

第1回障害者雇用検証委員会 会議録

日 時：平成30年10月29日（月） 15時15分～16時30分

場 所：埼玉県県民健康センター大会議室B

出席者：石川委員、山口委員、山本委員

○飯田教育政策課副課長 皆様、こんにちは。

本日司会を務めさせていただきます教育政策課副課長の飯田と申します。よろしくお願いたします。

議事に先立ちまして、本日の会議の公開についてお諮りさせていただきます。

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

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 御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1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込みがありました。あわせて会議の撮影について申し出がございましたので、会議の撮影につきましては、支障のない限りで報道機関の撮影を許可したいと思っておりますが、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1回を開会いたします。

○飯田教育政策課副課長 まず、小松教育長から御挨拶を申し上げます。

○小松教育長 改めまして、こんにちは。

3人の先生方には大変お忙しい中、埼玉県教育委員会で設けました、この障害者雇用検証委員会の委員をお引き受けいただきまして、また本日、会議に御出席いただきまして、どうもありがとうございます。

この会議の趣旨等についてお話をする前に、一言おわびを申し上げたいというふうに思っています。

障害者雇用率の算定に当たりまして、埼玉県教育委員会で不適切な数値の計上があったということで、障害のある子供たちの就職を応援している立場である教育委員会におきまして、このようなことが起きるとするのは、本当にあってはならないことで、改めておわびを申し上げる次第でございます。

そういった不適切な数値計上があったということで、私ども教育委員会では、今2つの委員会を外部の専門家の先生方をお願いをしております。一つはこちらの検証委員会、もう一つが雇用を推進するための委員会でございます。

こちらの検証委員会のほうでは、なぜ、このような不適切な数値計上になってしまったのかということについて、経緯を検証していただきたいということ。そして、そういった事務処理の仕方などが、個人情報取り扱いを含め、いろんな法規的な観点から問題はなかったのかどうかといったこと。また、教育委員会の内部統制の観点からの問題はこういったものであったのか。そして、そういったことを検証していただいた上で、今後このようなことが起きないように、どのようにする必要があるかといったようなことを、第三者委員会ということで検証をお願いしたいというふうに思っております。

もう一つの雇用推進委員会のほうでは、障害者の法定雇用率を達成していない、まだまだほど遠い状況がございますので、それをいかにしたら達成できるかという、そういう方策についての御検討をお願いしたいというふうに考えております。

先生方には、大変タイトな日程の中で、非常に膨大な検証をお願いすることになってしまうかと思うのですが、私ども、きちんと検証に対応をしまいたいというふうに思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○飯田教育政策課副課長 次に、委員の紹介を行います。

資料の中にごございます委員名簿を御参照いただきたいと存じます。参考資料1というふうに右肩にある資料でございます。

この名簿の順で自己紹介をお願いしたいと存じます。石川委員、山口委員、山本

委員の順でお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○石川委員 日本大学の石川でございます。地方自治体の内部統制を研究しております。こちらの委員をさせていただくこととなりました。一生懸命務めたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○山口委員 立正大学の山口と申します。科目としては行政学で、そのうち地方自治について専門に研究しているところでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○山本委員 埼玉弁護士会所属の弁護士の山本です。よろしくお願いいたします。

○飯田教育政策課副課長 ありがとうございます。

○飯田教育政策課副課長 次に、委員長を選出をお願いしたいと存じます。

各委員の方々から、事前に山本委員が最もふさわしいのではないかとというような御意見を頂戴しております。山本委員からも御内諾をいただいております。したがって、山本委員に委員長を務めて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〕

○飯田教育政策課副課長 ありがとうございます。

それでは、委員長を山本委員をお願いすることといたします。

お手数ですけれども、山本委員、委員長席のほうへお移りいただきたいと思えます。よろしくお願いいたします。

それでは、ここで委員長から一言御挨拶をいただきたいと存じます。

山本委員長、よろしくお願いいたします。

○山本委員長 僭越ながら委員長を務めさせていただきます山本です。よろしくお願いいたします。

先ほど教育長のほうからもお話がありましたとおり、本委員会では、このような事態に至った事実経緯、それから問題点等を検証し、それに基づいて今後の改善等について提言することができればいいかなと思っています。委員一同、厳正にその任務を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

○飯田教育政策課副課長 ありがとうございます。

○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たいと存じます。

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をお願いいたします。それでは、よろしくお願いいたします。

議 事

○山本委員長 それでは、早速ではありますが、まず、その検証・評価をお願いする事項の例につきまして、教育長のほうから御説明いただけますでしょうか。

○小松教育長 それでは、座ったままで失礼させていただきたいと思います。

資料1から御覧いただきたいと思います。

資料1は、これは私のほうから職員に対して出したものでございますけれども、調査をしていただく過程で、恐らく100名を超える職員が対象になると思いますので、そういった関係の職員に対して資料についての保全と、それから資料の提供、そして、こういった形で調査をしていただくか、今から3人の先生方にお決めいただくわけですが、例えば書面の調査であるとか、ヒアリングであるとか、そういったことにきちんと協力をするということ。それから憶測によらず、正確にきちんとお話をすると、そういった指示を出しております。

そして、資料の2のほうでございます。

資料の2が検証・評価等をお願いしたいという事項の、これは例でございます。一番下に書いてございますけれども、この検証委員会は独立性を有しておられますので、これに限定するというだけでなく、こういった私どものほうで最低限こんなことかなというふうに考えたものでございますので、それを御説明させていただきたいと思います。

大きくは経緯がどうであったかということ、それから2つ目が問題点、そして3つ目が今後の改善方策でございます。

経緯に係る事実でございますけれども、平成16年度以降、その平成16年度というのが、障害者雇用の通報の対象となる障害者はどういうものであるかという解説が厚労省の通知の中で書かれた、その年度でございます。それ以降の障害者の確認・把握方法がどうであったかということで、ただ、その障害者雇用の通報自体は、もうずっと以前からやっていますので、いつからそういう方法でやっていたかわかればというふうなこと。

それから、不適切なカウント方法であったわけですが、どうしてそれでいいと思ったのかといったこと。

それから、その背景にあるかと思えますけれども、制度について、どんなふうにちゃんと確認をして勉強して認識をしていたのかということ。

それから、一番大きな問題点が、この障害者手帳の確認をするということが、ガイドラインに書いてあるわけなんですけれども、その障害者手帳の確認を行わないでカウントしたということがございましたので、その確認をしない結果、確認した場合と比べて雇用率が上昇するということをちゃんと認識していたかということ。

