

## 障害者政策委員会第2小委員会（第1回）議事録

○藤井座長 時間となりましたので、「障害者政策委員会第2小委員会」第1回目の会合を開催いたします。本日は大変お忙しい中、どうもありがとうございました。

本日の会議は、今、16時なのですけれども、16～18時まで、2時間を予定しています。

なお、1つお願いがございます。情報保障の観点から、委員の皆様におかれましては、発言を求めるときは、まず手を挙げてください。指名を受けた後に自分の名前を言ってから御発言をお願いいたします。

座長につきましてですけれども、石川委員長と委員長代理とも協議をしまして、各3つの小委員会の座長は委員長代理が行います。したがって、この委員会は藤井が行います。

なお、専門委員につきましては、これは「障害者政策委員会」の総会でも議事で決まりましたけれども、各分野に専門の知見を有する有識者として専門委員に加わってもらいます。専門委員につきましては、お手元の本小委員会の構成員一覧にございますので、参照をお願いいたします。

なお、本日の小委員会で委員、専門委員で欠席の方は1名ございます。清原委員が今日は欠席をしております。

なお、オブザーバーにつきまして、法政大学の名誉教授の松井亮輔さんにこの委員会のオブザーバーという形で加わってもらいますけれども、これに関してまず御異議がないでしょうか。

（「異議なし」と声あり）

○藤井座長 それでは、松井さん、よろしくをお願いいたします。

続きまして、この小委員会の副座長につきまして申し上げます。

本小委員会の議事が円滑に運営される一環としまして、これも委員長等とも相談の上、私の横にいらっしゃる浅倉委員に副座長として私のサポート役をお願いしようと思っておりますけれども、これにつきましても御異議はございませんか。

（「異議なし」と声あり）

○藤井座長 それでは、浅倉委員、よろしくお願ひします。

早速、議事に入ってまいります。議事に先立ちまして、事務局より本日の議題と資料の説明をお願いいたします。

それでは、東室長、お願いいたします。

○東室長 どうもこんにちは。担当室の東と申します。よろしくお願ひします。

まず、この小委員会の位置づけについて御説明申し上げます。

「障害者政策委員会」では、平成 25 年からの新たな障害者基本計画の在り方について、内閣総理大臣に対して意見を述べることになっております。このうち基本計画の各論に関する部分につきましては、幅広い分野についての検討が必要なため、当該分野における専門家も交えつつ、障害者基本法の条文に基づいて幾つかのグループに分けて同時並行的に検討を進めるといったことが第 1 回の政策委員会で決まりました。

ここは第 2 小委員会でありまして、基本法の条文のうち、15 条に書かれております年金等、18 条の職業相談等、19 条の雇用の促進等、24 条の経済的負担の軽減、これらに関する施策について検討を行うといったこととされております。

次に、小委員会の運営についてであります。委員及び専門委員は、事前にお知らせしてありますが、委員長及び小委員会の座長と御相談した結果、小委員会における審議を効率よく進めるために、3 回の小委員会ではあらかじめ時間・論点を決めた上で、毎回、各論点について議論していただくこととなっております。

本日の小委員会におきましては、前半、後半に分けますが、前半において各省庁から本分野の施策に関する概括的な説明をいただいた後、この小委員会で議論すべき論点について御議論していただくということになります。そして、後半の 1 時間で最初の論点に関する審議を行っていただくということを予定しているところです。

個別の議題に関する説明といたしましては、まず、議事次第の 2 にあります「本分野の施策に関する概括的な説明」では、本小委員会が担当する分野の施策に関しまして、厚生労働省から現在の取り組み状況、これまでの進捗状況について説明をしていただきます。

資料 1 障害者基本計画（平成 14 年 12 月）

資料 2 障害者基本計画の推進状況（抜粋）～平成 22 年度～

資料 3 障害者基本計画に基づく「重点施策実施 5 か年計画」の進ちょく状況（抜粋）～平成 22 年度～

といったものがありますが、これらがこの議題に関連する資料でございます。

次に、議事次第の 3 番目になります「小委員会で議論すべき論点について」では、厚生労働省からの説明も踏まえて、時間的な制約がある中で効率的に調査審議を進めるために、本小委員会において特にどのような点について議論するべきか、関係省庁の意見も聴取しつつ、委員間で御議論願いたいと思っております。

これに関連する資料としましては、

資料 4 小委員会で議論すべき論点（案）

資料 5 論点案に関する委員意見

というものがお手元にあるかと思っております。

以上、前半の部分は 1 時間ということで考えております。論点に関しての実質審議はその後で約 1 時間ということで考えております。

その実質審議の論点の 1 つ目として、論点①「障害者の就労施設全体の実施状況について」を審議していただくということになります。ここでも冒頭に厚生労働省からこの点に

ついて焦点を当てた御説明をいただいた後、委員間で議論していただくということになります。資料6と資料7が関連する資料であります。

資料6 論点①に関する厚生労働省資料

資料7 論点①に関する委員意見

ということになっております。

なお、このほかに参考資料として、小委員会構成員名簿が参考資料1として出されております。

基本法改正の関連部分の抜粋が参考資料2ということでもあります。

議題と資料についての説明は以上でございます。資料で足りないものがあれば、事務局にお申し出ください。

また、専門委員の皆様の上には、専門委員としての辞令を封筒に入れて置いてありますので、あわせて御確認のほどをお願いします。

以上でございます。

○藤井座長 それでは、今、ありましたように、今日はもうこの後、後半では論点①の論議に入りますので、時間配分を間違えますと論点①の時間がなくなりますので、極力進行に協力を願います。

15分間程度なのですけれども、本小委員会で扱う分野の施策につきまして、所管行政の厚労省より、概括的な説明をお願いいたします。

○山田課長 厚生労働省障害者雇用対策課長をしております山田と申します。

時間が限られていますので、本小委員会が扱うテーマでウェイトの大きい障害者雇用と障害者福祉に絞って説明をさせていただきたいと思っております。

なお、本日後半以降のセッションで説明する内容と重複する部分については省いて、全体の構図が見えるような形で説明をしたいと思います。

資料2をごらんいただけますでしょうか。

資料2の3ページ「5 雇用・就業」の97障害者雇用率制度はというところにあります。右の推進状況のところを見ていただければおわかりになるかと思いますが、直近の23年6月1日は1.65%という数字がそこには入っていませんが、リーマンショックですとか東日本大震災があったにもかかわらず、民間企業における障害者雇用については8年連続拡大を続けております。これは障害類型別に軽度、重度に分けて見ても、いずれも数字は上昇しております。

なお、先日、今年の5月に「労働政策審議会障害者雇用分科会」において、現行の法定雇用率を1.8%から2.0%に25年の4月から引き上げる、15年ぶりの引き上げを決めております。

98番の個別の企業に対する指導の充実、指導の厳格化については、右に推進状況を書いておりますが、ハローワークを中心にそうしたことは進めております。

4 ページ、精神障害者については、今後、障害者雇用率制度の対象とするための検討を進めることとしております。現行身体障害者及び知的障害者のみが障害者雇用率制度の対象になっておりますが、これを精神障害者についても拡大するという点については、先日、8月に研究会の報告を取りまとめて、9月から分科会での議論に入るということにしております。

100 番、採用後に発病した精神障害者の人たちに対する支援についてですが、右の推進状況の欄にありますように、リワークプログラムというのを高齢・障害・求職者雇用支援機構のセンターにおいて実施して、徐々に拡大しているという状況でございます。

101 番、102 番の除外率制度、除外職員制度については、それぞれ段階を追って除外率の引き下げをしているという状況でございます。

103 番はそういった企業に対する指導の話が中心でしたが、103 番はもう少しソフト面での対応ということで、企業に対する啓発活動、雇用管理のノウハウの情報提供に努めるという内容であります。

特に雇用管理が難しいと言われている層の障害者の方については、企業に対してはそうした指導という話だけではなくて、どういった形で雇用管理をすればいいかということについてのノウハウの提供は重要だということで、右にずっと書いてありますとおりのいろいろな活動をしております。

6 ページ、104 番、経営者団体においても、障害者雇用について相談に応じるなど、障害者の雇用管理のノウハウの提供が行われることが望ましいということで、こちらについてもそういったフォーマルな形でやっておるものはありますし、ボランティアな形で、これは経営者団体だけではなくて労働組合の関係者の方々にも御協力いただいて、障害者の雇用のノウハウについて伝播するという点については努めているところであります。

6 ページの下の 107 番にあります。重度障害者多数雇用事業所や特例子会社、これが今の障害者雇用の拡大に重要な役割を果たしているということもあって、そういった重度障害者多数雇用事業所、特例子会社に対する助成というのはいろいろな形でやっているということが右の欄に書いてあります。

7 ページの 111 番です。短時間雇用、在宅就業の普及ということについては、特に就職困難度がより高い障害者に対して重要な雇用形態ということになりますけれども、それについても右の欄にありますように、例えば在宅就業については特例調整金等の支給をする制度の創設ですとか、短時間についてはその次の 8 ページにいきますが、障害者雇用義務の対象範囲を拡大するという形で対処しております。

10 ページです。120 番にあります障害者雇用促進を効果的に行うため、障害者の職業生活全般にわたり福祉、教育等の関係機関が連携を図りながら施策を推進する。特に知的障害者、精神障害者、発達障害者等の雇用の推進に当たっては、より福祉、教育、「等」の中にくくられておりますが、医療機関との連携が非常に重要になってくるということで、個別の障害者に着目すれば 10 ページの下から 4 つ目にあるようなチーム支援ということ

で、個別のプログラムをつくってやったりとかしていますし、そういう福祉サイド、教育サイド、医療サイドとの連携についても、るる事業の展開をしているという状況であります。

11 ページの 121 番、地域障害者職業センターについての記述がありますけれども、地域障害者職業センターについては高齢・障害・求職者雇用支援機構のブランチとして存在していますが、より雇用管理の難易度が高い層への対応に重点を移すという形で対応を進めているということで、11 ページの右側にあります職業準備支援のような形についても、やはりそこに着目して対応しているというところでもあります。

