

目次

I. 障害者雇用・就労政策の目指すべき方向

- ### II. 一般雇用・就業でどこまで対応できるのか？
1. 障害者雇用は本当に増えているのだろうか？
 2. 障害者雇用促進に向けた諸方策

III. 福祉的就労分野での就労内容の向上方策

1. 長期的な就労所得補填制度の導入
2. 最低賃金の減額特例
3. 労働法、社会保険法の部分適用
4. 工賃水準の向上など

IV. 福祉政策と労働政策の一体的展開

1. 障害者に対する「職業リハ」の統一的整理
2. スタッフの処遇改善
3. 地域レベルの関係施設・機関の連携のあり方

長期的就労所得補填制度の導入を長期的課題としつつ、当面は最低賃金の減額特例の拡大などにより、福祉的就労分野での就労内容の向上を図ることが適切と筆者は考える。

Ⅲ. 福祉的就労分野での就労内容の向上方策

1. 長期的就労所得補填制度

(1)福祉的就労利用者の平均月額工賃は1万3千円台と大変低い。

(2)障害は本人の責任で生じたものではない。それを理由に「労働する権利」が損なわれるのはおかしい。障害者も、「ディーセント・ワーク」が保障されるべきである。

(3)しかし、「合理的配慮」がなされた上で、当人の労働能力、労働(価値)生産性が「適正に」評価され、その上で、労働(価値)生産性が最低賃金を下回った場合、労働生産性と最賃差額を「個別の」事業主に負担させることは無理である。

(4)したがって、公的制度による「就労所得補填」(事業主ないし障害者個人への補助)ないし障害年金のアップ等による障害者の所得水準の向上が検討されるべきである。

就労所得補填の実施に当たっての検討課題

1) 障害者の就業能力の的確な評価

2) 就労所得補填の対象者の特定

3) 財政負担の軽減方策(事務負担の軽減、
モラルハザード防止策等)

○ 障害者および雇用事業主が既存の能力認定に甘んじる
ことなく、職業能力の向上に努めるインセンティブを持ち得る
仕組みの設定

○ 丁寧なコスト・ベネフィット分析の必要

(※) 西欧諸国の制度設計を踏まえると、就労所得補填適用者
には障害年金を一時停止するのが自然ではないか？

1) 障害者の就業能力評価

○フランス

CDAPH(県障害者権利自立委員会)が、就労を含めた障害者の置かれた様々な側面での能力低下率を判定し、障害者にいろいろな助成金、サービスを受ける権利を付与。

○デンマーク

全自治体に各分野の専門家からなる「リハビリテーションチーム」を設置し、障害年金受給可能性が高い18歳～40歳の障害者に対し、その就業能力を様々な視点から評価する「リソース・プロセス」を提供。

○イギリス

2007年成立の福祉改革法により、従来の「個人能力評価」から「就労能力評価」と呼ばれる評価方式に変わった。「できないこと」から「できること」を重視し、就労能力の制約評価、就労関連活動の制約評価、就労に焦点を置いた健康関連評価が行われている。

○アメリカ

障害保険給付における障害認定は、5つの段階を経る。第1段階は給付申請者の就労状況判断で、一定額以上の収入があると、医学的状态に関わらず障害者と認められない。第2段階は機能障害の認定で、機能障害が労働の基本的活動を妨げる深刻なものでなければならない。第3段階で、申請者の機能障害と、社会保障庁のリストにある機能障害の種類及び程度とを照合。第4段階は過去に従事していた仕事遂行が可能かどうかを、身体的残存能力と精神的残存能力で判断。第5段階は他の種類の仕事ができるかどうかの検討。

◎ 日本においても、医療専門家と労働市場専門家との協力による障害者の就労能力評価システムの構築を真剣に考える必要がある。

2) 就労所得補填の対象者

◎海外の長期的就労所得補填実施国の状況

①英国、スウェーデン

「保護雇用」(sheltered employment)内に限定し(英国はレンプロイ公社での保護雇用下でありながら一般企業で就労する「インターワーク」を含む)、民間企業への雇用助成は期間限定。

②フランス、オランダ

保護雇用での就労所得の補填と一般労働市場での雇用を促進するような就労所得補填制度を併用

③デンマーク(Flex-job)、アイルランド(Employment Support Scheme)

一般労働市場での就労を中心とした就労所得補填制度(障害年金以外に、保護雇用に対する就労所得補填はない)。

◎日本に導入する場合は、②または③すなわち一般労働市場での雇用を促進するメカニズムを含む賃金補填制度が望ましい。

◎対象者は、就業能力が「～以上、～以下の者」と設定する必要があるが、この上限、下限をどこに、何を根拠に設定するか(就労インセンティブ増加を期待する制度とするならば、制度発足時は最低賃金の5-7割稼働できる者に対象を限定すべきと、筆者は考えている)。

(参考)デンマークのフレックスジョブ

○1998年に導入。

○職業リハビリテーションサービス(最大5年)を受けても通常の就労条件では職を得られない、65歳未満の永続的で重度な障害者(「特殊な社会問題を抱える者」を含む。)が対象。

