
1 節 障害福祉サービス体系

障害福祉サービスの体系は、障害者自立支援法によって2006（平成18）年4月以降大きく変わってきた。従来、障害福祉サービスは、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律、児童福祉法に基づいて実施されていた。障害者自立支援法は、身体障害、知的障害、精神障害のある人びとに対する障害福祉サービスを一元的に同じ法律によって提供する制度に改めた。この法律の対象者は、身体障害者福祉法に規定されている身体障害者、知的障害者福祉法にいう知的障害者のうち18歳以上の者、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律に規定されている18歳以上の精神障害者（知的障害者福祉法にいう知的障害者は除く）、児童福祉法に規定されている障害児および18歳未満の精神障害者である。

障害者自立支援法に基づく障害福祉サービスを利用するためには、障害のある人びとは、市町村に利用の申請をする。その手続きは、次のとおりである。

自立支援給付を受けようとする障害者または障害児の保護者は、居住地の市町村の支給決定を受けなければならない。もし、施設に入所していて居住地がない場合は、入所前の居住地の市町村が支給決定を行う。また、居住地がない、または明らかでない場合は、障害者または障害児の保護者の現在地の市町村が支給決定を行うこととされている。

障害者または障害児の保護者から支給申請がなされたら、市町村は障害程度区分の認定と支給要否決定を行う。そのため、市町村職員によって、心身の状況、置かれている環境等を調査することになる。この調査は、指定相談支援事業者等に委託して行うことができる。支給決定にあたって、市町村は必要があると認めたときには、市町村審査会、身体障害者更生相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、児童相談所等に意見を聴くことができる。

市町村は、支給決定にあたって、障害程度区分の認定、支給の要否決定を行うとともに、支給決定した場合、支給量等を定める。そして、支給量等を記載した「障害福祉サービス受給者証」を障害者または障害児の保護者に対して交付する。

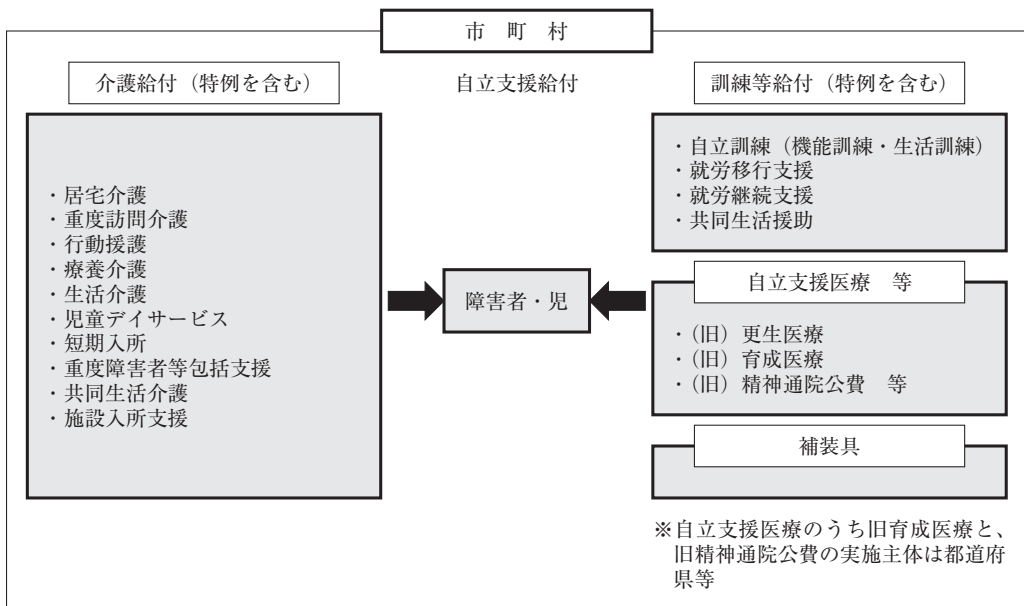
支給決定の透明性を確保するため、市町村は介護給付費等の支給決定に関する審査判定業務を行う市町村審査会を設置する。この市町村審査会は、障害程度区分の認定、支給の要否決定に関する審査判定を行う。また、市町村審査会は、必要に応じて障害者本人、家族等の意見を聴くことができ、医師の意見書を求めることができる。

