

第3回障害者雇用検証委員会 会議録

日 時：平成31年2月5日（火） 16時00分～17時00分

場 所：埼玉県県民健康センター大会議室C

出席者：山本委員長、石川委員、山口委員

○飯田教育政策課副課長 司会を務めさせていただきます教育政策課の飯田でございます。よろしくお願いいたします。

議事に先立ちまして、本日の会議の公開についてお諮りいたします。

設置要綱の規定によりまして、会議は原則公開とすることとなっておりますので、公開したいと考えます。

また、会議録につきましては、内容を整理した議事録を事務局で作成させていただいた上、公開したいと考えますが、よろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

○飯田教育政策課副課長 それでは、異議なしということで公開させていただきます。

本日、一般傍聴4名の希望がございますことを御報告いたします。

また、報道各社6社から取材のための傍聴の申し出がございます。あわせて会議の撮影につきまして支障のない範囲で許可したいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「はい」の声あり〕

○飯田教育政策課副課長 それでは、よろしくお願いいたします。

開 会

○飯田教育政策課副課長 それでは、定刻となりましたので、ただいまから障害者雇用検証委員会の第3回を開会いたします。

初めに、本来でございましたら小松教育長が御挨拶申し上げるところでございますが、公務のため、代わりまして小島副教育長から御挨拶を申し上げます。

○小島副教育長 副教育長の小島でございます。

司会のほうからございましたが、本日、教育長が所用のため出席できませんので、私が代わりまして一言御挨拶をさせていただきます。

山本委員長を始め委員の皆様方には本当にお忙しい中、今日の第3回の障害者雇用検証委員会にお集まりいただきまして心よりお礼を申し上げます。

また、委員の皆様方には昨年12月以来、書面調査でありますとか個別のヒアリング、そしてその結果に基づきまして今日まで本当にいろいろ御尽力いただきまして、今回、検証委員会の報告書案を作成いただきました。重ねてお礼を申し上げたいと思います。

今日、おまとめいただきましたこの報告書につきまして、更に御議論をいただけるということですので、是非今日はよろしくお願ひしたいと思ひます。

簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○飯田教育政策課副課長 それでは、これより議事に移らせていただきます。議事の進行につきましては、設置要綱に基づきまして山本委員長にお願ひいたします。

では、お願ひいたします。

議 事

○山本委員長 では、第3回の検証委員会を進めさせていただきます。

前回第2回の検証委員会の後、書面調査、それからヒアリング調査をしてまいりました。それで、これまでの調査を踏まえて報告書の案をまとめてきたわけですが、それを議論するに先立ちまして書面調査の結果、それからヒアリング調査の結果の概要について事務局のほうから簡単に御説明ください。

○八田教育政策課長 事務局の教育政策課長でございます。

それでは、資料の書面調査の結果とヒアリングの結果につきまして御説明をさせていただきます。

資料を御覧いただければと思ひます。

こちらのほうは、委員の先生方には全て御説明に上がっている、またヒアリングは実施していただいているものですので、本日はプレスの方、あるいは傍聴の方向けにということで御説明をさせていただきます。

まず、今回の書面調査の概要ということで資料1の2ページを御覧いただければと思います。

こちらの書面調査は11月末に、検証委員会の事務局から調査対象者約150名に対して、前回の検証委員会で審議をいただいた書面調査票を発出いたしました。その結果、連絡未達の方1名を除いて全員から回答を得たものでございます。

調査の構成としましては、下の(2)にございますとおり、調査対象者の基礎情報であるとか勤務時の体制を聞くもの、あるいは調査対象の事務処理の内容について聞くもの、この事案の問題点について聞くもの、そして、その他といたしまして個別の今回の事務に限らず、個人情報保護制度に対する知識であるとか法令等に基づく事務処理に当たってどんな確認方法をとっているのかということを整理したものでございます。

なお、自由記述に係る設問の回答で意見数を記載してございますけれども、これは自由記述の中から同種の意見を事務局において抽出分類したものでございます。

それでは、3ページの御説明をさせていただきます。

まず、今回、障害者雇用の把握確認に係る事務、これが調査対象事務でございますけれども、これについて所属部署でどんな業務を具体的に担当していたか、またどんな事務処理をしていたかということ的自由記述で回答を得たものを整理したものでございます。

内容としましては、右側の関与の度合いというところを御覧いただければと存じますけれども、調査設計、こちらのほうはおおむね課長以下で行ってございました。一方、この調査の実施、あるいは結果の報告ということになると、アドホックに上上がっている事例もあるということでございました。ですので、日常のその調査の実施設計、あるいは実施結果報告というのは課長以下の職員で主に実施をし、その結果につきましては、上位職位者に上がっている場合もあるというようなものでございます。

そして、4ページを御覧いただければと存じますけれども、障害者手帳の確認について、こちらのほうは、確認を行うことなど必要な手続を示したことは、約半数の回答者から「無い」という回答でございました。この「(72)」というのが実際に回答があった意見の数でございます。

その他の回答者からは、「記憶にない」、あるいは「手帳を確認していた」とい

う回答がございましたけれども、手帳を確認していたと回答した者の中には、障害者非常勤の採用については確認していたというもので、その障害者雇用非常勤以外の者に係る採用においては、確認していませんでしたというものが大半でございました。

(3) につきましては、この前のページの内容の基になった資料ですので、説明は省略させていただきます。

5 ページ、どのような資料を参照して事務処理を行っていたかということでございます。

これは選択式で回答を整理したものでございますけれども、グラフを御覧いただいたとおり、①の調査要領であるとか②の引継文書、あるいは⑥の前年度文書を参照して事務処理を行っていた者が多いと。ガイドラインを参照していた者は一段少なくなっております、法律の解説書や国への問い合わせをした者は極めて少なくなっております。

