



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 3065号 2016.6.7 発行

障害者 個性生かして<1> 「雇用義務」から戦力に 西日本新聞 2016年05月31日



総合メディカルの業務支援グループで、郵便物の発送業務などを行う社員たち=福岡市

福岡市・天神にある医療関連会社「総合メディカル」。社員たちが、パソコンへのデータ入力や郵便物の発送、名刺作成などの作業に追われていた。他部署の後方支援を行うこの「業務支援グループ」は社員33人中、30人が障害者雇用枠で採用されている。

オフィスでは、音に敏感な社員は耳栓をして働く。通常の椅子では集中できないというアスペルガー症候群の男性には、正座のよう

な姿勢で座れる椅子を導入した。部署内には、障害のある社員の相談に乗る「ジョブコーチ」と呼ばれる6人がいる。その一人、松隈浩史さん(35)は「得意なことに光を当て、特性に応じた働き方ができるよう支援している」と話す。

例えば、統合失調症の30代男性。遅刻や欠勤が増えたため、週4日の清掃作業だった仕事を見直し、週2日は事務作業に入ってもらうことにした。男性は「気持ちにめりはりが出て自己肯定感も生まれた」と言い、勤務状況も安定したという。

厚生労働省によると、従業員50人以上の企業で働く障害者は、昨年6月1日時点で約45万3千人。前年から5・1%増え、12年連続で過去最高を更新した。

障害者雇用促進法は、障害者の雇用を企業に義務付ける。現在の法定雇用率は、従業員50人以上の企業は2・0%、国や自治体は2・3%。達成している企業の割合は47・2%だ。従業員100人以上で、達成していない企業は、納付金を国に納めなければならない。

法定雇用率は5年ごとに見直され、2018年度からは、精神障害者の数を考慮した新たな雇用率が適用され、数値が引き上げられる見込みだ。

総合メディカルは、前回03年の法定雇用率引き上げをきっかけに、外部専門家を招き、本格的な障害者雇用推進に着手した。今年1日現在、従業員3446人中、障害者は52人。算定式に当てはめた雇用率は2・1%だ。

業務支援グループシニアマネジャーの松尾謙師さん(57)は「法令順守という観点でスタートしたが、障害のある社員たちの仕事ぶりに社内の信頼も高まり、今では会社に欠かせない存在になった」と評価する。

2020年までに障害者千人を雇用し、給料25万円を支払う。IT関連企業「アイエスエフネット」(東京)の渡辺幸義代表(52)は6年前にこう宣言した。今では、グループ全体の従業員3193人のうち、543人が障害者だ。

それを可能にしているのが、障害者用の仕事の徹底的な「切り出し」だ。全部署で仕事を洗い出し、重要度やセキュリティーも踏まえて細かく仕事を分け、その仕事をできる人

にしてもらう。加藤寛副社長は「障害者は、戦力にならないと考えるのは偏見。特性に応じた仕事を考えれば、高い能力を発揮できる」と力を込める。

例えば、発達障害のAさんは書類のチェックを任せると、人一倍の集中力とスピードでミスを見つける。知的障害のBさんは、書道が得意で名刺用の名前書きを黙々とこなす。社内に能力を生かせる場がなければ新しくつくろうと、カフェや農業など次々と新事業も始めた。

障害者雇用促進のため設置した特例子会社「アイエスエフネットハーモニー」には、月2回、親会社の社員が訪れ、障害のある社員から仕事を学ぶ。ハーモニーの社員も、親会社に派遣されて業務を行う。障害のある人も、ない人も、共に働く。アイエスエフネットでは、当たり前前の風景となっている。

障害者雇用促進法が改正され、4月から雇用において、障害者に対する差別禁止と合理的な配慮が義務付けられた。働く障害者は年々増え、ITの発達や人手不足などが後押しし、活躍の場が広がる。企業の取り組みや支援体制、新たな働き方を模索する人たちの姿を追った。

