

神 監 1 第 25 号
令和 6 年 4 月 22 日

A 様

神戸市監査委員	細 川	明 子
同	大 澤	和 士
同	福 本	富 夫
同	しらくに	高 太 郎

障害福祉サービスの支給決定に関する住民監査請求
の監査結果について（通知）

令和 6 年 2 月 27 日に提出されました標記の住民監査請求について、地方自治法第 242 条第 5 項の規定により、監査した結果を次のとおり通知します。

第1 請求の要旨

請求人A（以下「請求人」という。）から令和6年2月27日付けをもって受け付けた神戸市職員措置請求書によると、請求の要旨は次のとおりと解される。

1 請求の趣旨

神戸市が、障害福祉サービス利用者Bに必要なない就労継続支援B型の支給決定を違法又は不当に行い、当該サービスを実施した事業者Cに対して、当該サービスに係る訓練等給付費（以下「訓練等給付費」という。）を支出した。

当該額を当該事業者Cから神戸市に返還させるべきである。

(1) 請求の対象職員

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に規定する事務のうち、障害者に係る介護給付費等の支給決定の申請に係る新規申請の支給要否決定に関連する事務については「神戸市長の権限に属する事務の委任に関する規則」第63条第1項第1号の規定により、福祉事務所長の権限となっている。

次に、サービス提供に係る訓練等給付費等、障害福祉サービスの費用の支出については、「神戸市長の権限に属する事務の専決規程」第7条の規定により、福祉局障害者支援課長の専決事項となっている。

以上により、監査の対象職員は、以下のとおりとなる。

ア 就労継続支援B型の実施の支給決定等について

中央福祉事務所 所長D

中央福祉事務所保健福祉課（以下「保健福祉課」という。）

保健福祉課 課長E、係長F

イ 訓練等給付費の支出について

福祉局障害者支援課（以下「障害者支援課」という。）

障害者支援課 課長G（支出担当者）、係長H（検査員）、担当I

(2) 対象の財務会計上の行為等

利用者Bに関して、令和5年3月頃から令和5年11月頃までの間、事業者Cへの訓練等給付費振り込み日までに、違法又は不当な支出であるにも拘わらず、中央区保健福祉部の権限のある者及び請求事務に携わった者が、そのことを理解せず若しくは無視し、又は敢えて訓練等給付費に係る支給決定を行い、請求されるがまま、それを拒否し正すこともせず、漫然と手続きの流れに任せ、令和5年5月10日付けで公金32,627円（2023年3月分）、令和5年6月9日及び令和5年10月10日付けで計138,231円（同年4月分）、令和5年7月10日及び令和5年10月10日付けで計152,286円（同年5月分）、令和5年8月10日及び令和5年10月10日付けで計145,653円（同年6月分）、合計468,797円の公金を流出させた。

その後も同様の損害が生じていると思料される。

(3) 市に対する損害

事業者Cの請求に基づく違法又は不当な令和5年3月分から6月分の支払済み訓練等給付費468,797円及び、その後も発生している同様の訓練等給付費。

(4) 請求する措置

本件に携わった職員又は神戸市長が、直ちに当該支給決定を取り消し、損害金である468,797円の給付費を、就労継続支援B型のサービス提供事業者の運営法人から神戸市に返還させること。そして、取り消しまでに生じた2023年7月以降分の損害金も同様に返還させること。

2 請求人の主張の主な理由

中央福祉事務所D所長が、65歳以上の障害福祉サービス利用者Bに対して、意味不明かつ不自然な理由付けによって必要のない就労継続支援B型の給付を決定し、当該サービスを実施した事業者Cに、訓練等給付費を支出した。

(1) 支給決定の適否について

ア 就労継続支援B型の対象者について

(ア) 年齢について

「 様の就労継続支B型支給決定について」の文書中「高齢者を除外する記載はない」ということだが、それは間違いのないとしても、短絡的で幼児的な割り切り方だと感じる。年齢が決め手にはならないのであれば、就労継続支援B型の支給決定を受けるに相応しい対象者（障害者）像をきちんと解釈によって呈示し、当該障害者がそれに該当するかどうかをきちんと判断するべきである。

そもそも就労継続支援B型の対象者としては、例え障害を持っていたとしても、現役時代に一般就労していた人で既に年金支給が可能な年齢に達していれば非該当と考えるのは非常に合理的である。

