

設を平成元年に行ったところでございます。また、五十八年には第三セクター方式による重度障害者雇用企業育成事業の実施を行いました。今年は一〇〇の百五十九号条約、職業リハビリテーション条約の批准をお願いいたしました。今回、また、障害者雇用促進法の改正をお願いしているところでございます。

○住委員 十年間というのは簡単に言うこともできない、その間に労働省も多分相当ほかの省庁との折衝等も含めていろいろと御苦労なされたんだと思います。

昭和六十二年の法律改正というのは、まさに対象を障害者全般に広げるという意味で大変大きな意味を持っていたと私は思っているのですが、その六十二年以降を見ても、雇用率で見る人々の数はふえているけれども、雇用率で見る人々の法定雇用率は下回っていて横ばい状態。ここ数年は特にそう。それから、重度障害者の面で重点を入れておられるということも、やはり立ちおくれは否めないということが挙げられると思います。こういう指摘はどうしても受けざるを得ない状況にあるというふうに私は思うわけです。

今回の法改正の中の目玉の一つというのでしょいか柱の一つに、重度障害者への配慮として雇用安定への志向ということがあるというふうに思いますけれども、これまでですと、どうしても雇入れの入り口の部分、つまり、採用するときの助成についてはいろいろと面倒を見ます、しかし助成の期間が終わってしまうとそれで切れてしまふ、おやめいただかなければいけない、離職せざるを得なくなる状況があるというふうなことがありました。

そのところに今度は光を当てられるというわけですが、それは、具体的にどんな措置を新たに加えられるのか、お聞かせいただきたいと思ひます。

○征矢政府委員 先生の御指摘のとおりでございます。特に重度障害者の方につきましては、雇用の促進を図ることとあわせて雇用の安定、継続

を図りませんと真の意味での社会参加、復帰にならないという観点から、今回の法律改正とあわせて、具体的に申し上げますと、重度聴覚障害者に対する手話通訳担当者あるいは重度内部障害者等に対する健康相談医師、重度視覚障害者に対する介助者あるいは重度精神障害者等に対する業務遂行援助者、こういうような対策を現在とっているわけでございます。これは納付金に基づいて助成金を支給しているわけでございますが、これが従来雇入れという観点から二年ないし三年というところでございました。これを抜本的に変えまして、雇用の継続、安定ということを法律に明定することとあわせて、最大限雇入れから十年間この助成金を支給できることとしたしております。

それからもう一つの問題点といたしまして、一週助成金の支給対象となりました作業設備が老朽化した場合等におきまして、これをさらに更新する場合の助成がなかったわけでございますけれども、今回はこの更新につきましても新たに助成することといたしております。

あわせて、重度障害者である短時間勤務の労働者、これについて今回新たに法律制度の適用をいたすわけでございますが、精神障害の方で一定の回復をした方、こういう方につきましても助成金を支給するというようなことを考えているところでございます。

○住委員 ぜひそれはきちんとやっていただきたいと思うのですが、一つ確認をしておきたいのです。例えば、重度精神障害者の業務の遂行補助をされている人が三年になつていますね。三年で期限が切れたその後この新たな措置を加えるときに、これは七年それにプラスすることができるといふふうに考えてよろしいわけでしょうか、それからまたさらに新しくやり直してやらなければいけないというふうに考えればいいのか、延長という方向だと思ふのですけれども、ちょっとその点についてお答えいただきたいと思います。

○征矢政府委員 御指摘のとおりでございます。現在例えば三年間の助成をいたしている方についてとしましてその期限が来たという場合には、その切れた時点で新たに助成金の申請をしていただきます。三年についてさらに七年間の助成金を支給するというような考え方でございます。したがって、いずれにいたしましても、トータルで十年間の助成ができるようにするという考え方で対処したいと思ひます。

○住委員 今度の改正のもう一つの柱に、重度の方について短時間雇用でも通常勤務とみなして実雇用の数の中に算入していくという考え方があります。

フルタイムだとだめだとか、短時間でなければ難しいという人のケースを考えてみますと、私なりに、例えば通院治療のための時間をどうしても割かなければならないとか、あるいは作業そのものを長くすると精神的にも肉体的にもとても耐えられないとか、混雑する時間帯の通勤は難しいとか、いろいろと私たちは思いつくんだけれども、実際には本当にどうなんだろうかというところを労働省としても把握をしておられるはずだと思ふ。こういう詳しい調査というのはやられておられるのかどうか、そしてそれに基づいてこういうことを考えられたのかということがまず第一点。

それからもう一つ、今度は逆の考え方で、法律はそういうふうには規定はしていないけれども、逆せんけれども、フルタイムで働ける人でも、逆に、短時間の方にいったらどうですかみたいなことを例えれば事業主の方から言われないのか、そんなことについての担保はどうなっているのか、その点についてお答えをいただきたい、こう思ひます。

○征矢政府委員 第一点目の御指摘のような調査でございますが、これは率直に申し上げますと、そういう統計的な調査はございません。個別に私ども行政の出先機関で行政を進める際に、いろいろな話をお聞きするときにそういう問題指摘がござ

います。

それから、今回の対策につきましては、昨年来、障害者雇用審議会、これは労使、公益それから障害者団体の四者構成でございますが、そこで対策についていろいろ御議論をいただきました。その全会一致の意見書に基づいてこの法律の案をつくらせていただきました。その際に、御指摘のような短時間勤務についてぜひ必要であるというのが一致した御意見でございました。そういうような考え方に基いて実施したいと考えておるところでございます。

○住委員 ぜひその法律の趣旨に基づいて、働いている障害者の方々が本人の意思とは違った方向で時間を決められるというふうなことがないようになぜきちんと趣旨を徹底していただきたい、こう思ふ次第です。

もう一つは、障害を持っている人というのは、程度の差とか障害部位の違いとかまさに千差万別だ、こう思ふのです。ですからこそ、短時間勤務についてもいろいろな考え方が出てくるのだらう、こう思ふわけです。また、いろいろな障害の中身についても違う、個別的にもいろいろと違ってくるのだと思ふのです。それで、今まではちょっと概括的に聞きたのですけれども、個別的にも伺いたいと思ふのです。

精神障害の方についてですけれども、さっきの昭和六十二年の改正でまさにほぼ同様の措置の中に組み入れられた。しかしながら、能力開発という面からすると、どうも実態と違っているのじゃないのか。例えば、いろいろな仕事を覚えたとしても実際に作業しているところに、本格的に就業の場に入っていくと、なかなか覚えた仕事が出来く生かせないとか、いろいろな面があるのだらう、こういうふうによく聞かされるのですね。

そういう意味で、精神障害者の方々の雇用対策をこれから能力開発の面も含めてどのように進めていこうとされているのか、その基本的な考え方を簡単に聞かせたいと思ひます。

○松本邦政府委員 精神薄弱者の能力開発につ
きましては、今先生御指摘のように、六十二年の
法改正で対象として加えたわけでございますが、
その年から国立の障害者職業訓練校で精神薄弱者
向けの訓練コースというのを設置しております。
県立の中ではその前から設置をしておりました科
も幾つもございまして、現在、就職率という点で
見ますと大変高率でございまして、手元には平成
元年の数字がございしますが、一番悪いところで
九〇％ぐらいでほとんどが一〇〇％という就職率
でございますから、そういう意味では就職はうま
くいっていると思います。

問題は、今先生御指摘のように、就職した後が果たしてうまくいっているかどうか、それまでのチェックはいたしておりませんので、その辺については、訓練内容等については事業主の方々とともによく御相談しながらやらなければならないかと思っております。

今後、一つは、一般の訓練校においても、一般の方と同じような形で訓練ができる方についてはそちらでできるだけ訓練をするということ、それが難しい人については特別のコースを設置していく、こういう考え方でいきたいと思っておりますが、やはり精神薄弱者の方についての訓練料をつくるということになりますと、職種の問題があり、また、訓練料という形でつくりやすさからには一定の人数が継続的に需要として見込めるかどうか、そういった点があるわけでございますので、その辺を地域の事業主の方と十分協議しながら科目設定を図っていきたい、かように考えております。

○住委員　言ってみれば就職率だけで、先ほど言いました入り口だけで議論をしようかと、どうしても後のフォローができない。そういう意味で、今度の助成措置も含めて大変大きな意味を持っていてと思うので、ぜひ精進者の方々の定着率を高めるように、そして、そういう方々がまさに意欲を持って仕事ができるような環境をおつくりをいただきたい、こう思う次第です。

そういう障害者の方々にとってどのような仕事を手にしていくのかというのは、大変大きな意味を持つわけですね。そこで重要な役割を果たすのが授産施設だ、こういうふうに言われる。

授産施設は、直ちに一般企業に雇用されることの困難な方に必要な訓練を行いつつ、仕事を持ってもらつて経済的な自立を図つてもらうという目的を持っている。これはもう大体わかっていることなのですけれども、こういう施設に行きまして私どもがよく聞きますのは、費用徴収の問題であります。施設での工賃収入よりも費用徴収額の方が上回つてしまつてゐる、何とかならないのだからとかということなのですね。費用徴収の制度は社会福祉全般に行われているわけですが、工賃を上回つてしまつてゐるのではまさに働く意欲を阻害しかねないじゃないか、そんな心配もあるわけです。

厚生省の方に今の仕組みと授産施設のあり方についても含めて現状認識をお聞かせをいただきたーいし、こうした声にどういった形でこたえていくか、うとしておられるのか、その点を端的にお伺いをいたしたいと思います。

○松尾説明員 身体障害者授産施設につきましては、概略先生のお話がありました、私の方から改めて申し上げますと、直ちに一般企業に雇用されることの困難な障害者に対して必要となるべく、訓練を行い、かつ職業を与え自活させる、こういう社会施設でございます。

この授産施設の運営に当たりましては、措置費といたしまして、運営費や入所者の生活費を公費で負担しております。したがって、他の社会施設と同様その負担能力に応じて応分の負担をしていただいている、こういう現状でございます。

この場合の負担能力の認定に当たりましては、これも他の社会施設と同様でございますが、障害者の受けます年金や工賃あるいは財産収入等の収入全体の収入額から日用品費等の必要な経費を控除して決定しております。障害者間の公平、

こういうことも配慮しているとこゝろでござい
ます。

先生御指摘の問題でございますが、障害者の方々にこの費用徴収制度をよく理解していただくということも大事でございますし、それから、授産施設でございますから工賃収入を引き上げる、こういう努力も今後必要だと思っております。

現在、授産施設制度全体につきまして検討委員会を設けておりまして、この問題も含め授産施設のある方について鋭意議論をお願いしております。この結果を踏まえまして、今後十分検討してまいりたいと思っております。

○住委員 もう少し詳しく聞きたいところもありますけれども、ぜひ前向きに取り組んでいただいで、そういう声に対して少しでもおこたえをするような姿勢はお示しをいただきたい、こう思うところであります。

それから、精神障害の方々についてなのですけれども、職場適応訓練の対象となっている精神分
裂症、躁うつ、てんかんにかかっている人で症状
の安定している人を雇入れる場合に一定の助成
金を支給している、こういうふうになっているわ

けです。ただ、精神障害者の場合、ブライバ
シーの問題等人権にも相当配慮しなければならな
いと思うわけですけれども、支給対象となる人を
いかにしてお決めになるのか、その点についてど
のようにお考えになっているのか、お伺いをいた

○若林政府委員 精神障害者の方々の仕事のお世話に当たりましては、ただいま先生御指摘のようなプライバシーの問題、人権の問題に十分に配慮して仕事を進めなければならないということございまして、一線の職員もそこに十分に配慮して

回、一定の精神障害者、ただいま御指摘の精神分裂症、躁うつ病またはてんかんにかかっている者で症状が安定している、こういう方々を雇用する事業主に對しまして、助成金を支給することによ

りまして雇用促進を図ることといたしておりますけれども、その支給に当たりましては、ただいま御指摘のような問題に十分配慮いたしまして、御本人が精神障害者たる旨を明らかにした上で公共職業安定所に求職登録をなさったという方を、公共職業安定所の紹介で雇入れた場合にのみ支給するということといたしております。御本人が精神障害者たる旨を明らかにしない方については対象にしない、こういう取り扱いにいたしております。

○住委員それから、障害者の雇用が立ちおくれている企業というのが毎年問題になる。指導勧告にも応じない四社の名前が公表されました。厳正な措置を高く評価をする向きもあるのですけれども、私は、本来それは残念なことだ、こう思うの

です。本来これは公表が目的ではなくて、要するに実雇用率を上げることが目的ですから、公表という制裁によつて雇用率が上がるなというふうな短絡的に考えるのはいかなかな、私はこう思っているわけです。労働省もその点をよく考えを

同時に、労働省は、今まで障害者雇用に積極的
に取り組んできたところを大臣表彰なんかをされ
て、今度はあめの方をいろいろとやつてきておら
れるわけですから、きちんと制度の趣旨を踏まえ

ながら言ってみれば、あめとむちを使い分けていただきたいということなんです。結果的に障害者の雇用の促進につなげていただきたい。これは言ってみれば要望みたいなもので、ぜひ制裁ばかりというようなことを言うのではなくて、その

それから、毎年障害者の雇用状況というのが発表される。その中で、雇用率を上げたいというところを、どうすれば雇用率を上げることができるのかというところをお考えをいただきたいということをお願いをしておきたいと思います。

表されるのですね。私がかつて記者をやっていたときから大変気になっていたことがありまして、その点についてお伺いをいたします。

んですが、去年の十月二十五日の発表によれば二十一万四千八百十四人ということになっていて、

しかし、現行の雇用率制度からしますと、重度障害者はダブルカウントすることになって、

また、重度の方は法律上二人と計算していることになるわけですね。そうすると、発表の雇用総数というのは、実際に働いている障害者の数とはちよつと異なるのではないかなということがあるのです。そして、一方、職業安定所に出る障害者の求職数というのですか職を求めている人の数というのは、言ってみればこれは実数だと思

うのです。そうしますと、そこでもうしてもちよつと乖離が生まれてくるのではないかと。別にその乖離がどうの言わなければならないですけれども、発表の段階で実雇用、本当の実数としてはこれだけで、実を言うと重度障害者はダブルカウントすることも含めてこういう発表になっているんだとすまいたない言い方をされた方が親切じゃないかと私は思うのですが、その点についていかがでしょうか。

○征矢政府委員 毎年六月一日現在におきます障害者の雇用状況報告を求めまして、御指摘のようにその集計結果を発表しているところでございますが、これは、現在の考え方は、現行の雇用率制度が重度障害者は法律に基づいてダブルカウント、こういうことで法定雇用率及び実際の雇用率を算定するというふうなことにいたしておることから、ダブルカウント後の数値を発表してきているということでございます。

ただ、ただいま先生御指摘のございましたような問題点もございますので、今後の雇用率の発表内容につきましましては、その趣旨を踏まえて検討したいというふうに考えます。

○住委員 要するに、基本は数字で発表するだけの意味があるのではなくて、実際に障害者の方々に対してどんな手だてができるのか、そしてどういふふうな形で就業の機会が与えられているのかということの本当に明確にお示しする方がよろしいのではないかと、そんな意味で御質問させていた

だいたわけでありまして。

それから、日本が高度の技術能力を駆使すれば障害者の方々に新たな就業の道が開かれるんじゃないかと、よくそういうふうな言い方をする人もあります。私もそう考えている一人なんです。そんな技術開発も可能だ、こう思っています。

今までも本来障害者の方にはとても無理だな、こう思われたところも、技術開発で、マイクロエレクトロニクスも含めてそういうもの、ああ、こういうこともできるのだなということができてきたと思うのです。したがって、今までは本来できないと思っていたような障害を持つていの方でもできる範囲がふえてくるのではないかと、こう思うわけです。

労働省の方でも障害者の方が使いやすい機器とかそういったものの開発にもぜひ力を入れるべきだと私は思っているのですけれども、その技術開発の取り組みについて、簡単でよろしいですからお聞かせをいただきたいと思ひます。

○征矢政府委員 御指摘のとおりでございます。今後、障害者雇用対策を進めるに当たって一つ、今後の重要な方向であるというふうに考えております。その点を含めまして、昨年十一月に開所いたしました幕張に設置されております障害者職業総合センター等におきまして、障害者雇用対策についての先駆的あるいは実践的な研究をして、御趣旨のようなことも含めていろいろ調査研究した上でそれを開発をしていく、こういうような考え方で今後対処してまいりたいというふうに考えております。

○住委員 ぜひ積極的に取り組んでいただきたいと思ひます。

障害者雇用というのはまさに世界各国共通に抱える重要な課題だと思います。日本に対しても、さまざまな国から職業リハビリの専門家の派遣等国際協力を求める声も強まっていると思ひます。今回の法案でも、職業リハビリの効率的推進を図るということで、国際協力業務というのが日本障

害者雇用促進協会の業務に加えられるということになっていくので、障害者雇用の面で国際協力の現状、政府としての取り組み、それから民間における取り組み、わかる範囲でお聞かせをいただきたい、こう思ひます。

○征矢政府委員 国連障害者の十年を通じまして、御指摘のように障害者の職業的自立を図るというところにつきまして、例えばアジア諸国を初めとする開発途上国もこれが重要な課題となつてきておりまして、我が国の職業リハビリテーションあるいは職場改善等の障害者雇用に係ります技術的事項について、そのノウハウ等について伝達をしてほしいというふうな要請が高まっているところでございます。

従来から政府レベルにおきます国際協力の推進に努めてきておるところでございます。ただ、これも現実には障害者関係につきましては、現在までのところはそう多いわけではございませんが、例えば防災関係の施設等についての助成等が行われてきているところでございます。

今回は特に民間レベルにおきます国際協力、そういう点について、日本障害者雇用促進協会において、当面現地の関係団体あるいは施設との共催のもとに、現地において障害者雇用国際セミナーというふうなものを開催することによって、ただいま申し上げましたような要請にこたえていくというところで手をつけたいと考えているところでございます。

○住委員 時間もなくなってきました、実を言うと雇用率についての障害者の範囲も開きたかったのですが、ちよつとそれはできませんので、いずれの機会にまたとておきたいと思ひます。

今回の改正では、大臣が障害者の雇用対策基本方針を定めることになりましたけれども、大変すばらしいことだと思ひます。しかし、障害者にとつて、事は働く場所だけではないというふうには私は常々思つておりまして、例えば交通機関、道路、通勤の際の配慮であるとか、社会参加とは言うけれども公的施設は利用しにくいとか、いろいろ

ろと労働省だけで対処することのできない問題というものがたくさんあるかと思ひます。まさにこれは政府として総合的に取り組んでいただかなければならない。官澤内閣は生活大綱、こういうふうな言っているの、まさにそれも含めた上でお考えをいただかなければならないと思ひますが、社会全体の理解と協力というのがよく自然にできるような仕組みを我々の世の中としてぜひつくつておかなければいけない。

そんなことも含めまして障害者雇用促進への御決意を大臣からお聞かせをいただければありがたい、こう思ひます。

○近藤国務大臣 今いろいろ住先生の御質問を承つておまして、先生が障害者雇用に寄せる並み並みならぬ御理解と御熱意、御見識に感服する次第でございます。

私は、先生もおっしゃいましたように、豊かな社会、生活大綱、こういうことをうたつて目標にしておりますけれども、それは非常に基本的な政策の一つが、心身障害者を持たれた方々が健常者と同じような職場でお仕事をされて、そして同じような社会生活をされる、そういうことを担保することが非常に大事である、かように考えております。そして、その意味からも今回法律を御審議いただいで、ぜひひとつ障害者の雇用に一步前進をして、そして、まさに基本計画をつくらせていただいて、これは労働省が中心になりますけれども、関係各省、各大臣にも閣議その他の場でいろいろ御理解を賜つて、御協力を賜つて十全を期してまいりたい、こう考えているわけでございます。

最近、私もいろいろ各地を回りますが、例えば体育館、さらに公民館に行つても、障害者用の、いわば車いす用のトイレが出てきています。新幹線に乗つたつて、スペースは二倍とつてしまふのです。だけれども、あれがある。私は、やはりそういうことがゆとりだと思ひます。ざりざりじゃなしに、そこまでいろいろな点で配慮する。

ですから、職場の面については私も担当でございますからいろいろ考えますが、広く障害者の皆さんの社会生活全般についても、まさに公共社会基盤の整備についても、これからのいろいろな努力をさせていただきたい、かように考えております。

○住委員 御丁寧に答弁をいただきました。ありがとうございます。大臣の御決意も聞いて、障害者雇用をさらに促進することを心から念じて、質問を終わります。

ありがとうございます。

○川崎委員長 鈴木久君。

○鈴木(久)委員 私は、本日議題となっております公共職業安定所の出張所の設置に関する国会の承認事項と、障害者雇用促進法、双方についてお尋ねをしたいと思います。

初めに、公共職業安定所の出張所の設置に関する案件からお伺いをしたいと思います。

今回の承認案件は、レディス・ハローワークなどの新たな事業推進をする、そのために新設する横浜など五カ所の出張所の問題と、同時に、港湾労働関係出張所二カ所、あるいは日雇い労働関係出張所三カ所の廃止という、いつてみれば片一方は新設をして片一方は廃止をするということが承認案件にされておられるわけでございますけれども、まずその廃止をする理由、背景、このところをお聞かせいただきたいと思います。

○若林政府委員 今回、レディス・ハローワークを初めといたします五つの出張所の新設に伴いまして、五つの労働出張所を廃止することとしたしておられるわけでございますけれども、これらはいずれも、日雇い求職者数が大幅に減少していることなどに伴いまして、業務量が著しく減少していることを踏まえまして廃止するものでございます。

労働省は、これまでも労働市場の変化でございますとか、産業構造、企業立地の動向等に対応いたしましたし、地域の行政ニーズでございますとか、その時代のニーズというものにこたえるよう

な形で公共職業安定所等の再編整理を図ってまいっておられるわけでございまして、今回の件につきましても、こういった基本的な考え方によりまして進めておられるものでございます。

○鈴木(久)委員 実は、平成元年の一月二十四日の閣議決定で、いわゆる行革の実施方針として労働省に対する整理統合のノルマといたったものでしょうか、そういうものが示されていると思えます。その中で、公共職業安定所及び出張所等については平成五年度末までに二十五カ所を整理するのすよとなつてゐる。既に平成元年に三カ所、二年度に七カ所、三年度に三カ所、四年度に七カ所、計二十カ所は整理が行われている。残り五カ所だ。今度は、そういう意味でいうと、この行革のノルマを達成する五カ所が廃止になった。こういうふうに理解していいのかわかるといふことが一つ。

もし、そういう画一的なノルマ達成ということ整理をされていくということになると、今まで行政サービスを受けてきた人々が、これでサービスの低下に陥つたりすることはないのかどうか、このところを確認する意味でしっかりと御答弁いただきたいと思います。

