

# 障害福祉関係ニュース 平成26年度12号

(障害福祉制度・施策関連情報) 通算316号  
(平成27年3月3日発行)

本ニュースは、全社協 高年・障害福祉部に事務局をおく、セルフ協・身障協・厚生協・全救協・障連協の協議員・役員・構成団体、ならびに都道府県・指定都市社協に電子メールにてお送りしています。

[発行] 全国社会福祉協議会 高年・障害福祉部  
〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2  
新霞が関ビル内  
TEL:03-3581-6502 FAX:03-3581-2428  
E-MAIL: [z-shogai@shakyo.or.jp](mailto:z-shogai@shakyo.or.jp)

## ◆◆◆ 今号の掲載内容 ◆◆◆

### Ⅰ. 障害福祉制度・施策関連情報

- 1 厚生労働省「社会保障審議会福祉部会報告書～社会福祉法人制度改革について～」がとりまとめられる …P. 1
- 2 「平成27年度障害福祉サービス等報酬改定案」について、3月14日までの期間でパブリックコメント（意見募集）を実施 …P. 10
- 3 厚生労働省「障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のためのワーキンググループ」（第3～5回）が開催される …P. 20
- 4 「障害者差別解消法」基本方針が閣議決定される  
～全社協・障害関係団体連絡協議会「第2回 障連協セミナー／障害者差別解消法の基本方針を読み解く」開催のご案内～ …P. 21

### Ⅰ. 障害福祉制度・施策関連情報

## 1. 「社会保障審議会福祉部会報告書 ～社会福祉法人制度改革について～」がとりまとめられる

### (1) 報告書の概要と、とりまとめに向けての社保審福祉部会の議論

「社会保障審議会福祉部会」（部会長：田中滋慶應義塾大学名誉教授）の第13回が2月5日（木）、第14回が2月12日（木）に開催され、社会福祉法人制度改革に関するとりまとめの協議が行われ、部会翌日の2月13日（金）に、同部会報告書「社会福祉法人制度改革について」が厚生労働省ホームページにて公表されました。

報告書の中では、社会福祉法人制度の見直しの基本的な視点として、「公営性・非営利性の徹底」「国民に対する説明責任」「地域社会への貢献」をあげ、さらに「社会福祉法人は、社会福祉事業に係る福祉サービスの供給確保の中心的役割を果たすだけでなく、既存の制度の対象とならないサービスに対応していくことを本旨とする法人と解されている」ことから「日常生活・社会生活上の支援を必要とする者に対して無料又は低額の料金により福祉サービスを提供することを社会福祉法人の責務として位置付けることが必要である」と、地域における公益的な取組を社会福祉法人の社会的な使命とし

て求めています。

報告書の内容には、再投下財産を投下する際の優先順位など協議の結果追加されたものも一部ありますが、概ね各回のそれぞれのテーマで示された考え方から変更はありません。基本的に、平成18年に実施された公益法人制度改革（社団法人と財団法人を公益と一般に分ける）により公益財団法人に課された要件について、収支相償原則が控除対象財産を除く財産の再投下計画への活用といった仕組みに置き換えられたものもありますが、税制優遇につながる公益認定のために課された各種要件を、社会福祉法人にも求めるものとなっています。

第14回部会の最後には、田中部会長より「今回の報告書の内容は、小規模な社会福祉法人には厳しいものかもしれないが、世間の声はもっと厳しい。この部会の提案はそうした厳しい声に対応するための案である。厳しい面はあるが、愛情があるものとして理解してほしい」との発言がありました。

鈴木社会・援護局長は、「ガバナンスの強化、透明性の確保、内部留保問題をはじめとする財務規律の確立の3つの柱を中心に、社会福祉法人制度の大きな改革の内容を提言いただいた。このとりまとめは、社会福祉法人の皆さんが、本来の姿に立って、国民の信頼のもと、福祉サービスの中心の担い手として引き続き役割を果たしていくことの基本となるものである。報告書の内容に基づき、今後法案を提出していきたい」と閉会時の挨拶の中で述べられました。

詳細は10ページのURLより、ご確認ください。

部会報告書中の「経営組織の在り方の見直し」「内部留保の明確化と福祉サービスへの再投下」の箇所については以下に抜粋して掲載しましたので、あわせてご確認ください。

(報告書より抜粋)

※ \_\_\_\_\_部は全社協事務局による追記

## 2. 経営組織の在り方の見直し

### (2) 理事・理事長・理事会について

#### (理事・理事長・理事会の位置付け・権限・義務・責任)

- ・ 現行の社会福祉法人制度においては、法令上、理事会に関する規定がなく、全ての理事が社会福祉法人の業務についての代表権を有し、法人の業務の決定は理事の過半数をもって決定することとされている。また、理事の責任に関する規定も整備されていない。

理事・理事長の役割・権限・義務・責任を明らかにし、理事会による理事・理事長に対する牽制機能を制度化するため、以下の方向で見直す必要がある。

- 理事の義務と責任(※)を法律上明記する。
  - ※ 善管注意義務、忠実義務、法人に対する損害賠償責任、特別背任罪の適用等
- 理事長について、代表権を有する者として位置付け、権限と義務(※)を法律上明記する。
  - ※ 業務の執行、理事会への職執行状況の報告等
- 理事会を法人の業務執行に関する意思決定機関として位置付け、その権限(※)を法律上明記する。
  - ※ 業務執行の決定(重要事項(重要な財産処分等)は理事に委任できない。)、理事の職務執行の監督、理事長の選定及び解職、計算書類・事業報告の承認等
- 一般財団法人・公益財団法人と同様に、理事等に対する特別背任罪、贈収賄罪が適用される法制

上の枠組みや欠格事由に関する規定を整備する。

- また、法人業務の適切な執行のため、一般財団法人・公益財団法人と同様に、理事長以外に、特定の業務の執行を行う業務執行理事を置くことができるようにすることが必要である。
- 一般財団法人・公益財団法人と同様に、理事の職務執行についてのコンプライアンス（法令遵守等）を確保するための体制整備について、理事会の議決事項とし、一定規模以上の法人については、その体制整備を義務付けることが必要である。

#### **(理事の定数)**

- 理事の定数については、租税特別措置の適用の要件に合わせて、通知において6人以上という取扱いとしている（法律上は3人以上）。適正な運営を確保する観点から、内部統制を実効性あるものとする必要性を考慮し、現行の6人以上という定数を法律上明記する必要がある。

#### **(理事の構成)**

- 理事の構成に関しては、親族その他特別の関係がある者の理事への選任について、社会福祉法人の公正な運営を確保するため、運用において法律より厳しく制限している（理事定数が6～9名の場合は1名、10～12名の場合は2名、13名以上の場合は3名）。また、社会福祉事業について学識経験を有する者又は地域の福祉関係者、社会福祉施設を経営する法人にあっては施設長等の事業部門の責任者を理事として参加させることを通知により求めている。

社会福祉法人の高い公益性に鑑み、同族支配の禁止の趣旨を徹底するとともに、地域ニーズに即した質の高いサービスを機動的な経営により提供するため、こうした現行の理事の構成に関する取扱いを法令上明記する必要がある。

### **(3) 評議員・評議員会について**

#### **(評議員・評議員会の位置付け・権限・義務・責任)**

- 現行の社会福祉法人制度では、通知において、措置事業、保育所を経営する事業、介護保険事業のみを行う法人以外の法人に対し評議員会の設置を求めているが、法令上、評議員会の設置は任意とされており、原則諮問機関として位置付けられているため、理事・理事長に対する牽制機能が十分に働かないという課題がある。また、通知において理事の選任は、理事総数の2/3以上の同意を得て理事長が委嘱することとされているため、法人の業務執行の決定機関が執行機関の人選を行うことになり、恣意的な法人運営を招くおそれがある。

このため、社会福祉法人の高い公益性に照らし、一般財団法人・公益財団法人と同様に、必置の評議員会を議決機関として法律上位置付け、理事・理事長に対する牽制機能を働かせるため、評議員会に理事、監事、会計監査人の報酬や選任・解任等の重要事項に係る議決権を付与する必要がある。また、このように重要な役割を担う評議員の権限・責任（評議員会の招集請求権、善管注意義務、損害賠償責任等）を法律上明記する必要がある。

#### **(評議員の定数等)**

- 評議員（任期2年）は、理事との兼職が認められており、その定数は、理事の定数の2倍を超える数とされている。理事と評議員会の適切な牽制関係を築くため、理事と評議員の兼職を禁止し、評議員の定数については、「理事の定数を超える数」とすべきである。また、任期については、一般財団法人・公益財団法人を参考に、中期的な牽制機能を確保する観点から、4年とすべきである。
- 評議員の定数については、規模の小さい法人において、適任者を確保することが容易ではないとの指摘があり、小規模法人について定数の特例を設ける経過措置が必要との意見があった。

