

第2回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：令和7年2月28日(金)

10:00～12:00

場所：中央合同庁舎5号館

職業安定局第1・2会議室及びオンライン

1. 関係者からのヒアリング

- ・ 一般財団法人 全日本ろうあ連盟
- ・ 一般社団法人 障害者雇用企業支援協会
- ・ 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
- ・ 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

2. その他

【配付資料】

資料1-1：一般財団法人 全日本ろうあ連盟

資料1-2：一般社団法人 障害者雇用企業支援協会

資料1-3：一般社団法人 日本発達障害ネットワーク

資料1-4：特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

【参考資料】

参考資料1：今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会参集者

団体名：一般財団法人 全日本ろうあ連盟

ヒアリング報告者：理事（福祉・労働委員会委員長） 大竹 浩司

福祉・労働委員会 委員 市山 小織

<団体概要>

1. 設立年月日：1947年5月25日

2. 活動目的及び主な活動内容：

ろうあ者の人権を尊重し、文化水準の向上を図り、その福祉の増進を目的としており、具体的な行動としては、国政や地方自治体にろうあ者福祉事業の推進を要望し、社会的には手話の普及などの活動を通してろうあ者の社会的自立の環境整備を図っている。

3. 加盟団体数（又は支部数等）：全国47団体

4. 会員数：15,803名（2024年3月31日現在）

5. 法人代表：理事長 石橋大吾

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>

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ているが、きこえない・きこえにくい人が職場でスキルアップできる環境は十分とは言えず、以下のような問題・課題がある。

- ①限定的な仕事しかできないと思われていて、研修対象から外されている。
- ②研修の機会は与えられていても、情報保障が文字だけで、理解しづらい。
- ③資格取得によって、昇級・昇格する制度設計になっている事業所があるが、手話通訳が配置されている講座がほとんどないため、昇給や昇格することがない。
- ④リスキニングに取り組む社員が増えているが、手話言語で学べるところの情報がなく、取り残されている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ①合理的配慮が適切に行われていれば、仕事の幅は格段に増え、さらに研修等でスキルアップする機会が保障されていれば働きがいにつながる。
- ②効果的に学べる研修を企画する必要がある。特に、手話を第一言語とするきこえない・きこえにくい人については、手話通訳者を配置して研修することが必須であり、その費用についての助成金制度の活用促進、使いやすい助成金制度への見直しなどが必要。
- ③民間事業者の合理的配慮が義務化されたが、講座を運営している事業者の手話通訳等に対する認識が低いため、周知・啓発が必要。情報保障費が事業者の過度な負担とならないよう、きこえない・きこえにくい人からの受講申込があった場合の手話通訳費用について、助成金等の創設が必要。
- ④きこえない・きこえにくい人のリスキニング推進のため、手話で学べる講座（対面・オンライン・ビデオ）の情報データベースの構築。

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>

- ①指定難病の患者や統合失調症・そううつ・てんかんの精神障害と発達障害者については、診断書・意見書等によって雇用開発助成金の対象となっており、一定の雇用促進効果はあると思われる。クローズでの就職を希望される方が一定数あり、定着に課題がある。手帳を所持していない難聴者は助成金も対象外で就職に苦労している。
- ②就労継続支援A型事業所の設置の意義をどのように考えるのかがあいまい。労働なのか福祉なのか、一般就労への移行を推進すべきなのか、一般就労が難しい人の受け皿となるべきなのかを整理する必要があるのではないかと。ジョブコーチ支援ができないため、戸惑いながら働いているきこえない・きこえにくい人もいる。
- ③現在、カウント方法や所定労働時間について、他の障害とは違う方法になっているためわかりにくい。
- ④100人以下の事業所における障害者雇用に対する認識には大きな差がある。人手不足から障害者雇用をしていますが、合理的配慮がされていなかったり、指導人材が不足していたりして、定着に課題があるケースがある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ①クローズ就職ではなく、合理的配慮を受けて働けるようにするには、障害者雇用率制度にカウントされるようにするのが良いと思われるが、手帳を所持している障害者の雇用を圧迫しないような違いを設けるのも一案かと思われる。手帳を所持していない難聴者についても、音声認識装置等に対する助成を行うことで働きやすい環境を整えられるので、それが可能な制度を作してほしい。
- ②A型は一般就労が難しい人の受け皿であり、一般就労を目指す人の訓練の場であると位置づけると、障害者雇用率制度には合わないと思われる。

- ③精神保健福祉手帳との兼ね合いがどのようなものかを考えた上で、わかりやすい区分にすると良いと思われる。
- ④一定期間集中的に障害者雇用についての啓発・指導を行い、雇用についての援助・助成制度が整えば納付義務対象にすることも可能と思われる。

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>

少子高齢化社会の中で人手不足は大きな問題になっている。障害者をもっと活用できるようにするためには、働きやすい環境の整備と障害者の能力開発が必要である。

きこえない・きこえにくい人は環境整備と能力開発が適切に行われれば、労働現場にとっての戦力になりうる人材であるが、残念ながらどちらも不十分である。

<とるべき対応、対応の方向性等>

労働という枠の中だけでなく、地域社会や教育機関とも連帯した取り組みが必要。

手話言語を広めることは、手話言語でコミュニケーションができる環境、手話言語で学べる環境の整備にもつながるため、職場や地域で積極的に取り組めるようになれば良いと思われる。また、きこえない・きこえにくい人が働く職場に手話通訳者が雇用されることが増えれば、手話通訳者を目指す若手人材も増えるのではないかと期待している。そのためにも、手話通訳者の配置助成金をもっと使いやすいものになれば良いと思われる。

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

理事長 畠山 千蔭

専務理事 石崎 雅人

<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 トヨタグループ株式会社 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npas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り組んできているが、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」をもたらすものと考ええる。

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歩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考ええる。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」に関わるとされる評価項目が、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考ええる。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り組みが加速され、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。