○若林政府委員 御指摘ございましたように、国の地方行政機関につきましては、平成元年一月の閣議決定の「平成元年度に講ずべき措置を中心とする行政改革の実施方針」によりまして、計画的に整理統合することになっておりまして、公共職業安定所と出張所等につきましては、ただいまお話しございましたように、平成五年度までに二十五カ所を整理統合することになっておりまして、本件を含めまして、平成四年度までに二十カ所が実施されたことになるわけでございます。

これは私も、基本的に、先ほど申し上げましたように、市場の変化でございますとか、それぞれの出先機関が設置されてから年を経ているわけでございますので、その間に、その地域の労働市場の状況も変わっておりますし、産業構造も変わっております。企業立地の動向も変わつてい

るわけでございますので、新しい状況に応じて再編整理を進めておられるわけでございますが、その際に、ただいま申し上げましたような行革大綱の趣旨を踏まえてこういった再編整理を進めてまいっているということでございます。

こういうようなことを進めていきますと、利用者の方々にいろいろと御迷惑をかけるのではないかと、ということでございますけれども、今回の出張所五カ所の廃止につきましては、ただいま申し上げましたように、いずれも日雇い求職者数が大幅に減少しているなど業務量が相当減少しているといふことでございまして、一方、レディス・ハローワークを初めとする五出張所の新設につきまして、女性の方々の就業意欲の高まりでございまして、中央職業安定審議会の御意見ですとか、関係県市町村の御理解もいただいて推進しようといふものでございます。

いずれにいたしましても、先生御指摘のように、利用者の方に御迷惑をかけるということがあってはいけないわけでございまして、今回の労働出張所の廃止が、利用者サービスの低下を招くことのないように努力をしまいたいというふうに考えております。

○鈴木(久)委員 そこで、急に廃止をしてなくなつてしまふということは問題があると思うのです。当分の間、暫定措置みたいなことをやる考えはございませんか。

○若林政府委員 先生御指摘のとおりでございます。今、今回五出張所の廃止後の具体的な業務の処理につきましては、当分の間の措置でございますが、廃止となります出張所の現庁舎を利用いたしたり、隣接労働出張所におきまして業務を実施するなどいたしまして、利用者の方々に極力御迷惑のかからないように配慮をしていきたいというふうに思っております。

○鈴木(久)委員 そこでもう一つ、再確認の意味でお尋ねをするのですが、行革方針のノルマはこ

れで出張所、安定所の関係は二十五カ所達成された。今後は、いろいろな情勢の変化があるのだからとは思いますが、これで一応行革実施方針の目標を達成したので、これから近い期間の間は安定所の廃止とか出張所の廃止、そういうふうな問題については考えてはいないですね。

○若林政府委員 先ほど申し上げましたように、平成五年度までに二十五カ所ということでございます。まして、平成四年度で二十カ所ということでございます。

それ以降の問題はどうなるかということは今後問題でございます。これは国全体としての基本的な考え方に沿つて対応していくということでございますけれども、私も基本的に、先ほど申し上げましたように、やはりこういう出先機関ができましたかなりの年月を経ているわけでございまして、それぞれの地域における労働市場の状況でございますとか、あるいは産業構造、あるいはいろいろな企業の立地の動向、そういったものがございまして、また新しいニーズがある。また、従来は大変必要だったけれども、今はそれが比較的少なくなつてゐる、こういったようなケースはいろいろあるわけでございまして、そういったところを、十分に私どもは状況を把握いたしまして、そのときそのときに合った、皆様に十分活用していただけるような、そういった安定所、ハローワークのネットワークをつくつ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。

○鈴木(久)委員 それで、レディス・ハローワーク事業についてお伺いをしたいと思います。

まず、本事業を東京と大阪で実施をされました。この実施をされた実績といましようか、それと、やってみてどういった教訓があったのか。今回それを拡大をするということでございますから、その辺をまずお示しいただきたいと思います。

○若林政府委員 東京、大阪のレディス・ハローワークは、昨年に開設いたしました業務運営を

行っているところでございますが、ことしの三月末日現在の取扱実績でございますが、来所者数は、月平均でございますが、東京が約三千五百十名、大阪が二千三百十名でございます。それから新規の求職者数でございますが、月平均で申しまして、東京が約六百九十人、大阪が千五百六十人でございます。新規求人数でございますが、東京が約三百十人、大阪が六百二十人でございます。就業希望の登録者数、今は直ちに就職できないけれどもしばらくして就職をしたいということで登録をなすっている方、これが月平均で東京が二百、大阪が四百でございます。それから就職の件数でございますが、月平均で東京が百五十、大阪が二百二十というところでございます。

そういうことで、レディス・ハローワークではきめ細かな職業相談等のサービス等さまざまな再就職活動の支援を時間をかけて行っております。それから、公共職業安定所から独立した庁舎で来所しやすいレイアウトの工夫などを積極的に進めてまいっております。

この結果、東京、大阪レディス・ハローワーク合わせて四万二千人、東京では二万一千人、大阪では二万人という来所者を得ておりまして、これは私も当初予想した数字を超えて多く利用いただいております。好評をいただいているというふうにも思っております。中でも、来所者の方の三分の一は初めて公共職業安定所を利用した方だということでございまして、従来、公共職業安定所を利用なさらなかった層のニーズにも対応することができているということでございます。

やはりじっくり御相談をする、また非常に来所していただきやすいレイアウト、そういったものの工夫を加えてまいった、こういうところがこういった好評をいただいている背景にあるのだろうというふうに思っております。

私ども、こういった点を十分に参考にいたしまして今後のレディス・ハローワークの展開を図っていききたいというふうに考えております。

○鈴木(久)委員 成果が上がりましたということ

です。

それから、問題は、このレディス・ハローワークと銘打って女性のための特別の窓口を職安でつくった。そうしたら、今までの職業安定所の行政がその意味ではどちらかというと男性型だったのじゃないか。余り女性に親切、丁寧な行政をやつてこなかった。逆に言うところ、こういうことになるのか。本来は、私は、この公共職業安定所でも男女区別なく、それこそ機会均等にそういう仕事をしたいというところが基本にならなければならない。まず、その点をどういうふうにお考えか、お尋ねをいたします。

同時に、今回の教訓があったから新たに五カ所をやる、そうですね。五カ所を新たに設置をする。ここでもまたどんな成果が上がったから全国化しようか、こういうふうなスタンスを広げていくのかどうか。いくとすれば、冒頭申し上げました基本的な職業安定所の行政からちよつとゆがみ、ひずみ、女性だけ別扱いみたいな、逆のそういう安定所行政ができてしまいかもしれない、そんなふうにも感じないわけではないのです。その点について、今後の方針を含めてちよつとお尋ねをしておきたいと思っております。

○若林政府委員 レディス・ハローワークでお世話を申し上げる女性の方々の一番のサービスの目標と申しますものは、育児でございますとかあるいは老親の介護でございますとか、そういったいろいろな御事情で一遍仕事をやめになつたけれどもぜひまた再就職をしたいというふうな方、再就職についていろいろな阻害の要因がある、そういった問題についてじっくり御相談に応じて、これからの仕事の準備をしていただくということが一番大きな目的でございます。

そういうことで、できるだけそういう努力をいたしまして、好評をいただいているわけでありまして、けれども、それでは、そういうことは安定所はどうなのか、私は先生の御指摘のとおりだと思います。私も全国六百の出先機関を持っております。

すけれども、そのところと、今言つたような基本的な考えでできるだけきめ細かな時間をかけた相談を申し上げるということが基本であると思っております。そういった面では、高齢者の問題でございますとか障害者の問題につきましては、ほとんどの安定所にその特別のコーナーを設けまして、きめ細かな御相談に応じているわけでございます。

このレディス・ハローワークにつきましては、もちろん今後もその数をふやしていきたいと思っております。今年度は三カ所お願いしたいというところでございますが、これを今後も伸ばしていきたいと思っておりますけれども、これは全国的にどこにでもということではございませんで、女子の有業率が全国的に低く低い水準にとどまっております。かつ潜在的な女子労働力の絶対数が多い、そういう潜在的な女子求職者を一定数以上期待できるという大都市部におきまして、そして、そこである意味では集中的に時間をかけたサービスをさせていただきますということを考えておるわけでございます。もとよりこれから各地に展開をしていきたいと思っておりますけれども、だからと申しまして、ずつとあちこちに安定所と同じような形で展開をしていくというように考えはございません。

○鈴木(久)委員 ですから、今後の基本的な方向というか、そのところがちよつとあいまいなまま、今好評だ、いこうかと、どんどん拡大していくということをおやりになるのは、ちよつと先行き問題を生じると私は思うのです。むしろ全国にある職業安定所でレディス・ハローワークと同じような意味での機能を持たしていくということも含めて、将来どうするかということについては、どんどん拡大していくという方針だけではない、基本部分のところをしっかりと示していきたい。これは今のところどんどん拡大していくという、暫定的な措置なのかもしれないけれども、ひとつそのところだけはしっかりと今後の方針を明示していただきたい。

同時に、女性の場合はパートバンク、特にこれはほとんど女性なんだろうけれども、そういう事業も各地でおやりになっているでしょう。ですから、確かに女子の労働力確保というレベルからいってこういうのが必要なのかもしれないけれども、本当の意味で男女差別なく職業安定行政というものをやるという意味からすると、余りやり過ぎるとゆがみ、ひずみも出るというふうにも思いますので、再度そのことについての今後の方針についてちよつとお尋ねをしたい。

○若林政府委員 ただいま御指摘の点は、私も先生おっしゃるとおりだと存じます。やはりこういったような、ある意味で集中的にそういうサービスを提供するところと、それから各個の安定所のサービス、それをどういうふうに関連させていくか、いわば私どもの一定の職員の中でどういうふうにするか、サービスを有機的に展開していくかというところは一つの課題であるというふうに思っております。これは、今後のレディス・ハローワークの展開を図りながらそういった点も十分研究いたしまして、有機的にこういったサービスが展開できるようにしていきたいというふうに思っております。

なお、このレディス・ハローワークは、御理解いただきたのでございますけれども、決して労働力の確保という観点ではございませんで、先ほど申しましたように、やはり介護でございますとかあるいは育児とか、そういったことでどうしても職場をやめなければならなかったという方々、しかも、そういった面でのいろいろな阻害要因があつてなかなか就職が難しいという方がおられますので、そういった方々についてできるだけサービスを十分提供いたしまして、そういった方々の社会参加をしたいというお気持ちで十分に果たせるようにしていきたい、そういう条件を整備したい、こういうような基本的な考え方、これを設置したものでございまして、今後も私もはそういう基本的な考え方に立ってこれを運営していきたいというふうに思っております。

〔委員長退席、岩田委員長代理着席〕

○鈴木(久)委員 それでは次に、障害者雇用促進法の改正の問題についてお尋ねをしてみたいと思います。

「国連・障害者の十年」の最終年に当たって取り組むべき重要施策について」ということで、前の海部首相あてに、中央心身障害者対策協議会葛西会長さんから基本的な考え方等々含めてかなり要望がございますね。

この基本的な考え方を見ますと、いろいろな「施策の推進に当たっては、ライフステージのすべての段階での全人的復権を目指す」「リハビリテーション」の理念と、障害者が障害を持たない者と同等に生活し、活動する社会を目指す「ノーマライゼーション」の理念を基調とし、障害者の社会への参加あるいは自立という目標を国民の間に一層広めて、その具体化を促進するために強く政府に求めています。

具体的に言いますと、町づくりにおいては、福祉、生活環境の施策や職業教育、職業訓練におけるいわゆる教育、医療、福祉、雇用・就業の連携など各般の障害者施策について関係機関が連携を密にして、総合的かつ体系的な施策を展開しなさい、してほしい、こういう要望になっていますね。

障害者の特に社会参加の推進という意味と雇用を促進するというこのきょう審議をしております本法は、その意味では最も大切な法律になるし、その要望の理念がどういふふうにある法律の中に生かされているかということも私は大事な点だろうと思うのです。この障害者の社会参加あるいは自立、平等あるいはノーマライゼーションという理念がこの法案にしっかりと生かされているかどうかということを考えますと、残念ながら、私が見る限り、私はどうも疑問がある、不十分だ、こういうふうな考えておられるのですけれども、大臣どうでしょうか。切り口から大臣に質問して恐縮ですけれども、基本的な部分ですからね、本法と今の問題についてどんなふうに理解をいたしてお

りますか。

○近藤国務大臣 先生から御指摘ございましたけれども、障害者雇用促進法第一条においては、法の目的を「障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ること」とし、第二条の二におきましては、「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」というふうなことがございます。

私は、まず基本的には、豊かな社会の中で心身障害をお持ちになった方も健常者と同じ職場で、そしてできるだけ同じ条件でお仕事につかれる、社会生活も同様に並んでされる、こういうことであらう、かように考えております。そういう点について今度は基本計画も策定いたしましたして、各般の施策をいろいろ審議会その他御意見を承りながら考えていく、こういうこととでございますので、まずこの法律の中に十分生かされているかどうか、こういう御指摘につきましては、私は相当さうした精神に基づいて法案の作成に当たったつもりでございます。

○鈴木(久)委員 そういう御答弁ですけれども、本法を端的に言ってしまうと、こうでしょう。障害者の雇用を促進する、そのために、雇用という問題はどうしても企業が一番大きな役割を果たしますからその企業に雇用の法定義務を、まあ法定義務までにはいろいろ議論がありましたけれども、法定義務を課して、それを果たさないものにはペナルティーをして、できるだけやろう、そこがこの法律のポイントでしょう。

実態を見ると、一番肝心な大企業を中心として、社会的に責任を持たなければならぬ企業ほどこの法律を守っていないという、雇用率が悪い、こういうふうな考えますと、どうですか、ノーマライゼーションとか障害者の社会参加とか平等とかという問題が、本当にこの法律で精神を酌み取られたり、その理念が生かされているとい

うふうにはとても思えないんですね。大企業はもちろんならう。人々をほとんど労働力確保できるでしょう。だから、何も今さら障害者を雇用しなくてもいいんじゃないかと思つていらつしやるのかもしれない。だから雇用しないのかもしれない、それはよくわからない。中小企業はなかなか労働力確保が難しい、多少補助金、いろんな奨励金も出る、障害者を雇用してみようかということなのかもしれない。そうしたら、文字どおり雇用の面における弱肉強食そのままだですよ。ノーマライゼーションや社会参加や平等などという論理は、ここには私は余りないというふうにも思えてならないです。そこで、そういう私の考え方がどうなのかということをもう一度お聞かせいただきたい。

同時に、今度は障害者雇用対策基本方針というのを今大臣おっしゃったようにつくりたいですね。今の法律ではそういう不十分ところがあるんだから、その基本方針を策定するときに、今私が申し上げているような基本理念を十分に生かして、障害者の意見も十分聞き、何がどこに問題があるのかということも十分把握をして、そして本當の意味での社会参加、それも平等に、ノーマライゼーションの理念も生かされて基本方針がつくられていくべきなんだろうと思つておられます。そうでなかつたら、私は、本法は本當の意味で障害者のための法律になり得ない、こんなふうな思えてならない。どうですか。

〔岩田委員長代理退席、委員長着席〕

○近藤国務大臣 先生のお気持ちはよくわかります。ただ、例えば障害者雇用というものをどこまで法律的に義務づけるかということ、これは私、慎重にやらなければならぬと思つております。は、法律的に仮にきつと義務づけて、そしてびしびし実行するということ形だけの雇用で、十分な障害者のいわば能力の開発とか活用ということもあまりにならない面があるとすれば、これはかえって問題ではないか。ですから、一応雇用率というものを示して、御協力いただくと同時に、またそ

れなりの助成その他講じさせていただくということとでございます。

同時に、やはり基本計画の中で、国として、社会として障害者がどうするかというその理念をきちつとして、それをいろいろな審議会の中で御議論をいただくということは、まさに社会的ないわばコンセンサスビルディングだと私は思うのです。いろいろな形でやはり障害者雇用について社会的に取り組むんだというそういう機運の醸成ということがまず大事で、この基本方針というのはそういう方向への大きな前進であるというふうに私は考えております。

○鈴木(久)委員 それでは、具体的に伺います。

じゃ、その基本方針をどのような手法でおつくりになるか。そのときに、本當に障害者のいろいろな、冒頭申し上げましたような団体の皆さんの要望もありますね、新たに今度はILOのいわゆる職業リハビリテーションの国会の承認事項も出ておりますから、この国内のしっかりとした措置というものととらなかならないでしょう。そういうことを含めて、その手法はいつごろまでに、どんな対応になるのか。余り時間がありませんからポイントだけお示しいただきたい。

○征矢政府委員 障害者雇用対策基本方針につきましては、今回改正をお願いいたしております法律に基づきまして、この改正法が成立しかつ施行後、事務的にいろいろ検討し準備を進めた上で、できるだけ早い時期に都道府県知事の意見を聞き、かつ四府構成でございます障害者雇用審議会にお諮りしてこれを策定したいというふうなことを考えております。

ただ、その過程で、先生御指摘のように、障害者雇用審議会の場合というのはこれは代表が限定されておられるわけでございまして、そのほかの各団体の方々も当然いろいろな御意見もあらうかと思つて、事務的な準備を今のような手続で進め、この方針を策定したいというふうなことを考えておりま

す。

○鈴木(久)委員 これからずっと具体的にわたしたししますけれども、こういうものを策定するときに、私は、主客を転倒しないようにしてほしい、やはり障害者を基本的にしっかりと、その人たちの要望とか要求とか現在雇用に対してどういう考えを持っていらっしゃるかということを基本に上げてほしいということだけは、まずこの段階で申し上げておきたいと思うのです。

前に戻るようになりましても、法定雇用率の問題等の関連でお伺いをします。

今の日本の社会の中では、先ほども申し上げましたけれども、雇用ということに限って言えば、これは企業の社会的責任は極めて重大です。幾らだれがもがいたって企業の方がシャットアウトしたらこれは達成しない。本来は、ノーマライゼーションの理念なんかをちゃんと企業が踏まえていれば、わざわざ法定雇用率を示しておまえるところは達成しないからベナルティを科すんだなんてことをやるべきじゃないでしょうね。でもこの法はそうになっている。このところは将来的にはこんなふうにならなくても済むようにすべきなんだろう、こういうふうにあります。

でも、現在それでも守られていないのです。今度には守らないところはいろいろ雇用計画を出させたりして、それでもだめなところは公表するよ、ここまで踏み込みました。そこまでききました。

そうなりますと、どうですか、皆さんのこれらの予測といましようか、そこまで踏み切った雇用率の達成というのは大丈夫だよというふうに言えるのか、これが一つ。

それから、身体障害者雇用納付金制度という問題です。

これは今、いわゆるベナルティと言うかどうか、皆さんはそういうふうには言わないかもしれなけれども、守らないところから納付金を出させる、それを障害者雇用のために使うというやり方ですね。そうですね。論理的に言えば完全に達成をすれば納付金はゼロになるんですね。そうする

と、障害者雇用促進のために今まで使ってきたお金というのはそこでなくなる、そういう仕組みですね。

ところで、完全に達成するかどうかというところが一つと同時に、そういう仕組みで雇用促進をやっている今日の情勢というものは、これだけではないのかということがある。これだけではないのか。私はもっと国も、予算を出してないとは言いませんよ、出してないとは言いませんけれども、今やっているようなそういう事業に一般財源からもっとお金を出して、いわゆる雇用促進のための事業というのをやるべきなんじゃないか。ベナルティを科して金を取って、その分を奨励金でやるというこのスタイルだけでこの問題を考えようというの、私は正直言って国としてはまことに粗末かなと思っているのです。

なぜこんなことを言うかという、障害者のこれから仕事をしたいという要望はたくさんあります。あるいは能力開発をしなきゃならない。特に今度の法案の重点は、重度障害者と精神薄弱者、精神障害者まで拡大をして特に雇用促進をしよう、雇用の能力開発をして、こういうところまで軸足を移してきましたから、これは大変すばらしいことだと思えます。ですからおさら、今の雇用率でいいのかわかるといって含めて、そっち側はすそ野を広げたのですから、雇用率ももっと達成の目標を上げてやる、そして能力開発ももっと進めよう、こういう方向へもう少し具体的にステップする考えはないですか。

○若林政府委員 今回、これまで雇用率の指導を進めてまいりましたけれども、計画の提出そして適正実施勧告あるいは特別指導、こういったことを重ねてまいりましたけれども、なお雇用を進めていただけなかったという企業四社について公表を行ったわけでございまして、公表が目的ではございませんから、私どもそういうような事態を大変残念に思っているところでございます。

しかし、百余の対象企業につきまして、そう

いったような公表というものを前提にして指導を進めてまいりました結果、その対象企業については大変雇用率の向上を見ることができたわけでございまして。また、こういったような計画作成命令、適正実施勧告といったような形で対象ではございませんけれども、しかし不足数が相当に多いといった大企業につきましては、これについて特別な指導を進めてまいりました。こういったところも相当雇用率の向上を見ることができたわけでございます。

私どもは、こういったことで雇用率の厳正な指導というのを通じまして雇用率の実績というものが相当上がっていくのではないかとこのように期待をいたしておるわけでございます。

(委員長退席、永井委員長代理着席)

しかし、それは申ししても、それが、先生おっしゃいますように、納付金というペーパースで考えまして全部出入れがバランスになるように、何と申しますか全く収入がなくなるというふうな状況というものは、なかなかそう簡単に来るものではないということ、諸外国のこれまでの経験等からいってもあるかと存じます。しかし、私どもは、ただいまのような厳正な運用によりまして雇用率の向上というものを図っていきいたいというふうな思っております。

ただいま先生は、法定雇用率を引き上げたらどうだというふうなお話でございます。これにつきましては、私も五年ごとに見直しを行っていただくわけでございまして、この法定雇用率と申しますものは、身体障害者につきましても健康者と同等水準での雇用が確保されるよう、身体障害者雇用促進法の規定に基づきまして、失業者も含めて全労働者に占める割合を基準として設定をいたしまして、五年ごとにその割合の推移を勘案して政令を定めておるわけでございます。そういうことでございまして、私どもは雇用率の現行の制度はこれで理論的にもきちりとした制度だと思っております。

それから、雇用対策の予算でございますけれども

も、これは国の予算として二百四十億計上いたしております。雇用促進対策を進めておるわけでございまして。そして、納付金によりましていろいろな助成制度というのは、これは事業主による社会連帯のためのいわば経済調整という形で進めておるわけでございまして、これもほぼ同様でございますけれども、これは全く別に、国として、雇用対策として二百四十億を計上して対策を進めておるというのが現状でございます。