#### **(評議員の選任)**

- ・ 現行の取扱い（通知）では、評議員は、理事会の同意を得て理事長が委嘱することとされている。このように理事・理事長が評議員の選任に関わる仕組みでは、評議員が理事・理事長に対し、独立した立場から牽制機能を働かせることが困難という課題がある。このため、評議員の選任・解任については、一般財団・公益財団法人を参考に、定款で定める方法（選任委員会・評議員会の議決等）によることとし、理事又は理事会が評議員を選任又は解任できないようにすることが必要である。

#### **（評議員の構成）**

- ・ 現行の取扱い（通知）では、評議員には地域の代表を加えること、利用者の家族の代表を加えることが望ましいこととしているが、評議員会を議決機関として位置付ける場合には、その重要な権限に鑑み、事業に対する識見を有し、中立公正な立場から審議を行える者であることを重視した構成とすることが適当である。

#### **（「運営協議会」）**

- ・ 評議員会が議決機関として位置付けられることに伴い、現行の評議員会が担っている諮問機関としての機能の一部を代替する仕組みとして、各法人が地域の代表者や利用者又は利用者の家族の代表者等が参加する「運営協議会」を開催し、意見を聴く場として位置付けることにより、地域や利用者の意見を法人運営に反映させることが適当である。

### **（４） 監事について**

#### **（監事の権限・義務・責任）**

- ・ 社会福祉法人の財務会計に関しては、例えば、財務諸表が不正確といった実態があり、監事機能が十分に機能していないとの指摘がある。実効性ある監事監査が行われるよう、一般財団法人・公益財団法人と同様に、理事、職員に対する事業報告の要求や財産状況の調査権限等の監事の権限を法律上規定するとともに、理事会への報告義務、監査報告の作成義務や監事の責任についても、法律上明記し、適正かつ公正な監事監査を促すべきである。

#### **（監事の選任）**

- ・ 理事会が監事を選任する現行の仕組みでは、独立した立場から監査を行うことが困難という課題があることから、一般財団法人・公益財団法人と同様に、監事の選任・解任は評議員会の議決事項とすることが必要である。

#### **（監事の構成）**

- ・ 監事の構成については、財務諸表等を監査し得る者と社会福祉事業についての学識経験者又は地域の福祉関係者とする現行の取扱いを法律上明記することが適当である。

### **（５） 会計監査人について**

#### **（会計監査人の設置義務）**

- ・ 社会福祉法人のガバナンスの強化、財務規律の確立の観点から、公益財団法人における取組を参考に、一定規模以上の法人に対して、会計監査人による監査を法律上義務付ける必要がある。また、設置義務の対象とならない法人においても、定款で定めるところにより、会計監査人を置くことができるようにする必要がある。
- ・ 会計監査人については、実効性ある会計監査を行うため、その権限、義務、責任（監事への報告義務、損害賠償責任等）を法律上明記すべきである。

#### **（会計監査人の設置を義務付ける法人の範囲）**

- ・ 会計監査人の設置を義務付ける法人の範囲については、監査に対応できる事務処理の態勢と監査費用の負担能力、所轄庁の監査との役割分担等を考慮し、以下の要件のいずれかに該当する法人とすることが適当である。

① 収益（事業活動計算書におけるサービス活動収益）が10億円以上の法人（当初は10億円以上の法人とし、段階的に対象範囲を拡大）

② 負債（貸借対照表における負債）が20億円以上の法人

#### **（会計監査人の設置の義務付けの対象とならない法人に対する対応）**

- ・ 会計監査人の設置の義務付けの対象とならない法人については、
  - 公認会計士、監査法人、税理士又は税理士法人による財務会計に係る態勢整備状況の点検等
  - 監事への公認会計士又は税理士の登用
 を指導し、こうした取組を行う法人に対する所轄庁による監査の効率化を進めることが適当である。

### **6. 内部留保の明確化と福祉サービスへの再投下**

#### **（2）内部留保の明確化**

- ・ いわゆる内部留保の実態を明らかにするに当たっては、社会福祉法人が保有する、全ての財産（貸借対照表上の純資産から基本金及び国庫補助等積立金を除いたもの）を対象に、当該財産額から事業継続に必要な最低限の財産の額（控除対象財産額）を控除した財産額（負債との重複分については調整）を導き、これを福祉サービスに再投下可能な財産額として位置付けることが適当である。
- ・ 控除対象財産額は、①社会福祉法に基づく事業に活用している不動産等（土地、建物、設備等）、②現在の事業の再生産に必要な財産（建替、大規模修繕に必要な自己資金）、③必要な運転資金（事業未収金、緊急の支払いや当面の出入金のタイムラグへの対応）を基本に算定することが考えられる。これらは、内部留保を的確に明確化するに当たっての要となる部分であるので、その詳細な内容については、制度実施までの間に、専門的な見地から検討の上、整理する必要がある。
- ・ 控除対象財産額の算定については、社会福祉法人が国のガイドラインに従い、用途を明記した財産目録及び「控除対象財産計算書」を作成し、所轄庁に毎年度提出することが必要である。

#### **（3）福祉サービスへの計画的な再投下**

- ・ 控除対象財産額を算定し、いわゆる内部留保から控除した結果、再投下可能な財産額（「再投下財産額」という。）がある社会福祉法人については、地域における公益的な取組を含む福祉サービスに計画的に再投下財産を投下することを求める仕組みの導入が必要である。
- ・ 具体的には、「再投下財産額」がある社会福祉法人に対し、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画（「再投下計画」という。）の作成を義務付けることが必要である。
- ・ 「再投下計画」には、社会福祉法人が実施する社会福祉事業又は公益事業により供給される福祉サービスへの再投下の内容や事業計画額が計上されるが、計画を検討するに当たっての優先順位については、以下のとおり考えるべきである。
  - ① 社会福祉法人は、社会福祉事業の実施を主たる目的とする法人であることから、社会福祉事業への投資（施設の新設・増設、新たなサービスの展開、人材への投資等。社会福祉法人による利用者負担の軽減など社会福祉事業に関する地域における公益的な取組を含む。）を最優先に検討する。なお、実質的に社会福祉事業と同じ機能を担う、いわゆる小規模事業についても併せて検討する。

② 更に再投下財産がある場合には、社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手であるとともに、既存制度では対応できない地域ニーズにきめ細かく対応することを本旨とする法人であること、規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定）は、こうした社会福祉法人の在り方を徹底する観点から、生計困難者に対する無料・低額の福祉サービスの提供などの社会貢献活動の実施を義務付けるとしていることから、社会福祉事業として制度化されていない福祉サービス（社会福祉法第26条の公益事業により供給されるサービス）を地域のニーズを踏まえて無料又は低額な料金により供給する事業（「地域公益事業」という。）への投資を検討する。

③ 更に再投下財産がある場合には、その他の公益事業への投資を検討する。

・ したがって、再投下財産がある法人においては、上記の考え方に従い、①社会福祉事業等投資額（利用者負担の軽減措置や小規模事業への投資額を含む）、②「地域公益事業」投資額、③その他の公益事業投資額の順に検討の上、再投下計画を作成することとする必要がある。その際、再投下財産額及び①～③の投資額等については、国のガイドラインに従い適切に記載されているかどうかについて公認会計士又は税理士による確認を求めるべきである。また、「地域公益事業」については、後述の「地域協議会」を活用するなどして事業を行おうとする地域の住民等関係者の意見を聴くことが必要である。

・ 「再投下計画」については、議決機関化した評議員会の承認を得た上で、公認会計士又は税理士の確認書を付して所轄庁の承認を得ることとする必要がある。所轄庁による承認は、地域のニーズに応じた機動的な対応を阻害しないよう配慮し、国が示す統一した基準に従い、主として以下の視点から計画の妥当性をチェックすることとする必要がある。

- 再投下財産額と事業規模の合理性（公認会計士又は税理士による確認を経たもの）
- 社会福祉事業等については、自治体計画（介護保険事業（支援）計画等）や人口動態を踏まえた地域の需給に照らした合理性
- 「地域公益事業」については、「地域協議会」における協議結果等との整合性、公益事業としての妥当性

#### （４）「地域協議会」について

・ 社会福祉法人が「地域における公益的な取組」を実施するに当たり、地域における福祉ニーズが適切に反映されるよう、「地域協議会」を開催することが適当である。

・ 「地域協議会」の機能としては、

- ① 社会福祉法人が実施する「地域における公益的な取組」に係る地域における福祉ニーズの把握、
- ② 「地域における公益的な取組」の実施体制の調整等（複数の法人が連携・協働した事業の実施についての検討・調整）
- ③ 「地域における公益的な取組」の実施状況の確認

が考えられ、「地域協議会」が社会福祉法人による地域福祉活動の推進の基盤となることが期待される。

・ 「地域協議会」は、所轄庁が地域ケア推進会議等の既存の協議会を活用するなどして開催することとし、その運営については、社会福祉協議会が中心的な役割を果たすケースが想定される。

具体的には、各協議会の代表者、地域住民、所轄庁・関係市町村等が参加し、「地域における公益的な取組」を実施しようとする社会福祉法人が、可能な範囲で制度横断的に地域における福祉ニーズを把握できる場を設けることが基本であるが、各地域における福祉に関する協議会の設置状況、活動状況を踏まえた柔軟な運用を認める必要がある。

