

団体名：一般社団法人障害者雇用企業支援協会

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

<団体概要>

1. 設立年月日

2010（平成 22）年 12 月 17 日

2. 活動目的及び主な活動内容

【活動目的（設立目的）】

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

【主な活動内容】

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

3. 加盟団体数（又は支部数等）

なし

4. 会員数

238社（2026年4月1日現在）

5. 法人代表

理事長 畠山千蔭

6. 役員・顧問名簿（2026年4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 阿部 雅美 株式会社キューピーあい 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

大岩 一郎 株式会社日立ゆうあんどあい代表取締役社長

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

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

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エル 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

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

間瀬 英世 株式会社KDDIチャレンジド 代表取締役社長

渡邊 泰明 三菱商事太陽株式会社 代表取締役社長

監事 安彦 仁 株式会社ジェイアール東日本都市開発総武支社 開発管理部

砂盛 京子 東電ハミングワーク株式会社 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

<ヒアリング内容>

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和 4 年 6 月）や、令和 4 年の衆議院・参議院「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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」等において、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の「質」の観点などについて、検討が必要な事項を指摘されてきたことを踏まえ、障害者雇用の「質」の向上や障害者雇用率制度の在り方を主な検討事項として、令和 6 年 12 月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」立ち上げられ、関係団体からのヒアリングや、同研究会での議論を経て、令和 8 年 2 月に報告書がとりまとめられました。

同報告書では、議論のとりまとめとして、「障害者雇用の「質」について」、「障害者雇用率制度等の在り方について」の大きく 2 項目に整理し、その上で、各論点についての検討の方向性や引き続き検討・議論が必要とされた事項が示されました。

これらの各論点に関する報告書の内容について、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

<回答>

※特に課題と考える点についてお答え願います。すべての項目への回答までは必要ございません。

特例子会社を主な会員として成立っている当協会としては、障害者の雇用推進を目的に設立された特例子会社の活動が近年の我が国の障害者雇用拡大に、一定の役割を果たしてきたものと考えている。各特例子会社では、雇用する障害を有する従業員（社員）が持てる能力を発揮し有意義な職業人生を長く継続できるようにする「試み」が積み重ねられてきた。その成果や課題に関して、特例子会社という形態を採用せず障害者雇用に取り組む会社も含めて形成されている地域の「連絡会」において、情報共有しお互いに学び合う集まりが日常的に催されている。そのように企業間の垣根を低く保ち、障害者雇用という共通の課題に取り組む会社同士が持つ情報や知見・経験を惜しみなく相互に分かち合おうという姿勢は、大変貴重なものであり、我が国における障害者雇用の推進に不可欠なものと考えられる。

そのように、個々の努力とその成果の共有を通じ恰もスパイラルが描かれるかのような形で進展してきた我が国の障害者雇用ではあるが、量的に順調な拡大を遂げる一方、「雇用の質」の観点から光を当てれば解決すべき課題がいくつも浮かび上がってくることを免れず、そこから目を逸らすことはできない。当協会としては、そのような課題の中から喫緊のものが取上げられ、2024年12月より「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」において検討されてきたものと認識しているが、今後労働政策審議会障害者雇用分科会においてさらに検討を進めていただき、我が国にとって望ましい障害者雇用の実現に向けて一歩でも歩を進めることができるようにしていただきたいと願っている。

I 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

障害者雇用の「質」の規定

当協会としては、「質」として重視すべき要素として事務局より示されている5項目はいずれも重要と考える。一方、以下の点についても、「雇用の質」を測る際の要素として検討していただくことを希望する。

- 企業（企業グループ）として共有する「障害者雇用に取り組む方針」が明確化されていることを、「要素」として組込んでいただきたい。

☞示された5項目は人事領域に偏っているように思われるが、経営領域やステークホルダーとの関係性などを踏まえたより広い観点から「質」の要素を吟味する必要があるものとする。

