

## これまでの議論の整理

令和7年12月24日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 障害者雇用の質について |

## 1. 障害者雇用の質の規定及び質の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等（1/2）

### （制度的対応① 障害者雇用の「質」のガイドライン等の創設）

- 障害者雇用促進制度の基本的理念や、現状（実態）を踏まえ、以下の方向で検討する旨の論点提示を行った。
  - ・ 障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素として、以下が特に中心的な要素と考えられる。
    - 1）能力発揮の十分な促進（①職務の選定・創出と障害特性等との適切なマッチング、②成長を促すOJTや教育訓練機会の確保等）
    - 2）能力発揮の成果の事業活動への十分な活用
    - 3）適正な雇用管理（①採用・配置・育成等の計画的な実施、②障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等
    - 4）発揮した能力に対する正当な評価とその反映（①評価結果に相応しい配置（職務内容）、②処遇（昇進・昇格））
    - 5）雇用の安定（安定的な雇用契約期間等）が中心的なものと考えられる。
  - ・ こうした「質」として重視すべき中心的な要素については、法令において明示する。
- このような「質」として重視すべき要素を示すガイドライン等の根拠及び内容を法令上に規定することで、企業における取組を推進していく方向で検討を深めていくべき旨の意見があった。
- また、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」に関しては、障害のある労働者をサポートする体制や、直属の上司以外の相談支援体制が重要である旨の意見があった。
- 一方で、こうした「質」として重視すべき要素を法令上に明示することは、一定の高いハードルを示すこととなり、これから障害者雇用を進める企業を萎縮させることにつながりかねないものでもあり、適用の時期等を含め、慎重に検討すべきとの意見もあった。
- 他方、障害者雇用の「質」の向上を目指していくためには、とりわけ中小企業にとっては、雇用率達成と「質」の両方を同時に達成することはハードルが高い状況があること、また、現在、ジョブコーチが主に担っている、採用後の定着段階における外部からの企業支援機能の拡充が必要であることから、現行の「雇用相談援助事業」をより効果的なものとしていくことを含め、検討すべきとの意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、進めていくことが必要である。

# 障害者雇用の質について |

## 1. 障害者雇用の質の規定及び質の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等（2/2）

（制度的対応② 質の向上に向けた事業主の認定制度の拡大、認定インセンティブの在り方等）

- 現行制度においては、常用雇用労働者300人以下の中小企業等を対象とし、強みとする取組の総合加点方式による「もにす認定制度」があるが、以下の方向で検討する旨の論点提示を行った。

- ・ 企業規模にかかわらず「質」を高める取組を促進していく観点から、大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す。
  - ・ 認定基準の検討の際には、障害者自身による雇用の「質」に対する満足度やワーク・エンゲージメントについて勘案する、「質」における中心的な要素については達成必須とする、取組姿勢や内容に加えデータ等の客観的指標を組み合わせる。
  - ・ 「質」を高めるために、一定の負担（例えば、教育訓練機会の提供や障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）が生じることと想定されることから、障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るものである障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）・報奨金や、助成金などにおいて、認定事業主に対する一定の配慮を行う。
- この方向性でさらに検討を深めていくべき旨の意見があった。
- また、企業規模によって取組可能な方法等が異なる点を踏まえ、大企業と中小企業とは認定基準を異ならせる必要がある旨や、既に「もにす認定」を受けた企業に対する影響等を併せて検討すべきとの意見があった。
- さらに、認定に対して実雇用率の算定において評価することについては、「量」の概念である雇用率に「質」の評価を反映させることは適切でないとの意見があった一方、企業としては法定雇用率を達成しようと取り組んでおり、雇用率へ算定することによるインセンティブが必要との意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、議論を進めていくことが必要である。

# 障害者雇用の質について |

## 2. いわゆる障害者雇用ビジネスに係る対応（1/3）

（制度的対応① 利用企業による報告）

- 以下の方向性で検討する旨の論点提示を行った。

障害者雇用状況報告（いわゆる6. 1 報告）において、「障害者雇用ビジネス」を使用している場合（主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている等）については、一定の項目（※）の報告を求めることにより、行政庁において網羅的に把握可能とし、必要な指導監督が行いうるようする。

