

# 国会における審議経過・附帯決議等について

---

# 国会における審議経過

## 平成31年3月

- ・19日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案を閣議決定、国会に提出

## 平成31年4月

- ・23日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が衆・厚生労働委員会に付託
- ・26日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が審議開始

## 令和元年5月

- ・10日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が全会一致で可決
- ・16日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が衆・本会議において可決

## 令和元年5月

- ・29日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が参・厚生労働委員会に付託
- ・30日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が審議開始

## 令和元年6月

- ・6日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が全会一致で可決
- ・7日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が参・本会議において可決、成立
- ・14日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律が公布、一部施行

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議

令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成に当たっては、障害者団体の参画を得て指針を策定するとともに、現に就労している障害者、地域の関係者等からの意見を踏まえつつ、その内容について、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を基準として、国及び地方公共団体における採用方法、採用後の労働環境等の実態の把握及び公表並びに実態を踏まえた改善策を当該計画に盛り込むこと。また、当該計画の実施に当たり、地方公共団体間で格差が生じないよう、各地方公共団体の財政状況や地域事情に応じて、計画実現のための必要な支援を検討すること。
- 二 国及び地方公共団体による障害者の大量採用の影響を受けて法定雇用率未達成となった民間企業については、その実態把握に努め必要な支援策を検討すること。
- 三 対象者の範囲を含む障害者雇用率制度の在り方及び助成金の支給を含む障害者雇用納付金制度の在り方について、障害者団体が参画する検討の場を設けること。その際、障害者雇用率制度の対象者の範囲については、障害者基本法及び障害者雇用促進法の障害者の定義を踏まえ、障害者手帳所持者以外も含めることを検討すること。
- 四 障害者雇用率制度において長期の雇用に対するインセンティブを付与することを検討する等、障害者の平均勤続年数の増加に向けた施策に取り組むこと。
- 五 除外率制度の廃止に向けて、労働政策審議会において遅滞なく検討すること。
- 六 在宅就業障害者支援制度について、民間企業を含む関係団体の意見を踏まえつつ、その充実に向けて取り組むこと。また、福祉的就労の場への仕事の発注に関して、民間企業等からの発注促進策について検討すること。
- 七 国、地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を幅広く把握し、個人情報保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。
- 八 障害者が働くための人的支援など合理的配慮を含む環境整備に関する支援策の充実強化に向けて検討すること。また、職場介助者や手話通訳者の派遣等の人的支援に関し、現行制度上の年限の撤廃及び制度利用の促進について検討すること。
- 九 男女別の障害者の雇用状況等の実態把握を行い、障害のある女性の複合的困難に配慮したきめ細かい支援を講ずること。
- 十 労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議①

## 令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、国及び地方公共団体は自ら率先して障害者の雇用に努めるという責務を規定することの意義を重く受け止め、障害者が自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく安心して、かつ働きがいを持って安定的に働くことができるよう、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めること。また、民間企業における先進的な取組事例などを参考にしつつ、障害者権利条約が求めるインクルーシブ雇用の推進も念頭に置きながら、公務部門における重度障害者の雇用の促進に努めること。
- 二、国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成に当たっては、障害者団体や当事者の参画を得て指針を策定するとともに、現に就労している障害者や地域の関係者等からの意見も踏まえつつ、その内容について、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を基準として、国及び地方公共団体における採用方法、採用後の労働環境等の実態の把握及び公表並びに実態を踏まえた改善策を当該計画に盛り込むこと。また、当該計画の実施に当たり、地方公共団体間で格差が生じないよう、各地方公共団体の財政状況や地域事情に応じて、計画実現のための必要な支援を検討すること。
- 三、国及び地方公共団体による障害者の大量採用の影響を受けて法定雇用率が未達成となった民間企業については、その実態把握に努め、当該企業に対して集中的な支援を行うことを含め、必要な支援策を速やかに検討すること。
- 四、対象者の範囲を含む障害者雇用率制度の在り方及び助成金の支給を含む障害者雇用納付金制度の在り方について、障害者団体が参画する検討の場を設けること。その際、障害者雇用率制度の対象者の範囲については、障害者基本法及び障害者雇用促進法の障害者の定義を踏まえ、障害者手帳所持者以外も含めることを検討すること。
- 五、障害者雇用においては、障害者の能力を引き出して就労できるようにすることが重要であることを踏まえ、障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援と、そのために必要となる就労能力の判定の在り方について、専門家による検討の場を設け、速やかに検討を開始すること。
- 六、障害者雇用率制度において長期の雇用に対するインセンティブを付与することを検討する等、障害者の平均勤続年数の増加に向けた施策の実現に取り組むこと。
- 七、障害者雇用の促進等に関する取組が優良な中小事業主に対する認定制度の創設に当たっては、中小企業の障害者雇用や経営の実情等を踏まえ、評価項目等を検討すること。また、当該制度が広く普及するよう、国民に制度の周知啓発を行うとともに、認定制度の新たなメリットの付与について検討を進め、併せて、労働関係法令違反など、制度の趣旨にふさわしくない企業の不認定及び認定取消しについても基準を設けること。

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議②

令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会

八、除外率制度の廃止に向けて、除外率の段階的な引下げ等を労働政策審議会において遅滞なく検討すること。

九、在宅就業障害者支援制度について、民間企業を含む関係団体の意見を踏まえつつ、その充実に向けて取り組むこと。また、障害者就労施設等への仕事の発注に関して、民間企業等からの発注促進策について検討すること。

十、国地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を広く把握し、個人情報保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。

十一、障害者が働くための人的支援など合理的配慮を含む環境整備に関する支援策の充実強化に向けて検討すること。また、職場介助者や手話通訳者の派遣等の人的支援に関し、現行制度上の年限の撤廃及び制度利用の促進について検討すること。

十二、障害の種別・程度に応じた男女別、年齢層別の障害者の雇用・就労状況等の実態把握を丁寧に行い、障害のある女性や中高年齢層の複合的困難、また労働時間など働き方に特段の対応が必要な障害者等に配慮したきめ細かい支援策を具体的に検討し、講じていくこと。

十三、労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、現状の把握を行うとともに、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

十四、教育委員会における障害者の雇用の促進のため、障害を有する教職員の採用を進めるに当たっては、文部科学省と厚生労働省が連携して、共生社会の形成の理念のもと、必要な施策を進めること。

十五、障害を有する者の勤労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた上で、雇用、年金、福祉等の諸制度間の連続性が確保されるよう、必要な検討を行うこと。

右決議する。

# 主な国会指摘事項(障害者活躍推進計画)

衆附帯決議 一、参附帯決議 二

【令和元年5月7日 衆議院厚生労働委員会】

## ○西村参考人(社会福祉法人アンビシャス)※参考人質疑

…私は北海道在住ですが、北海道の多くの自治体は財政状況が厳しく、夕張市は、御承知のとおり財政再建団体に指定されています。こうした現状から、国は、単に地方自治体に計画策定を求めるだけではなく、自治体の財政状況や地域事情に応じて、自治体や地域事情にかかわらず、それぞれの自治体が立てた計画が実現できるための予算措置を講じる必要があると思っています。

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

## ○西村智奈美議員(立憲民主党)

それでは、多分最後の質問になるかもしれませんが、障害者活躍促進計画について伺いたいと思っております。

私は、やはり雇用の質の向上というのが、本来であれば今回の障害者雇用促進法改正の重要なテーマであるべきだったんだろうというふうに思うんです。今回、計画をつくるということになったわけですけども、その計画をつくるに際して、やはり作成のガイドラインが極めて重要になってくる。そこには、雇用の質の向上というものをまずはきちんと入れていただきたいということが質問の一つ。