- 障害を有する従業員（社員）自身による自らの「就労の質」への評価も、「雇用の質」を総合的に評価する際に勘案されるべきではないかと考える。

- 「雇用の質」を結果として評価するものとして、「長期継続雇用の実現状況」を取上げることも検討していただきたい。

☞長期就労が目的化してしまい、企業により不適切な形で「囲い込み」が行なわれないよう留意する必要があることは認識している。

障害者雇用の「質」に関する“ガイドライン”に関しては、以下のように考える。

- 障害者雇用の「質」については、“ガイドライン”として示すことに留めず、企業を評価する際の“指標”として社会全体で共有し得るものに位置付けていけるとよいのではないかと考える。それにより、企業にとっては、障害者雇用に関する自らの立ち位置を測り社会に示すことができるようなものとなることを期待される。

☞但し、そのように定められる“ガイドライン”あるいは“指標”は、あくまで企業として進むべき道を示すものであり、義務や罰則を伴うような性格のものであるべきではないと考える。つまり、法令上に規定するという考え方とは相容れないものとする。

- “ガイドライン” や “指標” を導入する際には、その前段階として、公務部門で導入されている「障害者活躍推進計画」を民間にも導入し、意識醸成を図るといったプロセスが有効ではないか。

⇒但しその際には、全企業を対象として“強制”するのではなく、あくまで例えば 1000 人以上の大企業から“任意”で始めるといった考え方が望ましいものとする。

「質」の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等

当協会としては、中小企業を対象とした現行の「もにす認定制度」をベースとして、新たに全ての企業を対象とした認定制度に改変することに関して、以下のように考える。

- 新たな認定制度の導入は、「質」の向上に資するものとなることを期待され、早期に実現されることを希望する。

⇒但し、導入の際には、申請に向けた準備に要する企業側の負担軽減が肝要と考える。

- 認定をベースとした「表彰制度」の創設・充実を図り、それにより親会社（企業グループ）がビジネス上のアドバンテージを得られるような優遇策を併置するといった施策が講じられると、インセンティブとして大きく機能するのではないかとと思われる。

- 「雇用の質」に関する評価を勘案し、雇用率に上乘せするといった取扱いを期待する声が企業サイドにあることは事実である。一方当協会としては、それを検討する際には、企業が「雇用率に勘案するために質を高める」といった歪んだ認識に陥らないようにする方策を併せて検討する必要があるものとする。

2. いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る利用企業の報告義務やガイドラインの創設・ その位置づけについて

【“障害者雇用ビジネス”に関する当協会の捉え方】

2022 年の法改正時に、「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、指導等の徹底を検討すること」という付帯決議がなされたことを、障害者雇用に関わる者は一様に重く受け止める必要がある。当協会としては、従来より、障害者雇用促進法第 5 条に示されている理念に照らせば、“障害者雇用ビジネス”が障害者雇用において適切な形態とは言えず、以下のように多くの問題点を孕んでいるものと考えている。

◇利用する企業の問題

- “障害者雇用ビジネス”を利用する企業側の障害者雇用に関する捉え方が修正されない限り、この問題の解消にはつながらないものと考える。2023 年度の制度改正において、企業には雇用する障害者に関して「適切な雇用管理並びに職業能力の開発並びに向上に関する措置を行うこと」が義務付けられたが、“障害者雇用ビジネス”を利用することは、即ち企業が負う義務を軽視し責任を放棄しているものと考えられる。

☞ 利用する企業の中には、障害者を雇用すべく懸命に努力したもののあと一歩どうしても法定雇用率達成に届かせることができずやむなく選択したという例もあるかもしれないが、法の理念に反する疑いは拭えず、その利用実態では法改正で課せられた義務を果たせていないと言わざるを得ない。

☞ 「ビジネスと人権」という観点に立てば、“障害者雇用ビジネス”の態様は相当に“異質”であり、企業は“障害者雇用ビジネス”の利用が事業遂行上のリスクとなりうることを理解する必要があるものとする。

