

平成 30 年 10 月 3 日

公明党代表 山口那津男 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会
会長 酒井 大介

行政機関等における障害者雇用問題の対応について（意見書）

私たちは、障害者が福祉サービスから一般企業への移行を推進する就労移行支援事業所の団体です。それぞれの事業所が各々の地域で民間企業へ働きかけ、連携しながら、より多くの障害者が雇用され、雇用継続されるよう日々活動をしています。雇用率の引き上げ等の施策を背景に、現場で必死に試行錯誤し企業とともに障害者雇用を実現してきました。このような中で、今回発覚した中央省庁による雇用障害者数の水増し問題については、私たち事業所や一般企業の努力を蔑ろにするだけでなく、懸命に訓練し働くチャンスを得ようとしている多くの当事者を傷つけていることを、政府・関係省庁・各自自治体は、しっかりと認識すべきです。

今般、「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（以下、連絡会議）」において、この問題の検証や今後の取組等について検討されるかと思いますが、ノーマライゼーションと共生社会および働き方改革の実現に結びつく障害者雇用の対応となるよう以下の通り意見を表明いたします。

■単に数合わせの採用とならないよう留意を

今後、公務部門において不足分の雇用を補うために、早急に採用計画が練られ採用が進められると思われれます。しかしながら、数だけを追い求めた雇用では仕事内容・仕事量と本人特性とのミスマッチが生じ早期の離職につながるリスクもあります。また、大量の求人増加により労働市場を混乱させる危惧もあります。安易な数合わせの採用に走らず、働く障害者の自己実現と生産性のバランスが取れた環境を継続的に提供できるよう十分な準備が必要と思われれます。

■各省庁および職員が主体的に障害者雇用に取り組む仕組みを

平成 30 年 8 月 25 日の厚生労働大臣記者会見によると、連絡会議において省庁で障害者が活躍できる業務の選定のため、アドバイザーの活用が打ち出されているようです。支援機関や障害者雇用の実績のある企業からの活用は有効なことと思いますが、実際に雇用する職場の中央省庁の職員自らが「障害者が働く業務の創造と、障害に配慮された働きやすい職場づくり」というミッションに主体的に取り組むことが大切と考えます。

当協議会の会員である特定非営利活動法人 WEL's（本部：東京都千代田区）では、2007年度より総務省・内閣府から「公務部門での知的障害者・精神障害者・発達障害者の雇用についての職場体験を通じた調査研究事業」を繰り返し受託しており、複数の省庁において職場実習の実施に関わっています。当該事業を通じて中央省庁における採用に向けての取り組み方法や実践について十分重ねられていると考えられ、当該事業で得た知見や携わった官庁職員を今回の障害者雇用の取り組みに大いに活用できると思います。

■チャレンジ雇用の検証と新たな仕組み

平成19年度からの成長力底上げ戦略（基本構想）において、『「福祉から雇用へ」推進5カ年計画』が策定され、各省庁・各自治体において障害者が一般雇用に向けて経験を積む「チャレンジ雇用」が推進拡大されているかと思っています。チャレンジ雇用は障害者の就労経験や受け入れ省庁の相互の理解の促進には効果があるかと思いますが、障害者雇用率達成の手段として制度を利用することを目的としてはならないと感じています。

入り口はチャレンジ雇用であっても、本人の能力や適性によっては、省庁内で本雇用されるステップアップしていく仕組みの検討も必要と思われます。ステップアップでチャレンジ雇用の場がなくなる場合は、受け入れ未経験部署などへチャレンジ雇用の場を拡大することにより障害者雇用が進んでいくのではないかと考えます。

■公務員の任用面での対応について

国家公務員の任用の制度の中で、どのように障害者雇用を整備しているかが課題であると考えます。地方公共団体に導入されている障害者枠の創設も論議されることと思われます。ただし、公務員であれば障害者枠であっても採用試験の実施が必須であり、試験に関しても身体障害者、知的障害者、精神障害者の各々の障害種別や個々の障害特性に応じた合理的配慮が必要かと思っています。

また、試験によらない雇用形態として非常勤職員での採用がありますが、殆どは3年ほどの有期限であるのが実態です。不安定な雇用形態ではなく長期の雇用期間の採用の実現を求めます。5年超の無期雇用転換については、民間企業でも同様の法律の中で運用しており、中央省庁が率先して無期雇用制度の推進を図る立場にあると感じます。

以上の意見は中央省庁だけでなく、同様の問題が発覚した地方自治体等の障害者雇用の問題にも共通する部分も多いです。中央省庁が率先してノーマライゼーションと共生社会実現の手段として障害者雇用について取り組み、地方自治体へ発信できるよう期待するとともに、行政機関が障害者雇用のモデルケースとなることを切に願っております。

以上