## Ⅲ-3. 労働と雇用

しゅうろうごうどうさぎょうちーむ じゅうらい しょうがいしゃじりつしえんほう きてい 就 労 合 同 作 業 チームは、従 来、障 害 者 自立支援法などで規定されてき ふくしてきしゅうろう しょうがいしゃそうごうふくしほう た福祉的 就 労 を障 害 者 総 合 福祉法でどのように規定するかの 検 討 とあしょうがいしゃこようそくしんほう ちゅうしん としてすすめられてきたー 般 就 労・セスにしさく かた 自営施策のあり 方についても 検 討 するため設置された。委員は、 障 がい者 せいどかいかくすいしんかいぎこうせいいん めい そうごうふくしぶかいこうせいいん めい こうせい 制度 改 革 推 進会議 構 成 員 4名と総 合 福祉部会 構 成 員 6名から 構 成 された。

ほんさぎょうち - む けんとう しゅ ないよう つぎ 本作業チームで検討した主な内容は、次のとおりである。

- しょうがいしゃきほんほう も こ しゅうろう かん きほんてきじこう で 害者基本法に盛り込むべき就労に関する基本的事項
- しょうがいしゃそうごうふくしほう しゅびはんい ろうどうぶんや きのうぶんたん ② 障害者総合福祉法の守備範囲(労働分野との機能分担など)
- ふくし ろうどうおよ こょう せいど ろうどうしゃせい かくほ かた ③ 福祉と労働及び雇用にまたがる制度と労働者性の確保のあり方

- しょうがいしゃこょうそくしんほう かか じこう 1. 障害者雇用促進法に関わる事項

## ひょうだい こよう しつ かくほ ほうかいせい 【表 題】雇用の質を確保するための法 改 正 けつろん 【結論】

O 量だけでなく質としての雇用を確保するため、障害者雇用促進法をかいせい しょうがいしゃけんりじょうやくだい じょう ろうどうおよ こよう もと ろうどう 改正し、障害者権利条約第27条[労働及び雇用]で求められる労働 けんり しょうがい もと さべつ ごうりてきはいりょ ていきょう きょひ ふくへの権利、障害に基づく差別(合理的配慮の提供の拒否を含む。)のきんし しょくば ごうりてきはいりょ ていきょう かくほ きてい もう 禁止、職場での合理的配慮の提供を確保するための規定を設ける。 じんこうほう まてい もう まてい もう 現行法にこれらの規定を設けることが困難な場合には、それに代わる

## しんぽう ろうどうほう きてい 新法(労働法)で規定する。

#### せつめい 【説明】

現行とうほう もと しょうがいしゃこようりつせいど しゅ りょう たくほ 現行法に基づく障害者雇用率制度は、主に量としての雇用の確保をい意図したものであり、障害者権利条約第27条で求められる、質としての正よう かくほ たんほ にけが こうてききかんおよ だいきぎょう かぎ 雇用の確保を担保するものではない。従って、公的機関及び大企業に限らず中小の企業においても、障害者が他の者と平等な雇用条件や昇給・ようしん きぼうしょくしゅ ぎょうむ じゅうそく 昇進、希望職種・業務の充足といった雇用の質が確保できるようにするろうどう けんり しょうがい もと さべつ ごうりてきはいりょ ていきょう かくほよう ために、労働の権利、障害に基づく差別(合理的配慮の提供の拒否をおために、労働の権利、障害に基づく差別(合理的配慮の提供の拒否をおいの禁止、職場における合理的配慮の提供の確保等に関する必要なきてい もう おこ もう けんり できてい もう おこ もう けんり でまくば こうりてきないりょ でいきょう かん ひつよう ないの禁止、職場における合理的配慮の提供の確保等に関する必要なきてい もう おこ もう けん

ひょうだい こようしさく たいしょう しょうがいしゃ しゅうぎょうじょうひつよう しえん にんてい 【表 題】雇用施策の対象とする障害者に就業上必要な支援を認定するしく
仕組み

