

**「障害者総合支援法」の具体化に向けて**  
**セルプ協『働く・くらす』を支える「法の施行後3年の検討」のための提言**  
**～一般就労の促進と福祉的就労の充実・改善を目指して～**

平成 25 年 3 月 1 日  
全国社会就労センター協議会（セルプ協）

## 1. 本提言の目的

- 障害者自立支援法にかわる「障害者総合支援法（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律）」は平成 25 年 4 月に施行されるが、総合福祉部会による新法の「骨格提言」にまとめられた事項は一部を除き十分には反映されておらず、就労支援その他の障害福祉サービスの在り方、障害程度区分にかわる障害支援区分の認定を含めた支給決定の在り方などの課題は、法の施行後 3 年を目途に検討されることとなった。

本提言は、この「法の施行後 3 年の検討」への対応を目的として、セルプ協の考え方をまとめるものである。

## 2. 「法の施行後 3 年の検討」への対応方針

### (1) 組織決定した『働く・くらす』のセルプ協「基本論」

- 総合福祉部会をはじめとするこの間の障害者制度改革の動きに対応するため、セルプ協では「障害者制度改革対応特別委員会」を中心に議論を重ねてきた。そして、『働く・くらす』を支える就労支援施策のめざす方向（以下、セルプ協「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。
- セルプ協「基本論」では、福祉的就労の中核としての就労継続支援事業について、賃金補填の制度化や仕事の確保策等の社会的支援のもとで労働者性が確保される「社会支援雇用（保護雇用）」の場として確立させることを軸とした提案を行ってきた。

この提案の背景には、

- ・ 障害者権利条約第 27 条に、障害者和其他の者との平等を基礎とした労働についての権利が定められたこと
- ・ ILO159 号条約違反に関する申立書に対し、ILO から、授産施設における作業を妥当な範囲で労働法の範囲内に収めることは重要といった回答が示されたこと

・ 神戸東労働基準監督署が市内の作業所に対し、作業実態が訓練の範囲を超えた労働にあたるとして指導を行ったこと  
などがある。

- 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、「総合福祉法対応特別研究チーム」、また同チームの報告を引き継いだ『「就労」政策検討チーム』において専門家の助言も踏まえ、検討を重ねた。

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ところである。

- 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、実施の目処は立っていない。
- セルフ協「基本論」を踏まえた「就労」政策検討チーム提言に対し都道府県組織より意見をいただいたが、「就労・活動支援にかかる事業体系のめざす方向」については整合性の不十分さを指摘するものが多く、賃金補填の導入については否定的な意見が多かった。

賃金補填については、欧州に加え日本の一部自治体でも取り組みの実績があること、また障害者雇用においては調整金、報奨金、特定求職者雇用開発助成金等を賃金に充てている例もあることなどをもとに、今日の福祉的就労における所得水準の低さの打開策として検討してきたものである。賃金補填を含めセルフ協「基本論」全般については、今後も組織内における具体化に向けたさらなる議論、共通理解を図っていく必要がある。

- 以上を踏まえ、「法の施行後 3 年の検討」にあたっては、これまで組織決定してきたセルフ協「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、特に労働者性にかかる課題については労働分野の専門家の意見もいただきながら、引き続き検討を加えていくこととしたい。
- なお、この将来の目指すべき姿であるセルフ協「基本論」の検討にあたり、「骨格提言」の内容は重要な要素となるものであり、「骨格提言」で提起された「試行事業」の動向や、年金を含めた所得保障の議論、労働施策の進展などの注視が必要である。  
今後とも、障害福祉施策の制度設計にあたっては「骨格提言」を最大限尊重するよう、各所への要望を継続していきたい。

## (2) 『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

- 「法の施行後 3 年の検討」に向けては、セルフ協では、あくまで現行の『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きたい。

こうした視点から、今般、【別紙】のとおり『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向」を取りまとめたところである。

