

第3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3月10日(月)

15:00～17:00

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

- ・ NPO 法人 就労継続支援 A 型事業所全国協議会
- ・ 公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会
- ・ 全国社会就労センター協議会
- ・ 全国就労移行支援事業所連絡協議会
- ・ 日本難病・疾病団体協議会

2. その他

【配付資料】

資料1-1：NPO 法人 就労継続支援 A 型事業所全国協議会

資料1-2：公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会

資料1-3：全国社会就労センター協議会

資料1-4：全国就労移行支援事業所連絡協議会

資料1-5：日本難病・疾病団体協議会

【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：NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

ヒアリング報告者：理事長 久保寺 一男

副理事長 加藤 裕二

<団体概要>

1. 設立年月日：2019 年 6 月 29 日

2. 活動目的及び主な活動内容：

就労継続支援 A 型事業所こそは、障害者の「労働の可能性」を広げる制度であるとの認識を持ち、事業者が法人格を超えて相互に研鑽しあい、障害当事者がいきいきと働くよろこびを享受できる社会づくりを行うことを目的とする。

活動内容（上記の目的を達するために）

- ・優良事業所認定事業
- ・セミナー開催
(全国で開催、優良な事業所育成の為に内容を様々な形で年 5 回程度開催)
- ・全国各地域での A 型事業所のネットワーク作り
- ・共同受注事業（就労支援事業売上を上げるための共同事業）

3. 加盟団体数（又は支部数等）：

支部：31 団体会員：249

4. 会員数：259

5. 法人代表：理事長 久保寺一男

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。

○労働者としての処遇ができていることを条件に、法定雇用率に換算できるとすべきである。労働の質を評価する方法を導入すべきである。

- ・障害労働者個々の評価については、難しいと思われるので、事業所全体の評価とした場合、もにす認定を参考にする。特にキャリアアップやステップアップに関する条件が担保されていること、また定着率や、障害者の満足度調査など職場の評価も重要である。
- ・福祉施設で障害者が働く環境を提供するなどしている場合、例えば施設外就労や発注などの連携を一定評価すべきである。またその評価を得られるような企業にインセンティブが働くような施策をお願いしたい。

○行政による指導巡回、ジョブコーチや支援員の巡回や派遣、又は常駐を、しっかりすることにより、質の確認が出来る。企業の困りごとを福祉の支援員がしっかりカバーできる仕組みをしっかりと機能させる。また、職業相談員の配置だけではなく、現場の上司の責任者（管理者）を義務化し、責任を明確化する。

○障がい者雇用率が上がることで、各企業が障がい者を取り合う状況が続くのではないかと懸念される。実際に大手企業が就労移行だけでなく、A型やB型にも声をかけるようになってきている。より多くの障がい者の働く場所があることは良いことだが、雇用率の人数合わせのために採用を行うことが今後出てこないか心配な点はある。本来求めている就労準備性が出来ていないのに、雇用率のためだけに採用させてことがあるのではないか。

○雇用率ビジネスの見せかけだけの雇用より、むしろ福祉的就労の現場の障害者の働く姿の方がディーセントワークに近いように思う。発注促進策として雇用率に換算できる制度を望む。

○企業は雇用前に具体的な仕事内容を切り出し、それを明示し、一定期間の体験実習機会を設けたりするべきと考える。法定雇用率がどんどん引き上げられる中、業務の切り出しとマッチングという最も基本的なことがおざなりになってきているように感じる。

○もにす制度等も参考にして、雇用率を雇用の質もカウントする仕組とすること、福祉的就労との連携等により雇用の質を向上させる取組について雇用率に加算の制度を設けることを推進して欲しい。また、施設外就労について、A型に在籍しながら（福祉的支援も受けながら）出向企業との雇用契約も出来る、在籍型出向制度を援用した二重雇用契約スキームを認めることなども検討して欲しい。

○障害者雇用ビジネスの一層の拡大が予想される。事業者及び利用企業について、インクルージョンの考え方を踏まえた留意点を示したガイドラインを設定し、指導すべきである。

○雇用率は強力な障害者雇用促進制度であることから、単に雇用の量をカウントするのみならず、障害者雇用全体を推し進める指標として再構築すべきである。雇用の質の向上及び福祉的就労との連携の強化を促進する上でも雇用率を用いるべきである。

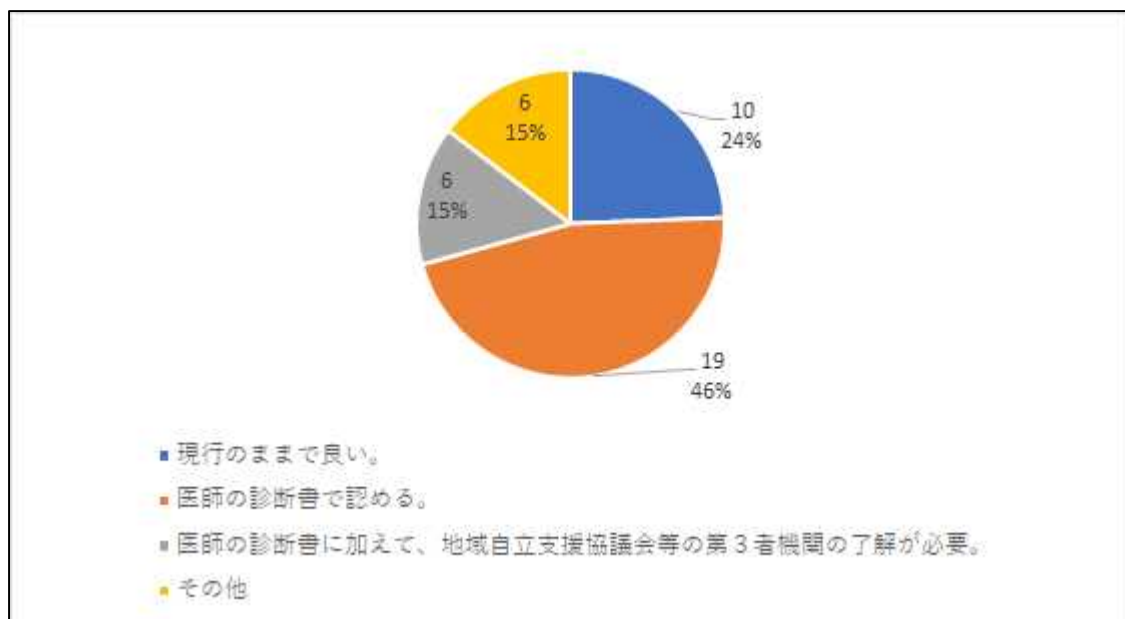
ヒアリング項目(2)

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

○全Aネット会員にアンケート実施



○その他の意見

- ・就労困難の認定基準を検討すべきである。
- ・福祉サービス受給者証が発行されれば対象にする。
- ・障害者基本法に定める障害者は手帳の有無は問わないように、個別法における諸規定も当然適用されるべきと考える。ただ、一律基準でとらえるのではなく、個別の特性に配慮して運用がなされるべき必要がある。

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

1) A型障害者が、法定雇用率の算定基礎に含まれている件について

○全Aネット会員にアンケート実施

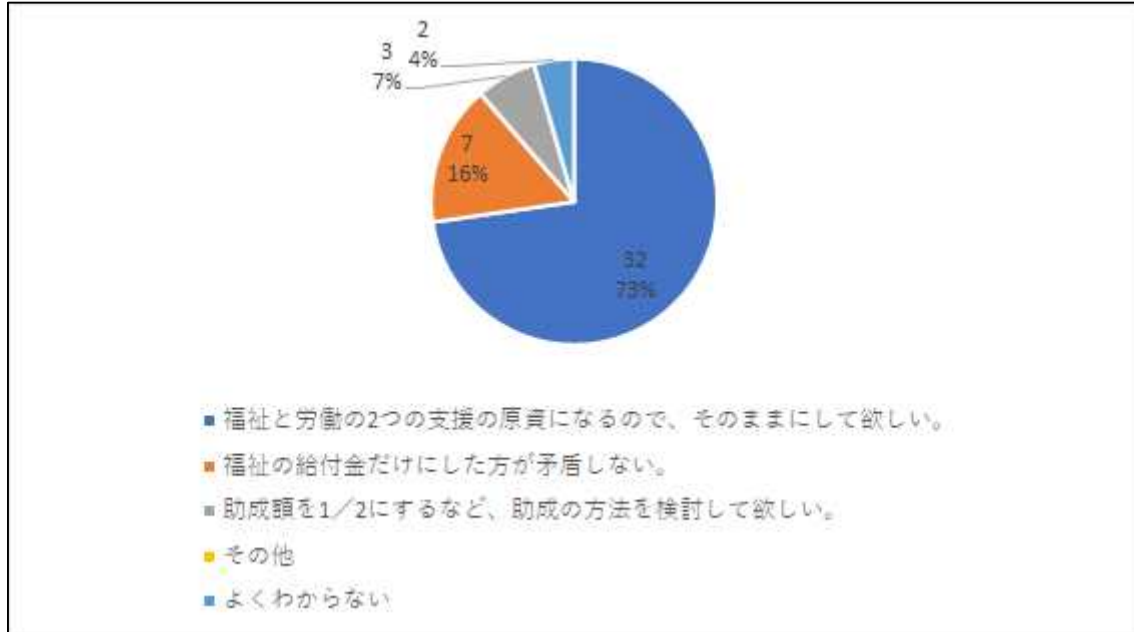


○その他の意見

- ・雇用保険の対象とするのであれば、雇用率に算定し、労働助成の対象とすべき。算定しないのであれば、最低賃金は保証するが、雇用保険、社会保険の対象からは除外すべき。
- ・就労継続支援 A 型事業所は雇用契約を結ぶ際にトライアル雇用制度が使えない。そのため、試用期間を設けて、どうしてもマッチング不可の場合は解雇出来るようにしたい。
- ・A 型事業所においては、障害者は雇用契約を結んで働いており、公的費用は福祉的支援に充てるもので賃金は事業収入から支払われることが原則であることから、障害者雇用については企業と何ら変わりがない。これを除外することは公正性に欠けると考える。また、何らかの例外的な措置を設けるとした場合も、働いている障害者の大きな影響が生じることがないよう配慮することが重要である。

2) A型事業所に労働助成が支給されている件について

○全Aネット会員にアンケート実施



○その他の意見

- ・特開金等の労働助成の原資は雇用保険料なので、労働助成の対象から除外するのであれば雇用保険の対象から除外すべきと思う。

3) A型の利用者の在り方について

- ・A型事業所の運営方針は多様であるが、大別すると、①一般就労に向けて努力している事業所、②雇用を優先し高い賃金で地域生活を支援している事業所、③重度障害者を労働者として処遇している事業所に分類できる。障害者就労支援制度において、A型事業所の役割を再度定義づけすべきである。
- ・スコアにおいて、評価軸が主に労働時間と生産活動収支になっているが、本来A型事業所とはどのようなサービスなのか、移行支援事業、就労継続支援A型、B型の違いなど不明瞭になっていないだろうか？就労選択事業の就労アセスメントが始まる。アセスメントの結果、進路を選択するために、明確なそれぞれのサービス内容を提供することが求められている。
- ・ひきこもりの採用の相談が時折ある。制度上、対応できるようにしてほしい。

- ・発達障がいのグレーゾーンで手帳を所持していない人は、日本の貴重な労働資産であり、現在、ほとんど活用できていない。このグレーゾーンの人が福祉的支援の対象者として認められることで合理的配慮の下、日本の労働力の確保が図られる。
- ・能力はあるが企業では働くことが困難な障がい者が多数いる。その障害者の能力を社会に活かすためには、A型事業所が必要である。国がA型事業所に企業への就職を求め過ぎることは、A型事業所で安心して長く働きたい障害者への政策ハラスメントになっていないか？
- ・業務にかかるフォローだけで済む障がい者はほんの一握りであり、それ以外の長期の関わり、フォローや調整が必要な「労働力はある障がい者」についてはやはりA型のような福祉就労は必要である。

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

○全Aネット会員にアンケート実施

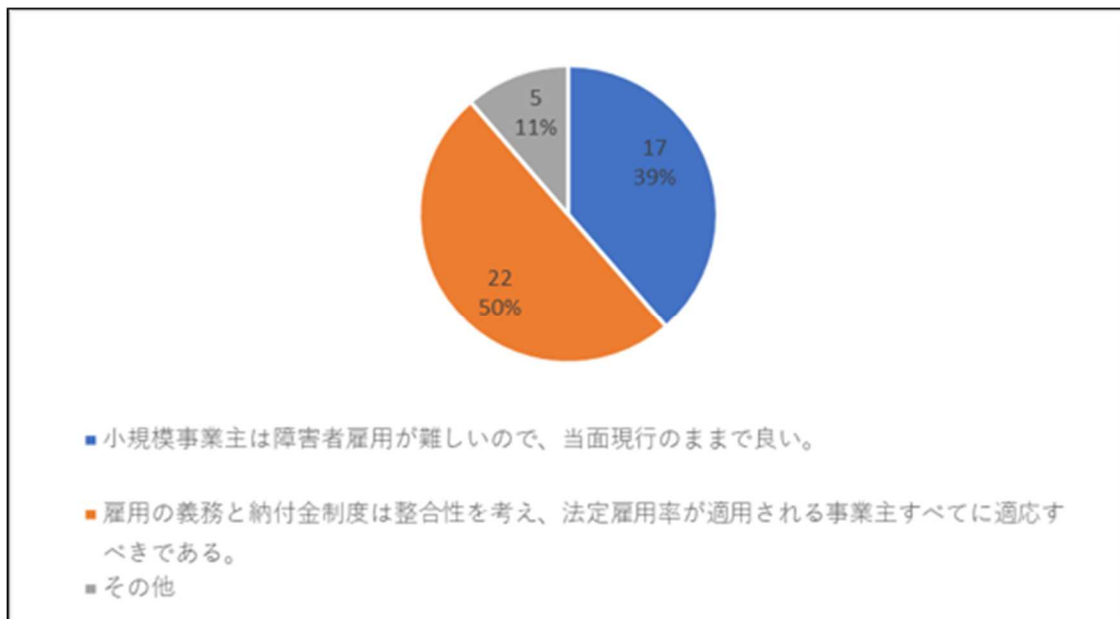


○その他の意見

- ・医師の意見書を参考に、精神障害者の重度の判断ができる制度としてほしい。
- ・実際にA型などで働いて（実習）、アセスメントにて重度の判定をする。
- ・医学モデルでなく社会モデルという視点、「働きづらさ」を評価すべきで。

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

○全 A ネット会員にアンケート実施



○その他の意見

- ・ その中小企業が障害者雇用をしていなくても、福祉施設に仕事を提供（委託契約）をしているところと、していないところに差を付けることによりインセンティブとする。
- ・ 地方では100人規模以下の企業が圧倒的に多い。体力の弱い中小企業に手当給付を手厚くして、対象を広げてほしい。

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。

○企業で戦力として働ける障がい者は、かなりの割合で既に働いている。法定雇用率への社会的共有量としての限界が近づいている。障がい者雇用を雇用率で無理やり義務化を進めるのではなく、社会全体で働く環境を得辛い人＝生活困窮者、高齢者、外国人労働者、ひとり親、介護者等々、日本全体の労働力確保の視点からダイバーシティ政策としての福祉的支援制度（労働政策）が求められる。少子高齢化、人口減少社会に対応するためには、抜本的な労働政策の転換が必要である。

○これから労働人口がさらに減少していく中で、障害者が働きやすい環境を整える必要があるし、企業側の理解促進も必要である。しかし、企業に責務を求めるだけでは進まないと思う、障害者雇用へのインセンティブを許容できる制度の導入が重要である。

○施設外就労から直接雇用ができるように働きかけているが、企業側が助成金をもらえない（雇用予約）ので、雇用の促進に繋がらない。制度の見直しをお願いしたい。

○障害者と同様に就労困難な者に対する支援について、雇用率の適用範囲の拡大のみならず、障害者職業センターやジョブコーチによる支援の対象とすべきである。

○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の行うジョブコーチ養成研修の募集の狭き門をもっと広げてもらいたい。

○"企業と福祉的就労の連携を強化する仕組を整備すること。具体的には、企業就職後の円滑な習熟や定着に資するため、福祉的就労施設において支援をうけつつ実践的な職業能力を高めることのできる施設外就労や企業実習等を促進することが必要である。

○最賃の上昇が急激であり、規模の小さな A 型事業所は厳しい経営をしている。社会保険の事業所負担の助成をお願いしたい。

全Aネット

NPO法人
就労継続支援A型事業所全国協議会

〒170-0004
東京都豊島区北大塚3-34-7
社会福祉法人豊芯会内
全Aネット全国事務局

〒520-2144
滋賀県大津市大萱7丁目6-43
社会福祉法人共生シンフォニー内
全Aネット関西事務局

 03-3915-8111
 077-548-8783
 zenainfo@kind.ocn.ne.jp
 <https://zen-a.net>

全Aネット

NPO法人
就労継続支援A型事業所全国協議会

全Aネットの設立理念に基づき活動します。

2015年に設立された障がい者の就労を支援する企業や社会福祉法人、NPO法人等からなる全国組織です。

障がい者が雇用契約を締結して働くA型事業所の「在るべき姿」を全国的な情報交換と論議を通じて検討し、政策提言に繋がります。事業者の質的向上と、障がい者の「労働の可能性」を拡大しエンパワメントを図ることを設立趣旨とし、全国の多くの事業者が賛同し会員となっています。

「障がい者も生きやすい世の中は、みんなが生きやすい世の中です」。障害者に限らず労働現場から疎外されている社会的弱者と呼ばれる方々に寄与するため、思いをともにする全国のA型事業所や幅広い立場の方々の参画を促進します。

障がい者の労働のあり方の研究や活動の成果を公表することとおして、誰もが働きやすい社会の実現を目指したく、NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会（全Aネット）を設立いたしました。



<https://zen-a.net/>

私たちは、『働きやすさ』を 『バックアップ』いたします。

◆ 全Aネットの基本方針

全Aネットの設立理念に基づき、我々A型事業者は障がい福祉サービス事業所として、下記を基本方針として活動します。

- ① 私たちは、利用者に対し、一人の人間として接し、その自己決定を尊重し、就労と地域生活を支援します。
- ② 私たちは、利用者に働き甲斐のある仕事・達成感のある仕事を提供し、地域で生活をしていけるように最低賃金を保障します。
- ③ 私たちは、利用者に労働者としての権利を保障し、
利用者の作業能力を育て、能力を伸ばす作業環境を提供し、障がいのない人と同等に活躍できる職場を提供します。
- ④ 私たちは、利用者に対し安全衛生環境の確保はもとより、物理的にも精神的にも働きやすい環境を提供します。
- ⑤ 私たちは、情報の提供に努め、希望に沿って一般就労へ移行を支援します。
- ⑥ 私たちは、アセスメントを入念に実施し、利用に関しては利用者の希望を最大限尊重します。
- ⑦ 私たちは、これらの活動を確実なものとするために、常に提供するサービスの自己評価をし、公表し、事業の継続・発展に努めます。



◆ 就労継続支援A型事業所とは

障害者総合支援法(旧 障害者自立支援法)に定められた就労支援事業は
就労継続支援事業と就労移行支援事業があります。就労継続支援にはA型(雇用型)とB型(非雇用型)があります。

【対象者】

企業等に就労することが困難な者であって、雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な65歳未満の者
(利用開始時65歳未満の者)。具体的には次のような例が挙げられます。

- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係がない者

◆ 入会案内 ◆

就労継続支援A型事業所あるいはその関係者、
会の趣旨に賛同いただける方など、下記の入会
フォームより必要事項の入力をお願い致します。
後日振込用紙をお送りします。

※各都道府県協議会に属していただきますが、各都
道府県協議会によっては会費を徴収しているところ
もあります。各支部窓口事業所にご相談ください。

—— 会員種類(年会費) ——

正 会 員

法人及び事業所
12,000円

個人
5,000円

賛助会員

<1口> 3,000円 (団体は3口以上)

