

障害者政策委員会第2小委員会（第2回）議事録

○藤井座長 時間となりましたので、第2小委員会の第2回目の会合を開催させていただきます。お忙しい中、どうも今日は御参集ありがとうございました。

本日の予定は、今10時半でありますけれども、10時半～12時半までの2時間を予定しています。なお、本日は、伊藤委員、門川委員、清原委員、竹下委員、福島オブザーバーが欠席でございます。台風17号の影響等もあって欠席した方もいらっしゃいます。

会議に先立ちまして、一言お願い申し上げます。それは委員の発言の仕方でありまして、けれども、「障害者政策委員会」同様に、情報保障の観点から、まず委員が発言を求めるときには挙手をお願いいたします。その上で、指名を受けた後に、御自身の名前を述べていただき、可能な限りゆっくりと発言いただきますように協力をお願いいたします。

それでは、お手元の次第に沿ってまいりますけれども、最初の議事に入る前に、本日の議題と資料の説明を東室長からお願いいたします。

○東室長 どうもおはようございます。担当室の東でございます。

まず、議事次第をごらんください。本日は主に2つの議題がございます。前回の小委員会におきまして、この小委員会において取り扱うべき論点について御審議いただきましたが、本日は2つ目及び3つ目の論点として論点②「障害者雇用について」及び論点③「福祉的就労について」、以上を御議論いただくこととなります。

まず冒頭に厚生労働省から論点②「障害者雇用について」及び論点③「福祉的就労について」の両方について御説明いただき、その後、委員間で議論していただくことを予定しております。

資料1が論点②③に関する厚生労働省資料、資料2が論点②③に関する委員の意見といったことでございます。

なお、委員の皆様からいただきました事前意見につきましては、事前にお知らせしておりますけれども、事務局の方で今回の論点②③に関わる御意見等、次回の第3回で御議論いたします論点④と⑤に関わる意見に分けて分類させていただいております。したがって、提出していただきました御意見の中で今回の資料2に掲載されていないものがあるかもしれませんが、それは次回の第3回の資料の中に掲載されるといった予定であります。また、今回の資料に掲載されている御意見も次回の論点と関わるものもでございます。次回の資料についても再掲する形で、今日の御意見を記載する予定でございます。

議題、資料につきましてもの説明は以上です。足りないものがあれば事務局までお申し出ください。ありがとうございます。

○藤井座長 それでは、早速議事に入ってまいります。今もありませんけれども、論点②「障害者雇用について」、論点③「福祉的就労について」、これにつきまして厚労省より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。

資料は先ほど座長や東室長から御説明のあったとおり、論点②、論点③は議論がかなりオーバーラップしているということもあって、我々の方から資料を一括して、論点②、論点③、一気通貫で説明をさせてほしいということでお願いして、最初に論点②、論点③をまとめて資料の御説明をさせていただきます。

資料1の1ページ目、最初に障害者雇用の状況ということで、これは前回も出した資料でありますけれども、障害者雇用者数については、8年連続で過去最高を記録しているということで、ただ一方で、法定雇用率を達成している企業の割合は半数に届かないという状況で課題も抱えているという状況であります。

2ページ目、3ページ目については、前回御質問がありましたけれども、ダブルカウント込みの数字が2ページ目で、ダブルカウント、ハーフカウントを外した形でお示しているのが3ページ目の数字になります。いずれの数字につきましても、よくダブルカウントをしているから伸びているように見えるという御批判があるのですが、シングルカウントをしたとしても、実数で見たとしても数字は伸びている、雇用が拡大している状況で変わりはない。加えて、障害類型別、重度別に見ても、同じく障害者雇用の拡大というのは数字で見るとれるという状況になります。

4ページ目、障害者の雇用の質に関わる数字でとれるものがあるかどうかという御質問がありましたので、障害者雇用実態調査に基づいて所定労働時間、平均賃金の数字を4ページ目に掲げております。所定労働時間については、そこにありますように、身体、知的、精神、いずれも対象傾向に違いがありますけれども、おおよそ4分の3程度が30時間以上の所定労働時間であるということは言えると思います。身体の方が長時間で働いている方が多いというのは事実ではありますけれども、おおよそそういった傾向にあります。

週所定労働時間別の平均賃金というものが4ページ目の右にあります。身体障害者の方が知的障害者、精神障害者の方に比較して高い賃金になっているということが言えると思います。

5ページ目、障害者の解雇の状況についてということで、障害者の解雇者数については、健常者とは違って1人でも解雇した場合にはハローワークの所長に対して事業主が解雇届を出さなければいけないというスキームになっています。この数字で景気が悪いときにどうしても解雇者数がふえてくるという状況ではあるのですが、前回のリーマンショックのとき、平成20年度に少し頭が出ていますが、前回のバブルの崩壊の13年度を頂上とする状態と比較すると、今回のリーマンショックの方が解雇が抑制されたと言えると思います。それが結果としてリーマンショックがありながら障害者雇用の拡大が8年連続過去最高を記録しているということにつながっているなと思っています。

6ページ目、障害者における就労支援の推進ということで、平成24年度の予算のポイントをパワーポイントに落としています。柱は大きく2つありまして、1つは雇用率の達成指導の強化と地域の就労支援の強化というⅠの部分になります。Ⅱとして、もう一つの柱として、障害特性や働き方に応じた支援策の充実・強化ということになります。

基本的に障害特性や働きに応じた支援策の充実強化と書いてありますが、ハローワークを通じて行っている、ないしは高齢・障害・求職者雇用支援機構で行っているサービスもそうですが、多くのサービスが基本的に障害類型は問わないサービス助成金が多くなっています。

ただ、そこにわざわざ障害特性に応じたと書いてありますのは、雇用管理上の留意が必要な精神障害者の方や発達障害者の方というのは、職業紹介だとかそういったことを行う上でも特別な配慮で事業主が雇用するというだけでなく、我々の方が行政サービスを展開するというで精神障害者、発達障害者については特別な対応を行っているということで、後ほど御説明する難病についてもそういう意味で、企業自体が雇用管理の特別な対応をしなければいけないという部分がそのまま雇用支援のあり方として特別な対応を必要とするということにつながっていると思います。

我々の資料のページで申し上げていましたが、資料の通し番号で申し上げますと8ページ、前回も御指摘のありました難病がある人の雇用支援施策についてということで、これも先ほど申し上げたとおり、左側が難病がある人を対象にした支援施策、右側が難病のある人が利用できる支援施策とありますように、基本的に障害者雇用対策のスキームというのは障害類型を問わない支援策の方がむしろ多いですので、右側がそういう意味で障害類型を問わないけれども、難病の人たち、難病を持つ方々が活用できる支援策と分けて書いています。

特に難病の方の場合の支援のあり方として留意しなければいけないのは、その難病がある人を対象とした支援施策、左側の欄の一番下の「(4) 難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究」がありますが、この研究の成果として、これは難病の団体の方にもお手伝いいたदैてつくったものですが、ガイドブックを作成しています。ガイドブックを作成しているということは、助成金などよりも割と軽く見られがちなのですが、実際のところは難病の方に対する対応は今、並行して議論されている差別禁止の問題の合理的配慮の提供がむしろ鍵になっているという部分もあって、ただ、あまたの難病の種類に応じて事業主が雇用管理のあり方がさまざまであるということに気をつけるか、気をつけないか。逆にそういったところを気をつければ、難病の人が積極的に雇用される状況になるということから、こうしたガイドブック的なものも割と軽く見られますけれども、非常に重要な対応かと思ひます。

企業に対するバックアップ体制について前回御質問としてありましたので、助成措置についてまとめているのが9ページ、10ページのものであります。

9ページは、障害者雇用納付金制度に基づかない一般的な施策としての助成措置、10ページが障害者雇用納付金制度に基づく助成金と分けて書いております。

ざっくり申し上げますと、一般的な施策としてやっているのは、どちらかというといひ入れをめぐる支援、とにかく企業に障害者を雇用してもらうことに重点を置いたものが一般施策としてあって、納付金制度に基づく助成金というのは、雇い入れ後の雇用管理、先

ほど申し上げた合理的配慮の提供に関わるものというのが中心となっています。

個々の助成金の内容については説明を省略します。

職業リハビリテーションの実施体制の概要ということで11ページ。これは障害者雇用対策について、我々が実際施策を展開する上での第一線機関として何があるのかということで、当然のことながらマッチングというのは何より大事ではあるので、ハローワークというのが冒頭書いてあります。

各県におおむね1カ所ずつある障害者職業センター、これは高齢・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、こちらが専門的な対応、職業評価、職業準備訓練等々を行っている組織としてあります。

3番目として、障害者就業・生活支援センターというものがあります。これが前回の議論の中でもしばしば触れられていた、マッチングは確かに大事けれども、職場に入った障害者がきっちり定着していける。逆に事業主の方からしても障害者をしっかり定着させていくための支援体制の鍵になるのが、通称中ポツセンターと呼んでいる就業・生活支援センターになります。

ハローワーク、障害者職業センターについてはある種メジャーな存在なので、中ポツセンターについて12ページに1枚資料をつけています。ここの中ポツセンターというのは定着支援で大きな鍵になるということではありますが、もともと平成14年度に21センターあったのが24年度に327センター、これは予定も含めてという数字になります。厚生労働省で言うと障害福祉部門と障害者雇用部門の両方から予算が出ているという形で、実際中身もある意味、障害者の人にとっても事業主にとっても、就業をめぐるよろず相談所的な存在として、社会福祉法人だとかNPO法人に委託して実施しているというところでもあります。