障害者 個性生かして<2>精神疾患 支援を模索 西日本新聞 2016年06月01日



アイエスエフネットハーモニーで、親会社の社員とともに働く社員たち。首に掛けたストラップの色で、所属する会社に分かるようになっている＝東京

オフィスの玄関に入ると、一斉に「いらっしゃいませ」「こんにちは」と明るい声が響く。

IT関連企業「アイエスエフネット」（東京）が、障害者雇用促進のために設立した特例子会社「アイエスエフネットハーモニー」。従業員113人のうち100人が障害者。うち5割が統合失調症やそううつ病など精神障害がある人たちだ。

親会社からの事務作業に加え、パソコンの動作確認や設置など外部からの仕事も請け

負う。2008年の設立から2年目で黒字化した。

特徴的なのは、特性の異なる障害者がチームを組み、補完しあっていることだ。精神疾患は気分や体調に波があり、無理をすると再び心の不調を招きかねない。チームだと一人で抱え込んで仕事がストップすることもない。勤務時間の短縮や休業に、柔軟に対応できる。

うつ病などで休職していた社員が勤務時間を少しずつ延ばし、軽作業から復帰を目指す部署もある。その部署の30代男性は「復職は不安だったが、一歩ずつなので無理なく働けている」と前向きに語る。

企業で働く精神障害者は、急増している。年々増え、15年は前年比25%増。背景には18年度の制度改正に向け、採用側が精神障害者に目を向け始めたことがある。

企業や自治体は、一定割合以上の障害者を雇用する義務がある。この「法定雇用率」の対象は現在、「身体」「知的」だが、18年度からは「精神」も含まれる。現場では、単なる社会的責任にとどまらず「どうすれば戦力にできるか」という模索が始まっている。アイエスエフネットの杉岡和彦専務（52）も「精神障害に対する正しい理解と配慮さえあれば、社会人経験者も多いため、即戦力になってくれる」と力を込める。

ただ、「急増」とはいえ、障害者の雇用者全体に占める割合は、身体7割、知的2割に対し、精神は1割。全国に精神障害者は約320万人おり、就労しているのはわずか1%に

すぎない。身体、知的と比べて「体調に波があり、業務を安定的にこなせるのか」「症状が人によって異なり、配慮が難しい」など、企業側の懸念は根強い。

障害者職業総合センターの14年調査によると、精神障害者の約半数が6カ月以内に退職。障害特性に対する理解不足のほか、職場定着への支援体制が整備されていないことが背景にある。

障害のある従業員のうち8割近くが精神障害者、という企業がある。生活雑貨店「無印良品」を展開する「良品計画」（東京）。従業員約6千人のうち289人に障害があり、精神障害者が77%を占める。

同社は09年、「ハートフルプロジェクト」として直営店舗での障害者雇用を始めた。総務人事担当の成澤岐代子さんは「精神障害者を受け入れている企業が少ないため、優秀な人材が埋もれていて、うちで成果を上げることができたのかもしれない」と語る。当初は客と接する機会の多い店舗での雇用を不安視する声もあったが、今では大きな戦力となっているという。

力を入れているのが、働き始めたときの支援だ。心配なことがあれば、障害者職業センターにジョブコーチを依頼する。勤務時間も週20時間程度からスタートし、本人の体調や希望に合わせて働ける。人事評価制度や昇給もあり、意欲向上につながっている。

入社時は、得意なことや苦手なことをまとめたプロフィール表を作成してもらう。工作上、特に注意が必要な点や特性は「情報共有シート」に記し、店舗の従業員で共有する。日々起こったこと、気付いたことも書き込み、職場全体で働きやすいように工夫や改善を続けている。

