

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：澁谷栄作（理事・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

240社（2026年6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6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	オリンパス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>

本検討会では、平成 18 年の障害者自立支援法の制定以降の我が国の一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴う、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割の変化を踏まえ、雇用施策・福祉施策の役割分担など、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について検討を行っていくことを予定しております。

以下の各論点に関して、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。

### 1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

### 2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

- 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。
- A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／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）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

### 3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

### 4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

<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。

### 1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。

#### 【近年の傾向】

法定雇用率の引上げに対応するために企業では雇用する障害者の確保に努めており、障害者の一般就労は年々拡大している。一方、精神障害者の雇用義務化を契機として、就労を目指す精神・発達障害者（以下精神障害者）の増加が顕著であり、近年企業が雇用する障害者では、身体障害者の割合が低下し精神障害者の割合が増大している。この傾向は今後も続くものと予想される。一方、ひと口に精神障害者と言ってもその様子は様々であり、非常に個別性が高い。そのため就労定着支援には難易度や複雑性が増しており、高度な対応が可能な経験豊富な支援者の確保が覚束ないといった状況にある。

#### 【今後期待される雇用と福祉の役割分担】

企業では、これまでも就労支援を担う担当者を多数配置してきたが、増加する一方の精神障害者の定着には、より複雑な課題に対応できる専門的な知識・スキルを備えた人材が必要である。精神保健福祉士や臨床心理士などの専門資格を有する担当者を自ら雇用する企業も増えているが、本来であれば、福祉分野で定着支援事業を行う支援機関や障害者就業・生活支援センターなどの協力を求めたいところである。しかしながら、都市圏では支援を求める希望者に対し支援員が不足しており、なかなか支援を受けることはできない。一方地方では、遠距離のため訪問が難しいなど、必要な時にタイムリーに支援を受けることができない場合が珍しくない。生活状態が不安定になりがちな精神障害者には生活面や医療との継続的な関わりが必要だが、企業独自に専門職を配置できたとしても担える範囲には限界があるため、福祉からの支援への期待が高まる。

また福祉事業者には、就労させたらそれで終わりとするのではなく、就労後一定の期間、就労を継続することができるよう主に生活面での安定を支えるような支援に当たっていただきたいと期待する。その一方、研修や助言などを通じ、企業内で障害者の就労支援に当たる者に対する支援を行っていただくことへの期待も大きい。このような取り組みを促進するために、福祉事業者に対する評価指標を見直すなどの制度設計の変更を検討することも必要と考える。

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

#### 【現状】

法定雇用率の引上げに伴い障害者雇用は拡大の一途にあるが、中でも増加が著しい精神障害者では、その障害特性や必要な配慮の把握が不十分なまま、あるいは就労準備性が整わないまま企業に紹介され就労がスタートするケースや、本人の能力・特性に合わない職場に配置されてしまうケースも見られる。この要因の一つとして、就労移行の支援者のレベルに格差が生じていることがあるのではないかとと思われる。就労移行事業所に在籍する支援者には、企業実務や現場業務への理解度を高め、企業ニーズに即した支援が可能となるよう知識・スキルの修得に一層努めいただきたいと考える。また、一般就労への移行という観点から見ると、A型事業所は一般企業への就職を目指すものと明確に定義されてはいないものの、利用者の中で相応のレベルまで就労能力を高めることができた者は一般就労へと移行することが期待されているものと理解される。しかしながら、能力を高めた障害者が一般就労へと移行してしまうと、当該のA型事業所では生産性の低下、利用者の減少といった事態を招き、事業継続が危うくなることが懸念される。したがって、事業運営を第一に考えるA型事業所においては、利用者に対して一般就労への移行を積極的に働きかけることがないのではないかと想定される。事業所からの後押しがない場合、A型事業所利用者の中には、「一般就労へと移行することにより、厳しい環境に身を置くこととなるのではないか」といった恐れを抱く者もあるものと思われる。障害の程度がより重い人が利用することが想定されるB型事業所においても、同様の問題が存在するであろう。その結果、就労継続支援事業所による障害者の「困り込み」といった事態が、自ずと生じているのではないかと考えられる。