この事業、先ほど申し上げた助成金だとか直接的な行政サービスといったものに比べると、いわゆるソフト系の事業ではあるのですが、ある意味事業主にとっても障害者にとっても、こういったソフト面でのバックアップ、毎日のように相談に応じてもらうというところではないけれども、いざ障害者の人に何かあったときとかに事業主からも障害者からも気軽に相談ができる場として機能しているということで非常に評価されている存在であります。

ただ、一方で、前回の委員からの御意見にもありましたように、各センター間で格差が生じている、力の差がかなり生じているということと、体制強化というのが必要だと。ここのセンターに登録する人の数がうなぎ登りにふえてきているということで、正直なところ、ハローワークにしても障害者職業センターにしても、今、申し上げた就業・生活支援センターにしても、景気の上昇に関わらず登録者がどんどんふえてきてしまっているという状況で、一方で、行政改革の流れの中で大きくは拡大できないという中で、このあたりをうまく役割分担して、障害者、障害者を雇用する事業主に対するバックアップ体制をしていかなければいけないと考えています。

我々の方で実施した3つの研究会のうち、「地域の就労支援の在り方に関する研究会」

がこういった障害者の雇用に関わるバックアップ体制ということを集中して議論していますが、就業・生活支援センターには、それだけに特化して議論する時間が余りなかったので、今後きちんと検討して、あるべき方向性を見出すということをしていきたいと思っています。

最後に13ページの公的機関の障害者の雇用状況ということで、こちらについて法定雇用率は来年4月から引き上がりますが、現行の法定雇用率については、国・都道府県・市町村ともどもクリアはしている状態です。こうした中でよく問題になるのは、教育委員会の雇用率が伸びないということで言われていますが、ただ、一応事実関係だけ申し上げておきますと、この4つのカテゴリの中で一番雇用率自体が伸びているのは教育委員会であるのは事実としてあります。

我々もこれまで民間企業については、特に障害者雇用について問題があるというところは、労働局レベルではなくて国レベルでその企業を呼び出して指導するという対応をして、一番最も厳しい対応としては、企業名を公表するという対応をしていますけれども、教育委員会についてもこうした状況を見て、教育委員会の幹部を本省で直接指導するというところを最近からは始めているということでもあります。

都道府県・市町村、教育委員会が分離して出ているというのは、首長に教育委員会のメンバーの人事権がないということで分かれています。教育委員会ですっきりやられているところの多くは、都道府県知事部局、市町村本体の方から財政的な支援などを行うことによって障害者雇用を実現しているという状況でありますので、平均値としてはそういった数字ですけれども、頑張っているところはそういった対応をしているという状況であります。

障害者雇用対策課からは以上です。

○藤井座長 では、引き続き障害保健福祉部、お願いします。

○里見室長 その前に、厚生労働省労働基準局賃金時間室からよろしゅうございますか。14ページ、15ページの精神・身体障害による最低賃金の減額特例制度について御説明申し上げます。

14ページの「1. 制度の概要」のところでございます。○の2つ目に対象者が列挙されておりますので、そちらをごらんいただきたいと思います。減額特例許可の対象となる労働者、私ども減額対象労働者と呼んでおりますが、その範囲は最低賃金法の第7条で定められております。

- ①精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者。
- ②試の使用期間中の者。
- ③基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者。
- ④軽易な業務に従事する者。
- ⑤断続的労働に従事する者。

これらの対象労働者につきまして、○の1つ目にご覧いただけますように、こうした方につい

ては、最低賃金を適用することとすると、かえって雇用の機会が失われるおそれがあるということで、都道府県労働局長の許可により、労働能力その他の事情を考慮して定める率、これを減額率と呼んでおりますが、これを最低賃金額に乗じて得た額を減額の上、最低賃金法を適用するという制度でございます。

2つ目に、許可基準でございます。労働基準局長の許可と申し上げましたが、これを全国斉一的に運用するために、許可基準を定めております。その許可基準の考え方を申し上げますと、①でございますように、精神または身体の障害がある労働者であっても、その障害が当該労働者に従事させようとする業務の遂行に直接支障を与えることが明白である場合のほかは許可しない。つまり、業務の遂行ベースで見るということであります。

②、また仮に業務の遂行に直接支障を与える障害がある場合でも、その支障の程度が著しい場合のみ許可するというところでございます。その著しい場合というのはどういうことかと申し上げますと、3～4行書いておりますけれども、最後の2～3行、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われている者のうち、最低位の能力を有する者の労働能力の程度にも達しない者であるということによって著しいという基準を見ております。

次に、15ページの「3. 減額率の算定方法」についてごらんください。算定方法につきましては、最低賃金法施行規則第5条で定められておまして、減額対象労働者の区分に応じた減額率の上限を算出した後、個々の減額対象労働者の①職務の内容、②職務の成果、③労働能力、④経験等を勘案して定めることとされております。精神または身体の障害により著しく労働能力が低い方の減額率については、まず、使用者から申請をいただき、その申請内容について確認をするために、労働基準監督署の労働基準監督官がそれぞれ一人一人について事業所に赴き、実態把握した上で決定しております。

その場合の事業場に赴いての確認事項でございますが、1つ目に、減額対象労働者と比較対象労働者の労働能率の把握を行って、減額率の上限をまず算出いたします。これは先ほど申し上げました最低賃金、※2にございますように、最低賃金が適用される最低位の能力を有する者との労働能率の比較によってこの上限額を算出する。その算出に当たっては、作業の※1にございますように、作業の実績により数量的に把握するということとしております。

その上で○の2つ目にありますように、減額対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験などを把握し、これらを総合的に勘案して定めるということとしております。

4つ目に、減額特例の申請・許可件数の実績でございます。ごらんいただいている表は、平成23年における件数でございます。全体の合計は一番下の行にございますように、申請件数が7,673件、これらのうち許可件数が7,482件ございました。その内数といたしまして、精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者の数ですが、申請件数が3,915件、許可件数が3,793件となっております。

最低賃金の減額特例制度については以上でございます。

○藤井座長 次をお願いいたします。

○辺見課長 障害保健福祉部障害福祉課の辺見から、福祉的就労に関する部分につきまして御説明をさせていただきたいと思えます。

16ページ、この資料は前回お示しをいたしました資料でございますけれども、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をお示しいたしました資料でございます。一番下の部分を御覧いただきますと、就業者数を平成15年から平成22年までお示ししておりますけれども、平成15年は1,288人、平成22年においては4,403人ということで、平成15年と比して3.4倍の就業者数となっております。率で御覧いただきますと、平成15年の時点は旧授産施設及び福祉工場からの移行ということですので、1.3%。平成20年のデータには障害者自立支援法によります新体系の事業類型が入っておりますので、御覧いただきたいのは下の方の段の全体というところですので、平成22年で2.9%、平成15年の1.3%に比しまして、平成22年は2.9%となっております。

このうち就労移行からの移行率を御覧いただきますと、平成22年で16.4%となっております。この就労移行业業によります就労移行の牽引というものが進んでいると御覧いただけるかと思えます。

17ページ、就労移行支援事業によります一般就労への移行につきまして、より詳しく分析した資料でございます。平成20年、21年、22年、23年の状況につきまして、10%刻みで移行率を示してございます。とりあえず20%のところを線をついて数字を少し大きい字で示しておりますので、そこに着目して御説明させていただきますと、平成20年4月の時点では、一般就労への移行率が20%の施設というのは21.4%でございました。これが平成23年になりますと40.1%となります。利用者の20%以上が一般就労へ移行するという就労移行支援事業所が割合として増えているということが御覧いただけるかと思えます。

また、数といたしましても、平成20年、20%を超える施設は9カ所、平成23年においては463カ所ということで、数的にも伸びておりますので、全体として一般就労への移行を促進する要因となっているところでございます。

資料の18ページでございます。工賃倍増5か年計画に関する御指摘をいただいております。18ページの資料は前回お示しをした資料でございますけれども、平成18年度と平成22年度の比較が上の方に書いてございます。工賃倍増5か年計画の対象施設の平均工賃、平成18年度で1万2,222円が平成22年度で1万3,079円ということで、プラス7%でございます。ただし、この中には計画期間5年間に新たに事業を始めて参入してきたところも入っておりますので、そこが低く、平均値を引き下げる要因となっておりますので、平成18年から継続して5年間計画の対象となった施設を抜き出した数字が下の段に書いてございます。平成18年度、1万2,431円から、平成22年度、1万4,304円ということで、先ほどの数字よりは大きく伸びているところではございますが、全体としてプラス15%にとどまっているところでございます。

19ページ、こうした状況を踏まえまして、平成24年から平成26年まで工賃向上計画とい

うことで新たな計画を進めております。この計画に際しましては、左側上の方にございますように、工賃倍増5か年計画の課題の分析をいたしまして、大きく申し上げますと2点ございますけれども、1つは工賃倍増5か年計画におきましては、都道府県レベルでの計画作成ですとか、商工団体等との連携体制の確立というところに力を置いていたところがございますけれども、個々の事業所レベルでは必ずしも全ての事業所での計画作成がなされていなかったというところがございます。

また、2点目でございますけれども、市町村レベル、地域レベルでの関係者の理解や協力関係の確立が必ずしも十分でなかったということがございます。矢印があつて右側ですけれども、こうした課題を踏まえまして、新たな工賃向上計画におきましては、都道府県と事業所が共同して取り組むということを重視いたしまして、個々の事業所において工賃向上計画を作成するという原則とすること、また、経営力育成強化や専門家の技術指導、経営指導などによる技術力の向上、共同化の推進といったような支援の強化促進を図っていくということとしてございます。

