

厚生労働省「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」

ヒアリング事前提出意見書

団体名：一般社団法人障害者雇用企業支援協会

ヒアリング報告者： 理事 澁谷栄作 (株式会社ダイキンサンライズ摂津代表取締役社長)

<団体概要>

1. 設立年月日

2010（平成 22）年 12 月 17 日

2. 活動目的及び主な活動内容

【活動目的（設立目的）】

障害者が自らの労働により自立する環境が作られることはわが国の社会にとって望ましい状態であるとの考えに基づき、その最も有効な手段である雇用の領域において、広く産業界に意識の浸透を求めるとともに、雇用を進めようとする企業に対し民間の立場から支援することを目的とする。

【主な活動内容】

- ① 障害者雇用に関する企業からの相談への対応
- ② ネットワーク構築事業
 - ・全国障害者特例子会社連絡会（主催）・首都圏障害者雇用企業連絡会（共催）・東京都区部、東京都多摩地域など地域企業連絡会（協力）など
- ③ 研修講座（初任者講座・就労支援講座）・企業見学会・会員セミナー・トップセミナー等の開催
- ④ 障害者雇用に関する調査、情報提供 ほか

3. 加盟団体数（又は支部数等）

なし

4. 会員数

237社（2025年2月1日現在）

5. 法人代表

理事長 畠山千蔭

6. 役員・顧問名簿（2025年2月1日現在）

理事長	畠山 千蔭	みずほビジネス・チャレンジド株式会社 元代表取締役社長
専務理事	石崎 雅人	株式会社電通そらり 元代表取締役社長
理事	浅野 和則	株式会社日立ゆうあんどあい 相談役
	東 敬雄	東電ハミングワーク株式会社 代表取締役社長
	阿部 雅美	株式会社キューピーあい 代表取締役社長
	伊東 剛直	第一生命チャレンジド株式会社 代表取締役社長
	伊原 裕	東京海上ビジネスサポート株式会社取締役人材活躍推進部長
	大神 哲明	株式会社ニッセイ・ニュークリエーション 代表取締役社長
	大野 聡士	トヨタループス株式会社 取締役
	齋藤 順治	株式会社JR東日本ステーションサービス 顧問
	澤邊 義雄	株式会社ジェイアール東海ウェル 代表取締役社長
	澁谷 栄作	株式会社ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長
	城田 純子	株式会社JALサンライト 代表取締役社長
	龍田 久美	オリンパスサポートメイト株式会社 代表取締役社長
	中澤 尊史	株式会社舞浜コーポレーション 顧問
	長門 徹	NTTクラリティ株式会社 代表取締役社長
	福井 秀樹	三菱商事太陽株式会社 代表取締役社長
	間瀬 英世	株式会社KDDIチャレンジド 代表取締役社長
監事	安彦 仁	株式会社JR東日本グリーンパートナーズ代表取締役社長
	小林 純	三菱UFJビジネスパートナー株式会社 代表取締役社長
顧問	村木 厚子	元厚生労働事務次官
	土屋 喜久	元厚生労働審議官

ヒアリング項目(1)

障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。

前回の法改正においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

<現状認識、課題等>

「法定雇用率の遵守」に牽引される形で展開されてきた我が国の障害者雇用は、量的な面で年々着実な進展を見せてきている。その一方、質的な面ではさらなる充実が図られるべき点が残されており、前回の法改正では、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加され、これにより「雇用の質」の向上を図ることが雇用主の責務であることがあらためて明確に示されることとなった。

障害者雇用に取り組む企業の多くは、これまでも「雇用の質の向上」と「雇用率の向上・安定」を表裏一体のものとして捉え取組んできているが、前回の法改正でこのように明記されたことにより、自らの責務を一層強く認識することとなった。

さて「雇用の質」に関しては明確な定義がある訳ではないため、ここでは仮に「**障害を有する従業員が自分の能力を発揮し、安心して生き生きと働くことのできる職場を実現すること**」と定義する。その上で各企業の取組みを俯瞰してみると、「雇用の質」の向上を目指して、**障害を有する従業員のキャリアアップや責任ある役職への登用を実現する制度設計**を持つ企業は、既に少なくない。また、ICT 技術を活用した雇用管理サポートシステムの導入や、臨床心理士、公認心理師並びに精神保健福祉士などの専門職を配置するなど、職場の環境整備を積極的に進める企業も多数存在する。

当協会としては、そのようにして「雇用の質」が着実に改善されていくことによって、障害を有する人々が**「安心して働ける、働きがいのある職場⇒喜びに満ち、充実した人生」**を実現するための基盤が着実に強化されていくものと信じている。同時にそれは、障害者雇用に取り組む企業においては、**「職場定着率の向上⇒雇用率の安定・維持」**をもたらすものとする。

さて一方、近年我が国では、障害者雇用を代行する「障害者雇用ビジネス」と呼ばれる事業を展開する企業が現れ、業容を拡大してきており、そのスキームを利用することにより**“安易に”**法定雇用率の達成を図ろうという企業があることも事実である。そもそも障害者雇用の推進にあたっては高い専門性が求められるが、そうした「専門性」は一朝一夕に備え得るものではなく、知見・経験が乏しいまま障害者雇用に取り組むことを余儀なくされる企業は少なくない。そのような困難に直面した企業の中には、障害者雇用と正面から向き合うことを避け、「障害者雇用ビジネス」を利用するという**“安易な道”**を選択する者も現れる。中には、懸命に努力したにもかかわらずあと一步どうしても法定雇用率到達に届かせることができずやむなく「障害者雇用ビジネス」を利用し法定雇用率を達成させるという企業もあるだろう。

