

「働く・くらす」を支える 就労支援施策のめざす方向(基本論) 〔更新版〕

平成30(2018)年2月23日



社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国社会就労センター協議会（セルフ協）

I はじめに ～検討経過～(1)

- 障がい者制度改革推進会議 総合福祉部会（平成22～24年に開催、平成23年8月には骨格提言をとりまとめ）をはじめとする障害者制度改革の動きに対応するため、セルフ協は「『働く・くらす』を支える就労支援施策のめざす方向」（以下、セルフ協「基本論」という）として、平成22年2月に「とりまとめに向けた論点」、平成23年2月に「総合福祉法における事業体系等と課題」を組織決定し、各所での意見表明を行ってきた。
- 平成23年度にはセルフ協「基本論」のさらなる具体化を図るため、専門家の助言も踏まえ検討を重ね、平成24年2月には、セルフ協「基本論」を一部見直しつつ、引き続き「社会支援雇用」の場の確立を求めた「就労」政策検討チーム提言をとりまとめた。
- しかしながら、セルフ協の提案する「社会支援雇用」の前提となる賃金補填の制度化については、所得保障との関係整理、同一労働・同一賃金（労働の対価としての賃金という関係）等の労働の原則との整合性などをめぐる課題が依然多く、また「骨格提言」において賃金補填の導入等を検証する目的で示された「試行事業（パイロット・スタディ）」についても実施の目処が立たない状況があった。
- 平成25年4月の障害者総合支援法の施行を前に、**セルフ協「基本論」は障害者の就労支援の将来の目指すべき姿、あるべき姿と位置づけ、現行の『働く・くらす』にかかる制度を前提として、その改善の方向を提起することを主眼とした現実的な対応を図っていく**こととし、同法の施行後3年（平成28年4月）の見直し検討への対応を視野に、「『法の施行後3年の検討』のための提言」および「『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向」を平成25年3月に組織決定した。
- その後、「『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向」を基に、報酬改定検討や3年後の見直し検討に対応してきたところであるが、平成27年12月に障害者部会報告書「障害者総合支援法施行3年後の見直しについて」がとりまとめられ、改正障害者総合支援法も平成28年5月に成立、一定の区切りがついた所である。

I はじめに～検討経過～(2)

- 障害者部会報告書では就労支援事業により趣旨に則った事業運営が提起され、平成28年5月に成立した改正障害者総合支援法（平成30年4月施行）には新たな就労系サービスとして「就労定着支援事業」の創設が盛り込まれた。平成30年4月の同法施行前までに、障害者の就労支援の将来の目指すべき姿、あるべき姿と位置づけた「基本論」についてもそれにあわせて見直しに着手することとした。（平成28（2017）-29（2018）年度事業）

【見直しにあたってのコンセプト】

「就労・活動支援等の事業体系の将来のあるべき姿」を目指しつつも、働くことを希望する障害のある方の働く場が失われることのないような制度改革を第1とし、『働く・くらす』にかかる現行制度を前提としてその改善の方向を提起する（現状を踏まえた段階的な改善を進める）。

- ※ 将来のあるべき姿の実現に向けては、労働者性にかかる大きな課題がある。国の支援策（仕事の確保、最低賃金等の労働法規のクリア）の確立の下で実現できるものである。
- ①就労定着支援、②就労移行支援、③就労継続支援A型、④就労継続支援B型、⑤日常的に生産活動を実施している生活介護、⑥日常的に生産活動は実施していない生活介護の6事業について、現行制度を前提としつつ（現行体系で合致する事業を明記）その中での改善を探っていく内容としている。
 - 6事業それぞれで、事業目的、主な支援内容、主な利用者像等を整理し、その上で契約形態、利用者負担、工賃・賃金等の制度の改善方向（現行体系下でのあるべき姿）を示している。

【構成】

- I はじめに . . . P2～3
- II 就労支援施策に係るセルフ協のこれまでの検討内容 . . . P4～12
- III 「働く・くらす」を支える就労支援施策のめざす方向（更新版） . . . P13～24
- IV 必要な社会的支援の具体策 . . . P25～32

II 就労支援施策に係るセルフ協のこれまでの検討内容

- このたび、平成23年2月にとりまとめた「『働く・くらす』を支える就労支援施策の目指す方向」（基本論）の見直しを行うにあたり、これまでセルフ協がとりまとめてきた就労支援施策に係る各種提言（概要）についても紹介することとしたい。

- ① 人間復権の場をめざして～福祉作業振興方策への提言～ 〔昭和60(1985)年6月〕
- ② 授産施設制度改革の基本提言(授産施設制度改革についての今後の展望) 〔平成4(1992)年10月〕
- ③ 授産施設制度改革の新・基本提言 〔平成10(1998)年2月〕
- ④ 社会就労センターのあり方検討委員会・最終報告 〔平成15(2003)年2月〕
- ⑤ 厚生労働科学研究「日本版保護雇用(社会支援雇用)制度の創設に向けて」 〔平成17(2005)年2月〕
- ⑥ 事業体系等の見直し提案 〔平成20(2008)年7月〕
- ⑦ 「働く・くらす」を支える就労支援施策のめざす方向(基本論) 〔平成23(2011)年2月〕

① 人間復権の場をめざして～福祉作業振興方策への提言～

(昭和60(1985)年6月／全国社会福祉協議会・授産事業基本問題研究会)

➤ 提言内容（将来における授産施設の体系についての試案）

施設区分	作業能力と処遇の標準
①福祉作業施設A型 (最重度障害者の授産施設)	「標準作業能力」の概ね30%未満または①、②の混合 労働関係法規適用除外
②福祉作業施設B型 (就労型の授産施設)	「標準作業能力」の概ね30%以上 労働関係法規部分適用(最賃のほぼ50%以上をめざす)
③福祉工場 (就労型の授産施設)	「標準作業能力」の概ね50%以上 労働関係法規完全適用(最賃ほぼ70%以上をめざす)

➤ 労働関係法規の適用についての提言内容

- ① 福祉作業施設A型… 原則として労働関係法規の適用は除外するものとし、通所途上や施設内での災害補償については独自の保険制度を創設する必要がある。
- ② 福祉作業施設B型… 原則として、最低賃金のほぼ50%以上をめざし、労働基準法は労災保険法を適用するほか、その就労実態に応じて労働関係法規の一部適用を図り、利用者を雇用労働者に準じて処遇するように努める。細目については今後の検討課題とする。
- ③ 福祉工場… 原則として、最低賃金のほぼ70%以上をめざし、労働関係法規は完全に適用する。ただし、作業能力の低い対象者を雇用しても最賃を保障できる工場についてはこの限りではない。

※注)施設区分は厳格に線引きすることは困難であり、法的規制を設けること等は望ましくない。また、施設区分の適用や利用者の処遇の決定にあたっては、実態に応じ弾力的に運用すべきである。

➤ 提言内容の実現のための前提条件（当面期待される措置）

- ・ 試験入所制度の創設
- ・ 作業能力評価法の専門的研究助成
- ・ 授産事業振興対策：経営の体質改善と近代化、官公需優先発注・民需奨励の推進方策
- ・ 厚生、労働、文部省等関係行政の中央・地方における有機的連携の強化

② 授産施設制度改革の基本提言(授産施設制度改革についての今後の展望)

(平成4(1992)年10月／全国授産施設協議会・協議員総会決議)

➤ 提言内容(「人間復権の場をめざして～福祉作業振興方策への提言」との関係)

人間復権の場をめざして (1985.6)	「授産施設制度改革の基本提言」 (1992.10)
①福祉作業施設A型－最重度障害者の人々の授産施設	→ ①作業活動センター
①福祉作業施設A型－最重度障害者と就労型との混合	(既存の授産施設の改革) → ②新しい福祉工場
②福祉作業施設B型－就労型の授産施設(賃金50%)	
③福祉工場－就労型の授産施設(賃金70%)	

➤ 労働関係法規の適用についての提言内容

- ① 作業活動センター … 労働関係諸法規は適用しない
- ② 新しい福祉工場 … 将来的方向として労働法規適用

(改革のための具体策) I. 既存授産施設を前提として一定期間かけて改善

→ 授産事業の振興方策をすすめつつ経営を近代化し賃金水準の引き上げを図る。

(目標最低保障を時間給で最低賃金の1/3程度にする)

II. 現行福祉工場制度の改善 → 最低賃金1/2以上(時間給)

➤ 提言内容の実現のための前提条件(働く権利の具体的保障と拡大をすすめること)

- ・ 経営体質(低い生産性、極めて低い賃金水準)の改善と、授産施設の事業における振興策が必要
- ・ 一定の基準を設けて労働保険や社会保険の全面的な適用を行い、(「社会福祉施設の利用者の範囲で処遇され「一人の労働者」としての位置づけにない)授産施設に働く人々の確立と拡大を図る改善が必要
- ・ 授産施設の入所および利用についての判定システムの確立を進める
- ・ 中長期的には「障害者総合支援法」を制定し、その下で「福祉的就労法」などの制定が必要

③ 授産施設制度改革の新・基本提言

(平成10(1998)年2月／全国社会就労センター協議会・協議員総会決議)