年齢制限が書かれていないから該当するというのではなく、制度趣旨に遡って考え、一定年齢以上は原則非該当とするのが合理的で、行政の責任を果たすものと感じる。

(イ) 就労について

就労継続支援B型というのは、訓練等給付に位置付けられており、その本質は訓練である。サービス提供事業者がそれぞれの障害者の障害特性を把握したうえで、様々な配慮や助言をしつつ、作業メニューを提供して作業に従事させることによって訓練を行うものである。

就労継続支援B型を利用すべき人は、健常者であれば日常的に行っているような作業さえうまく出来ないために訓練を受けるべき人達である。

民間企業で就労したことがあれば、組織の中で働くことや手足を使う作業の経験があるだろうから、65歳を超えてから就労継続支援B型のような訓練を受ける必要はないのではないだろうか。また、就労継続支援B型の利用経験があることは、65歳を超えてから就労継続支援B型の支給決定を受けるにあたって後押しとなる事情なのであろうか。

いくら障害者手帳を取得していたとしても、現役時代に就労経験があり、そのノウハウや経験が消失（例えば事故で脳機能障害を患うとか、精神病院への長期入院で生活体験が消失して

しまったとか) していなければ、「就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が『期待される』者」には該当しないと考えるべきである。

イ 支給決定について

(ア) 見守りや社会参加等について

「就労継続支援B型の具体的なサービス内容に、その他の必要な支援があり、公的な見守り対策にもつながり、一定の収入があれば、」とあるが、「公的な見守り対策にもつながるかどうかは、勘案事項に含まれていないので、一般的に行政行為の違法をもたらすものとされている他事考慮を行ったといえる。

「社会参加、本人の居場所づくり（見守り支援体制）になり、ADLの自立による生活の質の向上を目的として支給決定することとする」という記述は問題点ばかりである。このような事項は勘案事項に含まれていないので、一般的に行政行為の違法をもたらすものとされている他事考慮を行ったといえる。

(イ) 条件の付記

「 様の就労継続支B型支給決定について」の文書には「ただし。以下の条件を付す」として①②③が記載されているが、意味不明である。

①通常更新は最長1年、誕生日月まで等であるが、6か月の根拠は何であろうか。何か短くしなければならぬやましい事情があったのでであろうか。アセスメント内容によって更新か否かを決するのであれば、具体的にその要件を今決めておく必要がある。

②サービス提供事業所には、個別支援計画を作成する義務はあるが、それは監査に備えてのことであって、支給決定機関に提出する義務はない。

③介護保険のデイサービスのようにならないように、というのが「本人の居場所づくり（見守り支援体制）」とある以上、そもそもデイサービスそのものである。きっちり伝えるというのが、「きっちり」とはどういう態様なのか。「きっちり」ではなかったことはないと後日市民が文書で確認できるようなものは残していないのか。

以上のように意味不明な条件を付して決定することは、行政手法としては非常に拙劣で根拠に乏しく、公正な行政への市民の信頼を著しく裏切るものであると考える。

(ウ) 勘案内容の文書

勘案内容と思われる文書は、障害者である申請者に係るいわゆる「アセスメント（利用者や家庭の情報、環境などの利用者の状況を把握し、日常生活の評価から希望する生活や課題等を把握すること）」を前提にしていなければならない。

部分公開された文書によると、「アセスメント」となるものは、「就労継続支援B型申請者への聞き取り（令和5年2月21日）」という文書になると思われる。しかしながら、勘案内容と思われる文書上、「アセスメント」を引用しつつその評価を行ったという形跡が全く見当たらず、不自然極まりない。

勘案内容と思われる文書は、「アセスメント」の存在は知りつつも、全く無視し支給決定すべしで書いた適当な文書なのではないだろうか。

(2) 不支給事例について

65 歳以上の障害者の就労継続支援 B 型支給申請を却下した事例が存在する(中保健第 2678 号)。

ここで疑問が浮かぶが、両者の決定間隔は 1 年程度しか離れておらず、そっちは却下でこちらは支給決定という差が何故生じるか。

第2 監査の実施

1 監査の対象

請求人は、神戸市職員措置請求書及び請求書に添付されている事実証明書で、令和5年3月20日に、中央区保健福祉部の権限のある職員が、65歳以上の障害福祉サービス利用者Bに対して、意味不明かつ不自然な理由付けによって必要のない就労継続支援B型を支給決定し、当該サービスを実施した事業者Cに支出した2023年3月から同年6月分までの訓練等給付費合計468,797円及びその後も発生している同様の訓練等給付費について、中央区保健福祉部の権限のある職員による違法又は不当な支給決定に基づく支出であり、市の損害について事業者Cに返還させるべきとし、対象となる行為と違法事由を特定している。