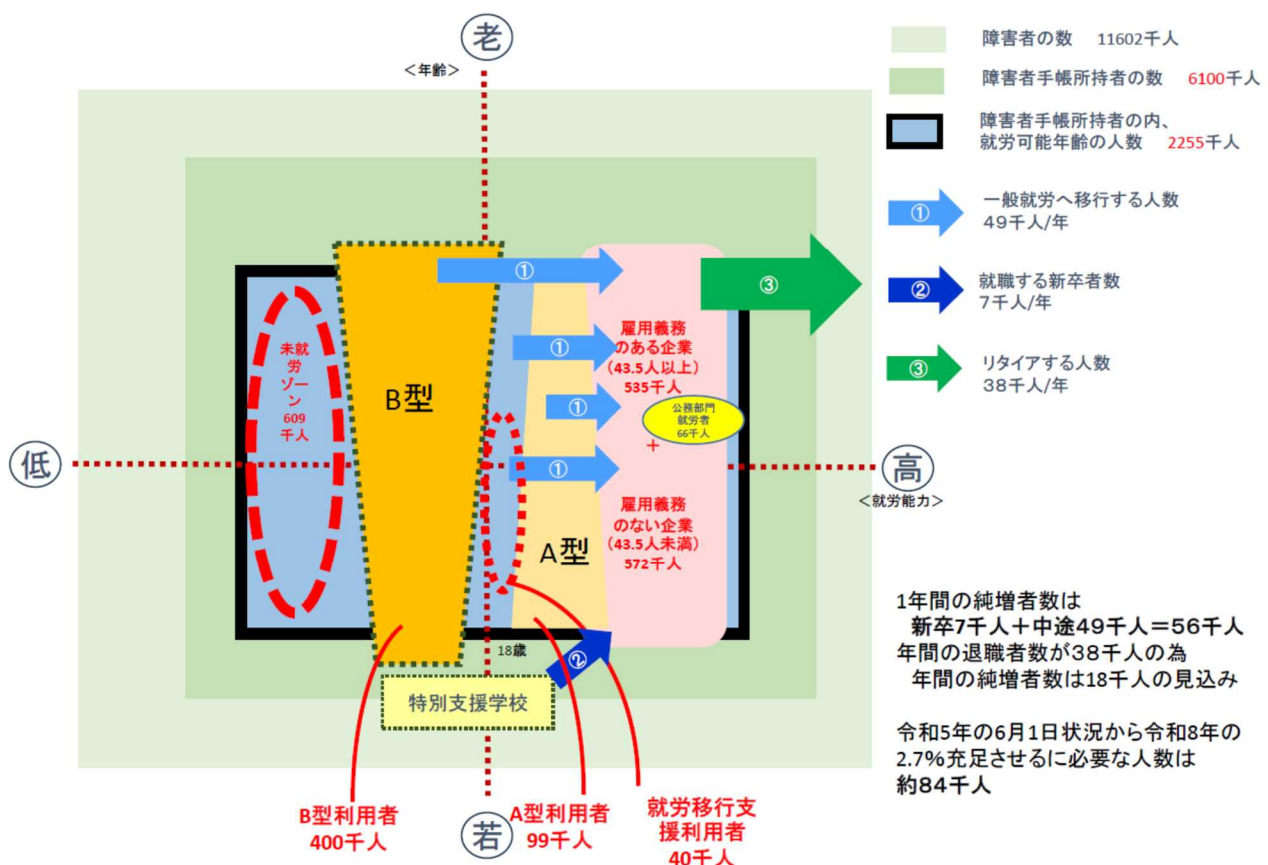
資料3 参照

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%に引き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きていることが、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事が考えられる。

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事が期待される。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り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み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の他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ている。

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

資料1

「もにす認定制度」における評価項目の
準用について
(『(仮称)もにす準拠指標制度』)

25.02.28.

【提案】「もにす認定制度」における評価項目の一部をそのまま準用する（仮称：『もにす準拠指標制度』）

資料1①

「もにす認定制度」における評価項目と配点一覧

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウトプット)	体制 づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		②人材面	特に優良	2点				良	2点
			優良	1点			⑫定着状況	特に優良	6点
	仕事 づくり	③事業創出	特に優良	2点				優良	4点
			優良	1点				良	2点
		④職務選定・創出	特に優良	2点		質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点				良	2点
			優良	1点			⑭キャリア形成	特に優良	6点
	環境 づくり	⑥職務環境	特に優良	2点				優良	4点
			優良	1点				良	2点
		⑦募集・採用	特に優良	2点	成果関係の合格最低点				6点 (満点24点)
			優良	1点	情報開示 (ディスクロージャー)	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
		⑧働き方	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点		成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点			⑰質的側面	特に優良	2点
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点	情報開示関係の合格最低点				2点 (満点6点)
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)	合計の合格最低点				20点 (満点50点)

厚生労働省「もにす認定制度」リーフレットより

■ もにす認定の評価項目のうち、質的向上のための様々な取り組みの**結果（成果）**を測定する部分に該当する左記赤枠の各項目を**全企業に共通する「障害者雇用の質」を測る指標**として位置づける

■ 各企業はこれらの自己採点ならびに審査申請をハローワーク等審査機関におこない、その得点レベルに応じて**現行の障害者雇用率制度における一定のメリット**を受けることができるものとする（→資料2へ）

■ 本制度の適用は、**障害者雇用納付金の対象となる企業**（現行は従業員数100人超）については**必須**とし、**それ以外の企業**（同100人以下）については**任意**とする

■ 評価結果については、毎年のロクイチ報告に向けた障害者雇用率実績等の申告と同時に行うものとし、現行の「もにす認定制度」と異なり、**年1回の申請（更新）を必須**とする

資料1②

【Q1】なぜ「もにす認定制度」の成果（アウトカム）の項目のみを使用するのか

- ☑定量的な測定が難しく、企業によって違いの大きい取り組み系項目よりも、**定量化しやすく、また共通化しやすい成果系の項目**にあえて絞ること
- ☑定量化しやすい項目に絞ることで、**企業側、審査側（労働局orハローワーク）双方の手間、労力が最小化**されること
- ☑全公務部門で義務化されている「**障害者活躍推進計画**」における**設定目標（※）項目と内容的に一致**しており、関係者間の納得度が高いこと

もにす認定 成果（アウトカム）項目

数的側面①雇用状況 法定以上の雇用率

A:実雇用率が法定雇用率の3倍以上
B:除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
C:実雇用率が法定雇用率の2倍以上
D:除外率適用前の実雇用率で障害者数不足ゼロ
E:実雇用率が法定雇用率以上
F:過去3年間障害者不足数ゼロ

AかBのうち1つ以上該当 ⇒6点（特に優良）
CかDのうち1つ以上該当 ⇒4点（優良）
EかFのうち1つ以上該当 ⇒2点（良）

整合

例：厚生労働省『障害者活躍推進計画』

※「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標」（R5.3.31版）

①採用に関する目標

- 計画期間を通じ、厚生労働省全体として、法定雇用率を上回る水準を維持する。
※厚生労働省内の多様な職場で、障害のある職員と共に働くことを目指し、それぞれの職場の雇用率の平準化（底上げ）に取り組む。（参考）令和3年6月1日時点の実雇用率：2.91%

数的側面②定着状況 定着率&勤続年数

G:過去3年間に雇入れた障害者の雇入後6ヵ月経過時点の定着率90%以上
H:過去3年間に雇入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率80%以上
I:従業員全体の平均勤続年数に対して障害者の平均勤続年数が同等以上
J:障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数10年以上の障害者が半数以上
K:過去3年間に雇入れた障害者の雇入後6ヵ月経過時点の定着率80%以上
L:過去3年間に雇入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上
M:障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上

GからJのうち2つ以上該当 ⇒6点（特に優良）
GからJのうち1つ以上該当 ⇒4点（優良）
KからMのうち1つ以上該当 ⇒2点（良）

整合

②定着に関する目標

- 職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職を極力生じさせないことを目指す。
（参考）平成30年10月23日から令和3年6月1日までに採用した障害者について、前回調査（令和2年6月2日）以降職場環境を理由とした離職は1名

資料1③

もにす認定 成果（アウトカム）項目

質的側面③満足度、
ワーク・エンゲージメント

意識調査の結果

A:従業員を対象として、仕事に対する満足度又は
ワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、
委託又は自ら実施しており、その結果が特に優良
B:従業員を…（略）…しており、その結果が優良
C:従業員を…（略）…しており、その結果が良

Aに該当 ⇒6点（特に優良）
Bに該当 ⇒4点（優良）
Cに該当 ⇒2点（良）

整合

質的側面④キャリア形成

人事施策・キャリア支援施策

D:人事に関する処遇が特に優良
E:賃金移管する処遇が特に優良
F:その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある
G:人事に関する処遇が優良
H:賃金に関する処遇が優良
I:その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある
J:人事に関する処遇が良
K:賃金に関する処遇が良
L:その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある

D～Fのうち2つ以上該当 ⇒6点（特に優良）※D該当は2要素分カウント可
G～Iのうち2つ以上該当 ⇒4点（優良）※G該当は2要素分カウント可
J～Lのうち2つ以上該当 ⇒2点（良）