もう一つなんですけれども、計画を策定するに当たって、やはり障害当事者、団体の皆さん、あるいは地域の関係者の方、そういった方からの意見も踏まえるということが非常に重要だと思います。それも作成のガイドラインに盛り込んでいただきたいと思いますが、いかがですか。

## ○根本厚生労働大臣

法定雇用率達成に向けた障害者の採用、これについては、単なる数合わせとならないようにする必要があると思います。

今回、要は、国及び地方公共団体が、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するという観点から自律的なPDCAサイクルを確立できるように、これらの機関に障害者活躍推進計画の作成、公表を義務づけることといたしました。

障害者活躍推進計画では、厚生労働大臣が定める作成指針を踏まえて、組織内の体制整備や職場環境整備といった、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理に関する取組について盛り込むこととしております。

そして、今、指針には、障害者の活躍を推進するため、計画に盛り込むべき事項や指標などについて示すこととしておりますが、指針を定めるに当たっては、今後、公労使、障害者代表を構成員とする労働政策審議会障害者雇用分科会において御議論いただきながら、その内容を検討したいと思っております。

各府省や地方公共団体において障害者活躍推進計画を作成するに当たっても、例えば障害者である職員に対するアンケート調査を行うなどによって障害者である職員にも意見を求めることについて、各府省に働きかけをしたいと思っております。

公共団体の計画策定に当たって地域の障害者団体などの関係者からも意見を求めることについては、それぞれの判断にはなりますが、地方公共団体に示していくこととしたいと考えています。

# 主な国会指摘事項(障害者活躍推進計画)

衆附帯決議 一、参 附帯決議二

【令和元年5月30日 参議院厚生労働委員会】

## ○山本香苗議員(公明党)

…公務部門におけます障害者の活躍推進計画のところについて私もお伺いさせていただきたいと思いますが、そもそもこういう仕組みを入れずともできていくちゃいけないと、それが当たり前という状況ではありますが、雇用の質を高めていくために、今回の改正案七条で、国及び地方公共団体は、厚生労働大臣が定める指針に即して障害者活躍推進計画を作成し、公表するという仕組みが盛り込まれたわけでありまして。

ここに指針に即してとありますし、また、今回の水増し問題の教訓からすると、この計画策定を国や地方公共団体の裁量に任せきりにするなんということはありませんかと思っております。そのためには、指針には、最低限必ず書かなきゃいけない必須項目、言わば公務部門のスタンダード部分と、そして各府省の職務内容等実情に応じて追加する項目といったものを記載させるというような工夫をすべきじゃないかと、濃淡きちっと付けさせるべきじゃないかと思うんですが、いかがでしょうか。

## ○土屋職業安定局長

今御指摘いただきましたように、今回の法案の中では、私どもが策定をする指針に即して各機関の任命権者が推進計画を作成するということになっております。

各機関の実情や方針を踏まえつつも、私どもが策定をする指針に基本的には十分踏まえていただくということが大切ではないかというふうに思っておりますとともに、今お話がありましたように、各機関の実情や方針を踏まえてという観点からは、計画の実効性を確保する上でも必須項目になるようなものと、それから各府省の実情に応じて書き込んでいただくことが適切であるものがあるのではないかとこのように思っておりますので、御提案の点は一つの有効な考え方ではないかと思っております。

作成指針については、法案が成立した場合には、公労使あるいは障害者代表の方にも構成員としてお入りいただいた審議会の障害者雇用分科会において御議論いただくことになっておりますので、御提案の点も含めて、内容を検討していきたいというふうに思っております。

## ○山本香苗議員(公明党)

その必須項目の中に、先ほど来より皆さんおっしゃっているように、計画策定における当事者参画というのをきちっと入れてもらいたいんです。いかがですか。

## ○土屋職業安定局長

先ほど大臣からも申し上げましたように、働く障害者の方の御意見をきちんとお伺いすることは大切だというふうに私どもも思っております。

各府省のお考えの中でどういう形でというのはいろいろあるかと思っておりますけれども、障害をお持ちの職員の方の意見を聞くということは必ずやっていただく必要が、やっぱり当事者参加の観点からも必要ではないかというふうにも思いますので、その点、審議会でも御議論いただきながら、指針の内容を検討していきたいというふうに思います。

## ○山本香苗議員(公明党)

済みません、聞くんじゃなくて、私、参画すると言っているんですね。聞くと参画、全然違うの、そこは御理解いただけていますよね。ここはやっぱり各省庁の裁量に任せちゃいけないところなんですよ。

もう一回お願いします。

## ○土屋職業安定局長

御指摘の点も踏まえて対応していきたいというふうに思います。

【令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会】

## ○磯崎哲史議員(国民民主党)

…今回、この障害者雇用促進法においての様々な問題指摘されておりますけれども、その中において障害者差別禁止指針というものがございます。取扱いとして差別をしてはいけないというものですけれども、これは民間に対して適用されるものですが、国及び自治体に求められる計画においてもこれと同じ考え方が、恐らくは平等取扱原則というものがあるかと思っておりますので、この考え方が適用されるものだというふうに認識をしておりますが、この原則に基づいて、例えば受験の資格であったり、また試験の実施の方法であったり、あるいは雇用された方の職場の労働環境の整備だったり、こういったものが本当にきちんと行われているかどうか、この内容について点検をしっかりと厚生労働省としてもしていくべきというふうに考えておりますけれども、この点についてのお考えを確認をさせていただきたいと思っております。

## ○土屋職業安定局長

まず、御指摘のありましたように、障害者雇用を公的な部門で進めていく中でも、障害者への差別の禁止であるとか合理的配慮の提供ということは、これは法の体系は、公務員としての体系がある中でという部分はございますけれども、基本的な考え方に変わりはないというふうに思っております。

その上で、今後策定をしていく障害者活躍推進計画では、大臣が定める作成指針を踏まえて策定をしていただくわけでございますが、組織内の体制整備であるとか職場環境の整備であるとかといった取組のほかに、募集、採用の取組についても各機関の実情あるいは方針を踏まえて設定をしていただくこととなります。したがって、先ほど申し上げたような基本的な考え方に沿ってこの計画の中に盛り込んでいただくことだろうと思っております。

その実施状況については、毎年少なくとも一回公表をしていただくことを想定をしているわけございまして、そういったことを通じて自らの状況を各機関において明らかにしていただくということと併せて、私どもとしても、その実施状況については制度所管の立場から確認をさせていただき、またその取組の状況に応じて、私どもとして申し上げるべきことを申し上げていくというような形でフォローアップをしながら取り組んでいきたいというふうに考えています。

# 主な国会指摘事項(公務部門の採用による民間企業への影響)

(衆附帯決議 二、参附帯決議 三)

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

## ○大西健介議員(国民民主党)

川島参考人、楽天ソシオさんは、多分これは新経連の調査だと思うのですが、例えば経団連にアンケート調査をやってもらったら、私は、さっき言った、合格したからやめますじゃなくて、受けるからやめますみたいな人とか内定辞退があったかみたいなことも、経団連あるいは同友会、いろいろなところに協力をお願いすればつかめるんじゃないかと思えますし、そのことは経済界が最も気にしていることなから、経済界も喜んで協力すると私は思いますよ。そういうことも検討していただきたいというふうに思います。