一方「障害者雇用ビジネス」は、**地域によっては貴重な雇用機会創出の場**にもなっており、就労を目指す障害者並びにご家族や支援者からは、歓迎され好意的に受止められているという面があることも否めない。

こうした実状を背景として、「障害者雇用ビジネス」を利用する企業並びにそこで就労する障害者の数は年々増加の一途を辿っており、「障害者雇用ビジネス」を展開する企業が業容を拡大する趨勢に歯止めをかけることは、当面難しいのではないと思われる。

しかしながら、企業の法定雇用率達成支援を事業目的とした「障害者雇用ビジネス」の現場では、前述のような「雇用の質」の定義とは大きく乖離する実態が垣間見える例が少なくないようである。「障害者雇用ビジネス」が、本来一体のものとして取扱うべき「雇用率」と「雇用の質」を切離し、「雇用率」の追求だけにスポットを当て事業を展開しているものであるとしたら、それは**障害者雇用本来の理念に反するもの**という疑いが拭えず、従って問題視しない訳にはいかない。当協会としては、この状況をこのまま放置すれば我が国における障害者雇用は本来の理念や目的から遊離したものとなり、形骸化してしまうのではないかと大変危惧している。

世界を俯瞰して見れば、近年「DE&I (Diversity Equity & Inclusion)」という無視しえない大きな潮流があり、障害者雇用はそうした流れも踏まえ取組まれていくべきものと考えられる。しかしその一方、アメリカ合衆国では新しい政権の発足とともに DE&I を後退させる動きも現れている。その一事だけでこの大きな潮流が失われるものとは思われないが、障害者雇用に関わる者の間ではこうした動きへの憂慮や懸念を共有する必要があるだろう。

当協会としては、社会全体が様々な面で複雑化し混沌を深めることを免れない情勢にある
いまだからこそ、我が国の障害者雇用がこの先目指すべき方向性をしっかり示すことが求
められているものとする。そのためには、障害者雇用促進法の理念に基づいた共生社会
実現のために「雇用の質」の改善・向上が必達事項であり喫緊の課題であるという認識を
社会全体で共有し、取組みを加速することが求められる。

「雇用の質」を客観的に評価し得る指標の開発が急がれる所以である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

我が国では、「雇用の質」に関して社会的にコンセンサスが得られている指標と見なし得
るものが、明確には存在しない。しかしながら、あらためて障害者雇用の世界を俯瞰して
みれば、「雇用の質」を測る仕組みが既に運用されている例を見つけることができる。

その一つは、令和元年に公務部門に導入された「障害者活躍推進計画」の作成及び取組状
況報告の義務化であり、もう一つが令和2年よりスタートした厚生労働省主導の「もにす
認定」制度（従業員300人未満の中小企業が対象）である。当協会としては、この2つ
の取組みに示されている「雇用の質」に関わると思われる評価項目が、企業規模等を問わ
ず適用できる「質」の測定尺度として、なんらかの足掛かりとなりうるのではないかと考
える。

当協会では、例えば「もにす認定」で示されている評価項目、評価基準、評価尺度等を援
用しつつ、より簡便かつ定期的に「雇用の質」に関する評価を下すことができるような
「新たな仕組み」を研究開発することが急務と考えており、そのアイデアを別紙のとおり
提案する。実際の運用にあたっては、親会社並びにグループ全体での取組みを評価でき
るような仕組みとすることが肝要と思われる。また、これにより「障害者雇用ビジネス」利
用の抑制につながることも期待される。

☞資料1参照

また当協会としては、その結果報告を毎年の「障害者雇用状況報告（ロクイチ報告）」に
義務付け、優れた評価が得られた企業に対しては、別に定めた一定のアドバンテージを実
雇用率に加味するなど新たなルールを設けることを提案する。当協会では、これによりそ
れぞれの企業における障害者雇用の取組みの全体像を「雇用率」と「雇用の質」の両軸で
適切に評価できるような仕組みを作ることができ、我が国における障害者雇用のさらなる

推進に寄与することができるものとする。この新しいルールに関するいくつかのアイデアについても上記と併せて提案する。

資料2参照

一方、当協会としては、「雇用の質」を具体的な“事実”をもって表す事柄として、「長期継続雇用の実現」を一つの指標として取上げることが提案したい。長期就労が実現できている障害を有する従業員に関しては、それが本人の努力の賜物であることはあらためて言うまでもないが、一方就労する企業並びに支援スタッフが積重ねてきた努力にも無視しえない力があつたことも想像に難くない。従って、当協会としては、企業が障害を有する従業員の職場定着のために様々な努力を重ねていることを評価する項目として、前出資料1における提案内容とは別に「長期継続雇用の実現」を測る指標を設けることを提案したい。それに応じてなんらかの奨励措置が講じられることにより、障害者雇用に取り組む企業の意欲のさらなる向上が期待される。具体的には、障害を有する従業員の長期就労に関して一定以上の実績を示す企業に対して実雇用率面でのさらなるプラスアルファあるいは助成金の対象化といった措置の導入が考えられる。