### 3. 「法の施行後3年の検討」のための提言の基本 ～一般就労の促進と福祉的就労の充実・改善～

#### (1) セルフ協の基本姿勢

- セルフ協では、働く意欲がありながら障害等により一般就労が困難な人々や一般就労を希望する人々が、本人主体のもと地域において自立して『働く・くらす』ことができるよう、福祉的就労（※）と一般就労の充実に向けて取り組んでいる。
- 現行制度をベースとする別紙の提案も、新たな制度の在り方を提言したセルフ協「基本論」も、この基本姿勢である「一般就労の促進と福祉的就労の充実・改善」、とりわけ福祉的就労に従事する20万人超の障害者のうち約16万人が利用する就労継続支援B型事業の充実に向けた課題認識は共通したものである。
- 制度の改善要望とともに重要なことは、我々が自ら変革、向上していく意識を強く持つことである。「優先調達推進法」（国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律）の成立、工賃向上計画の導入、一般就労に向けた支援策の強化など、課題はありつつも施策が着実に整備されている中で、事業者も一層の努力を図るべく、工賃支払いや一般就労移行といった実績を高めていくことが必要である。

（※）「福祉的就労」の定義は明らかにされていないが、セルフ協では、労働施策に位置づけられる一般就労と区別して「福祉施策に位置づけられた福祉的な支援のもとでの障害者の就労」と位置づけ、障害者自立支援法における就労継続支援A型・B型事業、基準該当就労継続支援B型事業、就労移行支援事業、生産活動を行う生活介護事業および地域活動支援センターならびに小規模作業所における就労と広く捉えている。

#### (2) 一般就労のさらなる促進

- 障害者権利条約が目指すインクルーシブ社会の実現、労働の権利の保障などの観点からも障害者の一般就労はさらに促進されるべきであり、そのために必要な合理的配慮が提供される仕組みの構築が求められる。
- 雇用障害者数は過去最高となり、法定雇用率は平成25年4月から2.0%へと引き上げられるが、実雇用率は1.65%（平成23年6月1日現在）とその水準には至っていない。また、解雇障害者数は過去最少とされているが、依願退職の形をとった事実上の解雇の状況や、助成金の支給終了とともに退職といった退職の理由などは明らかにされていない。

雇用の量の一層の拡充とともに、正規雇用の促進や本人の希望を踏まえた労働時間の設定など、雇用の質の向上を図る必要がある。

### (3) 多様な就業の機会の一つとしての福祉的就労の充実

- 福祉的就労の場で働く障害者には、一般就労を希望しながらもその機会が得られなかった人や、一般就労に定着できなかった人がいる。また、そうした人とともに、重い障害がありながらも働く喜びや誇り、社会貢献を求めて福祉的就労を選択している人もいる。
- 改正障害者基本法には、障害者の多様な就業の機会の確保の必要性が定められた。また、総合福祉部会の「骨格提言」には、労働法を適用することが適切ではない人が働く場を失わないための配慮の必要性が提起されている。
- 一般就労の促進はもちろん重要であるが、それだけに重きを置くことで結果として働く意欲をもった 20 万人超の障害者が働く場を失うことが生じないよう、多様な就業の機会の一つとして、労働施策では十分に保障されない生活面を含めた手厚い支援が税財源により継続的、安定的に行われる福祉的就労の充実が図られることが必要である。

### (4) 福祉的就労をめぐる課題の改善

- 一方で、今日の福祉的就労には、障害者権利条約の理念やILOが提唱する「ディーセント・ワーク」の考え方などと照らし合わせたとき、以下の事項をはじめとして様々な課題がある。
  - ・ 工賃の水準が地域で自立した生活を営むにはほど遠い水準にあり、工賃の引き上げとともに年金・手当等の充実による所得の保障が必要であること
  - ・ 工賃の引き上げにあたっては、事業者の一層の努力とともに、適正な条件による安定的な仕事（官公需・民需）の確保策が必要であること
  - ・ 就労継続支援事業が就労の場でありながら訓練等給付に位置づけられ、障害者が訓練の対象とされていること
  - ・ 労災保険等の適用がなく安全で健康的な作業条件が保障されていないこと
  - ・ 働く場でありながら利用者負担が発生していること
  - ・ 各就労系事業から一般就労への移行の実績が上がることについて十分評価される仕組みとなっていないこと
  - ・ 一般就労への定着支援の仕組みが不十分であること
  - ・ 一般就労、福祉的就労など、多様な働き方の中から、本人が希望しかつ適切な就労支援を選択・決定できるアセスメントの仕組みが不十分であること
  - ・ 地域において安定、安心した「暮らし」を送れる基盤整備等が不十分であること
  - ・ 良質なサービス提供に向けた人的支援の充実が不十分であること
- 殊に就労継続支援B型事業における低い工賃水準については、関係者からも厳し