—— 入会フォーム ——

スマートフォンでは
こちらから



パソコンでは
こちらから

<https://zen-a.net/>

全AネットWEBサイトの
「ご入会」から「入会フォーム」
をひらくことができます。

団体名：公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会

ヒアリング報告者：会長 加藤 勇

専務理事 湯浅 善樹

<団体概要>

1. 設立年月日：平成元年5月25日

2. 活動目的及び主な活動内容：

活動目的：障害者の雇用の促進及び職場定着の推進に寄与すること（定款第3条）

活動内容：・全国7ブロックにおいて、年2回ずつブロック会議を開催。同会議では、障害者雇用に関する最近の動向、支援策等に関する講演会、先進的な取組を行っている事業所の見学会、出席者同士の経験交流会等を実施。また、府県レベルでも同様の支部会議を開催。

- ・政策委員会、全障協在り方委員会を設置し、政策提言や全障協の活動方針について検討。また、関心テーマごとに全国レベルの研究部会を開催。
- ・平成29年度から厚生労働省の委託を受けて、全国7か所に障害者雇用相談コーナーを設け専門相談員を配置し、障害者雇用に課題を有する中小企業等を対象にきめ細かな相談支援を実施。また、障害者に対する合理的配慮や精神障害者の雇用等をテーマにセミナーを全国7ブロックで開催。

3. 加盟団体数（又は支部数等）：全国7ブロック支部

（北海道、東北、関東甲信越、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄）

4. 会員数：令和6年12月末現在 正会員307（一般企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所、社会福祉法人、NPO法人等）、賛助会員32

5. 法人代表：会長 加藤 勇（和光産業株式会社 代表取締役）

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>

- ・ 仕事において、他者から認められ頼りにされ、自らは組織に貢献している充実感と共にやり甲斐を感じることは、本人の能力発揮や職場定着に極めて有効であり、このような職場環境の向上を図ることは、障害者に限らず職場全体のモチベーション向上にとって重要な取組と言える。
- ・ 一方、わが国の障害者雇用はこれまで雇用率制度を中心に進められ、一定の成果をあげてきてはいるものの、数の確保が優先される傾向が強くなっている。これからは雇用の質も意識し、障害者は戦力になる人材であること、障害者雇入れのための職場環境の整備が職場全体の働きやすさに資することを認識し、前述のような質の向上を意識した障害者雇用管理を行うことが企業に求められている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・ 企業が雇用の質の向上を図ることを促進するためには、雇用の安定とともに職域拡大や職業能力開発、処遇改善、管理職への登用等、キャリア形成を促進する措置や長期継続雇用等を評価することが好ましく、企業の取組みが一定の水準に達する場合は、雇用率カウントの上乗せを行う等の仕組みを構築することが望ましいと考える。
- ・ また、そうした措置の基盤として、雇用の質の向上に係る好事例を収集し、分析を加え個々の企業の課題に即して選択・提供する機能を強化する必要がある。

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

<現状認識、課題等>

- ・今後のわが国の障害者雇用においては、企業が法定雇用率を達成する努力を継続するとともに、障害者に戦力として活躍していただくことのメリットを十分に認識し、より積極的に雇用するようにしていく方向を目指すべきであると考えます。
- ・一方、法定雇用率が引上げられるなか、地域によっては障害者を雇用したくても必要な人材を確保できず苦慮している企業も少なくない。

関連して、令和5年度学校基本調査（文部科学省）によると、特別支援学校（高等部）卒業生の進路として就職が3割弱にとどまっているなどの状況があり、就職割合の向上を図ることが必要であると見ている。

- ・精神障害者については、様々な取組みが行われているものの雇用のノウハウが十分に普及しておらず、依然としてその雇用に積極的になれない企業も多い。

また、他の障害種別に比べ定着率が低い傾向にあり、雇用継続のためには体調の変動や通院等に伴う柔軟な労働時間管理、職場定着を支援する要員の配置等の雇用管理上の負担が企業側に加わるため、公平性の観点から、こうした負担を踏まえた実雇用率のカウントや助成金等の制度見直しが求められている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・企業が障害者を戦力となる人材として積極的に雇用し、障害者に就職先として選ばれる企業を増やすためには、雇用率制度に雇用の質の観点を導入することが求められている。

また、障害者を雇用したくても必要な人材を確保できないという企業も少なくないこ

とから、障害者と企業を効率的に結びつける仕組みを一層強化する必要がある。さらに教育機関との連携を深め、積極的に職場実習を体験するよう働きかけるなどにより、一般就労に対する生徒や親の理解促進を図ることが必要であると考える。

① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置付けについて

- ・ 障害者雇用促進法の理念に鑑みて、手帳を所持していない難病患者や精神・発達障害者も就業上の困難性に応じて雇用率制度における対象障害者の範囲に含める方向で検討するべきであると考える。
- ・ そのためには、難病患者や精神・発達障害者の状況に個別性が高いことから、就労選択支援の活用も視野に入れつつ、就業上の困難性を雇用側の観点も踏まえて的確に評価する仕組みを構築することが前提となると考える。

また、法定雇用率の算定への影響を慎重に考慮し、激変緩和措置を講ずるなど円滑な範囲拡大のための対策が伴う必要がある。

- ・ なお、精神障害者保健福祉手帳が不更新となったり、有効期限から更新まで間が空く場合に、就業上の困難性が継続するケースであっても雇用率制度の対象とならないなど現制度の見直しも求められる。

② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置付けについて

- ・ 就労継続支援A型事業所は、国庫負担等により障害福祉サービス等報酬が支払われている点で、自力で障害者を多数雇用している企業と比べ、支援の手厚さに大きな差がある。

そうした意味において就労継続支援A型事業所の利用者は一般の雇用労働者と異なるものであり、一般労働者と同水準の常用労働者となり得る機会の確保を趣旨とした法定雇用率の計算式に含めない方向で検討するべきであると考える。

- ・ 一方、就労継続支援A型事業所は加齢、あるいは定年等により地域に戻る障害者の受入れ先等としても重要な役割を担うことが期待されることから、納付金制度上の取扱いについては、今後の障害福祉制度における取扱いの方向性も踏まえて慎重に検討すべきであると考える。また、一般就労に向けた人材育成においても重要な事業であり、障害福祉制度上における役割や位置付けについても検討をお願いしたい。

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・定着促進、雇用管理上の負担の実雇用率カウントへの適切な反映にとり、「重度」区分を導入することには大きな意義があると考えている。
- ・精神障害に「重度」区分を導入するためには、就業上の困難性を雇用側の観点も踏まえて的確に評価する仕組みの構築が前提となると考える。

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

- ・令和6年障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省）によれば常用労働者40.0人以上100人未満企業の実雇用率が1.96と企業規模別では最も低くなっている。こうした状況は障害者雇用のノウハウが中小企業にまだ十分に普及していないことも主な要因となっている。
- ・納付義務の適用範囲の拡大については、中小企業の経営環境が益々厳しさを増すなかで、障害者雇用のノウハウが十分に普及することに加え、適用に係る長期の周知期間の設定、一定期間の納付金の減免等の激変緩和措置等の十分な支援策を講じた上で慎重に取り組む必要があると考える。

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>

- ・雇用している障害者の加齢に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった場合の対応に苦慮する企業が増えてきている。
また、こうしたことを背景に、雇用可能な障害者とその家族であっても、将来への不安から一般就労を躊躇せざるを得ず、事業主が障害者を雇用する上での隘路の1つともなっていると見ている。
- ・停滞している中小企業の障害者雇用には、全般的な人手不足状況も相まって、雇用拡大の大きな潜在力があると考えられ、障害者雇用に係る負担を軽減するための支援策をより充実させることが必要である。
- ・毎年の最低賃金の大幅な引上げは、加齢に伴い労働能力が低下した障害者の継続雇用や、就労継続支援A型事業所の運営が困難になるといった影響が生じ、結果として障害者の就労機会が狭められることが懸念される。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・障害者の加齢に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった場合の対応について、雇用施策と福祉施策の連携強化が図られつつあるものの、さらに円滑に福祉サイドにつなぐ施策を強化する必要がある。
雇用する障害者が必要なときに適切な福祉サービスを受けられるようにすることにより、障害者が安心して一般就労にチャレンジでき、事業主が高齢化した障害者を安心して福祉サイドに引き継いだうえで新たな障害者に雇用の場を提供できる環境が整うものとする。
- ・各種助成金等については、中小企業の利用が増え、障害者雇用促進に一層効果を発揮するよう、支給要件等の分かりやすい提示、手続きの簡素化等により、更に使いやすい仕組みにしていくことが望まれる。
- ・企業内において障害者に対する作業指導や職業生活指導等を行う人材の確保が難しくなっており、「障害者職業生活相談員資格認定講習」や「企業在籍型職場適応援助者養成研修」等も地域によっては受講枠の関係から必要な人数の受講ができない状況が生

じている。

障害者の能力発揮、職場定着のために重要な役割を担う、企業内の就労支援人材の確保・育成に対する支援を強化する必要があると考える。

また、財政的に就労支援人材を独自に配置することが困難な小規模企業の就労支援人材の確保・育成に対する支援を拡充するとともに、外部の支援者を十分に活用できるよう、就労支援機関等における増員や柔軟に利用しやすい仕組みの整備等を図る必要がある。

- ・最低賃金の引上げに伴い、障害者の就労機会が狭められることがないよう、障害者雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対し、長期継続雇用に係る雇用率カウントの上積み、賃金助成の創設、最低賃金の減額特例の柔軟な適用等により支援の強化を図る必要があると考える。

団体名：全国社会就労センター協議会

ヒアリング報告者：雇用事業部会長 小畑 治

雇用事業部会副部会長 井上 忠幸

<団体概要>

1. 設立年月日：

昭和 52（1977）年 5 月 18 日

2. 活動目的及び主な活動内容：

働く意欲がありながら一般就労が難しい方々や一般就労を目指している障害者の“働く・くらす”を支えるため、大会・研修会等の開催を通して、会員施設・事業所における利用者支援の質の向上を図るとともに、個別の課題（工賃・賃金の向上や一般就労への移行支援・定着支援、住まいの場を含めた地域生活支援など）の解決を図るべく、全国的な連絡・調整、政策提言・要望活動等を実施する。

3. 加盟団体数（又は支部数等）：

1,328 施設・事業所

4. 会員数：

5. 法人代表：

会長 叶 義文（社会福祉法人キリスト者奉仕会 理事長）

● 総論

全ての事業主は、障害者雇用促進法第5条（事業主の責務）において、「障害者である労働者の有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない」とされています。

また、厚生労働省は「ディーセントワーク」（働きがいのある人間らしい仕事）の内容を下記の4点で整理しています。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 〔1〕 働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること 〔2〕 労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること 〔3〕 家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること 〔4〕 公正な扱い、男女平等な扱いを受けること |
|---|

今回のヒアリングに係る項目はいずれも障害者のディーセントワークを考えるうえで、重要な項目であるため、上記の内容を踏まえて、議論されることが必要だと考えます。

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。

- 雇用の質については、「障害者を直接雇用している企業等」と「障害者雇用を外部に丸投げしている企業等」で分けて考える必要がある。

「障害者を直接雇用している企業等」

<現状認識、課題等>

- 〔1〕 知的障害者は手先が器用で細かな仕事や特定の能力に長けている方がいる。仕事以外の生活支援が求められる。
- 〔2〕 就労支援機関が『雇用の質の向上に係るノウハウ』を最も持っている。現在、新宿ハローワークと協力し、「障害者雇用における対象者の職能の活かし方」や「定着のためのケアシステム」等を民間企業等にアドバイスできるように企業と施設が意見交換する場を設けている。一方で、雇用の質が低い企業等に対しては、障害者虐待防止法に関する研修を義務付ける等が必要ではないか。
- 〔3〕 「雇用の質」と言っても捉え方は様々ではないか。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- 〔1〕 民間企業でも、様々な障害種別に対応できるSST(社会生活技能訓練)等の支援が必要ではないか。
- 〔2〕 『雇用の質の向上に係るノウハウ』(「障害者雇用における対象者の職能の活かし方」や「定着のためのケアシステム」等)の共有や『障害者虐待防止法に関する研修』の提供のため、企業と福祉のマッチング機能(就労支援機関と企業の意見交換等)をハローワークに持たせることはできないか。
- 〔3〕 「雇用の質」の統一見解が必要ではないか。

「障害者雇用を外部に丸投げしている企業等」

- 障害者雇用を外部に丸投げする手法として、「障害者雇用代行ビジネス」（以下、雇用代行ビジネス）が挙げられる。雇用代行ビジネスが拡大した背景には、障害者雇用の「量」が優先されてきた雇用率制度の弊害が大きいのではないかと考える。雇用率制度が果たしてきた役割は評価しつつも、弊害が起きている雇用率制度の在り方を見直す段階に来ていると考える。
- 障害者雇用を外部に丸投げしている企業等の雇用の質を担保するため、以下のような対応が考えられるのではないかと考える。
 - （仮に雇用代行ビジネスが今後も続く場合）雇用代行ビジネスを利用する企業等に対して、“雇用代行ビジネスが提供する労働の場”と“雇用代行ビジネスを利用する企業等”の間で人事ローテーションを行うことを求める。
 - 「障害者を直接雇用している企業等」でも記載した“企業と福祉のマッチング”を進める。

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>

項目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

- 〔1〕 精神障害のある方の就職支援を行った際に、障害基礎年金を利用できていない方は就労が重要だが、継続が難しく、雇用につながらない事が多いと感じた。そういった方への配慮が必要ではないか。
- 〔2〕 障害者手帳の有無によらず、“働きづらさを抱える方”が一般企業等への就職で不利にならない仕組みの検討が必要ではないか。例えば、就労選択支援を利用しての方や障害福祉サービス受給者証を所持している方は、モニタリングや受給者証の更新を必須としたうえで、雇用率への算入を可能としてはどうか。難病患者については難病医療交付証等をもって、雇用率への算入を可能とすることや長期休養時の特例処理等を付与する必要があるのではないか。

項目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

- 〔1〕 就労継続支援A型利用者（雇用）は、労働基準法等の労働関連法を根拠とした雇用契約を締結している。また、A型利用者（雇用）は労働基準局長通知（平成19年5月17日付）において「労働基準法第9条の『労働者』」と明記されている。以上を踏まえると、A型利用者（雇用）の雇用率制度上の位置づけは『労働者』であると考えられる。
- 〔2〕 「法定雇用率」、「調整金・報奨金・納付金」、「特開金（特定求職者雇用開発助成金）」の対象からA型利用者（雇用）を除外する議論があるが、〔1〕の内容と矛盾する。A型利用者（雇用）の除外の根拠として、障害福祉サービスに係る報酬の存在があるが、当該報酬はA型事業所との利用契約に基づく障害福祉サービスに対する対価として整理される。また、A型利用者（雇用）が雇用保険料を支払

っていることから除外されるべきではないと考える。

項目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

- 精神障害のある方は体調や症状に波があることが想定されるため、「重度」の線引きは困難であり、雇用率制度上も「重度」区分は設けることは適さないと考える。しかし、体調や症状に波があることから、休職期間が生じた場合でも雇用率への算定に影響が出ないようにする等の配慮を行う必要がある（難病指定の方と同様）。

項目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〕 100人以下の事業所でも、良い環境で働いている方がいることや、法定雇用率の対象事業所の規模が小さくなっていることを考えると、納付義務の適用範囲の拡大を検討する必要があるのではないか。ただし、モラルハザードや雇用代行ビジネスの蔓延等、生じている問題は大きいことから、納付義務の適用範囲を拡大する場合でも段階を設ける必要があるのではないか。

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。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・ 民間企業等で障害者雇用を一層促進するために、事業協同組合算定特例の対象から就労継続支援 A 型事業所を外す必要があるのではないか。
- ・ 実雇用率の公表にあたって、「就労継続支援 A 型事業所における雇用者を含めた実雇用率」と「就労継続支援 A 型事業所における雇用者を除いた雇用率」を公表する必要があるのではないか。

高工賃を支払う就労継続支援B型事業所の取り組みについて

全国社会就労センター協議会

貴省からご依頼を受けて、高工賃を支払う就労継続支援B型事業所における取り組みについて、下記のとおり、整理いたしました。本整理にあたっては、東京都内で高工賃を支払っているB型事業所、ならびに平均工賃月額実績全国1位である徳島県内のB型事業所の状況をヒアリングしています。

〔ヒアリング項目〕

※ご回答事業所によって、回答のない項目があることを予めご了承ください。

- ① 事業所の利用者に関する状態像
- ② 事業所の事業内容や、高い工賃を実現・維持できている理由・工夫
- ③ 民間企業等で今後、より質の高い障害者雇用を進める際に参考になる取り組み
 - 〔1〕 障害者に対する必要な配慮や、人員配置・体制、職場適応・定着のための取組、障害者自身の業務拡大・キャリアアップのための取組内容(訓練)等で参考になるものや効果的であった取組及びその内容
 - 〔2〕 〔1〕での取り組みを行う際に連携した機関や利用したサービスがあればその内容(公的機関・公的サービスを含む)
- ④ (一般就労とB型を併用している利用者の例があれば)一般就労業務との連関をどのように実現しているか、その取組内容。
- ⑤ (事業所利用者の一般就労への移行が進んでいる例があれば)どのような取組等が、一般就労へ移行する上で効果的だったか。
また、その際におけるハローワークとの連携がどの程度行われ、有効に機能したか。ハローワーク以外でどのような機関と相談・連携を行っているか。

徳島県からの回答

① 事業所の利用者に関する状態像

●主な障害種別・身体障害

●年齢の構成 平均年齢53歳

20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
0名	2名	4名	9名	14名	17名

(男:36名、女:10名)

●手帳の有無

身体障害者手帳

1級	2級	3級	4級	5級	6級
8名	13名	8名	2名	2名	1名

療育手帳

B1	B2
6名	6名

精神障害者保健福祉手帳

1級	2級	3級
1名	3名	4名

(重複含む)

② 事業所の事業内容や、高い工賃を実現・維持できている理由・工夫

●主力作業・印刷、製パン、除草作業

●官公需が売り上げの約半分を占めているが、大手企業からも長年継続した仕事があり、安定した工賃実績を上げている。

特に官公需ではノベルティーグッズ等の営業活動が功を奏し、毎年新しい仕事の受注に繋がっている。また、印刷、製パン事業は徳島セルプが毎年企画しているブランド戦略の中で専門家の技術指導を受け、利用者の能力が格段に上がったことによる生産量の伸びや既存商品の抜本的な見直しによる付加価値を高めた商品の販売等が、高工賃の要因となっている。

③ 民間企業等で今後、より質の高い障害者雇用を進める際に参考になる取り組み

[1] 障害者に対する必要な配慮や、人員配置・体制、職場適応・定着のための取組、障害者自身の業務拡大・キャリアアップのための取組内容(訓練)等で参考になるものや効果的であった取組及びその内容

●障害者就労支援の現場、とりわけ就労継続支援B型事業所にあつては、「福祉支援の向上」と「工賃の向上」の両方が求められる。支援の現場では『就労の場』がそのまま支援の場となるため、利用者と支援スタッフは、その両方が企業における従業員化することが少なくなく、結果的に、「工賃向

上」はなされるものの、「福祉支援の向上」が置き去りになることがしばしばあった。当該作業の処理技術に関する研修は当然必要だったが、福祉支援に関する研修の機会や制度に関する基礎知識に関する研修を重点的に実施した。ただ、他の障害福祉サービス(特に障害児支援や強度行動障害者支援)に関しては、専門研修が充実しつつあるが、障害者就労支援については、研修の機会が少ない。このため、令和7年開始の基礎的研修や令和10年開始の障害者就労支援士(仮称)など、就労支援スタッフのキャリアアップのための制度や研修の機会に期待している。

●徳島セルフ役員の事業所からの意見

障害特性によって必要な取り組みは変わらと思うが、主に精神障害の方は、定期的な面談を通じて本人の思いや考え、困りごと等を確認する機会を設けて進めることが効果的だと感じている。また、職場で孤立しないように、何でも相談できる身近なスタッフがいるかどうかは、職場定着を左右する大きな要因になると考えている。

〔2〕〔1〕での取り組みを行う際に連携した機関や利用したサービスがあればその内容(公的機関・公的サービスを含む)

