

行政刷新会議ワーキングチーム 「事業仕分け」第2WG

日 時：平成21年11月12日（木）
事業番号：2-15
項 目 名：障害者保健福祉推進事業費
（工賃倍増5か年計画支援事業費）

内閣府 行政刷新会議事務局

○出席者

進行役：熊谷進行役

評価者：尾立参議院議員、菊田衆議院議員、山井厚生労働大臣政務官

長評価者、海東評価者、船曳評価者、丸山評価者、村藤評価者、吉田評価者

説明者：厚生労働省 木倉障害保健福祉部長、藤井障害保健福祉部企画課長

中島障害保健福祉部障害福祉課長

財務省 可部主計官

○熊谷進行役 それでは、準備が整いましたので、本日最後の仕分けとなります。先ほどと重なりますが「障害者保健福祉推進事業費（工賃倍増5か年計画支援事業費）」について、ただいまから仕分けの作業を始めさせていただきます。

それでは、御説明をよろしくお願いいたします。

○説明者（厚生労働省） 引き続きまして、よろしくお願いいたします。

2-15、88ページからでございます。「障害者保健福祉推進事業費（工賃倍増5か年計画支援事業費）」というものでございます。

「目的（何のために）」の欄にありますように、このものにつきましても、障害がおありになる方も当たり前で暮らせる社会、その中では働けるといことは大変大事な柱だろうと思っています。働き方にもさまざまなものがあると思います。本当に一般の企業で頑張っていच्छる方もあれば、自分のできることをしっかりとやっっていच्छる方もある。そういうものを幅広くやっていかなければいけないと思っておりますが、私どものこの分野というのは、障害保健福祉部、福祉の分野の方で社会参加という面からも働き方を追求されている方々を応援したいという部分でございます。

一番最初のところに書いてありますように、今、一般企業の方に就労される方というのは、特別支援学校から行かれる方は25%程度。福祉施設に一旦入所されたりしていた方で一般の方の企業等で頑張っ働こうという方が1~2%程度ということで、さまざまなものができてまいりましたが、まだまだ一般の企業の現場での働き方などは難しい面もございます。

そういう中でありましても、障害年金に加え、こういう一般就労の賃金もですが、自分のできる範囲のことをやる中でも工賃というふうと呼んでおりますけれども、賃金という形までにはなりません。工賃という形のものについてもそれを自ら得ることによって自分で生活設計できる、自立が図っていけるということは非常に大事なことでありまと思っております。ただ、実績といたしましてはまだまだ低くとどまってありまして、全国平均をとってみると、1か月当たり1万2,000円台ということでございます。

それから、この1年ぐらいを見ても、これが逆に下がっておるような状況がございま。特に下請け等で受注をされているようなところは、下請けが非常に減っってきた中で、頑張っ新しいところから受けようという努力もされているんですけども、なかなか一遍に転換できないということもございまして、下がっっている面もございま。

そういう中ではありますが、これは18年度のときの実績に対して19年度から5か年計画で、少なくとも今の1万2,000円台の工賃を倍増、2万円、3万円にということで各都道府県が各事業者さんと相談されて計画をつくっていただき、年金6万6,000円あるいは1級年金8万3,000円というものにプラスしてでも、自らの生活設計をしっかりとやっていただこうということでお取組みを促しておるといふものでございます。

事業費の中身でございますけれども、来年度の要求といたしまして15億円余りをお願いしております。この中身といたしましては、19年度のときに、まず都道府県の方が県内の実績を踏まえて計画をつくろうということで、都道府県の方でつくっていただきました。これが19年度、更に20年度、東京都は今年に入ってしまったんですが、全県で具体的にこういうふうに毎年度頑張っていこうという計画をつくっていただきました。

その計画に基づきまして、実際に経営面でどういうことが足りないのかということ、特にこれは福祉施設でございます。昔の法律でいいますと、授産施設と言われるような、受注を受けて何かの組み立て作業をやるとか、自分たちで製品をつくってみるという福祉施設の中での活動でございます。

それから、小規模な作業所などもございます。就労支援Bと書いてありますのは、新しい法律の体系の中では昼と夜を分けたり、精神も知的も障害に関わらず一緒に、縦割りではなくて頑張ろうという取組みも始まっておりますので、そういうものを就労Bと称しております。従来からいえば授産施設的な、やはり福祉的な場での活動でございます。こういうものを対象にいたします。

これは雇用契約もありません。最低賃金ということもありませんけれども、こういうものの取組みで少しでも販路を拡大しよう、もっと皆さんに買っていただけるものを開拓しようという取組みを促す。そういうためのコンサルタント、中小企業の分析のわかる方あるいは先進的に取り組んでいらっしゃる方などに施設に実際に出向いていただいて、指導していただく。あるいは授産施設等の指導員の方々に研修の場に出てきていただいて、参画していただいて、意識を持っていただいたり、ノウハウを身につけていただくという事業の部分がございます。今までは3年程度はその応援をしようということで、各県3年ぐらいのサイクルで回していきまして、授産施設と言われているものが、当時でおおよそ3,700か所ぐらいございましたが、5年間でひと通りそういうものに参画していただこうという計画でやってきておりました。

大分ノウハウもたまってきましたので、来年度ぐらいから2年計画でそういうものの参画を促して行って、今、少し新しい体系のものが増えてきましたので、5,000~6,000施設が出てきておりますけれども、そういうものに1回は参画をしてもらおうということで促しをしていこうと思っているものでございます。