整合

例：厚生労働省『障害者活躍推進計画』

※「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成
しようとする目標」（R5.3.31版）

③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【満足度評価】以下の目標を達成することを目指す。

- ・厚生労働省で働いていることの全体満足度90%（「満足」と「やや満足」の合計。以下同じ。）
- ・相談体制等の職場環境の満足度90%
- ・勤務する上での障害への配慮の満足度90%

（参考）令和3年6月1日時点の満足度：全体満足度90%、相談体制等の職場環境の満足度75%、
勤務する上での障害への配慮の満足度78%

【ワーク・エンゲージメント】

○「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」及び「自分の仕事に誇りを感じる」の
2項目について、令和2年度調査の数値を基準として、安定的に上回ることを目指す。

（参考）令和3年6月1日時点：「仕事を…」3.70（令和2年度3.44）「自分の…」4.02（同3.78）

④キャリア形成に関する目標

- （i）「担当する業務を広げていきたいと思っていますか？」（ii）「昨年1年間で、
担当する業務が広がりましたか（仕事の種類や難しさなど）これについて…
（i）の質問に対し、「是非広げたい」、「広げても構わない」と回答した者のうち、
（ii）の質問において、「大きく広がった」、「少し広がった」と回答する者
が100%となることを目標とする。

【Q2】なぜ従業員数規模によって“必須”と“任意”に分けるのか

- ☑ 現行は従業員数100人超の企業が**障害者雇用納付金の徴収対象**となっているが、これと同じ**基準**を本制度についても適用することで、必須となる企業においては、「**雇用の量（数）**」だけでなく「**雇用の質**」の向上のさらなる**動機づけ**が期待できること（なお、今後障害者雇用納付金の徴収対象企業の見直しがなされた場合は、本制度の適用対象も同様に見直すべきと考える）。
- ☑ また、障害者雇用率制度全般にかかる事務作業量の観点からも、対象企業を絞らない方法をとることは非現実的であり、**何らかの基準で仕分けをする必要**があると考えること。

【Q3】なぜ現行の「もにす認定制度」と異なり、年1回の申請（更新）を“必須”とするのか

- ☑ 本制度は「もにす認定制度」における評価項目の一部をそのまま利活用するものであるが、別紙（資料2）のとおり、その**評価結果**が障害者雇用率制度における毎年の**経済的なインパクト等**（調整金、報奨金、納付金等）に**直接影響**を及ぼすものであるため、一度認定されれば余程の事情がない限り取り消されることがない現行の「もにす認定制度」の考え方とは、一線を画す必要があること。
- ☑ なお、上述の通り現行の「もにす認定制度」には認定取得後の更新審査などPDCAを回す仕組みがセットアップされていないため、いわゆる“認定された者勝ち”のような状態を容認せざるを得ず、制度自体の長期的な品質の担保が十分とは言えない。そこで、**本制度の施行と同時に「もにす認定制度」にも有効期限の考え方を導入**することによって、より良い形にブラッシュアップできるのではないかと考える。

Appendix

「障害者活躍推進計画の作成手引き」（厚生労働省 2023/4）より

「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標」の策定要領に関する記述（抜粋）

①採用に関する目標

- ・「なお、目標は、**可能な限り定量的**なものとする等その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい」
- ・「障害者の活躍推進に関する**取組（アウトプット）ではなく成果（アウトカム）**を設定することを**基本**」
- ・「採用に関する目標（**実雇用率等**）の設定は**必要**」
- ・「採用に関する目標とは、法第38条第1項の規定に基づく採用計画（法定雇用率を達成することを目的とする計画）とは**別なもの**」
- ・「**法定雇用率以上にどの程度、雇用障害者数・実雇用率を目指すか**という点についても、障害者の活躍を推進する上で**必要な視点**」

③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

- ・「また、**満足度又はワークエンゲージメントに関するデータ**を収集し、原因、課題等を整理及び分析するとともに、その**目標（満足度の割合等）を設定することが望ましい**」
- ・満足度については、厚生労働省が国の行政機関に対して実施を依頼した「**職場等の満足度に関するアンケート調査**」も参考に、各機関の実情に応じてアンケート調査表を作成し、調査を実施することも考えられる
- ・「ワーク・エンゲージメント」とは…（略）…**健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワード**として、近年注目されている概念
- ・調査方法として最も望ましいのは第三者による調査だが…（略）…**機関自らの調査でも差し支えない**

②定着に関する目標

- ・「定着に関する目標（**定着率等**）を設定することが**必要**」
- ・「定着率**等**とは障がいのある職員の**平均勤続年数等を想定**しており、定着率のほか、平均勤続年数を設定することも考えられる」
- ・「定着率を設定する場合には、常勤・非常勤を区別して…**採用後6ヵ月および1年の定着率をそれぞれ設定**することが考えられる」
- ・「定着率の目標として設定することが適切でないものと判断した場合、**勤続年数を定着に関する目標**として設定することが考えられる
- ・「目標水準としては、**絶対値**を設定するほか、**前年度などと比較**しての増加幅を設定することも考ええる」

④キャリア形成に関する目標

- ・常勤職員の採用はもとより、意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換も重要
- ・また、任期付きの非常勤職員等について、各機関における勤務経験も生かし、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポート等を実施する等の配慮を行うことは重要
- ・本人の希望や業務目標等の踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施することも重要

資料2

『(仮称)もにす準拠指標制度』の
「障害者雇用率制度」への展開方法について

25.02.28.

【提案】「（仮称）もにす準拠指標制度」の「障害者雇用率制度」への展開方法・2つのイメージ

＜イメージA 付加倍率方式＞

もにす準拠指標の反映方法（イメージ）

【前提条件】

もにす準拠指標（「もにす」）＝もにす認定「成果（アウトカム）」指標4側面
（雇用状況／定着状況／満足度・ワークエンゲージメント／キャリア形成）

満点 24点

最低合格点 6点

☞現行「もにす認定制度」の配点とし、その評価基準も同様とする

【シミュレーション】

付加倍率	6～10点	11～15点	16～20点	21～23点	24点満点
一般企業	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
特例子会社	1.0	1.0	1.0	1.1	1.2

付加ルール

- ・企業規模の大小、もにす認定の有無にかかわらず、「もにす」における最低合格点を取得した企業であること
- ・上記得点レベルに応じて上記付加倍率をその企業の障害者ポイント数に乘じ、これを障害者雇用率算定（グループ適用も同様）に使用することができるものとする

例	親会社	特例子会社	G適用会社 1	G適用会社 2
常用雇用労働者数	20,000人			
雇用ポイント数	200pt	200pt	50pt	50pt
総ポイント数	500pt			
G適用雇用率	2.50%			
↓	↓	↓	↓	↓
もにす準得点	5点	24点	4点	12点
付加倍率	なし	1.2	なし	1.2
付加調整後ポイント数	200pt	240pt	50pt	60pt
付加調整後総ポイント数	550pt			
調整後G適用雇用率	2.75%			

障害者雇用 納付金制度

- ・同制度における納付金、調整金の算定等は付加調整後の雇用率を用いて運用する
- ・同様に、勧告、指導、社名公表等に関する評価も付加調整後の雇用率を用いて運用する

☞「もにす認定」は、企業単体に対する評価であり、雇用率制度における**グループ適用のような概念はない**ため、「もにす準拠指標」においても、同様に**調整可能なのは個々の会社の実績数値**とすべきである。