い声が寄せられている。

また、就労移行支援事業においては、一般就労への移行実績を上げれば上げるほど、報酬の対象となる利用者の数は減る。さらに、定着支援の必要性が増すために、新たな利用者の利用が開始されるまでの間の経営が厳しくなるといった二重の厳しさが生じている。一般就労のさらなる促進に向け、移行実績を高めることにインセンティブが生じる仕組みの導入が早急に求められる。

前述のとおり福祉的就労の役割は重要ではあるが、決して現状維持を求めるのではなく、こうした様々な課題を解決するため制度の改善を図ることが不可欠である。

- 加えて、就労継続支援『A型・B型』、生活『介護』といった事業の名称について、利用者や広く国民に取り組みの内容が分かりにくいことについても検討が必要である。

#### (5) 福祉的就労から一般就労への流れの推進

- 福祉的就労の充実・改善にあたっては、施策や各事業所での取り組みの基本的な方向性として、よりインクルーシブな働き方を目指す観点から、生活介護事業における生産活動、就労継続支援B型事業、就労継続支援A型事業、就労移行支援事業、一般就労、といった流れを意識することも重要である。
- 一方で、重度・高齢化等に伴いこの逆の流れで働き方を変えていくことや、本人の緩やかな働き方への希望にも十分な配慮がなされる必要がある。

#### (6) 福祉施策と労働施策の緊密な連携

- 以上の基本的な考え方、すなわち「一般就労の促進と福祉的就労の充実・改善」を目指すことについては、厚生労働省において福祉的就労は福祉施策に、一般就労は労働施策に位置づけられている現状を踏まえたものである。
- 障害者の就労支援においては、福祉的就労では労働施策の一部導入を、一般就労では福祉施策の充実を図りつつ、一般就労の機会が得られなかった人を福祉的就労で受け止め再び一般就労への移行を図るといった、福祉施策と労働施策を柔軟に利用できる支援体制の構築が必要である。

両施策の緊密な連携と協働により、わが国における障害者の就労支援施策がより強固になるものと考えられる。

### 4. 「障害者総合支援法」への期待

- 障害福祉施策は、措置費から支援費、障害者自立支援法から「障害者総合支援法」へとめまぐるしく変化し、利用者、事業者とも、その渦中で戸惑いながらもよりよい生活に向かって歩んできた。
- 「障害者総合支援法」による制度が、障害者、事業者のみならず広く国民にとっ

て分かりやすいものになるとともに、障害者に対する理解を拡げ、働く障害者、また事業者の努力を公正に評価し、障害者の自立した生活を支え、地域における共生社会の実現に真に資するものとなることを期待してやまない。

