

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>

障害者を多数雇用している全国の中小企業、特例子会社等を会員とし、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を目的としている。(正会員数 315 事業所 (令和 8 年 3 月末現在))

上記目的実現のため、企業等への情報提供、相談援助、経験交流の場や職場見学の機会の提供、調査研究、政策提言等を行っている。

<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。

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

(意見)

自ら組織に貢献している充実感とともにやり甲斐を感じることは、障害者本人の能力発揮や職場定着のために極めて重要であり、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働きやすさやモチベーション向上にとって重要な取組と言える。こうした観点からも障害者の雇用の「質」の向上を図る取組は極めて重要である。

一方、法定雇用率に基づく必要障害者雇用数が1人に満たない中小企業においても障害者は多数雇用されており、企業規模によって取組可能な方法等が異なることから、ガイドラインの内容及び認定基準について、そうした企業の実情も踏まえたものとする必要がある。

また、「質」として重視すべき中心的な要素を法令に明示することについては、上記のような中小企業や障害者雇用に踏み出そうとする雇用0企業等の取組にとり過度に高いハードルとならないよう、規定の在り方を慎重に検討すべきと考える。

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

(意見)

いわゆる障害者雇用ビジネスについては、単に雇用率達成のみを目的とした利用となったり、経済社会を構成する労働者の一員として能力を発揮する機会が障害者に与えられなかったりするなどにより雇用の質の向上促進を阻害するものとなることを非常に危惧している。

障害者雇用促進法等の理念に則り、雇用企業が自社の就業場所で障害者の能力発揮の場を提供するとともに職業能力の開発・向上に関する措置を講じていくことが本来のありべき姿である。

しかし、いわゆる雇用ビジネスの就業障害者数は1万人を越えており（厚生労働省調べ）、縮小に向けた急激な措置等は負の影響も大きいものと見込まれる。

このため、障害者雇用ビジネスのガイドラインの策定による対応は当面の措置としては必要と捉えており、その施行に当たっては、事業者に定期的な情報開示を求めることに加え、開示された情報について行政が実地に点検できる仕組みを設けるべきと考える。

また、障害者雇用ビジネスの急増は、利用企業あってこそそのことであり、法の理念を改めて発信し、利用について再考を促すことも重要である。このため、障害者雇用状況報告により障害者雇用ビジネスの利用に関する報告を求めることについては、より具体的な実態を把握するため、報告項目に対象となっている障害者数も加えるべきと考え

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

(意見)

障害者雇用促進法等の理念に鑑みて、手帳を所持していない難病患者についても、個別の就労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を前提に、実雇用率において一定の算定を可能にすることが適当である。

就労困難性の評価については、複数の分野の専門家が入念に評価する仕組みを構築し、特定の難病から始めて、実施状況の問題点を把握し、評価の方法を見直しながら対象の難病を徐々に広げていくなどの慎重な対応が必要と考える。

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

(意見)

- ・ 精神障害者保健福祉手帳、療育手帳の更新ができなかった場合や、精神障害者保健福祉手帳の更新に時間を要する場合でも、雇用継続のためには従前と同様の就労支援体制を維持することが必要なケースがある。こうしたケースについては、引き続き雇用率にカウントできるようにしていただきたい。
- ・ 精神障害者の雇用・定着促進、勤務時間の柔軟な調整など雇用管理上の負担が実雇用率に適切に反映されることが望まれる。このため、就労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を前提に、精神障害者について「重度」区分を導入することには意義があると考えられる。

しかしながら、精神障害者の就労困難性の評価については、個人内や回りの環境で変動する要素が大きく難しい面があることから引き続き慎重に検討しつつ、当面は、精神障害者の雇用推進に有効とみられる短時間労働者の算定特例を恒久化することが適当と考える。

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

(意見)

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っており、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け入れ先として、また、一般就労に向けた人材育成において重要な事業である。また、その運営が困難となった場合、安易に就労継続支援 B 型事業に流れたり、障害者が職を失うこととなったりすることも懸念される。こうしたことから、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事業運営費も含めた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ます。

事業協同組合等算定特例制度（特に LLP）に就労継続支援 A 型事業所が参入することにより、いわゆる障害者雇用ビジネスと同様の問題を招来しかねない場合がある。このため、特定事業主に係る障害者の直接雇用要件の対象の拡大、特定事業主の雇用促進事業への関与度チェックの強化など制度の見直しを行う必要があると考える。

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

(意見)

中小企業は、障害者が能力を発揮し自立して活躍できる地域の重要な雇用の場であり、また、少子高齢化が急速に進む中、中小企業の人材確保の観点からも障害者を戦力として積極的に活用していくことが不可欠である。

こうしたことから、中小企業における障害者雇用を一層促進するため、常用労働者 100 人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大を実施することは必要と考える。

適用拡大の実施に当たっては、次の点を考慮することが重要である。

- ・ 中小企業の経営環境が益々厳しさを増していることを踏まえ、適用拡大に係る十分な周知期間の設定、一定期間の納付金の減免や適用拡大の施行対象となる企業規模の段階的な引下げ等の激変緩和措置を講じることが必要である。
- ・ 適用拡大に伴って障害者雇用の支援施策を一層充実・強化いただくことは不可欠で

あるが、その場合、大都市圏と地方の環境の相違を十分に踏まえることが重要である。地方においては利用できる就労支援機関が限られており、例えば、障害者就業・生活支援センターの管轄地域が広いところでは、センターへのアクセスに時間を要するなどにより日常的に利用しがたい場合がある。このため、出張所を設ける等地域の実情に配慮した体制の拡充が必要である。

- ・ 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。その一因として特別支援学校卒業生の進路として就職が3割弱に止まっており、一般就労が可能であっても多くが就労支援施設に入っている状況がある。

こうしたことから、学校教育の段階で、生徒及び親に対して、本人のキャリア形成にとり一般就労を視野に入れることの重要性について啓発し、積極的に職場実習を体験するよう働きかけるなど一般就労に対する理解促進を図ることが重要である。

- ・ 障害者雇用のノウハウが未だ中小企業に十分普及していないとの指摘については、多年にわたって障害者雇用に取り組んできた中小零細企業を中心的な会員とする当協会が様々な業種・企業規模について実例を示しながらノウハウを提供することができる。当協会としては、それにより、障害者の雇用促進に積極的に貢献していきたいと考えている。