20ページ、障害福祉関係の予算のポイントでございます。障害者就業・生活支援センター事業に関しましては、先ほど就業支援関係の予算につきまして説明があつたところがございますけれども、こちらは生活支援部分の助成でございます。また、平成24年度からは、就労系サービスの利用に係るアセスメントのモデル事業も実施しておりまして、あわせまして、前年度10億円に対しまして平成24年度は11億円の予算を確保しておりますが、これは国費ベースでございまして、地方負担分を含めた事業費ベースでは平成24年度21億円となります。先ほど御説明いたしました工賃向上計画につきまして、国費ベースで前年度5億円に対して今年度4億円、事業費ベースでは6億円ということになります。

このほか、全体的な給付といたしましては自立支援の給付がございます。こちらは予算というよりも平成23年度の実績で地方負担分など込みの数字を掲げてございますけれども、就労移行支援、就労継続支援A型、B型合わせて2,298億円となっているところでございます。

21ページ、就労継続支援B型の充実について御指摘がございました。この資料は、就労継続支援B型に対しての報酬について平成18年度、21年度、24年度の改定の概要をお示ししているものでございます。基本報酬部分につきましては、18年度460単位に対しまして21年度481単位、24年度477単位となっております。若干下がっておりますけれども、これは基本方針については物価の下落傾向を反映させて一律に見直しを行った結果でございます。

加算部分に注目いただきますと、目標工賃達成加算の改善、重度者支援体制加算につきまして、きめ細かい対応をできるような改善を行ってきているところでございます。

この就労継続支援B型の利用者数につきまして、22ページ、この資料は就労継続支援A型と就労継続支援B型と旧体系を一緒にした資料になっておりますけれども、御覧いただきたいのは右側の表の下にございますけれども、就労継続支援B型の施設数及び利用者数の伸びでございます。施設数につきましては、平成18年と比して平成22年において34.8%

の伸び、利用者数においては7.7%の伸びとなっているところでございます。

以上でございます。

○里見室長 労働基準局でございますが、1点よろしいでしょうか。

○藤井座長 いいですよ。

○里見室長 申しわけございません。先ほど15ページの最低賃金の減額特例制度について御説明しました中で、15ページの申請件数、許可件数につきましては、許可件数が申請件数の内数と御説明申し上げたのですが、正確には若干の年のずれがございますので、その点、御了解いただければと思います。失礼いたしました。

○藤井座長 それでは、今の御説明を踏まえて御論議に入ってまいります。論議に先立ちまして、皆様方からいただきました事前意見、前もっていただきました委員の意見を集約してもらいましたので、浅倉副座長から特徴点を報告願います。

○浅倉副座長 ありがとうございます。浅倉です。

10分ほどいただきまして、皆さんから事前にいただきました御意見の論点を若干まとめさせていただきます。多くの意見をいただきましたけれども、主要な論点だけ御紹介いたします。また、いちいち委員のお名前を挙げませんが、御了承いただきたいと思えます。

まず、第1の柱、すなわち根幹的で全体に関わる政策課題について、主要な論点は3つ挙げさせていただきます。第1が、障害者の生活保障という視点から、就労と所得保障を包括的にとらえる必要があるという御意見がありました。障害者の所得保障が社会保障・税一体改革の議論の中でもほとんど触れられていないという批判にもつながるために、次回にも取り上げる問題であろうと思えますが、今日の議論でも全てに関わる全体的な論点なので留意しておきたいと思えます。また、障害当事者の所得状況に関する実態、それを正確に明らかにすべきという御意見もありました。

第2点は、障害者の政策は他との平等を基本としなければならない、という指摘がありまして、これは重要だと思えます。障害者権利条約の基本となる観点でもありまして、データの収集も障害者とそれ以外の国民一般との比較を可能とするために行うべきであると指摘されています。

第3点として、障害種別による制度間格差の是正という課題も複数の委員から出されております。精神障害者の雇用義務化が先送りになっている問題、また難病患者に関する適切な施策の必要性について。また、発達障害者に関する就労支援の強化、そういう問題が出されております。

次に、第2の柱になります。これは雇用、福祉的就労に関して、欠いてはならない政策課題として皆さんからいただいた御意見です。この中では、5つの論点を抽出しました。

第1の論点は、労働施策と福祉施策の一体的展開の必要性、また、両者の緊密な連携を強調する御意見です。

一体的な展開を通じて、「福祉から雇用へ」を実現すべきである。その具体化として、

両者を一体的に行うために必要なパイロット事業の実施も、という具体的な提案がありました。

ただし、その方向性に正面から反対というわけではありませんけれども、若干の意見の相違も見られました。すなわち、推進会議の第一次意見では、「福祉的就労のあり方については、一般労働法規の適用も含めて検討すべき」とまとまっておりましたがけれども、委員の中には、労働施策と福祉施策の区別が必要な面も多いために、両者にまたがる部分のあり方については慎重な検討を継続すべきであるという御意見、あるいは、一般労働法規よりは福祉的労働法、これは仮称ですけれども、そのような制定を検討すべきであるという御意見も出されておまして、このあたりは少し意見交換が必要かと思えます。

第2の論点ですが、雇用・就労の質の向上・確保が強調されております。福祉的就労についての質の確保につきましては、さまざまな施策の重要性が指摘されました。工賃引上げの必要性、優先調達推進法の運用等々でございます。また、福祉的就労の場での労働がディセントワークであるために、良質な仕事の確保を可能とすべき、という御意見が出されました。

一方、雇用については、雇用契約を結んで働く障害者の劣悪な労働環境防止のためのさまざまな施策が必要である、と同時に、一般労働者との比較ができるようなデータの必要性というものを指摘する御意見が、多く出されております。詳しいことは省かせていただきます。

第3の論点としましては、障害者の通勤の際の介助を保障する制度創設を、という複数の御意見がありました。通勤は不可欠であるにも関わらず、雇用行政と厚生行政でボールの投げ合いを繰り返している、という批判があります。もちろん、通勤介助のみならず、勤務時の支援も含めた合理的配慮を、という御意見や、通勤支援、身体介助、職場介助、コミュニケーション支援については第一次意見にも出されたことでもある、という御意見が出ております。

第4の論点としましては、障害者雇用促進法に基づく雇用率制度及び納付金制度の見直しについて、です。これについては詳しく申し上げますが、法定雇用率の適切な水準の検討、重度障害者のダブルカウント制度の見直し、特例子会社等について見直しを進めるべき、こういう制度改革推進会議の第一次意見を支持する御意見が、数多く出されておまして、これらについて検討はされているかもしれないが、まだ十分とは言えない、という御意見です。

第5の論点としましては、合理的配慮の提供の義務づけをすべきである、等の御意見です。その他、個別の御意見がたくさん出されております。

最後に、第3の柱です。第3の柱は、収集すべきデータとその手法について、です。これについては、現状ではデータの不足について批判的意見がたくさん出されております。障害者と「他との平等」のためには、余りにもデータ不足であるという御意見が多数出ております。

また、データにつきましては、既存の基幹統計調査、例えば労働力調査や国民生活基礎調査などにおいて、障害のある者の抽出を可能とするような設問を追加してはどうかという御意見、これまでの基本計画の進捗状況報告についての評価方法の評価が必要であるという御意見も出されました。

その他、データに関しましては、障害者基本法の定義に基づいて、労働年齢の障害者の就業実態調査や雇用実態調査、また日本の障害者の雇用・就労施策のあり方を国際比較によって検討すべき、という御意見などが具体的な指摘として注目されます。

以上でございます。

○藤井座長 それでは、今の厚労省の説明、浅倉副座長からの文書意見の特徴点、これを踏まえて論点②、すなわち「障害者雇用について」、論点③「福祉的就労について」を分離して議論することは難しい点もありますので、合わせて議論していこうと。より正確に言いますと、論点②の雇用の問題と論点③の福祉的就労という問題と合わせて福祉と雇用、すなわち論点②と③にまたがる、あるいは一体的展開という3つ目の分野、これらを合わせて議論を展開していこうと思います。

とは言っても、どこかに議論が偏ってはいけませんから、場合によっては進行上少し軌道修正等をさせてもらうこともあり得ます。御了解をあらかじめお願いいたします。

それでは、これから論議に入って、大体12時25分ぐらい、あと事務局の連絡等もありますので、これを目途にして進行してまいりますので、御協力のほどをよろしくお願いいたします。

御意見のある方は挙手をお願いいたします。

では、勝又委員から御発言をお願いいたします。

○勝又委員 ありがとうございます。勝又です。

全体を含めまして、今日、厚生労働省から御説明いただいた中に全く性別、男女別のデータがなかったということは非常に残念なことだと思います。先週も障害者雇用の在り方に関する3つの研究会の報告書には全く男女別の議論はなかったという御紹介をいたしましたけれども、今回の御説明においても全く男女別の議論が入っておりません。それは視点がないのか、または今までそういう視点を持っていなかったのかでデータがないのかということになりますけれども、これについては今後の労働、福祉的就労の議論において、男女が全く同じ状況にあるのかどうかということを確認しながら議論していただきたいと思っています。

今日の議論ですけれども、今、浅倉副座長にまとめていただいた全部の論点について今から意見を言ってよろしいでしょうか。確認です。

○藤井座長 全部にまたがって結構です。

○勝又委員 では、最後の論点のところ、データについて収集すべきデータとその手法についてということで意見を出しておりますけれども、今までの基本計画がどのくらい達成されたかというときの、いわゆる監視、モニタリングの方法というのは、それが終わっ

