

◇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。

きょうは、障害者雇用促進法の改正案ということでお聞きをしていきたいと思えます。

まず、昨年、前代未聞の省庁による障害者雇用増しが発覚をいたしました。雇用数の不適切計上は、国の三十三機関のうち、八割を超える二十八機関、三千七百人に上りました。国土交通省に至っては、死亡退職者までこの中に入っていたということ、ゆゆしき事態だと思えます。国が率先して取り組むべき障害者雇用がうそばかりだったということに深い憤りを覚えております。

私たち、昨年、野党合同ヒアリングなどで聞かせていただいておりますけれども、例えば、その中で、日本障害者協議会の藤井代表が指摘されていたのは、実は、障害者雇用促進法で雇用義務を定めた、これは昭和五十一年ですけれども、このときの雇用率が一・〇九%、去年の水増しな

しの実雇用率が一・一九%、つまり、〇・一%しか変わっていないかった。

四十数年たって、こういう現状があり、この四十数年間の間に、どれだけ障害のある方々の雇用を、この国が、政府が、省庁が奪ってきたのかということについては、これは真摯に受けとめて反省をしなければいけない、そういうことだと思います。本当に、障害のある方々にとっては裏切り行為だというふうに思います。

さらに、民間企業にとっても、民間企業は納付金制度があつて、足りなかったら納付金を払わなければいけないという、雇用率の向上を民間機関に働きかけながら、公務部門がこういう状態であつた。こういうことは本当に、これから本当に改善していけるのかということについて、また、ちゃんと定着がしていけるのか、こういった観点からお聞きをしていきたいと思えます。

まず、大臣にお聞きしたいんですけども、今現在、こういう水増しがあつた後、どういう採用計画で採用されているのか、そのことについてお聞かせください。

○根本国務大臣 平成三十年六月一日現在で法定雇用率を達成していない府省、これは本年一月一日を始期とした一年間の採用計画を作成し、達成に向けて取組を推進しているところであり、まず、関係法令に沿ってこの取組を進めて、

そして、進捗状況やその中で出てくる課題等について、関係閣僚会議をつくっておりますので、関係閣僚会議などでフォローアップしながら、政府一体となつて取り組んでいきたいと思えます。

また、この取組を進めるに当たっては、委員のお話にもありましたが、要は障害者の採用が単なる数合わせとまらないように、希望と能力に応じた活躍しやすい職場づくりを推進する必要があると思っております。

厚生労働省としても、各府省の取組を最大限支援してまいります。

○尾辻委員 具体的な採用計画はどのようになっているのかということについてお聞かせください。

○土屋政府参考人 お答え申し上げます。

採用計画につきましては、平成三十年、昨年の六月一日現在で未達成、達成をしていない府省において、本年一月から始期とした一年間の採用計画を策定していただくということでございます。それで、全体の計画の合計数が四千七十二・五人という人数を、この年末までに法定雇用率の達成を目指して更に採用を進めていくという内容でございます。

○尾辻委員 これは今年度末ということでもいいですか、四千人というのは。

○土屋政府参考人 ことし一年間の計画でございますので、ことしの十二月末までの間が計画期間でございます。

○尾辻委員 このまず計画が、特にことしじゅうに四千人というのは、さすがに私、無理な計画だと思っておりますね。

ずっと申し上げてきたとおり、急にたくさん採るのではなくて、やはり中長期的に採用する必要があります。例えば、世田谷区なんかは五年計画で採るんですね。やはり、そういうことを

しないとしつかり定着をしないというふうに思います。

では、現在、その採用計画に沿ってどれぐらいの障害のある方が雇用されているのか、その障害種別、また常勤、非常勤、それによって法定雇用率がどうなったか、これは大臣にお聞きしたいと思います。

○土屋政府参考人 データに関することとさせていただきますので、私からお答え申し上げます。

まず、各府省の障害者の採用状況でございますが、調査を実施をいたしましたところ、四月一日までの採用数の合計が二千七百五十五・五人ということになっております。進捗率において約六七％ぐらい、こういう数字でございます。