それから、この事務処理全体に係る役割分担体制及び意思決定過程でございます。教育委員会は非常に大きな所帯でございますして、事務局を担当し、かつ全体を取りまとめる総務課というところと、それと県立学校について所管をしている県立学校人事課と、それから市町村立学校について所管している小中学校人事課というのがございまして、それぞれが、それぞれの担当の部分について事務処理を担当して、それを最後に総務課でまとめていたということがございますので、そういったこと。

それから、恐らくというか、長年にわたりこの不適切な事務処理をしていたわけなんですけれども、その不適切なことについて確認をする、見直すべきタイミングはなかったのだろうかといったようなことが例として挙げられると思います。

それから、2番目の問題点でございますけれども、この事務処理が本県の個人情報保護条例との関係で問題がなかったのかどうかということ。

それから、教育委員会の中の人事、こういった担当を行う者の人事の慣行等がどうであったかということ。

それから、適切な事務処理を行っていくための仕組みというものがきちんとできていたのであろうかといったような、そういう法的観点と内部統制の観点からの問題点ということがあるかと思えます。

それから、今後の改善方策についてでございますけれども、このような不適切な事務処理を防ぐためのコンプライアンスを向上するための方策。

それから、こういった不適切な事務処理につながった事務処理の硬直化、前例踏襲であるとか縦割りで仕事をしているのではないとか、そういった硬直化を防ぐとともに、柔軟・活発な組織を運営するために、慣行とか仕組みを見直していく必要があるのではないかといったような、こういったようなことを例として考えさせていただきましたので御説明をさせていただきました。よろしく願いいたします。

○山本委員長 どうもありがとうございました。

ただいまの教育長の御説明について、御質問、御意見などはございますでしょうか。

よろしいですか。

では次に、障害者雇用にかかわります制度と経緯について、事務局のほうから御説明いただけますでしょうか。

○八田教育政策課長 事務局の教育政策課長でございます。

資料の3から5までを御説明をさせていただきます。

まず、資料の3でございます。これは障害者雇用に係る制度等の概要ということで、まず障害者雇用に関する制度、あるいはこれをめぐる経緯というのは非常に複雑になってございます。ですので、できるだけわかりやすく整理を試みたという資料でございます。それでは、御説明をさせていただきます。

まず、埼玉県教育委員会に係る人事制度の概要・現状ということで、教育委員会の人事権の根拠と範囲はどうなっているのかということでございます。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律、地教行法と呼ばれている法律がございまして、これに基づいて、教育委員会は職務権限として、教育委員会及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関することの管理と執行を所管してございます。

また、この法律に加えて、市町村立学校職員給与負担法という法律がございまして。この法律に基づいて、県費負担の市町村立小中学校教職員の任命権は、都道府県教育委員会に属するという形になってございます。

そして、その下の②が人事に関する事項の所掌ということで、埼玉県教育委員会の中で、今申し上げた人事の所掌が、各セクションにどのように分配されているのかを記載したものでございます。

根拠は、2行目にございます埼玉県教育局組織規則というものでございまして、下の表にございますとおり、教育総務部総務課というところで教育局等の職員、つまり私ども教育委員会事務局の職員を所管しております。その次に、県立学校部県立学校人事課というところで、県立学校の教職員や市町村立特別支援学校の教職員などを所管してございます。最後に、市町村支援部の小中学校人事課というところで、負担法1条に規定する教職員と記載をしてございますけれども、これは県費負担の市町村立学校の教職員ということで御理解いただければと思います。

下に、組織体制のイメージ図というものを付けてございまして、この少し網かけになっている部分が、この事務の決裁ラインに属する者ということになります。一番左が教育総務部でございまして、総務課から副部長、教育総務部長と。真ん中が県立学校部でございまして、県立学校人事課から、その担当副部長と部長。最後に、小中学校人事課から連なる担当副部長と部長、そしてその上に副教育長と教育長という順に決裁ラインとなっているということでございます。

1枚おめくりいただきまして、2ページでございます。

こちらは埼玉県教育委員会に係る現状ということで記載をしております。2つ表がございすけれども、上が障害者雇用率の実雇用率算出上の人数ということで、これは障害者雇用促進法に基づく雇用率を算出するためのポイントに基づく人数ということで、いわばバーチャルな人数ということでございます。その下が実人数ということでございます。

上の表の一番右下を御覧いただければと存じますけれども、今の平成30年6月1日の埼玉県教育委員会の雇用率は1.66%となっております。これを教育職員とその他職員ということで、いわゆる小・中学校の先生であるとか、高校の先生などと、あとその他職員、事務職員ということで分けますと、教育職員は1.04%、その他職員は8.94%ということなんですが、教育職員のほうがポイント数で2万3,905人、その他職員が2,031人ということで、非常にその差が大きいというところもあり、その2つをならすと、全体としては雇用率は1.66%となります。これは現状の御報告でございます。

次に、障害者の法定雇用率制度の概要でございます。

この制度は障害者雇用促進法に基づくものでございますけれども、この法律は、まず3ページの1つ目のマルの「法律の目的」というところがございますとおり、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置などを総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的としているというものでございます。

そして、その下に法定雇用率制度の目的・責務とございます。

これは厚生労働省のパンフレットを引用したものでございますけれども、障害者雇用促進法は、共生社会の実現の理念のもと、全ての事業主に対して法定雇用率以上の割合で障害者を雇用すべき義務を定めています。

そしてこの法律、国と地方公共団体の任命権者に対しても義務を規定してござい

ます。その内容は、当該機関に勤務する対象障害者である職員の数が、当該機関の職員総数に一定の比率を乗じて得た数未満である場合、その場合に対象障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにするための採用計画を作成しなければならないということを規定してございまして、これがいわゆる法定雇用率制度と呼ばれるものでございます。

その次に、法定雇用率制度の対象となる障害者でございますけれども、これは法律第37条第2項で規定をしております。身体障害者、知的障害者、精神障害者と定めてございます。

そして、都道府県教育委員会等の法定雇用率は今現状ですと2.4%となっております。

1枚おめくりいただきまして、4ページでございます。

後ほど御紹介をさせていただきますけれども、この実雇用率の調査のために、厚生労働省からは毎年度照会を、通報について通知を受けてございまして、それに対して回答しております。その通報についての厚生労働省からの通知ですが、私ども、まず平成15年度まで調べたところ、通報の対象となる障害者についての具体的な記載というのは、その時点まではありませんでした。そして16年度から追加をさせていただきます。このあたりにつきましては、後ほど詳しく御説明をさせていただきます。