- 高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する就業支援基礎研修やジョブコーチ研修
- 発達障がい者支援センターが実施する発達障がい者支援の基礎研修
- 中央労働災害防止協会が実施する労働者の安全・健康のための研修 など
- 徳島セルフを通じて中小企業団体(例:ビルメンテ協会等)と連携して、施設利用者の技術力向上のための講習など協力を得ていた。

●徳島セルフ役員の事業所からの意見

定期面談には、主に就労定着支援事業所や就業・生活支援センターのサービスを利用している。また、当施設の就労定着支援事業では、就業し利用を卒業した方が集まり余暇活動を行う場を提供し情報交換の機会としている。職場は違うが、同じように頑張っている仲間の存在を感じることややる気、モチベーションの継続となるよう取り組んでいる。

④(一般就労とB型を併用している利用者の例があれば)一般就労業務との連関をどのように実現しているか、その取組内容。

- 地域の企業に対しては、事業所内の作業内容に関わらず、障害福祉支援に関する困りごとや課題の有無について、直接連絡し、訪問している。知り合いの他の企業を紹介いただいたり、集まりの場などに参加したりするなど、企業が抱える障害者就労に関する諸課題のそばにいられるよう心がけている。企業に対する障害者相談支援から一般就労の話へと移っていくことが多い。

⑤(事業所利用者の一般就労への移行が進んでいる例があれば)どのような取組等が、一般就労へ移行する上で効果的だったか。

- 施設・事業所の福祉環境は、障害特性に対する配慮(バリアフリー等)がなされ、障害のある人が過

ごしやすい空間・環境となっていることが多い。この前提で就労支援を展開するため、一般企業の就労現場とは異なる状況となっている。また、事業所では、利用者に対しても企業に対しても、「一般就労」という言葉を頻繁に使用するため、事業所と利用者・企業では、「一般就労」という言葉に対する考え方に乖離が生じていると考えたため、利用者に対し、企業見学・実習(3日程度を定期的に)を頻繁に行うこととしている。これらは、地域の企業の管理者や従業員にも、障害のある人の存在や特性を知ってもらう機会となっていると感じている。

●徳島セルフ役員の事業所からの意見

現在、一般就労とB型を併用している利用者はいない。以前、そういった要望を持つ方がいたが行政の許可が下りず、一旦職場を退職してから就労移行支援を利用したケースはあった。また、数年前に飲食店の開店準備(2時間程度)に従事し、終わってからB型を利用したケースもあったが、その方は高齢となり現在はB型のみの利用となっている。

また、その際におけるハローワークとの連携がどの程度行われ、有効に機能したか。ハローワーク以外でどのような機関と相談・連携を行っているか。

●ハローワークとは、障害者求人の有無の確認や、求人企業がイメージする障害の程度を教えてもらっている(月1回程度)。現在は、民間の職業紹介事業者との連携は少ない。

●徳島セルフ役員の事業所からの意見

一般就労に向けての準備は、施設での作業を通して習得していくのが効果的だと感じている。また、準備が整った方が就職活動を行う際には、ほとんどの場合ハローワークと連携して動いている状況だが、その他の機関については、就業・生活支援センターへの企業紹介や体験についての対応依頼、障害者職業センターでの職業評価、産業人材育成センターでのトライアル支援など様々な機関に協力を依頼している。支援者が増えることで一般就労への移行だけでなく、定着率も向上するため関係機関との相談・連携はとても重要だと感じている。

(その他)

- ・就労定着後も定期的に企業訪問し、関係づくりを行っておく。
- ・企業OBの方とのつながりを維持し、求職状況を教えてもらう。
- ・障害者就業・生活支援センターとの連携。就労前の実習から連携を取る。

東京都からの回答

① 事業所の利用者に関する状態像

知的障害

年齢	18～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60 以上	合 計
男性	0 名	6 名	12 名	2 名	4 名	0 名	24 名
女性	0 名	1 名	1 名	0 名	1 名	0 名	3 名
計	0 名	7 名	12 名	3 名	6 名	0 名	27 名

障害程度(療育手帳「愛の手帳」)

1度	2度	3度	4度
0 名	2 名	19 名	6 名

障害支援区分

なし	区分1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5	区分 6
14 名	0 名	8 名	5 名	0 名	0 名	0 名

② 事業所の事業内容や、高い工賃を実現・維持できている理由・工夫

(作業種の選択)

ダイレクトメール封入封緘作業を選択しているが、以下を利点としている。

- ・利用者の特徴に合わせて、作業内容を分解できる
- ・大掛かりな機械設備が不要
- ・取引先が増えても、仕様に大きな変更がない

(取引の方法)

- ・下請け会社からの受注をせず、営業活動により直接取引を行うようにしている

(利用者支援)

- ・「できることを利用者自身で行ってもらい、さらにできることを増やしていく」ことを、法人共通理解のもとに支援を行っているため。
- ・利用者の働く力が育っていくことで、生産力も共にあがっていくことを支援の1つとしている。

③ 民間企業等で今後、より質の高い障害者雇用を進める際に参考になる取り組み(以下参照)

〔1〕 障害者に対する必要な配慮や、人員配置・体制、職場適応・定着のための取組、障害者自身の業務拡大・キャリアアップのための取組内容(訓練)等で参考になるものや効果的であった取組及びその内容

(職場定着について)

○「対話による確認の有効性」

民間企業等における職場定着について。厚生労働省から出されている「合理的配慮指針」が示すとおり、配慮事項については、職場での「対話」による本人とのやりとりを通じて、定期的に確認していくことが有効であると考えている。

本人に確認しない先回りした配慮、障害種別で判断した一方的な配慮は、多くの場合、職場の好意によって行われているが、本人が希望する配慮内容とのソゴが生じやすく、本人の職場不適應につながりやすい傾向を感じている。

<効果的であった取り組み>

- ・ 合理的配慮の実施状況等、目的を明確にした定期的な面談による対話。それによって、職場担当者だけでなく、本人自身の障害理解が進んだ。
- ・ 本人の重要なニーズを伝えていく方法としては、就労支援機関を交えた情報交換。必要に応じて通院同行支援などにつながり、医療機関とのネットワークが構築された。

○「実習等による雇用前のジョブマッチング」

就労移行支援事業所や、就労継続支援B型事業所等で行われている作業、プログラム内容は、企業等における実際の就労場面に活かすことは難しいことが多いと考える。職場の在り方は様々であり、職種、規模、すべてに対応できるようなプログラムを実施することは当然に難しく、そのため福祉サービスでは基本的な労働習慣の確立、基本的なコミュニケーションスキルの習得、自己の障害受容などが中心的な支援内容となるため。実習は、障害のある本人にとって有効だけでなく、受け入れる職場の方にとっても、見通しが立ちやすくなるという点で、有効だと考える。

<効果的であった取り組み>

- ・ 雇用前の実習機会を設け、想定する業務を配属予定の職場で実施。
- ・ 福祉サービス事業所では、本人の地域生活も含めたアセスメントを実施し、就労後につまずきやすくなる事柄など、本人の承諾を得たうえで企業と情報共有を行う。

○「基幹業務に携わる」

「障害者雇用のために業務を新たに切り出す」という考えについて、現実的にはそういった側面も必要であると思うが、本来やらなくても現場が回っていく業務を与えることは、周囲の同僚等との溝が生まれやすく、社内評価の難しさにも直結しているように感じる。何より、本人の自尊心、意欲が育ちづらくなる事例も多い。出来る限り本当に必要な業務に携われるよう育成の視点を持って、粘り強くサポートしていくことが大切だと感じる。

<効果的であった取り組み>

- ・ 部署をまたいだ職場内業務開拓で、本人が力を発揮できる業務へアサインした。そのことで、本人がやりがいを持ち、職務へ取り組む意欲、態度が向上した。
- ・ コロナ禍を機に、経験がない方も在宅でのパソコン業務が出来るよう、業務内容を思い切っ

て見直し、育成を行った。結果、本人の職域が広がり、現在ではPC関連業務を中心的に任されるようになった。

〔2〕〔1〕での取り組みを行う際に連携した機関や利用したサービスがあればその内容(公的機関・公的サービスを含む)

- ・ 法人内の就労支援センターとの連携が主。

④ (一般就労とB型を併用している利用者の例があれば)一般就労業務との連関をどのように実現しているか、その取組内容。

- ・ 2名が併用。老人保健施設での清掃業務等。

Aさん 月～金 9時～12時 老人保健施設での清掃業務等。

14時～16時 事業所にて。その後、法人内のグループホームへ帰寮。

Bさん 月～水 9時～12時 老人保健施設での清掃業務、簡単な援助業務等。

13時～17時 事業所にて。その後、帰宅。

木・金 9時～17時 事業所。

⑤ (事業所利用者の一般就労への移行が進んでいる例があれば)どのような取組等が、一般就労へ移行する上で効果的だったか。

また、その際におけるハローワークとの連携がどの程度行われ、有効に機能したか。ハローワーク以外でどのような機関と相談・連携を行っているか。

- ・ 一般就労への移行が進んでいるとは思っていない。市役所での実習等の機会を定期的に取り入れているが、直接的に結びついているとは言い難い。
- ・ 当法人においては、ハローワークよりも、自法人内の就労支援センターとの連携をより図っていくことで、今後の一般就労への移行を推し進めていきたい。

団体名：NPO 法人 全国就労移行支援事業所連絡協議会

ヒアリング報告者：会長 酒井 大介

副会長 稲葉 健太郎

＜団体概要＞

1. 設立年月日：2022 年 4 月 22 日

NPO 法人化以前は 2012 年 8 月より任意団体として活動

2. 活動目的及び主な活動内容：

障害のある人への就労支援をライフキャリア支援と捉え、適切で良質なサービスが提供できるよう就労移行支援事業所の従事職員等に対して、障害者の就労支援に関する研究研鑽に関する事業を行い、障害者雇用の促進により障害者の社会的自立及び地域共生社会の実現に寄与することを目的とし、主に以下の活動を行っている。

- ・ 課題共有カンファレンス、全国各地でのタウンミーティングや就労移行支援在り方セミナー等の研修事業
- ・ 就労移行支援事例集、在宅支援プログラム事例集の作成と公開
- ・ 会員事業所アンケートの実施と公表
- ・ 会員所属職員同士がオンラインで交流する就労支援 Café
- ・ 厚生労働省等への要望書提出

3. 加盟団体数（又は支部数等）：なし

4. 会員数：101 法人 114 事業所

5. 法人代表：会長 酒井大介

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>

- 障害者雇用者数は毎年増加を続けているものの、雇用の質、すなわち障害者の職場環境やキャリア形成、能力開発の支援が十分でないケースも増えている。急激な法定雇用率の上昇がそれらの課題に拍車をかけているものと思われる。
- 未だ障害者雇用代行ビジネスは増加しており、そこでの雇用の質が保たれていない実態が散見される。「障害者の雇用の促進等に関する法律」第5条が改正されたものの、その変化があまりみられないため、更なる取り組みが必要だと考えている。
- 近年の調査研究（※1）においても「職務の幅が限られている」「昇進・昇給の機会が少ない」「雇用継続率が低い」といった課題が指摘されている。
- 加えて、中小企業では障害者雇用に必要な支援リソース（専門スタッフなど）の不足により、障害者雇用率が低調な状況が続いている。

(※1)

- ・（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、2024年3月）この報告書では、障害者の雇用状況や職場定着に関する実態が詳しく調査されており、雇用継続率の低さや職務の幅の限界などの課題が取り上げられている。
- ・『障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究』（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、2022年4月）本研究では、障害者の職場定着や能力発揮、キャリア形成に関する課題が整理されており、昇進・昇給の機会の少なさなどが指摘されている。
- ・『障害者と労働組合－障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書』（公益財団法人連合総合生活開発研究所、2022年8月）この報告書では、障害者の職場定着率の低さや労働条件に関する課題が取り上げられている。
- ・『中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会 報告書』（厚生労働省、2007年8月）この報告書では、中小企業が障害者雇用を進める上で、「障害者に適した職務の

開拓が困難」「障害者の能力に応じた職務の切り出しが難しい」といった課題が挙げられている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 雇用の質に関する指標の取り入れ

ロクイチ調査の実雇用率の記載に加えて、例えば定着率や雇用環境を評価する尺度を設けるなど、何らかの公平性のある評価基準の取り入れに向けて検討を願いたい。

2. 障害者雇用代行ビジネス

前回の改正障害者雇用促進法成立時の附帯決議において「事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること」が付せられたが、その後の取組みは実態把握と事例把握に留まっている。政府として附帯決議の内容に沿う更なる取組みを講ずるべきである。

違法ではないものの、代行ビジネスでの雇用は、障害者雇用促進法の理念に照らし合わせれば、好ましくないことを厚生労働省は強く発信すべきである。

3. 重度障害者の雇用促進に関して

重度障害者の雇用促進に関して、特例子会社については、設立時の計画では重度身体障害者、知的障害者および精神障害者を30%以上とすることが要件となっている。昨今の精神障害者の雇用が進展していることを鑑み、その要件から精神障害者を外し、重度身体障害者、重度知的障害者（職業的重度含む）を30%以上とする要件に変更してはどうか。また、その要件が継続的に厳守されるよう毎年調査を実施し把握すべきであると考えます。

さらに、重度障害者の通勤や職場における支援として、重度障害者訪問介護を利用できる制度設計にすべきである。

4. 雇用の質向上に向けた取り組み

1) 企業在籍型ジョブコーチの配置

現在、雇用障害者が5人以上在籍している企業に障害者職業生活相談員の配置が義務付けられているところであるが、障害の多様化、昨今の職場環境の変化や業務の高度化等を踏まえ、職場において業務を遂行する環境整備や、同僚や上司、支援機関等との間に入って調整をする人材を充実させて、職場定着を図ることが必要であると考えます。そのため、一定の雇用数に応じて、障害者職業生活相談員から企業在籍型ジョブコーチに

配置の切り替えを義務付けてはどうか。

2) 「もにす認定制度」の更なる普及・啓発

雇用の質の向上に関しては、個々の企業の障害者雇用に対する考えによるところが大きく、質に対する尺度としては、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定（もにす認定）制度」しか存在しない。「もにす認定」を受ける企業は増加しているが、国民の認知度が十分とはいえず、中小企業の取得は増えていない。経産省など他の省庁との連携強化や、商工会議所等との民間団体の協力を得て促進してはどうか。

5. 企業支援の拡充

1) 障害者雇用相談援助事業の実態把握と活用

障害者雇用相談援助事業に期待しているところだが、当会員事業所における事業実施者からは、障害者雇用相談援助事業計画書認定までに時間がかかりすぎることや、雇用指導官との連携や役割分担の整備がうまくいっていないとの意見が聞かれている。事業の進捗を含めた実態把握と制度拡充に向けた課題整理に努められたい。また、事業者数、制度を知る企業の増大（未達成企業）など制度が積極的に活用できるよう、都道府県労働局が積極的に周知を図るべきだと考える。

2) 公的機関等の入札制度の更なる評価

加えて、公的機関等の入札制度においての更なる評価を加えるなど、企業の取得意欲を高める方策を考えるべきである。

3) トライアル雇用と特定求職者雇用開発助成金について

トライアル雇用制度は、障害求職者にとっては雇用期間中にスキルや経験を積みマッチングが図れたり、利用している移行支援事業所にも所属が残っているためリスクを抑えてチャレンジできるなどのメリットがある。また、支援者側にとって継続的な支援のしやすさや、企業にとっては雇用リスク軽減から障害者雇用に取り組みやすくなるなど、三者に有効な制度である。

しかし、トライアル雇用を活用すると特定求職者雇用開発助成金の1期が申請できなくなり、2期からの受給となったことで、トライアル雇用を敬遠する企業が増えているため従前の制度併用可能にするべきである。

4) 企業における精神・発達障害の従業員に対する定着支援への助成

さらに、精神・発達障害の従業員に対する定着支援においては、スキルやマンパワーも必要なため、定着年数によっては雇用継続に対する企業側に何らかの助成金による支援を検討いただきたい。

6. 雇用状況の正確な把握について

ハローワークの紹介件数は公開されているが、その後の定着や離職者数については、把握できない現状がある。特に業種別離職などの雇用状況を正確に把握したうえで、制度・施策を検討するためには、更なるデータベース化が必要だと考える。

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>

- 現行の障害者雇用率制度は、障害者の就労を促進する一方で、制度の運用に関する課題がある。例えば、手帳を所持していない難病患者や精神・発達障害者への対応が不十分である。
- 就労継続支援A型事業所の役割や利用者の位置づけが不明確であり、不適切な事業運営も散見される。
- 何をもって精神障害者の「重度」とするのか、客観的な評価が難しいと考える。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 難病患者や精神・発達障害者の位置づけについて

難病患者や手帳を所持しない精神・発達障害者を障害者雇用の対象とする明確な基準を設け、手帳の有無にかかわらず、企業は、個々のニーズに応じた合理的配慮を提供することが前提だと考える。

また、国は就労困難性に着目したアセスメントの開発について研究を進めていくという理解であったが、その後の進捗について確認できておらず評価ができない。今後の方針を示されたい。

2. 就労継続支援A型事業所の位置づけについて

A型事業所については、その在り方が常に問題視されているところであり、障害福祉サービスとしての側面と、生産性向上を求められるビジネスとしての側面との両立に限界があると思われる。

ただし、より濃密な支援を受けて雇用維持される障害者もいることから、適正に事業が存続できるよう、個別給付ではなく助成金制度への切り替えが適当であると考ええる。

利用者本人への個別給付から、支援者に対する助成金の措置に変えることで、適正な障害者雇用と本来的な事業運営に繋がるのではないか。

その上で、A型事業所で働く障害者の労働者性を認め、障害者雇用率制度の対象とするべきである。

また、特定求職者雇用開発助成金などの雇用保険二事業等の助成金については、雇用主・労働者それぞれが納付した保険料を財源としており、助成金の一部が事業所の施設整備等に充てられた場合、生産性の向上や労働環境の改善等に寄与する可能性があり、少なくないA型事業所が助成金を活用している現下の状況を鑑みると、引き続きA型事業所も含めて被保険者全てを対象として、助成金制度を維持すべきである。

A型事業所の今後の在り方については、調整金・報奨金の減額がこれからスタートする段階であり、それらの状況も踏まえて雇用・福祉施策連携強化に関する検討会で更なる議論が必要であると考ええる。

3. 障害者雇用納付金について

今後の障害者雇用の進展を考えれば納付金財政が劇的に改善されるとは思えない。障害者雇用が進展すればするほど、納付金財源が改善されないという矛盾に陥っている。

障害者雇用納付金は、障害者雇用の報奨金に特化し、障害者雇用促進をはかる助成措置については雇用財源を活用すべきである。その際、雇用財源の財政状況にも限界があることから、雇用保険料の事業主負担を見直してはどうか。

障害者雇用促進に関する施策は社会連帯で取り組むべき重要な課題であり、雇用が進むことで社会全体にとって大きなメリットがもたらされるため、雇用保険の企業の拠出金を引き上げて厚く施策の財源へ充てるなど、全企業で取り組むべきである。

100人以下の事業主への納付金適用の拡大については段階的に進める一方、小規模事業者向けに負担軽減策（例：相談窓口の設置、雇用助成金の充実）を講じる必要があると考える。他方、納付金の金額については、障害者雇用企業と未達成企業との財政的バランスで設定されていると認識しているが、算定根拠・積算根拠については、長年変化がない。

この間、身体障害者から知的障害者、精神障害者へと雇用対象が広がり、それらに対応するための雇用コストの内容は変化してきている。さらに月額5万円という納付金額が障害者雇用の促進にあたって、適当なディスインセンティブとなっているかも含め計算根拠を改めるべきではないか。また、昨今の物価の上昇率なども計算に加味する必要があると考えている。

4. 除外率について

前回の法定雇用率の検討において一律10ポイント引き下げが取り決められたが、廃止に向けたロードマップが示されないままであるため、早期に廃止に向けた全体像を示すべきだと考える。

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>

- 障害者雇用に対する社会的理解が依然として不足しており、偏見や誤解が残る。
- 障害者の雇用データや事例の共有が十分ではなく、企業が活用できる成功モデルが不足している。
- 障害者就業・生活支援センター設置数の拡充が進んでいない。全国的にみれば福祉圏域に一か所も設置されていない地域もあれば、都市部では設置されているものの人口割合に対して十分な設置数がない現状がある。
- 都市部においては、配置された雇用指導官では十分に地域の中小企業を回ることができないことに加え、ハローワークの業務が分業化されており、例えば専門援助部門と指導担当部門、求人受付部門などの部門間の連携が十分できていない現状がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 社会的啓発活動の強化

