

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>		
<b>1-1) 自立生活を可能にする収入</b>		
収入の確保	<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>○ 工賃・賃金、年金、家賃補助等各種手当により、地域における自立生活を支えられるだけの収入を保障する。 まずは様々な施策を総動員し工賃・賃金の引き上げを図る。心身の状態により就労により工賃・賃金の獲得が難しい方については、年金や各種手当（GH利用の際の家賃助成等）の拡充等で最低限の生活を維持できるだけの収入を保障する。（1-1）</li> </ul>
年金の拡充	<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。（再掲）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。 障害基礎年金支給の自治体間の判定の差を是正するとともに、結果として障害種別による差が生じることがないように、支給対象が狭まることがないようにする。（1-2）</li> </ul>
必要な手当での充実	<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。（再掲）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ GH利用の際の家賃助成は、全国一律ではなく都市部での拡充を図るとともに、所得保障の具体化に向けた議論を踏まえつつ、生活保護の住宅扶助水準への引き上げも検討する。家賃助成については、福祉ホームで生活する障害者にも対象を拡大する。（1-3）</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
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> <li>● 障害者部会報告書（平成 27 年 12 月）の中では、利用者負担については、利用者の負担能力、他制度とのバランス、国民からの理解、利用抑制や家計への影響等を留意しつつ、引き続き検討するとの方向性が盛り込まれている。</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。（1-4）</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。（1-5）</li> <li>○ その人の収入や支出の状況に応じた丁寧な検証を行った上での見直しとし、一律な負担増は避ける。（1-6）</li> </ul>
<b>1-（2） 受注拡大</b>		
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のために「工賃向上計画事業」の一層の推進が必要である。「優先調達推進法」の有効な運用をはかるために、自治体関係者への一層の周知に加え、特に次の施策を講じる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 調達方針の全自治体策定に向けた指導の強化</li> <li>・ 自治体策定の調達方針への国の「基本方針」の適切な反映（※）の働きかけ</li> </ul> </li> <li>（※） 随意契約による調達金額条件の撤廃、競争参加の機会の確保、前年度実績を上回る目標額の設定、調達実績の発注内容・金額等の具体的な公表、就労支援施設・事業所への発注枠の確保、発注額への実勢価格の反映 など</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ （次年度調達計画に関係者の意見を反映させるために） 調達実績の中間的な公表の実施</li> <li>・ 自治体と中間支援組織や共同受注窓口組織との協議の場 の確保</li> <li>・ 地域に事業所数が十分でない場合の広域的な発注の促進 (1-7)</li> <li>○ 労働行政の既存の給付金（特定求職者雇用開発助成金など）については、企業等の障害者就労支援施設への発注を促す制度（法定雇用率を引き上げ、雇用率の一部は障害者就労支援施設等への発注で換えることのできる制度）の実現のために活用する。(1-8)</li> <li>○ 発注促進税制にかわる新たな民需促進策の実施、障害者就労支援施設への発注を公契約落札者決定の際に評価する仕組みの具体化を図る。(1-9)</li> <li>○ 在宅就業障害者支援制度の対象要件緩和、法定雇用率を引き上げその一部は障害者就労施設への発注で換えることのできる制度の創設などが必要。(1-10)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
共同化の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 共同受注窓口の国の補助は、立ち上げ経費との位置づけで期間は最長で2年であり、安定的な運営につながらない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <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のために様々な措置を講ずる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域生活支援事業の必須事業に位置付け</li> <li>・ 障害福祉サービス等給付費の活用の検討</li> <li>・ 障害福祉計画の指標への盛り込み</li> <li>・ 共同受注窓口組織への発注枠の確保</li> <li>・ 企業等と共同受注窓口組織等の協議の場の確保</li> <li>・ 既存の障害者就労支援施設・事業所を活用した圏域拠点の整備</li> <li>・ 既存の障害者就労支援施設・事業所の人員を窓口組織に派遣できる仕組みの構築</li> <li>・ 各都道府県の窓口組織を支援する日本セルフセンターのより一層の活用</li> </ul> </li> <li>など</li> <li>(1-11)</li> </ul>
<p><b>1- (3) 障害福祉サービス</b> ※事業所固有のものは各事業所参照</p>		