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
<b>1. 複数の事業にかかる横断的課題</b>		
利用者負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「働く場」に利用者負担が生じている。</li> <li>● 利用者負担の基準が本人ではなく世帯の収入状況となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者は職業リハビリテーションを無料で受ける資格があるとされているILO国際基準に基づき、一般所得区分を含む「働く場」における利用者負担は解消する。</li> <li>○ 所得階層区分の認定は個人単位（利用者本人）を基本とする。</li> </ul>
所得保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工賃の水準が地域で自立した生活を営むにはほど遠い水準にあり、工賃の引き上げとともに年金・手当等の充実による所得の保障が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ GH・CH利用の際の家賃助成の拡充を図るとともに、福祉ホームや一般住宅で生活する障害者にも対象を拡大する。</li> <li>○ その他、障害基礎年金や無年金障害者に対する特別障害者給付金の増額、対象範囲の拡大など、年金・手当等のさらなる拡充を図る。</li> </ul>
仕事の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 利用者の工賃や賃金を上げるためには、適正な条件による安定的な仕事の確保が必要。 官公需の優先発注、企業の発注促進の両方の支援策の整備が不可欠。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 官公需の優先発注、企業の発注促進に向けた施策のさらなる充実が必要。 特に、次の施策を講じる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「優先調達推進法」の有効な運用と民需への拡大</li> <li>・ 「共同受注窓口組織」の全国および各都道府県への設置とその運営費の確保</li> <li>・ 「共同受注窓口」を「優先調達推進法」の調達対象とすること</li> <li>・ 「工賃向上計画」事業の推進</li> </ul> </li> <li>○ 発注促進税制の改善および延長、在宅就業障害者支援制度の活用、みなし雇用の創設等が必要。</li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
相談支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者のニーズに基づいた適切な「働く場」の選択が行えるよう、相談支援のさらなる充実を図る必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 相談支援事業の充実とともに、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、地域障害者支援センター等の機能の充実が必要である。 これらの機関の箇所数を障害保健福祉圏域の広さなどを勘案の上で拡大するとともに、ワンストップサービスを可能とするようネットワークシステムを確立させ、地域自立支援協議会等と十分な連携を図ることが必要である。</li> </ul>
多機能型	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域の中で小規模でも行えるため、利用者のニーズ（目標）に応じて事業が選択できるというメリットがある。</li> <li>● 一方、支援のあり方が違う事業を混在させることにより事業の方向性がぶれる危険性がある。 スペースの問題（同じ場所でやることによる支援の難しさ）、同じスタッフが兼務することによる支援の難しさ（専門性の違い）がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多機能であっても、各事業を効果的に実施できる仕組みが必要であり、人員配置等の見直しが必要である。</li> </ul>
三障害一元化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 三障害一元化によって、障害程度区分の審査が難しくなっている。</li> <li>● 就労移行支援事業においては、発達障害も含め障害特性に応じた専門カリキュラムが必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 三障害一元化であっても障害特性への対応は不可欠であり、具体的な検討が必要である。</li> <li>○ 障害特性により、専門的な支援プログラムを実施することで効果が期待できる事業については、専門職を配置できるような仕組みが必要である。</li> </ul>