た後にそれをフィードバックして政策に反映できるというところまでは行っていなかったと思います。やはりこれからはどこまで進捗があったのか、どこが問題だったのかということをしっかりフィードバックするような形でのデータの収集が必要でございまして、それについては既に例えば総務省行政評価局の方では、さまざまな行政評価の方法を検討されておりまして、そういうものの一環として例えば厚生労働省の政策についても、障害の分野のみならずさまざまなところで評価を行っているところでございます。

ですから、今後はどのようなデータが必要なのか、どういう切り口で評価をしていくのかということは、その後でどういうふうにそれを活用していかれるか。計画がどのように進んでいくのか、その計画によって障害者政策を進めていかれるのかというところの視点が重要だと思います。

以上です。

○藤井座長 それでは、今から大変大事なデータ収集、なかんずく基本計画の進捗状況の監視に関わってきます御発言があったら冒頭受けましょう。いかがでしょうか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 今の勝又委員の発言とすごく関連するのですけれども、これまでの基本計画というのは、事業計画なのです。どの省庁がどういう事業をどの程度実行するかという計画で、その評価、総括という報告が結構ありますけれども、それもこの事業に関しては100%を超えて実行できたとか、この事業に関しては6割、7割程度にとどまったとか、ややそういう事業がどのくらい伸びたかどうかということがかなり詳しく報告はされて評価されているという感じがします。

ただ、6割しか実行できなかったものが10年間のスパンですので、実際やってみるとそれほどニーズがなかったのか6割程度にとどまったのか、それとも非常に大事な施策なのだけれども、予算とかいろんな都合で6割にとどまったのか。つまり、次の10年を考えたときに、実効率が低いところは今度伸ばそうと計画するのか、実効率だけの評価だと次につながっていかないという、勝又委員がそういうことを言ったのかなと思われるのですけれども、これからはそういうことではなくて、非常に難しいことではございますけれども、どの施策、どの事業が障害者の雇用・労働のどの部分に影響を与えたのか。これは効果的な施策だったのか、そうでもなかったのか。身体障害者についてはこの施策はかなり効果的だったけれども、知的障害ではどうかとか、そういうアウトカムの関連で分析をするような枠組みの計画にぜひする必要がありますのかなと思います。

○藤井座長 そうしたら、これに関してまたほかにありますか。松井さん、これに関してですか。どうぞ。

○松井オブザーバー これまで数値目標が掲げられてきたわけですがけれども、その根拠が必ずしも明確でなかった点があると思うのです。例えば山田課長が前回のときに、現在の重点施策で64万人が掲げられておりますけれども、これが必ずしも確実性があるというか、そんなに根拠がある数字ではないという話がございました。少なくとも次回の計画の中で

そういう確実に達成できるような目標をどういう形でとるのか。その根拠になるものは一体何なのかということが明確にされる必要があると思うのです。

特に数値目標を考えると、雇用率についてはかなりはっきりした数字が出てきて、これは確かに年々上がっている。雇用率制度に基づいて雇用されている人たちの数が非常にふえているということは分かりますけれども、この前も言いましたように、では全体として、例えば64万人という達成目標ですが、雇用率制度下で雇用されている障害者は、実数で言えば30万足らずのものなので、その差の30数万というのは雇用率の対象ではない企業から雇用しなければいけないわけです。したがって、目標達成するために具体的にどういうふうな取り組みをしなければいけないのかということが明確にされる必要があるだろうと思います。

○藤井座長 松井さん、分かりにくかったのだけれども、60万上がっていると。実際はそうっていないのだけれども、60万を上げるべく方法が要るということをおっしゃっているわけですね。

○松井オブザーバー 2つあると思います。64万人という妥当性、一体その根拠は何なのかということはもちろんあると思いますけれども、仮に64万人が正しいとした場合に、雇用率制度で対応する部分とそうでない部分があるわけで、雇用率制度のことについては比較的よく分かりますけれども、雇用率の対象ではない、いわゆる現在で言えば55人未満のところの企業における雇用をどういう形でふやしていくのか。それが意味で数値目標として掲げられるのかということも含めて検討する必要があるのではないかとことです。

○藤井座長 分かりました。

それでは、菊池専門委員、駒村専門委員の順番で一応データに関してはこの辺で打ち切ろうと思っていますので、叶さんも手が挙がっていますか。それぞれ端的に菊池専門委員、駒村専門委員、叶専門委員、順番に参ります。

○菊池専門委員 菊池です。

政策評価の話が出たと思いますが、私は厚生労働省の政策評価に係る委員を拝命しておりますので、その政策評価の手法自体が発展途上で、必ずしも十分に政策を質的に評価するところまで行っていないという状況にあると思っているのですが、ただ、その中で、量的な把握ではなくて、いかに質的に政策を評価するかというのが大きな課題だと思います。その中で必要になってくるのは、いかに指標を選び出すかということが重要でありまして、例えば厚労省の業績評価を見ますと、就労継続支援A型の利用者数ですとか、就労移行支援の利用者数あるいは一般就労への年間移行者数といった指標を立ててやっておられますけれども、これ自体重要ではありますが、雇用促進のみならず、ここでも議論が少し出ておりました定着支援あるいは雇用継続も重要だという観点からいきますと、単に一般就労への年間移行者数だけではなくて、その後の定着支援がどうなったかというあたりの指標もおのずと必要になってくる。

そういう指標を立てるためには、当然その前提となるデータの収集が必要になってくる。これは御当局も重々御承知、御認識されていると思いますが、そういった面で政策評価に関わって指標の新たな工夫とその前提となるデータ収集をぜひ進めていただきたいということをお願いしたいと思います。

以上です。

○藤井座長 それでは、駒村専門委員、お願いいたします。

○駒村専門委員 慶應義塾の駒村でございます。

今までの委員からお話があったように、データの重要性、データに基づく政策評価の重要性は強調したいと思います。例えば先ほどの18～19ページについて、工賃倍増計画がどういう状況になっているかという話がありました。

1つの課題としては、B型の新規参入組が余りよくないパフォーマンスだったのではないかとということが触れられて、19の方では景気の影響と事業所単位の事業計画が足りなかったのではないかとということが書かれています。今後は事業所単位における計画づくりが重要であるという政策を変えることをやっているわけですがけれども、ある政策を行ったときに、事業所なり労働者がどう変化するかというのは非常に重要な情報で、それに基づいて政策変更あるいは改善が行われるべきであって、景気のせいにしてしまうといつでも景気のせいになってしまいますので、例えばこういう新しい政策をつくるという結論に達する背景には、その計画づくり、事業所単位の計画の有無が間違いなく工賃倍増にプラスの効果があったのかというのをきちんとデータ上に確認した上でこういう変更が行われているかどうかというのを検証していただきたいし、そういう根拠に基づいた政策の改善が行われているのでしょうかということを確認しておきたいと思います。

そういう意味では、政策評価を行うデータというのは極めて重要だと思います。この分野では少し足りないのではないかと考えております。

○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と申します。

私からは2点です。先ほど解雇者の数が過去最少だったということで、それは喜ばしいのですが、依願退職の形をとった退職者というのも結構おられると思いますので、退職者数については就職者数と同様にきっちりしたデータが必要だと思います。

もう一つ、最低賃金減額特例についてです。我々の組織でもよく議論になりますが、1つは都道府県で差があって、減額率も高いところでは7割、8割というような数字も出てきています。雇用の質とか実態を見ていく上で、減額特例の状況はデータとして持っていないと次につなげていけないと思いますので、その辺も重要であるということをご指摘させていただきます。

以上です。

○藤井座長 データ問題並びに今後の検証評価に関わる大変大事な部分があったのですが、6人から今御意見があったのですが、厚労省側から少しこの件に関してもコメント等御

発言はありますか。

山田課長、どうぞ。

○山田課長 障害者雇用対策課の山田です。

何人かの委員から御指摘ありましたように、データについては男女別のデータも含めてデータの充実が重要だという点は御指摘のとおりかと思えます。これは男女共同参画の議論でもありましたけれども、すぐに新しい調査をつくるという話だけではなくて、既存の調査をうまく工夫してというようなことも含めて代替的な手段も含めて考えていくということが必要だというのは障害者でも同じことだと思えます。

あと松井オブザーバーから64万人の根拠がないということは、私は申し上げたつもりはなくて、64万人のベースになっている雇用実態調査が雇用のボリュームをはかるための調査ではないということをお願いしたままで、そこは訂正しておきます。

我々としても網羅的に全ての障害者の実態を知るための努力は当然必要ではありますが、いかにせん予算上の制約もありますし、あと企業等に対しての調査負担もありますので、そうした中で何をインデックスとして政策を打っていくのかということについては、いろいろなやり方でそこはアプローチしていく必要はあろうかと思っています。

最後に、叶専門委員から、解雇が過去最小というわけではなくて、バブル崩壊時点よりもリーマンショックの方が抑制されたということでもあります。そこでも会社を辞める人についてのデータの詳細を知る必要があるということについての御指摘はごもっともかと思えますけれども、一応そこは訂正させていただきます。

以上です。

○藤井座長 他の方、厚労省関係者でいかがですか。

辺見課長、どうぞ。

○辺見課長 障害福祉課の辺見でございます。

まず、菊池先生から御指摘のありました定着支援のためのデータ収集でございますけれども、今後、定着支援の強化を考えていく上で重要なデータと思っておりますので、工夫をしながらしっかりとデータがとれるように検討していきたいと思っています。

