

だい かいごうどうさぎょうち一む しゅうろう ろうどうおよ こよう ぎじょうし がつ
第4回合同作業チーム（就労（労働及び雇用））議事要旨（2月）

1. 日時：平成23年2月15日（火）14：25～17：00

2. 場所：厚生労働省低層棟2階講堂

3. 出席者

まついざちよう こまむらふくざちよう いたういいん かつまたいいん くらたいいん くりはらだいいり
松井座長、駒村副座長、伊東委員、勝又委員、倉田委員（栗原代理）、
こんどういいん さいとういいん しんたにいいん たけしたいいん
近藤委員、斎藤委員、新谷委員、竹下委員

4. 議事要旨

ろんてん げんこう しゅうろうけいにつちゅうかつどう かた ぜんこくしゃかいしゅうろうせんた
(1) 論点1（現行の就労系日中活動のあり方）について～全国社会就労センタ
きょうぎかい じぎょうたいけい ていあん がくしゅうかい ちゅうた こんどういいん か
一協議会の事業体系の提案についての学習会（チューター：近藤委員）も兼ねて
ちゅうた しりょう ふくしてきしゅうろう げんじょう ぜんこくしゃかいしゅうろうせんた きょうぎかい
(チューターより、資料により福祉的就労の現状と全国社会就労センター協議会
ていあん せつめい
の提案を説明。)

ろうさい てきやう かん じりつしえんほう しせつ じこ ばあい しせつばいしょうほけん たいしょう
○労災の適用に関して、自立支援法の施設で事故があった場合、施設賠償保険の対象
となるか。

ちゅうた しごとめん たいしょう みまいきんせいど ひじょう がく すく ほけんかいしゃ
(チューター) 仕事面は対象とならず、見舞金制度だけで、非常に額が少ない。保険会社
ろうさい ないよう ほけん けんとう ほけんりょう たか
に労災のような内容の保険を検討してもらったが、保険料がかなり高くなる。

あくしでんと ほけん たいしょう しょくぎょうびよう ほけん たいしょう
○アクシデントは保険の対象となるが、職業病などは保険の対象とはならない。

こようくんれん ていちゃくしえんじぎょう いっぱんこよう む しえん げんてい しゃかいしえん
○雇用訓練・定着支援事業(①)は、一般雇用に向けた支援に限定するのか。社会支援
こよう こようがた しえんこようがた さぎょうしえんじぎょう かつどうしえんじぎょう
雇用の雇成型(②)と支援雇成型(③)、作業支援事業(④)と活動支援事業(⑤)
たいしょうしゃ わ こうちん えん じつたい はいけい かんが
の対象者は分けられるのか。また、工賃が12,000円の実態の背景をどう考えるか。

ちゅうた いっぱんしゅうろう ふくしてきしゅうろう しえん しょうがいしゃ しんらいかんけい
(チューター) 一般就労だけでなく福祉的就労も支援する。障害者との信頼関係を
しえん だいじ くべつ ほごこよう ちんぎんほてん
つくり支援することが大事。②と③は区別がつきにくい、保護雇用で賃金補填がなされれば

しょうらいてき とうごう ほうこう しょうがい じゅうど したら おも えん か
将来的には統合の方向。障害が重度でも働く思いがあれば④となる。12,000円を変
えらるには、相当な工夫や覚悟が障害者本人、家族も含めて必要。支払い工賃が高
いところほど、機械の整備が進んでいる。

くべつ おも してん けいえいしゃがわ りようしゃ み
○5つの区別はなるほどと思うが、視点が経営者側にある。利用者から見ると、①ははつき
りしているが②から⑤は本人で判断が難しい。事業主の判定で振り分けられてしまうの
ではないか。

ちゅーた りようしゃ ねが はんえい がた じゅさんしせつ りようしゃ やく したら
(チューター) 利用者の願いは反映すべき。B型、授産施設の利用者の約75%が働くた
めに来ており、また多くの利用者は現状の工賃でも長く働きたいと思っている。そのた
め、④を設けている。

ざちよう こんどういいん ていあん そうごうふくしほう ろうどうほうせい ぶぶん ふく
(座長) 近藤委員の提案は総合福祉法におけるものだが、労働法制の部分も含め
いけん ねが
意見をお願いする。

