起こり得ることだと思えますので、この部分については、しっかりと、検討していただくと今おっしゃっていたので、検討していただきたいというふうに思います。次は、除外率のことについて少しお聞きしたいと思います。

障害者雇用の除外率制度、これは、二〇〇二年の法改正によって、二〇〇四年四月から、ノーマライゼーションの観点から廃止ということになりました。しかし、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するというところで、今も段階的に引き下げている、縮小する。しかし、この縮小が、前回の縮小からもう九年たつているんですね。廃止を決めてから十七年経過しているということ、この除外率の縮小の見直しはどうなっているか、大臣にお聞きいたします。
○土屋政府参考人 除外率の制度につきましては、御指摘がございましたように、ノーマライゼーシ

ョンの観点から、平成十四年の法改正によりまして、平成十六年の四月に廃止をしているところでございます。その上で、現在は、経過措置として除外率を引き下げ、縮小しつつ継続をしている、こういう状況になっております。

この点につきましては、今般の労働政策審議会障害者雇用分科会におきます御議論の中でも議論がございまして、この経過措置について、廃止をすべきという御意見や、一方、残しておく必要があるという御意見などあつて、多岐にわたる御指摘があつた状況にございまして、意見書におきましては、除外率の廃止については「引き続き検討することが適当である。」というふうにされたところでございます。

今後、具体的なタイムスケジュールなどについてお示しすることはなかなか難しい状況にございますけれども、この意見書の内容を踏まえまして、引き続き労働政策審議会において御議論いただくこととしたいと思います。

○尾辻委員 すぐに廃止というのが難しければ、やはり縮小は段階的にやっつけていかなければいけないと思います。前回の縮小からもう九年たつていますから、これは進めていただきたいということ要望しておきたいと思えます。

それでは次に、公務部門のことについてお聞きしていきます。

まず、障害者雇用促進法の適用外になる公務員、地方公務員について、差別禁止、合理的配慮の提供はどのように担保されているのかということについてお聞きをいたします。

○三田政府参考人 お答えいたします。

一般職の国家公務員についてでございますが、国家公務員法により、不合理な差別的取扱いが禁止されておりまして、また、職員の健康の保持増進及び安全の確保を図ることとされておりまして、これによりまして、障害のある方に対して差別的な取扱いをしてはならないことはもちろん、合理的配慮が求められることも、民間企業と異なるものではございません。

さらに、昨年十二月には国家公務員の合理的配慮指針を発出したしまして、各府省に対し、合理的配慮に関する基本的な考え方を含め、合理的配慮の事例等をお示ししたところでございます。

○尾辻委員 公務員の差別禁止と合理的配慮提供の根拠の条文はどれになりますか。

○三田政府参考人 お答えいたします。

障害のある方への差別的禁止につきましては、国家公務員法の第二十七条に平等取扱いの原則が定められております。

また、合理的配慮の提供につきましては、国家公務員法第七十一条の能率の根本基準の規定に基づく人事院規則一〇―四において、「健康障害の防止上特に配慮を必要とする職員については、配置、業務の遂行方法等に関して心身の条件を十分に考慮するように努めなければならない。」と定められております。

○尾辻委員 その条文についてちょっと確認ですが、けれども、国家公務員法二十七条に平等取扱いの原則というのがあります。しかし、ここには、障害という言葉がないんですね。人種、信条、性別、

社会的身分、門地というふうにあるだけなんです。一部では、社会的身分のところに障害が入るんじゃないかという解釈もあるわけですが、これは、どういうふうに読むと障害のある方への差別禁止となるんでしょう。

○三田政府参考人 お答えいたします。

国家公務員法の第二十七条の平等取扱いの原則の規定でございますが、この規定の中には列挙されている事由が幾つかございますが、列挙されている事由は例示的なものでございまして、これらに限らず、不合理な差別的取扱いを全て禁ずる規定となっております。

○尾辻委員 ということは、別に社会的身分に障害が含まれているということではないという、これは確認です。

○三田政府参考人 お答えいたします。

障害のある方につきましては、ここで言う社会的身分というところに該当するものではないと考えております。

○尾辻委員 地公法、地方公務員法も同じように十三条で平等取扱いの原則があつて、同じような文言ですから、同じような解釈だということだと思います。

さらに、合理的配慮の根拠ですけれども、今、国公法でいうと七十一条というふうにあつたかかと思えます。これは、能率の根本基準ということが書いてあるんですね。七十一条の二項には、「必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。」ということになっています。つまり、合理的配慮は人事院規則によ

つて根拠となるということだと思いますが、その根拠はどこでしょう。

○三田政府参考人 お答えいたします。

この国家公務員法第七十一条の、委員御指摘の人事院規則で定めるといふ規定を受けまして、人事院規則一〇―四、職員の保健及び安全保持の第十八条におきまして、健康障害の防止上特に配慮を必要とする職員については、配慮、業務の遂行方法等に関して心身の条件を十分に考慮するように努めなければならないと規定されているところで、これが合理的配慮と承知しております。

