

# 障害者雇用に関する提言

<2026年版>

2026年6月17日

## 【はじめに】

2025年版障害者白書によると、我が国において障害者とされる人は総人口の9%程度を占めます。これは我が国社会に与えられた基本的条件の一つです。ひと口に障害者と言っても、その状況は社会的な支えによって生活を維持しなければならない人から自立して人生を過ごすことのできる人まで様々であり、自立の可能性のある人は極力それに挑戦し収入を得て人生を送ることが本人にとっても我が国社会にとっても望ましいことは当然と思われれます。

ハンディキャップの状況が個人ごとに異なるなか、書類上や外見によって労働能力を一概に決めつけることは適切ではありません。企業が障害者を雇用する際、選考時及び試用期間の観察を十分に行うことによって想定する作業とのマッチングが十分可能な先例が数多くあります。我が国では、年々社会保障給付費が増加しており、障害者雇用の進展により自立者への給付を減ずることができれば、真に社会的支援を必要とする自立困難者への重点配分や国民負担額の軽減が可能となり、社会資源の有効活用に資することとなります。このような見地から講じられた施策や行政指導強化の効果もあって法定雇用率を達成する企業が多数存在しますが、本来は企業並びに産業界が自ら「法制度の有無に拘らず雇用し得るものは雇用する」という理念を抱き、障害者雇用の推進に取り組む必要があるものと思われれます。

当協会は、以上のような認識の下に設立され、これまで15年以上にわたり活動を続けてまいりました。個別企業の域を超えて団体レベルにおいて障害者雇用の進捗を課題としてリードすること、さらには障害者雇用への取組みに苦慮する企業に対して先行企業がその経験とノウハウを伝える仕組みを作り行政の指導とは異なる角度から障害者雇用の進展に協力することが自らの役割であると、当協会としては考えております。

この間、障害者雇用制度の改善に資するべく、時に応じ民間の立場から行政へと意見を上申することもありましたが、我が国の障害者雇用は新たなフェイズを迎えているという認識の下、今次あらためて当協会としての「提言」をまとめることといたしました。なお、本「提言」は、2023年に当協会内に設置した「障害者雇用制度に関する検討委員会」でこれまで3年間積み重ねてきた検討の成果が基礎となっていることを付記します。

この内容が、我が国の障害者雇用に関わるより多くの方の目に止まり、当協会に対するご意見やご助言を賜ることを願っております。

## 【課題項目の整理】

2025年の「障害者雇用状況」の集計結果（厚生労働省）によれば、民間企業に雇用されている障害者の数は70万4610.0人（カウント数、実人数は60万1264人）、実雇用率は2.41%と報告されている。これを12年前（2013年）と比較すると、雇用されている人数はおよそ30万人増加し1.72倍となり、実雇用率は0.65ポイント上昇している。即ち、我が国の障害者雇用が量的な面で着実に進展してきていることが窺える。

この間、法定雇用率は、2013年4月2.0%、2018年4月2.2%、2021年3月2.3%、2024年4月2.5%と、段階的に引上げられてきた。これを受け、コンプライアンスに対して意識の高い大企業を中心に法定雇用率の達成に向けて特例子会社の設立等の対応が進められてきたことを主な要因として全体として量的な進展が実現した、ということができるのではないかとと思われる。

一方、我が国の障害者雇用に関しては、質的な充実が十分に追いついていないのではないかとといった指摘も見られる。雇用率の向上と雇用の質の確保は密接不可分の関係にあり、両者が調和しつつ進展していくことが望ましいことは、あらためて言うまでもない。「雇用の質」の確保に遅れが生じているのではないかと現状に関する認識を、障害者雇用に関係する者は、いま真摯に受け止める必要がある。

以上の認識の下、いま我が国が障害者雇用に関して直面する課題を検討し、以下の項目に整理した。

- I 障害者雇用率制度に関して
- II “障害者雇用ビジネス”に関して
- III 精神障害者の雇用に関して
- IV 就労継続支援A型事業所の取扱いに関して
- V 雇用と福祉の連携に関して
- VI 雇用の質に関して
- VII 難病患者の就労促進に関して
- VIII 納付金義務の拡大に関して
- IX 就労継続支援A型事業所・就労継続支援B型事業所利用者の一般就労への移行活性化措置・施策の強化に関して
- X 「障害者雇用のための手帳制度」の創設に関して
- XI 療育手帳制度の呼称・程度区分・判定基準等に関する全国統一化に関して
- XII 除外率廃止に関するスケジュールの中長期展望の明確化に関して