（※就業場所、ビジネス事業者の情報、障害者が従事する業務内容、利用予定期間等の適正な雇用管理に係る情報）

- この方向性でさらに検討を深めていくべき旨の意見があった。
- また、障害者雇用状況報告によるだけではなく、利用企業の公表を求める意見もあった。
- さらに、報告を求める前提となる「障害者雇用ビジネス」の定義について、「主たる労働者の就業場所と異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている」のみでは報告義務の対象となる範囲が必ずしも明確と言えないことや、利用企業としての事務負担及び心理的負担を考慮し、報告を求めることについては慎重に検討すべき旨の意見があった。
- 加えて、「障害者雇用ビジネス」の利用拡大の背景には、近年の法定雇用率の大幅な引上げがあることから、制度見直しを求める意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、「障害者雇用ビジネス」の業態等に関する実態把握をさらに進めた上で、より明確な定義へのブラッシュアップを図るとともに、利用企業側の負担面を併せて考慮しながら、議論を進めていくことが必要である。

# 障害者雇用の質について |

## 2. いわゆる障害者雇用ビジネスに係る対応（2/3）

（制度的対応②「障害者雇用ビジネス」及び利用企業の望ましい在り方に向けたガイドライン）

○ 以下の方向性で検討する旨の論点提示を行った。

◆ 上述のような課題の是正に向け、「障害者雇用ビジネス」に対しては、以下のようなガイドラインを策定する

＜ガイドライン内容の例＞

- 障害特性の十分な理解を含め障害者雇用に精通した一定の資格者等を配置すること、障害者及び利用企業への支援に従事するスタッフに対する教育訓練等を実施すること
- 利用企業に対して、以下の支援メニューを提供すること
  - ①障害者の就業を通じた成果物が、利用企業自身の事業活動において有為に活用されるための提案・支援
  - ②利用企業自身の事業活動の中での障害者雇用のための業務切り出しや業務設計・再構成、雇用される障害者の希望を踏まえた複数の就業場所・業務内容の提案・支援
  - ③最終的に、利用企業が、自社の就業場所での障害者雇用に移行させていくための提案・支援（利用企業自身の担当者の育成、自走開始後の助言等）
- 上記の支援メニューの提供状況(実績)を含め、ガイドラインに沿った運営を行っている旨について、定期的に情報開示を行うこと等

◆ 利用企業に対しては、1の障害者雇用の「質」のガイドラインにおいて、以下を示す

- 「障害者雇用ビジネス」を利用する場合は、「障害者雇用ビジネス」のガイドラインに沿っていない運営を行う事業者の利用は望ましくない旨
- 障害者の就業を通じた成果物は、利用企業自身の事業活動において有為に活用すべき旨
- 一定期間の利用の後には、利用企業自身の事業活動の中で障害者雇用のための業務切り出し等を行い、雇用される障害者の希望を踏まえつつ、自社の就業場所へ障害者雇用に移行させていくことが望ましい旨

- この方向性でさらに検討を深めていくべき旨の意見があった。
- また、ガイドラインについて、対象となる「障害者雇用ビジネス」の定義及び範囲が必ずしも明確と言えない点も踏まえれば、慎重に検討すべき旨の意見があった。
- さらに、障害者雇用ビジネスの利用において、真に問題となるのは何か（例：障害者の就業を通じた成果物が利用企業自身の事業活動において「有為に活用されていない」と判断される本質的要素は何か）について十分見極めて、議論を進める必要がある旨の意見があった。
- 加えて、障害者である労働者と雇用主である利用企業の人事担当者等との間（さらに必要に応じ障害者雇用ビジネス事業者も加えた三者の間）において、必要とする合理的配慮の内容を含め、定期的にコミュニケーションが図られるよう位置づけることが必要である旨の意見があった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、「障害者雇用ビジネス」の定義や、問題があるものと判断される本質的要素のブラッシュアップを行うとともに、就労する障害者のために望まれる措置の内容の検討を含め、議論を進めていくことが必要である。