それとともに、今まで始まった中で実績を見てみると、少ないながらもやはり工賃の水準が上がっておるところもございます。実際に上がっておるところのモデルは、89ページの一番最後の方でございますが、コンサルタントを入れて実際にやったところの平均をとってみますと、1万3,600円台が1万4,000円台にも上がってきておる。5%、6%のアップも見られておるといふ実績もございます。

そういうところの取組みを見てみますと、共同で自分たちの商品の受注を図るあるいは販路を拡大するというのを共同で取り組もうという動きも出てきておりますので、こういう取組みを踏まえたものについて、実際に共同での活動を応援するような共同受注の仕組み、研究の仕組み、あるいは更にそういうことで実績を上げて指導されたり、指導できるような力のあるコンサルタントであるとか、指導員の方の指導を中立的にやっていただくということをつけ加えまして、その分と併せて15億円余りのお願いをしておるということでございます。

そういう中で、今後の課題といたしましては、やはり計画はできても実際に取り組まれるところ、事業所の中で指導される方々の力量、ノウハウ、意欲というものが非常に問われてくると思います。当事者の障害をお持ちの方々が頑張ってみようと思っても、自分でどんどん出て行ってというわけにはなかなかいかないところもありますので、その場での環境整備、取組みを促すような努力が必要です。具体的な方々に指導をお願いするようなことも含めてやっていかなければいけない。実際に平均工賃の高い1万6,000円台の福井県とか、1万5,000円台の徳島県とか、1万6,000円台の佐賀県、こういうのがベスト3ぐらいなんです。そういうところはやはり共同受注やリーダーがいらっしゃいます。そういう方々に対して、しっかりと取組みを集中的にお願いしていくということも我々がまた促していかなければいけないのではないかと考えております。

そういうことで、今の経済状況の中で大変な面はございますけれども、この5年間で取組みを促し、更に効果的に方に移行を図っていく。願わくば一般の企業等でも更に雇用していただけるような方々が出てくること福祉の方からも応援をしていきたいと思っておる次第でございます。よろしくお願いいたします。

○熊谷進行役 ありがとうございます。

それでは、財務省主計局としてのお考えをお願いいたします。

○財務省 92ページでございますけれども、先ほども御議論がございましたように、障害者の方の就労の支援というのは大変重要な課題であると考えております。問題はそのやり方として、現在の工賃倍増5か年計画支援事業費がそのような成果を上げているのかどうか。効果的な方法なのかどうかということではないかと考えております。

ここにございますように、実際にこの事業を実施いたしました事業所における工賃の上昇は平均で800円程度にとどまっております。必ずしも初期の目的を達成できているわけではございません。

予算の執行実績も20年度の決算では予算額17億円に対して13億円弱、約8割弱が不要となっているということでございました。例えば過去に効果が上がった好事例の紹介を行うという要求も22年度になさっていらっしゃるかと承知しておりますので、そうした対策に移行するべきではないかという点が問題意識としてございます。

以上でございます。

○熊谷進行役 それでは、尾立議員からこの事業選定の背景及び論点を示させていただきます。

○尾立参議院議員 この事業の重要性は言うまでもございませんが、ただ、手法につきまして、障害者の方を雇い入れる施設に経営コンサルタントを派遣し、施設の経営支援を図るという事業内容

が妥当なのかどうか、有効なのかどうかというところは視点としてお持ちいただきたいと思います。

また、実績としてはなかなか厳しいものがある。そういう意味で、予算の執行率も平成 20 年度は 22% で低調でございます。この背景にはもう一つ地方自治体の裏負担と申しますか、国が 2 分の 1、地方自治体が 2 分の 1 という在り方にも原因があるのではないかと思います。

さまざまな観点から御議論をいただければと思います。

○熊谷進行役 菊田議員、どうぞ。

○菊田衆議院議員 障害者が働いて、しかも、賃金を上げていくということはとても大変なことだと思っております。

この事業は平成 19 年度から始まって 5 か年でやっていくということでありましてけれども、御報告によると、最初の年というのは事実上計画というか成果を求めるところまではいかなかったということでありまして。具体的には 20 年度、21 年度、もつという 22 年度が勝負になってくるんだろうと思っております、

「事業／制度の自己評価（今後の事業／制度の方向性、課題等）」というところにも「取り組みを強化する方向で見直しを検討」と書いてあります。具体的にどういうふうに見直していくのかということをお聞きしたい。

繰り返しになりますけれども、これからどうやって効果を出していくか、成果を上げていくかということがかぎなんです、予算を見ると概算要求は減っています。ここの整合性を御説明いただきたいと思っています。やってみたけれども、5 年経ってみて、昨今の経済状況のせいでこれが達成できなかったということが言われないうちに、やはり今のうちに見直すべきところは見直していくべきだと感じております。

私はこれは是非応援したいと思って、地元でも現場を回っていますし、また国会でも質問させていただいたところですが、経営のコンサルタントから来ていただいても、実際には施設で働いている職員さんが、自分たちの給料がもらえなくてどんどん辞めていく。意識の啓発とかやり方の見直しとかそこで働く障害者の転換というよりも、そこで働く職員がもたなくてばさばさ辞めていくということがものすごく起こっているんです。そういう意味においては、私はその人たちがこういうところで安心して働ける、ある程度の収入が得られるようにならなければ、ましてやそこで働く障害者の工賃を倍にしていくということは容易でないと思っているんですが、その手当はどういうふうになっているのかということも併せてお聞きします。