成澤さんは「一緒に働く社員も、自分の仕事を見直すなど、良い影響が出てきた。作業全体の効率アップにもつながっている」と評価している。

障害者 個性生かして<3>IT使い「在宅」多様に 西日本新聞 2016年06月02日

会社を辞めた理由は、オフィスでラジオが流れていたから。北九州市の女性（32）にとっては、体調を崩すほどにストレスが大きかった。

大学院生のころ、発達障害と診断された。卒業後、別の会社を経て、憧れていたデザインの仕事ができる会社に就職した。

仕事は楽しかった。ただ、視覚や聴覚などの感覚が過敏なため、オフィスに差し込む光にくらくらし、ラジオの音が頭の中で響いた。2次障害のうつ病が悪化したため、やむなく退職を決意。社長に障害のことを告げると、「君のために会社の環境は変えられない」と言われた。

そんなとき、インターネット上で仕事を受注する「クラウドソーシング」というサービスがあることを知った。2年半前、大手の「クラウドワークス」（東京）に登録し、フリーのイラストレーターとして、自宅でロゴやイラストの制作を請け負うようになった。

以前の職場では、「適当に」「ちょっと」と曖昧な指示を受けると、どうすべきか分からず戸惑った。今はメールでやりとりするため、不明点があっても確認しやすい。この女性は「メールは時間差があるコミュニケーションのため、落ち着いて必要なことを伝えられ、相手の要望もくみ取りやすい」と利点を挙げる。障害の特性として、感覚が鋭い分、視覚的な処理能力が高く、静かな自宅なら高い集中力も発揮できる。

ただ、仕事の単価は低い。体調に合わせて働ける一方、量をこなせないために収入は安定せず、自立は難しい。外部との接点が少ないため孤立しがちで、支援も受けづらい。気づかぬうちに無理をしてしまい、体調が悪化することもある。それでも、「障害を個性として仕事に生かせる。ITの進歩が、諦めていた夢に挑戦できる場所を与えてくれた」と思う。

時間や場所に縛られずに働ける「テレワーク」は、障害者の新しい働き方として期待が高まる。2006年には、在宅で働く障害者と国が認可した在宅就業支援団体に仕事を発

注する企業に対し、一定の条件を満たしたら調整金などが支給されるようになった。ただ、企業からの発注は少なく、認可団体は昨年末現在で22団体にとどまる。

東京都小平市の男性（25）は週5日、1日4時間、自宅でパソコンに向かう。ウェブサイトの制作や更新、顧客データの調査が主な仕事だ。6歳のとき、筋肉が衰えていく筋ジストロフィーと診断された。わずかに動く指先で、丁寧に仕事を仕上げている。この男性は「仕事がなければ、世界は家の中だけ。社会に参加していると実感できる」と語る。

男性は、社会福祉法人東京コロニー東京都葛飾福祉工場の「就労継続支援A型」を在宅で利用する。就労継続支援事業は、企業に雇用されるのが難しい障害者の「福祉的就労」を進める事業で、雇用契約を結び最低賃金が保証されるA型と、障害が重い人向けに雇用契約を結ばないB型がある。

同法人は20年以上前から障害者のIT教育に取り組んできた。00年には、在宅で就労を希望する障害者が集まり「エス・チーム」を結成。ウェブ制作やデザインの仕事をワークシェアで受ける。チーム12人の大半が重度身体障害者で、4人がA型で働く。IT在宅就労推進係主任の吉田岳史さん（46）は「通勤の負担がなく、障害者一人一人に合わせた多様な働き方が可能」と指摘する。

課題もある。福祉的就労の在宅利用では、作事中、公的支援の重複を避けるという理由で訪問介護が利用できない。トイレや姿勢を変えるときは家族に頼まなければならない。

月収は7万円ほど。賞与や障害年金と合わせれば、自立も遠くない。「仕事でも訪問介護が利用できれば、親の負担も減る。1人暮らししてみたい」。制度の改善を切に願っている。