12 ページの下、123 番、障害者の就業面と生活面での支援を一体的に行うための障害者就業・生活支援センターを通じた支援の促進ということで、計画当初、45 か所だったのが、今は直近の数字でいくと 316 か所までこのセンターはふえています。

障害福祉部門と障害雇用部門の双方からのリソースを集めて、ある意味、障害者の方、事業主の方に対するよろず相談所的な役割を担っている部分ですが、最終的な目標の 362 という全障害保健福祉圏域に進出するということに向けて進めているところでもあります。

15 ページです。129 番からが職業能力開発についてということですが、まず公的な職業訓練機関というのが当然にありますけれども、前回の計画ではそれほど明示的には扱われていませんが、民間の社会福祉法人、NPO 法人等に対する委託訓練というのが功を奏しているということになります。

16 ページの 132 番でありますように、こちらもハローワークですとか障害者センターだとかと同様、全体として重度障害者に対する対応を手厚くするという方向での対応になっております。

17 ページの 135 番が先ほど申し上げた民間等に対する委託訓練の指摘になっております。

障害者雇用関係については以上です。

○藤井座長 どうぞ、お願いします。

○辺見課長 続きまして、障害者福祉の関係及び年金に関しまして、私から御説明をさせていただきますと思います。

資料は元に戻りまして、1 ページをごらんいただきたいと思います。

まず、35 番、経済、経済的自立の支援という観点から、年金や手当等の給付により、地域で自立した生活を総合的に支援するというところでございますけれども、障害の発生を支給原因とする年金及び障害の発生を支給原因とする各種手当については、毎年物価の変動に合わせて支給額の改定を行っているところでありまして、個別の改定内容につきましてはお示しさせていただいているとおりでございます。

また、平成 16 年 6 月に成立いたしました国民年金法等の一部を改正する法律によりまして、障害基礎年金と老齢厚生年金の併給が可能となりまして、障害を持ちながら働いたことが年金制度において評価される仕組みに改正され、平成 18 年 4 月から施行されたところでございます。

36 番でございます。年金を受給していない障害者の所得保障についてでございますが、平成 16 年 12 月に議員立法により、特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律が成立、平成 17 年 4 月より施行されたところでございます。

2 ページ、37 番でございます。障害年金などの個人の財産については、障害者が成年後見制度を利用して適切に管理できるように支援するというところで、厚生労働省の取り組みでございますけれども、4 つ目の○でございますが、都道府県・指定都市社会福祉協議会及び基幹的な市区町村社会福祉協議会等では、認知症高齢者、知的障害者、精神障害者等のうち、判断能力が十分でない方々の自立を支援するため、日常生活自立支援事業において、福祉サービスの利用に伴う預金の払い戻しや預け入れの手続など、利用者の日常的な金銭管理に関する援助を行っているところでございます。

40 番、施設等から地域生活への移行の推進に関する部分でございますけれども、障害者の企業等への就労の促進を図るため、施設外授産の活用による就職促進事業を平成 17 年まで実施してきたところでございます。なお、その後は、施設外授産を施設外就労と見直しまして、21 年度からは加算として評価をするという取り組みを行っているところでございます。

また、43 番、障害者が身近なところで施設を利用できるよう、小規模の施設や分場などの整備を行うという点でございますけれども、身体障害者授産施設及び知的障害者授産施設の分場方式につきましては、平成 17 年度までに導入をしたところでございますが、その後、現在、新体系におきましては、「従たる事業所」という形で継続をしているところでございます。

授産施設の相互利用ということにつきましても、平成 17 年度までに措置をしたところでありますけれども、その後、平成 18 年 4 月より、3 障害の一元化や施設・事業体系の再編を行いまして、障害者や障害児が地域において自立した生活を営むことを支援することなどを目的とした障害者自立支援法が施行されているというところでございます。

8 ページ目、115 番に関係するところでございますけれども、就業を可能とする機器やソフトの開発、普及などを行うというところでございます。この点につきまして、9 ページ目の上のところ、幾つか並べて掲載をさせていただいておりますけれども、国立リハビリテーションセンターにおいて、平成 14 年度から 16 年度まで、認知機能障害の日常生活や就労を支援する携帯情報端末用のソフトウェアの開発をいたしております。

17 年度以降ですが、この端末、ソフトウェアの改良ですとか一般普及のための措置を行っているところでございます。

116 番、在宅就業を行う障害者の仕事の受注や技能の向上に係る援助に関するところでございます。都道府県地域生活支援事業として、「重度障害者在宅就労促進特別事業」の実施を可能としているところでございます。

117 番、障害者の雇用・就業を行う事業の活性化ということで、官公需における障害者多数雇用事業所など及び障害者雇用率達成状況への配慮の方法についての検討ということ

でございますが、平成 21 年 2 月に障害者福祉施設等への発注促進のため、全省庁の会計担当者を集めた会議を開催するとともに、各省庁宛てに、内閣府と厚生労働省連名の通知を发出しております。

また、平成 20 年度の税制改正要望において、発注促進のための税制を創設しているところでございます。21 年 2 月に地方公共団体に対して配慮をお願いするための通知を发出しております。

118 番、自ら創業・起業を行うような意欲のある障害者を支援するというところがございますが、障害者世帯等に対して資金貸付などの援助を行うという観点から、社会福祉協議会におきまして、生活福祉基金貸付事業が実施されておきまして、その 1 つとして福祉資金を設け、障害者世帯が生業を営むことを支援しているところでございます。

最後、13 ページ、126 番、これは施設外授産に関わることでございまして、先ほどの説明と重なりますが、施設外授産に関しましては、平成 21 年度から加算として評価するという取り組みを行っているところでございます。

以上でございます。

○藤井座長 大変膨大な施策を凝縮して説明いただきました。今から質問を受けましても、今日、この小委員会で論議すべき論点につきましては、後でまた提案がありますので、論点に関してはここでは省かせていただきます。今の御説明に関してのみ質問を受けまますので、いかがでしょうか。質問があったら挙手をお願いいたします。

それでは、伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 日本難病・疾病団体協議会の伊藤です。

今、いろいろ御説明を伺ったのですが、難病についてはこれから障害者施策の対象にされていくということもあって、余り具体的にはよくわからないところなのですが、難病というのが出てくる場所が 2 か所ほどあるのですけれども、調査をしたということだけなのですが、その調査研究会をつくってガイドラインを配ったりいろいろしてきているのですが、それがどういう状況になっているのかとか、あるいは今後障害者福祉の中に入っていくと、難病の位置づけというのはどういうことになるのか。今の時点で何かおわかりになっていることがあれば教えていただきたいと思います。

○藤井座長 御両名からですか。

○伊藤委員 はい。特に年金ですと特別給付金のことなどもあわせていただければと思います。

○藤井座長 では、御両名から簡単をお願いいたします。

○山田課長 第 2 回目のセッションで個別の障害類型ごとの説明はしようと思ったので難病も含めて一切説明していませんけれども、基本的にこの計画期間の進行する中で、恐らく計画が始まるころには難病についての障害者雇用対策でのウェイトというのはすごく低かったと思いますが、難病についての難治性疾患患者のための雇用開発助成金の創設もこの計画期間中に行っておりますし、（伊藤）委員にも御協力いただいて現場で使えるよう

なガイドブックとかもつくっておりますので、また詳細については第2回のセッションで御説明したいと思えます。

○藤井座長 それでは、障害保健福祉部、お願いします。

○辺見課長 御存じのように、まず障害者の総合支援法の対象といたします難病の範囲について、今、検討中でございますので、その点については御留意いただきたいと思えますけれども、障害者の総合支援法の対象ということになりましたならば、基本的にサービスの対象としては同じ給付体系でということになりますので、あとはそういった中で個々個別に留意すべきことなどについては、またその範囲等を踏まえて工夫をしていく話かと考えております。

○伊藤委員 ありがとうございます。

○藤井座長 ほかに。松井さんと竹下さん、順番でまいります。

では、松井オブザーバー、お願いします。

○松井オブザーバー ありがとうございます。

山田課長と障害福祉課に聞きたいのですけれども、先ほど説明の中で、例えば重点施策の5か年推進計画の前期の方では、平成20年の障害者雇用実態調査で60万人という目標になっていたと思えますが、同じ年度の障害者雇用実態調査では、44万8,000人でした。だから60万人に対してかなり下回っていたと思えます。

先ほど山田課長から説明があったように、確かに雇用率制度に基づいてハローワークを中心に非常に障害者雇用は進んでいるということは統計等からも重々承知しておりますけれども、全体として障害者雇用を見た場合にどうなっているのか。これは実は後の議論にも関係するわけですけれども、その辺をどういうふうに理解されているのか。後期重点施策では来年度の障害者雇用実態調査で64万人を目標にということで、それは来年度の実態調査で検証するという事になっておりますが、前期の目標が必ずしも達成できなかったことはどういうふうに理解されているのか。

障害福祉の方で言えば、最近確かに就労移行支援事業であるとかA型がかなりふえていると思えますけれども、にもかかわらず全体として見た場合、いわゆる福祉から就労へ、雇用へということは必ずしも十分進んでいるとは限らないのではないかと。

特に福祉的就労でB型を中心に工賃倍増計画ということで、5年間で取り組まれていたけれども、このデータにも示されていますように、必ずしも倍増にはなっていない。余り成果が上がっていないのではないかと見えますけれども、移行の問題と工賃の問題をどのように理解されているのか。それについてもあわせて教えていただきたいと思えます。

○藤井座長 なお、委員に申し上げます。時間配分で後の論点①が後半に残っておりますので、このコーナーは極力ぎりぎりの質問だけにとどめようと思っておりますので、進行に協力を願います。