1 枚おめくりいただいて 6 ページでございます。

なぜ手帳の確認を行わない手法で問題がないと考えたのかということ的自由記述で回答を得たものでございます。

共通の理由としましては、前例踏襲ということで「前回の調査に倣ったため」というものが最も多うございました。そのほかガイドラインの趣旨や内容に対して誤った理解をしていたもの、例えば「障害者手帳を確認することが必須であると思っていなかった」であるとか「ガイドラインを目安と捉えていた」といった回答をしたもの、あるいは「他県の取扱いを参考にした」というものが見られました。

次のページです。7 ページ(6)「手帳による確認を行わないとの結果として、手帳による確認を行う場合に比べて雇用率が增加する可能性があることとなるが、これについてどのように考えていたか、なぜそれで問題がないと考えたのか」ということでございます。

これは自由記述で回答させたところ、雇用率への影響も認識していなかったということ、例えば「前回と同様の方法で調査したため、雇用率への影響に対する認識がなかった」とするものが多く、その次に「影響はあったとしても実態に即した把握のために仕方がないと考えた」であるとか、「実際に障害はあるが手帳を所持しない場合、その職員を計上することは障害者雇用の趣旨に外れないのではないかと

考えた」といった、事務が妥当であるというふうに考えた回答が多かったです。

次に、なぜ埼玉県教育局で今回の事案が生じたと考えるかということですが、これは自由記述で回答を得たものを整理をしたところ、8ページでございます。

「障害者雇用制度の認識、理解の不足や制度の誤解に係るもの」が最も多くございました。「手帳の確認が必要な要件とは認識していなかった」であるとか「プライバシーガイドラインの読み込みや理解が不足をしていた」というものが内容です。

その次に多かったのが前例踏襲の事務処理というものでございました。

さらに、また多かったのが局内の関係者の意識ということで、これは「国から厳しく数値達成を求められていた」あるいはその中の意識として「障害者雇用制度が数字ありきになっていた」ということで、法定雇用率を何とか達成しなくてはならないという意識に係る回答が次いで多かったです。

また、数としては一段落ちるんですけども、教員や教育委員会の特性に係るものということで整理をしてございますのは、「教員免許資格を要する職種というのは短期間で採用者数を増やせない」ということ、あるいは「教育の現場の実態を考えると法令で定める障害者雇用率のハードル自体が高い」という、教員であるとか教育委員会の特性に着目をした回答というのが多かったです。

おめくりいただきまして、10ページの御説明をさせていただきます。

「このような事案の再発を防止するため、今後埼玉県教育局においてはどのように取り組むべきと考えるか」。こちらの設問で最も多かった回答は、法令遵守に係る意見でございます。この法令遵守というのは、障害者雇用義務制度に限らず一般的なコンプライアンスとしての法令遵守ということで、そのための「研修を実施すべきである」とか「体制を整えるようにしていくべきだ」という意見でございました。

次に多かったのが障害者雇用制度等の理解促進に関するものということで、「障害者雇用義務制度に対する理解を深めていくことが大事である」とか「研修を実施すべきだ」という意見でございました。

また、次に多かったのが組織体制や組織文化の改善に関わるもので、「上司と部下が意見交換をしやすい風通しの良い職場づくりが必要である」といった意見でございました。

1枚おめくりいただきまして12ページでございます。

「個人情報保護制度について教育局内でどのように共有され、それらの内容や解釈等をどのように学んできたか」ということで、これは無回答の者を除いた多くの者が資料や説明会や研修会を通じて理解を深めてきたという回答でございました。

「関連する資料等を基に理解を深めてきた」が57、「説明会、研修会等で説明を受けている」が47でございまして、逆に、「研修等を受講していない」であるとか「受講した記憶がない」という人は、多くはありませんでした。

その次の設問は、「埼玉県教育局での勤務開始以降、法令等に基づく事務の処理に当たり制度趣旨や適用範囲、解釈の確認を通常どのような方法で行っている、あるいは行っていたか」という設問でございます。

これは障害者雇用に限らない一般的な法令事務処理についての質問でございますけれども、先ほど説明申し上げたⅡの（４）と同様に、周りの人に聞く、つまり教育局内の周囲のものに確認する、あるいは④前回の処理、類似業務の処理を確認するといったことが多く、③逐条解説や関連するガイドライン等を確認する、あるいは当該業務の照会元に確認するといった事務処理を行っている者は、少し数は少なくなる、そのような回答状況でございました。

以上が書面調査の御説明でございます。

続きまして、資料2を御覧いただければと思います。

こちらのほうはヒアリングの結果の概要ということでございます。

こちらの概要につきましては平成30年、つまり昨年12月28日から31年1月16日にかけて7日間にわたり実施したヒアリングで主に確認できた事項をまとめたものでございます。

なお、委員の先生方御承知のことでございますけれども、御説明させていただきますと、このヒアリング、計30人の方々に延べ16時間実施いたしました。そのうち事務局のみでヒアリングを行ったのは1名、この1名も委員の皆様方の協議により決定をしたものでございます。そのほかの29人につきましては、全て委員自ら実施をしていただいたものでございます。

では、資料の中身の御説明に入らせていただきますと、まず、対応状況についてというところでございますが、まず、これまでに文書で確認をできなかった平成16年度から20年度まで、総務課は24年度までの任用関係3課がどのような対応をしてきたのかということでございます。