☞一般企業と特例子会社とでは、障害者雇用における様々な側面で特例子会社が有利になるため、**付加倍率に差を設けるべきではないか**。また、これにより一部課題視されている親会社やグループ適用会社の**特例子会社依存を緩和、改善する効果も期待できる**。

☞各社における対外発表数値については、**調整前、調整後どちらでも選択可としたらどうか**（ただし、調整後の雇用率を用いる場合は、「2.75%（※注）」とし、**注記として「もにす準拠評価結果反映後数値」と記載**）

資料2②

〈イメージB 分母調整方式〉

もにす準拠指標の反映方法（イメージ）

【前提条件】

もにす準拠指標（「もに準」）＝もにす認定「成果（アウトカム）」指標4側面
（雇用状況／定着状況／満足度・ワークエンゲージメント／キャリア形成）

満点 24点
最低合格点 6点

☞ 現行「もにす認定制度」の配点とし、その評価基準も同様とする

【シミュレーション】

分母調整率	6～10点	11～15点	16～20点	21～23点	24点満点
一般企業	5%	10%	15%	20%	25%
特例子会社	-	-	-	5%	10%

調整ルール

- ・企業規模の大小、もにす認定の有無にかかわらず、「もに準」における最低合格点を取得した企業であること
- ・上記得点レベルに応じて上記分母調整率をその企業の常用雇用労働者数から減じ、これを障害者雇用率算定（グループ適用も同様）に使用することができるものとする（除外率対象企業はその除外率に上記調整率をそのまま付加できるものとする）

例	親会社 (除外率30%)	特例子会社 (除外率適用無)	G適用会社 1 (除外率適用無)	G適用会社 2 (除外率20%)	合計
実常用雇用労働者数	20,000人	500人	3,500人	2,500人	26,500人
除外率適用後	14,000人	500人	3,500人	2,000人	20,000人
障害者ポイント数	100pt	300pt	70pt	30pt	500pt
除外後雇用率	0.71%	60.00%	2.00%	1.50%	2.50%
↓	↓	↓	↓	↓	↓
もに準得点	10点	24点	5点	16点	—
分母調整率	5%	10%	なし	15%	—
分母調整後 常用労働者数	13,300人	450人	3,500人	1,700人	18,950人
障害者ポイント数	100pt	300pt	70pt	30pt	500pt
分母調整後 雇用率	0.75%	66.67%	2.00%	1.76%	2.64%

障害者雇用 納付金制度

- ・同制度における納付金、調整金の算定等は分母調整後の雇用率を用いて運用する
- ・同様に、勧告、指導、社名公表等に関する評価も分母調整後の雇用率を用いて運用する

☞ 「もにす認定」は、企業単体に対する評価であり、雇用率制度における**グループ適用のような概念はない**ため、「もにす準拠指標」においても、同様に**調整可能なのは個々の会社の実績数値**とすべきである。

☞ 一般企業と特例子会社とでは、障害者雇用における様々な側面で特例子会社が有利になるため、**分母調整率に差を設けるべきではないか**。また、これにより一部課題視されている親会社やグループ適用会社の**特例子会社依存を緩和、改善する効果も期待できる**。

☞ 各社における対外発表数値については、**調整前、調整後どちらでも選択可**としたらどうか（調整後の雇用率を用いる場合は、「2.64%（※注）」とし、**注記として「もにす準拠評価反映後数値」と記載**）

資料3

障害者雇用 人材移動の構造

25.02.28.

厚生労働省が公表しているデータを用いて、障害者雇用に関する人材マーケットの構造を想定してみる

使用したデータ

- ①令和5年障害者雇用状況の集計結果(ロクイチ報告)
- ②2023年障害者雇用実態調査

両者には

- ①は雇用義務のある企業からの報告であり、悉皆的なデータ
- ②はサンプル調査をベースとした推計値

という相違があるため、それぞれからアウトプットされた数値を一つの計算式の中で用いることは本来適切ではないが、算出された結果を参考値として考察してみたい

資料3②

【2.7%を充足させるために必要な障害者の人数】

ロクイチ報告(2023年)の算定基礎
労働者数をベースとして、2.7%を
充足させるために必要な人数を算定
= 743,139カウント ①

ロクイチ報告(2023年)での
雇用人数
= 642,178カウント ②

2.7%を充足させるために必要な
カウントの増加数(①-②)
= 100,961カウント ③

2.7%を充足させるために必要な
実人数の増加数(③/1.2)
= 84,134人 ④

※カウント数から実人数を算出する際に
用いる係数を1.2と仮定

算定基礎労働者数として2023年の数値を用いているが、2.7%となった時点では、雇用義務のある企業が従業員規模37.5人以上まで拡大されるため、報告の対象企業数が増え、それに伴い算定基礎労働者数も大幅に増えることが想定される

即ち、①並びに③の数値が、現実にはここで示した数値より大幅に拡大することは間違いなく、④に示した実人数の増加も10万人を上回るものとなることを想定する必要があるものと思われる

