



令和3年4月16日

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部長 赤澤 公省 様

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
会長 阿由葉 寛

今後の障害福祉関係予算及び制度改善等に係る要望（重点事項）

全国社会就労センター協議会では、設立以来、障害者の「働く・くらす」を支えるべく、より高い工賃・賃金を支払える働く場の提供、企業等への就労に向けた移行支援、企業等で働き続けるための定着支援、障害の重い方でも働くことができる職場環境整備、就労の場のみならず住まいの場も含めた地域生活支援、働く障害者への社会の理解を高めるための啓発活動など、さまざまな取り組みを進めております。

令和3年4月に障害福祉サービス等報酬改定が実施され、特に就労継続支援A型・B型事業の報酬体系に大きな変更がありました。また、新型コロナウイルス感染拡大による生産活動への深刻な影響は、昨年度に引き続き、現在も継続しています。本年度は、今回の報酬改定の内容を検証することとともに、新型コロナウイルス感染拡大による生産活動への深刻な影響を軽減することが重要と考えています。こういった状況を踏まえ、就労支援に関する事項を中心に今後の障害福祉関係予算及び制度改善等について、要望をまとめました。

1. 就労における利用者の権利の実現について	2
2. 障害福祉サービス等報酬体系について	5
3. 社会就労センターの安定的な事業運営について	8
4. その他	11
「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～ (参考)	13
住まいの場 めざす方向（体系図・地域生活拠点支援センター）	14

1. 就労における利用者の権利の実現について

《自立生活を可能にする収入の確保》

(1) 工賃（賃金）＋障害基礎年金＋グループホーム家賃助成等による自立生活の保障

- 就労継続支援B型事業の利用者の自立生活を保障するには、週30時間以上の生産活動で最低賃金（月額換算）の3分の1以上（将来的には2分の1以上）の工賃を支払えるような環境整備（制度設計と各種支援方策の構築）を進め、生活保護費水準に達しない分は、①障害基礎年金の拡充と適正化、②グループホーム家賃助成等の充実によって補う必要があります。自立生活を可能にする総合的な枠組みのご検討をお願いします。

※ 一般就労及び就労継続支援A型事業で働く方でも、労働時間が短い場合、賃金だけでは生活保護費水準に達しないことがあるため、総合的な枠組みの対象とする必要があります。

※ 生産活動を実施する生活介護は、その役割から、最低賃金（月額換算）の3分の1以上の工賃を目標にすることは適さず、障害基礎年金やグループホーム家賃助成等での配慮が必要です。

① 障害基礎年金の拡充と適正化

- ・ 障害基礎年金や無年金障害者に対する特別障害給付金の増額、対象範囲の拡大など、年金・手当等のさらなる拡充を検討してください。
- ・ 障害基礎年金の各自治体による支給判定について格差が生じないようにするとともに、障害種別による格差が生じることや支給対象が狭まることがないようにしてください。

② グループホーム家賃助成等の充実

- ・ グループホーム等の家賃助成は、全国一律ではなく都市部での拡充を図るとともに、生活保護の住宅扶助水準への引き上げを検討してください。
- ・ 家賃助成については、福祉ホームで生活する障害者への対象拡大も検討してください。

(2) 働く場の利用者負担の廃止

- 「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を廃止してください。

《利用者のニーズと状態にあったサービス提供》

(3) 月マイナス8日原則の廃止

- 日中活動支援の「月マイナス8日」の原則は、入所・通所を問わず、障害特性に応じた支援（常時介護、通院同行等）を「月マイナス8日」以上必要としている利用者があることを踏まえて廃止し、実態に即した支給決定を行ってください。

(4) 利用者の状態に応じた支給決定

- 障害福祉サービスが望ましい利用者に対して、自治体が年齢で一律に介護保険サービス（共生型サービスを含む）への移行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を徹底してください。

(5) 介護保険サービス利用時の負担額の軽減

- 介護保険サービス利用に伴う利用者負担の軽減措置には、基準要件（60～65歳の間に生活介護等を利用）が設けられていますが、サービスを必要とする65歳に達した全ての障害者を軽減措置の対象としてください。

(6) 就労アセスメント時の負担軽減

- 就労移行支援事業所等による就労アセスメントに代えて、就労支援の専門研修を修了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など、利用者にとって負担とならない仕組みへの改善をお願いします。