◇急速な拡大の背景にあるもの

- この問題の背景には、近年の障害者法定雇用率の急峻な引上げがあることは疑いようがないものとする。

⇒ 『ビジネスと人権』という視点の国際的な高まりから各企業におけるコンプライアンス意識が高まりその結果“障害者雇用ビジネス”の利用が急拡大している」という捉え方には、大きな文脈としては同意できるものの、その間に「法定雇用率の急峻な引上げ」という事実が存在することを直視する必要があるものとする。

◇現場に見られる問題

- “障害者雇用ビジネス”の事業者の間では、自らの態様を改善する取組みが行なわれてきたことは承知しているものの、仕事の中身や障害を有する従業員（社員）のマネジメント等に関して疑いを差し挟まざるをえない実態が依然残っているものと思われる。

⇒ 事業活動に価値（意味）のあるアウトプットを産出するような業務が乏しいのではないか？

⇒ 雇用現場に障害者を適切にマネジメントする知見・経験を有する管理者が十分に配置されていないのではないか？

雇用される障害者の人数が増えるだけでは、障害者の社会参加や自立といった障害者雇用促進法が目指す本来の目的を達成することはできない。より多くの人々が、その特性や能力を生かして社会の中で働き、活躍できるようにする必要がある。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」の達成だけを目指した“障害者雇用ビジネス”の利用が拡大していけば、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ことが危惧される。“障害者雇用ビジネス”の利用は、それに要する資金を単にコストとして取扱うということを意味しており、近年多くの企業が標榜する「人的資本経営」の理念に悖るものと思われる。従業員への投資を通じて将来的に利潤を回収するという企業活動本来の姿からは程遠いものであり、通常の企業活動から逸脱するものとして株主代表訴訟の対象となるリスクも孕むものと言える。“障害者雇用ビジネス”を利用する企業は、このような見方やリスクがあることを認識すべきと考える。

“障害者雇用ビジネス”を通じて雇用される障害者は、所属先とされる企業の事業場とは異なるところで“就労”する。また、業務内容も所属先企業から必ずしも必要とされるものではないという実態もある。従って本来所属企業が涵養すべき就労能力の修得が難しいことが想定される。仮に“障害者雇用ビジネス”事業者が、自らは雇用する障害者の「職業能力の開発・向上」に適切に努めていると主張したとしても、開発された能力が障害者の所属する企業へ価値還元されないならば、その事業自体は「教育訓練」の範疇で捉えられるべきであり、その構図は「就労移行支援事業」に程近く映る（言わば“給与を得ながら行なわれる教育訓練事業”と捉えるべきではないか？）。“障害者雇用ビジネス”のそのような性格にフォーカスすると、そこには自ずと「利用年限」が置かれるべきと考えられ、「就労移行支援事業」に倣いその年限を「2年に限る」といった取扱いを行なうことを検討すべきではないかと考える。

利用企業の報告義務

当協会としては、障害者雇用状況報告において“障害者雇用ビジネス”利用企業に一定の報告義務を課すことの意味は大きいと受け止めている。その際、報告内容に関して、以下の点を検討していただきたい。

●現在、特例子会社での雇用人数を区分して報告しているのと同様に「障害者雇用ビジネス」を利用して雇用している人数を区分して報告すること。

- ☞利用している企業が「現状に甘んじてはいけない」という意識を持つに至る。
- ☞各企業の実状をステークホルダーが知ることができる。
- ☞実状の経年変化を確認することにより、今後必要な障害者雇用促進政策の考察に役立てることができる。

★「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」報告書には、障害者雇用状況報告において“障害者雇用ビジネス”を使用している場合に求める報告の「一定の項目」に関する記載があり、その中に「人数」という項目が含まれていないが、特例子会社と同様の区分で「雇用人数の報告を行なうこと」が不可欠であると考える