➤ 提言内容（社会就労センターの施設類型について）

「授産施設制度改革の基本提言」 (1992.10)	「授産施設制度改革の新・基本提言」 (1998.2)
①作業活動センター	→ ①障害活者動センター(仮称)
(既存の授産施設の改革) ②新しい福祉工場	→ ②社会就労センター (一定期間をかけ、授産施設・福祉工場を改善し統合化)

➤ 労働関係法規の適用についての提言内容

- ① 障害者活動センター(仮称) … 労働関係諸法規は適用しない（非医療・非雇用）
- ② 社会就労センター … 将来的方向として労働法規適用の検討
 - ・ 一定の賃金保障(当面は最低賃金の1/3以上、将来的に1/2以上をめざす(時間給))
 - ・ 欧州諸国において制度化されている福祉的就労に対する「賃金補助の制度」は、年金と違う性格をもっており、自立生活を促進するうえで効果をあげているので、わが国でも制度化の方向で検討すべきである。

➤ 提言内容の実現のための前提条件

- ・ 社会就労センターにおいては、特に就労支援という特性に考慮した職員配置を行う
- ・ 社会就労センターの事業振興対策・・・①中央と地方のネットワーク確立と各都道府県1か所の事業振興センター設置、②「官公需の優先発注」の制度化、③社会就労センターの生産設備に対する援助を可能にする制度の創設、④社会就労センターへの一定額の発注について「雇用率への参入」を検討し仕事についてのインセンティブを持たせること、等
- ・ 社会就労センターにおける利用者の適職および労働能力判定システムの確立
- ・ 「総合福祉法」の制定

④ 社会就労センターのあり方検討委員会・最終報告

(平成15(2003)年2月／全国社会就労センター協議会「社会就労センターのあり方検討委員会」(総会報告))

➤ 提言内容(社会就労センターの機能の提案) ※複合化(多機能化)による対応も可能

「授産施設制度改革の新・基本提言」(1998.2)	当時の制度上の整理	将来図(あり方検討委員会・最終報告)(2003.2)
②社会就労センター	①福祉工場 (全面的に労働法規を適用) ②社会就労センター(授産施設)	①社会就労センター(就労機能) ①-1 福祉工場 (全面的に労働法規を適用) ①-2 社会就労センター (部分的に労働法規を適用) ※将来的に統合化
①障害者活動センター	③作業所(デイ・サービス機能)	②障害者活動センター

➤ 労働関係法規の適用についての提言内容

① 社会就労センター(将来的に福祉工場と社会就労センターを統合化)

- ・全面的に労働法規を適用 → 保護雇用制度が確立している欧州諸国は労働能力が低い場合は賃金補填により解決され、労働者性は労働能力に関わりなく保障されている。
→ 保護雇用制度のない我が国は当面は最低賃金除外による解決策もやむを得ない。

①-1 福祉工場 ・全面的に労働法規を適用

①-2 社会就労センター

- ・ 部分的に労働法規適用(当面、労働基準法、最低賃金法、労働災害補償保険法、労働安全法の適用)
- ・ 最低賃金の1/3に相当する賃金を確保できれば、障害基礎年金と併せて地域生活への移行が促進される。

② 障害者活動センター … 労働関係諸法規は適用しない(非医療・非雇用)

➤ 提言内容の実現のための前提条件

- ・ 労働法規適用のための条件 … 労働法規の見直し(最低賃金除外の柔軟化等)、保護雇用制度の確立(欧州諸国にみられる賃金補填制度など(所得保障の確立))
- ・ 事業振興策… 経営者の責務、事業振興策の公的支援(①優先発注の条例化、②発注協力事業者への優遇措置、③身障法第25条の実質的機能と知的・精神等関係法への拡大、④みなし雇用制度 等)
- ・ 支援費制度によらない助成制度による運営 ・ 障害に関する法制度の統合・整備

⑤ 厚生科学研究「日本版保護雇用(社会支援雇用)制度の創設に向けて」

(平成17(2005)年2月／作業施設(福祉的就労)共同研究グループ(※))

(※) 参画団体：全国社会就労センター協議会、日本知的障害者福祉協会、きょうされん、
全国精神障害者地域生活支援協議会(あみ)、全国精神障害者社会復帰施設協会

➤ 提言内容(新たな就労制度体系)

体系		内容
社会 支 援 雇 用	①社会就労センター (社会的雇用の場)	・ 一般就労分野(競争力労働市場)での就労が困難な状況にある障害のある人が、労働者としての身分とさまざまな保障(所得を含む)を得て安心して働く場
	②雇用移行支援センター (就労移行支援タイプ)	・ 一般就労を希望する人の就労に向けたトレーニング、企業などの求人と本人の能力・希望とのマッチング、職場安定のための支援、などの場 ・ 利用者は固定ではなく登録という形態をとるべき
	③適正就労支援センター (相談窓口・調整体制)	・ 障害者個人が的確な制度(事業)選択が行えるよう、関連分野が連携した総合的で独立した権限を有する相談、評価、調整のための窓口体制の確立
	④職業能力開発制度	・ 障害者職業能力開発校、障害者能力開発訓練事業
地域活動センター		・ 働くことが主軸とならない、または目標としない障害者の日中活動の場

➤ 労働関係法規の適用についての提言内容

① 社会就労センター(社会的雇用の場) … **全面的に労働法規を適用** → 最低賃金の適用は当然との理解のうえで、現実の多様な就労能力の人たちに**最低賃金の一律適用は実態としてすぐには困難**

② 雇用移行支援センター(社会的雇用の場)

③ 地域活動センター … 労働関係諸法規は適用しない

➤ 提言内容の実現のための前提条件(現行授産施設から新たな社会就労センターへの移行の手立て)

- ・ 移行のための支援策 … 仕事の見直し、新規開拓、開設準備などへの支援(設備投資助成や融資、技術・ノウハウの獲得などへの支援含)
- ・ 最低賃金支払い可能な公的支援策 … 賃金補填、支援職員、生産設備、仕事の確保策の確立
- ・ 移行のための経過期間と経過措置 … 利用者の処遇水準は段階的なステップアップを可能なものに(身分、賃金、労働法規適用など)。

⑥ 全国社会就労センター協議会「事業体系の見直し提案」

(平成20(2008)年7月／全国社会就労センター協議会・組織決定)

【給付体系】

“就労支援給付”の創設

- ※ 働く支援量と生活支援量の適正な把握
- ※ 利用に際しての地域自立支援協議会等の調整と評価
- ※ 働く支援量と生活支援量に応じた報酬・職員配置

注) 働く支援量＝把握のための尺度の開発を要する
注) 生活支援量＝抜本的に改善された障害程度区分

自立支援給付（現行の介護給付と訓練等給付を一本化）

- ※ 支援の必要度と利用者ニーズに応じた支給決定（障害程度区分認定＋相談支援事業者のあつせん・調整、地域自立支援協議会の調整・評価）
- ※ 利用者個々の支援の必要度（生活支援量）に応じた報酬体系・必要となる専門職員（看護師、OT・PT等）の配置（加算）
- ※ 現行の自立訓練事業（機能訓練・生活訓練）は生活・活動支援事業（生活介護事業）の機能（支援メニュー）として実施

地域生活 支援事業

【事業体系】

(日中活動)

※ 障害者の毎日の生活・活動を保障し支えるため、
利用者に提供する機能（支援メニュー）は一つだけ
ではなく、さまざまな機能（支援メニュー）を組み
合わせて提供できる仕組みとする。

(居住支援)

※ 現行の「(A型)」の名称を変更
就労継続支援事業（雇用型）

※ 現行の「(B型)」の名称を変更
※ 障害者の「働く場」としての明確な位置づけ
就労継続支援事業（福祉就労型）

※ 一般就労移行による利用者変動の
影響を受けない報酬体系・職員配置
就労移行支援事業

生活・活動支援事業

- ※ 現行の「生活介護」の名称を変更
- ※ 障害者の毎日の生活・活動を保障し支えるための介護・支援等を提供（工賃支払いが主たる目的とはならない）
- ※ 支援の必要度と利用者ニーズに応じた支給決定の仕組み（障害程度区分認定＋相談支援事業者のあつせん・調整および地域自立支援協議会の調整・評価）

- **生活支援中心タイプ**
 - ・ 文化的・創作的活動機能
 - ・ 機能訓練・生活訓練機能
 - ・ 生産的活動機能

- **生産的活動中心タイプ**
 - ・ 生産的活動機能
 - ・ 機能訓練・生活訓練機能
 - ・ 文化的・創作的活動機能

療養介護事業

施設入所支援

※ 利用者の居住環境の改善が必要

地域生活ホーム

- ※ 現行の「ケアホーム」「グループホーム」「福祉ホーム」を統合し、名称変更（三障害利用）
- ※ 必要に応じて居宅サービスの利用も可能

- **共同生活タイプ**
 - ・ 地域における障害者の共同生活の場
- **個人生活タイプ**
 - ・ 地域における障害者の安心・安全を担保した個人生活の場