また、既存の福祉に関する協議会の多くは地方公共団体が設置するものであることから、円滑に地域ニーズを把握する機会を得られるよう所轄庁において関係市町村と連携することが求められる。

以下、第13回、第14回部会における委員からの意見と質疑の内容（主なもの）です。

### 【第13回（2月5日）部会】

- ・ この法人改革はいつから実施か。
  - ⇒（事務局）基本は平成28年度からである。ただし、準備のために交付即日施行とすべき事項や、平成28年4月以降に施行していくような事項もあると認識している。
  - ⇒（注）この点については、後述の厚生労働省「平成26年度全国厚生労働関係部局長会議」において、主たる部分の本格施行は平成29年度との説明がなされていますので、ご注意ください。
- ・ 評議員を選任するにはまず選任委員会を作ってからとの案だが、選任委員はどうやって選ぶのか。評議員についても「中立公正な立場から審議を行える者」とあるが、例えばどんな人なのか。これらをどうやって選ぶのか早期に検討してほしい。
  - ⇒（事務局）公益法人における（先行）例があり、それを参考として今後検討する。
- ・ 社会福祉法人が地域公益活動を実施するにあたって、地域の福祉ニーズが反映されることをめざして開催されるとする「地域協議会」について、「社会福祉協議会が中心的な役割を果たす…（省略）…」とあるが、限定的に読める。社協は地域によって運営・活動の状況が異なるため、「例えば」等と記すべきではないか。
  - ⇒（事務局）社協は設置目的として「社会福祉を目的とする事業に関する連絡、調整」がある。こうした既存の資源を活用したい。ただし、社協に限定的にならないよう「想定される」との言い方としているところ。
- ・ 控除対象財産について、人材育成に要する経費は含まれるのか。具体的な例示を求めたい。
  - ⇒（事務局）人材育成経費については、研修や人材開発の関係として、その中に含めるように考えている。国から示すべきことは示すが、地域の運用でと考えるところであり、このとりまとめの中で具体的に示すことは難しい。
- ・ 今回の法人改革により、法人や施設では事務的な負担が大幅に増える。経過措置を講じてほしい。
  - ⇒（事務局）社会福祉法人制度は早急に見直すべきであり、明日からでも実施をしなければという状況である。事務のための準備スケジュールの整備は必要だが、できるだけ早く進めなければいけない。国の仕組みづくりも早急に進めたい。
- ・ 「運営協議会」は経営上の重要なひとつであると考えているが、とりまとめ案では位置付けがあいまいである。なぜ必要なのかをもっと明確に記し、地域の生活困窮者の状況等について把握する場とすべきではないか。
  - ⇒（事務局）「運営協議会」は任意設置だが、地域とのコミュニケーションを図る場としても重要だと認識している。
- ・ 地域公益活動を含む福祉サービスに対して再投下財産を投下することについて、社会福祉事業、地域公益事業、その他の公益事業への投資と優先順位が定められるのは自治体としてとまどいがある。「生計困難者に対する無料・低額の福祉サービスの提供」などの事業は（地域公益活動の枠でカバーするのではなく）社会福祉事業とすべき。
  - ⇒（事務局）優先順位の考え方と、地域公益事業において生活困窮者支援を進めるとするのは、こ

の法人改革の集大成の（核心的な）部分である。

- ・ 情報開示に関し、（とくに「控除対象財産計算書」について）「毎会計年度終了後 2 月以内に」決算関係書を作成するよう示されているが、評議員会での議決が必要であり、その後所轄庁への提出という流れである。これが提出も含めて 2 か月以内となるのか。
  - ⇒（事務局）作成は 2 か月以内、所轄庁提出は 3 か月以内である。実務のあり方も考慮し、具体的なスケジュールの考え方は今後検討したい。
- ・ 役員報酬の開示について、施設長が理事を兼務している場合の職員給与分等を併せて開示することは適切ではないのではないか。
  - ⇒（事務局）勤務実態により区別することは難しい。一般の方々に、役員区分ごとの報酬総額を開示するにあたり、その点は一体として公表する必要がある。

### 【第 14 回（2 月 12 日）部会】

- ・ 今回の社会福祉法人改革により、法人本部に係る負担が非常に大きくなる。措置施設等は法人本部の財源確保が容易でない。法人本部の事務体制強化のために方策を何らかの形でとってもらいたい。
  - ⇒（事務局）今後検討していきたい。
- ・ 「地域における公益的な取り組み」と「地域における公益的活動」の違いを確認したい。
  - ⇒（事務局）「公益的な取り組み」は社会福祉事業と公益事業両方にかかるものを、「公益的活動」は、公益事業にかかる部分のみを指している。そのように文言を統一して整理したい。
- ・ 再投下計画の優先順位付けの箇所、最優先とされている社会福祉事業と併せて（最優先とすることを）検討するとされている「いわゆる小規模事業」に、短期間事業も追加してほしい。社会福祉法では 6 か月以下（連絡又は助成を行う事業は 3 か月以下）の期間のものは社会福祉事業とみなされないが、年越し派遣村のように 6 か月に満たない取り組みも考えられる。
  - ⇒（事務局）事実関係を整理して、部会長と相談したい。
- ・ 控除対象財産に含まれる「必要な運転資金」について、以前、事務局より説明のあった「3 か月を目安とする」ことを、都道府県の指導にあたって周知を徹底してほしい。
  - ⇒（事務局）内部留保の扱いは報告書の要である。専門家とも協議して統一基準をしっかりと決めて、所轄庁ときちんと連携を取っていく。
- ・ 社会福祉法人は規模等に相当に違いがある。（控除対象財産の算定にかかる）ガイドラインの検討では、現場の実情について広く意見を聞いて、実務にあったものにするのを検討してもらいたい。
- ・ この部会の議論は社会福祉法人の経営者の側に立っている。社会からの非難は厳しく、猶予期間を置くことは認められても、求められる水準を下げることは認められないだろう。公益法人制度改革は、一般か公益かの選択肢があったので上手くいったと思う。社会福祉法人制度改革は、すべての法人が同じものを目指すものなので大変だと思う。ハードルは高いので、全法人が本当に乗り越えられるのか、引き続き注視していくことが必要である。

## (2) 厚生労働省「平成 26 年度全国厚生労働関係部局長会議」の中で、社会福祉法等の一部を改正する法律案の大枠が示される

2 月 23 日（月）～24 日（火）の 2 日間に渡り、都道府県、指定都市、中核市の福祉関係部局の担当者等が集まり、厚生労働省「平成 26 年度全国厚生労働関係部局長会議」が開催されました。その中



で、社会福祉法人改革について先の報告書の内容をもとにした説明がなされ、また、「社会福祉法等の一部を改正する法律案について」として、下記の資料が記載されました。

(※資料より抜粋)

※ \_\_\_\_\_ 部は全社協事務局による追記

## 社会福祉法等の一部を改正する法律案について

### 【趣旨】

福祉サービスの供給体制の整備及び充実を図るため、社会福祉法人制度について経営管理体制の強化、事業運営の透明性の向上等の改革を進めるとともに、介護人材の確保を推進するための措置、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直しの措置を講ずる。

### 【概要】

#### 1. 社会福祉法人制度の改革

(1) 経営管理体制の強化及び事業運営の透明性の向上

- ① 役員・理事会・評議員会の権限・責任の明確化、評議員会の設置の義務化、一定規模以上法人への会計監査人の設置の義務化等
- ② 財務諸表・現況報告書・役員報酬基準等の公表等の義務化等
- ③ 合併に関する規定の整備等

(2) 福祉サービスを提供するに当たり、地域における公益的な取組を実施する責務

- 社会福祉事業又は公益事業を行うに当たっては、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料又は低額な料金により、福祉サービスを積極的に提供する責務規定を設ける。

(3) いわゆる内部留保の明確化と社会福祉事業等への計画的な再投資

- 再投下財産額（純資産の額から事業の継続に必要な額を控除等した額）を明確化した上で、当該財産を保有する法人に対して、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画を作成することを義務付ける。

#### 2. 福祉人材の確保の促進

(1) 介護人材の確保の促進

- ① 福祉人材の確保等に関する基本的な指針の対象者の範囲を拡大する(社会福祉事業従事者から社会福祉事業及び社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従事者まで拡大)。
- ② 介護福祉士が離職した場合に、都道府県福祉人材センターによる就業促進のための情報提供、相談の実施等の機能強化を図るとともに、氏名等の事項の都道府県福祉人材センターへの届出制度を創設する。
- ③ 介護福祉士の資格取得に関する所要の措置を講じる。

(2) 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し

- ① 被共済職員の退職手当金の支給乗率を長期に加入する被共済職員に配慮したものに見直す。
- ② 被共済職員が退職し、再び被共済職員となった場合に共済加入期間の合算が認められる期間を2年以内から3年以内に延長する。
- ③ 障害者支援施設等において従事する被共済職員に係る退職手当金の公費助成を介護保険施設等と同様の取扱いに見直す。