# 障害者雇用率制度等の在り方について |

## 1. 手帳を所持していない難病患者の位置づけ

(制度的対応－就労困難性のある難病患者の個別判定制度の創設及び実雇用率算定)

○ 以下の方向性で検討する旨の論点提示を行った。

- ・ 手帳が得られていない難病患者については、本人からの申請により、医師の意見書等も勘案しながら、個別の就労困難性（職業生活への「制限」の程度）を判定し、一定水準にある場合、まずは、実雇用率において一定の算定を可能とする。その上で、施行状況を注意深く見ながらさらに雇用義務の在り方を検討していく。
- ・ 個別の就労困難性の判定基準の検討は、疾患による自己管理（休憩、服薬等）の必要性、疲れやすさや体調の不安定性等による仕事内容や働き方の制約や、通勤の困難性など、JEEDの調査研究※結果で示された一定の就労困難性を参考としつつ、さらなる調査研究や専門家の知見を交えた検討等を経て、対象範囲の明確さや、公正・一律性が確保できるような内容としていく。その際は、難病の診断や重症度を測る際に用いる臨床的・国際的な基準と、本人から聞き取った就労困難性を組合せること等により妥当性のある判定基準を目指す。
- ・ また、まず現に困難に直面している者を優先的に判断する等の円滑・着実な施行体制の検討が併せて必要。
- ・ 実雇用率における算定は、他の障害種別への影響が生じないようにする観点からの方策を併せて検討する。

- 難病患者の就労困難性の状況等を踏まえ、また、平成24年から10年以上にわたり引き続きの検討事項とされてきた論点であり、今回は方向性を示して具体的な制度設計に入る時期にきているという認識の下、この方向性で検討を深めるべきとする意見があった。
- 一方で、法定雇用率が引き上がる現状の中、将来的な雇用義務の在り方の検討につながり得る本論点については、難病患者の個別性の高さ等ゆえ、就労困難性の個別判定を行うことの難易度が高いと想定される中で、現時点においては具体的な判定基準等の仕組みが明らかでなく、個別判定制度を設けることの是非の判断はできないとの意見があった。
- これらを踏まえると、こうした意見も十分に踏まえ、就労困難性の個別判定のための判定基準等の仕組みについて、更なる調査研究等も併せて進めながら、手帳を所持していない難病患者の個別判定制度の創設及び実雇用率算定の妥当性について、議論を進めていくことが必要である。

# 障害者雇用率制度等の在り方について |

## 2. 手帳を所持していない精神・発達障害者の位置づけ

(検討の方向性－精神・発達障害に対する理解及び合理的配慮の推進、関係機関における支援)

○ 以下の方向で検討する旨の論点提示を行った。

- ・「精神障害者保健福祉手帳」における対象範囲の網羅性や、判定内容（日常生活等における制限の状態を認める）に加え、JEEDの精神・発達就労調査研究※の状況を踏まえれば、手帳を所持しない者を別途の基準を用いて雇用率制度の対象とする必要性・合理性は高いとは言えず、雇用率の対象を「精神障害者保健福祉手帳」とする現行の仕組みを維持する。
- ・その上で、引き続き職場を含めた社会全体の精神・発達障害に対する理解の促進を図っていくとともに、職場における合理的配慮の推進やハローワーク等の関係機関における支援を更に進めていく。

○ この方向性で概ね意見の一致があった。

○ その上で、手帳取得に抵抗感がある者や手帳取得方法の理解が十分でない者への丁寧な説明や相談支援、手帳の有無にかかわらず合理的配慮の必要性に対する職場の理解促進が重要との意見があった。

(制度的対応－「精神障害者保健福祉手帳」の更新ができなかった場合における雇用率の算定)

