

所得保障に関する意見

平成 20 年 10 月 22 日

社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会

理事長 副 島 宏 克

私たちは、知的障害のある人たちが地域生活を送るうえで、先ず、安心できる経済的環境を確保することが前提だと考えています。しかし、障害者自立支援法の施行に伴う定率負担や食費等の利用者負担の増大が、利用者やその家族の現実の生活に大きな影響を与えました。多くの地方自治体はいち早く独自の負担軽減策を講じ、国においても「特別対策」や「緊急措置」による対応がなされました。これらの様々な負担軽減措置は、特に、低所得の利用者に対する所得保障に何の手立ても講じずに、負担増のみを求めた結果といえます。

そこで、これまでの応能負担の視点からの負担軽減策を強化することはもちろんのこと、次の対応が緊要であると考えます。

○地域で暮らす知的障害のある人たちの所得保障が甚だ不十分です。特に、多くを占める低所得の知的障害のある人たちは、日々の生活に不安を抱いています。障害者自立支援法の附則、国会の附帯決議を踏まえ、与党の障害者自立支援プロジェクトチーム報告書にあるとおり、障害基礎年金2級の金額を同1級並に、同1級は更に引き上げる必要があります。

○地域のグループホーム・ケアホームやアパートで暮らす知的障害のある人たちにとって、特に家賃は大きな負担となっています。与党の障害者自立支援プロジェクトチーム報告書にある住宅手当の創設が必要です。

○在宅の重度の障害者に対する所得保障の一部となっている特別障害者手当を、障害者支援施設利用者(入所施設利用者)との均衡を図る意味からも、対象となる在宅の障害者を拡大する必要があると考えます。

「②就労支援」「③所得保障」に関する意見

平成20年10月22日

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

1. 就労関連施策の体系（全体像）について

- ・ 障害者自立支援法では就労支援を重視しているが、就労支援を充実・活性化させるためには、「一般就労に向けた支援」（就労移行支援）と「働く支援」（福祉的就労）の両方を強化することが必要であり、この両輪で就労支援全体の底上げを図るという視点が重要になる。
- ・ 「働く支援」（福祉的就労）は、一般就労は困難だが一定の支援を受けながら働きたい意思をもつ方々の思いに応える大切な支援である。一般就労に向けての支援も大切であるが、一般企業等への就職が難しい人が少なからず存在するという現実や、一般就労を希望しない人も存在する。また、就労移行にチャレンジした結果として就職に結びつかなかった、あるいは離職した場合でもその後の行き先がある、という安心感が一步ふみ出すチャレンジ意欲を醸成することにもなる。したがって、福祉的就労の充実・強化が就労移行支援を含む就労支援全体の底上げの上で必要不可欠なものである。
- ・ 就労移行支援事業における職業指導員と生活支援員の配置基準は6：1であり、就労継続支援事業のそれは10：1とされている。職業指導員の役割は、就労移行支援事業では「生産活動の実施、事業所内授産の指導等」、就労継続支援事業では「生産活動の実施、職場規律の指導等」であり、生活支援員においては、両事業とも「健康管理の指導、相談支援等」である。今回の資料にもあるように、就労継続支援事業においては、工賃倍増計画に取り組んでおり、就労継続支援事業における「事業所内授産の指導」の重要性はより高いと思われる。そのなかで、6：1と10：1の違いは理解しがたい。また、就労移行支援事業には、職場探しや職場実習等の指導を行う就労支援員が15：1で配置されている。地域で暮らすための工賃（賃金）の確保をめざす就労継続支援事業には、措置費制度時代に創設された営業のための「作業開拓指導員」を復活させ、配置することが必要である。

2. 福祉的就労の在り方について

(1) 障害者の「働く場」としての就労継続支援事業の位置づけの明確化

- ・ 国保連データ（サービス種類別の利用者数（平成20年2月分））における数が示すとおり、一般就労が困難な障害者が一定の支援を受けながら働く場として就労継続支援B型事業は必要不可欠なものである。

→ サービス種類別の利用者数、サービス種類別の一人あたり費用額（平成20年2月分）※P.5～6参照

- ・ 障害者の「働きたい」思いを実現し、工賃倍増を目指すには、働く支援と生活支援を行う職員の充実と営業活動を行う職員の配置が不可欠である。旧法授産施設の支援水準（7.5：1 プラス 1（作業開拓指導員）をベースに、その職員配置基準を抜本的に見直す必要がある。