次頁以降、各項目に関する当協会としての課題認識並びに提言をまとめる。

# 【障害者雇用に関する課題認識と提言】

## I 障害者雇用率制度に関して

### 【課題認識】

法定雇用率が近年連続的に引き上げられてきたことを背景に、企業関係者の間では、十分な根拠もないまま「次回の見直しで法定雇用率が3%になる」といった言説が飛び交う状況にある。少なくとも障害者雇用に関係する者は、法定雇用率並びにその決定プロセスを正しく理解し、それを通じて障害者雇用に関する理解を深める必要があるものと思われる。同時に行政当局においては、今後の法定雇用率の決定プロセスや算定方法に関して修正すべき点がありはしないかといった検討を行う必要があるのではないかと思われる。

### 提言

#### 1 法定雇用率算定式に関する検討が必要

障害者雇用率制度の創設から50年以上が経過しているが、法定雇用率の算定式はこれまで同一のものが用いられてきた。一方この間、雇用義務の対象は、身体障害者から知的障害者、精神障害者へと拡大してきた。このような変化を踏まえ、法定雇用率の算定式そのものの見直しを検討する必要があるのではないかと思われる。例えば、算定式の分子には「ダブルカウント」及び「短時間カウント」が採用されているが、これらは雇用者及び求職者のインセンティブとして導入された政策的措置であり、法定雇用率の算定式としてなじむものとは必ずしも言い切れない。こうした観点からも、当協会としては、法定雇用率の算定式そのものの見直しを検討する必要があるものとする。

#### 2 法定雇用率算定式に用いられる数値の精緻化が必要

法定雇用率に関しては、関係者の納得性を高めることが重要であり、そのためには、算定に用いられる数値の精度向上が求められる。例えば、ある障害者が複数のハローワークで求職活動を行った場合に、「求職者」として一人ではなく複数で計上されている実態があるのではないかと、あるいは就職後も引き続き「求職者」として取り扱われている実態があるのではないかと、といった疑念が残る。当協会としては、法定雇用率の算定に用いる数値の根拠を明確に示し、その数値の妥当性を示すことが必要と考える。

#### 3 法定雇用率の改定に際しての条件設定が必要

法定雇用率の達成企業割合が50%を下回る状況は「目標未達成」と評価し得ることから、関係者間には、そのような状況において目標自体をさらに引き上げることが適切なのかといった疑問の声がある。また、法定雇用率の引上げが繰り返されることは、障害者雇用の推進に関

する関係者の意欲低下を招き、制度そのものを歪める恐れがあるのではないかと危惧される。したがって、今後法定雇用率の改定を検討する際には、例えば直近の達成企業割合が50%を超えていることを前提条件とするなどの取扱いが必要ではないかと思われる。さらに、法定雇用率の急激な引上げに対応できる企業が限られることを踏まえると、「一回の引上げ幅は0.1ポイントを上限とする」などのルールを設けることも有効ではないかと思われる。これらの取扱いが実現すれば、法定雇用率の引上げに伴う未達成企業の増加を一定程度抑制することにつながることも期待される。当協会としては、法定雇用率の改定に際し、以上のような条件設定並びに引上げ幅の上限設定が検討されるべきではないかと考える。

## II “障害者雇用ビジネス” に関して

### 【課題認識】

“障害者雇用ビジネス”の利用が常態化すれば、我が国の障害者雇用制度の根幹を揺るがすこととなる恐れがある。とりわけ中長期的には、障害を有する就労者の就労意欲を損なうことが懸念される。

### 提言

#### 1 利用する企業の問題

“障害者雇用ビジネス”を巡る諸問題は、利用する企業側の障害者雇用に対する認識が改まらない限り、本質的な解決には至らないものと思われる。また“障害者雇用ビジネス”の利用は、企業が雇用する障害者に対して負う「雇用管理」及び「職業能力の開発・向上」に関する義務を軽視し、実質的にその責任を十分に果たしていないものとも受け取られ得る。さらに、これに要する支出を単なる「費用」として扱っているといった評価が株主からなされた場合には、利用する企業にとって将来的に株主代表訴訟に発展するリスクがあることも否定できないものとする。

