

滋賀県における障害者の就労支援に関する今後の方向性について
- 事業所型共同作業所を中心として -

安井秀作

The Future of the Work Support System for People with Disabilities in Shiga Prefecture
- A Topic of the Work-oriented Type of Cooperative Workshops -

Shusaku YASUI

Cooperative workshops have been increased because of the lack of improvement in the employment situation for people with disabilities. Due to welfare and labor related laws not being applicable to these workshops, they therefore offered various services to every kind of disabled ; however, as far as working conditions were involved, the extremely low wages was a problem.

Shiga Prefecture has played an important role by introducing a new system in work-oriented types of workshops, demanding not less than 1/2 the people with disabilities to be contractually employed, and tried to promote normal employment and standard wages within these workshops. Not less than 1/2 the workers received benefits, but in reality, the wage situation had not improved enough.

In order to handle this matter, a newly established committee proposed the forming of “social enterprises”, which demanded employers to offer contractual agreements for all those disabled who are working in these enterprises, and proposed a new subsidy system to maintain their employment feasible.

These proposals may have an experimental element to them, but at the same time, have the possibilities to change the current situation of workshops as a whole.

Key words : Cooperative workshop, work-oriented types of workshop, social enterprises
共同作業所, 事業所型共同作業所, 社会的事業所

はじめに

盲・聾・養護学校高等部卒業者の一般企業への就職率は、平成10年3月では、26.8%であったが、この率は年々低下し、平成15年3月では、19.4%にまで低下している。この理由としては、障害の重度化に加えて、企業における障害者雇用（一般雇用と言われる）への取り組みが十分な成果をあげていないことなどによる。結果として、共同作業所は、一般雇用が困難な盲・聾・養護学校卒業者などを主たる対象として、

様々な活動の場を提供するとともに、病院や施設を退院・退所した障害者や企業を離職あるいは失職した障害者が地域で生活するための受け皿としての役割を担ってきた。授産施設などにあっては、法律的な位置づけがなされ、機能、対象とする障害者、設置主体、規模などについても明確に規定されているが、共同作業所については、法制度外の仕組みとして、弾力的な運営が可能となることから、事業主体は多様であり、事業内容についても、様々なニーズを持つ障害者を柔軟に受け入れ、活動の場としてきたことから、多様な

受付 平成17年1月13日, 受理 平成17年2月10日
近畿福祉大学 〒679 2217 兵庫県神崎郡福崎町高岡1966 5

機能を持つものとして発展してきた。また、法定の施設が、障害の種類別に区分されているのに対し、共同作業所は、障害の種類を問わず、障害者を幅広く受け入れることは勿論のこと、家族、さらには地域のボランティアの参画をも得て、小回りのきく多様なサービスを提供してきた。その地域の障害者のニーズに応じたサービスの多様性こそが、共同作業所の大きな特徴と言っても過言ではない。

このような特徴を有する共同作業所の設置は、飛躍的に増加してきた。因みに、昭和60年度では1,167ヶ所であったものが、平成15年8月には6,025ヶ所へと増加し、近年は、毎年300～400ヶ所程度の増と過去より増加幅が大きくなっている。このように、共同作業所は、障害者の社会参加や地域での障害者同士の支え合いの場としても機能しており、地域で生活する障害者のための受け皿として重要な役割を果たしてきている。共同作業所と一口に言っても、上記に述べたような性格から、多様な機能を持つがおおよそ、次のように整理することができる。

- (1) 一般雇用が困難な障害者のために就労のサービスを提供する機能
- (2) 障害者が、一般雇用へと移行していくための支援を行う機能
- (3) 障害者が自己実現を図り、生き甲斐を追求することを支援する場としての機能
- (4) 障害者や家族の相談の場としての機能
- (5) 福祉に関する啓発活動の場としての機能

滋賀県においては、(1)のタイプの共同作業所を中心として、一般雇用の改善が進まない中で、多様化する障害者のニーズに対応していくために、全国に先駆けて、これまでの施策の枠組みを超えた特色ある支援策が推進されてきた。しかし、なお、働くことを強く希望しておりながらも、その実現に至るまでの道には険しいものがあったり、現に働いている障害者にあっても、それを継続する上に様々な困難を持っていることを考えるならば、さらに、検討が加えられなければならない。