佐藤委員、竹下委員から手が挙がっておりますので、関係するかどうかをまず伺いたいのですが、関係しますか。佐藤委員。



○佐藤委員 松井オブザーバーが意見を言われたこととかなり関係することかなと思います。

○藤井座長 では、どうぞ、加えてください。

○佐藤委員 日本社会事業大学の佐藤久夫です。

今の説明の中でいろんな施策が展開されてきたということはよくわかりました。全体的に予算が厳しい中で一生懸命やられたなという感じは理解できます。夜遅くまで厚労省の明かりがついて残業しながらやって頑張っておられるのだなということもわかります。ただし、いろいろ施策を展開してその結果どうなったかということが一番我々としては知りたいところかなと思います。

雇用率の数字とか年金の受給者などについての大ざっぱな数字は与えられているわけですが、本当に雇用率だけでなく雇用の実数としてこの10年間どういふ変化があったのか。ダブルカウントも含めて、実数とダブルカウントの両方ともきちんと整理を示す。総合的な数だけではなくて、それが都道府県別にどうなったのか。障害の種類別にどうだったのか。男性障害者と女性障害者でどうなのか。年齢だとかそういう点でどうなのか、あるいは今、話が出た福祉的就労から一般雇用への移行と学校からの移行とその他でどうなっているのかとかですね。

働いている障害者の給料だとか労働条件だとか満足度だとか、特に雇用率制度を取っている国ではなかなか満足度が高まらないということも言われているので、本当に質の高い仕事になっているのかどうか。そういうようなことを10年前と5年前と現在とで比較するということが本当は必要ではないかなと思います。そうしないと、男性障害者はかなりいったけれども、今度は女性が大事だとか、重度の視覚障害者はまだまだ取り残されているとか、次の10年でどんな手を打つのかということについてきちんとした方針が出てこないのかなと思います。

今回、それをすぐ出せということは言いませんけれども、10年後にまた政策委員会を開いたときに同じような説明で終わることになるのか、計画の中でどういうデータを集めてどんな手段で集めるのかということを今度、来年からの計画の中ではきちんとそういうものを位置づけて、10年後はまた違った形で総括がきちんとできるようにすることが大事かなと思います。

ですから、今、説明されたことそのものについての質問ということよりは、頭に入れておいていただいて、これから意見具申をする中で生かしていただければと思います。

以上です。

○藤井座長 では、これはまた後でお答え。

○竹下委員 直接ではないですが、雇用率の問題なので。

○藤井座長 では、あわせて竹下委員から発言をお願いします。

○竹下委員 竹下です。時間がないので絞ります。

この間、雇用率がアップしたことにつきましては、厚労省及び事業者には、その努力に敬意を表したいと思えます。それだけにお聞きしたいわけですが、2点に絞ります。

1点は、そうした雇用率が伸びる中で、障害者の雇用形態はどう変化したのか、あるいはどういうふうに伸びていったのか。とりわけ、非正規就労と正規雇用の関係がどういう状況になっているのかについてデータがあればお教えいただきたい。

もう一点は、求職登録をした障害者がどれだけスムーズに就職に結びついていっているのか。例えば待機期間あるいは登録年数等々がデータの的にあれば御教示いただきたい。

以上です。

○藤井座長 いずれも関連しますので、松井オブザーバーからは3点、労働部署に1つ、障害福祉部署に2つですね。福祉から就労への移行率、そして工賃の問題。竹下委員から今言った2つが出ました。佐藤委員からは御意見が混じっていましたので、これらを合わせて順番にまた山田課長からいきましょうか。

○山田課長 障害者雇用対策課の山田です。

まとめてお答えします。本日は、基本的に第2回のセッションが一番各論に入ると思っています、今日は余り細かい資料とか出していませんが、今、御指摘いただいたものの中でお出しできる資料については、第2回の方でお出ししていきたいかと思っています。

一応一言申し上げておかなければいけないのは、現在、基本的に政府の統計調査ということについては、企業だとか国民に対する負担ということでもどんどん調査をふやしていくということは基本的にできない状況にあります。お金自体もかかるという問題があるのですけれども、そうした中で何が一番重要なのかということを考えながら選択をしていかなければいけないというところはありますけれども、必要な調査はしていかなければいけないかと思っています。

松井オブザーバーに最初御指摘いただいたものは、就業実態調査ではなくて雇用実態調査のことだと思いますけれども、障害者の雇用実態調査については、基本的に障害者の方の量の計測をするための調査ではなくて、構造の問題を調査するためのものですので、一般の人に対して行っている賃金構造基本統計調査に相当する調査ですので、そういったものの数字についてはあくまでも6月1日に毎年調査している調査ですとか、就業実態調査をベースに障害者の雇用の量の変化はとらえていくものかと思っています。

ただ、実際、雇用実態調査に基づいた数字を計画の目標に掲げておりますので、これについては次期計画からは別のやり方を考えるということも内部では検討しています。

以上です。

○藤井座長 山田課長、今、60万人という目標に対して44万人、そのこのところの現段階での総括はどのようなのですか。

○山田課長 山田です。

もともと我々として雇用実態調査をベースに数字の目標掲げてしまっているということはあるのですけれども、正直、雇用実態調査についての総数の動き方については動きが

非常に把握しがたいところがあるので、そこの総括についてどう考えるかは今どうだということはずぐに申し上げられません。

○藤井座長 あわせて竹下委員が言われた2つ。雇用形態、非正規、正規の関係と、求職者問題、その2つも合わせてお答えいただけますか。

○山田課長 恐らく先ほど申し上げた雇用実態調査がどちらかという構造を図るためのものですし、そのほか政府が直接やっている調査以外も含めてどういうデータをお出しできるかということについて検討させてください。

○藤井座長 これは障害保健福祉部からお答えいただけますか。

○関口課長補佐 それでは、障害福祉課の課長補佐をしています関口と申します。よろしくお願ひします。私からお答えさせていただきます。

松井先生からお話がありました2点についてでございます。

まず1点目の就労移行の成果が全体として進んでいるとは限らないのではないかというお話がございましたが、この関係につきましては、先ほど御説明を省いておりますが、恐縮ですが、資料3の7ページをお開きいただきたいと思います。後期の重点の5か年計画での計画と実績をお示ししておりますが、上から2番目、106番のところになりますが、福祉施設から一般就労への移行を促進するということが掲げられています。

この部分で後期の5か年計画では、0.2万人、2,000人が17年度の実績で、0.9万人、9,000人を23年度の目標にするということでございますが、これにつきまして右側に進捗状況ということで実績を載せております。直近22年度の実績では、4,403名ということで、必ずしも目標に達するところまで、まだ目標年度に当然達していないのがありますが、十分ではないという御意見があるかもしれませんが、これは就労移行支援という事業を入れ込むことによって、少しずつではありますが、着実に福祉から一般就労への移行がふえているということは間違いなく言えるのではないかと考えております。

その下の108番がもう一つの御質問の工賃倍増との関係でございます。19年度からの5か年で工賃の倍増を目指すということでございます。平成18年度の実績が1万2,000円超でございましたので、その倍増を目指すということを目指して掲げて進んできたわけですが、右側の実績で直近が平成22年度で1万3,079円という実績で、確かなかなかこの間の長引く不況の影響もあろうかと思ひますし、もう一点、非常に我々は反省に立たなければいけないのですが、データの捉え方が必ずしも十分ではなかったということがございます。

これは月額単純平均を用いておりますが、実は御承知のように、自立支援法においては小規模作業所などからの参入が平成18年度から23年度までの間の移行を目指すということにしておりました関係から、途中から新体系に入ってくる施設がございますので、その影響があったりとか、あとは施設が簡単に言いますと従来ですと定員が決められて、20人定員ですと20人の定員以上が基本的には利用できないような形態であったものが、自立支援法からその辺の規制が非常に緩くなって、定員20名でも登録者が50名、60名、場合

によっては 100 名いらっしゃるような施設もあったりして、それで頭割りをするとどうしても月額の平均値は少なく出てしまうということがございますので、この辺は反省いたしまして、今年度からスタートしている工賃向上計画という新しい計画がございますが、こちらでは数字の捉え方をもう少し工夫をして捉えるような方向にしているところでございます。

以上でございます。

○藤井座長 まだ幾つかありますけれども、後の論議ともかかわってまいりますので、質問のコーナーはこころ辺で打ち切らせていただきます。

それでは、次に入ってまいります。この本小委員会の審議を効率よく進めていくために、事務局において特に論議すべき論点を整理してもらいました。その案を東室長から提案願います。

○東室長 担当室の東です。

資料 4 をお開けください。ここに第 2 小委員会で議論すべき論点（案）が示されております。先ほども言いましたけれども、本小委員会におきましては、障害者基本法のうち、年金、職業相談、雇用の促進、経済的負担の軽減に関する施策について検討を行うことになっております。

本日の後半部分を含めると合計 5 時間ということでありまして、1 つの論点について 1 時間ほどと考えると、5 つの論点を扱うことが可能となります。この 5 時間の時間の割り振りに関して委員長及び座長と御相談の上、資料 4 という形で論点を提示させていただいております。

一応論点案としては、①として障害者の就労施策全体の実施状況について。②が障害者雇用について。③が福祉的就労について。④が就労施策に関するその他の事項（自営業・起業への支援等）。⑤が所得保障等についてということになっております。

大ざっぱに言って、5 時間のうち 4 時間ほどを福祉的就労を含む障害者の就労に関する施策に割り当て、残りの 1 時間ほどを所得保障等ということで、年金や経済的負担の軽減に当ててはどうかというのが事務局の案でございます。

障害者就労関係施策に関しましては、先月、今後の障害者雇用の在り方に関する 3 つの研究会におきまして、障害者雇用のさらなる拡大及び質の向上に向けて報告書が取りまとめられたところであります。今後、労政審において議論が行われるものと承知しております。

このため、本日の後半においては、論点①として現在の施策の全般的な実施状況について説明を受けた上で、さらに個別の論点について論点②～④として議論していただければどうかと考えております。