(7) 支給決定等を担うワンストップ相談窓口の整備

- 本人や家族、就労支援機関（基幹相談支援センター、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、就労支援事業所、行政等）の関係者による合議をもって、本人のニーズと支援の必要度に基づいた支給決定（短時間利用の妥当性の判断を含む）やアセスメントを担うワンストップ相談窓口を整備してください。

《就労継続支援事業A型》

(8) A型事業所利用における二重契約（雇用契約・利用契約）の解消

- 福祉工場から就労継続支援A型事業への移行に伴い、それまで労働者であった「従業員」が障害福祉サービスの「利用者」となったことで、本人の思い（労働者としての意識）が阻害され、働くことに対するモチベーションを低下させる要因になっています。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、事業所を利用できるよう改善をお願いします。

《生活介護事業》

(9) 利用者（65歳以上）の希望に応じた生産活動への参加

- 生産活動を実施する生活介護事業所において、将来的に共生型サービスを利用する方が出てくることが見込まれます。当該事業所が共生型サービスの指定を受けて引き続きサービスを提供することが想定されますが、介護保険の対象となったことで本人の希望に反して、生産活動に従事することができないということがないように、障害福祉サービスにおける配慮をお願いします。

(10) 生活介護の障害支援区分による利用制限の廃止

- 生活介護の利用にあたっては、障害支援区分による利用制限（区分3以上（50歳以上は区分2以上））が存在します。本来は、本人のニーズに基づく支援が重要ですので、生活介護における障害支援区分による利用制限を廃止してください。

(11) 母子生活支援施設入所者の生活介護の利用

- 母子生活支援施設入所者は、現行制度上、生活介護の利用は認められていません（就労系事業は利用可能）。当該施設入所者の中には、障害の重い方も存在し、生活介護の利用を希望される方もいます。当該施設入所者がニーズに応じて、生活介護を利用できるよう改善をお願いします。

《横断的な内容》

(12) 障害福祉制度と介護保険制度

- 障害者が高齢になった後も馴染みの事業所を継続して利用できる共生型サービス（介護保険）が創設されたことはその趣旨から理解できますが、財源論や効率論、制度的平等の視点から検討が行われ、障害福祉制度と介護保険制度の統合の議論に進展することについては反対です。

2. 障害福祉サービス等報酬体系について

《就労継続支援事業B型》

(1) 利用者への支援の質を向上するための人員配置基準の拡充

- B型事業所では多様な利用者への対応のため、手厚い人員体制が必要となっており、現在は事業所独自で人員を加配している実態があります。利用者への支援の質を向上させるため、現行の配置基準「10：1」「7.5：1」に加え、「6：1」の新設（目標工賃達成指導員を1人配置で最大「5：1」の配置）をご検討ください。

(2) 適正な平均工賃月額を算定する方法の継続的な検討

- 「平均工賃月額に応じた報酬体系」を選択する事業所の中にも、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくなってしまう方を受け入れている事業所が存在します。このような事業所が不利にならないよう、適正な平均工賃月額を算定する方法を継続的に検討してください。

(3) 「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」の検証

- 「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」（新たな報酬体系）の新設の趣旨は、多様な働き方を希望する利用者を支える事業所を評価することにあります。加算を含む、新たな報酬体系の効果を検証し、その趣旨に照らして不十分な場合は仕組みの見直し等、必要な検討を実施してください。

(4) 「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」のB型事業と生活介護の違いの明確化

- B型事業所が「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」を選択した場合でも、「就労支援および工賃向上」というB型事業の持つ役割に違いはないため、その目的を見失うことがないように、工賃向上計画の提出を必須とする等、生活介護との違いを明確にするとともに、周知を徹底してください。

(5) 工賃平均額（最低基準）の引き上げ

- 平均工賃月額を引き上げるため、基準省令第201条・第2項の工賃平均額（最低基準）を現行の3,000円から5,000円に引き上げてください。なお、全ての事業所が対応できるように、経過措置期間を設けてください。

《就労継続支援事業A型》

(6) スコア方式導入1年後の検証・見直し

- A型事業で導入されたスコア方式について、就労支援を充実させるために行われている事業所の取組が報酬に十分に反映されるよう、評価導入の1年後に事業者団体の参画の下、効果を検証し、必要に応じて見直しを行ってください。