また、駒村先生から御指摘いただきました工賃向上計画の事業所ごとの計画作成の状況については、全く御指摘はそのとおりでございますが、大変申し訳ないのですけれども、現状において事業所ごとの計画ができているところがサンプル的にも少なく分析できるような状況ではないところでございます。ただ、これから3年間計画を進めていく中で、計画を進めながら実施状況を見ていくということもやりながら分析したいと考えておりますので、御理解いただければと思います。

○藤井座長 では、御発言をお願いします。

○里見室長 労働基準局の賃金時間室長の里見でございます。

1点、減額制度の全国斉一的な取扱いについて叶先生から御指摘いただきました。私どももそういったきちんと同じ基準で同じように運用されるという観点は非常に重要なこ

とだと思っております。私ども基準だけでは分からない点は個別に照会を受けてきちんと運用しておりますし、また、基準行政の監察をきちんとして、そういった基準がきちんと現場で実施されているかといった観点も含めて運用しておりますので、引き続き適正な運用、斉一的な運用をしてまいりたいと思っております。

以上です。

○藤井座長 それでは、このデータ等に関しましては、次回の論点③④とも関係しますし、今後の障害者政策委員会が監視機能を持つ可能性も大変強い、大きいとなっていくときに何が指標かという点で言うと、今日出た議論以外にもかなり根本に関わる指標と今までの定点あるいは継続調査というものもあると思いますので、また次回の議論を踏まえた上で次期計画の検証評価に耐え得る、あるいは監視に耐え得るデータについては議論をもう一回すると思っております。

では、少し議論を広げまして、今日の本題である特に論点②と③あるいはそれにまたがる問題について改めて挙手を求めます。

石原専門委員、小川専門委員と順番にまいります。

○石原専門委員 ありがとうございます。電機神奈川福祉センターの石原でございます。

冒頭、浅倉副座長のまとめにつきましては理解したいと思っておりますし、いろいろ御異論のある、意見の相違のある部分につきましては、今後の論議の中で加わっていきたいと思っております。

一般就労に価値を置いて推進していく立場で少し具体的になるのかも分かりませんが、基本計画がつくられるという前提で幾つかの点について私どもの立場で提言をさせていただきたいということでございます。

まず、基本計画に盛り込む政策課題というジャンル、そのスタンスですけれども、一般就労の推進は政策の根幹に据えてほしい。そのために今の御説明とかいろんな御意見もありましたように、就労の定着を図っていくための施策あるいはそのためのそれぞれの機関の役割分担、この検討が必要であるということ。この認識に立って基本計画に盛り込んでいただきたいというのが1つでございます。

企業での雇用を成功させる鍵は、私どもの実体験を踏まえて言えば、就労移行支援でのアセスメントと訓練、そして就労・生活支援センターやジョブコーチなどによる障害者本人及び企業への支援がキーになってくるということでございます。可能な限り多くの障害者が一般企業においてなるべく長く就労できるような施策を策定し、実施していくことが重要と考えております。

その場合、教育、福祉サービス、雇用企業あるいはハローワークといった関係機関がそれぞれ関わってまいりますので、省庁や部局を超えた効果的で専門性を踏まえた役割分担と連携の仕組みを検討していかなければならないということだと思います。

2つ目は、就労している障害者と企業の紛争解決制度の問題でございます。差別禁止部会でも論議されましたけれども、個別労働紛争が起こった場合、その紛争等を解決する仕

組みづくり、障害者の特性にかんがみた解決のための具体的な制度の確立、これが一般企業で働く障害者の支援のためには極めて重要であるという点を提起させていただきたいと思います。

次に、新計画に欠いてはならない政策要素で、第一は一般就労を推進する上で、職業準備訓練や職業評価を実施する機関の重要性が高まっているということから、これらを実施する就労移行支援事業の充実が求められているということ。

2つ目は、定着支援を事業として制度化して、一般就労者を出している事業所が独自に定着支援を行うことができるような定着支援事業の制度化が必要であるということ。

提言3は、就業・生活支援センター並びにハローワークの役割の検討と地域格差是正という課題があって、具体的には就労・生活支援センターは、就労支援の要ながら、登録者に応じて人員配置ができるシステムにはなっておらず、地理的条件や周辺の福祉サービスの状況が十分加味されず、業務量に格差が生じている実態があります。この点、再吟味した上で、就労移行支援事業所や特別支援学校の就労者を送り出す側の役割と、就労・生活支援センターとの役割を再検討し、質の高い就労支援を目指す必要があります。

また、ハローワークでございますけれども、地域格差の是正、現場における職員の意識改革、就労・生活支援センターとの役割分担の検討、こういったことが必要であることを提起しておきたいと思います。

障害者をどう守っていくかという視点で、就職後、雇用契約後で職場で働いている人たちの人権擁護を図っていく制度の検討という視点で発言させていただきたいと思いますが、判断能力に障害のある労働者の就労定着後の継続的な支援や相談支援事業所におけるモニタリング強化等によりまして、新たな仕組みの検討が求められていると思います。

職場での違法行為あるは就職先の無理解による不法行為あるいは行政の不作為といった問題から働く障害者は保護されなければならない。未然に防止する仕組み、そして不幸にして起こったときの調停制度、これらが整備されなければならないと思います。

もう一点、福祉的就労の現場における保護の問題について、これも一緒に論議ということなので簡単に最後付け加えます。福祉的就労の問題ですけれども、就労系の福祉サービス利用者に労働法規を適用すべきという考え方がございますけれども、社会福祉法人やNPOなどの事業所の使用者性あるいは利用する労働者性、また労働契約に基づく使用従属関係から見て、労働の実態にあるというのであれば労働法を適用すればいいのですけれども、労働の実態にない場合、その適用には慎重にならざるを得ないという立場からの提起でございます。実際、福祉サービス利用者は日中活動として作業活動を行っているわけですから、そこに何らかの法的根拠が求められるということならば、労働法規そのものではなくて、例えば福祉的労働法といった保護法により、例えば工賃に対する努力義務や労災保障保険の特別加入、事業所責任や安全配慮義務といった規定を保護することによってカバーしていくことができるのではないかと。福祉的労働法につきましては、過去に提起もあって議論もされたように記憶しておりますけれども、基本計画の中において今後の検討テーマ

として挙げていただければという意味で提起させていただいております。

大変長くなりました。申しわけございませんでした。以上でございます。ありがとうございました。

○藤井座長 それでは、時間が大分限定されていますので、2～3分以内で御発言をお願いいたします。

小川専門委員、川崎委員と参りますので、御準備をお願いしたいと思います。

○小川専門委員 ありがとうございます。大妻女子大学の小川でございます。

3点、手短かに発言させていただきます。1点が、最初に浅倉副座長にまとめていただきまして大変ありがとうございます。その中で、雇用率制度、納付金制度、ダブルカウント、特例子会社、これらについて見直しが必要という意見があったというおまとめだったかと思えますけれども、私は前回のこの委員会の論点の中で、雇用率制度、納付金制度、ダブルカウント、特例子会社、やはり障害者雇用を推進して就労の安定を図るために根幹となる必要な制度だと意見を挙げさせていただいておりますので、そういう意見もあったということをつけ加えさせていただきます。今回の意見としては出させていただいてありませんが、前回でそのことについて述べさせていただいております。

2点目、これは複雑ですので簡単に触れるにとどめますが、労働施策と福祉施策の一体的展開という言葉でいろいろ論じられている部分でございます。これについては、これまでの総合福祉部会や障がい者制度改革推進会議の中で、雇用就労と福祉的就労の収入格差の問題であるとか、ILO勧告への対応の視点であるとか、そこで議論されてきたものと理解しておりますし、その必要性については私も重々感じております。ただ、現実としては、やはり一口に障害のある方が働くといっても、労働ということに対する労働施策と、日中活動あるいは作業活動として、ここに対する福祉サービスとは区別が必要な部分があると考えております。この場で恐らく議論されているのは、その中間の層に当たる方たちの問題だと思います。これについては非常に複雑で、そう簡単に解決できる問題ではないと思っています。これまでの議論の中で、そこについて専門家を入れて議論するのが政策委員会だと御指摘いただいていると思うのですが、それにしても問題は複雑で、この政策委員会では時間が短いと思いますので、これからは十分ここについては議論を尽くしていくことが必要であると思っております。

最後ですけれども、支援体制なくして障害者雇用の推進と障害のある人たちの安定した就労の定着はあり得ないと考えております。先ほど石原専門委員が就労移行支援事業の問題について指摘されましたが、中ポツセンターであるとか、就労移行支援事業、第1号ジョブコーチ、これまでの10年間につくり上げてきた施策、今、様子が見えて、これからどういうふうに改善していったらいいのかということが見え始めたのがちょうどここ数年だと思いますので、私はそれをベースにしながら、どこを改善したらいいのかということを検討していくことが必要であると考えております。

以上です。

○藤井座長 私は先ほど川崎委員と言ったのですが、今、御兩名、石原専門委員と小川専門委員の御発言の中で大変大事なポイントである今日の論点②と③にまたがる福祉的就労と雇用との関係、これは推進会議でも今言われたように総合福祉部会でも論議になったところ。小川専門委員からは、複雑であり、むしろこれから慎重な検討課題に載せるべきであってという趣旨の発言があったと思うのですが、これに対してペーパーでも何人か出ていましたので、これに関して少し御発言があれば関連発言として承っていこうと思うのですが、川崎委員はこれに関する話ですか。