→ 就労継続支援B型事業における「働く支援」「生活支援」に関わる支援内容と支援時間 ※P.7 参照

(2) 適正な条件による安定的な仕事の確保

- ・ 利用者の工賃を上げるためには、個々の事業所の取り組み努力だけでは限界があり、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、企業の発注促進などの支援策が必要である。

(3) 就労継続支援A型事業の利用契約と雇用契約の二重契約の問題

- ・ 福祉工場から就労継続支援A型事業に移行した場合、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。福祉工場制度と同様、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よう改善を図る必要がある。

3. 「働く支援」に対する支援量の適正な把握ができる尺度の研究の必要性

- ・ 「働く支援」は介護でも訓練でもない。将来的な福祉施策と労働施策の本格的統合の方向性も見据え、働く支援に対する支援量の適正な把握ができるよう、その尺度の研究を早急に始める必要がある。

→ 就労継続支援B型事業における「働く支援」「生活支援」に関わる支援内容と支援時間 ※P.7 参照

4. 「所得保障」について

- ・ 就労支援による稼得収入の向上について、障害が重く就労が難しい方も多くおり、所得保障の議論とは分けて考えるべきものとする。
- ・ 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。
- ・ 与党PT報告書で示された、住宅手当の創設の早期実現を図ること。

●具体的改善点（「②就労支援」「③所得保障」関連）

(1) 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

- ・ 相談支援事業者によるあっせん・調整および地域自立支援協議会による調整・評価によって、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）の抜本的な改善

- ・ 7.5:1プラス1（営業職員20:1）の水準を土台に、利用者の「働く支援」に対する支援量と生活支援量（抜本的に改正された障害程度区分）に応じた報酬・職員配置とすること。
- ・ 就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）（Ⅱ）の算定方法（生産活動支援強化型）についても障害基礎年金1級受給者を要件とするのではなく、上記の視点（働く支援量と生活支援量に応じた報酬単価の設定）での改善を図ること。

④ 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

- ・ 地域生活支援策の整備が整うまでの間、相談支援事業者のあっせん・調整および地域自立支援協議会による調整・評価によって、就労継続支援事業利用者の施設入所支援の利用を認めること。なお、その利用を可能とするために、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よう施行規則を改正すること。また、個室化など利用者の居住環境を改善するための方策を講ずること。
- ・ 現に施設に入所している人について、希望すれば継続して利用できるとされているが、早急に施行規則の改正を行い、利用者の不安を払拭すること。

⑤ 「障害福祉計画の目標値を超える場合には指定しないことができる」という点の改善

- ・ 就労移行支援事業など有期限の事業について、一般就労に結びつかなかった場合に就労継続支援B型事業に移行することが妥当である利用者も多く、定員の柔軟な変更ができないとこれらの利用者の行き場なくなる恐れがある。障害福祉計画における就労継続支援B型事業のサービス量について地域の実状に応じて柔軟な対応が図れるよう一定の改善を図ること。

⑥ 目標工賃達成加算の適用要件の改善

- ・ 平均工賃（利用者の工賃実績）が地域の最低賃金の1/3以上であれば、前年度より平均工賃が下がったとしても目標工賃達成加算の対象とすること。
- ・ 高齢の利用者の工賃アップは厳しいものがある。65歳以上の利用者の工賃実績を算定要件から外すことができるよう改善を図ること。

(2) 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）の抜本的な改善

- ・ 7.5:1プラス1（営業職員20:1）の水準を土台に、利用者の「働く支援」に対する支援量と生活支援量（抜本的に改正された障害程度区分）に応じた報酬・職員配置とすること。
- ・ 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。

(3) 就労移行支援事業の改善点

① 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・職員配置への改善

- ・ 一般就労移行による利用者変動の影響を受けない体制および利用者の就労後の定着支援 (アフターフォロー) を充実させるため、就労後の少なくとも 6 ヶ月間の報酬支払いを保障すること。その場合、利用者負担は生じさせないこと。