(7) 就労継続支援事業に一般就労移行者数の成果目標が設定されたことへの懸念

- 障害福祉計画の基本指針の見直しにあたり、就労継続支援事業（A型・B型）に一般就労移行者数の成果目標が設定されたことで、当該事業が持つ本来の目的（通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供）が曖昧になることを懸念しています。
- 当該事業（A型・B型）は、“働く場”であり、一般就労移行者数について一定の目標値を設定することは、そこで働く方の選択の自由を置き去りにした考え方です。

(8) 送迎加算の単位数の適正化

- 平成 30 年度改定時に、自動車維持費の低下等を理由に、送迎加算の単位数が引き下げられました。しかし、本会調査によると、多くの施設・事業所では、ハイブリット車などの燃費効率の良い自動車の導入は進んでおらず、結果として、送迎加算の単位数引き下げが経営を圧迫することに繋がっています。送迎加算の単位数については、こういった状況を踏まえ、従前の単位数に戻してください。
※ 就労継続支援B型についても同様と考えます。

《就労移行支援事業・就労定着支援事業》

(9) 就労移行支援における高就職実績の事業所の評価

- 就職実績が高くなった結果、定員充足が困難になっている事業所が存在することから、報酬の定員払化や就職後の一定期間の給付が必要です。就労定着率に応じた基本報酬設定となったことから、就労移行者数が多い事業所が不利にならないような措置をご検討ください。

(10) 就労移行支援事業と就労定着支援事業の接続

- 就労移行支援事業所等を経て一般就労した方が、6 か月経過後に就労定着支援事業を利用するための計画相談支援が受けられず、就労定着支援事業を利用できない状況もあります。こういった不利益を無くすために、就労移行支援事業等を経て、一般就労した時点で就労定着支援事業に引き継ぐ仕組み（一般就労が決まった時点で就労定着支援事業利用のための計画相談支援が受けられる等）をご検討ください。

《生保・社会事業授産施設》

(11) 生保・社会事業授産施設の指導員の加配

- 生保・社会事業授産施設では、生活保護受給者や生活困窮者だけでなく、DV被害や一人親家庭、難病等、さまざまな課題を抱えた方への支援を行っています。多様な方への支援をさらに充実させるため、指導員の加配をご検討ください。

(12) 生保・社会事業授産施設の職員の処遇改善

- 生保・社会事業授産施設には、障害福祉サービス等に設定されている福祉・介護職員処遇改善加算等が設定されていません。事業種別・職種間の不均衡を是正するため、生保・社会事業授産施設にも同様の加算の創設をご検討ください。

(13) 基準該当B型事業所における加算の改善

- 基準該当B型事業所では、指定就労継続支援B型事業と比べ、取得できる加算に差が設けられています。基準該当B型事業所では、生保・社会事業授産施設における、DV被害や一人親家庭、難病等、さまざまな課題を抱えている方への支援実績に基づき支援を行っています。指定就労継続支援B型事業と同様の支援を行っている実態を鑑みて、同水準の加算設定となるよう改善をお願いします。

《相談支援事業》

(14) 相談支援事業の報酬の2段階報酬化

- 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（相談支援に対する体制が十分ではなく利用者への不利益（新規の相談を断る等）が生じている）を考慮しつつ、体制の充実を図ってください。

- また、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ようにするだけでなく、相談支援事業所が単独で標準件数への対応のみで事業が成り立つようにするためにも、月によって波のある事業の性質から一定範囲の固定経費分の支給を認めた2段階報酬（固定経費＋（対応件数×報酬単価））の仕組みを導入してください。

3. 社会就労センターの安定的な事業運営について

≪横断的な内容≫

(1) 行政機関における優先調達推進法に基づく取り組みの継続的な実施

- 優先調達推進法に基づく調達方針を全ての市区町村が策定し、調達方針に基づく物品等の調達を確実に実施するよう、引き続き取り組みをお願いします。
※ 調達方針の策定にあたっては、①障害者の所得保障・事業の継続性に繋がる目標設定、②優先的に発注する製品・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設定、などに留意するように周知をお願いします。
- 令和元年度に実施された「障害者優先調達情報交換会」を継続的に実施いただくとともに、都道府県単位でも開催されるように周知・啓発をお願いします。
- 優先調達推進法の「基本方針」において、生保・社会事業授産施設を調達対象である「障害者就労施設」の一つとしてみなせるように取り扱ってください。