【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
支給決定	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 専門性の高いケアマネジメントにより、利用者のニーズと支援の必要度に応じた支給決定がなされる仕組みの構築が不十分である。</li> <li>● 日中活動支援の「月マイナス8日」の原則について、入所施設においては、余暇や通院の支援など、土日にも必要な支援を行っている実態がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 特に就労支援にあたっては、本人や家族、相談支援事業者の他、多様な就労支援関係者が合議体となって、本人のニーズと支援の必要度（客観的な指標）に基づいたアセスメントや支給決定がなされる仕組みへの見直しが必要である。</li> <li>○ 入所・通所を問わず、障害特性に応じた支援を「月マイナス8日」以上希望している利用者がある実態を踏まえた支給決定が必要である。</li> </ul>
介護保険優先原則	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護保険優先原則は利用者のニーズを尊重していない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護保険優先原則の考え方の見直しが必要。 加えて、市町村での適正なケアマネジメント・ソーシャルワーク機能の充実が必要。</li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
報酬（加算）等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 報酬の大半は人件費等の固定費に充てられている中、「日払い」による方式は、サービスの質の確保を難しくしている。</li> <li>● 加算制度の複雑さ、請求方式の煩雑さなどで、事務処理の負担が大きい。</li> <li>● 平成 26 年度までの経過措置となっている食事提供体制加算は、対象となる所得区分がセルフ協利用者の大半を占めており、利用者にとって欠かせないものとなっている。</li> <li>● 障害程度区分が低くとも、生活介護や施設入所支援の必要性が高い利用者がある中で、報酬段階の「区分 2 以下」の単価では、良質なサービス提供が難しい。</li> <li>● 良質なサービス提供に向けて、福祉・介護職員の処遇を一層改善する必要がある。</li> <li>● 障害者自立支援対策臨時特例交付金による新体系定着支援事業、いわゆる「9 割保障」は今日の障害者支援に欠かせないものとなっているにもかかわらず、平成 24 年度末までの経過措置とされている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 報酬は「月払い」を基本とし、その水準を拡充する。</li> <li>○ 基本的には、加算は本体報酬に組み入れる。</li> <li>○ 食事提供体制加算は恒久化する。</li> <li>○ 障害程度区分が低くとも生活介護や施設入所支援の必要性が高い利用者の実態を踏まえ、報酬段階の「区分 2 以下」を廃止し、「区分 3 以下」とするなどの改善を図る。</li> <li>○ 福祉・介護職員の処遇改善加算および処遇改善特別加算を一本化し、その水準については一層の向上を図り、対象職種は全従業員に拡大する。</li> <li>○ 新体系定着支援事業は、少なくとも次回の報酬改定が行われるとされる平成 27 年度までは、基金の積み増し・延長または一般予算化により継続する。</li> </ul>
積立金	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 景気動向や取引先にかかる不測の事態への備えとしての工賃変動積立金、生産性の向上のための設備等整備積立金については、事業振興に向けて弾力的に運用できることが必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 工賃変動積立金、設備等整備積立金の上限額を緩和する。</li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
東日本大震災からの復興	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 東日本大震災、またそれにとまなう福島県の原発事故は、東北地方を中心とした社会就労センターの活動に根深い被害をもたらしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 被災地における仕事の確保をはじめ、被災した社会就労センターが被災前の活動を取り戻せるよう、各方面での継続的な支援策を図る。</li> </ul>
<b>2. 就労継続支援事業</b>		
<b>2-(1) 就労継続支援A型</b>		
雇用契約と利用契約の二重契約	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 福祉工場から就労継続支援A型に移行した場合、それまで労働者であった「従業員」が福祉サービスの「利用者」となり、労働者としてのスタンスと本人の思いが阻害されている。</li> <li>● 雇用契約を締結する労働者に対して、個別支援計画やケース記録は不要ではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 福祉工場の時と同様、就労継続支援A型事業所との雇用契約の締結をもって利用契約とみなす。</li> <li>○ 企業等で行われるキャリアパスなど、キャリア形成制度を導入する。</li> </ul>
労働法規の適用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働法規を適用するために、事業所は大変な努力を重ねている。 就労継続支援A型の維持、またB型からの移行促進を図るためにも、一事業所の努力だけでなく、労働法規の適用に対する制度としての支援策が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労継続支援A型利用者は、人的支援を受けながら働いているが、基本的に雇用契約を締結しており、今後、福祉的就労における労働者性の確保を考えていくとき、A型事業は重要なモデルになる。今後、一層の充実を図るため、特に以下の支援策を講じる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事（官公需・民需）の拡大策</li> <li>・ 目標工賃達成指導員配置加算相当分の営業職員等の配置を可能とする報酬の改定</li> <li>・ 生産設備等の導入・更新のための支援策</li> <li>・ 社会保険の事業主負担分の補助</li> </ul> </li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
障害者以外の者の雇用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者以外の者の雇用が制限されているが、生産性の向上、営業強化には、障害者以外の者の雇用が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者以外の者の雇用の制限を緩和する。</li> </ul>
雇用契約の有無の混在	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 非雇用型の利用が可能となったことで、非雇用型障害者の労働環境が不明確になるとともに、運営のしにくさも生まれている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 非雇用型の利用を可能としたことで、どのような効果があったか検証が必要である。</li> </ul>
最低賃金減額特例	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 最低賃金の 80.1～90%の減額も許可されている例がある一方で、必要な減額が認められない例もあり、都道府県によって取り扱いに差がある。</li> <li>● 最低賃金減額特例が経営の前提になっている事業所がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 各都道府県における最低賃金減額特例の減額率やその判断基準の実態をもとに、当制度が全国共通の仕組みとして客観性、透明性をもって運用されているのか、検証が必要である。</li> </ul>
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会保険加入対象が30時間以上から20時間以上に引き下げられることで、20時間未満の雇用が増えるのはいか。</li> <li>● 一方、長時間労働が難しい精神障害者等の柔軟な働き方は尊重する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者の希望に沿った労働時間となっているか、確認できる仕組みが必要である。</li> <li>○ 障害者の希望や体調に伴う短時間労働については、減算の仕組みの見直しが必要である。</li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
多様な経営主体の参入	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 規制緩和に伴い多様な経営主体の参入が急増し、その中には障害者への提供サービスの質が担保されていない例も散見されるが、NPO法人や株式会社への指導監査を実施していない都道府県もある。</li> <li>● 一方、質の高いサービスを提供している企業があることも想定され、障害者の雇用の場が増えているという側面もある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業所指定の際には、利用者の立場に立った事業計画となっているか十分な確認を行う。</li> <li>○ 営利企業が行う就労継続支援A型の実態を把握し、サービスの質の確保にかかる指導監査を徹底する。</li> </ul>
報酬・職員配置基準（就労継続支援A型）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就労継続支援B型には算定されている目標工賃達成指導員加算相当分が、A型には算定されていない。</li> <li>● 雇用契約を締結している場に、利用実績による報酬支払い方式はなじまない。</li> <li>● 年次有給休暇を報酬算定できない。</li> <li>● 重度者支援体制加算の算定要件が障害基礎年金1級受給者の割合となっており、支援の必要度が勘案されていない。</li> <li>● 就労移行支援体制加算の単価が低く、一般就労への移行実績を高めるインセンティブが生じない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 目標工賃達成指導員加算相当分を本体報酬に含める。</li> <li>○ 報酬の「月払い」化を行う。</li> <li>○ 年次有給休暇取得日について報酬算定する。</li> <li>○ 重度者支援体制加算の算定にあたっては、支援の必要度を指標とすべく検討する。</li> <li>○ 就労移行支援体制加算の単価を引き上げる。</li> </ul>
事業名称	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「A型」という名称では、利用者や広く国民に「雇成型」の取り組みであるということが分かりにくい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 利用者によって分かりやすく、また社会から事業への理解を得られる名称とするため、「A型」を『雇成型』に改称するなど、取り組みの内容を的確に言い表したものとす</li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
<b>2-(2) 就労継続支援B型</b>		
事業の位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者の「働く場」としての明確な位置づけがない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者の「働く場」として位置づけるとともに、労働者性については、就労継続支援B型利用者（A型利用者(雇用無)を含む)の働き方に矛盾しない現実的な制度の運用について検討が必要である。</li> </ul>
利用要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就労移行支援の利用（暫定支給決定を含む）を経ることが就労継続支援B型利用の要件となっており（平成 24 年度末までは市町村の判断による経過措置あり）、利用者のニーズが尊重される仕組みとなっていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労移行支援の利用を経なくても、多様な関係者の合議体による、障害者の希望と支援の必要度に基づいた適切なアセスメントによって就労継続支援B型を利用できるようにする。</li> <li>○ 当面の対応として、利用要件にかかる平成 24 年度末までの経過措置は、現在モデル事業が実施されている、障害者就業・生活支援センターにおけるアセスメントが適切に機能されるようになるまで延長する。</li> </ul>
安全で健康的な作業の保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労災保険等が適用されず、安全で健康的な作業の保障がされていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 怪我をした時の保障、休業保障、失業保障に該当するような仕組みを創設する。</li> <li>○ 労働災害における賠償手段として任意の保険に加入するための費用を助成する。</li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
工賃	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工賃の引き上げが必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 工賃は時給を基準とし、その目標水準は年金とあわせて地域で生活できる最低水準として、現行の目標工賃達成加算（I）の算定要件にもならない、最低賃金の3分の1以上とする。 そして、この水準以上の工賃を維持している事業所を報酬上評価し、インセンティブを高める仕組みとする。</li> <li>○ 工賃向上計画の推進とともに、「共同受注窓口」の全国的な整備などにより仕事（官公需・民需）の拡大を図る。</li> </ul>
施設外就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 施設外就労の有効性の実態把握が不十分である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 施設外就労の効果の検証を行い、その結果をもとに実施しやすい仕組みとする。</li> </ul>
報酬・職員配置基準（就労継続支援B型）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 報酬単価（職員配置基準）のさらなる改善が必要。</li> <li>● 重度者支援体制加算の算定要件が障害基礎年金1級受給者の割合となっており、支援の必要度が勘案されていない。</li> <li>● 就労移行支援体制加算の単価が低く、一般就労への移行実績を高めるインセンティブが生じない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 目標工賃達成指導員加算は本体報酬に含め、職員配置基準も見直す。</li> <li>○ 重度者支援体制加算の算定にあたっては、支援の必要度を指標とすべく検討する。</li> <li>○ 就労移行支援体制加算の単価を引き上げる。</li> </ul>
事業名称	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「B型」という名称では、利用者や広く国民に「非雇用型」の取り組みであるということが分かりにくい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 利用者によって分かりやすく、また社会から事業への理解を得られる名称とするため、「B型」を、「非雇用型」ではネガティブな表現になるため『支援就労型』と改称するなど、取り組みの内容を的確に言い表したものとする。</li> </ul>