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> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 報酬は「月払い」が望ましいが、当面は固定経費部分の月払い化をはかる。 (1-12)</li> <li>○ 基本的には、加算は本体報酬に組み入れることが望ましい。 加算事務量の増加および複雑化により各事業所が苦慮していることから、事務職員を配置できる仕組みを導入する。 (1-13)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
<p>〔引き続き〕 報酬（加算）等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成 29 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>● 障害者部会報告書（平成 27 年 12 月）では、食事提供体制加算を例示したうえで、経過措置の見直しについては、時限的な措置であること、低所得者の利用者負担が無料となっていること、他制度とのバランスや公平性等を踏まえて検討すべきとの方向性を示している。</li> <li>● 障害支援区分が低くとも、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>● 送迎加算は、27 年度改定で最寄駅や集合場所への送迎も加算の対象となり、利用割合の要件に係る一定の緩和（新たな加算区分が設けられた）があったものの、利用者の通勤手段の確保の妨げになっている面が依然としてある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ その人の収入や支出の状況に応じた丁寧な検証を行った上での見直しとすべきであり、一律な経過措置の廃止は避ける。 食事提供体制加算は、廃止された場合に提供体制が損なわれる可能性があり、それが結果として生活面での各種課題の発生を誘引しかねない。その対象を低所得者に限定する等の見直しを行ったうえで、制度の存続を図る。（1-14） 〔一部再掲〕</li> <li>○ 障害支援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、一番低い報酬段階は単価を引き下げずに「区分 3 以下」とするなどの改善を図る。（1-15）</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。（1-16）</li> <li>○ 送迎加算については、27 年度改定で利用割合の要件に係る一定の緩和がされたものの、新たな加算区分が増えたことで申請が煩雑になった面があるため、実績による申請を認めることも含め改善を図る。1 人の利用から認めることで対象をより明確なものとし、加算が認められる最寄駅や集合場所の判断が自治体によって狭くならないようにする（1-17）</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
<p>1-(4) 支給決定</p> <p>支援区分</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就労系事業では、(就労に係る支援の必要性の程度を測る仕組みではない) 障害支援区分の認定がなくてもサービスが利用できるが(代わりに就労に係る支援の必要性の程度を測る就労アセスメントが最初の利用時には必要)、他のサービス利用のために認定を受けている方も少なくない。</li> <li>● その一方で、支援の必要度が高いにもかかわらず、支援区分の認定がされない方、支援の必要度に比べて低い区分しか出ない方もいる。</li> <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>● 障害者のニーズに基づいた適切な「働く場」の選択と支給決定が行われるよう、相談支援のさらなる充実を図る必要がある。 平成 28 年 4 月からのサービス等利用(更新含)については、その全件で相談支援事業所等によるサービス等利用計画の作成が必要となった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 支援の必要度に応じた適切な認定がされるよう、2次判定時にその人の置かれた状況を認定に反映させるよう、関係者より意見を聞きとることとする。(1-18)</li> <li>○ その人にあったサービスが利用できるよう、ニーズと状態を十分に踏まえたサービス等利用計画を作成し、それを支給決定の際には尊重し、どの自治体においてもその決定に差が生じないようにする。(1-19)</li> <li>○ そのためにも、相談支援機能事業の充実・強化を図るとともに、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も十分な連携を図ることが必要である。(1-20)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
	<p>● 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。</p>	<p>○ 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、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多様な就労支援機関の関係者による合議をもって（地域自立支援協議会就労支援部会の活用等）、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（短時間利用の妥当性の判断含め）を行う。（1-21）</p> <p>○ サービス等利用計画作成の全件への対象拡大から、就労支援の専門研修を受講した相談支援専門員が作成するサービス等利用計画を活用することで、就労移行支援事業所等によるアセスメントにより利用者に過度な負担が生じないようにする。（1-22）</p> <p>○ 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。（1-23）</p> <p>○ 支給決定に係る判断が、各自治体の制定した条例により異なる状況がある。条例制定の際には、障害関係団体にヒアリングを行うといった手順を踏むことが必要である。（1-24）</p>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