○鈴木(久)委員 通告したことがいっぱいあるものですが、全部はできないかもしれませんが、けれども、答弁は少し端的にいたしたいと思っております。

この間の職安に対する障害者の求職登録状況というのを数字で見ますと、昭和五十年に十七万一千人くらい、平成三年三十四万ですから、比較するとちょうど倍です。それで有効求職者の数も五十年が一万五千人、平成三年五万四千。そして就業中の方は、この中で見ますと、五十年が十四万八千、十五万人くらい、平成三年が二十七万二千。これは昭和六十年ころから平成三年まではほとんど二十七万ペースなのですね。ですからほとんど変わらない。

その意味では求職登録をしている人たちの就業率というのは、最近横ばいであるというのです、この数字を見る限り。まずこの実態をどういうふうにかえていくかというのが一つ。

それから、私は先ほど、新たに重度障害者の能力開発とかそういうものをやっていくのですから、雇用率ももう少し上げたらどうだというふうに言ったのですけれども、この状況というのは一体どういうふうにかえたらいいのですか。

○若林政府委員 昭和五十年と平成三年との比較は、先生御指摘のとおりでございます。六十年と比べまして、就職中の障害者は二十七万から二十七万二千とほとんど増加をしておりますが、求職登録者につきましても同様に三十三万三千から三十四万二千という登録の状況でございます。

なお、先ごろの景気調整下におきましては、景気の状態がかなり就職の伸びが落ちてきているという時期がございました。私も景気の動向に係る関係なく障害者の雇用が伸びるように全力を注いでいるつもりでございますけれども、そういったことは確かにあったかと存じます。ただいま申しましたように登録者の数と就職者の数、大体同じ動向をたどっているということでございます。

○鈴木(久)委員 時間ありませんから、この問題はこれ以上やしません。

それで、今度は職業リハビリテーションの問題を中心とした能力開発問題といいますが、重度障害者を中心とするそういう問題についてちょっとおたしをしたいと思います。

私は、本法改正案が示されてから地元のいろいろな施設を回りました。授産所も行きました。通動寮も行きました。せんだつては所沢にある厚生省所管の国立身体障害者のリハビリテーション、同時に労働省が併設しております国立職業リハビリテーションの双方にお邪魔をしていろいろと御指導をいただいております。あそこは本当にすばらしい施設を持っているというふうに私は思いました。

例えば、厚生省のサイドで言えば、障害者の医療からリハビリテーション、そして更生施設があり、日常の訓練施設もある。そこからいよいよ労働省が所管している職業リハビリテーションというふうに一連のシステム化をされていて、大変すばらしい実績を上げていらつしやる。今度の法律を具体的に考えていった場合にそういうことが最も大事なんじゃないか。重度障害者の雇用という問題を考えるときに、厚生省所管の職業能力開発以前の、いわゆる医療リハから生活リハ、社会リハといいたし、有機的に結ばれていることが大事なんじゃないか、私はこういうふうに認識をいたしております。

そこで、具体的にお尋ねをしますけれども、そういう一連のものが東京やごく一部のところだけ

じゃなくて全国的に展開をされなければ、重度障害者の雇用促進、本当の意味での雇用促進を図るということとはできない、私はこういうふうに思うのですけれども、今後の全国的展開といいたしうか、そういうものをシステム化して全国的におやりになっていくという考えがあるのかどうか、お尋ねをしたい。

○若林政府委員 先生御指摘のような医療リハビリテーションと職業リハビリテーションが連携した総合的な体系と申しますものは、所沢と吉備とそれから飯塚の脊損センターがございます。

こういったものはそれぞれ相当広域をカバーするような形で業務を展開いたしておるわけでございますけれども、すべての施設入所者にこういった医療リハビリテーションと職業リハビリテーションが連携したような施設が必要であるということは必ずしもないわけでございますので、それ以外のところにつきましては、各都道府県に設置されております地域の障害者職業センターにおきましていろいろとサービスを提供いたしまして、必要な場合には、その地域の医学的なりリハビリテーションの実施機関と連携をとって進めるという形で進めておるわけでございます。

今後、こういったような医療リハビリテーションと職業リハビリテーションの連携の仕方につきましては、いろいろとそのあり方を検討していきたいというふうに思っております。

○鈴木(久)委員 厚生省にお尋ねします。

厚生省は福祉サイドといいたし、身体障害者、重度障害者のそういうレベルでいろいろ一生懸命努力をされてきました。今言ったように、医療から身体障害者のリハビリテーションなど、これは全国的にいろいろとおやりになっていらつしやると思うのです。ところが、具体的にいろいろな資料を見ますと、例えば厚生省がおやりになっている授産所から就労というのはごく一部です。ほとんどなきに等しい数字なんです。それで、職業訓練所から就職をするというのものはんのわずかなんです。障害者の今の雇用の全体

像から見るとほんのわずかです。

ですから、今私が指摘をしたことについて、厚生省サイドから見ても、せっかく身体障害者の皆さんの医療から授産所まで更生施設をつくってやって、その後がないというのは自立してないのです。それで、それはどこに原因があるかということ、今後本当に障害者の自立や就労、雇用という問題を考えたときに、厚生省サイドから見ても何が一番不十分だったのでしょうか。

○松尾説明員 先生の御指摘ございました厚生省サイドの対策でございますが、所沢に先ほど先生おっしゃいました国立リハビリテーションセンター、これをモデル的に設置しております。このセンターで医学的リハビリテーションから職業的リハビリテーションまで一貫した形でやっていくということ、これは全国のモデル的な形で設置をしております。このほかに各都道府県に身体障害者更生援護施設というのを設けております。

この身体障害者更生援護施設につきましては、現在建てかえ時期に参っておりますので、私どもこの身体障害者更生援護施設を建てかえるときに、各種相談から更生訓練、職業訓練等を一体的に実施できるような総合的なリハビリテーションセンターを設置するよう相談を受けました段階で指導を行っております。このほか、更生施設や授産施設に、これは労働省の所管でございますが、身体障害者等能力開発助成金を受けてまして、この施設で職業訓練を受けて社会に復帰していくという制度も実施しております。

こういう形でまだまだ社会復帰の施策を充実していく必要がありますとともに、関係機関とも十分連携をとりながら、障害者の社会復帰に努力してまいりたいと思っております。

○鈴木(久)委員 そこで、具体的に数字を示しますと、これは肢体不自由の皆さんの数字ですけれども、職業訓練校から一・一％ぐらい就職をして、社会福祉施設からは〇・三％です。それで、あと養護学校や聾学校、そういう学校からは

一八・七％、比較的多いのです。公共職業安定所も三七％、結構多い。びっくりしたのは、縁故から二・一％、広告を見てというのが七・九％です。私は、お国でやっていらつしやるいろいろなところからの障害者の自立というのがいかによくれているかということ、この数字を見てびっくりいたしました。

もう少し具体的におたしをいたします。

今度は主に厚生省の、精神薄弱者、児というよりも者ですね、授産施設はいっぱいございます。それと、その授産施設から仕事をするために必要な一特に精神薄弱者の場合には生活指導というのを大変なんです。日常生活になれるということをしなないとなかなか就労できません。それで、通動寮というのがあります。全国に百カ所ぐらいある。平均二、三十人。三千人に満たないはず。しかし、この役割は極めて重要なんです。いろいろ聞いてみますと、私は、将来この授産所にも、そこから自立をしていく精神薄弱者の皆さんの希望と夢をかなえるのにはこの通動寮というものをもっと充実しなければいけません、こういうふうに思うのです。

ところが、その実態を申し上げましょうか、人件費、維持費で補助金が一入当たり五万五千元。事務費が一万七千九百二十円。私の地元でやっているある通動寮は、三十人の規模なんですけれども、これで職員は三人しか置けない、事務員を含めて三人です。これは一昼夜交代でやらなければだめなんです。たまたま私がその施設を訪れたときに、一人の人が通動寮に帰ってこない、地域挙げていろいろと対応している。三人で三十人の人を自立させるためにやっていらつしやる、涙ぐましい努力ですよ。まさにボランティアですよ。ところが、これを法律で、精神薄弱者福祉法で社会福祉法人としてやりなさい、皆さんはちゃんとそういう法律に基づいて仕事をしていってらつしやる。余りにも不十分じゃないですか。

将来のこういう精神薄弱者の自立のための施設をどういうふうに考えているか、ふやすのかどう

ただ、先生御指摘ありましたように、この通勤寮につきましては、これからの地域の就労、自立に向けての人々を支える拠点になるべき施設だろうというふうに考えております。

そういう考え方の中で、平成三年度でございませうけれども、新しく国の事業として地域生活の生活支援事業というのを設けまして、まさにこの通勤寮に、地域の自活して就労しておられる方々についての日ごろのバックアップといいますか、生活面での指導ですとかあるいは職場でのトラブル

それともう一つは、この間施設を訪れたときにお伺いをしたのですけれども、言語・聴覚障害者の皆さんは、日常的にはほとんど手話でコミュニケーションをやっていますね。学校では口話で授業をやる、そういう違いがあったりしておりますけれども、いずれにしても、聴覚・言語障害者の場合には、もちろん目はしっかりと見えるわけでございますから、文章をつくったり字を読んだり、今だったらワープロをたたいたりということが社会に出るために大変大事なことでございますね。それで、学校が終った段階の子供さん方の知識レベルというのを伺いましたら、手話でコミュニケーションをしているせいか、意外に文章をつくるとかということは相対的にいって得意じゃないのだそうです。こういう点は、社会に出ていくために、就職をする場合に新たにいろいろな訓練をする必要があるのだというふうに言わ

また、文部省におきましても、昭和六十三年から心身障害児職業自立推進のための調査研究というものを都道府県に委嘱をしまして、雇用環境の変化ですとか、時代の要請等に対応した職業教育、あるいは進路指導のあり方、それから労働あるいは福祉等の関係機関との連携のあり方等につきまして調査研究を行っていただいております。また、その成果をまとめまして、ほかの県でも参考にしていただいているところでございます。

また、指導要領におきましても、今回改正をした中におきまして、精神薄弱者の養護学校の高等

まして主として聴覚活用ですとか、読話、あるいは発音、発語による意思の疎通を図るいわゆる口話法による教育を行っているところでございます。それから、次第に年齢がたつに従つて、すなわち中学部あるいは高等部におきましては、コミュニケーション活動に関する指導の一層の充実を図るという観点から、口話法による指導のほかかに手話による指導を徐々に進めているところでございます。こうした方法が基本的には一番いいのではありませんかというぐあいに考えているところでございます。

それから、聴覚障害者についてはそういう作文

能力の面で問題があるのではないかというお話がございましたが、確かに、聴覚障害者については声が聞こえない、あるいは聞き取りにくいという障害があるわけですから、健常者と比べまして日本語の習得そのものに困難があるわけでございまして、そのために作文能力についても健常者に比べて劣るという場合が間々あるわけでございます。

そのために、聾学校の小中学部の在籍者のために、一般の国語の教科書のほかに、特に言語指導用の教科書を無償で配付をしまして、それを用いて言語力を伸ばすための教育を行いまして作文能力の向上を図っているわけでございます。具体的に申し上げますと、小中学部では養護・訓練という時間がございます。週二、三時間でございますが、そういう時間を活用して言語能力の向上あるわけには作文能力の向上のための指導をしているわけでございますので、さらにこれらの指導を充実してまいりたいと思います。

○小野説明員 保険適用の關係の先生の御質問でございしますが、現行の制度にございます保険適用につきましましては、大きく分けて二つございます。すなわち、医療技術全体が保険制度の保険給付の対象となる場合と、高度先進医療制度というものがござります。

特に高度先進医療制度と申しますのは、新しい医療技術が次々と出てくるわけでございますが、その技術に対しまして、高度医療を行うにふさわしいというふうに認められる医療機関におきまして、基礎的な部分、例えば診察料でございますとか入院料でございますとか検査料といったようなものは保険給付の対象とする、その他のものにつきますは患者さんの御負担となるというものでございます。

御指摘の人工内耳につきましては、補聴器が無効な高度難聴の方につきましてその適用となるわけでございますが、平成三年十月に今申し上げました高度先進医療の対象とされたわけでありま

す。現在、東京医科大学病院と虎の門病院の二医療機関が承認をされているわけがあります。

かという点でございますが、従来から医療の普及性、有効性、効率性、安全性あるいは技術的成熟度といったようなものを判断基準といたしまして、中医協に設置されております専門家会議の御意見を伺いまして、中医協で御審議をいただきまして、保険適用が適当かどうかということを判断しているわけでございます。今後とも、人工内耳につきましてもこういった御意見を踏まえまして、診療報酬改定の際に検討することになろうと、いうふうに考えております。

○鈴木(久)委員 それは聴覚・言語障害者にとつてはいいニュースですから、ぜひ実現できるようにしていただきたい、こういうふうに思います。

時間があと五分くらいですけれども、職業リハビリテーションの問題について最後にお尋ねをしたいと思います。

ILO百五十九号条約の国会の承認を求めてお
りますけれども、その承認をいただいた後の仕事
としては、今度はこの条約に基づいた国内的な措
置というものを当然しなければならぬと思いま
す。

そこで、まず、基本的な部分からお尋ねをしますが、職業リハビリテーションのこの問題では、第二条にこういふふうに言っておるのです。「職業リハビリテーション及び雇用に関する国の政策を策定し、実施し及び定期的に検討する。」こういうふうなことをやりなさいというふうになっていきたいと思います。

それで、先ほど、冒頭申し上げました障害者対策基本方針を策定いたしますね。その段階で、ここで言っているＩＬＯの内容というものを十分にこの基本方針に組み入れて策定をいたしますか。端的にお答えいただきたい。

○若林政府委員 障害者の雇用対策、職業リハビリテーション対策を推進するに当たりましては、このILO百五十九号条約の精神にのっとりてこ

れまでも進めてまいったところでございます。今後、条約を批准することになるわけでございまして、一層こういった考え方に沿って我が国の障害者の雇用対策を推進していくべきものと考えておりますので、先生御指摘のように、今後、こういうような方針を定めるに当たりましては、そういった精神を十分踏まえて作成していきたいと考えております。

○鈴木(久)委員　それで、職業リハの施設ですけれども、本当中央に、所沢にある施設は大変素晴らしい仕事をしていらっしやと思いますね。特に重度者にとつてはああいう施設がもつとあった方がいいし、なければならぬのじゃないか、

こういうふうに思うのですけれども、その全国的な展開をどう考えていらつしやるか。特に都道府県立や労働省でやつてるところでも障害者の訓練はやつていらつしやるだろうと思ひますけれども、あの職業リハビリテーションと言われる重度障害者レベルの具体的な仕事というのは、大変な仕事だと思ふですね。あそこにあれだけのノウハウがある、あれを十分全国的に展開をすべきなのだろう、こういうふうに思うのですが、それが一つ。

労できない、仕事で生かされない、こういう格好になると思います。

ですから、職業リハビリテーションの全国的展開とあわせて、あそこで研究され成果を上げているものを、今度では就労している企業場に導入をする方策というものについてもっと充実した援助をすべきなのだろうと私は思うのです。それがやはり、職業リハビリテーションをしっかりとやると同時に、重度障害者が仕事を具体的に職場でする場合に生きてくるのではないか、こういうふうに思うのです。これらの具体化についてどんなふうの方針をお持ちか、お聞かせいただきたいと思います。

○若林政府委員　まず第一の、所沢方式の総合的なリハビリテーションセンターの全国展開の問題でございますけれども、先ほど申し上げましたように、東の方には所沢、西の方には吉備、そして飯塚というのが展開しているわけでございます。それ以外の地域につきましては、地域の職業リハ

ピリテジョンセンターとその地域におきます医療リハビリテーションセンターが連携いたしております。この地域の職業リハビリテーションセンターのセンターといたしまして、このたび総合センターハピリテーションセンターが幕張に開設いたしました。ここがネットワークの中心になりました。いろいろな指導を進めていくわけでございます。当面は、こういったようなネットワークで業務を進めていきたいと思います。

第二点目の点でございますけれども、先生御指摘のとおりME機器を視覚障害者の方が活用いたなしまして、その技能を習得されまして就職を得ておられます。大変高い就職率でございますし、職場でも大変活躍しておられます。

そういった場合に必要になりますいろいろな補助装置でございますとか改良機器でございますが、この研究も進めておりますけれども、各企業の持つております機械にそういうものの補助器具をつけるというものにつきましては、現在いろいろな助成措置がございます。こういったものを今

後大いに活用していきたいと思ひますし、またその拡充も図つていきたいと思ひます。

○鈴木(久)委員 ずっと質問してまいりましたけれども、私は、国際障害者年の十年の最終年ですが、これまで障害者は、ある意味では、社会参加をするという意味でこの十年は大きな意味があつたと思ひます。しかし、本当の意味で自立をし、社会参加をしていくという意味からいへば、特に雇用問題というのは自立の中では一番大きな位置を占めてくる、こういうふうな思ひです。ですから、新しいいろいろな施策も展開しなければならぬと思ひますが、とりわけ重度者、精神薄弱者等に対する前段の医療リハビリテーションから職業のリハビリテーションまでのいろいろな仕事と同時に、雇用促進という問題は極めて大事な分野になつてくるのだから、こういうふうな思ひしております。正直申し上げまして、医療リハビリテーションの問題は、新しいネットワークをつくつてやるというふうな局長がお話でございすけれども、まだまだ全く不十分だらうと思ひます。出発点という感じじゃないかと思ひます。

ですから、障害者の自立のために、新しいこれからの十年をスタートするという極めて大事な時期にこの法案の改正の審議が行われておりますので、冒頭申し上げましたように、この法案がノーマライゼーションの理念やあるいはまた障害者の参加、平等という精神をしつかり受けとめて、法律の改正はここでこういう形でやりますけれども、基本方針を策定するに当たっては、ぜひILOの批准とあわせてそういうものが十分に組み入れられるように強くこれを私は求めておきたい。

最後に大臣の決意をお伺ひして終わります。

○近藤国務大臣 障害者の方々のためのリハビリテーション、医療リハビリテーションその他いろいろあるわけですが、私は二、三の職場で障害者の方々が仕事をしつらうする現状を

見てまいりましたと思ひますのは、いろいろなリハビリ施設の中で職業のリハビリテーション、職場におけるリハビリテーションというのは最も重要なものではないか、こう思ひます。やはり現場の職場で、実際に自分で物をつくつて、健常者と一緒に仕事をしながら健常者と同じような収入を得るということは大きな喜びではないか、私はこう考へております。

従来、やもすれば、健常者の作業機械を障害者が何とかそれを使いこなすということであつたのを、逆に、発想を変えて、障害者の方々が使いやすいような機械を開発していく、こういうことであつて、まさにそういう開発を幕張その他で労働省もいろいろ考へていらっしゃるわけですが、お話にございましたように、特定の場所に限定しないですういふ新しい障害者が使えるような設備、機械というものを全国に展開していくということは非常に大事なことで考へておりますので、先生の御指摘にも沿つてひとついろいろ私たち積極的に考へてまいりたい。

障害者雇用対策基本方針の中でも、まさにそういったことを取り組みながらこの施策の充実を図つてまいりたいと思ひますので、また今後ともよろしく御指導をお願い申し上げたいと思ひます。

○鈴木(久)委員 終わります。ありがとうございます。

○永井委員長代理 外口玉子君。

○外口委員 ただいま鈴木委員が何度も強調されましたように、本年は国連障害者年の十年の最終年に当たります。ここで終わらせるのではなく、この十年間、障害者の完全社会参加と平等を目指して展開してきた我が国の障害者運動を振り返り、これからの始まりの一つのステップとして本改正案の質問に臨みたいと思ひます。

常日ごろ、働き、収入を得ることを私たちは当然のことのように受けとめています。障害者を持ちながらもより前向きに生きようとする人たちが考へ、就労するということは周囲の人たちが考へ

える以上に切実な望みです。仕事を通じて自分自身の課題を克服する場と機会を得ることは、一市民としての権利でもあります。障害を持つがゆゑに就業したい人がその権利を奪われる社会の仕組みは、変えていかなければなりません。

私は、社会福祉法人地域ケア福祉センターの理事長を務めておりますが、共同住居、小規模作業所、相談活動などに取り組む中で、日本の精神障害者のリハビリテーション施策の大幅な立ちおくれを痛感されてまいりました。中でも、精神障害者の社会参加にとって重要な柱である働く権利を保障するための法的整備は、全くと言ってよいほどなされてきませんでした。

そこで、本改正案の審議におきましては、この精神障害者の雇用促進の実現に向けて、絞つて質問をさせていただきますと思ひます。

まず、今国会に、一九八三年に第六十九回ILO総会にて採択された障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約、第五十九号条約の批准に向けての承認が求められました。この条約の第一条の四項に「この条約は、すべての種類の障害者について適用する」と明記されております。また、この条約に関連して、職業リハビリテーション及び雇用に関する勧告、百六十八号勧告が出されていますが、この内容を踏まえまして、条約の批准に伴いその趣旨に沿つた障害者の雇用の促進をどのように進めていかれるのか、まず大臣の所見をお伺ひしたいと思います。

○近藤国務大臣 国連障害者年十年の最終年次に当たりまして、先生から御指摘ございましたように、ILO第五十九号条約の批准に努めるということとは、私、大変意義のあることであると思ひておりまして、こうした中で、このたび法案の改正をお願いいたしましたので、いわゆる障害者の方々が積極的な雇用を確保されますように、また、そういう形の中で職業を通じてリハビリテーションが進むように、このたび障害者雇用対策基本計画を策定いたしましたので、障害者雇用対策を総合的かつ計画的、段階的に進めてまいれる所存でござい

す。

○外口委員 一九八五年に来日した日本の旧精神衛生法の改正に大きな影響を与えましたICJ、すなわち国際法律家委員会の精神医療調査団が本年四月に来日し、昨年度で採択されました精神障害者の保護及び精神保健改革のための諸原則並びに来年に予定されている精神保健法の見直しを視野に置いた調査活動を行っています。このような精神障害者の社会参加を取り巻く状況にあつて、雇用制度の拡充は大きな役割を果たすものと考えます。

精神障害者の雇用の実態を見ますと、身体障害者や精神薄弱者と比べて大変大きなおくれをとつてゐることは、さきに提出していただきました障害者種類別施策適用関係の表においても明白でございす。精神障害者の雇用施策のこれまでの取り組みがなぜこれほどまでにおくれでゐるのかについての御認識をお伺ひしたいと思ひます。

○征矢政府委員 精神障害者の方に対する雇用対策につきまして、ただいま御指摘もございましたが、御指摘のとおりおくれでございす面があることは私も否定できないところでございす。