※ 支給決定に関係なく柔軟に利用できる場
※ 希望する事業者には自立支援給付等事業への移行の支援策を講じる
地域活動支援センター

※ 就労移行支援事業にかかわる利用期間は決められた期限ではなく、その人の状態に応じた支援プログラム（個別支援計画など）に基づく地域自立支援協議会等による調整・評価によって一定の制限を設けながらも柔軟に対応。

※ 無認可作業所等の移行先を地域活動支援センターに限定しないこと。

➤ 将来あるべき事業体系の実現に向けた前提条件

- ① 労働法規適用可能な公的支援策の実施(官公需優先発注システムの制度化、みなし雇用等民需の拡大策、賃金補填等の制度化の検証)
- ② 社会就労センターの経営・事業体質の改善(意識改革)
- ③ 利用者ニーズの適切な把握(個々の利用者ケアマネジメント体制の確立)
- ④ 個々の利用者の「労働能力」の適正な把握(労働能力評価の尺度の標準化)
- ⑤ 地域における障害者の「住まいの場」の基盤整備 等

⑦-1 全国社会就労センター協議会「『基本論』総合福祉法における事業体系等と課題」

(平成23(2011)年2月／全国社会就労センター協議会・組織決定)

➤ 提言内容 (就労・活動支援等の事業体系)



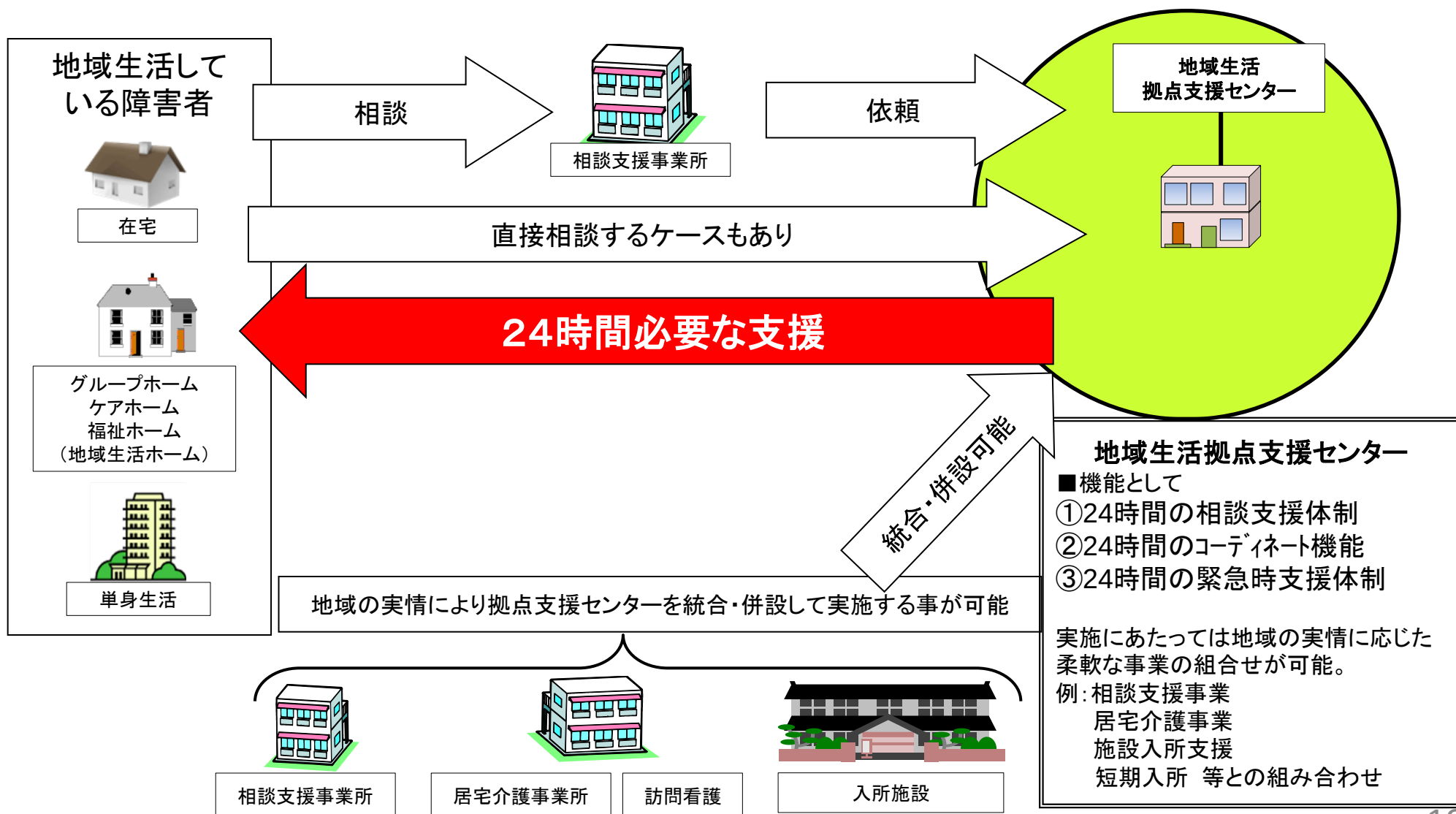
➤ 必要な社会支援の具体策

- (1) 仕事の確保 ①官公需の促進(官公需優先発注と共同受注窓口組織、随意契約の考え方の見直し)、②民需の促進(みなし雇用制度等)
 (2) 賃金補填 (3) 労働法規の適用にあたっての合理的配慮

⑦ー2 全国社会就労センター協議会「『基本論』総合福祉法における事業体系等と課題」

(平成23(2011)年2月／全国社会就労センター協議会・組織決定)

➤ 提言内容（「住まいの場」～地域生活拠点支援センターの創設～）



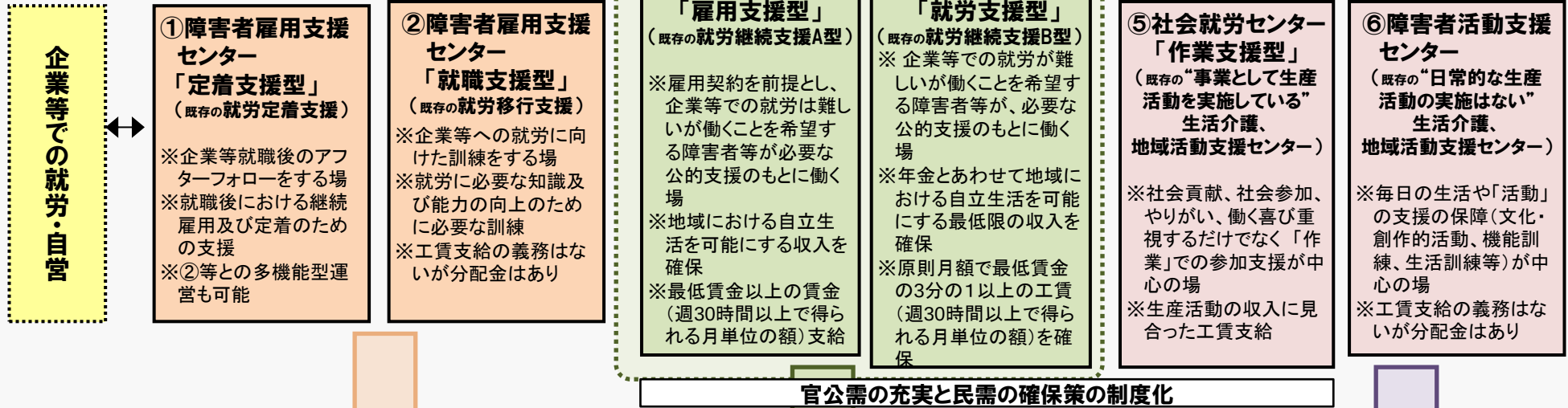
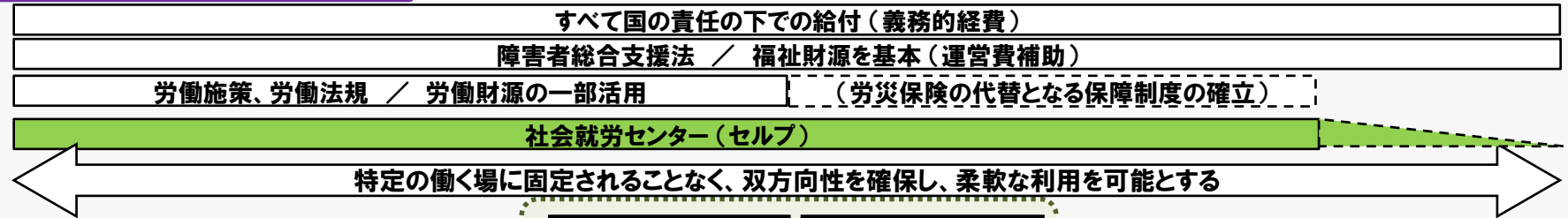
障害者総合支援法における事業体系等と課題【新提案】

平成30(2018)年2月23日

(1)「働く・くらす」を支える就労支援施策のめざす方向～事業体系図～

(平成30年2月23日 組織決定)