<p>障害福祉サービスと介護保険サービスの関係</p>	<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> <li>● 65 歳以上の障害者に必要なサービスを提供することを目的とし、介護保険サービス利用にあたっての利用者負担の軽減措置、障害福祉サービス事業所が介護保険事業所になりやすくする仕組みの構築等の措置がとられる。 (平成 30 年 4 月施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害福祉サービスが望ましい利用者に対して介護保険サービス利用を優先する判断をする自治体がある。各自治体において、年齢で一律に介護保険サービス利用への切替を強いることがないよう、利用者の状態に応じた支給決定の徹底が必要。 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。 (1-25)</li> <li>○ 障害福祉サービス事業所が介護保険事業所の指定を受けてサービスを提供するにあたり、以下の点の環境整備が必要である。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害福祉サービスで行っていた支援を介護保険制度でも提供できるよう、手続きの面の簡素化を図る。</li> <li>・ 両制度の事業所を運営することにより、事務量が過大にならないようにする。</li> <li>・ 適切な支援を提供できるだけの報酬を担保する。</li> </ul> </li> <li>(1-26)</li> <li>○ 介護保険サービス利用に伴う利用者負担については、障害福祉サービスの利用から切り替わることに伴い、その負担額が急激に上がることがないように、利用者の負担能力とあわせた丁寧な設定とする。 加えて、就労支援のニーズが高い方については、高齢となっても就労継続支援事業を引き続き利用できるよう、将来的に介護保険サービス利用に切り替えた際の利用者負担軽減措置の対象とする。(1-27)</li> </ul>



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>○ 相談支援事業については、カバーする範囲の広い地方部の状況を考慮しつつ、特定相談単独で事業が成り立つよう報酬の引き上げ、専任の相談支援専門員の配置増等の措置を講じ、体制の充実をはかる。(1-28)</li> <li>○ 単独で事業が成り立つ特定相談の報酬設定については、相談支援専門員 1 人あたりの対応件数が過大とならないことを前提に設定する。 月によって波のある事業の性質から「対応件数×報酬単価」という算式では事業運営は難しい。一定範囲の固定経費分の支給を認め、2段階報酬とする。(1-29)</li> <li>○ 一般相談については、特定相談との併設でなければ運営が成り立たないような委託料にとどまる自治体が多い。一般相談単独で成り立つ予算措置を行う。(1-30)</li> </ul>
<b>1-(5) その他</b>		
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。 就労継続支援事業は最低 10 名であるが、人員配置基準で 6 : 1 が存在している(目標工賃達成指導員配置時)ことから最低 6 名とする。 (1-31)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
三障害一元化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 三障害一元化によって、障害支援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。(1-32)</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。(1-33)</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。特に工賃を変動制ではなく固定制としている事業所は、工賃変動積立金の上限額の緩和が必要である。(1-34)</li> </ul>
人材確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者就労支援に限らず、社会福祉を支える人材の確保が課題。</li> <li>● 福祉専門職のみならず、仕事の確保など障害者就労支援の特有の課題に対応できる幅広い人材が必要。</li> <li>● 国による人材確保策の検討は「介護職員」という名称を中心に進められており、障害福祉分野の従業者であることが想起しづらい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <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。〔再掲〕(1-35)</li> <li>○ 平成 27 年度をもって廃止された社会福祉施設等退職手当共済制度の公費助成については、その廃止分を障害福祉サービス等報酬で確実に担保する。(1-36)</li> <li>○ 製造・販売・営業等のノウハウを有する人材が確保できるような措置（目標工賃達成指導員配置加算の拡充など）を講ずる。(1-37)</li> <li>○ 介護職員という名称では高齢者福祉を想起させることから、障害福祉分野の従業員も対象であることを明確にし、福祉関係者以外の間でも定着する名称を使用する。(1-38)</li> </ul>
東日本大震災、熊本地震からの復興	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 東日本大震災またそれにともなう福島県の前発事故、熊本地震は、それぞれ東北地方を中心とした社会就労センター、熊本・大分県の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。(1-39)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
休業補償	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 災害や、事業所の所在地域で感染症罹患者が増大した等のやむを得ぬ事情で休業した場合の補償がない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業所を休業しても利用者の状態確認等の支援を行った場合は、報酬の対象とすることを制度化する。(1-40)</li> </ul>
