

障がい者制度改革推進会議総合福祉部会意見書

提出委員名： 近藤正臣（全国社会就労センター協議会 会長）

障がい者総合福祉法（仮称）制定までの間において当面必要な対策について

【意見書構成】

No.1 全国社会就労センター協議会「制度・予算要望事項」

（障害者施策の新たな制度ができるまでの当面の対応） …… P. 2

No.2 「働く・くらす」を支える就労支援施策のめざす方向（基本論）

とりまとめに向けた論点 …… P. 7

別添資料 基本論のとりまとめに向けた論点 図解

全国社会就労センター協議会「制度・予算要望事項」 (障害者施策の新たな制度ができるまでの当面の対応)

[平成 22 年 2 月 26 日組織決定]

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

「遅くとも平成 25 年 8 月までに、障害者自立支援法を廃止し新たな総合的な福祉法制を実施する」方向性が示されたものの、新たな制度の構築、就労支援に関わる事業について統合・簡素化する等が打ち出されていることから、現場では不安と混乱が生じている。利用者・事業者ともに安心できる、新たな制度ができるまでのロードマップを早急に示していただきたい。

I. 全体予算の確保にかかわる事項

1. 障害保健福祉関係予算について、ニーズ・実態をふまえ、飛躍的に増額すること

- ・ 障害者分野の施策支出と対国民所得および対国内総生産比は、日本（1.2%、0.88%）に対し、アメリカ（1.82%、1.47%）、ドイツ（3.97%、2.95%）、スウェーデン（8.45%、6.02%）であり（2005 年度 OECD レポート）、日本の障害保健福祉関係予算は諸外国と比べ、格段に低い水準にある。

II. 利用者にかかわる改善事項

1. 利用者負担の改善

- ・ 低所得の障害のある人に対する自立支援医療を含めた利用者負担を無料とすること。
- ・ 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解消すること。すぐに解消できない場合には、現行 28.8 万円の工賃控除額を、一般勤労者の所得控除（基礎控除+障害者控除）の水準まで引き上げること。
(基礎控除額 38 万円+障害者控除額 27 万円=65 万円)
(基礎控除額 38 万円+特別障害者控除額 40 万円=78 万円)
- ・ 所得階層区分の認定は個人単位（利用者本人）を基本とし、配偶者を含めないこと。なお、障害者を対象とする事業を利用する未成年者についても利用者本人を基本とし、保護者を含めない取扱いとすること。
- ・ 入所・通所を問わず、食事等実費負担について人件費分を解消し、軽減を図ること。
- ・ 加算に対する利用者負担をなくすこと。例えば就労移行支援体制加算の場合、一般就労移行した本人ではなく、次に利用した人の利用者負担が高くなる矛盾がある。

2. 障害者の「所得保障の充実」の早期実現を図ること

- ・ 障害のある人が稼得能力の多寡に関わらず、本人の望む生活が実現できるよう、中国残留邦人等に対する新たな支援（基礎年金やその他の収入の一定割合について収入認定を行わずに生活支援給付（約8万円）、住宅支援給付、医療支援給付、介護支援給付等を支給）に準じた制度を創設し、「所得保障の充実」の早期実現を図ること。
- ・ 住宅手当の創設の早期実現を図ること。
- ・ 無年金障害者に対する特別障害者給付金（1級月額5万円、2級月額4万円）を増額するとともに、対象範囲を拡大するなど、更なる救済措置を講ずること。

III. 報酬・職員配置にかかわる改善事項

1. 報酬水準を抜本的に改善し、福祉人材および良質な福祉サービスの確保に資すること

- ・ 福祉人材の確保について、さらに厳しい状況となっている。良質な人材を継続して確保できるよう、自立支援給付等全体の報酬水準を抜本的に改善すること。
- ・ 「福祉・介護人材の処遇改善事業」助成金について、全ての職員を交付対象とするとともに、生保・社会事業授産施設も助成対象とすること。