#### 2 急速な拡大の背景にあるもの

「ビジネスと人権」の観点から法定雇用率の遵守意識が高まる一方で、その結果として“障害者雇用ビジネス”の利用につながっている面がある。本来、障害者雇用の促進を目的として設けられた法定雇用率が、その引上げを通じて“障害者雇用ビジネス”の拡大を招き、ひいては障害者雇用制度そのものを歪める恐れがあることについて、十分に認識した上で制度検討を行う必要があるものとする。

### 3 現場に見られる問題

“障害者雇用ビジネス”が提供する就労の場が、利用する企業の事業活動に資する業務内容となっておらず、支援やマネジメントも不十分な、単なる「居場所」と化すようであれば、時間の経過とともに、そこで就労する障害を有する従業員の就労意欲を低下させる恐れがある。さらに、職業能力の開発・向上の観点からも、却ってマイナスに作用するものとする。

### 4 利用年限の設定

“障害者雇用ビジネス”が、自らの事業を、雇用する障害者の「職業能力の開発・向上」に資するものとして位置付けたとしても、開発・向上した能力が障害者の所属する企業に業績あるいは成果として還元されないのであれば、当該事業は「教育訓練」の範疇として捉えるべきではないかと思われる。そしてその構図は「就労移行支援事業」に近いもの、言わば「給与を得ながら行われる教育訓練事業」と理解することが適当ではないかと思われる。したがって、利用期間については一定の上限を設けることが適当と考える。その際には、例えば「就労移行支援事業」に倣い、“障害者雇用ビジネス”を利用して雇用する期間に年限を設け、その期間を2年に限るといった取扱いが適当ではないかと考える。

### 5 報告義務の設定

“障害者雇用ビジネス”を利用する企業に対して一定の報告義務を課す場合には、現在、特例子会社での雇用人数を区分して報告しているのと同様に、“障害者雇用ビジネス”を利用して雇用している人数を区分して報告させることが不可欠と考える。これにより、利用企業が“障害者雇用ビジネス”の利用を継続することの適切性について改めて検討する契機となることも期待される。

### 6 ガイドラインの創設

「ガイドライン」の創設は、“障害者雇用ビジネス”の過度な拡大の抑制に一定程度有効に機能することが期待される。一方で、当該「ガイドライン」を形式的に満たすことのみを目的として、趣旨に抵触しない範囲ぎりぎりのところで事業を構築する事業者が現われる恐れもある。したがって、「ガイドライン」を実効性あるものとするためには、監査や行政指導の仕組みを併せて整備することが不可欠と考える。

“障害者雇用ビジネス”が拡大する“現象”の根本的な要因としては、法定雇用率の急激な引上げに対して企業における障害者雇用環境の整備が十分に追いついていないこと、また一部の地域では当該環境の下で就労可能な障害を有する者の採用が困難な状況にあることを直視する必要がある。こうした状況に対し、「ガイドラインの策定」という対症療法的な対応にとどまることなく、障害者雇用の理念に照らし、我が国として目指すべき障害者雇用の在り方をより高い見地から示し得る施策を講じることが重要と考える。

雇用される障害者の人数が増加するのみでは、障害者の社会参加や自立といった障害者雇用促進法の本来の目的を達成することはできず、より多くの人がある特性や能力を活かして社会の中で働き活躍できるようにすることこそが本来求められるということを、関係者はあらためて強く認識する必要がある。本来一体のものとして捉えるべき「雇用率」と「雇用の質」を切り離し、この先も「雇用率」の達成のみを目的として“障害者雇用ビジネス”を利用する企業が増加の一途を辿ったとすると、我が国の障害者雇用は本来の理念や目的から遊離し、形骸化してしまうことを免れないものとする。

### Ⅲ 精神障害者の雇用に関して

#### 【課題認識】

2018年度に精神障害者が雇用義務対象となって以降、企業で就労する障害者に占める精神障害者の割合は年々高まっている。これに伴い、障害者雇用に取り組む民間企業では、業務内容やマネジメント体制等に生じる変化への対応を求められてきた。今後、精神障害者の就労をより適切に進めて行く上では、制度及び取扱いについて、実態に即した柔軟な対応が益々求められている。