社会福祉法人制度改革と生活困窮者支援等新たな課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会福祉法人制度改革により、社会福祉法人の「地域における公益的な取組」が平成 28 年 4 月より法令上義務付けられた 生活困窮者自立支援制度における就労訓練事業については、社会福祉法人の公益性・公共性から、社会就労センター経営のノウハウを活用した取り組みが期待されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 社会福祉法人による地域貢献は、社会福祉法人の公益性・公共性より、地域ニーズに応じて積極的に取り組むべきものではあるが、各法人の自主性が損なわれるものであってはならない。(1-41)</li> <li>○ 事業に供する固定資産に係る固定資産税と都市計画税、不動産に係る不動産取得税は2分の1課税であり、既存の建物等を活用した場合の非課税措置等、事業に取り組みやすい環境を整備する。(1-42)</li> <li>○ 就労系事業所が生活困窮者支援に取り組む場合に、就労支援事業所の人員基準の緩和や加算等による報酬上の評価で支援できる体制を整備する。(1-43)</li> </ul>
農福連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 農福連携に係る予算が設けられ、関連する施策が実施されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 共同受注窓口等の中間支援組織が、就労継続支援事業の施設外就労として地域の農家での派遣調整をしているケースがある。中間支援組織や地域の基幹的な事業所における派遣調整に係る経費を補助する仕組みを設ける。(1-44)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
<b>2. 就労継続支援事業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。障害者部会報告書（平成 27 年 12 月）においては、「高工賃を実現している事業所を適切に評価するなど、メリハリをつけるべき」との方向性が盛り込まれた。</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。（2-1）</li> </ul>
利用要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就労移行支援事業所等による就労アセスメント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、客観性の担保に資する一方で、一律な対応が利用者に過度な負担を強いているケースもある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本人や家族、相談支援事業者の他、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多様な就労支援機関の関係者による合議をもって（地域自立支援協議会就労支援部会の活用等）、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を行う。〔再掲〕（2-2）</li> <li>○ サービス等利用計画作成の全件への対象拡大から、就労支援の専門研修を受講した相談支援専門員が作成するサービス等利用計画を活用することで、就労移行支援事業所等によるアセスメントにより利用者に過度な負担が生じないようにする。〔再掲〕（2-3）</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。（2-4）</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。（2-5）</li> </ul>

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>○ 工賃は時給を基本としつつも、その目標水準は月額で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の算定要件にもならい、最低賃金の3分の1以上とする（※）。 <ul style="list-style-type: none"> <li>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ために、経済状況の工賃額への影響を鑑みた要件設定（「前々年度実績を上回る」「目標工賃額を上回る」の条件撤廃、自治体の実情を踏まえた柔軟な判断を認める）をする。</li> <li>（※）利用者のニーズや状態を鑑みた短時間利用ではなく、事業所が十分な就労機会を確保・提供できていない等の理由により短時間利用となっている事業所については、目標工賃達成加算の支給対象からは除外する。</li> <li>（2-6）</li> </ul> </li> <li>○ 仮に目標工賃達成加算の「前々年度実績を上回る」「目標工賃額を上回る」の条件が今後も残るのであれば、それらの条件をクリアできずに加算Ⅰ（最賃1/2以上）がクリアできなければ加算Ⅱは認める、加算Ⅱ（最賃1/3以上）がクリアできなければ加算Ⅲは認めるといったように、高工賃（最賃1/3以上）を達成している事業所については一定の評価をする。（2-7）</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。（2-8） ※（1-11に関連項目あり）</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
施設外就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 施設外就労は受注拡大と一般就労移行に有効であるが、施設・事業所で月 2 日の支援が求められる。特区制度において施設・事業所での月 2 日の支援を要しない仕組みが試行されており、その効果の検討が行われている。</li> <li>● 平成 27 年度より要件が緩和され、1 ユニットあたりの人数が 1 人からでも認められるようになった。</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。(2-9)</li> <li>○ 施設外就労は契約先からの要請も多い。定員 7 割までという上限と、施設・事業所で月 2 日の支援が求められる現行ルールは緩和する。(2-10)</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(27 年度報酬改定で加算単位増とともに目標工賃達成指導員配置加算要件が 1 人以上と引き上げられた)。</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配置加算は本体報酬に含め、職員配置基準も見直す。当面は目標工賃達成指導員配置加算の加算額を拡充する。(2-11)</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。当面は、障害支援区分の認定を受けている方、重度区分の障害者手帳を取得している方も加える。(2-12)</li> <li>○ 就労移行支援体制加算の単価を、就労継続支援事業と同等まで引き上げる。(2-13)</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。(2-14)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