障害者 個性生かして<4>農業、介護の担い手に 西日本新聞 2016年06月03日



ニンジンの苗の間引き作業をする「さんすまいる伊都」の利用者たち

5月中旬、福岡県糸島市に広がる畑で作業着姿の人たちが農作業に汗を流していた。ニンジンの苗の間引き、ソラマメの収穫、草むしり。慣れた様子で作業しているのは、同市の障害者福祉施設「さんすまいる伊都」に通う人たちだ。

施設では2014年夏、竹がはびこる耕作放棄地約5千平方メートルを借りて農業を始めた。現在、企業での就労が困難な人が訓練する「就労継続支援B型」として、20～60代の十数人が働く。農薬や化学肥料を一切使わず、サトイモ、ゴボウ、大根などの野菜や米を栽培している。徐々に農地を広げ、今では当初の約4倍に増えた。

農作物は近隣の店で販売し、形がふぞろいなのは施設の食材に使う。農作業が向かない人は、ドッグフードなどの加工品作りを担当する。今秋には、地元のスーパーと提携し直売所もオープンする計画だ。利用者の一人で、足に障害がある男性（24）は「自分が作った野菜をいろんな人に食べてもらえるのがうれしく、働きがいがある」と笑顔を浮かべる。

高齢化や後継者不足で悩む農業の現場で障害者が働く「農福連携」。農業は担い手を、障害者は働く場を確保できるとして注目を集め、厚生労働省の統計では農林漁業に就職する障害者はこの10年で5倍に増えた。

さんすまいる伊都の池田浩行理事長（50）は「さまざまな手作業があり、障害の特性に合わせた仕事を割り振れる。自然豊かな環境で、心身のストレス改善も期待できる」と話す。

無農薬にこだわるのは、付加価値を高めることで収益を上げ、障害者の経済的な自立につなげたいという強い思いがあるからだ。利用者の平均賃金は月2万円ほどで、B型の全

国平均1万4838円（14年度）を上回る。8月からは、池田さんが設立した農業生産法人で、利用者1人を従業員として雇用する予定だ。

障害者の活躍は、高齢化によって需要が高まる医療や介護の分野でも期待されている。ハローワークを通じた障害者の就職件数は、分野別で見ると「医療・福祉」は全体の4割近くを占め、伸び率も高い。

福岡市南区の中村病院では、07年から知的障害者2人が働く。食事の配膳や清掃、入浴の介助などを担当する高尾陽子さん（27）は「患者さんからありがとうと言われるのがうれしい」と話す。高尾さんを指導する診療部副部長の樋口和代さん（63）は「仕事はゆっくりだけど、とても素直で一生懸命。何よりも、彼女たちがいるだけでびりびりしがちな病棟の雰囲気が和む」と目を細める。

2人は、同市の市立特別支援学校「博多高等学園」の卒業生だ。軽度の知的障害者109人が通う同校は「卒業後の企業就労を目指す」という方針を掲げ、社会で働くための技能や生活習慣の育成に力を入れる。週に2回、接客や事務作業などの技術を学ぶ「作業学習」と、実際にスーパーや病院などで2週間働く「企業実習」を繰り返すことで力を身に付けていく。

高尾さんも高校2、3年のときに中村病院で実習を経験した。樋口さんは「学校で学んだことがしっかり身に付いていて、実習で特性も分かっていたため、どんな仕事を任せればいいのか困ることはなかった」と振り返る。就職後も学校がサポートを継続しており、いつでも相談できる体制だ。そのかいあって就職後の定着率は8割と高い。

3年前に新築移転した校舎には、シーツ交換や清掃の訓練を行う「福祉実習室」も設けている。長谷川雅寛校長（59）は、「清掃や配膳などの周辺業務を障害者が担うことで、看護師や介護士の負担軽減につながる。今後、もっと需要が高まるのではないかと話している。