○説明者（厚生労働省） 障害福祉課長でございます。よろしく願いいたします。応援団だとおっしゃっていただけて大変ありがとうございます。

この事業は平成 19 年度からの 5 か年計画ということで、今、先生が御指摘のように 19 年度は全都道府県、一部例外はございますが、まずは計画をつくっていただくということで、20 年度から本格実施ということでスタートいたしました。

確かにどれだけの実績が上がっているのかということで、先ほど御説明いたように 800 円ということなんでございますが、実はこの事業による支援を受けていないところも含めて、いわゆる工賃をお支払いになっている事業所というのは 19 年度から 20 年度にかけて、昨今の経済情勢で一

0.1%と工賃が下がっておるわけですが、この支援をさせていただいた事業所については6%という形での増になっているということで、一定の効果はあると思っております。また、特に1年間で平均工賃が2.3倍に上がったという愛知県の弁当配食事業もありますので、いわゆる走りかけて、徐々に萌芽が出てきているということでございます。

ただ、正直いって、事前のヒアリングをさせていただいたときにも、先生方から果たしてコンサルタントとしてどれだけ層が厚いものがあるんだろうかという課題もあることは事実でございます。しかし、そうは申しましても、まずは先生も御存じのように、そもそも福祉施設というのは経営意識みたいなもの、市場、マーケティングみたいなところに対しては必ずしも研ぎ澄まされていなかった部分がありますので、まずは経営診断、経営の効率化みたいなところからやっていただくということから始めていくというのが今の段階かと思えます。

今後の課題としては、先ほど部長から御説明を申し上げましたように、工賃の高いところ、全国平均で比べて約30%ぐらい高い佐賀、福井、徳島というところは、実は平均工賃が1万6,000円台にしております。こういうところを分析いたしますと、事業所間が連携をして共同受注の仕組みみたいなものを作っていただけるわけです。そういう仕組みをまずはしっかりつくっていただくということが新たな課題として、この事業をやらせていただく中で浮かび上がってきた。

菊田先生からの御質問に答えるとすると、1つは地道にやっていくという話と、もう一つは共同受注窓口みたいなものをしっかり整備していただくということだろうと思えます。

もう一つは、授産施設等で働く職員の処遇についてもしっかりしないといけないのではないかという御指摘ございましたけれども、それについても高齢者施設と同様3年間の基金でございますが、介護職員については1.5万円の賃金アップという形の事業を設けさせていただいております。ただ、これについてはまだまだ申請率が低いというところもありますので、今、御到着されましたが山井政務官の方から徹底して事業所に申請をしてもらうように努力せよという御指示もいただいておりますので、そういう感じで、こういう施設の職員の給与アップについても基金等を用いてやらせていただいているとうことでございます。

それから、少しお時間をいただきますが、工賃倍増をするために職員をより手厚く配置する事業所については、報酬を手厚く加算できるという仕組みもつくらせていただいております。

○熊谷進行役 どの程度の加算ですか。

○説明者（厚生労働省） 1日当たり72単位という形で、1日当たり720円加算をさせていただいているということでございます。

それとともに工賃目標を設定していただいて、更に20%、30%工賃を上げましたという実績を上げられるところにつきましては、基金の方から報奨というわけでもないんですが、利用者お一人当たり1万5,000円の報奨金というものを出すという形で、事業所のインセンティブを高めるようなやり方というものを制度としては組ませていただいているというところがございます。

○熊谷進行役 都道府県の裏負担があるからなかなか伸びないのではないかという御指摘もありましたね。それについてはいかがですか。

○説明者（厚生労働省） 地方財政が苦しい中で、そういう事情もおありかと思えます。ただ、工

経営コンサルタントという方は、1事業所に一旦行ったときにどういうことが基準かも教えてほしいですが、幾ら受け取っていらっしゃるのか。現場に聞いたら、やはり手が足りないから、その作業を改善するために力を貸してくれるのはありがたいと言われる。その人たちは幾らもらっているんですか。

○説明者（厚生労働省） 先生御指摘の1点目、いわゆる特区のスケジュールはどうなっているのか。不正確なあれかもしれませんが、本年度内に検証、評価をし、全国展開できるかということを決めた上でという形で進んでいると承知をしております。

それから、コンサルタントの方がどの程度いただいているのかということでございます。現実には1年間で50万円程度の報酬をお支払いしているというのが平均的なパターンではないかと把握しております。

○丸山評価者 御質問しますけれども、この事業自体は工賃倍増5か年計画というんですが、これは事業を始めるときに5か年後、つまり、18年度ですと23年度には倍増するという定量的な見通しがあって始めたものなのか、それとも倍増するために5か年はともかくやってみようという事業なのか、どちらなんですか。

○説明者（厚生労働省） そういう思いを持ってやっていこうという意欲の表れとしての倍増だと思います。

○丸山評価者 スローガンのものだというので、5か年後に2倍にするためにどのぐらいの総賃金が払われて、あるいはそれに対してどのぐらいの収入があるべきなのかということ、仕事量の分析もされているんですか。分析と言うほどのことではないと思います。

○説明者（厚生労働省） 申し訳ありませんが、就労の形態というものも多様でございますのでちょっとあれなんです、そういう分析というものはしていません。

○丸山評価者 ただ、対象事業所が約5,000か所ぐらいあるということで、平均値としては概算では出ますね。それは100億円の仕事が必要なのか、あるいは50億円の賃金が必要なのかということすら、計画をする段階、予算執行を求める段階で検討されていないんですか。

