

委員提出資料

提出者

- ・阿由葉 寛 委員
- ・大濱 眞 委員

第99回社会保障審議会障害者部会協議題に対する 全国社会就労センター協議会の意見

1. (資料1)障害者就労に係る最近の動向について
 ≫(P.2-3)障害者雇用・福祉連携強化PTについて

【意見】

- 「障害者雇用・福祉連携強化PTについて」の「主な検討事項」の1つとして、『障害者の就労支援全体の在るべき(目指すべき)姿』が挙げられています。これに関連して、「障害福祉計画の基本指針の見直し(案)」の中で、就労継続支援事業(A型・B型)に一般就労移行者数の目標値を設定する案が示されました。見直し(案)に対しては、当該事業の本来の目的が曖昧になること、就労継続支援事業は“働く場”であり一般就労移行者数の一定の目標値を設定することは、そこで働く方の選択の自由を置き去りにしていることから、反対を表明しています。
- さらに、『障害者雇用率制度における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価』や『就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱い』等については、平成30年7月に取りまとめられた『今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書』の中で、「就労継続支援A型事業所の利用者については、一般の雇用とは異なるものであることを前提にするのであれば、法定雇用率の計算式から控除するだけでなく、障害者雇用調整金及び報奨金の支給対象としないことや、障害者雇用率制度における雇用者とみなさないこと等の対応を検討すべき」と整理されました。この整理に対し、本会としては、A型事業所で雇用契約を結ぶ障害者について、『障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について』(平成19年5月17日付労働基準局長通知)の中で「基本的には労働基準法第9条の「労働者」に該当する」と規定されていることから、A型で働く障害者についても障害者雇用率制度における労働者であることに議論の余地はないと考えています。
- これらのテーマは働く障害者にとっても、就労機会を提供する事業者にとっても、非常に重要なテーマであるため、これらのテーマの検討を行う際には本会を含め関連する事業者団体へのヒアリングの機会を確保していただきたく存じます。

2. (資料1)障害者就労に係る最近の動向について
 ≫(P.5-11)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(仮称)

【意見】

- 通勤支援及び就業中の生活支援の実施に当たっては、地域によって、通勤支援や就業中の生活支援を受けられないことがないように格差の是正を徹底いただくとともに、これまで培ってきた「合理的配慮」の考え方を後退させることがないようにしていただきたい。

社会保障審議会障害者部会
委員各位

公益社団法人全国背髄損傷者連合会
代表理事 大濱 眞

通勤や職場等における支援の在り方について

1. 通勤や職場等における支援に関する当会の考え方

(1) 原則的な立場

- 通勤や職場等における支援を含めて、訪問系サービス（重度訪問介護、同行援護、行動援護）でシームレスに利用できるようにする。
- 報酬告示における訪問系サービスの「外出」の定義から「通勤、営業活動等の経済活動に係る外出、通年かつ長期にわたる外出及び社会通念上適当でない外出を除く」を削除する。

(2) 令和2年度における取組について

- 当面の措置として「障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充」や「地域生活支援事業における新規事業の創設」などの方法で対応するのはやむを得ない。
- 第97回社会保障審議会障害者部会（2019年12月16日開催）の資料2には、令和2年度における取組について「新たな取組の利活用状況等を踏まえ、必要に応じて改善について検討」と明記している。したがって、「障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充」や「地域生活支援事業における新規事業の創設」の実施状況を注視し、十分に機能していないときは令和3年度以降の本格的な対応を早急に検討する。

2. 令和2年度における取組にあたって

(1) 令和2年度における取組の内容

- 「地域生活支援事業における新規事業の創設」の内容については、現時点ではほとんど何も明らかにされていない。
- 「障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充」の内容も明らかにされていないが、現行の障害者介助等助成金については多くの問題点が指摘されている。

(2) 「障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充」において改善を要する課題

- 令和2年度における取組として「障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充」を実施するにあたっては、少なくとも下記の点について改善が不可欠である。

	現行の障害者介助等助成金の問題点	令和2年度における取組において改善を要する課題
事業主の事務負担	・書類が多く、申請などの事務が煩雑。	・書類を減らして事務を簡素化。 ・障害福祉サービスのように、毎月オンラインで請求できる簡便なシステムを導入。 ・小規模法人や自営業者などが社労士などに手続きを委任する場合は、その費用の100%を助成。
職場介助者の人数	・障害者1人に対して登録できる職場介助者が1人だけ。	・職場介助者の複数登録を可能にする。
事業主負担	・助成率3/4のため、1/4が事業主負担。	・事業主負担の大幅な引き下げ。