こちらのほう、ヒアリングで確認したところ、総務課は従来から引き継いでいた障害者の名簿に退職者や新規採用者等の情報を加除修正して障害者数を計上していたということでした。なお、平成18年度からは人事異動希望調書に「身体等障害」の欄が新設され、この欄を基に障害者の状況を把握していたということですのでございます。一方で、こうした利用、つまり人事異動希望調書に書いた内容により障害者数を把握する、あるいは通報に用いるということについては、職員本人には周知をしていなかったということでした。

続きまして、県立学校人事課でございますが、こちらは事務職員人事、教員人事ともに学校への照会を実施していた。そして、事務職員人事関係は、従来から引き継いでいた障害者名簿に退職者や新規採用者の情報を加除修正し、かつ学校への照会結果と突合した上で把握をしていた。教員人事関係は、校長へのヒアリングを行って障害者を把握していたというものでございました。

小中学校人事課は、市町村教育委員会宛てに照会を実施していたと。この調査設計は、教職員個人が回答するものではなくて各校長がその学校の状況を回答したものでございます。

次に、各年度の対応ということでございます。

平成16年度、この年は国の通報通知で対象障害者の定義が追加された、つまり身体障害者とはどういう定義か、知的障害者とはどういうものが対象かということが明記された年でございますけれども、この年について担当者にヒアリングをしたところでは、特にこの定義の追加について認識はせず、従来どおりの事務処理を継続したということでした。

続いて、平成17年度の11月策定のガイドラインについてでございますけれども、国から知事宛てに送付された通知が参考として回付されましたけれども、この通知を受けて特段何か対応はしていなかったと。また、ガイドラインの策定であるとか、あるいは精神障害者の追加を受けた特段の対応はしていなかったということでございます。

その次に、平成18年度頃から埼玉労働局が積極的に教育局を訪問し要請等を行うようになっていったということでございます。これは後ほど御説明させていただきますが、資料3で、16年度や17年度の担当者のほうは余り労働局からの指導というものを印象として持っていなかったと、あまりきつくはなかった、ということでした。

た。で、その18年度頃から、労働局からの指導が強化をされていったということがヒアリングでございました。

その次に、平成21年度から県立学校人事課・小中学校人事課が、教職員個人が回答する調査設計で各所属長に照会を実施し始めました。ただ、この調査は身体障害者のみを対象としていたと。その理由は、実態として学校では知的障害者や精神障害者が教壇に立つことは少ないというものでございました。

なお、小中学校人事課の照会文書、平成21年度から24年度間の照会文書では、手帳を所持していない者も通報の対象に含めるような記載がございましたが、ヒアリングでは、こうした手帳の非所持者とわかっている人は障害者数に計上しておらず、したがって国への通報には含めていなかったという説明がありました。

その次、1枚おめくりいただきまして、平成25年度でございます。

こちらについては、埼玉労働局から従来行われていた指導、これは他の都道府県の実態も参考にせよという趣旨のものでございましたけれども、それも踏まえて10月頃に総務課の職員が他の都道府県に対して取組事例の照会を行って、手帳非所持者にも申告を求めている他の都道府県の実態というのを把握したというものでございます。

続きまして、その下のポツ平成26年度でございます。幹部打合せにおいて手帳を所持しない者も計上することが共有をされたのですが、この打合せの後に県立学校人事課は調査設計を変更しなかったと。つまり総務課と小中学校人事課は手帳を所持しない者も計上するという方針にしましたけれども、県立学校人事課はそうはしなかったと、その理由につきましては、ヒアリングでは3つの理由の説明がありました。

1つは、担当者に対して調査設計を変更するよう特段指示がなかったこと、2つ目は、県立学校人事課の所管では事務職員、教員ともに法定雇用率を達成していたこと、3番目は、当時の担当者がガイドラインの通知を十分理解しておりまして、障害者手帳によらない申告を許容することは、障害者雇用義務制度上でグレーゾーンに当たるのではないかと考えたといった説明がございました。

続きまして平成30年度に国の通報通知の記載が大幅に変更されました。ただ、これに対応して教育局の照会を見直したという事実は全く、そういった説明はありませんでした。むしろ変更については、障害者雇用に係る事案が報道されるまで認識

をしなかったという旨の説明がございました。あと、多くの担当者がやはり前例を踏襲して事務処理を行っていたという旨の説明がありました。

また、手帳の当事者に関する関係当事者の認識ということで、これは書面調査と同様、ヒアリングで回答があったものをまとめたものですが、やはり書面調査結果と同様に、ヒアリングでも、ガイドラインの存在を認識しつつも、その中で手帳の確認が必要な手続と定められていることは認識をしていない者、あるいはガイドラインの存在を認識せずに単に目安と捉えていたり、手帳を確認せずとも制度趣旨には反しないと解釈した者が数多く見られました。

また、任用関係3課をまたいで通報事務の決裁ラインに属した者が数名おりましたけれども、これらの者は、過去に所属した課と今いる課の間で照会要件が違っていたということを認識していましたが、それを問題提起せずに、異動先の課で引き継がれていた手法に沿って調査を実施していた、というようなヒアリング結果でございました。

以上でございます。

○山本委員長 ありがとうございます。

今こうした調査を踏まえて報告書の案をまとめてきたわけですが、何度かの修正を加えて、今ほぼ最終的な案に出来上がってきているかと思いますが、これについて、その構成なり内容、概要について、これも簡単に事務局のほうから御説明いただけますか。

特に、前半の制度に関する部分は、もう既にこれまでの検証委員会でも報告発表されておりますので、調査の結果を踏まえたあたりのところから御説明いただければと思います。

○八田教育政策課長 承知しました。それでは、簡潔にということで、御説明をさせていただきます。

検証委員会の報告書ということで、資料3の御説明をさせていただきます。

まず、3ページをお開きいただければと思います。

「はじめに」というところから始まる第1章のところは、検証方法であるとか検証の経緯を整理したものでございますが、今回の検証方法は、この3ページの(2)の①と書いてあるところからでございます。