2. 報酬の「月払い」を基本とすること

- ・ 障害者を支える障害福祉サービスは、多様な障害特性に併せて生活全般にわたる継続的かつ包括的な支援が不可欠であり、単なる利用実績による報酬支払い方式はなじまない。このため、報酬の「月払い」を基本とすること。
- ・ 福祉サービスの提供は、その費用のほとんどが人件費である。日払い方式の中で人件費の安定的な確保のため、各法人・事業所ではさまざまな努力を重ねているが、職員の削減、非常勤化、待遇の低下が避けられない状況にある。このことは利用者へのサービスの質の低下につながりかねず、一日も早い改善が不可欠である。
- ・ 利用契約時に利用者合意の下、個別支援計画上、単一事業を継続してほぼ毎日利用する場合は月払い報酬とし、個別支援計画上、複数の事業を組み合わせる場合や特定の日利用の場合は日払い報酬とすること。

3. 送迎サービスに対する助成を恒久化するとともに、柔軟な運用を徹底させること

- ・ 特別対策で実施されている「通所サービス利用促進事業」を恒久的な助成事業とするとともに、平均10人以上の利用要件などについて、平成21年4月30日付事務連絡（事務処理要領）に基づき、各都道府県の実情を踏まえた柔軟な運用を妨げるものではない旨の周知徹底を図ること。

4. 事務処理・会計処理の煩雑化をふまえ、事務職員の報酬を確保すること

- ・ 複雑な制度への対応、請求方式の煩雑化、会計処理の複雑化等、事務負担が増大しており、事務職員の配置を可能とする報酬を確保すること。

5. 旧法支援施設の報酬について現状を下回らないこと

- ・ 旧法支援施設の移行経過期間中は、その報酬について現状を下回らないこと。

IV. 制度全般にかかわる改善事項

1. 障害者の「働く場」に対する「適正な条件による安定的な仕事の確保」を図ること

- ・ 利用者の工賃や賃金を上げるには、適正な条件による安定的な仕事の確保を図るための官公需の優先発注、企業の発注促進といった両方の支援策が不可欠である。障害者の「働く場」に対する効果的な官公需の促進のための制度化を図るとともに、企業からの発注促進に向けたさらなる施策の制度化を図ること。
- ・ 障害者の働く場に対する官公需優先発注の制度化に関わる新たな法律の早期実現を図ること。
- ・ 「共同受注窓口組織」を全国ならびに各都道府県に設置し、運営費を担保すること。

2. 相談支援事業を充実させて利用者ニーズの適切な把握に向けた改善を図るとともに、地域自立支援協議会の設置の義務化と機能強化を図ること

- ・ 障害のある人々が適切な制度・事業選択が行えるよう、相談支援事業の充実を図るとともに、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を充実させ、箇所数を拡大するとともに、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と十分な連携を図る必要がある。
- ・ 相談支援事業の充実に向け、相談支援にあたる専門的人材確保のための予算措置を図ること。
- ・ サービス利用計画作成費の支給対象者の範囲を、すべての障害福祉サービス利用者に拡大するとともに、地域自立支援協議会の設置の義務化と機能強化を法令上明確にすること。

3. 支援の必要度と利用者ニーズに応じた支給決定ができる仕組みとすること

- ・ 利用希望者のニーズ、プロフェッショナルニーズ、社会資源等を勘案した専門性の高いケアマネジメントによって支給決定できる仕組みへの見直しを図る必要がある。
- ・ 生活介護事業や施設入所支援などの利用に際し、障害程度区分による利用制限を付さないこと。

4. 地域生活支援事業の市町村格差をなくすこと

- ・ 地域における利用者ニーズを的確に把握し、市町村において必要な地域生活支援事業を確実に実施するとともに、実施事業の市町村格差をなくすために必要な措置を図ること。