一般就労への移行	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者部会報告書（平成 27 年 12 月）においては、「サービスを利用する中で、能力を向上させ一般就労が可能になる障害者もいることから、一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価を行う」との方向性が盛り込まれた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労継続支援事業所の利用者で可能性のある方の一般就労移行は進められるべきものであるが、本来の事業目的とは異なる。地域に就職支援の実績が高い就労移行支援事業所が存在すれば、そこを利用して一般就労に向けた支援を受けるべきであり、就労継続支援事業所で一般就労移行実績がないことを理由にした所轄庁の指導がないようにする。（2-15）</li> </ul>
65 歳以上の利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者部会報告書（平成 27 年 12 月）においては、障害福祉制度と介護保険制度の連携が提起されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労系サービスは障害福祉サービス固有のサービスであることから、当該事業を利用している方が 65 歳になったことを理由に介護保険事業所に移ることを強いられることがないようにする。（2-16）</li> </ul>
<b>3. 就労継続支援事業 A 型</b>		
事業の位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 必要な支援を行うことで雇用契約を締結し労働者として働くことを実現する事業である。</li> <li>● 改正障害者雇用促進法の平成 28 年 4 月施行により、障害者を雇用する企業等に合理的配慮の提供が義務付けられた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 合理的配慮の提供が義務付けられるとはいえ、すべての企業等で十分な支援が提供されるとは考えづらく、企業等での就労が難しいが雇用契約締結が可能な方の受入機能を強化する。（3-1）</li> </ul>
利用要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 暫定支給によるアセスメントを経ての利用が原則であるが、市町村が必要なしと判断した場合は暫定支給を行わずに利用が認められる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本人や家族、相談支援事業者の他、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多様な就労支援機関の関係者による合議をもって（地域自立支援協議会就労支援部会の活用等）、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を行う。〔再掲〕（3-2）</li> <li>○ サービス等利用計画作成の全件への対象拡大から、就労支援の専門研修を受講した相談支援専門員が作成するサービス等利用計画を活用する。〔再掲〕（3-3）</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
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。(3-4)</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。(3-5)</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（3-6）</li> </ul> </li> </ul>
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。(3-7)</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。(3-8)</li> </ul>



内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
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。(3-9)</li> </ul>
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会保険加入対象が平成 28 年 10 月から 30 時間以上から 20 時間以上に引き下げられたことで、20 時間未満の雇用が増えるのではないか。</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> <li>● 利用時間による減算の基準が、27 年度改定により短時間利用者の割合から 1 人あたりの平均利用時間に変更された。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本人のニーズや状態に応じた多様な働き方を保障する意味で短時間労働は有用であるが、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。(3-10)</li> <li>○ 障害者の希望や体調に伴う短時間労働については、減算対象を判断する利用時間計算での配慮が必要である。1 人あたりの平均利用時間を算出する際には、平成 27 年 11 月に国の示した例示（利用開始後の体調変動等）に加え、サービス等利用計画で短時間利用が望ましいとされている方については除外する。(3-11)</li> </ul>