【就労する障害者の増加人数(4年間)】

ロクイチ報告(2023年)から算定
した一年間に新たに就職する障害
者の数(従業員規模43.5人以上)
= 56,000人 ⑤

ロクイチ報告(2023年)から算定
した一年間に退職する障害者の
数(従業員規模43.5人以上)
= 38,000人 ⑥

一年間に増加した就労する障害
者の数(純増数)
= 18,000人 ⑦

23年から27年までの4年間で
増える就労する障害者の数
(⑦×4)
= 72,000人 ⑧

2.7%を充足させるために不足する障害者の人数

⑧-④ = ▲12,000人

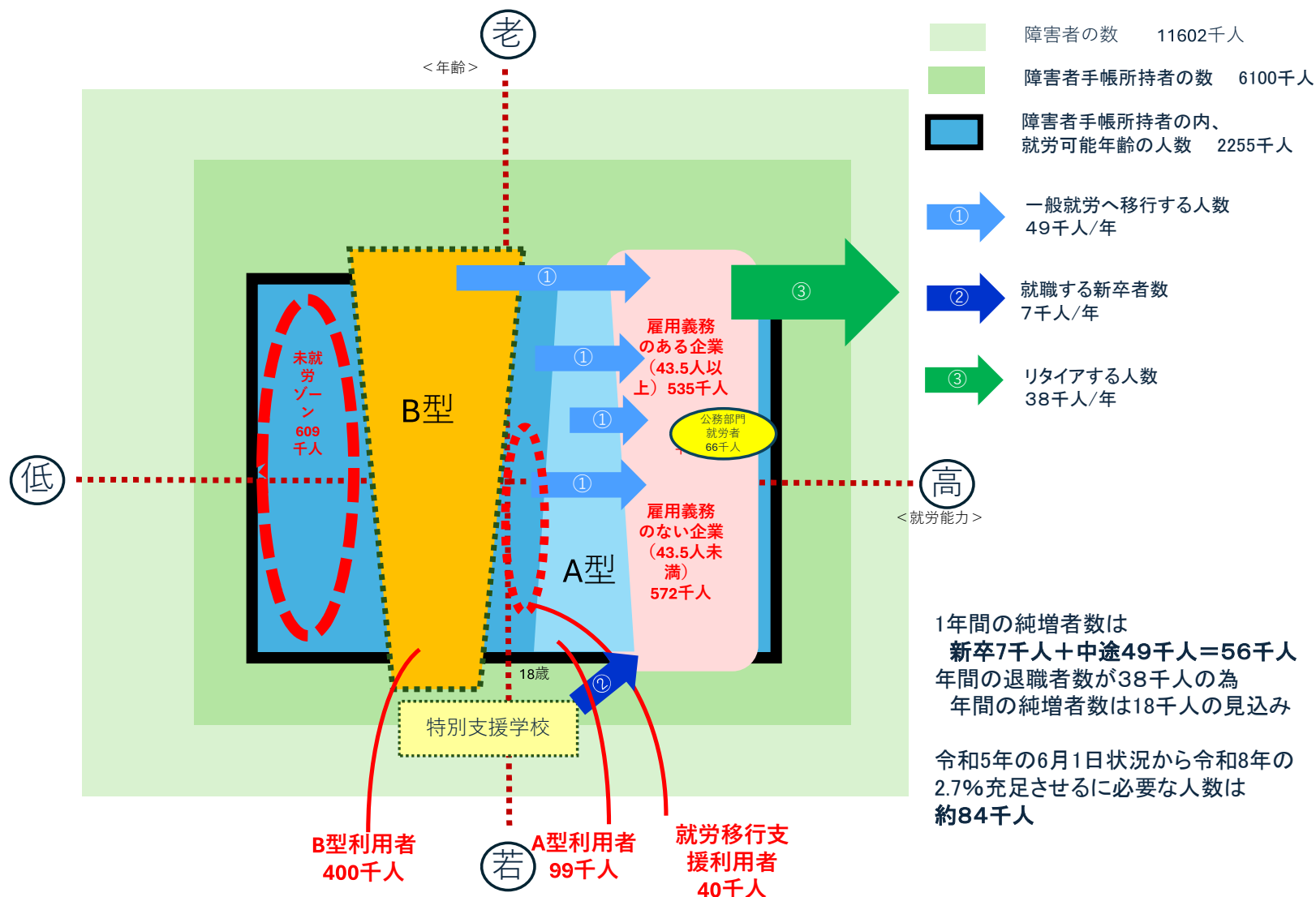
資料3③

法定雇用率2.7%を実現するために
雇用可能な障害者はどこにいるだろうか？

障害者の数	=	11602千人
障害者手帳所持者の数	=	6100千人
障害者手帳所持者の内、就労可能年齢にある数	=	2255千人
就労継続支援A型利用者の数	=	99千人
就労継続支援B型利用者の数	=	400千人
就労移行支援機関利用者の数	=	40千人
一般就労へ移行する人数	=	49千人
特別支援学校を卒業し一般就労する人	=	7千人
リタイアする人数	=	38千人

資料3④

【障害者雇用人材マーケットの構成イメージ】



資料4

高齢従業員の福祉的就労への
スムーズな移行実現

25.02.28.

資料4①

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

障害者雇用において、企業と就労継続支援事業所との連携は非常に重要。企業と就労継続支援事業所の連携を強化していけば、障害者がスムーズに福祉的就労へ移行できる環境を整備していくことができる。

具体的には、定期的な情報共有と連絡体制の確立が必要であり、例えば月に一度の定期会議を設け、障害者の就労状況や課題、改善策について話し合う場を設けることが重要である。

また、今回導入された障害者の就労能力や適性を評価するアセスメントを、広く関係機関に利用していただきたい。これにより、障害者の能力やニーズに応じた適切な支援が提供されることが期待される。

さらに、企業と支援事業所の連携を客観的に評価・監督するために、第三者機関(例:ハローワーク等)の関与も望まれる。定期的にモニタリングを受けることで、連携の質が評価され、その効果を高めることができる。

最後に、企業と支援事業所が連携する際の具体的な手順やルールを明文化したガイドラインを策定が求められる。このガイドラインには、情報共有の方法、アセスメントの実施手順、緊急時の対応方法などが含まれ、企業と支援事業所の双方がガイドラインを遵守することで、連携の質を向上を期待し得る。

資料4②

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やサポート方法

障害者の福祉的就労への移行を円滑に進めるためには、雇用及び福祉分野の関係機関の連携が不可欠である。

具体的には、地域の支援機関(例:障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、相談支援事業所など)を中心に、支援ネットワークを強化することが求められる。これにより、障害者が必要な支援を受けやすくなり、福祉的就労への移行がスムーズに進むことが期待される。具体的には、定期的な連絡会議や情報共有の場を設け、各機関が連携して支援する体制を整備すべきである。

また、2023年の法改正で提案された、雇用及び福祉分野の両方に精通した専門スキルを醸成するための研修プログラムを、雇用分野でも精力的に実施すべきである。これにより、各機関の職員が障害者の支援に必要な知識とスキルを身につけ、適切な支援を促進できるようになる。研修プログラムは、基礎的な知識から専門知識まで段階的に提供し、継続的なスキルアップを図ることが可能となる。

さらに、障害者が、雇用と福祉の併用に移行した後も、支援を充実させることが重要である。障害者就業・生活支援センターなどの支援機関が、定期的にフォローアップを行い、就労環境の改善や課題解決に取り組むことが求められる。また、企業も連携して、障害者が長期的に働き続けられる支援体制を整備して参りたい。

3. 併用の期間や併用時の勤務形態等について、必要な条件やルール

障害者が一般就労から福祉的就労へ移行する際の併用期間や勤務形態について、以下のような条件やルールを検討したい。

まず、一般就労と福祉的就労の併用期間を明確に設定することが重要である。例えば、併用期間は最大で24ヶ月とし、その間に障害者の就労能力や適性を評価し、最適な就労形態を決定することが考えられる。併用期間中は、定期的にはアセスメントを実施し、進捗状況を確認する。また、併用期間中の勤務形態については、柔軟な対応が求められる。例えば、週3日は企業での就労、週2日は福祉的就労（A型・B型事業所）といった形で、段階的に移行を進めることが考えられる。また、障害者の体調や能力に応じて、勤務時間や業務内容を調整することも重要である。

さらに、併用期間中は、個別支援計画を策定し、定期的にモニタリングする。個別支援計画には、併用期間中の目標や支援内容、評価基準が明記されており、関係機関が連携して支援を提供するための指針となる。モニタリングの結果に基づき、必要に応じて計画を見直し、適切な支援を提供することが重要である。

併用期間の終了後も、支援を充実させるべく、障害者就業・生活支援センター等の支援機関が定期的にフォローアップを行い、就労環境の改善や課題解決に取り組むことが望まれる。また、企業での就労が週5日から減少し、福祉的就労、特にB型事業所で工賃となると、収入減少への不安が、障害者本人にとって壁となる。この減少分を、一定期間、公費で補助することも検討いただきたい。

資料5

障害認定基準の統一化について

25.02.28.

【知的障害者の認定基準等が都道府県で異なる現状に関する歴史的経緯に関する認識】

障害者雇用促進法が、知的障害者の雇用について根拠を置く知的障害者福祉法は、身体及び精神の福祉法と異なり、法自体に知的障害の概念規定を設けず、**1973年**の次官通知等によって地方自治体に示し、実行を求めた判定基準と療育手帳制によって管理を行なっているが、**2000年**施行の地方分権一括法によって、国が業務の実施を自治体に委ねる「機関委任事務」制度が廃止されたことに伴って位置づけを失い、現状は判定業務は通達内容を参考に各自治体が自主的制度として行なっている状態と理解される。

このことに加えて、上記通知の構成上、各自治体においては通知の範囲内において独自の等級を設け、運営してきたことから、地域によって、手帳の名称をはじめ知的障害の認定範囲や区分が異なることによる問題の存在が指摘されてきている。

各自治体間の相違点が多少調整されてきた感はあるが、基本的に問題点の解消に至っていない現状は解決されるべきで、全国共通の基準の明確化が求められるとともに、雇用と福祉の連携確立という基本的命題からも知的障害者福祉法自体による規定の明示が工夫されるべきである。