1つは関係文書等の検証、1枚おめくりいただきまして、次に関係者への調査、

そしてヒアリングにより整理をした内容を取りまとめたものでございます。

続きまして、第2章でございますけれども、こちらのほうは、今、委員長から御指摘ありましたとおり、これまで整理した内容が概ねでございますので、アップデートしたところのみ、ポイントのみ簡潔に御説明をさせていただきます。

8ページを御覧いただければと思います。

こちらはガイドラインにつきまして記載している箇所でございます。

8ページの下段のところから、ガイドラインが国や地方公共団体に適用されるかについてということでございます。各都道府県知事宛での通知においては、9ページの3行目から、貴都道府県においても、このガイドラインに準じた適正な取扱いに努めていただくようお願いいたしますというふうな内容でございますが、この通知は教育委員会宛てには送付はされていませんでした。ただ、教育委員会がガイドラインを全く知らないということではございませんでした。後ほど御説明させていただきますとおり、18年に受領したとおぼしき内容がございます。

次に、16ページを御覧いただければと思います。

(3) 通報事務処理に係る各課の対応ということで、第1回のときに御説明をさせていただいたものから若干、事実関係の修正がありましたので、御説明させていただきます。

近年の通報事務処理の対応の流れは以下のとおりであるということで、①まず任用関係3課がそれぞれ所掌する範囲の所属長等に障害者である教職員の状況について照会をすると。そして、各所属長から所属の教職員に対して調査票を配布する。従来は、③の、最初に国から通報通知が来るという設計になってございましたが、改めて文書を確認し直しましたところ、埼玉県教育局では、国からの通知が来るのに先立ってこの照会通知というのを各所属内に行っておりましたので、前後関係といたしましては、まず、国から通知が来るのに先立って任用関係3課がそれぞれの所属長に対して照会をすると。で、その途中、その照会をしている作業の中で国からも通知が来るという段取りでございました。

17ページの一番下に書いてございますけれども、こうしたスケジュール設定の理由につきましては、一部の者の引継文書で、「6月1日以降に調査を行っているのは、国への通報の締切に間に合わないため」という回答がございました。

18ページを御覧いただければと思います。

あと、追記をしましたところは、各職位者の関与ということで、照会文書の調査設計、局内照会の実施、照会結果の報告ということで、これは先ほど説明した書面調査や、ヒアリングの内容を整理をしたものでございます。

主に通報事務の一連の事務処理というのは課長級以下の職員が担っていると、その中でも課長級以下の職員の役割分担については、担当レベルの者がその担当範囲に係る照会の実施から結果の回収という事実確認の把握であるとか確認の作業を行っている。一方で、課長や副課長、主幹等の比較的上位の職位者が実雇用率をどうやって引き上げるのかという政策的な議論をしているというものでございます。

続きまして、第3章でございます。

ポイントになる部分ということで、絞って御説明をさせていただきます。

16年度、こちらのほうは、先ほど御説明申し上げたとおり、通報依頼の文書、通報の対象となる障害者の定義が追加をされた。ただ、21ページにございますとおり、ヒアリングではこうした定義の追加を認識をせずに従来どおりの事務処理を行っていたという旨の説明がありました。

続きまして、17年度でございます。

ガイドラインの策定通知ということで、こちらのほうも先ほど御説明申し上げたとおり、ガイドラインが平成17年11月に来たと。その後、都道府県教育委員会宛てには送付はされていなかったのですが、22ページ以降を御覧いただければと思います。

18年度のこの一番下の行、「公的機関の法定雇用率達成に向けた指導の徹底」というところで、続いて23ページのところからなんですけれども、真ん中以下の「また」から始まるパラグラフを御覧いただければと思います。

こちらにございますとおり、埼玉労働局が18年の10月に教育局を訪問いたしまして、いろんな要請をした。で、その後に、残っていた文書を確認いたしますと「貴局において在籍中の障害者手帳の有無について確認する意向があることを伺い、確認の際に配慮していただきたい点などをまとめた冊子を送付いたします」という事務連絡がありましたので、この際にガイドラインを受け取っていたと推定されるかと存じます。

あわせて、このページ、この18年度という時期なんですけれども、上から2つ目のパラグラフ、「また」から始まるパラグラフを御覧いただければと思いますが、

こちらのほうにございますとおり、国の、厚生労働省本省から各都道府県の労働局長に対して、都道府県等の公的機関の法定雇用率の達成に向けて指導の徹底を図る旨の文書が発出されました。ここの内容というものは、下のポツに幾つか書いてございますけれども、都道府県教育委員会については、46都道府県の教育委員会で法定雇用率を達成していないということで、指導の徹底を確保するために適正実施勧告の発出基準を見直すべきだ、などとされまして指導の徹底が図られたということでございます。

1枚おめくりいただきまして、24ページでございます。

一番下のI-ii「厚生労働大臣による適正実施勧告」というとおり、この翌年度以降から4度にわたり適正実施勧告が発出をされてございます。平成19年10月と21年3月、また22年度、23年度にも勧告が行われてございます。

その後、この時期でございますが、25ページの上から2行目からでございますけれども、埼玉労働局から教育長宛ての文書で、教育委員会において障害者採用のためのプロジェクト委員会を立ち上げるべきだという要請がありまして、その翌年の3月以降でございます、この25ページの真ん中ごろからでございますけれども、障害者雇用検討推進委員会というものが設置をされまして検討が進められてきたと。