このうち、常勤の方が七百六十四・〇人、非常勤の方は千九百九十一・五人。それから、障害種別で見ますと、身体障害の方が千三百二・〇人で四七・二％、それから知的障害の方は五十三・五人で一・九％、精神障害の方が一千四百人で五〇・八％ということでございます。

四月一日までの状況はこういうこととさせていただきますので、引き続き、法定雇用率の達成に向けて、まずは採用計画に基づく採用を各府省において進めていただき、私どもとしても最大限の支援をしてまいりたいということとでございます。

○尾辻委員 配付資料の最終ページに、四月二十二日時点の障害者の採用状況についてということと、表をつけさせていただいております。

これは各省庁別なんですけれども、今どれだけ無理な雇用になっているかというのが、これを見

てもよくわかるんですね。例えば、一番人数が不足している国税庁さん、千六十八人足りないよと今の時点で、何と半年間で七百六十八人も雇用しているんです。これはすごい数ですよ。国交省さん、七百十三人足りないという不足数がありましたけれども、この半年間で五百二十二人採用している。法務省なんかも、五百七十四・五人足りなくて、四百五十三・五人採用している。

これは私は、さすがに無理な採用をしませんかというふうに思うんですね。また、非常勤の率も非常に高いわけです。ここについては後で聞きますけれども。

やはり私は、この採用計画は本当に急ぎ過ぎているんじゃないか、これで本当に定着支援できるのかということを書いていきたいと思えます。

まず、今、障害の三障害種別を聞きましたけれども、例えば視覚障害や聴覚障害といったことにおいて、どのように今採用されているのかということ。水増しのときはえらく視覚障害の方が多かったわけですが、どういうふうな受験とか、採用状況はどうなっているかを教えてください。

○土屋政府参考人 先ほど申し上げましたように、四月一日までの採用の中で、身体障害の方は千三百二・〇人ということとございますが、さらに、障害部別、視覚障害の方とかの採用者数は把握をしていないところとございます。

なお、平成三十年の六月一日現在の国の機関、行政機関における障害者雇用ということで見ますと、身体障害の方が千九百四十三人のうち、こ

れは実人員でございますが、視覚障害の方が百二十一人というような状況になっているということとございます。

今回の採用に当たりましては、例えば人事院の統一的な採用試験の中でも、視覚障害の方に配慮した、点字試験などの配慮が行われたというふうな承知をしておりますし、また、厚生労働省においても独自の採用を進めていますが、障害種別に応じたそれぞれの配慮ということに努力をさせていただきます。

○尾辻委員 ということは、今回の採用のときの受験状況とか採用状況はこういう部別ではわからないということと、本当にこういう方々がしっかり受けられるようになっていたのかどうか、これは知りたいところなので、しっかり把握をしていただきたいというふうに思います。

次に参りますけれども、今回採用された方々、精神障害の方が千四百人で、五〇・八％と半数を超えております。この精神障害の方の離職率が非常に高いんだということを、ちよつと添付の資料でもつけさせていただきましたけれども、二〇一年の「大阪府における精神障害者の離職に関する研究」では、年間の平均離職率が七五％になった。身体障害者が一六％、知的障害の方が一三％と比較すると非常に突出をしているということと、ある年を基準にして二年以内で働いている全ての精神障害者が入れかわってしまう、こういう離職率になっているわけです。

ここ、もう一つのところにも書いてありますけれども、ハローワークを通して就職した精神障害

者九百八人に対する調査でも、入職して一年後には六割が同一事業所を離職していたということが報告をされているわけです。

今回、これだけの人数を採用されたわけですが、れども、この定着促進は非常に大事なポイントになります。どのような支援体制になっているのか、お聞かせください。

○土屋政府参考人 御指摘をいただきましたように、特に精神障害の方については、定着の面で困難な状況になる方が多いというふうに私どもも認識をしております。

公的部門においての定着ということにつきましては、昨年十月の関係閣僚会議の基本方針におきましても、体制の整備を内容として盛り込んでいくわけでございますが、推進していくための実務責任者の配置であるとか相談窓口の設置といったことのほかに、個々の障害者のサポートをする支援者の配置や委嘱、これは専門的な人材を雇用する、あるいは外部の方を委嘱するというようなことで、PSWの資格をお持ちの方などについても対応していくということを各機関においてやっていただくということになるかと思いますが、そういった必要な職場でのサポート体制の整備を図ることにしております。