あたら ていあん しえんこよう ぶぶん じゅうぜん おな こうちん すいじゆん かんが
○新しい提案は③の支援雇用の部分で④⑤は従前と同じ。③の工賃の水準はどう考え
ているか。

ちゅーた さいていちんぎん かんが こんきよ よーろっぱ ほごこよう ろうどう
(チューター) 最低賃金の1/3と考えてきた。根拠は、ヨーロッパの保護雇用では労働
のうりよく せいど おお さいちん しょうがいきそねんきん きゅう
能力が1/3としている制度が多いことと、最賃の1/3があれば、障害基礎年金2級
と地域生活が可能なこと。この一年の議論で、国民年金の平均が5万円であり、
ねんかんほけんりよう はら まんえん げんじよう さいちん ちんぎん
40年間保険料を払って66.6万円というような現状から、最賃の2/3を賃金
ほてん こくみん ごうい え ぎもん で いけん
補填することに国民の合意が得られるかという疑問が出てきており、1/2、4/5という意見
もある。

なが きかんつ た ねんきん ちんぎんほてん たんじゆん ひかく みのおし しさん ちんぎん
○長い期間積み立てる年金と賃金補填を単純に比較できない。箕面市の試算では賃金
ほてん ぜんたい ぜいきんとうにゆうがく げんじよう しゃかいぜんたい めざ ほうこう ぎろん
補填するほうが全体の税金投入額は減少した。社会全体で目指すべき方向の議論
なか こすと けんとう
の中でのコストを検討すべき。

しょとくほしょう すいじゆん かんが しょうがいしゃけんりじょうやく せんたく しょくぎよう せいけい
○所得保障の水準をどう考えるか。障害者権利条約では「選択した職業で生計

た けんり せいかつほご ねんがく まんえんていど さいちん もくひょう
を立てられる権利」としているが、生活保護は年額200万円程度。それとも最賃を目標
とするのか。

ちゅーた しょとくほしょう せいかつほご きじゅん くりあ ひつよう
(チューター) 所得保障は、生活保護の基準をクリアすることが必要。

さいちん せいかつほご ちいき ぎゃくてん せいかつほご すいじゅん む
○最賃と生活保護は地域によっては逆転するところもある。生活保護の水準に向け
さいちん あ ほうこうせい さいちん もくひょう
最賃を上げる方向性であり、最賃を目標とすることでよいのではないか。②～⑤の
りようしゃ わりあい ぶんぶ いめーじ のうりよく すわ いめーじ
利用者はどのくらいの割合で分布するイメージか。また、能力によって棲み分けをイメージし
ているのか。

ちゅーた しゅうろうけいぞくしえん がた ふくしこうじょう りようしゃ げんけい しゅうろういこう
(チューター) ②は就労継続支援A型、福祉工場の利用者。①の原型である就労移行
しえん いま じぎょうしょ せいかで ところ ていど たいさく
支援は、今はやりたい事業所ができるので成果が出ていない所が1/3程度あり対策が
ひつよう ちんぎんほてん ごうりてきはいりよ き ぎろんしだい はたら
必要。③は賃金補填と合理的配慮がキーになり、これからの議論次第。④は「働きたい」
いよく しょうがいしゃ たいしょう
という意欲のある障害者が対象となる。

ざちょう ぶんるい かたち のぞ
(座長) 分類としてはこれでよいか。どういう形でやるのが望ましいのか。

ろうどう ふくし めりはり きょうか しゃかいてき なつとく え えん
○労働と福祉をメリハリをつけて強化すべき。社会的に納得を得るにはなぜ12,000円かを
しめ ちんぎんほてん しょうがいしゃ のうりよくかいはつ ちゅうとはんぱ しゃかい ふつう
示すべき。賃金補填では障害者の能力開発が中途半端になりかえって社会で普通
せいかつ こんなん え ろうどう ふくし わ ちゅうとはんぱ
に生活することが困難となることもあり得る。労働と福祉の2つに分けて、中途半端にな
って ひと かとくのうりよく あ
っている人の稼得能力を上げるべきだ。