(2) 在宅就業障害者支援制度の拡充による「みなし雇用」の導入

- 在宅就業障害者支援制度を活用しやすくするため、在宅就業支援団体の登録要件の緩和をご検討ください。併せて、常時雇用労働者数が100人以下の企業が在宅就業障害者特例報奨金を活用しやすくなるように支給要件の緩和をご検討ください。
- 上記の要件緩和を実施したうえで、本制度を拡充し、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された額に応じて、障害者雇用率に算入する「みなし雇用」を導入してください。
※ 「みなし雇用」の導入にあたっては、企業が「助成金（特例調整金・特例報奨金）」もしくは「雇用率への算入」のいずれかを選択できる仕組みと併せて、法定雇用率を上げるとともに、みなし雇用率の枠と実雇用率の枠を定めてください。
※ 将来的には、在宅就業支援団体への発注にかかわらず、就労系事業所等への発注を「みなし雇用」の対象とするなど、より使いやすい制度への改善をお願いします。

(3) 共同受注窓口の推進（体制整備）

- 「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、以下のような措置を講じてください。
 - ・ 地域生活支援事業の必須事業への位置付け
 - ・ 障害福祉計画の指標への盛り込み
 - ・ 共同受注窓口組織への発注枠の確保
 - ・ 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
 - ・ 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
 - ・ 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 など

(4) 食事提供体制加算の恒久化

- 食事提供体制加算が廃止された場合、事業所における提供体制を維持することが困難となる可能性があり、結果として利用者の生活面（食生活を含む）における問題を誘発しかねません。食事提供体制加算廃止が利用者の生活に及ぼす影響の甚大さをふまえ、経過措置の延長ではなく、同加算の恒久化をお願いします。

《就労継続支援事業A型》

(5) 新規指定時の取り扱い

- 就労継続支援A型事業者の中には、収益性の低い仕事しか提供せず、生産活動収支から利用者に対する最低賃金を支払うことが困難な事業所も存在します。新規指定を行う際には、事業計画の内容を十分に精査する等、慎重な取り扱いをお願いします。
※ 就労継続支援B型の新規指定についても同様と考えます。

(6) 経営改善計画に基づく指導の平準化及び働く場の確保

- 経営改善計画の提出対象となった事業所への所轄庁による指導内容が自治体により異なることがないように現状の把握、周知の徹底をお願いします。
- 経営改善計画の提出対象となった事業所の経営が立ち行かなくなり、そこで働く障害者の働く場がなくならないよう、地域のネットワークを活用して迅速に新たな働く場を提供できるようにしてください。その際、本人の状況によっては、A型ではなく、一般就労もしくはB型が適切な方がいることもご配慮願います。

(7) 障害者雇用促進法における就労継続支援事業A型の位置づけ

- 『今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書』（平成30年7月）の中で、「就労継続支援A型事業所の利用者については、一般の雇用とは異なるものであることを前提にするのであれば、法定雇用率の計算式から控除するだけでなく、障害者雇用調整金及び報奨金の支給対象としないことや、障害者雇用率制度における雇用者とみなさないこと等の対応を検討すべき」と整理がされました。
- 一方で、当該事業で雇用契約を結ぶ障害者について、『障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について』（平成19年5月17日付労働基準局長通知）の中で「基本的には労働基準法第9条の「労働者」に該当する」と規定されています。A型利用者の労働者性に関する誤った認識により、A型事業の運営に支障が出ないようにご配慮願います。

(8) 工賃変動積立金および設備等整備積立金の限度額の緩和ならびに非常時における積立金の柔軟な活用

- 「工賃変動積立金」および「設備等整備積立金」に設定されている『各事業年度の積立額』と『積立額の上限度額』について、その基準が厳しいために、非常時に必要となる額の確保が難しいため、限度額の引き上げを検討してください。
- また、各種積立金を活用する際の手続きが煩雑である等、非常時に迅速な対応が困難となるため、非常時に限り、各種積立金を柔軟に活用できるような仕組みをご検討ください。