○説明者（厚生労働省） 就労の場というのが、いわゆるケーキづくり、クッキーづくりからいろいろありますのでね。

○丸山評価者 それについては、イエス、ノーでお聞かせいただけますか。

○説明者（厚生労働省） すみません。ノーです。

○丸山評価者 そうですか。

それから、コンサルタントに来ていただきたいと思ったときに、県に電話をするんですか。県の社会部なり商工部に電話をするのか、あるいは国の厚生労働省に電話をするのか、どちらに問い合わせるんですか。

○説明者（厚生労働省） これは県の事業でございますので、まず都道府県にお問い合わせをいただくというのが第一でございます。

○丸山評価者 趣旨としては、各事業所が日本中に散らばっているわけですから、なるべく現場に近い県なり地方自治体の方が具体的なコンサルタントの派遣とかアドバイスがしやすいという趣

旨ですか。

○説明者（厚生労働省）　そういう趣旨で2年ぐらいやっております、やはり都道府県だけに完結するのではなくて、優秀なコンサルタントの方については国の方である程度リストをつくって、都道府県等にも提供して行って、県を越えてコンサルタントの方等をお呼びいただけるような仕組みもつくっていくのが課題だと思っております。

○丸山評価者　課題はわかりますけれども、ある程度というのは何人ぐらいの方をおっしゃっているんですか。

○説明者（厚生労働省）　その辺については、定量的なものは持っておりません。

○丸山評価者　それであれば、19年から21年まではほとんど国が補助したものと同額を地方自治体が拠出しているわけです。ということは、同額、50、50で負担をしているわけですが、すべての事業はするかしないかも含めて地方自治体、現場に近い、事業所に近いところが担えばいいと思いますが、なぜ国が地方に対して半分という形で税源を確保していなければいけないのかを聞きたいです。

○説明者（厚生労働省）　まず国、地方50、50で100ではございません。事業費として50でございますので、国25、地方25でございます。

なぜ国がしなければいけないのか。これについては、正直言って福祉から就労へというのは本当に新たな政策のシフトであるということで、国、地方ともやはりそこら辺のノウハウが蓄積されていないという部分があるんだろうということで、国と都道府県が力を合わせて一緒になって知恵と汗を出していこうということで、国が2分の1の支援をさせていただいているということでございます。

○熊谷進行役　どうぞ。

○菊田衆議院議員　関連して、平成20年度の決算では8割弱が実は不要になっているということが財務省からも指摘をされておりますけれども、47都道府県がみんな自主的に計画をつくったというお話ですが、実際にはスタートしてみると、裏負担がなかなかできなくてやれないという都道府県もあるわけです。それがこういう形で不要額となって表れていると思うんですけれども、そういう意味では国と県が一体になってやるんだ、47都道府県みんな参加しているんだとおっしゃいますが、ここの格差がじわじわと出始めている。このことに対して、一体どういうふうに対応していくのかをお聞かせください。

○説明者（厚生労働省）　執行額が少ないという背景の1つは、先生が御指摘のような都道府県自身の裏負担というものがあるのと、もう一つは都道府県もそれぞれ御苦労されているわけですが、手を挙げていただく授産施設等の事業所の数が少ないということもあると思っております。

○熊谷進行役　事業所から手が挙がりにくい理由は何ですか。

○説明者（厚生労働省）　まずはそもそも授産施設というものの成り立ちとして、そこでいわゆる生産活動をし、そこが働く場だという意識が必ずしも十分ではないところがあるのではないかとということが基本にあると思っております。

○熊谷進行役　どうぞ。

○尾立参議院議員 経営コンサルタントの話が出ました。非常に限られた、ある意味特殊なノウハウの要る分野だと思うので、コンサルタントという方を見つけるのは非常に大変なのではないかと思うところが1点あります。

そんな15億円の負担の中で、御説明いただいたような1、2、3、4の事業をやられるわけですね。コンサル、派遣、PR、研修、意識改革。この15億円の内訳はどうなっているか教えてもらえますか。もう言ってもらいましたか。まだ聞いていませんでしたね。

○説明者（厚生労働省） まだお答えしておりません。

○尾立参議院議員 ちょっと教えてもらえますか。

○説明者（厚生労働省） 22年度要求でございますが、15億円のうち12億円といたしますのは、いわゆるコンサルの派遣経費を中心とした予算でそれが主でございます。それから、次の3億円につきましては、新たな事業を展開したいということで、そのうちの大きなものが先ほどから御説明しております共同受注の体制整備のようなものに2億円、残りの1億円弱は幾つかの好事例というものが出てきておりますので、そうしたものについてとりまとめ、そして、各都道府県においてそうした好事例についての研修会、勉強会みたいなものをしていただく経費という形で、意識向上経費または説明会、研修会経費というもので1億円弱、そういう内訳でございます。

○尾立参議院議員 実際コンサルタントの方は12億円、地方自治体から見ると24億円になりますね。

○説明者（厚生労働省） そうです。

○尾立参議院議員 この分野でそれだけのマンパワーというのはいらっしゃるんですか。

○説明者（厚生労働省） 現実にコンサルタントとして行っている方の多くは、中小企業診断士の方々をお願いをしているということです。ただ、今、先生がおっしゃられましたように、必ずしも福祉にも企業診断にも両方とも精通しておられる方というのが、果たしてどれだけ層の厚みがあるのかということは、今後の課題かと思っております。