V. 事業体系ごとの改善事項

1. 就労継続支援A型事業の改善点

(1) 報酬単価（職員配置基準）のさらなる改善

- ・ 現行B型の目標工賃達成指導員加算相当分について本体報酬に含めること。
- ・ 雇用契約を締結している場において利用実績による報酬支払い方式はなじまない。報酬を「月払い」とすることにより、雇用契約で認められている「年次有給休暇」について報酬算定できるようにすること。

(2) 利用契約と雇用契約との二重契約の問題の改善

- ・ 福祉工場から就労継続支援A型事業へ移行した場合、それまで労働者であった「従業員」が福祉サービスを利用する「利用者」となり、従来からの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。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ことのできるよう改善を図ること。

(3) 就労継続支援A型事業の維持およびB型事業からの移行促進に向けた改善

- ・ 労働法規を適用するには、一事業所の努力だけでなく、制度としての支援策が不可欠である。そこで以下の支援策を講じること。
- ・ 官公需優先発注システムの制度化(安定的かつ継続的な仕事の確保策と適正価格での発注)。
- ・ 民需の拡大策(企業からの発注にインセンティブを与える施策等の確立)。
- ・ 営業職員や作業支援員等、支援職員の充実による個々の事業所の生産・販売体制の確保。
- ・ 生産設備等の導入・更新のための支援策。

2. 就労継続支援B型事業の改善点

(1) 障害者の「働く場」としての明確な位置づけ

- ・ 障害者の「働く場」として明確に位置づけるとともに、労働基準法第9条の適用(労働者性)について、就労継続支援B型事業所利用者(A型事業所利用者(雇用無)含む)の働き方に矛盾しない、現実的な制度の運用を行うこと。

(2) 利用のための要件の改善

- ・ 就労移行支援事業(または暫定支給決定)を経なくても就労継続支援B型事業を利用できるよう、その運用の改善を図ること。

(3) 報酬単価(職員配置基準)のさらなる改善

- ・ 目標工賃達成指導員加算について本体報酬に含めること。
- ・ 基準該当就労継続支援B型においても同水準の報酬単価・加算の改善を図ること。
- ・ 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・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こと。

3. 就労移行支援事業の改善点

(1) 就労移行支援事業の利用期間について

- ・ 今後も標準利用期間を設けるという原則は維持しつつ、個人の必要性をふまえた柔軟な対応を可能とする見直しを図ること。

(2) 就労移行後のアフターフォローの充実について

- ・ 就労を定着させるアフターフォロー制度の充実を図ること。

4. 地域活動支援センターの改善点

- ・ 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実状をふまえ、希望する事業所が自立支援給付事業に移行できるよう、必要な支援策等を講ずること。

5. その他の事業の改善点

- ・ 短期入所（単独型加算）の単価の増額を図ること。

VI. 住まいの場にかかわる改善事項

1. 障害者の「住まいの場」の確保と充実を図ること

- (1) 障害者支援施設が行うことのできる障害福祉サービスに就労継続支援事業を含めること
 - ・ 通所による就労継続支援の利用が難しい人へのサービス提供を可能とするために、同一の施設において施設入所支援と合わせて就労継続支援事業も実施できるようにすること。
- (2) ケアホーム・グループホーム・福祉ホームの充実
 - ・ ケアホームとグループホームの報酬単価の抜本的改善を図ること。
 - ・ 福祉ホームにおける運営に係る費用負担（利用者負担）や補助金等の市町村格差をなくすために必要な措置を図ること。
 - ・ 新設および既存建物の改修・購入に係る施設整備費・補助制度のさらなる充実を図ること。
- (3) 障害者の住宅施策の充実
 - ・ さまざまな住まいの場を利用者が選択できるよう、公営住宅の優先入居、保証人制度の充実等、住宅施策の充実を図ること。