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> <li>● 平成 27 年 9 月の通知により、十分な就労機会を確保しない事業所等は指導対象とされた。</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、最低賃金を支払えるだけの就労機会を提供できる事業計画となっているか、十分な確認を行う。(3-12)</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。十分な就労機会を提供できていない事業所は、監査周期を短くする。(3-13)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
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配置加算相当分が、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。〔就労継続支援 B 型と共通〕</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。〔就労継続支援 B 型と共通〕</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 営業活動に専念できる職員が多く事業所で配置できるようにするために、職員配置基準の見直し（配置義務化とその分の報酬増）が必要。（3-14）</li> <li>○ 報酬の「月払い」化を行う。（3-15）</li> <li>○ 年次有給休暇取得日について報酬算定する。（3-16）</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。当面は、障害支援区分の認定を受けている方、重度区分の障害者手帳を取得している方も加える。〔就労継続支援 B 型と共通〕（3-17）</li> <li>○ 就労移行支援体制加算の単価を、就労継続支援事業と同等まで引き上げる。〔就労継続支援 B 型と共通〕（3-18）〔再掲〕</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る。〔就労継続支援 B 型と共通〕（3-19）</li> </ul>
一般就労への移行	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者部会報告書（平成 27 年 12 月）においては、「サービスを利用する中で、能力を向上させ一般就労が可能になる障害者もいることから、一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価を行う」との方向性が盛り込まれた。〔就労継続支援 B 型と共通〕</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労継続支援事業所の利用者で可能性のある方の一般就労移行は進められるべきものであるが、本来の事業目的とは異なる。地域に就職支援の実績が高い就労移行支援事業所が存在すれば、そこを利用して一般就労に向けた支援を受けるべきであり、就労継続支援事業所で一般就労移行実績がないことを理由にした所轄庁の指導がないようにする。（3-20）〔就労継続支援 B 型と共通〕</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
65 歳以上の利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 65 歳以上の利用の取扱いが各自治体で異なる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 65 歳を超えたことのみを理由に支給停止とならないよう、本人のニーズを踏まえて決定する。(3-21)</li> </ul>
賃金支給総額に係る規定	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者部会報告書(平成 27 年 12 月)で示された方向性(適切な事業運営が図られるよう運営基準を見直す)にそって、平成 29 年 4 月より「事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金総額以上となるようにする」「賃金を給付費から支払うことは原則禁止とする」といった賃金支給総額に係る規定が設けられることとなった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 必要経費を支払うために、積立を活用する、法人内の別事業で必要な支援をしつつ効率的な運営をした結果として生まれた収支差額を活用することは、売上が確保できなかった時の対応として現実的にあるため、最低賃金を支払えるだけの生産活動収入を確保すべく取り組んでいる事業所に対する緩和措置(社会・経済状況の影響によるケースは容認する等)を盛り込む。(3-22)</li> </ul>
総量規制の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成 29 年 4 月より、障害福祉計画上の必要サービス量を確保できている場合、自治体は新たな指定をしない(総量規制)ことができることとなった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用関係を結んで働くことに意欲のある障害者にとって、その間口が狭くなるような事態になることを危惧する。障害福祉計画策定の際に関係者の意見を聞くことを徹底する。(3-23)</li> </ul>
<b>4. 就労移行支援事業・就労定着支援事業</b>		
利用要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就労移行支援事業所等の利用を通じた就労アセスメントが就労継続支援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>○ 本人や家族、相談支援事業者の他、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多様な就労支援機関の関係者による合議をもって(地域自立支援協議会就労支援部会の活用等)、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を行う。〔再掲〕(4-1)</li> <li>○ サービス等利用計画作成の全件への対象拡大から、就労支援の専門研修を受講した相談支援専門員が作成するサービス等利用計画を活用することで、就労移行支援事業所の負担を軽減する。〔一部再掲〕(4-2)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