また、あわせて、こういった方々の定着におきましては、職場の中での障害に関する理解の促進といったことが大変重要だというふうに思っております。そういった点から、精神障害や発達障害の方に対する知識や理解を深め、職場においての応援者となっていたかどうかという取組として、精神

・発達障害者しごとサポートター養成講座といったものを各省向けに私どもも開催をし、受講していただくというようなこと、それから、ハローワークからの支援ということで、職場に向いて、職場適応に関する課題を解決するための職場適応支援者をハローワークに配置するというようなことも行つてまいっております。

こういったことも通じまして、精神障害の方の職場定着に最大限努力をしてみたいと思っております。

○尾辻委員 今後、今採用された方が、いつぐらに離職をされるのかとか、離職された場合、理由などをしっかり把握していただきたいと思うんですけれども、この点、いかがでしょうか。

○土屋政府参考人 今後の実態把握なり、採用状況に関するフォローアップという観点から、定着状況についても確認をしていきたいと思っております。また、その際に、どういった点が課題であったかというようなことについても確認を進めていきたいと思っております。

○尾辻委員 次に、非常勤の話に行きますけれども、採用された方、二千七百五十五・五人と、これはカウントがあるので、うちの非常勤が七十二・三％、千九百九十一人と、非常に多くなっております。

例えば、期間業務職員であれば、三年で雇いどめということになります。非常勤から常勤雇用へのルートというのはどのようになっていきますでしょうか。

○土屋政府参考人 任用面での対応という意味で、

これも昨年十月に策定をいたしました基本方針の中で、ステップアップ雇用の制度というものを設けております。非常勤で採用された方が、御本人の御希望に応じて常勤に移行していくということに制度化したものでございますので、御本人の希望も伺いながら、そういった取組についてもこれから努力をしていきたいというふうに思っております。

○尾辻委員 ここが、本当に雇いどめにならないかというのは、私、非常に危惧しています。

ちなみに、この非常勤の中で、期間業務職員とその他の職員とか、この辺、どういう非常勤なのかという内訳は把握しておられますか。

○土屋政府参考人 今回の採用状況の把握におきましては、常勤、非常勤の内訳は把握をいたしましたけれども、今お話があったような、非常勤の中でのさらなる内訳ということについては把握をしております。

○尾辻委員 こども非常に大事なポイントだと思いますので、ぜひとも把握していただきたいと思

ちよつと質問を飛ばしまして、障害者雇用推進者と障害者職業生活相談員のことについてお伺いしたいと思っております。

今回の法案で、国や自治体でも障害者雇用推進者や障害者職業相談員を置くことになりました。どのように養成するのか、いつまでに、何人ぐらい、そしてどの単位で置いていくのかという具体的なところ。こういった職に、推進者とか相談員の方が、基本的に、例えば持つておいた方がいい

資格など、どういふものを考えておられるのかということについてお聞かせいただきたいと思えます。

○土屋政府参考人 御指摘いただきました障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員でございますが、これらは、職場環境の整備という観点から、国及び地方公共団体の機関に関しては選任を義務づけるということで、今回、法案の中でお願いをしているところでございます。

具体的には、障害者雇用推進者は、障害者雇用を進めるに当たつてのいわば実務的な責任者という立場で取り組んでいただくというものでございまして、機関ごとに、任命権者ごとに選任をするということと考えております。ことし三月の関係閣僚会議の方針の中では、各府省においては官房長等を選任するという方針について申合せをしているところでございます。