VII. その他の改善事項

1. 「就労支援事業会計処理基準」についての改善事項

- ・ 就労支援事業所等では多種少額の生産活動を行っているところが多く、選択事業ごとに区分を設け、さらにその中で作業ごとの区分を設ける会計処理は、非常に煩雑なものとなっている。施設・事業所全体の生産活動に関する損益管理を適切に行うことを担保した上で、明細書や按分計算を極力簡素化すること。
- ・ 積立金の積立について、下記の点を改善すること。
 - 当該年度の工賃支払い実績額が前年度実績から下がらない範囲であるならば、工賃変動積立金および設備等整備積立金への事業者の判断による計上を認めること。
 - 工賃変動積立金および設備等整備積立金の流用について、弾力的な運用を認めること。

「働く・くらす」を支える就労支援施策のめざす方向（基本論） とりまとめに向けた論点

[平成 22 年 2 月 26 日組織決定]

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

はじめに

新政権が生まれ、障害者自立支援法の廃止の方向が示された状況の中、全国社会就労センター協議会（以下、セルフ協）では新たな障害者制度改革の動きなどを見据え、障害者の就労支援施策のめざす方向（基本論）のとりまとめを目的に「障害者制度改革対応特別委員会」を設置して議論を重ねてきた。そして、特別委員会の中にワーキングチームを設置し、①事業体系、②働く支援、③くらす支援の視点から、現局面における会員施設との議論・一定の合意形成を図るため、「基本論のとりまとめに向けた論点」の整理にあたってきた。

今後の障がい者制度改革推進会議（障害当事者が施策づくりの中心）などにおける新たな障害者制度の構築に向けた動きに対し、我々セルフ協会員施設・事業所は、利用者の立場で、利用者一人ひとりの人権を尊重し、利用者の自立と自己実現をめざし、利用者を主体とした「働く・くらす」を支えていく福祉サービス提供者のスタンスを明確にし、そのめざす方向の実現に向けて、障害当事者団体や就労関係団体などと意見をすり合わせ、さらには関係分野、他領域にも理解を得ていくことが重要となる。

現局面では、セルフ協会員施設の中における「めざす方向」の合意形成が必要であり、そのための論点を提示したものが、今般整理した「基本論のとりまとめに向けた論点」となる。

この「論点」をもとに、会員施設の中で議論を行い、その方向についての合意形成を図りつつ、今後の新たな障害者制度の構築に向けた組織的な対応を図っていきたい。

基本論のとりまとめの「基本的なスタンス」

利用者主体の“働く・くらす”を可能とする施策の実現

- ・ これまでセルフ協では、利用者一人ひとりの人権を尊重し、利用者の自立と自己実現を理念に、利用者を主体とした福祉サービスの提供を目的に活動を進めてきた。
- ・ この原点をもとに、利用者の意見を聴く姿勢を明確にするとともに、利用者の立場で『利用者主体の“働く・くらす”を可能とする施策の実現をめざす福祉サービス提供者』というスタンスで今後の基本論のとりまとめ作業にあたっていく。

取り巻く状況

(1) 「障害者権利条約」の批准に必要な国内法の整備

※「働く・くらす」に関連する部分抜粋

[第 19 条 自立した生活及び地域社会に受け入れられること]

- ・ すべての障害者が他の者と平等の選択の機会をもって地域社会で生活する平等の権利
- ・ どこで誰と生活するかを選択する機会（特定の居住施設で生活する義務を負わない）

(基本的な方向性)

- ・ 必要な在宅サービス、居住サービスその他の地域支援サービス（人的支援）の利用
- ・ 一般住民向けの地域社会サービスおよび施設の他の者との平等な利用 など

[第 27 条 労働及び雇用]

- ・ 障害者の他の者と平等な労働についての権利（障害者が自由に選択し承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む）

(基本的な方向性)

- ・ あらゆる形態の雇用に係るすべての事項に関する障害を理由とする差別の禁止
- ・ 他の者と平等の公正かつ良好な労働条件（均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬）
- ・ 安全かつ健康的な作業条件
- ・ 職場における合理的配慮の障害者への提供 など

[第 28 条 相当な生活水準及び社会的な保障]