では、先に雇用・就労と福祉的就労の一体的展開または関係性に関する御発言はございますか。佐藤委員、松井オブザーバーから順番にいきます。佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 小川専門委員が言われたようにかなり複雑な問題が相当絡んでいるなという感じはします。福祉的就労の人たちを労働者として一般インクルーシブな労働市場の中で受け入れるということに絡んで、例えば障害年金との関係とか、賃金補てんなどの制度をやるのであればそれと納付金制度をどう関係させるのか。特例子会社だとかいろいろなものが絡んでくるので、一番大事なのは労働能力の評価をどういうふうに公平に客観的にやるかというような、それを行うための専門職だとか機関だとか、そういうようなことも含めてそう簡単ではないなという感じが確かにしています。

ただ、小川専門委員にお聞きしたいのですけれども、なかなか複雑で意見が一致していないので、今度の基本計画には入れるべきではないという言い方なのか、それとも大事な問題なのでこの10年間の基本計画の中でじっくりと検討するべきだと、検討して必要な施策を講じるべきだというような意見なのか。

私は後者の方であれば賛成なのですけれども、意見がまだはっきりしないので検討すらできないということになると、骨格提言の中でも示して、厚生労働大臣も骨格提言については段階的、計画的に実施したいとおっしゃられて、総合支援法の中でも検討規定、3年間でどの検討規定の中にも含まれるか、そういうものと違ってくるので、ぜひ計画の中では大事な検討課題として位置づけていただきたいと思います。

以上です。

○藤井座長 小川専門委員がお答えになる前の、その関連もあると思うので、松井オブザーバーから発言いただいた後、小川専門委員からお答えいただきましょう。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。この問題についてはいろいろ議論してきたわけですが、少なくとも私たちとしては、今の福祉的就労と雇用という形で固定的に考えるべきではないと考えているのです。今は福祉的就労は約20万人と言われますけれども、それは妥当な人数なのか。例えばハローワークと福祉事務所を合体した窓口できちんと評価をし、少なくとも必要な支援がどこで働いても受けられるような仕組みをつくることで、福祉的就労と言われるところで働いている人たちについてはできるだけ少なくするという努力はしなければいけないと思います。にも関わらず福祉的就労の場で働いてい

る限りはきちんとした処遇がされるような仕組みをする必要があるだろう。

減額特例を受けている方は、今回公表された数では平成23年の特例は3,793人ということです。これまでの受けた方も含めて全体で何人ぐらいが受けているのか分かりませんが、少なくとも減額特例で受けている人については、それだけでは生活できないと思いますので、そこはきちんと生活できるような対応ができることが必要だろう。そういう意味では、労働と福祉を一体的に展開することによってそういう減額特例あるいは福祉的就労でかなりの程度まで稼げる人であれば、そこはちゃんと補てんすることによって地域の中で生活できるような仕組みをつくっていく必要があるということだとして提案してきているわけです。

そういう意味で、福祉的就労と言われる人たちを固定的に見るのではなくて、その人たちをどこまで一般就労に押し出せるのか。あるいは一般就労に押し出せるようにするために受け皿をどうきちんと整備していくのか。そのためにどういう支援があればその人たちが通常の労働市場できちんと働けるのか。そこはきちんと整理しながら必要な支援をきちんと作っていく。

そういう意味であれかこれかではなくて、一体的にトータルとして考えることによって新しい仕組みをどう実現できるのかということをご提案させていただいてきたわけです。

以上です。

○藤井座長 それでは、佐藤委員から先ほど小川専門委員に質問があったのは、大変複雑であることは皆さん周知のとおりである。しかし、これについて検討するというご提案を今度の計画でちゃんと明言するという意味なのかということだと思っておりますが、小川専門委員、いかがでしょうか。

○小川専門委員 雇用・就労で働いている方たちと、いわゆる福祉的就労と言われるところで働いている方たちの格差が非常に大きくて、その問題をどういうふうに解決するかということについて、これから検討していくということについて異論はございません。ただ、それを具体的にどういう方法でということの視点で幾つか上がっている、要は賃金補てんをどういうふうにするかとか、あるいは事業体系をどういうふうにするかとか、そこに具体的に落とし込んでいくのは、具体的に落とし込んだ段階で検討に入るのはやや難しい、そこまで問題は整理されていないだろうと考えますので、結論から言うと、福祉的就労と雇用就労の間の格差をどういう方策で解決していくかということについて、さまざまな観点から検討をしていくということについては本当に必要であると考えております。

○藤井座長 では、松井オブザーバー、簡単をお願いします。

○松井オブザーバー 松井です。

先ほど浅倉副座長からも出ていましたけれども、私たちは総合福祉部会の骨格提言ではパイロットスタディということをご提案していたのです。小川さんもおっしゃるように、いきなり制度化するというご提案にはもちろん難しい問題がさまざまあるので、それはトライ

アルというか、実験的にやってみるによってどういう問題があつてどういうことを解決していかなければいけないのかというか、その整理はきちんとしなければいけないと思います。

それについて単なる議論をしていてもなかなか煮詰まらないので、やはり具体的にさまざまな取り組みについてやってみて、その上できちんとした制度につなげていくということは必要だろうと思います。

○藤井座長 まず、叶専門委員がこれに関係して挙がっていますので、叶専門委員からお願いします。

○叶専門委員 全国社会就労センター協議会の叶です。

今の議論とも重複するのですけれども、前回も言ったと思うのですが、一般就労に結び付けていく、一般就労をさらに進めていくことが大事だということと、その一方で、どうしても一般就労が難しい障害者がたくさんおられるという現実の中で、いわゆる福祉的就労、就労継続の場がこれから充実、改善されていかなければならないということの両方が必要であると思うのです。そのことをきちんと今回の計画の中で位置づけるということが大事だと思っています。

また、今の就労継続支援B型事業の工賃が約1万3,000円という状況がいいかというのと、そうではなくて、一般就労との格差を埋めていくという努力を今からしていくことが必要だと思うのです。目指すのは、福祉的就労で働く人たちが誇りを持って働いて、他の者と同じように地域で暮らしていけるような状況をいかにつくっていくかということだと思っています。

ただ、注意しなければいけないのは、今、格差をなくすということで、例えばB型において最賃支払いや労働法適用を急に実施したときに、B型を利用できず行き場をなくしてしまう人たちが出てこないような改革にすべきだと思うのです。今、日本では、重度の障害者が一生懸命働いているという実情があるので、そういう働きたいと希望する人たちが働き続けることを可能としつつ、あわせて格差を埋めていくような改革が必要であると思っています。

以上です。

○藤井座長 では、中原委員、どうぞ。

○中原委員 日本知的障害者福祉協会の中原でございます。

障害者雇用の問題につきましては、私どもの団体としましては、今回の障害者基本法に、今、佐藤先生や小川専門委員の方からも話がありましたけれども、今回の基本法の中にどこまでこの問題を具体的に載せるかというのはもう少し慎重にしてほしい。議論がつくされているようで必ずしも尽くされていない。先ほどから大変複雑な問題を抱えているといいますけれども、実際私たちの現場において、福祉的就労と一般就労の格差があることは確実なのです。これは誰もが認めます。格差を前面に出して今回詰めるような話を今回の基本法の中で急ぐようなことだけはもうちょっと慎重にしてほしいと思っています。

時間がないので細かいことは避けますが、ついでですので議長さん、ほかの話を述べてよろしいですか。

もう一つは、先ほど来、障害者の就労ということが非常に言われていて、いろんなデータからも障害者の雇用が大変進んでいると、大変いいことだと思うのです。これはすなわち私たちの現場から見ても、先ほど来から話があるように、障害者就労・生活支援センターの役割は非常に大きいものがあると思います。実際にこれをやってみまして、いろいろな課題がたくさん挙がってきています。先ほどの障害福祉課の方からは、数字の拡充の話も書いてありますけれども、数字の拡充も大切ですし、私たちのこういった都市型についてはもっともっと事業者数をふやしてほしいと思っています。

一方で、就労をどんどんやりますと色々な形で就労支援センターの役割はなかなか追いついていけないという実情がございます。特に今回難病等も含めての対策を私たちが担ってくると、職員の専門性、実際の人数の配置、これでこれからも先、これを十分保持していけるのか、維持していけるのかということについては大変疑問を感じています。

いろいろこの次の障害者基本計画に移るのに、現行のさまざまな施策を検証しているとは思いますが、お願いですから、障害者就労・生活支援センターの課題はたくさんありますので、これも次につなげていくためにはもっと本質的な課題をぜひ解決する具体的な方法を盛り込んでほしいと思っています。時間があつたら後でまた述べます。

もう一つは、トライアル雇用というのがあって、私たち事業者にとっては評価しますし、いい事業だと認識しています。しかしながら、今年度、1年を見てもトライアル雇用に私たちはその機会を使おうと思うと、予算的なことがあつてなかなかできないということがございます。せっかく現場がそういった機会を踏まえて、そして就労移行支援の中できちんと計画を立てていく先にお金がなくて、せっかく機会を失うということがないように、ぜひその辺の財源も拡充してほしいと思っています。

以上です。

○藤井座長 今、中原委員から特に後段は新しい政策もあるけれども、今ある制度、政策の有効活用、予算面を含めて見ておかないと、いろんな制度としていいものがあるわけで、その拡充とか、なぜそううまく運用できないかという点検もしておく必要があるだろうという御意見だったと思います。