このため、滋賀県においては、「滋賀県障害者施策推進協議会」のもとに、共同作業所を中心とする「障害者の就労支援に関する検討委員会」(座長 近畿福祉大学・安井秀作)(以下、「委員会」という。)を設置し、(1)地域における就労支援、(2)新たな雇用の場の創出、(3)共同作業所の機能強化の3点に絞っての検討が深められた。その結果は、「障害者の就労支援に関する今後の方向性について - 共に働き、共に暮らす「滋賀モデル」の創造 - 」として、平成16年12月に取

りまとめられ、滋賀県障害者施策推進協議会に報告された。ここでは、委員会の中でも、最も重要な位置を占める新たな雇用の場の創出に関しての議論を中心として、委員会の提言について報告し、今後の議論の参考としたい。

第1 共同作業所の現状

1 働く障害者の位置づけ

労働基準法第9条においては、「労働者とは、職業の種類を問わず、前条(第8条)の事業又は事務所(以下事業という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と規定されている。労働基準法上の労働者であるかどうか(労働者性)は、同法第8条の事業に使用される者であるか否か、その対償として賃金が支払われるか否かによって判断される。しかしながら、現実には、指揮監督の程度及び多様性、報酬の性格の不明確さなどから、この判断が困難な場合があることから、労働者性の判断に当たっては、労務提供の形態、報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を総合的に判断することが必要とされる。

授産施設に働く障害者(作業員)に関して、労働者性が認められるか否かについては、昭和26年11月26日付け厚生省社会局長通知により、次のすべての条件を満たしているとし、労働基準法上の「労働者」ではないと解釈されている。

- (1) 授産施設の作業員の資格は、市町村長などが保護を必要と認める者とされ、当該授産施設を利用させることによって生業を扶助されるものに限定されていること、
- (2) 授産施設においては、作業員の出欠、作業時間、作業量等が作業員の自由であり、施設において指揮監督をすることがないこと、
- (3) 加工すべき品目については、作業員の技能を考慮して授産施設において割り当てるものであっても差し支えないが、同一品目の工賃は、作業員の技能により差別を設けず同額であること、
- (4) 作業収入は、その全額を作業員に支払うこと、
- (5) 授産施設の運転資金、人件費、備品費等の事務費、事業費又は固定資産の償却等の経費は、当該施設の負担(補助金、寄付等)においてなされること、

従って、授産施設に働く障害者については、労働者性は存在せず、雇用関係も成立していないことから、労働基準法をはじめ、最低賃金法などの労働関係法規は適用されないこととなる。授産施設における労働は、このような性格を持つことから、一般雇用と区別

するため、「福祉的就労」と呼ばれてきた。授産施設の作業員に関する労働者性に関するこの法令解釈は、その後、急速に増加してきた共同作業所についても、適用され、そこに働く障害者は、福祉的就労として取り扱われてきた。

2 福祉的就労の実態

共同作業所において働く障害者は、労働者としての側面は部分的には認められる場合であっても、福祉的就労の枠組みに入れられることから、労働関係法規が適用されないこととなり、極めて、低い工賃しか支給されていないなどの問題があったとしても法令上の違反はないこととなる。因みに、「授産施設・共同（働）作業所の社会就労事業（授産活動）現状・需要調査結果報告書」（平成13年3月）によれば、全体では、平均分配額（月額）は、15,196円と、極めて低いレベルにあることが指摘されている。このような低い工賃は、障害者の経済的な自立を保障するにはほど遠いものであり、労働者性がないことを理由として、長きにわたり温存されてきたこのような福祉的就労という枠組みを改革し、標準的な賃金を保障するものでなければ、共同作業所は、真の意味で、障害者の働く場としての役割を果たすものとは言えない。