ただ、この方々の問題につきましては、現実に行政を進めるに当たりまして、ブライバシーの侵害あるいは人権問題にかかわることが多々あること、あるいはその職業適性・能力あるいは職業的諸問題、医学的管理も含めたその適切な雇用管理等のある方につきまして、必ずしも現段階で明確ではない、あるいは障害が安定していない場合も多いというようなことがございまして、なかなか難しい課題であるというふうな考へておるところでございす。

ただ、そうは申ししましても、御指摘のように最大限そういう方々についての雇用の促進を図らなければならぬわけがございまして、そういう観点から、従来から職業リハビリテーションあるいは職場適応訓練についてこの対象として対策をとつてきたところでございす。

そういうことでございますが、状況としては、御指摘のように、他の障害者の方に比べて格差があることも事実でございます。

○外口委員 そのような格差について、今回の改正ではどのように取り組むということなのか、もう少し具体的に伺いたいと思います。

○征矢政府委員 そのような経緯でございますけれども、しかし、さらに精神障害者の方々についての雇用の促進を、現状を踏まえつつ最大限どこまでとり得るかというようににつきまして、昨年以来、障害者雇用審議会におきましてもいろいろ御議論がございまして、そういう中で、現段階におきましては、一定の精神障害者の方々の雇用する事業主に対して納付金制度に基づく助成金を支給することによってその雇用促進を図るということが必要であろう、こういうことで、今回の法律改正におきまして助成金の支給対象とするという考え方をとっているところでございます。

しかし、身体障害者の施策等と比べて、雇用率制度の適用あるいは納付金の調整金あるいは報奨金等の適用対象とはなっておらないという意味で、現状において差がございまして、

○外口委員 すべての種類の障害者について適用されるはずのこの法律にもかかわらず、実際の諸制度を見ますと、特に求人開拓、職業指導、適応訓練、障害者職業センターにおける職業指導、それから障害者職業訓練校における職業訓練などの就業に至るまでのサービスは、確かに他の障害者と同じように適用されることになっております。雇用するための準備としてのサービスは受けられるようになっていますが、特に今度の改正の中で強調されている雇用義務、実雇用率にカウントすること、受け入れ計画、障害者雇用調整金減額などの、実際に雇用そのものを担う制度については精神障害者はその対象になっておりません。先ほど鈴木委員は、こういう対応策ではまだ不十分であると指摘されましたが、不十分どころか、それまでも至っていない、対象にされていないのが精神障害者でございます。

この点について、なぜこのような制度間での格差をこのままにして改正されようとしているのか、お尋ねしたいと思います。

○征矢政府委員 先ほどもお答え申し上げましたように、精神障害者の方につきましては、プライバシーの問題あるいは人権の問題が生じるおそれがあるということ、あるいは職業適性・能力あるいは医学的管理を含めた諸問題について、適切な雇用管理等のあり方についてはまだ必ずしも明確な方策が見つかっていないこと、それから現状におきまして精神障害者の方々の実態の把握、これも的確な資料がございません。そういうような状況がございまして、

ただ、私どもといたしましては、そういう中で最大限雇用を促進するために、現在、職場適応訓練につきまして一定の精神障害者の方についてこの対象として実績を積み重ねてきた経緯がございまして、そういう中から、そういう方についてさらに現実就職する場合の助成制度、この適用がない、これはさらに助成金を支給することによって雇用促進を図ることがより雇用促進に資する、こういう観点から、今回の法律改正において助成金の支給対象としたところでございます。

○外口委員 確かに、今おっしゃったように、精神障害者が就業する際には身体障害者と異なる特徴が幾つか存在するということは私も認めたいたと思います。しかし、人権、プライバシーの問題を先ほど何度か言われましたけれども、それが、これまで国が国の責任において対応してこなかった隠れみになってしまっている面があるのではないかとこのようにも考えられます。

このプライバシーの問題は、確かに精神障害者への偏見や差別のある社会においては重要な問題ですけれども、しかし、みずからの障害を明らかにすることによって得られるメリットよりもデメリットの方が多いようでは、だれもためらいを乗り越えていく勇氣は持てないと思います。そういう点で、社会全体の受け入れ態勢をつくっていくための施策というものが必要だということ

ふうに考えますが、この点に関して労働省としてはどのようにお考えか、お聞かせいただきたいと思ひます。

○若林政府委員 ただいま御説明申し上げてまいりましたように、精神障害者の方々につきましてはきめ細かな相談サービスを実施する、そしてまた職場適応訓練の実績を積み重ねてまいりまして、かなりの方が就職に結びついているという実績を得てまいりました。こういったものを踏まえて、今回、事業主の方が雇用していただくという場合には、いろいろな助成制度を適用して、こういった雇用をさらにふやしていくというように考え方をでございます。

私どもは、こういったような法律に位置づけられましたいろいろな助成制度、援助制度を活用いたしまして、この精神障害者の方々の雇用を伸ばしていく、そして、そういった方々がいろいろな職場で働いていることを皆さんに理解していただく、このことが今後の精神障害者の方々の雇用の拡大にとって何よりも重要である、こういう認識を持っておるわけでございまして、そういった観点に立つてこれらの方々の雇用の拡大に努めてまいりたいというふうに考えております。

○外口委員 先ほどおっしゃっていた精神障害者の特徴に対応した就業援助においては、私はやはり動機づけをする人あるいは持続力を支える人、そういう人的な資源というものが不可欠である、そういう特徴をどのようにクリアしていくかということが国の施策として必要だというふうに考えます。また、対人関係上の問題が生じやすい人も多いことから、そういう対人関係能力を高める働きかけをしていく人ということも大事だと思ひます。また、制度を利用するに際して、利用の対象者が定められた条件を整えるためにサービスが要る、そういうきめ細かな援助が必要のために、どうしても制度が利用されないままに置かれているということが多いように思ひます。

しかし、精神の障害を持つ方たちは、動機づけられてやり始めればとてもまじめに取り組まれる

し、かえってそれによってやり過ぎて疲れ果てて調子を崩してしまうというような不安定さがあって、職場適応に当たってはさまざまな支援、パートナーというか支える人たちが必要だということふうに思ひます。

そういう意味では、就業支援策もかなり柔軟なものでなければならぬと思ひますが、このような点を踏まえて、精神障害者の就業の特徴に呼応する支援体制のあり方はどのようなものにしたらいかがということについて、労働省並びに厚生省にお伺いしたいと思います。

〔永井委員長代理退席、岩田委員長代理着席〕

○若林政府委員 先生御指摘のとおりだと存じます。精神障害者の方々が職場に適応するためには、人的な面での配慮が必要だろうというふうには思っております。それには、その方をサポートする人を配していくという配慮も必要でございます。職場の方々にも十分理解いただくという面での条件の整備も必要だろうというふうに思ひます。

今回の改正によりまして、身体障害者雇用納付金制度に基づきます助成制度で、健康相談の医師の委嘱がございまして、雇用管理に必要な職業生活に関する相談や指導を行う職業コンサルタントの配置がございまして、あるいは作業遂行に当たって必要な指導援助を行う業務遂行援助者、一緒についていくという援助者の配置といったことにつきまして、精神障害回復者の方についても新たに適用してまいりたいというふうに考えておる次第でございます。また、こういったような業務遂行援助者等の養成につきましても、講習会等を実施いたしまして、そういった資質の向上も図っていきたいというふうに考えております。私ども職業安定所の窓口におきましていろいろきめ細かい御相談に応じておりますけれども、こういった精神障害者の方々の就職に結びつけていくということにつきましては、弾力的な考え方で

対応していかなければなりませんから、御指摘の点を踏まえて今後サービスを進めていきたいというふうに思います。

○廣瀬説明員 先ほど御質問の精神障害者の人を助ける人たちの養成の問題でございまして、

その中で、動機づけそれから持続力を高めるための人を養成すること、そして障害者が対人能力を高めていくということでございますが、厚生省で行っています精神障害者の対策で、一般就労の前段階のことでのそういう人たちの養成という問題でございます。この人たちについては、現段階で、国立精神・神経センター精神保健研究所それから精神保健センター等で、精神科ソーシャルワーカー、保健婦、臨床心理技術者等に対して研修を行ってきております。そして、精神障害者の社会復帰の促進に伴いまして、その従事者等については質的にも量的にも一層重要性が増すと考えております。今後、これらの研修事業の充実について検討してまいりたいというふうに思っております。

○外口委員 精神障害者の場合には、人的な資源をどういうところに配置することが一番適切かというようなことを考えますときに、企業内での相談者を持つことはもちろんですが、もっと地域ケアセンターとか職業センターなどに支援パートナーを置くなど、各地域単位で、企業の中にはなくて地域の中にさまざまな年齢層の人材をプールしておいて、そこから必要に応じて派遣していくというようなシステムをつくっていくかという、なかなか活用されにくいのではないかと、労働省としてはどういうふうにお考えでございましょうか。

○征矢政府委員 先ほどもお答え申し上げましたように、精神障害者の方々の雇用対策につきましては、私どもでもできる限り一生懸命努力してまいりたいというふうに考えておりますが、そのような観点から、今後の課題といたしましては、御指摘のような点も踏まえて公共職業安定所、ハロー

ワークにおきましてその相談体制をどのようにつくっていくかというように、あるいは各都道府県に設置されております地域職業センターにおきましてカウンセラー等の相談、これについても具体的にどのように取り組んでいくか、そのようなこと等について今後検討いたしまして、この問題に取り組んでまいりたいというふうに思っています。

（岩田委員長代理退席、永井委員長代理着席）

○外口委員 私は、今確かにそういう人的な資源について幾つか話を伺いましたけれども、それに加えてもう一つ、支援体制の中身の問題で重要なこととして、企業に対する助成金とか企業内の相談員の設置ということのほかに、障害者自身に対する権利擁護のシステムを担保をしなければいけないのではないかと、先ほどおっしゃっていらした例え、例えば、先ほど聴覚障害の方の例が出されていましたが、たとえ就業できても、耳が不自由なため長年の間会議に出席する機会を奪われ続けた方などの報告も聞き及んでおります。そういうそれぞれの方の仕事の能力に対する正当な評価がされる保障がないと思えます。

そのような権利擁護システムがないままでは、障害者は安心して就業を続けることはできないと思えます。形として企業が雇用していくけれども、それをお客様として扱っていくようなことでは、かえってそれぞれの人のとつてのふさわしい職業生活を保障する制度とはならないわけですね。

そういう点で、人的資源に加えて公正な第三者機関によるチェックシステムを設けるなどの権利擁護の体制ということがあって初めて実効性のある雇用制度となると考えますが、労働省の御見解をお聞かせください。

○若林政府委員 これまでの雇用促進法におきまして、事業主が一定の条件のもとに職場に障害者の職業生活相談員というものを置く制度がござい

ます。こういった方々が、働いている障害者の方々についてのいろいろな相談とか指導を行うようなことになっておりました。私もそういった方々の研修なども行つてまいっております。しかし、これはあくまでも職場の中の問題でござい

ます。また、今回はこの職場の中の問題につきまして、新たに推進者を置くという努力義務を課すことにいたしました。先ほど部長から申し上げましたように、私どものハローワークにおきまして相談体制、あるいは各県に置かれております地域の障害者の職業センター、こういったところで、今先生御指摘のような問題が起きましたときのいろいろな御相談に応じて、職場の中で例えば障害者ということで差別を受けたというようなことについては、そういったところでよく御相談に応じて事業主を指導していく、こういうことが必要であろうと思っております。

そういったことで、私どもの方も、ハローワーク等において十分そういうものの御相談に応じられる体制をつくっていくかなければならない、こういうふうにも思っております。

○外口委員 さてもう一つ、権利擁護システムが担保されていない点についてはどういうふうにお考えなんでしょうか、今の答えの中では触れられていなかったと思うのですけれども。

○若林政府委員 障害者の方々が職場で仕事をしておられますときに、やはり周囲の同僚との間でいろいろ問題が起くるというケースがござい

ます。私どもは、障害者ということでもう一つの側面から、職場で理解を得られないというケースについて、そういうような状況をよく伺いまして、私どもとしては、事業主にこれは指導できるといふことについては十分その指導をしていきたい、そしてそういうようなことによつて職場の無理解がなくなるように努力をしていきたいというふうにも考えておるところでござい

ます。○外口委員 できるだけ第三者的なそういうチェックシステムをつくり上げていく方向で、実

効性ある制度にしていっていただきたいというふうに望みまして、次の質問にさせていただきます。

今度の精神障害者の就業をめぐる特徴に呼応する策やその運用のあり方について、この法律では余りきつと規定されておりましたが、予算措置による幾つかの事業があります。

その一つとして、職場適応訓練を試みとして取り組まれています。ちよつと見ますと、この事業は今年度で全国約百件程度とありますけれども、一体どういふような実績になっているのか、お伺いしたいと思います。

○征矢政府委員 一定の精神障害者の方々ににつきましては、前回の法律改正の前でございすけれども、昭和六十一年度から職場適応訓練の対象として今日まで至つておるところでございす。六十一年度から平成二年度までにこの訓練を実施した対象者は五百十六人でございす。この訓練終了者のうちその結果として雇用に結びついた方が八二・八％、八割を超えているという状況でございす。

○外口委員 これに似た制度として、通院患者リハビリテーション事業、すなわち職親制度というものもこれまで厚生省の方で実施されておりますけれども、実際に適用者が少なく、十分にこれが活用されていない面がございす。もちろんこの制度は一つの大変に有効な制度であるとは思いますが、その実効性を高めるための手段を積極的に講じていく必要があるものだと思います。雇用する側にとつても対応の仕方について大変戸惑いもあり負担も多いと伺つています。また、就業する側にとつてもこの制度の利用期間などの問題とか利用の仕方に関する十分な周知がなかったりしている点でいろいろまだ問題が多いかと思ひますが、今後この制度の実現を図るためにどのような対応をされているのかについて、厚生省にお伺いしたいと思います。

○廣瀬説明員 通院患者リハビリテーション事業のことについてお答えいたします。

現在精神障害者の自立のために都道府県が一般の事業所に委託して社会適応訓練を行っている事業でございますが、平成三年度千四百三十八事業所で、平成四年度に千七百七十二事業所に拡大をしております。そしてこの制度を利用しての社会復帰率でございますが、制度ができましたのが五十七年でございますが、この当時五一・二％、それから平成元年度の統計ですが、四九・八％、約半数の方が社会復帰しております。そういうことで、この事業をぜひ拡大していきたいということで、予算の増と事業所の拡大とを図っております。

そしてまた、この職親になっていただいている事業所の方々と協議等を含めて、現在具体的に検討を進めておまして、どのような形で事業がより拡大できるか。それから先生が御指摘のように、事業所の方も障害者を預かったときにいろいろ戸惑いがある、そのために先ほど申しました保身所等を通じて人を養成して、その職場の方にも訪問できるようにする。それから病院の方からも訪問等指導していただいて、十分な体制に持っていく。

ただ、この制度はやはり簡単に利用できないところもございます。と申しますのは、障害者の方が職場に行きまして具体的にお見合い的な形をとりますと、それでお互いに了解をとった上で具体的に県の方で許可を出すという制度でございますので、その辺のところで大変迅速な動きができないというところは問題があるかと思いますが、やはり現段階ではより慎重に、そして先ほど先生が申されたように、この人たちを手当する人たちをよりサポートする形で体制を固めていかないといけないところもあるかと思っております。

それから、障害者を職場でお願いしているわけですが、職場で問題になったときに直ちに対応できる部分というのにも必要になりますので、保健所等を含めての中間的な中身の入れ方ということを考えていかなければならない。それからもう一つは、服薬等も大変重要なものもございます。

で、その辺のところにも注意を払いながら、職場の人にもお願いしているということになりますので、より慎重さを加えているかと思っております。

それから、こういう通院患者リハビリテーション事業を利用する方は、すぐ就職できる方とはちょっと違った形で、やはり長期的な形で入院とか医療を受けている形をとっておりますので、その辺のところをより慎重性を持っていかないと、思っております。

ただし、この事業がより迅速性を増すためには、もつと制度的に動きやすい地域単位の世界を考えていかざるを得ないのかと思っておりますが、まだ具体的なものを研究会からもらっておりませんが、近いうちにその辺のところの意見をもたせて、どのようになるかを検討してまいりたいというふうに思っております。

○外口委員 この制度の充実に向けて、ぜひとも積極的な施策を講じていただきたいと思っております。

次にもう一つ、精神障害者の雇用の面での社会参加を積極的に進める策として、既に試行期間を過ぎ、今年度から全国七カ所で行われる職域拡大援助事業についてお尋ねしたいと思います。

生活支援パートナーや技術支援パートナーなど人のサポートを通じて就業援助ということ、これは一定の評価ができますし、今後これをどのように充実させていくかということについては大変注目するところでございますが、このような、いわゆる援助つきの雇用ともいえる雇用援助の進め方としては、雇用の場においても、介護や介助を受ける権利として当然保障されていくという方向で推進しなければならぬと思っておりますが、しかし、訓練期間中に本人に賃金が払われないこと、あるいは金銭的な助成が、本人ではなく事業主に支払われること、また期間が限定されていることや、就業をめぐって周辺をサポートする人材の保障ということも先ほど述べましたが、そういうことなどまだまだ不十分な点があると思っております。

このような点について今後どういふふうに対応されていくのか、労働省にお尋ねいたします。

○征矢政府委員 御指摘の職域開発援助事業につきましては、過去二年間にわたりまして試行実施という形で実施をしてきたわけでございますけれども、その結果といたしまして、援助終了後大多数の方が雇用に結びつくというような結果も得られておりますので、本年度から、この法律改正を機にこれを本格的実施に移したいということ、当初七カ所のセンターでこの事業を開始することというふうにならざるを得ないところでございます。

現状におきましてはいろいろな問題もございまして、現在私どもが考えておりますような形で職域開発援助事業というように、本格実施をいたしたいというふうなところでございまして、

○外口委員 特に生活支援パートナー、そして技術支援パートナーという、このパートナーとなる人たちがどのようなものを具体的にどのような方々を考えておいか。また、その方々を確保していくためにどういふ養成をなされようとしているのかについてお尋ねいたします。

○征矢政府委員 この職域開発援助事業につきましては、具体的には企業において実施をいたすわけでございますが、したがって、技術支援パートナーにつきましては、その企業におきましてその方面の知識を有する方をお願いする。あるいは生活面の支援パートナーにつきましては、私どもの関係で実施いたしております地域センターにおきまして体制の中で、その担当者を定めて実施いたしているところでございます。

○外口委員 私は、この支援パートナーをどういふように養成するかということで、今後この制度が実効あるものになるかどうかということを左右するものだと思いますし、大変重要な要素だと思いますが、このような事業を効果的に生かすには、言ってみれば、このパートナーは身体障害者にとつてのつえとか車いすといった、そういう福祉機器にも当たるものでございます。

したがって、そのような人材は、少数の専門家だけではなく、普通の人々がより多く障害者と一緒になって行動して、実際の経験の中で体で感じ、ともに悩みながら精神障害者の問題をわかり合っていく、そして支えていくといった、そのようなごく普通の人々あるいは地域の人々などが啓発されていく、その人々が支援者として育っていくという仕組みを充実していくことが大事かと思っております。そういう点について、ことし始まったばかりのこの職域拡大援助事業の正當な発展を期待しまして、どのような人材確保を進めていくのか、もう一度お伺いしたいと思います。

○征矢政府委員 職域開発援助事業につきましては、先ほどお答えしたとおり、二年間の試行実施を経まして、その結果非常に結果がよかったものであります。その試行実施の結果を踏まえて、本年度から本格的に七カ所のセンターで実施するというところでございます。

したがって、この制度の運営につきましては、今年度の予算は、そういう形で試行実施の結果での予算の仕組みの内容で実施をいたしてまいりたいと思っております。今後その実施結果等を踏まえて、必要な手当て等があればさらに改善しながら具体的に雇用促進に結びつくような方策を検討してまいりたいというふうに思います。

○外口委員 ただいまの答弁で、大変試行の結果がよかったということでございましたけれども、その場合、このパートナーとなった方たちはどんな方たちであったか、どんな方が適切という判断をされたのかについてお伺いしたいと思います。

○征矢政府委員 技術支援パートナーにつきましては、先ほど申し上げましたように、雇用開発、職域開発をお願いする企業におきまして専門家の方、具体的に障害者の方をその仕事にどういふ形でつけ、どういふふうな訓練していったらいいかというふうな点についてのその企業における実情のわかった方をお願いすることでございます。

います。

それから、生活支援パートナーにつきましては、地域の職業センターにおきまして、生活支援についての過去いろいろな経験等のある方、例えば福祉施設関係等の仕事を長くやってきた経験者その他そういう障害者問題についてかかわってきたような方について、お願いしてやるといいうような形で実施をいたしているところでございます。

〔永井委員長代理退席、委員長着席〕

○外口委員 私、もう一つ、国としてこのような人材の育成に積極的に支援すべきものとして、大変重要であるにもかかわらず日本においては非常に欠けている点があると考えられるのですが、それは当事者団体の力を鍛えていくための助成です。

いわゆるセルフヘルプグループ、これは患者回復クラブとか、あるいは家族会などがありますけれども、そういうセルフヘルプグループの活動を助成する中から、支えのための人材が育っていくというようにことが本来目指すべきものであり、それが結果的には社会全体の受け入れ態勢をつくるなどの社会的啓蒙にも通ずるといふふうに考えますが、このような当事者団体への対応ということについては、どういふふうに進めていかれるおつもりなのかについてお聞かせいただきたいと思

います。

○征矢政府委員 今後の課題といたしまして、例えば生活支援パートナー等につきましては、おっしゃるように関係団体の方で適任の方があればお願いするというようなことも含めて、今後検討してまいりたいと思います。

○外口委員 これまでの試行の中で、そういった経験、試み、あるいはそのような団体との交流というようなものは持たれておりますでしょうか。

○征矢政府委員 二年間におきます試行段階におきましては、ただいま御指摘のような具体的な交流等はございませんでした。今後の検討課題と

させていただきますと思います。

○外口委員 さて、この法律は、障害者の職業的リハビリテーションを促進する役割を担っていると考えますが、精神障害者については、特に職業的リハビリテーションの推進の基盤となっているものに、先ほど廣瀬課長が申しておりましたように、医学的なアプローチあるいはまた生活面の援助が大変に不可欠なわけですが、そのようなトータルなリハビリテーション活動を実現していくに当たっては、厚生行政によって行われるリハビリテーションと労働行政によって行われるリハビリテーションとが相互の連携態勢をとっていかねければならないのではないかと考えるもので

す。

障害者の雇用促進は、今後両省の協力によって推進されていくべきと考えますが、各省どういふように分担をしていくとお考えなのか、それぞ

れ厚生省、労働省からのお考えをお伺いしたいと思います。

○若林政府委員 これまでも障害者の雇用問題につきましましては、労働省と厚生省、現場段階で連絡の会合を開きまして、場合によりまして、ケースごとに行っている御相談をしながら進めてまい