この点から少し広げて、川崎委員と花井委員の代理の方、手が挙がっていますので。

では、先に川崎委員、花井委員の代理の方に御発言を順番にまいります。では、川崎委員、お願いします。

○川崎委員 精神障害者の家族会の川崎です。

私の方からは、就労支援についてお話ししたいと思っています。就労支援を本人に対する就労支援と、企業側への就労支援があると思っておりまして、今回、私ども精神障害者が雇用義務化の方向づけができたのですけれども、なかなかそれがいつからか、近いうちなのか、まだこれから先なのかというところが見えないところで、1つの課題だと思っています。

すのは、企業側へのソフトな支援が必要ではないかと思っております。いろいろと助成金などの支援がありますが、先ほど山田課長もおっしゃられましたように、中ポツセンターの充実ということが必要です。企業の方から精神障害者の雇用について聞かれますときに分からないことがいっぱいあるということですので、中ポツセンターや就労支援センターといった相談の場がほしいということをおっしゃっております。

企業が相談する場が恐らく中ポツセンターが担うのかと思うのですが、それ以外にも地域ではいろいろと継続とか移行の事業所でも就労支援を行っておりまして、この辺の福祉的な就労支援、そこと中ポツセンターとの連携で企業側が何か困ったときに相談できる場づくり、そういう仕組みづくりが必要ではないかと思っておりますので、そのことをお願いでございます。

以上です。

○藤井座長 それでは、花井委員の代理の方、お願いいたします。

○花井委員代理 竹内と申します。

本日は花井委員が欠席しており、代理の私から意見を述べます。事前にペーパーを提出しておらず申しわけございません。時間も限られていると思いますので、提言に限定して障害者雇用について幾つか述べたいと思います。

最初に1ポツの根幹的で全体関わる政策課題について、障害者が差別されることなく働ける社会の実現に向けて、福祉から雇用への取り組みを進めるということをまず基本に置くべきです。

合理的配慮が提供されない場合も含めた差別をなくすということで、改めて障害者雇用、就労の促進を通じて、障害者の自立、社会参加を促進することを明記いただきたい。

2ポツの新基本計画に欠いてはならない政策要素について、障害者雇用促進のために法定雇用率を引き上げるとともに、特定の業種について雇用義務の低減を図る除外率制度については早期に廃止することを提言します。

また、公的部門との取引については、法定雇用率を達成している企業に限定することを検討するというのはどうか。これは障害者雇用率と実効性を高めるためです。

国や地方自治体を対象にしている「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」に関しては、民間企業を加えることを検討することもどうか。その場合には、障害者就労施設などに積極的に仕事の発注や物品の購入を行う企業への支援策もあわせて検討する必要があります。

障害者の雇用・就労の促進にあたっては、先ほど申し上げた合理的配慮を講じることが必要です。その内容は通院や労働時間の調整など、労働条件の配慮措置などが考えられますが、対象となる労働者や事業の実情に応じて個別に判断されるものであり、厚生労働省におかれては、合理的配慮措置の類型や具体的内容を示すガイドラインの策定の検討をお願いしたいということです。

中ポツセンターについては早急に全障害保健福祉領域に設置されるとともに、職員やジ

ョブコーチ等についても適切な人数が配置されるようお願いいたします。

雇用促進のための基盤整備が必要なのは言うまでもありません。手話通訳などそれぞれの障害者に対する支援者や、障害者の就労支援を担う人材の計画的な育成、確保そして定着に向けた施策を進める必要があります。盲導犬や聴導犬など補助犬の育成事業に対する財政も含めた支援策を検討・実施すべきだと考えます。

以上です。

○藤井座長 それでは、浅倉副座長から発言を求められていますので、浅倉副座長、お願いします。

○浅倉副座長 ありがとうございます。浅倉です。

大体皆さんから出た論点への御発言が出たとは思いますが、1つ非常に重要な障害者の通勤の際の介助の問題について発言しておきたいと思えます。

実は私は余り障害者の問題に詳しくなかったのですが、この問題がどんな構造になっているか、今回初めて調べてみて分かりまして、これは本当に深刻な、まずは最優先して解決しなければならない問題ではないかと思いました。

と申しますのは、皆さん御存じのことかと思うのですが、自立支援法の方での「同行援護」とか「行動援護」に関しては、経済活動に係る外出とか、通年かつ長期にわたる外出は対象外であるという取扱いになっております。また、「移動支援」という市町村事業も、自立支援法の行動援護等に準拠した取扱いになっているので、結局、全体の自治体の7割以上が、通勤、通学目的を認めていないという状況になっております。

今日、厚労省の山田課長からの御説明にあった10ページの障害者雇用納付金制度に基づく助成金の方では、通勤の配慮を行った場合の助成措置として、重度障害者等通勤対策助成金の御紹介がありました。しかし、こちらははっきりしないのですが、通勤支援者を配置した場合は、助成期間は1カ月のみだと伺っています。さらにこちらの方は、通勤支援者を配置した場合の助成金ですので、配置がなければそれまでということですね。多くの障害者の方は、仕事を見つけることだけではなくて、通勤の援護がなければ働けないのです。現状では、結局は、いくら職業訓練をし、いくら職業紹介をされても自力で通勤できる人しか働くことができないという国の援助システムになっていますので、この仕組み自体は、どう考えてもおかしいと思えます。

少しの移動支援があれば働くことができるという障害者の方は非常に多くいるはずなので、それがないために結局は就労できずに生活保護の受給者となるというような福祉施策では財源のマイナスにもなるのではないかと考えます。

以上です。

○藤井座長 本日欠席の竹下委員からも前回、自営業、鍼とか灸とかマッサージとかにおける出張治療においての同行援護についても同様に、通勤プラス自営業者に対する仕事の外出支援というあたりも同じ問題だと思います。これも大変大事な問題ですので、今後の検討課題だと思います。

残り時間はそうないのですけれども、全体にまたがっても結構なのですが、御発言した方はあと何人いますか。では、御発言は中原委員、駒村専門委員、菊池専門委員、望月専門委員、できれば2分ぐらいでお願いいたします。

○中原委員 1つだけ申し上げたいと思うのですけれども、先ほど来、厚労省の方からも説明がありました工賃倍増5か年計画の話でございます。大変現場に働く者としては悩ましい問題でございます。5か年計画の課題が書いてありまして、今後の取り組みも右の方に19ページに書いてありますが、私から申し上げたいのは、なかなか私たちは一生懸命にやってみても、工賃倍増5か年計画というのは夢をつかむような話ではないかと。何の根拠があつてこういうスローガンを立てるのかなと思います。私の事業所から言っても、何年たつてもこんな目標は達成できないのではないかと思います。

そこで、もっとインパクトの強い施策、近々には身近では都道府県市町村が全然理解を示してくれないといつても過言ではありません。もう少しこういった国の障害者基本計画が都道府県、各市町村の末端にまできちんとよくよく伝わるようにしてもらわないと、そういう施策でないと、この1つの事業をとってみてもなかなか大変難しい問題だと理解しております。

特に官公需の問題、優先発注の問題、これらもぜひ今後計画をする中でももう少し具体化した内容にしてほしいと思っています。

以上です。

○藤井座長 これはまた後で一言、辺見さんからもコメントがあつたら伺いましょうか。では、駒村専門委員、お願いいたします。

○駒村専門委員 慶應義塾の駒村でございます。

余り今までに議論がなかった点ですが、難病のある方の雇用支援についても一言触れておきたいと思います。雇用、福祉、所得保障を総合的にとらえていくというまとめがあつたかと思いますが、難病の方は症状の安定という問題もあつて、生活や就労へのハードはかなりあるにも関わらず、症状が安定しておかなければ手帳や所得保障、社会手当や年金といったものの受給率もかなり低いのではないかと思います。そういう意味では所得保障の弱さもあると思います。難病のある方は、特性もまた別途あると思いますので、これに着目した雇用支援が必要かと思っています。

先ほどの厚労省の資料の8ページに、こういった政策が紹介されておりますけれども、どのくらい有効なのか、これも含めて検証していただいて、より充実していただきたいなと思います。

以上です。

○藤井座長 それでは、菊池専門委員、お願いいたします。

○菊池専門委員 菊池です。

2点ございます。

1つ目は、先ほど川崎委員がおっしゃっておられたことに関わりますが、さまざまな形

での継続支援、本人に対するさまざまな中ポツセンター、ジョブコーチ、その他の支援をますます充実させなければいけないということはございますが、一方で、まだ必要だと思いますのは、企業に対する支援でありまして、それは全く同感です。合理的配慮義務といった形でやってもらうというだけではなくて、より積極的に企業をサポートしていくという視点が必要だと思います。

さまざまな助成金があるということも、私は不勉強でしたが、今日、理解いたしましたけれども、先ほど川崎委員から企業が相談する場の必要性について言及されたことについては全くそのとおりだと思いますが、ただ相談を待っているだけではなくて、例えば企業内での支援者、理解者を育成していく、養成していくという視点からもっと積極的にアプローチしていくための従業員の教育スキームの開発、普及ですとか、単に助成金を出す、お金を出すというだけでなくもっと取り組めないのかなど。そういった意味で御本人に対してもそうですが、企業に対するさまざまな形でのサポートをこの計画の中にも盛り込んでいただけたらと思います。

もう一点は、駒村専門委員がおっしゃられた難病が今回入ったという絡みですけれども、これは基本計画の外の問題だとは思いますが、若干気になるのは、これまでも多分議論されていたと思うのですが、難病ではないけれども、長期療養されておられるさまざまな病気を持っておられる方で同じようなニーズ、就労等に向けたニーズを持っていらっしゃる方、差別を受けている方のサポートはどこがするのかなという。それは基本計画そのものの定義がきちんと基本法にありますので、形式的には外の話だよということで片づければそれで済むのかもしれないのですが、ただ、そういったニーズがあった場合のサポートの必要性に向けた検討みたいなところに配慮できないのかなという点が気になったところではあります。