ぶんるい ひだり いっぱんしゅうろう しゃ い ぎろん みのおし じれい
○5つの分類の左に一般就労があることを視野に入れた議論をするべきだ。箕面市の事例で
さんこう しゃかいてきこすと へ せいさん とみ う
参考になったのは社会的コストが減るというだけでなく、生産により富を産むという
しゃかいけいざいがくてきめりつと ちんぎんほてん い しゃかいてきとみ
社会経済学的メリットがあること。賃金補填を入れるなら、それがどういう社会的富
う あき
を生むのか明らかにするべき。

ちんぎんほてん のうりよくかいはつ かんきょうかいぜん ひつよう しゃかいてきごうい
○賃金補填だけではなく能力開発・環境改善が必要で、それがなければ社会的合意
え しょうがいしゃ のうりよくかいはつ けいえいしゃ いしき おな しょくば はたら ひと ふまん
は得られない。障害者の能力開発、経営者の意識、同じ職場で働く人の不満など
かだい ほごこよう ふく もでるじぎょう じっしょうてき けんしょう いっぱん
の課題は、保護雇用がなじむのかも含め、モデル事業で実証的に検証すべき。一般

しゅうろう めざ と く じゅうよう
就 労 を 目 指 す 取 り 組 み も 重 要 だ。

ちんぎんほてん しゃかいてきこすと へ しゅちょう こすとあつぷ みあ せいか え
○ 賃 金 補 填 で 社 会 的 コ ス ト が 減 る と い う 主 張 は お か し い 。 コ ス ト ア ッ プ に 見 合 う 成 果 を 得 る
こ と が で き る の か が 問 題 。 新 規 に 導 入 す る な ら 、 年 金 と の 連 動 な ど 所 得 保 障 全 体 で
かんが いっぱんきぎょう さいちんいか はたら ひと ふくし ちんぎんほてん
考 へ る べ き だ 。 一 般 企 業 で は 最 賃 以 下 で 働 く 人 が い る の に 、 福 祉 で は 賃 金 補 填 と い う
もんだい
の は 問 題 。

いっばんしゅうろう ふくしてきしゅうろう ちんぎんほてん ひと
○ 一 般 就 労 と 福 祉 的 就 労 の 2 つ だ け で は な く 、 賃 金 補 填 に よ っ て も う 一 つ つ っ く る と い う
だ い じ は じ ぜん し ん て き す す ふくし ろうどう いぎ
こ と が 大 事 。 で き る こ と か ら 始 め 漸 進 的 に 進 め て い く べ き で 、 「 福 祉 か ら 労 働 へ 」 と い う 意 義
も あ る 。

しょうがいしゃ あつ はたら じだい お しょうがいしゃこようそくしんほう か きぎょう
○ 障 害 者 だ け を 集 め て 働 く 時 代 は 終 わ っ た 。 障 害 者 雇 用 促 進 法 を 変 え て 、 企 業 で
しょうがいしゃ はたら しゅうろうせんた のうほう きぎょう い
障 害 者 が も っ と 働 け る よ う に す る べ き 。 就 労 セ ン タ ー の ノ ウ ハ ウ を 企 業 で 活 か す の が
じゅうよう
重 要 。

ちゅうた かぎ こよう ちか かたち しょうがいしゃ せいさんせい あ むずか
(チューター) ②③ は 限 り な く 雇 用 に 近 い 形 だ 。 障 害 者 だ け で 生 産 性 を 上 げ る の は 難 し
ふくしこうじょう じったい しょうがいしゃいがい しょくいん はんぶん しょうがいしゃ はたら ば
く 、 福 祉 工 場 で も 実 態 は 障 害 者 以 外 の 職 員 が 半 分 くら い い る 。 障 害 者 も 働 け る 場
う ざら つく
(受 け 皿) を き っ ち り 作 っ て ほ し い 。

しょうがいしゃしゅうぎょう せいかつしえんせんた しゅうろういこうしえん いったいか ろうどうせさく
○ ① は 障 害 者 就 業 ・ 生 活 支 援 セ ン タ ー と 就 労 移 行 支 援 の 一 体 化 で あ れ ば 、 労 働 施 策
い ほう ちんぎんほてん おこな ろうどう い
に 入 れ た 方 が す っ き り す る 。 賃 金 補 填 を 行 う ②③ も 労 働 に 入 れ ば す っ き り す る が 、
しょうがいしゃこようそくしんほう ばっぼんかいせい ざいげんてき かんが そうごう
障 害 者 雇 用 促 進 法 の 抜 本 改 正 が で き る の か 。 財 源 的 な こ と を 考 え れ ば 、 総 合
ふくしほう も こ
福 祉 法 に 盛 り 込 む こ と も あ り う る 。