○熊谷進行役 船曳先生、どうぞ。

○船曳評価者 私は一応市場開発、商品開発コンサルタントと自分で言っております。本当に主観的なつかみなんですけれども、例えば百貨店などの商品開発に関わるようないわゆるMDと言われる方、マーチャンダイジング、こういう方を入れても恐らく日本中に1,000人を超えることはまずありません。ここにあるようなそれこそ工賃を上げるほどの実力のある方といたら100人もいないと思います。勿論、中小企業診断士という方々は、どちらかというバランスシートをござんになる方で、全く筋違いな御選択だと私は思います。

そこで、先ほどの海東さんがおっしゃいましたが、今、製造業は大変なんです。別に授産施設でなくても、一般の地域の製造業も見事に疲弊しています。仕事がないんです。その中から授産施設が仕事をとるということは困難の極みです。私はこの中にサービス産業は入っていないですかと実は質問しようと思ったんです。そうしましたら、「あったかホーム」がありました。これこそサービス産業です。そういう方向に早くスイッチされた方がいいと思います。無理です。まずコンサルタントがいません。いたとしても、今は非常に厳しい状況です。

○説明者（厚生労働省） よろしいですか。コンサルティングの内容として、私は最終的には先生がおっしゃるような商品開発、マーケティングというところに行き着くべきだと思いますが、現実にはまだまだ経営診断、経営改善のレベル、すなわち不採算部門のどこをどう縮小すればいいのかというアドバイス、事業規模をどこまで拡大することが安心で安定的な経営になるのかというアドバイス、更に販路を拡大していくにはどういう工夫が要するのかというレベルに確かにとどまっている部分ではあります。しかし、それでも授産施設等においては不採算部門の縮小、販路の拡大、経営基盤の拡充みたいなことにコンサルタントと一緒に知恵を出していただくということは大変ありがたいと聞いております。

○説明者（厚生労働省） それから、船曳先生の御指摘は本当にそうだと思いますが、新しい取り組みとしては、私がこの間見せていただいた中でも、農村部などですとやはり高齢化された農業の方々をお手伝いする形で、そこに知的障害の方も一緒に参加をして、その方たちの指導を受けながら農業に参加をして生産活動に従事していくという事例も出てまいりました。果樹園などを一緒に手入れをする、畑などの手入れをする、そういうところのノウハウを御高齢になった方の御指導も受けながらやっていく。やはり新しい面をやっていく。それは失礼ながら中小企業診断士の方だけではなくて、福祉で実際に自分の経験から生み出した方々にも指導に当たっていただきたい。そういう形にも変えていきたいと思っております。

○丸山評価者 お聞きしたいことが少しずつずれているような気がしているんですけども、何回も言いますが、ここの政策目標、目的、達成したいことについて異論を唱えているわけではないと思います。それから、これだけの税金を投入すれば、過去3年間で好事例がある、あるいはうまくいった例があるというのは、特に驚愕することでもないと思います。

ポイントは、15億円とか過去に何十億円かのお金を投入して、いわゆる専門家が少ないと言われていた経営コンサルタントの方をこのような事業に派遣して、お金に見合うだけの効果があるのか。あるいはほかの障害者施策の方に回した方がいいのではないかと。そういうような政策の優先順位の問題を言っているんです。ですから、定性的にいい事例があるとか、あるいは意義があるとか、現場が望んでいるということに関して異論を唱えているのではないので、そこのところはどうしても知りたいんです。先ほどおっしゃったように、現状でも専門家が非常に少ない。あるべきですけども、少ないところの事業に対して、あえてコンサルタントという方を派遣することにお金をかけなければいけないのか。政策の優先性について納得して判断したいんです。

○説明者（厚生労働省） 御納得いただける説明ができるかどうかあれですが、いわゆる一般企業におけるマーケティングの以前の段階であるということとございます。すなわちマーケット、販路といったものと直面したことがない形で、これまで福祉行政、福祉施設の運営というものが行われてきたということがございますので、まずはこういう形で、今、申し上げたような経営診断、経営改善みたいなところから取り組んでいく。やはり政策として取り組まざるを得ないし、先ほど申し上げたように、マイナスの工賃であるのに、現実にはコンサルを入れたところについては、1年間で6%アップしている。私は成果が上がっているんだと評価をしていいものと思っております。

○熊谷進行役 今回の丸山さんの質問の答えとしては、例えば19年度で約770円ぐらい平均して上

がった。コンサルタントの派遣をするために、決算額は1億9,000万円だから、このうちの幾らかです。工賃が上がった平均770円、これは何人だから相対としてのアップ額はこれだけだ。比較したらこれだけ効果が上がっていますとお示しをいただけると、丸山さんの疑問は一部氷解するかもしれないんですけども、言葉の説明ではなくて、どういう効果が上がったんだというところを、ここで平均額が出ているわけだから、コンサルタントの派遣に幾らかかったかもわかるわけだから、単純にそこを出すだけでも全然イメージが違うのではないですか。数字が今お手元にあるようだったら、教えてください。

○説明者（厚生労働省） 今、手元にございませんで、改めて試算をしてみたいと思います。

○熊谷進行役 平均で770円上がったという数字を出してくるなら、対象者は何人いて、全体としてどれだけ上がったというのが手元にあって当然ではないんですか。効果を言うんだったら、そういうことでしょうかというのが今の丸山さんの御指摘だと思います。