また当協会では、上記とは別に、新たな表彰・認定制度の創設・拡充という手段で「雇用の質」を評価するという方策も考えてみた。

障害者雇用関連の表彰制度は、これまでも自治体や JEED 等で導入されているが、社会的なインパクトが大きいとは言い難く、また選定表彰された企業にとってのメリットが大きいとは必ずしも言えない。そこで、事業主の障害者雇用における質の向上への取組みが加速され、障害者雇用に対する社会の理解や多様性の受容が促進されることを目指して、「障害者雇用促進法」の理念に基づき優良な事業主を公的に表彰・認定する制度の導入を提案したい。

例えば、女性活躍推進においては以下のような認定制度があり、認定を受けた企業は公共入札の際、加点評価として扱われることもある。

- ・女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主は、都道府県労働局への申請により厚生労働大臣の認定する「えるぼし認定」を受けることができる。
- ・次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。

また、事業主の DE&I 推進のモチベーションアップを目的として、以下のような表彰制度も行なわれている。

- ・経済産業省と東京証券取引所が共同で平成 24 年度より実施しており、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組みを加速化していくことを狙いとした「なでしこ銘柄」認定がある。また、職場における LGBTQ+などの性的マイノリティへの取組みを評価する「PRIDE 指標」認定もある。

障害者雇用においてもこれらと同様の表彰・認定制度が導入されれば、事業主の取組みの促進につながり、社会全体の理解と受容の深化が促進されるものと考えている。

我が国では、これまで法定雇用率に牽引される形で障害者雇用の進展が図られてきたが、それに伴う弊害が無視しえない大きさとなりつつあることを、障害者雇用に関係する者は認識する必要がある。これからは、「雇用率」とともに「雇用の質」に関する指標を社会全体で共有し、両者を併せて障害者雇用に関する取組みを評価することが欠かせない。つまり、「雇用率」一本の単線ではなく、「雇用の質」も加えた複線的な評価が、今後我が国の障害者雇用を健全に発展させていく上で不可欠と、当協会としては考える。

ヒアリング項目(2)

障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて
- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて
- ③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
- ④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が100人以下の事業主へ拡大することについて

＜現状認識、課題等＞

我が国では、障害者雇用に関する「法定雇用率」自体、あらかじめ掲げられた目標値に向かって定められたものではなく、見直しの目途とされる5年ごとにその時点における我が国の労働統計並びに障害者の就労（失業）状況に関する統計等に基づく数値を「法定雇用率の算定式」にあてはめ算出された数値に基づき、労働政策審議会障害者雇用分科会で慎重な検討を重ねた上で決定されている。そのようなプロセスを経て定められた法定雇用率を当協会としては厳粛に受止めており、その達成を目指して行なわれる個々の企業の取組みを支援すべく日夜努力しているところである。

しかしながら、法定雇用率の推移を見れば近年引上げのペースが一段と上がっていることは否めず、当協会としては、その影響により障害者雇用の中身に少なからず課題が生じているのではないかと憂慮している。

そこで当協会としては、

- ◎“今後一定程度の期間法定雇用率の改定を据え置く”もしくは“法定雇用率引上げ幅を抑制・緩和する”などの措置を講じ、その間に障害者雇用の実態に生じた課題の解決を図ることが中長期的な観点から必要ではないか

と考える。

さて、この先2026年7月より、民間企業に課せられる法定雇用率は2.7%に引上げられることが決まっている。それを踏まえ、当協会では、これまで公表されてきている障害者雇用に関するデータ（2023年6月障害者雇用状況の集計結果・障害者雇用実態調査）をベースとして、今後の展望を描いてみた。