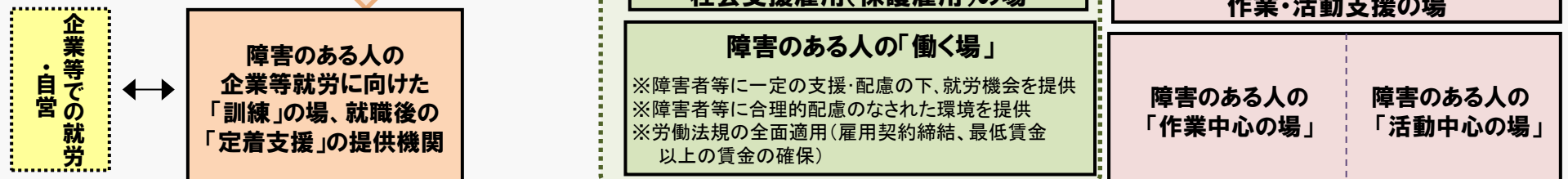
現状を踏まえた段階的な改善を進める



地域での自立生活を可能にする ①所得保障(年金・住宅手当等とあわせて生活保護水準以上)／②住まいの支援、相談支援

将来のあるべき姿

国の支援策(仕事の確保、最低賃金等の労働法規のクリア)の確立の下、「雇用支援型」と「就労支援型」を一本化



(2)就労・活動支援等の事業の内容①

	① 障害者雇用支援 センター 定着支援型	② 障害者雇用支援 センター 就職支援型	③ 社会就労センター 雇用支援型	④ 社会就労センター 就労支援型	⑤ 社会就労センター 作業支援型	⑥ 障害者活動支援 センター
1. 現行体系 で合致する 事業	➢ 就労定着支援	➢ 就労移行支援	➢ 就労継続支援A型	➢ 就労継続支援B型	➢ 事業として生産活動を実施している生活介護、地域活動支援センター	➢ 日常的な生産活動の実施はない生活介護、地域活動支援センター
2. 目的	➢ 企業等への就職後のアフターフォローをする場	➢ 企業等への就職に向けた訓練をする場	➢ 雇用契約を前提とし、企業等での就労は難しいが働くことを希望する障害者等が、必要な公的支援の基に働く場	➢ 企業等での就労が難しいが働くことを希望する障害者等が、必要な公的支援の基に働く場 ➢ 働くことを希望しているが、地域でニーズに合った就労機会がない障害者等が働く場	➢ 社会貢献、社会参加、やりがい、働く喜びを重視するだけでなく、必要な公的支援の基に働く場(必要とする支援により参加する作業の場)	➢ 毎日の生活や「活動」の支援の保障(文化・創作的活動、機能訓練・生活訓練他)が中心の場
3. 主な支援 内容	➢ 労働環境の整備、キャリアアップの支援(職場における待遇改善、転職・離職支援) ➢ 就職後における(障害者等への)継続雇用及び定着のための相談等の支援 ➢ 就職後における(企業等への)継続雇用及び定着のための支援 ➢ 離職者に対する相談支援	➢ 生産活動、職場体験その他の活動の機会の提供を通じて行う、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練 ➢ 求職活動に関する支援 ➢ 利用者の適性に応じた職場の開拓 ➢ 企業等就労に向けたニーズを尊重したアセスメントの実施 ➢ 生活面での課題に対する訓練	➢ 地域における自立生活を可能にする賃金を確保 ➢ 生産活動(施設外就労含)その他の活動の機会の提供 ➢ 就労を希望する方に就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練	➢ 年金とあわせて地域における自立生活を可能にする最低限の工賃を確保 ➢ 生産活動(施設外就労含)その他の活動の機会の提供 ➢ 就労を希望する方に就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練	➢ 社会貢献、生きがい、やりがいや働く喜びを重視した支援 ➢ 生活リズムを整えるための訓練 ➢ 入浴、排せつ、食事、健康管理等の日常生活面の介助	➢ 社会参加、自己実現など、障害者の毎日の生活・活動を保障し、支えるための支援 ➢ 生活リズムを整えるための訓練 ➢ 入浴、排せつ、食事、健康管理等の日常生活面の介助

(2)就労・活動支援等の事業の内容②

	① 障害者雇用支援 センター 定着支援型	② 障害者雇用支援 センター 就職支援型	③ 社会就労センター 雇用支援型	④ 社会就労センター 就労支援型	⑤ 社会就労センター 作業支援型	⑥ 障害者活動支援 センター
4. 主な利用者像	➢ (②及び③④⑤の利用を経て)企業等で就労している障害者等(定着に向けた支援、生活面の支援が必要) ➢ 障害支援区分を要件としない	➢ 企業等への就職をめざす 障害者等 ➢ 障害支援区分を要件としない	➢ 雇用契約を希望する障害者等 ➢ 障害支援区分を要件としない ➢ サービス等利用計画により、必要と認められた者	➢ 働くことを希望し、働くことで自立に向けた支援を要する障害者等 ➢ 障害支援区分を要件としない ➢ サービス等利用計画により、必要と認められた者	➢ 生活面及び日常生活面の支援が必要で働く喜びを重視した働く場への参加を希望する障害者等 ➢ 障害支援区分3以上(50歳以上は区分2以上)の者のみならず、サービス等利用計画により必要と認められた者	➢ 生活面及び日常生活面の支援が必要で活動の支援、保障を希望する障害者等 ➢ 障害支援区分3以上(50歳以上は区分2以上)の者のみならず、サービス等利用計画により必要と認められた者
5. 契約形態	➢ 利用契約(一定の期限は設けるが、支援が必要になった時は受けられるようにする)	➢ 利用契約(期限あり、ただし支援が必要な人は更新可)	➢ 雇用契約(期限なし)	➢ 利用契約(期限なし)	➢ 利用契約(期限なし)	➢ 利用契約(期限なし)
6. 利用者負担	➢ なし	➢ なし	➢ なし	➢ なし(当面は本人の所得に配慮した応能負担)	➢ なし(当面は本人の所得に配慮した応能負担)	➢ あり(ただし、本人の所得に配慮した応能負担)
7. 工賃・賃金	—	➢ 工賃支給の義務はなし(分配金あり)	➢ 最低賃金(※)以上の賃金支給(最低賃金の減額特例は厳密に制限) ※ 地域の最低賃金以上の賃金(時間単位)で週30時間以上の労働で得られる月単位の額	➢ 原則月額で最低賃金の3分の1以上の工賃(※)を確保(年金等と合わせ地域での自立生活を可能にする水準) ※ 週30時間以上の生産活動で得られる月単位の額	➢ 生産活動の収入に見合った工賃支給	➢ 工賃支給の義務はなし(分配金あり)

(2)就労・活動支援等の事業の内容③

	① 障害者雇用支援 センター 定着支援型	② 障害者雇用支援 センター 就職支援型	③ 社会就労センター 雇用支援型	④ 社会就労センター 就労支援型	⑤ 社会就労センター 作業支援型	⑥ 障害者活動支援 センター
8. 根拠法	➢ 障害者総合支援法	➢ 障害者総合支援法	➢ 障害者総合支援法	➢ 障害者総合支援法	➢ 障害者総合支援法	➢ 障害者総合支援法
9. 労働法規 の適用	—	➢ なし	➢ 全面適用	➢ 当面は労災保険制 度に代わる保障制度 の確立	➢ なし	➢ なし
10. 財源	➢ 福祉財源を基本とし 労働財源を一部活用	➢ 福祉財源を基本とし 労働財源を一部活用	➢ 福祉財源を基本とし 労働財源を一部活用	➢ 福祉財源	➢ 福祉財源	➢ 福祉財源
11. 給付	➢ 個別給付(固定費、 利用者数に応じた給 付の2階建方式)	➢ 個別給付(固定費、 利用者数に応じた給 付の2階建方式)	➢ 個別給付(固定費、 利用者数に応じた給 付の2階建方式)	➢ 個別給付(固定費、 利用者数に応じた給 付の2階建方式)	➢ 個別給付(固定費、 利用者数に応じた給 付の2階建方式)	➢ 個別給付(固定費、 利用者数に応じた給 付の2階建方式)
12. 必要な 支援策	➢ 人的支援(運営費 補助) ➢ 就職先との連携 ➢ ヘルパー派遣事業 所との連携 ➢ 地域での自立生活 を支える住まいの支 援や相談支援(地域 生活拠点支援センタ ーとの連携等)	➢ 人的支援(運営費 補助) ➢ 圏域ごとの計画的 な箇所数設置 ➢ ハローワークとの連 携 ➢ 地域での自立生活 を支える住まいの支 援や相談支援(地域 生活拠点支援センタ ーとの連携等)	➢ 人的支援(運営費 補助) ➢ 官公需の充実と民 需の確保策(みなし雇 用等)の制度化 ➢ 年金、住宅手当等 による地域での自立 生活を可能にする所 得保障 ➢ 地域での自立生活 を支える住まいの支 援や相談支援(地域 生活拠点支援センタ ーとの連携等)	➢ 人的支援(運営費 補助) ➢ 官公需の充実と民 需の確保策(みなし雇 用等)の制度化 ➢ 将来的な労働法規 適用を可能にする段 階的な環境整備 ➢ 年金、住宅手当等 による地域での自立 生活を可能にする所 得保障 ➢ 地域での自立生活 を支える住まいの支 援や相談支援(地域 生活拠点支援センタ ーとの連携等)	➢ 人的支援(運営費 補助) ➢ 官公需の充実と民 需の確保策(みなし 雇用等)の制度化 ➢ 年金、住宅手当等 による地域での自立 生活を可能にする所 得保障 ➢ 地域での自立生活 を支える住まいの支 援や相談支援(地域 生活拠点支援センタ ーとの連携等)	➢ 人的支援(運営費 補助) ➢ 年金、住宅手当等 による地域での自立 生活を可能にする所 得保障 ➢ 地域での自立生活 を支える住まいの支 援や相談支援(地域 生活拠点支援センタ ーとの連携等)