○丸山評価者 ありがとうございます。

それから、それに加えて、先ほどどうしてコンサルタントが必要なのかというニーズに関して、こういう事業所の方は意識がまだ経営的などころに向いていないというマーケティング以前の問題のところが多いというお話なんですけれども、そこについて家計が大変ですとか、生活自体が非常に困難だという状況の方もいらっしゃるわけです。多いわけです。その方々に対して、経営コンサルタント的なことあるいは経営的なことを望む前に、ほかの政策でまずは喫緊の課題である生活保護的な施策の方にお金を回す。その方々が一息ついて、好事例も出てきて、経営的なことを考えてみようというときに改めてこの種の事業をした方が有効だと思うんです。先ほどの工賃が上がらない理由というのは、事業をやっていらっしゃる方、関係者の方の経営的な意識が低いからという理由はどうも納得がいかないんです。

○説明者（厚生労働省） 先ほど海東先生の御指摘にもありましたけれども、従来から授産という形でやられているところは、まず社会参加、生産活動に従事する、それをやっていくことに対する意識というのはやはり低い面がどうしてもあって、自分たちの世界の中で、福祉の中で考えてきた面もあったかと思います。

その中では、当たり前前に地域で暮らすときにはみんなに買ってもらうことによる喜びもあるわけで、同じものをつくるにしても、記念品で買っていかれるよりも、本当に実用品がつくれて買ってもらえる方がうれしいという方もあるでしょう。それから、自分はこういうものを自分の創作活動としてやりたいという形の方もあるんだと思います。これは一律に押し付けるものではなくて、工賃倍増というのは生産活動そのものを全部一律に染め切ってしまうわけではないんですが、社会に参加するときこういう方法もあるということは知っていただきたい。そういう活動の中でこれを応援していると思っています。

もう一つ、別な体系として、もっと働ける場という意味では就労移行を訓練の形でやる。2年間の中でどこまでこの人は働けるかということの評価して、一般の就労につなげていくような就労移行訓練の事業も恒常的な報酬を立てて、別途体系を立てて増やしております。両方要るんだろうと思っています。

○熊谷進行役 海東さん、どうぞ。

○海東評価者 ちょっと議論が外れてしまうかも知れませんが、先ほど丸山先生もおっしゃったように、コスト意識がないということは、厚生労働省の補助金政策が一部のそういう人たちをつくってしまったのではないですか。障害のある子どもをもって、髪を振り乱して働いて、そうやって一生懸命やっている人たちが無認可の授産施設をつくって、何とか認可施設になりたいと頑張っているようなところの人たちを見ると、コスト意識がないというのは一方的な見方で、皆さん自身がつくってきた現実がそうなってしまった部分があるということをきちっと反省してほしいし、よい制度に変えていってほしいということをおっしゃらないでください。

1つ質問です。先ほど63億円のお金をかけていろいろな調査研究をなさいましたね。あの中でいわゆる工賃倍増5か年計画を突破するような豊かな福祉社会をつくらうという調査研究はありましたか。

○説明者（厚生労働省） 例えば平成21年度の募集テーマを幾つか挙げてございますけれども、その中で就労受け入れ事業所や企業とかの大量な発注促進に関する調査研究事業ですとか、そういったテーマも掲げて、それぞれ採択もしつつ成果を上げていただいております。

○海東評価者 私は大量発注などの世界でない、いわゆる根本的な価値観を転換するような研究に63億円の中の幾らかが使われなかったか、プランがなかったかと聞いているんです。

○説明者（厚生労働省） そこはいろんな切り口があるわけがございますけれども、今は企業等からの発注の促進に関するところを申し上げましたが、例えば障害者の就労支援に関する福祉施策あるいは労働施策との連携に関する調査研究でございますとか、そういったいろんな切り口からの調査研究は採択してきたつもりでございます。

○熊谷進行役 基本的なところで話がすれ違っているので確認したいんですが、負担割合を教えてください。これは事業主の負担はありますか。

○説明者（厚生労働省） 事業主の負担はございません。

○熊谷進行役 ございませんね。

○説明者（厚生労働省） はい。

○熊谷進行役 純粋に2分の1が国で、2分の1が都道府県だということですよね。

○説明者（厚生労働省） そうでございます。

○熊谷進行役 先ほど単純に50が国で、50が都道府県ではなくて、事業主のところもみたいなお話があったかと思いますが、それはここに直接関係するところではないという理解でいいですね。

○説明者（厚生労働省） 工賃のあれは、国、都道府県で2分の1、2分の1でございます。

○丸山評価者 確認なんですけれども、コンサルタントの方の費用は平均年50万円ということですね。

○説明者（厚生労働省） 実態がそうなっているということです。

○丸山評価者 そうすると、25万円分が国、厚生労働省から支出されて、25万円分が県なり地方団体ということでよろしいんですか。1事業所当たり平均は何か月ぐらいなのか、コンサルタントをされている方は把握されていますか。

○説明者（厚生労働省） 一応制度設計上、当初は3年間コンサルをしていただきたいということでしたが、それはということなので、平成22年度の予算要求においてはまず2年のコンサル契約という形を念頭に設定しております。

○丸山評価者 ということは、受益者から見ると100万円分の50万円かける2年ですね。公金を投入されて100万円分のサービスを受けるわけですね。この事業に参加するためには、どのぐらいの書類とかあるいは手間などがかかるんですか。これは先ほどの電話の話をしましたけれども、県に申請して県が採択してということで、何か書類なり形式の要件がございますね。それは相当煩雑なんですか。

それとも先ほど経営感覚がないとおっしゃいましたけれども、そういうところの方々が申請ができるような易しい形になっているんですか。不採択の事業執行の率がある意味では非常に低いと思えますので、その理由自体は意識が低いことだけだとはとも思えないのでお聞きしています。