このうち論点②は、主に障害者雇用制度に関して。論点③は一般就労への移行も含めて、福祉的就労の制度全般について議論していただくと考えております。論点④は、先ほども言いましたけれども、自営業や起業への支援等、論点②や論点③で必ずしもカバーされな

いその他の事項について、時間が許す限り議論していただくということにしております。最後の論点⑤におきましては、先ほども言いましたけれども、地域社会での生活の支援としての所得保障の在り方等について御議論いただければということです。

論点案につきましては以上のとおりです。

○藤井座長 先ほどの厚労省からの概括的な説明も踏まえて、今の論点案について質疑を行います。

なお、今の論点にかかわってさらに厚労省から説明を求めたいということも含めて、ここでは論点がこれでいいかどうか、この柱立ての時間で言うと5時間となっていますので、これについて少し御意見を伺いますが、いかがでしょうか。

では、まず、勝又委員からお願いします。

○勝又委員 勝又幸子です。

今日は論点案に関する委員意見ということで出させていただいておりますが、その中の3ページ、浅倉委員と私の連名で出していることについて、まず意見として申し上げて、そのことを今後の論点に反映していただきたいということでお話しいたします。

これは今までの先ほどの労働の部分、福祉の部分の御発表の中にも全く男女別のデータの存在が出てきません。一般就労、いわゆる雇用の部分については男女差が非常にあり、賃金格差とか待遇とかさまざまところで男女別の状況が議論になっているのですけれども、障害者雇用に関しては全く男女別の議論がされていないということでございます。障害者の雇用、これからここで話合われる全てのことについても、やはり男女平等の視点を入れて議論を進めていっていただきたい。データにつきましても、今までにもいろいろな質問がございました。一般就労にどのくらい移行したのか、そういうところのデータにつきましても男女別に出していただく。それによって、障害者の中で女性障害者がどういう状況に置かれているのかということが明らかになってまいりますので、それによって新しい基本計画の中で何をすべきかということがはっきりとしてくるということでございます。

詳しくは意見の3～6ページをごらんいただきまして、このような形で議論を進めていただきたいと思います。ありがとうございました。

○藤井座長 ありがとうございました。大変重要な論点でありますので、これについては考えるべきかと思えます。ほかにいかがでしょうか。

佐藤委員、菊地専門委員という順番でまいります。

佐藤委員。

○佐藤委員 資料2で障害者基本計画の推進状況の表紙にありますけれども、基本法の24条が経済的負担の軽減となっています。先ほどの説明だと、恐らく5番目の論点として所得保障等についての中でひっくるめて議論をしようということのかなと思うのですけれども、年金の問題、無年金のものも含めて、その問題と、何十種類とあるような経済的負担の軽減の話と、これを1時間で全部やってしまうことができるのかなという感じがします。公共交通の運賃の割引の問題だとか、税制上の減免だとか、放送受信料だとか、郵便

物だとか、医療費の公費負担制度も障害の領域でかなりいろいろ複雑で重要な問題があるかと思えます。

しかし、時間が余りないこともわかりますので、できたら次回あたりにある程度の資料などを出していただいて、多少目を通してこられるようにするとか、何か5番目の論点というのは相当いろいろありますので、工夫をしていただければと思います。

○藤井座長 それでは、菊地専門委員、お願いします。

○菊池専門委員 早稲田大学の菊池と申します。

今回、専門委員を拝命いたしました。よろしく願いいたします。私は社会保障を専門にしております、法律学の観点から研究しております。

論点案についての確認が2点ございまして、1点目は、ただいまの佐藤委員と全く重なるのですけれども、5番目の所得保障等についてということではありますが、先ほどの御説明の中でも年金と諸手当についての説明でございましたが、所得保障等という枠組みで考えますと、給付の部分、年金ですとか手当といった給付の部分もちろん重要ですが、逆にさまざまな諸負担の軽減策の在り方というのも非常に重要な施策になってくると思われま

す。さらに、給付の面につきましても、年金や手当ではなかなか対応しきれないという場合の、いわゆる低所得者対策、生活保護等も含めた施策・給付の在り方というのも非常に重要になってくると思うのですが、これを1時間で対応するというのは非常に難しいなという印象がございまして、その意味で全体の5時間という枠の中で工夫していただけたらと思います。広い意味での生活の保障という面からしますと、もちろん、就労が中心、軸になっていく部分が大きいと思いますが、生活の保障という面では所得あるいは社会保障というものも同じように重要ではないかと思っております。

2点目は確認ですが、これも先ほど年金のところ御説明がございましたが、成年後見等の意思決定支援というのは、この小委員会の枠組みの中に入るのかどうかという確認でございまして。あるいはほかの小委員会で取り上げるということであれば、それはそれでよろしいかと思っておりますが、どこかで取り上げる必要があると思っておりますので、確認をさせていただければと思います。

以上です。

○藤井座長 ほかにございますか。

では、伊藤委員、松井オブザーバーの順番でいきます。

伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 伊藤です。

お願いなのですが、法律に基づかない制度で難病対策は今まで予算措置でやってきたのですが、その中でも就労支援とか相談システムをいろいろやってきましたし、実際に難病患者の雇用開発助成金という制度もできていたわけですから、次回からの個別のことを話し合う中で、難病に関しての今までやってきているシステムについての説明とか資

料についても、ほかの障害と同じようにきちんと載せて提供していただきたいと思いますので、お願いしておきたいと思います。

以上です。

○藤井座長 これは要望として承っておきましょう。

では、松井オブザーバー、お願いします。

○松井オブザーバー 松井です。ありがとうございます。

これは確認させていただきたいのですけれども、この後の時間で、障害者施策全体の実施状況についての議論になるのかわかりませんが、障害者雇用、福祉的就労と2つに分けられるのかどうかという問題があるので、つまり、福祉的就労から一般的就労に進まない原因として、それは福祉サイドの問題なのか、あるいは労働サイドの問題なのか。そこは両方で検討しないといけないということがありますので、そういう両方にまたがる問題はどういうふうに議論していくのかということです。

先ほど山田課長から実態調査についてはさまざまな制約があって、予算上も新しいことはできないと断定はされていないかもしれませんが、難しいという説明がありました。しかし、少なくとも今の障害者雇用実態調査あるいは障害者就業実態調査という中では、必ずしも正確な数字が出てきていない。そういう意味でデータ、統計、これは先ほど勝又さんがおっしゃった男女の問題もあるでしょうし、一般市民との比較検討、当然そういう視点もあると思いますので、そういうことがわかるような実態調査ができないのかということです。そういうものがないとどこに問題があって、それを改善するためにどういう取り組みをしなければいけないかということの論点が出てこないと思いますので、そういうことも含めて、そこは全体の中で議論するのかということを確認させていただきたいと思います。ありがとうございました。

○藤井座長 それでは、叶専門委員、お願いします。

○叶専門委員 全国社会就労センター協議会の叶です。

障害のある人が一般就労を目指すのか、福祉的就労を目指すのか、その人の思いを忖度し行き先を決定していく仕組みが、いわゆるアセスメントの仕組みとして内包されていることがとても重要になってくると思うのです。

そうしたアセスメントや支給決定の仕組みも本小委員会の論点の中に入ってくるのかどうか。そして入るとしたらどの論点で議論するのかということをお教えいただきたいと思っています。

もう一つ、実態調査で就職者の数はある程度出ているのですが、離職者がどのようになっているのか、また就労年数と助成金との関係などがあるのかどうか。

あるいは最低賃金減額特例が今どういう状況になっているのかとか、そうした点も今日は難しいでしょうから、また次回とかその次とか、もしわかれば資料を提供していただければうれしいと思います。

以上です。

○藤井座長 一旦整理しますと、今、出ていた6人の方、資料として次回、また次回以降に早めに提供願うということで、今日は持ち帰っていただくとしましょう。

佐藤委員と菊地専門委員から、特に5点目の論点、基本法で第15条の年金と、24条の経済負担の軽減と、これを1回でできるのだろうかということ。

菊地専門委員からは、成年後見に関する意思決定はどうかということ。

松井オブザーバーからは、一般雇用と福祉的就労を二分してオーバーラップするところはどこで論議するのかという、この辺でまず東さんから答えられる範囲で答えいただけますか。

○東室長 大変タイトな中で議論していただくということで、本当に申しわけなく思っております。ただ、来年度以降の基本計画を作らなければならぬという時間的な制限もありますので、なるだけこの範囲内で議論をお願いしたいと思っています。時間が足りない点については、例えば所得保障等、とても1時間では足りないといったあたりの問題点がある部分については、議論の順番を早めにして、ある程度時間がこれで足りるのかどうかを見ながら、後の部分で少し吸収してもらおうとか、項目の議論する順番などを柔軟に考えて対応できればなどは思っております。

関連する一般就労、福祉的就労の部分につきましては、どちらでということではないのですが、ある意味連続した議論になりますので、かちっと分けるわけではなくて、継続して議論するようなこともあり得るかなと思っています。

意思決定支援については、ほかの分野、例えば医療、介護とか福祉サービスの部分で議論するという話になるのだろうと思います。就労の場で事業主の方においてどういう意思決定支援をするのかという議論もあり得るのかもしれませんが。もしくは福祉的就労の分野でサービスを提供している事業者がどういう形で意思決定支援するのかという議論もあり得ると思います。

でも、一番基本的なものとしては、福祉サービスとしてどういうものを提供できるのかというところに議論の焦点があるのではないかと勝手に思っています。ですので、ここで正面からそれを議論するということは考えておりませんでした。

あと男女別の問題は、実は就労だけの話ではないと思っています。ですから、ほかの分野でも議論が必要だと思っています。そういう意味で独自の項目として設けるわけではなくて、それぞれの課題の中で議論していただければとは思っているところです。

大体大ざっぱですけども、以上です。

○藤井座長 なお、この論点を議論する準備の過程で、松井オブザーバーがおっしゃった点につきましては、今日の論点①が1つのそういう場面ではないかということもありましたので、その場でもお話し願えれば。