その下の四角につきましては、除外率制度ということで、この内容は、雇用義務の対象となる障害者数を算出する際に、障害者が就業することが困難であると認められる職種の職員が相当の割合を占める機関について、機関ごとの割合、除外率により雇用義務を軽減する制度ということです。適用のイメージというところを見ていただければと思いますけれども、除外率が0%の機関においては1,000人の機関であれば24人の障害のある方を雇わなくてはならないと。ただこれが除外率が40%である場合には、1,000人から400人、40%相当を引いた職員数に2.4%を掛けて14人を雇用しなくてはならないと。そういう制度構成になってございます。そして、教育委員会もこの制度の適用対象となっておりまして、30%の人数を除外率として除くことになってございます。

その次、下に「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」ということで、②の御説明をさせていただきます。

こちらのほうは平成17年に障害者雇用促進法が改正されたことで、精神障害者も

実雇用率の算定対象とされました。施行は翌年ですから18年4月1日からでございます。そして、こうした状況を踏まえ、厚生労働省が17年11月に、障害者本人の意に反した雇用率制度が行われないように、制度の対象となる全ての障害者を対象として策定したもの、これがプライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインというものでございます。

具体的には、例えばその下のマルにつけてございますとおり、把握・確認を行う場合には、労働者全員に対して画一的な手段で申告を呼びかけるということが原則で、いわば特定の個人に特化したようなアプローチは、原則できないということになってございます。

そのガイドラインでは、制度の対象となる障害者の範囲として、その下の四角囲みのとおり記載をしております。

「障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の対象となる障害者の範囲は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者であって、以下の障害者手帳等により確認することとされています」と。そして身体障害者については身体障害者手帳、知的障害者については療育手帳又は判定書、そして精神障害者については精神障害者保健福祉手帳を確認するとされてございます。

なお、こちらのガイドラインの策定についての各都道府県知事宛ての厚生労働省からの通知ですけれども、この「ガイドラインは、事業主が行う業務の手續に即して、把握・確認の具体的な手順及び禁忌事項を示しているものです」の後に、「貴都道府県においても、障害者の把握・確認を行う際には、本ガイドラインに準じた適正な取扱いに努めていただくとともに」として、「お願いいたします」というふうに記されてございます。この点につきましては、資料の5、国の報告書のほうで指摘をされておりますので、後ほど御説明をさせていただきます。

次、6ページでございます。こちらのほうは教育委員会への適用ということと埼玉県教育委員会の対応ということでございます。

まず、この障害者雇用促進法が、教育委員会にどう適用されるのかということも6ページの①から整理をしております。最初に、冒頭御説明申し上げましたとおり、教育委員会は地教行法に基づいて、その下の3つのポツの者の任命権を有してございますので、障害者雇用促進法に基づく雇用義務を持っておりまして、平成30年度から2.4%の雇用率がかかっているということでございます。

その下の②が先ほど御説明、少々申し上げました障害者である職員の任免の状況に関する通報ということで、これは障害者雇用促進法に基づきまして、毎年、厚生労働省から送られる通知と、それに対する回答ということでございます。

調査の概要につきまして御説明申し上げます。

障害者雇用促進法では、「国と地方公共団体は、毎年、障害者である職員の任免状況を厚生労働大臣に通報しなければならない」と規定をされてございます。そしてこれに基づき、例年、埼玉労働局を經由して厚生労働省から埼玉県教育委員会に対して、6月1日現在の状況の通報をするように通知が発出をされてございます。例えば平成30年度では6月6日付けで通知が来て、7月17日に回答をしているということでございます。

そして、この通知では、通報の対象となる障害者について、平成16年度以降は29年度まではほぼ同じ内容を記述してございました。ほぼとつけておりますのは、多少の文言の修正はございますけれども、大意としてはこのようにしていたということでございます。

なお、先ほど申し上げましたとおり、確認できた範囲で15年度は通報の対象となる障害者についての記載はございませんでした。また、後ほど御説明申し上げます国の検証委員会の報告書では、国の行政機関に対する通知で、この記載が追加をされたのは平成16年度以降とされてございます。

そして、平成16年から29年まで記載をしていた内容ですけれども、「身体障害者とは」の後に「原則として」という文言がついてございました。そして知的障害者につきましては、これこれの機関により知的障害者と判定された者とする事と。そして真ん中ぐらいに、ニと書いてございます。精神障害者とは、精神保健福祉手帳の交付を受けている者とする事とされてございます。

そして、その下の3のところ、在職障害者の把握・確認についてということで、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインに従って、適正な取扱いに努められたいこと」とされてございます。これは29年度の記載を引用したものでございます。ですので、17年の11月に発出をされ公表されました厚生労働省のガイドラインに係るこの3のところの記載は、18年度以降に追加をされたものということでございます。

そして、この記述について、30年度、今年度に行われた通報通知において、以下

の点に変更されてございます。

まず、身体障害者について、「原則として」という記載は削除をされてございます。そして、その7ページから8ページにかけてのところが身体障害者の方の定義なのですが、その上から2行目から3行目、「そのほか対象となるか否かの判断については、下記問い合わせ先まで照会すること」という記述が追加されてございます。

また真ん中のニのところ、精神障害者とはということで、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条に規定する精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者とする」とされており、この保健福祉手帳の交付を受けている者ということということ自体は変わりはないのですが、その後短時間勤務の者に関する精神障害の方の記載が追加をされてございます。

最後に3のところ、8ページの末尾のところから、「3、障害者である職員の把握・確認について」と、ここまで御覧をいただければと存じますけれども、こちらの記載が変更されてございます。

最初の3行はほぼ同じで、プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインに従い、プライバシーに配慮した情報収集を行い、適正な方法により把握することとされてございますが、その後、この部分の記載が追加をされたものでございます。

障害者である職員の数を計上するに当たっては、上記2の対象となる障害者であることを身体障害者手帳、知的障害者と判定された旨が確認できる書類、精神障害者保健福祉手帳により確認した上で、適正な通報を行うことと。把握・確認方法について疑義がある場合は、下記問い合わせ先まで照会することとされてございます。