#### 【課題】

近年引上げが続く法定雇用率に対応するために、企業では即戦力となる障害者の雇用を進めたいと考えるものの、特に都市部では就労能力のある障害者の採用が厳しくなってきたり、ままならない。そのため、特別支援学校の卒業生や就労移行支援事業所の利用者に限らず、A型・B型利用者も一般就労につなげてもらいたいと考えている。

そこで、就労系障害福祉サービス事業所には、今後利用者の一般就労への移行を一段と促進することを目指し、企業ニーズに即した支援を実現すべく在籍する支援者の企業実務や現場業務への理解度を高めるための取組みを強化していただきたいと考える。

## 2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

○ 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

### 【現状】

先述のように、A型事業所に関しては、経営維持を優先し結果的に利用者を囲い込むケースが多く、一般就労への移行を視野に入れ事業運営に当たる事業所が少ないのではないかとと思われる。B型事業所に関しては、就労継続という機能ではなく、実質的には居場所・生活安定を担うことが主な機能となっているのではないかと想像される。

また、A型・B型事業所に関しては、これまで不正な事業を行なう事業者が現われては消えるといった事態が繰返されてきており、行政による監視とチェック機能がやや甘いのではないかとと思われる。

### 【課題】

就労継続支援事業利用者の一般就労への移行を促進するために、利用者が企業の就労現場を体験する機会の充実・拡大、並びに事業者に対するインセンティブ強化といった施策を講じることが求められているものと考え。B型事業所に関しては、以前より課題である工賃の改善を如何に実現できるかも課題と考える。

○ A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／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）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

### 【雇用率制度の対象となっていることに対する意見】

A型事業所の利用者は「通常の事業所に雇用されることが困難」な者として位置づけられているため、利用者は民間企業において就労する障害者とは異なる存在として区分され、法定雇用率の対象としないことが適当と考える。またA型事業所は、福祉による給付を経営の原資として運営されており、市場競争下で雇用を創出している一般企業から見れば、公費補助を前提とした雇用が法定雇用率にカウントされる現状には違和感がある。

### 【納付金制度の支給対象となっていることに対する意見】

法定雇用率を達成できていない企業から集めた納付金で成り立っている納付金制度から支給される調整金及び報奨金の対象に、A型事業所が含まれることには大いに疑問がある。したがって、A型事業所は支給対象から除外されるべきと考える。一方、A型事業所に関する取扱いを変更した場合には、廃業またはB型への転換を招き、その結果として一時的に失業する障害者が多数生じる事態が想定される。したがって、A型事業所が調整金及び報奨金の支給対象から除外される場合には、受給していた調整金及び報奨金に代わるなんらかの財政的な措置を講じることが不可欠であると考え。

### 3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。

#### 【就労選択支援の現状と課題】

就労選択支援事業に関しては、本人の能力や希望に応じた進路選択を支援する制度として、企業としての期待も大きい。一方、現状は福祉サービス利用を前提とした支援構図が強く、一般就労の可能性を積極的に見極める機能はまだ期待できない。したがって、企業側としては、いつになれば本来期待された機能が果たせるようになるのか、実現時期に関する目標共有を図りたいところである。

#### 【就労移行支援の現状と課題】

就労移行支援事業の利用年限は2年間であるが、能力習得に必要な期間に個人差があることを踏まえ、2年間という年限を撤廃することにより就労移行支援事業の利用者が就労準備性の向上を柔軟に図ることができるようになることが期待される。また、精神障害者の増加と障害内容の多様化により、就労支援にはより高度な対応が求められており、支援の質を支える人材育成が急務と考える。また就労移行支援に関しては、都市部においては近年事業所数並びに担当者数がともに大きく増加しており機能的にも充実してきているが、地方では就労移行支援事業所数も採用企業も少なく、障害者の就労促進に結びつきにくい状況にある。そのような地域間の格差をどのように解消できるかという点も、課題の一つと考えられる。

一方、就労継続支援事業の利用者が一般就労へと移行することを期待されていることを踏まえると、A型利用者の一般就労への移行をより拡大させるために、A型事業所に対するインセンティブを強化する施策を講じることも有効と考える。