あわせて、今、厚労省としてつかんでいる、合格した中の三百三十七人ですかね、以前民間にお勤めだったという方、この方々についてどんな影響があったか調査するということですが、その中で、さっき言ったように、雇用率をぎりぎり満たしていたのに、この人がやめたことによって雇用率を満たせなくなって、納付金を払わなきゃいけなくなったみたいなケースがあるのかないのか。今わかっていないならば、そういうケースがあった場合にどういった対応を厚労省はとってくれるのか。この点について再度お尋ねします。

## ○土屋職業安定局長

民間企業側の影響については、今後の中でハローワークにおいてさまざまな企業と接触する段階で、具体的なお声としてお聞きする形で把握をしていきたいと思います。

納付金制度との関係で申し上げますと、納付金制度は、御案内のとおり、社会連帯の理念のもとで、障害者雇用に伴い必要となる経済的な負担を調整し、事業主間の競争条件を確保するという、そしてまた調整金や助成金の支給によって障害者の雇用の促進を図ること、こういった目的のもとで制度を運用させていただいていますので、こういった目的を維持しながら制度を運用していきたいというふうに考えているところでございます。

【令和元年5月29日 参議院本会議】

## ○東徹議員(日本維新の会)

…また、国は、水増し問題が明らかになってから、慌てて法定雇用率を達成するために、今年の十二月までに約四千人の障害者を採用しようとしています。民間企業は限られた人件費の中でやりくりしながら障害者雇用を進めている中、国が四千人も一気に雇用しようとするればどういったことが起きるか。民間で雇用されている障害者が退職して国の機関に流れてくる、その結果、民間での採用がまた厳しい状況になってしまいます。

これは、厚生労働委員会の参考人質疑でも指摘されていました。採用にもう少し時間を掛けるなど、民間企業にも配慮した形をなぜ取ることができなかったのか、答弁を求めます。

## ○根本厚生労働大臣

本年末までに約四千人の障害者を採用することに伴う民間企業への影響についてお尋ねがありました。

法定雇用率を達成していない公的機関は、関係法令に基づき、法定雇用率の達成に向けて、計画期間一年の障害者採用計画を作成し、取組を進めることになっています。

関係法令に沿って取組を進める一方、雇用率未達成の民間事業主に対しては、法令上の行政措置の猶予や、ハローワークにおけるチーム支援を今後速やかに実施することにより、支援の強化を図ってまいります。

# 主な国会指摘事項(対象障害者の範囲及び納付金制度)

衆附帯決議 三、参附帯決議 四

【平成31年 4月23日 衆議院本会議】

## ○初鹿明博議員(立憲民主党)

そもその問題として、現在の法定雇用率の算出方法、対象となる障害者の範囲が妥当かどうかを検証する必要があるでしょう。

諸外国の法定雇用率は、ドイツで五%、フランスは六%、お隣韓国でも今年度から三・一%と、我が国の二・二%は著しく低くなっています。

法定雇用率の対象となる障害者の範囲は、障害者手帳の所持といった医学モデルに基づいており、障害者権利条約に基づいて、社会モデルとしての観点から見直す必要があると考えます。

雇用率算定の基礎となる、障害者で失業している者の数も、実態に沿っていないとの指摘もあります。

法定雇用率の設定について、障害者の範囲の見直しなど、他国の状況を加味して検討を行う必要があると考えますが、いかがでしょうか。

## ○根本厚生労働大臣

障害者雇用義務制度では、法的公平性と安定性を確保するため、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるよう、対象障害者の条件を、原則として障害者手帳等を所持していることとしています。

また、法定雇用率は、障害者雇用促進法において、常用労働者と失業者の総数に対する障害者である常用労働者と失業者の総数の割合をもとに決定することとされています。こうした算定方法は、障害者にも一般の労働者と同様に雇用の機会を確保するという趣旨に基づくものです。

対象障害者の範囲については、労働政策審議会においても検討がなされ、本年二月に取りまとめられた意見書では、「諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当」とされており、こうした指摘も踏まえ、適切に対応してまいりたいと考えています。

# 主な国会指摘事項(対象障害者の範囲及び納付金制度)

衆附帯決議 三、参附帯決議 四

【平成31年 4月26日 衆議院厚生労働委員会】

## ○小宮山泰子議員(国民民主党)

障害者雇用率などを計算する障害者の範囲については、手帳の所持といった医学モデルではなく、障害者権利条約に基づいて、社会モデルとしての観点で見直す必要があるのではないか。あわせて、法定雇用率自体の設定についても、対象とする障害者の範囲の見直しと諸外国の状況なども勘案して検討を行っていくべきと考えます。



## ○根本厚生労働大臣

障害者雇用率制度では、法的公平性と安定性を確保するため、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるよう、対象障害者の条件を、原則として障害者手帳等を所持していることとしております。

障害者雇用促進法という法律はありますが、その当てはめについては、障害者雇用促進法における障害者の定義は社会モデル、一方で、障害者の確認方法である障害者手帳や診断書は医学的観点から判断されております。障害者手帳は、医学的観点からの身体機能や精神疾患の状態を基本としながら、日常生活の制限の程度によって等級を定めております。この当てはめについてはこういう整理であります。

また、法定雇用率、これは、障害者雇用促進法において、常用労働者と失業者の総数に対する障害者である常用労働者と失業者の総数の割合をもとに決定することとされております。このような算定方法は、障害者にも一般の労働者と同様に雇用の機会を確保するという趣旨に基づくものであります。

対象障害者の範囲については、労働政策審議会においても検討しております。本年二月に取りまとめられた意見書では、諸外国における仕組みも参考にしながら、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当とされております。このような指摘も踏まえて適切に対応していきたいと思っております。

# 主な国会指摘事項(対象障害者の範囲及び納付金制度)

衆附帯決議 三、参附帯決議 四

【平成31年4月26日 衆議院厚生労働委員会】

## ○高橋千鶴子議員(共産党)

・・・同じ法律の中で、障害者の範囲には難病や発達障害が入るのに、雇用率で対象とされない。これは、何人かがきょうも指摘をされておりましたけれども、やはり納得がいかないところなんです。

難病や発達障害でも、身体障害の手帳を持っていたり精神障害の手帳を持っている方、その方は当然対象になるわけですけども、でも証明するものはあるんですよ。例えば、指定難病医療受給者証。こういう方たちもなぜ対象とできないのか納得がいけないんですが、もう一度お願いします。

## ○土屋職業安定局長

雇用率制度におきましては、障害者の方々の就労機会という観点から、社会連帯の理念のもとで、全ての企業に雇用義務を課しているものでございます。したがって、企業が、事業主が社会的な責任を果たすための前提としては、その対象となる方について、雇用という形での一定の環境が整うノウハウがあるというようなこと、理解の促進であるとかあるいは雇用促進のための支援策の充実といったことも含めてそういった環境が整っていることとあわせて、対象範囲が明確であって容易に判断ができ、公正、一律的に制度を運用できることが担保できることが必要であると考えております。この点から、手帳によって確認をするという制度にしているという面がございます。

一方、御案内のとおり、障害者雇用促進法の障害者には、手帳に限らず、職業生活において困難があるという方は定義の中に含まれておりますので、職業相談や職業紹介の支援の対象という意味では、今お話があった方も含めて広く対象にしておりますので、そういった方々に対しては、障害者雇用促進法全体の支援策の中でしっかりと対応してまいりたいというふうに考えております。