## けつろん 【**結 論**】

O 障害者雇用率制度に基づく雇用義務の対象を、あらゆる種類のにまうがいしゃ ひろ とも になけると共に、それに伴って大幅な引き上げが求められるにようりつたっせい にぎょうしゅ しえん かくじゅう 配 要 がある。またにようがいしゃ しょくば あんていてき しゅうぎょう にうりてきはいりょ ていきょう 下で 害者が職場で安定的に就業するための合理的配慮の提供を含む、就業上必要な支援を明らかにする総合的なアセスメントを整備する。

#### せつめい 【説明】

ここ しょうがいしゃ ぐたいてき しゅうぎょう ば 個々の障害者が具体的な就業の場においてどのような支援(合理的配慮でしきょう ふく ひつよう ひつよう とうがいしょうがいしゃ しゅうぎょう の提供を含む。)を必要とするかについて、当該障害者の就業にかかわるすべての利害関係者(障害当事者及び事業主も含む。)がチームとしませいび ひつよう あせすめんと おこな しく せいび ひつよう あせすめんと おこな しく せいび ひつよう たアセスメントを行う仕組みを整備する必要がある。そうしたアセスメントにようきょう へんか おう じゅうなん みなお もとは、状況の変化に応じた柔軟な見直しが求められる。

#### ひょうだい しょうがいしゃこようりつせいど のうふきんせいど みなお 【表題】障害者雇用率制度および納付金制度の見直し けつろん 【結論】

#### せつめい 【説明】

はおいては、社会モデルに基づいた障害の範囲の拡大、はからううけいじぎょう しこと はっちゅうがく おう じて当該企業の障害者 などへの仕事の発注額などに応じて当該企業の障害者 をはまうりつ さんてい みの はまう せいどか ながまえて、大幅に引き上げる にんぶん方向での見直しが求められる。重度障害者を雇用した場合、1人を2人分として算定するダブルカウントについては、社会モデルに基づいた制度に みなお して 算定するを があった。一方、雇用義務の対象とする障害 はんい みなお もき おことと、それに関連して、障害 別による雇用格差が解消されるような実効性のある取り組みをすべきである、という意見もあった。

しょうがいしゃこようのうふきんせいど じょせいがく ひ あ きゅうふきかん こうきゅうか 障害者雇用納付金制度は、助成額の引き上げや給付期間の恒久化にくわ しょせいしんせいてつづ かんべんか ひつよう 加え、助成申請手続きの簡便化も必要である。また、助成金は事業主の申請により給付されるため必ずしも障害者の雇用を支えるためにしてき かつよう かつよう かつよう カフムラ カフムラ かっよう かっよう かっよう かっよう はこうがいしゃ けんりせい かくりつ 有効に活用されていないとの指摘がある。障害者の権利性を確立するためにも、障害者自身も申請できるようにする必要がある。

# しょうだい しょくは こうりてきはいりょ かくほ 【表題】職場における合理的配慮の確保

## けつろん 【**結 論**】

じぎょうしゅ しょうがいしゃ ごうりてきはいりょ ていきょう ひつよう けいざいてき ○ 事業主が障害者に合理的配慮を提供するのに必要な経済的・ ぎじゅつてきしえん う しく ごうりてきはいりょ ていきょう 技術的支援を受けられるような仕組みとともに、合理的配慮が提供さ ばあい くじょう もう た きゅうさいそ ち う しくれない場合、苦情の申し立てと救済措置が受けられるような仕組みをせいび ひつよう 整備する必要がある。

#### せつめい 【説明】

しゅうろうけいじぎょう とくれいこがいしゃ じゅうどしょうがいしゃたすうこようじぎょうしょとう 就 労 系 事 業 、特 例 子会社、重度障害者多数雇用事業所等での ごうりてきはいりょ じっせんれい きぎょう しめ きぎょう りかい もと ごうりてき 合理的配慮の実践例を企業に示すことで、企業の理解を求める。合理的はいりょ るいけいか じれい がいどぶっく せいびとう きぎょう とりく すす うえ配慮の類型化や事例のガイドブックの整備等も企業の取組みを進める上ゆうこう おも ごうりてきはいりょ かかり ひょうふたん かたで有効と思われる。それにあわせ、合理的配慮に係る費用負担のあり方もせいり ひつよう