#### 提言

##### 1 手帳非更新となった者の取扱い

精神障害者保健福祉手帳の所持者の中には、2年ごとの更新時に手帳の更新が認められない例がある。その場合、企業においては当該の者を障害者として算定できなくなる。一方企業としては手帳を失ったことのみを理由として雇用を打ち切ることはなく、雇用を継続することが一般的である。このようなケースについては、一定期間、当該の者を実雇用率の算定対象とする取扱いが必要であり、以下の理由によりその期間は2年間とすることが適当ではないかと考える。

- 企業としても、当該の従業員が一般就労者として就労を継続できるよう、支援や助言へと切り替えていく必要があること
- 精神障害者は体調が不安定となる場合があることを踏まえると、一度失った手帳を改めて取得する必要性を判断するためには、年単位の時間を要すると思われること
- 手帳を更新できなかった社員の雇用率対応のため、新たに精神障害を有する者を採用し、業務に慣れ定着したと言えるまでには、2年程度の期間が必要となること

## 2 精神障害者の重度区分

精神障害者は体調が不安定となりやすい特性があることを踏まえると、「重度」に該当するかどうかを個別に判定することは、その結果の客観性を担保することが難しいものと思われる。また、精神障害者保健福祉手帳に定められている等級区分は、必ずしも就労の困難性を直接表したもののとは言えず、これを以って「重度」を区分することも適当ではない。したがって、精神障害者について「重度」区分を設けることは適当でないと考える。

## 3 短時間就労者のカウント

短時間で就労する精神障害を有する従業員について、本来「0.5」となる雇用カウントを「1」とする取扱いが時限的に設けられている。企業が担う精神障害者に対する就労支援やマネジメントに要する労力は就労時間の長短によって左右されるものではないことから、こうした取扱いは不可欠であり今後恒久化が望まれるものと考える。

## 4 精神障害者の助成金期限の延長

精神障害者に関しては、身体障害の場合と異なり、在職中に継続的な支援を要する例が多い。支援員の配置を例にとれば、年数が経過しても障害の状態が安定せず、定期的に支援員のサポートが必要となる例も少なくない。しかし、現在国や自治体が講じる支援制度の多くは利用期限が設定されており、こうした実態に必ずしも適合していない場合がある。このため、支援員の配置が必要なケースについては、助成金の給付期間を延長できるよう制度を見直すことが必要と考える。

## IV 就労継続支援 A 型事業所の取扱いに関して

### 【課題認識】

就労継続支援 A 型事業所（以下、A 型事業所と表記）は福祉制度として設けられている一方、その利用者については、雇用率制度において「就労者」として取り扱われている。このような制度間における取扱いの相違に起因する課題が、障害者雇用制度上生じている。

### 提言

#### 1 就労継続支援 A 型事業所並びに利用者の位置付け

A 型事業所の利用者（以下、A 型利用者と表記）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おり、A 型事業所の運営は、福祉制度に基づく給付に依拠して成立している。一方で、福祉制度に立脚する A 型事業所並びに A 型利用者について、障害者雇用制度の中に組み入れる取扱いがなされてきた。この点に関する問題の所在及び当協会としての意見は、以下の通りである。

##### ① 法定雇用率算定式上の取扱い

A 型利用者は、雇用契約を締結し最低賃金の適用を受ける「就労者」ではあるものの、「通常の事業所に雇用されることが困難」な者であることを鑑みれば、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することが適当である。したがって、法定雇用率算定式の分子における「就労者」に A 型利用者を加算することは適当でないと考ええる。

##### ② 実雇用率上の取扱い

上記と同様の理由により A 型利用者を実雇用率に算入することは適当でないと考ええる。

##### ③ 納付金制度における取扱い

納付金制度は実雇用率の算定と一体的に運用されるものであることから、調整金及び報奨金の支給対象から A 型利用者を除外することが適当と考ええる。

A 型事業所及び A 型利用者の取扱いについてこのような変更を行うことは、従来から課題となってきた「悪しき A 型」の抑制にも奏功することが期待される。一方で、A 型事業所に関する取扱いを変更した場合には、A 型事業所の廃業または就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型事業所と表記）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も想定される。したがって、A 型事業所が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と考ええる。

## 2 事業協同組合算定特例等における就労継続支援 A 型事業所の取扱い

事業協同組合算定特例の仕組みを利用し、単に組合内に A 型事業所を受け入れるのみで組合参加企業各社が法定雇用率を達成している実態がある。また、これを謳い文句として組合加入を勧誘する事例も見受けられる。このような不適切な利用については、早急な是正が必要である。もっとも、制度を適正に活用する組合もあることを踏まえ、一律に否定するのではなく、例えば、一定期間を経ても自ら障害者を雇用しない事業者については組合からの脱退を求めること、あるいは A 型事業所の組み込みを制限することなど、不適切な利用を防止するための監督・行政指導を併せて行うことが求められるものと考ええる。