ざちょう そうごうふくしほう ろうどうせさく いち
(座 長) こ れ ま で は 総 合 福 祉 法 に 労 働 施 策 を 位 置 づ け る こ と に は な っ て い な い が 、 す べ て を
ろうどうせさく い ひげんじつてき あら ほうりつ ふく けんとう かんが
労 働 施 策 に 入 れ る の は 非 現 実 的 。 新 た な 法 律 を 含 め 検 討 す べ き と い う こ と も 考 え ら れ
る が 、 ど う か 。

よーろっぱ ほごこよう ちてき せいしん たすう しんたい けいど ひと いっばんしゅうろう
○ ヨーロッパで保護雇用にいるのは知的、精神が多数で、身体の軽度の人は一 般 就 労 に
はい にほん しんたい ひと ふくしてきしゅうろう しえん よういん
入 る 。 日 本 で は 、 身 体 の 人 も 福 祉 的 就 労 に い る が 、 支 援 が な い と い う 要 因 が あ る の で は

ないか。

ざちょう
(座長)

こうせいろうどうしょう はっぴょう せいさんじんこう さい さい しょうがいしゃ まんにん
・厚生労働省の発表によると生産人口である18歳から64歳の障害者365万人のう
ち、雇用が50万人、福祉的就労は20万人で、あとの300万人についての就労実態は
はっきりしていない。厚生労働省は手帳を持っている者の調査(2006年)をしている
が、労働年齢の精神障害者で手帳を持っている人は2割にも満たないので、
ぜんたいぞう しょうがいしゃこようそくしんほう たよう はたら ば かんが ひつよう
全体像がわからない。障害者雇用促進法だけではなく、多様に働く場を考える必要
がある。

しょうがい しょうくば か たんじゆんさぎょう ひと おお ご ふくしてきしゅうろう
○障害をもつと職場を変えられ、単純作業となりやめる人が多い。その後、福祉的就労
にもいけず、生活保護となっているような人たちのことを議論する場が必要だ。

ちゆうた ろうどうぎょうせい いっぱんしゅうろう りしよく え ひと ふおろ おこな
(チューター)労働行政では一般就労から離職せざるを得なくなった人のフォローは行
っていないので、現状は福祉的就労で支援をするべきだ。①は一般就労支援も、②~⑤
ふきのう りょうほうおこな たと なごや しょうがいしゃしゅうぎょう せいかつしえんせんた
に振る機能も両方行うべき。例えば名古屋では障害者就業・生活支援センターは1つ
だが、移行支援事業所が22か所もあり、もっと効果的にやるべき。

ろうどう ふくし ひろ たいおう ほごこよう ろうどうほう
○労働か福祉かはどちらかを広げていくことで対応していけばよいが、保護雇用は労働法
てきよう かんが しょうがいしゃこようそくしんほう いっぱんしゅうろう おくだ ひつよう
適用と考えると障害者雇用促進法ではないか。一般就労への送り出しは必要、そ
きとくけんか
うしないと既得権化する。

しょうがいしゃしゅうぎょう せいかつしえんせんた しゅうろういこうしえん きのう へいせつ ろうどうしあく
○障害者就業・生活支援センターに就労移行支援の機能を併設し労働施策とした
かた せいか あ
方が成果が上がる。

ざちょう そうだんしえん げんざい そうだん まどぐち りようしゃ こんご
(座長)相談支援はどうあるべきか。現在は相談する窓口によって利用者の今後の
ほうこうせい か げんじょう ねんきん ふく わんすとつぷさーびす
方向性が変わってしまっている現状がある。年金も含めてワンストップサービスをつくる
いけん
という意見もある。

わんすとつぷさーびす とちぎし しょうがいしゃ こうれいしゃ こ たいしょう とりく
○ワンストップサービスは栃木市で、障害者だけでなく高齢者や子どもも対象として取組ん

