

団体名：特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワークヒアリング 報告者：藤尾健二

<団体概要>

1. 設立年月日：平成19年6月11日

2. 活動目的及び主な活動内容

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

主な活動内容：

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

3. 加盟団体数（又は支部数等）：なし

4. 会員数：273（障害者就業・生活支援センター190、能力開発施設10、就労移行支援事業所38、就労継続支援A型事業所2、就労継続支援B型事業所11、企業4、個人7、その他11）
令和8年4月30日現在

5. 法人代表：代表理事 藤尾 健二

<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」が立ち上げられ、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

「雇用の質ガイドライン」を創設する方向性については、当ネットワークとしても賛同する。ただし、報告書案に掲げられている要素（能力発揮の促進、成果の活用、適正な雇用管理、正当な評価、雇用の安定等）は、本来「雇用の質」以前に、企業が人を雇用するにあたって当然に充足すべき普遍的な事項であるとする。

すなわち、これらをあえて「障害者雇用の質」として検討せざるを得ない現状そのものを、我々は重く受け止める必要がある。そのうえで、障害者雇用の「質」については、以下の2類型に整理して検証することを提案したい。

① 雇用企業として遵守すべき基本的事項（是正の対象）

雇用において前提となるべき内容が障害者にのみ適用されていない現状は、認定・評価の対象というよりも、障害者の人権への配慮を欠いた状態である。これらは「質が担保されている」あるいは「モデルケース」として評価するのではなく、障害者雇用ゆえに軽視されてきた不適切な実態として捉え、早急な是正を求めるべき事項である。

② より良い雇用としての評価指標（推奨・認定の対象）

障害の有無にかかわらず、労働生産性の向上に加え、働く個人にとって有益な取り組みを評価の対象とする。例えば「明確なキャリアパスの整備」や「正社員登用制度の実績」など、企業が単に「労働力」として雇用する以上の付加価値を生み出す取り組みを評価し、認定する制度とすることが望ましい。

「障害者雇用だから仕方がない」「雇用率達成のためにはやむを得ない」といった前提に立つことをよしとしない姿勢が、社会全体に求められている。仮に現在の障害者雇用率制度が、企業に対して実態の伴わない「数字」のみを強いるものとなっており、そ

の結果として雇用の質が損なわれているのであれば、雇用率の引き上げありきではない、根本的かつ本質的な制度是正に向けた取り組みが急務であると考えます。

「質」の向上に向けた事業主の認定制度について検討するのであれば、上記のうち②にあたる項目においてのみ検討することを提案したい。仮に①を認定制度の枠組みに入れるとなると、「出来ていないこと」が基準となり、是正の対象としての意味を持たなくなる。

認定制度を設けるということは、より良い取り組みの認定であり、基準となる取組の上を行くものであるべきだと考える。このような視点から、認定の対象となる項目についての精査が重要となるのではないだろうか。

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」については、研究会において「定義が不明確である」との指摘がなされており、定義をどうするか等も議論にあがっていることを承知している。しかし、障害者雇用ビジネスの定義を定めることが本当に重要だろうか。障害者雇用ビジネスの定義を明確にし、利用実績の報告義務を課し、利用状況に応じて何らかの施策を講じる流れになるのだろうと想像するが、そもそも問題となるのは、障害者雇用ビジネスの利用の有無ではなく、障害者雇用の在り方、まさに「雇用の質」が担保されているかどうかではないだろうか。

「障害者雇用ビジネス」はあくまで企業の障害者雇用を支援する仕組みの一つであり、企業が目指すべき雇用の到達点に至るまでの「プロセス」として捉えるべきではないだろうか。この視点に立てば、重要なのはプロセスの細部を規制することではなく、創出された雇用の「結果（質）」を問うことにある。したがって、あえて特定のビジネス形態に対するガイドラインを設ける必要性は低いと考える。ガイドラインを設けることにより、最も重要な「結果（質）」を曖昧にしてしまうことが危惧される。

本来協議すべきは「障害者雇用の質」のガイドラインを確固たるものとして整備することである。その目標達成のために、企業がどのような外部リソースを活用するかは、企業の経営判断に委ねられるべき事項である。最終的な雇用の「在り方」についての基準が明確に示されれば、それに適合しない不適切なサービスは、市場原理によって自ずと淘汰・改善を余儀なくされるはずであると考えます。

現在、いわゆる「障害者雇用代行ビジネス」を通じて雇用されている当事者は1万人を超えていると報告されている。一部では、これらの方々の雇用継続を前提とした「いかにして仕組みを残すか」という議論も存在している。しかし、これら1万人すべての雇用が、真に守るべき対象であるかについては疑問を禁じ得ない。なかには、本人の成長機会を奪い、能力の伸長を阻害している雇用形態も見受けられる。こうした安易な仕

組みから脱却することこそが、当事者の本来の可能性を広げ、真の自立へと繋がるケースも少なくないを考える。

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

現在議論を進められている方向で更に協議していただくことに同意する。

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

精神障害者の重度区分については、現行の雇用状況の実態に即していないと考える。雇用企業においては、既に短時間勤務等の配慮がなされている現状を鑑みると、現行の枠組みでの重度区分設定は必ずしも必要ではないと考える。

一方で、短時間算定特例については慎重な検討が必要である。障害者雇用における業務の切り出しが負担となっている企業も少なくない。そのような企業にとって、いわゆる「ワークシェア」による複数名雇用が可能な仕組みは、雇用率達成を優先する上では優位に働く制度となっている。しかし、当事者の視点に立てば、本人が力をつけ「より長く働きたい」と希望した際に、企業側で追加の業務が確保できているかという課題が残る。短時間雇用、特に特定短時間雇用（週10時間以上20時間未満）においては、その場限りの雇用に留めず、将来的な就業時間の延長を視野に入れた取り組みが求められる。企業に対し、安易に「短時間であれば可能」と着手させるのではなく、先を見据えた計画的な雇用を促す発信を強化すべきである。

また、短時間雇用とセットで検討すべき事項として「自立可能な収入」の問題がある。当ネットワークの会員の多くを占める障害者就業・生活支援センターでは、平成30年より段階的に「生活困窮者のうち障害が窺われる方」への支援を、地域のネットワークと連携して実施している。短時間での継続的な雇用を必要とする対象者が多数存在し、短時間雇用が常態化していくのであれば、この仕組みで働く方の低所得化を防ぐための検討が急務である。

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

当ネットワークとしては、就労継続支援A型事業所が「障害福祉サービス」に位置付けられている以上、一般企業の雇用率算定対象や、障害者雇用納付金・給付金の対象に含めることは適当ではないと考える。同様の理由から、就労継続支援A型事業所を含める形での事業協同組合等算定特例についても反対の立場である。

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範囲を100人以下の事業主へ拡大することについては賛成である。ただし、個人事業主等まで含めると経営上の過度な負担が生じる懸念があるため、常用労働者数の下限については慎重な議論が必要である。（例：法定雇用率2.7%時に、1名以上の雇用義務が生じる「37名以上」、あるいは0.5名以上の算定が必要となる「18名以上」など）

令和5年の法改正で中小企業支援策として創設された「障害者雇用相談援助助成金」については、速やかにその効果を検証すべきである。雇用経験のない企業への支援は、その後の企業の「障害者雇用の指針」を左右するため、支援側には極めて専門的な役割が求められる。制度創設当初は実施事業所数の拡大が優先されたと理解するが、現在議論されている「雇用の質の向上」という観点からも、実施事業所の実態検証および認定の在り方について、改めて協議が必要であると考えられる。