また、各委員おっしゃった点もこの①の部分でかなり論議できますのでそこで出していただく。もしまだあるかとは思いますが、大分時間が進んでいますので、実質審議に入っていきたいのですが、いかがでしょうか。そのようにさせていただきます。



それでは、今日の論点①、これは障害者の就労施策の全体の実施状況です。かなり総合的な論議ができるコーナーであります。次回以降のこともにらみながら全体で議論しておいた方がいいところを今日は出していただく。

最初に、まず厚労省からこれに関する行政説明をお願いいたします。

○山田課長 障害者雇用対策課の山田です。

資料6の1ページ目を見ていただきますと、就労支援施策の体系ということで、雇用施策と福祉施策に関する支援施策を主に担っているところを全部ピックアップしたのになります。主に雇用の世界でいくと、中ほどにあるハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センターということになります。就業・生活支援センターについては、先ほど申し上げましたように、雇用施策と福祉施策の両サイドからリソースを出してやっておるということになります。

これに直接今の自立支援法、総合支援法の就労系事業として一番隣接しているのが就労移行支援となり、そこから少し離れると就労支援A型、B型というものがつながってくるということになっています。

2ページ目については、今、申し上げたそれぞれの施策の担い手であるハローワーク、地域障害者センター、就業・生活支援センター、公共職業訓練、就労移行支援A型、B型等について根拠法令、実際の事業内容について簡単に説明をしているということになっています。

3ページ目からは障害者雇用対策になります。

障害者雇用の状況については、先ほど数字を並べた形でなっているものをグラフ化したものでありますが、雇用者数については56人以上規模企業において8年連続で過去最高を更新。先ほど申し上げましたように、その間、リーマンショック、東日本大震災があったにもかかわらず、過去最高を続けているという状況であります。ただ、一方で法定雇用率達成企業割合というのは全体の半分にしかなくなっていないという状況については課題として残っているということでもあります。

5ページ目については、今の障害者の雇用状況について企業規模別に見た数字になっています。

基本的に現在の障害者雇用の企業規模別の状況というのは、基本的に企業規模が大きくなればなるほど障害者雇用が進んでいるという状況になっていて、恐らく先進国の中で日本だけがこういった特異な構図になっています。ただ、これは振り返れば、今から10年前、20年前ということになれば、中小企業がむしろ障害者雇用の受け皿であったという時代が続いてきたのですが、この10年、20年の間は特に特例子会社制度が大きく影響していますが、大企業が牽引する形で進んでいるということになります。ただ、裏を返せば中小企業の取り組みが遅れていることの課題になります。

6ページ目です。障害者の職業紹介状況についてということで、今のどちらかというところと企業側の問題を取り上げたところですがけれども、一方で障害者の側から見ても、新規求

職申込件数というのはハローワークに新たに登録した障害者の人たちの数ですが、これが今企業サイドでの雇用がどんどん伸びてきているということと平行な形でずっと伸び続けているという状況になっています。直近の就職件数についても6万件ということで過去最高を更新しているということでもありますので、今回、法定雇用率の引き上げがなったのも、基本的にこうした企業側の障害者の積極的な雇用意欲、一方で、障害者側の企業、官公庁等で働くことに対する強い意欲がある意味双方の意識の変化があつてこそ、雇用という形で結実したと言えると思います。

ただ、同じ障害者の中でも、7ページ、8ページにありますように、障害類型別に見ると様子は必ずしも一様ではなくて、身体障害者よりも知的障害者、知的障害者よりも精神障害者その他障害者の方々の新規求職申込件数の伸びが際立っているということで違いがあります。全体のボリュームからすれば現在でも身体障害者の人たちの就職件数というのは高くなっているというのは事実としてあります。

9ページですが、障害者の雇用義務、雇用促進法の概要ということで、実際この中の細かい話については2回目の小委員会のセッションでお示ししますが、基本的な構造としては雇用義務制度というのが大きな1つの方策としてあつて、これが民間企業1.8、国・地方公共団体等が2.1、都道府県教育委員会が2.0ですが、25年4月から15年ぶりにそれぞれ0.2%上昇する、引き上げるということになっています。

その下に納付金制度と書かれていますが、障害者雇用納付金については、不足1人について月5万円徴収、雇用調整金については月2万7,000円支給。このほか報奨金という対象企業以外に支給する制度もありますが、そういう制度が法定雇用率を上回っているか、上回っていないかというところでもって経済的負担の調整を図っているというところがあります。

納付金制度のある意味隙間で各種の助成金制度を行っているということです。障害者雇用の場合については、納付金制度に基づく助成金以外に、一般会計、特別会計に基づいた助成金制度も行っています。

障害者リハビリテーションの実施ということで、先ほど申し上げたハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センターと、就業・生活支援センターは316になっていますが、これが障害者雇用の第一線機関として機能しているということになっています。

以上です。

○藤井座長 それでは、障害保健福祉部はいかがですか。

○厚生労働省（谷） 能力開発でよろしいですか。

○藤井座長 失礼しました。どうぞ。

○厚生労働省（谷） 厚生労働省、能力開発課の谷と申します。

私から職業能力開発ということで11ページから御説明させていただきます。

障害者の職業能力開発行政の概要ということでございます。1点目、職業能力開発校の設置運営ということで、障害者の方に対して職業訓練を実施しておるということでございます。これは全国で19校ございまして国立校が13校、都道府県立校が6校となっております。平成22年度で2,305名の方が受講しております。

次が一般の職業能力開発校への障害者の入校促進でございます。これは障害者校ではなく一般の能力開発校に障害者の方の入校を促進するために、バリアフリー化等を図りまして入校を促進したり、一般校において障害者の方の特別の訓練コースを設置いたしまして訓練を推進しております。

3点目が障害者の態様に応じた多様な委託訓練でございます。これは民間の企業、社会福祉法人、NPO法人、民間の教育訓練機関等を活用いたしまして訓練を実施する。障害者の住むより身近な地域で訓練を実施しております。平成24年度で訓練対象人員が7,900人となっております。内訳としましては、離職者等の対象者として7,000人、特別支援学校の生徒を対象としたものが700人、在職者を対象としたものが200人となっております。

4点目が、地域における障害者職業能力開発の促進事業でございます。こちらにつきましては、教育、福祉、医療等の実施主体である都道府県や政令指定都市の資源を有効に活用しまして、障害者の能力、職業訓練を推進するために連携をいたしまして実施する事業でございます。

5点目が、障害者の能力開発に関する研究等でございます。これは職業訓練技法のマニュアルの開発、普及。また、職業訓練指導員の研修、交流集会を行いまして、職業訓練に関する全国的な技能の水準の向上を図っているものでございます。

6点目が、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催でございます。資料としましては13ページに付けさせていただいております。

こちらは障害者の方の雇用の促進と地位の向上を図ることを目的としまして、障害のある15歳以上の方が職業技能を競う大会でございます。これは全国アビリンピック大会、今年は10月に長野県で開催する予定でございます。

昨年、国際アビリンピック大会が韓国のソウルで行われまして、これは大体4年に一度行っているものでございます。

以上でございます。

○辺見課長 続きまして、障害福祉関係の御説明をさせていただきたいと思っております。障害福祉課の辺見でございます。

15ページをお開きください。就労系の障害福祉事業所から一般就労への移行率の推移に関する資料でございます。先ほど、松井先生の御質問との関連で御説明をさせていただきましたとおり、これまでの障害者基本計画に基づく重点施策実施5か年計画において、福祉施設から一般就労への移行を促進するということが掲げられておりますが、この一般就労への移行の状況を示すものでございます。

自立支援法が施行されました平成 18 年度以前は、障害福祉サービスから一般就労への移行は 1 % から 2 % 程度でございましたが、近年は全体で約 3 % と伸びております。その中でも、一般就労への移行を事業の目的として設けられました就労移行支援では、平成 22 年で一般就労への移行は 16.4 % となっております。以前、福祉の現場は一般就労できる可能性のある方がそこに継続してとどまっているのではないかという御指摘がございましたが、着実に福祉の事業所から一般就労への移行が進んでいるものと評価しております。

16 ページ、就労継続支援 A 型事業・福祉工場の施設数及び利用者の数の資料でございます。障害福祉サービスによる就労の支援につきましては、一般就労を希望する方を対象とした就労移行支援と、一般就労が困難な方を対象とする就労継続支援の事業により、支援体制が整備されてまいりました。旧法によります福祉工場や授産施設から、この新体系への事業への移行は平成 23 年度までの 5 年半をかけて行うこととされましたことから、移行が完了する平成 23 年度までの間は、新体系の事業と旧法の施設が混在しているところとなっております。このために、新旧の事業の施設数と利用者数別にお示ししております。

これまでの障害者基本計画に基づく重点施策実施 5 か年計画におきましては、就労継続支援事業所の計画的整備を行うとされておりますが、就労継続支援事業所数と利用者の推移を示すものとなっております。

平成 18 年を 100 といたしました指数を表の右側、下の方に示しておりますが、左側の表の A 型及び福祉工場については平成 22 年度までの 4 年間で施設数は 390、約 3.9 倍に大幅に伸びております。また、右側の表の B 型及び授産施設につきましては、4 年間で施設数は約 135、1.35 倍となっております。着実に就労継続支援事業の整備が進んでいるものと評価できると思います。

17 ページ、工賃倍増 5 か年計画の対象施設の平均工賃の伸びでございます。平成 21 年度の 1 万 2,695 円に対しまして、平成 22 年度では 1 万 3,079 円と、長引く不況の影響などもございまして、平均工賃は微増にとどまっております。

18 ページ、「地域社会の共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律の概要」に関する資料でございます。

以降の資料につきましては、この間の施策の動向となりますので、参考として付けさせていただきます。

21 ページ、第 3 期障害福祉計画の内容、就労関係の部分をお示ししております。障害福祉計画につきましては、障害福祉サービスの提供体制及び円滑な実施を確保する目的で作成され、第 3 期は平成 24 年度から 26 年度までを計画期間として作成されております。第 3 期障害福祉計画において就労支援の関係では、まず 1 番ですけれども、一般就労への年間移行者数、2 番は就労移行支援の利用者数、3 つ目は就労継続支援の利用者数を掲げているところでございますが、この 3 つの就労支援の関係項目について、各都道府県の数値目標を合計しました値、例えば 1 の一般就労への年間移行者数では、平成 26 年度末で 9,954