以上が通報・通知に対する御説明でございます。

そして、次のbのところは埼玉県教育委員会の対応というところで、ここは今、まだ精査をしている途中でございますけれども、大まかな流れとして、どのような形で埼玉県教育委員会がこの通報を受け取りまして、どのように取りまとめを行い、回答をしていたかということをお説明させていただきます。

まず、事務の流れの大要というところで、埼玉県教育委員会では、この通報通知について、以下の流れで事務処理を行っているということです。まず埼玉労働局から通知を受けて、総務課が文書を受け取ります。そして総務課から県立学校人事課、

小中学校人事課に文書の写しを配りまして、その後、今申し上げた3つの課がそれぞれ所掌する範囲の所属長、各課所館長であるとか県立学校長に対して、障害者である教職員の状況について照会をします。市町村立学校については、埼玉県は東西南北4つの教育事務所がございますので、その教育事務所から市町村教育委員会を通じて各校長に通知が行くと。そしてこの校長まで通知が届いたところから、いわば到達点というところで、そこから今度は逆流というか、数字を取りまとめていくということになります。各所属長から提出された回答を上記3課がそれぞれ取りまとめて集計をする。そして取りまとめた数字を、総務課が埼玉労働局に提出をすると、これをもって厚生労働大臣への通報ということになります。

具体的な事務処理の流れにつきましては、10ページで図化してございますので、そちらを御覧いただければと思います。各担当からそれぞれ教職員あるいは所属職員まで、どのように行っていて、そこからどのように返っていくのかという対応をお示ししたものでございます。

その次に、埼玉労働局からの指導ということで、この通報・通知につきまして、毎年埼玉県教育委員会から回答していたのでございますけれども、少なくとも確認できた範囲で、平成6年から27年度の間は法定雇用率を下回っていたということでございます。そのため、これは法律に基づくものでございますけれども、平成7年度以降、教育委員会として障害者の採用に関する計画というのを策定してございました。ただ、この計画が達成できない状況が続いてございましたので、私どもが確認できた範囲では、埼玉県の教育委員会に対して、厚生労働大臣から4回、この計画の適正実施について勧告が行われてございます。また厚生労働省の職業安定局長から1回、速やかな法定雇用率の達成に向けた取組の推進を求める要請が行われてございます。

以上が雑駁でございますけれども、制度等の概要でございます。

続きまして、資料の4の御説明をさせていただきます。

こちらのほうは障害者雇用制度の経緯と埼玉県教育委員会の対応経緯ということでございまして、今までに文書で確認をできたもの、私どもこの15年あるいはそれよりさかのぼる制度につきまして、かなりやはり膨大な量になりますけれども、文書にまず当たりまして、事実関係を整理させていただきました。その現段階で整理できた事実関係というのを御報告させていただければと思います。

1枚目と2枚目に分かれてございまして、1枚目が平成16年度より前の話ということでございます。そして2枚目が平成16年度以降ということでございます。平成16年度より前の1枚目のほうは、ポイントとなる年度を記載してございまして、2枚目のほうは15年間、全ての年度を記載してございます。

では、御説明をさせていただきますと、まずこの障害者雇用促進法の制度のもととは身体障害者雇用促進法というものがございました。昭和35年の法律で大変古い法律となっております。この法律のときは、この法律の対象は身体障害者のみが対象となつてございまして、それを身体障害者手帳や戦傷病者証明書で判定を受けていたと。そして、いずれの交付も受けられない者は個別に判断をするということになってございました。そのときは法定雇用率については、公的機関は義務、民間企業は努力義務となつてございましたが、これが昭和51年に改正をされました。具体的には身体障害者雇用促進法が改正されまして、身体障害者保健福祉法に規定する身体障害者のみが対象ではございましたけれども、民間企業にも法定雇用率制度が義務化されたと。また任免に係る通報制度、先ほど申し上げました通報制度の根拠規定というのがここでできました。

そして、その制度が昭和62年に、障害者の雇用の促進等に関する法律に改正をされました。法の対象範囲は、身体障害者から全ての障害者に拡大をしております。ただ、この法律も1つ制度として、ややわかりづらいところとなっておりますのは、法律の対象というものとその雇用義務の対象というのは、条文上、書き分けられてございまして、このときの制度としては、雇用義務の対象というのは身体障害者と現に雇用する知的障害者ということに限られてございました。

その後、昭和63年以降、制度の改正がございましたけれども、中身は省略をさせていただきます。

これが16年度以降今年度までの対応状況をまとめたものでございます。

まず最初に、2点申し上げておきたいと思っております。1つは、この空欄となつているところ、こちらのほうは、まだ事実確認がとれていない部分でございまして、確認中ということでお願いをしたいと思っております。例えば先ほどの通報の依頼は、これは毎年来るものでございますので、毎年、何らか回答はしているはずなのですが、今の段階で、具体的にどこまでやっていたのかというところが確認はできてございませんので、その趣旨でこの空欄のところは見ていただければということが

まず1点でございます。

そして、2点目でございます。この右の3行が3つの部、それぞれの対応でございます。右側から市町村立学校、県立学校、事務局等となっておりますけれども、この3つの部の中で取扱いが必ずしも一致していない部分がございます。そういう意味では、この資料も若干わかりづらくはなっておりますけれども、まずはファクトを整理したということでお察しをいただければと思います。

それでは、中身の御説明に入らせていただきます。

まず、17年度に、先ほど御説明をさせていただきました厚労省がプライバシーに配慮したガイドラインを策定しました。

18年度からは、市町村と県立学校、両方の教員採用試験で、障害者特別選考を実施しております。ただ、このときの法定雇用率は2.0%でしたけれども、ずっと1%前後を推移してございましたので、19年度に厚生労働大臣から計画の適正実施に関する勧告というのを受けてございます。これは20年度、22年度、23年度にも同様の勧告を受けてございます。

そういったところから平成20年度、埼玉の労働局長から、障害者採用の委員会の立ち上げを求めるということで、障害者の採用に向けたプロジェクト委員会をつくってくれと、そういう要請書が20年の12月に提出をされてございまして、20年度末に障害者雇用推進委員会というのが設置をされてございます。そして21年度の下のところでございますね、22年1月でございますけれども、この報告書が公表をされてございます。ここでは小・中、県立学校では、障害の有無を「申請により確認」と記載されてございます。ですので「申請」というのがどういう意味なのかというのは、ひとつポイントになってくるところかなと、事務局では思っております。