障害者または障害児の保護者は、市町村が決定した障害程度区分の認定や支給決定に不服がある場合、都道府県に設置された障害者介護給付費等不服審査会に審査請求することができる。

2節 自立支援給付

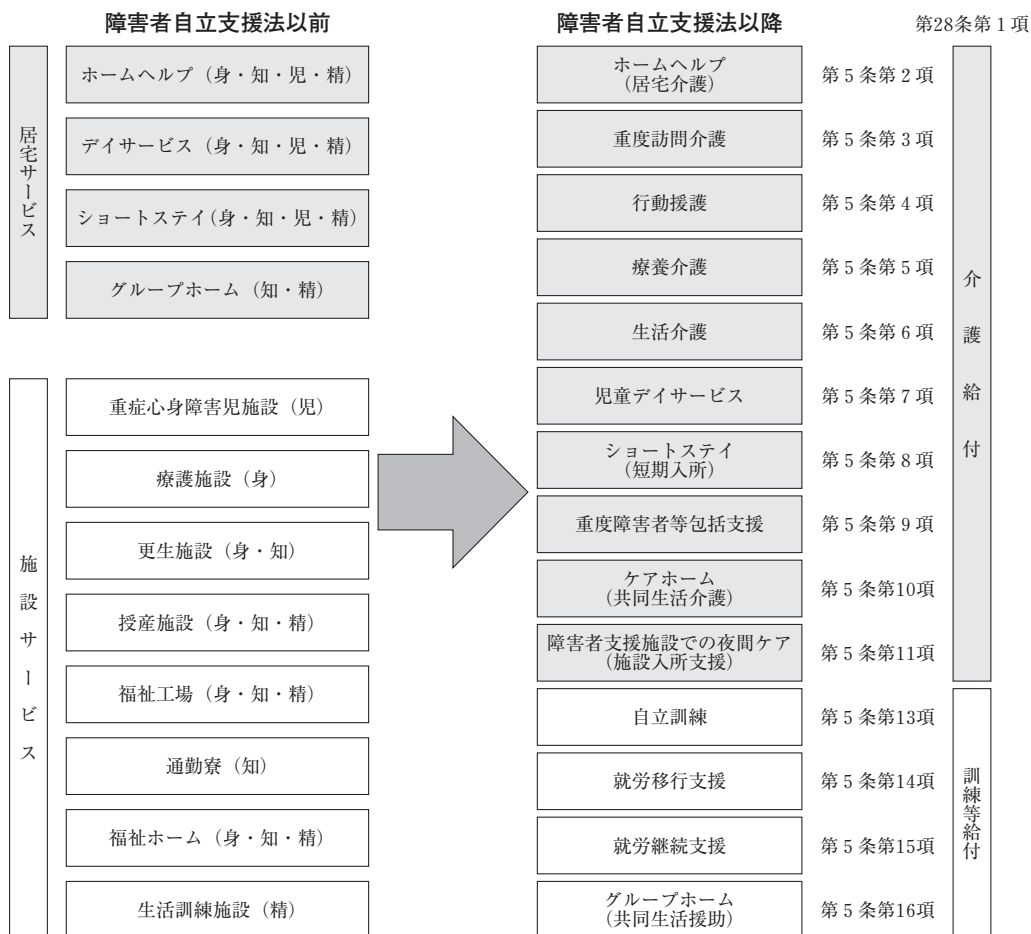
障害者自立支援法の中核になっている自立支援給付は、介護給付費（特例介護給付費を含む）、訓練等給付費（特例訓練等給付費を含む）、自立支援医療費、補装具費、サービス利用計画作成費、高額障害福祉サービス費、特定障害者特別給付費（特例特定障害者特別給付費を含む）、療養介護医療費、基準該当療養介護給付費が支給される。この自立支援給付は、利用者への個別給付である。図6-2-1におもな自立支援給付の体系図を示している。また、図6-2-2に従来の障害福祉サービスと障害者自立支援法によるものを見やすく示している。