【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
<b>2-(3) 基準該当就労継続支援B型</b>		
就労継続支援B型の報酬・加算とのギャップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基準該当就労継続支援B型には一部の加算しか算定されないなど、就労継続支援B型と同様の報酬水準となっていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労継続支援B型事業と同水準の報酬単価・加算の改善を図る。</li> </ul>
優先調達推進法の調達対象化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基準該当就労継続支援B型利用者が働く生活保護・社会事業授産施設は、「優先調達推進法」の調達対象とされていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「優先調達推進法」の「基本方針」において、生活保護・社会事業授産施設を調達対象である「障害者就労施設」のひとつとしてみなせるよう取り扱う。</li> </ul>
<b>3. 就労移行支援事業</b>		
利用要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就労継続支援B型事業の利用要件となっていることから、本人のニーズに沿わない就労移行支援の利用がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労移行支援の利用（暫定支給決定を含む）を経なくても、多様な関係者の合議体による、障害者の希望と支援の必要度に基づいた適切なアセスメントによって就労継続支援B型を利用できるようにする。</li> </ul>
標準利用期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 標準利用期間が2年間（市町村審査会の判断により最大1年間の更新可能）で設定されており、利用者のニーズに柔軟に対応できていない。</li> <li>● 利用期間終了後の受け皿が不明確。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 標準利用期間を設けるという原則は維持しつつ、個人の必要性や状況等を踏まえた柔軟な対応を可能とする見直しを図る。</li> <li>○ 利用期間終了後に、利用者のニーズにふさわしい支援につなげる仕組みを作る。</li> </ul>