○使用者、障害者本人、自治体の三者合意に基づき、**公的負担による所得補填**を提供しながら、その個人状況に合わせた柔軟な就労条件(短時間就労、調整された就労条件、限定された職務要件等)で仕事を提供。

○2011年で約5.3万人(全就業者の約2%)が就労。約6割が民間部門で、約4割が公的部門で就業。

○個人収入： 一般就労>フレックス・ジョブ

>フレックス失業給付>障害年金

→ 日本でも、一般就労>就労所得補填を受けての就労

(障害年金停止)>賃金補填なしでの就業(障害年金受給)

の関係構築により、左方(一般就労に近い方向)選択を促進する必要

デンマークでのフレックス・ジョブと障害年金の見直し (2013.1. 1～)

1. フレックスジョブ

- 使用者は実質労働時間に相当する賃金を支払う。
- 補助金は事業主にではなく、障害者個人への支給に変更され、労働能力が最も低い者に最大の補助金を支給。
- 40歳未満の者は、1回措置は最高5年の期間制限。

2. 障害年金

- 40歳未満の障害者は、統合的な保健・福祉・雇用サービスを受け、年金は原則不支給に。

3) 就労所得補填、社会的支援雇用に対す 財政負担試算(コスト・ベネフィット分析)

- 現在の財政事情では、大きな財政支出負担は難しい。
- 西欧諸国での制度適用の実態(各国で現在見直しが進展中)調査や幅広い視点からのコスト・ベネフィット試算が必要。
- 財政負担減少の側面もある — 制度設計を適切にすれば、総計でみた財政負担額は増加しない。
 - ①福祉施策費用の減少
 - ②障害年金額の減少?(就労所得補填対象者に対する障害年金の一時停止?)
 - ③障害者の就業者数・就業時間数の増加による、生産・消費の増加や税・社会保険料のアップ
- 就労インセンティブを高める方策も必要。
 - ・定期的な就業能力評価の見直し、税と社会保障を連動する「給付付き税額控除」の導入等による、(事業主及び障害者の)モラルハザード防止策
- 財源は、一般会計ないし雇用保険特別会計(最低賃金を下回る労働条件での障害者の就労を「準失業」とみなす)が適切?
 - ⇒ 障害者関係の就労、福祉関係予算の一体ないし密接連動した運用を!

Ⅲ－3. 福祉的就労分野での就労内容の向上方策

2. 最低賃金の減額特例

(最低賃金以外の労働法が適用される。障害年金と合わせ、一定以上の所得確保)

1. 制度の概要

(by厚生労働省資料)

- 精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い方や、基礎的な技能・知識を習得するための職業訓練を受ける方などについては、最低賃金を適用することとすると、かえって雇用の機会が失われるおそれがあることから、都道府県労働局長の許可により、労働能力その他の事情を考慮して定める率(減額率)を最低賃金額に乗じて得た額を減額の上、最低賃金法を適用する制度。
- 減額の特例許可の対象となる労働者(減額対象労働者)の範囲は以下のとおり(最低賃金法第7条)。
 - ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
 - ② 試の使用期間中の者
 - ③ 基礎的な技能および知識を習得させるための職業訓練を受ける者
 - ④ 軽易な業務に従事する者
 - ⑤ 断続的労働に従事する者

2. 許可基準

- 減額特例許可制度を齊一的に運用するため、許可基準を定めており、精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い方については、
 - ① 精神又は身体の障害がある労働者であっても、その障害が当該労働者に従事させようとする業務の遂行に直接支障を与えることが明白である場合のほかは許可しないこと
 - ② 当該業務の遂行に直接支障を与える障害がある場合にも、その支障の程度が著しい場合のみ許可すること。この場合、支障の程度が著しいとは、当該労働者の労働能率の程度が当該労働者と同一又は類似の業務に従事する労働者であって、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するものの労働能率の程度にも達しないものであることとしている。

3. 減額率の算定方法

- 最低賃金法施行規則第5条で、減額対象労働者の区分に応じた減額率の上限を算出した後、個々の減額対象労働者の①職務の内容、②職務の成果、③労働能力、④経験等を勘案して定めることとされている。
- 精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い方の減額率については、使用者からの申請に基づき、労働基準監督署の労働基準監督官が事業場に赴き、①減額対象労働者と比較対象労働者の労働能率の把握^(※1)を行い、減額率の上限を算出の上^(※2)、②減額対象労働者の職務内容、職務の成果、労働能力、経験などを把握し、これらを総合的に勘案して定めることとしている

※1 従事する作業の実績により数量的に把握することとしている。

※2 精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い方の減額率の上限については、同条で、「減額対象労働者と同一又は類似の業務に従事する労働者であって、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するもの（比較対象労働者）の労働能率の程度に対する減額対象労働者の労働能率の程度に応じた率を100分の100から控除して得た率」とされている。

4. 減額特例の申請・許可件数

- 平成23年における減額特例の申請件数・許可件数は以下のとおり。

	申請件数	許可件数
精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者	3,915	3,793
試の使用期間中の者	0	0
基礎的な技能および知識を習得させるための職業訓練を受ける者	8	8
軽易な業務に従事する者	12	10
断続的労働に従事する者	3,738	3,671
計	7,673	7,482