障害者雇用を含めた DE&I を実現するため、誰もが働きやすい仕組みづくりが強化できるよう各省庁と横断的な連携のもと施策を進めて行くべき。

2. 障害者就業・生活支援センター機能の充実について

地域の支援ネットワークの強化充実を図るため、障害者就業・生活支援センターについては地域の支援機関に対するスーパーバイズや困難事例の対応といった基幹型の機能を担う拠点としての体制整備する方向性が示されており、それらを実現するためには早期に保健福祉圏域に1か所の設置と、基準として人口30万人規模に対して1か所の設置を進めるべきである。その際、地域生活支援事業による自治体負担が課題となることも多く聞くことから国の委託費のみによるセンターの設置も検討すべきである。

また、さらなる機能の拡大に向けて、各センターにジョブコーチの配置が必須だと考える。

3. 未達成企業への指導や支援の強化、支援機関との連携

未達成企業の雇用指導に関しては、都市部においては雇用指導官が不足していると推察されるため、各労働局で雇用指導官がプロセスの過程を伴走しサポートができてい

のか実態を把握すべきである。今後の対応策として、都市部においては雇用指導に特化したセクションを設ける等、雇用指導業務の拡充を検討すべきである。

また、更なる障害者雇用の促進を図るため、ハローワーク内での専門援助部門と指導担当部門、求人受付部門の連携を強化すべきである。

4. 雇用・福祉施策の更なる連携に向けて

次回法改正に向けて、雇用・福祉施策にまたがる課題は散見されており、その課題解決に向けた議論が必要な状況であることから、次期法改正に向けて障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会の早期再開を求める。

団体名：一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会（JPA）

ヒアリング報告者： 常務理事 辻 邦夫

<団体概要>

1. 設立年月日：2005年5月29日

2. 活動目的及び主な活動内容：

（活動目的）

JPA は難病・長期慢性疾患・小児慢性疾患等の疾患別患者団体及び各県の地域難病連、計 103 団体、約 17 万人で構成される大人や子供の難病や慢性疾患の患者・家族の会の連合体、全国組織です。「病気や障害による社会の障壁をなくし誰もが安心して暮らせる共生社会の実現」を目指し、全国の患者・家族の声を集約して各関係方面へお伝えし働きかけることで、患者・家族を取り巻く医療や福祉などの諸課題の解決に向けた活動を行っています。

（活動内容）

- ① 難病等の施策推進を求める国会請願、行政への要請のほか、国や地域、研究機関の審議会の構成員として参画
- ② 国からの補助事業である難病患者サポート事業の企画・運営
- ③ 難病の日（5/23）や難病慢性疾患全国フォーラムなどのイベント実施
- ④ 加盟団体間の交流及び情報交換
- ⑤ 会報誌、ホームページ、SNS、メールニュース等による情報発信

3. 加盟団体数（又は支部数等）：103 団体

4. 会員数：約 17 万人

5. 法人代表：代表理事 吉川 祐一

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＞

ア) 難病患者の範囲

難病法（難病の患者に対する医療等に関する法律）に基づく指定難病は現在 341 疾患であり、医療費助成の対象者の人数の約 109 万人（20-59 歳は 46 万人）のうち、すでに障害者手帳の所持者は様々な調査から約 3 割程度と推測しています。また、障害者総合福祉法（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）において「難病等」として障害者とされる指定難病を除く疾患は、関節リウマチなど 28 疾患。また、児童福祉法の小児慢性特定疾病（0-20 歳）は 788 疾病で約 12 万人います。

また、上記の難病等に含まれない、診断基準の定まっていない疾患で、強い痛みや疲労感等を特徴とする疾患が近年注目されています。

イ) 難病患者の就労における困難性

厚生労働大臣は基本方針（難病の患者に対する医療等の総合的な推進を図るための基本的な方針）で難病の患者の就労に関する実態を踏まえるとともに、難病の患者が難病であることを安心して開示し、治療と就労を両立できる環境を整備する。としています。

しかし、手帳を所持しない難病患者の多くは、様々な疾患群に分かれるなど多様性に富んでいますが、軽症・重症にかかわらず、外見上は健常者と区別がつかない場合が多く、同じ疾患でも個人差が大きいことが特徴です。さらに希少性（聞いたことがない）

や疾患自体が難解で医学的にもわかっていない部分が多いことなどにより、上司や雇用主、職場での理解がない、患者自身もうまく説明できないなどにより、安心して病気を開示できない、開示されても対応が分からない現状が多く職場で見られます。

近年の医療の発展や、環境整備、周囲の理解を得て合理的配慮を受けることにより、投薬や治療、通院などをしながら症状を抑え、就労ができる可能性は大きく広がってきました。しかし反面、すべての難病患者に起こり得る、副作用や薬への耐性、再発・再燃や重症化、進行などで、たちまち問題が表面化し、適切な支援が行われず、就労継続が困難になったり不利益な扱いを受け、就労環境が瓦解してしまう可能性は依然として非常に高く、そのような状態での相談が多いのが実情です。

難病相談支援センターにおけるその相談内容の中で、就労に関する相談は、医療相談や生活相談に続き、13%（軽症者では17%）に上ります（厚生労働省健康局難病対策課調べ（平成31年2月））。特に手帳を持たず新たに就職活動を行う際は、その重症度に関わらず顕著に困難性が高くなると考えます。進行性の難病で、不可逆的に症状が進行し、いずれ障害者手帳を取得せざるを得ない方の、手帳取得前の就職活動の困難性が高いことも容易に想像できます。

ウ）難病患者の就労課題（法的義務）

難病等の患者は、手帳の有無や障害者枠か一般枠かにかかわらず、障害者として、すべての事業主の障害者差別禁止と合理的配慮提供義務の対象となります。しかし、差別への不安、面接官や上司や事業主側の理解不足、手帳なしの場合は雇用率等で保護されない現状の中で、面接官、上司、企業、雇用主を相手に、難病患者が個人で環境整備（就業規則の変更）や合理的配慮の提供を求めることは、非常に高い困難性を伴います。例えば、調査（参考資料）では、合理的配慮提供や環境整備に関する具体的施策の企業での実施率はその施策の内容にもよりますが、平均で20%程度にとどまっています。このため、多くの企業において、環境整備、具体的な合理的配慮提供ができないことにより、企業や事業主は未だにその「法定義務」を果たすことができていません。

<とるべき対応、対応の方向性等>

難病患者の就労を考える場合の一つのゴールは、難病患者の誰もが病気を開示して、制度の保護を受けながら、差別を受けることなく面接官や雇用主や職場の理解を得、整備された環境の下で、必要な合理的配慮を受けることにより、治療と仕事を両立し、自

立した生活を送れること、さらにそれぞれが持つ働く意欲と能力を発揮し自分と企業・社会に貢献ができるようになること、と考えています。

ア) 法定雇用率への算入について

従来、障害者雇用率制度により実際に障害者を雇用することで、事業主において障害者への理解や合理的配慮等の取組が促進されてきたことも踏まえ、また、企業側に、難病であることやその程度の証明や、基準やルールを求める声もあることから（参考資料）、診断基準が確立している難病等の患者の法定雇用率の算入、これも他の障害とのバランスや影響度、重症度による就労可能時間なども考えた雇用率カウント方法の工夫をしたうえで、ぜひ実現いただきたいと考えます。

法改正などの関係などで、法定雇用率算入がすぐに実現できない場合も、山梨県のような難病患者募集枠の設定や難病患者雇用率等の目標の企業や自治体での義務化・努力義務化に合わせ、企業等にとっても大きく取り組みがいのある支援策（補助・助成金、認定制度等）の実施を強く希望するものです。

なお、難病には、易疲労性や痛み、症状の変動、免疫機能の低下など複数の疾患に共通してみられる症状の特徴があります。これらのうち、強い疲労や痛み、変調性、免疫機能の低下などの就労時の非常に高い困難性を、医学的に証明できる場合、そのような患者については、新たな機能障害として、法定雇用率への算入を実現していただく必要があると考えます。

イ) 環境整備と合理的配慮の提供

就労後の発症や再燃や重症化においては、環境整備や合理的配慮の提供が十分でない場合、たとえ雇用率などで入り口は保護されたとしても、就労継続が困難となります。まさに法定雇用率と環境整備・合理的配慮提供義務は車の両輪であると考えています。

調査（参考資料）では、難病患者に対する環境整備や合理的配慮提供について、「実施済み」だけでなく「導入可能である」と考える率まで入れると、平均で 66%、500 人以上の企業では 77%に上昇します。雇用率制度や強い支援策などにより、これらの具体的施策の整備や提供が促進されると、両輪としての機能と、さらに相互作用としての効果を発揮し、その実現性が格段に高まるのではないかと考えています。

JPA では環境整備や合理的配慮の具体的で様々な施策を列挙しています（参考資料）。病気休暇、通院休暇などの休暇制度、テレワークなどの働き方、時差通勤などの柔軟な通勤、転勤や職務転換時における差別禁止と配慮、超短時間勤務など重症者への配慮、

そして日常の活躍を支える健康管理・支援・相談体制の構築や各種研修、トップの宣言などです。

これらの具体的な環境整備や合理的配慮提供は企業の「法定義務」です。車いす利用の障害者に対して、デスクまでの導線を確保し、その方の仕事への意欲と能力を十分に発揮していただくこととまったく同じです。業務の遂行能力や症状の軽重とは全く関係ありません。

これらを目に見える形で強力に推進するためには、補助金、助成・認定制度、企業コンソーシアムの構築などの強力なエンジンの構築と推進が、必要で有効な施策として考えられると思います。

ウ) 支援機関の充実

JEED による調査（調査研究報告書 No.172「難病患者の就労困難性に関する調査研究」2024 年3月）によれば、難病の就労支援の業務上の位置付けについて、「業務上の位置づけや周知等が明確になっている」との回答は、難病相談支援センターで 77%、ハローワークで 62%、産保センターで 57%、中ぽつセンターでは 30%、就労移行支援事業所では 13%と残念な結果でした。ニーズにマッチした支援機関の明確化と支援メニューが求められます。

エ) 他の社会課題からの要請や波及効果

難病患者の就労課題の克服は、現代の日本が抱える、労働力不足、多様性への対応、雇用の質など、他の社会課題からの要請にこたえるための一つの有効な手段となると考えます。

さらに期待できることは、他の病気を持つもの、例えばがんや長期慢性疾患の患者さんの就労課題と共通する部分が多くあることによる波及効果です。難病患者の就労課題の克服は、現役世代で様々な病気を抱えている方々や病気を抱えやすい高齢者にとっても、治療と仕事を両立し、自身や企業、社会に対して貢献できる制度や風土の実現につながりうるものです。このような波及効果をもたらす可能性が大いにあることは、間違いのないことと考えています。

調査名：難病患者就労支援状況把握調査2024

調査票タイトル：会社の制度や職場での対応に関するアンケート

ねらい：難病患者に対する合理的配慮、差別禁止、治療と仕事の両立支援等の推進のための具体例における企業側の困難度合いを調査

調査期間：2024/09/20～2024/09/24

対象：人事労務の責任者（部長・課長）、人事担当役員、経営トップ

大企業、中小企業（500人未満）に分けて集計

依頼数	1234 調査依頼した対象者数です。
有効回答数	649 集計対象とする有効回答の対象者数です。
回収率	52.6% (有効回答数/依頼数)
回答時間中央値	00:04:35 有効回答者の回答時間をソートした時、中央に位置する値です。(時:分:秒)
回答時間平均値	00:12:25 有効回答者が回答完了までに要した時間の平均値です。(時:分:秒)

質問事項

1. 難病等の患者への「治療と仕事の両立支援」、「合理的配慮義務」、「差別禁止」の具体例について

難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止の具体例として下記のようなものが考えられます。それぞれの項目について、貴社制度において

a.導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む）、

b.導入可能である、

c.導入は難しいが個別対応可能である、

d.導入や個別対応は難しい、

をお答えください

ア) 通院や治療を確保できる **休暇制度**

① 病気休暇（私傷病休暇制度）・・・難病の場合、発症または再発再燃・増悪時の治療・入院・療養のための休暇）（有給または無給は問わない）

② 通院休暇（定期的な通院に対する休暇）（有給または無給は問わない）

- ③ 時間休暇（突発的な体調不良時等。有給に限る）、または時間内短時間通院の許可
- ④ 有給休暇の少ない者（入社6カ月未満、有給休暇残が少ない等）への独自の有給休暇付与、病気休暇または通院休暇に類するもの（有給に限る）の付与

イ) 通院・治療や体調変動に対応できる **柔軟な働き方**

- ① フレックスタイム制や時差勤務の導入
- ② 在宅・リモートワークの導入
- ③ チームワーキング体制（突発休等に対応できるフォローや引継ぎ体制）の構築
- ④ 再燃再発時、増悪時などでの入院時を想定したサポート体制の事前構築

ウ) 多くの難病患者の特徴である「疲れやすさ」や「体調変動」への対応、「病気の進行」への **合理的配慮の実施**

- ① 時差通勤、出社退社時間の変更
- ② 通勤経路の変更（座れる経路等）や、困難性の高い場合はマイカー通勤等の許可等
- ③ 体調悪化や障害進行に合わせた職務転換（デスクワークへの転換等）
- ④ 週休3-4日制の正社員（フルタイム）制度
- ⑤ 健常な社員とは別の休憩時間の確保や配分
- ⑥ 遠距離通勤の場合、寮、社宅の優先提供

エ) 特に就労困難性の高い難病患者が働ける **多様な就業の在り方**

- ① 超短時間勤務への対応や体制の構築
- ② 重症難病患者の通勤時の重度訪問介護の利用
- ③ 重症難病患者の就業時の重度訪問介護の利用

オ) 治療と仕事の **両立支援の実施**

- ① 難病等を抱えている当事者の全社的な把握
- ② 難病等を抱えている当事者の社内健康管理体制の構築（定期面談等の実施等）
- ③ 産業医をはじめとする社内サポート機関の明確化と連携
- ④ 治療と仕事の両立支援コーディネーターの配置
- ⑤ ジョブコーチの配置
- ⑥ 相談窓口、相談支援にあたる第三者機関や外部機関の明確化

カ) 社内での難病患者への障害者差別禁止対策のまとめ（明文化等）や宣言

- ① 雇用上の処遇が不利になったり、離職を強要されることの禁止
- ② キャリアアップの機会付与における公平公正な運用・評価
- ③ 進行性の難病であることを理由の不採用、差別の禁止
- ④ 本人が希望しないデスクワーク、短時間勤務、福祉的就労等の「無理のない仕事」の強要の禁止
- ⑤ 経営層、管理職、職場研修
- ⑥ 合理的配慮義務の提供、差別禁止等の明文化や経営トップによる宣言、

2. 多様性（ダイバーシティインクルージョン）への対応について、下記項目に対する現在の対応状況を選んでください

a.全社的に対応している、b.一部の職場で対応している、c.対応はしていないが可能、d.対応はやや難しい、e.対応は非常に難しい

- ア) 女性
- イ) 高齢者
- ウ) 外国人
- エ) LGBTQ
- オ) 障害者（手帳所持者）
- カ) 慢性疾患
- キ) がん
- ク) 難病等
- ケ) 発達障害
- コ) ひきこもり
- サ) 刑務所出所者
- シ) その他マイノリティ

3. 難病患者の障害者の法定雇用率への参入について、ご意見があればお願いします

4. 障害者の法定雇用率全般について、ご意見があればお願いします

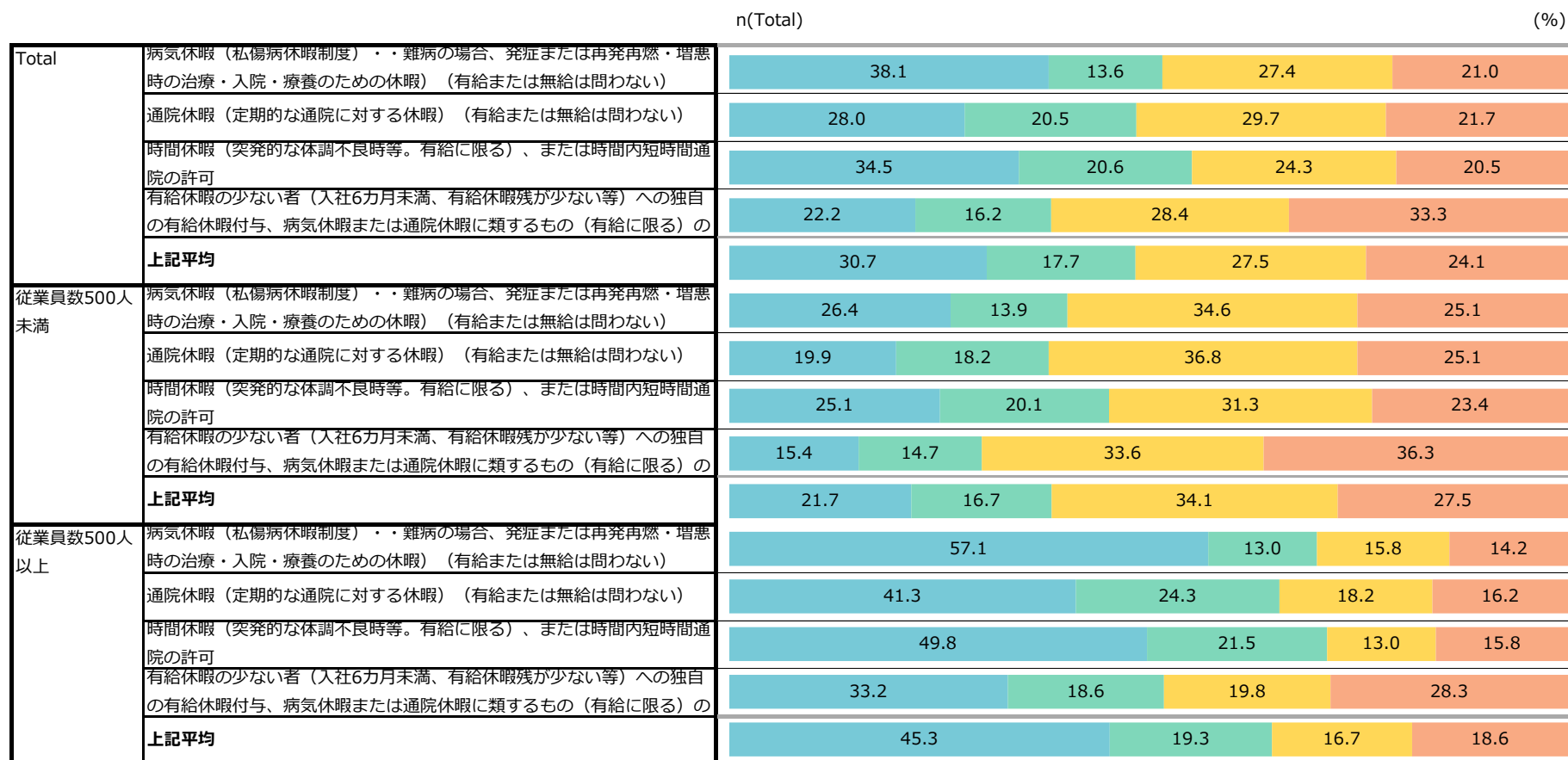
Q1 難病等の患者への「治療と仕事の両立支援」、「合理的配慮義務」、「差別禁止」の具体例について