図6-2-1 自立支援給付の主な種類と福祉サービスの関係



資料：厚生労働省ホームページ

図6-2-2 福祉サービスに係る自立支援給付の体系



※この他、地域生活支援事業として移動支援、地域活動支援センター等を制度化している。

第28条第2項

出典：厚生労働省ホームページ

1 介護給付費（特例介護給付費を含む）

介護給付費は、居宅介護、重度訪問介護、行動援護、療養介護、生活介護、児童デイサービス、短期入所、重度障害者等包括支援、共同生活介護、施設入所支援を受けたときに支給される。また、特例介護給付費は、申請から支給決定の効力が生じるまでの間に、緊急その他やむを得ない理由でサービスを受けたとき、あるいは基準該当事業所からサービスを受けたときに支給される。基準該当事業所とは、通常、都道府県知事の指定を受けて障害福祉サービスを提供することになるが、人員配置基準や設備および運営基準の指定要件の一部だけを満たしている事業所である。

① 居宅介護

ホームヘルプサービスと呼ばれているサービスで、居宅において入浴・排せつ・食事等の介護を提供する。

3節 雇用・労働

障害者の雇用・労働を支える制度やサービスは多岐にわたる。心身機能の障害が職務を行ううえで、特に制限や制約にならない場合もあるが、就労して賃金を得ていくためには何らかの支援を必要とする人びとは多い。また、障害者の支援だけでなく、障害者を雇用する事業主に対する支援も重要である。さらに、就労を継続していくためには、職場以外の家庭生活や余暇生活も支える必要があり、その意味では、生活支援もその一部といえる。加えて、障害者自立支援法の施行により就労支援が重視され、特に福祉の分野から一般就労への移行に向けた取組みが強化されている。本節では、そのような認識に基づきながら、おもに、企業等での雇用・労働の分野における制度とサービスについて学ぶ。

1 障害者の就業の状況

わが国における障害者の就業状況は、厚生労働省の「身体及び知的障害者就業実態調査」（2001〈平成13〉年）によると、15歳以上64歳以下の稼働年齢にある身体障害者の就業率は41.7%である。就業している者のうち、常用雇用は41.2%、常用雇用以外の形態のうち、授産施設・作業所等が29.4%を占めている。また、知的障害者の就業率は49.2%であり、就業している者のうち常用雇用は23.8%、常用雇用以外の形態のうち、授産施設等が30.9%、作業所等が41.2%である（なお、授産施設等の施設は、障害者自立支援法により、2011（平成23）年度末までに順次、新しい事業体系に移行することになっている）。

さらに、従業員数5人以上の規模の事業所を対象とした、障害者雇用実態調査では、表11-3-1に示すとおりとなっており、特に知的障害者の雇用が5年前と比べて伸びていることがわかる。2003（平成15）年度からの国の障害者プランでは、2008（平成20）年度の障害者雇用実態調査において雇用障害者数を60万人にすることが数値目標に掲げられている。

なお、厚生労働省が発表した2007（平成19）年度のハローワークにおける障害者の職業紹介状況によると、知的障害者と精神障害者の就職件数の伸びが著しい。2001（平成13）年度と2007（平成19）年度の新規求職申込件数を障害種類別に比較すると、身体障害者（6万1,548件⇒6万1,455件：0.99倍）に対して、知的障害者（1万6,357件⇒2万2,237件：1.4倍）、精

表11-3-1 障害者の雇用実態

	平成10年調査	平成15年調査	増加率
身体障害者	396,000人	369,000人	93%
知的障害者	69,000人	114,000人	165%
精神障害者	51,000人	13,000人	*
合計	516,000人	496,000人	—

*精神障害者数は、調査方法等の変更に伴い単純比較できない。

資料：厚生労働省「障害者雇用実態調査」（従業員規模5人以上）

神障害者（5,386件⇒2万2,804件：4.2倍）と高い伸び率を示している。就職件数についても、新規求職申込を反映して精神障害者の伸びが（1,629件⇒8,479件：5.2倍）と、身体障害（1万8,291件⇒2万4,535件：1.34倍）、知的障害者（7,069件⇒1万2,186件：1.72倍）と比べて大幅な増加をみている。