- ・ 障害者及びその家族の相当な生活水準（生活についての不断の改善）を営む権利

(基本的な方向性)

- ・ 障害者が社会的な保障及び貧困削減に関する計画の利用を確保するための措置 など

(2) 「ILO159 号条約違反に関する申立書」への回答

(経過)

- ・ 全国福祉保育労働組合が、WI、日本障害者協議会の協力を得て、2007 年 8 月 15 日付で国際労働機関（ILO）に対して「日本の障害者雇用政策に関する ILO159 号条約違反に関する国際労働機関規約第 24 条に基づく申立書」の提出という形で提訴。2009 年 3 月 26 日の第 304 回 ILO 理事会により採択された報告書によって回答。

(報告書の内容（回答）) ※抜粋

- ・ 授産施設で行われる作業に適用される基準は国内状況を考慮する必要があるとはいえ、当委員会は、これらの基準もまた機会及び待遇の均等（第 4 条）などの条約の原則に従わなければならないことに注目する。
- ・ 当委員会では、条約の目的である障害者の社会的経済的統合という観点から、また障害者による貢献を十分に認識するという目的のため、授産施設における障害者が行う作業を、妥当な範囲で、労働法の範囲内に収めることは極めて重要であろうと思われると結論する。

- ・ 雇用関係に基づく就労と他の就労との間の区別が実際どのようになされているのかを解明することができない。同時に障害者が「雇用関係に基づく就労」が可能とみなされるときの判断基準についての情報も必要であることに注目する。
(福祉工場と授産施設(就労継続支援A型とB型)の関係性の曖昧さの指摘)
- ・ 当委員会では、就労継続支援事業B型の利用者に対して職業リハビリテーションなどのサービス利用料支払い義務が導入されたことについて、繰り返し懸念を表明するものである。

(3) 神戸東労働基準監督署による小規模作業所への改善指導

(経過)

- ・ 平成19年2月、神戸東労働基準監督署は、神戸市内の知的障害者の作業所が最低賃金法に違反していると改善指導を行う方針を明らかとし、その後指導を行った。
- ・ 作業所、授産施設は、昭和26年10月通知、就労継続支援B型事業所は平成18年10月通知により、一定の条件を満たせば労働法規の適用除外とされてきたが、監督署は、この作業所の作業実態が訓練の範囲を超えた「労働」にあたりと判断した。
- ・ 作業所では、1月約20日、1日7時間働き、タイムカードを導入し遅刻すると工賃を減額するなどしていた。
- ・ 多くの就労継続支援B型事業所、授産施設、作業所では、類似の働き方をしており、障害者の労働者としての実態と福祉制度の矛盾が浮き彫りにされた。

(対応)

- ・ セルフ協は、労働者としての権利を守ることは当然であるが、一事業所の努力で行う範疇を超えており、制度の抜本的な見直し(保護雇用制度の導入)が必要であり、それまでの間は、労働習慣の確立、職場規律・社会規律の遵守、就労意欲の向上等を目的とした個別支援計画をもとに支援を実施する場合に、利用者の出欠、作業時間、作業量等を計画化しその実施にあたっての指導を行うことを認め、労働者性を生じないとの通知の発出を要望した。
- ・ 厚生労働省は、平成19年5月17日、労働基準局長、監督課長から、セルフ協要望を踏まえた通知を発出した。
- ・ しかし、労働者性の判断基準は変わるものではなく根本的な問題解決には至っていない。

(4) 障害者自立支援法違憲訴訟原告団・弁護団と国の基本合意

(経緯)

- ・ 平成19年10月から、全国14地方裁判所で71人が生きるために必要不可欠な支援を「益」とみなし「障害」を自己責任とする仕組みを導入する障害者自立支援法は違憲であると提訴した。新政権後、原告団・弁護団と与党による調整会議等の議論を経て、平成22年1月7日、基本合意に至り、和解した。

(合意内容概要)