## V 雇用と福祉の連携に関して

### 【課題認識】

障害者に関する課題については、これまで福祉及び雇用の双方から取り組みが進められてきた。しかしながら、両者が情報や認識を共有しなければ解決が困難な課題も存在する。したがって、関係者が連携し、意見交換や課題解決に向けた検討を行う場を設け、具体的な対応策を速やかに模索することが求められる。

### 提言

#### 1 障害者雇用における高齢化への対応

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の高齢化や障害進行が、年々大きな課題となってきた。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に対し、配置換え、業務内容の見直し、短時間勤務の導入など、様々な対応を講じてもおお就業継続が困難な場合があるが、雇用の継続を図らざるを得ないため、企業として対応に苦慮する実態がある。その結果、障害を有する従業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ているものの、もはや個々の企業努力に委ねるだけでは限界に近づいているとの認識が企業側にはある。

就労する障害者の側を見れば、企業での就労継続が障害者本人の苦痛となっているもののその特性上退職の意思を表明することが困難なケースや、保護者の意向で就労を継続せざるを得ないケースなどがあり、雇用終了前後の福祉的支援との連携が益々重要な課題となってきた。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考ええる。

## 2 就労中の障害者の雇用安定への協働支援体制整備

就労する障害者の中には、公私様々な要因により精神的なバランスを崩し一時的に就労継続が困難となる場合がある。そのような事例は、近年増加の一途を辿る精神障害者に多く見られるが、それに備え当該の従業員を雇用する企業では、精神保健福祉士や臨床心理士といった専門資格を有する人材を採用し配置する例が増えている。しかしながら、企業内での対応には自ずと限界があるため、福祉事業者の協力を得て地域での支援体制を構築することが望ましい。

既に2024年4月より就労移行支援並びに就労継続支援の対象範囲が拡大されており、本件に関してはその内の就労継続支援の対象範囲拡大という事項に該当するものと思われる。ところが、そこで具体的に想定されているのは労働時間延長支援型と復職支援型の2類型に限られており、勤怠に不安定さが現われるなど言わば「不調・未休職」と呼び得る段階において就労継続支援という形で福祉事業と連携することについて、明確に規定されている訳ではない。就労継続支援の対象を2類型に限らず拡大することが明確に示されれば、就労する障害者並びに雇用する企業の安心につながるものと考えられる。

## VI 「雇用の質」に関して

### 【課題認識】

「雇用率」に関して、我が国の障害者雇用は着実な進展を示してきた。しかし、「雇用の質」という観点から見ると、なお解決すべき課題が数多く存在する。「雇用の質」をどのような観点から評価し把握していくべきかについては、社会的な合意形成に至るまで相応の困難が想定されるが、一歩ずつ着実に議論と取組みを進めていく必要がある。

### 提言

#### 1 障害者雇用の「質」の規定

「質」として重視すべき要素については、厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告書で示された「質として重視されるべき5つの中心的要素」に加え、経営の観点やステークホルダーとの関係性等も踏まえ、さらに視点を広げ検討する必要があるものと考えられる。例えば、親会社を含めた企業グループ全体で共有する「障害者雇用に取り組む方針」が明確化されていることを評価項目に組み込むことが必要ではないかと考える。また、障害を有する従業員自身による自らの「就労の質」に対する評価や、「長期就労継続の実現状況」を加えることも必要ではないかと考える。

## 2 障害者雇用の「質」に関する“ガイドライン”

障害者雇用の「質」に関しては、単に“ガイドライン”を示すにとどまらず、企業評価のための“指標”として社会全体で共有し得るものとするのが望ましい。もっとも、その役割はあくまで企業として進むべき方向性を示すことに留めるべきであり、義務や罰則を伴うものとは一線を画した性格のものとして位置づけるべきではないかと思われる。したがって、法令上に規定するといった考え方とは相容れないものとする。

また、“ガイドライン”や“指標”を導入するにあたっては、その前段階として、公務部門で導入されている「障害者活躍推進計画」を民間にも採り入れ、意識醸成を図るといったプロセスが有効ではないかと考える。それを導入する場合には、全企業を対象として一律に取組みを求めるのではなく、例えば従業員 1000 人以上の大企業から任意で始めるといったことが望ましいものと思われる。