ガイドラインの創設・その位置づけ

当協会としては、“障害者雇用ビジネス”が急速に拡大する状況を前に行政として放置できないという切迫した段階に来ていることは理解しており、ガイドラインの創設が“障害者雇用ビジネス”の徒な拡大を抑止することにある程度有効に機能することに期待もしている。それを実効あるものとしていくために、以下のような点が考慮されることが望ましいものとする。

●事業者並びに利用企業に対して、監査や行政指導の仕組みを併せて講じることによりガイドラインが有効に機能するのではないか？

☞単にガイドラインを示すことに留まるとすれば、それを逆手に取り、ガイドラインに抵触しないギリギリのラインで事業を構築する事業者の跳梁跋扈を許すことになりはしないかという点が危惧される。

“障害者雇用ビジネス”について考える際には、この業態自体が、「費用はかかってもよいのでとにかく法定雇用率を達成させたい」という動機を持つ企業のニーズを掬い取る形で登場したものであり、適切な就労機会を得て職業人として自立を図ろうという希望を持つ障害を有する本人をセンターに置き発想され生まれてきたものではないという認識に立つことが大切と考える。

“障害者雇用ビジネス”が拡大するという“現象”の根本原因は、法定雇用率の急峻な引上げに企業での障害者雇用環境の整備が追従できていないこと、またその環境で就労可能な障害者の採用が困難な状況にあることを直視し、「ガイドラインの策定」という対症療法によりその“現象”を管理するという発想に留まることなく、障害者雇用の理念に照らし、より高い見地から我が国として目指すべき障害者雇用の在り方を示し得るような施策を講じることがより大切と考える。

II 障害者雇用率制度等の在り方について

3. 手帳を所持していない難病患者のうち、就労困難性のある個別判定制度の創設及び実雇用率算定について

【難病患者に関する当協会としての捉え方】

難病患者は、障害者雇用促進法における「障害者」に該当するものの、雇用義務の対象は3障害の手帳所持者とされることから、企業の「雇用義務を果たす（法定雇用率を達成させる）」という観点からは対象外となり、その結果就労困難性を有する難病患者の就労が社会的課題となっている。当協会としては、そのような認識に立ったうえで、その一方、障害者の雇用義務が3障害の手帳所持者に限定されてきた理由をしっかりと踏まえる必要があるものとする。即ち、「雇用率制度に基づく雇用義務が、事業主の経済活動の自由の一部である採用の自由に対する強い制限として適用するものであることから、対象範囲が明確であって、公正性並びに一律性が担保されることが必要」という点である。本件に関しては、この点を疎かにすることなく、引続き慎重に検討を進めていただきたいと考えている。

就労困難性のある個別判定制度の創設及び実雇用率算定

当協会としては、手帳を所持していない難病患者を実雇用率算定することに関しては、企業を含めた関係者が納得できるプロセスの確立が必要であり、引続き慎重な検討が求められるものと考える。その理由は以下の通り。

●就労困難性を個別判定しそれにより実雇用カウントするということを、公正性や一律性を侵すことなく実施することの難易度は相当高いのではないかと思われる。

- ☞実務を担うことが想定される各機関における実務遂行や財源上の影響等を考慮し、慎重な検討が必要と考える。
- ☞知的の重度判定で個別判定が行なわれているというものの、特例子会社としては地域間あるいは判定者による基準のブレが免れ得ないということを経験的に認識しており、難病患者の個別判定についても同じ課題は免れ得ないものとする。

また当協会としては、仮に個別判定制度が創設された場合、雇用率制度の適用対象が順次拡大していくことを懸念している。さらには、これまで雇用義務の対象範囲が、知的障害者、そして精神障害者と拡大されてきた経過を踏まえれば、実雇用率に算定されるようになった以後、一定の期間の経過を待って雇用義務化が図られるのではないかという危惧も併せ持っている。当協会としては、このような点も踏まえ、今後慎重に検討を進めていただきたいと考える。