最低賃金減額特例拡大反対論(その1)と講師の意見

1. そもそも障害は本人の責任ではない。賃金に差をつけるのはおかしい。職業能力が低い障害者が最低賃金相当分を賃金として受理できるよう、就労所得の補填をすべきである。
⇒就労所得の補填には検討課題が多く、すぐには実施できない。
2. 労働者と認められる形態で就労をしていることを前提とするならば、そうした障害者について最賃の減額特例措置を適用すること自体が、正当な理由がない差別にあたる。
⇒長期的に労働(価値)生産性が最低賃金を少しでも下回る者(⇒「労働者とは認められない」)は労働法の保護を受けられず、障害者雇用の抑制につながりかねない。
3. 安易に最低賃金の減額特例を認めると、障害者も事業主(ないし福祉施設運営者)も安易に福祉的就労環境に甘んじることになりがちで、一般労働市場賃金での就労が進まなくなる。
⇒福祉的就労から最賃額以上を稼ぐ一般市場での本格的就労へ向けた方策も同時に積極的に実施する。最賃減額特例は本格就労できない者への対応策であり、また、障害者や事業主が保護雇用に甘んじないような取り組みも重要である(5割を超えるような減額は望ましくない。)

最低賃金減額特例拡大反対論(その2)と講師の意見

4. 最低賃金の減額特例の実態は、低コストで障害者を安易ないし「あこぎに」使用している使用者が多く、「積極的雇用差別是正措置」になっていないのではないか。
⇒①減額幅の改善努力(就労能力向上方策等)と一定期間ごとにおける「能力に応じた賃金」の再評価、②悪質な事業主の取り締まり等の同時実施が重要。
5. 様々な手段(雇用率制度の強化、合理的配慮措置、職業リハビリテーション、ジョブコーチ等)を用いて減額特例措置なしに一般就労を積極的に進めるべきである。
⇒一般就労方策の効果に楽観的すぎる。「一般就労(雇用支援A型を含む)ができない者には労働法の適用なし」は、障害者権利条約の趣旨(社会への包摂)に反する。

(注)最賃実施国で障害者を対象とした減額特例がある国は、米国、オーストラリア(産業別労使協定)、ニュージーランド、ポルトガル、ルクセンブルグ等。特例措置を取っていない国は、英国、フランス、スウェーデン(産業別労使協定)等。