したがって、監査の対象を以下とする。

- ① 65歳以上の年齢の障害者Bからの就労継続支援B型の利用申請に対して、中央福祉事務所長Dが支給決定したことに、違法又は不当な点があるか否か。
- ② 障害者支援課長Gの行った、事業者Cへの上記就労継続支援B型に係る訓練等給付費2023年3月～6月分合計468,797円、及び上記支給決定に係るその後も発生している同様の訓練等給付費の支出事務手続き（支出負担行為、支出命令）に、財務会計法規に違反する違法又は不当な点があるか否か。

2 監査の実施

保健福祉課、障害者支援課の関係職員から令和6年3月29日に事情を聴取したほか、関係書類等について監査を実施した。

請求人に対しては、地方自治法第242条第7項の規定に基づき、証拠の提出及び陳述の意向を打診したところ、いずれもなかった。

第3 監査の結果

1 事実の確認

(1) 関係法令等

関連する法令等は、以下のとおりである。

- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「障害者総合支援法」という。）
- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則
- ・ 令和5年3月31日付け厚生労働省通知「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について」（以下「留意事項通知」という。）

(2) 事務処理要領、業務マニュアル、研修資料について

当該業務は、国の事務処理要領及びQ&A集、市のマニュアル等で定めている。

関連する事務処理要領等の主なものについては、以下のとおりとなっている。

（厚生労働省所管分）

- ・ 介護給付費等に係る支給決定事務等について（事務処理要領）（令和5年4月）（以下「国事務処理要領」という。）

（神戸市所管分）

- ・ 支給決定事務等について（障害者支援課 令和5年5月）（以下「市事務処理要領」という。）
- ・ 令和5年度障害福祉事務担当者研修資料（障害支援区分認定）（障害者支援課）
- ・ 障害福祉サービス支給に関するガイドライン（通所系サービス）（障害者支援課 令和5年2月）
- ・ 障害福祉サービス支給に関するガイドライン（参考）（障害者支援課 令和5年2月）

(3) 就労継続支援B型の制度概要

国事務処理要領によると、就労継続支援B型の制度概要は、以下のとおりである。

ア サービスの内容

通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のうち通常の事業所に雇用されていた障害者であってその年齢、心身の状態その他の事情により引き続き当該事業所に雇用されることが困難となった者、就労移行支援によっても通常の事業所に雇用されるに至らなかった者その他の通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。

イ 対象者

就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達して

いる者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者。具体的には次のような者が挙げられる。

- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②のいずれにも該当しない者であって、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている本事業の利用希望者
- ④ 障害者支援施設に入所する者については、指定特定相談支援事業者によるサービス等利用計画案の作成の経路を経た上で、市町村が利用の組合せの必要性を認めた者

(4) 就労継続支援B型の一連の流れ（利用者の申請から、支給決定、サービス利用まで）

市事務処理要領やパンフレット（障害福祉サービスのご案内）によると、手続きは以下のとおりとなっている。

（新規申請の場合）

- ①障害者は、福祉事務所に対して支給申請を行う。
- ②福祉事務所は、障害者に対して、サービス等利用計画案の提出を依頼する。
- ③ 3障害及び難病等対象者共通の調査・勘案事項調査・利用意向調査
障害者相談支援センター又は福祉事務所は、本人及び家族等の状況や、現在のサービス内容や家族からの介護状況等やサービスの利用意向、3障害及び難病等対象者共通の調査項目*の聞き取りを行う。
※「3障害及び難病等対象者共通の調査」とは、障害支援区分の認定のための80項目の調査。
就労継続支援B型のみ利用では障害支援区分の認定は不要であるが、必要に応じて「3障害及び難病等対象者共通の調査」は行う。
- ④障害者は、サービス等利用計画案を提出する。
- ⑤福祉事務所は、支給決定の勘案事項等の内容を踏まえ、支給決定を行う。
なお、勘案事項は、申請書、サービス等利用計画案、聞き取り及び3障害及び難病等対象者共通の調査項目から確認する。
- ⑥福祉事務所は、支給決定通知書および受給者証を障害者に送付する。
- ⑦障害者は、完成したサービス等利用計画を提出する。（セルフプランの場合は提出不要）
- ⑧障害者は、サービス提供事業者と契約し、サービスの利用を開始する。