この第1回会合の議事録を見ますと、障害者として計上されている方たちは手帳を持っているのかという質問があり、総務課から、原則持っていますという回答がありました。そこで、この発言の趣旨についてヒアリングで確認したところ、発言者は、自分は障害者雇用だけでなく人事業務一般で手帳を確認するよう徹底していたという説明がありました。一方で、複数の者に確認しても、当時、手帳を確認するよう所属長等に指示はしていなかったという旨がありまして、これはちょっと事実関係の整合というものがとれていなかったということでございます。

続きまして、平成21年度ということで、26ページを御覧いただければと存じます。

ここから小中学校人事課と県立学校人事課が調査を شدしたと、通報に係る調査を شدしたということでございます。

真ん中の「（県立学校人事課・小中学校人事課）」というところの2つ目のパラグラフにございますとおり、ただ、この調査も国の制度に対応したものとはなかったと。つまり国の通報依頼文書では、精神、知的、身体と3つの障害が対象範囲となっていましたけれども、両課の照会文書では身体障害者のみを対象にし

ていまして、知的や精神障害者が含まれていなかったというものでございます。

また、その2つ下のパラグラフで、小中学校人事課のみに係る問題点としてということで、記入上の注意で、「障害のある教職員を把握してください。障害者手帳を所持しない教職員も把握してください」などという記載がございました。ヒアリングでは、各校長からの回答結果の取りまとめに当たっては、手帳非所持者を障害者数に計上しておらず、したがって国への通報には含めていなかったという説明があったということでございます。

続きまして、29ページを御覧いただければと思います。

こちらのほうは平成24年度の対応ということになります。22、23年度は特段、この前に御説明した内容と変更点はなかったんですけれども、25年度の1月、これは前回から出ておりますとおり、任用関係3課がそれぞれ所掌する範囲の所属長等に任免状況の照会を行いました。これは国への通報そのものに直接用いるというものではございませんので、自主調査というふうに位置付けられるかと思えます。

この照会の背景については、平成24年度の本県教育委員会の障害者雇用率が法定雇用率を下回る状況にあるということで実施されたものでございます。一層の努力を、ということで実施されたというものでございます。ここから身体、知的、精神ということで対象障害者の範囲が全てフォローされたということでございます。

続きまして、平成25年度、30ページの御説明をさせていただきますと、ここで幹部の打合せの実施ということで、30ページの一番下のパラグラフのところでございます。この年度に障害者雇用の推進ということで課題として議論されました。ただ、この年については、31ページの一番上の、「また」からでございますとおり、教員採用試験の年齢制限の緩和であるとか募集パンフレットの作成等が議論されていまして、この時点では障害者手帳の確認に係る記載はありませんでした。

一方で、この25年度というのは、2つ大きな事柄がございまして、1つは、他の都道府県の事例収集ということで、埼玉労働局から従来から他の都道府県の取組を把握し参考にしようという指導を受けていましたので、総務課が他の都道府県に対して取組事例の照会を行い、その結果、手帳非所持者にも申告を求めている事例を把握したということでございます。

また、もう一つ大きなタイミングとしては、このときに小中学校人事課が12月、自主調査を行いまして、ここで「障害者手帳保有の有無に関わらず、状況を把握す

ることとしました」などという記載が追加をされたところでございます。

続きまして、平成26年度ということで、33ページを御覧いただければと思います。

この年も前年度に引き続きまして幹部打合せが実施されました。ここで障害者雇用の推進ということで、資料上は障害者手帳に係る記録、記載はなかったんでございますけれども、当時の議論を確認しましたところ、以下3つのポツの議論があったと。

1つは、小中学校人事課による平成25年12月、自主調査の調査設計、つまり手帳非所持者も申告を求めるという調査設計が、「これまでより踏み込んだ調査」として説明され、総務課、県立学校人事課も、「これまでより踏み込んだ調査を検討する必要があるのではないかと提案され、手帳非所持者も障害者数に計上し、その後手帳の取得を奨励していくという方針が共有され、特段異論なく了承されたということになります。

その後、この幹部打合せの後、照会文書の中で、先ほど申しあげましたような、「障害者手帳の保有の有無にかかわらず状況を把握することとする」といった記載が追加をされたと。

一方で、県立学校人事課においては、先ほどのヒアリングのところで申しあげましたような理由で、こうした調査設計はとらなかったと。小中学校人事課は、34ページにございますとおり、「障害者手帳保有の有無に関わらず」といった記載は削除されてはいたんですけれども、概ね記載は維持されておりまして、先ほど申しあげた12月自主調査と同じような調査設計が行われていたというところでございます。

27年度から30年度までは、特段大きな動きはなかったんでございますけれども、35ページの下から2番目のパラグラフにございますとおり、30年度で国の通報依頼文書の要件に係る記述が大きく変更されたものの、これに対応して教育局内の照会を修正することはなかったということでございました。

以上が15年間の事実関係の説明ということでございまして、ポイントを整理しましたのが36ページでございます。

まず、平成30年度再調査まで任用関係3課は、いずれも手帳の確認を必要な手続と位置付けて調査をしていなかったと。その中で、手帳非所持者も含めて把握することを明記し、かつ計上することになったのは、小中学校人事課の平成25年12月自主調査が発端。その後26年度から総務課、小中学校人事課は、通報事務処理に当た

ってこの調査設計を取り入れた照会を行うようになったということでございます。

2の「手帳の確認に係る関係当事者の認識」につきましては、先ほど御説明申し上げました資料の1と2の内容でございますけれども、ポイントを御説明させていただきますと、37ページでございますとおり、教育局が手帳の確認を行わない手法で問題はないと考えた理由についてということで3点整理をさせていただきます。

