

論点①に関する委員意見

○浅倉 むつ子委員	1
○石原 康則委員	2
○小川 浩委員	3
○勝又 幸子委員	5
○叶 義文委員	7
○川崎 洋子委員	9
○佐藤 久夫委員	10

○浅倉 むつ子委員

障害者の就労施策全体の実施状況について

1. 障害者雇用の実態について、雇用率の現状は統計的に明らかにされているが、その労働の実態について、非障害者と比較してどのような状況にあるのか知りたいところである。たとえば、障害者と非障害者における、正社員・非正社員比率、勤続年数、賃金、労働時間、退職金など労働条件の実態をあきらかにして欲しい。男女別の統計も必要である。また、雇用率のみならず、障害者の離職率は高いのではないだろうか。離職理由にはいかなるものがあるのか。
2. 障害者については、最低賃金法で、障害者減額制度が採用されている。すなわち、最低賃金法7条1号は、「精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者」には「労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額」を適用するとしている。減額率は、当該障害者の「職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等を勘案して定める」としている（最賃法施行規則5条）が、厚生労働省のパンフレットによると、減額率は、比較対象労働者の労働能率を100として、障害者の労働能率が70であるときには、減額の上限は30%とするということになる、とのことである。労働能率に応じた賃金額という主張は、一見、説得的であるが、はたしてこの労働能率の測定は、客観的に行われているのか。企業の側の申請をそのまま容認していることはないのだろうか。なによりも疑問として、非障害者の中にも労働能率の低い者はいるはずなのに、障害者のみ労働能率の低さを理由に最低賃金の減額対象とすることは、果たして妥当な政策といえるのか、疑問もある。したがって、最低賃金法7条の運用実態を知りたい。
3. 特例子会社の実態について。2010年4月現在、全国で特例子会社として281社が認定されているとのことである。特例子会社では、障害者に配慮した職場環境が与えられるというメリットが期待されているところだが、その実態はどうなのか。親会社の従業員の労働条件との格差はないのか、知りたいところである。

○石原 康則委員

「雇用」や「就労」の定義について、様々な意見が交わされると思いますが、事実認識として、就労移行支援事業の創設を含め様々な施策が実施された結果、8年連続で一般企業に雇用されている障害者の数は過去最高を更新し、また、一般就労を希望する障害者も過去最高を更新し続けている、という点を高く評価し、今後も一般就労への施策をさらに推進していただきたいと考えております。そのために、以下の点を論点として挙げさせていただきます。

1. 雇用前の支援制度のさらなる充実（アセスメントや職業訓練）
 - (ア) ハローワークの役割
 - (イ) 特別支援学校の役割
 - (ウ) 就労移行支援事業の役割
 - (エ) 就業・生活支援センターの役割
 - (オ) チャレンジ雇用の継続

2. 雇用後～職場定着までの支援制度の充実（定着支援と生活支援）
 - (ア) 就労移行支援事業における就労支援員の役割
 - (イ) 就業・生活支援センターの役割
 - (ウ) ジョブコーチの役割
 - (エ) 相談支援機関の役割
 - (オ) トライアル雇用制度の充実

3. 雇用企業に対する施策の継続と改善
 - (ア) 積極的差別是正措置としての障害者雇用率制度の継続
 - (イ) ダブルカウント制度の継続
 - (ウ) 特例子会社制度の継続
 - (エ) 雇用企業に対する各種助成金の改善

4. 職場定着後の継続的支援が今後の課題であり、障害者基本計画に盛り込んでいただきたい

5. 雇用の場における人権侵害については、労働法規を踏まえ、支援機関等を交えた相談・解決に向けた制度が必要だと考えます

○小川 浩委員

障害者の就労施策全体の実施状況について

○過去 10 年、雇用率制度・納付金制度を柱とする就労支援施策は、雇用率やハローワークからの就職件数の増加等からも一定の成果が認められている。ダブルカウント制度については様々な意見もあるが、障害者雇用の裾野が広がる中で、重度の障害のある人の雇用機会を確保するには、ダブルカウント制度に代わる方策は見出しにくい。

○主に大都市において、特例子会社は知的障害のある人の雇用に大きく貢献してきた。今後も、重度障害のある人の雇用促進のためには、配慮された物理的環境、適した業務の集約、専門性のある指導員の配置などの点で、特例子会社の形態は必要である。同時に、通常的环境において合理的配慮を得ながらより多くの障害のある人が働けるよう、インクルージョンを重視した雇用施策を進める必要がある。