団体名：一般社団法人 日本発達障害ネットワーク

ヒアリング報告者：副理事長 大塚 晃

＜団体概要＞

1. 設立年月日：2005年12月3日

2. 活動目的及び主な活動内容：

（活動目的）発達障害者およびそのご家族の権利と利益の擁護を行うこと

（主な活動）発達障害に関する理解啓発・人材育成・政策提言等

3. 加盟団体数：61団体（親や本人の会、研究会や学会、職能団体、賛同する企業など）

4. 会員数：約16万人（加盟団体の会員の総数）

5. 法人代表：市川宏伸（理事長）

ヒアリング項目(1)

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>

障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められている。発達障害者にとっての障害者雇用の質の向上について意見を述べる。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構・障害者職業総合センターの「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」（2015年4月）は、発達障害者の就業の現状では、賃金、賞与、就業形態（非正規割合）及び労働時間並びに勤続年数等の雇用形態・待遇等労働条件において、一般労働者と比較すると、厳しい状況に置かれており、離職率も高いことから雇用の安定という観点から様々な問題が生じていると報告している。雇用の質の指標である職業への満足度は必ずしも高くはない。職場への要望では、「分かりやすい指示をしてほしい」36.8%、「仕事に変更になる時は、前もって伝えてほしい」35.8%、「仕事の優先順位を示してほしい」32.8%などとなっている。このような記述は、改善策への要望とも捉えられ、発達障害の特性を理解し合理定配慮が適切に提供されていない現状を示唆しているとも言える。

職業生活の満足度を構成する主要な要素として①「周囲の人たちの理解」、②「仕事のやりがい」、③「否定的な対応が少ない」の3因子が抽出されており、これらの要素を個々の発達障害者の支援において、適切に配慮できるかが課題となっている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

上記の調査結果から今後の対応の方向性は、以下の事柄が考えられる。

1. より満足度を高める雇用の質を向上させていくために、発達障害の特性や配慮の内容を職場の人に適切に伝えていくことが重要である。事業所のどのような立場の人に伝えるか、伝える者の専門性などにより、受入れる職場の対応や配慮に異が生じている状況がある。そのため支援機関は、発達障害者の特性として課題を整理して捉えることが苦手と言葉で表現しづらい当事者に替わって、困っていることや自身の特性や配慮してほしいことを事業所の雇用管理責任者に適確に伝える役割がある。職場適応援助者（「ジョブコー

チ)」の活用を促進していくことが考えられる。その際、発達障害という障害種別に対応できるジョブコーチの育成が急務であるとする。

2. 事業主及び支援者は個々の発達障害者の特性について事前に把握し、職務遂行の指示や職場環境に関し、当該特性に応じた配慮を行うことが望まれる。アセスメントの機能強化が指摘されているが、発達障害に関しては、本人の就労能力や適性の客観的な評価のみならず、人間関係も含めた環境のアセスメントが重要である。本人と共同して就労に関するニーズ、強みを中心としたストレングスの観点からのアセスメントが必要である。その際、本人の就労に関する意思決定支援は、その後の定着の観点からも重要なものとなっている。

3. 上記の調査研究によれば、「職場定着の促進のためには、職場内での配慮等受入体制整備に向け、発達障害の特性に関する正しい知識習得や理解の促進等啓発、職場における相談・援助者の配置や当該者の専門知識・支援技術の付与、向上が必要であり、専門支援機関の支援を得ながら、個々の発達障害者の特性に合わせて配慮することが望まれる。」とされている。専門支援機関のそれぞれの発達障害者に適切に配慮できる体制整備は喫緊の課題である。

また、「これら配慮等は、多様性かつ個別性が高いものであることから、発達障害者の個々の事情と事業主との相互理解の中で提供されることが重要で、事業主は発達障害者等との相談・話し合いを踏まえ、発達障害者の特性、ニーズや意向を十分に尊重しつつ具体的な措置を検討し、講ずることが望まれる。」とも報告されている。多様で、かつ個別性が高い合理的配慮を適切に提供できる人材の育成が急務である。

4. 発達障害者本人を中心とした多職種連携の支援体制の構築が重要である。行政機関、専門支援機関、教育機関、医療機関等の関係機関、雇用主等が、発達障害者本人及びその家庭に対し一層きめ細く、本人を真ん中に置き適時適確な支援により対応できる体制を構築していく重要である。

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

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

<現状認識、課題等>

知的障害のある発達障害者であれば、療育手帳の取得ができる。現在、「療育手帳の全国的統一」にむけた動きは、療育手帳の範囲(特に知能指数70以上の取り扱い)の変更による影響を危惧するものである。障害者基本法の精神障害(発達障害を含む)にあるように、発達障害者も精神障害者保健福祉手帳の取得を促し、雇用に結びつく人も増えている。

一方、障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象が、身体障害、知的障害又は精神障害(発達障害を含む)があるため、長期にわたり、職業生活に相当な制限を受け、又は所職業生活を営むことが著しく困難なものとされ、実雇用率算定の対象が手帳所持者となっている。発達障害者の場合、療育手帳か精神障害者保健福祉手帳となるが、必ずしも手帳と結びつかない場合も多い。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構・障害者職業総合センターの「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」2015年4月は、正社員の22.2%は障害者手帳等を所持していない者であり、手帳の取得や就職先への提示にためらいがあり、その背景には一般社会での理解度・認識度が十分でないことが指摘されている。それまでに診断等に繋がらず、障害者本人の障害認識が無いまま就職後に職場での具体的な状況から困難が生じ、障害を理解・認知する必要性のある事例も報告されている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

発達障害については、精神障害が発達障害を含むという規定から、発達障害者にも精神障害者保健福祉手帳を積極的に取得していくことを促進していく必要がある。そのためには精神障害者保健福祉手帳への認知を高めていることが想定されるが、それと同時

に、その他の雇用への道を確保していく必要がある。その一つは、医師による診断（書）の取得である。医師の判断には、診断できる医師の数、その信頼性等さまざまな課題が指摘されてきたが、発達障害者支援法が施行されて 20 年が経過し、地域の医師が、発達障がいの診療や治療や適切な対応などの専門的な研修である「発達障害かかりつけ医研修」が全国で行われている。このような成果から、発達障害の診断の信頼度は高まってきている。手帳を所持していない発達障害者に関して、医師による診断（書）の取得により、雇用制度に結びつく方策を検討すべきである。

また、早期から障害を理解・認知し、発達障害者本人の特性を本人や支援者が理解するための契機とするためにも、就職に当たっても可能な限り手帳の取得を促す支援が重要であると考ええる。

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>

近年、高学歴発達障害の就労先が増えてきているのは喜ばしい。しかし、その多くは事務職です。理系の高学歴の人の専門職の障害者雇用はほとんどない。経済産業省はニューロダイバーシティの活用を企業に呼びかけている。高学歴で発達障害のある方の専門職の雇用が増えて欲しいと思う。手帳をもっている方で専門的な知識や技術を持っていたとしても、障害者雇用でその知識等を生かせる職種がない、あるいは非常に少ないということである。職種の幅がもっと広がるとよいと思う。

<とるべき対応、対応の方向性等>

発達障害者それぞれには、専門知識・技能等を持ちそれを活かせる、専門知識等はなくとも特定の分野であれば力を発揮できるなど、働くことにおいてはさまざまな可能性がある。本人の努力や企業等からの配慮・サポートによってさらに技能が向上したり、従事できる職務内容の幅が広がる可能性もある。職務内容は、障害の種類や程度を限定することを前提に考えるのではなく、専門知障害者の持っているストレングス（強み）を活かせる職務、企業にも貢献できる職務を新たに創出して選定するなど、柔軟に考えていただきたい。また、発達障害者の障害特性を考慮するとともに、職場環境の改善や就労支援機器の導入、適切な教育訓練により、発達障害者も、職域を広げていくことができるのではないかな。