1つは、「前例に倣えば問題のない事務処理ができる」という安易な前例踏襲の組織風土があった。2つ目は、障害者雇用義務制度への認識が十分ではなかった。3つ目が、制度を誤解していた者については、ガイドラインはあくまで目安であるといった考え方を持っていたと。この要因としては、19年度以降に累次にわたる勧告や指導を受ける中で、法定雇用率を達成するために数字を引き上げる方針が優先されてしまい、一方で制度の的確な理解がおろそかになったということで整理をいたさせていただきます。

続きまして、38ページでございます。

真ん中、中段でございますとおり、手帳の確認を行わないことによる雇用率増加への影響の認識につきましては、全体としては雇用率への影響を認識していなかったと。一方、一部の者は、手帳による確認を行わない手法によって雇用率が増加し得ることを認識していた。しかし、制度への理解不足であるとか法定雇用率をとにかく達成しようという方針と相まって、障害者雇用義務制度の趣旨から外れない、あるいは制度の枠内であり問題がないと考え、誤った解釈に基づく調査設計を行うに至ったというものでございます。

ただ、手帳による確認を行わない手法が法令やガイドラインに反するという認識を明確に持って、その手法で雇用率を増加させようとした意図は、教育局全体としては持っていなかったというものでございます。

その次につきましては、40ページのほうに障害者名簿による内容を整理してございます。

これは前回会議で御説明した内容とほぼ重複するものですが、追加したところにつきましては、若干整理しましたのは、42ページ、県立学校人事課が作成した名簿ということで、これは障害申告区分の話ですが、税務申告のために用いる、本人が障害者控除を受けるために申告した内容を記載したもの、その内容が県立学校人事課の障害者名簿に載っていたんでございますけれども、その下の「なお」以下の部

分にございますとおり、総務課と小中学校人事課の名簿には同様の記載はありませんでしたが、この情報を提供するよう担当課に依頼していた小中学校人事課の文書というのがございましたので、御報告をさせていただきます。

それらを受けて、44ページ以降で、制度的及び内部統制の観点からも問題点を整理してございます。

制度的観点からの問題点としては、先程来、御説明申し上げましたとおり、対象障害者の範囲の設定が誤っていたこと、つまり身体、知的、精神全てをちゃんと調べるべきところを24年度までは身体障害者しか調べていなかったということを挙げてございます。

次に、手帳の確認の有無ということで、手帳の確認をちゃんとしていなかったということでございます。

さらに、通報事務のために小中学校人事課や総務課が実施した照会では、手帳がない場合も明確に申告を認める記載を追加していたということでございましたので、これはガイドラインの手續に反するというものでございます。

個人情報保護制度に係る問題点というところでは、45ページ以下で2つの観点から整理してございます。1つは、人事資料情報の通報事務処理への使用ということで、先程も御説明しました人事異動希望調書あるいは障害者控除に係る情報というものを本人に利用目的を明示せずにご利用していたと。あるいはその情報を取得していたというところに対する問題点を挙げてございます。

次に、これらに共通する問題点といたしまして、47ページにございますとおり、制度に対する確認や理解不足があったということで整理してございます。

その他、48ページ以降で内部統制からの問題点ということで、安易な前例踏襲という組織文化があったということ。また、49ページにございますとおり、組織間での縦割りということ整理してございます。

そして、50ページ以降では、改善策といたしまして障害者雇用推進体制を強化すべきこと、また、関連法制度に対する理解の徹底、あるいはチェック機能をしっかり強化すべきであるということ、また、組織文化の改善を図るべきということを整理してございます。

54ページ以下では、こちらの検証委員会に関する、これは参考資料ということでお付けをしているものでございます。

雑駁ではございますが、以上でございます。

○山本委員長 ありがとうございます。

それで、これまでまとめてきたこの報告書案をここで最終的に確定していこうということになりますけれども、これまでの調査を踏まえた結果、各委員、感想も踏まえて、特に、今回のような事態に至った原因と、それからその改善策について御意見を賜ればと思いますが、山口先生いかがでしょうか。

○山口委員 組織の問題と、それから個人の問題と両面あるかと思うんですけれども、それについて整理はされたなというふうに思っております。それからもう一つ、3つの課が同じ事務を行っていたというようなことがあるわけなんですけれども、で、そのやり方が異なったということもあるんですけれども、専門性というような観点で考えていきますと、1つにまとめて深く掘り下げるといったことが重要だというふうに思っているんです。

ところが、今回の場合には同じレベルで3つに分散してしましまして、その結果こういったことが起こったのではないのか、そんな感想を持ちましたので、これは次の問題になるのかもしれませんが、集中方式で狭く掘り下げていけるような組織、そしてその権限と、裏側には責任といったものも出てきますので、その責任の所在を明らかにしたほうがよろしいのではないのかと、このことを感じました。

○山本委員長 ありがとうございます。

そうですね、私も今回の調査を踏まえて、縦割り行政というのがここまで浸透というとおかしいですけれども、なっているのかとちょっと意外に思いました。

で、今回のように障害者雇用に関する調査という共通点がありながらもその3課がそれぞれ独自の調査をしてこられたということで、今後は共通した問題については3課、その縦割りを越えて取り組んでいく体制がとられればよろしいのかなという気はいたします。

石川委員のほうはいかがでしょう。

○石川委員 報告書にも書かれているのですけれども、主たる原因が前例踏襲ですとか法令についての理解不足であったということでしたので、これについて、そもそも改善していくためには、この報告書の中の51ページにも書かれておりますように、その手続を整理されたりだとか、そのマニュアルを整備されたりだとかということでは、恐らく抜本的な解決策というのはないであろうというように考えておりま

