

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会  
構成員各位

公益社団法人全国脊髄損傷者連合会  
代表理事 大濱 眞

## 障害者雇用・福祉の連携強化に向けて必要な取組等について

### 1. 訪問系サービスの「外出」の定義の見直しによる対象場面の拡大について

- ・ 障害者総合支援法の報酬告示における「外出」の定義を見直して、通勤と職場でも重度訪問介護、同行援護、行動援護などを利用できるように改め、社会的障壁を除去すべきである。
- ・ 雇用と福祉の連携については、雇用から福祉に財源を拠出して、福祉施策においてシームレスな支援を実現すべきである。
- ・ また、当該障害者が納税者になる社会的効果も勘案すべきである。

○通勤と職場の介護については、2020年10月から市町村地域生活支援事業と障害者雇用助成金で新制度がスタートしている。

○しかし、重度障害者の介護が生活場面によって

- ・ 障害者総合支援法に基づく訪問系サービス
- ・ 職場介助者の配置・委嘱

に分断されている現行制度に対して、新制度では

- ・ 障害者総合支援法に基づく訪問系サービス
- ・ 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金
- ・ 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金
- ・ 雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業

の4つに細分化されシームレスな支援としてはむしろ後退していると考えられる。

○また、厚生労働省障害福祉課の事務連絡や高齢・障害・求職者支援機構のパンフレットなどにあるとおり、事務手続きもきわめて煩雑である。

○一方、国連障害者権利委員会による一般的意見第5号は、障害者権利条約第19条（b）の「在宅サービス、居住サービスその他の地域社会支援サービス（個別の支援を含む。）」について、

…それらは**在宅サービスに限定されず、雇用**、教育又は政治的・文化的参加、親としての能力や親族等の世話をする能力を高め、自信をつけさせる支援サービス、政治的・文化的な生活への参加、余暇・趣味活動、旅行及びレクリエーションの**領域へも拡大可能なものでなければならない**。

と指摘している（日本障害フォーラム仮訳、下線は引用者による）。

### 2. 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について

- ・ 障害者雇用率制度の対象障害者について、障害者手帳を所持していない発達障

**害者や難治性疾患患者などを含めて、「心身の機能の障害…があるため、長期にわたり、職業生活に相当な制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とすべきである。**

- 現行の障害者雇用率制度の対象障害者は、障害者手帳の所持者に限定されている。
- 一方、障害者雇用促進法が事業主に対して不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供を義務づけている対象者は、手帳所持者に限らず、「心身の機能の障害…があるため、長期にわたり、職業生活に相当な制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とされている。
- 障害者雇用率制度の対象障害者の拡大にあたっては、疾患名によって定義するのではなく、職業生活における相当な制限の有無によって定義すべきである。
- 職業生活における相当な制限の有無については、「障害者の就労能力等の評価」を下記のような社会モデルに基づく内容とし、これを対象障害者の定義（尺度）にも活用するなど、「障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ」などでご検討いただきたい。
  - ・本人の障害や難治性疾患などより就労困難な状況（社会的障壁）を確認する。
  - ・併せて就労困難な状況を改善するための合理的配慮の提供内容を確認する。
  - ・確認の結果、障害や難治性疾患などにに基づき社会的障壁の解消と合理的配慮が提供されることで就労できる（職業生活上の制限を解消できる）場合には実雇用率に算入する。

### 3. 納付金、調整金および報奨金、助成金について

- ・ **調整金および報奨金の制度は、共生社会の理念に反する面もあることから、経過措置を講じつつ、段階的に縮小すべきである。**
- ・ **それに代わり、障害者が必要な支援を受けながら就労し働き続けるために、事業主による合理的配慮の提供に対する助成金や、賃金の一部助成などを拡充すべきである。**
- ・ **雇用率未達成企業の存在を前提とした納付金のみを財源とする現行制度は不適切、不安定であることから、新たな安定財源を確保すべきである。**
- ・ **納付金は、反則金に位置づけを変更し、その額を引き上げて継続すべきである。**

- 納付金制度に代わる新たな財源は、一定規模以上の企業がその規模に応じて一律に負担する拠出金と、雇用率未達成企業からの反則金によって賄う、などの方法をご検討いただきたい。なお、反則金による財源については、すべての企業が雇用率を達成することを前提とした財源構成を考慮していただきたい。
- 調整金および報奨金の段階的な縮小については、現に雇用されている障害者が雇い止めなどに遭わないように、障害者の賃金の一部を助成する特定求職者雇用開発助成金を拡充するなどの措置を、併せてご検討いただきたい。

### 4. 所得保障について

- ・ **障害の特性などから稼働収入により生活費を確保することが困難な障害者については、生活保護の受給ではなく、生活保護基準と同等以上の年金や手当などにより所得が保障される制度を、検討課題とすべきである。**