② 就労移行支援事業の利用期間について

- ・ 利用期間は決められた期限 (2 年) ではなく、その人の状態に応じた支援プログラム (個別支援計画など) に基づく相談支援事業者のあっせん・調整および地域自立支援協議会による調整・評価によって、一定の期限を設けながらも柔軟に対応できるよう改善を図ること。

(4) 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。
- ・ 議員立法で進められている「国等による障害者就労施設からの物品等の調達等の推進等に関する法律案 (ハート購入法案)」の早期実現を図ること。

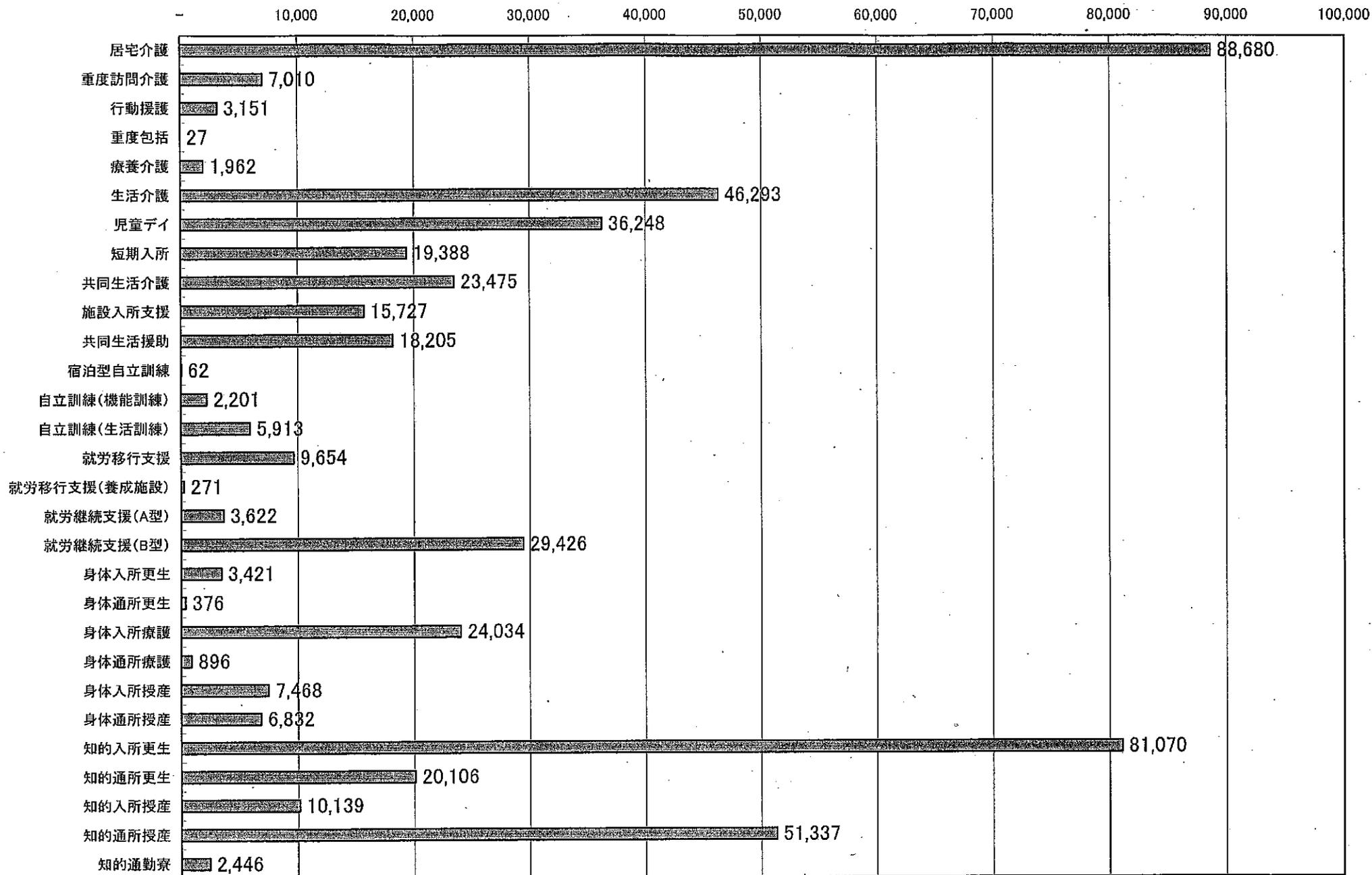
(5) 「働く支援」に対する支援量の適正な把握ができる尺度の開発を行うこと