○知的障害、精神障害、発達障害など、雇用される障害のある人が多様化する中で、障害者雇用の現場では更なる専門性が求められるようになってきている。企業が人的支援体制を充実できるように支援すると共に、就労支援機関との連携を強化していくことが必要である。

○企業規模別に見れば、従業員規模 300 人未満の中小企業での雇用は、この 10 年間停滞している。一層の企業努力と共に、企業が安心して雇用できるよう、地域におけるきめ細かい就労支援体制の構築が必要である。また、公的機関については、都道府県教育委員会の雇用率未達成は早急に改善されなければならない。他の公的機関においてもチャレンジ雇用の一層の拡大が望まれる。

○この約 10 年間、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業、第 1 号ジョブコーチなど、地域の就労支援体制の整備は大きな成果を上げてきている。障害のある人が身近な地域において、相談、評価、準備訓練、職場適応支援、定着支援など、一連の就労支援を受けられる体制整備をさらに進めることが重要であり、そのためには、労働施策と福祉施策が一層緊密に連携する必要がある。

○この間、工賃倍増計画などを実施してきたが、就労継続支援事業B型の工賃に目覚ましい変化は見られていない。就労継続支援事業A型についても様々な運営形態が見られている。通常の雇用就労が困難な障害のある人の多様な就労機会について、現行制度の検証、労働法など関連法規との整合性等も含めて、慎重な検討が必要である。

○勝又 幸子委員

①障害者の就労施策全体の実施状況について

平成 24 年 8 月 3 日に、障害者雇用の在り方に関する 3 つの研究会の報告書がとりまとめられたことが、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課から報道されました。しかし、その中で男女別の議論は皆無でした。障害者の雇用においても、それ以外の雇用と同様に「男女雇用機会均等法」による適正な対応が重要です。

「日本再生戦略」（平成 24 年 7 月 31 日閣議決定）においては、「政府全体として、女性の活躍を促進するための取組を加速する」「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。」など、女性の社会参画を進めることの重要性が多く場面において強調されています

2009 年時点で 25 歳～44 歳までの女性就業率 64.9% 第 1 子出産前後の女性の継続就業率 32.2%であったものを、2015 年までに、25 歳～44 歳までの女性就業率 69.8% 第 1 子出産前後の女性の継続就業率 50%、2020 年までに 25 歳～44 歳までの女性就業率 73%、第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55%などと、目標が掲げられています。障害女性もこの目標値の一部です。

◎女性障害者の就労の実態を知るために、男女別就労率について、非障害者と同等の情報提供を要望します。具体的には、「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」（平成 20 年 1 月 18 日厚生労働省発表）における男女別集計資料です。

平成 20 年度障害者雇用実態調査（平成 21 年 11 月公表）によると、回答した事業所において就労している障害者の男女の割合は障害の種類に関わらず圧倒的に女性割合が少なくなっています。

身体障害者：男子 79.4%、女子 20.0%、無回答 0.6%

知的障害者：男子 72.3%、女子 23.3%、無回答 4.4%

精神障害者：男子 67.4%、女子 31.4%、無回答 1.2%

障害者の間で男女に大きな差が存在するのであれば、あらたに策定する基本計画において、女性障害者就労の底上げを目指すべきです。

○叶 義文委員

論点①：障害者の就労施策全体の実施状況について

1. 障害者の様々な働き方を尊重し、働く場の充実を図ること。

障害者のニーズに基づき、様々な働き方が尊重されることが重要である。

一般就労はさらに促進されるべきであるがそれだけに偏重せず、一般就労は難しくても働くことを希望する障害者の多様な就業の機会の確保とともに、福祉的就労についても施策の充実を図る必要がある。

2. 雇用の質の向上を図ること。

雇用障害者の数など雇用の量については評価されるが、依願退職の形をとった解雇や助成終了とともに退職となっていないかといった離職の理由、また望まない短期間・短時間労働となっていないか、最低賃金減額特例が客観的に透明性をもって運用されているかなどといった就労の質については、十分な評価がなされているとは言い難い。

雇用の量だけでなく質についても、十分な調査を実施しその結果を踏まえて向上を図る必要がある。

3. 労働施策と福祉施策をはじめとする関係施策の緊密な連携を図ること。

障害者の就労においては、労働施策と福祉施策の両面が欠かせないが、同じ雇用に向けた訓練でも、労働施策における職業訓練校では手当が支給され、福祉施策における就労移行支援事業では利用者負担が発生するといった整合性の問題が生じている。また、福祉的就労から一般就労への移行の促進の一方で、一般就労ができなかった者や職場環境になじめなかった者、また高齢化等で一般就労の継続が難しくなった者等を福祉施策で受け止めるなど、両施策には双方向性をもった連携が求められる。