障害者の最低所得保障

○障害者の獲得総収入

＝障害者が労働で稼ぎ出す賃金

＋報奨金相当額を賃金として支給

＋就労所得補填額または障害基礎年金（就労所得補填額は障害基礎年金額よりやや高めの水準が適切？）

>（一番水準の高い東京都での）生活保護の18歳単身者基準

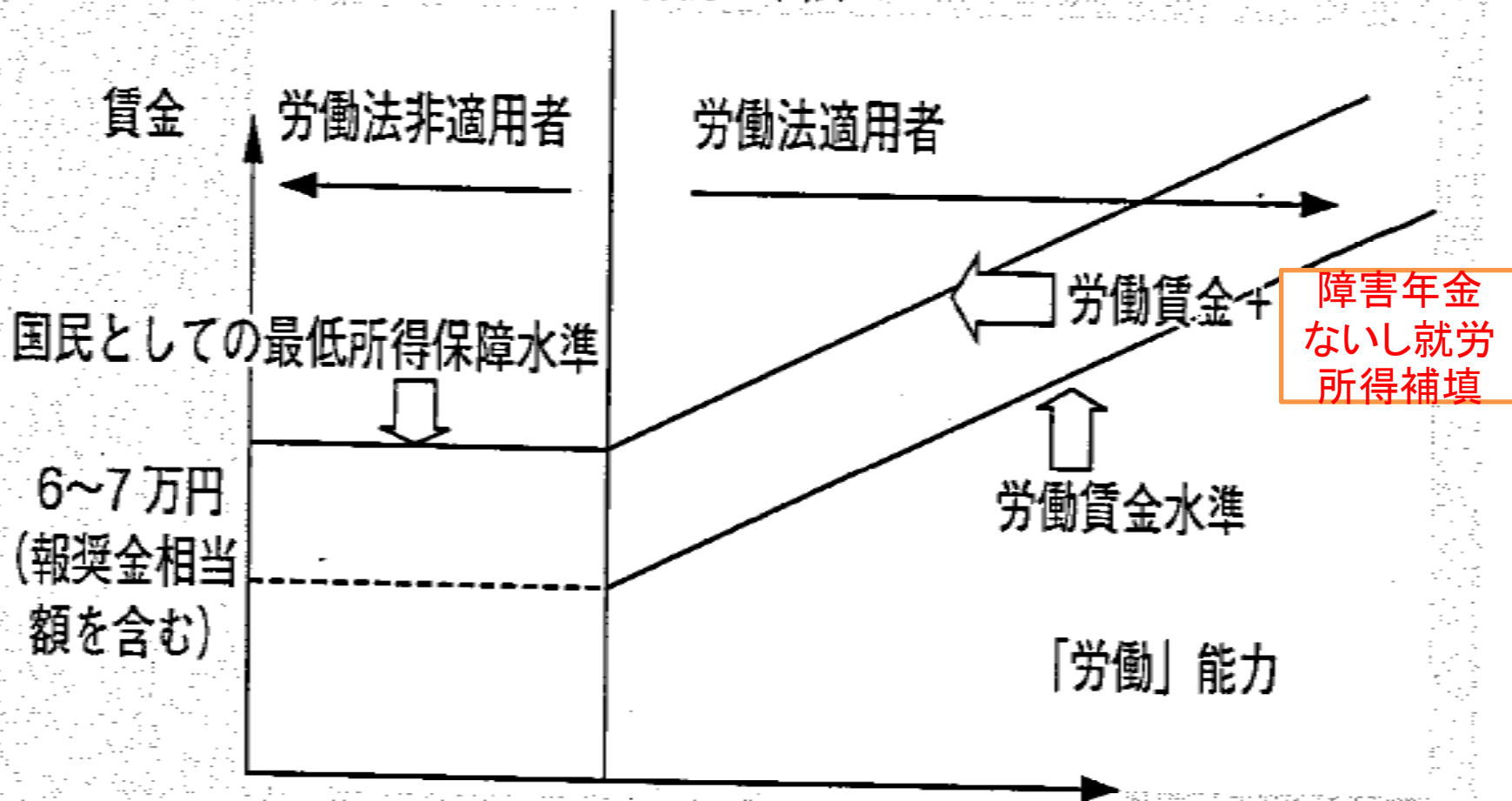
○税と社会保障を組み合わせる「給付付き税額控除」

（注）の導入検討。

（注）税額控除と手当の給付を組み合わせた制度。算出された税額が控除額より多い場合は税額控除、少ない場合は給付を受ける。）

就労所得補填の実施後ないし最低賃金減額特例の適用拡大後の所得保障(概念図)

就労所得補てん又は最低賃金減額特例の下限



Ⅲ. 福祉的就労分野での就労内容の向上方策

3. 労働法、社会保険法の部分適用

- (1) 福祉的就労分野の就労者を労働法上の「労働者」ないし「労働者に類する者」とみなして、労働諸法を改正するか法解釈を変更することは難しいとする意見も根強い。
 - (2) 長期的就労所得補填や最低賃金減額特例の適用拡大によっても、就労能力が相当低く労働法の適用を受けることができない障害者は残り、こうした者向けに生きがいと就労が表裏一体となった「就労」施設の役割は今後残るであろう。
 - (3) 多くの欧米諸国においても、生産年齢世代の日中の活動場所は、基本的には、一般雇用、保護雇用就業(国によっては一部非雇用形態を含む。)、デイセンターの3つに分かれる。
 - (4) 「デイセンター」(日中に介護やレクリエーション的作業を提供する施設)利用者等労働法の適用拡大が難しい者に対して、作業中の安全衛生などの労働法及び被用者を対象とした社会保険法の部分適用を考える必要がある。
- (※)ドイツ「障害者作業所」就業者・労働法が適用されないが、「労働者に類する法律関係」があるとされ、年金・疾病・介護・労災の各社会保険の加入が義務付けられ、その保険料は国等が負担する。また、作業所経営者と処遇等を交渉する「重度障害者代表制度」がある。

フランスのESAT(労働支援機関・サービス)・稼得能力の喪失が3分の2以上だがESATでの就労可能な者が対象。労働法典ではなく社会福祉・家族法典が適用されるが、保障報酬制度(最低賃金の55%から110%が保障される)、休暇への権利、職業訓練へのアクセス権等が保障される。

労働・社会法の4つの同心円モデル(アラン・シュピオ)

4つの同心円モデル: 社会保障上のリスクと雇用関係での依存性を同一視せず、雇用労働者、自営業者、無償労働等どのような就業形態を選んだ場合でも極端な不利益を受けず、離職・転職があっても、職業人としての地位が維持できることをねらった大変刺激的な問題提起。



出所 Alain Supiot (2001) "Beyond Employment" の内容を筆者一部修正。

「工賃倍増5か年計画」と新たな「工賃向上計画」について

工賃倍増5か年計画の課題

- ◇ 工賃倍増5か年計画(H19～H23)では、都道府県レベルでの計画作成・関係機関や商工団体等の関係者との連携体制の確立等に力点を置き、工賃向上への取組みが推進されてきたが、個々の事業所のレベルでは、必ずしも全ての事業所で計画の作成がなされておらず、また、この間の景気の低迷等の影響も手伝って、十分な工賃向上となり得ていない。
- ◇ 市町村レベル・地域レベルでの関係者の理解や協力関係の確立なども十分とは言えない。