その上で、調査としましては、まず今の段階で文書で確認できているレベルでは、19年度と20年度に勧告を受けた上で、21年度、身体障害がある場合に自己申告で回答させる悉皆調査を実施している。これを県立学校と市町村立学校で実施してございます。この調査は、対象者全員に対してですけれども、身体障害がある場合には自己申告で回答してくださいということを言っている調査でございまして、後ほど御説明させていただく調査とは、立て付けが違ってございます。変更点は後ほど御説明します。

そういった調査を22年度も実施をし、23年度の市町村立のところは、見つかって

いないんでございますけれども、県立は23年度も実施、24年度も同じように実施をしてきているというところがございます。ただ、一番右の市町村立学校のところの平成21、22、24というところで、我々が文書で今確認できた23年度以外の3カ所でございますけれども、右下の※にございますとおり、手帳を所持しない職員も把握をするということになってございました。これは、県教育委員会から市町村教育委員会宛ての文書において、「手帳を所持しない教職員も把握してください」ということが明記をされてございます。その趣旨でこの※の部分は記載をさせていただきました。

そして25年1月でございますけれども、黒丸が3つ付いている調査を、教育総務部、県立学校部、市町村支援部、3つの部で実施してございますが、一番下に記載してございます黒丸の調査と白丸の調査、ちょっと違いがございます、この白丸の調査は例年の通報通知に対する提出のために行っているものでございます。一方、この黒丸のものは、今後の採用計画の策定、実施に資する等のため、厚生労働省への通報のための調査とは別に実施をしたものということで、いわば埼玉県教育委員会のほうで自主的に実施をした調査であるということでございます。

この25年1月の調査から、障害の無い場合も含めて自己申告で回答させる調査として実施をいたしているようでございます。

先ほどの21年度から24年度の調査と異なっておりますのは、前の調査は「障害がある場合に回答してください」ということで無い人は回答というのは必ずしも求められていないということですが、今度の25年からの調査は、無い場合も含めて、無いなら無いと回答してくださいということになっているのが、この25年の1月調査でございます。

その調査内容で、25年の通報照会以降も、同じ方式をとってございます。通報照会、25年6月に通常実施をする調査から、障害が無い場合も自己申告で回答してくださいという調査をしまして、それがずっと今まで続いているようであるということでございます。

なお、その中でもちょっと違いがございます、26年度の教育総務部の欄と、25年度の11月の市町村支援部、つまり3つの行の26年の一番左と、25年の11月の一番右のところを御覧いただければと思いますけれども、この2つの部につきましては、この時点以降、身体障害者手帳保有の有無にかかわらず該当する場合は申告するよ

うにしてくださいということを記載してございます。つまり手帳が無くても該当する場合には出してくださいという、文書上明記をしているのはこの時点からということのようでございます。

以上がこの制度の経緯に関する資料でございます。

続きまして、資料5を御説明させていただきます。

これは国の行政機関における障害者雇用の事案に関する検証委員会の報告書という資料でございます。先日、10月22日付けで国の検証委員会の報告書が公表されましたので、その内容を御説明させていただきます。

この報告書はまず大きく分けて3つの部分に分かれてございます。1つは制度の経緯関係ということで、ページにすると1ページから6ページまでの部分と、2つ目が国の調査結果の関係ということで7ページ以降、11ページが本調査の原因分析の関係ということで、2番目が国の調査結果で、各機関の不適切な取扱いをしていた分布がどれぐらいあったのかといったところのもの、3つ目がその原因分析、11ページ以降がその原因分析となっております。

この制度の経緯のところは、昭和35年からの制度を振り返って、非常に深掘りをしたものとなっておりますので、この場で御説明をさせていただきますと、先ほど申し上げたとおり、昭和35年の制定時から51年までの間、身体障害者の範囲というのは、身体障害者福祉法と一部異なる独自の範囲をつくっていたのですが、その下のアのところがございますとおり、昭和51年改正によって身体障害者の範囲というのは、身体障害者福祉法と、いわば雇用と福祉の法律が一致をしたということで記載されてございます。

51年の法律の施行通知において、身体障害の有無の確認方法として、原則として身体障害者手帳によって行うものとするが、身体障害者手帳を保持しない者については、産業医等の診断書であって、障害の種類及び程度並びに法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものにより法別表に該当することを確認するということとされてございました。それがもともと昭和51年の制度となったということでございます。

そしてその下、次に3ページを御覧いただければと思いますけれども、先ほど申し上げましたとおり、③のところでございます。平成15年以前の国の行政機関に対する通報の依頼通知には、通報となる障害者については何も記載がなかったという

こととさせていただきます。16年度から「通報の対象となる障害者」というのが追加をされて、先ほど申しあげました「原則として」ということが入った記載が追加をされているという整理をさせていただきます。ただ、この記載につきましては、「原則として」の例外に当たる場合が平成16年通報依頼通知を見る限りにおいても明確でなく、多くの国の行政機関において、昭和51年施行通知における確認方法、先ほど申しあげた診断書による確認方法とは沿わない運用がなされていたと。

このような記載が追加をされた経緯としては、当時、国の行政機関から、通報の対象となる障害者の範囲について問い合わせが多かったということ踏まえて、他の記載を参考に記載を追記したものであるということが4ページの冒頭に記載をさせていただきます。

そして、4ページの真ん中、平成18年の通報通知からは、精神障害者についても記載が追加されたと。ただ、精神障害者は、これは法律上、手帳を確認することになってございます。この精神障害者の対象範囲については、手帳所持者ということに限りますと明確に記述をされていたということのようでございます。

そして、このガイドラインの位置づけにつきましては5ページに記載がございます。

このガイドラインの通知、国の行政機関の人事担当者宛てに通知をされているものがございますけれども、冒頭3行の後に、先ほど申しあげましたとおり、「貴府省庁においても、障害者の把握・確認を行う際には、本ガイドラインに準じた適正な取り扱いに努めていただくようお願いいたします」と記載をされています。

また、平成17年にガイドラインが策定されたことから、18年の依頼通知から、ガイドラインの記載に従い、適正な取扱いに努められたいことという記載が追加をされましたが、このURLのPDFには、ガイドラインの概要しか掲載をされておらず、障害者雇用制度の対象となる障害者の範囲については、当時は記載がなかったと整理をさせていただきます。