また、合理的配慮が提供されない場合、障害者が苦情を申し立て、まかうさいそちらうではない場合、でいるのでは、たいさんしゃせいかくほして、かくほか済措置が受けられるような第三者性を確保した仕組みについては、しょくばないではないが、はいないの整備を含めて平成24年度内を目途に得られるさべつきんしぶかい。 ううどうせいさくしんぎかいしょうがいしゃこようぶんかかい けんとうけっかとう差別禁止部会および労働政策審議会障害者雇用分科会での検討結果等を踏まえ、適切な措置を講じる必要がある。

## しょうがいしゃこようそくしんほういがい ほうりつ かか じこう 2.**障害者雇用促進法以外の法律にも関わる事項**

ひょうだい しゅうろうけいじぎょう かん しこうじぎょう ぱいろっと すたでい じっし【表題】就労系事業に関する試行事業(パイロット・スタディ)の実施けっろん 【結論】

おんてい こよう しゅうろう むす
 安 定 した雇用・就 労 に 結 びついていない 障 害 者 に 適 切 な 就 業 のきかい かくほ しこうじぎょう ぱいろっと すたでい じっし ちんぎんほてん 機会を確保するため試行事業(パイロット・スタディ)を実施し、賃 金補填しごと あんていかくほとう ともな たよう はたら かた しゅうぎょうけいじぎょう しゅうろうぶんや や仕事の安 定 確保等を伴う多様な働き方の就業系事業や、就労分野 じんてきしえん かた けんしょう における人的支援のあり方を検証する。

#### せつめい 【説明】

ぱいろっと すたでぃ もくてき (1) パイロット・スタディの目的

では、一般就労と福祉的就労しか選択肢がなく、しかなんぎん こうちん いち も賃金(工賃)や位置づけ(労働者か利用者か)についても大きな乖離がある。そのため、両者の間に新たな選択肢をつくることや福祉的就労に

ろうどうほうき てきょう たよう はら かた ほしょう 労 働 法規を 適 用 すること、さらには多様な 働 き 方 を 保 障 することなど、 しゅじゅ かだい 種 々 の課題がある。

っつした課題を解消し障害者に適切な就業の機会を確保するため、しゅうろうぶんや じんてきしえん かた しゃかいてきこよう しゃかいてきじぎょうしょ 就労分野における人的支援のあり方や、社会的雇用・社会的事業所・社会支援雇用(これらについての詳細は、就労合同作業チーム報告さんよう とう ちんぎんほてん かんこうじゅ みんじゅ ゆうさきはっちゅう ともな たよう はたら かたき 大きの優先発注を伴う多様な働き方 せいどか じっしょうてき けんしょう の制度化について実証的に検証することが、本パイロット・スタディの目的である。

## ぱいろっと すたでぃ たいしょう (2)パイロット・スタディの対象

ぱいろっと すたでい たいしょう ぜんこく しょていど かき パイロット・スタディの対象は全国で80か所程度とし、下記のようなじぎょうしょ 事業所とする。

- さいていちんぎん げんがくとくれい う しゅうろうけいぞくしえん がたじぎょうしょ ①最低賃金の減額特例を受けている就労継続支援A型事業所
- | chr | ch
- みのおしとう ちほうこうきょうだんたいどくじ さいていちんぎん くりあ ほじょせいど ③箕面市等、地方公共団体独自で最低賃金をクリアするための補助制度 もう した うんえい じぎょうしょ ほか あら きぎょう じぎょうしょ を設け、その下で運営されている事業所の他、新たに起業する事業所 とう 等。
- しがけんおよ さっぽろしとう ちほうこうきょうだんたいどくじ せいど しょうがいしゃ しょうがい ④滋賀県及び札幌市等、地方公共団体独自の制度として障害者と障害のもの はたら しょくばけいたい じぎょうしょない者がともに働く職場形態となっている事業所。
  - ぱいろっと すたでぃ けんしょうじこう(3)パイロット・スタディでの検証事項