団体名：特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

ヒアリング報告者：代表理事 藤尾 健二

<団体概要>

1. 設立年月日：平成19年6月11日

2. 活動目的及び主な活動内容

活動目的：運営理念を「地域で」「連携して」「実践に基づいて」「政策に関与して」とし、「能力開発施設」「障害者職業・生活支援センター」「就労移行」部会ごとに望ましい職業指導や就業支援のあり方について研究・研鑽しています。また全国における就業支援機関・組織運営の健全化などについて相互に意見や情報を交換し、わが国の障害のある人が自立した生活を送れる環境の形成に寄与することを目的としています。

主な活動内容：・定例研究・研修会の開催

- ・障害者職業能力開発施設連絡会の開催
- ・就労系事業所からの一般就労への在り方を学ぶ研修会の開催
- ・障害者就業・生活支援センター事業をより深く考えるための
全国フォーラムの開催
- ・就業生活支援講座の開催
- ・訪問型職場適応援助者養成研修の開催
- ・国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成事業
- ・地域における就業支援ネットワーク形成事業

3. 加盟団体数（又は支部数等）：なし

4. 会員数：270（障害者就業・生活支援センター186、能力開発施設11、就労移行支援事業所41、就労継続支援A型事業所4、就労継続支援B型事業所7、企業3、個人5、その他13）令和6年5月31日現在

5. 法人代表：代表理事 藤尾 健二

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>

昨年度、民間企業において雇用率制度がスタートして以来、初めて雇用率を達成したことに象徴されるように、企業における障害者雇用の動きはかつてないレベルで進んでいると言える。特に納付金の対象となる従業員数が100人を超える企業において雇用の動きが顕著である。一方、納付金の対象となっていない従業員数が100人に満たない企業における雇用は、十分に進んでいるとは言えない。特に全く障害者を雇用していないいわゆる「障害者雇用者数0人企業」においては、企業規模および業務内容の選定等、雇用に向けた困難が多く取り組むべき課題が山積していると感じる。今年度からスタートした「障害者雇用相談援助助成金」の活用状況および効果の分析が重要になると思われる。

障害者雇用が進んでいる企業においても多くの課題があると考ええる。知的障害者の雇用義務化に伴い、障害者雇用のノウハウが蓄積されてきた。しかしながら、その目的は第一に「雇用率達成」となっている場合が多く、結果として「人を活かす」「その人のやり甲斐や生きがい」に直結する労働と言った人間尊重の雇用という視点が二の次になってしまったのではと感じる。そのため、キャリアアップの視点の欠落や、経済活動に組み込まれていない業務での雇用等が散見される。更には障害者雇用代行ビジネスの台頭や、企業による安易なA型事業所の整備等、雇用促進法の改正によって追加された企業の責務である「能力開発」とはほど遠い「雇用の在り方」が拡がっていることについて、大いに課題を感じる。障害者雇用を「コスト」として捉えているこれらの雇用に従事する障害者は、やり甲斐や生きがいを感じることが難しくなり、結果として本来の意味での「働く力」を失ってしまう可能性がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

障害者雇用率達成を目的に進めて来た現在の施策の「良かった点」「課題となった点」を精査し、今後の方向性を検討することが重要だと考える。その際に「法的には問題がない」「こちらの方がまだ良い」と言った消極的な姿勢ではなく、国として目指すべき方向

性を明確に示す必要があるのではないだろうか。

上記のような姿勢で、先ず取り組むべきは「雇用の質」の見える化であると考え。中小企業においては「もにす認定」があるが、大企業においても「雇用の質」を図る指標が必要だと考える。ただし、企業において「障害者雇用」は必ずしも優先順位が高いとは限らないので、他の指標とリンクするような動きが必要ではないだろうか。企業規模が大きければ大きいほど、採用活動を左右するのはトップであり、方向性に影響を与えるのは株主や投資家の評価になるのではと考える。例えば近年企業においても意識が高まっている「ビジネスと人権」の視点から、障害者雇用の在るべき方向性を示す等、新たな動きが求められるのではないかと考える。その際に、企業におけるメリットが「障害者雇用率達成」に直結しないような仕掛けが必要だと考える。「雇用率達成」がメリットになってしまえば、結局現状の打開にはつながらないと考え。

また、障害者就業・生活支援センターの支援対象として妥当か否か等の判断材料に出来ると有難い。現状障害者就業・生活支援センターの登録者は増加し続けており、マンパワー不足が指摘されている。一方で支援機関への登録を必須としているような企業も増加傾向にあり、本来支援が必要な対象者に十分な支援が行えていないのではと懸念される。少なくとも雇用場面においては、「能力を発揮するため」「戦力として活躍するため」という前提のもとでの支援があるべきではないだろうか。

今年度スタートした「障害者雇用相談援助助成金」の認定事業者の選定および支援方針にも今後精査が必要であると考え。現在、本事業の目的は「0人雇用企業から雇用企業へ」という一点にあると考え。そのため、場合によって雇用後に「雇用の在り方の改善」が必要になることが想定されるが、雇用後の対応は現実的に難しい。障害者雇用においては「入口」が重要であることを考えると、認定事業所のサポート内容はかなりの影響力を持ち、支援企業の「障害者雇用の在り方」を決定すると言っても過言ではないと言えるのではないだろうか。

雇用率が今後も段階的に引き上げられるという事であれば、根本的な課題の整理が必要である。現状、都市部においては企業が障害者雇用を進めようと活動しても求職者からの応募がなかなか得られ無い、いわゆる「売り手市場」の状況にある。障害福祉サービスとの兼ね合いもあるが、引き上げられる雇用率に対して、実際に「働ける（現時点で）」とされる求職者が確保できるのか疑問が残る。生活困窮者、難病患者等「働きづらさがある方」を想定し、障害者雇用率の対象を検討するか、もしくはより重度の障害者の雇用促進を図るか等の検討が必要であると考え。

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> <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

前段として、どのような社会を目指すのかという大きなテーマがあり、このことに對する国としての方向性（ビジョン）が必要だと考える。そのうえで、目指す社会に向けた手段が現時点では「障害者雇用率」であり、これを活用するか、あるいは新たな制度によって進めるかという選択になるのではないだろうか。

前者である「障害者雇用率」を活用することを想定するのであれば、何をもってして対象とするかという課題がある。医療機関の診断をもとに対応するという事であれば、イメージを持ちやすい。また、目的を細分化した際に「雇用継続」と「新規雇用」によっても若干アプローチが異なるのではと考える。雇用継続を考える際には、医療と就労の連携が未だできていないことが多く、この連携強化が必要であると考え。配慮があれば働き続けることが可能であるのに、「治療に専念」ということで離職されることが散見され、医療機関（医師やMSW等）との連携で、離職しない支援が必要ではないだろうか。就職支援においては、雇用率算定に含めると促進はすると思うが、明確な基準をどのように設けるか、しっかりとした議論が必要であると考え。

これらの取組みは、あくまでも「目指すべき社会」への過程であり、支援対象であるか否かをジャッジするためのものではない。誰もが支援を受けて働くことが出来るようになり、結果として、あえて手帳を取らなくても良い、社会モデルの移行につながるものが望まれる。

