

## 第 138 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

### 1 日時

令和 8 年 5 月 27 日（水）10:00～12:00

### 2 場所

オンライン・対面による開催（厚生労働省 18 階 専用第 22～24 会議室）

### 3 議題

#### （1）関係団体からのヒアリング

- ・ 一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会
- ・ 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
- ・ NPO 法人全国就業支援ネットワーク

### 4 資料

資料 1－1 一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会 提出資料

資料 1－2 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 提出資料

資料 1－3 NPO 法人全国就業支援ネットワーク 提出資料

資料 2 関係団体からのヒアリング項目について

参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

団体名：一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会 ヒアリング報告者：理事長 西村賢治

### <団体概要>

設立：2023年10月

所在地：東京都三鷹市

活動目的：全国各地で活動する障害者雇用促進事業者が衆智を結集し、社会との積極的な対話を通じて、業界全体の信頼性向上と障害者雇用の健全な発展に貢献することを活動の目的としています。

会員企業数：正会員27社 賛助会員2社 協力会員3社（2026年5月8日現在）

### <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のうち、「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、貴団体としてどのように考えるか、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)

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

令和 8.05.08

一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会  
理事長 西村賢治

## 障害者雇用ビジネスに係るガイドライン（案）に関する業界意見書

## 1. はじめに（基本認識）

当協会は、厚生労働省において進められている「障害者雇用ビジネス」に関するガイドライン検討について、障害者雇用の質の向上及び業界の健全化を目的とする取り組みとして、基本的に賛同する立場であります。

法定雇用率の段階的引き上げ等を背景に、障害者雇用が量的には拡大する一方で、雇用の実態が十分に伴わないケース、就労者の納得感や成長、評価に繋がらない形での雇用、雇用主企業の関与が形式的なケース等、課題が存在することについて、当協会としては真摯に受け止めております。

一方、令和7年11月10日に開催された第10回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 J E E D 調査研究を用いた現状分析において、雇用企業側の課題として、「障害者の持てる能力の十分な発揮に向けたノウハウ不足の問題意識が大きく、また、能力発揮先として相応しい業務の安定確保が問題」と捉えられております。

また、令和7年12月19日に発表された令和7年障害者雇用状況の集計結果から、企業規模1000人以上の実雇用率は2.69%あるものの、企業規模100人未満の実雇用率は1.94%と低く、これは同時に都市部に求人が集中し地方に求人が少ないという求人需要の地域格差も大きな課題になっていると認識しております。

このような背景から、当協会として不適切な事例の是正を主眼としつつ、民間による障害者雇用ビジネスが担える役割として、支援や業務開発のノウハウ共有、業務開発能力、サテライト型による地方雇用の推進など、一定の課題解決に繋がる高い効果があると自負しており、真摯に取り組む利用企業と支援事業者を正當に評価し、障害者雇用全体の発展に繋がるものとして設計されることを強く期待しております。

## 2. 雇用主と支援事業者の役割分担について

障害者雇用における雇用主体はあくまで利用企業であり、採用、配置、評価、労務管理の最終責任は雇用企業に帰属するという点に当協会として異論はありません。支援事業者が企業の雇用責任を代替・形骸化させる運用、いわゆる「代行ビジネス」の雇用は不適切であり是正されるべきと考えております。

その上で雇用主企業が最終責任を負うことを前提に、支援事業者が現場における専門性に基づいて役割を担う「協働関係」として整理することが、実効性と労働者保護の観点から重要であると考えております。

### 3. 有為な事業活動について

利益創出や黒字性、農園型における成果物の販売の有無を絶対的な要件とすべきでないと考えております。企業活動においては、各事業部門の直接的に売上や利益を意識しやすい業務もあれば、事業部門における社内支援業務、福利厚生支援やそれらの補助活動など利益を生むということを意識しづらい業務も多く存在しており、障害者も当然ながら事業部門で活躍している人もいれば、間接部門で活躍している人もいます。

重要なのは、業務が企業活動や組織運営の中でどのように意味づけられているのか、就労者が自らの役割や貢献を理解、実感できているのか、能力向上や就労継続に繋がっているのかといった点であり、「何らかの付加価値・意義を生み出している業務」という観点で整理されるべきであると考えます。