○尾辻委員 実は、その人事院規則一〇―四の、

今お読みいただいたのは第十八条なんです。これは、実は中高年齢職員等に対する配慮ということで第十八条が置かれていまして、ここにもやはり障害ということや障害者ということはどこにも書かれていないんですね。

今回、これだけの水増しがあつて、こういう雇用が全くされていなかった。でも、その根拠を讀んでみると、法律の条文にも障害者という文字がない、人事院規則にも障害者ということが具体的には書かれていない。これは、私、指針はつくられましたが、やはり人事院規則ぐらいはもう少し変える必要があるんじゃないか、しっかりと明示をする必要があるんじゃないか、国公法も明示する必要があると思えますが、この辺はいかがでしょう。

○三田政府参考人 先ほど御説明いたしました人事院規則一〇―四の規定の運用通知がございまして、その中で、先ほどの、特に配慮を必要とする

職員とは何かという規定がございまして、そこには「健康診断の結果に基づく指導区分の決定を受けないが、健康障害の防止上特に配慮を必要とする虚弱者、身体障害者等をいう。」ということ、ここに身体障害者等が含まれるということを知っているところでございます。

○尾辻委員 私は、これは非常に弱いと思います。中高年齢職員その他健康被害の防止上特に配慮を必要とする職員というふうになつてはいるんですね。こういうことがあつたんですから、ちゃんと人事院規則にも障害のある方々に対する合理的配慮というのは明文化すべきだということを強く申し上げておきたいと思えます。

時間がなくて飛ばしまして、きょうは、実は国税庁さんと国交省さんに来ていただきました。というのは、今回の採用人数が非常に多い二つの省庁なんです。国税庁が七百六十八人、国交省が五百二十二人、これだけの人を今回採用されていたということで、本当にしっかりとサポートができるのかということについて非常に危惧をしております。

今の雇用の現状と、そして、一番危惧している、本当に、雇用された障害のある方が職場での困り事に対して、どういふふうに相談に乗る体制が今できているのか、そのことについて教えていただきたいと思えます。

○吉井政府参考人 お答え申し上げます。

国税庁におきましては、本年十二月末までに千九十六人を追加で採用する計画としておりまして、四月時点で、常勤職員で九十名、非常勤職員で六

百七十八・五名、合計七百六十八・五名の障害者の方を採用しているところでございます。

常勤職員につきましては、税務職員として必要な基礎知識、技能を身につけるために不可欠な一年間の研修を現在実行中でありまして、研修修了後、各税務署における事務に従事することとしております。

また、非常勤職員につきましては、国税庁本庁、それから大宗は全国の国税局とか税務署になりませんが、事務の補助の仕事に現在従事しているところでございます。

このように、国税庁におきます障害者雇用は現在既に相当進んでおるところでございます。昨年十月の関係閣僚会議の基本方針を踏まえまして、国税庁といたしましても、勤務に当たりまして個別的なサポートを行う支援者、それから障害者本人からの相談を受け付ける相談員を職員の中から選任し、今回採用された職員を含めまして、障害を有する職員に対して助言、支援等を行っているところでございます。

国税庁といたしましては、法定雇用率の達成のみならず、障害を有する職員が意欲と能力を發揮し、活躍できる場の拡大にも引き続き取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

○瓦林政府参考人 お答え申し上げます。

国土交通省におきましては、本年十二月まで以外局を含めまして八百十名を追加で採用することとしておりまして、四月一日時点におきまして、外局を含めて六百十四名採用しております。このうち、国家公務員障害者選考試験で採用した常勤

職員は二百八名、また非常勤職員は四百六名となっております。

これらの職員につきましては、特定の部署に集中して配属するのではなくて、個人の能力、障害の種類や程度を踏まえた上でさまざまな部局に配属しまして、それぞれの配属先の他の職員による個別の支援を必要に応じ受けながら業務に従事させております。

また、国土交通省といたしまして、公務部門における障害者雇用に関する基本方針に基づきまして、本省、地方支分局等を通じまして、今回採用した職員が所属する局ごとに職員の中から相談員を選任しまして、障害者の方御本人からの相談にきめ細かく応じるなどの必要な体制を整えております。

国土交通省といたしまして、今後も、法定雇用率の速やかな達成、障害のある方が活躍できる場の拡大に向けて着実に取り組んでまいります。

○尾辻委員 余りの大量採用ですので、この方々が例えば半年、一年でおやめになるようなことがないように、しっかりとフォロー、相談をしていただきたいということを申し上げて、私の質問を終わります。

ありがとうございました。