支給限度額	<ul style="list-style-type: none"> 「職場介助者の配置」の場合は、支給限度額が月15万円。 ※助成金15万円 +事業主負担5万円 =職場介助者の賃金20万円 ※職場介助者の賃金が月30万円以上の場合など、持ち出しを含めた事業主の負担率が50%を超えるケースも少なくない。 「職場介助者の委嘱」の場合は、支給限度額が1回1万円、年150万円。 ※助成金1万円 +事業主負担3,334円 =委託料13,334円 重度訪問介護は基本単価のほかに加算が算定されるため、介護事業所の加算の取得状況によっては、障害支援区分6の障害者の場合で日中8時間が25,435円、重度障害者等包括支援の対象者の場合は27,025円、などとなる^[1]。一方、「職場介助者の委嘱」の委託料13,334円は、重度訪問介護の3.9時間～4.2時間分に過ぎないため、委託に応じてくれる介護事業所が見つからない。 	<ul style="list-style-type: none"> 月間や年間の支給限度額を撤廃。 1回の委託料の上限を撤廃。
助成金の入金時期	<ul style="list-style-type: none"> 助成金の入金が最大で8ヵ月後。 ※「職場介助者の配置」の場合は、事業主が8ヵ月分120万円を立替払い。 	<ul style="list-style-type: none"> 助成金を事業主が毎月請求し、翌月に支給する。
支給期間	<ul style="list-style-type: none"> 事業主による認定申請から、高齢・障害・求職者雇用支援機構による認定通知までの2ヵ月間は、助成金の対象外。 「職場介助者の配置」の場合は、支給期間が10年間に限られる。 「職場介助者の配置の継続措置」として支給期間が5年延長されるが、支給限度額が月13万円に、助成率が2/3に、それぞれ引き下げ。 	<ul style="list-style-type: none"> 認定申請にさかのぼって助成金の対象とする。 支給期間の制限を撤廃。
財源	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金の財源がしばしば枯渇する。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金に加えて国庫負担を導入。
対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> 自営業、フリーランス、法人役員の障害者について助成金を利用できない。 	<ul style="list-style-type: none"> 自営業、フリーランス、法人役員の障害者についても利用できる制度とする。

^[1] 処遇改善加算Ⅰ、特定処遇改善加算Ⅰ、特定事業所加算Ⅰを算定する場合で、介護事業所が1級地（東京23区内）に所在する場合の金額。

(3) 「地域生活支援事業における新規事業の創設」の実施にあたって

- 2020年4月の改正で地域生活支援事業実施要綱に「地域生活支援事業における新規事業の創設」を盛り込んだとしても、自治体が4月までに新規事業の予算を確保し、条例や実施要綱などを整備するのは困難である。
- したがって、補正予算によって機動的に対応できるように、通勤や職場等における支援を既存の移動支援事業に組み込むと同時に、すべての市町村で通勤や職場等における支援の希望者がいれば直ちに利用できるようにすべき旨を、国から通知する。
- それと同時に、サービス提供事業者が見つかりにくい問題を緩和するため、事務手続きの簡素化についても併せて通知する。

3. 本格的な対応に向けて

(1) 「障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充」の限界

- 「障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充」の内容は今後検討が進められるが、少なくとも、
 - ・居宅内と私用の外出中の支援 → 重度訪問介護などによって提供
 - ・通勤や職場等における支援 → 職場介助者によって提供
 というように、常時介護を要する重度障害者の生活が分断される状況は変わらないと考えられる。
- このことから、「障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充」というアプローチでは、下記の課題が今後も継続するものと考えられる。

「障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充」の限界	
介助シフト	<ul style="list-style-type: none"> ・重度訪問介護などで支給決定時間数とヘルパーを確保し、通勤や職場等における支援で事業主の協力とヘルパーを確保したうえで、さらに両者で整合性のとれた介助シフトを構築する必要がある。
臨時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者が体調不良などに対して柔軟な対応が難しくなる。 ・欠勤、遅刻、早退する場合に、重度訪問介護などの支給決定時間数が足りなくなる。 ・臨時対応によって事務が煩雑となり混乱する。 ・体調不良でも自宅で介護を受けられないために、職場介助者がいる職場に無理やり出勤して、かえって症状を悪化させるケースが生じる恐れがある。
介護事業所と事業主のやり取り	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主が職場介助者を配置するのではなく、介護事業所に委嘱している場合、介護事業所にとっては、国保連に対する障害福祉サービスの請求業務とは別に、事業主に対する介助費用の請求業務が発生する。 ・重度訪問介護は、対象者が重度であり、全国的にヘルパーが不足しているため、重度障害者が支給決定を受けてもサービスを受けられない問題が継続している。 ・このようななかで、さらなる人員を確保し、新たな事務負担を受け入れてまで、職場介助者の派遣に積極的に取り組む介護事業所が、果たしてどれほどあるのか。