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。（4-3）</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。（4-4）</li> </ul>
定着支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一般就労移行後の定着支援が不十分。 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> <li>● 平成 30 年 4 月より就労定着支援事業が創設される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定着支援に専念できる専門の職員（ジョブコーチなど）を配置するなど、アフターフォロー制度の充実を図る。（4-5）</li> <li>○ 企業も交え、関係者による検討の場を設ける。（4-6）</li> <li>○ 障害者トライアル雇用について、就職を希望する障害者の状態とニーズに応えられるよう、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。（4-7）</li> <li>○ 定着支援事業の利用者については、自事業所からの送り出し者のみならず、必要な人に支援が提供できるよう、柔軟なものとする。（4-8）</li> <li>○ 既存の就労移行支援事業所の就労定着支援体制加算は、2 年以上 3 年未満の期間の定着まで評価対象としていることで、就職支援時に適切なマッチングを行ったかの評価にもなっている。就労定着支援事業創設後も一定の範囲で同加算は残す。（4-9）</li> <li>○ 定着支援事業については、支援の発生頻度が利用者によって様々であり、発生した支援量を評価する仕組みの導入も検討する。（4-10）</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
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。(4-11)</li> <li>○ 地域自立支援協議会(就労部会)を中心に、特別支援学校や企業関係者との連携を図ることで、学校卒業後にすぐの就職が難しい方は就労移行支援事業所を利用する、就労移行支援事業所を利用している方に就職先を紹介する仕組みを構築する。(4-12)</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に制度の改善を図る。(4-13)</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。(4-14)</li> </ul>
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。(4-15)</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>○ 就職実績が高い結果として定員充足が困難になっておる事業所については、報酬の定員払い化や就職後の一定期間の給付(「高移行・定着事業を加算」(仮称)の創設)が必要である。(4-16)</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。(4-17)</li> <li>○ 地域の状況に基づいた事業所数の設置が必要であり、地域の障害福祉計画に基づく事業所数とする。(4-18)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
就職先での合理的配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法が平成 28 年 4 月より施行、差別的取扱いの禁止と、雇用の場では合理的配慮の提供が義務付けられた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就職先となる企業等で十分な対応がなされるよう啓発を進める。(4-19)</li> <li>○ 通勤支援については、企業等による合理的配慮提供による対応の範囲を拡大する。(4-20)</li> </ul>
<b>5. 生活介護事業</b>		
障害支援区分による利用制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害支援区分 3 以上（50 歳以上は 2 以上）が利用要件となっている。</li> <li>● 障害支援区分の判定が、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、障害支援区分による利用制限は廃止する。(5-1)</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るべきである。(5-2)</li> </ul>
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。(5-3)</li> </ul>
営業時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 営業時間が短い事業所は減算となるが、運営規程上の営業時間に係る判断が自治体によって差がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 自治体による営業時間の判断で差が生じないようにする。長時間の送迎など地域の実情、送迎中も目を離せない等の利用者の実情を踏まえ、サービス提供時間を超える送迎時間は営業時間としてみなすことで全国一律の対応を図る。(5-4)</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
生活介護事業における生産活動の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工賃が一番の目的となりづらい重い障害のある方も、役割をもって働くことが誇りにつながる。</li> <li>● 医療的なケアが必要な重い障害のある方の中でも、高工賃をモチベーションとする方がいる。</li> </ul>	○ 重い障害のある方の多様なニーズに応えられるような環境整備を進める。(5-5)