## 3 「質」の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等

「もにす認定制度」を基礎として、全ての企業を対象とする認定制度が創設されれば、障害者雇用の「質」の向上に資することが期待される。その導入にあたっては、申請に向けた準備に要する企業側の負担を考慮し、それを軽減する視点を持つことが肝要である。また、認定に基づく「表彰制度」の創設・充実などを行うとともに、それにより企業が事業上の利点を得られるような優遇策を併せて講じることにより、企業にとってインセンティブとして機能するようになることも期待し得るものとする。

## VII 難病患者の就労促進に関して

### 【課題認識】

難病患者は、障害者雇用促進法における「障害者」に該当するものの、雇用義務の対象が原則として身体障害、知的障害及び精神障害の手帳所持者とされているため、企業における「雇用義務の履行」即ち法定雇用率の達成という観点からは、対象外となっている。一方で、就労困難性を有する難病患者がより就労しやすくなるような制度や取扱いの導入は、社会全体で検討すべき課題と認識する。

## 提言

### 1 就労困難性に関する個別判定制度の創設及び実雇用率算定

就労困難性を個別判定し、それに基づいて実雇用率に算定する仕組みを、公正性や一律性を損なうことなく実施することは、非常に難しい課題となるものと思われる。これまで知的障害の重度判定において個別判定が行われてきたが、地域や判定者による基準のばらつきが避けられないといった実態がある。

また一方、雇用義務の対象範囲が、これまで知的障害者、さらに精神障害者へと拡大されてきた経過を踏まえると、手帳を所持しない難病患者が実雇用率の算定対象となった後、一定期間を経て雇用義務化が図られることを想定しておく必要がある。

したがって、手帳を所持しない難病患者を実雇用率に算定することに関しては、判定に関する技術的課題と制度の中期的展望を明確に示し、企業を含む関係者が納得できるプロセスを確立することが不可欠であり、引き続き慎重な検討が求められるものとする。

### 2 異なる方策

企業には、第一義的に手帳を有する障害者の就労促進を図ることが求められている。したがって、難病の就労困難者の就労困難性が適切に判断される制度や方法が確立されるまでの間は、実雇用率算定とは別の方策により、手帳を所持していない難病患者の就労促進を図ることを検討すべきではないかと考える。例えば、指定難病患者の就労カウント枠を設け、当該カウント数が一定レベルを上回った企業を表彰する制度を創設するといったことも、一定の効果の発揮を期待し得るのではないかとと思われる。

障害者の雇用義務が3障害の手帳所持者に限定されてきた背景には、「雇用率制度に基づく雇用義務が、事業主の経済活動の自由の一部である採用の自由に対する強い制限として適用するものであることから、対象範囲が明確であり、公正性並びに一律性が担保される必要がある」という認識がある。制度設計の原点にあるこのような認識を置き去りにすることなく、本件については引き続き慎重な検討を重ねることが求められるものとする。また、その際には、総じて厳しい経営環境にある組合健保の持続性に与える影響も十分に考慮する必要があることも付記する。

## VIII 納付金義務の拡大に関して

### 【課題認識】

「障害者雇用状況の集計結果（2025年）」によれば、従業員規模が40人から100人未満の企業においては、約半数の企業が障害者を1人も雇用していない状況にあり、その実態には改善の兆しが見られない。当該企業は、雇用義務を負う一方で、雇用率未達成に伴う納付金の納付義務は課されていない。雇用率の改善が十分に進んでいない中小企業における障害者雇用を一層推進するためには、納付金の対象企業を拡大することが不可避と思われる。

### 提言

#### 1 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲の拡大

障害者雇用を広く推進していくためには、障害者雇用を経営上避けて通れない課題として経営者の意識に明確に位置付けることが必要であり、納付金義務の適用範囲を拡大することは不可避と考える。もっとも、この取扱いは納付金収入の拡大を目的とするものではないため、規模の小さい企業にかかる経営上の負担にも十分配慮する必要がある。具体的には、納付金額の減額措置を講じた上で、適用範囲の拡大に関しては法定雇用率の適用対象となる規模まで一気に進めるのではなく十分な周知を行った上で漸進的に取り組むことが求められるものとする。