障害者 個性生かして<5>真心で接客 聴力カバー 西日本新聞 2016年06月04日

東京都葛飾区の女性（35）は、大学生の頃に両耳が聞こえづらくなった。病院で検査し、内耳に生じた障害から音を感じる能力が落ちる「感音性難聴」と診断された。

卒業後に就職した会社では、電話営業を行う部署に配属された。相手の口の動きが見える対面での会話はできるが、電話は相手の言葉が聞き取れない。成績は伸びず、会社に居づらくなって3カ月で退職した。再就職しようにも、面接で電話対応ができないと告げると断られた。

そんなとき、「笑顔がいい」と採用されたのが衣料品店「ユニクロ」を展開するファーストリテイリングだった。入社後は聴力がさらに落ち、客対応で怒らせてしまうこともあった。悩んで退職を申し出ると、上司は「聞こえないから辞めるのは納得できない。どうしたら仕事をしやすくなるか考えよう」と言ってくれた。

「耳が不自由です。はっきり口元を見せて話してください。手話わかります」と書いたバッジを胸に着けた。周囲のスタッフも目を配り、支えてくれる。再就職から13年。今では、手話ができる人がいるから、と来店する客もいる。この女性は「好きな接客の仕事が続けられるのは、周囲の人たちのおかげ」と力を込める。

同社は2001年、「1店舗1名以上」の障害者雇用を目標に掲げ、今では全国で約1250人の障害者が働く。雇用率は5・87%（昨年6月時点）で、法定の2%を大きく上回る。人事部の山崎桜さんは「社会には多様な人がいる。職場でも、多様な人が共に働くのは当たり前のこと」と話す。

「聴覚障害者は、会話によるコミュニケーションが取りづらい」「接客業は難しい」一。そうした世の中の先入観が「障害」となり、聴覚障害者たちの可能性を狭めてきたのではないだろうか。

女性のように、職場や本人が工夫を凝らすことで、生き生きと働ける聴覚障害者たちが

増えている。スープカフェ「サイン・ウィズ・ミー」（東京）もその一つ。店内は手話が「公用語」で、スタッフ12人は聴覚障害者が中心だ。

「いらっしゃいませ」の代わりに、スタッフが身ぶりを交えて笑顔で迎える。目配りできるよう、調理場から客席全体が見渡せる造りだ。注文はメニューの指さしや筆談で行う。客の9割は障害のない人たちで、常連客の女性（22）は「言葉はなくても丁寧な接客が伝わる。落ち着いた雰囲気ですリラックスできる」と気に入っている。

男性オーナー（42）はろう者で、障害者の就労支援に携わった経験がある。職場での何げない会話や議論に参加できず、情報共有ができないことで孤立し、能力を發揮できないまま離職していく聴覚障害者を数多く見てきた。こうした現実を変え、当事者のロールモデルを発信しようと、11年に開業した。「周囲から『聴覚障害者に接客は無理』と言われたが、日本語がうまく通じないインド料理店も繁盛している。味はバリアー（障害）をしのぐと思った」

スタッフ同士の意思疎通は全て手話。店長の女性（39）は「情報が見え、共有できるので働きやすい。聞こえない分、目を配ってお客さまに接している」と話す。4月には都内に2号店を開店した。オーナーは「目指すのは、誰もが『ありがとう』といってもらえる社会。店をたくさんの人に知ってもらい、一歩ずつ社会を変えていきたい」と意気込む。

障害者 個性生かして<6完>社会が壁なくすことから 西日本新聞 2016年06月07日

東京都北区の桐ヶ丘団地。シャッター通りと化した商店街の一角に、高齢者でにぎわう店がある。カフェレストラン「ヴィ長屋」だ。

建設から50年以上たった団地は、高齢化率が50%を超える。孤立しがちな高齢者が立ち寄って交流でき、栄養バランスの良い食事ができる場所を作ろうと、2014年に開店した。雇用契約を結ばない「就労継続支援B型」として働くのは、知的障害を中心に障害のある19人だ。