<b>6. 地域活動支援センター</b>		
サービス水準の市町村格差(地域活動支援センター)	● 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。	○ 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。(6-1)
無認可作業所の移行(地域活動支援センター)	<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>	○ 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。(6-2)
事業目的と生産活動(地域活動支援センター)	● 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。	○ 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。(6-3)
<b>7. 生活保護・社会事業授産施設</b>		
就労継続支援B型の報酬・加算とのギャップ(基準該当就労継続支援B型)	● 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。	○ 生活困窮者支援に対して果たし得る役割を鑑み、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。(7-1)

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
優先調達推進法の調達対象化（基準該当就労継続支援B型）	<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。（7-2）</li> </ul>
<b>8. 住まいの場</b>		
住宅施策（一般住宅含全般）	<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>○ 地域における多様な住まいの場を整備するための関連予算を拡充する（消防法、建築基準法等への対応のために発生する経費が増加傾向にある）。  その上で、以下をはじめとする住宅施策の充実に加え、（GH利用の際に家賃助成があることを踏まえ）一般住宅（アパート等）で生活している方への手当支給の実施検討や、住民の理解促進の取組を一層進める。 <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> <p>（8-1）</p>
入所施設の居住環境の改善（施設入所支援）	<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。（8-2）</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> <p>（8-3）</p>



内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
消防法、建築基準法における位置づけ（GH）	<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、建築基準法の規定を条例等により緩和する措置をとっている都道府県の事例を全国に広げることで、賃貸物件が多いグループホームが引き続き運営できるようにし、地域における住まいを確保する。 その措置が難しいのであれば、面積や利用者数を基準にして小規模のホームは除外する。（8-4）</li> </ul>
設置の促進（GH）	<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> <li>● 障害者部会報告書（平成 27 年 12 月）の中では、グループホームに重度利用者也対象とするサービスを位置づけるとの方向性が示された。</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。（8-5）</li> <li>○ 地域活性化の観点から空き家利用の促進を図る。（8-6）</li> <li>○ グループホームは、必要な支援を受けながら地域で生活することを希望する方にとって重要な住まいの場であることから、現在の利用者に限らず、軽度者を対象外とすることはないようにする。（8-7）</li> </ul>
報酬・職員配置基準（GH）	<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>○ グループホームは、現行の人員配置基準では重度障害者に対応するためには不十分であるため、職員を加配し報酬を引き上げ、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。（8-8）</li> </ul>
利用者負担・補助金（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の収入面の格差を是正するためにも、福祉ホームの有する高い個別支援機能を残しつつGHに一元化する。（8-9）</li> </ul>
設備基準（短期入所）	<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介護サービス包括型GH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。（8-10）</li> </ul>

内 容	現 状 と 課 題	改 善 の 方 向
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> <li>● 障害者総合支援法の改正により、地域生活移行を支援する自立生活援助事業が創設された（平成 30 年度施行）。</li> <li>● 障害者部会報告書（平成 27 年 12 月）の中では、移動支援については、福祉施策以外の施策との連携を進め、その上で福祉施策として実施すべき内容について引き続き検討を行うこととされた。</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。（8-11）</li> <li>○ 自立生活援助の対象を現在一人暮らしをしている方も含める等の措置も含め、地域でくらす方の夜間支援の体制を強化する。（8-12）</li> <li>○ 通勤を支援する各種サービスの充実・拡充を図るとともに、寒冷地・過疎地の地域事情も十分に考慮する。（8-13）</li> </ul>