

## 国及び地方公共団体による障害者雇用水増しに対する声明

民間企業に法定雇用率を遵守するよう指導する立場の中央省庁や地方公共団体において、長年にわたり障害者の雇用人数を水増ししていたことが明らかになりました。

障害者の職業の安定を図ることを目的に定められた障害者雇用促進法には、『国及び地方公共団体は、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置を講ずる等障害者の雇用の促進等を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない』と明記されています。にもかかわらず、今般明らかになった中央省庁及び多くの地方公共団体における障害者の雇用実態の水増しには、障害福祉関係者として強い憤りを感じます。

障害者の権利を護り、雇用や活躍の場を広め、障害者が豊かに自立した生活を営めるように指導監督するとともに、率先垂範すべき立場の国及び地方公共団体において、障害者の権利を軽んじる風潮や思想が今回の事態を招いた根底にあるのではないかと危惧します。

国は、法定雇用率未達成の企業から納付金を徴収する雇用納付金制度を設けています。さらに、雇用率未達成が続く企業には、達成するための計画の作成と実施を勧告し、それでも改善が図られない場合は企業名を公表しています。本件により、障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業が行政に対して不信を抱き、障害者雇用が後退することを懸念します。

政府は10月中旬に再発防止策をまとめ19年12月までに法定雇用率を達成できるよう障害者の採用を急ぐとしていますが、国や地方公共団体においては、そもそもなぜ水増しをすることになったのか、原因を解明し、早急に障害者の雇用実態の改善を図るとともに、一億総活躍時代のモデルとして、各省庁での障害者雇用の具体的な実例を示すことを求めます。

また、一方で、就労継続支援A型事業（障害者が雇用契約を結び、一定の支援を受けながら働くことができる事業）についても、給付費や補助金を目当てに参入する事業所や利用者の意に反した短時間勤務の事業所の存在が問題となっています。

この機会に、障害者の就労者数や法定雇用率の数字のみに重点を置いたこれまでの障害者雇用施策の歪みを是正するとともに、障害者の就労支援のあり方を見直し、障害者の働き方の選択肢を増やし生きがいを持って働けるような障害者雇用施策、就労支援施策の実現に取り組むよう強く望みます。

2018年9月12日

公益財団法人 日本知的障害者福祉協会  
会 長 井 上 博