す。

ですが、その一方で、この手続を整理したりですとかマニュアルをつくったりですとかということは、職員の方には、結構負担になってしまう可能性があります。しかしながら、今回のケースに携われた方に、正確にその当時のことを思い出していただくということで、ヒアリングをされたりと結構な時間をとっていただいて、逆に、実は負担をかけてしまっていたのではないかという認識があります。そのためには、こういったことが今後起きないようにということで、地味な作業ではあるのですけれども、その手続を可視化するようにしておくということが大事だと思います。

やはり、もう一つには、主任、主事の方が長年にわたり当該業務に携わられていて、主査の方あるいは課長が新たに着任されるというケースでは、本来であったら課長がチェックをしなければいけないにもかかわらず、チェック機能が働かないというケースもあります。それゆえ、組織としてこの手続の整理だとかマニュアルを一本化するような形で可視化するようにしておくということは、やはり大事かと思えます。

あと、もう一つ気になったことがございます。ヒアリングをさせていただく中で、報告書にも書かれていますけれども、行政職と教員職との間で、その業務の知識ですとかの実施方法が大きく異なっていたということが書かれています。これに関連して、最近の報道ですと、教員職の方は長時間労働でかなり大変な状況にあるということもわかってきております。そこで、可能な範囲で、もしかすると行政職にとっては負担になってしまう可能性があるのですけれども、行政職の方が作成されたマニュアルですとか、あるいは整理された手続を使っていただくようにうまく促すことはできないでしょうか。これによって、風通しのよい組織風土をつくっていただくことを期待します。

○山本委員長 ありがとうございます。

今御指摘していただいた中にもあるとおり、また、報告書の中でも指摘したとおり、今回の一番の大きな原因というのは、その安易な前例踏襲というものがありました。これについては、この検証委員会でのその調査対象年度とした平成16年以前から既に始まっているところも判明いたしました。制度自体は昭和35年につくられて続けられてきてますので、前例踏襲が出来上っているというのも無理もないこと

だとは思うんですけれども、なかなかこの前例踏襲を改めるといいますか、改める機会をいかに見つけるかというような、我々ヒアリングしていてもなかなか難しい問題として残っているかと思うんですけれども、これについて何か改善策等ありましたら、御意見いただけますか。

山口委員からよろしく申し上げます。

○山口委員 なかなか難しい問題ではあるんですけれども、何かのやっぱり機会が大事だと思うんですよ。で、今回は、この機会というのは一番大きな機会だと思うんですけれども、それ以前にも様々なポイントといったものがあって、そのときになぜ対応しなかったかというようなことでヒアリング等を行ってきたはずなんですけれども、過去はそういった機会がありつつもそれに対応できなかったということがあったわけなんですけれども、今後に向けては、これを機会にして必ず措置をする、それは個人の意識だけにしてしまってはやはりだめだと思いますので、いかに組織化していくのか、それが権限と責任の一致ということかなというふうに思っています。

あと、先ほどちょっと私は言わなかったんですけれども、石川委員がおっしゃっているような形で、専門職の問題で、教育に係る専門職と、それから法令に係る専門的な知識を持つべきである事務職と、そこが少し入り組んでいたのもので、そこを整理することで今後はよくなっていくのかなといったことを思っています。

○山本委員長 石川委員はいかがですか。

○石川委員 マニュアルに関しましては、毎回毎回それを見るということをお伝えしたいわけではありません。職員の方は、法令の改正あるいはガイドラインが改訂されたところで気づかれる機会は何回かあったのだろうという認識をもちました。したがって、その法令の改正があったときに、そのマニュアルをあわせて変更されることが大事なことだと思っております。そして、新しく任務に携わった職員の方は必ずそれを見て、引継ぎに漏れがないようにするというところが大事なことかと思っております。

○山本委員長 そうですね。今御指摘ありましたように、なかなかその前例踏襲というものを改めるというものの難しさというものを我々も感じ取ったところではあります。今、指摘がありましたように、やはりその新しくその任務に携わった方がやはり新鮮な目で見えていただくのが、一番まずは機会かなと思いますので、今後こう

いった問題が起こらないようにするためにもその点を踏まえて対処してもらいたいという気がします。

また、今、マニュアルのお話も出ましたけれども、厚生労働省なりの通報依頼が来て、それをマニュアル化して、さらに調査の実施につなげるというところでマニュアルづくりができれば、さらにいいのかなとは思いますが、そのマニュアルをつくるにはやはり正確な理解と知識がないとできないということで、今回その調査で拝見しましたところ、どちらかというと、正確性を期する余りか、厚労省からの通報依頼の文章なりその表現をそのまま引用するような形で調査、さらに次へ回しているというようなどころが見受けられますので、その点も改善するようにできればよろしいのかなという気はします。

それから、もう一つの問題として個人情報保護の問題として、人事関係の資料ですとか、あるいはその所得税控除関係の資料が用いられたという点もありますが、その点のコンプライアンスというんですか、法令遵守の観点についてはいかがでしょうか。

山口委員のお考え、いかがでしょうか。

- 山口委員　ちょっと具体的な話になって恐縮なんですけれども、45ページあたりのところで個人情報に関する問題点が書かれているところなんです。それで、多分この委員会の所掌とは違うので何も書いてないということだと思えるんですけれども、個人情報を漏洩する側と受け取って活用する側、出の問題と入りの問題があるかと思うんですけれども、ここで取り上げているのは税情報、障害者控除の問題ですので、税の情報を教育委員会が受け取って、その受け取ることがどうなのか、またそれを本来の形以外の形で活用した、やり過ぎてしまったということが問題だということで指摘をしているところなんですけれども、もう一つは、その税の部局のほうをそれをなぜ出したのか、その辺も本来というか、ちょっとこの所掌事務かどうかはともかくとして、埼玉県全体として見ますとそういったポイントもあるので、それがうまく行かなかったというか、ある意味、共犯関係になってしまったかもしれないんですけれども、そういったことがあるわけなので、どちらからか、欲しいと言っても出さないですとかいうふうになっていけばよかったのかと思うんですけれども、ひとつこの辺、情報のやりとりが、その情報を使う、情報を渡すことは違法ではなかったのか、ひとつそこをもう少し詰めなければわからないところで、今