っておるわけでございます。

精神障害者の方々の雇用の促進につきましても、やはりそういった地域の障害者の職業セン

ターと医療機関、あるいは安定所と医療機関、福祉事務所、こういふところの連携を一層強化いたしまして、協力し合ってその雇用の促進とそれから職場の定着、これに努力をしていきたいと考え

ます。

○廣瀬説明員 厚生省と労働省との協調関係についてお答えいたします。

今ほど局長がお答えしましたとおり、現段階

で障害者雇用対策課と連絡をとりながら仕事を進めております。今後についても十分に連絡をとって進めてまいりたいというふうに思っております。

それから、私の方は、労働省の政策がどうま

く進むかの前段階を支えている部分でござい

ますので、当然その部分について力を入れてまいらなければいけないというふうに思っています。

その具体的な例を申し上げますと、平成四年度に新規に認められましたグループホームは、雇用を進める上に当たって大変役に立つものというふうに思っています。グループホームは、五、六人の障害者がアパートをお借りしまして住んでいるわけでございますが、この方々をお世話する人

に国と県でお金を出しまして、具体的にお世話をしながら就職の道を開いていく。そのために会社関係にも十分に安心していただけるような体制。それから、先ほど先生が申されておりますように、生活の部分としての情報を持っておる人がお世話をする人でございまして、その人等を通じてながらまた職場に連絡が十分行くな体制をどのよう

に具体的に固めていくかということになるかと思っております。

いずれにしても、今後の対応をより具体的にどう進めるかにかかっていると思っておりますので、逐一具体性を帯びながら仕事を進めていくことが肝要だと思っております。

○外口委員 それぞれの省の考え方を伺いしましたが、やはり現場での混乱をできるだけ防いで、実体的な施策を推し進めていただきたいというふうに思います。

次に、もう一つ厚生省にお伺いしますが、現在の国の施策として、障害者の社会参加推進のための施設として授産施設が設けられています。しかし、それと同様の機能を果たしている無認可の施設である小規模作業所が近年大幅な増加ぶりを見せております。

そこで、お伺いいたしますが、まず、今日の授産施設と小規模作業所の実態を明らかにしてください。

○松尾説明員 お答えいたします。

身体障害者通所授産施設、それから精神薄弱者授産施設、精神障害者通所授産施設と、授産施設には三種類ございまして、その数でござい

ます。全部で平成三年度五百八十七カ所でございます。定数で一万九千五百八十一でございます。

それから、小規模作業所でございますが、小規模作業所は法的な施設でございせんので、変動が激しい面もありますので、厚生省としては数字はつかんでおりませんが、関係団体の調査によりまして、自治体が助成している小規模作業所につきましましては、約三千カ所と聞いております。

○外口委員 精神障害者の社会参加の高まりの中で授産施設のニーズは大きなものであるにもかかわらず、実際には余りふえていないように伺います。また、今述べられました無認可の小規模作業所の方が急激な増加を見ている。これは何らかの施策上の問題があると考えられますが、厚生省としてはこの現実をどのように認識されて、また、このような結果を迎えている理由について、どういふことを考えられ、対応していくかと

されているのか、お伺いします。

○廣瀬説明員 特に精神障害者の授産施設、それから小規模作業所についてお答えいたします。

精神障害者の授産施設は平成四年度現在五十一カ所になっております。そして、増加しない最大の理由は、平成三年七月の公衆衛生審議会より厚生大臣に提出されました「地域精神保健対策に関する中間意見」において、社会復帰施設の運営費の四分の一設置者負担の解消がなければ難しいというこの提言を受けてございまして、それに基づきまして、この運営費について、四分の一の設置者負担の解消を関係省庁と現在協議をしているところでござい

ます。

それから、小規模作業所の問題でござい

ますが、小規模作業所については、精神障害者にかかわる、障害者に対しての家族会それからその周辺の方で思いを入れていただいている方々が草の根的に発生を助けてきてくれる。そして、地域からの理解がどう得られるかということになりますと、家族の方々、それからそういう地域でサポートしてくれている方々が大変地域で信頼を受けているということの中で、地域から容認されて

いう小規模作業所ができてきているというところが中心であって、そしてその数がだんだんふえてきております。

現段階においてこれに対してどのようにサポートをするかということになります。やはり現段階で小規模作業所から法定施設の方に入れるような努力をしていただくような形での指導を続けてまいりたい。なお、法定施設に入るためには法人格を取らなければいけないわけですが、地域から、それから県等からも援助をいただながら法人格が取れるような形でのように動いていくか、そういうことで作業を進めてまいりたい。今の段階で、小規模作業所に十分な費用を負担する形で、補助をする形ということは今のところ考えられないというふうに思っております。

具体的に申すと、精神保健法が昭和六十三年七月にできました。それに基づいて法定施設が第九条の中に盛り込まれてございまして、現在四年近くたますが、それに基づいてつくられている段階でまだまだ数が足りない状況にございます。

そういう意味では、法定施設の社会復帰施設等を十分つくっていくように指導することが、厚生行政の中で、精神保健行政の中の一つのところで思っております。そのところを中心としながら、小規模作業所についても、温かい目を送りながら、どのような育成を図っていくかということを考えてまいりたいというふうに思っております。

○外口委員 今答弁の中で指摘された設置者の四分の一負担、また運営費基準の非常な低さなどが現場の大変意欲的な人々への負担を大きくしているという点で、今後ぜひとも取り組んでいただきたいと思います。

次に、労働省にお伺いします。
今実態について伺った小規模作業所は、大変身近に、気軽に利用できる点、あるいはかなり柔軟な運用で多機能な役目を担っている、そういう柔軟さ、そういう点で障害者のニーズと一致して多くの利用者が急増してきたというふうに私は受け

とめています。ですから、先ほど鈴木委員が指摘しましたように、一つ二つの立派な大規模なモデル施設の建設というよりは、より身近なところで地域に点在する支援する受け皿というものを人々は望んでいるということが明らかだと思えます。

そういう受け皿である作業所は、大変難しい人的、物的資源の中でいろいろな役割を担っているということが言えます。特に障害者に対する相談活動、レクリエーション、また経験交流の場所の提供、そしてまた就業の場の提供など大変多機能な役割を担わざるを得ない状態に置かれております。その中でも、例えばある作業所では、設立以来百六十人余りの利用者のうち四十人余りを一般企業への就業に結びつけたとの報告がされております。このような例は明らかに作業所が職業訓練の機能をも担っていると考えられますが、この点について労働省としてはどのように考えられますでしょうか。また、このような事業を行っている場合、その事業に対して助成を行っていくというお考えはおありでしょうか、お尋ねします。

○若林政府委員 小規模の作業所に入所しております障害者の方々は、一般雇用がなかなか難しい障害者の方が多いというふうに承知をいたしております。ケースもございまして、一般企業への就職を希望している方につきましては、私たちもできる限りそれを実現するように努力をしていきたいと思っております。

公共職業安定所におきましても、先ほど申しましたように、従来から公共職業安定所ごとに福祉関係の機関との連絡の場を設けているわけでございますので、そういったところで、ただいまのようなケースについて、ケースごとにきめ細かくお世話をしていくということを進めていきたいと思っております。
こういったような事業所に対する援助でございすけれども、私どもの助成と申しますものは、やはり雇用というものに着目して助成をしていく

ということでございます。そういうことでございすので、この小規模の作業所に対しての助成というケースは少のうございす。しかし、現実には実態としてそれが雇用であるというふうには判断されず、ものにございましては、数は少のうございすけれども、これまでも助成の対象にしているケースがございす。

○外口委員 その作業所で十分な発展的なケアが受けられないときには、いつまでも作業所の中にどまり続けることになり、それがノーマライゼーションの考え方によれば、障害者同士だけが集まるのではなく、もっとそのような場での経験をステップにしてより社会参加、一般企業に就職したり学校に通ったりしていくのが当然の目指すべき方向だと思っております。障害者の雇用促進という面からそういうような作業所での十分なケアが大切ではないかと思っております。そういう点について労働省としても取り組んで、助成できるような仕組みをもう少しお考えいただきたいというふうに思っています。

もう一つの問題として、時間もございせんのでひとつ指摘しておきたいと思っておりますが、今度の雇用促進法の中で精神障害者の場合、精神分裂病、躁うつ病、てんかんにかかっている人として病名を前面に出して直接的に規定している点が大変私は疑問に思っています。精神的な障害によつて職業的にハンディキャップを持っている人という点でよいのではないかと思っています。その職業的にハンディキャップになっていくかどうかの判断ということではよいにもかかわらず、非常に医学的な面が強調され過ぎているかと思えますが、そういうあり方に対してどういうふうにお考えなのか。厚生省、労働省にぜひ御意見をいただきたいと思ひます。

○征矢政府委員 私ども現在既に実施いたしております職場適応訓練につきまして、これについてどういう形で取り組むかということについて出発点で、昭和六十一年度から実施いたしておるわけでございすますが、検討した際に、ただいま先生御

指摘のように、精神障害者の方々について、今言ったような形の方々を対象として職場適応訓練を始めてきた経緯がございす。

そういう経緯を踏まえ、職場適応訓練の実績を踏まえた上でさらにこれを具体的に雇用につなげる場合に、現在納付金制度に基づく助成制度等の適用もないものから、そういうものを適用することによって雇用の促進を図ろうという考え方でスタートしているところでございす。

○廣瀬説明員 精神障害者の雇用の促進にかかわりましてその前段階を受け持つおる厚生省といましては、精神障害者の病名というよりも、障害を持ち、そして疾病を持っている方々に対していかにサポートし、より社会に出ていただくかというところに対して十分気を使っていくものと思っておりますので、精神保健法の中で定められております第三条による定義に基づいて対応してまいりたいというふうに思っております。

なお、障害者にかかわっては、症状が消退してきまして、いろいろと変化の中での、社会の中での生活ということがございすので、より十分な心遣いを持つ人々を養成することによって十分に支えていけるような体制づくりになるかというふうに思っています。

そして、現在のところは、その支えている人たちが、今まで精神障害者にかかわって二十年、三十年という形で大変力を尽くしてくれた人たちが、今後障害者対策が推進すればするほど新しい人たちが入ってくるということも十分心得まして、その養成に努力してまいりたいというふうに思っております。

以上でございます。
○外口委員 時間になりましたので、最後に、精神障害者の雇用の促進に当たってはとりわけ支援する体制を、特に人については幾重にも支え手をつくり出すことによつて、また柔軟な就業形態を提供していくことによつて、ぜひとも今後積極的な雇用促進対応策を進めていただきたいと思います。お願いして、二十一世紀のだれもが安心して暮ら

せる社会の仕組みづくりに向けて、いわゆる高齢者、女性、弱者などの社会的なハンディキャップを余儀なくされている人々の社会参加に向けての大臣の統制の、制度を超えた御見解をお伺いしたいと思ひます。

○近藤国務大臣 障害者の雇用対策、とりわけ精神障害者の雇用対策は私どもの最大の政策課題の一つでございます。きょうも先生からいろいろ貴重な御指摘も受けましたが、そういった御指摘を踏まえまして、また関係各省との連携、連絡、協力を密にいたしまして、そういった障害のある方々が、健康人とできるだけ同じような状況で立派な仕事をしていただき、立派な人生を送っていただけるように、我々もこれから全力を尽くしてまいります。

○外口委員 終わります。ありがとうございます。

○川崎委員長 午後一時四十五分より再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時五十二分休憩

午後一時四十五分開議

○川崎委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。井上義久君。

○井上義久委員 昭和五十六年に国際障害者年、そしてそれに続きます国連障害者の十年の、これは最終年度に当たるわけでございます。国連連合の国際障害者年行動計画には、高齢者も若者も健康者も障害者も、すべての者が通常の生活環境の中で一市民としてノーマルな生活を送ることができるよう物心両面で環境条件を整備していく、いわゆるノーマライゼーションの基本理念が示されているわけでございます。

こうした社会を実現するためには、社会参加の基本とも言える雇用の確保が十分になされなければならぬわけでございまして、特に障害者にとりましては、仕事につく、働くということは、い

わば自立あるいは社会への参加ということの具体的な実現の場として大変に重要であると思ひのでございます。

それでは、この十年間で、ことが最終年度でございましてからまだ完全に終わったわけではございませんけれども、どれだけ障害者の雇用がふえたのか、また、この間、障害者も含めて常用雇用労働者というのにも大変ふえておるわけでございまして、この障害者の実雇用率はどの程度前進をしたのか、それをまずお示しただけだと思ひます。

○征矢政府委員 国連障害者の十年の初めであります昭和五十八年の雇用状況について見ますと、雇用されている障害者数は十五万五千五百十五人でございまして、法定雇用率一・五%に対し実雇用率が一・二三%でございました。これが、最終年の前年でございますが、平成三年について見ますと、雇用されている障害者数は二十一万四千八百十四人、法定雇用率一・六%に対し実雇用率は一・三二%となっております。この間、雇用されておる障害者数で五万九千二百九十九人、実雇用率で見ますと〇・九%の増加となっております。

○井上(義)委員 六十二年に法改正がありまして、雇用率制度及びこの納付金制度上は、精神障害者が身体障害者と同様にカウントできるようにになりました。あわせて、重度障害者がダブルカウントできるようにになったわけでございすけれども、六十三年にこれが施行されて四年経過しておるわけでございます。

この間のデータを見ますと、例えば六十二年と六十三年を比較いたしますと、〇・〇六ポイント上がっておりますわけでございすけれども、身体障害者だけを見ますと改善がほとんど見られていない。その後も、六十三年から平成元年、〇・〇一ポイント上がっただけで、その後全く改善の跡が見られないわけでございまして、そういうことを考えますと、十年間で〇・〇九ポイント上がったわけでございますが、身体障害者だけを見ます

と、実質は〇・〇三ポイントしか、あるいはそれ以下ということにしかならない、こう思うわけでございすけれども、この〇・〇三ポイント程度しか上がらなかったということについて、御認識はどういう御認識でいらっしゃるでしょうか。

○征矢政府委員 先生御指摘のように、昭和六十二年の法改正以降で見ますと、昭和六十三年の雇用障害者数が十八万七千七百十五人、実雇用率で見ますと一・三二%でございまして、平成三年までの四年間で雇用されている障害者数、これは二万七千六百九十九人、実雇用率で〇・〇一%の増加にとどまっております。

この原因につきまして的確に申し上げることは難しい面もございすけれども、一つには、大きな理由といたしまして、雇用障害者数自体が増加しているわけでございす。あわせて、ちょうど経済的な好況等も反映して一般の常用労働者数の伸びもあつたために、結果として実雇用率で〇・〇一%の増にとどまったというふうに考えているところでございす。

○井上(義)委員 要するに、この十年間で、比較の対象のために身体障害者の皆さんだけをとりまして〇・〇三%しか上がらなかった、しかも、重度障害者の方をダブルカウントしているということも含めてそれだけしか上がらなかったということとでございまして、十年間大変御努力されたと思うのです。

この十年間の御努力の結果、確かに雇用者数はふえていますけれども、実雇用率で見ますと〇・〇三ポイントしか上がらなかったということについて、どういふ御認識でしようかということを中心とお伺いしたい。

○若林政府委員 私ども、雇用率の達成指導につきましては格段の努力を払ってきたつもりでございますし、また、そういうことを通しまして事業主の方々また同僚の方々御理解も次第に広がってきたというふうに認識はいたしております。しかしながら、経済の情勢その他は別といたし

まして、やはりまだまだ雇用率の達成が横ばいになっているということにつきましては大変厳しい認識を持っております。最近におきまして、これまで計画作成命令あるいは適正実施勧告というものの指導を続けてまいりまして、さらに特別の指導を続けてまいりまして、雇用を進めていただけないというところにつきましては公表に踏み切った次第でございす。

今後とも雇用率の達成指導につきましては、その厳格な指導を続けていきたいというふうに思っております。

○井上(義)委員 御努力してきていただいたことは我々も評価するにやぶさかじゃないわけでございす。しかしながら、この十年間で〇・〇三ポイントしか上がらなかったということについて、障害者の雇用対策というものをやはりどこか抜本的にもう一回考え直してみよう必要があるのじゃないかということを最初にとつと御指摘しておきたいなと思ひます。

それで、一・三二%程度にとどまって改善が見られない、特にこの六十二年改正以降ほとんど横ばいになっているわけでございまして、要するに、このままでは法定雇用率という考え方が、もう形骸化してしまうのではないかと、このことを心配するわけでございす。

障害者の十年の初年と中間の六十二年に、障害者政策が策定されました。これらの計画は障害者対策全般のものであつたわけでございすけれども、雇用対策は重要な柱の一つであつたわけでございまして、ある意味で政府を挙げて取り組んでこられたわけでございす。しかしながら、実雇用率という意味で大きな改善が見られなかった。

今回の法改正で障害者雇用対策基本方針は労働大臣が策定されるというふうにとつておるわけでございすけれども、じゃ、この基本方針というのは、具体的な中身はどういう中身になるのか。少なくとも、この法定雇用率をどういうやり方で

いつまでに達成するのだ、こういう明確な目標がないと、何のための計画か、また同じ十年を繰り返してしまふのじゃないか、こういうふうにいるわけでごさいます、労働大臣がお定めになるこの基本方針、この中でそういう法定雇用率をいつまでにどういうやり方で達成するのだということ、を明確にされるようなお考えはあるかどうか、お聞きしておきます。

○近藤国務大臣 まだまだ障害者の雇用率の改善が少ないんじゃないかという御指摘については、私たちが残念ながら認めざるを得ないわけでごさいます。

ただ、先生、障害者雇用を強制しても、ただ会社で頭数合わせだけしてしまつて、状況は雇用で実際はしかるべき仕事を与えていないということも起こり得ると私は思うのです。ですから、障害者雇用というのは、やはり会社がその気になつて積極的に障害者の方に雇用の場をつくつていただいて、そして喜んで、まさにもうノーマライゼーションという考え方で健常者と同じようにやつていく。そこまではないかと、ただ機械的に率を与えてそこまでする、ペナルティーはどうだという形ではどうもいかないのかな、こんなことでございまして、現行の制度を、今度はひとつ基本計画をつくりながら社会的なムードづくりといひますか、そういう社会的機運を国がいれば中心になって盛り上げながら、その中で積極的に、しかも意欲的に障害者雇用をやつていただくということをつくることがだと思ひますので、いついつまでにとりしようということではなくて、いっぺん切れない、しかし、気持ちとしてはもうできるだけ早くやつていただくようなことをこれまで以上に我々は努力してまいりたい、こういうことでございひます。

○井上(義)委員 そうすると、この基本方針というのは具体的にどうなるのでしょうか。大体五年計画とか十年計画とかというような考え方でいひますと、五年計画とかというようになるのでしょうか。

○征矢政府委員 基本方針につきましては、余り長期な形で考えますと、先行きの問題がございひますので、やはり五年ぐらいをめどにした方針にいたしまして、なおかつ諸情勢の変化の中で修正の必要がある場合には適宜修正するというような形で対処していきたいというふうにお考えでございひます。

○井上(義)委員 そうすると、五年程度のめどで基本方針をお考えになつてゐるということでごさいます。

では、この五年間で少なくとも実雇用率はこの程度までは上げなければいけない、そのためには具体的な施策はこうしたいというのが計画をつくる本来の道筋だろうと思うのですけれども、それはどうでしょうか。

○若林政府委員 五年間に数字としてございひます。ということはやはり難しいと思うのでございひます。ただ、先ほど先生が雇用率制度は形骸化してゐるのではないだろうかという御懸念がございひましたけれども、先ほど申し上げましたように、公表といふことを前提にして、相当強力な雇用率達成指導を進めてまいつておるわけでごさいます。百余の企業が対象になりまして指導を続けてまいりましたけれども、こういった企業につきましても、相当大幅な雇用率の向上が見られておる。また、こういった対象ではございひませんけれども、大企業でまだ相当不足数が多いという企業がございひまして、こういったものも、やはり百を超える大企業につきましても特別の指導をいたしましたけれども、こういった企業についてもかなりの改善が見られてゐるわけでごさいます。

そういった意味で、私もこの雇用率の引き上げにつきましても、今後全力を尽くしてまいりたいと思つておる。数字という面になりますと、これを方針等にお示しするというのはなかなか難しいということでごさいます。その点は御理解賜りたいと存じます。

○井上(義)委員 六十二年の改正のときにも同じような議論がなされたと思ひますけれども、四年

間やつた結果、実雇用率の改善はほとんど見られなかつた。今回、法改正をして五年間の方針を策定した、結果として実雇用率は横ばいであつたというふうなことを私は心配してゐるわけでごさいます。

それでは、この法定雇用率の障害者対策で持つ意味は、どういふふうにお考えなんでしょうか。

○若林政府委員 この法定雇用率と申しますものは、制度といたしましては、働きたいという障害者の方々、当然失業者の方も入つてございひますけれども、その方々の雇用の状況と健常者の雇用の状況とを同じようにするという前提で計算をする、五年ごとに見直していくということによりまして法定雇用率はできてゐるわけでごさいますけれども、その基本的な考え方と申しますのは、事業主が社会的責任として雇用していくんだということが前提になつてきてゐる制度でごさいます。

○井上(義)委員 企業主が社会的責任として達成すべき数字、こういうふうにお答えになつたのですけれども、それじゃ政府としてこの雇用率といふのは達成すべき責任だといふふうにお考えじゃないのでしょうか。もちろん、雇うのですから企業主が最終的には責任を持つことは当然なんですけれども、この施策を遂行する立場として、これは責任を持つて、あらゆる施策を通じてやるんだという目標といふふうにはお考えでございひます。

○若林政府委員 まず、国も地方公共団体もそれぞれ雇用率を定められておる。それから、雇用主体として国、地方公共団体がそれぞれに課せられた雇用率を達成するといふことは当然でございひますけれども、それに加えて先生御指摘なのは、民間の企業に課された雇用率といふものを達成することについて政府の責任があるのではないかと、こういう御指摘だと存じます。

この障害者の雇用といふものにつきましても、こういう雇用率の達成といふことは別といたしま

しても、障害者の方々の雇用の促進ということにつきましても国が責務を負つてゐるわけでごさいます。そういった観点から、私も、この雇用率の達成といふものにつきましても行政上のいけば責任と申しますか、責務を負つてこの達成指導を進めてゐるわけでごさいます。ですから、私も、ただこれは民間の方々が達成すべきことで政府は別、そういう考えは全く持つておりません。で、少しでも雇用率の改善ということに向けまして、これは私も一線職員を含めまして努力を続けておるわけでごさいます。これは民間のことといふような考えは全く持つておりません。

