

就労・合同作業チームの検討スケジュール

第 1 回 : 2010 年 10 月 26 日 (火)

《テーマ》

障害者基本法に盛り込むべき就労に関する基本理念についての検討

(論点)

1. 「障害の種別・程度によって雇用義務の有無、さらには雇用の機会等に格差があるなど」(「第一次意見」第 3-4-1) の現状の改善、および障害者の労働者性や権利性の確保との関連でどのような基本理念を盛り込む必要があるか。
2. 障害者の労働者性の保護と福祉的就労から一般雇用への移行をすすめる上で、どのような見直しが必要と考えるか。
3. 多様な働く場としての自営や起業、社会的事業所や協同組合、および保護雇用(社会支援雇用)のあり方をどのように考えるか。
4. 障害者に対する就労保障と所得保障との関連をどのように考えるか。

参考 : 現行の障害者基本法より

(職業相談等)

第十五条 国及び地方公共団体は、障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がある能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、その障害の状態に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。

2 国及び地方公共団体は、障害者に適した職種及び職域に関する調査及び研究を促進しなければならない。

3 国及び地方公共団体は、障害者の地域における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

(雇用の促進等)

第十六条 国及び地方公共団体は、障害者の雇用を促進するため、障害者に適した職種又は職域について障害者の優先雇用の施策を講じなければならない。

2 事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

3 国及び地方公共団体は、障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もつてその雇用の促進及び継続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

《テーマ》

障害者基本法に盛り込むべき就労に関する基本理念案のとりまとめ、
および総合福祉法の守備範囲などについての検討

（論点）

1. 第1回の議論を踏まえて、就労に関する基本理念のとりまとめ
2. 総合福祉法の守備範囲（労働分野との機能分担など）についての検討（A-5法の守備範囲）

就労は、一般就労（雇用／自営・起業）、社会的事業所・協同組合などでの就労、福祉的就労（就労移行支援事業／就労継続支援事業での就労）にくわえ、就労系の日中活動（生活介護／自立訓練／地域活動支援センター）などに及ぶが、これらの就労や就労系日中活動などの対象者の線引きの基準や、どこで、誰が、どのようなツールをつかってその判定を行うのかについてどのように考えるか。

 - （1）障害者雇用促進制度などにおける「障害者」の範囲についての検討～現行の障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さ（または支援の必要性の程度）に視点をおく社会モデルの観点に立ち、その認定に係る制度の仕組みについてどのように考えるか。
 - （2）上記の「認定に係る制度の仕組み」との関連で、現行の福祉的就労（就労移行支援事業や就労継続支援事業）の対象となる「障害者」の範囲についてどのように考えるか。
 - （3）現行の日中活動と福祉的就労（就労継続支援事業や就労移行支援事業）の対象となる「障害者」の範囲についてどのように考えるか。
3. (D-4支援（サービス体系・就労））：
 - （1）D-4-1）「福祉から雇用へ」の移行はどこまですすんだのか？これまでの就労政策の問題点をどう考えるのか？
 - （2）D-4-2）現行の就労移行支援事業や就労継続支援事業A型・B型の捉え直しを含む、これからの就労の制度設計をどう考えるか。
 - （3）D-4-3）既存の労働行政における取り組みとあわせて、福祉と労働にまたがるような法制度については、どこで議論していくべきか？

《テーマ》

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についての検討

（論点）

福祉的就労に就いている障害者の月額工賃は地域で自立した生活を送るには困難な低水準にあるほか、労働法規で定められているような措置の対象とならないという問題を改善するために、労働法規の適用も含め、雇用政策における位置づけを検討するために、以下の点についてどのように考えるか。

1. 賃金関係（賃金補填等の所得保障制度のあり方も含む。）

最低賃金法に基づく、いわゆる「最低賃金減額特例措置」について、賃金補填等の所得保障に係る新制度との整合性と重度障害者の雇用の確保を踏まえた当該措置の適用のあり方についてどう考えるか。

2. その他の保護法規

現行労働法規の労働基準法、雇用保険、安全衛生法、労災保険、厚生年金保険などの適用のあり方についてどう考えるか。

3. 多様な就業の場とそこで必要な受注の確保について

（1）障害のある人と障害のない人が対等な立場で一緒に働くことができる形態の職場を設置している者に対し、その運営に要する賃金を含む経費の一部を補填する、いわゆる「社会的事業所」に関する必要な措置について、どのように考えるか。

（2）障害者に多様な就労機会を提供するため、自営や協同組合等の仕組みの構築などに必要な措置について、どのように考えるか。

（3）国等の物品、役務等の調達に関し、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るため、国等が障害者就労施設等から物品等を優先的に調達すること、および民間企業が、障害者就労施設等に仕事を発注する場合など、その額に応じて一定程度まで雇用率にカウントする、いわゆる「みなし雇用」も含む、具体的な方策についてどのように考えるか。

（4）仕事の確保のためのその他の方策として、どのようなものが考えられるか。（企業との連携、入札制度のあり方など）

《テーマ》

就労系日中活動・地域活動センターと就労継続支援などの
あり方についての検討

(論点)

1. 現行の日中活動と福祉的就労における就労移行支援や就労継続支援の制度のあり方についてどのように考えるか。

(1) D-1 支援(サービス)体系のあり方について：

(2) D-1-4) 就労系日中活動や地域活動センターのあり方の見直しについて

2. D-3 社会参加支援(サービス)に係る労働行政との役割分担や財源について

障害者に対する通勤支援、身体介護、職場介護、コミュニケーション支援(手話通訳、要約筆記等)、ジョブコーチ等の職場における支援のあり方については、既存の助成制度のあり方も含め、障害者雇用促進法の見直しとの関係でどのように考えるか。(つまり、これらの支援は、職場における合理的配慮として提供されるべきか、あるいは、総合福祉法によりパーソナルアシスタンスなどの支援サービスとして提供されるべきか?)

3. 現行の福祉的就労(就労移行支援事業や就労継続支援事業の対象となる)利用者負担等についてどのように考えるか。(G 利用者負担)

4. 就労支援に関わる人材確保・養成のあり方についてどのように考えるか。(H-2 人材確保・育成)

第5回：2011年2月

《テーマ》

積極的差別是正措置として障害者雇用率制度のあり方などについての検討

（論点）

1. 障害者雇用率制度のあり方について

（1）「障害者雇用率制度（法定雇用率の水準、ダブルカウント制、特例子会社制度等）、障害者雇用納付金制度（納付金の額、助成金の対象と期間等）等については、雇用の促進と平等な取扱いという視点からそのあり方を検証した上で、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策」（「第一次意見」第3-4-1）について、どのように考えるか。

（2）精神障害者は雇用義務の対象となっていないなどの障害種別による雇用義務の格差を是正し、障害の種別にかかわらず同程度に雇用機会や労働条件が確保されるための必要な措置についてどのように考えるか。

2. 合理的配慮の確保について

障害者が他の者と平等に労働に参加できるようにするための、職場における合理的配慮の確保についてどのように考えるか。

3. とりまとめに向けての論点の整理

第2回から第5回までの論点の整理

第6回：2011年3月

《テーマ》

論点の整理を踏まえ、報告書のとりまとめ

第2回から第6回までの論点の整理を踏まえ、報告書を取りまとめる。