## IX 就労継続支援 A 型事業所・就労継続支援 B 型事業所利用者の一般就労への移行活性化措置・施策の強化に関して

### 【課題認識】

従来、A型利用者及びB型事業所の利用者（以下、B型利用者と表記）に関しては、就労に向けた能力を相応に高めた者が企業での一般就労へと「移行」することが期待されてきた。しかしながら、そのような「移行」は十分になされていないという実態がある。事業所の運営上「戦力」となった利用者の「移行」により、事業運営に支障をきたすことを嫌う事業者による「囲い込み」という実態があるのではないかと疑われる。

## 提言

### 1 就労系障害福祉サービス利用者の一般就労への「移行」促進

就労系障害福祉サービス事業所の運営に関しては、特に A 型事業所に関して「福祉サービス」より「事業所経営」に重きを置くケースが見られ、その結果利用者の一般就労への移行が促進されないといった実態があるのではないかと推測される。このことを根本的に問題視し、構造的な改革を図る場合には、それにより生じる影響も十分に考慮する必要があり、大変難しい課題となる。そのような認識を踏まえ、利用者の移行促進のために講じられている現施策を点検し、あらためてそれが機能するような措置を検討することが現実的ではないかと考える。今後企業が障害者雇用をさらに推進していく上で、就労系障害福祉サービスの利用者の一般就労への「移行」をこれまで以上に促進することが不可欠であるなか、そのような措置の検討を急ぐ必要がある。

## X 「障害者雇用のための手帳制度」の創設に関して

### 【課題認識】

我が国の障害者雇用制度において、「雇用率」に算定できる「障害者」は、障害者手帳を所持する者に限定されている。しかし、障害者手帳は福祉政策を推進する観点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直接考慮されるものではない。今後、現行の手帳制度とは異なる「障害者雇用のための手帳制度」が社会モデルをベースとして創設されれば、障害者の就労にとってより有益なものとなるのではないかとと思われる。

## 提言

### 1 「障害者雇用のための手帳制度」の創設が求められる

福祉制度のなかで設けられた現行の手帳制度を所与のものとして捉えず、就労困難性の判定に基づく「障害者就労のための手帳制度」の創設を検討することが、本来必要なのではないかと考える。そのような手帳制度の下では、例えば先述の就労困難性を抱える指定難病患者も手帳取得が可能となり、実雇用率の達成を目指す動機を持つ企業において明確な採用対象となることが期待される。障害を医学モデルではなく社会モデルで捉えるべきだという考え方への転換が求められるようになってから久しいが、事業者に合理的配慮の提供義務が課されそれが定着しつつある現状を踏まえれば、このような制度変革を避けて通ることはできない。不完全さを目をつぶり「適切に運用されている」と見なすのではなく、今後、より望ましい方向へと転換を図るべく検討を始めることが、いま求められているものとする。

## XI 療育手帳制度の呼称・程度区分・判定基準等に関する全国統一化に関して

### 【課題認識】

療育手帳による管理は都道府県（政令指定都市）単位で行われているため、手帳の名称や障害程度区分に関して都道府県間で相違が生じている。同様の障害を有する者の取扱いが、居住地により異なるという現状を改善することが求められる。

### 提言

#### 1 療育手帳の全国統一化が望まれる

このような状況は長年にわたり是正されないままとなっている。その結果、企業においては雇用管理に関して事業所ごとに取扱いが異ならざるを得ない。また本人にとっても、転居等の際に困惑や混乱が生じる。当協会としては、療育手帳制度における名称、程度区分、判定基準、更新の有無等について、全国的な統一を図る必要があるものとする。

## XII 除外率廃止に関するスケジュールの中長期展望の明確化に関して

### 【課題認識】

2004年4月に除外率は廃止されたが、業種によっては現在も適用されるという経過措置がなされている。そうした業種の除外率が、2025年4月に一律10ポイント引き下げられた。除外率の引下げは、当該企業においては実雇用率の低下をもたらすため、経営に与える影響が大きい。

### 提言

#### 1 除外率廃止スケジュールの明確化が望まれる

除外率の適用業種は、相対的に障害者雇用の困難度が高いとみなされるが、除外率の引下げは、経営計画上も大きな影響を及ぼすものである。したがって、当協会としては、当該企業が安定的に経営を進めていくためにも、除外率の廃止に至るまでのスケジュールの見通しを早期に明らかにすることが必要とする。

以上