○井上(義)委員 もちろん無責任だと申し上げてゐるのではなくて、やはり政府として雇用率といふものをお定めになつておるわけでごさいますから、やはりあらゆる施策を通じてこれは断固実現をするんだ、そういう強い決意がないと、確かに民間の企業の社会的責任でなければ、要するに、民間の社会的責任だけれども実際は達成できなかったといふことになつたら、これは意味がないわけでごさいます。今回せっかく法改正されるわけでごさいますので、五年たつたら結果的に実雇用率は変わらなかつたといふようなことがないよう、ぜひ頑張つていただきたいということとを申し上げておきたいと思ひます。

次に、雇用率がなかなか達成しないといふことで、企業の規模が大きくなるほど雇用率が低いといふ問題があるわけでごさいますけれども、この企業規模別の雇用の状況はどうなつておるのでしょうか。

〔委員長退席、永井委員長代理着席〕
○若林政府委員 全体が一・三二でございひますけれども、六十三人から九十九人が二・〇六、百人から二百九十九人が一・五二、三百人から四百九十九人が一・二七、五百人から九百九十九人が一・一九、千人以上が一・一六といふのが現状でございひます。

○井上(義)委員 企業規模が大きくなるほど実雇用率が低くて、未達成企業の割合も高くなつてい

るということでございます。特に、今千人以上の規模の企業の実雇用率が非常に低いわけで、一・一六%、本来雇用しなければいけない障害者の七〇%程度しか雇用していないということになるわけでございまして、日本がこういう仕組みを採用した際にモデルとなった西ドイツなんかの例を見ますと、大企業ほど雇用率が高いというようなことも伺っているわけでございまして、この原因をどのように分析をなさっているのか、お聞かせいただきたいと思います。

〔永井委員長代理退席、委員長着席〕

○若林政府委員　やはり企業規模が大きいほど実雇用率が低いというのが現状でございます。これにつきましては、大企業におきまして、組織が大きいだけに企業のトップのこの問題についての理解が非常に大きな影響を持つということでございます。

やはり企業のトップの方がこういった問題について認識をお持ちいただきまして、末端までそういったことを指示していただいているところにつきましては、大企業でも雇用率を達成しているというところでございます。そういうことで、大企業の場合、トップの方の認識が必ずしも十分でないということが一つ問題点として挙げられようかと存じます。それから、やはりこれも組織が大きいということに通ずるのだと思うのでございましてけれども、障害者雇用を推進する社内体制の整備ができてきているということが考えられようかと存じます。

こういうことで、私も、雇用率の低い大企業に対しましては、先ほど来申し上げておりますように、雇入れ計画・適正実施勧告制度を厳正に運用いたしまして、公表を前提とした指導を引き続き実施いたしますほか、公表の対象とならない未達成の大企業に対しまして、企業のトップの方への個別指導、そういったものを通じて指導を行ってまいりまして、また、各地に事業所が点在いたしておるわけでございまして、こういった事業所でも雇用の促進をするように働きかけ

る、こういうことで、大企業を中心に雇用の促進を進めているところでございます。

こういったような指導を進めております中では、かなりその趣旨が徹底してまいっております。

○井上(義)委員　先ほど障害者雇用というのは企業の社会的責任というお話があったようでございすけれども、大企業ほどこの社会的責任は大きい、その社会的責任が大きい大企業ほど雇用率が低いということは、企業の社会的責任だという前提で今の施策というのは組み立てられておるわけでございすけれども、その社会的責任の大きい大企業ほど雇用率が低い。施策との間に大きなギャップがあるわけですね。

先ほど企業トップの意識、それから社内体制の未整備というようなお話があったのですけれども、これを、例えば企業のトップの意識調査をするなり、あるいは社内整備についてのアンケート調査をするなり、先般労働組合の連合の皆さんがやはりこの問題の意識調査をされて、大企業ほど意識が低いという話が出たと出ていましたけれども、そういうような調査は労働省はなさったこととございすか。

○若林政府委員　私も、トップの方に対するいろいろな活動というものはいたしておりますけれども、トップの方々を対象にした意識調査と申しますか、そういったものはこれまで行っておりません。

○井上(義)委員　そうすると、トップの意識が弱いところがやはり弱いというような、先ほどの原因ですね。それは一般論としてそうおっしゃっているのでしょうか。

○若林政府委員　大企業、千人以上の企業と申しますと、私も、その一つ一つの企業の実情を把握いたしております。そうしまして、それぞれの企業においてどういうような指示をなさっているかというところまで実は把握をいたしております。ですから、どここの企業においては、お正月の営業所長の会議のときに社長さんが御指示に

なつたとか、そういうところまでいろいろ伺っておりますので、それぞれの企業の動向というのはかなり承知しております。

○井上(義)委員　施策の目標と実態のギャップが非常に大きいということは、やはりそこに施策についてきちっとした見直しをしなければいけないんじゃないか。そうしないとい、労働省がせっかくいろいろ施策を進めになっている、先ほどからの繰り返しになりますけれども、社会的責任が重要だ、その社会的責任の大きな大企業ほど雇用率が低いというような、労働省の施策に反してそういう傾向があるわけでございまして、ここを変えなければいけない。やはりそこを変ええるためには、ただ責任を持ちなさい、持ちなさいと言っているだけではだめなわけでございまして、責任を持たざるを得ないような施策をきちっと明確にとらなければいけないのではないかと、こういうふう

に思っております。

一つは納付金制度でございすけれども、いわゆる納付金制度というのは、全体として障害者雇用に伴う経済的な負担の平等化あるいは事業主の共同連帯責任の実現を図る、そういう枠組みになつていられるらうと思ひます。しかし、納付金というのは納めたことで障害者の雇用義務を逃れるものではない、こういう建前にはなつていゐるのでも、実際には、納付金を納めている限り社会的な制裁あるいは批判を受けることがないというところで、納付金が免罪符になつていゐるという側面もあるのではないかと。要するに、罰則じゃありませんから、あくまでも納付金を納めればいいということとございすから、これが免罪符になつていゐるという側面があるんじゃないかという指摘があるわけでございす。そういう指摘についてどういふふうにお考えになつておりましたか。

○征矢政府委員　先生御指摘のような見方がされている面があることは否定できないわけでございすけれども、この法律に基づく制度といたしましては、法律雇用率が定められておりましてその

雇用率を達成、維持していただく、そういうことを前提として、それに届かない場合に納付金制度に基づいて障害者の雇用に伴う経済的負担を調整する、そういうことでこの制度が運用されております。したがういまして、納付金を払えば雇用義務を免除されるという制度ではないということを前提としていゐるわけでございす。

納付金の額につきましては、五年ごとに制度を見直しする際に見直しを行つて、かかった費用の実態調査の上で納付金の金額を定める、こういうことで平成三年度見直しを行ひまして、本年四月から一人当たりの額を四万円から五万円に引き上げたところでございす。そういう制度であるわけでございす。

したがういまして、そういう制度とあわせて、雇用率未達成企業に対しましてはこの雇用率制度の厳正な運用によつて法律の所期の目的を達成しなければならぬということ、先ほど局長もお答えいたしましたように、昨年来そういう考え方を前提とした厳正な雇用率制度の運用に努めているところでございまして、今年度以降も引き続きそういう観点から雇用率の達成を図つてまいりたいというふうにお考えしております。

○井上(義)委員　要するに、この納付金が免罪符になつていゐるんじゃないかと、そういう指摘があることについて労働省はどのようにお考えなのかというところをお伺ひしてゐるわけですね。

というの、大企業ほど実雇用率が低い、大企業といふのは、ある意味で経済的な力があるわけでございまして納付金を払ふ能力がある、そういう観点から、要するに、今程度の納付金では免罪符というふううに受けとめられてもしょうがないのじゃないかという指摘に対して、どういふふうにお考えなのかということをお聞きしてゐるわけですね。

○若林政府委員　ただいま申し上げましたように、雇用率の資料につきましては公表ということに前提にして今厳正な運用を図つておるわけでございす。現に、大変残念なこととございすけ

れども、四社について公表をしたわけでござい
ます。

この公表をしたということは、ただいま先生に
申し上げましたように、納付金の納付は免罪符に
ならないということの、一つの表明でもございま
す。こういった企業は恐らく相当の納付金を納め
ていらつしやるんじゃないかというふうに思うわ
けでございまして、決してそういうものではない
ということが明らかになっていっていると存じます。

○井上(義)委員 今おっしゃった点は非常に大事
な点なので、この後も一回お伺いします。

別な角度から、この納付金がそれなりの経済的
な重みを持つということも考えなければいけない
観点じゃないかと思うのです。要するに、現行
五万円程度であれば、それは払った方が障害者
雇用するよりも経済的な負担が少なくて済むとい
うのも、やはり一つの側面としてあるだろうと思
うのです。

そういう観点からいいますと、現行五万円とい
うものをもう少し漸次増額をしていって、実際の
障害者雇用に見合うような水準まで引き上げるべ
きではないか、あるいは給与は年々上がっていく
わけでございまして、当然物価スライドの導入
というものを考える必要があるのではないかと、こ
ういう考えもあるかと思いますが、この点いかが
でございましょう。

○征矢政府委員 納付金制度につきましては、法
律に基づきまして障害者の雇用に伴う経済的負担
を調整することを目的としている制度でございま
す。したがって、その額につきましては、障
害者雇用促進法におきまして、障害者の雇用に当
たつて特別に必要とされる費用の平均額を基準と
して定めることとされているところでございま
す。これにつきましては、少なくとも五年ごとと
規定されております雇用率の見直しとあわせてそ
の時期に見直しを行う、こういうことで制度の運
用を行っているところでございまして、そういう
観点から、平成三年度が五年目でございまして、
その時期に見直しを行いまして、特別に必要と

される費用の実態を調べ、それに即して平成四年
四月から納付金の引き上げを行ったところでござ
います。

○井上(義)委員 もう少し制裁的效果を持つ程度
の額まで引き上げたらいかですかということ
を申し上げているので、ちょっとお答えが何
か……。

○征矢政府委員 法律に基づく制度が、先ほど申
し上げましたように雇用率を達成している企業と
達成していない企業との間の経済的な負担を調整
する制度としてこの制度が成り立っているわけで
ございまして、そういう意味では罰金という性格
は有しておらないわけでございまして。

そういう経済的な負担を調整するという観点か
ら費用を見、それに基づいて額を決め運用する、
したがって、納付金を納めればそれで免罪符にな
るといふものではなくて、雇用不足数が多ければ
当然それに基づく計画作成、あるいは適正実施勸
告等を行い、さらに遵守されない場合には最終的
な公表というように形で達成をお願いする、この
いう制度の運用を行っているところでございま
す。

○井上(義)委員 雇用率未達成企業に対する雇用
率達成指導が強化をされて具体的な成果を出され
ているということについては評価することござい
ますし、大いにやってもらいたいと思うのです
ね。特に企業名の公表ということでございませ
れども、先ほどおっしゃいましたように、企業の
社会的責任が前提となつて組み立てられた障害者
雇用対策であるという観点からいいますと、特に
最近、企業の社会的責任ということが重視される
ようになってきたわけでございまして、社会福祉
に非協力である、こういうレッテルを張られると
いうことは企業規模が大きくなればなるほどイ
メージダウンが大きいわけでございまして、効果
としては非常に大きい効果を持つことが予想され
るわけでございまして。

そういう意味では強い姿勢でやっていただきた
いと思うのですけれども、現在、雇入れ計画作

成命令の発出基準、これが実雇用率〇・八%未
満、こういうように伺っておるのです。これを例
えば未達成企業すべてを対象にする、あるいは少
なくとも平均以下、一・三二以下のところにつ
てはすべて命令を出して、改善が見られなかった
ところはほとんど公表するということのような厳しい対
応をする必要があるんじゃないかと思うのです
が、どうでしょうか。

○征矢政府委員 御指摘のように、現在、雇入れ
計画作成命令の発出基準といたしましては〇・
八%ということ運用いたしておるところでござ
います。

この雇入れ計画の作成命令につきましては、
事業主に計画を作成させることによりまして、特
来における雇用関係の変動を的確に予測してい
た、かつ計画的に身体障害者の雇入れを行っ
ていただく、こういうことによつて障害者の雇
入れを促進しよう、こういう考え方でございま
す。

したがって、従業員数が多く、法定雇用率
を達成するために多くの障害者を雇用しなければ
ならない企業、これは当然大企業ということにな
るわけでございしますが、それに計画を作成させる
ことは効果的である、こういう観点から、身体障
害者の雇用割合が著しく低い場合にこの命令を発
出している。この基準は、現在法定雇用率一・
六%の半分、〇・八%ということ運用しておる
ところでございまして。

そういうことでございしますが、私もといたし
ましては、国連障害者年の最終年を迎えるに当た
りまして、先ほど来申し上げておりますように、
昨年来この雇用率達成指導について強力な指導を
行つてきているところでございしますが、その結
果、今後の障害者の雇用状況の結果等を踏まえま
して、要すればさらこの命令発出基準の見直しに
ついて検討してまいりたいというふうに考えてお
ります。

○井上(義)委員 実際に公表されてそれなりの効
果があったということでございますので、企業の

社会的責任を問うということは、やはり不断に問
うていかなければ、これは環境をつくるだけでは
なかなかできないと思いますので、そういう意味
では、先ほど申し上げましたように、未達成企業
すべてというのはなかなか大変かと思ひますけれ
ども、少なくとも、できるだけ幅広く発出命令を
出していただいて、必要があれば公表するという
ような姿勢でやっていただきたい、こう思いま
す。

それから、そういう企業に社会的制裁を加える
というだけではなくて、もう一方では、やはり雇
用率の非常に高い先進的な企業もあるだろうと
思うのです。こういう企業については、逆にま
た名前を公表することはその企業のイメージア
ップにつながっていくという側面もあるのじやない
かと思ひますが、低い企業だけじゃなくて、高い
企業も発表なさるといふようなことはどうでし
ょうか。

○若林政府委員 事公表ということになります
と、法律に公表というものの手続が出ております
から、よいところ悪いところ含めまして、やはり
この公表という制度を一つの手続を踏んで進めて
いかなければならないというふうに思うのでござ
います。

ただ、ただいま先生御指摘のように、大変苦
勞して高い雇用率を上げておられるというところ
につきましては、これはまた社会的に大いに評価を
すべきであることは全くおっしゃるとおりでござ
いまして、私も、現在、毎年労働大臣の表彰制
度というのを設けておりまして、年間約百の事業
所について表彰いたしております。

こういった表彰制度につきましてもさらに私ど
もいろいろ工夫を加えまして、そういった企業の
御努力が社会的に評価されるように工夫をしてみ
たいというふうに思っております。

○井上(義)委員 ぜひ何らかの方法を考えていた
だいて、よろしくお願ひしたいと思います。
それから、労働省でお出しになっている身体障
害者雇用実態調査によりまして、これは六十三年

の調査でございますけれども、いわゆる雇用され
ております障害者の産業別割合、これを見ます
と、製造業が四七％というように圧倒的に多いわ
けですね。これは一般の労働者の三六・四％と比
べますと一〇ポイントも高いということ、その
他精神薄弱者なんかを見まして六六・〇％、あ
るいは聴覚障害者が六九・六％というようにこと
で、障害者の雇用というのは極端に製造業に依存
しているというのが実態だろうと思っております
います。

しかし、産業構造の変化によりまして、今後の
製造業で大幅な雇用増というのは期待しにくいわ
けでございます。国勢調査の産業別人口構成を
見ても、第二次産業から第三次産業にシフト
を起しているという状況が考えますと、障
害者の雇用機会というのはこの産業構造の変化に
よってますます厳しくなるのではないかなという
ふうに思っております。

それに十分対応していくような、例えば職業リ
ハビリテーションの内容なんかも含めてこういう
産業構造の変化にどのように対応していくのか、
特にこれからの五年、十年ということを考えます
とそういう問題が一番重要だと思っておりますが、そ
の辺の御認識をお聞かせいただきたいと思いま
す。

○若林政府委員 確かに、産業構造の変化に対応
いたしまして第三次産業の雇用が伸びてくるわけ
でございます。こういったところにより多くの
障害者の方々の雇用をつくらせていくというこ
とが重要になってくるというふうに思っております。

そういったことで、こういった産業における障
害者の方々の雇用を創出していくという意味で、
職業訓練につきましてもいろいろな意味での工夫
をこれからしていかなければならないだろうとい
うふうに思っております。訓練内容の整備充実
に努めておりまして、特に三次産業の訓練科目と
して、経理事務ですとか一般事務、販売科なども設
置いたしております。最近ではM E関係での需要も

非常に多いわけでございます。そこで、パソコン
、ワープロの操作でございますとか、こういった
たものも職業訓練施設のみではなくて、地域の障
害者の職業センター、こういったところでもこう
いったワープロの講習などを実施いたしまして雇
用に結びつけております。

今後とも一層こういった三次産業における雇用
の場の創出という観点から、リハビリテーション
の内容を検討していきたいというふうに思いま
す。

○井上(義)委員 それから、最近サービス産業な
んかを中心に、いわゆる常雇用以外のパートタイ
ムの労働者が非常にふえてきているわけござい
ます。ところが、雇用手帳の算定というのは常雇用
労働者を基準に決めていますから、パートタイ
マーとかあるいは最近フリーターと言われるよう
な、いわゆる雇用期間が一年に満たない労働者が
ふえればふえるほど、この法定雇用率、法定雇
用率を定める制度というのがますます形骸化して
いく傾向になってしまっているのではないかと
思っております。

そういう意味からいいますと、こういうパート
タイマーあるいはフリーターと言われるような雇
用形態の変化に対応して、この法定雇用率を決
め、これを守らせるという考え方とは別な障害者雇
用の対策というものをやはり考えていかなければ
いけないのではないかと、こう思うわけですが、こ
の点はいかがでしょうか。

○若林政府委員 障害者の職業生活におきます自
立を図りますためには、障害者がフルタイムの常
用雇用によって雇用されるということがやはり基
本であろうと存じます。障害者の雇用促進法にお
きまして、こういう基本的な考え方のもとに雇
用率制度を定めておられるわけでございます。しか
しな、重度障害者につきましても、その障害が
重いゆえにむしろ短時間勤務の方が望ましいケー
スも多いわけございまして、今回の法改正にお
きましては、こういった重度障害者である常用雇
用の短時間労働者について、いわば特例的に実雇
用身体障害者数に算入するということになったわ

けでございます。

今後事業主に対しますいろいろな指導援助を行
うことによりまして、こういった重度障害者で短
時間勤務が望ましいんだという方については、こ
ういった形での雇用の場の拡大に努めてまいり
たいと思っております。先生今御指摘の点はこれ
とは別で、パートのウェイトが非常に高くなっ
てくるので、ここの方にも何か雇用の義務を課し
たらどうかというふうな考えだと思存しま
すけれども、やはり基本的な考えは、障害者がフ
ルタイムの常用雇用によって雇用される、こう
いった形で雇用率を定めているのが現行の制度で
ございます。私どもはやはりこの現行の制度が制
度としては適切であるというふうに考えますけれ
ども、また、パートを多く雇用している、パート
のウェイトが非常に高い企業というものにつきま
しても、指導をいたしまして障害者に適当な雇用
の場を与えていただくように指導を進めていき
たいというふうに思っております。

○井上(義)委員 時間がありますので、その他
お伺いしたいことありますけれども、ぜひ実効
性のあるようによろしくお願いしたいと思いま
す。

最後に、レディス・ハローワークの件につきま
して一点だけ伺いしておきます。
女性の就業意欲が非常に高まって、職場進出が
盛んになっているわけでございます。しかし、社
会的な制約条件が多いということ、これが取り
除けられれば働きやすい環境をつくるということが
施策の一番基本でなければいけないと私は思うわけ
でございますけれども、あわせて、やはり現実
にあるさまざまな制約条件のもとで多様な就労ニ
ーズにこたえるということ、このレディス・ハロー
ワークがスタートして、それなりの効果を上げて
いるようございまして、大変結構なことだと思
います。

今後、全国にどの程度このレディス・ハロー
ワークを設置していくお考えなのか、これだけ
確認させていただきたいと思っております。

○若林政府委員 レディス・ハローワークは、当
面、女子の有業率が全国的に見まして低い水準に
とどまっております。かつ潜在的な女子労働力の
絶対数も多く、潜在的な女子労働者を一定数以上
期待できる大都市部において設置することが適当
であろうというふうに考えておりました。昨年度
は二カ所、東京、大阪、今年度は横浜、神戸、福
岡に設置することにいたしました。

今後、ただいま申し上げましたような考え方
に沿ってひとつ進めてまいりたいと思っております
けれども、やはり各地にこれからつくってまいり
ますレディス・ハローワークの運営状況をよく見なが
ら、今後の対応を考えていきたいというふうに考
えております。

○井上(義)委員 以上です。

○川崎委員長 金子満広君。

○金子(満)委員 限定された時間ですから、端的
に質問をいたします。

障害者の雇用を促進しなければならぬという
法改正をしなければならぬ、これはど事態は深刻
だと思っております。したがって、雇用の促進を妨
げているものは何なのか、これをしっかりとつか
むことが大事だし、同時に、それを見なければ、改
善をどのように具体的にやっていくかということ
も出ないと思っております。

そこでまず、先月、労働委員会の調査室が発表
したこの文書の中で幾つかありますから、具体的
に質問をしたいと思っております。

「平成三年度における雇用率未達成企業に対す
る指導結果について」これは三月十日、労働省の
発表でございます。この点は、先ほど局長からも
言われましたように、去年の十一月までに雇用率
の悪い企業に対して、百十三社という数字が出て
いますが、これを挙げて、特にその中で「一定の
改善がみられなかった企業は四社」というので具
体的に名前が挙がっております。茨城県の石岡信
用金庫、東京都港区の株式会社サトウダイヤモン
ドチェーン、同じく東京都港区のワナー・ラン
パート株式会社、そして愛知県名古屋の株式会社

アルペンという、この四つの企業が名前が挙がっております。

さつき他の委員の質問で、この百十三社にいろいろ注意を喚起したという中で、一定の改善が行われているという意味のこともありました。そうしますと、この四つの具体的に名前を挙げた企業、港区といえませんが、そういう中でどのような改善がなされたか、労働省としてどういう指導をやってきたか、その点についてまず担当官からお伺いしたいと思います。

○征矢政府委員 先生御指摘のように、昨年六月から十一月にわたりまして、公表を前提といたしまして、百十三社を対象とし厳正な指導をいたしてまいりました。その結果、大多数のところ、百十三社中百九社につきましては一定の私どもの示しました基準に到達したということでございますけれども、なおそれに到達しない四社がたまたまお話ししましたようにございまして、これを三月に公表いたしましたわけですが、この公表制度は、御承知のように、あくまでも雇用率達成についての御努力をいただく、そういうことを前提として、そういう御努力がなかなか進まないというところで、やむを得ない場合に最終的な手段として公表制度を発動する、こういうことでございまして、そういう意味では社会的な影響が大きい、いわば一種の社会的な制裁というふうな形になるわけでございます。

