

厚生労働省「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」
ヒアリング事前提出「意見書」サマリー

ヒアリング項目(1)

障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。

前回の法改正においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

(1)-A 障害者雇用の推進には高い「専門性」が求められるが、そうした「専門性」は一朝一夕に備え得るものではなく、知見・経験が乏しいまま障害者雇用に取り組む企業は少なくない。そのような企業の中には、「障害者雇用ビジネス」を利用するという“安易な道”を選択するケースも現れている。中には、懸命に努力したにもかかわらず、あと一步法定雇用率に届かず、やむなく「障害者雇用ビジネス」を利用するという企業もあるものと思われる。「障害者雇用ビジネス」が、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」の追求だけにスポットを当て事業を展開しているのではあるとしたら、それは障害者雇用本来の理念に反するものという疑いが拭えない。この状況をそのまま放置すれば、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、形骸化してしまうのではないかと危惧される。

(1)-B 「雇用の質」を評価できるような「新たな仕組み」を研究開発することが急務と考える

☞例えば「もにす認定」で示されている評価項目、評価基準、評価尺度等を援用し開発するというアイデアを提案 ☞資料1参照

☞その結果報告を毎年の「障害者雇用状況報告（ロクイチ報告）」に義務付け、優れた評価が得られた企業に対しては、別に定めた一定のアドバンテージを実雇用率に加味するなど新たなルールを設けるという運用アイデアを提案 ☞資料2参照

(1)-C 「雇用の質」を具体的な“事実”をもって表す事柄として、「長期継続雇用の実現」を一つの指標として取上げることが提案する

☞一定以上の実績を示す企業に対して実雇用率面でのさらなるプラスアルファあるいは助成金の対象化といった措置の導入を提案

(1)-D 新たな表彰・認定制度の創設・拡充という手段で「雇用の質」を評価するという方策を提案する

(1)-E 「雇用率」とともに「雇用の質」に関する指標を社会全体で共有・評価できるようになり、「雇用率」一本の単線での評価から「雇用の質」も加えた複線的な評価への転換を実現することが、今後我が国の障害者雇用を健全に発展させていく上で不可欠と考える

ヒアリング項目(2)

障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて
- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて
- ③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
- ④ 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について

(2)-A 法定雇用率は近年引上げのペースが一段と上がっており、その影響により障害者雇用の中身に少なからず課題が生じているのではないかと考える

(2)-B 今後一定程度の期間、“法定雇用率の改定を据え置く”、もしくは“法定雇用率引上げ幅を抑制・緩和する”、などの措置を講じ、その間に障害者雇用の実態に生じた課題の解決を図ることが、中長期的な視点から必要ではないかと考える

(2)-C 今後、障害者雇用をさらに推進していくためには、就労系障害福祉サービス（就労継続支援A型、B型）利用者の一般就労への移行をいま以上に促進することが不可欠であり、そのための施策の強化が望まれるものと考え

(2)-D 現行の「障害者手帳」は福祉政策推進上の必要性から導入されたものであり、その交付に当たって「就労困難性」が鑑みられることはない。その意味で、現行の「障害者手帳」の所持を前提とした障害者雇用制度は完全なものとは言えない。従って福祉制度の中で設けられている現在の手帳制度とは異なる「障害者雇用のための手帳制度」の創設検討が求められているものと考え

(2)-E 法定雇用率検討の際に用いられる算定式は、長年にわたり変更されていないが、その間に社会構造は変化し人々の意識にも変化が生じてきている。そのような社会と人々の意識の変化を踏まえ、変更すべき点がないか確認を行なうところから現行の法定雇用率算定式に関する見直しを検討することが妥当と考える

(2)-F 近年増加傾向にある精神障害者の中には、「就労準備性」が整わぬまま就労に挑戦しようという人が少なくない。そのように「就労準備性」が整わない障害を有する求職者を“失業している障害者”として取扱い、その数値を法定雇用率算定式に組み込むことが適切なのか疑問があるものと考え

① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて

【障害者手帳を所持しない指定難病患者について】

(2)-G 「障害者手帳」を所持しない「指定難病患者」に関しては、「特定医療費受給者証」（以下「受給者証」）を「障害者手帳」に準ずる“証明”として用い「障害者」として雇用率カウントするといった方策が考えられるが、「受給者証」によって就労困難性を測ることはできないため適切な取扱いではないと考える