## ○高橋千鶴子議員(共産党)

やはりこれは受け手の都合みたいな感じがありますよね。範囲が明確というのに対して、だから指定難病医療受給者証もあるでしょうという指摘をしているのに、そこを何で排除する理由には全然なっていないと思います。

# 主な国会指摘事項(対象障害者の範囲及び納付金制度)

衆附帯決議 三、参附帯決議 四

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

## ○西村智奈美議員(立憲民主党)

法体系も大きく変わって、いわゆる医学モデルから社会モデルへと大きく転換をしてきている、こういうことからしても、そろそろこの法定雇用率の算定のあり方について、ここは一回やはりしっかりと見直していく必要があるんじゃないかというふうに思いますけれども、いかがでしょうか。

## ○根本厚生労働大臣

委員の今の御意見は、私も、ある意味でそういう課題があるというのはよく認識しております。

障害者雇用促進における障害者は、多くは申し上げませんが、定義としてはいわゆる社会モデルと言われるようなものですから、この点自体は、障害者の定義は障害者雇用義務制度に比べると非常に広い定義になっていますから、障害者手帳所持者に限らず、職業相談あるいは職業紹介等の支援の対象となる、これが前提です。そして、障害者雇用義務制度は、法的公平性と安定性を確保するという観点から対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるようにする趣旨から、対象障害者の条件として、原則として障害者手帳等を所持しているということにしております。

今話がありましたように、対象障害者の範囲、今の手帳に谷間がある、あるいは障害者手帳をとることについてちゅうちょする方もおられる、こういう課題も御指摘をいただきました。

障害者雇用分科会においてこれは検討されて、次のような指摘もあったところであります。「手帳のみに関わらず働きづらさを抱える障害者に対しては一定の支援が必要。ただ、手帳制度によらない支援の方策は、専門家も入った検討会を設置して、中長期的に議論して欲しい。その際、現在働いている障害者の不利益にならないよう配慮しつつ、働きづらさに応じた支援が可能となるよう、就労能力や職業適性に関する判定の在り方もあわせて検討して欲しい。」こういう指摘があります。

このため、ことしの二月に障害者雇用分科会で取りまとめられた意見書において、「諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当」とされております。

こういった指摘も踏まえて、今後、適切に対応していきたいと思っております。

# 主な国会指摘事項(対象障害者の範囲及び納付金制度)

衆附帯決議 三、参附帯決議 四

【令和元年5月30日 参議院厚生労働委員会】

## ○川田龍平議員(立憲民主党)

・・・障害者手帳を所持している障害者の雇用率二・五%に加え、障害者手帳を所持していない障害者についても雇用率を定め、高い水準で雇用率を定めるべきではないかと考えますが、いかがでしょうか。

## ○土屋職業安定局長

この雇用率制度の対象障害者の範囲については、障害者雇用分科会においても、今回の検討の中でも御議論があり、御意見のあったところでございますので、二月に取りまとめた意見書の中では、諸外国における仕組みも参考としつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら引き続き検討することが適切であるというふうにされておりますので、この点、引き続きの検討をまいりたいというふうに思っております。

【令和元年5月30日 参議院厚生労働委員会】

## ○足立信也議員(国民民主党)

・・・身体障害者の重度と言うことについて言いますと、やっぱりこの国は、形態的な異常であって機能の評価じゃないんですね。失っていても、それが機械を使ったり、機能的には十分やれるという評価ではない、失っているかとか形態評価にとどまっている、これはそのうち変わらないと行き詰まってくると思います。その点はまず指摘しておきたいと思いますが。

本会議でも、それから小川さんもおっしゃられたと思うんですけど、障害者の雇用率、法定雇用率のところなんですけど、これは、分母と分子からいくと、就労できる状態になるという方々が増えていけばいくほど障害者雇用率というのは上がっていくというのは当然だと思いますよ。失業者も、あるいは希望する方、就労できる状況にあるという方が増えていけば分子が増えていきますから、増えていきますよ。なので、これはちょっと決め方としては余りいいものではないんじゃないかと私は思いますが、これについては、見直しあるいは定期的な見直し、これはどうなっているんでしょうか。

## ○土屋職業安定局長

法定雇用率につきましては、社会連帯の理念の下で一般の労働者の方と同様に障害者の方に雇用の機会が確保されるということを考え方として、その一定の計算式の下で設定をさせていただいているものでございます。

今お話がありましたように、その計算式の中では、いわゆる分子の部分に、働いている障害者の方と失業中である仕事を求めている障害者の方というのが分子の方に乗ってきますので、そういった方々が増えていくと雇用率の数字も計算式の下では上がっていくという状況がございます。

この雇用率の見直しについては、少なくとも5年ごとに当該割合の推移を勘案して政令で定めるということで見直しをしてきているところでございます。この規定に基づいて審議会でも御議論いただきながら設定をしているところでございまして、また、その在り方については、これもまた審議会の中で御議論をいただいているという状況でございます。

【令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会】

## ○石橋通宏議員(立憲民主党)

(参考人質疑の中川氏のご指摘は) 厚生労働省は自立ということの一点のみにとられ過ぎなのではないかというふうな御指摘でした。

じゃ、障害の事由によって長時間勤務することがやっぱり困難だという方々は、ずっと労働者として認められないんですか。労働者としての尊厳、労働者としての働きがい、いや、でも二十時間未満だったらずっと働ける、そういった方々が尊厳持って、やりがい持って働いていただく。労働者として認めないんですか、認められないんですか、局長。

## ○土屋職業安定局長

もちろん、働く方として、労働者として、例えば労働関係法令の適用があるとか、職場の中で一緒に働いていくという意味での位置付けであるとか、そういったことに変わりがあるものではないというふうに考えております。ただ一方で、雇用機会の確保という意味で申し上げますと、やはりこれまでの経過の中でも、障害者の方になかなか職業的な面で自立をしていただく、そういった機会が十分に確保できているかといえば、そうではなかったというところの政策的な観点から雇用率制度があり、まずは、そういった自立につながるような雇用機会を確保するということが雇用率の制度としてあるわけでございまして、ただ、それだけで十分かという御議論の中で、今回の特例給付金の制度を御議論いただいて設けることにしたということございまして、併せてやっていくということだと思っております。

## ○石橋通宏議員(立憲民主党)

…昨年までの検討会、研究会での議論、雇用率の見直し、こういったことが、残念ながら今回はそこまで踏み込んでいないというこの原因については、継続的にまた在り方については議論いただかなきゃいけない。

ハーフカウントの問題だって、当事者の皆さんからは様々な批判がある。何で〇・五なんだと、一生懸命働いているのに。これも大臣も御存じのとおりです。今回はカウントすらされないということです。

ですので、今回、一つのステップかもしれませんが、雇用率の在り方、これ真摯に、当事者団体の皆さんにしっかり参画をいただいて、一緒にこの雇用率の在り方、議論をいただいた上で、これも早急に抜本的な改革に向けた提案いただけるように、これは前回お願いしたとおりですので、対応いただきたいと思います。

# 主な国会指摘事項(除外率の廃止)

衆附帯決議 五、参附帯決議 八

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

## ○西村智奈美議員(立憲民主党)

次に、除外率のことについて伺いたいと思っております。

法定雇用率の問題とも関係する流れで伺いたいと思っているんですけども、平成十四年の法改正のときに、これは廃止するということが決定をされました。平成十六年の四月までに廃止をするということで決まりました。ところが、いわゆる除外率といいますか、特定の業種については配慮が必要だということで、段階的に減らしていく、平成十六年の四月には廃止するということで決まっていたんだけど、平成二十二年に最後の引下げが行われて以降、いまだに何も動いていないんですね。平成二十二年ですから、もう今から十年前になります。