(5) 障害福祉サービスの支給要否決定の基準

障害者総合支援法第22条第6項により、市町村は、主務省令で定める事項及びサービス等利用計画案を勘案して支給要否決定を行うものとされている。

（主務省令で定める事項）（勘案事項）

- 一 法第二十條第一項の申請に係る障害者等の障害支援区分又は障害の種類及び程度その他の心身の状況
- 二 当該申請に係る障害者等の介護を行う者の状況

- 三 当該申請に係る障害者等に関する介護給付費等の受給の状況
- 四 当該申請に係る障害児が現に児童福祉法第六条の二の二第一項に規定する障害児通所支援又は同法第二十四条の二第一項に規定する指定入所支援を利用している場合には、その利用の状況
- 五 当該申請に係る障害者が現に介護保険法の規定による保険給付に係る居宅サービスを利用している場合には、その利用の状況
- 六 当該申請に係る障害者等に関する保健医療サービス又は福祉サービス等（第三号から前号までに掲げるものに係るものを除く。）の利用の状況
- 七 当該申請に係る障害者等又は障害児の保護者の障害福祉サービスの利用に関する意向の具体的内容
- 八 当該申請に係る障害者等の置かれている環境
- 九 当該申請に係る障害福祉サービスの提供体制の整備の状況

(6) 就労継続支援B型に係る給付費の内容、支給の根拠及び基準について

ア 就労継続支援B型に係る給付費の額について

就労継続支援B型に係る訓練等給付費の事業費の算定と財源構成について、本人負担の算定根拠は、障害者総合支援法第29条第3項にあり、サービス利用費のうち原則1割（収入に応じて上限あり）となる。

財源構成は、事業費から本人負担を除いた額につき、「国2：県1：市1」の負担割合となる。「国2：県1：市1」の負担割合の根拠は、障害者総合支援法第92条～95条である。

給付額は、事業者Cからの請求に基づき、財務会計の手続を経て、支払われていることを確認した。

イ 就労継続支援B型に係る給付費の審査と支出事務について

就労継続支援B型に係る訓練等給付費の支出に係る審査及び支払に関する事務は、障害者総合支援法の規定に基づき、市から兵庫県国民健康保険団体連合会（以下「国保連合会」という。）に委託されている。

請求内容の審査は、国保連合会において一次審査を行い、障害者支援課が行う二次審査においては、同一日に提供できないサービスを複数事業者から提供していないか、利用できる量を超えていないか、利用者負担額の徴収が適切かなど、国保連合会のシステムで機械的に判別できない内容を審査している。

(7) 本件支給決定に係る経緯

本件支給決定に係る事実関係を確認したところ、以下のとおりであった。

ア 令和5年2月21日、申請者Bが、同年3月27日からの就労継続支援B型利用の新規申請を行った。また、サービス等利用計画案（セルフプラン）を提出した。

イ 同日、区の担当者は、申請者Bから利用意向等の聞き取りを実施した。

ウ 同年3月23日、中央福祉事務所長決裁で支給決定した。

(支給期間：令和5年3月27日～令和5年9月30日)

エ 同年3月27日、事業者Cは、申請者Bに対し、就労継続支援B型のサービス提供を開始した。

(8) 本件就労継続支援B型の実施に係る事業者Cへの訓練等給付費の支払い事務

障害者支援課は、事業者Cへの訓練等給付費の支出にあたって、それぞれ以下の時期に、支出命令書を障害者支援課長の権限に基づき決裁し、国保連合会へ支払い、国保連合会より事業者Cへ支払った。

本件支給決定に係る訓練等給付費について確認をしたところ、措置請求書に記載されている合計468,797円は、2023年3月分～6月分（追加支払分を含む）にあたり、また、7月分から9月分の支出額は、436,981円であった。