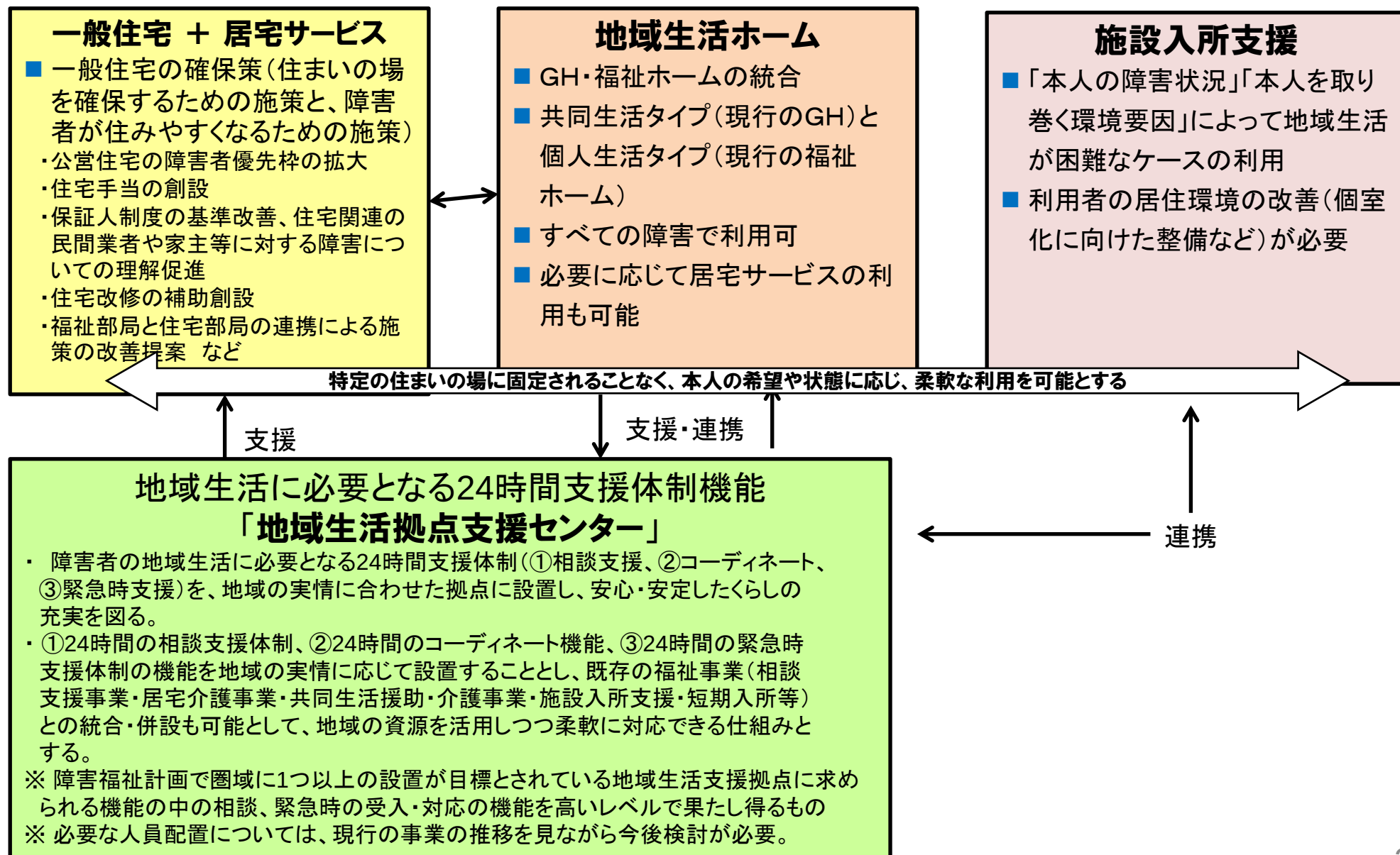
(2)就労・活動支援等の事業の内容④

	① 障害者雇用支援 センター 定着支援型	② 障害者雇用支援 センター 就職支援型	③ 社会就労センター 雇用支援型	④ 社会就労センター 就労支援型	⑤ 社会就労センター 作業支援型	⑥ 障害者活動支援 センター
13. 多機能型	➢ ニーズにあった働く場が提供できるよう、多機能型や法人内で複数事業を経営(運営)、もしくは地域の事業所と連携 ➢ ①と②は一体的に経営(運営)し、利用者に切れ目のない支援を提供する	➢ ニーズにあった働く場が提供できるよう、多機能型や法人内で複数事業を経営(運営)、もしくは地域の事業所と連携 ➢ ①と②は一体的に経営(運営)し、利用者に切れ目のない支援を提供する	➢ ニーズにあった働く場が提供できるよう、多機能型や法人内で複数事業を経営(運営)、もしくは地域の事業所と連携	➢ ニーズにあった働く場が提供できるよう、多機能型や法人内で複数事業を経営(運営)、もしくは地域の事業所と連携	➢ ニーズにあった働く場が提供できるよう、多機能型や法人内で複数事業を経営(運営)、もしくは地域の事業所と連携	➢ ニーズにあった働く場が提供できるよう、多機能型や法人内で複数事業を経営(運営)、もしくは地域の事業所と連携
14. 職員配置	➢ 管理者(②及び③④と兼務でも可) ➢ サービス管理責任者(②及び③④と兼務でも可) ➢ 定着支援担当職員 ➢ 事務員(②及び③④と兼務でも可)	➢ 管理者 ➢ サービス管理責任者 ➢ 就労支援員 ➢ 職業指導員 ➢ 生活支援員 ➢ 事務員	➢ 管理者 ➢ サービス管理責任者 ➢ 営業担当職員 ➢ 職業指導員 ➢ 生活支援員 ➢ 事務員	➢ 管理者 ➢ サービス管理責任者 ➢ 営業担当職員 ➢ 職業指導員 ➢ 生活支援員 ➢ 事務員	➢ 管理者 ➢ サービス管理責任者 ➢ 職業指導員 ➢ 生活支援員 ➢ 看護師(必要に応じて) ➢ 事務員	➢ 管理者 ➢ サービス管理責任者 ➢ 生活支援員 ➢ 看護師(必要に応じて) ➢ PT・OT(必要に応じて) ➢ 事務員