また、障害者職業生活相談員は、名前のとおり、具体的な相談に応じていただく、そういった方ということでございます。雇用する障害者が五人以上の場合に事業所単位で選任をしていくということでございます。求められる資質として、資格認定講習を受けていただくというようなことで、あるいはそれに準じた相談指導等の能力が認められる、そういった実績をお持ちの方というような、一定の水準を確保しながら任命をしていくということをお前提としております。

こういった方々の選任を通じて、職場全体でサポートする体制の整備を図ってまいりたいというふうに考えております。

○尾辻委員 この障害者職業生活相談員、大体各省庁で何人ぐらいになるようなイメージなのかという点。部局ごとぐらいに置いていくのかどうか。更に言うと、自治体はどういうふうになるのかということ。各市に例えば一人、障害者雇用推進者を置いて、生活相談員はどういう単位で置いていくのか。この辺についてはどうなっているのでしょうか。

○土屋政府参考人 具体的な人数についての想定は、今の時点ではちょっとなかなか難しいところがございますが、配置については、先ほど申し上げた、五人以上の障害者を雇用している事業所、その事業所単位に選任をしていただくということでございます。これは国の機関、地方公共団体同じ基準のもとでやっていたかどうかということでございます。

○尾辻委員 ちょっと、自治体においてどういふふうになるのかというのが、なかなか具体的なものが見えてこないなというふうに思うんですね。これはなぜ今聞いているかというと、この推進者と相談員は、公布の日から三月というタイムスパンで置かなきゃいけないということになっていきますよね。これは非常に短いスパンなんですけれども、本当にこの公布の日から三月という時間で、タイムスパンでこれはできるのでしょうか。

○土屋政府参考人 公布の日から起算して三月以内からこの規定を施行するということになってございますが、まず、国の機関においては、これまでも、昨年の基本方針のもとで相談体制の整備ということをやっています、その体制の整備を図

つているところでございます。それを踏まえて、公布三月以内の施行から三十二年度中までは、基本的には、認定講習を、受講を必要としない方でもとにかくまずは選任をしていただくということをこの法案の中に盛り込んでおまして、さらに、三十三年度からは認定講習を受けた資格を有する方の任命をしていただく、こういう二段階の施行を予定しておりますので、基本方針のもとで一定整備を各府省してきた相談体制を、まず第一段階できちんと法的にも位置づけたもとで取り組んでいただくということ、さらに第二段階、三十三年度からは一定の講習を受けた方を選任していただくということで、質も高めていただくというふうに考えているところでございます。

自治体においても同様に取り組んでいただき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 ちょっと今の答弁、非常にびっくりするんですけども、講習を受けなくても今の間はいいいんだ、雇用推進者やして相談員はいいいんだということをおっしゃったわけですね。

今、これだけの人、つまり二千七百人の人が既に入ってくるわけです。その中で、その体制整備が全く追いついていない。これは、本当に、数合わせにならないようにと大臣は最初おっしゃいましたけれども、まさに数合わせになっていて、全く準備が追いついていないということじゃないんですか。このことを、私、非常にちぐはぐだというふうに思います。

今回の、ちょっと新聞記事をつけました、一斉の採用試験のことについてもいろいろ記事が出

ております。障害者雇用が数合わせじゃないかというところで、面接の際に、面接官から何度も確認されたのは、シュレッダーにかけたり、コピー機の紙を補充したりする補助的な仕事だけではないかと繰り返し返されたとか、ある官庁では、暇な時間帯もあるけど大丈夫、暇な方がいいよね、こういう面接を今しているということなんです。