- ・ 利用者の「働く支援」に対する支援量と生活支援量 (抜本的に改正された障害程度区分) に応じた報酬・職員配置とすること。
- ・ そのための「働く支援」に対する支援量の適正な把握ができる尺度 (利用者本人の事業選択にあたっての判断基準となり得る客観的指標) の開発 (基準化) に向けた検討を行う必要がある。

(6) 障害者の「所得保障の充実」の早期実現を図ること

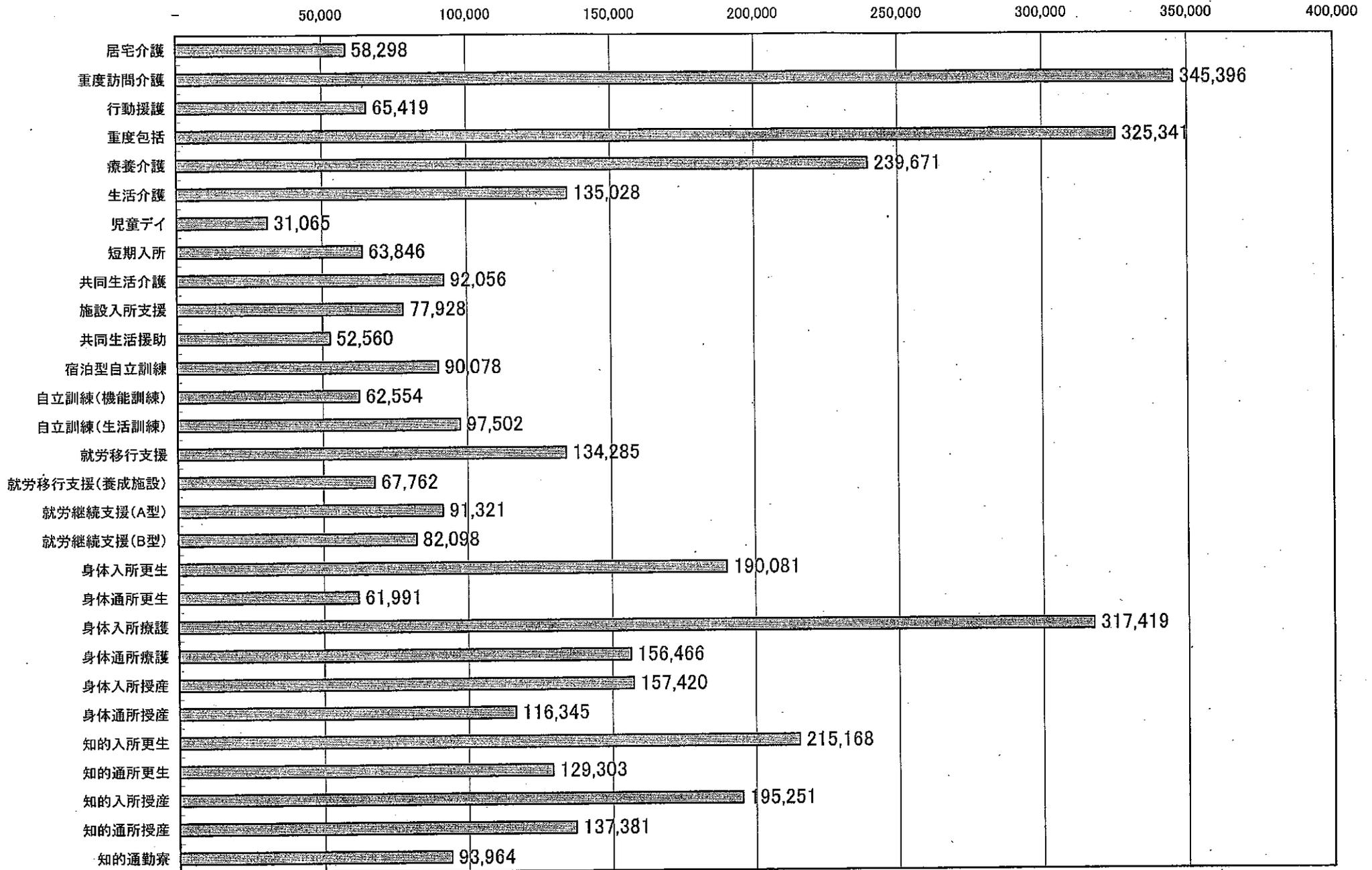
- ・ 障害のある人が稼働能力の多寡に関わらず、本人の望む生活が実現できるよう、中国残留邦人等に対する新たな支援 (基礎年金やその他の収入の一定割合について収入認定を行わずに生活支援給付 (約 8 万円)、住宅支援給付、医療支援給付、介護支援給付等を支給) に準じた制度を創設し、「所得保障の充実」の早期実現を図ること。
- ・ 与党 P T 報告書で示された、住宅手当の創設の早期実現を図ること。