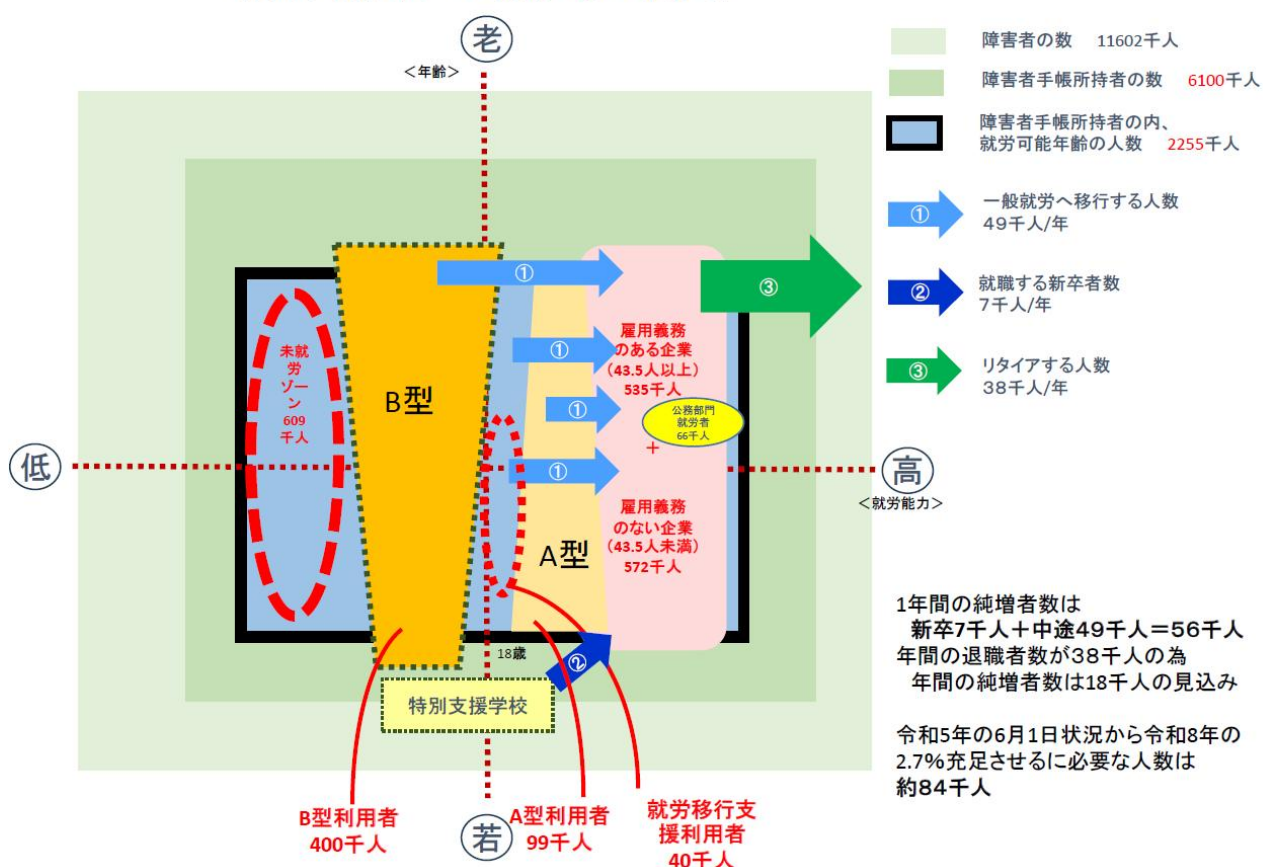
☞資料3参照

それによると、2027年6月1日（2027年障害者雇用状況報告時点）において、法定雇用率達成に必要な人数に対して、少なくとも1万2千人下回る想定となった。

※障害者雇用状況に関する最新データは2024年6月のものだが、2024年4月より法定雇用率が2.5%に引上げられたことに伴い雇用義務のある会社は常用労働者40人以上の規模まで拡大、雇用率の算定基礎労働者数も増大することとなった。法定雇用率が異なる年度間で数値を比較することは適切と思われないため、ここでは2023年の公表数値を法定雇用率が同じであった2022年の公表数値と比較し考察を試みた

さて、そのようなデータも踏まえつつ、障害者雇用における人材移動の構造を簡単に図に表してみた。

【障害者雇用 人材移動の構造】



図に見て取れる通り、今後障害者雇用をさらに推進していくためには、

◎就労系障害福祉サービス利用者の一般雇用への移行をいま以上に促進すること

が不可欠であり、そのための施策の強化が望まれるところと考える。

ところで、我が国の障害者雇用制度において、「雇用率」にカウントできる「障害者」は、「障害者手帳」を所持する者に限定される。しかしながら「障害者手帳」は、福祉政策推進上の必要性から導入されたものであり、その交付にあたって「就労困難性」が鑑みられることはない。従って、障害を有する人の「就労困難性」は「障害者手帳」所持の有無をもって測りうるものとは言えず、その意味で現行の「障害者手帳」の所持を前提とした障害者雇用制度は完全なものとは言えない。現状は、その不完全さに目をつぶり“うまく運用されている”と捉え、今後改善に向けて検討を進めるべきではないだろうか。

当協会としては、現行の手帳制度を所与のものとして捉えず、

◎福祉制度の中で設けられている現在の手帳制度とは異なる「障害者雇用のための手帳制度」といったものの創設

を検討することが求められているものとする。

障害を「医学モデル」で捉えるのではなく「社会モデル」で捉えることへの転換が叫ばれるようになって久しい。事業者に「合理的配慮」の提供義務が課せられ、それが常識化しつつある以上、中長期的に見てこうした変革を避けて通ることはできないものと当協会としては考える。

さて一方、現行の法定雇用率の算定に関して、当協会としては従前より下記のような疑問を持っている。

- A 現行の法定雇用率算定式を、今後も用いることが適切なのだろうか？
- B 算定式にあてはめられている数値は適切なのだろうか？

【疑問 A に関して】

障害者雇用に関する「法定雇用率」を検討する際に用いられている算定式は、長年にわたり変更されていない。その間、時代の移り変わりとともに社会構造は変化し、人々の意識にも少なからず変化が生じてきた。

障害者雇用について振り返ってみると、企業で就労する障害を有する人々は年々着実に増加。なかでも、かつては就労が難しかった精神・発達障害を有する人々に就労の機会が

広がり、近年就労する障害者の中に占める精神・発達障害者の割合が急速に増大してきているという大きな変化が見られる。その背景には、精神障害者の雇用の義務化だけでなく合理的配慮の提供が急速に社会に浸透してきたということもあるのではないかと想像される。

このように明らかな変化が見られる中、「法定雇用率」の算定式が変更なく用いられていることが、果たして適切と言えるだろうか。現行の算定式は先人が十分に討議を重ねた上で作られたものであり尊重すべきものと当協会としても考えるが、たとえその算定式が優れたものであったとしても、この疑念を拭うことはできない。初めから変更ありきということではなく、社会並びに人々の意識の変化を踏まえ変更すべき点の有無を確認するところから始めて見直しを検討するといったプロセスを経ること自体、極めて妥当な考え方ではないかと、当協会としては考える。