外出が難しい高齢者の見守りも兼ね、配食サービスも始めた。近くの高齢者施設に出向き、掃除や庭の手入れなども行う。

運営する社会福祉法人ドリームヴィの小島靖子理事長は「近くに飲食店やスーパーが少なく、『助かる』と毎日通ってくれる人もいる。高齢者の外出のきっかけや仲間づくりの場にもなっている」と手応えを感じる。

障害者というと、今の社会では「支援の対象」と見なされがちかもしれない。しかしこのカフェで働く彼らは確実に、地域の高齢者を支えている。なくてはならない存在になっている。

「支えられる」側から、「支える」側へ。そんな動きは、精神障害の領域で顕著だ。精神障害のある人が、同じような障害のある人を支援する「ピアサポーター」。そのうち、それを仕事とする「ピアスタッフ」がここ10年ほどで増えている。

男性（46）は就職したばかりの24歳のとき、統合失調症を発症した。「常に上司に監視されている」など妄想がひどくなり退職。その後4年間、家に引きこもった。

転機はデイケアに通っていた32歳のとき。福岡県久留米市の障害者地域生活支援センター「ピアくるめ」が、全国でいち早く当事者をスタッフとして雇用することになり、採用された。

男性は、引きこもりの支援活動を行い、精神保健福祉士の資格も取った。現在は、社会福祉法人つばめ福祉会が運営する就労継続支援B型事業所「ピアつばめ」（福岡市早良区）で施設長を務める。14年には、ピアスタッフでつくる「日本ピアスタッフ協会」を設立し、副会長に就任した。

つばめ福祉会は、現在職員約30人の3割近くがピアスタッフだ。男性は「当事者ならではの視点や強みを生かせる」と利点を挙げる。自身の体験を語ることや回復した姿を見せることで、支援される側は「自分も回復できる」と希望を持てる。

ただ、ピアスタッフはまだ、仕事内容や働き方が確立されていない。雇用契約が結ばれず賃金が払われていない例や、職場内での立ち位置が曖昧で孤立する例もあるという。

私たちが生きていく限り、「支えられる」が「支える」へ変わるように、ある日「支える」から「支えられる」へと変わることだってある。健常者と障害者を区別し、障害者を「支えられる」対象とだけ見ること自体が、障害者が働く上でのバリアー（障害）を生み出してしまうのかもしれない。

つばめ福祉会のピアスタッフ、女性（48）は以前、無理をすると統合失調症の症状が悪化し、入退院と転職を繰り返した。「今は誰かに頼りにされるという役割を持って、症状も軽くなってきた」。知的障害があり、「ヴィ長屋」で働く男性（69）も「いろんな人と交流でき、家にこもっているよりずっと楽しい」と働きがいを感じている。

実は、ヴィ長屋で働く障害者の半数近くが50歳以上。就職できても短期で辞めざるを得なかったり、早期退職を促されたり、障害者が働き続ける環境は、いまだ厳しい。理事長の小島さんは「障害者がシルバー時代をどう過ごすかは重要な課題」と指摘する。高齢社会の日本では、障害者の高齢化問題も存在する。「地域で貢献できる役割を見つけたい」と小島さんは意気込む。

日本医師会「消費増税再延期の代替財源を」

NHKニュース 2016年6月7日



日本医師会の横倉会長は記者会見で、消費税率引き上げの再延期を巡って、国民に必要な医療を提供するため、代替りの財源の確保を政府に求めていく考えを示しました。

この中で日本医師会の横倉会長は、消費税率引き上げの再延期について、「社会保障財源の確保という面では非常に不安が残る。基本的には社会保障と税の一体改革を進めていくべきだというのが私どものスタ

ンスだ」と述べました。

そのうえで横倉会長は、「消費税で得られる税収が不足するなかでも、基本的には予定されている社会保障のメニューをしっかりとやらしてもらわなければならない。国民に必要な医療を過不足なく提供できる財源を確保するよう強く要望していく」と述べ、国民に必要な医療を提供するため、代替りの財源の確保を政府に求めていく考えを示しました。