3 滋賀県における取り組み

上記において、福祉的就労の機能を有する共同作業所の問題について指摘したが、この課題解決に向けて、滋賀県は、積極的な取り組みを行ってきている。まず、昭和62年には、「滋賀県における障害者共同作業所のあり方について」の検討が深められ、共同作業所の基盤整備の方向性が打ち出された。その後、平成10年度5月に策定された「障害者共同作業所および授産施設振興指針」において、共同作業所の現実は、零細経営であり、施設・設備をはじめ、人的な配置についても必ずしも十分ではなく、利用障害者のニーズに的確に対応できるものとはなっていないことから、共同作業所の機能分化（事業所型、授産型、創作・軽作業型、複合型）の必要性が指摘され、その中で、機能強化型共同作業所（事業所型、創作・軽作業型）が提案された。この機能強化型共同作業所の一つとして位置づけられる就労機能に重点を置いた事業所型の共同作業所（以下、「事業所型共同作業所」という。）は、従来の福祉的就労の枠組みを超えるものであり、先進的な取り組みとして高く評価される。具体的には、福祉的就労の枠組みであっても、上記の法令解釈がすべて当てはまるとは言えない実状があることに着目して、労働者性を認め、労働者としての権利を出来る限り保障することによって、障害者がより高い収入を確

保できるようにすることを目指すもので、その最大の特徴は、そこに働く全従業員（障害者）の1/2以上と雇用契約を結び、最低賃金を保障しようとするものであった。そして、平成12年度から、このような要件を満たす事業所型共同作業所に対しては、滋賀県の補助金交付要綱において、運営費、職員研究活動促進費、管理経費について補助金を支給する制度が導入され、従来型の共同作業所からの移行の促進が図られた。

第2 委員会における検討

1 雇用・就労支援策の問題点

新たな雇用の場の創出に関しての議論を深めるためには、施策の現状を整理し、問題点を明らかにしなければならない。障害者の労働を支援する政策は、これまで大きく2つに分けられ推進されてきた。その第一は、雇用率制度を中心とした労働施策（旧労働省）であり、その第二は、福祉的就労の充実を重点とした福祉政策（旧厚生省）として展開されてきたものであり、その現状は、表1のように整理される。

これを基本として、委員会においては、現在の雇用・就労支援策の仕組みについては、(1)福祉施策においては、一般雇用に向けた訓練・移行支援の施策はあるもののその機能が十分に発揮されていないこと、(2)労働施策においては、継続的な支援施策が少ないこと（であっても、支援の期間が限定されている）、(3)労働と福祉の連携による施策が少ない、などの問題点があることなどが指摘された。

障害者の労働を考える場合、当然の事ながら、憲法第27条に保障されている労働の権利と義務を尊重し、これを守るという視点から出発すべきものであり、障害者がどのような働き方を求めているのかということを最大限に尊重しながら、それぞれの障害者が目指す働き方に相応しい選択ができるようにすることが重要である。そのためには、多様な選択肢が用意されなければならない。しかしながら、これまでの行政の仕組みが縦割りであった故に、障害者は、福祉的就労か一般雇用かの二者択一を迫られ、仮に、福祉的就労の枠組みに入れば、そこから一般雇用への移行は殆ど見られないと言っても過言ではなかった。

障害者の労働に対する多様なニーズを勘案すれば、これまでの行政の二元的な仕組みの故に、障害者の進路が二者択一的なものとして決定され、相互に移行の無いままの状態などはあってはならない。働くと言うことを通じて、社会参加することは、障害のあるなしにかかわらず、基本的なものでなければならず、その

表1 障害者の雇用・就労支援策の現状

(県単独事業・制度 国その他事業・制度)