【疑問 B に関して】

現行の算定式の分子には、“就労する障害者”と“失業している障害者”の人数の“和”が置かれている。以前失業していた障害者が今次就労するようになった場合、現行の算定式の分子部分でそのことによる“和”の数値は変化しないものと考えられる。しかし実際のところ、法定雇用率改定に際し示された分子部分の“和”の数値は上昇している。それは即ち、就労した障害者に後続する“失業している障害者”が新たに加わっていることを示しているものと理解される。つまり分子部分の“和”の数値の上昇自体は、就労機会の拡大と障害者の就労意欲の高まりを表わしているものと受止めることができ、当協会としてもそれは喜ばしいことと考える。しかしながら、算定式に示される“失業している障害者”の人数をどのように把握しているのかということについて、当協会としては疑問を抱いている。

一般的に、障害を有する就労未経験者や就労中断者が「就労準備性」を整えるためには、少くない時間を要するものと考えられる。従って、“失業している障害者”には、就労系障害福祉サービスでの訓練・経験等を重ね「就労準備性」に関する調整を図った上で就労するといったサービスが福祉の領域で用意されている。ところが、近年増加傾向にある精神障害者の中にはそうしたサービスを経ず「就労準備性」未調整のまま就労に挑戦する人が少なくない。障害者の就労の特質を考えたとき、「就労準備性」が整わぬまま就労に挑戦しようという人々を“失業している障害者”として取扱うことが、果たして適切なのだろうか。当協会としてはその取扱いに疑問を呈さない訳にはいかない。

従って、“失業している障害者”の計上にあたっては、「就労準備性」を測るなんらかのアセスメントを援用することが考えられないだろうか。障害を有する人々が就労するにあたっては、本人にとっても雇用する側にとっても「就労準備性」が整っていることが望ましいと思われるため、“失業している障害者”の計上に際して「就労準備性」の水準が一定程度以上であることの確認が要件化されるといった方策の導入が図られてもよいのではないかと、当協会としては考える。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて

「障害者手帳」の所持を前提とした制度となっている我が国ではあるが、「障害者手帳」を所持しない「障害者」や「指定難病患者」の中にも、「障害者手帳」所持者と同様に就労に際し困難に直面する人々がおり、そうした人々の就労促進が社会全体にとっての課題の一つであることは疑いようがない。当協会としては、それにより実現する「ノーマライゼーションの推進」は、社会全体が共有すべき目標であると捉えている。

【障害者手帳を所持しない指定難病患者について】

「障害者手帳」を所持しない「指定難病患者」に関しては、「特定医療費受給者証」（以下「受給者証」）を「障害者手帳」に準ずる“証明”として用い「障害者」として雇用率カウントするといった方策が考えられる。しかし当協会としては、異なる目的で設けられている「受給者証」を本来の目的を超えて便宜的に利用することに関して賛同することはできない。何故なら、「受給者証」によって就労困難性を測ることはできないからである。

2024年4月1日現在、我が国の指定難病は341疾病あり、その領域と態様にはかなりの幅がある。故に、ひと口に「指定難病患者」と言っても、就労に関する困難性については大きな差異があるものと思われる。従って、「指定難病患者」全体をひと括りにして【「受給者証」の所持者＝「障害者」】と見なすこと自体、適切な取扱いではないと考える。仮に、341ある指定難病の間で、就労に関する困難性の違いを明らかにし、それをもって取扱いに差異を設けようとしても、そこに至る合意形成を図ること自体が甚だ困難と思われる。

もし仮に、「指定難病患者」の雇用促進のために「指定難病患者」を「障害者」として捉えカウントすることが企図されているのであるなら、それはあくまで現行の障害者雇用制度の枠組みの中で捉えることを前提とする、即ち「**障害者手帳**」の所持を前提として**考えることが必要**と、当協会としては考える。そのためには、就労を目指す指定難病患者に対して障害者手帳の申請を促進する一方、行政サイドではできるだけ速やかに受理・審査し、障害者として認定すべき申請者への手帳交付がスムーズに行われるよう対策を講ずることが求められる。

それとは異なるものとして、就労する指定難病患者のカウント枠を障害者雇用率とは異なるものとして設け、その人数が一定数を上回った場合に雇用する企業を表彰し、社会に向けてその企業姿勢を発信し共有する新たな制度を設けるといった方策も有効ではないだろうか。

以上のように、当協会としては、手帳不所持者の指定難病患者を、障害者手帳不所持のまま現行制度の中に収容し雇用カウントすることに関しては、相応の整備・調整と合意形成が必要であり現時点では時期尚早、と考える。

【障害者手帳を所持していない精神・発達障害者について】

「精神障害者保健福祉手帳」を所持していない精神・発達障害者について、当協会としては大きく下記の2つに分けて捉えたい。

- A （自らの意思・家族等の意思に基づき）精神障害者保健福祉手帳を取得しない人
- B 2年ごとの手帳更新時に、精神障害者保健福祉手帳の更新が認められなかった人

<分類 A に関して>

精神・発達障害を有しながら精神障害者保健福祉手帳を所持せぬまま就労を目指す人々に関して、当協会としては、手帳を取得した上で、福祉制度に設けられている就労支援を適切に受けた上で企業就労を目指すことを求めたい。