新たな工賃向上計画による今後の取組み

- ◇ 平成24年度からの新たな計画では、これまでの計画の評価・検証を踏まえ、より工賃向上に資する取組みを、目標設定により計画的に進める。
- ◇ 新たな計画では、都道府県主体の取組みから、都道府県と事業所が共同して取り組むことを重視し、新体系への移行が完了することにより事業の目的が明確になる中で、個々の事業所において「工賃向上計画」を作成することを原則とする。
- ◇ 特に今後は、作業の質を高め、発注元企業の信頼の獲得により安定的な作業の確保、ひいては安定的・継続的な運営に資するような取組みが重要であることから、具体的には、経営力育成・強化や専門家(例:農業の専門家等)による技術指導や経営指導による技術の向上、共同化の推進のための支援の強化・促進を図る。

新たな工賃向上計画の主なポイント

【計画期間】 3か年(平成24～26年度)

【対象事業所】 就労継続支援B型事業所(都道府県の判断で生産活動を行う生活介護事業所を対象とすることも可)

- ① 工賃倍増5か年計画同様、都道府県、事業所において工賃向上計画を作成する。
これまでの計画では個々の事業所の計画作成は自主的な取組みとされていたが、新たな計画では、特別な事情がない限り個々の事業所における工賃向上計画を作成することとし、事業所責任者の意識向上、積極的な取組みを促すこととする。
また、都道府県の計画では、官公需による発注促進についても目標値を掲げて取り組むこと推奨する。
- ② 報告する工賃は、これまでの月額に加え時間額も対象とし、目標とする工賃については月額または時間額により算出する方法のどちらかを事業所が選択する。
- ③ 工賃向上の目標値については、従来のような一律の目標値(倍増)を設定するのではなく、個々の事業所の実情を考慮しつつも一定以上の工賃向上(例えば時間額が最低賃金の1/4程度の場合に最賃の1/3程度)を目指すことを前提に、個々の事業所において設定(法人において意思決定)した目標値の積み上げを、全体の工賃向上の目標値とする。
このため、24年度当初に工賃目標の設定状況等の調査をお願いすることになるので、ご協力をお願いしたい。
- ④ 工賃の状況把握(報告)にあたっては、計画当初(平成24年4月時点)に工賃向上計画を作成した事業所の状況比較を基本とし、平成24年4月以降に工賃向上計画を作成した事業所とそれぞれ別に状況比較することとする。
- ⑤ 地域で障害者を支える仕組みを構築することが重要であることから、市町村においても工賃向上への事業所の取組みを積極的に支援していただくよう協力を依頼する。

・市町村における取組みの例:市町村の広報誌や商工団体への協力依頼による企業からの仕事の発注促進、官公需の発注促進 など

一般労働市場と福祉的就労の間の 多様な就業方式の検討

(例)