引続き手帳を有する障害者の就労促進を図っていくことが求められている中、難病の就労困難者が適切に判断される制度が確立されるまでは、実雇用率にカウントするのは別の方策を講じて手帳を所持していない難病患者の就労促進を図ることができないかと考える。

- ☞ 障害者の実雇用率とは別に、指定難病患者の就労カウント枠を設け、そのカウント数が一定数を上回った場合、雇用する企業を表彰する制度を設け、それを社会にアピールできるようにするといった取扱いを検討することはできないかと考える。

また手帳を有さない難病患者の就労に伴う各健康保険組合の財政基盤への影響についても、併せて吟味する必要があるものと考えます。

- ☞ 健康保険組合の仕組みとしては、まず初めに組合員からの「拠出」があり、その後時間の経過に伴い組合員に健康上の疾患が生じた場合その治療に要する「給付」が生じるという構造がある。ところが、手帳不所持の難病患者の就労に関しては、相応の「拠出」の蓄積がなされないまま、就労の当初から「給付」が生じる場合があることが想定され、従って健康保険組合の財政基盤への少なからぬ影響が免れ得ないということを、本件を検討する際の前提の一つとして加えるべきと認識していただきたい。企業の負担が増加しない方策との両立がないと、現実には雇用拡大は困難ではないかと考える。

4. 精神障害者保健福祉手帳の有効期間を徒過した場合の取扱い、精神障害者の重度区分、短時間算定特例について

精神障害者保健福祉手帳の有効期間を徒過した場合

当協会としては、精神障害者保健福祉手帳の更新ができなかった場合も「一定期間」実雇用率算定できる取扱いを、強く希望する。その理由は以下の通り。

- 手帳を更新できなかった場合も、企業は当該従業員（社員）を解雇することにはならないという実態がある。

☞引続き環境調整や支援体制を維持したまま当該従業員（社員）の雇用は継続されるということになり、企業にとって何ら変化はない。それゆえ「障害者」としての取扱いの継続が不可欠と考える。

実雇用率算定できる「一定期間」については、「2年間」が適当と考える。その理由は以下の通り。

- 当該従業員（社員）が「障害者」として取扱うことができなくなった後の対応について検討し、その一方当該従業員（社員）に代わる人員を確保するには、相応の時間を要するものと考えられる。

☞就労移行支援に関するサービス受給年限が2年間である。

☞また、精神障害の社員では、年単位で障害の状態が変化するケースがあるので、再発症がないことを確認するのに一年程度では不足と考える。

☞一方、精神疾患の状況が改善した結果、手帳更新がなされなかったのであれば、それ自体喜ぶべきことであり、企業としては当該の従業員（社員）が健常者として働き続けていくための支援や助言に切替えていくことが必要となってくることが想定される。そうした転換を図っていく上でも、経過期間として2年間程度は当該の従業員（社員）を「障害者」として実雇用率へカウントし続けることができる取扱いが望ましいものとする。

★精神障害者保健福祉手帳の更新ができなかった場合も当該の従業員（社員）が会社を辞めるまで実雇用率へのカウントを継続して欲しいと考える企業もある。何故なら、企業が提供する環境や職務内容が当該の従業員（社員）に“適正”なものであるからこそ就労が継続できるという事実があるからである。

精神障害者の重度区分

当協会としては、身体障害者並びに知的障害者に関して設けられている「重度」区分を、精神障害者にも設けるという考え方には、賛同できない。その理由は以下の通り。

- 精神障害者は体調が不安定なケースが少なくなく、判定が行なわれる時期によって判定結果そのものが不安定とならざるを得ない。

⇒精神障害者保健福祉手帳に定められている等級の区分は、必ずしも就労の困難性を表しているものとは言えず、従ってこれを以って「重度」を区分することも適切ではないと考える。