精神障害者保健福祉手帳を取得することに対して、社会から偏見の目で見られるのではないかといった心理的な抵抗があり、それが手帳取得を阻んでいるのだとすれば、障害を有する人々がそのような心理に陥ることを防がなければならない。そのためには、社会全体として偏見を取除くための取組みの強化が欠かせないものであることは、改めて言うまでもない。

そのような取組みの推進と並行して、障害を有する人々並びにその家族に対しては、精神障害者保健福祉手帳を取得することの効用に関する理解促進を図るための取組みを継続することも欠かせない。

一方、就労先となる企業においては、ユニバーサルな業務遂行の在り方を探求し、精神・発達障害を有する人々も取組みやすい業務並びにその遂行の仕方の開発・創出に、いま以上に貪欲に取り組む必要があるものとする。

<分類 B に関して>

精神障害者を雇用する企業では、職場定着を推進するために様々な施策を導入している。それにより就労継続を実現した精神障害を有する従業員は、生活が安定し、障害認定に至った精神疾患の状況にも改善が見られるようになるケースがある。そのようなケースでは、まさに「就労継続⇔症状改善」という連関が“正のスパイラル”として形成されていることが窺われ、精神障害を有する従業員にとっても、また企業にとっても、喜ばしく望ましい状況が現出していると言える。

そのようなケースでは、2年ごとにやってくる精神障害者保健福祉手帳の更新時に、症状が緩和（寛解）しているという見立てにより手帳更新がなされない場合がある。そのような場合もその後一定期間手帳不更新となった該当者を実雇用率にカウントできる措置を講ずる必要があるものと、当協会では考える。

ところで、企業で就労する人々の中には、（精神障害者ばかりでなく内部障害を抱える人の中にも）「障害者手帳」を所持していながらそれを会社に申告することを憚る者が少なくないという実状もある。そのような人々の雇用は障害者雇用の数値として反映されない。いわば「潜在的障害者」（仮称・以下「潜在者」）とでも呼ぶべき存在となる。その結果、なんらかの困難に直面した場合にも合理的配慮を行なうことができず、「潜在者」本人そして職場において、なんらかの問題発生につながることを考えられる。

そのような「潜在者」が手帳所持をオープンにするようになれば、本人は合理的配慮を受けることが可能となり、問題発生が少なく働きやすい職場の実現につながることを期待される。企業としては、雇用率カウントが可能となる。

このように、既に障害者手帳を取得していながら、それをオープンにせずに就労する人々が少なからず存在する実状を変革することも社会全体で取組むべき課題の一つと考えられる。

以上の通り、当協会としては、手帳不所持者の取扱いに関して、あくまで「障害者手帳の所持を前提とした現行の制度」を踏まえ意見としてまとめたが、前述の通り、手帳不所持者の就労促進が社会全体にとっての課題の一つであるということは十分認識している。繰返しとなるが、「障害者手帳」の所持不所持に関わらず、就労に際して困難に直面する方々もすべからず活躍できるような社会を創出することは、ノーマライゼーションの観点からも目指すべき目標であることは間違いない。

ところで、企業によっては、手帳不所持で就労する人々を一定の条件の下で「障害者」としてカウントすることができれば「実雇用率」を上げることができるので有難いという考えのところもあるかもしれないが、「障害者」としてのカウントが「障害者手帳」という枠組みを超え広がることは、その先で早晚法定雇用率の算定時に計算式に組込まれる人数が増えることになる（即ち法定雇用率は上昇する）ということを想定したとき、当協会としては慎重にならざるを得ない。

中長期的に「障害者雇用のための手帳制度」への転換が必要と考える当協会としては、現行制度をベースとして障害者の範囲を「なし崩し的に拡大」するのではなく、根本的な制度改革がなされることを願っており、その暁には、ここで取上げられた課題が一掃されることを期待している。

② 就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置づけについて

2024年4月に行なわれた「報酬改定」により、経営の難度が増し廃業や就労継続支援 B 型事業所への転換を余儀なくされる就労継続支援 A 型事業所が全国で多数発生し、その結果多くの障害者が失業するといった事態が生じていることに関して、当協会としても大変憂慮しており、失業となった障害者を救済する施策を講じることが急務と考える。

一方、当協会としては従前より、就労継続支援 A 型事業所の利用者を法定雇用率算定時に「就労者」と位置付けることについて、疑問を抱いている。

就労継続支援 A 型事業所の利用者は事業所との間で雇用契約を結んでおり、常用労働者であることに異論はない。その一方、障害福祉サービスの対価として報酬を受給し事業を営む就労継続支援 A 型事業所の利用者が雇用率制度の上で「労働者」と位置付けられることに関しては、違和感を禁じ得ない。

当協会は、法定雇用率を算定する際に就労継続支援 A 型事業所を利用する人々が「就労する障害者」としてカウントされている実状は早急に改められるべきであり、法定雇用率の算定式から外すべきと考える。これにより、法定雇用率は一定程度引き下がる方向に働くものと思われるが、それはとりもなおさず「障害者雇用」が目指すべき本来の数値目標を表すことになるものとする。

前述のとおり、就労継続支援 A 型事業所は、そもそも総合支援法から福祉報酬を得て事業を成立させており、納付金制度における「報奨金」（一部では「調整金」も含む）を得ていることについても、雇用についての費用を自らが生み出すことを求められる民間企業とは基本的に異質である。