これはいつになったら動いていくんですか、大臣。このままの状況をいつまで続けるおつもりでしょうか。



## ○根本厚生労働大臣

今、除外率制度については、経過措置として除外率を引き下げ、縮小し続ける、こういうことになっているわけですが、この除外率制度の経過措置については、労働政策審議会障害者雇用分科会において、廃止すべきという意見や、障害者の方々がつくのは難しい職種が残っていることは事実であり、経過措置ということであったとしても一定割合残しておくというのは政策として必要という意見など、多岐にわたる指摘がなされております。これらの議論を踏まえて、二月に取りまとめた意見書においては、除外率の廃止については引き続き検討することが適当であるということとされました。

具体的なタイムスケジュールについては確定しておりませんが、今後、意見書を踏まえ、労働政策審議会において、実態の把握や廃止に向けた進め方も含めて議論を進めていただくこととしたいと考えています。

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

## ○大西健介議員(国民民主党)

次に、除外率の制度、これについても先ほど西村委員から質問があって、これは十四年改正で当分の間の措置として位置づけて、段階的に除外率を引き下げて廃止するという方向はもう決まっているじゃないかという話がありました。私も、廃止するはずなのに、おかしな答弁だと思って最初聞いていました。

資料をお配りしていますけれども、次のページですけれども、制度の趣旨が書いてあって、ただ、これについては、制度ができた当初から、これは本来の姿じゃないと。障害者であることをもって一律に特定の業務につくことが困難であることを前提にした制度は好ましくないし、また、今現状では、障害者雇用も大分進んできましたし、技術が進展してきて、必ずしもここに拳がっている業界においても障害者雇用が難しいわけではない、できないわけではないというふうに変ってきていると思うんですね。

そういう中で、廃止をするということが前提になっていると思うんですが、一方で、4のところを書いてあるように、十六年四月と二十二年七月に一〇ポイント下げたんですよ。十六年から二十二年の間で六年間、二十二年七月が前回の一〇ポイント引下げだから、そこから、先ほど言いましたように、もう十年近くたっているわけですよ。

今回、これだけの法改正があるのに、全くこの除外率に手をつけなかった理由を聞きたいんですけども、まさに、一気に廃止までいかどうかは別にして、一〇じゃなかったら五下げるんだとか、これだけの法改正を国会に提出するのに、なぜ今回除外率に全く手をつけなかったのか、このことについてお聞きをしたいと思います。

## ○土屋職業安定局長

除外率の制度につきましては、今御紹介をいただきましたように、平成十四年の法改正でノーマライゼーションの観点から廃止をし、現在は、経過措置として引き下げつつ継続をしているという形でございます。

この点については、昨年からの労働政策審議会障害者雇用分科会における議論におきましてもこの経過措置について御議論がありまして、廃止をすべきという御意見もありましたし、また一方、障害をお持ちの方々がつくのは実際に難しい職種が残っているということも事実であり、経過措置ということであったとしても一定割合残しておくのは政策的に必要ではないかというふうな御意見もあり、多岐にわたる御指摘をいただいたところでございます。

これらの議論を踏まえまして、二月に取りまとめました意見書においては、除外率の廃止については引き続き検討することが適当だというふうにされているところでございますので、今後、この意見書を踏まえて、審議会において、引き続き、実態の把握あるいは廃止に向けた進め方なども含めて御議論を進めていただくことをとしたいと考えております。

【令和元年5月30日 参議院厚生労働委員会】

## ○小川克巳議員(自由民主党)

昨今、多様な働き方ということから在宅就労など柔軟な働き方が次第に広がりつつあるということで、これは障害者雇用に際しても更に、健常者に対するよりも有効だろうというふうに考えております。障害者に有効なテレワークなどに対する企業の考え方や反応及びそれに対する厚労省の対応はいかがでしょうか。



## ○土屋職業安定局長

テレワークにつきましては、障害を有する方を含めまして勤務に当たって制約を抱える労働者の方本人が働く場所を柔軟に選択できるということ、能力を発揮できるという働き方として非常に重要な働き方の一つであるというふうに考えております。

障害者の方につきましては、ICTを活用したテレワークでの雇用を進めるという観点から、平成二十八年度、二十九年度にテレワークで雇用するモデル事業を実施をしたところでございます。こういった事業の成果物でもありますガイドブックや事例集というものがございます。これを広く周知に使うことによりまして、テレワークに取り組む企業というものを増やしていきたいというふうに思っているところでございます。

# 主な国会指摘事項(障害者に対する合理的配慮の提供)

衆附帯決議 七、参附帯決議 十、西村智奈美

【平成31年5月8日 衆議院厚生労働委員会】

## ○西村智奈美議員(立憲民主党)

現状把握についてお答えはありませんでしたが、やはり現状を把握しないと、幾ら連携しても解決にはつながっていきません。ですので、現状把握をまずしっかりとお願いしたい。

あわせてなんですけれども、労働局への相談などはどうなっているでしょうか。

障害者からの相談、例えば差別があったとか、合理的配慮に関する相談があったとか、そういうことで、労働局への相談件数、そしてその内容はどのようなものがあつたか、紛争調整委員会の利用状況などはどうだったか、これをやはりきちんと把握した上で、そこから先の問題解決につながっていくというふうに思いますので、男女雇用機会均等法も相談件数や内容等々はしっかりと把握しております、ぜひ、大臣、把握していただきたいと思います。そして同様に、均等法は公表しておりますので、公表もあわせてしていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

## ○根本厚生労働大臣

障害者に対する差別禁止、合理的配慮に係る相談件数などの利用実績、これについては平成二十八年度分から集計を開始しています。

現段階では、助言、指導、勧告件数及び紛争解決援助、調停の件数はいまだ多くはなく、事案の特定を避ける観点から、これまでその件数等を公表しておりません。

今後は、障害者に対する差別禁止や合理的配慮の提供義務に係る事業者、障害者の理解を促進するため、一層の周知啓発に努めるとともに、施行状況等を踏まえつつ、業務実績の公表についても検討していきたいと考えています。

【平成31年5月8日 衆議院厚生労働委員会】

## ○尾辻かなこ議員(立憲民主党)

障害者が必要とする職場介助者や手話通訳者等の人的支援や駐車場、家賃補助などの助成期間が十年ということになっているということで、ただ、これは十年たっても必要な支援が変わるわけではないので困っているんだということを指摘もされていたと思います。同じ人がずっと働き続けるためには必要な支援だと思います。

この十年、たしか、働く期間の平均が十年だから十年にしようみたいなことだったと思いますが、これは、大臣、やはり大事なことだと思いますので、見直すべきではないでしょうか。

## ○根本厚生労働大臣

障害者が働くために必要な介助などは、合理的配慮指針にもありますけれども、これは基本的には雇用する企業において行われるべきものと考えております。障害者雇用納付金に基づく助成金、今委員の御指摘の助成金ですが、この趣旨は、新たに障害者を雇用する事業主が障害者雇用に伴う経済的負担を余儀なくされる場合に一定の期間の中で助成金を支給し、それによって障害者の雇用を容易にすることで障害者の雇用水準を全体として引き上げようとするものであります。

御指摘の職場介助者の配置等に関する助成金、これについては、このような趣旨を踏まえて、障害者雇用納付金を財源として実施しております。限られた財源の中で、さまざまな課題を抱える障害者の雇用をより効果的に推進していく必要があります。こういうことを踏まえつつも、助成金の実績や効果などを勘案し、必要な検討を行っていききたいと思います。