短時間算定特例

当協会としては、短時間就労者である精神障害者を「1」とカウントできる取扱いを、精神障害者の雇用に関する実情を反映したものと受け止めており、恒久化を期待する。

その理由は以下の通り。

- 精神障害者の雇用管理に関するマネジメント上の労力は、就労時間の長短に比例するものではない。

※この取扱いの方が就労の困難性（重度）を反映していると考ええる。

5. 就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置付け及び事業協同組合等算定特例等における就労継続支援 A 型事業所の取扱いについて

就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置付け

当協会としては、A 型の就労者は「通常の事業所に雇用されることが困難」であると位置づけられており、かつまた A 型事業の経営自体が福祉からの給付に頼って成立していることを踏まえ、A 型利用者について以下のような取扱いが妥当と考える。

- 法定雇用率の算定式上、分子の「就労者」から A 型利用者を外す
- 実雇用率のカウントにおいて、除外する
- 納付金制度における調整金・報奨金の支給は対象外とする

A 型の取扱いに関してこのような変更を行なうことは、従来から課題となっている「悪しき A 型」の抑制にも奏功することが期待されるものとする。

その一方、このように A 型に関する取扱いを変更した場合、A 型事業者の廃業や B 型への転換を招き、結果として一時的に失業する障害者が大量に発生する事態を招くことも想定されるため、A 型事業者が受給していた調整金・報奨金に代わる何らかの財政的な措置を講じることも不可欠な措置と考える。

事業協同組合等算定特例等における就労継続支援 A 型事業所の取扱い

当協会としては、事業協同組合算定特例に関して、不適切な利用を取締まる対応が急務と考える。

- 本スキームを利用し組合の中に A 型事業所を招き入れるだけで、組合参加企業各社が法定雇用率を達成できてしまう実態があり、それを謳い文句として組合加入を勧誘する事例が見られる。
 - ☞ 制度を適正に活用する組合もある中、全面否定ではなく、例えば 2 年間を経ても自ら雇用しない事業者は組合から脱退させる、あるいは A 型事業所を組込むことを禁止する等、不適切な利用を阻止するための対応を行ない、監督や行政指導を併せて検討するといった対応を行うことが求められるものとする。

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及び中小企業に対する企業支援の一層の強化について

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

当協会としては、納付金の義務を 100 人以下の企業へと拡大する取扱いは不可避と考える。その理由は以下の通り。

- 障害者雇用を免れ得ない経営上の課題として経営者の意識に顕在化させることとなり、多少なりとも取組みの進展に資することが期待される。

☞現在の法定雇用率（2.5%）では、雇用義務のある 40 人以上 100 人未満の小規模事業者における障害者雇用の進展がはかばかしくなく、とりわけ法定雇用率未達企業のうち 9 割では障害者を一人も雇用していないという実状を改善する必要があるものとする。

一方、この取扱いは助成金収入を拡大するために行なう訳ではなく、規模の小さい企業における経営上の負担を併せて考慮する必要があるものとする。具体的には、納付金額自体の減額措置を講ずる必要があるものとする。また拡大に際しては、法定雇用率適用の規模まで一気に拡大するのではなく、十分な周知と漸進的な取組みが求められるものとする。

別添資料

令和 8 年 4 月 1 日

一般社団法人障害者雇用企業支援協会

障害者雇用制度に関して検討を要すると考えるその他のテーマ

当協会としては、今回のヒアリングで取上げられた項目の他にも、今後障害者雇用をさらに進めていく上で検討すべき重要なテーマがあるものと考えている。以下に記すそれらのテーマについて、別途検討の場を求めたい。

【法定雇用率に関する検討】

「雇用の質」を高めながら障害者雇用率を高めることに各社努力してきたが、近年の急峻な法定雇用率上昇には、各企業とも悲鳴を上げる状況にある。こうした現状を踏まえ、当協会としては、今後法定雇用率を改定する際には、算定方法を含めた検討プロセスに関して適切な見直しを行なっていただきたいと考える。