一律的、形式的な要件を加えれば加えるほど働く選択肢を逆に狭めてしまう懸念が考えられます。

### 4. 利用期間・就労場所に関する一律の制限について

障害者雇用ビジネスの利用について、一定期間での終了、特定職種への限定、自社就業場所への移行、地域的近接性といった要件を一律に制度上課すことには、慎重であるべきと考えます。

障害のある方の就労においては、通勤制約、地域就労格差、居住の安定、環境変化への影響など個別性が極めて高く、一律の移行や制限は、結果として離職や就労断念を招きかねないと考えます。

多様な働き方とITの進展を踏まえ、物理的な就業場所に限定されない障害者雇用制度へと柔軟性を持つべきと考えますし、同じ場所で働き続けることを希望されている方がいらっしゃることも忘れてはいけない視点だと考えます。

また、利用年限を、例えば2年等に限る等、一定期間に限るとすれば、一定年限経過後に利用企業の他就業場所への配置転換が困難なケースが発生した場合、企業が当該障害者を解雇せざるを得なくなりますが、労働法等に照らし、単に「利用年限が到来したこと」のみを理由とする解雇は無効であり、労働者保護に欠けることになると考えます。

### 5. 利用企業への報告義務を課す事について

いわゆる障害者雇用促進法を根拠とした企業に課している報告義務の目的は、国が企業ごとの雇用状況を把握する、未達成企業への助言、指導の基礎情報とする、雇用政策に活用するという目的で行われるものと認識しております。この目的と照らし、障害者雇用ビジネス利用のみの報告を課すことが妥当な範囲であるかを慎重に検討することが必要だと考えます。

また、特例子会社と同様にサービス利用企業に詳細な報告義務を課すという考えについても、特例子会社制度は、本来は別法人で雇用している労働者を、例外的に親会社の雇用とみなす（算定特例）制度であることと併せて、厳しい認定要件や詳細な報告義務が課されています。

これに対してサービス利用企業は、こうした制度上の特例措置等を受けるものではない為、法規制として均衡したものであるかを慎重に検討する必要があると考えます。

## 6. 本人主体の制度へ

障害者雇用の本質は就業場所や雇用スキームの形式ではなく、障害のある方が本人の希望と特性に沿って能力を発揮し、継続的に働き、成長し、社会参加できているかどうかにあると考えています。

形式的な制限ではなく、雇用の質を確認する基準によって評価する仕組みへの転換が望ましいと考えます。

本人の希望、合意の確認、業務内容の具体的な明示、評価、処遇への適切な反映、能力開発・キャリア形成の機会などが示されているか、企業による雇用管理が担保されているか、就業場所が離れていても組織との接点が持たれているかといった中身について重視されるものが望ましいと考えます。

## 7. まとめ

当協会として障害者雇用の質の向上及び業界の健全化を目的とする取り組みとして、障害者雇用支援サービス適格事業者認定制度や JEAP 認定障害者雇用支援アドバイザーなど、事業運営の適正化と人材育成に取り組んで参りました。今年度については更に当協会自らのガイドラインの策定も進めており、本年度中を目途に会員企業の足並みを揃え実施をして参りたいと考えております。

あらためてお伝えさせていただきます。当協会は、厚生労働省において進められている「障害者雇用ビジネス」に関するガイドライン検討について、障害者雇用の質の向上及び業界の健全化を目的とする取り組みとして、基本的に賛同する立場であります。

分科会でご議論されるガイドラインについては、不適切な取り組みを抑制し、真摯な取り組みを可視化・評価し、民間の創意工夫を活かしながら、障害者雇用の「量」と「質」の両立を実現する制度として策定されることを業界として強く期待しております。

よろしくお願ひ申し上げます。

以上

団体名：一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会 ヒアリング報告者：大黒宏司

### <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105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)：105団体
4. 会員数：約17万人
5. 法人代表：代表理事 大黒 宏司

### <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のうち、「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、貴団体としてどのように考えるか、意見をお聞かせください。

## <回答>

### 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

○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（令和8年2月6日）「手帳を所持していない難病患者の位置付け関係」にあるように、「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。」という方向性については支持いたします。