	一般就労に向けた訓練・移行支援	訓練施設	就労の場	日中活動の場	雇用・就労に関する相談支援機関・体制
労働施策	ジョブコーチ設置事業 (有期限) ジョブコーチ支援事業 (有期限) 障害者インターンシップ事業 (1 年以内) 職場適応訓練 (1 年以内) 委託訓練 (6 か月以内)	職業能力開発校 障害者雇用支援センター 障害者雇用推進員 障害者雇用支援ワーカー	企業 特例子会社 重度障害者多数雇用事業所 重度障害者多数雇用事業所施設 設置等助成金 特定就職困難者雇用開発助成金 (1 年半以内) 障害者雇用調整金、報奨金等		障害者職業センター ハローワーク 障害者職業自立サポート事業 就業・生活支援センター
福祉施策	地域精神障害者就労支援推進事業 精神障害回復者就業促進事業 精神保健職業リハビリテーション事業 障害者就労事業所支援事業 職場実習事業 (知的・精神) 知的障害者介護技能等習得事業 施設外授産活用による就職促進モデル事業		福祉工場 事業所型共同作業所 通所授産施設 小規模通所授産施設 従来型共同作業所 精神障害者共同作業所 創作・軽作業型共同作業所		知的障害者生活支援事業 生活支援ワーカー 滋賀県社会就労事業振興センター 障害者雇用推進員 コーチングスタッフ ワークアドバイザー

ニーズに応じた多様な選択の場を用意することが重要となる。

2 事業所型共同作業所を巡る問題

すでに見たように、滋賀県においては、新たな補助制度を導入して、従来型の共同作業所から、事業所型共同作業所への移行促進に努められ、事業所型共同作業所は、障害者の働く場の受け皿として、その役割を果たすための第一歩を踏み出した。しかしながら、現在80カ所の共同作業所のうち、このタイプのもは12カ所に止まっており、必ずしも移行が十分に行われているとは言えない。因みに、企業における障害者の雇用改善状況についてみると、平成15年度において、滋賀県に本社を有する民間企業における雇用障害者の総数は1,534人で、実雇用率は1.8%となっている。これを平成10年度と比べると、実雇用率では0.18ポイント

低下となっている。また、法定雇用率未達成企業は200社で、未達成企業の割合は43.5%となり、平成10年度に比べ13.6ポイントの上昇となっている。また、通所授産施設から一般企業や事業所型共同作業所などに移行する障害者の割合は、滋賀県では、平成10年度から15年度の5年間においてはわずかに0.2%から0.8%に過ぎず、全国平均の1%にも満たない割合で推移しており、一般雇用への移行が困難な状況が見取れる。

このように一般雇用が進まない中であって、また、通所授産施設などから一般雇用への移行が困難な中であって、事業所型共同作業所は、地域において、働くことを希望する障害者のニーズに十分に対応できる受け皿とはなっていないことが指摘される。さらに、事業所型共同作業所が、働く障害者の労働者性を認めることによって、福祉的就労の枠組みを超えた部分は大き

く評価されるものの、事業所型共同作業所においては、1/2以上の障害者との雇用契約を結ぶことを求めているものすべてについてこれを求めておらず、企業の一般労働者のように、当然に全ての障害者に労働関係法規が適用されるには至っていない。雇用契約が結ばれていれば、最低賃金を保障することが求められるが、全面的には適用されていないことから、障害者自立に最も重要な要素の一つである十分な経済的自立が図れていない状況があることなど、制度的な問題点も指摘される。

3 社会的事業所（仮称）の創設

委員会においては、これまでの施策の問題点を踏まえながら、上述のような問題の根本的な解決のためには、労働施策と福祉施策が、これまでの延長線上にものごとを考えるのではなく、相互に連携し、融合し、新たな施策として展開されるものでなければならないという考えの下に、(1)事業所型共同作業所の要件をさらに広げて、労働関係法規を全面的に適用する方向を目指すことを基本として、新たなタイプの事業所を考える必要があること、(2)すでに労働法規が全面的に適用されている福祉工場^(注1)の制度にあっては、設立の要件として20名以上の定員が必要とされたり、社会福祉法人でないと設置・運営できないなどの要件があり、これが、高いハードルとなっていることから、新たに構想される事業所においては、この要件を緩和する方向で検討する必要があること、(3)一般雇用の改善が十分でないことに加えて、福祉的就労から一般雇用への移行が極めて低いレベルにあることから、上記のような要件を満たしつつ、一般雇用の受け皿となる新