サービス種類別の利用者数(平成20年2月分)



サービス種類別の一人あたり費用額(平成20年2月分)

(円)



●就労継続支援B型事業における「働く支援」「生活支援」に関わる支援内容と支援時間 ※セルブ協「障害者支援実態調査(就労関連項目)」試行調査より

※ 6事業所、31名の作業に携わる直接支援職員(福祉事業活動職員のみ)の支援内容と支援時間

		大分類		中分類		小分類		支援時間(分)	%
生産活動支援	80.1%	1. 作業	32.9%	(1) 作業支援 (作業の準備・作業方法の説明・後片付けまでの利用者に対する一連の指導)	14.4%	①準備	782	5.7%	
				(2) 作業環境の整備	6.1%	②指導	918	6.6%	
				(3) 利用者の作業の介助	7.6%	③後片付け	295	2.1%	
				(4) 作業上のトラブルへの対応	4.8%	①準備	247	1.8%	
		2. 利用者の工賃向上のための支援	47.2%	(1) 利用者ができない作業の補助等	40.2%	②環境整備	260	1.9%	
						③後片付け	335	2.4%	
						①介助	1,050	7.6%	
				(2) 授産施設の企画・運営	7.0%	①トラブルの把握	150	1.1%	
						②トラブルへの対応	290	2.1%	
						③後始末	225	1.6%	
就労移行支援	4.7%	1. 就労移行に向けた支援	4.2%	(1) 社会生活訓練 (一般常識やマナーの習得など)	1.5%	①納品・検品	1,775	12.8%	
				(2) 職場実習訓練	2.0%	②在庫管理	285	2.1%	
				(3) 就職活動	0.7%	③伝票処理	538	3.9%	
						④営業	480	3.5%	
						⑤生産・サービス補助	2,487	18.0%	
				2. 職場定着支援	0.0%	(1) 就職後のアフターケア支援	0.0%	①会議・ミーティング (経営戦略等の検討)	645
		②調査・研究 (マーケティング調査等)	100					0.7%	
		3. 就労移行促進支援	0.5%	(1) 就労移行に向けた支援プログラムの開発	0.5%	③クレーム処理	225	1.6%	
						(2) 実習先や就職先の開拓		①準備	55
		その他支援	15.2%	○その他支援(生活支援等)	15.2%	○その他支援(生活支援等)	15.2%	②訓練	110
								③後始末	40
計	100.0%		100.0%		100.0%	①準備	20	0.1%	
								②訓練・付添い	250
						③後始末	0	0.0%	
						①準備	50	0.4%	
						②付添い	50	0.4%	
						③後始末	0	0.0%	
						①アフターケア支援	0	0.0%	
						①開発	0	0.0%	
						①開拓	70	0.5%	
						○その他支援(生活支援等)	2,103	15.2%	
							13,835	100.0%	

平成 20 年 10 月 28 日

社会保障審議会障害者部会
潮谷 義子部会長様

日本精神科病院協会
長尾 卓夫

第 41 回の部会において審議されました、地域における自立した生活のための支援「就労支援」につきまして時間の関係上意見陳述ができませんでしたのでここに意見を outs させていただきますのでよろしくお願いします。

就労継続支援 B 型については、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」を対象としており、その利用者増として