○ 以下の方向で検討する旨の論点提示を行った。

- ・「精神障害者保健福祉手帳」の更新が得られなかった場合については、当該労働者が企業に引き続き雇用されており、かつ、今後も雇用される見込みである（障害者雇用率の算定外となったことを理由とした契約の不更新等を行わない）と判断できる場合においては、一定期間（例えば、新規採用に向けた業務切出しや採用プロセスに要する期間を勘案した1年間程度）、雇用率制度及び障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）上の取扱いを検討する。
- ・当該取扱いを検討する際には、同様にその他の障害者手帳等の更新が得られなかった場合の取扱いについても合わせて検討する。

○ この方向性で概ね意見の一致があった。

○ その上で、「一定期間」については議論を進めていく必要がある。



# 障害者雇用率制度等の在り方について |

## 3. 就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置づけ (1/2)

(検討の方向性－労働施策・福祉施策両面からの検討の上での判断)

○ A 型事業所の位置づけに関しては、以下の各論点に対して、以下の意見があった。

＜論点 1＞ 雇用率制度の対象とすべきか（全国で適用される法定雇用率の算定式に A 型事業所の雇用量を含めるか／ A 型事業所における雇用量を各法人において実雇用率として計上可能とするか）

- ・ A 型事業所で就労する者は「通常の事業所に雇用されることが困難」な状態像のほずであり、法定雇用率の算定式の分子に入れることは違和感がある。十分な経過措置を講じた上で、雇用率制度から除外すべき。
- ・ 「通常の事業所の雇用されることが困難」な者と制度創設当初から定義されているが、この間、企業における一般就労の場が相当進展している中で、実態の利用者像が変化しているのではないか。
- ・ また、雇用率の算定対象であることや調整金・報奨金の受給対象であることによって、本来一般就労へ移行可能な人たちが A 型事業所に留め置かれている可能性が拭えないのではないか。
- ・ A 型事業所の利用者も労働者であり労働関係法令が適用され、障害福祉とはいえ独立採算である事業活動収支から賃金を払う形であり、事業活動の性質も一般的な事業活動であること等から、雇用率制度の対象に引き続き含めるべき。

＜論点 2＞ 納付金制度等の対象とすべきか（調整金及び報奨金の支給対象とするか／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援の支給対象とするか）

また、障害福祉サービスとしての A 型事業所の在り方・意義や、それに与える影響をどう考えるか

- ・ A 型事業所は一定の社会的役割を果たしている。経営悪化を招くような納付金制度対象からの除外は避けるべき。多くの障害者が職を失うこととなる。
- ・ 調整金・報奨金は、障害福祉サービス等報酬と目的が重複しているのではないか。
- ・ A 型事業所は、確かにとりわけ都市部以外の地域の貴重な雇用の場になっているものの、現状では、一般企業の雇用への移行機能が十分でなく、一般雇用を増やす結果とならない。激変緩和措置を十分に講じた上で、納付金制度から除外すべき。
- ・ また、A 型事業所を特例子会社のような社会的責任を果たす企業体に少しずつ移行させる道を探るべき。

＜論点 3＞ その他、事業協同組合等算定特例制度（特にLLP）や、特例子会社制度（グループ算定含む）における A 型事業所の位置づけをどう考えるか

- ・ LLP（有限責任事業組合）の場合の算定特例制度については、組合参加企業の中に、A 型事業所を招き入れるだけで、新たに障害者雇用を行わなくても組合参加企業が法定雇用率を達成できてしまう実態となっており、制度趣旨に照らし、喫緊に検討すべきではないか。
  - ・ 企業にとって、A 型事業所を保有してグループ算定を行えば、より社会的責任を果たしている特例子会社を作らなくても雇用率が達成できてしまい、望ましくない方向になるのではないか。
- 雇用率制度及び納付金制度の対象を検討する上では、この間の我が国の一般就労の場の進展や、その中での A 型事業所の利用者像の変化、現状の実態把握を十分に行った上で、A 型事業所が果たすべき役割を、雇用と福祉の役割分担など、両面から丁寧に検討しつつ、議論を進めていくことが必要である。