たな雇用の場を創設する必要があるとの認識の下に、委員会においては、次のような「社会的事業所」(仮称)(以下、単に、「社会的事業所」という。)の設置が提言された。

(1) 社会的事業所の要件

「社会的事業所」とは、以下の要件を満たす、労働関係法規を全面適用した事業所とされた。

- 1) 障害者従業員が就労を継続し、維持できるように支援をする機能を有すること、
- 2) 障害者従業員は5名以上とし、かつ全従業員の一定割合以上を占めること、
- 3) 従業員全員と雇用契約を締結すること、
- 4) 事業所の経営機関に障害者自身が参画していること、
- 5) 労働保険（労働者災害補償保険、雇用保険）の適用事業所であること、
- 6) 事業所としての経営方針、経営計画が適切であるとともに、利益を上げるための経営努力がなされていること、

なお、社会的事業所の制度のあり方については、厚生労働省から平成16年度10月に「今後の障害保健施策について（改革のグランドデザイン）」が、公表され、今後この動向を見極める必要があることから、委員会においては、3年程度を目途に一定の見直しを行っていく必要があるとされた。

(2) 社会的事業所の位置づけ

社会的事業所の位置づけについては、労働施策と福祉施策が相互乗り入れをしたものであり、重度障害者多数雇用事業所や特例子会社^(注2)のように、雇用関係

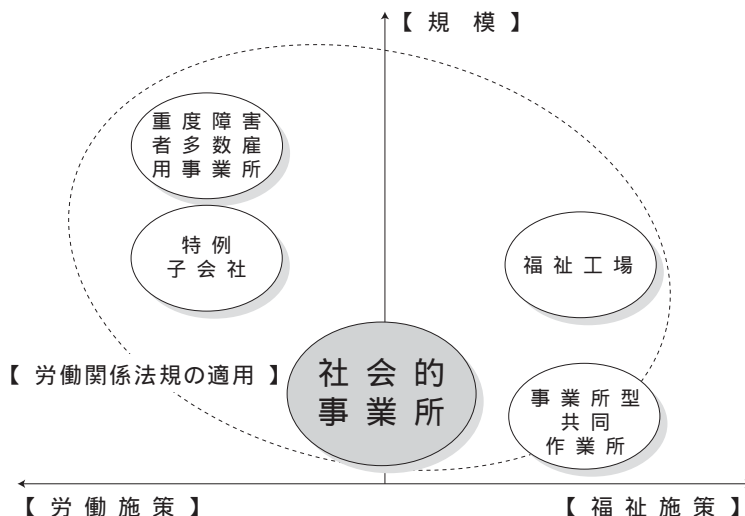


図1 社会的事業所の位置づけ

の成立する一般雇用としても位置づけられ、その一方で、福祉工場や事業所型共同作業所のように、運営、管理のための経費について補助される仕組みを持つものに近いところに位置づけられるところが大きな特徴として指摘できる（図1）。

（注1）重度の身体障害者で、働く意欲と作業能力を持ちながら、職場環境等さまざまな事情のために、一般企業で働くことが困難な障害者に、バリアフリーの職場と住居を用意し、自立と安定した社会生活を営ませることを目的とする。事業主との間には雇用契約が結ばれ、従業員となるので各種社会保険が適用される。また、運営費に対して一定の補助が行われる。福祉工場は、このような特徴を持つが、法令上は授産施設の一形態として位置づけられ、設置主体は、都道府県、指定都市、中核市又は社会福祉法人とされ、運営主体は、社会福祉法人とされている。

（注2）障害者の雇用に特別の配慮をした子会社の設立が、一定の要件を満たしている場合、その子会社に雇用されている労働者は親会社に雇用されているものとみなして、親会社の障害者雇用率を計算することができる制度であり、これにより企業が障害者雇用を進めることを容易にしようとする。