そういうことで公表いたしましたわけですが、したがって公表後、やはり雇用率達成に向けての努力をしていただくということでございまして、そういう観点から見ますと、この四社につきましても、この公表の事実を真摯に受けとめておりまして、企業の社会的責任と障害者雇用の責務を御理解いただいたものと考えております。

その後、四社につきましては、採用職種の見直し、年齢要件の緩和、求人活動の拡大など、障害者雇用に取り組んでいると承知いたしております。

○金子(満)委員 公表して、積極的に取り組んでいるというのはいいのですけれども、公表してもう七十日たっているわけですよ。そして、採用という点、雇用という点でいえば、年度がわりはこの企業にとっても一つの節になるわけですね。今進んでいると言っているから、どれだけ進んでいるのか、具体的に報告してくれませんか。

○征矢政府委員 現時点におきまして、石岡信用金庫におきましては、公表後、重度障害者を採用し、さらに雇用率達成に向けて求人を現在公共職業安定所に提出していると聞いております。

サトウダイヤモンドチェーン及びワーナー・ランパートにおきましては、五月二十一日に開催された障害者就職相談会に参加し、両社とも応募者があったという報告を受けております。

それから、サトウダイヤモンドチェーンにおきましては、採用職種の拡大、年齢要件の緩和を図ったというふう聞いております。

株式会社アルペンにつきましては、公表後、安定所への求人の申し込みがあり、安定所でも広域の求人連絡を行うとともに、採用担当者へ各安定所を訪問させ相談をしていただいている。その結果、五月二十二日に重度二級の障害者を採用面接する予定であるというふう聞いておるところでございます。

○金子(満)委員 指摘をし、そして指導を入れれば前進するというのは、今のお答えでもはっきりしていると思うのです。

そういう中で、今度はそれぞれの企業の問題でありますけれども、一般民間企業の法定雇用率は一・六ですからね。それを念頭に置いて見ると、これも公表されている一番新しい調査資料でありますけれども、中小企業ほど雇用率が高くて、大企業ほど悪くなるわけですね。その点で、単位企業で六十三名から九十九名の企業においては達成率が二・〇六%になっている。これは法定の率を超えているのです。それから百名から二百九十九名のところが一・五二で、接近をしている。

三百から四百九十九のところでは一・二七で、これはまた下がっていますね。そして千名以上のところは二・一六で、最低なんですね。これは深刻な事態だと私は思うのです。

先ほどの答弁の中で、トップの認識という問題が出ました。認識もさることながら、そういう認識を変えていかなければならぬのが指導であり、法律の立場であり、また、国連の障害者十年の中で、国際的にもこの問題が重視されてきているわけですね。他の面でも貿易摩擦を起こして袋だたきになっているくらいなのに、これは障害者の問題でもひどいじゃないか、ある意味でいえばこれはサポーターじゃないか、こういう点を考えたときに、これをどう指導で直していくかというのは非常に大きな問題だと私は思うのです。

そういう中で、同じ報告の中で二つあるのですけれども、これは総務庁が平成二年五月に出した「雇用に関する調査結果に基づく改善意見」という中で、「企業規模が大きくなるほど実雇用率が低く雇用率未達成企業の割合が高くなる傾向がみられる」というのが総務庁のあれでありますけれども、そういう中で、今どうなっているかという点で、先ほど企業の名前を挙げたその最後のところ、「大企業に対する指導」、これは労働省としての見解ですよ、「大企業における障害者雇用への取組みの強化」というところで、「障害者雇用について取組みの強化が図られ、雇用される障害者が増加している」という評価なんだけれども、これはどう考えても、労働省の今の発表と先ほど発表した総務庁のもの、これを比べるとやはり労働省は甘いと思うのですよ。もっと深刻に大企業の場合は見ていった方がいいと思うのです。民間の中小企業の場合には、地域にかなり密着していますし、社会的責任ということもいろいろあるから角度から感じていると思うのです。

ですから、実際より高い雇用を示しているわけですから、こういう大企業に対して、私もいろいろなところ、細かい点、申し上げたい点はたくさんあるんだけれども、これを所管の基準監督署だけに任しておいたのではなかなかできないと思うのです。幸いにもというのか、幸か不幸か知りませんが、東京圏には資本金十億円以上の企業の五八%の本社があるわけです。この中で、本心に認識の違っている大企業のトップについては労働省が具体的に直接話をする、直接の指導を入れる。時と場合によっては、局長もそうだし労働大臣が出ていって、旧来の陋習にとらわれないで、そして情性でなくて、この際こういう法改正をやったんだからこれでどうだということを、東京なんですから場所もないわけじゃないし、時間もそうたくさんとらなくてもできるんだから、そのぐらいのことを労働省の中核でやってみたらどうかという検討はできませんか。

○若林政府委員 私ども既にそのことをやっておりますわけでございます。私も局長以下が大企業の幹部の方にお目にかかって、直接雇用の促進をお願いしてまいっております。それは特別指導の一環でございます。また、ただいま御指摘のように東京に大企業の本店がございまして、その本社の方々にお願いするというところで、東京に特別そういうような専門の担当者を置きまして、そういうところを通じて本社の責任のある方々に雇用の達成をお願いしてまいっております。したがって、そういうような本社のところから一線の工場にいわば指示が出ておまして、そういった一線の工場の人事の方々がそれぞれ地域の安定所、ハローワークをお訪ねくださいますと、そういうような求職者がいるのかというようなことのお問い合わせが相次いでいるのが現状でございます。

まさに私も、そういういった形で大企業に対する障害者の雇用の引き上げの要請をお願いしてきているというところでございまして。

○金子(満)委員 そのやっていると云うことがもともと公になる必要があると私は思うのです。局長結構ですけれども、大企業のトップといえ社長ですよ、それに例えば近藤労働大臣が会ってこ

ういうことを指導したというのが大きく出たら、事態は本当に変わらなうと思うのです。そういうこともやるぐらいの、検討するということのような姿勢がなければ、法はできませんでした。しかし魂が入らない。やった以上こういう点では本当に積極的な態度をとっていく必要があると思うのです。この点もひとつ後でお答えいただきます。

もう一つは、地方公共団体、つまり地方自治体における障害者の雇用の状態です。地方公共団体の非現業については法定雇用率というのは二%になっていますから、一般の民間企業より高いわけですね。そういう中で、一口に言えば地方公共団体なんです。都道府県というものと市区町村というのがあります。ここは雇用率が相当違うと思うのです。ここも大企業が悪いと同じように、都道府県の方が悪くて、市や区で、東京都なんかで言うところではもう法定雇用率の二%を超えているところもかなりあります。ところが、都道府県の段階でそういうところに達していないというのが多いと思うのですが、細かくでなくて傾向で結構ですから、実情を短く答えていただきます。

○若林政府委員 都道府県の機関につきましては、雇用率が達成していないところがあるわけですが、これは主として都道府県の教育委員会の雇用率が低いということによって、他に比べて低い状況になっておるわけでございます。

御承知のとおり、都道府県の教育委員会は中学、高校の教員の方々が含まれるわけでございますけれども、障害者の方のうちで教員を希望し、かつ教員の資格免許を有する方が少ないというために、急速にこの雇用の改善を図るということが困難な状況にあるのが現状でございます。

しかしながら、国、地方公共団体は率先して障害者を雇用すべき立場にあることは当然でございます。まして、今後とも障害者の雇用が促進されるよう指導してまいりたいというふうに思います。

○金子満委員 そこで、先ほど引用いたしました

たけれども、総務庁の雇用に関する調査結果という中にもあるわけですが、そこでは労働省のことを指摘しながら「これは確かにそのとおりと指摘したいと思います。労働省は、都道府県及び安定所の幹部職員が中心となって企業幹部に対する特別指導を行うよう都道府県及び安定所を指導している。」と云うことだと思ふのです。

そこで、私は、都道府県段階で、今教員の問題がありました。確かにそういう面はあると思うのです。しかし、雇用率はそれを除いても低いんです。法律にあることだし、そして一般的、抽象的だけじゃなくて、具体的に反対する政党はいないと思うのです。地方議会の中でこれに反対というのはいないのです。だとしたら、都道府県知事が先頭に立って、みずからのところでも採用する。同時に、関係企業に対して知事がそれこそ先頭に立ってやらなかったらこの数値は上がらないです。

この点で、労働大臣、この障害者の雇用については都道府県知事が先頭に立って情熱的にやるんだという点で、ひとつ強力な指導をすべきだと思いますが、どうですか。

○近藤国務大臣 先ほど安定局長が御説明申し上げましたように、労働省は、企業に対してもしばしば直接指導や勧告をしているわけでございます。また、地方自治体に対していろいろな機会をとらえてこれまでやってまいったことは事実でございます。

ただ、まだ十分じゃないじゃないか、こういうお話と思うわけでありまして、まさにこの法律を通していただいて障害者雇用対策基本計画を国がつくったときに、先生から労働大臣、陣頭指揮でやれ、こういう話もございましたけれども、そういう基本的な計画をつくって、それに基づいて従来以上に積極的に都道府県、地方自治体また企業に対しても働きかけをしてまいりたいと考えております。

○金子満委員 やはり一日おくれれば一日おくれただけ被害の方は大きくなるし、不満や事態の

深刻さは一層加速するわけですね。ですから、せっかくこういう時期で、この法律の改正によって少なくともこれまで以上に人々が関心を持つて、企業の側は雇用率を達成しないところは厳しく指摘されているわけだから、労働大臣も先頭に立って意欲的にやると言うのだから、これは目に見える形を出してもいいわけだ、ただ意義の強調だけではどうしようもないわけですからね。

そういう上で、今度はこの雇用を促進するという推進力は労働省であるわけですよ。まず自分のところから始めるという点で体制が弱いと私は思うのです。これは理由はいろいろつけられればつけてくるだろうしするけれども、決定的に弱いのは、私は職業安定所の相談活動が人手不足だと思ひますね。やる以上、一般的に大事です。全然進まないです。ですから、それは労働省が任意の安定所を選んで、間に合っているかと言ったら間に合っていないという答えが返ってくると思うのです。そこで、この点も含めて増員ということについて意見を聞きたいわけです。

ことしは、最初に申し上げたように、国連の障害者年最後の年だ。そして、確かに障害者雇用対策関係の予算は十年間を見るとだんだんふえてきた。それで八八年がピークだったですよ、三百九十九億円を超えているわけですから。ところが、最終年のことしになったらこれがぐっと下がって三百九十九億円。約九十億円ほど下がってしまった。確かに相談員の数も少し下がっているのです。しかし、予算が下がってしまった。政治の流れ、姿勢はどこの映るかというと、予算という鏡に映ってくるわけですよ。労働省はこれに力を入れていてるかどうか、真づけとなると九十億円マイナスですか、そういう指摘をされるんだと思うのです。

こういう点で、予算の問題もあります。まず雇用を促進するために労働省自身が、そして職業安定所を強化するという点について、これは大臣、最後に決意で結構ですから伺いたい。

○若林政府委員 安定所の職員、相談体制につき

ましては、これまで重点的に増員をしてまいっておるわけでございます。今後とも関係機関とも協議しながら相談体制の整備に引き続き努力してまいりたいというふうに思っております。

予算につきましては、二百四十億余の予算でございます。先生御指摘の数字はそれの中に総合センターの建設費が入っているわけでございます。そういった建設が終了いたしましたので減額になっているという点でございます。現在二百四十億余という予算でございます。

○近藤国務大臣 先生、職安行政に限らず、労働行政、基盤行政その他ますます行政需要が増大している中で、残念ながら人手不足感はないわけではございません。増員には努力いたしますが、同時に、限られた人数をいかに有効に使うか、これは労働行政がある意味では範を示す必要があるわけでございますので、有効活用をやってまいりたい。

しかし、この障害者雇用については大きく前進しようというわけではございませんので、人数の問題もさることながら、実行できるような労働行政の体制については、ひとつ思い切ってこれに対応できるような体制づくりにこれから配慮してまいりたいと考えております。

○川崎委員長 伊藤英成君。
○伊藤(英)委員 障害者の雇用の促進に関する法律の一部を改正する法律案について質問をいたします。
障害者の雇用の問題につきましては、関係者の努力もありましてやっております。努力はありますが、ただ、政令で定めた実雇用率の達成は、一部を除いてできないという残念な状況にあるわけであり

のジョブコーチに対しては連邦政府がその給与を負担するというように聞いたりするわけでありませう。連邦政府が負担しようが地方自治体でもいいのですが、私は発想として非常にいいものがあるのだと思うのです、物の考え方という意味で。こういうのは日本でももっといろいろ取り入れたらいいかと思うのですが、どうですか。

○征矢政府委員 御指摘のようなアメリカの制度を参考といたしまして、私どもは職域開発援助事業という名前と呼んでおりますが、地域障害者職業センターにおきまして、就職が特に困難な精神薄弱者等の方々に対象をいたしまして、事業主の方の協力のもとにそれぞれの個人の特性に合わせて、職業生活指導から技術指導までの障害者の職域を開発するための援助を行う、そういう職域開発援助事業を過去二年間にわたり試行実施をしてきたところでございますが、この評判が予想以上に、かつ成果が上がっている現状にかんがみまして、本年度からこれを本格的に実施するというふうな予定にいたしているところでございます。

これは、アメリカの援助つき雇用とは異なりまして、雇用関係にはございませぬけれども、この援助事業の中で、生活指導パートナーあるいは技術指導パートナーというような形で、指導する担当者置いて実施しているところでございます。

○伊藤(英)委員 今私はどちらかといいますと雇用促進のための環境面からちょっと申し上げたのですが、もう一方の側面で見たときに、国民一般の意識でもそうですし、それから企業それ自身の意識というものが極めて重要なものですね。状況を見ますと、大企業の中に実雇用率の低いところが結構あったりいたしますね。そのときに、もちろん納付金制度を免責的役割といましようか、そんなふうになっているところはないのだろうか、と思ったりするわけでありませぬけれども、労働者としてその意識の面でどういふふうに認識をされて

ておりますか。

○若林政府委員 納付金制度は、事業主の間の身体障害者雇用に伴います経済的負担を調整するとともに、身体障害者を雇用する事業主に対する助成、援助を行いつつ、その雇用を促進することを目指すとして設けられたものでございます。納付金を納めれば雇用の義務を免れるというものでは全くないわけではございまして、これまで繰り返してそのことは啓蒙啓発を図ってきておるわけでございますが、中にはやはりそういうような考え方をなさる事業主の方もあらうかと存じます。

私どもは、このたび雇用率の厳正な達成指導を進めてまいっております。計画作成命令、適正実施勧告、特別指導等をいたしましてもお雇用の改善をしていただけないという事業主につきましては、残念なことでありませぬけれども、これを公表したわけではございません。結局、公表したということとは、まさに納付金を納めるだけでは済まないということが明らかにされていることと存じます。

そういうことがこの一事をもって表明されるわけではございませんけれども、今後とも、私ども、この制度と雇用率の達成義務とは異なるものでございまして、あくまでも私どもが求めるものは雇用率の達成であるということとを啓発指導していきたいというふうに存じます。

○伊藤(英)委員 私は、これはベナルティと考えた方がいいんじゃないかと思うのですね、そもそも。そして、企業にとつては、こういう身障者の方を雇い入れて、そこで発生するコストについては、これは企業運営の必要コストだと認識をしなければいけないだろうと思うのですね。本当にこれは必要コストだというふうに認識しているんだらうかと思うのですが、いかがですか。

○若林政府委員 障害者の雇用というのは、企業の社会的な責任であるということとございまして、もう一定の手続が踏まれておりまして、この雇用率の未達成の企業に対する公表というものは、

社会的な制裁ということにならうかと思ひます。

しかしながら、やはり基本は、障害者の雇用につきましても企業に十分理解をしていただいて、そういう理解のもとに障害者の雇用を受け入れていただく、これがやはり一番基本であらうかと存じます。したがって、私どもは、確かにそれは時間を要することではございますけれども、あくまでもその基本的な理念に立ちまわして啓発指導を繰り返していく、そして理解をしていただいて、その理解の上で雇用していただく、これがやはり基本的には障害者の方にとりましても幸せなことであらうというふうに認識をいたしております。

したがって、やはりこの納付金という制度は、現在の制度のように企業間の経済的な負担の調整という形で置くということが適当であるというふうに考えております。

○伊藤(英)委員 時間が参りましたので、以上で質問を終わります。

○川崎委員長 以上で両案件に対する質疑は終局いたしました。

○川崎委員長 これより両案件を討論に付するのであります。その申し出がありませんので、直ちに採決に入ります。

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ついて採決いたします。

〔賛成者起立〕

○川崎委員長 起立総員。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○川崎委員長 この際、本案に対し、三原朝彦君、外四名から、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、日本共産党及び民社党の

五派共同提案に係る附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。岩田順介君。

○岩田委員 私は、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、日本共産党及び民社党を代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

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(案)

政府は、本法の施行に当たり、障害者の雇用の促進とその職業の安定を図るため、次の事項の実現に努めるべきである。

一 障害者雇用対策基本方針については、労使及び障害者団体の意見を十分尊重して実効ある内容を定めるとともに、適宜その実施状況について検討を加えること。

二 未達成企業名の公表制度を前提とした指導を強化して雇用率制度の厳正な運用を図るとともに、そのための体制整備に努めること。

三 公共職業安定所、障害者職業センター、障害者職業訓練校等における障害者の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションサービスの一層の充実強化を図るほか、技術革新の進展等に対応して、職域開発の推進、除外率制度の適正運用等に努めること。

四 重度障害者の範囲について、職業生活における援助の必要性という観点から実情に即したものとすよう、見直しに努めること。

五 第三セクター方式による重度障害者雇用企業の育成等重度障害者の雇用の場の確保に努めるとともに、通勤事情等に対処するため、公共基盤の整備を含めた諸施策の推進に努めること。また、障害者の雇用の安定を図るた

め、助成金の活用等により事業主の努力を促すとともに、就職後の定着指導に努めること。

六 精神薄弱者の雇用の促進等を図るため、能力開発等条件整備対策を引き続き推進し、雇用率制度の在り方の検討も含め、施策の充実強化に努めること。また、助成金の活用、きめ細かな職業相談等により、精神障害者の雇用の促進等に努めること。

七 障害者雇用に関する国際協力の推進に当たっては、相手国の実情に配慮しつつ、実効あるものとなるよう努めること。

以上であります。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願いいたします。

○川崎委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

採決いたします。

三原朝彦君外四名提出の動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○川崎委員長 起立総員。よって、本動議のとおり本案に附帯決議を付することに決しました。

この際、労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。近藤労働大臣。

○近藤国務大臣 ただいま決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重いたしまして、努力してまいる所存でございます。

○川崎委員長 次に、地方自治法第五十六條第六項の規定に基づき、公共職業安定所の出張所の設置に関し承認を求めるの件について採決いたします。

本件は承認すべきものと決するに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○川崎委員長 起立総員。よって、本件は承認す

べきものと決しました。

○川崎委員長 お諮りいたします。

ただいま議決いたしました両案件に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○川崎委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○川崎委員長 この際、内閣提出、参議院送付、職業能力開発促進法の一部を改正する法律案を議題とし、趣旨の説明を聴取いたします。近藤労働大臣。

職業能力開発促進法の一部を改正する法律案

〔本号末尾に掲載〕

○近藤国務大臣 ただいま議題となりました職業能力開発促進法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

我が国経済社会は、今後、若年労働力の大幅減少等に伴い、構造的に労働力不足基調で推移することが見込まれる一方、技術革新、情報化等が急速に進展しております。このような中で、経済社会の変化に柔軟に対応できる人材の育成と労働者の職業の安定を図るためには、労働者の職業能力の開発及び向上を一層促進することが必要であります。

また、若年者を中心に、いわゆる技能離れの風潮が強まる中で、技能を尊重する社会を形成する

ことが重要な課題となっております。

政府といたしましては、このような課題に適切に対処していくため、事業主、労働者等の自主的な職業能力開発を促進するための支援の強化、高度で多様な職業能力開発機会を提供するための公共職業訓練体制の整備、技能を尊重する社会を形成するための技能振興施策の推進のための措置を中心として、職業能力開発促進法を改正することとし、中央職業能力開発審議会の答申をいただき、ここに職業能力開発促進法の一部を改正する法律案として提案いたしました次第であります。

次に、その内容の概要を御説明申し上げます。

第一に、国及び都道府県は、事業主等のほか労働者に対しても、職業能力開発に関する情報及び資料の提供、相談援助の実施に努めなければならないこととするとともに、公共職業訓練施設は、職業訓練を行うほか、事業主、労働者その他の関係者に対し、情報及び資料の提供、相談その他必要な援助を行うように努めなければならないこととしております。

また、公共職業訓練施設につきましては、職業訓練と並んで各種の援助業務を行う、職業能力開発に関する総合的な施設として位置づけることにかんがみ、施設の名称を改め、公共職業能力開発施設と総称することといたしております。

第二に、公共職業訓練の体系を、養成訓練、向上訓練及び能力再開発訓練に基づく対象者別の体系から、労働者が受講したい訓練を選択できるような、訓練内容の程度と訓練期間の長さによる弾力的な体系に再編することにより、多様で高度な職業訓練を実施できるようにするとともに、新たに職業能力開発短期大学校において、在職労働者を主たる対象とした短期間の高度な職業訓練を実施できることといたしております。

第三に、事業主がその雇用する労働者の職業能力開発を促進する場合に講ずる措置として、労働者に各種の職業能力検定を受けさせることを規定するとともに、国及び都道府県が事業主等の行

う職業能力検定に対する援助等を行うことにより、その普及促進を図ることといたしております。

また、国は、技能を尊重する社会を形成するため、技能の重要性について事業主その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動等を行うことといたしております。

第四に、公共職業能力開発施設等は、その業務の遂行に支障のない範囲内で、外国人研修生等に対しても、職業訓練または指導員訓練に準ずる訓練を行うことができることを明確にすることといたしております。

その他、職業訓練指導員免許制度の改善、技能検定の受検資格の弾力化等所要の規定の整備を図ることといたしております。なお、この法律の施行は、一部の規定を除き、平成五年四月一日からといたしております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容の概要につきまして御説明申し上げます。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○川崎委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○川崎委員長 この際、参考人出席要求に関する件についてお諮りいたします。

パートタイム労働に関する小委員会において、参考人の出席を求め、意見を聴取する必要があるとしました場合には、参考人の出席を求めることとし、その日時及び人選等につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○川崎委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

次回は、来る二十七日水曜日午前九時五十分理事會、午前十時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後三時二十四分散会