ぱいろっと すたでぃ けんしょうじこう しゅ いか しょてん パイロット・スタディでの検証事項は主に以下の諸点とする。

- しょうがいしゃじしん はたら いよく えいきょう はたら しょうがい もの いしき 1 障害者自身の働く意欲への影響やともに働く障害のない者の意識の へんか 変化
- しゅうろうぶんや ②就 労分野における人 的支援のあり方
- まいしょう しょうがいしゃ じぎょうしょ ようけん ③対象とすべき障害者や事業所の要件
- ことぎょうしゃ ていじ ちんぎん えいきょう ④事業者が提示する賃金への影響
- しょうがいじゅうぎょういん しんしん ろうどうのうりょく へんか じょうきょう ⑤ 障 害 従 業 員の心身・労働能力の変化の状況

- しゅうえき はいぶん けってい しく ⑥収益の配分とその決定の仕組み
- みんかんきぎょう しゅうろうけいじぎょう れんけい とりく ⑧民間企業と就労系事業が連携する取組み
- 9総合的アセスメントの仕組みなど、新たな就労系事業の制度化にあた。 かだい せいり つて予想される課題の整理。

ひょうだい ちんぎんほてん しょとくほしょうせいど しょうがいき そねんきんとう かた けんとう 【表題】賃金補填と所得保障制度(障害基礎年金等)のあり方の検討 けつろん 【結論】

#### せつめい 【説明】

なお、賃金補填の導入に当たっては、下記の点に留意する必要がある。 じぎょうしゃ もらるは ざーど おししはら ちんぎん ひ さ とう しないよう、 しょうがい かかかかかかかかかかから たか しょうがい とゅうぎょういん のうりょくかいはつ 生産性や付加価値を高めるとともに、障害のある従業員の能力開発に ちんぎんほてんがく しゅくしょう ちんぎんほてん より賃金補填額の縮小、あるいは賃金補填がなくとも最低賃金以上の ちんぎん しはら め ざ せいどせっけい 賃金を支払うことを目指すような制度設計とすること。

まんぎんほてん ろうどうしじょう ちんぎんけってい う しょうがいしゃいがい ②賃金補填により労働市場の賃金決定にゆがみが生まれ、障害者以外 ろうどうしゃ こよう げんしょう はっせい の労働者の雇用の減少が発生しないようにすること。

ひょうだい しょうがいしゃこよう しゅうろう ろうどうしさく ふくししさく いったいてき 【表題】障害者雇用・就労にかかる労働施策と福祉施策を一体的にてんかい たいせい せいび展開するための体制の整備

#### けつろん 【**結 論**】

しょうがいしゃ こよう しゅうろう ろうどうしさく ふくししさく いったいてき てんかい 障害者の雇用・就労にかかる労働施策と福祉施策を一体的に展開 かんけいぎょうせいそしき さいへんしげる ちほうこうきょうだんたい しうるよう、関係行政組織を再編成するとともに、地方公共団体れるる こよう しゅうろう ふくし ねんきんとう かかっ そうごうてき そうだんしえん レベルで雇用・就労、福祉および年金等に係る総合的な相談支援 まどぐち わんすとっぷさーびす お窓口(ワンストップサービス)を置く。

#### せつめい 【説明】

現在、一般就労・自営は労働行政等、また福祉的就労は福祉行政のしょかん いったいてき てんかい ちゅうおうれべるの いったいてき てんかい ちゅうおうれべるの ちゅうおうれべるの いったいてき てんかい ちゅうおうれべるの ちゅうおうれべんの ちゅうおうれ とともに、地域レベルで就労・生活支援にかかわる、ハローワーク、福祉事務所、地域障害者職業センター、障害者就 まいむしえん せいかつしえん せいかつしえん た 生活支援センターおよび地方公共団体が設置する就労支援機関、地域 せいかつしえんきょうぎかい はったつしょうがいしゃしえんせん た 生活支援協議会、発達障害者支援センターならびに特別支援学校 がはいかつしえんきょうぎがい はったつしょうがいしゃしえんせん た 生活支援協議会、発達障害者支援センターならびに特別支援学校がの関係機関のネットワークが有効に機能し、かつシンプルな仕組みを整備す ひつよう がある。