以上により、本件支給決定に係る訓練等給付費は、合計905,778円を支出している。

サービス利用月	支出額（円）	障害者支援課長の決裁日	神戸市から国保連合会への支払	国保連合会から事業者への支払
2023年3月	32,627	5月2日	5月10日	5月15日
2023年4月	129,548	6月6日	6月9日	6月15日
〃（追加支払）	8,683	10月4日	10月10日	10月16日
2023年5月	142,716	7月5日	7月10日	7月14日
〃（追加支払）	9,570	10月4日	10月10日	10月16日
2023年6月	136,511	8月8日	8月10日	8月15日
〃（追加支払）	9,142	10月4日	10月10日	10月16日
3月～6月分計	468,797			
2023年7月	130,306	9月5日	9月11日	9月15日
〃（追加支払）	8,736	10月4日	10月10日	10月16日
2023年8月	152,286	10月4日	10月10日	10月16日
2023年9月	145,653	11月6日	11月10日	11月15日
7月～9月分計	436,981			
合計	905,778			

2 神戸市関係局からの説明

保健福祉課、障害者支援課からは、次のとおり説明があった。

(1) 支給決定の適否について

ア 就労継続支援B型の対象者について

(ア) 年齢について

国事務処理要領や、留意事項通知にあるとおり、就労継続支援B型の対象者には、年齢要件はない。

また、65歳以上の障害福祉サービスの利用については、令和5年6月30日付け厚生労働省事務連絡「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく自立支援給付と介護保険制度の適用関係等に係る留意事項及び運用の具体例等について」により、就労系障害福祉サービスは障害固有のサービスであり、65歳以降も介護保険サービスに移行することなく、個々のサービスの支給決定の要件の範囲内で引き続き当該サービスの利用が可能であることが示されている。

神戸市は国と同様の取り扱いとしており、市事務処理要領にて、各福祉事務所へ周知している。

(イ) 就労について

就労継続支援B型の目的は、「通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。」となっており、就労に向けた訓練のみでなく、生産活動その他活動の機会の提供もサービス内容となっている。

本件申請者Bについては、障害者総合支援法第5条第14項や国事務処理要領等に照らし、「就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者、であり、

① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者」という就労継続支援B型の対象者の要件のうち、①及び②に該当すると判断した。

イ 支給決定について

(ア) 見守りや社会参加等について

就労継続支援B型について、障害者総合支援法第5条第14項や国事務処理要領の定めにとり申請者の就労（生産活動）への意欲や希望、障害の状態及び環境等を十分に聞きとったうえで、申請者の置かれた状況も総合的に勘案し、支給決定を行う。

対象者要件に合致している場合、申請者が求める社会参加等の機会の確保も考慮することは

差し支えない。

(イ) 条件の付記及び勘案内容の文書について

当該「 様の就労継続支援B型支給決定について」という文書は、支給決定にあたり、申請者の身体や生活状況等を踏まえ、申請者の就労継続支援B型の支給決定後、早期に利用実態を確認する内容を条件として付記し、職場内での伝達事項として、まとめなおした決裁の補助資料である。

条件①「支給決定を6か月とし、アセスメントをして評価し、その後更新するか否かを決定する。」は、利用者の生活状況から、早期にサービスの利用状況の把握が必要であるため記載したものである。

国事務処理要領では、支給期間は各自治体の判断となっており、標準期間より短い期間で支給決定を行い、提供されているサービスの適合性等を確認し、支給決定の見直しを行う場合もある。

条件②「事業所に適切な個別支援計画を作成してもらい、提出させる。」は、利用者が就労継続支援B型に適応できているか、確認するための判断材料として事業者任意での提出を依頼するため記載したものである。

条件③「介護保険のデイサービスにならないよう、支給決定にあたり、上記内容について、きっちりと伝える」は、「条件③」と記載しているが、他の条件①②を事業者確実に伝えるよう組織内で引継ぎするために記載したものである。

勘案すべき事項については、聞き取りや提出されたサービス等利用計画案（セルフプラン）等の決裁に添付した資料で十分に検討している。

(2) 不支給決定事例との違いについて

不支給決定事例の障害者の身体状況は、就労継続支援B型で想定される作業が困難であった。一方、本支給決定事例は、就労継続支援B型の利用経験者であり、サービス利用上の問題はないと判断した。