☞ 指定難病患者に関して、障害者雇用率とは異なるカウント枠を設け、優れた実績を上げた企業を表彰するなど、評価の仕組みを創設するというアイデアを提案

【障害者手帳を所持していない精神・発達障害者について】

- (2)-H 自らの意思・家族等の意思に基づき精神障害者保健福祉手帳を取得しない人に関しては、手帳取得の意欲を阻むような社会的障壁の除去に関する社会全体としての取組みを一段と強化することが必要と考える

☞手帳を所持し活躍する人の姿を通して手帳取得の効用に関する理解促進を継続

- (2)-J 2年ごとの手帳更新時に精神障害者保健福祉手帳の更新が認められなかった人に関しては、手帳更新がなされなかった場合もその後一定期間手帳不更新となった該当者を実雇用率にカウントできる措置を講ずる必要があるものとする

② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて

- (2)-K 法定雇用率を算定する際に就労継続支援A型事業所を利用する人々が「就労する障害者」としてカウントされている実状は早急に改められるべきであり、法定雇用率の算定式から外すべきと考える

- (2)-L 就労継続支援A型事業所は、そもそも総合支援法から福祉報酬を得て事業を成立させており、納付金制度における「報奨金」（一部では「調整金」も含む）を得ていることについても、雇用に関する費用を自らが生出すことを求められる民間企業とは基本的に異質である。障害者雇用の推進に関する経済的負担を調整することを目的とした「納付金制度」の趣旨に鑑み、福祉報酬に支えられた形で事業を営む就労継続支援A型事業所を「納付金制度」の枠組みの中に組み込み「報奨金」（一部では「調整金」も含む）を支給する実状は早急に改めるべきと考える

☞とはいえ、就労継続支援A型事業所の利用者（A型で就労する障害者）にネガティブな影響の発生を最小限に止めることを念頭に置いた対策の検討が必要

③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて

- (2)-M 精神障害者に関しては、勤怠を安定させるといった基本的な部分から企業における定着支援に要する労力が非常に大きいため、精神障害者の短時間就労者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）のカウントを当分の間「1」と取扱うという措置に関しては、精神障害者の雇用を推進していく上で企業にとって大変恩恵の大きい措置であり恒常化されるべきと考える

- (2)-N 精神障害者保健福祉手帳には1級から3級までの等級が定められているため、1級のみを重度として取扱う、あるいは1級と2級を重度として取扱う、といった着想があるかもしれないが、「級」による区分は雇用労働の概念とは全く異質であり、その違いは必ずしも就労困難性の度合いと一致するものではないため、「級」をもって重度認定を行なうことには反対である

- (2)-P 精神障害者に「重度」区分を設ける場合には、知的障害者に関して各都道府県にある障害者職業センターが実施する「職業的重度判定」を参考として、同様の方法を精神障害者に関しても適用し運用することが可能なのではないかと考える

④ 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について

(2)-Q 納付金制度が雇用率制度と対をなすものであることを踏まえれば、従業員数 100 人以下の事業主へと適用拡大を図ることは当然の措置と考える

☞とはいえ、企業経営を考慮し、漸進的に適用範囲を拡大していくことが望ましい

ヒアリング項目(3)

その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

●高齢従業員の福祉的就労へのスムーズな移行実現

(3)-A 障害のある従業員が、加齢や障害の進行に伴い福祉的就労へスムーズに移行できるよう、企業に籍を置きながら福祉制度を利用できる仕組みが求められる。障害者総合支援法の改正により、2024 年 4 月から、一般就労した障害者が、働き始めに福祉制度を一時的に利用できるようになった。加齢や障害進行の場合も、同様に福祉制度を併用できる事が望まれるものとする。

☞資料4参照

●除外率引下げに関するスケジュールの明確化

(3)-B 除外率適用企業が経営を安定的に進めていくためには、除外率に関して廃止に至るスケジュールの見通しを早めに明らかにすることが肝要と考える

●自治体によって異なる障害認定基準の統一化

(3)-C 療育手帳制度における、呼称、程度区分、判定基準などの全国統一化を図る必要があるものとする

☞資料5参照

●助成金制度の改善

(3)-D 時間の経過とともに障害者雇用の中身に変化が生じている実状を踏まえ、適宜見直しを図り、より実効の上がる適切な助成金の実現を目指すことが求められているものとする

☞今後「経済的負担」の調整に当たって、現行のような一律の調整（＝定額の調整金のみ）に加えて、企業による取組みの実態の違いに即した柔軟な調整措置が必要
具体的には、

- ・「質の向上」指標に基づく加算
- ・精神保健福祉士の配置など、個別企業の取組みに即した加算

を提案