2 障害者の雇用・労働のための制度・サービスの概要

① 障害者の雇用・労働の基本的理念

わが国における障害者施策の基本的理念を示す障害者基本法は、第15条で「障害者はその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、その障害の状態に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。」と国の具体的な責務を定めている。また、障害者の割り当て雇用の施策に加え、事業主による障害者雇用への取り組みについての努力と雇用に伴う経済的負担を軽減するための施策の推進も規定している。

② 障害者の雇用の促進等に関する法律

わが国の障害者の雇用・労働に関する基本的な法律が、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法）である。1960（昭和35）年に身体障害者雇用促進法として制定された。制定当時から法定雇用率が導入されたものの、事業所の努力とされ必ずしも実効があらなかったが、1976（昭和51）年に雇用納付金制度を伴う義務が強化され、障害者雇用促進策が本格化した。

また、同法の対象も広がりを見せ、国際労働機関（ILO）が、1983（昭和58）年に「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約」（第159号条約）を採択したこともあり、すべての障害種類を職業リハビリテーションの対象とする観点で、1987（昭和62）年には、身体障害、知的障害、精神障害を対象にする現在の法律に改められた。その後わが国は、ILO第159号条約を1992（平成4）年に批准するに至った。

同法が定める基本的な障害者雇用促進の基本的な枠組みは、「雇用義務制度」「納付金制度」「職業リハビリテーションサービス」である。

障害者の雇用義務は、表11-3-2のとおり、法定雇用率を定めることにより、障害者雇用義務を課すものである。常用労働者が56人以上の民間企業では、1人以上の身体障害者または知的障害者を雇用しなければならないことになっている。

実際の雇用率の算定にあたっては、重度身体障害者または重度知的障害者は1人で2人と数えるダブルカウントの仕組みが用いられている他、重度身体障害者または重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満）は、1人分として数えることができるようになっており、重度障害者の雇用促進策が図られている。もっとも、これらの「重度」の判断は、原則的に障害者手帳制度に基づいているため、職業的にみて「重度」であるかどうかとは必ずしも一致していない側面がある。

精神障害者については、2005（平成17）年の障害者雇用促進法の改正によって、2006年（平

成18) 度から実際に雇用されていれば、障害者雇用率に算入できることになった。対象となる精神障害者は、精神障害者保健福祉手帳を所持している者である。精神障害者の場合には「重度障害者」の扱いはないが、短時間労働者である場合、1人をもって0.5人分と算定できる。

さらに、2008（平成20）年の法改正で、障害者の雇用義務の基礎となる労働者および雇用障害者に短時間労働者を追加することになり（2010〈平成22〉年7月から実施）、短時間労働に対応した雇用率制度の見直しが図られている。

表11-3-2 障害者雇用促進法における法定雇用率

一般の民間企業……………	1.8%	（常用労働者数56人以上規模の企業）
特殊法人等……………	2.1%	（常用労働者数48人以上規模の法人）
国、地方公共団体……………	2.1%	（職員数48人以上の機関）
都道府県等の教育委員会…	2.0%	（職員数50人以上の機関）

③ 雇用納付金制度

雇用納付金制度では、法定雇用率を未達成の事業所が、不足する障害者数に応じて納付金（不足する人数につき、1人当たり月5万円）を国に納めなければならない。逆に、すでに法定雇用率を達成している事業所に対しては、超える人数につき1人当たり月2万7,000円の調整金を支給することにより、障害者雇用に伴う両事業所間の経済的負担を調整するものである（図11-3-1）。

制度開始以来、納付金も調整金も、対象は常用労働者数が301人以上の事業所に限定されてきた。2008（平成20）年の障害者雇用促進法の改正で、2015（平成27）年度からは常用労働者が101人以上の中小企業にその対象を拡大することになった。それに先んじて、2010（平成22）年7月からは201人以上の事業所にその範囲を拡大する等、段階的に中小企業における障害者雇用の促進が図られることになっている。

また、300人以下の事業所で、（こちらも納付金の対象範囲の変更に伴って、順次、中小企業に拡大）障害者雇用に積極的な事業所については、一定の条件に基づき、報奨金が支給されるほか、法定雇用率達成いかんにかかわらず、障害者を雇用するために施設・設備の改善や、雇用管理や特別な教育訓練・人的支援を行う場合などに各種助成金が支給される。

図11-3-1 障害者雇用納付金制度の概要