## 障害者雇用率制度等の在り方について |

- 4. 精神障害者について障害者雇用率制度における「重度」区分を設けること、
- 5. 精神障害者である短時間労働者の位置づけ

### 4. 精神障害者について障害者雇用率制度における「重度」区分を設けること

#### ○ 以下の論点提示を行った。

- ・ 精神障害者保健福祉手帳所持者の等級別就労状況は、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとの結果は明確にはなっておらず、精神障害については、症状に波がある等、個別の判定が困難との指摘もあることを鑑みれば、現時点で、法定雇用率制度において等級ごと又は等級以外での困難性の違いにより、重度区分を設けることについて、どう考えるか。

- 精神障害者の状態は、本人の内部要因に加え、環境等の外部要因によっても非常に変化しやすく、ある一定程度の安定的な就業能力を含めた重症度を判定することは難しいことから、精神障害者について「重度」区分を設けることは、就労困難性やそれに伴う事業主負担が合理的に反映された雇用率制度とならないという旨の意見等があった。
- そのため、精神障害者について、障害者雇用率制度における「重度」区分を設けることは適当とはいえず、引き続き、現行制度の運用を維持する方向性で概ね意見の一致があった。

### 5. 精神障害者である短時間労働者の算定特例

- 精神障害のある短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）の実雇用率の算定特例について、以下の論点提示を行った。

- ・ 短時間労働者である精神障害者は、その人数が減少基調にあるものの依然一定の割合を保っていること、フルタイムの者と比べ定着率が高いこと、算定特例が実態上も雇用推進に貢献しているとの指摘があること等を鑑み、1人をもって1人とする現在の算定方法を維持すること、また、その措置の性格について、どう考えるか。

- 当該特例については、精神障害者の雇用率の向上、定着率の改善のために、引き続き適用することが望ましいとの意見があった。その上で、精神障害者の短時間労働をより積極的に支えるために、特例措置ではなく恒常化を考えるべきとの意見があった一方で、当該措置の恒久化は、当該措置の導入当初の精神障害者の定着率促進という目的から考えると、制度開始後まだ日が浅く、定着率促進の政策効果が十分に見定められない状況でもあり、現時点での恒久化の判断は慎重に検討すべきとの意見もあった。
- この点については、当分の間、特例を継続することとし、恒久化の可否については、現場の雇用状況の推移も踏まえて引き続き検討する方向性で概ね意見の一致があった。

## 障害者雇用率制度等の在り方について |

### 6. 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

(制度的対応－常用労働者数100人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大)

○ 常用労働者数100人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大について、以下の論点提示を行った。

- ・ 常用労働者数100人以下の企業は、達成企業の割合が半数を下回り、かつ長期的に見ると改善傾向が乏しいことから、障害者雇用の更なる促進が求められる。中小企業の障害者雇用を支援する施策の拡充・強化も踏まえ、この状況の改善や企業間の公平性の確保の観点から、100人以下の企業についても納付金の納付義務の対象とすることについてどう考えるか。

- 常用雇用労働者100人以下の事業主に対しても、納付金の納付義務の適用拡大を行うことで、当該企業規模の事業主における障害者雇用を促進する方向性で検討を深めるべきとする意見があった。
- 一方で、地域別最低賃金の大幅な引上げ等により、中小企業等は厳しい経営環境に置かれており、十分な受入れ体制が整備できないまま無理に雇用しても企業・障害者双方に好ましくない結果につながる旨の意見があった。
- また、受入れ体制の整備には、相当な準備期間を要する旨や、中小企業に対する企業支援機能のさらなる拡充が必要である旨、「事業協同組合等算定特例制度」がより効果的で利用しやすい制度となるような見直しが必要である旨の意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見を十分に踏まえ、議論を進めていくことが必要である。
- 併せて、最初の1人を雇用する際の負荷が特に大きいことも踏まえ、障害者雇用ゼロ企業等に対する雇用に向けた支援や、雇用後の定着支援を中心に、中小企業に対する企業支援機能をより一層強化する具体的方法を検討していくことが必要である。