○具体的な判定方法としては、同報告書の「案3：難病の医療費助成の重症度判定＋就労困難性のアセスメント＋国が設置する審査委員会による合議」を支持いたします。

⇒（1）難病指定医による判断（医療費助成の認定時に使用される「診断書（臨床調査個人票）」をベースとすることを想定）と

（2）支援職によるアセスメント情報（易疲労性、痛み、免疫力低下等を想定）を組み合わせ判断材料とした上で、

（3）国において審査委員会（難病指定医や、就労支援関係者、障害者の就労に精通した学識経験者等を構成員とする審査委員会を想定）を設け、合議を経て、就労困難性が手帳所持者と同等以上にあると考えられる者を判定する。

○さらに具体的には、就労困難性は海外事例を参考にできると考えるので、参考資料のドイツにおける判定方法など先行例を調査して活用すべきである。

⇒ドイツ（「同等認定」制度）では、障害度（GdB）30-40の者の申請に基づき、その障害像の具体例の中には、軽症のパーキンソン病、潰瘍性大腸炎やクローン病で頻繁に再発

して症状が持続する中程度の障害がある場合、1型糖尿病でコントロール良好な場合、免疫不全で異常な感染ではないが感染しやすい場合、皮膚炎が広がっているとか顔面に広がっている場合、リウマチ性疾患でわずかな影響がある場合などが含まれる。

⇒ドイツの場合と同様に、個別判定制度では、障害と同等認定の必要性の間に因果関係がなければならない（少なくとも一部の原因であればよい）と考えるので、その因果関係を判定できる専門家（難病指定医など）の関与が必要と考える。

※医師の判定により、仕事をしてはいけない状態と判断された場合の対応も検討する必要があると考える（障害年金の適用、手当の新設など）

⇒ドイツ（「同等認定」制度）では、「障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない」と確認できれば、「重度障害者と同等の者」と認定するとしている。よって他の障害者との比較ではなく、同等取扱がなければ、一般の人と同様の適切な職業を得られない、また一般の人と同様の適切な職業を維持できない、と考えるのが妥当であり、個別の就労困難性はあくまでも、一般の方との比較において考えるべきである。

○難病患者の就労困難性については、「見えない」もしくは「見えにくい」部分があり、また個別性も大きいので、個別判定制度の創設のための調査・研究においては、複数人の当事者の参加が必須と考える。

○今回考えられている就労困難性のある方に対する個別判定制度は新たな制度であるため、実際の運用後に明らかになる課題も少なくないと考えられる。個別判定制度の創設後、障害者雇用率制度の対象から外れた方の中に、就労が困難な状況にある方がいることが判明した場合には、その就労困難性について検討し、制度を改善していく柔軟性を持つことが重要であると考ええる。

○手帳を所持していない難病患者の就労支援において、障害者雇用率制度の適用は非常に重要だと考えるが、その難病患者が働き続けるための支援も並行して実効性のあるものにする必要があると考える。

⇒雇用主だけでなく、職場の仲間（同僚）を含めた企業全体の理解促進の働きかけが必要である。


⇒病気を抱える人が仕事を辞めずに治療と仕事を両立できる社会を目指すことは、難病患者だけでなく、すべての方が働きやすくなることにつながる。令和8年2月10日に告示された「治療と就業の両立支援指針」も参考に、企業側は通院のための休暇制度、労働時間の短縮、時差出勤、配置転換や業務内容の変更、通院時間の確保、体調に応じた

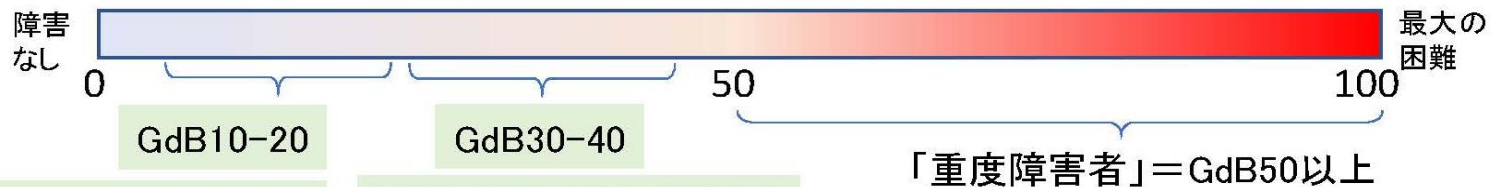
休憩、通勤負担の軽減（在宅勤務など）などを、一律ではなく個別対応できる環境を整える。