従って当協会としては、障害者雇用の推進に関する経済的負担を調整することを目的とした「納付金制度」の趣旨を鑑み、福祉報酬に支えられた形で事業を営む就労継続支援 A 型事業所を「納付金制度」の枠組みの中に組み込み「報奨金」（一部では「調整金」も含む）を支給する実状は早急に改めるべきと、考える。

とはいえ、「報酬改定」により経営困難に直面している就労継続支援 A 型事業所にとっては、そのような変更が「追打ち」となる可能性が否めない。当協会としては、その結果失業する「障害者」がさらに増える事態を招くようなことがあってはならないと考える。従って当協会としては、雇用率制度並びに納付金制度における就労継続支援 A 型事業所の取扱いの見直しに当たっては、その多様な運営実態を改めて調査することで把握・評価することが先決であるとする。

把握・評価すべき項目としては、

- ・（支援のために専門スキルと時間を要する）重度障害者や精神障害者の雇用人数並びにその就労実績
 - ・事業所が営む事業への貢献及び戦力化の度合い、並びにその実現に必要な指導員や管理に関わるコスト
- などが想定される。

利用者が戦力化される運用が実現されているのか、それとも単なる居場所としての運用なのか、事業所による実態の違いが明らかになることが期待される。

その結果に即して経過的な措置を講じ、就労継続支援 A 型事業所の利用者（A 型で就労する障害者）にネガティブな影響の発生を最小限に止めることを念頭に置いた対策の検討が必要と考える。

③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて

2018年の精神障害者の雇用義務化以降、企業で採用する「障害者」のうち精神障害者の割合は一段と高まる趨勢にある。精神障害者に関しては、勤怠を安定させるといった基本的な部分から企業における定着支援に要する労力が非常に大きい。そのような観点からも、精神障害者の短時間就労者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）のカウントを当分の間「1」と取扱うという措置に関しては、精神障害者の雇用を推進していく上で企業にとって大変恩恵の大きい措置であり恒常化されるべきである。

一方企業においては、精神障害を有する従業員が本人の意思に反して短時間労働者に留め置かれる（30時間の就労を希望する従業員を会社都合によって短時間労働者に留める）ことがあってはならないことを肝に銘じておく必要がある。

当協会としては、身体障害者並びに知的障害者に設けられている「重度」区分を精神障害者にも設けることについても、精神障害者の雇用推進に役立つ施策の一つになりうるものと受け止めている。但しその際、何を指標として「重度」の区分を行なうのかということについて、当協会としては強い関心を持っている。

精神障害者保健福祉手帳には1級から3級までの等級が定められていることを踏まえれば、1級のみを重度として取扱う、あるいは1級と2級を重度として取扱う、といった着想があるかもしれない。しかしながら「級」の違いは必ずしも就労困難性の度合いと一致するものではない。つまり「級」による区分は雇用労働の概念とは全く異質であり、「級」をもって重度認定を行なうこと自体に、当協会としては反対である。

当協会では、それに代わる方策として、知的障害者に関して各都道府県にある障害者職業センターが実施する「職業的重度判定」を参考として、同様の方法を精神障害者に関しても適用し運用することが可能なのではないかと考える。判定業務に伴う負担増は否めないが、これまで知的障害者の職業的重度判定業務で蓄積してきた知見・経験を活用することは、JEEDが保有する能力から考えて十分に可能ではないかと考える。

④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が 100 人以下の事業主へ拡大することについて

当協会としては、納付金制度が雇用率制度と対をなすものであることを踏まえれば、本来納付金の適用範囲は（法定雇用率＝2.5％として）従業員数 40.0 人以上の全ての企業とすべきであり、従業員数 100 人以下の事業主へと適用拡大を図ることは当然の措置と考える。

雇用義務を果たせていなくても「納付金」の義務が課せられないことを、あたかもそれが「権利」であるかのように受止める事業者がいたとすれば、それを放置することは適切とは言えない。従って、当協会としては、**漸進的にでも障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を拡大していくことが望ましい**と考える。障害者雇用は社会連帯の精神に則って進められるべきであり、その過程で生じる負担を平等化するために「納付金制度」が設けられている、という納付金制度の趣旨を踏まえれば、従業員数 100 人以下の事業主へと適用拡大を図ること自体、至極当然のことと思われる。

但し、当協会としては、100 人以下の事業主に適用範囲を拡大するに際して、**不足人数一人当たり月額 5 万円という現行の金額を引下げること**も検討すべきではないかと考える。常用労働者数 100 人以上の事業主と同じく障害者雇用に伴う負担感を相応に感じてもらうことが必要である一方、新たに生じる納付金の負担が企業経営を過度に圧迫することのないよう、具体的な負担額については適切な配慮が必要と考える。

ヒアリング項目(3)

その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

<現状認識、課題等>

当協会では、障害者雇用に関して、ご提示いただいた項目以外にも様々な課題があると考えている。その中から、下記4点を取上げたい。

- A 高齢従業員の福祉的就労へのスムーズな移行実現
- B 除外率引下げに関するスケジュールの明確化
- C 自治体によって異なる障害認定基準の統一化
- D 助成金制度の改善