- ① 就労経験があるものであって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①②に該当しない者であって、50 歳に達している者、または障害基礎年金 1 級受給者
- ④ ①②③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続 A 型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者（平成 23 年度末までの経過措置）となっています。

精神障害者は一般就労を経験するまでに発病し①に該当しない人が多いこと、精神障害者の特性として外見上は元気そうに見えても精神的エネルギーの減退をきたしていることから疲れ易さや根気が続かないなどがあり就労移行支援事業を第一に経験しなければならないことは負荷がかかり精神症状の悪化も招きかねないため②の条件を必須とすることには大きな疑問があること、③についても精神障害者で障害基礎年金 1 級取得者は少なく、50 歳以下の人たちで①②に該当しない人も多いこと、などから今後、就労継続 B 型事業が整備されてきたとしても精神障害者には利用がごく限定され、多くの人の利用が困難となる恐れが強くなります。精神障害者の特性から、就労継続 B をまず利用し、そこでの適応が十分にできた上で就労移行支援に行くことが可能な人が就労を目指してゆくという形が必要と考えます。

(昭和28年9月1日 リハビリテーション(第2号)より)

身体障害者の雇用徹底のための 賃金の「労働障害率」だけ保障 せよ

中央身体障害者福祉審議会々長 高木憲次

身体障害者の雇用という難問題は世界各国とも未解決のまま悩めるところである。

我が邦に於ては、労働省に雇用安定課なる専門の課が設けられてより格段の進展を示すに至れることは周知のことである。然し乍ら雇用促進の要望が必死に叫ばれたり、識者にして強制雇用なぞ勿論正道ではないが、雇用徹底のためには、最早強制雇用の外ないかも知れぬ、と嘆ずる者のあるのは、身障者雇用の現状が決して満足すべきものでない証左と思われる。

雇用の問題は、国民の認識を深めることを基盤とするも、

金の労働能率(この場合70%)だけ支払えばよいことになる。

そうなれば企業主の犠牲に於て雇用されているのではないから、身障者は何んらヒケ目を感じることなく職場で働けるし、又健常者と変りなく税金を納むる矜持をもつて生む喜びむことが出来るであろう。

この制度が普遍・徹底した暁には、強制雇用など最早問題と成らないであろう。

II 本制度下に於ける適職とは？

(1) 茲に「適職とは身体的復活能力や労働的復活能力だけで評釈したものではない。企業体を合めて凡ての環境の实状を顧慮して撰出したる職種」である。

(2) 労企互に納得・融和することが雇用の根元であるから、たとい労働障害率だけ、その賃金が国家又は社会保障されているからといって、決して凡ゆる職場を凡ゆる身障者が強要し得るものではない。適職々種と判定されたる範囲内にて希望職種を選出・登録すべきである。

これは、企業の種類によりては、或る職場の操作を、若し或る肢節に或る機能障害を有する者が占拠するときは、その企業全体に重大なる停滞と損失とを及ぼすことがあるからである。斯る場合は、企業の安定性を顧慮して、これを非適職

身体障害者の雇用徹底のための賃金の「労働障害率」だけ保障せよ

決して唯企業家の所謂協力のみを要請勸奨し、即ち企業家に多少なりと、その犠牲に於て解決せんとしたり、その憐憫同情に随つて解決せんとする策は、決して本道でもなし、普遍性にも永続性にも乏しいであろう。

高木の兼て提唱する案

一、就職と雇用のスタートは、先ず『現代科学を総動員して、身障者の復活能力と復活労働能力とを高めること』であり、
二、国家又は社会が『労働障害率だけ保障すること』が雇用徹底の正道である。

註 復活能力とは、残存能力のみに非ず。残存能力と手術等による恢復能力と代償能力との総和に命名した。「職能力」とは、適職々場に於ける作業能力であり、労働能力とは、絛上の職能力に耐久力等を加味せるものである。

I 「労働障害率だけ保障」とは？

今或る身障者が療育の結果、復活能力向上し、更に職能補導の結果、当該適職につき、その労働能率が仮りに70%まで向上せる者ありとすればその者の労働障害率30%である。