Q1_1 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。

難病等の患者の就労時の【通院や治療を確保できる休暇制度】についてお答えください。

表例：＊設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

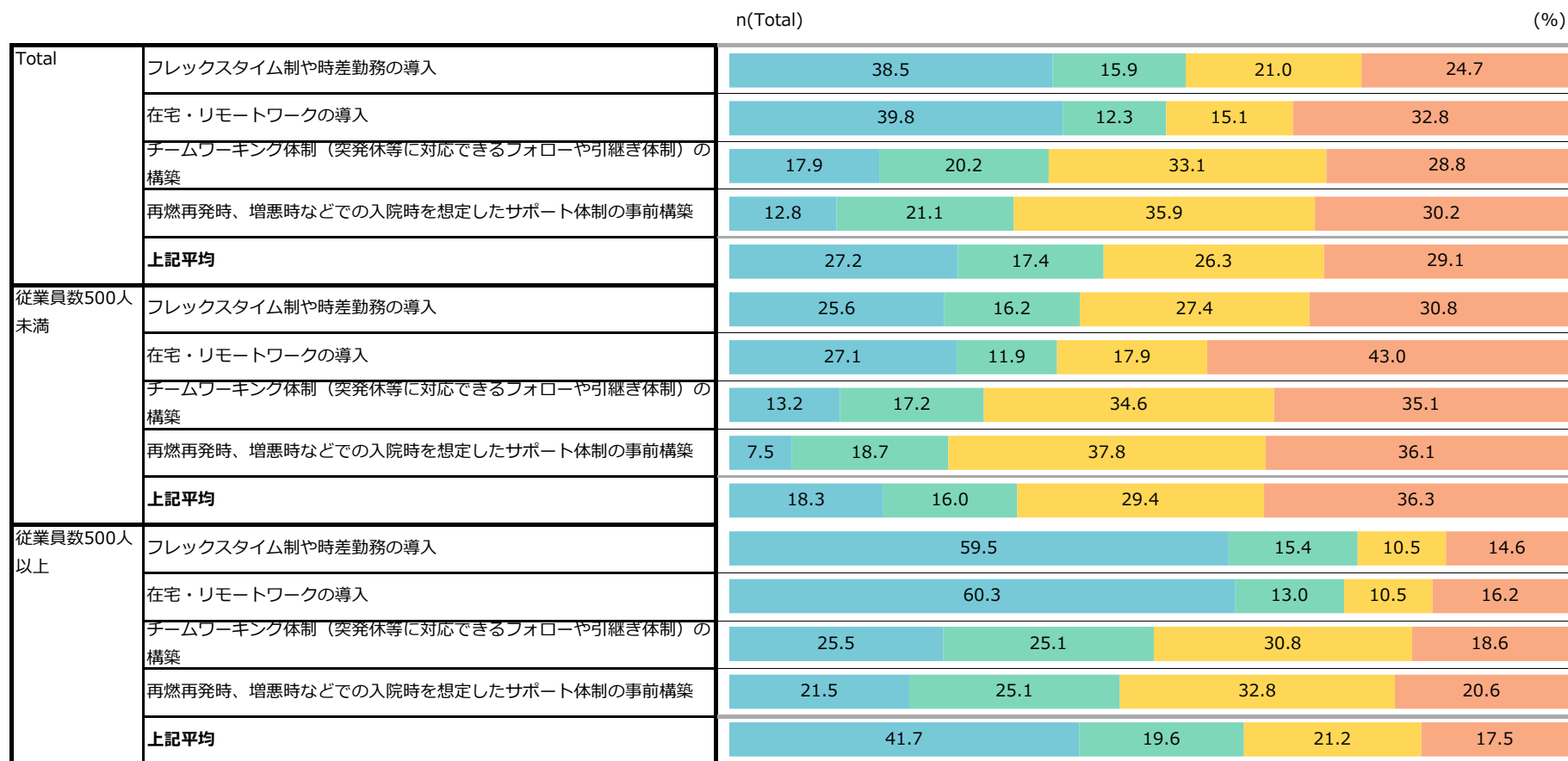


Q1_2 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。

難病等の患者の就労時の【通院・治療や体調変動に対応できる柔軟な働き方】についてお答えください。

表例：＊設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

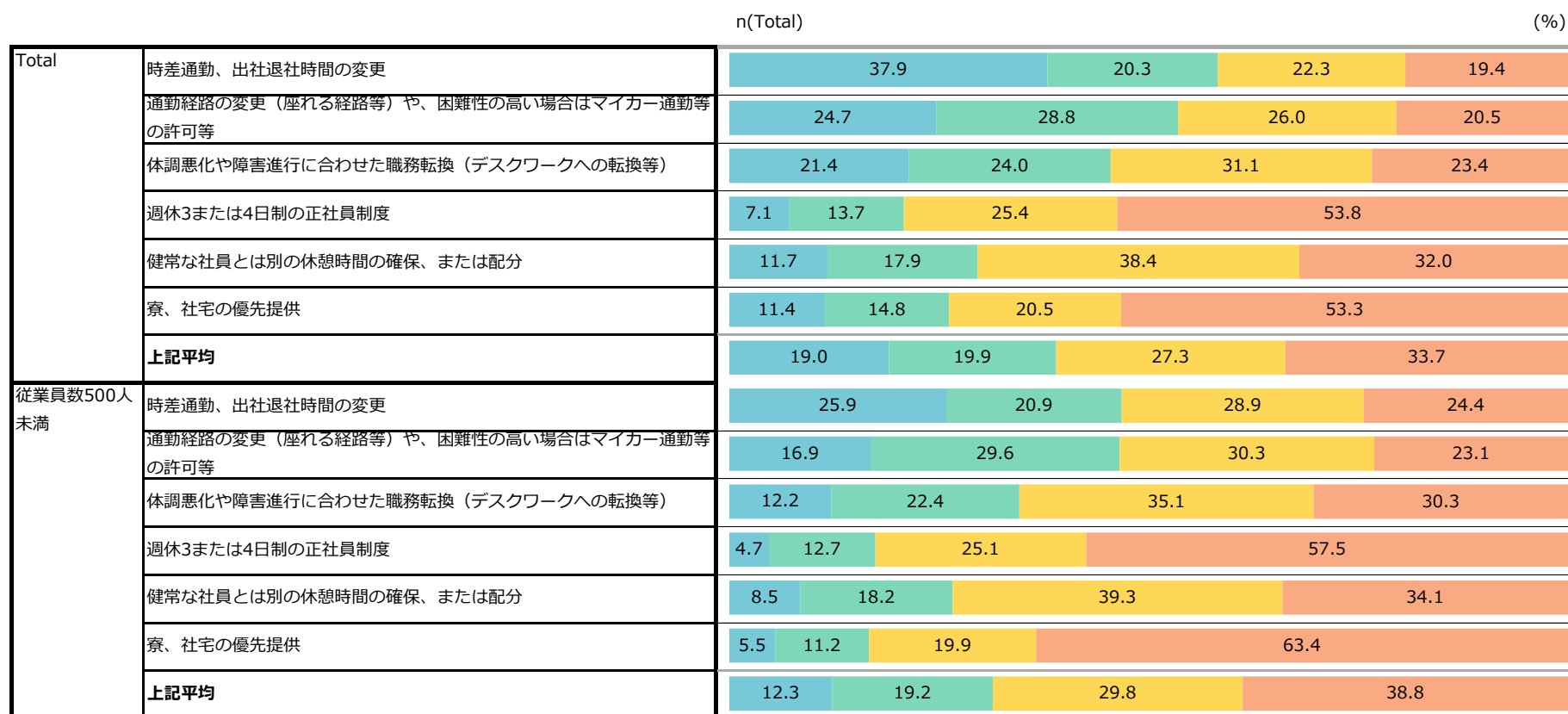


Q1_3 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。

難病等の患者の就労時の【多くの難病患者の特徴である「疲れやすさ」や「体調変動」への対応、「病気の進行」への合理的配慮の実施】についてお答えください。

表例：＊設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい



従業員数500人以上	時差通勤、出社退社時間の変更	57.5	19.4	11.7	11.3
	通勤経路の変更（座れる経路等）や、困難性の高い場合はマイカー通勤等の許可等	37.2	27.5	19.0	16.2
	体調悪化や障害進行に合わせた職務転換（デスクワークへの転換等）	36.4	26.7	24.7	12.1
	週休3または4日制の正社員制度	10.9	15.4	25.9	47.8
	健常な社員とは別の休憩時間の確保、または配分	17.0	17.4	36.8	28.7
	寮、社宅の優先提供	21.1	20.6	21.5	36.8
	上記平均	30.0	21.2	23.3	25.5

Q1_4 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。
難病等の患者の就労時の【特に就労困難性の高い難病患者が働ける多様な就業の在り方】についてお答えください。

表側：＊設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

		n(Total)		(%)	
Total	超短時間勤務への対応や体制の構築	19.4	17.9	29.1	33.6
	重症難病患者の通勤時の重度訪問介護の利用	8.8	12.3	29.0	49.9
	重症難病患者の就業時の重度訪問介護の利用	8.9	11.6	28.4	51.2
	上記平均	12.4	13.9	28.8	44.9
従業員数500人未満	超短時間勤務への対応や体制の構築	12.2	15.7	33.1	39.1
	重症難病患者の通勤時の重度訪問介護の利用	4.5	9.2	30.3	56.0
	重症難病患者の就業時の重度訪問介護の利用	4.7	8.5	28.6	58.2
	上記平均	7.1	11.1	30.7	51.1
従業員数500人以上	超短時間勤務への対応や体制の構築	31.2	21.5	22.7	24.7
	重症難病患者の通勤時の重度訪問介護の利用	15.8	17.4	26.7	40.1
	重症難病患者の就業時の重度訪問介護の利用	15.8	16.6	27.9	39.7
	上記平均	20.9	18.5	25.8	34.8

Q1_5 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。

難病等の患者の就労時の【治療と仕事の両立支援の実施】についてお答えください。

表側：＊設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

		n(Total) (%)			
Total	難病等を抱えている当事者の全社的な把握	16.9	17.4	36.2	29.4
	難病等を抱えている当事者の社内健康管理体制の構築（定期面談等の実施等）	15.4	18.3	36.1	30.2
	産業医をはじめとする社内サポート機関の明確化と連携	23.3	18.3	26.7	31.7
	治療と仕事の両立支援コーディネーターの社内での配置	9.6	15.1	29.9	45.5
	ジョブコーチの社内での配置	7.9	15.3	26.5	50.4
	相談窓口、相談支援にあたる第三者機関の明確化	17.6	16.6	31.9	33.9
	上記平均	15.1	16.8	31.2	36.9
従業員数500人未満	難病等を抱えている当事者の全社的な把握	9.2	16.2	39.6	35.1
	難病等を抱えている当事者の社内健康管理体制の構築（定期面談等の実施等）	6.7	16.4	40.0	36.8
	産業医をはじめとする社内サポート機関の明確化と連携	12.2	15.7	30.6	41.5
	治療と仕事の両立支援コーディネーターの社内での配置	5.0	9.5	31.6	54.0
	ジョブコーチの社内での配置	3.7	9.7	27.4	59.2
	相談窓口、相談支援にあたる第三者機関の明確化	8.5	12.7	35.3	43.5
	上記平均	7.5	13.3	34.1	45.0

従業員数500人 以上	難病等を抱えている当事者の全社的な把握	29.6	19.4	30.8	20.2
	難病等を抱えている当事者の社内健康管理体制の構築（定期面談等の実施等）	29.6	21.5	29.6	19.4
	産業医をはじめとする社内サポート機関の明確化と連携	41.3	22.7	20.2	15.8
	治療と仕事の両立支援コーディネーターの社内での配置	17.0	24.3	27.1	31.6
	ジョブコーチの社内での配置	14.6	24.3	25.1	36.0
	相談窓口、相談支援にあたる第3者機関の明確化	32.4	23.1	26.3	18.2
	上記平均	27.4	22.5	26.5	23.5

Q1_6 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。
 難病等の患者の就労時の【社内での難病患者への障害者差別禁止対策のまとめ（明文化等）や宣言】についてお答えください。
 表側：＊設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

		n(Total)					(%)
Total	雇用上の処遇が不利になったり、離職を強要されることの禁止	28.0	26.8	24.0	21.1		
	キャリアアップの機会付与における公平公正な運用・評価	25.7	26.8	27.1	20.3		
	進行性の難病であることを理由の不採用、差別の禁止	23.0	24.2	28.0	24.8		
	本人が希望しないデスクワーク、短時間勤務、福祉的就労等の「無理のない仕事」の強要の禁止	21.0	25.6	29.7	23.7		
	経営層、管理職、職場などでの難病等に関する研修	15.9	33.0	28.4	22.8		
	合理的配慮義務の提供、差別禁止等の明文化や経営トップによる宣言	19.9	33.3	23.7	23.1		
	上記平均	22.2	28.3	26.8	22.7		
従業員数500人未満	雇用上の処遇が不利になったり、離職を強要されることの禁止	17.2	26.9	29.6	26.4		
	キャリアアップの機会付与における公平公正な運用・評価	17.7	27.1	31.8	23.4		
	進行性の難病であることを理由の不採用、差別の禁止	13.2	24.4	33.1	29.4		
	本人が希望しないデスクワーク、短時間勤務、福祉的就労等の「無理のない仕事」の強要の禁止	12.7	25.1	33.3	28.9		
	経営層、管理職、職場などでの難病等に関する研修	9.5	29.9	33.6	27.1		
	合理的配慮義務の提供、差別禁止等の明文化や経営トップによる宣言	12.9	33.1	27.1	26.9		
	上記平均	13.8	27.7	31.4	27.0		

従業員数500人 以上	雇用上の処遇が不利になったり、離職を強要されることの禁止	45.7	26.7	15.0	12.6
	キャリアアップの機会付与における公平公正な運用・評価	38.9	26.3	19.4	15.4
	進行性の難病であることを理由の不採用、差別の禁止	38.9	23.9	19.8	17.4
	本人が希望しないデスクワーク、短時間勤務、福祉的就労等の「無理のない仕事」の強要の禁止	34.4	26.3	23.9	15.4
	経営層、管理職、職場などでの難病等に関する研修	26.3	38.1	19.8	15.8
	合理的配慮義務の提供、差別禁止等の明文化や経営トップによる宣言	31.2	33.6	18.2	17.0
	上記平均	35.9	29.1	19.4	15.6

全項目平均値	合計	19.7	18.8	28.1	33.4
	従業員数500人未満	13.5	17.3	31.6	37.6
	従業員数500人以上	33.5	21.7	22.1	22.6

Q2

Q2 多様性（ダイバーシティ＆インクルージョン）への対応について、下記項目に対する現在の対応状況を選んでください。※ダイバーシティ＆インクルージョンとは、性別や年齢、国籍、価値観などの違いを受け入れ、すべての人が個性を発揮して活躍できる社会の実現を目指す考え方のことです。

表例：＊設計

■ 全社的に対応している ■ 一部の職場で対応している ■ 対応はしていないが可能 ■ 対応はやや難しい ■ 対応は非常に難しい

n(Total)

(%)

Total	女性	649	58.7 11.4 17.4 5.7 6.8				
	高齢者	649	46.4 17.3 18.6 9.6 8.2				
	外国人	649	26.7 17.1 21.9 15.4 19.0				
	LGBTQ	649	24.0 8.3 39.1 13.7 14.8				
	障害者（手帳所持者）	649	34.7 18.8 19.6 12.6 14.3				
	慢性疾患	649	23.6 17.6 31.9 13.3 13.7				
	がん	649	26.7 14.0 31.6 12.6 15.1				
	難病等	649	19.4 12.0 35.6 16.6 16.3				
	発達障害	649	14.6 13.6 23.0 25.6 23.3				
	ひきこもり	649	8.3 6.2 21.6 28.2 35.7				
	刑務所出所者	649	4.5 2.9 22.2 24.0 46.4				
	その他マイノリティ	649	9.2 4.2 41.1 23.7 21.7				
従業員数500人未満	女性	402	52.0 10.2 21.6 8.2 8.0				
	高齢者	402	40.0 15.9 21.9 12.7 9.5				
	外国人	402	18.7 11.7 26.1 20.9 22.6				
	LGBTQ	402	16.9 4.2 44.8 17.2 16.9				
	障害者（手帳所持者）	402	21.4 15.4 27.1 17.4 18.7				
	慢性疾患	402	16.2 13.4 36.3 17.4 16.7				
	がん	402	18.9 10.2 37.3 15.4 18.2				
	難病等	402	11.4 7.5 40.3 20.9 19.9				
	発達障害	402	8.7 9.2 21.6 31.6 28.9				
	ひきこもり	402	5.2 2.5 21.9 30.8 39.6				
	刑務所出所者	402	3.1 1.5 24.4 22.6 47.8				
	その他マイノリティ	402	6.7 2.2 40.5 27.4 23.1				
従業員数500人以上	女性	247	69.6 13.4 10.5 1.6 4.9				
	高齢者	247	56.7 19.4 13.4 4.5 6.1				
	外国人	247	39.7 25.9 15.0 6.5 13.0				
	LGBTQ	247	35.6 15.0 30.0 8.1 11.3				
	障害者（手帳所持者）	247	56.3 24.3 7.3 4.9 7.3				
	慢性疾患	247	35.6 24.3 24.7 6.5 8.9				
	がん	247	39.3 20.2 22.3 8.1 10.1				
	難病等	247	32.4 19.4 27.9 9.7 10.5				
	発達障害	247	24.3 20.6 25.1 15.8 14.2				
	ひきこもり	247	13.4 12.1 21.1 23.9 29.6				
	刑務所出所者	247	5.7 5.3 18.6 26.3 44.1				
	その他マイノリティ	247	13.4 7.3 42.1 17.8 19.4				

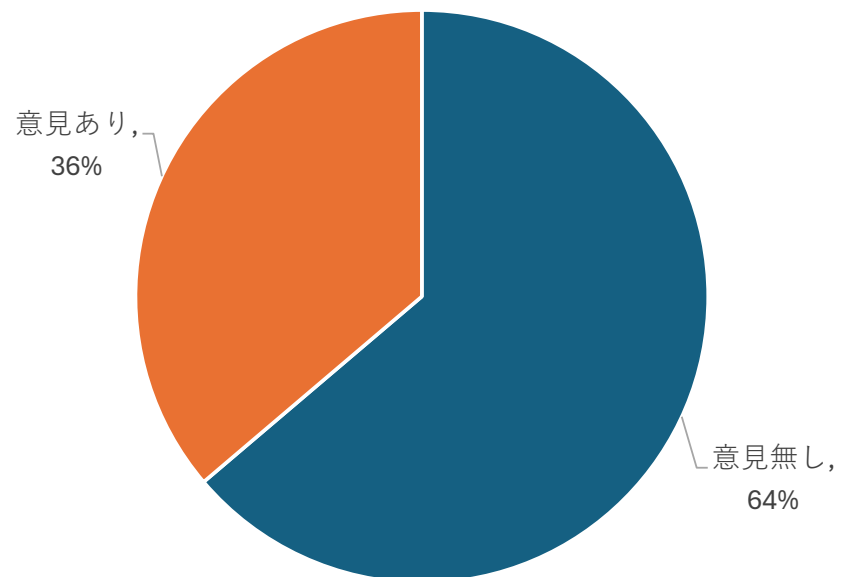
Q3 難病を法定雇用率に入れることについての意見

意見無し	414	64%
意見あり	235	36%

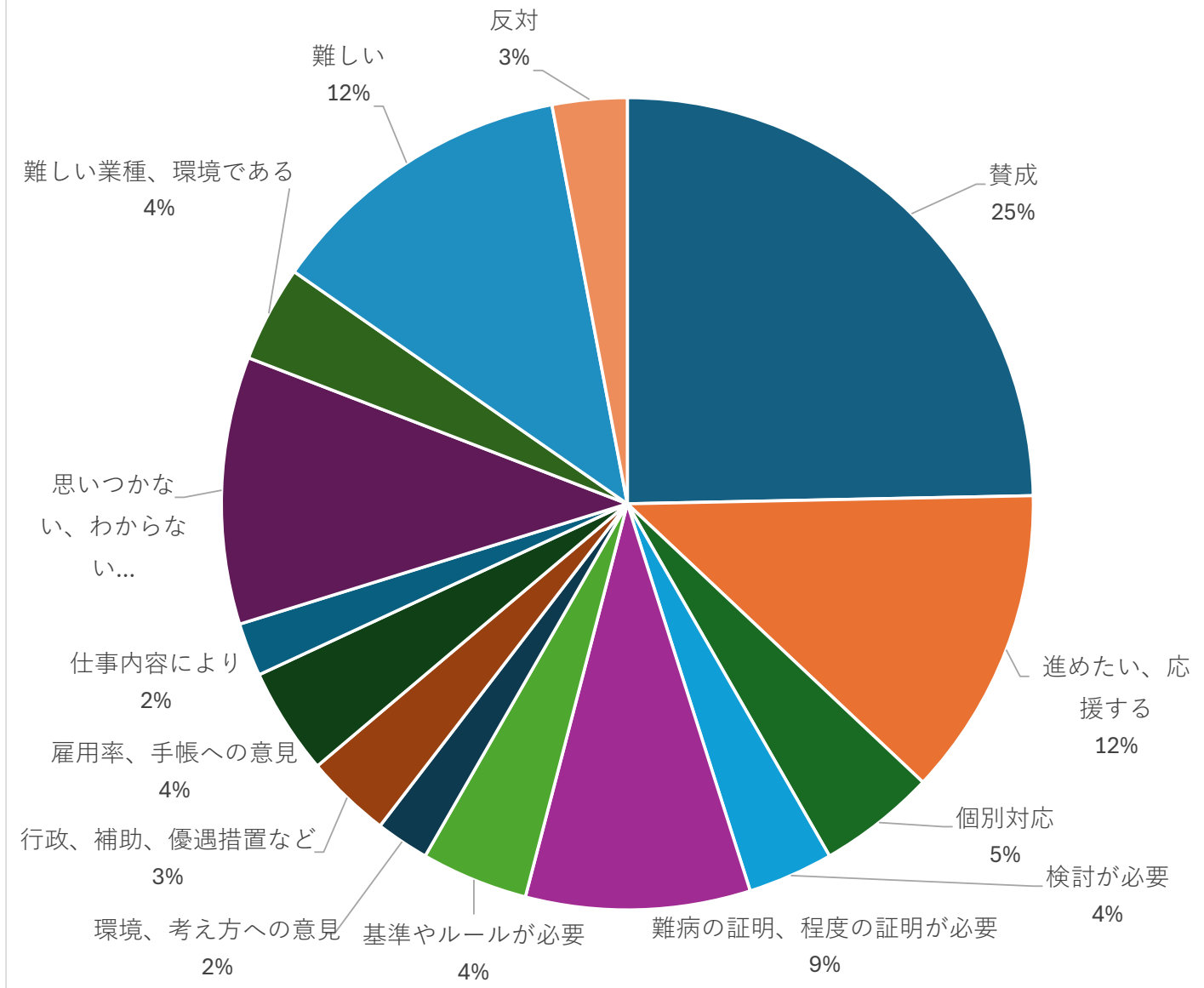
【意見の内容】

賛成	58	25%
進めたい、応援する	29	12%
個別対応	11	5%
検討が必要	8	3%
難病の証明、程度の証明が必要	21	9%
基準やルールが必要	10	4%
環境、考え方への意見	5	2%
行政、補助、優遇措置など	8	3%
雇用率、手帳への意見	10	4%
仕事内容により	5	2%
思いつかない、わからない	25	11%
難しい業種、環境である	9	4%
難しい	29	12%
反対	7	3%
計	235	100%