(2)就労・活動支援等の事業の内容⑤

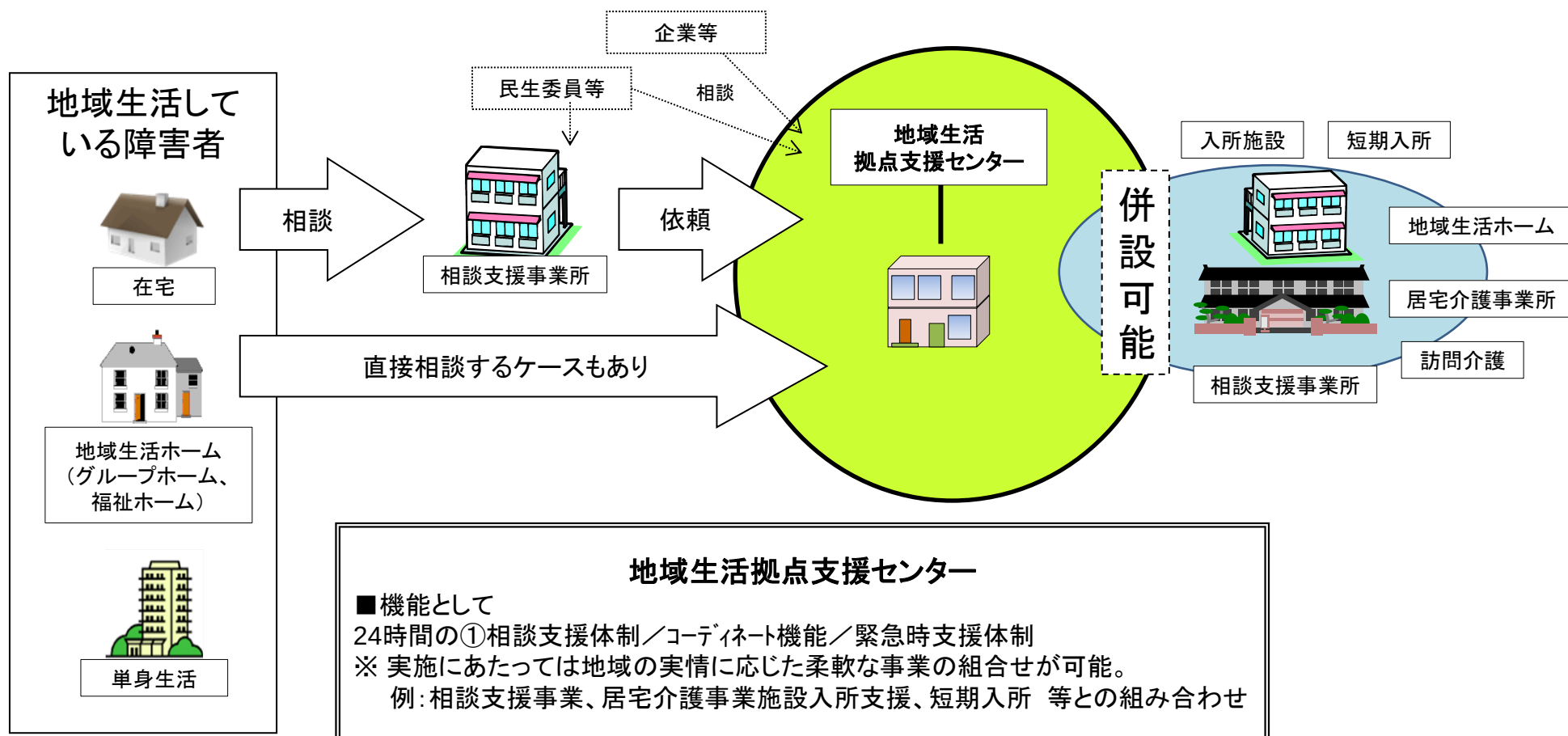
	① 障害者雇用支援 センター 定着支援型	② 障害者雇用支援 センター 就職支援型	③ 社会就労センター 雇用支援型	④ 社会就労センター 就労支援型	⑤ 社会就労センター 作業支援型	⑥ 障害者活動支援 センター
15. 今後の 検討課題	➢ 移動支援(通勤支援) ➢ 障害者就業・生活支援センターとの関係を整理 ➢ ハローワーク経由及び特別支援学校からの就職者に対する支援の提供 ➢ ハローワーク、特別支援学校との連携 ➢ 労働施策の助成制度の改善	➢ アセスメント(その人の適性に応じた職場を見出す指標) ➢ 障害者就業・生活支援センターとの関係を整理(支援対象者の範囲等) ➢ 障害者雇用率の算定対象となる障害者の範囲の拡大	➢ 最低賃金の減額特例の在り方 ➢ アセスメント(支援度及びその人にあった雇用の場を見出す指標) ➢ 短時間労働が望ましい対象者像の整理 ➢ 高齢の利用者の就労機会の確保と介護保険サービス利用時の支援	➢ 労災保険制度に代わる保障制度の仕組みと将来的な労働法規適用に向けての各種課題の解消 ➢ 短時間利用が望ましい対象者像の整理 ➢ 所轄庁や事業所都合で働く場が決定されないためのアセスメント(支援度及びその人にあった生産活動を見出す指標) ➢ 事業所の都合での生産活動の縮小や⑤への移行を防ぐ措置 ➢ 工賃3分の1以上に向けた全体の事業所の底上げ ➢ 高齢の利用者の就労機会の確保と介護保険サービス利用時の支援	➢ 共生型サービスへの対応 ➢ 障害支援区分のあり方	➢ 共生型サービスへの対応 ➢ 障害支援区分のあり方
	将来の一本化に向けた必要な施策や課題の整理と検討		将来の一本化に向けた、必要な施策や課題の整理と検討			

(3) 住まいの場 めざす方向①(体系図)



(3) 住まいの場 めざす方向②(地域生活拠点支援センター)

(「地域生活拠点支援センター」の創設) ※セルフ協は平成23年2月より提案



- 障害者の地域生活に必要なとなる24時間支援体制(相談支援、コーディネート、緊急時支援)を、地域の実情に合わせた拠点に設置し、安心・安定したくらしの充実を図ることが目的。
 - 実施にあたっては、①～③の機能を地域の実情に応じて設置することとし、既存の福祉事業(相談支援事業・居宅介護事業・共同生活援助・介護事業・施設入所支援・短期入所等)との併設も可能として、地域の資源を活用しつつ柔軟に対応できる仕組みとする。
- ※ 障害福祉計画で圏域に1つ以上の設置が目標とされている地域生活支援拠点に求められる機能の中の相談、緊急時の受入・対応の機能を高いレベルで果たし得るもの

(3) 住まいの場 事業の内容①

	①一般住宅	②地域生活ホーム (現行のGH+福祉ホーム)	③施設入所支援
1. 主な支援内容	➢ 「地域生活拠点支援センター」による、地域生活に必要な24時間支援(①相談支援、②コーディネート、③緊急時支援等) ➢ ヘルパーによる支援	➢ 共同生活を営むべき住居において行われる相談、入浴・排泄又は食事の介護その他の必要な日常生活上の援助を提供する。 ➢ 日常生活上の相談支援や日中活動の利用を支援するため、就労系事業所や勤務先企業、介護保険事業所等の関係機関との連絡調整 ➢ その人のニーズに応じた地域移行支援 ➢ 「地域生活拠点支援センター」による、地域生活に必要な24時間支援(①相談支援、②コーディネート、③緊急時支援等) ➢ ヘルパーによる支援 ➢ 最低賃金1/3程度の工賃+障害基礎年金(2級)の収入で支払が可能な水準の家賃(別途、GH家賃助成あり)	➢ 夜間において、入浴・排泄又は食事等の介護、生活等の相談及び助言その他の日常生活上の支援を行う。 ➢ その人のニーズに応じた地域移行支援 ➢ 基準費用額(食費・光熱水費に係る平均的な費用額)から所得に応じた負担額を控除して差額を補足給付として支給(=現行の枠組の維持) ➢ 緊急受入機能
2. 主な利用者像		➢ 必要な支援があれば地域における自立が可能な者	➢ 障害支援区分4以上(50歳以上は区分3以上)の者のみならず、サービス等利用計画により必要と認められた者
3. 契約形態	—	➢ 利用契約	➢ 利用契約
4. 利用者負担	—	➢ あり(ただし、本人の所得に配慮した応能負担)	➢ あり(ただし、本人の所得に配慮した応能負担)
5. 必要な支援策	➢ 空室がある公営住宅の有効活用 ➢ 自立生活援助の有効活用 ➢ 居住支援のための機能(相談、体験利用、緊急時対応、地域づくり) ➢ 公営住宅などへの優先的な入居 ➢ 障害者も現実的に利用可能な保証人制度	➢ 消防法や建築基準法の条件をクリアするための補助創設 ➢ 重度者に対応するための設備導入及びそのための補助 ➢ 医療機関との連携	➢ 「地域生活拠点支援センター」としての機能を果たす上で必要な居宅サービスの提供(提供先との連携) ➢ 医療機関との連携

(3) 住まいの場 事業の内容②

	①一般住宅	②地域生活ホーム (現行のGH+ 福祉ホーム)	③施設入所支援
6. 職員配置	—	➢ 支援員(現行の世話人に研修等により一定の専門性を付与) ➢ 生活支援員(介護サービス包括型) ※ 夜間帯と重度者に対応可能な配置 ➢ サービス管理責任者	➢ サービス管理責任者 ➢ 生活支援員 ➢ 栄養士
7. 今後の検討課題	➢ 通勤支援 ➢ 移動支援 ➢ 必要な居宅サービスの提供(提供先との連携) ➢ 高齢障害者への地域生活支援 ➢ 食事提供支援 ➢ 18歳以上～20歳未満(年金受給対象年齢に達しない者)への所得の支援	➢ 通勤支援 ➢ 移動支援 ➢ 人材の確保・育成 ➢ 消防法、建築基準法、公営住宅法への対応(緩和措置の全国ルール化) ➢ 看取り支援 ➢ 看護職員の配置のあり方 ➢ 共同生活タイプ、個人生活タイプの支援内容と利用者像の整理 ➢ 必要な居宅サービスの提供(提供先との連携) ➢ 高齢障害者への地域生活支援 ➢ 食事提供支援 ➢ 18歳以上～20歳未満(年金受給対象年齢に達しない者)への所得の支援 ➢ 適正な定員数の検討 ➢ 地域生活ホームにおける日中活動支援のあり方の検討	➢ 移動支援 ➢ 人材の確保・育成 ➢ 個室化及びより一層のバリアフリー化 ➢ 看取り支援 ➢ 看護職員の配置のあり方

(4)生保・社会事業授産施設のめざす方向

■ 生活保護・社会事業授産施設の歴史的位置づけ

生保・社会事業授産は、歴史的には、低所得者を対象とした高い公共性、純粋性を有する社会福祉事業として位置づけられ、障害者授産施設の役割との一定の整合性を求められながらも、失業や低所得といった社会変動等に起因する状況に対する有効策として考えられてきたものである。