でいる。

しょうがいしゃしゅうぎょう せいかつしえんせんた とう だいたん かいへん ちょうせいせんた そうせつ
○障害者就業・生活支援センター等を大胆に改変し、調整センターを創設し、
わんすとっぷさーびす おこな はろーわーく れんけい ろうどうせいさく のうりよく
ワンストップサービスを行う。ハローワークとの連携があるため労働政策とし、能力を
はんでい しく もう ほか さぎょうちーむ せんたく けつてい そうだんしえん
判定する仕組みも設けるのはどうか。他の作業チーム、選択と決定、相談支援との
ちょうせい ひつよう
調整が必要になる。

ざちょう ほんにん きぼう はんでいきかん だいさんしゃ かか おも
(座長) 本人の希望と判定機関である第三者の関わりについてはどう思うか。

がっこう ほんにん きぼう かくにん しんろ けつてい もんだい いっぱんしゅうろうご
○学校などでは本人の希望を確認して進路を決定しているが、問題は一般就労後
どろっぷ ひと きぎょう しょうがいしゃこようそうだんしつ もう
にそこからドロップしてしまった人だ。企業に障害者雇用相談室のようなものを設け、
たか こようりつ せつてい きぎょう かたてま きぎょう てちょう けいど
より高い雇用率を設定すれば企業も片手間ではできない。企業では手帳のない軽度の
しょうがいしゃ おお
障害者が多いはず。

ろうどう ふくし せんた そうだんきかん ひつよう しょうがいしゃしゅうぎょう せいかつしえん
○労働と福祉にまたがったセンターや相談機関が必要だ。障害者就業・生活支援
せんた そうだんしえんきのう も げんじつてき
センターに相談支援機能を持たせていくというのが現実的ではないか。

ちゅーた しょうがいしゃ はたら しえんりょう きやくかてき つーる けんきゅう
(チューター) 障害者の働く支援量をはかる客観的なツールについて研究した
せるぶきょう ふく しゅうろうしえんけいだんたいとう ほうこくしょ かんぜん ものさ
セルフ協を含む就労支援系団体等による報告書があり、完全な物差しとすることは
むずか さんこう ほんにん まじ かんけいしゃ せんもんか ほうこうせい き
難しいが、参考にはなる。本人を交えて関係者、専門家とともに方向性を決めるこ
ひつよう
とが必要。

こうちん えん けいえいしゃ のうりよく あらわ かのうせい はたら さい しえんさく
○工賃12,000円が経営者の能力を表している可能性もある。働く際の支援策や
けいえいしゃ のうりよく ふ じっしょうけんきゅう ひつよう せいさんせい ひく さいちん ぎゃつぷ
経営者の能力を踏まえて実証研究が必要で、生産性の低さと最賃とのギャップ
う かだい
をどう埋めるかが課題だ。

わんすとっぷさーびす ひつよう せいかつしえんせんた しよくぎょうせんた か
○ワンストップサービスは必要。生活支援センターと職業センターを変えてはどうか。

ろうどうせさく あわ けんしょう かぎ じんざい ざいげん こうかてき ほうほう けんとう
○労働施策も併せて検証し、限られた人材と財源で効果的にやる方法を検討すべ
き。

ざちょう ほうしゅうたんか うんえいひ かんが
(座長) 報酬単価、運営費についてはどう考えるか。

じりつしえんほう じぎょうしゃ ほうしゅう たか じぎょう せんたく じぎょう
○自立支援法で事業者が報酬の高い事業を選択するようになった。事業ごとに
ほうしゅう こと いま しく
報酬が異なる今の仕組みはおかしい。

ろんてん しゃかいしえんさんか かわ ろうどうぎょうせい やくわりぶたん ざいげん
(2) 論点2(社会支援参加に係る労働行政との役割分担や財源)について
ざちょう つうきんしえん しょくばかいじょ しょくば しえん かんが しょくば
(座長) 通勤支援や職場介助などの職場における支援についてどう考えるか。職場
しえん きぎょうせき にかど ふたん さ ふくしさいど しえん おこな
支援は、企業責任とするか、過度の負担を避けるために福祉サイドからの支援を行うか。

こやうのうふきんかんじょう つか きぼ
○雇用納付金勘定を使うことになるのでは。これはどれくらいの規模か。

こやうのうふきんかんじょう つか つづ じむふたん
○雇用納付金勘定はほとんど使われていないため続いているだけだ。事務負担があれば
きぎょう せいど かつやう ふくしじぎょうしやう
企業は制度を活用しないので、これを福祉事業所が受けるなどすればよいのではないか。