人が目標値の合計となりますけれども、この数値目標を記載するとともに、これまでの実績値と対比した資料となっております。

以上でございます。

○藤井座長 それでは、以上が説明でございます。

これ以降、18時ちょっと前までになりますけれども、質疑を交わしてまいります。全体にかかわっては今日のこのコーナーだけになりますので、よろしくお願いいたします。

御発言、いかがでしょうか。石原専門委員、川崎さん、順番でまいります。

では、石原専門委員、お願いします。

○石原専門委員 ありがとうございます。専門委員の石原でございます。

私は電機神奈川福祉センターでございまして、95年に社会福祉法人の認許を受けて、就労移行支援事業、継続B型あるいは生活訓練、またいわゆる就業・生活支援センター等を営んでおります。

現在、私どもの事業所で訓練を受けまして、今、一般就労している、働き続けている人たちは今日現在613人活躍してくれておりまして、また、働き続けられるように援助している人たちは700人を超えている法人でございます。

基本計画の策定に当たりまして、総合的な論点で一言発言させていただきたいと思っております。

まず、いろんな議論はございますけれども、就労移行支援事業を初め、様々な施策が実施された結果、一般企業に雇用されている障害者の数あるいは一般就労を希望する障害者の数がともに8年連続で過去最高を更新し続けている、この事実を高く評価したい。そして、今後につきましても、就労支援を基本計画、もちろん、労働・雇用分野でございましてけれども、これの柱に据えて取り組んでいただきたいと思いますということでございます。とにかくこの就労支援施策の流れを継続させ、発展加速させることが大切であるということ強調しておきたいと思っております。

その認識に立ちまして、配付資料に書いておりますけれども、1つは雇用前の支援制度のさらなる充実。2つ目は、雇用後から職場定着までの支援制度の充実。3つ目は、雇用企業に対する施策の継続と改善について。配付資料に列挙をしておいております。

特に今日、働く障害者が多くなる中で、職場定着支援が重要な課題となっております。定着支援のための事業所施設や就労援助センターの体制の整備と陣容の強化は、働く障害者を支援する上で早急に取り組まなければならない課題であると認識しております。

また、雇用の場、生活の場における人権侵害や不法行為に対する相談、解決に向けた制度が必要でございます。障害のある人たちが働き続けていくためには、これは差別禁止部会でも紛争解決で論議されておりますけれども、苦情や悩みを的確に我々が受けとめて、迅速に擁護・救済、処理できる体制にならなければなりません。

以上、本日は問題提起ということで具体的には第2、第3に譲りたいと思っております。

以上でございます。発言を許していただきましてありがとうございました。

○藤井座長 それでは、川崎委員、門川委員、松井オブザーバーと順番にいきます。

川崎委員、お願いいたします。

○川崎委員 精神障害者の家族会の川崎でございます。

今回、御報告がありましたように、精神障害者が雇用率の義務化の方向性が出たということは大変私たち精神障害者本人、家族にとりましては明るい陽が見えたという感じがするところではありますが、実は今回の厚労省の研究会の中で、企業へのアンケートを行っていただきました。その企業からの回答は、精神障害者にはどんな仕事をしてもらったらいいのか。あと、精神障害者をどのように雇用形態をしたらいいのかとか、ある企業からは、精神障害者を雇いたくないというようなアンケート調査が出ております。これは確かに精神障害者の雇用の事例が少ない、ノウハウがなかなか企業にもわかっていないのではないかという感じを持っておりまして、先ほど石原専門委員がおっしゃいましたように、就労支援体制が大変に必要ではないかと思っております。

特に私の地域で見ましても、身体、知的の就労支援はかなり充実しておりますが、精神障害者の就労支援というのが本当に少なく、なかなか身近にない。企業側が実は義務に向けて企業の方から言われたことは、何か企業が困ったときに相談するところが欲しい。今、現状では企業がいろいろと企業側の理解とか、企業側に啓発とかということが言われておりますけれども、企業と本人との関係を結ぶ問題が生じたときに解決できるような就労支援体制がまさに精神障害者に望まれることだと思っております。

先ほどのお話にもあります、定着です。今回、ハローワークの方でもかなり精神障害者の雇用が上がったという入口調査はあるのですけれども、実際それが定着されているかどうかのデータが見えていないというところから、かなり定着せずに離職しているということも聞いておりますので、定着支援も含めまして、地域での身近なところでの就労支援体制の充実を望むところでもあります。

以上です。

○藤井座長 基本計画に何を盛り込むかというのがこの主題なのですが、そこで今おっしゃったように、就労支援の体制としてももう少し具体的にはどういうことなのか。つまり、今までの雇用政策だけでは無理なのか。もう一步踏み込んでお話ししていただけますか。

○川崎委員 今の雇用政策の中でありますのが、就業・生活支援センターがあると思うのですが、なかなかそこにつなげれないといいますか、身近なところがないということで、現在、就労支援を地域ですべてしておりますのは、地域活動支援センターとか生活支援センターで人員のないところでやっておりますので、そういう就労支援の人員をしっかりと確保していただきたいということです。

○藤井座長 それでは、門川委員、松井オブザーバーに次にいきます。

門川委員、お願いします。

○門川委員 全国盲ろう者協会の門川です。よろしく申し上げます。

私の方からは、3つの視点から意見と、そして質問をさせていただきたいと思います。

今回の新障害者の基本計画に当たりましては、障害者の雇用率の問題について1つ意見を述べたいと思います。雇用率が達成され、また雇用率を引き上げる、そしてその引き上げられた雇用率を達成するために、雇用政策について充実させていくということはそのとおりであると思うのですが、ただ、一概に雇用率が上がったからといって手放しで喜ぶことはできないと思います。

それはなぜかという、これが数字を見ただけではわからないからです。多分、重度の障害者はこの数字には入っていないだろうと思われま。ほとんどが軽度の自力通勤、自力勤務が可能な障害者の数字だと思うのです。今後は障害別に数字を出していくということが大事ではないかと思うのです。それについていかがかということです。

2点目です。繰り返しになりますが、自力通勤、自力勤務というのが以前は採用の条件としてありましたが、今はこれは差別に当たるということもあり、言われなくなってきてはいます。しかし、やはり自力で通勤することができない重度の障害者、また通勤ができたとしても職場で支援がないと仕事ができないという障害者もたくさんいるので、自力通勤、自力勤務が難しい人に対する支援のありかたが、根本的で、かつ基本的な問題だと思うので、今日から始まる5回の論点全てにわたって必要なことだと思うので、通勤支援と職場での支援体制について、人的支援だけではなく、例えば盲導犬の利用であったり、またハイテクの活用であったり、そういうことも含めた合理的配慮も含めた部分が非常に重要だと考えているので、議論をお願いしたいところです。

3つ目について、これは質問になります。就労継続支援A、B等について、これは通所が可能な障害者が対象となっていると見受けられるのですが、いかがでしょうか。また、通所ができたとしても、事業所において支援がないと作業が困難な障害者もいるのではないのでしょうか。その辺はどのように対応されてきているのか、ぜひ教えていただきたいと思っています。

というのは、例えば盲ろう者に関して言うと、その地域の事業所に通っている盲ろう者がいるのですが、ガイドヘルパーあるいは盲ろう者のための通訳介助派遣は利用できない。通所のためには利用はできないし、またその事業所の中でのコミュニケーションの支援にも利用ができないという実態になっています。

以上です。

○藤井座長 福島オブザーバーも手が挙がっています。松井さんに行く前に福島さん、関連しますか。

○福島オブザーバー はい。福島です。

先ほどの門川さんの発言とも関連があるのですが、より基本的な疑問及び提案、要望、何と呼べばいいかわかりませんが、とにかく労働政策と福祉政策の切り分けをしなければいけない合理性がどこにあるのかよくわからないということです。

恐らく法律的、法律の理論的にはいろいろ説明はあるのだらうと思いますけれども、例えば先ほど出てきていた通勤の問題、個人の所得にかかわるから税金が使えないのですという説明がなされたりする。だけれども、盲ろう者だけではなく視覚障害者、肢体障害、車いすを使っている方とか、難病の方でも恐らく中には自力での1人での通勤が難しかったり、危険を伴う人もいると思うのです。そういう場合に、しかし、原則的に福祉施策は使えない。では、誰がカバーするのかということになっていきますので、この点をどなたかきちんと説明いただきたいですし、できればこの分離を何とか橋渡ししていただきたいなど。

個人の所得のために税金が使えないといっても、私たちは一方で最大限の所得保障は税金を使ってやっているわけですし、仕事に就くことによって、その人の所得がふえることによって納税もできるわけですし、なぜ福祉施策が、例えば通勤に使えないのかということがわからない。

これは後で出てくると思いますが、自営業の問題でもそうですね。あんま鍼灸の開業をしている人が出張治療しようと思うときにガイドヘルパーが使えないというのもわかるようでわからない。福祉的就労から一般就労への移行というのはすばらしいことではあります。そこに自力で通勤できるというハードルがあって、安全性の問題も含めていろいろハードルがあると思いますので、このあたりで基本的な部分については今のような問題についてぜひ検討いただきたいなと思っております。

以上です。

○藤井座長 まさにこの第1論点というのは、福祉と労働との双方での相違性と同時に、その連関性をどう持つか、総合性をどう持つかということはあると思いますので、恐らく松井オブザーバーもそれに関するかと思っておりますが、少し話題を広げて松井さんも含めて御意見をお願いします。