《就労継続支援事業B型》

(9) 生産設備の導入・更新に対する補助制度

- 生産設備の導入・更新は、生産活動の生産性の向上につながり、売上拡大や工賃向上に不可欠です。生産設備の導入・更新に対する補助制度の創設をご検討ください。
※ 就労継続支援A型にも共通する要望です。

《就労移行支援事業・就労定着支援事業》

(10) 就労定着支援事業の円滑な実施のための措置

- 就労定着支援事業の現場で生じている課題の整理を行ったうえで、必要なフォローをお願いします。

〔現場での課題〕

- ・ 地域による利用状況の格差（就労定着支援事業が無い、就労定着支援事業への理解に差がある 等）
- ・ 相談支援専門員によるサービス等利用計画ではなくセルフプランによる利用契約のため、利用者の最善の利益が図れていないケースの存在
- ・ 2年目以降から発生する利用者負担により契約に至らないケースの存在
- ・ 就労定着支援事業の利用期間終了後の障害者就業・生活支援センターとの連携
- ・ 特別支援学校等から一般就労した方への支援

《住まいの場（主にグループホーム）》

(11) グループホームの職員配置の拡充（特に夜間帯）

- グループホームの現行の人員配置基準は重度障害者に対応するには不十分です。重度対応型の日中サービス支援型共同生活援助が創設されましたが、既存のホームにおいても、特に夜間帯に職員を今まで以上に配置できるような水準まで報酬を引き上げてください。

※ 夜間帯に、ホームに複数の職員が配置できる体制の整備をお願いします。

4. その他

(1) 福祉・介護職員処遇改善加算等の改善

- 福祉・介護職員処遇改善加算と福祉・介護職員等特定処遇改善加算を一本化するとともに、処遇改善加算を更に拡充してください。併せて、事業種別・職種間の不均衡や煩雑な事務作業が生じないように、配分方法等を事業所の裁量に任せる仕組みとしてください。

(2) 重度対応型のグループホームの定員規模への懸念

- 日中サービス支援型共同生活援助について、定員が20名まで認められていますが、家庭的な雰囲気の下で支援を提供するとの本来のグループホームの事業趣旨からして懸念があります。事業指定においては、障害福祉計画における目標値や利用者のニーズを基に、指定権者は厳密に判断するよう考え方を示してください。

(3) 短期入所事業（単独型事業所）の報酬の改善

- 通所事業のみを実施している法人が単独型事業所として短期入所事業を実施する場合、指定障害者支援施設等が短期入所事業（併設事業所）を実施する場合に比べ、夜間帯などの職員配置に対する報酬が十分ではなく、短期入所を希望する方の受け入れが困難になる状況があります。単独型事業所として短期入所事業を実施する場合の報酬の改善をお願いします。

(4) 消防法、建築基準法への対応

- 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してください（後述の通り、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ります）。その上で、公営住宅への優先入居、保証人制度の充実、住環境の整備（バリアフリー化、個室化）等の住宅施策の充実を図ってください。
- 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で緩和する措置をと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てください。その措置が難しい場合は、面積や利用者数を基準にして小規模のホームは規制対象から除外してください。

