

◇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、白石洋一君。

○白石委員 国民民主党の白石洋一です。

本日は、五人の参考人の方々、貴重な御意見をありがとうございます。

今回、このような場を設けることになったのは、やはり水増し問題がきっかけと。

水増し問題、これは非常に私の選挙区のところでも反響がありました。孫とかあるいは自分の子供が障害を持っている、そういう方が代弁をして、メールや電話を事務所に入れてくる。あるいは、民間の企業の方で、法定雇用率の義務をずっと一生懸命クリアして、少しでも雇用者をふやそうとされている方々の、皆さん、怒りの声でありました。

事務所に電話があったりメールがあったりしたら、私が電話をしてお話を聞く機会を持ちまして、その上でまた皆様に御意見をいただいて、今回の水増し事案を一つのきっかけとして、再発防止、そして更に水準の高い、レベルの高い、そして国

際的にも恥ずかしくない日本にしていきたいなと思っております。

それで、まず、民間企業としてこの問題にずっと当たってこられた方、有村参考人と栗原参考人にお伺いしたいんです。

先ほど、西村委員もありました、民間企業は納付金という罰金がある、それが官公庁、地方公共団体にはないということ、さらには、今回、これだけ長い、そして非常に数も大きい、悪質な事案が出ているのに、実際の処分というのはどうなっているのか。地方公共団体では処分をしたところもあります。愛媛県は五十八人の幹部に対して処分をしました。一方、では官公庁、中でも本件を主管している厚労省、処分は見送られるようなことが報道されています。おとがめなしですね。

最終的には、私が申し上げた、あるべき姿の日本にしていくことが目標なんですけれども、やはりこれだけのことが起きたのであれば、処分をし、区切りをつけていくべきじゃないかという声、怒りの声が非常に強いわけであります。そのことについて、まず有村参考人、どのように見ていらっしゃいますでしょうか。

○有村参考人 もちろん、処分とか罰則規定があるということも必要かもしれませんが、私どもは、罰則があるから、それを受けないために障害者雇用をしているわけではございません。それでは後ろ向きの雇用になってしまいますので、基本的には、障害者を戦力にしていくという思いでやっております。

ですから、公的部門にもそういう罰則が必要か

もしれませんが、それよりも前に、まずは皆さんの意識を改革いただいて、前に向いて、これからどう進むべきか、障害者と一緒にやっていくという気持ちをどうやって植えつけていただくかが大変重要かと思っております。

以上でございます。

○白石委員 ありがとうございます。

罰則というものもありますけれども、もう一つは処分ですね。担当者が、ここまでで皆さんのことをしてきた、あるいは見逃してきたことに対する、職員に対する処分、例えば嚴重注意とか訓告とか、そういったところについてはいかがでしょうか。

○有村参考人 それで、この二十年間、三十年間やられた中で、特定できるかどうかというところも疑問に思いますので、私の方からは、特段発言は、これまでにさせていたいただきたいと思えます。

○白石委員 それでは、栗原参考人、お願いします。

○栗原参考人 ただいまの件につきましては、やはりお役所の方も二年ぐらいいかわられてしまう、そうすると、なかなか責任の問題とか、そういうのも明確になっていないというんじゃないかなというふうに私は思っております。

ただ、今後は、これだけの指摘を受けているわけですから、いかに自分の周りに障害を持たれた方を、一緒に仕事をできるかというような、こういうような模索をやはりしていくべきで、それについて今後はやはり努力をしていただくしかないと思っております。

○白石委員 ありがとうございます。

お二方、両方とも、これから次、これを機会に次に結びつけることの方が大事だという再発防止ですね、再発防止が大事だということであります。

それでは、その再発防止として、いろいろな手段があると思います。一番大事なのは、意識の向上、精神というところ、それが、一つは、障害者権利条約というところにもあらわれているということでもありますけれども、それを担保していくものとして、具体的な制度というのも考えていかなければなりません。

その点、納付金じゃないとするならば、ほかの制度でも結構です。それぞれ、これは阿部参考人から五人の方々、簡潔におっしゃっていただければありがたいです。

○阿部参考人 たいま委員の質問の中にもありましたけれども、障害者権利条約はとても大きな力を持っていることだと思います。それを踏まえて、障害者差別解消法、権利の侵害がないようにということで行われた法律とともに、雇用の分野では、障害者雇用促進法ができたことによって、さまざまな領域において、今までは大きな障害があると仕事をやめざるを得なかった方がやめなくても済むようになったということはお聞きしています。それに該当するものを公務部門においてもしっかりとつくっていただく。

合理的配慮については、民間事業所ということとで検討を一緒にさせていただきましたけれども、公務部門については、その辺の検討もなかったように思いますので、民間で培ってきたものをしっかりと踏まえて、公務部門でも内容を深めて、二

度とそのようなことがないということと、働きがいのある職場づくり、仕事づくりということをしていただきたいと思います。

以上です。

○藤井参考人 まず、先ほどの、これは国民感情としまして、民間の企業でも、仮に過去の人が犯した場合でも、やはり現役が何らかの、せんだつても三重県知事とお会いしたときに、鈴木知事は、県でもあったから自分は減俸にしたと。今いる方が誠実に向き合うこと自体が、やはり国民に向けての大事なポイントになると思うんです。

意識という問題は、これはむしろ、政策が先行して、意識というのは変わっていくんですね。意識が先行するものではないと思います。やはり今問われているのは、先生がおっしゃったように、政策かと思えます。