（3）経営主体

次に、社会的事業所の経営主体をどのように考えるかが問題となる。因みに、現在の事業所型共同作業所の運営主体についてみると、市町村、社会福祉法人、公益法人、非営利法人又は地域の代表者、障害福祉関係者・団体、作業所を利用する障害者などで構成され市町村長及び知事が適当と認めた運営協議会となっている。また、福祉工場については、その運営主体は社会福祉法人とされている。しかしながら、社会的事業所は、障害従業員の労働条件の改善に繋がる利益を上げるための経営努力が重要であることから、従前のような運営主体を想定することは適切ではなく、委員会においては、社会的事業所としての要件を備えた株式会社などの営利法人やNPO法人など、多様な組織形態とすることが望ましいとの提言が行われた。

しかしながら、新たにこれらの法人を設置するには、それなりの時間がかかることを配慮して、当分の間は、共同作業所からの移行を想定し、委員会においては、経過措置として従来型の運営主体を認めることとした。

（4）助成のあり方

事業所型共同作業所に対しては、上述のように、運営費、職員研究活動促進費、管理経費について補助金を支給する制度が導入されたが、社会的事業所において、これをどのように考えるかが問題となる。対象となる障害者が重度障害者であり、国際生活機能分類に言う「活動の制限」・「参加の制約」を受けており、その雇用を成立させ、それを安定的に維持していく上において、ハード・ソフトの両面にわたる環境条件を整備すると共に、支援が継続的に必要とされる側面もあることを勘案すれば、なんらかの助成策を講ずることが重要となる。この視点から、委員会においては、助成に関して、(1)障害者の継続的就労への支援に対し助成を行う「支援助成」(継続的なもの)と、(2)建物の増改築や備品などのハード整備への助成を行う「整備助成」(一時的なもの)が必要であるとの提言が行われた。(1)の支援助成は、障害者の雇用を成立させ、維持する上において重要な役割を果たすものであり、運営経費への助成とあわせ、障害者従業員の能力開発、能力向上に向けた取り組み、障害者従業員を支援するための人材配置など、障害者従業員の職業生活の質(QWL: Quality of Working Life)の向上を図るための取り組みを支援するなど目的的な助成として、これを位置づけることが適切であると考えられたものである。

（5）「社会的事業所経営戦略会議(仮称)」の設置

社会的事業所は、福祉的就労の枠組みを超えたものであり、その要件の一つとして、事業所としての経営方針、経営計画が適切であるとともに、利益を上げるための経営努力がなされていることがあげられていることから、経営戦略の視点からサポートすることが極めて重要となる。このため、委員会においては、社会的事業所制度の創設とあわせ、社会的事業所の採択にあたって計画の実効性や助成の必要性、経営改善方策について検討を行うとともに、社会的事業所の経営や人材育成等についてアドバイスを行うため、企業経営者、経営コンサルタントなどを構成員とした「社会的事業所経営戦略会議(仮称)」の設置を提言している。

社会的事業所の要件の一つとして、障害者従業員は5名以上とし、かつ全従業員の一定割合以上を占めることが求められているが、具体的にどの程度の障害者割合を考えることなどに関しても、経営計画などとの関係を総合的に勘案しながら、戦略会議において、討議が深められることとなろう。