- ・ 障害者自立支援法廃止の確約と新法の制定
→ 障害者自立支援法を遅くとも平成25年8月までに廃止し、新たな総合的な福祉法制を実施する。

- ・ 障害者自立支援法制定の総括と反省
 - 違憲訴訟を提訴した原告らの思いに共感し、これを真摯に受け止める。
 - 国は、障害者自立支援法を、立法過程において十分な実態調査の実施や、障害者の意見を十分に踏まえることなく拙速に制度を施行するとともに、応益負担（定率負担）の導入等を行ったことにより、障害者、家族、関係者に対する多大な混乱と生活への悪影響を招き、障害者の人間としての尊厳を深く傷つけたことに対し、障害者及びその家族に心から反省の意を表明するとともに、この反省を踏まえ、今後の施策の立案・実施に当たる。
- ・ 新たな障害者制度を制定するにあたって、国は、上記の反省に立ち、要望書を考慮の上障害者の参画の下に十分な議論を行う。

基本論のとりまとめに向けた論点

論点1 就労継続支援事業のめざす方向について

（現状と課題）

① 「働く場」として明確に位置付けられていないこと

働くことを希望し、B型事業所で「働いている」障害者は、社会的・制度的に「労働者」として位置付けられず、「訓練生」「利用者」の扱いとされてきた。すなわち、自分が「労働者」であると胸を張って言えない状況にある。

（一定の指揮命令の下で、仕事に誇りを持って働いている実態の中、労働基準法第9条の適用（労働者性）に矛盾が生じている）

また、A型事業所においては、利用契約と雇用契約の二重契約の問題、雇用の場における利用者負担発生の矛盾が生じている。

② 地域生活を可能とする工賃水準が確保されていないこと

働くことを希望し、B型事業所で働いても、月平均12,600円程度の低い工賃の水準にある。年金と合わせても地域生活は難しい。

③ 安全かつ健康的な作業条件が保障されていないこと

雇用関係があるA型利用者については労働安全衛生法および労災保険法の適用があるが、B型利用者は労働者ではないため、これらの法令は適用されず、災害が生じた場合の保障がない現状にある。

（基本論のとりまとめの方向性）

① 就労継続支援事業の社会支援雇用（保護雇用）の場としての確立

働くことを希望しても一般雇用が難しい人に対する社会支援雇用（保護雇用）制度の確立（「訓練生」や「利用者」ではない「労働者」としての権利の保障）

※ 社会支援雇用（保護雇用）

→ 障害者が、国の公的責任のもとで賃金補填等の社会的支援を受けつつ「労働者としての権利」を保障される雇用制度

- ・ 「合理的配慮」によって障害者に配慮された労働法規適用
- ・ 雇用納付金制度などの労働施策の活用

② 現行就労継続支援B型利用者に最賃以上の賃金の保障（工賃＋賃金補填）

- ・ 「賃金補填制度」の導入
- ・ 本人の働く意欲が損なわれない、工賃が増えれば総賃金額も増える仕組み（工賃額に応じた賃金補填額の段階的設定）

③ 仕事の確保策

- ・ 事業者に対する最低工賃額の設定（仕事の確保策とセット）
 - ※ 官公需・民需の拡大策（発注促進税制、みなし雇用、共同受注窓口組織の設置など）

④ 安全かつ健康的な作業条件の保障

- ・ 労働安全衛生法および労災保険法等、労働法規の全面適用

仕事の確保策などが見えない中での段階的対応の必要性 （「雇成型」と「支援就労型」の2つの体系）

仕事の確保策（官公需・民需の拡大策）や賃金補填等の制度が確立されていない状況において、事業者の責任や努力だけで「労働法規を全面適用」させていくことは非常に高いハードルであり、国の公的責任(支援策)が確立されるまでの間の段階的対応が必要となる。