#### 【就労定着支援の現状と課題】

就労定着支援事業に関しては、利用者が就労移行支援事業所を通じて就労した人に限定されており、ハローワーク等を通じて直接一般就労した人は対象外となる。しかしながら、対象外となる人こそ就労定着支援が求められるという実状は否めず、対象の拡大が望まれる。また支援内容について、質的なバラつきがあるように感じる。必要な支援が利用者に適切に提供されていないのではないか、形だけの定着支援になっているのではないかと感じられる場合がある。

- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

**【本項に対する意見】**

障害者就業・生活支援センターについては、地域の関係機関や企業、医療・福祉・行政をつなぐ中核的な地域支援拠点としての役割が期待される。しかしながら、登録後、具体的な介入に際して、地域における事業者間のパイプが細いと感じられるケースがあり、地域差もある。したがって、障害者就業・生活支援センターには、特定の福祉サービス経済圏に属さない障害者に対して、中立かつ実効性のある生活支援を届けるハブ機能の強化を強く望む。そのためには、人的資源の充実を図る必要があるが、そもそもこの業界全体として、人材不足とそれに伴う知識・経験・スキルの不足という課題がある。就労系福祉サービス事業所の乱立をコントロールして、就業・生活支援センターの強化にシフトすることも一考に値するのではないかと考える。就労定着支援事業や就労選択支援事業など近年サービスメニューが拡充されてきたことは歓迎するものの、その担い手の育成に関する遅れが否応なく感じられ、それを取戻す施策を講じない限り、折角用意した事業が空回りしてしまうのではないかと危惧される。

#### 4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

精神障害者を中心に就労後の体調悪化や離職を経験するケースが増えてきており、そのようなケースでは、療養から復職へと向かう過程で医療機関や職業センター、あるいは就労移行支援事業所などが提供するリワークプログラムを利用するケースがある。企業との連携には課題があるように思われるものの、企業としてリワークプログラムに期待するところは大きい。

また企業には、加齢によりパフォーマンスが低下し、本来であれば就労系福祉サービスの利用が適切と考えられる方を抱え続けている現状がある。特に障害者雇用制度の開始以降、早期から雇用に取り組んできた企業においては、障害を有する従業員・社員の高齢化や障害進行が年々大きな課題となっている。

そのような企業では、高齢化等により従前と同様の業務遂行が困難となった障害を有する従業員・社員に対して、配置換えや業務内容見直し、短時間勤務の導入など、様々な対応を講じている。それでもなお就業継続が困難な場合があり、雇用の継続を図らざるを得ないことに苦慮する実情がある。結果的に、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となる例も見受けられる。各企業において雇用継続に向けた努力は重ねられてきたものの、もはや個々の企業努力に委ねるだけでは限界という状況になりつつあるという認識が企業側にはある。

当事者の側に立てば、就労だけでなく生活自体も決定的に自立できない段階にならないと福祉の介入を見ることがないため、その結果、当事者の退職時の痛みは健常者との比ではなく、はるかに大きいものとなりかねない。就労系福祉サービスとの収入差もあるため、段階的な福祉への移行や相互往来を可能にする法整備が求められる状況にある。就労初期における就労選択支援と同じように、加齢や障害進行時にも同様の選択支援事業があってそれを活用することができれば、本人の職業人生を適切な形で継続できるようになるものと期待される。

但しその際に留意しなければならない点がある。それは実際に企業で就労している人が福祉的就労へと移行することに示す抵抗感である。企業で就労する障害者には、企業で就労し社会に貢献してきたというプライドがあり、福祉的就労への移行がそれを損なうこととなる可能性がある。したがって、本人に如何に自己決定させるかという課題が大きい。本人の意思を尊重し、状態に応じて段階的・可逆的に移行できる仕組みの導入が望まれる。

以上のように、雇用終了前後の福祉的支援との連携が今後ますます重要となっている。したがって、国、都道府県、市町村の各レベルにおいて、この課題の解決に向けた枠組みの整備を早急に検討するとともに、そのための「協議体」の設置を急ぐ必要があるものとする。