

関係府省連絡会議 御中

障害者雇用者数の虚偽報告問題に関する意見

複数の中央省庁で障害者雇用者数を水増しして報告していたという問題が発覚して以降、都道府県など地方自治体にも広がっています。今回の問題については、再点検の結果、国の行政機関における障害者数は 6,867.5 人から 3,460.0 人減少して 3,407.5 人、実雇用率は 2.49% から 1.19% となっており、意図的な虚偽報告であり、障害者雇用率制度の根幹を揺るがす事態として憂慮しています。

平成 29 年度の障害者雇用状況調査（6.1 調査）によれば、民間企業は、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新し、法定雇用率達成企業の割合は 50.0%（対前年比 1.2 ポイント上昇）と、好成績を収めています。こうした勢いを形成しているのは、精神障害者や発達障害者等の就労に対する制度的バックアップと民間企業の努力の賜物であると考えます。

私たちは、長く精神障害者とその家族の権利擁護や支援体制の整備、精神障害者雇用や就労定着に関わってきました。今回の調査結果は、私たちの予想を超えており、驚きと憤りを禁じえません。障害者雇用に真摯に取り組んできた民間企業としても到底容認できることではないでしょう。

また、障害者の立場からすれば、人事担当者によって障害の有無を一方向的に判断されてきたということでもあり、プライバシーや人権侵害行為として糾弾されなければならないと考えます。

平成 18 年 4 月に精神障害者が雇用率の算定対象とされた際に、このようなプライバシー侵害の事案が予想されたため、厚労省では「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を制定して、障害者を守る方策を示してきました。

障害者手帳を所持していることは「原則」であると理解していたとか、理解が足りなかったとか、認識不足だったということでは到底納得できるものではありません。

今回の事態は、民間企業に対する信用失墜行為であり、障害者に対する偏見や蔑視の表れともいえるでしょう。政府・行政機関は、虚偽報告の対象とされた職員をはじめ、民間企業や障害者、国民に謝罪し、早急に信頼回復と再発防止策を取りまとめ、改善策を講じるよう要望します。

また、各省庁や地方自治体などにおける雇用率の未達成状況をどのように解消するかも合わせて計画を制定すべきですし、民間企業同様罰則規定も盛り込むべきと考えます。障がい者の雇用の在り方は法定雇用率のみに左右されるべきではありません。不足数の補充という拙速な対策にならないようにすることが重要です。「障害者雇用促進制度研究会報告書」で触れられているように、「障害者本人の希望や特性等を活かしつつ、安心して働き続けられる環境を整備する」という障害者の雇用の在り方が大切です。「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）においても、「多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う」としてまとめられた「障害者雇用促進制度研究

会報告書」を絵に描いた餅にしないためにも厳格な対処を求めます。時間を要したとしても、就労後の定着が進むよう

以上

1. 今後の再発防止策を制定し、監督者を定めてください
2. 各省庁や地方自治体などの雇用率未達成状況の解消計画と罰則規定を厳格に講じてください
3. 不足数の補充という拙速な対策にならないよう、十分な計画期間を確保のうえ実地をしてください
4. 「障害者雇用促進制度研究会報告書」の短時間労働も視野に入れて計画の具体化をしてください

2018年9月21日

公益社団法人全国精神保健福祉会（みんなねっと）

〒170-0013 東京都豊島区東池袋 1-46-13 ホリグチビル 602