<とるべき対応、対応の方向性等>

A 高齢従業員の福祉的就労へのスムーズな移行実現

企業の従業員の「就労卒業」時期は、人事制度に従いつつ、会社都合ではなく、本人の意思と厚生を尊重し決定されるべきである。特に、障害のある従業員に関しては、福祉と雇用の連携を考慮した枠組みが必要と思われる。当協会として具体的には、**障害のある従業員が企業に籍を置きながら福祉制度を利用できる仕組み**が求められるものと考え

この点は、令和3年度に厚生労働省の社会保障審議会障害者部会と労働政策審議会障害者雇用分科会で議論されたが、令和5年度の制度改正では見送られた。しかし、当協会としては、障害のある従業員の加齢や障害進行の増勢を見据え、あらためて制度の具体化を検討すべきと考える。

具体的な案を策定する上では、以下の点に留意することが肝要と考える

- 1 企業等と就労継続支援事業所との間で必要な連携協力方法やそのためのルール
- 2 雇用及び福祉分野の関係機関の連携による適切かつ円滑な活用・サポート方法
- 3 併用の期間や併用時の勤務形態等について、必要な条件・ルール

いずれに関しても、当協会としては就労継続支援事業所を取りまとめる組織との協議並びに意見調整を行ないながら具体化を模索すべきと考える。

別紙にて、具体的な検討事項を整理し提示する。

 資料4 参照

B 除外率引下げに関するスケジュールの明確化

2004年4月に廃止された除外率が、経過措置により現在も適用されている業種があるが、2025年4月にその除外率が一律10%引下げとなることが決まっている。これにより、今後除外率が適用されなくなる業種がある一方、それ以降も依然除外率適用となる業種もある。そのような業種は、相対的に障害者雇用の困難度が高いと見なされるが、除外率の引下げは適用を受ける企業においては実雇用率の低下を意味するものであり、経営計画上大きなインパクトを持つものである。従って当協会としては、当該企業が経営を安定的に進めていくためには、除外率に関して**廃止に至るスケジュールの見通しを早めに明らかにすることが肝要**と考える。

C 自治体によって異なる障害認定基準の統一化

療育手帳による管理は都道府県（政令指定都市）単位で行われており、そのため手帳の名称並びに障害程度区分に関して都道府県による相違が生じ、それは長年放置されたままとなっている。その結果、雇用管理に関しても事業所によって取扱いがまちまちとならざるを得ず、本人も転居等の際困惑する事態が生じるなど、改善が急務と考える。当協会としては、**療育手帳制度における、呼称、程度区分、判定基準などの全国統一化を図る必要があるもの**と考える。

☞資料5参照

D 助成金制度の改善

障害者雇用に取り組む企業の多くでは、納付金制度における各種助成金の充実・強化に対して大きな期待を寄せている。しかしながら、その制度設計に関しては、世の中の変化との間に乖離が広がっているのではないかとと思われる点がある。**時間の経過とともに障害者雇用の中身に変化が生じている実状を踏まえ適宜見直しを図り、より実効の上がる適切な助成金の実現を目指すことが求められているもの**と考える。

納付金制度は、障害者雇用の推進に伴う企業の「経済的負担」の調整を目的として創設されたものであり、その運用は企業の障害者雇用人数に応じて行なうという仕組みである。一方、企業における実際の「経済的負担」は、時代とともに多様化し、同じ企業規模においてもばらつきが見られるようになってきている。そしてそれは、対応する障害種別の変化、即ち精神障害者の増加とそれへの対応、あるいは職場定着やキャリアアップなど質の向上への取り組み、に関する相違に伴うものと想定される。

従って、当協会としては、今後「経済的負担」の調整に当たって、現行のような一律の調整（＝定額の調整金のみ）に加えて、**企業による取り組みの実態の違いに即した柔軟な調整措置が必要**と考える。

具体的には、報奨金（調整金）に加えた付加的な調整措置として、

●「質の向上」指標に基づく加算

●精神保健福祉士の配置など、個別企業の取組みに即した加算

を講ずることを提案したい。

近年、企業で雇用する障害者の中心が精神障害者にシフトしているという大きな変化が見られる。従来障害者雇用の中心であった身体障害者に関しては、一般的に言って就労時に働きやすい環境設定を整えることでスムーズな職場定着が実現できたのに対して、精神障害者に関しては職場定着を実現する上で継続的な支援が不可欠である、という違いがある。従って、企業に対する助成措置（支援）に関しても、時限的な措置やスポット的な措置だけでは不十分なケースが増えていることを踏まえ、**長期的な助成措置の導入**が不可欠であることを訴えたい。

また、助成措置の申請に関する**事務手続きが煩雑なため、それを簡素化し申請しやすくする措置も**講じていただきたいと考える。

【最後に】

以上、本ヒアリングに際し掲げられた課題に関して、当協会としての考えを縷々述べてさせていただきました。

一方、当協会としては、2023年7月に、今後の障害者雇用に関して企業の立場から望ましい制度の在り方と具体策に関して、協会の役員全員を構成メンバーとした「検討委員会」を設置し、継続的に検討を進めております。本意見書は、その検討のこれまでの成果を踏まえたものとなっておりますが、当協会の「検討委員会」は今後も継続していき、検討が終わり次第中長期的な視点に立った提言として取りまとめる予定です。

その節には、貴省におかれましてもその内容を検討していただき、政策や制度へと反映されていくことを願ってやみません。

以上