職業能力開発促進法の一部を改正する法律案
職業能力開発促進法の一部を改正する法律案
職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)の一部を次のように改正する。

目次中「第十四条の三」を「第十四条」に、「第二節 国及び都道府県等による職業訓練の実施等(第十五条第二十三条)」を「第二節 国及び都道府県等による職業能力開発促進の措置(第十五条第一府県等による職業訓練の実施等(第十五条の六第十五条の五))」に、「第三節」を「第四節」に、「第四節」を「第五節」に、「第九十八条」を「第九十七条の二」に改める。
第一条中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。
第三条の二「及び技能検定」を「及び職業能力検定(職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定(労働省の所掌に属しないものを除く)をいう。以下同じ。)」に、「技能検定」を「職業能力検定」に、「と技能検定」を「と職業能力検定」に改める。
第四条中「技能検定等」を「職業能力検定等」に改める。
第五条第一項中「技能検定」を「職業能力検定」に、「次条第一項」を「第七条第一項」に改める。
第八条中「次に掲げる職業訓練その他」を削り、「受ける等」を受けること等によりに改め、同条各号を削る。
第九条中「事業主が」を「事業主は、」に、「第十六条第四項」を「第十五条の六第三項」に、「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改め、「当該事業主の行う職業訓練とみなし、当該職業訓練を」を削る。
第十条第一項を次のように改める。
事業主は、前条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずること等により、そ

の雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 他者の設置する施設により行われる職業訓練に関する教育訓練を受けさせること。
二 自ら若しくは共同して行う職業能力検定又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる他者の行う職業能力検定を受けさせること。

三 有給教育訓練休暇の付与その他その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助を行うこと。
第十条第二項中「前項の「有給教育訓練休暇」を「前項第三号の有給教育訓練休暇」に改める。
第十三条中「第三節及び第四節」を「第四節及び第五節」に改める。
第十四条を次のように改める。
第十四条 削除

第十四条の二及び第十四条の三を削る。
「第二節 国及び都道府県等による職業訓練の実施等」を「第二節 国及び都道府県等による職業能力開発促進の措置」に改める。
第十五条第一項中「次に掲げる職業訓練その他」を削り、「受ける等」を受けること等によりに改め、「から前条まで」を削り、「この節の下に」及び「次節」を加え、同項各号及び同条第二項を削る。
第二十七条の見出しを「(職業能力開発大学校)に改め、同条第一項中「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に、「技能」を「技能及びこれに関する知識」に改め、同条第二項から第四項までの規定中「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に改め、同条第五項中「第十六条第五項」を「第十六条第三項」に、「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「第七項」を「第五項」に、「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に改める。

「職業能力開発大学校」に改める。
第二十八條第一項中「養成訓練(第十五条第二項第二号の労働省令で定めるものを除く。)」及び能力再開発訓練を「普通職業訓練(短期間の訓練課程で労働省令で定めるものを除く。)」に改める。
第三十条の二第一項中「第十五条第二項第二号の労働省令で定める養成訓練」を「高度職業訓練(短期間の訓練課程で労働省令で定めるものを除く。)」に改め、同条第二項中「のうち短期間の訓練課程の訓練その他の労働省令で定める訓練」を削り、「当該訓練」を「当該職業訓練」に、「に準ずる」を「と同等以上の」に改める。
第三章中第四節を第五節とする。
第二十四条第一項中「のうち養成訓練、向上訓練又は能力再開発訓練」を削る。
第二十五条中「職業訓練校、職業訓練短期大学校又は技能開発センター」を「職業能力開発校、職業能力開発短期大学校又は職業能力開発促進センター」に改める。
第二十六条の二「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。
第三章中第三節を第四節とする。
第十五条の次に次の四條、節名及び一條を加える。

(事業主その他の関係者に対する援助)
第十五条の二 国及び都道府県は、事業主等の行う職業訓練及び労働者が職業能力検定等を受けることを容易にする等の措置を講ずるに努めなければならない。
一 第十一条の計画の作成及び実施に関する助言及び指導を行うこと。
二 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項について相談その他の援助を行うこと。
三 情報及び資料を提供すること。
四 職業能力開発推進者の講習の実施及び職業能力開発推進者相互の啓発の機会の提供を行うこと。

五 第二十七条第一項に規定する職業訓練指導員を派遣すること。
六 委託を受けて職業訓練の一部を行うこと。
七 前各号に掲げるもののほか、第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設を使用させる等の便益を提供すること。
二 国及び都道府県は、職業能力の開発及び向上を促進するため、労働者に対し、前項第二号及び第三号に掲げる援助を行うように努めなければならない。

三 国は、事業主等及び労働者に対する第一項第一号から第三号までに掲げる援助を適切かつ効果的に行うために必要な施設等の設置等特別の措置を講ずることができる。
四 第一項及び第二項の規定により国及び都道府県が事業主等及び労働者に対して援助を行う場合には、中央職業能力開発協会又は都道府県職業能力開発協会と密接な連携の下に行うものとする。

(事業主等に対する助成等)
第十五条の三 国は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定の振興を図り、及び労働者に対する第十條第二項に規定する有給教育訓練休暇の付与その他労働者が第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設等の行う職業訓練、職業能力検定等を受けることを容易にするための援助等の措置が事業主等によつて講ぜられることを奨励するため、事業主等に対する助成その他必要な措置を講ずることができる。
(職業能力の開発に関する調査研究等)
第十五条の四 国は、中央職業能力開発協会の協力を得て、職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発及び向上に関し、調査研究及び情報の収集整理を行い、事業主、労働者その他の関係者が当該調査研究の成果及びその情報を利用することができるように努めなければならない。

(職業に必要な技能に関する広報啓発等)
第十五条の五 国は、職業能力の開発及び向上が

円滑に促進されるような環境を整備するため、職業に必要な技能について事業主その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動等を行うものとする。

第三節 国及び都道府県等による職業訓練の実施等

(国及び都道府県が行う職業訓練等)

第十五条の六 国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、次の各号に掲げる施設を次条に定めるところにより設置して、当該施設の区分に応じ当該各号に規定する職業訓練を行うものとする。ただし、当該職業訓練のうち主として知識を習得するために行われるもので労働省令で定めるものについては、当該施設以外の施設においても適切と認められる方法により行うことができる。

一 職業能力開発校(普通職業訓練(次号に規定する高度職業訓練以外の職業訓練をいう。以下同じ。))で長期間及び短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

二 職業能力開発短期大学校(高度職業訓練(労働者に対し、職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練をいう。以下同じ。))で長期間及び短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

三 職業能力開発促進センター(普通職業訓練又は高度職業訓練のうち短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

四 障害者職業能力開発校(前三号に掲げる施設において職業訓練を受けることが困難な身体又は精神に障害がある者等に対して行うその能力に適応した普通職業訓練又は高度職業訓練を行うための施設をいう。以下同じ。)

2 国及び都道府県が設置する前項各号に掲げる施設は、当該各号に規定する職業訓練を行うほか、事業主、労働者その他の関係者に対し、第十五条の二第一項第二号、第三号及び第五号か

ら第七号までに掲げる援助を行うように努めなければならない。

3 国及び都道府県(次条第二項の規定により市町村が職業能力開発校を設置する場合には、当該市町村を含む。)が第一項各号に掲げる施設を設置して職業訓練を行う場合には、その設置する同項各号に掲げる施設(以下「公共職業能力開発施設」という。内において行うほか、職業を転換しようとする労働者等に対して迅速かつ効果的な職業訓練を実施するため必要があるときは、職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の施設により行われる教育訓練を当該公共職業能力開発施設で行う職業訓練とみなし、当該教育訓練を受けさせることによつて行うことができる。)

4 公共職業能力開発施設は、第一項各号に規定する職業訓練及び第二項に規定する援助(市町村が設置する職業能力開発校に係るものを除く。)を行うほか、次に掲げる業務を行うことができる。

一 開発途上にある海外の地域において事業を行う者に当該地域において雇用されている者の訓練を担当する者になろうとする者又は現に当該訓練を担当している者に対して、必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための訓練を行うこと。

二 前号に掲げるもののほか、職業訓練その他この法律の規定による職業能力の開発及び向上に必要必要な業務で労働省令で定めるものを行うこと。

第十六条の見出しを、「(公共職業能力開発施設)」に改め、同条第一項中「職業訓練短期大学校、技能開発センター及び障害者職業能力開発校」を「職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校」に、「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改め、同条第二項中「職業訓練短期大学校、技能開発センター又は障害者職業能力開発校」を「職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター又は障害者職業能力開発校」に、

「は職業訓練校」を「は職業能力開発校」に改め、同条第三項及び第四項を削り、同条第五項中「公共職業能力開発施設」を「公共職業能力開発校」に改め、同項を同条第三項とし、同条第六項中「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に改め、同項を同条第四項とし、同条第七項中「公共職業能力開発施設」を「公共職業能力開発校」に改め、同項を同条第五項とする。

第十七条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「職業訓練校、職業訓練短期大学校、技能開発センター又は障害者職業訓練校」を「職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター又は障害者職業能力開発校」に改める。

第十八条第一項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第十九条第一項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「第十五条第一項各号に掲げる職業訓練」を「普通職業訓練又は高度職業訓練」に改める。

第二十条中「公共職業訓練施設」の第十五条第一項各号に掲げる職業訓練を「公共職業能力開発施設」の行う普通職業訓練又は高度職業訓練に改める。

第二十一条第一項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「養成訓練のうち労働省令で定める」を「長期間の」に、「技能」を「技能及びこれに関する知識」に改める。

第二十二条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第二十三条第一項を次のように改める。
公共職業訓練のうち、職業能力開発校及び職業能力開発促進センターにおいて職業の転換を必要とする求職者その他の労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練(短期間の訓練課程で労働省令で定めるものに限る。)並びに障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練は、無料とする。

第二十三条第二項中「前項に規定する職業訓練」

を「公共職業訓練のうち前項に規定するもの」に改め、同条第三項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第六十三条第一号を次のように改める。
一 労働省令で定める準則訓練を修了した者
第六十三条第二号中「前号」を「前二号」に改め、同号を同条第三号とし、同条第一号の次に次の一号を加える。

二 労働省令で定める実務の経験を有する者
第六十九条第一項第一号及び第三号から第五号までの規定中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。

第七十条第二号中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。

第七十六条第七項を第八項とし、第六項の次に次の一項を加える。
7 監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、会長又は労働大臣に意見を提出することができる。

第七十七条第三項中「役員」を「会長及び理事長」に改め、「定款で定める」の下に「期間とし、理事及び監事の任期は、二年以内において定款で定める」を、「創立総会で定める」の下に「期間とし、設立当時の理事及び監事の任期は、一年以内において創立総会で定める」を加え、同条に次の一項を加える。

4 役員は、再任されることができる。
第七十七条の三第三項中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。

第七十七条の五第一項中「財産目録」の下に「(以下「決算関係書類」という。))」を加え、同条第二項中「前項に規定する書類」を「決算関係書類」に改める。
第八十条第二項中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。
第八十一条中「第七十七条の五第一項に規定する書類」を「決算関係書類」に改め、同条に次の一項を加える。

2 中央協会は、前項の規定により決算関係書類

を労働大臣に提出するときは、当該事業年度の決算関係書類に関する監事の意見書を添付しなければならない。

第八十五条中「中央協会の行う技能検定」を「第六十九条第二項の規定により中央協会が行う技能検定試験」に改める。

第八十九条第一項第一号中「技能検定」を「職業能力検定」に改め、同項第二号中「職業訓練」の下に「及び職業能力検定」を加え、同項第五号及び第六号中「技能検定」を「職業能力検定」に改め、同項第七号を第八号とし、第六号の次に次の一号を加える。

七 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する国際協力でその地区内において行われるものについての相談その他の援助を行うこと。

第九十条第一項第一号中「職業訓練」の下に「又は職業能力検定」を加え、同項第二号中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。

第九十三条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第九十三条の二中「都道府県協会の行う技能検定」を「第八十九条第二項の規定により都道府県協会が行う技能検定試験」に改める。

第八章中第九十八条の前に次の一条を加える。

(職業訓練等に準ずる訓練の実施)

第九十七条の二 公共職業能力開発施設、職業能力開発大学校及び職業訓練法人は、その業務の遂行に支障のない範囲内で、その行う職業訓練又は指導員訓練に準ずる訓練を次に掲げる者に対し行うことができる。

一 労働者を雇用しないで事業を行うことを常態とする者

二 家内労働法(昭和四十五年法律第六十号)第二十条第二項に規定する家内労働者

三 出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)別表第一の四の表の留学又は研修の在留資格をもつて在留する者

四 前三号に掲げる者以外の者で労働省令で定

めるもの

第九十八条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「第十四条第一項」を「第十五条の二第一項及び第二項」に改める。

第九十八条の二及び第九十九条中「職業訓練校及び障害者職業訓練校」を「職業能力開発校及び障害者職業能力開発校」に改める。

第九十九条の二中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に、「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に改め、「運営」の下に「第十五条の六第一項ただし書に規定する職業訓練の実施」を加え、「第十四条第一項」を「第十五条の二第一項及び第二項」に、「第十四条の二」を「第十五条の三」に改める。

第九十条及び第九十四条中「十万円」を「三十万円」に改める。

第九十六条中「十万円」を「二十万円」に改める。

第九十七条中「五万円」を「二十万円」に改め、同条第一号中「第三十三条」の下に「又は第九十七条の二」を加える。

第九十八条中「三万円」を「十万円」に改める。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成五年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 目次の改正規定(第九十八条を「第九十七条の二」に改める部分に限る)、第十五条の次に四、節名及び一条を加える改正規定中第十五条の次に四を加える部分(第十五条の五に係る部分に限る)、第九十八条の前に一条を加える改正規定並びに第九十七条第一号の改正規定並びに附則第四条の規定 公布の日

二 第九十三条及び第九十四条の改正規定、第九十六条の改正規定、第九十七条の改正規定(「五万円」を「二十万円」に改める部分に限る)並びに第九十八条の改正規定 公布の日から起算し

て一月を経過した日

(公共職業訓練施設に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の際現に改正前の職業能力開発促進法(次項において「旧法」という。)第十六条第一項又は第二項の規定により国、都道府県又は市町村が設置している職業訓練校、職業訓練短期大学校、技能開発センター又は障害者職業訓練校は、それぞれ改正後の職業能力開発促進法(以下「新法」という。)第十五条の六第一項に掲げる職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター又は障害者職業能力開発校となるものとす

る。

2 この法律の施行の際現にされている旧法第十六条第六項の規定による委託は、新法第十六条第四項の規定による委託とみなす。

(名称の使用制限に関する経過措置)

第三条 この法律の施行の際現にその名称中に、職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター、障害者職業能力開発校又は職業能力開発大学校という文字を用いて

いるものについては、新法第十七条又は第二十七條第四項の規定は、この法律の施行後六月間は、適用しない。

(職業訓練等に準ずる訓練の実施に関する経過措置)

第四条 附則第一条第一号に定める日からこの法律の施行の日(次項において「施行日」という。)の前日までの間における新法第九十七条の二の規定の適用については、「公共職業能力開発施設、職業能力開発大学校」とあるのは、「公共職業訓練施設、職業訓練大学校」とする。

(その他の経過措置の政令への委任)

第五条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(罰則に関する経過措置)

第六条 この法律(附則第一条各号に規定する規定については、当該規定)の施行前にした行為

に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(地方自治法の一部改正)

第七条 地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)の一部を次のように改正する。

別表第一第二十一号の八中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

(職業安定法の一部改正)

第八条 職業安定法(昭和二十二年法律第四十一号)の一部を次のように改正する。

第十九条の三の見出し中「あつせん」を「あつせんに」改め、同条中「公共職業訓練施設の行なう」を「公共職業能力開発施設の行なう」に、「あつせん」を「あつせんに」改める。

第二十五条の三第二項第六号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「あつせん」を「あつせんに」改める。

第三十三条の二第二項第三号中「第十五条第二項各号」を「第十五条の六第一項各号」に改め、同項第四号中「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に改める。

(地方財政法の一部改正)

第九条 地方財政法(昭和二十三年法律第九号)の一部を次のように改正する。

第十条第九号中「職業訓練校及び障害者職業訓練校」を「職業能力開発校及び障害者職業能力開発校」に改める。

(身体障害者福祉法の一部改正)

第十条 身体障害者福祉法(昭和二十四年法律第二十八号)の一部を次のように改正する。

第十八条第四項第二号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(地方税法の一部改正)

第十一条 地方税法(昭和二十五年法律第二百二十六号)の一部を次のように改正する。

第七十三條の四第一項第二十三号中「第六十九條又は第八十九條に規定する技能検定」を「第六十九條第二項又は第八十九條第二項に規定する技能検定試験」に改める。

(土地収用法の一部改正)

第十二条 土地収用法(昭和二十六年法律第二百十九号)の一部を次のように改正する。

第三条第二十三号中「公共職業訓練施設を「公共職業能力開発施設」に、「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に改める。

(国有財産特別措置法の一部改正)

第十三条 国有財産特別措置法(昭和二十七年法律第二百十九号)の一部を次のように改正する。

第三条第一項第一号ト中「職業訓練校並びに」を「職業能力開発校並びに」に、「職業訓練短期大学校、技能開発センター及び障害者職業訓練校」を「職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校」に改める。

(駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部改正)

第十四条 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十三年法律第五十八号)の一部を次のように改正する。

第十条第一項中「公共職業訓練施設を「公共職業能力開発施設」に、「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改め、同条第二項中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

第十条の二第三項中「公共職業訓練施設を行なう」を「公共職業能力開発施設を行なう」に改める。

(最低賃金法の一部改正)

第十五条 最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)の一部を次のように改正する。

第八条第三号中「養成訓練を受ける者」を「職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて労働省令で定めるもの」に改める。

(炭鉱労働者等の雇用の安定等に関する臨時措置法の一部改正)

第十六条 炭鉱労働者等の雇用の安定等に関する臨時措置法(昭和三十四年法律第百九十九号)の一部を次のように改正する。

第五条第二項中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

第十三条第二項及び第十四条第三号中「公共職業訓練施設を行なう」を「公共職業能力開発施設を行なう」に改める。

(障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正)

第十七条 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)の一部を次のように改正する。

目次中「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に改める。

第九条の三「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に改める。

第九条の八第二項中「第十六条第四項」を「第十五条の六第三項」に、「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第四節の節名中「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に改める。

第九条の十二第一項中「第十六条第六項」を「第十六条第四項」に、「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に、「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改め、同条第二項中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

第九条の十三中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に、「第十四条第一項及び第三項」を「第十五条の二第一項、第二項及び第四項」に改める。

第五十九条第一項第一号の二中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

第八十二条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(雇用促進事業団法の一部改正)

第十八条 雇用促進事業団法(昭和三十六年法律第百十六号)の一部を次のように改正する。

第十九条第一項第一号中「職業訓練短期大学校、技能開発センター及び職業訓練大学校」を「職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校」に改め、「運営」の下に、「職業能力開発促進法(昭和四十四

年法律第六十四号)第十五条の六第一項ただし書に規定する職業訓練の実施を加え、同項第二号及び同条第四項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第三十五条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

附則第十八条第一項及び第二項を次のように改める。

事業団は、第十九条に規定する業務のほか、職業能力開発促進法の一部を改正する法律(平成四年法律第 号。以下この項において「平成四年改正法」という。)の施行の際現に、平成四年改正法による改正前のこの項の規定により平成四年改正法による改正前の職業能力開発促進法第十六条第四項に規定する公共職業訓練施設として設置している高等職業訓練校を、次条第一項の規定により職業能力開発短期大学校又は職業能力開発促進センターへ転換させるまでの間、平成四年改正法による改正後の職業能力開発促進法(次項において「新職業能力開発促進法」という。)第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設として、なお引き続き、その設置及び運営を行うことができる。

2 前項の規定により事業団が設置及び運営を行う高等職業訓練校は、新職業能力開発促進法第十五条の六第一項第一号に規定する普通職業訓練のうち労働省令で定めるものを行うものとする。この場合において、当該普通職業訓練のうち短期間の訓練課程のもので、職業の転換を必要とする求職者に対して行うものは、無料とする。

附則第十九条中「職業訓練短期大学校又は技能開発センター」を「職業能力開発短期大学校又は職業能力開発促進センター」に改める。

(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正)

第十九条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)の一部を次の

ように改正する。

第十五条第一項第二号中「公共職業訓練施設を行なう」を「公共職業能力開発施設を行なう」に改める。

(沖縄振興開発特別措置法の一部改正)

第二十条 沖縄振興開発特別措置法(昭和四十六年法律第百三十一号)の一部を次のように改正する。

第四十二条第二項中「公共職業訓練施設を行なう」を「公共職業能力開発施設を行なう」に改める。

(雇用保険法の一部改正)

第二十一条 雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)の一部を次のように改正する。

第十五条第三項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第六十三条第一項第二号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に改め、「運営すること」の下に、「職業能力開発促進法第十五条の六第一項ただし書に規定する職業訓練を行うこと」を加え、同項第五号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部改正)

第二十二条 国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法(昭和五十二年法律第九十四号)の一部を次のように改正する。

第三条第二項中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

第五条第二項及び第三項第三号並びに第六条の二第一項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法の一部改正)

第二十三条 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法(昭和五十六年法律第七十二号)の一部を次のように改正する。

第十七条第二項及び第十八条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。
(特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法の一部改正)

第二十四条 特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法(昭和五十八年法律第三十九号)の一部を次のように改正する。

第十七条第二項及び第三項第三号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正)

第二十五条 社会福祉士及び介護福祉士法(昭和六十二年法律第三十号)の一部を次のように改正する。

第七条第二号中「第十五条第二項各号」を「第十五条の六第一項各号」に、「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に、「職業訓練校等」を「職業能力開発校等」に改め、同条第三号中「職業訓練校等」を「職業能力開発校等」に改める。
第三十九条第一号から第三号までの規定中「職業訓練校等」を「職業能力開発校等」に改める。

(消費税法の一部改正)

第二十六条 消費税法(昭和六十二年法律第八十号)の一部を次のように改正する。

別表第一第十一号二中「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に、「職業訓練短期大学校及び職業訓練校」を「職業能力開発短期大学校及び職業能力開発校」に改める。
(労働省設置法の一部改正)

第二十七条 労働省設置法(昭和二十四年法律第百六十二号)の一部を次のように改正する。

第四条第五十三号及び第五条第六十三号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

理由

最近における経済社会情勢の変化に対応し、労働者の職業能力の開発及び向上を促進するため、

公共職業訓練の訓練課程を再編し、多様で高度な職業訓練の実施を図るとともに、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定に関する援助の充実を図る等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成四年六月五日印刷

平成四年六月八日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局