○説明者（厚生労働省） 基本的に、都道府県に対する申請手続というものが煩雑だという形では認識おりません。今、インターネット等においても、都道府県に対して事業所さんは申し込めるようなところもあるやに聞いております。

○熊谷進行役 それは現場ではかなり工夫をされて、実際に都道府県の職員の皆さんも全部の授産施設を一つひとつ回って、事情もお聞きをして計画をつくったり、実際にこのプログラムを受けてくれるようにということをやっていますね。それを手続の煩雑さということで説明をされると、それはちょっと現状と乖離があるのではないですか。

○説明者（厚生労働省） 言葉に誤解があったとしたら訂正いたします。いわゆる手続書類等が膨大なものではないと思っております。

○船曳評価者 よろしいでしょうか。恐らくこれほど執行率が低いというのは、あまり望まれていないからだと思います。なぜ望まれていないか。役に立たないからです。

先ほど申しあげましたように、中小企業診断士の方が出て行っても全く話がかみ合わないと思います。先ほどこういう授産施設の方は経営というところ、もしくは物を売る、商品開発とはあまりにも遠いからおっしゃいますが、実は全国津々浦々のいわゆる地場産業も同じなんです。今までみんな問屋さんまたは組合から仕事を受けてきただけの職人さんたちが全国にたくさんいらっしゃって1人も経営のノウハウなどはないわけです。そういう方も同じ状況です。中小企業診断士がいくら行ってもだめで、やはり市場で売れるものをつくるということしかないんです。

でも、先ほど申しあげましたように、それはとても難しいことです。しかも、指導料が年間50万円といたら、それはボランティアといってもいいぐらいです。すぐ近所だったらやってくれるかもしれないけれども、交通時間をとってまで行くことは普通はできません。50万円という数字はまともに考えたら1けた少ないです。

ということで、私の個人的な結論ですけれども、授産施設で物をおつくりになって成功されていらっしゃるところは勿論これからも同じような形で援助されればいいと思いますけれども、これからの援助の方向というのは内容をぐっと変えて、大至急有識者の方々に集まっていただいて、先ほどの海東さんのような新しい方向性を導き出されることを望みます。

○熊谷進行役 評価シートをそろそろ書き込んでいただきながらでお願いいたします。

山井政務官、どうぞ。

○山井厚生労働大臣政務官 工賃倍増計画の経緯を少し私なりに発言させていただいた上で1つ質問をしたいんですが、なぜ工賃倍増計画が必要になったかという、天下の悪法の障害者自立支援法というものがあまして、障害者自立支援法でそれまで作業所に行っていた低所得の障害のある方々はほぼ無料でサービスを利用していたのに、自己負担が入ってしまったわけです。これを見ると工賃は平均1万2,000円となっていますが、1万2,000円もらっていた人が数千円の自己負担が入ったとなると、手取りが一挙に数千円減ってしまったわけです。私たちが20~30万円給料ももらっているのと違って、障害のある方にとったら1万円もらって、そのうち半分が減ってしまったという大ごとです。それで障害者自立支援法を導入して、手取りが減った部分を何とかこの計画で増やせないかというのが目的だったと思っております。

そこでお伺いしたいんですが、一番根本的な問題は、平均工賃は作業所で1万2,000円ということを出ておりますけれども、1万2,000円ぐらいのところ自立支援法が入ることによってどれぐらいの自己負担が実費も含めて発生してしまったのか。その結果、自立支援法によってどれぐらい手取りがあるのか。要は工賃は減ってなくても、自己負担が発生したら手取りが減っているわけです。低所得の方に関しては、どれぐらい減ったと認識されているのか。そして、その減った部分を厚生労働省としてはどうリカバーしようとしているのか。それとも、自立支援法を入れて減ったのは仕方がないと考えているのか。

やはり当事者の障害者にとっても、そこが一番肝心だと思います。1つの法律によって自己負担が大幅に減ってしまった。その1つの取組みがこの工賃倍増計画だと私は理解しているんですけれども、その辺りは幾らぐらい手取りが減って、どうそれをリカバーしようと厚労省なりに考えているのかお聞かせください。

○説明者（厚生労働省） 自立支援法によって、いわゆる応益負担という形で利用者負担というのが重くなった。今、私どもの政務官がお話になったことでございます。

果たして具体的にどれぐらい実態として増えているのかということにつきましては、今度の山井政務官を始めとされます政務三役の方から、自立支援法は廃止をして新たな制度をつくる。それから、22年度の予算においては、利用者負担のさらなる軽減を図ることが方針として出ておるわけでございます。今後関係者の皆さん方の御意見も聞きつつ、暫定的な利用者負担の軽減というものがどうあるべきかという御意見を聞く中で、検討する中で、果たしてどれだけの自立支援法前後において、工賃も含めた形で費用の負担が増えたのかということについても、調査できるものについては調査をしていくこともあると思っております。

○熊谷進行役 今のところはないということですね。

○説明者（厚生労働省） 今のところはモデル的にはありますけれども、工賃との比較においてどうだということについて、トータルなものはどうかということについては持ち合わせてはおりません。

○熊谷進行役 まだの方はそろそろ御提出をいただきたいと思えます。都道府県の現場にいると皆

さん大変御苦勞されていて、当然就勞の現場でも、そこで作業に当たられている障害者の方も、施設の運営者の方も、都道府県の職員もとても苦勞しているところで負担も大きい。