以上です。

○藤井座長 それでは、望月専門委員、お願いします。

○望月専門委員 ありがとうございます。望月でございます。

私からは、支援者の立場から意見を申し上げたいと思います。私ども地域障害者職業センターを利用される方の主訴は就職から職場定着や職場復帰とさまざまです。また、個別性の高い支援が必要な方がほとんどです。

さらに、一方の雇用の当事者である事業主の方にも専門的なサービスを提供しております。日頃から支援者の専門性が問われていると思っています。

今後、障害者の雇用を促進していくためには、支援機関がふえていくということも必要ですが、それと同時に高い専門性を有する支援者の養成が必要となりますのでこの点も計画に盛り込んでいただく必要があると思います。

○藤井座長 では、勝又委員、遠藤さん、一言ずつお願いできますか。

○勝又委員 勝又です。

今、何人かの方から公共優先調達についてもっと進めていくべきという御意見がありま

したけれども、本当にそうだと思います。どうしてそれが進んでいかないのか。現在の基本計画でも言っておりますし、これまでの推進会議の中でも話が出ているのに現実にそれが進んでいかない。それはどうしてなのかということをもう少し具体的に出していく。

私個人の経験なのですが、いろいろな形で仕事を、例えばWebデザイナーとして障害者の方に仕事を出したいと思うのですが、例えば公的な機関ではそれを発注するに当たって、随意契約はだめだと、価格競争による入札をしないといけないと言われてきて、そういった場合になかなか価格競争に勝てないという現実があります。ですから、公共優先調達については、もう少し具体的な協力が必要ではないかと思っております。

以上です。

○藤井座長 遠藤委員、どうぞ。

○遠藤委員 経団連の遠藤と申します。

手短かに発言をお許しください。まず、皆様方のお話しを伺って、やはり皆様方のような現場を抱えていらっしゃる方からの視点というのは大変重く受け止めたいと思っております。そういった中で将来的に雇用環境というのはより一層厳しくなる状況下の中で、今回基本計画に盛り込むかどうかは別といたしまして、産業政策と一体で雇用の問題を考えていかなければ、将来の明るさが見えてこないことはこれまで雇用政策の検討の場で言われていることですので、それは十分認識する必要があると思っております。

もう一点、現行の政策を今後どういう形で展開していくのか、場合によっては必要があるものについて拡充していくのかということも議論になってきて当然だと思っております。そういった中で、行きつ戻りつなどというような計画になってしまいますと、それは当事者である方々の落胆を想像したらとんでもない話でございますので「慎重な」という議論は決して歩みをとめるということではなくて、その議論をどういう形で将来につなげていくのかという意味合いであると思っておりますので、早計にある程度見込み的な形で計画の中に施策展開をするということについては、慎重であるべきだと考えているところであります。発言ありがとうございました。

○藤井座長 それでは、時間も来ていますので、幹事であります厚労省の方からもし辺見さん初め、また山田課長からもし何かございましたら、いかがですか。

では、山田課長からお願いいたします。

○山田課長 時間も余りないので、一番問題になる賃金補てんの話だけに限定してお話をさせていただきます。

何人かの委員からありましたように、障害者雇用対策の一番柱になるのは多分一般就労への移行ということに価値を置くということを私の方でも考えていますし、それは何を背景にしているかということ、福祉や教育の現場にまだ働く意欲があって働ける障害者、一定の合理的配慮だとかをすることによって働ける障害者がまだ多数いるという前提を我々は持っていますので、一般就労への移行ということについて非常にこだわっている。

逆に、賃金補てんのような一般就労への移行の阻害をするという副作用をもたらすよう

なものに対してはセンシティブにならざるを得ないということで考えていますので、私は法定雇用率を今以上に上げるという議論と、賃金補てんをするという議論が同時に同じ人から出てくるということはありません。

もともとこの議論は何度もこの場に出ていますように、雇用と福祉の間をどう詰めるかという議論からスタートしていて、別に一般就労への移行というのを阻害するというのを軽んじてこの議論をされているわけではないという原点にむしろ立ち返るべきではないかと。これは障害者雇用対策の基本計画の基本思想に関わる問題なので、我々としては非常にこだわっていますし、この政策委員会の前身である推進会議ですとか、就労合同作業チームに対しても賃金補てんについては非常に強く話をしてきたというのはそういう背景がございます。

以上です。

○藤井座長 それでは、辺見課長、お願いします。

○辺見課長 障害福祉課の辺見でございます。

先ほど座長からも御指摘がございました工賃向上計画に対しての地方自治体の協力に関してでございます。お配りした資料の19ページ、私は説明を省略しているところで恐縮でございます。新たな工賃向上計画の主なポイントということで、下の方、⑤として書いてございます。市町村においても工賃向上への事業所の取り組みを積極的に支援していただくよう協力を依頼するというので、具体的には、市町村における発注の促進、官公需の発注の促進といったようなことなどについて積極的に働きかけをしていきたいと考えておりますので、御理解いただきたいと思っております。

また、官公需に関しまして、障害者優先調達推進法等について先ほど花井委員の代理の方や勝又委員の方からも御指摘ございました。御存じのように、障害者の優先調達推進法が成立いたしました平成25年4月から施行するということになっております。調達方針を定めたり、調達実績の公表などを行いながら官公需を進めていこうということでございますけれども、その中におきまして、法定雇用率を満たしていない、違反している事業者に対して落札者を決定するに当たってどうするのかといったようなことについて3年以内に検討を加えるといったようなことも規定されておりますので、今後、この法律をしっかりと施行していくことと合わせまして検討を進めていきたいと思っております。

以上です。

○藤井座長 では、時間が来まして、たくさんまだあるのですが、これで終わらざるを得ませんけれども、一言まとめではありませんが、感想を交えて言っておきます。

今日実は文書意見を見ますと、まず第1点目としまして、他の者との平等を基礎にというのがいっぱいありました。これは今日もありましたように、賃金水準あるいは雇用形態、福祉的就労の現場を含めて多くの国民の水準と随分差がある。これに関しましては、雇用あるいは就労、所得保障の当第2小委員会以外にも全部にまたがりますので、第2小委員会としてもここはもっと重視していきますし、他の小委員会でもこの点については共通し

て深めていく必要があるだろうと。

これとの関係で第2点目として、やはりこういう視点を含めて検証あるいは評価可能な他のものとの平等を基礎にということも含めてどういうデータがあって、既存のデータの継続調査に加えて、政策を動かすようなデータあるいは検証可能なデータ、これがどうかという方向は多分異存はないと思うのですが、具体的には今後検討をもう少し深めていく必要があるだろうと。

3点目は、今ありましたように、福祉と雇用の一体展開というのだけれども、例えば今日出ていましたのは、雇用と福祉的就労の格差、ギャップ是正という問題があります。これは小川専門委員おっしゃったように、検討していく必要がある。ただ、一般雇用におきましても通勤問題について浅倉さんから指摘がありました。例えば今日出ていなかったけれども、私などはその典型なのですが、就労現場での生活支援をどうするのかという問題。これも一体展開の中の大きな要素になってくる。いろんな角度から、あるいは年金と賃金の関係、これも一体展開。これについては検討の方向をきちんとした上で具体的に検討していく。

しばしば検討という言葉は先送りということにもなる場合もありますので、そうではなくてこの数年間、5年、10年で検討していくということです。こんなことが出ていただろう。一般雇用に関しましては、これも前回、今回、引き続きまして出ていましたように、雇用率制度、納付金含めて制定から35年たちます。改めてこちら辺のところの内容の深め合い、特例子会社問題、ダブルカウント含めて十分に今日は議論できなかったけれども、この辺もどこをどう今回計画に盛り込むのか、検討するのか。これも大事な点ではなかったか。

あとはさまざま今日出ていましたので重複を省きますけれども、また議事録で出ますので、これらを含めて新計画に盛り込んでいく。次回は論点④⑤となっていくのですが、多少論点②の障害者雇用、論点③の福祉的就労に対しましてもどうしてもということがあった場合には、また最終の第3回目の会合で補足し合うこともできればやっというと思っています。

以上で私の方の務めであるこの時間帯は終わりますので、最後に事務局の方に次回の予定等を含めて、東室長からお願いいたします。

○東室長 どうも御苦勞様でございました。担当室の東です。

次回は、御存じだと思いますけれども、10月15日月曜日でございます。時間帯は午後一でありまして、13時30分～15時半までということになっておりますので、お時間間違えないようにお願いします。

テーマとしては、論点④所得保障等ということで、年金諸手当、経済的負担の軽減等について御議論いただきます。論点⑤が就労施策に関するその他の事項についてということで、自営業や企業への支援等の御議論を願いたいと思います。

時間配分としましては、第1回の議論を受けまして、事務局としては論点④を90分、論

点⑤を30分当てたいと考えているところでございます。次回の予定は以上でございます。

最後に、藤井座長の方から御挨拶あるかもしれませんが、実はこの会場、13時半、1時間後に次の委員会の議論がありますので、会場設営等ございますので、終わりましたら早急に移動していただくようお願いして終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

○藤井座長 では、今のことがありましたので、早急に退席させていただきます。

以上をもちまして障害者政策委員会第2小委員会の第2回会合を終わります。どうもお疲れ様でした。