○松井オブザーバー ありがとうございます。オブザーバーが発言を余りするのはいかがでしょうかと思っておりますが、ご勘弁ください。

先ほど統計調査のことで申し上げたのですけれども、御承知のように、確かに雇用率制度に基づく障害者雇用実績は、数値がどんどん上がっていて、これについては正確な数字が出ているわけですが、先ほど山田課長からもお話があった常用労働者数5人以上の事業所を対象にした障害者雇用実態調査については、必ずしも数値として信頼におけるものではないということです。そういう意味では、これまで数値目標としてあげられていた60万人とか64万人という数値はもう掲げないということですが、それについてもこれはあくまで雇用されている人たちであって、それ以外の例えば自営業であるとか起業であるとかの人たちは含まれていない。ましてや、いわゆる福祉的就労は入っていないわけで、そういう意味で先ほど言いましたように、全体としての就業がどうなっているのか必ずしも明らかではない。実は2006年に厚労省が身体障害、知的障害、精神障害で手帳



を持っている人たちを対象にした就業実態調査はしていますけれども、これには雇用だけではなくてそれ以外の就業も出ているし、障害を持った人たちの就業率もそれからわかる。

しかし、障害のない人と障害者との就業率の差があるのかどうか。先ほど質問がありましたけれども、いわゆる障害のない人との市民との比較検討というか、特に障害者権利条約では、障害のある人とない人との平等を基礎としてということが目指されているわけで、そういう意味で雇用だけではないですけれども、そこはきちんと今の実態はどうなっていてその実態を踏まえてどういうことを成すべきか。そういう意味では雇用だけではなくて就労全体の今の実態がきちんと把握できるような調査というのは不可欠だと思うのです。

ただ、問題は、今回の基本計画の中に、実態調査を踏まえた数値目標をいれるということはもちろん時間的にはできないわけで、少なくとも5年後の見直しのときにはそういう調査を踏まえた形で何が足りないのかということを中心に議論できるようなことをすべきではないのかと思いますので、ぜひその点は御検討いただきたいと思います。ありがとうございました。

○藤井座長 勝又さん、叶さん、待ってくださいね。

先ほど門川さんからA型、B型の自力通所可能なものという枠があるのかどうなのかということを見聞課長に質問させていただきます。

福島さんが大変象徴的に、通勤支援とは一体どこが担うのか。ガイドヘルパーを使えない。この辺は通勤支援の前提中の前提なのだけれども、お答えできれば山田課長あたりから、隙間と言われている部分についてどういうふうに考えたらいいかという点、順番にお答えいただけますか。

○関口課長補佐 厚生労働省障害福祉課の関口でございます。

御質問になりましたA型、B型の利用の通所支援につきましては、この4月の報酬改定におきまして新たに送迎加算というのを創設いたしまして対応できるような形にしているところでございます。だから、事業所が取り組むかどうかということは当然ありますが、事業所が送迎した場合に加算をつけるという対応をしているところでございますので、A型なりB型の事業所が通所のための支援をする場合については、送迎をする場合については送迎の加算がつくということになってございます。

A型、B型の事業所内における支援でございますけれども、これはもうまさにA型、B型、いずれもそうですが、自立支援給付として給付費が出されているわけでございますけれども、この給付費の中身としては、あくまでA型、B型を利用される方の支援のための給付費ということでございますので、A型、B型の事業所施設の中で必要な支援が行われるように給付がされているということでございます。

○藤井座長 山田課長、いかがですか。通勤の問題。

○山田課長 山田です。

先ほどまとめられた差別禁止に絡む研究会においても通勤については問題になったのですけれども、基本的にこれを事業主に全て合理的配慮として負わせるということも、福祉

として全面的に負わせるということについても結論は出ず、それぞれに委員もかなり迷われていましたので、報告書の中でも通勤について引き続きどういう形で検討するのかということについては検討課題ということに今なっています。

○藤井座長 これはまた恐らく他の日にちの中でも出てくると思いますので、今日の段階ではそういうお答えにとどめておきましょう。

それでは、門川委員。

○門川委員 門川です。

先ほどお答えいただいた件について、送迎は4月から加算がついたとのことですが、送迎というのはイコール車両による送迎ということですね。そうではなくて、足で実際に通勤がしたいという場合は当てはまらないと思います。そして、送迎の場合、車両と運転手がいなくて意味がないことなので、障害者一人一人が足で、または車いすで通所がしたい、通勤がしたいということについて、通勤支援ということはやはり必要だと思うのですが、検討をよろしくお願いします。

○藤井座長 その辺はまた新基本計画の論点にも入ってくると思うのですが、それでは、関係するかな。叶さんから先にいきましょか。そして勝又さんといきますので。

○叶専門委員 全国社会就労センター協議会の叶です。

障害のある人の就労支援を考えていく上で基本的なことというか、そもそも論としていつも思うのですけれども、一般就労を進めていく、支援していくのがとても大事だということはもちろん言うまでもないことです。

ただ、どうしても一般就労が難しい人たちが存在し、そういう人たちが今の日本では就労継続支援A型であったり、B型で働いているという現状があって、特にB型では当時の授産施設の利用者を入れて約13万人の人たちが働いているというような現実があります。本質的な問題というのは、一般就労が1番でA型が2番でB型が3番などということではなくて、どれも本人の意向を大事にしながら、同じように大切な施策なのだということを根本に据えなければならないと思うのです。

そういう意味では、一般就労であってもA型であっても、B型であっても、特例子会社であっても、多様な就労の在り方を認めていく、受けとめていくということが根本理念として大事だと思います。

ただ、B型の議論で言うと、月の平均工賃が約1万3,000円であったり、労災保険の適用がなかったり、訓練生扱いだったりなどという状況が今のままでいいということではありません。そこで働く人たちも誇りを持って働いて、地域の中で暮らしていけるという実態をどうつくっていくのかということが一番大事だと思います。

そのためには、事業所も事業振興に本気になって取り組む必要がありますし、国の支援策としての仕事の確保策も一方では進められていかなければいけません。そうした取組の中でB型を中心とした福祉的就労と言われているところをいかにこれから充実させていくかが今後の方向性の一番大事な部分になると思っております。

以上です。

○藤井座長 時間が大分迫ってきましたので、少し時間を短縮します。勝又さん、駒村さん、小川さん、伊藤さんの順番でいきますので、勝又委員、お願いします。

○勝又委員 勝又です。

今日、私が論点①に関する委員意見として5ページに示しましたことについて、かいつまんで御説明いたします。

障害者の雇用の在り方に関する3つの研究会という報告書が今年の8月3日にまとめられたということが報道されておりますけれども、その中身を見ても、1つも男女別の議論はございませんでした。そういう意味においては、雇用の部分、就労のお話の中で男女別の議論がないということ自体は非常におかしいと、これをまず指摘したいと思います。

この意見の中ほどにございますけれども、日本再生戦略という今年の7月31日に閣議決定した中では、政府全体として女性の活躍を促進するための取り組みを加速する。女性・高齢者等の多様な人材の多様な働き方による社会参加の促進、ディーセントワークの実現などに取り組むと書いてございます。

私どもは、障害者であっても目標の中の一部として捉えられるべきでございまして、特に女性のM字型カーブ、いわゆる女性が子育てをしている間に就労が非常にしにくいということで1回辞めてしまうという状況を打開していこうという形で数値目標も日本再生戦略にございますけれども、挙げてございます。この中の数値目標に障害女性も含まれております。ですから、障害女性がどのくらい就労できているのか、そういうことについてもしっかりとしたデータを示していただいて、この日本再生戦略の一部として私どもがどういうふうな位置にあるのかということを確認していくべきだと思います。

もう一つ、ここに書きませんでしたことですが、今日御説明いただいた障害者の就労施策の実施状況というのを拝見しておりますと、さまざまな財源によって障害者の就労施策が行われているということがわかります。例えば納付金制度、一般会計、雇用保険や社会保険など、地方自治体によるものもある。それに加えて先ほどから問題になっております福祉的就労ということで、福祉の場面でも就労に対する投入がなされているということで、障害者の就労施策全体を把握するためには、こういう政策や制度にまたがった形でどのくらいの投入がされているかということを示して、日本全体の就労政策の中で障害者の就労政策を位置づけるということが必要かと思えます。ありがとうございました。

○藤井座長 それでは、駒村専門委員、お願いします。

○駒村専門委員 慶應義塾大の駒村でございます。よろしく願いいたします。

資料6の20ページにあります物品調達について確認させていただきたいと思えます。3点ございます。

この物品調達に関する法律が成立したということは大変いいことだと思いますけれども、25年4月から施行されるということですが、1つ目としては、厚労省としてはどの程度のインパクトがあると見込んで計画、基本方針をつくられているのかということ。

2つ目としては、努力義務みたいな形になっていますけれども、国の責務としては最終的には実績取りまとめと公表を行うようになってはいますが、国の機関によっては確かに性格が違うものもあって単純比較はできないと思いますが、その辺は何らかの形で指数というか、省庁別の評価をしてもらいたいですし、この公表というのは例えば地方自治体の場合は、場合によっては自治体、個別市町村名みたいなところまで出して状況を国として把握して公表していくのかどうかということまで考えているのかということをお教えしてもらいたい。

3つ目としては、最後に税制上の優遇というのが書いてありますけれども、これも現在雇用している企業に対してさまざま税制上優遇があると思いますが、これの現状に対する評価と、優遇税制についてはこの委員会のテーマなのか確認させていただきたいと思ます。

○藤井座長 これは後でお答えいただきましょう。

では、重複を精一杯避けていただいて、小川専門委員、伊藤委員、石原専門委員、順番で大体この辺で今日は打ち切りますので、御了解をお願いいたします。

では、小川専門委員、お願いします。

○小川専門委員 大妻女子大学の小川でございます。よろしくお願いたします。

私は3ページに意見を挙げさせていただいていますが、丸めてお話をさせていただきます。10年間の雇用・就労の実績は基本的には大変評価をしております。ただ、最近の就労支援の現状を見ますと、やはり知的障害、精神障害、発達障害と対象が広がる中で、地域の就労支援は大変疲弊しております。就労支援の体制が追いつかないというのが現状かと思ます。今後、雇用率とか雇用者数という数もちろん重要ですが、丁寧なマッチング、アセスメント、相談、定着支援、こういうことを地域で取り組んでいける体制強化が必要かと思ます。