Q3 難病を法定雇用率に入れることについて



意見の分類



Q3 難病を法定雇用率に入れることについての意見

【意見の詳細】

賛成	58		
		444	異論ありません。
		265	異論はない。
		176	良い
		560	良いと思う
		5	とく不満に思うことはありません
		134	特に大きな問題はない
		380	あってもよい
		364	いいかと
		543	いいことだと思う。算入するべきだと思う。
		355	そうしてほしい。
		421	ぜひしてほしい
		334	おおくほしい
		292	ぜひとも算入してもらいたい。
		611	ぜひ検討してほしい、サポート体制をとるのがつらい
		270	ぜひ法制化してほしいです
		262	参入すべき
		183	算入させてほしい
		101	算入した方がよい
		312	算入してほしい
		385	算入してほしいが、証明が困難だと思う
		121	算入すべき
		197	算入すべき
		397	算入すべき
		418	算入すべき
		446	算入すべき
		633	算入すべき
		342	算入すべきだ
		389	算入すべきだと思います。
		526	算入すべきだと思います。
		155	算入すべきだと思う
		344	算入すべきと考えます。
		499	障害者法定雇用率への算入を実施すべきだと思います。
		313	入れるべき
		69	算入に賛成である
		356	算入を希望します。
		347	賛成
		449	賛成
		505	賛成
		322	賛成します
		487	賛成する
		357	賛成です
		55	可能であれば賛成
		245	問題ない
		44	必要
		423	非常に大切で、算入されるようになれば、社会的に雇用が促進されると思います。
		258	今後機会があれば雇用したい
		416	業務内容、成果に差が出るため算定数値に入れるべき。
		202	厳しい雇用情勢が続くので算入を認めるべきと考える
		395	少なくとも障害者雇用としてカウントすべき
		181	是非参入して欲しい。
		214	是非実現してほしい。
		374	是非進めてほしい
		596	是非導入してほしい。
		225	診断書があれば対応可能とする
		84	診断書で代用することで許可されるのが良い
		71	難病者の雇用確保・維持として、障がい者雇用率に含めるべきです
		166	多様な働き方に貢献したいと思います

		615	妥当と思う
進めたい、応援する	29		
		580	可能な限りの対応を進めたい。
		635	理解
		98	その度合いにもよるが、対応したい気持ちはある
		185	その難病の重度と状態にもよるのでわかりませんが、就労可能なら取り入れたい
		302	救済措置が必要と考えます。
		106	なるべく平等にしたいので、就労支援のために算定対象に含める事を応援したいです。
		46	なんとかなる。受け入れればいいと思う。
		594	まずは結果。悪ければ議論。
		255	該当する人がいないですがなとなります
		523	本人のやる気に期待して社会全体で考察していくべきと考える
		37	もっとたくさん受け入れをしたいと思います必ずしも違います利用当たり前の必ずしも必ずしも違います
		140	臨機応変に、対応可能。
		234	本人のプライドなどで診断書の提出がない場合でも客観的視点で何らかの障害、広範性発達障害と認められる社員を算入出来る制度を構築していただきたい
		116	難しい部分はあるとは思いますが、上手くできればいいと考えます
		401	確認手段にこだわらない
		290	障害者手帳獲得で、負担を軽減してほしい
		396	障害者手帳持たない難病患者が、障害者法定雇用率に算入できるのであれば、積極的に採用を検討したいと思う。
		333	障害者認定を積極的に行う方が良い
		531	障害認定に限定すべき
		620	障害者雇用が義務化されているのだから、幅広く手帳交付を認めることも検討すべきと思う
		519	積極的な採用が必要と感じます
		310	積極的に採用したい
		366	障害者でも出来る仕事が多くあるため、優れた才能を引き出すべきだと思います
		257	特にありません。働きやすくあればよいと考えます
		603	正直なところあまり詳しくはないが、算入したい
		331	前向きに検討すべき
		343	問題意識が低いが広く周知して進めるべき
		184	生産労働人口の減少傾向を踏まえれば、このような方々に活躍いただくような風土が必要と感じる。
		465	人手不足なので積極的に雇用を推進すべきだと思う
個別対応	11		
		426	個人できめてくしかないわで決めてくしかないわ
		619	個人による
		455	個人差があるので対応が難しい
		40	個人差によりけり
		477	個別によって可能な場合とそうでない場合がある
		42	個別対応で対処
		195	面接のうえ、個々に対応するべき。
		638	手帳がない場合は個別に対応になるが当人の能力次第
		509	就労可能なら採用したい
		628	特に感じないが個別対応
		76	対応は難しいが、都度検討していくしかない。
検討が必要	8		
		367	検討
		572	検討していきます
		623	検討要
		504	企業がもっと研究すべき
		169	今後、対象者が増えると思うので企業も在り方を考えなければならない
		213	どのような就業が可能か、どのような配慮が必要か情報が必要
		379	上層部と検討することになります
		294	一定のガイドラインのようなものがあれば知りたいです。

難病の証明、程度の証明が必要	21		
		177	どの程度こ難病なのか診断書提出により検討したい
		83	何か証明書が必要
		280	医師の診断書によりの確に対応したい
		56	特定するのが難しい
		640	確認の難しさがある
		99	把握が困難。
		553	把握が難しい
		554	配慮の範囲がわかりません
		194	難病でない方を算入してもわからないのでは？
		467	難病判断が難しい。
		147	二人以上の医師の診断等で対応できるようにしてもらいたい。
		113	どのような雇用率カウントするのか？ 会社が認知した場合なのか？
		581	区分けが難しそうに思う
		217	自己申告しか無いが、今後は会社として考えるべき
		437	証明が困難
		22	証明方法を明確にしてほしい
		285	障害の種類は様々なので、きめ細かい制度設計が必要
		295	障害の程度による
		304	障害があるのであれば、判断出来るものを持っていて欲しい
		117	判定困難だろうが、検討の余地はあるのでは？
		480	専門家ならびに産業医の診断があれば従います
基準やルールが必要	10		
		629	手帳を持たないケースの具体的な基準を定めてほしい
		239	雇用率以外の指標も必要
		469	障害者の法定雇用に際し、手帳（等級）の有無が必要である限り、病名に関わらず手帳取得の新たなガイドラインの制定を国が早急に行うべき。
		173	政府なり行政に指針を示して欲しいネガティブリストもポジティブリストもないと何から基準を作ればいいのか分からない
		6	制度のための制度でなく、本人にとって本当に良いものになるための制度として欲しい。
		317	採用時申告されていない事があり把握出来なかった、隠して入社される方がいると社としても対応不可
		126	線引きが難しい
		413	線引きが難しいのでは
		562	明確なルールが必要
		529	誰を障がい者とするのかをはっきりしていないとまた、不正の温床になるのでは？手帳を付与すべきではないか
環境、考え方への意見	5		
		59	企業トップの意識改革
		340	本人がなかなか言い出せない実情があるので、オープンにできる環境が必要
		410	私自身が障害者であり難病も患っています。障害者として入社しましたが30年目に難病を患って会社に告白して最終理由を付けて降級降格となりました。症状も様々です。算入はいい事だと思いますが、障害者の時の様に会社の考え方が重要だと思います。
		563	自分が代表なら、真剣に取り組みたいです。また、順位ならLGBTより優先的な問題だと思う
		301	社会が積極的に動くべきだが差別や隔離など問題点が多すぎる。日本人の考え方が古く閉鎖的
行政、補助、優遇措置など	8		
		122	一定数人数を雇用すれば税制上優遇措置があればよい
		256	やはり補助金を出しても雇ってあげたい
		90	国や地方自治体の後押しがあると良いと思う。
		250	自分がそうなので、企業を通しての優遇措置があればうれしい
		440	障害手帳のあるなしに関わらず行政は実状を踏まえて支援して欲しい。
		28	これはあくまでも行政の判断に任せられる事案、統計の資料提供等には積極的な協力出来ると思う

		111	就労環境、賃金等同一労働同一賃金が無理なく実現できるような社会制度を確立してほしいです。
		639	障がい者雇用は民に押しつけずに公がすべきである。
雇用率、手帳への意見	10		
		430	法定雇用率なるものが無くなる日が来ることを願ってやみません
		570	法定雇用率について、本来目的と異なるビジネス(雇用率参入を目的とした)がうまれたり、達成率に届かない企業が全体の半数となるなど制度の硬直化が進んでいる。業種により率を軽減していたものも縮小化、さらに雇用率upなどさらに厳しくなる。抜本的な見直しが必要ではないか。手帳は本人意思、親御さんの意向が強く反映され企業側は何もできない。難病に限らず発達障害など手帳を持たない方を参入できる仕組みは必須。
		429	何でも民間に押し付けるのはどうかと思います。ギリギリの人員で余裕もノウハウもありません。
		261	難病患者以前に、障害者法定雇用自体が健常者に対する差別と考える。障害者健常者問わず、失業者は存在する。
		77	雇用差別を無くす取り組みを推進
		412	雇用率との考え方が必要か疑問？別に数値化せずにどうしたら仕事出来るか？の考えの方が良いと思う
		247	重度障害者のポイントを更に上げて欲しい。
		143	障がい者手帳を申告制ではなく自動的付与にし、マイナンバーなどを利用して自動的に会社の雇用率の算定対象にするのはどうか？会社から従業員に聞きにくい場合もある。会社側に障がい者数を申告させているのも本当の数字かどうか怪しい。
		506	難病患者への複数の医師による診断があれば、手帳取得ができるようにする制度改正
		508	福祉と行政との間へ機能する基幹がまず必要。
仕事内容により	5		
		551	リモートワークなどの技能しえん
		102	軽度な作業を任せる
		149	職場でもワークシェア出来る仕事の創出が課題となっている
		443	難病内容別に就労可能な具体的な業務の具体例提案も必要
		567	適したに実施している
思いつかない、わからない	25		
		566	対象者がいないので何とも言えない
		142	同規模の企業事例がないと自社でのイメージがつきにくい
		436	対応を想定していない
		309	想定していない。
		431	詳細を確認しないとわからない
		268	事例が無いので分らない
		118	実績がないのでコメントは難しい。職種によっては対応可能ではあるが少数になる。
		574	特に思いつかない
		226	特に思い当たらない
		158	特に思い浮かばない
		314	特に思い浮かびません
		598	分からない
		528	まだよくわからない
		565	よくわからない
		267	もっと多くの情報を提供して欲しい
		275	経験がないのでわからない
		626	その制度についての知見がない為、回答できない。
		575	あまりよくわかりません
		168	わからない
		381	わからない
		592	わかりません。
		196	判断できない
		500	判断困難
		23	今は思い浮かばない
		159	どう対応するのが良いのが分からない 相談先が分かれば検討の可能性はある
難しい業種、環境である	9		

		45	我社は運転免許証を所持し、20kgの商品を持ち上げられることが採用条件です。
		266	語学学校なので、対応は難しい
		419	仕事柄、障害者の雇用は、難しい
		405	会社側の受け入れ体制の現実問題として、難病患者については障害者手帳がないとちょっと受け入れは難しい
		254	そもそも人の手を借りなければ生活が成り立たない人がサービス業で活躍出来るとは思えない。仮に本人に能力とやる気があっても利用者、顧客の理解は得られず、顧客満足度は低下する。取組としては「いいこと」でも「自分の担当になるのはイヤ」という人しか見たことない。
		568	特にないが、会社としての体力がない
		68	障害者一人のために大多数の健常者が仕事に支障があっては元も子もない理想はわかるが生産性向上を目指し少数精鋭でやっていくには無理がある
		293	職場環境等の内部的には全く問題ないが客先との打合せには対応できないと思う。個々の会社の事情があると思う
		535	福祉業界では対応しきれない部分がある
難しい	29		
		48	他の人が気を使わなければならないのであればいかなものかと私は考えます
		472	就業次第だが、現実では困難
		583	手当てできない
		100	課題山積です。
		486	会社業績を追うのと多様性、ボーダーレスを両立する難しさはある
		438	業種によって対応が難しい 客観的に許容する雰囲気はあるが、現実的な状況となると周囲の反応は逆。
		201	経営陣の考え方は「絶対勘弁してほしい」というものだと考えます
		461	入れることによって率を上げなければいいかも。外の肉体労働の会社を 考慮して。
		488	休まなければ。が始まりの条件
		231	難しく
		561	特に厳しそう
		145	人相手なので難しい
		108	現実では採用が難しい
		614	業種により適さない場合がある
		74	業種的に無理だと思います。
		104	企業として難しい
		19	現場作業のため困難
		373	社会的には難しい
		365	負担しかない
		80	難しい
		152	難しい
		227	難しい
		237	難しい
		274	難しい
		445	難しい
		648	難しい
		327	難しい対応だと思う
		41	再考してほしい
		613	専門家のサポートがないとリスクが大きいですので採用はできません。
反対	7		
		162	手帳は必要
		383	障害者手帳は必須
		18	障害者である以上、やはり障害者の認定をもらうべきであり、難病患者の法定雇用率に算入すべきでないと思う。
		210	趣旨が押し付け
		9	現状維持です
		501	難病の種類によるが、何でもかんでも雇用率に反映させるようであれば、健常者の意欲低下につながる
		470	持っていないなら、無いとして扱う。

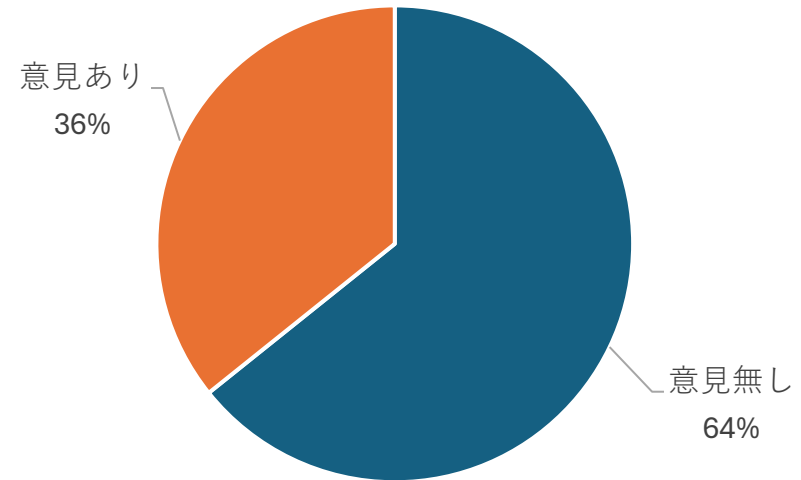
Q4 法定雇用率 制度についての意見

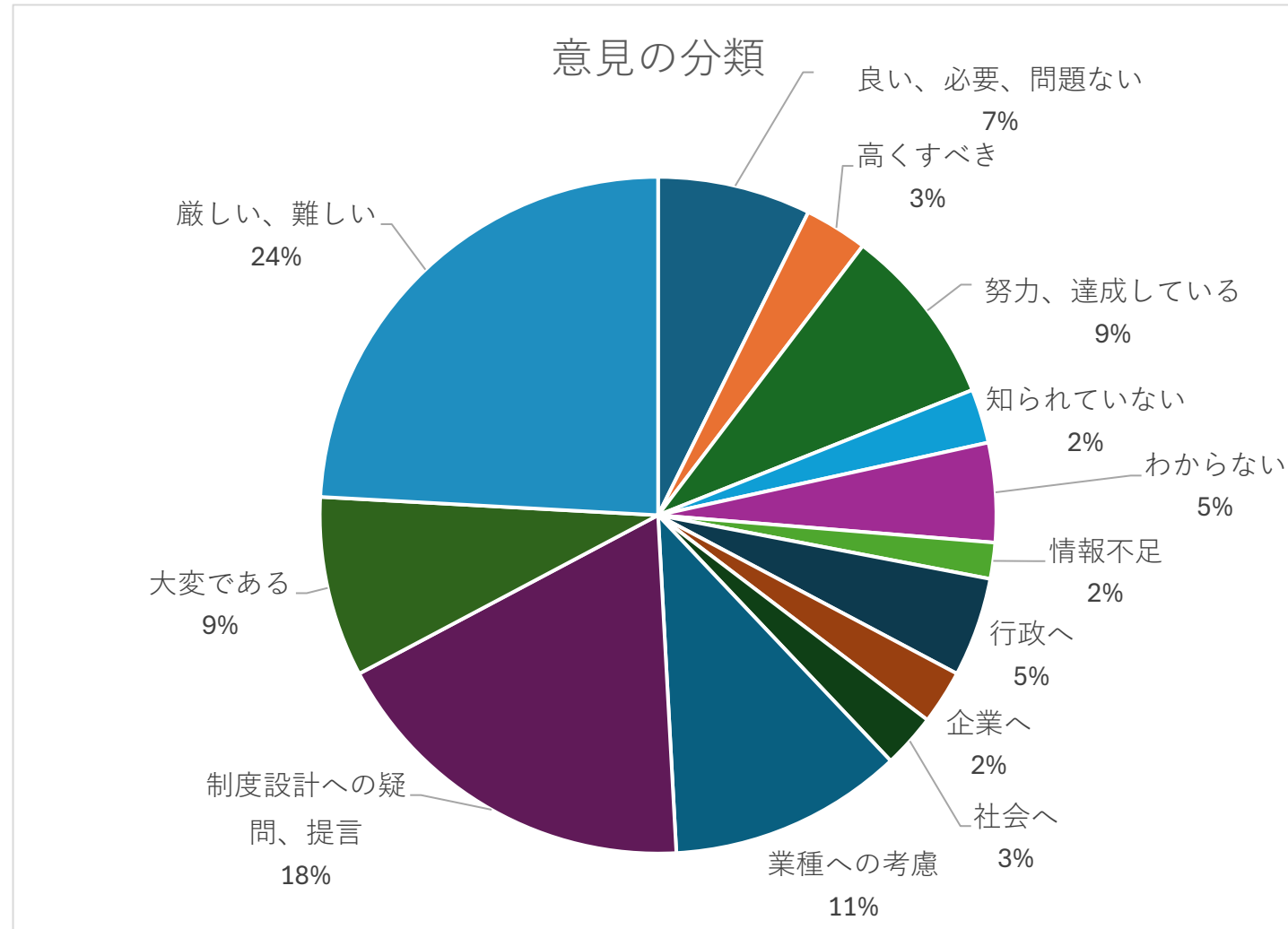
意見無し	417	64%
意見あり	232	36%

【意見の分類】

良い、必要、問題ない	17	7%
高くすべき	7	3%
努力、達成している	20	9%
知られていない	6	3%
わからない	11	5%
情報不足	4	2%
行政へ	11	5%
企業へ	6	3%
社会へ	6	3%
業種への考慮	26	11%
制度設計への疑問、提言	42	18%
大変である	20	9%
厳しい、難しい	56	24%
合計	232	100%