今社会又は国家が、その適職々種に対する賃金の労働障害率(この場合30%)だけ保障するならば、当該雇用主は、賃

とするのでなければ、労企の両立融和は保てない。

(3) 絛上の見地よりして、少くとも主要なる職種に就ては、その『所要労働能率の最低基準』を制定して置くことが不可欠であるとする高木の提唱を首肯しうるであろう。

III 適職の向上と特殊技能

身障者は、元々数や量による競争場裡なぞに就職することは、心身の過勞に陥ることとなるのみであるから須らく技術面の向上を計るべく職能補導のレベルは可及的高くすることが望ましい。幸にも更に何等かの特殊技能を修得することが出来れば理想的である。

以上は、身体機能障害者のために、大正年代より祈願したる夢であり、終戦後は、『身障者のための全国巡回相談と講演の旅』先きにて、老の繰り言の如く論述してまいつたところである。時に又かという響聲を覚悟の上にて、是が表現をみる迄は、決して本提唱を諦念するものではない。

障害者自立支援法の見直しに向けての地方からの提言⑦

平成20年10月31日
千葉県知事 堂本 暁子

1. 所得保障について（平成20年10月22日付け提言〈再掲〉）

- 障害年金については、現行の年金制度の対象となる認定基準が、障害者の稼得状況を必ずしも反映したものとなっておらず、知的障害者や精神障害者のうち、稼得状況等により所得保障が必要な者に対して、適切な保障がなされないとの指摘がある。
- また、精神障害者の多くは、低年金・無年金という現状があり、家族や親族に頼らなければ生活ができない状況にある。この背景としては、制度に対する周知不足や20歳前の初診日証明が困難（長い療養生活の後に年金受給を固める者も多い）なことが指摘されている。
- さらに、現行の工賃水準を踏まえると、障害年金と併せても地域で自立した生活を送るには依然として厳しい状況にある。
- 現在のグループホーム等の整備の状況や、障害者の希望を踏まえると、民間住宅への入居を進めるための具体的な支援策の検討が必要。

〈提言〉

- 現行の障害年金については、真に必要な所得保障施策として機能するように、認定基準や、支給認定に当たっての運用上の配慮等について検討することが必要。（特に、精神障害者の無年金者については、運用上の配慮や、制度の効果的かつ十分な周知を図ることにより救われる者もいるので、地方自治体と一体となって対策を進められたい。）
- また、障害者が地域でその人らしく生活するという視点に立って、障害者の具体的な生活実態に即し、余暇活動等も含めて積極的な社会参加が可能となる年金水準についても、具体的に検討を進めることが必要である。
- なお、こうした所得保障の在り方の議論の中で、利用者負担についても、改めてその検討を行うことが必要である。
- 障害者の現在の所得状況を踏まえると、民間住宅に入居する際の家賃補助は重要である。また、公的な保証人制度の創設、或いは、民間の保証人をより確保しやすくするため、現在の居住サポート事業（現行は家主からの相談支

援対応が中心)を市町村の必須事業に位置付け、市町村に予算措置をした上で、入居に係る援助(敷金、礼金、保証人紹介費用)や現状復帰費用、引越し費用の一部助成などの金銭的な援助の付加が考えられる。

2. 障害者の範囲について ①障害者の定義

<現状と課題>

○障害者自立支援法導入前の身体障害者福祉法など個別法の「障害者の範囲」をそのまま踏襲したため、現に支援を必要としながらも、新たに法制化された発達障害や、高次脳機能障害などが明確に位置付けられておらず、必要な支援が受けられないという問題がある。

○また、サービスの供給面においても、障害者自立支援法(発達障害については児童福祉法)で適切に支援できるサービス体系がなく、そのため、障害特性を踏まえ必要なサービスを提供する事業所や施設もほとんどなく、こうした分野の知識やスキルを持った職員やノウハウ、設備を有するところも極めて少ない状況となっている。

<提言>

- ①現在、ほとんど支援サービスのない発達障害や高次脳機能障害の方々が必要とする社会的な支援をスムーズに受けられるよう、「障害者」の定義づけを明確に示すべきである。
- ②また、「障害者」の定義を見直した場合には、新たに対象になった障害に対応できるサービス体系の創設等についても検討を要する。
- ③また、中長期的には、WHOや諸外国における障害者の範囲も踏まえ、現行の医学的な機能に着目した「医療モデル」から、障害は個人と社会環境の関係の中で生じると考える「社会モデル」への転換を考えていく必要がある。