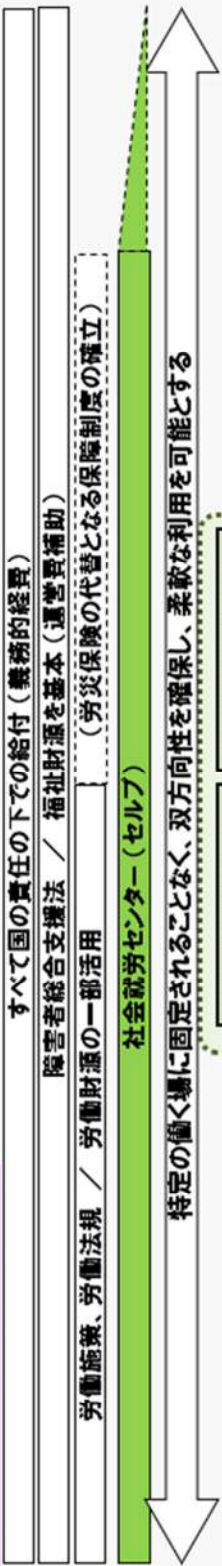
(5) 被災した社会就労センターの支援策

- 東日本大震災や熊本地震、豪雨災害などの被災地の社会就労センターでは、自然災害による根深い被害を受けています。被災地における仕事の確保をはじめ、被災施設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ってください。
- 昨今の自然災害は大規模化・頻発化しており、その影響が長期化する傾向にあります。また、感染症罹患者（新型コロナやインフルエンザ等による）が増大する等のやむを得ない理由で事業所が休業に追い込まれることもあります。このような場合、報酬が「日払い」となっていることで、利用者が通所できない日の報酬が無くなり、事業所運営に支障をきたすことがあります。自然災害や感染症等、事業所の責任によらない事態が発生した場合、事業所支援の一環として、報酬を保証する仕組みのご検討をお願いします。

「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



企業等での就労・自営

① 障害者雇用支援センター
「定着支援型」
(既存の就労定着支援)

- ※企業等就職後のアフターフォローをする場
- ※就職後における継続雇用及び定着のための支援
- ※②等との多機能型運営も可能

② 障害者雇用支援センター
「就職支援型」
(既存の就労移行支援)

- ※企業等への就労に向けた訓練をする場
- ※就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練
- ※工賃支給の義務はないが分配金はあり

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)

- ※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が公的支援のもとに働く場
- ※地域における自立生活を可能にする収入を確保
- ※最低賃金以上の賃金(週30時間以上で得られる月単位の額)支給

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)

- ※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が公的支援のもとに働く場
- ※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収入を確保
- ※毎月月額で最低賃金の3分の1以上の工賃(週30時間以上で得られる月単位の額)を確保

⑤ 社会就労センター
「作業支援型」
(既存の「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)

- ※社会貢献、社会参加、やりがい、働く喜び重視するため、「作業」での参加支援が中心の場
- ※生産活動の収入に見合った工賃支給

⑥ 障害者活動支援センター
(既存の「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)

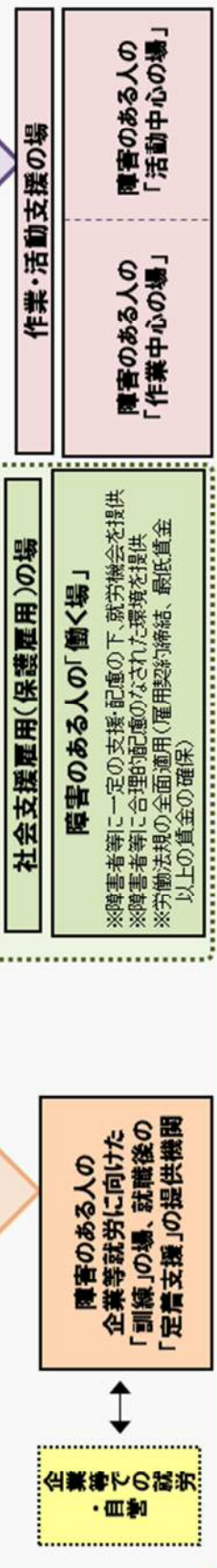
- ※毎日の生活や「活動」の支援の保障(文化・創作的活動、機能訓練、生活訓練等)が中心の場
- ※工賃支給の義務はないが分配金はあり