# 主な国会指摘事項(障害者の雇用状況の実態把握)

衆附帯決議 九、参附帯決議 十二

【平成31年5月8日 衆議院厚生労働委員会】

## ○尾辻かなこ議員(立憲民主党)

障害者雇用促進法で、調査というのには、実は、国も地方公共団体も企業も、毎年、フォーマット、性別の回答欄がないんですよ。なので、結局、男性が多いのか女性が多いのかというジェンダーの視点で障害者雇用を見たときに全くわからない、こういう状況があるわけです。

障害があるということ、そして女性であるということは二重のマイノリティーの課題、複合差別の課題で、やはりこれが今も全く可視化されていないということではないかと思います。

障害者権利条約では、第六条にわざわざ障害のある女性という項目立てがありますし、第四次障害者基本計画でも、障害のある女性に対してきめ細かい支援が必要というふうにも明記をされているわけです。

なので、男女別の採用がやはりわかるようにしなきゃいけないと思うんですが、いかがでしょう。

## ○土屋職業安定局長

現状においては、障害者の方で、雇用されている方の男女別についてデータとして把握をしているというのが私どもとして現時点では手元にはない状況でございますが、これから、例えば実態調査であるとかいろいろな調査研究の中で把握することを含めて、検討してまいりたいと思います。

【平成31年4月26日 衆議院厚生労働委員会】

## ○繁本護議員(自由民主党)

…重度障害者が在宅でお仕事をする際にも、仕事を通じて社会参画が実現するように、ぜひ検討を進めていただきたいと思います。  
今申し上げた点は通勤時も一緒なんですよ。通勤する際も同じですよ。同じ観点で検討を前に進めてほしいんです。

## ○土屋職業安定局長

通勤支援、移動支援に関しまして、これまで、今御指摘ありましたように、平成二十四年に障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会の報告書であるとか、平成二十七年には社会保障審議会の障害者部会の報告書、そして平成三十年の第四次障害者基本計画、いずれにおきましても検討の必要性というのが指摘をされてきたところでございます。

また、平成三十年度の報酬改定に向けた省内の障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおきましても、障害福祉サービスにおける通勤の支援につきまして、事業主による支援が後退することが懸念されるということや、個人の経済活動に対する公費負担について課題があるということから、引き続き検討が必要だとされたところでございます。

そのような中で、本年二月の労働政策審議会の障害者雇用分科会の意見書においても、「通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。」とされて、累次こういった御指摘をいただいているところでございます。

今後、厚生労働省内におきまして、労働や福祉などの関係部局の連携に向けた体制を整備をして、どのようなことができるのかといった点についてしっかりと検討してまいりたいと思います。

# 主な国会指摘事項(雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進)

衆附帯決議 十、参附帯決議 十三

【平成31年4月26日 衆議院厚生労働委員会】

## ○大隈和英議員(自由民主党)

先ほど繁本先生からも御質問があったとおり、私も全く重複するところではございますが、重度訪問介護利用者の方々が、本来であれば二十四時間サービスを受けられるんだけれども、そこで、テレワーク、在宅なんかでできることをちょっとでもやりたいというところで在宅での就労をしますと、経済活動だということで途端に利用ができなくなるというケース。先ほど御答弁いただいたとおりです。そしてまた、通勤のアクセスにも支援が十分とは言えません。

## ○土屋職業安定局長

御指摘のございましたように、障害者の雇用あるいは就業といったものを一層促進していくに当たりましては、労働施策と福祉施策の連携を着実に進めていくということが大変重要な課題であるというふうに思っております。

本年二月に取りまとめでいただいた労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書におきましても、今御指摘のありましたような、一つは通勤支援における労働施策、福祉施策の連携といったことのほか、自宅や就労施設などでの就業機会の確保といった点につきましても、労働、福祉の連携を進めながら引き続き検討することが適当であるという御指摘をいただき、この点、連携が課題となっているところでございます。

今後、省内で労働、福祉の関係部局の連携に向けての体制を整備し、どのようなことができるかといった点について検討を深めてまいりたいと思います。

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

## ○高橋千鶴子議員(共産党)

それで、なぜ障害福祉サービスにおける移動支援が通勤に対する支援を除外しているのかということを知りたいんです。大臣に聞きたいんですね。

権利条約の第二十条には、「個人の移動を容易にすること」という項目があります。「締約国は、障害者自身ができる限り自立して移動することを容易にすることを確保するための効果的な措置をとる。」と書いています。

最も自立した生活の象徴である職業生活にこのサービスが使えないのは、おかしいのではないのでしょうか。

## ○根本厚生労働大臣

就労のための移動、通勤の支援を個人給付である障害福祉サービスの対象とするかどうか、これについては幾つか課題があるわけでありまして。

一つは、個人の経済活動に関する支援を公費で負担するべきか、あるいは、障害者差別解消法の施行により事業者による合理的配慮が求められている中で、障害者を雇用する事業者が合理的配慮として対応すべきかなどといった課題があるため、通勤、営業活動等の経済活動に係る外出は認められておりません。

一方で、厚生労働省では、障害者総合支援法に基づき、市町村が地域特性や利用者のニーズに柔軟に対応する地域生活支援事業を行っております。この事業を活用して通勤の支援を行っている自治体もあります。また、事業主に対しては、今もう既にお話がありましたが、障害者の通勤支援を行った際の助成措置も講じられております。

障害者権利条約第二十条では、御指摘のとおり、「障害者自身が、自ら選択する方法で、自ら選択する時に、かつ、負担しやすい費用で移動することを容易にすること。」と規定されていると承知をしております。

一方で、条約第四条第二項では、ある程度の期間をかけて漸進的に達成していくことが許容される漸進性が認められていると承知をしております。

障害者の就労のための移動、通勤の支援をすることで障害のある方が活躍することのできる社会を築いていく、これは重要な課題であると考えております。障害のある方が活躍することのできる社会を築くためにどのようなことができるか、今後とも検討していきたいと思っております。

# 主な国会指摘事項(雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進)

衆附帯決議 十、参附帯決議 十三

【令和元年5月30日 参議院厚生労働委員会】

## ○薬師寺みちよ議員(無所属クラブ)

…JEEDからの補助金が出るんですけども、実はこれ限度額があり、支給の期間というものが定められております。じゃ、それが終わってしまったらどうなるの、誰がその通勤介助をしてくれるの。若しくは、ここに書いてあるような勤務に対する介助というものも、結局は自主的に負担をしてもらわなければならない、かつ、JEEDのこの事業というものは、もちろん公的機関は使えません。だから、しっかりと誰がどのように負担をしていくかという議論を一刻も私は早く進める必要があると思います。

## ○土屋職業安定局長

御指摘の助成金は、重度障害者等通勤対策助成金であろうかと思えます。(中略)この助成金は、障害者雇用納付金制度に基づく助成金として運用しておりますが、この納付金に基づく助成金という者については民間事業者からの納付金を財源としておりますので、事業者の方が作業施設、作業設備の設置等に一時的に多額の費用を余儀なくされるような場合に、その費用について助成金を支給するということによって一時的な経済的な負担を軽減をして、雇用の促進や雇用の継続を図ることを容易にする、それをもって全体の雇用水準を引き上げると、こういう考え方の下でやっている助成金で、その一環としてやっているという点からの、御指摘のような限度額であるとか支給期間であるとかという要件が定められているという要素がございます。