これはやはり、余りに拙速にやり過ぎて、しっかり本人に合った仕事の切り出しというのができないようになってくるんじゃないでしょうか。

こういう、採用された人が本当に、何か補助的な仕事しかさせられないとか暇な時間がある、こういうことはどういうふうにしてこれからチェックしていくんでしょうか。

○土屋政府参考人 御指摘のような報道があったことについては私どもとしても承知をしておりますが、厚生労働省としては、障害者の採用に当たっては、御指摘にあったように、個々の障害者の方の特性とか希望を十分に把握した上で、それを踏まえて、どういった仕事をしていただくかというこの仕事の選定も含めて、必要な対応をしていただく必要があるというふうに考えております。こういった点については、関係閣僚会議の策定した方針の中でも、各府省等は、障害者の採用に当たっては、個々の障害者の特性、希望を十分に把握し、それを踏まえて採用段階及び採用後において具体的にどのような合理的配慮を行うことができるかを検討することが重要であることを認識し、採用を行うといったような形で明文化もされておりますので、そのことを各府省にも強く働き

かけ、また、私どもとしてもできる支援をして、仕事の選定などについて、各府省、具体的な取組を起こせるように支援をしてまいりたいというふうに考えております。

○尾辻委員 私、こういった面接は不適切だと思います。せっかく政策的な仕事にかかわれるというふうにも募集要項に書いているのに、面接では、いや、もう逆ですよ、シュレッダーやコピー機の紙を入れるだけです、暇でもいいですかと。本当にこれは数合わせになっていませんか。

そして、これは本当に誰かチェックしなきゃいけないし、先ほどからずっと聞いてきたように、精神障害の方も今五割おられるわけです。そうしたら、この人たちは本当にやめないで仕事ができるのかということについては、今回こういうふうな大規模にやってしまったせいで、さまざまな弊害が出てくると思うんです。

大臣にちよっとお聞きしたいんですけども、やはり、これは絶対、検証作業が必要だと思えます。本来中長期でやるものをこうして一気にやってしまったわけですから、さまざまなひずみが生まれてくるのは間違いないわけです。民間からも採用してくる人がいたりして、民間企業が困ったりということもあるわけです。一体こういう検証をどのようにしていくのか、大臣、お聞かせください。

○根本国務大臣 平成三十年六月一日現在で法定雇用率を達成していない府省、これは先ほど申し上げましたが、本年一月一日を始期とした一年間の採用計画を策定して、達成に向けて取組を推進

しております。

まずは、閣議決定でも我々きちんと合意をしているわけですから、まずは関係法令に沿ってこの取組を進めて、進捗状況や課題について、これは関係閣僚会議などでフォローアップしながら、政府一体となって取り組んでまいります。

このフォローアップにおいては、各府省で働く障害者の仕事内容についても検証し、本人の特性に合った業務の切り出しなどができているか、こういうことを確認できるようにしたいと思います。加えて、公務部門における障害者雇用については、障害者雇用促進法に基づき、毎年六月一日時点の障害者の任免状況を調査することにしていきます。

引き続き、実態把握に努めていきたいと考えています。

○尾辻委員 非常勤の方とかもたくさんいらっしゃいますから、しっかりと検証していただきたいというふうに思います。

そして、障害という話でいきますと、法律によって障害者の定義というのは変わっていきます。だから、障害者雇用促進法における障害者と、例えば障害者差別解消法における障害者というのは、これは定義が違うわけですけれども。

ちよっと今回、一点確認をしておきたいことがあります。性同一性障害、これはもちろん障害者雇用促進法の中では障害者に入りませんが、障害者差別解消法においてこれは障害者というふうな当たるとかどうか、ここを確認をさせていただきたいと思えます。

○川又政府参考人 お答えいたします。

障害者差別解消法に定義がございます、第二条第一号でございますが、障害者につきましては、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。」と定義がございます。

性同一障害のある方につきましても、心身の機能の障害が生じており、当該障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるという場合には、この障害者差別解消法で定める障害者に含まれると解されます。

○尾辻委員 ありがとうございます。確認をさせていただきます。

きょうはちよつと時間の中で触れられなかったんですが、例えばほかの、初鹿委員の質問にありましたように、障害者就業・生活支援センターとかも、今回は有償支援しかできないというような状況になっております。今後は、これまた労政審などでも議論していただきたいと思うんですが、センターが公務部門においても当たり前の支援ができる、そういう仕組みもぜひ検討していただきたいということをお願い申し上げて、私の質問を終わります。

ありがとうございます。