■ 今後、生保・社会事業授産施設が果たすべき役割

これまで生保・社会事業授産施設は、一般企業で働くことが困難なさまざまな利用者を受け入れ、一定の工賃を支払うことで、彼らが地域でくらすことを支援してきた。

今後も社会の多様化が進むなかで(※)、様々な新しい社会的ニーズが生まれることが考えられる。利用にあたっては、例えば、障害の有無等による制限などの壁のない生保・社会事業授産施設は、これからも時代の要請に応え、ホームレス、ドメスティック・バイオレンス、ひきこもりや各種障害者手帳の対象とならない障害者といった課題の解決に向けて、地域において就労支援の切り口から取り組むことのできる機能を有する重要な施設と考えられる。

そうした機能を十分に果たし、また、社会的な合意を得ていくためには、利用する方々が安心して働くことのできる場としての役割や機能を果たすだけでなく、一般就労を希望する人々への訓練機能や生活保護受給者の居場所としての機能を充実させる必要がある。また、一般就労への移行を躊躇させるような様々な課題を有する利用者でも、安心してそこに挑戦できるように、施設をいったん退所しても、必要に応じ再び戻って利用できるような双方向性の確保も不可欠である。

地域偏在の問題については、今後、母子生活支援施設や高齢者施設等へ生保・社会事業授産施設を小規模併設するなどの方法で広くあまねくこの機能を全国へ広げ、1人でも多くの利用者の就労支援を求める社会的ニーズに応えていくことを提案したい。

(※) 平成28年度に実施した「生保・社会事業授産施設の現状と課題に係る簡易調査」より、多種多様な利用者の状況がみてとれた。⇒ 生活保護受給、みなし保護、基準該当B型利用者がそれぞれ約3割。それ以外の約1割の中には、生活保護受給者が生活保護廃止後も一般利用者として継続利用している方、世帯状況によりみなし保護とならない方、障害はないが一般就労が難しい方等がいる。

IV 必要な社会的支援の具体策 (1)仕事の確保 ①官公需の促進

ア)現在の状況

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律(優先調達推進法)に基づく社会就労センターからの調達の促進が期待される。
- 優先調達推進法による市区町村の調達方針策定状況は、平成29年5月31日時点において70.0% (市区町村の平成29年度調達方針策定状況:厚生労働省調査より)にどどまる。
- 予算決算及び会計令第99条16の2(※1)の適用や、地方自治法施行令167条の2第1項第3号(※2)の適用により、**随意契約による調達の積極的な促進が期待される。**
 - (※1) 随意契約によりことができる場合として、「慈善のため設立した救済施設から直接に物件を買い入れ若しくは借り入れ又は慈善のため設立した救済施設から役務の提供を受けるとき」と定められている。
 - (※2) 随意契約によりことができる場合として、「障害者総合支援法に規定する障害者支援施設、地域活動支援センター、障害福祉サービス事業、生活介護、就労移行支援、就労継続支援、小規模作業所、障害者の地域社会における作業活動の場に係る役務の提供を当該施設から普通地方公共団体の規則で定める手続により受ける契約をするとき」と定められている。
- **共同受注窓口組織の活用(受注・斡旋・分配・品質管理・技術指導)により、優先調達推進法の実効性を高められる。**

IV 必要な社会的支援の具体策 (1)仕事の確保 ①官公需の促進

イ)改善すべき方向性

- 地方自治法施行令167条の2第1項第1号(※)が適用され、随意契約の上限額を設ける事例もあることから、地方自治法施行令167条の2第1項第3号(前ページ参照)の適用による社会就労センターに対する随意契約の趣旨が徹底されるよう改善が必要である。

(※)随意契約によることができる場合として、「売買、貸借、請負その他の契約でその予定価格が別表第五に掲げる契約の種類に応じて定める額の範囲内において普通地方公共団体の規則で定める額を超えないものをするとき」と定められている。

⇒ 別表第五より(一～五略)

六 前各号に掲げる以外のもの:都道府県 100万円、市町村 50万円

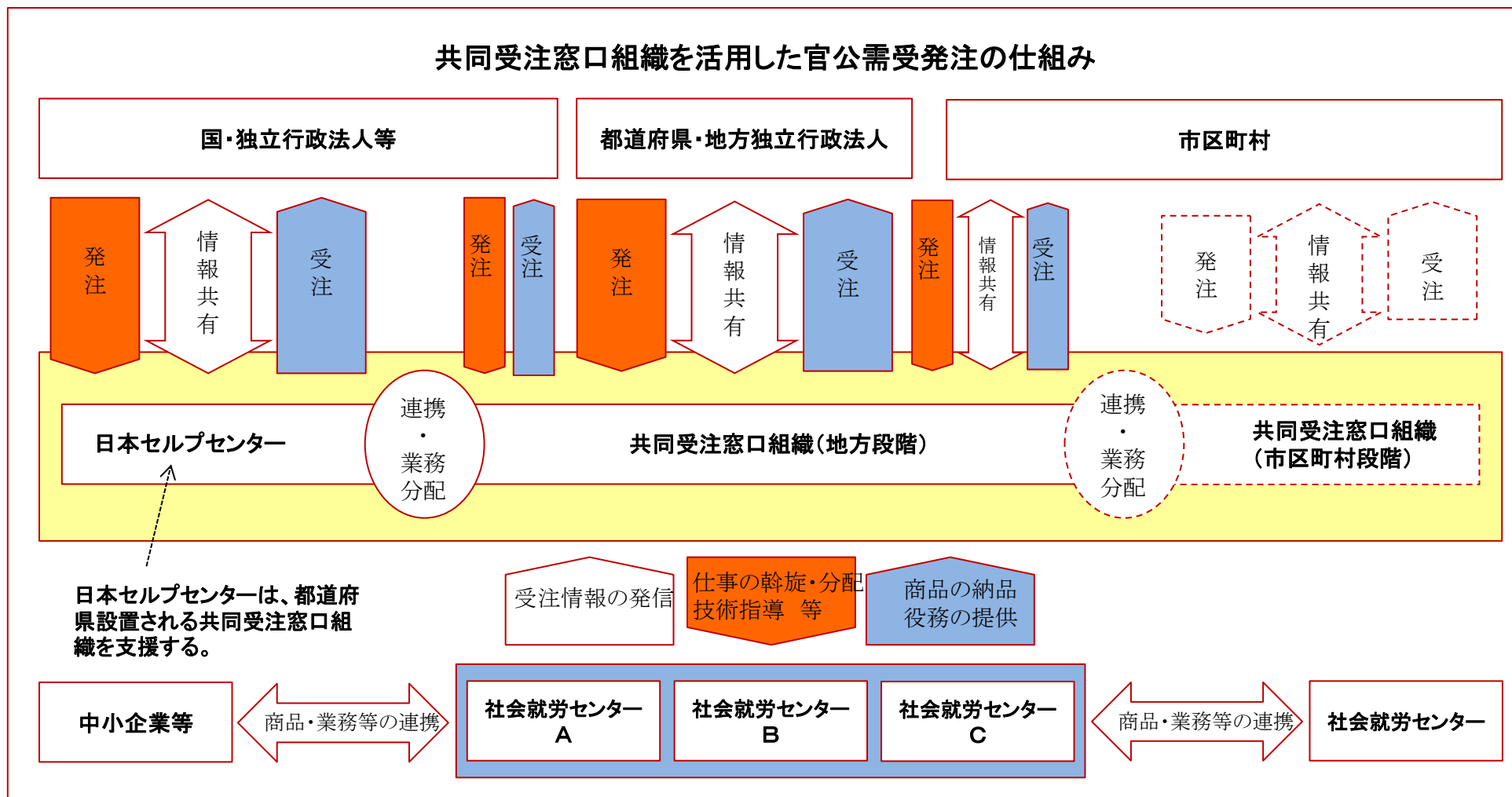
- 官公需について、自治体等の策定する調達方針への数値目標(金額)の盛り込み、工賃増につながるよう①取引当りの一定規模の最低金額の設定、②優先調達推進法に基づく取引を優先する製品・役務の設定、③社会就労センターと特例子会社等への発注に偏りが生じない仕組みの構築が必要である。

- 競争原理により、社会就労センターと民間企業との見積合わせにより随意契約を執り行われる事例もあることから、優先調達推進法の趣旨に基づく随意契約を推進するための改善が必要である。
- 優先調達推進法と官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律による中小企業者に関する国等の基本方針との兼ね合いにも着目しつつ官公需の受発注を推進して行く必要がある。
- 地方自治法施行規則第12条の2の3(※)による共同受注窓口組織の認定について推進するとともに、その適用について周知する必要がある。

(※)「普通地方公共団体の長は、地方自治法施行令第167条の2第1項第3号(前ページ参照)の規定による認定をしようとするときは、あらかじめ、当該認定に必要な基準を定め、これを公表しなければならない」と定められている。
- 優先調達推進法の実効性を高めるために、共同受注窓口組織の継続的な運営を可能とするための方策が必要である。
- 社会就労センターの枠組みにある生活保護・社会事業授産施設が優先調達推進法の対象となるよう引き続き要望する。

(1)仕事の確保 ②共同受注窓口組織

- 官公需においては、共同受注窓口組織とそのネットワークを活用することで、円滑な調達が可能となる。
- 共同受注窓口組織を活用した官公需受発注の仕組みは、以下のとおり。