3 監査委員の判断

請求人の主張について、前記事実関係の確認、保健福祉課、障害者支援課の説明及び関係資料の調査に基づき、次のように判断する。

(1) 「65 歳以上の年齢の障害者Bからの就労継続支援B型の利用申請に対して、中央福祉事務所長Dが支給決定したことに、違法又は不当な点があるか否か。」について

請求人は、就労継続支援B型の対象者としては、例え障害を持っていたとしても、年金支給が可能な65歳に達していれば非該当と考えるのは非常に合理的であると主張する。

また、就労継続支援B型の本質は訓練であり、健常者であれば日常的に行っているような作業がうまく出来ない人達の訓練である。申請者は民間企業の就労経験があり、組織の中で働くことや手足を使う作業の経験があるだろうから、就労継続支援B型の訓練を受ける必要はないのではないかと主張するため、これらの点を検討した。

ア 就労継続支援B型の対象者について

国事務処理要領によると、就労継続支援B型の対象者は、以下のとおりとなっている。

(対象者)

就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者。具体的には次のような者が挙げられる。

- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②のいずれにも該当しない者であって、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている本事業の利用希望者
- ④ 障害者支援施設に入所する者については、指定特定相談支援事業者によるサービス等利用計画案の作成の手続を経た上で、市町村が利用の組合せの必要性を認めた者

このように、就労継続支援B型の対象者に、65歳未満とする年齢要件はない。

また、就労継続支援B型について、65歳以上の利用者数（令和3年4月）は、以下のような状況であり、全国と神戸市に65歳以上の割合に顕著な違いはないことから、神戸市の支給決定は、特異なものであることを示していない。

	利用者数	うち65歳以上	65歳以上の割合
神戸市	4,340人	353人	8.1%
全国	290,559人	24,224人	8.3%

イ 本件申請について

支給要否決定は、障害者総合支援法第22条第6項により、主務省令で定める事項及びサービス等利用計画案を勘案して行うものとされている。

申請者への聞き取り内容やサービス等利用計画案（セルフプラン）、申請書の内容を踏まえて、中央福祉事務所が支給決定において判断した内容を確認したところ、勘案事項（「第3監査の結果 1 事実の確認 (5)障害福祉サービスの支給要否決定の基準」に記載）のすべての項目において具体的に勘案されていること、申請者は過去に就労経験があり、また、身体状況から一般就労は困難と考えられ、就労継続支援B型の対象者の「①就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者」に該当していることが認められた。

また、申請書に記載された年齢から、「②50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者」にも該当していることが認められた。

ウ 見守りや社会参加等について

請求人は、「 様の就労継続支援B型支給決定について」の文書において、就労継続支援B型の利用により、見守り対策につながることや、社会参加や居場所づくりになることが支給決定の際に考慮されているが、このような事項は勘案事項に含まれていないため、一般的に行政行為の違法をもたらすものとされている他事考慮に当たると主張していることから、この点を検討した。

当該申請者Bの支給決定に当たっては、上記イより、法令に定められた勘案事項のすべてについて勘案されている。

また、障害者総合支援法第1条の2には、基本理念として、障害者等が日常生活又は社会生活を営むための支援は、「全ての障害者及び障害児が可能な限りその身近な場所において必要な日常生活又は社会生活を営むための支援を受けられることにより社会参加の機会が確保されること」等を旨として、総合的かつ計画的に行わなければならない、と規定されている。

国事務処理要領には、勘案事項のひとつに「障害福祉サービスの利用に関する意向の具体的内容」を定めた趣旨として、「社会参加の意欲を含め、本人がどのような生活をしていきたいのかを十分考慮する必要がある」と記載されている。

このように、勘案事項のすべてについて勘案されており、そのうえで、見守りや社会参加等についても考慮することは法の趣旨に合致することから、請求人が主張するような他事考慮には当たらない。

エ 条件の付記及び勘案内容の文書について

請求人は、「 様の就労継続支援B型支給決定について」の文書にある三つの条件について、意味不明であり、行政手法としては非常に拙劣で根拠に乏しく、公正な行政への市民の信頼を著しく裏切るものであると考えると主張する。

また、当該文書は、「アセスメント」を引用しつつその評価を行った形跡が全く見当

たらず、「アセスメント」の存在は知りつつも、全く無視し支給決定すべしで書いた適当な文書ではないかと主張する。このため、これらの点について検討した。

「 様の就労継続支援B型支給決定について」という文書は、申請者及び事業者等に発出される通知等ではなく、申請者の身体や生活状況等を踏まえ、申請者の就労継続支援B型の支給決定後、早期に利用実態を確認するための留意事項を「条件」と表記し、職場内で共有を図り、課内で引き継がれるようにまとめた文書であるため、支給決定そのものの法的な意味における条件を記載したものではない。