### 【施行期日】

平成29年4月1日（ただし、1(2)、2(2)等は平成28年4月1日。一部は公布の日等）(予定)

資料は以下のURLに掲載されていますので、ご参照ください。

[厚生労働省]ホーム>報道・広報>報道発表資料>2015年2月>「社会保障審議会福祉部会報告書～社会福祉法人制度改革について～」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000074114.html>

[厚生労働省]ホーム>政策について>組織別の政策一覧>平成26年度全国厚生労働関係部局長会議(厚生分科会)資料

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2015/02/tp0219-1.html>

## 2. 「平成27年度障害福祉サービス等報酬改定案」について、3月14日までの期間でパブリックコメント（意見募集）を実施

平成27年度障害福祉サービス等報酬改定については、平成27年2月12日（木）開催の「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第15回）」において単位数も含めた案が示され了承され、「速やかにパブリックコメント（意見募集）を行い、3月中～下旬には関係告示を発出する」との説明がありました。

このパブリックコメントは、3月14日（土）を期日として実施中です（「平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に伴う関係告示の一部改正等に関する御意見の募集について」）。詳細は以下のURLよりご参照ください。

なお、報酬改定については、2月26日（木）に開催された社会保障審議会障害者部会（第60回）においてもその概要が報告されました。

(※資料より一部のみ抜粋)

### 平成27年度障害福祉サービス等報酬改定の概要（案）

#### 第2 各サービスの報酬改定の基本方向

##### 1. 障害福祉サービス等における共通的事項

###### (1) 福祉・介護職員処遇改善加算の拡充

- 福祉・介護職員処遇改善加算について、現行の加算の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上の取組、雇用管理の改善、労働環境改善の取組を進める事業所を対象に、更なる上乘せ評価（福祉・介護職員の賃金月額1.2万円相当分）を行うための新たな区分を創設する。
- 新設する区分の算定要件として、現行加算のキャリアパス要件である
  - ① 職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
  - ② 資質向上のため計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保することのいずれにも適合するとともに、定量的要件として、賃金改善以外の処遇改善の取組について、近年に新たに実施していることを要件とする。

※「福祉・介護職員処遇改善加算の見直しについて」下記参照

### (3) 食事提供体制加算の適用期限の延長等

- 生活介護、短期入所、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援A型及び就労継続支援B型においては、低所得の利用者の食費負担が原材料費相当のみとなるよう、平成27年3月31日までの時限措置として食事提供体制加算が設けられているが、当該加算の取得実態を踏まえ、これを平成30年3月31日まで延長する。なお、障害児通所支援においても同様の措置を講ずる。
- その際、食事の提供に要する費用の実態を踏まえ、食事提供体制加算の加算単位について見直しを行う。
- なお、重度障害者等包括支援において短期入所を提供する場合についても同様の措置を講ずる。

#### ●食事提供体制加算等の見直し

(障害福祉サービス)

日中活動系サービス [現行] 42単位/日 → [見直し後] 30単位/日

短期入所・宿泊型自立訓練 [現行] 68単位/日 → [見直し後] 48単位/日

重度障害者等包括支援 [現行] 68単位/日 → [見直し後] 48単位/日

(障害児通所支援)

<略>

### (6) 送迎加算の見直し

- 送迎加算については、平成23年度まで障害者自立支援対策臨時特例交付金による基金事業として行われていた経緯から、これまで都道府県が認める基準により基準により加算を算定できる取扱いとされている。このため地域により算定基準に格差が生じていることから、都道府県の独自基準による取扱いを廃止するとともに、日中活動系サービス（生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援A型及び就労継続支援B型）について、送迎人数や送迎頻度等の要件を緩和した加算区分を新たに設ける。
- また、原則として事業所と居宅間の送迎のみとされている取扱いについて、送迎加算を算定する全てのサービスにおいて、事業所の最寄り駅や集合場所までの送迎についても加算の対象とする。
- なお、宿泊型自律訓練に係る送迎加算については、算定実績を踏まえ、廃止する。

#### ●送迎加算の見直し（生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援A型及び就労継続支援B型）

[現行]

送迎加算 27単位/回

1回の送迎につき平均10人以上が利用し、かつ、週3回以上の送迎を実施している場合その他障害者自立支援対策臨時特例交付金による基金事業において都道府県知事が必要と認め  
ていた基準により算定。なお、利用定員が20人未満の事業所にあつては、平均的に定員の50/100以上が利用している場合に算定。

[見直し後]

送迎加算（I） 27単位/回

1回の送迎につき平均10人以上が利用し、かつ週3回以上の送迎を実施している場合に算定。なお、利用定員が20人未満の事業所にあつては、平均的に定員の50/100以上が利用している場合に算定。

**送迎加算（Ⅱ）【新設】 13単位／回**

1回の送迎につき平均10人以上が利用している（利用定員が20人未満の事業所にあつては、平均的に定員の50/100以上が利用していること）又は週3回以上の送迎を実施している場合に算定。

**3. 療養介護・生活介護・施設入所支援・短期入所**

**(2) 生活介護**

**(基本報酬の見直し)**

- 支援内容に応じた評価を行うため、従来、基本報酬の中で行っていた看護職員の配置に対する評価について、その一部を加算で評価するとともに、経営の実態等を踏まえ、基本報酬の見直しを行う。その際、特に事業所規模や障害支援区分の高い利用者に配慮する。

**(開所時間減算の見直し)**

- 適正なサービス時間の評価を行うため、現行の開所時間減算について、4時間未満の場合の減算率を見直すとともに、4時間以上6時間未満の区分を新たに設ける。

**●開所時間減算の見直し**

[現行]

開所時間が4時間未満の場合、所定単位数20%を減算。

[見直し後]

開所時間が4時間未満の場合、所定単位数の30%を減算

開所時間が4時間以上6時間未満の場合、所定単位数の15%を減算。

**(常勤看護職員等の配置の評価)**

- 看護職員を常勤換算で1以上配置している事業所を評価する加算を創設する。

**●常勤看護職員等配置加算（仮称）【新設】**

[利用定員が20人以下] 28単位／日

[利用定員が21人以上40人以下] 19単位／日

[利用定員が41人以上60人以下] 11単位／日

[利用定員が61人以上80人以下] 8単位／日

[利用定員が81人以上] 6単位／日

**(3) 施設入所支援**

**(重度障害者支援加算の見直し)**

- 重度障害者支援加算（Ⅱ）について、夜間における強度行動障害を有する者への支援を適切に行うため、生活介護の人員配置体制加算や障害支援区分との関係を見直すとともに、強度行動障害支援者養成研修修了者による支援を評価する。

<以下略>

**●重度障害者支援加算（Ⅱ）の見直し**

[現行] <略>

[見直し後]

①強度行動障害支援者養成研修（実践）修了者を配置した体制を整えた場合（体制加算）

7単位/日

\* 強度行動障害支援者養成研修（実践研修）修了者を配置している旨届出をしており、かつ、支援計画シート等を作成している場合に算定する。ただし、強度行動障害を有する者が利用していない場合は算定しない。

②強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了者が、実践研修修了者の作成した支援計画シート等に基づき、強度行動障害を有する者に対して夜間に個別の支援を行った場合（個人加算）180単位/日

\* 実践研修修了者の作成した支援計画シート等に基づき、強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了者が、強度行動障害を有する者に対して夜間に個別の支援を行った場合に算定する。なお、当該基礎研修修了者1人につき利用者5人まで算定できることとする。

#### 4. 共同生活援助・自立訓練

##### (1) 共同生活援助

##### (共同生活援助サービス費の見直し（介護サービス包括型）)

- 重度の障害者に対する支援を強化するため、障害支援区分の高い利用者に係る報酬の充実を図るよう、基本報酬の見直しを行う。

##### (受託居宅介護サービス費の見直し（外部サービス利用型）)

- 介護報酬改定の動向を踏まえ、受託居宅介護サービス費について見直しを行う。

##### (夜間支援体制の評価見直し)

- 1人の夜間支援従事者が少人数の利用者に対して支援した場合を適切に評価するため、夜間支援等体制加算（I）において3人以下の利用者を支援した場合の新たな区分を創設する。
- さらに、夜間支援体制の実態をより適切に評価できるよう、月単位ではなく日単位で夜間支援等体制加算を算定できるように見直し、現行の経過措置については本年度限りとする。

##### ●夜間支援体制加算（I）の見直し

[現行]

<略>

[見直し後]

夜間支援対象利用者が2人以下	672単位/日
夜間支援対象利用者が3人	448単位/日
夜間支援対象利用者が4人	336単位/日
夜間支援対象利用者が5人	269単位/日
夜間支援対象利用者が6人	224単位/日
夜間支援対象利用者が7人	192単位/日
夜間支援対象利用者が8人以上10人以下	149単位/日
夜間支援対象利用者が11人以上13人以下	112単位/日
夜間支援対象利用者が14人以上16人以下	90単位/日
夜間支援対象利用者が17人以上20人以下	75単位/日
夜間支援対象利用者が21人以上30人以下	54単位/日