いずれにいたしましても、こういった助成金の趣旨と、それから支給の実績、利用実態なども十分に踏まえまして、どういう形で助成制度を運用していくことが適当か、今後検討してまいりたいと思っております。

【令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会】

## ○福島みずほ議員(立憲民主党)

同行支援は、福祉行政の見解では、個人の経済活動に使えないが買物に行く際には使うことができる。雇用の場での要するに通勤支援、こういうことについてやるべきだと思いますが、どうですか。これは衆議院厚生労働委員会の附帯決議十で検討を開始することになってはいますが、今やらないと、今でしょう、通勤できないんですよ。お願いします。

## ○橋本障害保健福祉部長

就労のための移動、通勤の支援といったことを個人給付である障害福祉サービスの対象とすることにつきましては、通勤や営業活動等の経済活動に関する支援を公費で負担するべきかどうか、また、障害者差別解消法の施行により事業者による合理的配慮が求められている中で、障害者を雇用する事業者が合理的配慮として対応すべきかどうか、こういった課題がございますので、通勤、営業活動等の経済活動に係る外出については認められてございません。

障害のある方が活躍できる社会を築いていくことは大変重要な課題でございますので、本年二月に取りまとめられました障害者雇用分科会意見書におきまして、重度身体障害者等において、通勤に係る継続的な支援のニーズが存在することを踏まえつつ、通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当であるというふうにされていること、また、先ほど委員御指摘のございました衆議院の厚生労働委員会の法案の採決に当たりまして、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始することという内容を決議されていることなども踏まえまして、障害のある方が活躍することのできる社会を築くためにどのようなことができるか、今後とも検討してまいりたいと考えております。

【令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会】

## ○石橋通宏議員(立憲民主党)

最後に、時間がありませんので一つだけ、インクルーシブ雇用。我々、今、超党派でインクルーシブ雇用議連、障害ある方も含めて、ディーセントでインクルーシブな雇用、就労環境の促進ということで超党派で今いろいろな政策提言もさせていただいておりますが、今、一つ問題になっているのが特例子会社の在り方、それからさらには、今、企業名申し上げませんが、ある貸し農園手法で、これがあちこちに誕生しておりまして、そこで企業が貸し農園で障害者の方を採用している。ただ、同じ企業の同じ中で一緒に働くのではなくて、貸し農園の現場で働いていただくと。

こういった問題について、厚生労働省は今どういうお考えなのか、今後のまさにインクルーシブ雇用の、障害者権利条約に基づくインクルーシブ雇用の促進に向けてどういった見解をお持ちかだけ確認をして、最後にしたいと思います。

## ○土屋職業安定局長

私どもも、まず障害者雇用を進めていく中では、働く方々がお互いの個性を尊重して、障害のある方もない方もその能力を十分に発揮して共に働ける環境をつくるという視点が大変重要だというふうに思っております。

特例子会社の制度につきましては、障害者雇用の促進をしていく一つの手法として位置付けをさせていただいておりますが、その運用に当たっては、やはり障害者の方だけを集めて、言わば隔離をしていくというような発想ではなくて、様々な場面で障害のある方ない方が一緒に働いて触れ合っていくというような視点も大切であろうかと思っております。特例子会社の運用の中でも、そういった視点を是非生かしていただきたいというふうに思いますし、また、当然ながら特例子会社以外の就労の形での取組というのが幅広く行われることも必要でございますので、そういった取組の好事例などを収集して、積極的にまたそういう取組を広げていきたいというふうにも思っております。

なお、御指摘のあったような事案については、個別のお話について申し上げることは差し控えたいと思いますが、いずれにいたしましても、適切な雇用管理が行われて、その中で障害のある方が能力、適性を十分に発揮していくというような観点が重要だと思いますので、そういう観点から、問題があれば、私どもとしても指導をしたり、そういう問題がなくなるように支援を申し上げるということを取り組んでまいりたいと思います。

【令和元年5月29日 参議院本会議】

## ○石上俊雄議員(国民民主党)

改正案では、障害者雇用の促進等に関する取組が優良な中小企業主に対する認定制度を創設することとしております。そこで、厚生労働大臣にお伺いします。

中小企業が認定を受けることで具体的にどのようなメリットが得られるのでしょうか。

また、認定制度は社会的に広く浸透しなければ高い効果が望めないと考えます。認定制度の対象を中小企業に限定することで、かえって社会全体への認知度が低くなるおそれがあると思われませんが、なぜ中小企業に限定しているのか、理由を御説明願います。

あわせて、今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会の報告にもありますように、障害者雇用に取り組む企業の設備の整備等に対する政策金融における低利融資の実現、公共調達における積極的評価といったメリットを新たに付与することは、より強力なインセンティブになり得ると考えますが、御見解をお伺いします。

## ○根本厚生労働大臣

中小企業にとっては、認定を受けることで、自社の商品、広告等への認定マークの使用によるダイバーシティー、働き方改革等の広報効果、障害のない者も含む採用、人材確保の円滑化などのメリットがあります。

認定制度を活用した政策面のインセンティブについては、引き続き幅広く検討してまいります。

認定制度の対象となる企業の規模についてお尋ねがありました。

本法案においては、取組が十分に進んでいない中小企業について、障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起するとともに、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するため、新たに認定制度を創設することとしています。制度が社会に広く浸透するよう、認定制度に関する周知もしっかりと行ってまいります。

【令和元年6月4日 参議院厚生労働委員会】

## ○東徹議員(維新の会)

えるぼしの方でも指摘させてもらいましたが、全体で八百五十社ぐらいでしたかね、たしかそれぐらいだったと思うんです。実際、そのえるぼしを受けたとしても、いろいろと優遇策はあるというけれども、活用している会社というのは余りなかったということも指摘させていただきました。例えば保証制度、融資だとか、それからまた入札とか、そういったところで、余りそういったところに、じゃ、多いのかといったらそうでもないという結果だったというふうに思っています。

だから、本当に認定制度、何か厚生労働省って認定制度好きなんだなという何か印象なんですよ。くるみんとかえるぼしとか、またプレミアムえるぼしとか何か知りませんけれども……(発言する者あり) あっ、プラチナか、済みません。

今回も、認定制度で本当にぶわっと増えていくんだったら僕いいと思うんです、増えていくんだたら。どこもかしこも、いや、あの会社が認定制度受けているんだたらうちの会社も取らなきゃというふうになってくれたらいいと思うんですけれども、今までのやっていることを見ていてそうないから、また今回もそうなるんじゃないのかなと、こう思うわけです。

えるぼし認定も、先ほども言いましたけれども、八百三十八社で、東証一部上場企業の数よりもはるかに少ない数なわけですし、このような認定を受けたいと企業が思うようなインセンティブがなければなかなか認定の取得にはつながらないと思いますけれども、この新しい認定制度でどのようなインセンティブ考えているのか、お伺いしたいと思います。

## ○土屋職業安定局長

今回の制度では、この認定を受ける中小企業のメリットといたしましては、例えば一つは、認定マークを決めますので、このマークを自社の商品や広告などに使っていただくというようなこと、そしてまた、認定マークの使用を通じてダイバーシティーだとか働き方改革に対する取組を広報をしていただくというようなこと、それを通じまして障害のない方も含んで採用や人材確保の円滑化に資するという、また好事例の相互参照などにもつながっていくというようなこと、こういったことが認定企業のメリットとして考えられるというふうに思っております。