さらに、委員会は、将来的には、「社会的事業所経営戦略会議(仮称)」が発展し、県内の障害者雇用企

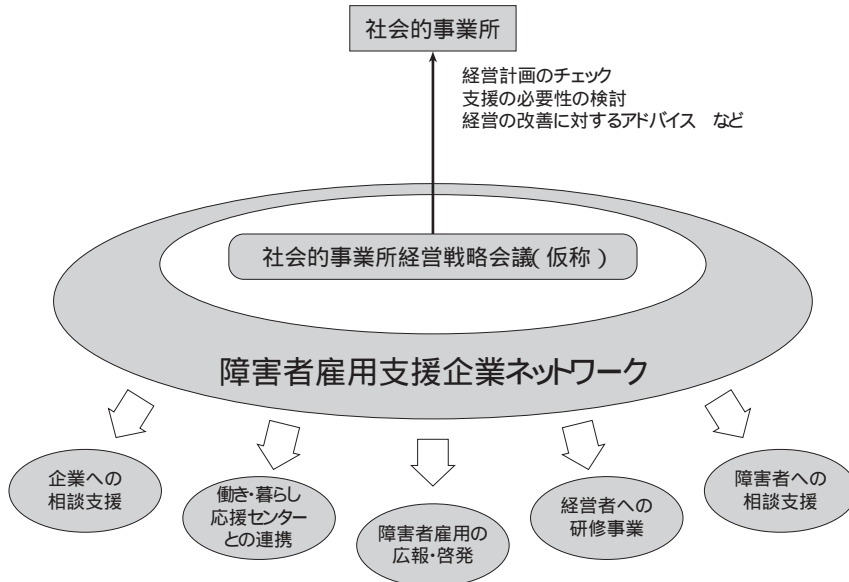


図2 企業ネットワーク

業や団体等による NPO 法人などの企業ネットワーク組織が立ち上がり、障害者の一般雇用をはじめ、福祉的就労から一般雇用への移行、福祉的就労の支援に至る総合的な支援が行われることが望まれると指摘する（図2）。

おわりに

これまでの障害者の労働を支援する施策については、一般雇用に馴染まないことを理由として、福祉的就労の枠組みに入れられ、一方、一般雇用の場面においては、通常の雇用場面には馴染まないことを理由として、特例子会社方式などの障害者の雇用割合が極めて高い特別の受け皿が用意されるなどの方策が講じられてきた。いずれの場面にあっても、健常者との交流は必ずしも十分とは言えない、特別の場であり、不自然さを伴うものと言っても過言ではない。

これまで、雇用に馴染まない障害者として切り捨てられてきた障害者であっても、働き、生活する上での様々な支援が一体的・総合的に行われるならば、その労働は成立し、継続できるという視点が重要である。障害者が働く上で必要とされる支援は手段であり、それに依存しているからと言って自立ではないと考えられるべきではなく、ましてや差別的に取り扱われるものであってはならない。上記のような問題を勘案すれば、今後の施策にあっては、たとえ、そのような支援を受けながらであっても、障害者がノーマルな環境の中で、ノーマルな形で働く（障害者だけが働くと言う

ことではなく、障害のあるものもないものも共に協力し、交流を深めながら働く）ことを保障するものでなければならない。

新たに提言された社会的事業所は、福祉的就労の仕組みを超え、雇用関係の成立を働くすべての障害者に求めていること、その運営主体については、これまでの福祉的就労を担ってきた社会福祉法人などではなく、営利法人や NPO 法人などとされたことから、一般雇用の場としても位置づけられるものである。しかしながら、そこには、障害者の雇用を成立させ、維持する上において必要な支援助成（継続的なもの）が行われることから、継続的な支援施策が少ない（あっても、支援の期間が限定されている）という従来の一般雇用を促進する施策の枠組みをも超えたものと言える。

しかも、福祉工場のように、20名以上の定員を要件とし、運営主体は、社会福祉法人でなければならないなどの制約もなく、極めて、小回りのきく弾力的な仕組みということが出来よう。従って、これまで以上に従来型の共同作業所から社会的事業所への移行の取り組みを促進するものとなると考えられる。このような移行が促進されることも大切であるが、同時に、その一方で、企業サイドからも、社会的事業所の創設にチャレンジする道が開かれていることの意味は大きい。社会的事業所の経営主体を営利法人や NPO 法人などとした意味は、まさにここにあり、企業サイドからの積極的な取り組みによって、障害者が生活する地

域において、障害者が働くことに関して持っている多様なニーズに弾力的に対応できる社会的事業所のネットワークが地域に網の目のごとく創設されるならば、身近な地域に存在する一般雇用の受け皿としては勿論のこと、福祉的就労からの移行の受け皿としても大いに機能することが期待される。

しかしながら、これが具体化には、障害者の労働に関係する人々がそれぞれの枠の中でものごとを考えるのではなく、障害者のニーズを基本として、より弾力的な対応をすることが重要となることも忘れてはならない。

委員会報告は、最後の部分で、「障害のある人もない人も共に働き、共に暮らす。そうした社会を実現していくためには、いかに福祉が変わっていくか、いかに企業が変わっていくか、社会が変わっていくかが今後問われることとなる」と指摘している。