●法定雇用率算定式に関する検討

- ・我が国における障害者雇用制度の法制化の趣旨を再確認し、雇用の立場に当たる者が実現に努力することは極めて大切である。
- ・しかし、制度の設定以来 50 年が経過し、現行法定雇用率算定式には実情にそぐわない事項が生じている。
 - ☞当初、身体障害者のみであった算定対象が、知的障害者、精神障害者へと拡大され、その過程において、算定結果にも歪みが生じるに至っている。
 - ☞「労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合を基準として設定する」と定められているが、「労働の意思及び能力を有するにもかかわらず安定した職業に就くことができない状態にある者を含む」とされているため、精神障害者も対象として以降、算定結果が急激に上昇するに至っている。
 - ☞また、算定式の分子に「ダブルカウント」及び「短時間カウント」が採用されているが、雇用者並びに求職者のインセンティブ喚起のための政策的措置であって、法定雇用率の算式にはなじまない。

⇒法定雇用率の急激な上昇は、雇用者が「雇用の質」よりも「量」に走る背景となるため、早急に見直されるべきである。

●法定雇用率算定式に用いられる数値に関する検討

法定雇用率の納得性を高めるためにも、算定時に用いられる数値の精度を高めたい。

⇒数値の根拠が明確に示されないため、数値自体に疑念が免れない。

●法定雇用率の改定に関する検討

法定雇用率達成企業が 50%を下回るような状況において法定雇用率を引上げることは、見送るべきと考える。

⇒法定雇用率を引上げる場合、直近の「6・1 報告」において法定雇用率達成企業の割合が 50%を上回っていることを検討の前提とすべきと考える。

法定雇用率を引上げる場合には、2023 年改正時の様な急激な雇用率アップは避けていただきたいと考える。

⇒例えば、「一回の引上げは 0.1 ポイントを限度とする」といった取決めを設けることで、法定雇用率の引上げに伴い一時的にせよ未達成企業が増加することを緩和する様に配慮することを検討していただきたい。

【障害者雇用における高齢化に関する検討】

●特例子会社における加齢問題の検討

- ・障害者雇用制度の開始以降、早期に雇用に取り組んだ企業においては障害を有する従業員（社員）の高齢化や障害進行が進んでおり、その処遇に苦慮している。

⇒高齢化によりこれまでと同様の業務遂行ができなくなった障害を有する従業員（社員）に対し、配置換え、業務の見直し、時短勤務など様々な策を講じても業務遂行が困難な場合においても、雇用は継続せざるを得ず、対応に苦慮している。またさらには、障害を有する従業員（社員）の新たな採用を進めることが困難になる。

⇒障害者のライフサイクルを考慮し、「雇用に入る流れと雇用から出る流れ」を作る必要がある。

- ☞ そのためには、個々の企業努力に委ねるばかりでなく、国・都道府県・市町村レベルでの「枠組み作り」を早急に検討する必要がある。
- ☞ 「雇用と福祉の連携」が叫ばれて久しいが、あらためて実効性のある仕組みづくりを検討するため、「協議体」の設置が望まれる。
- ・ 加齢問題に関する制度的な対応の必要性については、2021 年度に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テーマとして取上げられ議論されたが、2023 年度の制度改正では見送りとなった。
 - ☞ 社会全体で高齢者の活躍が求められる状況の中、各企業では高齢者雇用安定法に即する形で定年を上げるなどの対応がとられているが、障害者雇用の世界が別扱いという訳ではない。
 - 一方、高齢となった障害者の厚生という観点に立った時、就労する場として所属する企業とは異なる選択もあってしかるべきではないかと思われる・
 - 「雇用と福祉の連携」という観点からも、「障害者就労に関する加齢問題」は重要なテーマと考えられる。

以上