次の6ページにおいてでございますけれども、これは厚生労働省で平成30年度通報通知で、「原則として」という記載を削除した理由ということで整理をさせていただきます。平成16年度から29年度までは、原則としてという用語が使用されてございましたけれども、平成30年度からは、この「原則として」は削除されている。

そして、2つ下のパラグラフでございます。

この経緯については、財務省から問い合わせがありまして、複数の国の行政機関において、障害者の範囲や確認方法が正確に理解されていない可能性があったということで、厚生労働省のほうで記述を変更したというものでございます。

次のページ、国の調査結果の関係は、ざっくりと御説明させていただきますと、8ページの真ん中を御覧いただければと思います。先ほど申し上げたガイドラインにつきまして参照していたかという質問については、8つの機関がおおむね参照していて、ガイドラインに沿った取扱いが行われていたとする一方、ほとんど、もしくは一部しか参照されていなかったというのが25というふうになってございます。そして、なぜ、ガイドラインに沿わない取扱いが行われたのかという質問に対しては、先ほど申し上げました適正な取扱いに努められたいというふうにされていたことから法的な義務ではないと答えたのが11、また、29年5月通知で、ガイドラインが添付されておらず、ウェブサイト上でも見つからなかったというものが11、その他自由記述が17となっております。

その次の9ページの真ん中からちょっと下の下線のところでございます。

厚生労働省からの通報依頼や通報に関する疑義照会への対応は適切であったか尋ねたところ、8つの機関で適切であったと回答し、25機関において不適切であったとされてございます。ただ一方で、この報告書は不適切計上がなかった機関も調べてございまして、10ページを御覧いただけると、今回の検証で修正が全く必要がなかった、またはほとんど修正しなかった機関に対してもヒアリングを行いましたところ、例えば警察庁であれば、所属任せにしないと。しっかり徹底してやっていたということであるとか、あるいは公正取引委員会から手帳以外のもので障害者であることを立証することのほうが違和感があるといった回答が行われてございます。

次に11ページ、本調査の原因分析というところで、大きく分けて、この調査の報告書では、厚生労働省側の問題点と、その他、国の受け手側、行政機関の側の問題点という2つを指摘してございます。

かいつまんで御説明しますと、まず厚生労働省側の問題点としては、そのページの真ん中にございますとおり、実雇用率の毎年の把握は行っているものの、実雇用率が法定雇用率を超えていれば、それ以上に適切に対象障害者が雇用されているのか、計上されているのかなどの実態把握については、ほとんど視野に入っていなかったと。

そしてその次の12ページでございます。

厚生労働省から国の行政機関に通知をされていた内容につきましても、対象障害者の確認方法、どういう方が対象なのかということにつきましては、16年度まで記載がなかった。16年度通報通知を除くと、17年度ガイドラインまで特段の周知がなされていたという事実は見つからなかったということで、その下のパラグラフでございますとおり、総じて国の行政機関の対応の実態についての関心が低いということで、国の行政機関に対する制度や改正内容・運用方法等に関する周知・指導等についての周到さを欠いていたことの背景にもなったと指摘をされてございます。

次に、ガイドラインの対応時の問題ということで12ページから13ページにかけて指摘をしておりますけれども、ここはポイントといたしましては、13ページの上のところでございます。先ほど申し上げました適正な取扱いに努めていただきますよう、よろしく願いいたしますというふうにあるだけで、各省庁にとって、ガイドラインの位置づけが国の行政機関にもそのまま適用されるものであるのか否かの疑義が生じ得るものになってしまったというふうにされてございます。

そして、毎年の通報発出時における問題ということで、こちらのほうは、先ほどの「原則として」という記載が16年から29年まで出されましたけれども、これは必ずしもその内容が明確であるとは言いがたい通知が毎年発出され続けたということで、この文書内容をきちんと見直すという思いに至らなかったと指摘をされてございます。

14ページの下からが、各行政機関の対応ということで、大きく申し上げますと、対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如、恣意的に解釈された計上基準に基づくあいまいな当てはめ、ずさんとも言える計上実態が、これらの背景における意識の低さということがございます。

まず1つ目の対象障害者の計上方法についての理解の欠如というところでは、まず15ページの真ん中にごございますとおり身体障害者福祉法別表、つまり身体障害者の1級から6級までを定める別表の内容を理解していなかったものというのは論外とされてございますけれども、それに加えて16年度以降の通報依頼通知にある「原則として」の記載、これを根拠に手帳以外の方法によっても確認することが許容されている、あるいは「努められたい」という、ガイドラインで適正な取扱いに努められたいという記載、これをもって各機関の独自の判断にゆだねたと、そういうこ

とができるはずもないと、この報告書は指摘をしてございます。仮に不明な点があるならば、制度所管官庁である厚生労働省に問い合わせるなどして適切に対応すべきであったということでございます。

そして1枚おめくりいただきまして、対象障害者のずさんな計上方法ということでは、独自の実務慣行が安易な前例踏襲により長年引き継がれ、相当数の不適切計上が行われてきたということで、恣意的な基準の使用であるとか、計上すべきでない職員の計上というのを行っていたというのが問題点の2点目。

そして18ページに参りまして、法の理念に対する意識の低さということで、国の行政機関における障害者雇用の促進を実効あらしめようとする基本認識が欠如していた、あるいは法の理念に対する意識の低さというのがあったということが、各機関側の今申し上げたような事柄の根本原因であるというふうに指摘をさせていただきます。

以上が国の報告書に関する御説明となります。長い御説明で大変失礼いたしました。

以上でございます。

○山本委員長 どうもありがとうございました。

かなり膨大な報告になっておりますが、ただいまの説明について、御質問、御意見などはございますでしょうか。

○石川委員 すみません、2つ確認させていただきたいのですけれども、1つは手帳の確認ということで、これは単なる目視でよいのか、それともコピーで保存することをやしなければいけないのかということをお教えいただきたいのが1点。

それから、2点目です。こちらの資料の3の10ページ目、これから対象該当者に対してヒアリングですとか、書面調査をされるということなのですから、恐らくこの資料3の10ページ目が対象者となるであろう方たちが図として書かれているという理解を持っています。そのような理解でよいのかどうかということです。

○八田教育政策課長 大変失礼しました。2点目をもう一度お願いできますでしょうか。

○石川委員 まず1点目は、そもそも手帳というのは目視でいいのか、それともコピーをあわせてとっておく必要があるのかということですね。

今、例えば事業者が源泉徴収の作成の際に、例えばマイナンバー通知書ですと、

あわせて運転免許証とかパスポートなどの提出を求められ、コピーすることを義務化されているようですが、同じように手帳に関しては、担当者が目視でいいのか、それともコピーをもって保存をすべきなのかということについて、まずは確認させていただければと思います。