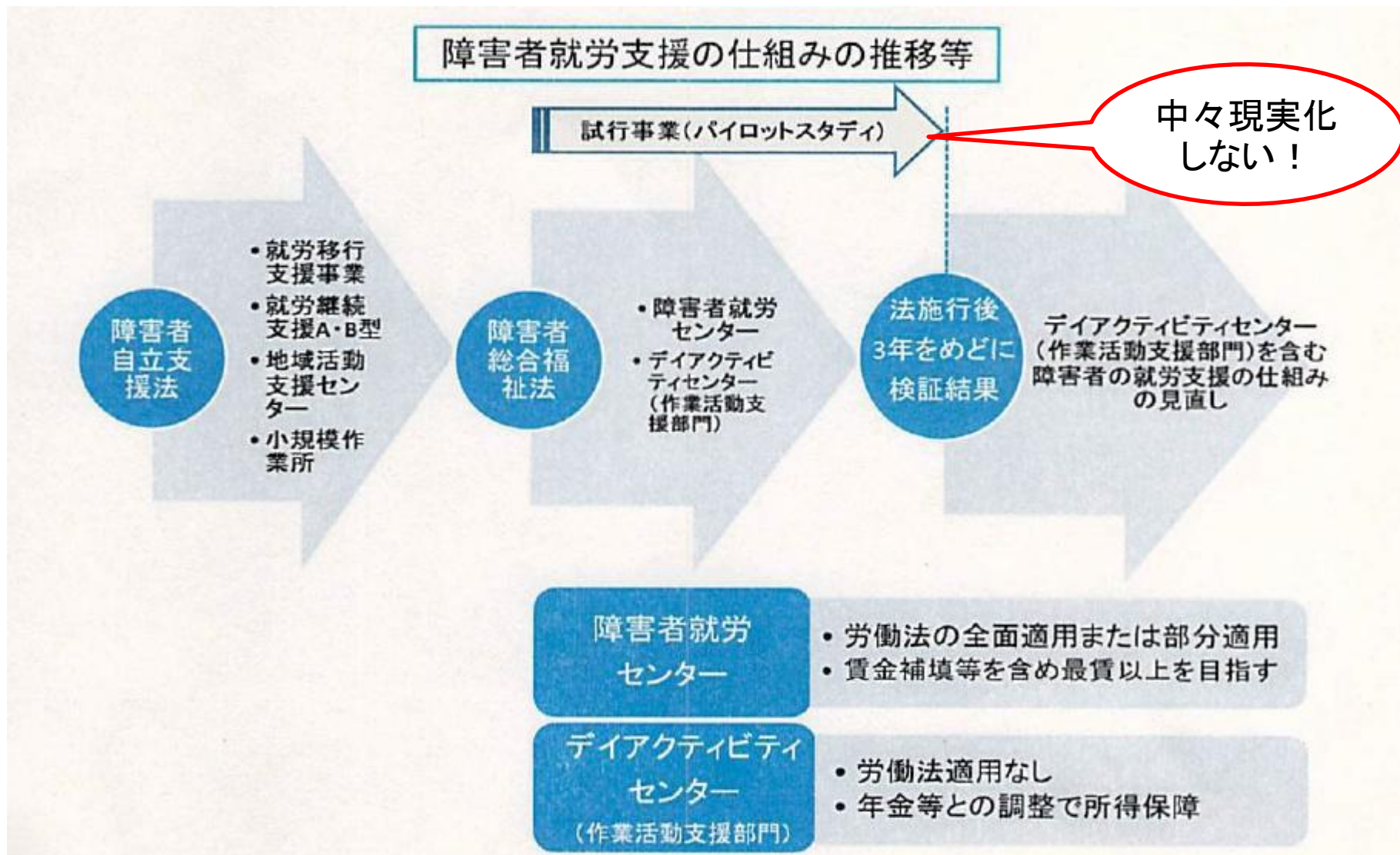
1. 自前財源による社会的企業

○ 生産性の低い初期段階だけ公的助成を受け、
その後は市場での商品・サービス提供からの収入
を主体とした自前財源で給与を支払う企業。

(※) 訓練やガイダンスのための職員給与等への
継続的助成は必要。

2. 労働者協同組合

「障がい者制度改革推進会議総合福祉部会提言 (障害者総合福祉法の骨格に関する提言)」(2011年8月)



就労系事業に関する試行事業(パイロット・スタディ)提言

○「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会提言」(2011年8月)

○筆者の考え

提言にある事業所類型、すなわち、

- 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
- ②最低賃金の1/4以上の工賃を支払っている就労継続支援B型事業所
- 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等。
- 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ない者がともに働く職場形態となっている事業所。

だけでなく、○A型への株式会社参入、○A型・B型・就労移行支援事業の混在、○特例子会社と福祉的就労事業所との連携、など、幅広い態様の就労系事業(但し、対象事業は10から20か所程度に絞るべきである。)を評価する検証事業を、厚生労働省の福祉関係部局、労働関係部局双方が関与する形で組んでほしい。

(※)試行段階における賃金補填への補助をどうするか？

(職員補助+調査費用に限定すべし)

IV 福祉政策と労働政策の一体的展開

1. 障害者に対する「職業リハ」の統一的整理

- 労働行政における職業訓練は基本的に2年以内とされているし、就労移行支援事業でも訓練期間は原則2年とされている。
- 社会生活の基礎習慣作り等職業スキル向上以外の時間がより多く必要だとしても限度がある。(就労継続支援A型、B型での)5年を超える者の「就労」を訓練と位置付けるのは無理があるのではないか。
(⇒雇用ないしその他の就業と位置付けるべきではないか?)

(参考) 北欧諸国での職業リハビリテーションは最大5年。

IV-2. 就労・生活支援スタッフの処遇改善

◎障害者支援施設職員の賃金は介護事業労働者と比べても、一段と低い。処遇の改善を急ぐ必要がある。

(※)労働政策審議会障害者雇用分科会意見書(2013. 3. 14)でも、就労支援の担い手について、①育成と専門性の向上、②処遇やキャリア形成への配慮、の必要性を指摘

(各常勤労働者での比較、年額平均)

○介護老人福祉施設の介護福祉士

393万4千円 (20年調査では、408万6千円)

『平成23年介護事業経営実態調査』(厚生労働省)

○新体系/障害者支援施設の生活指導員・生活支援員

369万5千円 (20年調査では、338万5千円)

○新体系/就労継続支援B型事業所の生活指導員・生活支援員

302万2千円 (20年調査では、267万4千円)

『平成23年障害福祉サービス等経営実態調査』(厚生労働省)

IV－3地域レベルでの職リハ関係施設・機関 (連携のあり方)