- 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

就労継続支援A型事業所においては、様々な課題があると感じる。福祉サービスとしての課題、障害者雇用企業における課題と、検討すべき点は山積しているが、ここでは障

害者雇用企業における課題について提示したい。

例えば、A 型事業所を含む事業協同組合により、障害者雇用をせずとも雇用率を達成する仕組みとなっているものもあることを把握している。国としては LLP による障害者雇用のグループ算定を認めているが、この例についても何ら問題無しというスタンスなのか問うてみたい。今後対象となる企業の事業規模が100人以下になることにより、企業単体での障害者雇用は難しいという前提に立ち、LLP による障害者雇用のメリットを挙げる意見があることは承知している。しかしながら、これは「障害者は働けない」という前提に立ってのことであり、そのこと自体を認めることは望ましくないのではと考える。

福祉サービスの視点で考えると、就労継続支援A型事業は障害福祉サービスの中の一つであり、就労が現時点では難しいという判断の中で選択されるものである。そこから一般就労を目指しステップアップしていくものであるもので、晴れて一般就労に繋がった際に雇用率の対象とするのが良いと考える。雇用率算定が利用者の方の固定化を促し、一般就労を希望する利用者の就労支援が停滞することが懸念される。訓練等給付事業であることも雇用率の対象とすべきでは無いと考える要因である。

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

精神障害者の雇用においては、今年度から「特定短時間労働者」の雇用率へのカウントがスタートし、障害特性に応じた制度が設けられたと感じる。そのうえで「重度」の取り扱いについて検討するということであれば、基本的には賛同する。雇用促進法における「職業重度」の考え方は、働くうえでより困難性が高いという視点であると理解しているので、精神障害者の働きづらさを考えれば、検討されることが自然であると考え。ただし、懸念されることとして、企業における精神障害者への理解の度合いにおいては、「重度＝難しい」という誤った認識になる恐れがあるので、発信の仕方には留意が必要だと考える。また、その判定基準および他の障害者の重度の在り方との整合性については検討が必要だろう。特に知的障害者においては「職業重度判定」そのもののあり様について再考が必要だと考える。現状では本当の意味での重度障害者の雇用は促進されていないと感じる。精神障害者の「重度」の取り扱いを検討する際には、「真に雇用に際して判定が必要な対象者」をしっかりと検証することが必須であると考え。

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

これまでの議論の中で、納付義務の適応範囲となることで、対象となる規模の企業に

において障害者雇用が促進されてきたことが確認出来ている。そのうえで、現在強化している「0人雇用企業」の対応としては、納付義務を課することが最も有効な手立てであるとする。しかしながら、これは単に「雇用率達成」のみを念頭においた施策であり、本来目指すべき障害者雇用の在り方には寄与しないのではという危惧がある。

今年度スタートした「障害者雇用相談援助助成金」は、まずは支援策を講じて取り組む企業を支援することを優先した事業であり、本事業の検証が最優先になると考える。

また、これまで雇用が伸びて来た大企業等においても、雇用率達成至上主義の結果様々な課題が生まれていることを鑑みると、単に「雇用率未達成＝納付金納付義務」という制度の限界を感じる。

例えば、障害者雇用に向けてどのような取り組みをしたか等、別な評価軸も用意したうえで、全く何も着手しなかった場合のみ納付義務の対象とする等、新たな施策が必要ではと考える。

また、拡大し続ける雇用代行ビジネスやA型事業所を利用したグループ算定等への対応についてもしっかりと協議することがまずは必要なのではないだろうか。

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>

○働ける人材の供給

現在障害者雇用は求職者が不足している状況であると感じる。(地域差はあると認識している) 今後の障害者雇用促進においては、働き手をいかに増やすかが課題になる。

○多様な働き方および生活保障

今年度からスタートした「特定短時間労働者」にも当てはまるが、働くことと生活保障が一体になっていないことが大きな課題であると考え。生活困窮者のうち障害が窺われる方への支援においては、週10時間以上の労働もハードルが高い方が少なくない。しかし、短時間になればなるほど生活保障の観点から選択がむずかしく、結果として生活保護の申請に至るケースが散見される。

○社会の理解促進

障害者雇用の促進には障害者に対する社会の理解が必須であるが、現状十分かというところとは言えない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

○働ける人材の供給

現在福祉サービスを利用している障害者の一般就労に向けた支援が重要だと考える。令和7年10月にスタートする新たな福祉サービス「就労選択支援事業」は、この点において大きな役割を持つと考える。特に令和9年以降の役割は、長く障害福祉サービスを利用している障害者にとって、就職の機会を生む可能性があり、その事業実施には注目している。

また、雇用する企業がこれまでの「雇用対象者像」を拡げることが求められる。これまでは雇用対象とできていなかった配慮が必要な障害者の雇用を検討することが必要になる。その際には、送り出す側である就労移行支援事業所を筆頭とした障害福祉サービスの支援力向上がセットで必要になるので、一体となって進めることが求められる。

○多様な働き方および生活保障

「短時間であれば働ける」「ゆっくりで良ければ働ける」という対象者が働くことが出来る社会が求められる。そのためには、企業の努力のみではなく、公的な支援が必要だと考える。仮に「就業時間」「就業日数」「効率が著しく低い労働」によって、収入が生活を維持するに至らない場合、公的な援助が得られる仕組みになれば、より多くの方が働けるのではないだろうか。

この場合、短時間や限られた就業日数に関しては取り扱いに大きな課題は無いと考えるが、効率が基準を満たさない方の取り扱いには大きな課題がある。現行法における「最低賃金」である。現在、福祉サービスである就労継続支援B型事業所においても、最低賃金が適応されていないことが「労働者性」を欠いているとの指摘があり、国際的にも問題視されている。これが企業就労となると、問題は更に深刻になると考える。

しかしながら、現在は効率が上がらないと働けないという状況にあり、何らかの対策を講じなければならないことも事実である。以前、積極的に重度の障害者を雇用する企業の経営者から、不足分を企業に預けて本人に給与として支払うという構想を聞いたことがあったが、今となると論外とはいきれない感がある。

○社会の理解促進

障害者雇用の促進において、最も有効なのは障害者に対する企業の理解だと考える。そして、企業の理解促進に大きな影響を与えるのが、個々が受けて来た教育だと感じる。現在、日本における児童生徒数は減少傾向にあるが、「特別支援学校」「特別支援学級」「通級学級」等はいずれも増加傾向にある。それぞれに応じた学びの場をとという方針であると聞くが、結果としては「分離」を促進することになるのではないだろうか。

「何でも共に学ぶことが必ずしも正解ではない」という意見を耳にする。もちろんそのような側面もあるが、こと特別支援教育を受ける方以外に関しては、関わりの機会の喪失であることは間違いがない。「障害者＝出来ない人」というメッセージを意図せず伝える機会になっていないか危惧するところである。

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
参集者

倉知 延章	九州産業大学名誉教授
眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授
田中 克俊	北里大学大学院医療系研究科教授
山川 隆一	明治大学法学部教授
勇上 和史	神戸大学大学院経済学研究科教授
渡邊 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部副部長
新田 秀司	日本経済団体連合会労働政策本部長
山口 高広	愛知県中小企業団体中央会会長、株式会社アトラスジャパン代表 取締役社長
大谷 喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
岡本 敏美	日本身体障害者団体連合会副会長
新銀 輝子	全国精神保健福祉会連合会理事
田中 伸明	日本視覚障害者団体連合評議員

※ その他、議題の関係者を臨時に参集する可能性あり。

(敬称略)