(2) 本格的な対応にあたっての論点

- 本格的な対応の検討にあたっては、令和2年度における取組の実施状況とともに、特に下記のような論点を検討する必要がある。

令和3年度以降の本格的な対応にあたっての論点	
事業主の協力	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主からの協力が得やすい制度設計。 ・事業主が積極的に重度障害者の雇用に取り組むことができる制度設計。
事業主負担	<ul style="list-style-type: none"> ・「障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充」の場合でも「重度訪問介護などの対象場面の拡大」の場合でも、事業主に対して、どのようなかたちで（従来どおりの個別の事業主が負担するのか、社会的連帯として経済界全体

	<p>で負担するのか、など)、どのような割合で負担をお願いするのか。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 現行の障害者介助等助成金について、個別の事業主が1/4を負担する方法では、重度障害者の雇用が進展しなかったことにも留意する。
ヘルパーの 守秘義務	<ul style="list-style-type: none"> • 特に「重度訪問介護などの対象場面の拡大」の場合には、ヘルパーの守秘義務をどのように確保するのか。
対象とする サービス 種別	<ul style="list-style-type: none"> • 特に「重度訪問介護などの対象場面の拡大」の場合には、通勤や職場等における支援を対象とするサービス種別（重度訪問介護、同行援護、行動援護、移動支援事業）をどのように設定するのか。

持ち回り資料について（追加意見）

1. 通勤や職場等における支援の在り方について

→ 資料1のp4～11

- ①令和2年2月14日厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡「『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』に関する意向確認について」（p6）に対する市町村の回答状況をお示しいただきたい。
- ②仮に上記の回答状況で新事業の実施意向が低調な場合には、2021年4月の報酬改定において「外出」の定義を改正し、最重度障害者については従来の支給決定時間数の範囲で通勤中、職場内、通学中、学校内、ヘルパー運転中にも重度訪問介護を利用できるようにすることを含めて、2021年度以降の本格的な対応を前倒して検討すべきである。

（理由）

○市町村地域生活支援事業に新設される「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」が、支援を提供する者、支援方法、費用単位等において、訪問系サービスとの連続性を意識した内容となっていることは評価できる。

○しかし、重度障害者の介護が生活場面によって

- ・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

- ・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つに細分化されてしまい、むしろ後退してしまうと考えられる。また、3月4日付で提出した意見書「通勤や職場等における支援の在り方について」で指摘した問題のうち「事業主の事務負担」についても、かえって深刻化してしまうものと考えられる。さらに、このような縦割りの対応では「臨時的対応」の問題も解決できないと考えられる。

2. 令和元年の地方からの提案等に関する対応方針について

→ 参考資料1

- ①指定障害福祉サービス事業者の指定等に係る事務・権限を市町村に移管することに反対する。
- ②政令指定都市や中核市の指定等に係る事務・権限についても、都道府県に戻すべきだと考える。
- ③併せて、
 - ・指定申請の必要書類は、障害者総合支援法施行規則に列挙されているものに限定
 - ・国が定める様式と参考様式のさらなる簡素化

- ・国が定める様式と参考様式を、指定権者がそのまま使用することの徹底

などを通じて指定申請手続きの簡素化を進め、指定権者間での格差を解消し、サービス事業者の新規参入を促すべきである。

(理由)

- 政令指定都市や中核市には、許認可ではなく指定という法の趣旨を無視して、基準省令の規定を超える厳格なルール、書類、手続きを課している例が散見される。長時間にわたって深夜まで重度訪問介護を提供する事業者がただでさえ不足しているなかで、新規参入を阻害するような制度改正は厳に慎むべきだと考える。
- 指定申請手続きの簡素化については、2018年3月に厚生労働省が「『行政手続コスト』削減のための基本計画」を策定し、障害保健福祉関係主管課長会議などでも指定権者に注意を促している。しかし、施行規則に列挙されていない書類を求める指定権者や、国が定める様式や参考様式とは異なる書式を独自に設定する指定権者が、全国的に多い。