\* 日単位で加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを算定する。

**（重度障害者支援加算の定要件見直し（介護サービス包括型））**

- 重度障害者に対する支援を強化し、かつ、より適切に評価するため一部の従業者に対し一定の研修の受講を課すとともに、事業所全ての利用者ではなく重度障害者に対する支援を評価する加算へと見直すほか、重度障害者が1人の事業所についても算定対象とする。

<以下略>

**（日中支援の評価）**

- 障害者の重度化・高齢化を踏まえ、心身の状況等によりやむを得ず予定していた日中活動を休んだことにより日中を共同生活住居で過ごす利用者に対する支援の評価について、算定対象となる日中活動を拡大する。

<以下略>

**（個人単位で居宅介護等を利用する場合の経過措置延長（介護サービス包括型））**

- 平成27年3月31日までとされている重度の障害者に係る利用者ごとの個人単位での居宅介護等の利用について、当該経過措置を平成30年3月31日まで延長する。

**5. 就労系サービス**

**（1）就労移行支援**

**（一般就労への定着支援の充実・強化）**

- 利用者の一般就労については、一般就労への移行実現だけでなく、就労先でより長く就労を継続できるように支援することも重要であることを踏まえ、基本報酬の見直しを行った上で、現行の就労移行支援体制加算を見直し、利用者の就労定着期間に着目した加算を創設する。
- なお、就労継続支援A型に移行した利用者については、就労継続支援A型事業所に配置される生活支援員等による支援が行われることから、就労移行支援事業所における定着支援の必要性は高くないため、就労定着実績には含まないこととする。

**●就労定着支援体制加算（仮称）【新設】**

[就労継続期間が6月以上12月未満の利用者の割合]

利用定員の5%以上15%未満	29 単位/日
利用定員の15%以上25%未満	48 単位/日
利用定員の25%以上35%未満	71 単位/日
利用定員の35%以上45%未満	102 単位/日
利用定員の45%以上	146 単位/日

[就労継続期間が12月以上24月未満の利用者の割合]

利用定員の5%以上15%未満	25 単位/日
利用定員の15%以上25%未満	41 単位/日
利用定員の25%以上35%未満	61 単位/日
利用定員の35%以上45%未満	88 単位/日
利用定員の45%以上	125 単位/日

[就労継続期間が24月以上36月未満の利用者の割合]

利用定員の5%以上15%未満	21単位/日
利用定員の15%以上25%未満	34単位/日
利用定員の25%以上35%未満	51単位/日
利用定員の35%以上45%未満	73単位/日
利用定員の45%以上	105単位/日

加算を算定する年度の前年度において、上記の期間継続して就労している者又は就労していた者の数を利用定員で除した数が、それぞれの期間ごとのいずれかに該当する場合、それぞれの所定単位数を算定。

\* 現行の就労移行支援体制加算は廃止する。

### (一般就労への移行実績がない事業所の評価の適正化)

- 就労を希望する障害者であって、一般企業に雇用されることが可能と見込まれる障害者に対し、一般就労への移行に向けた支援を行うという就労移行支援の趣旨を踏まえ、現行の一般就労への移行後の就労定着実績がない事業所に対する減算を評価するとともに、一般就労への移行実績がない事業所に対する減算を創設する。
- なお、就労継続支援A型に移行した利用者については、利用する障害福祉サービスの種類を変更するものであることから、就労移行者数及び就労定着者数には含まないこととする。

#### ●一般就労への移行実績がない事業所の評価の見直し

[現行]

[過去3年間の就職定着者数が0の場合] 所定単位数の85%を算定

[過去4年間の就職定着者数が0の場合] 所定単位数の70%を算定

[見直し後]

[過去2年間の就職定着者数が0の場合] 所定単位数の85%を算定【新設】

[過去3年間の就職定着者数が0の場合] 所定単位数の70%を算定

[過去4年間の就職定着者数が0の場合] 所定単位数の50%を算定

\* 就労定着者数とは、一般就労への移行後、就労した企業等に連続して6か月以上雇用されている者の数。

### (移行準備支援体制加算(Ⅱ)の算定要件の見直し)

- 移行支援体制加算(Ⅱ)について、多様な施設外就労が可能となるよう、就労支援単位として1ユニット当たりの最低定員が3人以上とされている算定要件を緩和する。

#### ●移行支援体制加算(Ⅱ)の算定要件の見直し

[現行]

就労支援単位(就労移行支援事業の訓練が3人以上の者に対して一体的に行われるものをいう。)ごとに実施すること。

[見直し後]

就労支援単位ごとに実施すること。

\* 上記の下線部を削除し、1ユニット当たりの最低定員の要件を緩和し、1人でも加算の算定を可能とする。

## (2) 就労継続支援A型

### (短時間利用者の状況を踏まえた評価の適正化)

- 一般就労が困難な者に就労の機会を提供し、就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練など必要な支援を行うという就労継続支援A型の趣旨を踏まえ、短時間利用に係る減算の仕組みについて、個々の利用者の利用実態を踏まえたものとなるよう見直す。また、経営実態等を踏まえ、基本報酬を見直す。

#### ●短時間利用者の状況を踏まえた評価の見直し（平成27年10月施行）

[事業所における雇用契約を締結している利用者の利用時間の平均（1日当たり）が1時間未満の場合]	所定単位数の <u>30%</u> を算定
[事業所における雇用契約を締結している利用者の利用時間の平均（1日当たり）が1時間以上2時間未満の場合]	所定単位数の <u>40%</u> を算定
[事業所における雇用契約を締結している利用者の利用時間の平均（1日当たり）が2時間以上3時間未満の場合]	所定単位数の <u>50%</u> を算定
[事業所における雇用契約を締結している利用者の利用時間の平均（1日当たり）が3時間以上4時間未満の場合]	所定単位数の <u>75%</u> を算定
[事業所における雇用契約を締結している利用者の利用時間の平均（1日当たり）が4時間以上5時間未満の場合]	所定単位数の <u>90%</u> を算定

- \* 利用時間の平均は、雇用契約を締結している利用者について、過去3カ月間における延べ利用時間を延べ利用人数で除して算出
- \* 現行の短時間利用に係る減算の仕組みは平成27年9月までとする。

### (重度者支援体制加算(Ⅲ)の廃止)

- 平成27年3月31日までの経過措置とされている重度者支援体制加算(Ⅲ)について、廃止する。

### (施設外就労加算の算定要件の見直し)

- 施設外就労加算について、多様な施設外就労が可能となるよう、就労支援単位として1ユニット当たりの最低定員が3人以上とされている算定要件を緩和する。

#### ●施設外就労加算の算定要件の見直し

[現行]

就労支援単位（就労継続支援事業の訓練が3人以上の者に対して一体的に行われるものをいう。）ごとに実施すること。

[見直し後]

就労支援単位ごとに実施すること。

- \* 上記の下線部を削除し、1ユニット当たりの最低定員の要件を緩和し、1人でも加算の算定を可能とする。

## (3) 就労継続支援B型

### (工賃向上に向けた取組の評価)

- 事業所における工賃向上に向けた取組を推進するため、基本報酬の見直しを行った上で、工賃が一定の水準に達している事業所を評価するための新たな加算区分を創設するとともに、現行の目標工賃達成加算の算定要件を見直し、加算単位を引き上げる。



- また、工賃向上に向けた体制の整備に積極的に取り組む事業所を評価するため、目標工賃達成指導員配置加算の算定要件を見直すとともに、加算単位を引き上げる。

**●目標工賃達成加算（Ⅰ）【新設】** 69単位／日

以下のいずれも満たす場合に算定。

- ・ 前年度の工賃実績が、原則として、前々年度の工賃実績以上
- ・ 前年度の工賃実績が、地域の最低賃金の2分の1以上
- ・ 前年度の工賃実績が、都道府県等に届け出た工賃の目標額以上
- ・ 工賃向上計画を作成していること

**●目標工賃達成加算の加算単位の見直し**

現行の目標工賃達成加算（Ⅰ）[現行]49単位／日→[見直し後]59単位／日

※見直し後は、目標工賃達成加算（Ⅱ）に名称変更

現行の目標工賃達成加算（Ⅱ）[現行]22単位／日→[見直し後]32単位／日

※見直し後は、目標工賃達成加算（Ⅲ）に名称変更

**●目標工賃達成加算の算定要件の見直し**

現行の算定要件に、「前年度の工賃実績が、原則として、前々年度の工賃実績以上であること」を加える。

**●目標工賃達成指導員配置加算の加算単位及び算定要件の見直し**

利用定員が20人以下 [現行]81単位／日→[見直し後]89単位／日

利用定員が21人以上40人以下 [現行]72単位／日→[見直し後]80単位／日

利用定員が41人以上60人以下 [現行]67単位／日→[見直し後]75単位／日

利用定員が61人以上80人以下 [現行]66単位／日→[見直し後]74単位／日

利用定員が81人以上 [現行]64単位／日→[見直し後]72単位／日

[現行]

就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）を算定する事業所において、目標工賃達成指導員、職業指導員及び生活支援員の総数が、常勤換算方式で、利用者数を6で除した数以上であること。