※別添資料図解参照

論点2 就労移行支援事業のめざす方向について

（基本論のとりまとめの方向性）

①<両論>ア) 現行の就労移行支援事業、障害者就業・生活支援センターの機能の統合 （「雇用訓練・定着支援事業」とすること）

イ) 就労移行支援事業と障害者就業・生活支援センターとの連携の下での充実

- ・ 昨今の景気悪化の影響にともない一般就労移行の実績が上がらない状況にあるとともに、事業開始から2年が経過し、就労移行支援事業の先行きが見えにくい状況にある。

<両論>

- i) 障害者の就労移行については、障害者就業・生活支援センターの機能が欠かせない（機能の統合と労働施策の障害者職業訓練校などとの整合性）。
- ii) 障害者就業・生活支援センターと統合することが難しい地域にある就労移行支援事業所において、その機能を果たしているところが見受けられる（単体としてそのまま残す）。

② 一般就労移行による利用者変動の影響を受けない報酬体系

- ・ 報酬の「ハコ払い」化
- ・ 一般就労後の定着支援（アフターフォロー支援）の充実

③ 利用期限の柔軟な対応

- ・ 利用期間は決められた期間ではなく一定の期限を設けながらも柔軟に対応できること。

④ 圏域ごとの適正・計画的な箇所数配置

論点3 生活介護・地域活動支援センターのめざす方向性について

(基本論のとりまとめの方向性)

① 活動支援の場の確立（デイ・アクティビティー）

- ・ 障害者の毎日の生活・活動を保障し支えるための支援等を提供
- ・ さまざまな機能（支援メニュー）を組み合わせ提供できる仕組み
 - ア) 生産的活動機能
 - イ) 文化的・創作的活動機能
 - ウ) 機能訓練・生活訓練機能
 - エ) その他必要な機能

② 地域活動支援センターの体系上の位置付け

<両論>

- ア) ①の「活動支援の場」と統合する方向性
- イ) 地域活動支援センターを充実して義務的経費とする方向性

共通論点1 障害者の「住まいの場」のあり方について

(基本論のとりまとめの方向性)

※ 障害者権利条約の方向性（地域社会で生活する平等の権利を有すること）

→ どこで誰と生活するかを選択する機会（特定の居住施設で生活する義務を負わない）

① 地域で暮らすための必要策

- ・ 所得保障（**共通論点3**参照）
- ・ 住宅手当の創設など
- ・ 公営住宅への優先入居、保証人制度、住環境の整備（バリアフリー化、個室化など）、住民の理解・啓発活動、移動支援、単身生活を含めた居宅サービスの支給決定・支給量の確保
- ・ 地域における昼夜を問わず支援できる拠点機能（地域生活拠点支援センター(仮称)）
（夜間や緊急時対応が可能な拠点機能の設置と支援者の配置）
- ・ グループホーム・ケアホーム・福祉ホームを統合してすべての障害者が利用できる地域生活ホームの創設
- ・ 省庁間の連携機能の強化（厚生労働省、消防庁、国土交通省、文部科学省など）
- ・ 入所支援の機能
 - 「本人の障害状況に関する要件」と「本人を取り巻く環境要件」によって地域生活が困難なケースの利用
- ・ 個室化に向けた切り替えとそれにとまなう整備のための補助制度の創設

② 地域生活への移行のさらなる推進

- ・ そのための地域のコミュニティーにおける福祉的基盤の醸成の必要性

共通論点2 「働く場・くらす場」の選択の保障について

(基本論のとりまとめの方向性)

① 本人のニーズに応じた「働く場・くらす場」の選択の保障

- ・ 就労支援・生活支援の入口として本人の希望に応じた「ケアマネジメント」を機能させることにより、本人に適した就労支援・生活支援の場が選択できるようにすること

共通論点3 所得保障のあり方について

(基本論のとりまとめの方向性)

① 生活保護水準(※)以上の所得保障の充実

- ・ 地域生活が可能となる生活保護水準以上の所得保障（年金(無年金手当)、工賃・賃金、賃金補填、諸手当等）を実現させること

(※) 所得保障の妥当な水準については要検討