地域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

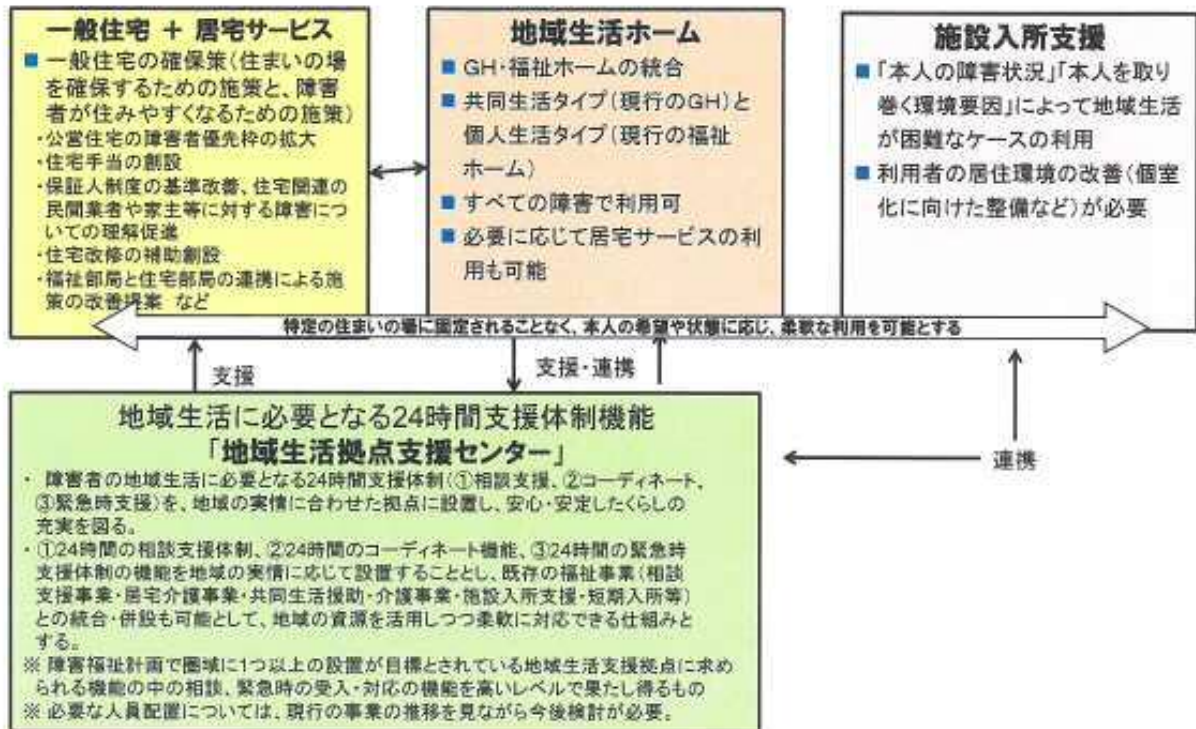
官公農の充実と民需の確保の制度化

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

将来のあるべき姿

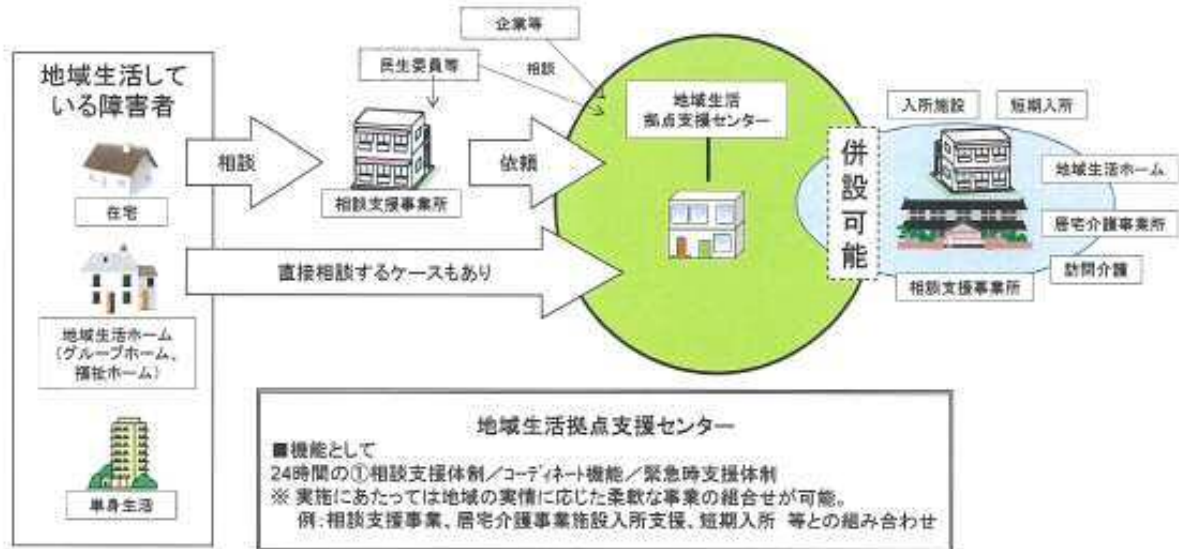


住まいの場 めざす方向①(体系図)



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・安定した暮らしの充実に図ることが目的。
 - 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