[見直し後]

就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）を算定する事業所において、目標工賃達成指導員を常勤換算方式で1人以上配置し、当該指導員、職業指導員及び生活支援員の総数が、常勤換算方式で、利用者数を6で除した数以上であること。

**（重度者支援体制加算（Ⅲ）の廃止）**

<略>

※ 就労継続支援A型と同内容

**（施設外就労加算の算定要件の見直し）**

<略>

※ 就労継続支援A型と同内容

**6. 相談支援・地域相談支援**

**（1）計画相談支援・障害児相談支援**

**(支援体制の評価)**

- 事業所の質の担保や相談支援専門員のスキル向上の観点から、サービス等利用計画案等の作成も含めた計画相談支援・障害児相談支援の提供に当たり、手厚い人員体制や関係機関との連携等により、質の高い計画相談支援・障害児相談支援が提供されている事業所を評価する加算を創設する。

**(初期段階における支援の評価)**

- 障害児相談支援において、保護者の障害受容ができないこと等により、特にアセスメントに係る事業所の業務負担を評価する加算を創設する。

**●計画相談支援の報酬体系**

特定事業所加算 (仮称)【新設】 300単位/月

**●障害児相談支援の報酬体系**

特定事業所加算 (仮称)【新設】 300単位/月

初回加算 (仮称)【新設】 500単位/月

**(その他)**

- サービス等利用計画等の定期的な検証(モニタリング)の実施頻度について、よりきめ細かな支援を図る観点から、利用している障害福祉サービスや障害児通所支援をもって一律に設定することとせず、利用者の状態等に応じて柔軟に設定の上、実施する。

**8. その他**

**(2) 補足給付の見直し**

- 施設入所者の食費や居住に要する費用(食費・光熱水費)については、低所得者に係る負担を軽減するため、基準費用額(食費・光熱水費に係る平均的な費用の額)から、所得に応じた負担限度額を控除した差額をいわゆる「補足給付」として支給しているが、食費・光熱水費の実態を踏まえ、基準費用額を見直す。

**●補足給付に係る基準費用額の見直し**

[現行]

基準費用額 58,000円

[見直し後]

基準費用額 53,500円

(※資料より抜粋)

**福祉・介護職員処遇改善加算の見直しについて**

**●福祉・介護職員処遇改善加算**

**・福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)【新設】**

総単位数にサービス別の加算率を乗じた単位数を加算。

[算定要件] 加算額に相当する福祉・介護職員の賃金改善を行っていること等のほか、キャリアパス要件の全てに適合し、かつ(新)定量的要件に適合すること。

・福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)【旧加算(Ⅰ)】

総単位数にサービス別の加算率を乗じた単位数を加算。

[算定要件] 加算額に相当する福祉・介護職員の賃金改善を行っていること等のほか、キャリアパス要件のいずれかに適合し、かつ(旧)定量的要件に適合すること。

・福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ)【旧加算(Ⅱ)】

福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の90/100を加算。

[算定要件] 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の算定要件うち、キャリアパス要件又は(旧)定量的要件のいずれかに適合しない場合

・福祉・介護職員 処遇改善加算(Ⅳ)【旧加算(Ⅲ)】

福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の80/100を加算。

[算定要件] 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の算定要件うち、キャリアパス要件及び(旧)定量的要件のいずれにも適合しない場合

※定量的要件の実施期間

(旧) 定量的要件	(新) 定量的要件
<p>【取得に必要となる加算】</p> <p>福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)～(Ⅳ)</p> <p>【内容】</p> <p>平成20年10月から福祉・介護職員処遇改善計画書の届出の日の属する月の前月までに実施した福祉・介護職員の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。)及び当該福祉・介護職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。</p>	<p>【取得に必要となる加算】</p> <p>福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)</p> <p>【内容】</p> <p>平成27年4月以降実施する福祉・介護職員の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。)及び当該福祉・介護職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。</p>

●福祉・介護職員 処遇改善特別加算【変更なし】

総単位数にサービス別の加算率(次頁参照)を乗じた単位数を加算。

[算定要件] 福祉・介護職員を中心として従業者の処遇改善が図られていること。キャリアパス要件及び定量的要件は問わない。

【サービス別加算率】※一部のみ掲載

	福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)	福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)	福祉・介護職員処遇改善特別加算
生活介護	3.1%	1.7%	0.6%
施設入所支援	5.0%	2.8%	0.9%
就労移行支援	4.9%	2.7%	0.9%
就労継続支援A型	4.0%	2.2%	0.7%
就労継続支援B型	3.8%	2.1%	0.7%
共同生活援助(指定共同生活援助)	5.4%	3.0%	1.0%
共同生活援助(外部サービス利用型指定共同生活援助)	12.4%	6.9%	2.3%

\*障害者支援施設が行う日中活動系サービスについては、施設入所支援の加算率を適用する。

平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に伴う関係告示の一部改正等に関する御意見の募集について

<http://search.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495140448>

※ 関連の資料は厚生労働省のWebサイトにも掲載されています。

[厚生労働省]ホーム>政策について>審議会・研究会等>障害保健福祉部が実施する検討会等>障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(平成27年度報酬改定)>平成27年度障害福祉サービス等報酬改定の概要 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000074103.html>

### 3. 厚生労働省「障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のためのワーキンググループ」(第3～5回)が開催される

障害者総合支援法の附則における施行3年後の見直し規定に関する検討を進めるにあたり、社会保障審議会障害者部会のもとに設置されている「障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のためのワーキンググループ」(以下、WG)(座長:佐藤進埼玉県立大学名誉教授)の第3～5回会合が、1月30日(金)、2月2日(月)、2月4日(水)に開催されました。本WGでは第2回から関係団体ヒアリングが行われており、計38団体に対して実施されました。

[第3回WGでのヒアリング対象団体 ※9団体]

(公財)日本知的障害者福祉協会、全国身体障害者施設協議会、(社福)日本身体障害者団体連合会、  
(特非)日本相談支援専門員協会、障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会、  
(特非)全国地域生活支援ネットワーク、(一社)日本筋ジストロフィー協会、  
(公社)全国脊髄損傷連合会、全国自立生活センター協議会

[第4回WGでのヒアリング対象団体 ※9団体]

(一社)日本難病・疾病団体協議会、(特非)難病のこども支援全国ネットワーク、  
(一社)日本自閉症協会、(社福)全国重症心身障害児(者)を守る会、  
(公社)日本重症心身障害福祉協会、全国重症心身障害日中活動支援協議会、  
(一社)全国肢体不自由児者父母の会連合会、全国肢体不自由児施設運営協議会、  
(一社)全国児童発達支援協議会

[第5回WGでのヒアリング対象団体 ※10団体]

(公社)全国精神保健福祉会連合会、(公社)日本精神保健福祉士協会、  
(特非)全国精神障害者地域生活支援協議会[あみ]、(一社)日本精神科看護協会、  
全国「精神病」者集団、(特非)DPPI日本会議、全国社会就労センター協議会、  
全国就労移行支援事業所連絡協議会、(特非)全国就業支援ネットワーク、きょうされん

これらのヒアリングを受けて、第1回会合において報告があった、障害者総合支援法の検討規定の中の、①常時介護を要する障害者、②意思疎通を図ることに支障がある障害者、③高齢の障害者に対する支援の在り方、の3つのテーマの作業チームがそれぞれ開催されています。

- (1) 常時介護を要する障害者等に対する支援：第1回2月13日、第2回3月9日（予定）
- (2) 手話通訳等を行う者の派遣その他の聴覚、言語機能、音声機能その他の障害のため意思疎通を図ることに支障がある障害者等に対する支援：第1回2月17日
- (3) 高齢の障害者に対する支援：第1回2月23日

また、第6回「障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のためのワーキンググループ」は、3月3日開催予定です。開催内容の詳細は、後日お知らせします。

## [厚生労働省]ホーム>政策について>審議会・研究会等>障害保健福祉部が実施する検討会等>障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のためのワーキンググループ

### >障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のためのワーキンググループ（第3回）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000072974.html>

### >障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のためのワーキンググループ（第4回）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000072985.html>

### >障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のためのワーキンググループ（第5回）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000073330.html>

## 4. 「障害者差別解消法」基本方針が閣議決定される

### (1) 閣議決定された基本方針（全文）

内閣府「障害者政策委員会」において議論されたてきた、障害者差別解消法の基本方針について、2月24日に閣議決定されました。

その内容は以下のとおりです。

### 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

政府は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第6条第1項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を策定する。基本方針は、障害を理由とする差別（以下「障害者差別」という。）の解消に向けた、政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示すものである。

## 第1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

### 1 法制定の背景

近年、障害者の権利擁護に向けた取組が国際的に進展し、平成18年に国連において、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進するための包括的かつ総合的な国際条約である障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）が採択された。我が国は、平成19年に権利条約に署名し、以来、国内法の整備を始めとする取組を進めてきた。