3. 障害者の範囲について ②手帳制度

<現状と課題>

- 高齢者であって、加齢が要因となって身体障害を患った場合について身体障害者手帳が認定・交付されるケースがあるが、これは、地元住民意識の違いから地域によってバラツキがある。
- 知的障害者は、個別法による定義規定がなく、療育手帳の審査・交付に係る知的障害の程度の判定についてこれまでは自治体の裁量に委ねられてきた。このような現状に対して、統一的な定義規定、認定基準を置くことが求められている一方、そのことによって、これまでにサービスを受けてきた人がサービス対象から外れる可能性も危惧されている。
- 障害者自立支援法に基づき精神障害者も他の障害者と同様に位置付けられたところであり、全ての精神障害者が障害福祉サービスを受けることができるようになったが、精神障害者手帳の所持者は、身体障害者や知的障害者の手帳所持者と比べ受けることのできるサービスに違いがあることが指摘されている。

<提 言>

- ①高齢者であって、加齢が要因による身体障害を患う場合でも、要件を満たすことにより手帳は交付される。高齢者については、介護保険制度があり、原則介護保険優先の考え方がある中で、こうした高齢者が本来障害者のサービスを受けるべきなのか、介護保険のサービスを受けるべきなのか、福祉全体のバランスの中で整理することが必要。
- ②知的障害者に係る定義規定の設定については、従来サービスを受けてきた人が対象から漏れることのないよう配慮した上で、公平・公正で客観的な判定基準について国で検討を進めるべきである。
- ③精神障害者手帳についても本人の写真貼付が義務付けられたところである。こうしたことから、障害者の本人確認が可能となったことから、精神障害者についても、身体障害者や知的障害者と同様に、例えば JR や私鉄の公共交通機関の障害者割引等の対象となるよう、国において関係機関との働きかけを行なっていくことが必要である。

4. 利用者負担について

<現状と課題>

- 国の特別対策や緊急措置等の利用者負担の軽減措置は一定の効果を上げているが、支援費制度時から比較すると、負担感は依然として強いものがある。
- 利用者負担については、利用者の収入状況等により、その軽減額がひとつひとつの制度はきめ細やかに設定されておいるが、利用者や事業者からは、利用者負担の仕組みが複雑で分かりにくくなっているとの声が強いの。
- 特に、同一世帯での障害福祉サービスの負担合算額（介護保険も含む）が基準額を上回った場合に支給される「高額障害福祉サービス費」については、制度が複雑で分かりにくいとの指摘を受けており、また償還払いのため、所得の低い世帯にとっては、負担感が強いものになっている。
- 障害福祉サービスのうち、介護等給付費については、世帯での負担上限月額が設定されているが、同じ障害者が利用する補装具、自立支援医療に係る費用は別の制度でそれぞれ上限額が設定されており、地域生活支援事業については市町村により個別の単価が設定されている。このため、複数のサービスを利用する世帯の負担は実態として大きなものになっている。

<提 言>

- ①現在暫定的に実施されている特別対策及び緊急措置を恒久的な制度にするよう検討することが必要である。その際、各種負担軽減措置の実施により、制度が複雑で分かりにくくなっているため、利用者にとってより分かりやすい仕組みとなるよう工夫することが重要。
- ②また、利用者負担の問題は、利用者の収入・所得の保障と表裏一体の問題であり、所得全体の議論の中で利用者負担の在り方を再考する必要がある。具体的には、就労支援策や工賃向上策に併せ、障害年金の引上げ等の措置を検討することが必要である。
- ③利用者（同一世帯）負担額を合算した場合の負担上限額の見直しは検討を要する事項であり、それぞれのサービスごとにある制度を、医療制度も含めながら、特にこれまで講じてきた低所得者対策が無駄にならないよう社会保障制度全体の中で議論していく必要がある。
- ④なお、各地元自治体においては、既に様々な形で利用者負担の上限額設定を行なっている実態があるため、負担上限額の合算について検討を行なうに当たっては、こうした実態を踏まえる必要がある。