そこで、私は、ポイントとしまして、今、阿部さんがおっしゃったことに加えて言うならば、福祉と労働の一体展開、せつかくこの厚労委員会というの、いわば福祉と労働を一体的に連携し、展開していく。

さっきも言いました、今、通勤支援、私も全く今、全盲ですから、何度も厚労省にも過去にお願いしました。例えば、移動に関する行動支援とか同行援護というのは使えないか、これは使えない、通勤には使えないと。

もう少し、こういうことを含めて、実は、所得保障の問題も含めたり、あるいはA型、B型も含めて、改めて厚生労働行政として、あるいは厚生労働委員会として、福祉と労働の一体展開によつ

てどれくらい働きやすくなるか。実は、合理的配慮のヒントは福祉政策にいっぱいあるんです。こんなことも改めて強調しておきたいと思えます。

○有村参考人 民間企業におきましては、障害者の雇用に関しましては、六・一調査といまして、六月一日時点での数値を労働局に報告する義務がございます。また、その内容等につきまして、高齢者・障害者・求職者支援機構、通称高障機構と呼んでおりますが、ここの調査を受けることもあります。

このように、第三機関の調査というものが公的部門にもあった方がいいというふうにも思っております。

以上でございます。

○栗原参考人 たいまお話しのとおり、第三機関にというようなお話は当然出てくると思います。それ以外に、先ほど私もお話をさせていただきましたけれども、企業でも、障害者というだけでちゅうちよする企業があるというお話もさせていただきました。やはり百聞は一見にしかずということ、ぜひ民間の企業でも、多数雇用している、どういような仕事をさせている、してもらっているかというふうな、そういうような現場もやはり見ていただくの必要じゃないかなと。そうすれば、自分のところで、ああ、こういうふうな仕事ならばさせられるということもあるのではないかと。いうふうには思っております。

以上でございます。

○三橋参考人 私は、障害者の人が働く、活躍できる場をたくさん、それは事業主の側でつくつて

いくということじゃないかと思うんです。

そして、先ほど申し上げましたが、新しい仕事をつくり出すというところまで国がやる、そのことによって障害者の人を雇う、そうすると、何ですか、新しい仕事が出来た、それによって国民もいろいろな恩恵というか益を受けるわけですね。

そういうふうにして、障害者の働ける場所、活躍する場所をつくるということが、障害者雇用をこれからどんどん発展させていくということにならざると思いません。

○白石委員 ありがとうございます。

合理的配慮というところを更に深化させて、福祉と労働との一体的展開とか、それも更に国が仕事を一つづつしていく、展開していく、民間の知恵をそこに入れ込んでいくということ、これと、やはり処分も一つあり、さらには調査、報告をさせ、第三者機関がそれをチェックしていくといったことは再発防止につながるのかなと思わせていただきます。

最後の質問となりますけれども、公的部門の採用というところでいうと、どうしても、特に国の場合は試験が一つのハードルになる、公務員試験というところで、さらに、障害者の中でも、種別といえ、知的障害の方々にとっては、その試験というところが非常にハードルとして高い。でもそれを課していたら、障害者の種別、今や三つありますけれども、バランスを欠くものになってしまいかねない。これは本旨ではないと思えます。

そこで伺いたいんですけども、公務員の採用の枠とか仕方、試験方法について、公務員の

ことについて言及されていた藤井参考人と三橋参考人に、公務員、特に、バランスのとれた採用というところで、御意見をもうちよつとお願ひします。

○藤井参考人 おっしゃるとおり、障害種別ごとにやはり配慮が要ると思えます。

これは、権利条約の中では、アファーマティブアクションといひまして、障害種別ごと、あるいは程度に応じた個別的な区別は差別ではない、こう言っています。したがって、今のような試験制度では、どうしても能力検定ですから、知的障害者は立つ瀬がない。例えば、知的障害者に関して、ペーパーテストだけじゃなくて、特別支援学校時代の様子、あるいは前に通っていた福祉施設での様子、こんなことも加味して、日常的なことも加味した、そういうふうな試験方法が要るのではないかな、こんなふうにあります。精神障害者も若干配慮が要るかもわかりません。

また、今度の基本方針にも入っていますけれども、実習しながら様子を見ていくということも大変有効ではないかなと。

いずれにしても、ここはかなり、現場の支援する側と協力し合って、やはり私たちがらしい、日本らしいシステムをつくっていくべきじゃないかな、こんなふうにあります。

○三橋参考人 一般の競争試験で対応できる障害者もたくさんいると思えます。ですから、そういう人たちには、受験の配慮、いろいろな配慮をして競争試験をやるのがいいと思えます。

ただし、それになじまない障害者の種類の方もいらっしゃる。その場合には、試験だけが選考方

法じゃないかと思うんですね。

例えば、面接をして、面接のときに、専門家、採用、人事部門の専門家だけではなくて、職業訓練部門の専門家とか、そういうジャンルの専門家の方に面接官にも加わっていたら、ある希望する障害者の人がどういう仕事ができそうかなというのを、そこできちっと把握してもらおうということが大切だと思います。

○白石委員 採用には、ペーパーテストだけじゃなくて、これまでの現場における様子とか、あるいは面接、専門家による面接、これを加味する、あるいはその比率をずっと大きくするということ、また反映させていたいただきたいと思えます。

本日は、まことにありがとうございます。