権利条約は第2条において、「「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を

基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」と定義し、その禁止について、締約国に全ての適当な措置を求めている。我が国においては、平成16年の障害者基本法（昭和45年法律第84号）の改正において、障害者に対する差別の禁止が基本的理念として明示され、さらに、平成23年の同法改正の際には、権利条約の趣旨を踏まえ、同法第2条第2号において、社会的障壁について、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。」と定義されるとともに、基本原則として、同法第4条第1項に、「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない」こと、また、同条第2項に、「社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない」ことが規定された。

法は、障害者基本法の差別の禁止の基本原則を具体化するものであり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害者差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月に制定された。我が国は、本法の制定を含めた一連の障害者施策に係る取組の成果を踏まえ、平成26年1月に権利条約を締結した。

## 2 基本的な考え方

### （1）法の考え方

全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するためには、日常生活や社会生活における障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁を取り除くことが重要である。このため、法は、後述する、障害者に対する不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供を差別と規定し、行政機関等及び事業者に対し、差別の解消に向けた具体的取組を求めるとともに、普及啓発活動等を通じて、障害者も含めた国民一人ひとりが、それぞれの立場において自発的に取り組むことを促している。

特に、法に規定された合理的配慮の提供に当たる行為は、既に社会の様々な場面において日常的に実践されているものもあり、こうした取組を広く社会に示すことにより、国民一人ひとりの、障害に関する正しい知識の取得や理解が深まり、障害者との建設的対話による相互理解が促進され、取組の裾野が一層広がることを期待するものである。

### （2）基本方針と対応要領・対応指針との関係

基本方針に即して、国の行政機関の長及び独立行政法人等においては、当該機関の職員の取組に資するための対応要領を、主務大臣においては、事業者における取組に資するための対応指針を作成することとされている。地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人（以下「地方公共団体等」という。）については、地方分権の観点から、対応要領の作成は努力義務とされているが、積極的に取り組むことが望まれる。

対応要領及び対応指針は、法に規定された不当な差別的取扱い及び合理的配慮について、具体例も盛り込みながら分かりやすく示しつつ、行政機関等の職員に徹底し、事業者の取組を促進するとともに、広く国民に周知するものとする。

### （3）条例との関係

地方公共団体においては、近年、法の制定に先駆けて、障害者差別の解消に向けた条例の制定が進められるなど、各地で障害者差別の解消に係る気運の高まりが見られるところである。法の施行後においても、

地域の実情に即した既存の条例（いわゆる上乘せ・横出し条例を含む。）については引き続き効力を有し、また、新たに制定することも制限されることはなく、障害者にとって身近な地域において、条例の制定も含めた障害者差別を解消する取組の推進が望まれる。

## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項

### 1 法の対象範囲

#### (1) 障害者

対象となる障害者は、障害者基本法第2条第1号に規定する障害者、即ち、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」である。これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病に起因する障害を含む。）のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえている。したがって、法が対象とする障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。なお、高次脳機能障害は精神障害に含まれる。

また、特に女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意する。

#### (2) 事業者

対象となる事業者は、商業その他の事業を行う者（地方公共団体の経営する企業及び公営企業型地方独立行政法人を含み、国、独立行政法人等、地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人を除く。）であり、目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者である。したがって、例えば、個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者、非営利事業を行う社会福祉法人や特定非営利活動法人も対象となる。

#### (3) 対象分野

法は、日常生活及び社会生活全般に係る分野が広く対象となる。ただし、行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、法第13条により、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の定めるところによることとされている。

## 2 不当な差別的取扱い

### (1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ア 法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

なお、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。

イ したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、

不当な差別的取扱いには当たらない。不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである点に留意する必要がある。

## (2) 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。行政機関等及び事業者においては、正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生の防止等）及び行政機関等の事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。行政機関等及び事業者は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

## 3 合理的配慮

### (1) 合理的配慮の基本的な考え方

ア 権利条約第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等及び事業者に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。

合理的配慮は、行政機関等及び事業者の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。

イ 合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、「(2) 過重な負担の基本的な考え方」に掲げた要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものである。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものである。

現時点における一例としては、

- ・車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に陳列された商品を取って渡すなどの物理的環境への配慮



・筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション、分かりやすい表現を使って説明をするなどの意思疎通の配慮

・障害の特性に応じた休憩時間の調整などのルール・慣行の柔軟な変更

などが挙げられる。合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。内閣府及び関係行政機関は、今後、合理的配慮の具体例を蓄積し、広く国民に提供するものとする。

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮の提供ではなく、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要である。

ウ 意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語（手話を含む。）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、介助者等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

エ 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備（「第5」において後述）を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である。

## （2）過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、行政機関等及び事業者において、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。行政機関等及び事業者は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

- 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度
- 事務・事業規模
- 財政・財務状況

## 第3 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

### 1 基本的な考え方

行政機関等においては、その事務・事業の公共性に鑑み、障害者差別の解消に率先して取り組む主体と

して、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が法的義務とされており、国の行政機関の長及び独立行政法人等は、当該機関の職員による取組を確実なものとするため、対応要領を定めることとされている。行政機関等における差別禁止を確実なものとするためには、差別禁止に係る具体的取組と併せて、相談窓口の明確化、職員の研修・啓発の機会の確保等を徹底することが重要であり、対応要領においてこの旨を明記するものとする。

## 2 対応要領

### (1) 対応要領の位置付け及び作成手続

対応要領は、行政機関等が事務・事業を行うに当たり、職員が遵守すべき服務規律の一環として定められる必要があり、国の行政機関であれば、各機関の長が定める訓令等が、また、独立行政法人等については、内部規則の様式に従って定められることが考えられる。

国の行政機関の長及び独立行政法人等は、対応要領の作成に当たり、障害者その他の関係者を構成員に含む会議の開催、障害者団体等からのヒアリングなど、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、作成後は、対応要領を公表しなければならない。

### (2) 対応要領の記載事項

対応要領の記載事項としては、以下のものが考えられる。

- 趣旨
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例
- 相談体制の整備
- 職員への研修・啓発

## 3 地方公共団体等における対応要領に関する事項

地方公共団体等における対応要領の作成については、地方分権の趣旨に鑑み、法においては努力義務とされている。地方公共団体等において対応要領を作成する場合には、2(1)及び(2)に準じて行われることが望ましい。国は、地方公共団体等における対応要領の作成に関し、適時に資料・情報の提供、技術的助言など、所要の支援措置を講ずること等により協力しなければならない。

## 第4 事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

### 1 基本的な考え方

事業者については、不当な差別的取扱いの禁止が法的義務とされる一方で、事業における障害者との関係が分野・業種・場面・状況によって様々であり、求められる配慮の内容・程度も多種多様であることから、合理的配慮の提供については、努力義務とされている。このため、各主務大臣は、所掌する分野における対応指針を作成し、事業者は、対応指針を参考として、取組を主体的に進めることが期待される。主務大臣においては、所掌する分野の特性を踏まえたきめ細かな対応を行うものとする。各事業者における取組については、障害者差別の禁止に係る具体的取組はもとより、相談窓口の整備、事業者の研修・啓発の機会の確保等も重要であり、対応指針の作成に当たっては、この旨を明記するものとする。

同種の事業が行政機関等と事業者の双方で行われる場合は、事業の類似性を踏まえつつ、事業主体の違いも考慮した上での対応に努めることが望ましい。また、公設民営の施設など、行政機関等がその事務・事業の一環として設置・実施し、事業者に運営を委託等している場合は、提供される合理的配慮の内容に

大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましい。

## 2 対応指針

### (1) 対応指針の位置付け及び作成手続

主務大臣は、個別の場面における事業者の適切な対応・判断に資するための対応指針を作成するものとされている。作成に当たっては、障害者や事業者等を構成員に含む会議の開催、障害者団体や事業者団体等からのヒアリングなど、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、作成後は、対応指針を公表しなければならない。

なお、対応指針は、事業者の適切な判断に資するために作成されるものであり、盛り込まれる合理的配慮の具体例は、事業者に強制する性格のものではなく、また、それだけに限られるものではない。事業者においては、対応指針を踏まえ、具体的場面や状況に応じて柔軟に対応することが期待される。

### (2) 対応指針の記載事項

対応指針の記載事項としては、以下のものが考えられる。

- 趣旨
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例
- 事業者における相談体制の整備
- 事業者における研修・啓発
- 国の行政機関（主務大臣）における相談窓口

## 3 主務大臣による行政措置

事業者における障害者差別解消に向けた取組は、主務大臣の定める対応指針を参考にして、各事業者により自主的に取組が行われることが期待される。しかしながら、事業者による自主的な取組のみによっては、その適切な履行が確保されず、例えば、事業者が法に反した取扱いを繰り返し、自主的な改善を期待することが困難である場合など、主務大臣は、特に必要があると認められるときは、事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされている。

こうした行政措置に至る事案を未然に防止するため、主務大臣は、事業者に対して、対応指針に係る十分な情報提供を行うとともに、事業者からの照会・相談に丁寧に対応するなどの取組を積極的に行うものとする。また、主務大臣による行政措置に当たっては、事業者における自主的な取組を尊重する法の趣旨に沿って、まず、報告徴収、助言、指導により改善を促すことを基本とする必要がある。主務大臣が事業者に対して行った助言、指導及び勧告については、取りまとめて、毎年国会に報告するものとする。