もしわからなければ、後で調べていただければ結構です。

○八田教育政策課長 ちょっとお時間をいただければ、すみません。

○石川委員 それともう1点は、ヒアリングの対象ということ、先ほど100名ぐらいいらっしゃるといようなことだったので、イメージとしては、この御用意していただいた資料の3の10ページの方の中は、多分該当者というイメージを持っていてよろしいですか。それとも、その手帳を目視されたであろう方を対象として100名というイメージでしょうか。

○八田教育政策課長 失礼いたしました。100名ということでございますけれども、これは10ページでいえば⑤のところに属する者と申しますか、総務課、県立学校人事課、小中学校人事課のいわば我々教育局内の関係者、もちろんこれは異動して、今、教育委員会の中にいない人も含めてですけれども、それが100人超になると、そういうことでございます。

○山口委員 最初の自己紹介のときには言っていなかったんですけども、地方自治のうちでも福祉行政が一応の専門の範囲になっていて、その中の生活保護ですとか生活困窮者の行政が専門の研究分野です。

それで、昭和51年通知あたりのところで、原則としてというのが入ってきたということなんですけれども、当時、生活保護のほうから見ていたんですけども、身体障害者というか、障害者については加算の制度が生活保護の中でありまして、そこで障害者加算、それから重度障害者加算というものがあって、1級、2級が重度、3級が一般の障害者加算だったと思うんですね、それを確認する際に、1つは手帳なんですけど、もう一つは国民年金の障害年金を見て確認しようというのもありまして、それでここでいうと原則としているのが手帳になって、プラスアルファとして国民年金の障害年金というのがあったのではないのかという気はしているんですね。それを具体的にどうなっているのかを証拠をもってお話することはできないんですけども、そんなことがあったのではないのかという気がするということで、これは意見ぐらいなのかもしれません。

それからまたもう一つなのですが、一応3つの課、教育総務部と、それから県立学校、それから市町村学校ということで、管理部署を捉えているんですけども、県の場合、特別支援学校がありまして、そこにしてみれば、自分たちの卒業した生徒さんが就職できるんだらうかということは、かなり切実に考えていたんだと思うんですね。それがちゃんと卒業して就職していればいいんですけども、もしかしたら、公立の施設というか、県庁に例えば入りたいとあって、それで入れなかったということになると、結構、切実な問題があったんじゃないかと思うんですが、その人たちはどう感じていたんだらうかというようなところも、知りたいなというふうに思っています。

とりあえずは以上です。

○山本委員長 この点について何か追加で説明する点がございますか。

○八田教育政策課長 今、山口先生がおっしゃっていただいた特別支援学校の生徒がというところなんですけれども、今ちょっと私ども、この検証委員会の事務局として、文書で確認できている範囲では、そういった就職できたかどうかという、今回の事案と特別支援学校の事案との関係というのは、まだ今の段階では出てきていないというところは、お答えさせていただければと思います。

○岡部総務課長 先ほど手帳のコピーをとるのか、または目視でいいのかという話でございます。お手元の資料にも、ガイドラインのほうの4ページにもございまして、書類の保存、備えつけということで記述されている欄がございまして、ガイドラインの4ページでございまして。

ここでは、この事業主は、各事業所ごとにその事業所において雇用する障害者である労働者について、身体障害者手帳の写し云々と書いてありまして、これらの書類を備えつけることとされているということでございます。

今回、私どものほうで、この障害者雇用の問題が発覚しまして、その後、手帳の有無を確認しました。その有無については、目視だけではなくて、全部、身体障害者手帳等の写しを取って、また確認するよういたしました。そのような対応をしたところでございます。

以上でございます。

○山本委員長 ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見などはございますか。よろしいですか。

では、続きまして、本委員会で検証いたします実施方針について協議したいと思っておりますけれども、これについても事務局のほうで資料を御提供していただいておりますので、御説明いただけますでしょうか。

○八田教育政策課長 承知いたしました。

資料の6を御覧いただければと存じます。

検証の実施方針ということで、事務局のたたき台としてお示しをさせていただいたものでございますので、この場で御議論いただければというふうに思っております。

「実施方針」というところでございます。まず検証委員会においては、検証項目というのを整理した上で、教育委員会からの資料の提供であるとか事実確認を行っていただきまして、その結果に基づいて経緯について明らかにすると。そして問題点等の検証・評価を行っていただくと、これは目的としてございます。

一方今回の事案ですけれども、先ほど申し上げました100名以上というところでございます。この事案、複数の部署で事務処理を行ってございまして、対象期間が長期間にわたるということで、15年間で網羅的に見ていきますと150名ぐらいが対象範囲に含まれるというふうに考えてございます。ただ一方で、この件は事務処理の関与の度合いというのは、個々の職員で随分異なっているというふうに考えてございます。

そうしたことから、今後の検証というのは2段階で実施するというところでいかがかというふうに思っております。第1段階では、対象に含まれる者、この150名全員に書面による確認を行うというのが1つ。2つ目が事務処理の関与を精査した上で、対象を絞って第2段階でヒアリングを行うと。つまりこの書面による調査で状況を伺ってみましても、全くこの事務処理に実態としては関与していないという方はヒアリングから除いて、そしてちゃんと関与して、意思決定にかかわっていると思われる方々をヒアリングしていくという形でいかがかというふうに考えてございます。

3つ目の丸でございます。この検証委員会というのは、あくまで第三者による検証を行っていただくということが目的でございますので、関係者からのヒアリングは委員に行っていただくということで考えてございます。

4つ目の丸でございます。書面による確認とヒアリングについては、これは行政

機関が保有する情報公開に関する法律の非開示事由に該当する情報も含むことも想定されますので、このヒアリングや書面確認は非公開で実施をいたしまして、そして得られた情報を検証項目ごとに整理をして、最終的に委員会で事実確認や評価を行うという形でいかがかというふうに思っております。

次の2は対象者でございます。

この要件に該当する者を対象としてはいかがかというふうに思っております、1つはまず、対象期間はガイドラインの策定前後である平成16年度からですから、過去15年間ですね、17年度にガイドラインができておりまして、その前と、それを経て、どう事務処理が変わっていったのかということがわかるように、この15年間というものをお示しさせていただいております。