回はそこは大きなポイントではなかったんですけども、そういったところもあるのではないかというようなことは思いました。

○山本委員長 今の点について石川委員の御意見ありますか。

○石川委員 ありません。

○山本委員長 わかりました。たしかに今の個人情報保護の観点についての問題については、これはもう担当者の方の研修で、知識なりそういった意識を磨いていただくほかはないのかなという気はいたします。

それからもう一つ、ごく一部の方については調査方法の問題点に気付いておられていたようなんですけども、それが組織全体として共有できなかったという点についてはいかがでしょうか。

もしよろしければ、山口委員どうぞ。

○山口委員 それについても、先ほどポイントというようなところであって、ポイントの一つは制度改正、それから国からの通知がどう変わったのかというところでもあるんですが、あと、中から見たポイントというのが、担当者が代わるというのは大きな変わり得るポイントだと思うんです。それは2つの方法があって、担当者が代わったとしても前例踏襲なので何もいじらないという対応もあった、そういった形になってしまったということはあるんですけども。もう一つは、担当者が代わってゼロベースで仕事を見直すと、この辺がおかしいんじゃないのか、これまでの前例といったものがおかしいのではないのかということを感じるタイミングだったとも思うんです。

で、そう感じた人もヒアリングの中にいたと思うんですけども、とは言え、それが組織的な内容として自分が代わったんだけども、まずそう思うかどうかなのか、その次は、そう思ったことを組織に話をして、それを受け取ってもらえるような土壌があるのかとかいったところがありまして、それがなかったから結局事なかれの前例踏襲に流れてしまったというふうに思いますので、そうさせないためには、この風通しというようなものも結構ヒアリングの中ではキーワードになったと思うんですけども、その風通しをどのように良くしていくのかというのを考える必要性があるのではないのかなというふうに思いました。

○山本委員長 ありがとうございます。

石川委員はいかがですか。

○石川委員 ヒアリングをしていて気になったのが、平成25年ぐらいから特に労働局からのプレッシャーというか、雇用率を達成しないことについてずっとプレッシャーが大きかったことです。ただし、そのプレッシャーは、その正確な事務手続というか、そのコンプライアンスの違反とは必ずしもトレードオフの関係にはないので、そこら辺のところはやはり別に考える必要があるかと思います。

○山本委員長 ありがとうございます。

あと、今日ここで検討すべき点がありましたら御提案いただければと思いますが。

○山口委員 報告書の内容ではなくて、取扱いの話なんですけれども、よろしいでしょうか。

改めてといいましようか、後ろのほうに参考資料1ということですかね、55ページなんですけれども、そこにこの委員会の設置要綱がありまして、ちょっと先ほど見ていたところ、その最後の6条なんですけれども、基本的に、原則として公開と書いてありまして、ただし書きがありまして、「公平かつ中立な」ですとか、あと、その他委員長が非公開とすることというようなこととかありますので、これもこの委員会で問題になった「原則として」というところにかかってきますので、原則としては公開なんだけれども、そうでない場合があるということでもありますので、それがいいのかどうなのかといったところをちょっと確認したいなというところなんですけれども。

で、個人情報、ちょっと見た感じは、この中には入っていないから原則イコール全面的にかと思うんですけれども、場合によってはそうでないこともあるかもしれないので、その辺の取扱い、ちょっと確認したいなというところですよ。

○山本委員長 それで、今この報告書に関しては特にその非公開を要する、公開を避けるべき点はないということよろしいですか。

○山口委員 それを確認したいということが1点と、あと、その他委員長が非公開というのがありますので、何かそういったことを想定されるのかどうなのかというところは、委員長にも聞きたいなというふうに思ったものですから。

○山本委員長 これは例えばヒアリングをした名簿とかそういうものを公開するわけではないですよ。

○八田教育政策課長 事務局より失礼いたします。すみません、この第6条なんですけれども、最初10月に設置したときは、例えばヒアリングを会議の中でするような

場合とかそういうときには、正直な発言を確保する観点で非公開にするということも見込んでおりましたので、このような規定を設けさせていただきました。ただ、今この段階になって何か非公開と今後すると、あるいはすべきだということではございませんということで御報告させていただきます。

また、先ほど山口委員から御指摘のありました税の部門というところなんですけれども、これは、教育局の中に教職員課という課がございまして、そちらのほうがいわゆる教職員の、教職員というのは我々職員も含めた給与の支給であるとか管理を行ってございますので、そちらのほうから情報提供があったということです。この教育局の中での情報のやりとりだということで、あわせて御説明させていただければと思います。

○山本委員長 石川委員のほうはいかがでしょう。よろしいですか。

全体を通じての御意見、御感想でもよろしいですけれども、よろしいですか。

では、今日の検討結果を踏まえて、最終的なこの報告書を確定させて、あと教育長のほうへ報告を渡すということになりますけれども、それについては私のほうにお任せいただくということでよろしいでしょうか。

[「はい」の声あり]

○山本委員長 ありがとうございます。

では、これをもちましてこの検証委員会、3回、終了とさせていただきますことにいたします。よろしいですね。

はい、ありがとうございます。皆さんお疲れさまでした。

○飯田教育政策課副課長 委員長ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして第3回障害者雇用検証委員会を閉会といたします。

本日は御対応いただきまして、ありがとうございました。

閉 会