## 第5 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

### 1 環境の整備

法は、不特定多数の障害者を主な対象として行われる事前的改善措置（いわゆるバリアフリー法に基づく公共施設や交通機関におけるバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助者等の人的支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上等）については、個別の場面において、個々の障害者に対して行われる合理的配慮を的確に行うための環境の整備として実施に努めることとしている。新しい技術開発が環境の整備に係る投資負担の軽減を

もたらすこともあることから、技術進歩の動向を踏まえた取組が期待される。

また、環境の整備には、ハード面のみならず、職員に対する研修等のソフト面の対応も含まれることが重要である。

障害者差別の解消のための取組は、このような環境の整備を行うための施策と連携しながら進められることが重要であり、ハード面でのバリアフリー化施策、情報の取得・利用・発信におけるアクセシビリティ向上のための施策、職員に対する研修等、環境の整備の施策を着実に進めることが必要である。

## 2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備

障害者差別の解消を効果的に推進するには、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に応じることが必要であり、相談等に対応する際には、障害者の性別、年齢、状態等に配慮することが重要である。法は、新たな機関は設置せず、既存の機関等の活用・充実を図ることとしており、国及び地方公共団体においては、相談窓口を明確にするとともに、相談や紛争解決などに対応する職員の業務の明確化・専門性の向上などを図ることにより、障害者差別の解消の推進に資する体制を整備するものとする。内閣府においては、相談及び紛争の防止等に関する機関の情報について収集・整理し、ホームページへの掲載等により情報提供を行うものとする。

## 3 啓発活動

障害者差別については、国民一人ひとりの障害に関する知識・理解の不足、意識の偏りに起因する面が大きいと考えられることから、内閣府を中心に、関係行政機関と連携して、各種啓発活動に積極的に取り組み、国民各層の障害に関する理解を促進するものとする。

### (1) 行政機関等における職員に対する研修

行政機関等においては、所属する職員一人ひとりが障害者に対して適切に対応し、また、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、法の趣旨の周知徹底、障害者から話を聞く機会を設けるなどの各種研修等を実施することにより、職員の障害に関する理解の促進を図るものとする。

### (2) 事業者における研修

事業者においては、障害者に対して適切に対応し、また、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、研修等を通じて、法の趣旨の普及を図るとともに、障害に関する理解の促進に努めるものとする。

### (3) 地域住民等に対する啓発活動

ア 障害者差別が、本人のみならず、その家族等にも深い影響を及ぼすことを、国民一人ひとりが認識するとともに、法の趣旨について理解を深めることが不可欠であり、また、障害者からの働きかけによる建設的対話を通じた相互理解が促進されるよう、障害者も含め、広く周知・啓発を行うことが重要である。

内閣府を中心に、関係省庁、地方公共団体、事業者、障害者団体、マスメディア等の多様な主体との連携により、インターネットを活用した情報提供、ポスターの掲示、パンフレットの作成・配布、法の説明会やシンポジウム等の開催など、多様な媒体を用いた周知・啓発活動に積極的に取り組む。

イ 障害のある児童生徒が、その年齢及び能力に応じ、可能な限り障害のない児童生徒と共に、その特性を踏まえた十分な教育を受けることのできるインクルーシブ教育システムを推進しつつ、家庭や学校を始めとする社会のあらゆる機会を活用し、子供の頃から年齢を問わず障害に関する知識・理解を深め、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人であることを認識し、障害の有無にかかわらず共に助け合い・学び合う精神を涵養する。障害のない児童生徒の保護者に対す

る働きかけも重要である。

ウ 国は、グループホーム等を含む、障害者関連施設の認可等に際して、周辺住民の同意を求める必要がないことを十分に周知するとともに、地方公共団体においては、当該認可等に際して、周辺住民の同意を求める必要がないことに留意しつつ、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行うことが望ましい。

#### 4 障害者差別解消支援地域協議会

##### (1) 趣旨

障害者差別の解消を効果的に推進するには、障害者にとって身近な地域において、主体的な取組がなされることが重要である。地域において日常生活、社会生活を営む障害者の活動は広範多岐にわたり、相談等を行うに当たっては、どの機関がどのような権限を有しているかは必ずしも明らかではない場合があり、また、相談等を受ける機関においても、相談内容によっては当該機関だけでは対応できない場合がある。このため、地域における様々な関係機関が、相談事例等に係る情報の共有・協議を通じて、各自の役割に応じた事案解決のための取組や類似事案の発生防止の取組など、地域の実情に応じた差別の解消のための取組を主体的に行うネットワークとして、障害者差別解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を組織することができることとされている。

協議会については、障害者及びその家族の参画について配慮するとともに、性別・年齢、障害種別を考慮して組織することが望ましい。内閣府においては、法施行後における協議会の設置状況等について公表するものとする。

##### (2) 期待される役割

協議会に期待される役割としては、関係機関から提供された相談事例等について、適切な相談窓口を有する機関の紹介、具体的事案の対応例の共有・協議、協議会の構成機関等における調停、斡旋等の様々な取組による紛争解決、複数の機関で紛争解決等に対応することへの後押し等が考えられる。

なお、都道府県において組織される協議会においては、紛争解決等に向けた取組について、市町村において組織される協議会を補完・支援する役割が期待される。また、関係機関において紛争解決に至った事例、合理的配慮の具体例、相談事案から合理的配慮に係る環境の整備を行うに至った事例などの共有・分析を通じて、構成機関等における業務改善、事案の発生防止のための取組、周知・啓発活動に係る協議等を行うことが期待される。

#### 5 差別の解消に係る施策の推進に関する重要事項

##### (1) 情報の収集、整理及び提供

本法を効果的に運用していくため、内閣府においては、行政機関等による協力や協議会との連携などにより、個人情報保護等に配慮しつつ、国内における具体例や裁判例等を収集・整理するものとする。あわせて、海外の法制度や差別解消のための取組に係る調査研究等を通じ、権利条約に基づき設置された、障害者の権利に関する委員会を始めとする国際的な動向や情報の集積を図るものとする。これらの成果については、障害者白書や内閣府ホームページ等を通じて、広く国民に提供するものとする。

##### (2) 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等

技術の進展、社会情勢の変化等は、特に、合理的配慮について、その内容、程度等に大きな進展をもたらし、また、実施に伴う負担を軽減し得るものであり、法の施行後においては、こうした動向や、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例の集積等を踏まえるとともに、国際的な動向も勘案しつつ、必要に応じて、基本方針、対応要領及び対応指針を見直し、適時、充実を図るものとする。

法の施行後3年を経過した時点における法の施行状況に係る検討の際には、障害者政策委員会における障害者差別の解消も含めた障害者基本計画の実施状況に係る監視の結果も踏まえて、基本方針についても併せて所要の検討を行うものとする。基本方針の見直しに当たっては、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、障害者政策委員会の意見を聴かなければならない。対応要領、対応指針の見直しに当たっても、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。

なお、各種の国家資格の取得等において障害者に不利が生じないように、いわゆる欠格条項について、各制度の趣旨や、技術の進展、社会情勢の変化等を踏まえ、適宜、必要な見直しを検討するものとする。

◆以上の全文は、内閣府の下記ホームページにて確認いただけます。

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/pdf/t-bt.pdf>

## (2) 全社協・障害関係団体連絡協議会 第2回「障連協セミナー」開催のご案内 ～障害者差別解消法の基本方針を読み解く～

全社協・障害関係団体連絡協議会（会長 嵐谷安雄）は、平成27年3月11日（水）に「平成26年度第2回障連協セミナー」を開催します。

今回のセミナーは「障害者差別解消法」の基本指針にうたわれた「差別的取扱いの禁止」「合理的配慮の不提供の禁止」の基本的な考え方等について学び、共通理解を深めることを目的として開催するものです。

本セミナーは、各都道府県・市町村社協の関係者や障害関係団体以外の方もご参加いただけます。申込方法など詳細については、全社協高年・障害福祉部（以下のメールアドレス）までお問い合わせください。

[問合せ・申込先] 全国社会福祉協議会 高年・障害福祉部 Tel:03-3581-6502 Fax:03-3581-2428  
(E-mail) [z-shogai@shakyo.or.jp](mailto:z-shogai@shakyo.or.jp)

[日 時] 平成27年3月11日（水）13時30分～15時30分

[会 場] 全国社会福祉協議会 5階「第6・第7会議室」

〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル

[テーマと講師]

講義「障害者差別解消法の基本方針を読み解く」

講師：尾上 浩二氏（内閣府障害者制度改革担当室 政策企画調査官）

[参加費] 1,000円

[定 員] 50名程度

[情報保障] 手話通訳、要約筆記等をご用意いたします。

[内 容]

13:30～15:10 (100分)	講義「障害者差別解消法の基本方針を読み解く」 講師：尾上 浩二氏（内閣府障害者制度改革担当室 政策企画調査官）
15:10～15:30 (20分)	質疑応答