だい ごうじよぶこーち かくだい
○第2号ジョブコーチをもっと拡大すべき。

いどうしえん ひつやう ひと つうきん いどう さい しえん ひつやう
○移動支援が必要な人は、通勤だけでなくどこでも移動する際には支援が必要。
さいしゅうてき ぱーそなるあしすたんと かんが
最終的にはパーソナルアシスタントと考えている。

じぎょうぬし たい つうきんしえんとう ごうりてきはいりよ か ごうりてきはいりよ かど
○事業主に対して通勤支援等の合理的配慮を課すべき。ただ、合理的配慮が過度の
ふたん ろうどうさいど ふくしさいど しえん せいり
負担とならないよう、労働サイド、福祉サイドの支援を整理しないといけない。

ごうりてきはいりよ けつじよ さべつ いちづ ごうりてきはいりよ ていきやう のうふきん
○合理的配慮の欠如が差別であることを位置付け、合理的配慮の提供のための納付金
せいど つく
制度を作れないか。

ざちょう さまざま いけん わんすとっぷまどぐち つく そうごうてき しえん ほうこうせい
(座長) 様々な意見があるが、ワンストップ窓口を作って総合的に支援する方向性は
で
出た。

ろんてん げんこう ふくしてきしゅうろう りやうしゃふたんとう
(3) 論点3(現行の福祉的就労の利用者負担等)について

ざちょう りょうしゃふたん しゅうろうけい さーびす むりょう いけん どういつ
(座長) 利用者負担について、就労系のサービスは無料にするべきという意見で統一されてきたが、生活介護や地域活動支援事業などの利用者負担についてどう考えるか。

せいかつかいご りょうりょうふたん ぜんこくしゃかいしゅうろうせんた
○生活介護なども利用料負担をなくすべきではないか。全国社会就労センター協議会の提案で、そこは有料となっているのはなぜか。

かいごほけん ゆうりょう おうのうふたん こうれいしゃ りょうりょうふたん
○介護保険は有料だが、応能負担でもだめなのか。高齢者の利用料負担もおかしいのか。

しえんひじだい hito むりょう おうのうふたん
○支援費時代は95%の人は無料だった。応能負担であればよいのではないか。

ろんてん しゅうろうしえん かか じんざいかくほ ようせい かた
(4) 論点4(就労支援に関わる人材確保・養成のあり方)について
ざちょう しゅうろうしえん かん しよくいん せんもんせい かんが たと きょうどう
(座長) 就労支援に関する職員の専門性について、どのように考えるか。例えば、共同
じゅちゅうまどぐち しょうがいしゃ たい しえん せんもんか まーけていんぐのうりよく
受注窓口などがある。障害者に対する支援の専門家だけでなく、マーケティング能力な
ふく ぎろん
ども含めて議論したい。

しゅうろうしえん かん ぷろ しよくぎょうせんた ふく ひとり せいさんせい あ
○就労支援に関するプロは職業センターも含めて一人もいない。生産性を上げるためには、
ぎのう ぎじゅつ えいぎょう のうりよく ひつよう たいしよくしゃ かつよう かんが
技能、技術、営業などの能力が必要で、退職者などの活用も考えられる。

かんこく hitotachi chinginhoten onona
○韓国では、そのような人達に賃金補填を行っている。

ざちょう じかい ますだいいん れくちや しゃかいしえんこよう べんきょう しょうがいしゃこよう
(座長) 次回は増田委員のレクチャーで社会支援雇用を勉強する。障害者雇用
そくしんぼう ぎろん ちーむ こっし ざちょうあん しめ ぎろん
促進法について議論する。このチームのまとめの骨子(座長案)をお示し、議論したい。

がつ にち すいしんかいぎ しめ しょうがいしゃきほんほうかいせいあん ごうどう
○2月14日の推進会議で示された障害者基本法改正案に、これまでこの合同
さぎょうちーむ ぎろん ないよう も こ もんだい
作業チームで議論した内容がまったく盛り込まれていなかったことは問題。

ざちょう きほんほうかいせいあん かくいいん わたし いけん ていしゅつ
(座長) 基本法改正案について、各委員は私に意見を提出してほしい。