

福祉のいま (国のうごき)

少子高齢化が世界の中でも類を見ないほどのスピードで進む日本。超高齢社会を目前にして、各分野における福祉制度は目まぐるしく、変わっていています。

障がい者福祉 障害者自立支援法

平成17年10月に衆議院本会議にて可決・成立し、平成18年10月より全面的に施行されています。

障害者自立支援法とは、「障がい者及び障がい児がその有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活または社会生活を営むことができる」ために定められました。その特徴は、

①障がい者の福祉サービスを「一元化」

障がい種別（身体障がい・知的障がい・精神障がい）によってバラバラだった福祉サービスを共通の制度によって市町村が提供することになりました。

②障がい者がもっと「働ける社会」に

一般就労へ移行することを目的とした事業を創設するなど、就労を支援します。

③利用者の「公平な負担」と国の「財政責任」

サービス利用者がサービスの利用量と所得に応じた負担（上限の設定）を行うとともに、国と市町村が責任をもって費用負担を行うことをルール化して財源を確保し、必要なサービスを計画的に充実させます。

④手続きや基準の「透明化・明確化」

サービスが公平に利用できるよう利用に関する手続きや基準を透明化・明確化します。

★現在の状況

サービス利用にあたり、原則1割の自己負担や食費の負担が課せられるようになり、障がい者は急激な自己負担の増加に苦しめられています。例えば通所施設（作業所）などを利用すると、作業に対する報酬として平均月1万円程度の工賃が支給されます。しかし、自立支援法の施行後、作業所を利用するために約3万円（市県民税課税世帯）の利用料と食費を負担しなければ

➤ならなくなり働きがいを失ってしまうという事態もおこっています。地方自治体では、独自に支援策をおこなっているところもありますが、障害者自立支援法自体の見直しがいま求められています。

障がい者福祉 障害者雇用促進法改正

働く障がい者、働くことを希望する障がい者を支援するため、障がい者の就業機会拡大を目的とした法律です。障害者雇用促進法では、従業員56人以上の民間企業は、全体の1.8%にあたる人数以上の障がい者の雇用を義務づけています。500人の従業員がいる企業では9人以上となります。

平成18年4月1日より施行されている今回の改正では、これまで雇用率の算定対象となっていた身体障がい者及び知的障がい者に、「精神障がい者」が加えられました。また自宅等で就業する障がい者を支援するため、企業が仕事を発注することを奨励し、発注元企業には特例調整金・特例報奨金が支給されることとなりました。また、ジョブコーチ（職場適応援助者）が地域障がい者職業センターに配置され、障がい者・事業主・障がい者の家族に対して職場定着に向けた人的支援を行います。

★現在の状況

平成17年度の障がい者施策の概況をまとめた障がい者白書では、一般の民間企業で法定雇用率1.8%を達成できた企業の割合は42.1%となっています。また法定雇用率2.1%が適用される国・地方公共団体の機関では、達成できた機関の割合は77.5%となっています。