ここの考え方自体がいい悪いということではなくて、例えばここに書いてあるやり方、こういうメニューでやったらどうですかということを含めて、それそれぞれの地域の実情に応じて工夫してやりなさいということだけだったら、もっとこういうことができるからやろうというふうに手を挙げる都道府県があるのではないかと、一方ではこれだけ使っている予算額が少ないとすると、国の負担割合をもう少し大きくした方が、逆に言うと都道府県の負担割合を少し減らした方がもっとこの取組みが進むということがもし判断の中にあれば、予算をたくさん使った方がいいというのはこの趣旨とはちょっと違うかもしれないですけども、本来ここが目指していることを実際にやろうとするなら、そういう選択肢もあり得るわけですね。

都道府県の負担が重いから実際に進んでいないということが実態としてあるならば、それを皆さんが把握されているなら、そういうところの検討とか実際にこの主体は都道府県だとおっしゃられるから、裏負担が都道府県ではなくて、都道府県が主で裏負担が国なのかもしれないけれども、そういうところの分析とか評価とか検討というのがあるのかないかで全くこれは受け止め方が違うと思うんですけども、今までの話の中ではわからなかったんですが、どうですか。

○説明者（厚生労働省） まず御質問の第1点、ここに掲げてあるもの以外にお取組みをいただいても、この事業というのは実施可能でございますので、一応例示として代表的なものを挙げているというのが1点でございます。

2点目については、22年度予算、先ほど先生の御質問に対してお答えいたしました、いわゆるコンサル派遣の12億円の部分というのは都道府県にも2分の1を御負担いただくということでございますが、共同受注システムの確立等また意識啓発のところについては3億円弱を要求させていただいていますが、これについては全額国庫で面倒を見させていただけないかという形で概算要求はさせていただいているところでございます。

○熊谷進行役 その経営コンサルはやりたくないと言っている都道府県はどうしたらいいですか。

○説明者（厚生労働省） 平成20年度のデータでございますが、47都道府県中40都道府県は経営コンサルを導入した手法を使っておられます。

○熊谷進行役 それはやりたいかやりたくないかは別ですね。

○説明者（厚生労働省） その主観的な意図はちょっとわかりかねます。

○尾立参議院議員 ちょっとすみません。経営コンサルの部分の12億円については、自主裁量でいろいろとメニューを変えてもいいというお話なんですか。

○説明者（厚生労働省） そうです。ただ、多くは経営コンサルでやっておられるということでございます。

○尾立参議院議員 今のお話ですと、主な事例として経営コンサルを出していらっしゃるの、我々の感覚からすると、それしか選択肢がないと思うんですけども、大丈夫なんですね。お話を聞いていると、行政指導的な話として現場には伝わっているんですね。

○説明者(厚生労働省) コンサルだけではなくて、いわゆる授産施設の指導職員の方々の勉強会、研修会とか好事例等の紹介とか、多様に使えるような形でメニューは用意させていただいていますので、コンサルだけに特化した形で進めているわけではないということは御理解いただければと思います。

○熊谷進行役 苦労してメニューをつくっているんです。実際にやろうと思って頑張ってやっているんだけど、なかなか実態の効果として表れない。本当にこの手法がいいのかということを試行錯誤しながら現場は苦労されている。その状況は皆さんよく御存じだと思うので、好事例の紹介も勿論ですけど、そういういろんな試行錯誤の経過のところをどう共有するかということも大事だと思います。それは横のつながりでね。情報は国に上がって、国からまた都道府県に下ろすのではなくて、そこをいかに共有しながら同時進行の中でやっていくかということも大きな観点だと思います。その辺の工夫を是非していただきたいと思います。というのは、私のよけいな一言でした。

それでは、最後の仕分け項目になります。工賃倍増5か年計画支援事業費について、このWGの評価結果、評価の集計を私から報告させていただきます。現在、出席8名のうち廃止が3名、自治体あるいは民間の実施にすべきという方が1名、来年度の予算計上を見送るべきとされた方が1名、予算の縮減をすべきとされた方が3名で、その他の御意見が3名でありました。

この評価結果の集計を踏まえて、尾立議員から最終的な結論をいただきます。

○尾立参議院議員 私の方でこの結論を受けまして、予算の縮減で対応していただきたいと思います。廃止という方もいらっしゃるんですけど、その声は厳粛に受け止めていただきたいと思います。恐らく効果的な手法でないという判断がこの3という意味には含まれているものだと思います。

ただし、少なくとも予算は執行率も含めて過大に計上されておりますので、まず私のところでは最終的な判断として半額にさせていただきたいと思います。そして、またメニューの在り方、先ほど経営コンサルに限らないとおっしゃってございましたけれども、私どもはずっと経営コンサルばかりが唯一の手段だと思っておりましたので、その辺の表現の方法も変えていただきたいですし、また負担の在り方、この予算の範囲の中で負担の在り方も50%、50%が本当にいいのか。そのことも含めて、政務官がおいででございますので、是非相談をしながら検討を加えていただきたいと思います。

この事業の難しさ、重要性は言うまでもございませんが、そういう結論を下させていただきました。ありがとうございました。

○熊谷進行役 それでは、このWGとしての結論は予算縮減。その運用の在り方についても、是非御検討いただきたいという尾立議員からの御指摘でありましたので、よろしく願いいたします。

これもちまして、工賃倍増5か年計画支援事業費の仕分けは終わらせていただき、今日1日の第2WGとしての事業仕分けを終わらせていただきます。長時間本当にありがとうございました。お疲れ様でした。