今回の社会的事業所の提言が、一つの切っ掛けとなり、「障害のある人もない人も共に働き、共に暮らす」という目標実現に向けて、労働施策と福祉施策のさらなる融合と発展が図られ、あわせて、教育、住宅、環境整備など障害者の職業的自立にかかわる各分野の関係者の連携が深まり、障害者がごく当たり前に働くことができるように、これまでの諸問題の根本的な解決に向けて足並みを揃えた改革が一段と進むことが期待される。

参考文献

- 1 滋賀県障害者施策推進協議会「障害者共同作業所および授産施設振興指針」平成10年5月
- 2 事業所型共同（働）作業所あり方検討委員会「事業所型共同（働）作業所あり方検討委員会報告書」平成16年4月

滋賀県における障害者の就労支援に関する今後の方向性について

参考 従来型施設との比較

(1) 労働者性の視点から見た施設の比較

	従来型共同作業所・授産施設	事業所型共同作業所	社会的事業所	企業
位置づけ	福祉施設 (障害者は利用者)		事業所 (障害者も健全者も従業員) <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">就労の維持や継続へのサポートあり</div>	
雇用契約	なし	利用者の1/2以上と雇用契約	全員と雇用契約	全員と雇用契約
最低賃金保障	なし [参考] 授産施設・共同作業所の平均分配額15,196円 (平成13年調査)	雇用契約を締結した場合は、最低賃金の保障を義務付け [参考] 1日6時間、月20日労働の場合、652円×6時間×20日=78,240円を保障	最低賃金制度の全面適用(ただし、その運用については、一定の制限)	最低賃金制度の全面適用

(2) 社会的事業所、事業所型共同作業所、福祉工場の特徴

	社会的事業所	事業所型共同作業所	福祉工場
設置・運営(経営)主体	社会的事業所としての要件を備えた株式会社などの営利法人やNPO法人などとするが、当分の間は、従来型の運営主体を認める。	市町村、社会福祉法人、公益法人、非営利法人又は地域の代表者、障害福祉関係者・団体、作業所を利用する障害者等で構成された市町村長および知事が適当と認めた運営協議会	(設置主体)都道府県、指定都市、中核市又は社会福祉法人(経営主体)社会福祉法人を原則とする。
労働法規の適用	(労働条件等) 労働時間、休日、賃金、退所等については、就業規則に定め、労働関係法規に従って行うこと。 (雇用契約の締結) 全従業員と雇用契約を締結しなければならない。	(労働時間等) 従業員の労働時間は、1週につき概ね4日以上とし、1日につき8時間、1週につき40時間を超えてはならない。その他の労働条件については就業規則等に明記するなど労働関係法規を遵守しなければならない。 (雇用契約の締結) 原則として全従業員の1/2以上と雇用契約を締結しなければならない。	(労働条件等) 労働時間、休日、賃金、退所等については、就業規則に定め、労働関係法規に従って行うこと。 (雇用契約の締結) 全従業員と雇用契約を締結しなければならない。
規模	5名以上(定員)	利用者5人以上	20名以上(定員)
事業収入および賃金の支払	障害者の継続的就労を支援することを目的に助成金を支給する。 最低賃金の支払いが原則。ただし、最低賃金適用除外あり(少なくとも事業所型共同作業所の要件よりも労働者性・労働条件において後退しないような条件を前提)	事業により得た収入については、原則として当該事業に必要な経費を控除した金額を賃金として従業員に支払わなければならない。 雇用契約を締結した従業員に対しては、法が定める最低賃金以上の賃金を支払わなければならない。 その他の利用者に対する賃金については、雇用契約を締結した利用者に対する賃金との間に不当な格差が生じないように留意するものとする。	福祉工場運営費補助金は、障害者従業員の賃金に充当することはできない。つまり、障害者従業員の賃金は事業により得た収入から支払う必要がある。 最低賃金の支払いが原則。ただし、最低賃金適用除外あり。