【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
定着支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一般就労移行後の定着支援が期間も含めて不十分。 現状は、障害者就業・生活支援センターを中心とした他機関との連携または第1号職場適応援助者助成金で対応している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定着支援のための職員を配置するなど、アフターフォロー制度の充実を図る。</li> <li>○ 企業も交え、関係者による検討の場を設ける。</li> <li>○ 「定着」の基準となる期間を、現行の6か月から2年程度まで延ばす。</li> <li>○ 障害者トライアル雇用について、対象事業所に障害者雇用の経験があっても雇用にあたり不安感を有する事業所等も含めて充実させる。</li> </ul>
地域の関係機関、企業との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域の関係機関とのネットワークの構築、地域や企業への啓発が不十分である。</li> <li>● 企業の社員定着活動との連携体制の構築が不十分である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ハローワークとの連携を強固にするためにも、就労移行支援事業の利用者は求職登録を必須とする。</li> </ul>
就職前の実習促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就職（雇用）までの実習を促進させる必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就職（雇用）前の実習受け入れも何らかの形で雇用率換算できるよう制度の改善を図る。</li> </ul>
生活支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 生活面の支援の充実が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労を可能とする生活基盤（住まい、介助、移動支援等）の充実を図る。</li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
人材育成・養成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就労支援の方法論だけでなく、経営など福祉分野以外の専門性をもった人材育成・養成が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者と共に働く職場づくりをする企業の力を引き出す専門性が必要。 そのためには、障害者雇用企業と就労移行支援事業所の合同研修といった、地域における濃密な人的交流が必要であり、そうした場を作ることも就労移行支援のサービス内容に含む。</li> </ul>
入退所のバランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 退所と入所のバランスが取れないと経営が成り立たない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 報酬の箱払い（定員払い）化が必要である。</li> <li>○ 就職の実績を地域（特別支援学校や行政、家族会など）に広く周知していくことで就職希望者を募る仕組みのバックアップが必要である。</li> <li>○ 地域の状況に基づいた事業所数の設置が必要である。</li> </ul>
<b>4. 生活介護事業</b>		
障害程度区分による利用制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害程度区分3以上（50歳以上は2以上）が利用要件となっている。</li> <li>● 障害程度区分の判定が、市町村の審査会でまちまちとなっている。 医師の意見書が大きく影響する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 利用者のニーズを尊重し、障害程度区分による利用制限は廃止する。</li> <li>○ 障害支援区分については、支援の必要度合いを計るものとすべきである。</li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
事業名称	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「介護」という名称は、障害福祉サービスと介護保険との統合の議論を受けたものと考えられ、日中活動サービスを利用しているという意識の利用者にとって高齢者の「介護」をイメージさせる。</li> <li>● 「生産活動あり・なし」という名称も、作業支援、活動支援に取り組んでいることがより積極的に伝わるようなものへと改称されることが望ましい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 社会から事業への理解を得られる名称とするため、「生活介護」は『生活支援』、「生産活動あり」は『作業支援』、「生産活動なし」は『活動支援』と改称するなど、取り組みの内容を的確に言い表したものとする。</li> </ul>
<b>5. 地域活動支援センター</b>		
サービス水準の市町村格差	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全体的に定額の補助金となっており、なかでも市町村格差が大きい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 義務的経費において実施し、個別給付と同様の水準に引き上げる。</li> </ul>
無認可作業所の移行	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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する自治体がある。</li> <li>● 生活介護や就労継続支援B型への移行を認めず、A型に移行先を限定する自治体がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 希望する事業所が、希望する自立支援給付事業に移行できる仕組みとする。</li> </ul>
生産活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業所の役割が不明確。 生産活動を支援する職員の必要な配置がなされていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 特に、精神障害者にとっては、就労への醸成を意識した活動やドロップインセンター機能、ピア活動やピアスタッフの育成など、生活・就労支援を担う社会資源として重要であり、十分な支援を担保できる職員配置を可能にする報酬が必要である。</li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
<b>6. 「住まいの場」</b>		
<b>6-1) 一般住宅</b>		
住宅施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 様々な障害者が一般住宅で生活できるよう、各種住宅施策の充実が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 以下をはじめとする住宅施策の充実に加え、一般住宅で生活できるための手当支給の拡大や住民の理解促進などが必要である。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公営住宅への優先入居</li> <li>・ 保証人制度の充実</li> <li>・ 住環境の整備（バリアフリー化、個室化）</li> </ul> </li> </ul>
<b>6-2) グループホーム（GH）、ケアホーム（CH）、福祉ホーム</b>		
福祉ホーム	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 利用者負担や補助金等に市町村格差がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 福祉ホームとGH・CH（平成26年度からGHに一元化）の機能、役割はほぼ同様であるため、福祉ホームもGHに一元化する。</li> </ul>
消防法、建築基準法における位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 消防法では「福祉施設」、建築基準法では自治体によっては「共同住宅および寄宿舍」「福祉施設」と位置づけられていることが、設置の促進を妨げている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 民間アパートの借り上げ等の形態については、消防法、建築基準法のいずれにおいても「住宅」として位置づける。</li> </ul>
設置の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 施設整備費・補助制度において、地域住民の同意書を求める自治体がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 施設整備費・補助制度のさらなる拡充を図るとともに、地域住民の同意書を求めることのないよう自治体に周知徹底を図る。</li> </ul>
報酬・職員配置基準（GH・CH）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 世話人や生活支援員、夜勤職員を正規職員として雇用するには厳しい報酬水準となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 世話人や生活支援員、夜勤職員を正規職員として雇用できる水準まで報酬を引き上げる。</li> </ul>