(1)仕事の確保 ③在宅就業障害者支援制度の見直し

ア)「在宅就業障害者支援制度」について

- 「在宅就業障害者支援制度」とは、平成18年(2006年) 障害者雇用促進法(障害者の雇用の促進等に関する法律)の改正により導入された制度で、自宅もしくは就労支援事業所等で働く障害者に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度から助成金(特例調整金・特例報奨金)を支給する制度である。
- また、自宅もしくは就労支援事業所等で就業する障害者と仕事を発注したい企業を仲介する「在宅就業支援団体」(在宅就業障害者への支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人)を通じて、企業が障害者に仕事を発注する場合も、助成金が支給される。
- 「在宅就業支援団体」(厚生労働大臣登録)は、平成29年(2017年)1月現在、全国で22団体のみで、企業が同制度を活用する実績は制度創設時より低調である。
- 「在宅就業支援団体」の登録が増えない要因は、団体側に「常時10人以上の障害者に対して、就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を行っている法人」など登録要件が厳しい場合がある。企業側にも「障害者雇用4名以上、年間延72名以上の実績」など助成金対象である要件を満たさないと当該助成金を申請できないという二重の厳しい要件がある。

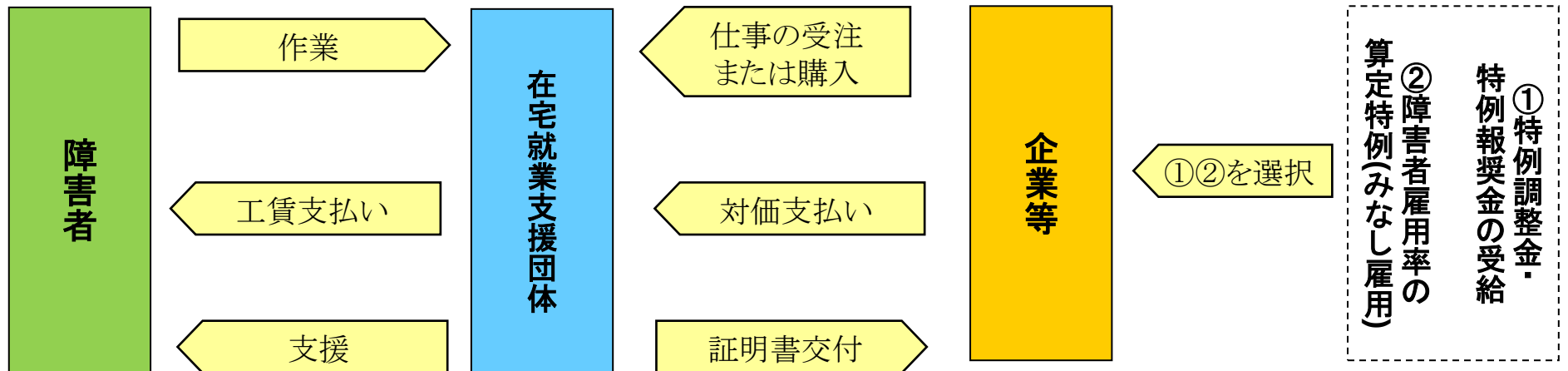
イ)「在宅就業障害者支援制度」の見直しの方向性

～「雇用 に代わる障害者就労支援策」(仮称)としての障害者雇用率の算定特例(みなし雇用)の創設～

- 工賃向上を目的とした民需にかかる発注促進奨励のため、就労支援事業所が「在宅就業支援団体」に登録できるよう要件を緩和すると共に、企業側も助成金等申請しやすいよう要件を緩和する。
- 「在宅就業障害者支援制度」の仕組みを活かした「雇用 に代わる障害者就労支援策」(仮称)を創設する。
- 具体的には、企業が「在宅就業支援団体」を通じて発注した金額のうち、障害者に工賃として支給した額に応じて、障害者雇用率に算定特例(みなし雇用)することを認める。
- 企業は、①助成金(特例調整金・特例報奨金)の受給、②障害者雇用率に算定特例(みなし雇用)のいずれかの選択を可能にする。
- なお、賃金が支給されるために当該制度の対象とならない就労継続支援A型利用者については、雇用主である「在宅就業支援団体」が当該利用者を助成金対象としない場合は、企業側の障害者雇用率に算定特例(みなし雇用)することを認める。

(1)仕事の確保 ③在宅就業障害者支援制度の見直し

在宅就業障害者支援制度を活用した障害者雇用率の算定特例(みなし雇用)の仕組み



(2)所得保障

〔前提〕

- 企業等就労が難しい方の働く場としての③社会就労センター「雇用支援型」(既存の就労継続支援A型)・④社会就労センター「就労支援型」(既存の就労継続支援B型)」では、官公需の充実と民需の確保策の制度化により**③は、最低賃金以上、④は、最低賃金の1／3以上を支給する。**
- 将来のあるべき姿として③と④を一本化し社会支援雇用(保護雇用)の場として「障害者等に一定の支援・配慮の下、就労機会を提供、障害者等に合理的配慮のなされた環境を提供、労働法規の全面適用(雇用契約締結、最低賃金以上の賃金の確保)を目指す。
※ 全事業利用者に「地域での自立生活を可能にする ①所得保障(工賃・年金・住宅手当等とあわせて生活保護水準以上)／②住まいの支援、相談支援」を行う。

〔提案〕

上記の「全事業利用者に『地域での自立生活を可能にする ①所得保障(年金・住宅手当等とあわせて生活保護水準以上)／②住まいの支援、相談支援』における①所得保障の考え方としては、年金・住宅手当等とあわせて生活保護水準以上として具体的に生活保護費では、生活扶助、住宅扶助、教育扶助、医療扶助、介護扶助、出産扶助、生業扶助、葬祭扶助となっており、

- (1)生活扶助－**日常生活に必要な費用(食費・被服費・光熱水費・家具什器費、通信費等)**
- (2)住宅扶助－**アパート等の家賃** (3)教育扶助－**義務教育を受けるために必要な学用品費**
- (4)医療扶助－**医療サービスの費用** (5)介護扶助－**介護サービスの費用** (6)出産扶助－**出産費用**
- (7)生業扶助－**就労に必要な技能の修得等にかかる費用** (8)葬祭扶助－**葬祭費用**

上記の扶助に加え、文化的な生活を送る上での最低限の経費(交通通や一定の美容費・嗜好品費、子供がいる場合は教育費等)が必要である(これらの費用を便宜上(9)**その他の費用**とする)。

$$(1) \sim (9) \text{の費用} \leq \text{工賃・賃金} + \text{障害年金} + \text{住宅手当等}$$

を基本として所得保障を行う。

(3) 労働法規の適用にあたっての具体的な方策

➤ 企業等や社会就労センター雇用支援型で働く際の各労働法規における問題点等

企業等や社会就労センター雇用支援型で働く障害のある方へは以下の点に留意した就労機会の提供が求められる。

法律名	項目	問題点等
①労働基準法	➤ 労働条件の明示について	・ 賃金については適正な賃金提示を行っているか(安易に特例除外の申請を行っていないか) ・ 労働時間について障害等による労働時間を考慮されているか ・ 休日等に関して障害等による配慮がなされているか ・ 労働条件については本人の理解を得られるよう配慮したものとなっているか。
	➤ 解雇予告等	・ どのようなときに解雇となるかをわかりやすく説明されているか。 ・ 整理解雇等の際に障害等を理由として解雇対象者としていないか。
	➤ 賃金支払等	・ 賃金支払いの4原則がなされているか。
	➤ 労働時間の原則	・ 労働時間の原則を順守したうえでの障害等の理由による労働時間への配慮がなされているか。
	➤ 休憩	・ 障害等の理由による休憩時間への配慮がなされているか。
	➤ 休日	・ 障害等の理由による休日の付与がなされているか。
	➤ 時間外及び休日の労働	・ 時間外及び休日労働について障害等の状況に配慮がなされているか。
	➤ 時間外、休日及び深夜労働の割増料金	・ 障害があることを理由に対象となる賃金の割増に対し、法令を遵守されたものとなっているか。
	➤ 年次有給休暇	・ 年次有給休暇について他の合理的配慮等による差別的な扱いはなされていないか。
	➤ 就業規則	・ 就業規則についてだれもが理解しやすいものとなっているか、もしくは個別の説明がなされているか。
	➤ 周知義務	・ 上記同様だれもがわかりやすいものとなされているか。

(3)労働法規の適用にあたっての具体的な方策

法律名	項目	問題点等
② 労働者災害補償保険法	➤ 労災加入に関する配慮	・ 労災対象となるものを説明し理解を得られているか。 ・ 労災対象となった際に本人に分かりやすくその旨を伝えているか。
③ 最低賃金法	➤ 減額特例に関するもの	・ 安易に減額特例を受けていないか ・ 障害者に対して独自の給与形態を設けていないか
④ 労働安全衛生法	➤ 適切な運用がされているか	・ 障害等の理由で、より危険や安全被害の可能性が高い作業配置を行わないなど、安全配慮がなされているか。

➤ 社会就労センター就労支援型で働くケース

当面は労働者災害補償保険法に替わる民間制度を導入する。