なお、国事務処理要領によると支給決定前のアセスメントは、「就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者」、「50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者」のいずれにも該当しない者が、就労継続支援B型の支給を希望する場合に、就労面に係る課題等を把握するために行われるものであるため、前述のように、どちらにも該当する者に対して行われるものではない。

これらのことから、当該申請者Bについては、アセスメントは不要であり、前述のとおり、申請者Bへの聞き取りや提出されたサービス等利用計画案（セルフプラン）等の資料を元に、勘案すべき事項のすべてを勘案している。

このため、請求人が主張するような事実は認められない。

オ 不支給決定事例との違いについて

請求人は、本件とは別に、65歳以上の障害者の就労継続支援B型支給申請を却下した事例が存在し、差が何故生じるかと主張するため、これについて検討した。

却下事例については、支給要否決定に当たって、申請者への聞き取りや、勘案を行った結果、申請者の身体状況から就労継続支援B型での作業が困難と判断し、却下の判断に至ったことを確認した。

一方、本件申請者Bについては、申請者Bへの聞き取りやサービス等利用計画案（セルフプラン）等をもとに、勘案事項について勘案を行った結果、前述のとおり、就労継続支援B型の支給決定が行われたものである。

そもそも却下事例と本件は、同一人物ではなく、個々の状況を個別に勘案した結果であり、却下事例が本件の支給決定に影響を及ぼすことはない。

カ 総括

以上より、中央福祉事務所長が行った就労継続支援B型の支給決定の判断に、違法又は不当な点は認められない。

(2) 「障害者支援課長Gの行った、事業者Cへの上記就労継続支援B型に係る訓練等給付費2023年

3月～6月分合計 468,797円、及び上記支給決定に係るその後も発生している同様の訓練等給付費の支出事務手続き（支出負担行為、支出命令）に、財務会計法規に違反する違法又は不当な点があるか否か。」について

就労継続支援B型に係る訓練等給付費の支出額は、措置請求書に記載されている2023年3月分～6月分(追加支払分を含む)468,797円のほか、7月分～9月分436,981円を加え合計905,778円となっている。これらの支出は、事業者Cからの請求情報と保健福祉課における支給決定情報を確認しており、違法又は不当な点は認められない。

第4 結論

以上のことから、市は、事業者Cが、障害者Bに実施した就労継続支援B型のサービス提供に係る訓練等給付費を返還させるべきであるという請求人の主張については理由がない。

よって、措置の必要を認めない。

なお、監査の結果は以上であるが、本案件に関連して、今後より一層の事務改善に努められるよう、以下のとおり、意見を付する。

意見

障害者の高齢化は年々進んでおり、高齢障害者の社会的孤立や孤独を防ぐため、社会参加活動など「人と人が関わり合う機会」がこれまで以上に必要とされている。国においては、高齢者の自立支援と要介護状態の重度化防止、また、障害の有無にかかわらず、一人ひとりがかけがえのない個人として尊重され、共に地域で生き活きと暮らすことができる地域共生社会の実現を図るとともに、制度の持続可能性を確保することに配慮し、サービスを必要とする方に必要なサービスが提供されるよう各種制度の改善を図ってきた。特に、障害者が65歳以上になっても、従来から障害福祉で利用してきたサービスの継続利用が可能となる共生型サービスを創設するとともに、調整規定にかかる留意事項についての事務連絡を発出し、柔軟な支給決定について技術的助言が行われてきたところである。

この様な現状を踏まえ、高齢障害者が必要とするサービスはますます複雑・多様化し、申請窓口での説明や要件確認など混乱を来すことなく円滑な事務を遂行することが重要であり、より一層具体的かつ個々の障害特性や置かれた環境等に配慮した柔軟な運用を可能とするマニュアル等の充実と職員研修の強化を図ることが望まれる。

さらに、今後とも互いに支え合い、地域で生き生きと明るく豊かに暮らしていける社会を目指す「ノーマライゼーション」の理念に基づき、障害者の自立と社会参加の促進や、尊厳を守ることにつながる地域生活支援事業、訓練等給付をはじめとする幅広いサービスの充実に取り組まれない。