◎地域レベルでの障害者職業リハビリテーション関係施設・機関が複雑になり過ぎている。

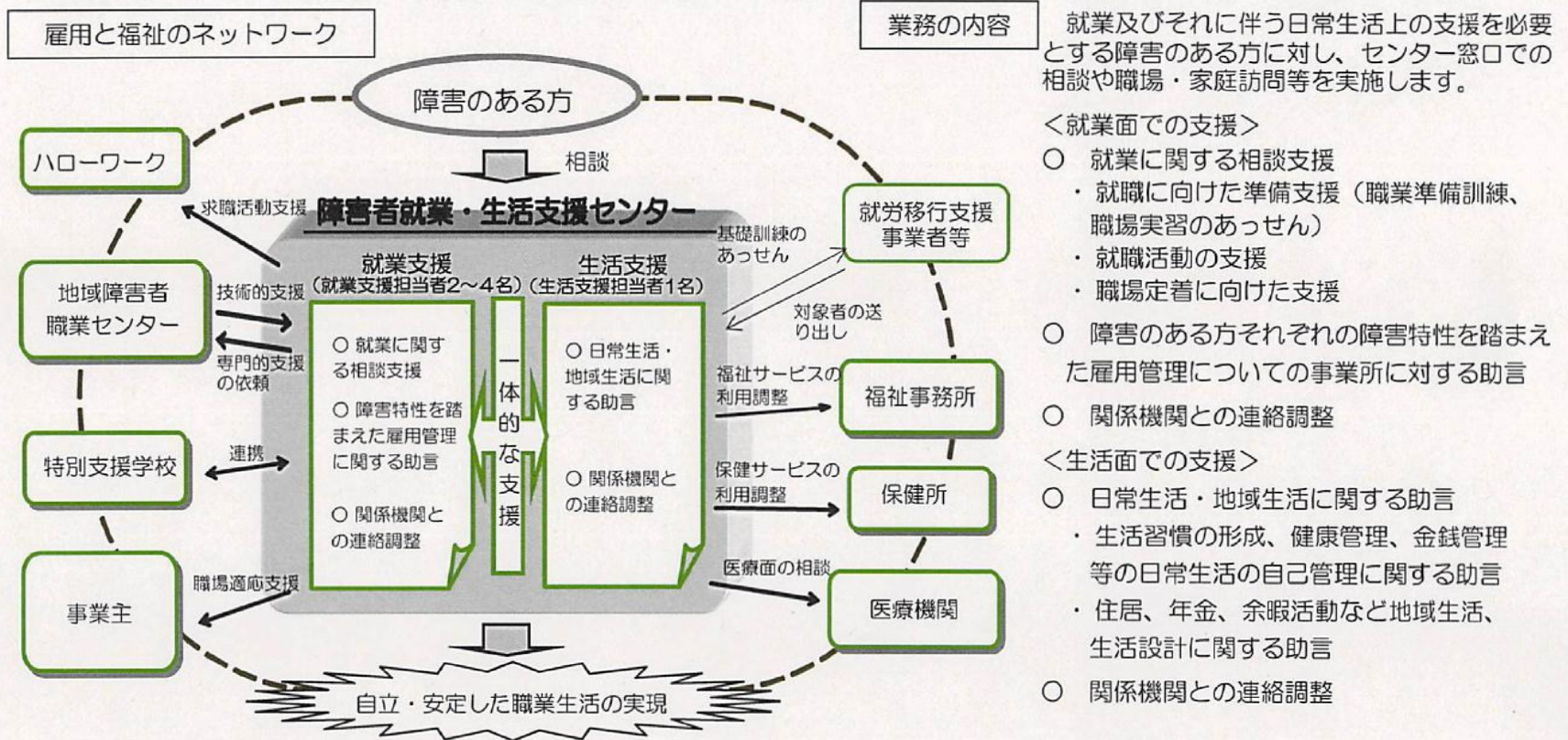
- ハローワーク、
- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- 障害者職業能力開発校
- 就労移行支援事業者、
- 特別支援学校、
- 発達障害者支援センター、
- 地方公共団体が設置する就労支援機関

◎障害を持つ人が就労しようとした場合、どの施設、窓口に相談するかによってその後のリハビリテーション内容や就労場所が異なることが今でも多い。

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

平成14年度 21センター（14年5月事業開始時）→ 24年度 327センター（予定）



業務の内容 就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

- <就業面での支援>
- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
 - 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
 - 関係機関との連絡調整
- <生活面での支援>
- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
 - 関係機関との連絡調整