加えて、労働と福祉の連携施策である障害者就業・生活支援センターについては、設置の基準となる障害保健福祉圏域に人口数が勘案されていないことから、人口数百万人に1箇所の設置もあれば、数万人に1箇所の設置もあるといった課題も生じている。労働施策と福祉施策に加え、教育や住まいなども含めた関係施策が緊密な連携をもって実施されることが必要である。

4. 障害者のニーズと支援の必要度に基づいたアセスメントの仕組みを構築すること。

一般就労、福祉的就労など、多様な働き方の中から、本人が納得できる働き方を選択・決定するためには、本人や家族、相談支援事業者の他、多様な就労支援関係者が合議体となって、本人のニーズと支援の必要度（客観的な指標）に基づいたアセスメントや支給決定がなされる必要がある。

5. 差別禁止部会や障害者雇用関係3研究会報告を尊重すること。

現在行われている差別禁止部会での議論や、厚生労働省の障害者雇用関係3研究会（①障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会、②労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会、③地域の就労支援の在り方に関する研究会）の報告を尊重し、障害者の就労施策のあり方を検討されたい。

6. 「優先調達推進法」の有効な運用

「優先調達推進法」（国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律）の成立により、国等の責務として障害者就労施設等から優先的に物品等を調達し、障害者就労施設等で就労する障害者の自立の促進に資することが盛り込まれた。また、公契約について、競争参加資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮するなど、障害者の就業を促進するために必要な措置を講じるよう努めるものとされている。

本法律が有効に運用されるよう、必要な措置を講じる必要がある。

○川崎 洋子委員

①（18条・19条）障害者の就労施策全体の実施状況について

障害種別の就労施策：「障害者雇用促進法」における精神障害（発達障害を含む）の雇用に関して、雇用義務の規定と障害者雇用へのカウントの規定を、身体障害者、知的障害者と全く同様の規定とする必要があります。

その上で、雇用者側の理解が得られるような措置が必要です。精神障害の場合は、気分障害などのように、休職したり一旦退職しても職場再復帰が比較的できる場合と、統合失調症のように職場経験が少なく、病状の変化がある場合など、短時間雇用・ジョブコーチの必要性があるなど、休みの取りやすい就労の形態が求められます。

パラリンピックに知的と精神が参加できないとしても、何らかのスポーツの機会は必要のように、就労の機会が必要です。それが、完全な社会参加と平等の必要条件です。

福祉的就労で十分な就労の機会とは言えないし、工賃は仕事の内容から社会的に規定されますが、通常の生活が可能となる経済水準の保障はされるべきと考えます。ハローワークの障害者枠のステップアップ雇用の充実のような措置を求めています。

○佐藤 久夫委員

新たな障害者基本計画は、10年後（または5年後？）の期間終了時に評価がなされる必要がある。評価のためには情報が必要とされる。

その情報とはインプットとアウトプットであり、インプットは施策・支援の実施状況（民間による取り組みを含む）であり、アウトプットとは、障害者の自立や社会参加の状況、さらには目標とした共生社会の進展状況である。

これらの情報により、アウトプットが10年間でどのように達成されたか、インプットがどの程度効果的であったか、が評価され、それをふまえて次の10年の計画が立てられる。場合によっては、計画どおりインプットはなされたもののアウトプットが不十分ということもあり得る。それはその目標の達成にとってあまり効果的でない計画であった可能性がある。

今年度で終了する現行の基本計画では、各施策項目について「推進する」、「検討する」などの予定が掲げられ、いくつかの項目については「重点施策実施5カ年計画」で数値目標を掲げている。

現行基本計画について、数値目標のない項目についてもどのように推進されたのか、2002年度末の出発点との比較をし、この10年間のインプットを整理するべきである。また「検討する」の項目については検討の結果を示す必要がある。

アウトプットについては、年金や雇用の分野ではある程度データがあるはずなので、それを最大限集約し、10年前との比較をすべきである。

以上の作業で現行基本計画の評価をし、必要な情報が存在しない部分については、次の10年間ではデータ収集が可能となるように、どのような情報をどのような頻度で収集するのか、計画に盛り込むべきである。