2つ目が、書面による確認の対象ということで、任用関係3課の決裁ルートといたしまして、この①から⑤、資料の3の御説明の際に申しあげました決裁ルートに属する者全員を書面による確認の対象とすると。そしてヒアリングの対象範囲は、先ほど申しあげましたとおり書面の確認結果を踏まえて、委員長に御相談させていただいた上で対象範囲を決めていきたいというふうに思っております。

以上でございます。

○山本委員長 ありがとうございます。

ただいまの御説明に対して、御質問、御意見など、ございませんでしょうか。

どうぞ。

○山口委員 ヒアリングについてはよろしいんですけれども、前提となるところで少し数字について私は知りたいと思っております。要は国から来た通知については、これは47都道府県、行っていると思ひまして、その対応というのが都道府県ごと違っておりますので、埼玉県はなぜ、こういう事態になったのかと思ひますので、それが都道府県の比較を踏まえて、埼玉県がどう対応したのかというようところが1点。

それから、埼玉県の機関の中でも、教育委員会、それから警察ですとか、あと幾つかあって、これはもう国が10月22日にプレスリリースしておりまして、それはインターネットでとれたので、それからのものなんですけれども、結構、埼玉県の機関でも、警察等、ちゃんとやっているところもありまして、同じ文書が来たにもかかわらず、何で教育委員会はこういう状況なのかというようところの分析を、ま

ずしていただきたいというところです。

それから、教育委員会間の比較、同じ教育委員会であっても、同じ学校教職員と事務職員がいる中で、埼玉県、余りよくないということがあるので、それはなぜなのかというようなところの分析もしていただきたいなと思っております。

最後、地域的なものもありまして、埼玉県内ですと、さいたま市が指定都市ということで外れているわけなんですけれども、さいたま市と埼玉県の違いがどうなのか。指定都市の教育委員会の数字は、私がインターネットを見た限りとれなかったんですけれども、もしとれるのであれば、さいたま市との比較、できればもうちょっと広げて20の指定都市といったものも出てくれば、受けとめ方がどうなのかというところがわかるのではないかと。

そういうものを踏まえまして、ヒアリングに臨んだらいいのではないかという意見です。

○山本委員長 今の件について、何か御意見ありますか。

○八田教育政策課長 ありがとうございます。

今、手元にある新聞からですと、国の調査結果が22日に出たとき、そのときに、あわせて都道府県の状況も出てございます。

水増しをめぐる都道府県の調査結果ということで、これが出ていたのは、知事部局では27、教育委員会では34、警察では16というふうに出てございます。まず都道府県の状況と、横並びで見たときの状況ということでございます。その警察であるとか、あるいは知事部局との比較では、どこまでできるのかというのがございます。

指定都市のさいたま市の状況というのは、国の報告書を私も見た限りでは、すぐに出てこなかったもので、この調査のスコープに入っているのかどうかというのがあるかもしれないですので、それは持ち帰らせていただければと思います。

以上でございます。

○山本委員長 ありがとうございます。

ほかにはございますでしょうか。

限られた期間内で膨大な資料に接しなければならないかと思っておりますので、まずは今、事務局のほうから御説明いただいた方針を参考にしながら、また、データが出た段階で我々のほうで協議して進めてまいりたいと思っております。よろしいでしょうか。

今日御説明いただく等の件についてはしていただいたかと思えます。次回以降につきましては、委員の皆様の御都合等を伺いながら段取りを組んでいきたいと思っております。

事務局のほうから、ほかに今後のこと等について、何かございますでしょうか。

○八田教育政策課長 説明させていただきます。

次回に向けてでございますけれども、まず、先ほども御説明申し上げました資料の4、この経緯の資料をもう少し深掘りと申しますか、精査をさせていただきたいと思っております。

お手元のファイルは、それぞれの調査である原典となつてございますけれども、こちらのほうももう少し精査をして、追加をさせていただければと思っておりますので、本日は置いたままお帰りいただければというふうに思っております。それが1つ。

次回でございますけれども、書面による内容の確認というのも御協議と申しますか、御相談させていただきたいと思っておりますので、それまで、なるべく早目に案を作成した上で、また先生方に御相談させていただければと思っております。

以上でございます。

○山本委員長 ちなみに次回以降の日程を決めるに当たって、既に各関係部署に資料等の収集等について通知がなされていることは承知しております。例えばその回答がいつごろ届きそうかの目安等はございますか。

○八田教育政策課長 すみません、これは私ども掘れば掘るほど、どんどん資料が追加になってくるというような状態でございます、すぐにここまで、全体の資料一体というところはちょっと申し上げがたい。なぜなら一つの資料をひもといたら、次ちょっとここはどうなんだというところが出てまいりますので、なかなかそれを申し上げるのは難しいかなと思っております。

ただ、めどがついた段階では、委員長をはじめ、委員の皆様方に報告させていただければというふうに思っております。

○山本委員長 わかりました。やむを得ないかと思えます。

あと、本日、協議すべき点、何かございますか。

どうぞ。

○山口委員 ちょっと感想で、多分ここでやる話ではないんですけれども、2001年の

省庁再編の前なんですけれども、要は雇用促進法は労働省所管だった。それに対して障害者関係の法律については厚生省所管だった。そんなところがあって、何かその辺のそごもあって、原則としてですとか、何かそんなふうになっているのかなという感じもしたんですけれども、ただ、これを調べるのは、ちょっと話、違いますということで、やらなくていいんですけれども、感覚としては、それも絡んでいるのではないのかという気がしたという感想です。

○山本委員長 石川先生のほうは。

○石川委員 すみません、もし可能であれば、書面調査されていますよね、どんなふうなことを聞かれているのかということをご事前に教えていただけますでしょうか。

○八田教育政策課長 失礼しました。書面の確認は今後やっていくということで、私、そのための文案を今、整理をしまして、早目に先生に御相談させていただきたいということですので、出来次第、すぐに御相談をさせていただければというふうに思っております。

○石川委員 失礼しました。

○山本委員長 ほか、よろしいでしょうか。

では、本日の会議につきましては、これで終了したいと思います。

皆様、どうもご協力いただき、ありがとうございました。

進行のほうを事務局にお願いいたします。

○飯田教育政策課副課長 委員長、ありがとうございました。

以上をもちまして、第1回障害者雇用検証委員会を閉会といたします。

本日は長時間にわたりありがとうございました。

閉 会