Q4 法定雇用率 制度についての意見





Q4 法定雇用率 制度についての意見

【意見の詳細】

良い、必要、問題ない	17		
		364	いいかと
		265	この制度を続けていくべき。
		225	必須だと思う
		44	必要
		213	必要なことだと思う
		581	必要なことだと思う
		423	必要なことで、一定、雇用が促進されていると思う。
		623	良い
		270	良い制度だと考えます
		5	とく特に不満に思うことはありません
		340	賛成です。 大企業から積極的になればいい
		134	特に大きな問題はない
		42	積極的に推進すべき
		383	障害者の法定雇用率の義務化強化
		47	全く職務不可能以外は問題無し
		616	増えているのは良い
		430	必要悪
高くすべき	7		
		310	もっと雇用率を上げる
		389	もっと高くすべき
		122	最低3%以上
		232	雇用率に関しては今後上げていくべきと考えている
		72	雇用率の見直し
		276	未達企業への罰則強化
		344	罰則だけでなく、強制すべき。
努力、達成している	20		
		327	クリアしてます
		320	キープしているさ
		554	一律に上がっていくのは厳しい
		104	現在雇用率を上げるように努力している
		162	雇用は前向き
		83	可能な範囲採用率をあげたい。
		280	会社は進んで雇用する体制を考えている
		401	基本的に健在者と同等
		407	できる限り対応
		245	採用している
		366	今後は、障害者も積極的に採用を検討したい
		566	達成している
		373	満たす努力をしている
		118	未達ではあるが積極的に採用活動は続けている。
		19	内務や単純作業の職種であれば可能と考える
		486	難しいが、対応している会社の意見が聞きたい
		561	状況による
		567	適時に
		250	障害者の定義が問うシェアに当てはまるかどうかだけ
		569	通勤が難しいので在宅ワーク活用
知られていない	6		
		397	一般的に知られていない
		173	一部だけでなく社会全体で、取り組む課題だと思う
		177	周囲の理解が必須
		500	周知して下さい

		195	周知の徹底
		290	認知度を高めてほしい
わからない	11		
		575	あまりよくわかりません
		565	よくわからない
		168	わからない
		381	わからない
		488	わかりません
		592	わかりません。
		572	これから勉強します
		159	理解していない
		268	事例が無いので分らない
		331	知識がなく分からない
		598	分からない
情報不足	4		
		474	もっとオープンな情報と対面する機会が必要
		267	もっと多くの情報を提供して欲しい
		285	公的な情報提供を増やして欲しい
		294	一定のガイドラインのようなものがあれば知りたいです。
行政へ	11		
		292	まずは、行政等公共機関が障害者の雇用を率先垂範してもらいたい。
		395	民間に義務を押し付けるのはおかしい。法定雇用率云々以前に、まず国から率先垂範すべきことだ。
		429	同じく 何でも民間に押し付けるのはどうかと思います。 ギリギリの人員で余裕もノウハウもありません。
		217	もっと予算をかけるべき
		184	業態を事の目標値のバランスについても少しめりはりをきかすべき。また、補助金などの制度を拡充すべき。
		487	国や地方自治体が率先垂範してほしい
		155	自治体や官公庁が組織的に関わり、雇用率を上げるのがいいと思う
		639	障がい者雇用は民に押しつけずに公がすべきである。
		506	障害者の人材紹介の助成を拡大し、雇用促進に繋げる。
		247	補助金の増額
		255	補助金の利用
企業へ	6		
		504	企業がもっと研究すべき
		59	企業のトップが意識改革しなければ、何も始まらない
		106	雇用率引上げに対し、企業によって簡単にはいかないと思いますが、進める必要があるので、各企業ご前向きに考える事を願います。
		638	国の企業全体で取り組む必要がある
		77	社員差別を無くす取り組みを推進
		519	大企業のみならず全ての企業の浸透が望ましいとおもいます
社会へ	6		
		46	今まで見ないフリをしてきた社会が招いた問題。問題は根深い
		563	今後は、幼少期からこの問題について学べる環境になって欲しい。健常者に生まれても自分にもなるうる可能性があるのし、助け合いの精神もきっと素直な幼少期に学べるはず
		541	障害者も仕事出来る、世の中にしないと
		116	今後において上手くいけばと思います。
		6	じだいが変わってきたのだと痛感している。見て見ぬふりの知らん顔は許されない時代だと思う。
		166	多様な働き方、社会として機能することを望んでおります
業種への考慮	26		
		99	危険作業の職場でも無理に雇用する必要はないと思う。

		605 業界の特性として難しい
		438 業種別に設定すべきで、全業種一律は現実的にハードルが高い
		440 業種によっては雇用が困難な場合もあるので一方的に法定で強要するのは非合理。
		342 業種により、達成が難しい事も考慮すべきだ
		92 業種により遵守する事は非常に難しい
		614 業種により適さない場合がある
		78 業種差がある
		467 業種単位の判断が望ましい。
		74 業種的に難しいです。
		266 語学学校なので、障害者の雇用は事実上皆無。
		202 サービス業とオフィスワークがメインの業種が同じ雇用率に設定されているのは疑問
		214 会社の規模や業者によっては達成が難しいと思う。
		387 社員数に関係なく一律の率が課されるのは間違っている。
		117 社会的責務ではあるが、個々のケースでは難しい課題もある
		580 就業する業務や職種により柔軟な対応を期待する。
		302 算定対象を柔軟に拡大して頂きたいです。
		126 職種によって採用条件が難しい場面がある
		529 無理な業態の会社でも一律 のはおかしい
		535 福祉業界では対応しきれない部分がある
		543 法定雇用率を業種・業態によって細分化したほうがよい。
		632 接客サービス業においては厳しい雇用率。
		629 中小企業と大企業は明確に区別して、中小企業にとって無理のない負担となるように配慮をお願いしたい
		626 法定雇用率の存在自体に異議はないが、年々雇用率を上昇させるのはやめて欲しい。 中小企業では、そこにかかる環境や予算が難しいと思う。
		28 障害の定義或いは新しい病気の採用等有る場合の対応が、中小企業では難しい
		111 平等に働く機会をと思いますが、企業（特に中小企業）への各種補てん制度を充実させないと早くの実現性は簡単ではないと感じます
制度設計への疑問、提言	42	
		508 障がい者福祉に携わる者ですが、雇用率が上がるのは結構ですが、1 番問題なのは定着率だと考える。
		479 障害者の雇用は行って来ましたが、『障害者年金が増えたから辞める』とか『障害者年金を止められるからこれ以上働かない』など 障害者の考え方に疑問が生じることがあり。 私の会社では依頼を受け障害者雇用を訓練も含めてやって来たつもりですが、健常者のアルバイトの時給も障害者の時給も同じでいいのか疑問が生じる時があります。このアルバイトは『働きたいが子供を預けることが出来ず14時には長女(小学生)の帰宅に合わせて帰らなければならない、1日5時間しか働かない。』 障害者は『年金止められると生活ができない』とパートのままで、車も持っているのに、趣味のバイクまで持っている。 給料と年金をもらってる障害者の方が年収が多い。 厚生労働省は障害者を差別しない様に考えているかもしれませんが、上記の通り一部障害者はこの様に考えているので
		410 障害者の雇用で税制面のペナルティだけでなく、他にも何か必要だと思います。
		322 障害者の雇用を増やすというより、障害者ビジネスを儲けさせる取組みになっていて、本来の趣旨と異なっている
		416 障害者雇用も必要だが、罰則は必要ないのではないか
		261 障害者の雇用を法定にて企業に強いることは中止すべき。
		301 低レベル過ぎる。色々な人が協力できる余裕のある職場が理想的
		558 ゼロベースで議論すべき
		443 ただ率だけが求められるのは理不尽
		396 ここのところ比率がどんどん上がる予定になっているので、もうそろそろ企業が耐えられないレベルになるのではないかと心配である。
		454 一律に定めるのは如何なものか
		210 詐欺
		100 課題山積です。
		551 綺麗事
		615 率で縛るのは、本末転倒
		149 率の設定根拠は不明確と感じる
		622 率を上げていくだけの施策ではダメだと思う
		199 率を上げればいいわけではない

		293	無理強い禁物だと思う。。
		367	検討
		379	検討はします
		484	強制がおかしい
		523	雇用率の低い企業への罰則が雇用促進になるとは思えない
		258	実数なのか疑問がある。
		262	実態との乖離 数字ありき
		201	周囲の負担を考えると、自社では法律違反で罰せられた方がマシという考え方が支配的です
		18	障害者の全体把握が十分になされていない現状から、障害者の法定雇用率を算出するのは、あまり良いとは思わない。現実として、障害者の雇用が、非常に限られていると思うので。
		84	強制的に数値だけで測ることについてはあまり賛同しない
		480	雇用を目的化しないことが必要
		194	義務化されている現状ではでは、軽度の障害者の取り扱いになる気がするしています。
		289	障がい者や障がい者がやれる業務の取り扱いになってしまっている。
		312	障害者の確保が難しい
		560	選びたい
		183	必要な経費と捉えている。 ただそれを踏まえたビジネスをしている会社には嫌悪感を覚える。
		469	中途半端なガイドラインのもと、不明瞭な雇用形態で補助金だけが垂れ流しされているイメージ。
		143	配慮が可能な職務があればいいが、小さな会社では難しいこともあるのでは？そう言うってはいつまでも雇用が進まないのかもしれないが、無理やりに雇用させて不幸になるのは障がい者だと思う。 できれば納付金を納めるというのもどうかと思う。納付すればいい、となる会社も多いのでは。
		448	政府が一方的に、社員数に対して、何%雇用しろ、というのもどうかと。雇用率も上がる一方で、負担が大きい
		91	当社ではクリアしているが強要するのはいかがなものか
		455	難しい問題
		68	補助金を使ってまで雇ってもらうやり方には疑問が残る
		412	Q3と同じ 雇用率との考え方が必要か疑問？別に数値化せずにどうしたら仕事出来るか？の考えの方が良いと思う
		570	Q3にて回答済み 法定雇用率について、本来目的と異なるビジネス(雇用率参入を目的とした)がうまれたり、達成率に届かない企業が全体の半数となるなど制度の硬直化が進んでいる。業種により率を軽減していたものも縮小化、さらに雇用率upなどさらに厳しくなる。抜本的な見直しが必要ではないか。手帳は本人意思、親御さんの意向が強く反映され企業側は何もできない。難病に限らず発達障害など手帳を持たない方を参入できる仕組みは必須。
大変である	20		
		377	1人では難しい
		611	よい取り組みだが、管理職への負担が大きすぎる
		413	一定率はあってよいが、障害の度合いによって環境整備や周辺関係者のあれこれが増えるのは大変です
		48	気を使いながら働くのは堪忍してほしい。
		121	育児、介護、心身の不調者など障がい者に限らず支援を必要としている社員が増えている。どのようにして穴埋めしていくかで考えて行かなければならない。
		256	雇用には、なかなか難しい問題点
		37	軽い症状の時あれば非常に可能ですがやはり重いものになるとなかなか 対応が難しくなる
		147	精神障がい者の採用は難しい
		501	知的障害者を雇用した場合は、法定雇用率を下回っていても努力を認めてほしい
		594	支援体制がひつよう
		40	障害者等の支援システムの構築
		160	視覚、聴覚、嗅覚等の各障害による職務内容
		113	理解して会社で働くことと何事も指示されなければ働くことができない人達がいることの理解を始めてほしい。

		257	率だけあげていって、内実がどうなっているかは把握されていない。障害者雇用ばかり進み、携わる健常者が圧迫されている。障害者が増えた職場では、健常者が少数派になると言う理屈が役人にはわからない。
		254	そもそも、本人に能力とやる気があれば就業機会は常にある。法律で全体に対する比率で自分の席を与えられるのに慣れていいで、自らの努力が圧倒的にたりない
		619	個人による
		343	J S Hのような会社が増えてほしい
		437	なかなか難しい課題
		56	なかなか環境を整えるのが難しい
		603	なかなか積極的には進められない
厳しい、難しい	56		
		553	ギリギリ達成している状況で、引上げと共に厳しくなる
		620	うちはサービス業なので、障害者雇用は難しい。お客さんに対しなにかあれば、結局責任を負うのは会社。業種ごとに雇用率を柔軟にすべきと思う。
		357	スキルが不足していて雇用が難しいケースが多い。
		334	すくいのを
		557	ハードルが高い
		152	ひどい制度や
		449	高すぎる
		591	高すぎる
		418	高すぎる。奪い合いになっている。
		505	厳しい
		313	厳しくなる
		146	厳しすぎると思う
		127	厳し過ぎる
		16	雇用率が高すぎる
		220	雇用率が高すぎると思う
		80	難しい
		227	難しい
		419	難しい
		583	難しい
		635	難しい
		446	中小企業は難しい
		497	中小零細企業には難しい
		628	対応が難しい。当社は2名は必要と認識しているが
		351	大変
		426	大変なことでしょう
		415	達成が難しい。
		90	達成するのがなかなか難しい。
		235	達成は難しい
		347	段々厳しい
		613	企業活動に支障をきたしています。仕方ないことです。
		4	簡単ではない
		356	下げて欲しい。
		102	企業への助成制度
		355	企業任せではなく、公的なサポートが必要。
		237	無理
		633	無理がある
		180	無理です
		627	正直きつい
		196	零細企業には難しい
		571	雇用率を上げるのは難しい
		192	実務的に厳しい
		101	辞退や離職者が多く、達成が難しい
		405	自社のような中小企業にあっては、2.5%の法定雇用率は正直ちょっと厳しい
		197	小規模事業所には対応が難しい
		176	数字をこれ以上上げるな
		374	条件緩和してほしい

	445	制度の数値を守るのは難しい
	406	法定通りに障害者雇用ができるほどの会社も余裕はない。
	365	負担しかない
	228	弊社では無理
	490	法定雇用率が上昇する一方で、障害者の新規採用は難しい
	421	法定雇用率が年々あがり、対応が厳しい
	98	法定通りはなかなか難しい
	71	少し法定雇用率の上げ方が早い気がします。
	640	年々引き上げられるので、現有業務の中で達成し続けるのは現実的に難しい
	388	なかなかむずかしい

JPA 加盟・準加盟団体アンケート（R3.8-9 月実施より）

調査対象 JPA 加盟・準加盟団体

調査機関 2021.8.10-9/30

調査内容 就労に関する4つの設問への自由回答

回答団体数 42 団体

以下設問とその回答のまとめを記載

【設問 1】

難病・長期慢性疾患の患者の就労について、「障害者の法定雇用率」への算入に関連する意見、所感、情報等をご記入ください。

（指定難病の医療受給者証所持者に限らず、軽症者、障害者総合支援法の対象疾患の患者、広く難病・長期慢性疾患の患者に関しての記入でも、それぞれの対象者に限った記入でも結構です。）”

1. 法定雇用率参入への要望

- 難病や慢性疾患患者も法定雇用率に入れてほしい
- 難病患者の法定雇用率参入は最優先の必須事項
- 手帳を持っていない難病患者の一助になる
- 就労に支障があれば軽症でも就労継続が難しく手帳と同様の支援が必要
- 疾病にばらつきがあり、理解しやすい0.5ポイントを提案
- 難病は多種多様な症状があり、障害者の法定雇用率に算入することは難しいので、障害者に準じた形で難病患者の法定雇用率の設定を検討すべき
- 難病法の精神から法定雇用率を上げてその分難病等の患者も参入すべき
- 難病患者は法的に何も保護されていない
- 障害も難病も誰もが当事者になる可能性があり、社会として対応すべき
- 特定医療費受給者を法定雇用率に算入してほしい
- 雇用率をアップしてバランスよく雇用をしてほしい
- 障害難病の区別なく雇用してほしい
- 障害者と別枠するなど、障害者と椅子取りゲームになることは避けたい。
- 社会参加で自己達成感も向上するので、雇用率に入れてほしい
- 法定雇用率に入っていないので、データとして表に出てこない

- 難病、慢性疾患も参入すべき。病気を持つ同じ仲間
- 雇用率を段階的に引き上げて難病患者を算入すべき
- 手帳を持つ難病患者は3割に満たない
- 他の障害を持つ人と何ら変わりはない
- 内部障害の拡大又は難病患者の法定雇用率の算入。同時に引き上げ
- 法定雇用率への算入で初めて3障害と同様理解や配慮が得られ、企業の認知が高まる。
- 共生社会の実現のため必要
- 患者が手帳を取ることは困難を極める
- 法定雇用率参入は合理的配慮をしやすくし、在職患者の就労環境改善離職防止につながる
- 実際の企業の法定雇用率がアップする。
- 障害者手帳保持と医療受給者証保持するものはカウントは2
- 治療を続けながら働ける、働かなければ生活できない患者は増加。雇用率議論は一步前進
- 難病患者の社会的障壁を少なくするためにも法定雇用率拡大が必要
- 他の障害者に影響を与えないために雇用率自体の引き上げを
- 社会人スタートの難病患者新卒就労にも配慮を求めたい。
- 職場の理解を得るのが難しいので、法定雇用率化と周知で状況が良くなることを願う
- 就労可能な難病なので、雇用率に入れてほしい。
- 障害年金を得にくく、一般就労で大きなハンディのため、法定雇用率に一刻も早く
- 変動があるという点では精神障害と同様と考えるが、難病患者は法定雇用率に入っていない。
- 定期的な通院や治療、突然の体調変化は職場の理解が得られないので、雇用枠に入れてほしい
- トランジション問題が解決されていないなかで、「難病」が法定雇用率の対象になると、新たに制度の谷間が生まれることが懸念されます。
- 自立支援協議会等への参加が可能となったが、他の委員(医師会や他の障害者団体等)には、法定雇用率に算入されていない事情が理解されておらず、問題点が顕在化されていない

2. 現場の声

- 一般枠での応募では病気を隠し、体調を崩して退職する例がある。

- 病名を告げても手帳のない障害者は企業が採用する理由にならない。
- 難病を告知することは大きなハンディ（欠点）をあからさまにした就職活動となる
- 3週間に一度点滴入院というところも採用しない
- 通院でコントロールできる人も多いので難病で振り落とさないでほしい
- 履歴書に病名を記載しづらい
- 障害者向けの面接会は手帳がないと門前払いである
- 病気を隠して一般就労するしかない
- 難病であると診断が下り障害者手帳が付与されるまでの5年間、健常者でもなく障害者でもない透明人間のような扱いを受けた。働き盛りの時になぜ働かせてくれないのか。
- 障害者と同様な割引があれば交通費が出ないアルバイトなどでも働きやすいかも
- 半分は病気であることを話していない。
- 正社員だと入院するとばれるが、非正規だとバレにくいので話していない人が多いのではないか。
- 病気をオープンにした方がその後のトラブル防止につながる