【別紙】『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
<b>6-3) 地域生活支援</b>		
地域生活の支援体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域で障害者が生活するには、緊急支援、夜間支援を含め安心できる体制が十分に整っていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成 24 年度から施行された地域相談支援（地域移行支援、地域定着支援）の実施状況を検証し、地域生活支援の拠点を整備するなど必要な充実・改善を図る。</li> </ul>
<b>6-4) 施設入所支援、短期入所</b>		
入所施設の居住環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 相部屋の入所施設では、個々の利用者を尊重したサービス提供が難しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 居室の個室化など、居住環境の改善に向けた施設整備費・補助制度の充実を図る。</li> </ul>
報酬・職員配置基準（施設入所支援等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通院支援や見守りなどの支援が、日中活動事業の報酬に算定されていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者支援施設において、病気等で日中活動事業の通常のプログラムには参加しなくとも通院支援や見守りなどの支援を行った場合には、日中活動事業の報酬を算定する。</li> </ul>
短期入所の設備基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 単独型短期入所の設備基準は、洗面所や便所を居室のある階ごとに設けるなど、障害者支援施設に準拠しており厳しいものとなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 単独型短期入所の設備基準はCHに準拠させる、または敷地内の他の事業所等の共用を認めるといった見直しを図る。</li> </ul>