またあわせて、政策面でどういったメリットを施していくかということについては、また引き続き関係各省とも調整をし、検討を進めてまいりたいというふうに考えております。

いずれにいたしましても、私の知っている範囲でも中小企業におきまして先進的なお取組をいただいている企業は多数ございますので、そういった企業にこの認定にも申請をいただいて、そういう企業の取組を世の中に紹介をしていく、そういった形で広がっていければと思いますので、先ほど申し上げた目標の二百というのは、手堅い数字としてそれを目標に掲げて、なお一層の努力をしていきたいというふうに考えております。

## ○東徹議員(維新の会)

決して悪いというわけではないんですけれども、厚生労働省さんが言っている割には、やっている割には余り効果が薄いなということも指摘をさせていただきたいというふうに思いますが、これまでの事例から考えてもですね。そう今局長がおっしゃったとおり実際社会ではなかなか進んでいかないのが現実なんじゃないのかなというふうに思っています。しっかりと制度の仕組みをやっぱり考えて、この周知というものが非常に難しいですから、周知というも。何か本当にやり方を考えていかないと、工夫していかないと、またこれ余り人気がない、ただやっているだけみたいにならないように是非していただきたいと思います。

## ○土屋職業安定局長

地方自治体が行っている取組について私どもとしてなかなか網羅的に把握はできていないんですけれども、承知をしている範囲で、例えば、まず障害者の職業訓練につままして、職業能力開発校を自治体として設置をしていただいたり運営をしていただいているというような取組、それから、特別支援学校において早い時期からのキャリア教育の充実を図っておられる例、そしてまた、雇用そのものの場面では、継続雇用のための自治体独自の助成金制度を実施をしていただいている例、それから、社会福祉協議会にジョブコーチを配置をして、管内の企業に雇用されている障害者の方の職場定着などの支援を行っている例、また、広く広報というような意味で企業向けの雇用促進のガイドブックを作成して、配布、周知をしているといったような例が自治体のお取組として私どもとしても承知をしているところでございます。

【令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会】

## ○福島みずほ議員(立憲民主党)

障害当事者の学校の先生たちのネットワークもあるんですね。本当に頑張っていますよ。子供たちにとってもいいですよ。本当に頑張っているんです。

そのことに関して、やっぱり文科省、動いてくださいよ。好事例集めてという場合じゃなくて、悪事例がいっぱいあるわけで、悪事例の方を何とかしてください。こんなことをやっていたら、教師、働き続けることができないんですよ。

冒頭、障害のある人が生活のためにやるときは通勤支援があるけれど雇用にはないというのは、根本的な欠陥じゃないですか。雇用こそ大事で、給料を稼ぎ、税金払い、本当に大事なところで、ここが通勤支援がないというのは根本的な欠陥ですよ。

こうなんです、民間企業においては、助成金があるところはその助成金を通勤手当に支給しているところがあります。事業場においては、作業所でも、通勤手当を払っているところもあります。でも、それは個々なんですね。ですから、これは、民間でもどうやって、で、助成金をもらっていない中小企業もある。その場合に、助成金を使えたらいいけれども、助成金もらうのはなかなか大変だったり、助成金がないところもある。そしてもう一つ、公務員です、国家公務員と地方公務員。確かに、地方公務員は、どういう通勤手当を出すかはその自治体に委ねられているところがあるが、だからこそ、国家公務員、地方公務員で通勤支援をどうするか、きちっと身を乗り出して考えるべきだ。

ですから、働き続けるための制度として、厚生労働省、ここどうやったら通勤の応援ができるか考えてくださいよ。三戸学さん、救ってあげてくださいよ。どうですか。

## ○土屋職業安定局長

先ほども申し上げましたように、通勤支援につきましては、障害者の雇用を進めるために大変重要な課題であるというふうに考えております。

まず、通勤支援も、基本的には、企業としてどういうふうに取り組んでいただくかという意味において、合理的な配慮としてどう考えていくかということだと思います。その点から申し上げますと、合理的配慮という点は、やはり個人個人の事情に応じまして多様かつ個別性も高いものでございますので、障害者の方、個々の方とよく事業主の方でお話しをさせていただいて、どのような支援が実際適切であるかというようなことをまずしっかりと御議論いただき、その上に立って企業の方で取り組むべきことを取り組んでいただくということではないかと思っております。その点、公務の職場も一緒であるというふうに考えております。

その上で、私どもの制度としては、雇用納付金制度に基づく助成金の中で通勤対策の助成金というものも御用意しております。この納付金制度の中での助成金というものは、企業において多額の費用を負担をするというような場面が出てきたときに、その費用について助成を行うことによって一時的な経済的な負担を軽減をして、雇用の推進や雇用の継続を図ることを容易にするという趣旨からやっているものでございますので、そのメニューとしても、通勤援助者の委嘱、初期段階で通勤援助を行う方の委嘱であるとか、住宅、駐車場の賃借、あるいは通勤バスの運転手の確保というような、そういったところに助成措置を置いております。

いずれにしても、こういった企業の負担の中で行われるものについてどのような助成をしていくかということになってくるかと思っておりますので、その点、助成金の周知も図り、また、実績などを、効果などを見ながら、助成金についてもどういう制度がいいかというのを考えていくというようなことをまた引き続きやってまいりたいと考えております。

【令和元年6月4日 参議院厚生労働委員会】

## ○薬師寺みちよ議員(無所属クラブ)

…例えば障害年金といったら年金の方の管轄なので、それは自分たちと、労働とは関係ないよと。でも、結局そこがつながって、補填分というのは連携しているわけじゃないですか。しかし、制度としては別物だからというところで、なかなか障害をお持ちの方を中心とした施策として語られていくことはないんです。

施策ごとではなく、私は、障害をお持ちの方がしっかり中心となって、じゃ、どうやったら上手に企業の皆様方も賃金を支払っていただけるのか、正当な賃金を支払っていただけるのか、障害をお持ちの皆様方も提供した労働に対する正当な対価を支払っていただけるのか、それでも足りない部分というのはそういう年金などで補っていきこうという、本来あるべき姿というものに戻っていきんだらうか、やはりこういったことを私は今後とも検討していく必要があると思いますけれども、大臣の御意見いただけませんかでしょうか。お願い申し上げます。

## ○根本厚生労働大臣

第四次障害者基本計画における基本的な考え方として、雇用、就業の促進に関する施策と福祉施策との適切な組合せの下で、年金や諸手当の支給、経済的負担の軽減等により障害者の経済的自立を支援すると、こうされております。

そして、委員から今いろいろお話がありました。厚生労働省の意味はどこにあるかといったら、年金、労働、これ一緒にやるわけですから、そのために厚生労働省という省ができた。だから、私は、そこは連携してやる。むしろ、厚生労働省になった意味というものをしっかりと我々認識しなければいけないと思います。

それから、その意味では、各種施策を適切に組み合わせながら、障害者が地域で質の高い自立した生活を営むことができるようにする、これが我々の責務だと思いますし、いろいろ委員から、先ほどの最低賃金の特例の話もありました。最低賃金の特例の趣旨、これは、局長からも話がありましたけど、私は、やはり全体的に見ると大事なものは、ノーマライゼーションの理念とか地域共生社会とかこういう理念が社会に根付いていく、そしてそういう機運が醸成していく、私はベースにこういうことが必要ではないかと思いますが、厚生労働省は、要は厚生行政、労働行政両方を所管しているわけですから、その中できちんと適切に施策も一体的、総合的に取り組む、こういう姿勢で臨んでいきたいと思います。