は、おいじょうじかいじょとう ひつよう しょうがい おも ひと きぼう ばあいまた、常時介助等を必要とする障害の重い人びとも、希望する場合にのうりょく い はたら しゅうろう ばりぇーしょん けんとうは、その能力を生かして働けるような就労のバリエーションを検討することも重要である。さらに、こうした関係機関ではコミュニケーションに支援がひつよう しょうがいしゃ りょう じゅうぶん はいりょ ひつよう ひっよう しょうがいしゃりょう とも電害者が利用しやすいよう、十分な配慮がなされる必要がある。

ひょうだい しゅうろうごうどうさぎょうち ー む けんとうかだい ふぉろ じつげんか 【表題】就労合同作業チームの検討課題についてフォローし、実現化をけんとうたいせい せいびめざすための検討体制の整備

#### けつろん 【**結 論**】

の 推進会議、およびそれに代わるものとして、改正障害者基本法に基 あら せっち しょうがいしゃせいさくいいんかい つき新たに設置される障害者政策委員会のもとに就労部会または しゅうろうけんとう ちーむ せっち しゅうろうけいじぎょう しこうじぎょう けんしょう 就労検討チームを設置して、就労系事業にかかる試行事業の検証を さいんとうかだい けっろん え めんば けいざいだんたい ろうどう 含む検討課題についての結論を得る。そのメンバーは経済団体、労働だんたいがくしきけいけんしゃ ろうどうほう ろうどうけいざいがく けいえいがく しゃかいほしょうろん 団体、学識経験者(労働法、労働経済学、経営学、社会保障 おんや せんもんかとう しょうがいとうじしゃだんたい じぎょうしゃだんたい などの分野の専門家等)、障害当事者団体、事業者団体および地方こうきょうだんたいとう こうせい 公共団体等から構成する。

#### せつめい 【説明】

はゆうろうごうどうさぎょうちーむ こうはんい いっぱんしゅうろう じえい 就 労 合 同 作 業 チームではきわめて広範囲にわたる、一般 就 労・自営おしゅうろうけいじぎょう かかり かだい けんとう したが、構成員の専門領域 がぎ けんとうきかん じかん みじか かき けっろん を得るまでには至らなかった。従って、推進会議、およびそれに代わるものとして、 きほんほう もと でには至らなかった。従って、推進会議、およびそれに代わるものとして、 改正障害者基本法に基づき新たに設置される障害者 政策委員会のもとに あら おたにつくられる部会または検討チームには幅広い専門領域の構成員 を加え、十分議論を尽くし、結論をえる。

ひょうだい ぜんこくみん しょうがいしゃ せいかつじったいとう あき きそ【表題】全国民のなかでの障害者の生活実態等を明らかにする基礎しりょう せいび資料の整備

## けつろん 【**結 論**】

## せつめい 【説明】

こうせいろうどうしょう しんたい ちてき せいしん しょうがい しゅうぎょうじったいちょうさ 厚生労働省では、身体・知的・精神、3障害の就業実態調査や

にようがいしゃこようじったいちょうさ おにな でちょうしょじしゃ 障害者雇用実態調査を行ってきているが、いずれも手帳所持者やすでに こよう ひと じんてい しょうがいしゃしゅうだん じょうきょう あき 雇用されている人など、限定された障害者集団の状況しか明らかにできない。障害ゆえに雇用・就労の機会を得がたい者は、それらの障害者以外 かずおお そんざい せいど たにま こうてきしえん うにも数多く存在する。いわゆる制度の谷間で公的支援を受けることができない人びとを支援してこそ、障害者雇用・就労の裾野を広げることができる。

また、障害の社会モデルを基礎とした雇用・就労施策を検討する基礎しりようがしたとうというというによる また、障害の社会モデルを基礎とした雇用・就労施策を検討する基礎しりようがした。 はんこくみん せいかつじったい あきらいにすることが重要である。そのためには、国の基幹統計調査(全国消費じったいちょうさ こくみんせいかつき そちょうさとう ぜんこくみん たいしょう だいきぼしゃかい 実態調査や国民生活基礎調査等の全国民を対象とした大規模社会なようさ において、少なくとも一時点で病気や障害によって活動が一定きかんいじょうせいげん カー はつもん ついか にようさ はっているかどうかを聞く設問を追加し、その調査結果をある。 がある。