このことについては、1つは体制の充実ということもございませけれども、もう一点、地域の就業支援は職業安定の施策、能力開発の施策、福祉の施策、この3つを組み合わせ何とか現場で就労支援を続けておりますが、この3つの整合性と使いやすさということについて、これから取り組んでいく必要もあるのではないかと考えます。

2点目ですけれども、やはりこれぐらい障害の就労支援の対象が広がる中で、重度の障害を持つ方たちの雇用の機会、安定をどういうふうに進めるかということでございます。これを考えますと、特例子会社、ダブルカウント、この制度については当面は必要かと考えますが、あわせてインクルージョンという視点も今後強化をしていく必要があるのではないかと考えます。

次ですが、やはり公的部門での雇用はきちんと進めていただきたい。チャレンジ雇用、さらなる充実、雇用率を達成していない部門についてきちんと達成するということを進めていただきたい。

最後、雇用就労と福祉的就労のここの賃金と工賃の幅の広さというのは、工賃倍増計画の話でも挙がっていましたが、なかなか広くて、ここをどういうふうに埋めるかということとは課題かと思えます。

特に現行の制度、就労継続A、就労継続Bについてのもう一度検証と精査をした上で、さらに新しい仕組みの必要性や可能性について丁寧に検討していくことが必要ではないかと考えます。

以上です。

○藤井座長 それでは、伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 私どもの役割は病気ということが中心になっているわけですがけれども、具体的に言いますと、1つは採用時の健康診断というのが特に幼児期、少年期から青年期にかけての発病の人たちの就職を大きく妨げている。健康診断書の提出あるいは健康診断の義務づけによって、まず書類の段階ではねられることが多いということが1つあって、これをどうするかという問題です。

もう一つは、途中で発病した方々は、病気になっても難病という表現だけで退職を余儀なくされる。自発的であれ、会社から言われるのであれ、そういうことは非常に多いわけですがけれども、一度辞めると再就職が非常に困難になる。体調がよくなったにしても病気による退職というものが前提になりますので、その後の再就職が非常に困難になるということから見て、例えば長期の療養が必要な患者については、休職期間の延長であるとか、病気を持ちながら働けるという場合には通院やリハビリ通院についての配慮というようなものが必要でありますし、あるいは復職ということを考えるのであれば、その復職に至るまでの体調について、あるいは能力についての評価の問題のシステム化というのも必要になるのではないかと思います。

いずれにしても、病気ということに対して、イコール働くことができないという判断が先に出てくることのないようなシステムづくりが必要なのではないかと思います。

もう一つ、最近、難病の団体がみずから経営する就労支援の会も非常に多くなってきているのですが、とりわけその中で大きな問題になっているのは、冬季、積雪あるいは凍結という地域が冬期間の雪あるいは道路の凍結ということに大きく通勤が妨げられるというケースが多いのです。1か月ではなくて4か月ないし6か月という地域もかなりあるわけです。そういうところへの通勤の支援あるいは除雪の支援もなければ、一律、雪のない地域での考え方の支援とまた別にそういうものも打ち立てなければならないのではないかと。

○藤井座長 地域性ということも出てまいりました。

石原専門委員、お願いします。

○石原専門委員 電機神奈川福祉センターの石原でございます。

先ほどの発言で就労支援を基本計画の柱にということをお願いしました。その意味は、序列をつけるとか、一般就労は価値が高くてその余は価値が低いとか、そういうことを意味しているわけではございませんで、1つのいい施策であっても、一般就労に対してブレ

一キをかけてしまうような施策であってほしくない。権利条約 27 条はもう就労の権利を前面に挙げているわけですから、一般就労に対して価値がどうのこうのということではなしに、一般就労ということを大切にして、補完すべき施策、補完というとまた誤解を与えるのかもわかりませんが、それは知恵を絞らないといけないと思います。そういう意味で基本計画の中に一般就労を柱に据えてほしいということを申し上げたということでございます。

簡単に、私ども B 型もやっていて、B 型の利用者さんにも当然愛情を持って訓練しております。施設を発足してから 14 年間全く就労に結びつかなかったのですけれども、14 年目にして一般就労で、今元気に職場で活躍してくれています。これは特例子会社ですけれども、その社長さんも非常に評価してくれている。むしろ 14 年間施設にとどめてしまった私どもが反省しなければいけない。もっともっと一般就労に結びつけていけないということを職員と話をしております。決して序列をつけるという意味ではなしに、一般就労は柱に基本計画の中で据えて、その余についてはいろいろ知恵を絞っていろいろという趣旨でございますので、補足させていただきたいと思います。ありがとうございました。

○藤井座長 これに対していろんな意見もあるかと思うのですが、次回以降、言わば各論に入りますので、ここにまた意見をためておいてください。

先ほど駒村専門委員から優先調達法について 3 点ばかり質問がありましたので、お答えできる範囲で障害保健福祉部からお答えいただけますか。

○関口課長補佐 厚生労働省障害福祉課の関口でございます。

駒村先生からいただきました御質問の関係でございますが、どのくらいのインパクトかというところで 1 つ目でございますが、これについてはまだ来年 4 月から施行して、4 月施行してから閣議決定で基本方針をつくり、その基本方針に基づいてどういうふうに進めていくかということをご各省庁に考えていただくというのが流れになってございますので、やはり法律施行後どういうふうに進んでいくかによって変わってくるのだらうと思っております。

ですから、今の段階ではどのくらいのインパクトを持ってというのはなかなかうちの方ではお示しできるところまで行っていないのですが、ただ、現在では社会就労センター協議会、セルプ協さんとも連携をしながら、各省庁なり各自治体がどこの施設でどういうものが提供できるのかという情報がなければ進められないではないかというお声がありますので、その情報提供をどういうふうにしていくのかということについて力を入れてセルプ協とも連携してやっているとございます。

省庁別、各自治体の公表の関係でございますが、法律上は各省庁、各自治体において調達実績を取りまとめて公表するという事になってございますので、基本的には各省庁、各自治体において公表するという事になっておりますが、それをどういうふう集計をまとめるかというのはこれから検討することなのかなと思っております。

3点目の税制優遇の関係につきましては、これまでも発注促進税制という税制がございまして、障害者の働くA型とかB型の施設に対して、企業が発注額をふやした場合に割増償却ができるという制度がございまして、これが一応25年で終わることになってございます。ですから、この税制上の措置の規定を踏まえまして、来年度の税制の要求を現在継続しつつ、少し範囲も拡大するような方向で要求をさせていただいているというところでございます。

以上でございます。

○藤井座長 それでは、時間が参りましたので、どうしてもという方はいらっしゃいますか。では、一言、百瀬さんから簡潔にお願いします。

○百瀬専門委員 簡潔にいきます。専門委員の百瀬です。

今、OECDの報告書等を見ますと、障害者雇用に関しては、企業の関与を高めることの重要性が指摘されています。しかし、今日、厚生労働省の方の説明からも、フロアの議論でも、雇用率制度以外に関して事業主に対する支援がほとんど議論されていませんでした。その点について今厚生労働省の方々がどういう評価をなされているのかということをお聞きしたいと思っております。

○藤井座長 もう少し一言突っ込んで言うと、どういうことですか。

○百瀬専門委員 つまり、助成金とかに関する説明、評価が厚生労働省の方の説明もなかったですし、このフロアの議論でも本人に対する支援ということは非常に強調されていましたが、事業主に対する支援というのがほとんど議論されていなかったのですが、その点に関して今後議論する予定があるのか、あるいは現段階でどういう評価がなされているのかということをお聞きしたかったということです。

○藤井座長 山田課長が振られていましたけれども、また次回そこはもう少し雇用制度というところに絞りますので、出してもらいましょうか。

もちろん、今日、これは無理にまとめることはないのですが、ただ異口同音に出た数点を言っておきますと、やはりデータとか実態とか言われていました。今あるもののデータは極力出してほしい。加えて、何人か出ていたのは、5年、10年間の評価、検証にたえられるようなデータとか実態あるいは評価の基準、規範というのをどう持つかというのは大事ななということが出ていたと思っております。

もう一つは、こうしてせつかく厚労関係にまたがっていますので、またがるような議論を幾つも、通勤問題は象徴的だったのですが、これ以外にも幾つかありそうなので、この辺を今後どうしていくのかということ。特に勝又さんあたりなどからは、これは浅倉さんも出ていましたけれども、男女の問題をここできちんと論じてほしいのだということです。

次回ももちろん論点②、③と区分けはしますけれども、またがる部分が出てきますので、この辺は極力全体としては漏れなく議論していこうと思っておりますので、また事前によく資料等を読まれて、10月1日だと思っておりますが、また来てほしいと。

この分野が何か発展している一方で、どうも質の面ではまだまだ問題がある。このセッションでこの小委員会としてメインテーマ、メインの主題も一遍考えたらどうかという意見もなくはないので、そんなこともまたみんなで考えられればということを経後に申し加えて、次回以降の日程について東室長から提案をお願いします。

○東室長 どうも御苦勞様でございました。担当室の東です。

資料の最後に「障害者政策委員会の年内の予定」という1枚紙のものがあるかと思えます。今日は9月10日、次回が10月1日、その次が10月15日ということで、一応時間帯も割り振ってあります。本第2小委員会は、10月1日は午前10時半から12時半ということになりますので、今日とは時間帯が違います。お間違いのないように御参集願いたいと思えます。

また、次回の議論のテーマを何にするかということにつきましては、先ほどの委員の御意見を検討した上で順番等を早急に決めてお知らせしたいと思えますので、よろしく願います。どうもありがとうございました。

○藤井座長 では、本日の「障害者政策委員会第2小委員会」の第1回目の会合をこれにて終了いたします。どうもありがとうございました。