「1億総活躍プラン」 子ども医療費助成 自治体に罰則 見直し先送り 共産党、国の制度確立を提案

しんぶん赤旗 2016年6月7日
加藤勝信1億総活躍相（左端）に申し入れる子ども医療全国ネットの人たち。（手前左から）山下芳生書記局長、田村智子参院議員、池内さおり衆院議員＝2月25日、衆院第2議員会館



安倍内閣の「1億総活躍プラン」では、焦点となっていた子どもの医療費助成で、自治体への罰則（国民健康保険に対する国庫負担の減額調整措置）について「見直しを含め検討し、年末までに結論を出す」との表現にとどまりました。参院選で、全国に広がる医療費助成に背を向ける安倍政権の姿勢が厳しく問われます。

財界巻き返し

国民の世論と運動ですべての自治体が独自に子ども医療費の無料化や軽減策を行っています。しかし、国の制度としては実現していません。それどころか国は、無料化を実施し

ている自治体に「罰則」まで科して抑え込もうとしてきました。

貧困と格差が大問題となるなか、お金の心配なく、子どもが医療機関にかかるようにすることは急務です。

全国知事会などは「減額措置は直ちに廃止し、国の責任で全国一律の制度を構築すべきだ」と要求。これに押されて塩崎恭久厚労相も「罰則」について「子育て支援との兼ね合いでどうしていくか決めていかねばならない」（3月18日）と見直しを検討する発言を繰り返し、春ごろに結論を出す考えを表明。厚労省の検討会も同22日、「早急に見直す」とした報告書を取りまとめました。

しかし、「1億総活躍プラン」では結局、年末までに結論を先送りしてしまいました。就学前まで国の制度として無料化するなど医療費助成の拡充は一言の言及もありません。その背景には、財務省や経団連などの巻き返しがありました。

財務省は4月4日の財政制度等審議会で、社会保障の伸びを3年で1・5兆円に抑制する経済・財政再生計画の実行を要求。5月26日に開かれた厚労省の審議会では、経団連などが「コスト意識を持ってもらうために自己負担が必要」として、助成の拡充や「罰則」見直しにも反対する考えを主張しました。

波及増はゼロ

“無料化にすれば医療費が増える”という主張は、厚労省自身が就学前まで無料にしても「波及増はゼロ」だと否定しています。すでに多くの自治体で無料になっているので医療費が増えることはないからです。無料化によって早期発見・受診が進んだことで重症化を防ぎ、医療費抑制効果が出ているとの指摘もあります。

前出の審議会でも日本医師会が「過剰な診療ではなく、助けなければならない人を助けている」と反論。自治体からは「全国一律の制度にすべきだ。少子化対策にもなる」との指摘が相次ぎました。

日本共産党は、小学校就学前の医療費を所得制限なしで無料にする国の制度を確立し、自治体への「罰則」も廃止すべきだと主張。その共通の制度の上に、自治体独自の助成をさらに前進させることを提案しています。（深山直人）

社会保障の充実「限られる」＝消費増税再延期で－麻生財務相

時事通信 2016年6月7日

麻生太郎財務相は7日の閣議後記者会見で、消費税率10%への引き上げ再延期が社会保障制度の充実に与える影響に関し、「やれる範囲はおのずと限られてくる」と述べ、延期による財源不足がマイナスに作用するとの認識を示した。限られた財源の中でどの政策を優先的に行うかについては、「今の段階で決まっているわけではない」と述べるにとどめた。

民進党は無責任＝塩崎厚労相

時事通信 2016年6月7日

塩崎恭久厚生労働相は7日の閣議後の記者会見で、消費税増税の再延期に関連し、「民進党の岡田克也代表は赤字国債を財源に、社会保障の充実を行うと言っている。子どもの財布から了解なしに抜き取るような話で、子どもたちに対して最も無責任なことをやろうとしている」と批判した。