○実雇用率算定については、これまでと同様に、初期には手帳を所持していない難病患者を雇用した場合は、身体障害者または知的障害者または精神障害者を雇用した者とみなす方向から始めることで良いと考える。その際には、他の障害への影響度も十分に考慮しながら進めていただきたい。

# 1. 基本的な概念整理 (3) 障害者の就労困難性の認定

ドイツやフランスでは、福祉制度の対象となる障害者以外に、就労困難性に基づく個別認定により障害者雇用義務の対象とできる軽度な障害者の範囲が明確にされている。

 **ドイツの障害認定**：障害度(GdB)は、医学的鑑定により、機能障害や疾病別の能力や社会適応の低下の程度の目安を示す0～100を10単位で区切った数値で示される。



**気にならない、社会適応の問題のない障害**：青少年で職業リハビリテーションを受けている者は「重度障害者と同等の者」として障害者雇用義務の対象

**軽度の障害**：特定の状況では問題が起こることもある。

連邦雇用エージェンシーが個別に「重度障害者と同等の者」と認定した場合は、障害者雇用義務度の対象

中度又は重度の社会適応の困難や能力障害

無条件で障害者雇用義務の対象

**GdB30-40に認定される障害像の具体例**：「医学的鑑定業務のための手引き」より

- ・ 自閉症スペクトラム障害で軽度の社会適応困難
- ・ 統合失調症で軽度の社会適応困難
- ・ 25歳以上の多動注意障害で多くの生活場面に影響
- ・ 軽度の脳損傷による脳機能障害
- ・ 軽症のパーキンソン病
- ・ 1年以上の発作がないてんかん
- ・ どもり・チックが重度で動きが同時にあり目立つ
- ・ 気管支ぜんそくが頻繁・重度の発作
- ・ 潰瘍性大腸炎やクローン病で頻繁に再発して症状が持続する中程度の障害があり
- ・ 慢性肝炎で進行性でわずかな・緩やかな炎症
- ・ 乳房切除
- ・ 1型糖尿病でコントロール良好な場合
- ・ 2型糖尿病で服薬とインスリン治療でコントロール可能
- ・ 貧血でときおり輸血が必要等、中程度の影響あり
- ・ 免疫不全で異常な感染ではないが感染しやすい
- ・ 皮膚炎が広がっているとか顔面に広がっている
- ・ リウマチ性疾患でわずかな影響あり、
- ・ 小人症で身長130～140cm

**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Hamburg

Wird von der Agentur für Arbeit ausgestellt formlose Antragstellung am:  
 telefonisch  schriftlich  persönlich  
 zust. Org./ 001 Hdz.:

Zutreffendes bitte ankreuzen

**同等認定申請書**

auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

**1. Angaben zur Person**

a) Familienname (ggf. Geburtsname), Vorname, Familienstand, Kundennummer, Staatsangehörigkeit  
 Mustermann geb. Strauß, Marco  
 Deutsch

b) Wohnort oder gewöhnlicher Aufenthalt (Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort)  
 Pommernweg 76 22159 XXXXXXX

c) Geburtsdatum 12.11.1972 Kundennummer 291211725009 ersichtbar unter: 040 XXXXXXX  
 telefonisch (tageweil.) 0182 XXXXXXX  
 E-Mail/Mustermann.Marc@XXXXXXXXXX  
 Fax:

d) bei Ausländern  Berechtigung zur Arbeitsaufnahme liegt vor (Kübelregistrierung bzw. Aufenthaltstitel in Kopie beifügen)  Berechtigung zur Arbeitsaufnahme nicht erforderlich, weil:

**2. Angaben zum Grad der Behinderung**

a) Der festgestellte Grad der Behinderung (GdB) beträgt 39 - 40

Als Nachweis bitte eine Kopie Ihres Feststellungsbescheides über Art und Grad Ihrer Behinderung (vollständig) oder des Rentenbescheides der Berufsgenossenschaft beifügen. Die Berechnung zur Vorlage beim Finanzamt ist nicht erforderlich.

b)  Gegen den Bescheid habe ich am \_\_\_\_\_ Widerspruch / Klage erhoben. Würde schon entschieden?  
 nein  ja, bitte Kopie des Widerspruchsbescheides/Urteils

c)  Über meinen Erstantrag vom \_\_\_\_\_ wurde noch nicht entschieden.

d)  Ich habe am \_\_\_\_\_ einen Antrag zur Neufeststellung des GdB gestellt.