3. 雇用率制度自体への意見

- 制度が義務を課すだけで、雇用する側とされる側が winwin の関係になっていない。
- 法定雇用率は就職の門戸を広げているが、収入安定や就労継続の支援には不十分
- 法定雇用率には障害の区分が大まかすぎるので、雇いやすい使いやすい種類の障害者を採用する傾向があるので、総合基本法で難病を含め、雇用率の中身、特製に応じた就労支援を検討すべき
- 週10-20時間未満もカウントすれば雇用が広がるのではないか
- 法定雇用率自体が低い
- 中ポツセンターは手帳ありきの就労支援が中心で（企業がそれを求めるため）、一番軽い級でよいから取得を勧められることがある
- 手帳が取得出来て就労できた。
- 半数以上の企業が達成していない。納付金の引き上げを
- 法定雇用率を満たしている企業が少ない。罰則が緩い。企業努力も足りない。
- 制度設計やルール策定が当事者目線でない

- 法定雇用率は目安で雇用促進につながっていない。
- 高収益の企業の雇用率をあげて低収益のところは下げてはどうか
- 障害者雇用については、100人以下のところは罰則がないので、達成しているところに法人税減額などの支援策をしてはどうか
- 手帳の無い精神障害者も多くいる中で、現行の障害者支援の仕組みに難病患者を取り込み支援していくには制度設計を根本からやり直さないことには、実効性のあるものにならないと感じる
- 大都市圏との差別を感じる。難病患者の就労も地方は受け入れ事業所も限られ就労希望の患者の受け皿が少ないのが現実。地方の現実を踏まえて難病患者の法定雇用率を大きくするべき。

4. 難病への理解の促進について

- 企業は難病についての理解が乏しい
- 難病を理解してもらい実績を積み上げるべき
- 難病についての認知度が低い。
- 難病患者が法定雇用率に算入されても理解や体制が不十分では結局不利益を被るので、相互理解と土壌を養うことが肝要
- 可能な業務と必要な配慮をまとめて企業に伝えていくことも必要
- 理解とサポートを
- 事業者にも人的サポートを。仲介者に相談しても解決が難しい
- 特定医療費受給者証で障害者として認定され、〇〇県での入札に加点されるが、県内の〇〇市では手帳保持者のみで加点されない。差別ではないか。

【設問 2】

難病・長期慢性疾患の患者の就労について、「難病法」や「障害者総合支援法」に基づいて行われている就労支援機関や施策に関連しての意見、所感、情報等をご記入ください。

（障害者の就労移行支援、就労継続支援。難病相談支援センターや難病患者就職サポーター等について）

1. 就労支援に関する意見等

- 体験した就労支援は望むサポートではなかった。就労支援の実績を残す数字のために見える。
- 生きていくために仕事を必死に探している難病患者の思いに寄り添ってほしい
- 手帳保持者と同等の支援を
- 難病者に関しては「就労支援」の具体策がなく、現実としては空文化。
- 緩慢進行性は徐々にサポートが増えてくるのでそのたびに声を上げて理解を求める必要がある
- 進行性の難病に対する支援が脆弱である。
- 進行性の難病については進行に合わせて対応しないといけない。雇用者側に見れば面倒くさいし、ややこしいから雇用したくないのが実態
- 進行性の病気の患者はいつかは障害者手帳がもらえる。将来的には障害者雇用率にカウントできるということも含めてきめ細やかな指導をして
- 支援法の支援は 3 障害のニーズを念頭にしており、体調が変動しやすい難病当事者の「両立」の観点で薄く、難病等の患者のニーズにこたえていない。
- さんぽセンターの両立支援コーディネーターが、がんの他に難病も対象となったがこちらも人員が少なく、なかなか対応が難しい
- 病状が進行して就労困難になる方々を対象にした就労支援についての対応が検討されることが必要
- 障害者には「就労に結びつく講習制度」がありますが、難病患者にはない
- 障害福祉計画の就労支援においては難病患者は別枠とされ支援が得られていない。「障がい福祉計画」に「障害者雇用促進法」の事情を盛り込むことは理屈に合っていない。
- 生活がかかっている方の求職活動は時間的余裕もないこともあり、非常に厳しい。障害者手帳の取得や障害年金の申請などをサポートするが、時間もかかるし課題も多い。
- 多くの社会支援があることを知り、一人で抱え込まず相談に繋がることも重要と思います。
- 就労相談について、資格や役職を持った人だけではなく、現在難病患者として就労している人、就労経験者などの当事者がサポーターとして参加できるような開かれた制度を作りたい。
- 支援法では就業時間中に就業先でヘルパー派遣を受けることが認められていないため、仕事をする能力があっても、就労を断念せざるを得ない人も少なくはない。在宅勤務で、自宅での作業中に支援が必要なケース（トイレに行くなど）でも、就労中と見なされヘルパー派遣を受けられない。昼

にヘルパーが家にいる間は一切作業ができず、夜中に仕事をするなど、矛盾が生じている。難病で重度身体障害を伴う者が在宅で働くチャンスに恵まれる可能性が高まるが、現行の障害者総合支援法はそれを阻むものとなりかねない。

2. 支援機関の周知に関する意見

- 就労支援機関や施策について、どこに・どのように相談すべきなのか、患者レベルでの周知がまだ不十分
- 就労に向けた各種支援があることが患者に十分伝わっていない
- 就労サポートやスキルの習得等を支援する所の情報提供をしてほしい。
- 「就労移行支援」や「就労継続支援」は、患者のみならず医療者もあまり知らないため患者がサービスに繋がりにくい。
- 就労を支援する機関はたくさんあるが難病を持つ人への周知は全くと言っていいほど進んでいない。
- せっかくしっかりした就労支援やサポートがあるのに、SNS で不信感を持った患者さんが相談にたどり着けていない事もあるような気がします。もっと安心して相談できることを前面に出した PR 活動をして欲しいです。
- そもそも「障害者総合支援法」の対象であることを知らない患者が多く、自治体からのアナウンスも少ない

3. 就労支援機関との連携に関する意見

- 各機関尽力しているが、現状のパワーと人手では難しい
- 難病相談支援センターも難サポさんと努力しているが、相談件数は多くなく成果はまだ
- 難病連と他の就労機関と連絡会をしているが難病の実績は少ない。
- 機関が、個人情報保護の観点などから情報共有と横の連携がとりにくく、十分な支援ができにくい
- 障害者雇用総合サポートセンター(サポセン)という独自の組織との情報が届かなかった。
- 地域の障害者就労支援センターや障害者就業・生活支援センター、障害者職業センターと相談支援センターの連携の仕組みがいままでなかった
- 多種多様な症状の難病患者への理解不足と、地域・分野別の支援機関同士の連携不足で一貫性のある支援ができていない
- 支援組織については、難病等について理解が乏しいため、実際の支援ができ

る状態ではない。

- 手帳を取得できる方が多いせいか、発達障害者就労支援センターでは、近年各機関と連携した一貫した就労支援が急速に進んでいるようです
- 発達障害についての認知度が高まってきており、助成金などが活用されているが難病まで対応できていない
- 就労支援機関は関係機関と連携をはかり就職の準備や訓練、就労後の相談に応じてくれる
- 両立支援コーディネーター」は難病を持つ人にほとんど認知されていない、また、コーディネーターが所属する病院以外でサービスを受けられない
- 相談窓口はあっても障害者就労に詳しい人材が不足しており、実際は機能していない機関が多いと聞く
- 難病患者の就労は、非常に厳しい。案 n 病損団支援センターでは難病患者就職サポーターと共同で対応するが、就職までには至っていない。(年間10名程度就職)

4. 難病患者就職サポーターに関する意見

- 難病相談支援センターや難病患者就職サポーターからの、企業への難病患者の周知活動や採用実績の報告書ができればよい
- 難病相談支援センターや難病患者就職サポーターなどの人員増を
- 全県で一人が週に一回程度相談を実施するアリバイ工作
- 仕事が雑
- 県に一人で、その人の勉強とやる気でばらつくのでは。
- 非常勤で対応に限界
- 県内1人で非常勤のため遠隔地域などでは十分な活動ができない
- 仕事ぶりが見えず、ばらつきも相当あるのではないか。
- 圧倒的に数が少ないです。十分に相談に応じることは困難、周知も進まない
- 熱心に相談にのってくださり良い方向に進むことができた。
- 2度ほど転職をして、ハローワークにお世話になった際、難病患者の専門相談員は、県内各所を回っていてそのハローワークに月に1回来るかというレベルでした。
- 就労支援機関、難サポさんについては、地域によって格差があるように思う
- 県に1人しか置いていないという時点で難病患者が重要視されていないという不信感。もう少し真剣に考えて欲しいです。
- 1人ではサポーターさんの負担も想像以上に大きいでしょう。
- 県に1人、しかも非正規職員という場合も少なくなく、圧倒的に支援者が不

足している

- 厚労省も難病患者就職サポーターは「評判が良い」と自負しています。「評判が良い」施策なら、正規従業員の配置とし、県に複数配置を進めるべきです。

【設問 3】

難病・長期慢性疾患の患者の就労について、障害者の差別禁止や合理的配慮に関連しての意見、所感、情報等をご記入ください。

1. 制度自体への要望・意見

- 配慮の基準の見える化を法律に求めるべき。マナーではなくルールにすべき
- 「合理的配慮」という表現には「あいまいさ」を非常に感じます
- 上が下を思いやって施すイメージ
- 法定雇用率の算入がないままに差別解消や合理的配慮、事業者の警戒感をあおり、難病等の患者の採用に関して否定的・消極的な考えを助長させるのではないかと危惧している。
- 国の機関において合理的配慮に関する規定がない。民間に指導する前に、国や行政が合理的配慮について周知徹底を図ってほしいと思います。
- 事業者に対する公的な補助も偏在なく検討されるべき
- お互いが見ている景色を知る（お互いがそれぞれに違う景色をみていることを理解しあえる）制度にはなっていない
- 完成度の高い制度の為に柔軟性に欠けた配慮が多く見受けられる。
- 男性が女性には無理があると配慮するように、誰に対しても自然で様々な配慮が出来る人間性を育てる事は何よりも大切だと考えています。
- 障害者差別解消法における対象の明確化についても、『難病とその特性』を明文化する必要を強く感じています。

2. 制度運用への意見

- 合理的配慮について社会全体に周知されているとは思えません
- 「合理的配慮」が何であるか現場ではあまり理解されていない
- 「事業者による合理的配慮」が義務化され、働きやすさ、ニーズにマッチした改善が期待できるのかまだまだ不透明に思います。

- 「障害者差別解消法」「障害者総合支援法」に難病患者が含まれていると知っている人がどれだけいるのか分からない
- 手帳のない難病等の患者は法定雇用率で保護されないため、配慮を求めづらい。
- 勤務先で冷遇されても我慢して仕事をしている方も多い。
- 雇用者や同じ職場の方へ上手に伝えられていない場合も多い。
- 事業者側も混乱して気の毒
- 当事者にも雇用する側にも遠慮がありなかなか話し合えないことが多い。
- 合理的配慮にしっかり対応されている事業者はいますし、各事業者に任せられている
- 患者側も意識の改革が必要な場合も見受けられます。同じ部署の方がその方のできない分をカバーしてくださっている
- 改まった話し合いの場を年に数度行うようなガイドラインとかがあるとよいと思う。
- 働く方も障害をオープンにするなどして、支援が必要なことを伝えておくことがよいのではないか。
- 個別面談を申し出れば、「5年後、10年後の未来をどう考えているか」と聞かれる。病気への無理解に、気分が沈む。
- 体調が悪く休みたいときに休める体制が取れない
- 設備改修がどうしても必要となる重度障害者の場合、事業者側は負担が重すぎる
- 合理的配慮をお願いできる雰囲気がない。長期に仕事をしたい遠慮があり要求できない
- 雇用される側は弱いので、合理的配慮が必要な際にどのように企業にアプローチしたらいいのか具体的な支援策が必要
- 進行性の病気なので、迷惑を掛けてはいけないし病気を告げて退職勧奨の恐れもあり病気を開示せずに無理して働くため「合理的配慮」を難しくしています。
- 弱い立場にある人が申請しやすい環境を整えることが大切。
- 難病法の趣旨の周知等が見当たらず、事業者にとって、難病等はよくわからない厄介なものになっている。
- 難病を発症して比較的まだ年月が浅い場合は、体調の変化も起きやすく治療方針も定まっていない場合が多いため、特に支援や配慮が必要である。
- 「障害者差別解消法」にも勧告だけでなく、男女雇用機会均等法のように罰則規定を設ければ良いのでは？と思います。

3. 当事者以外の関与や周知理解・研修等への要望

- 必修研修が行われているなど「合理的配慮」を強く求められるようになってきているが、一般企業で実施されておらず周知はまだまだ進んでいない。
- 事業者と一般の従業者に対して合理的配慮の趣旨について周知・PRを推進すべき
- 雇用者には必要な配慮をしていただくためにセミナーを義務付けるように法整備していただきたい
- 難病患者の相談に担当者を定めることとしているが、使用者側も雇用者側もこれらの周知や理解から遠く実際に支援のできる人もほとんどいない
- 第三者が間に入って話し合いができるようにすることも大切だと思います。
- ジョブコーチなど専門スタッフの介在があるとよいと思う
- 雇用側と就業する側の間にコーディネーター的役割が出来る人を置いてもらいたい
- 社会福祉士・精神保健福祉士、事業所では教育担当の方々に研修を受けていただきたい
- 患者が自分の病気の特性や、できることできないことを雇用者に上手に伝えるにはどうしたらよいかという教育が必要
- 配慮をしない社長に指導もせず、すぐに次の別の会社をハローワークでただ紹介されるだけだった。

【設問4】

その他難病・長期慢性疾患の患者の就労について、意見、所感、情報等がありましたらご記入ください。

1. 制度について

- 現状は見えない税金の支払命令を受けているのと変わらず、負担金を払うだけで済まない側面もあり、負担感が増す一方です。人事部門の担当者が胸を張れる社会的価値感は醸成されていません。
- 「手帳主義」、「労働時間主義」を見直し、社会保障の枠組みからこぼれ落ちている人の存在を知ってほしい。

- 就労支援機関の支援だけでなく、医療機関との密接な連携を図り、病気への理解と対応方法をみんなが学ぶ機会を作ることが必要と思う。
- 1年6ヶ月という休職期間では、復職が困難となる場合があります。休職可能期間を延ばす（3年間や5年間に延長する）ご検討をして頂けると助かります。
- 「障害者」に対しては「理解」はともかく「支援されている感」があるが、難病には「理解」すら道半ば。
- コロナ禍で在宅勤務が進み、障害者が働きやすくなったとの見方もあるが、出社を希望する人にとっては職場のバリアフリー化や介助の問題など、依然として壁がある。希望や状態に応じて幅広い選択肢から選べるような環境・制度の改善を継続してほしい。

2. 行政に対して

- 障害者雇用が最も遅れているのは負担金の無い行政だとも思います。霞が関を含めた全官庁が2.4%を達成し、範を示す必要があると思います。
- バリアフリーでない古い官庁ビルの昇降装置、トイレ改修等の安くない費用負担を国民が甘受する事からスタート。
- 分科会の論点整理など、アリバイ工作の一部
- 難病は治療法の研究促進の観点から「保健行政」に位置付けられています。が、「福祉行政」と一体的に進める必要がある
- 治療後の一定期間の回復時の為、短時間労働を支援するための助成金の充実が望まれます（東京都のように）。
- 短い時間でも働ける環境を作っていくことが大切だと思う。

3. 事業者に対して

- 就労問題は、患者と家族にとって重要な問題であると同時に、経済競争を日々行っている事業者にとっても重要な事業課題
- 難病に限らず手帳取得者を含むハンディキャップのある方の給与水準が低い傾向にあり、「周囲の企業が障害者の給与を健常者よりも何割か下げているからうちもそうしよう」という雰囲気があるのでは。もちろん、健常者に比べてハンディキャップがある分は低くてもよいと思いますが、現状はそれ以上に低いのではないか。

- 障害者雇用での賃金が一般雇用に比べて低賃金のままでは生活が成り立たないのでは？
- 一般就労で仕事をさせていただいたとき、丁重な対応で、とても待遇が良かったが、障害者枠で就労したら賃金（時間給）の違いもさることながら、別枠で置いて貰っている雰囲気。個人情報等全部開示して説明しているのに、かなりハードな力仕事もあったりで、言葉を失う感じがいたしました。
- 一步一步の歩みしかないと言う事でしょう。
- 私の周りの若い方々では、就労支援までまだ行きつかない、就労が当面の課題にもならない状況の方々も多く居られます。自分史の中で就労をどう位置付けるか、そもそも就労が生活設計のなかで位置づけられるのか・・・、悩みながらの日々です。
- どんな病気や障害であろうと、それをマイナスとして捉えるのではなく、そういう人を身近に置くことで気づけることも沢山あるということを事業者側も考えてほしいと思います。
- 雇用側の方には「誰でも病気になる可能性がある。誰もなりたくてなったのではない。明日は我が身だ」ということをご理解いただきたい
- 難病患者にとって「病気を開示」することは大変「勇気」がいることです。
- 患者にとって「病気を開示」することは大変「勇気」がいることです。
- 雇用側が「難病という病気を抱えていても社会と繋がっていたい・働くことで生活を支えている」という健常人と同じ思いを理解して、寄り添っていただきたい。
- 難病に理解の無い経営者が難病を理由に一方的に解雇する会社に対し、何らかの罰則を与えられないのでしょうか。
- 実際に障害者や難病患者を雇用している企業や現場から、どういう人材だったら一緒に働きたいか、長期で働けているのか、また一緒に働きづらい方、辞めて行った人にはどんな原因が考えられるのか、実際の意見を聞いてみたいです。
- 患者側と会社側がどこで折り合いをつけることが出来るかが肝要。何が出来るのか、何が出来ないのか。出来るためには、何が必要なのかをしっかりとコミュニケーションを図るのが必要です。
- 組織の中に「心理的安全性」がなければ、意見も出せない
- 「事業者の理解と合理的配慮」は必須である。

- 少子高齢化が進み、労働者不足が叫ばれる昨今、難病患者の就労はその手助けになるに違いない。行政及び事業者側にどんどん呼びかけてほしい。
- 病気名だけで判断せず、一人ひとりにあった就労体制の構築を望みます。
-

4. 難病患者の就労について全般

- IT 機器を使用して就労の一助となる試みが、難病患者の就労や社会参加につながれば、患者の QOL 向上にも大変助けになるものと考えます。
- 難病になっても続けるための情報が少なく、退職されるケースが多い
- 体調が落ち着いたと思って短時間勤務で初めに働きだした方でも体調が悪化することもあるので、悪化した時にはどういう対応になるかなど、最初にお互い話をしておかないと、働き続けることは難しい。
- どうしても手術であったり、長期間お休みをしないといけないことで、患者自身が申し訳なく思い退職されている方もいらっしゃいます。
- 福祉サービスを利用しながらの就労を認めてほしい
- 指定難病でなく社会的にも知られていない希少疾患。配慮を職場の中で言いづらい環境にあり各自が苦勞し、問題解決が出来ず退職した話も聞く
- 難病患者の就労についてのシンポジウムを開催したが。そこで感じたことは、本当に知られていない。コロナ後はこのような機会を多く持ちたい。
- コロナ禍で全社が在宅勤務に切り替わったため、仕事が続けられています。
- コロナによって、在宅ワーク、時短などが行われており、リモートワークの普及の波に難病患者も乗れればと思います。
- 難病患者には厳しい現実ではありますが、一般求職者同様、体調管理に心掛けつつ働いて賃金を得る事への責任も考える必要があると思います。
- 同じ職場の上司、同僚、に個人で説明してもなかなか分かってもらえない。周知啓蒙を自治体や国レベルで必要だと痛感する。
- 難病を抱えての新卒就職活動、就労中での発症、転職等、制度はもとより、周知啓蒙が必要であると強く思う。
- 粘り強く、就職活動をすることで、自分にあった職場を見つけることができた事例があるので諦めないことが大切だと思う。
- 障がいの有無に関係なく、働き方改革を進め、柔軟な働き方が認められる社会の実現が大切と思われる。
- パラリンピックで、障害者のイメージが固定化されるのではないかと危惧

- 「障害」については、依然、医学モデルでの理解が中心で社会モデルの考え方（ICFの考え方）がもっと広く伝わってほしいと感じています。

以上

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)