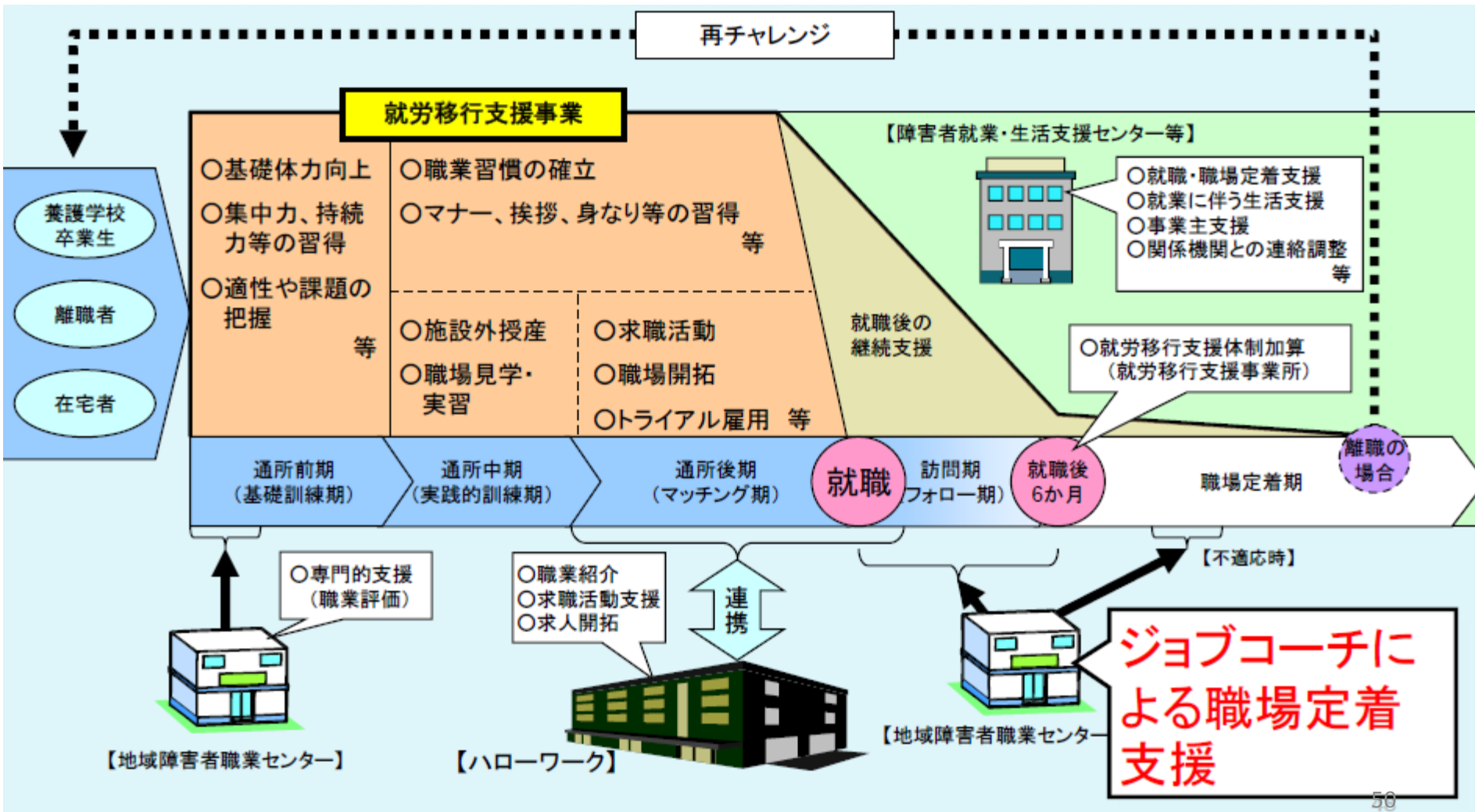
【23年度実績】 対象者数 94,960人
 就職件数 13,769件 就職率 69%

設置箇所数 24年8月現在 316センター

就労移行支援と労働施策の連携

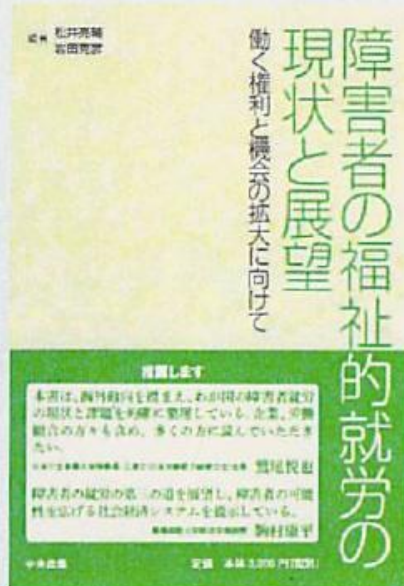
(by厚生労働省資料)

就労移行支援事業において、事業者とジョブコーチが連携し、就職後の職場定着支援を中心に支援を展開



障害者の福祉的就労の 現状と展望

—働く権利と機会の拡大に向けて— (3535)



【編著】松井亮輔・岩田克彦

■ 2011年11月発行

■ A5判・並製・362頁

■ 定価 3,150円 (本体 3,000円+税 5%)

障害者の福祉的就労については、労働法が適用されるのは一握りであり、多様な働き方が保障されていない。また、労働施策と福祉施策との連携が非常に弱い。

本書は、障害者の福祉的就労の現状について、海外・日本における現状報告を踏まえ、今後の展望について検証し提言する。

主要目次

序 論 —福祉的就労障害者の働く権利と機会の拡大をめざして

第1編 海外諸国における障害者就労の現状と労働法適用状況

はじめに

第1章 アメリカ

第2章 イギリス

第3章 フランス

第4章 ドイツ

第5章 オランダ

第6章 デンマーク

第7章 障害者の保護雇用にかかわるEU法政策と労働者保護

第8章 海外諸国における一般雇用と保護雇用（就労）

第2編 日本における障害者就労の現状と課題

はじめに

第1章 福祉的就労支援現場の現状と課題

第2章 福祉的就労見直し提案の経緯

第3章 経済政策的観点からの検証

第4章 福祉的就労の多様な実態に応じた労働保護法上の課題

第5章 福祉的就労者の労働者性と個別的労働関係法の適用

第6章 障害者就労で福祉政策と労働政策の一体的展開をいかに実現するか

第7章 国際的動向からみる今後の課題と方向

おわりに

2001年の厚生労働省の発足後も、労働行政と厚生行政の融合は中々進んでいないようである。

障害者就労の分野でも、福祉政策と労働政策の積極的融合に向け、大胆な政策見直しが進むことを期待したい。