Seite 1 von 5

**申請**



**意見表明**

**職業リハビリテーション  
(入職、職場復帰)**



重度障害者職業紹介部門の実働サービスにおいて審査・認定

職業相談・進路指導

**連邦雇用エージェンシー**



地域で唯一「同等認定」の権限あり



重度障害者の雇用義務による職業紹介

**業務委託**

**業務委託**

**意見表明**

**意見表明**



**ジョブコーチ**



**統合専門サービス**



- 就職前の就職に向けた地域支援
  - 就職後の本人と職場への支援 (多様な助成金支給を含む)
- ※資金と業務委託は地域の**統合局**による。

# 治療と就業の両立支援指針

令和8年2月10日 厚生労働省告示第28号

## 1 治療と就業の両立支援の趣旨

深刻な少子高齢化と人口減少に直面する我が国において、貴重な労働者の一人一人が、心身の健康を確保し、生きがいを持ってその能力を最大限発揮することができる環境を整備していくことが必要である。現状、高齢者の就労の増加等を背景に、何らかの疾病により通院しながら働く労働者の割合は年々上昇しており、職場において疾病を抱える労働者の治療と就業の両立への対応が必要となる場面は更に増えることが予想される。

一方、近年の医療技術の進歩等により、例えば、かつては「不治の病」とされていたがん等の疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しており、労働者が疾病に罹患した場合でも、すぐに離職しなければならないという状況は必ずしも当てはまらなくなっている。

しかし、疾病を抱える労働者の中には、疾病に対する労働者自身の理解の不足や職場の理解・支援体制が不十分であることにより、離職に至ってしまう場合や、業務上の理由で適切に治療を受けられない場合もみられる。

事業場においては、健康診断に基づく健康管理やメンタルヘルス対策をはじめとして、労働者の健康確保に向けた様々な取組が行われてきたが、近年では、厳しい経営環境の中でも、労働者の健康確保や疾病・障害を抱える労働者の活躍推進に関する取組が、健康経営やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの促進といった観点からも推進されている。

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。

## ヒアリング項目

【「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」において示された方向性について】

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。

### [主な検討項目]

※「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会の報告書」目次より抜粋

#### 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
2. いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応

#### II 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付け
2. 手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付け
3. 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置付け
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
5. 精神障害者である短時間労働者の算定特例
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

## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和8年5月27日現在

## (公益代表)

おおい まさこ  
大井 方子

高知県立大学文化学部教授

かげやま まこや  
影山 摩子弥

横浜市立大学都市社会文化研究科名誉教授

くらち のぶあき  
倉知 延章

九州産業大学人間科学部名誉教授

たなか かつとし  
田中 克俊

北里大学大学院医療系研究科教授

やまかわ りゅういち  
山川 隆一

明治大学法学部教授

わたなべ きぬこ  
渡邊 絹子

筑波大学ビジネスサイエンス系教授

## (労働者代表)

おおきた てるひこ  
大喜多 輝彦

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長

かわさき ちふみ  
河崎 智文

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会政策部門社会政策担当専門部長

かんなり かずえ  
神成 和江

全日本自治団体労働組合総合政治政策局社会福祉局長

さとう こういち  
佐藤 好一

全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長

すがむら ゆうこ  
菅村 裕子

日本労働組合総連合会総合政策推進局長

## (使用者代表)

おおいわ いちろう  
大岩 一郎

株式会社 日立ゆうあんどあい 代表取締役社長

きよた もとひろ  
清田 素弘

日本商工会議所産業政策第二部担当部長

にった ひでし  
新田 秀司

(一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長

みどう あずさ  
美堂 梓

富士通(株) Employee Success 本部 ER 統括部 シニアマネージャー

やまぐち たかひろ  
山口 高広

愛知県中小企業団体中央会会長、(株)アトラスジャパン取締役会長

## (障害者代表)

おおたに よしひろ  
大谷 喜博

(一社) 全国手をつなぐ育成会連合会副会長

おかもと としみ  
岡本 敏美

(社福) 日本身体障害者団体連合会副会長

しんぎん てるこ  
新銀 輝子

(公社) 全国精神保健福祉会連合会副理事長

たなか のぶあき  
田中 伸明

(社福) 日本視覚障害者団体連合副会長

(五十音順、敬称略)