

8全障協発第18号
令和8年7月29日

厚生労働大臣
上野 賢一郎 殿

公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会
会長 加藤 勇

障害者雇用施策に関する要望

私ども公益社団法人全国障害者雇用事業所協会（略称「全障協」）は、障害者を多数雇用し、職業能力の発揮を通じた社会参加の場を提供している北海道から沖縄まで全国約350の障害者雇用企業等で構成する団体であり、「福祉的就労から一般雇用へ」等の政策に積極的に貢献しているところです。

しかしながら、会員企業の多くは、中小零細企業であり、雇用する障害者の加齢・高齢化や障害の重度化により雇用の継続が困難になった場合の対応などの不安を抱えております。また、障害者を多数雇用している事情から、他の企業に比べコスト面の競争力が弱く、変革への迅速な対応に欠ける面もあり、経営を維持し、雇用を継続していくことが容易ではない会員企業があり、その一方、近年の累次の法定雇用率の引上げへの対応に苦慮している会員企業も少なくありません。このような状況に対処するため、会員企業の総意として、別紙のとおり早急な施策対応をお願いいたしたく、要望書の取りまとめを行いました。

障害者が多額な費用を必要とする施設から自立して一般企業に雇用されることは、社会参加の実現はもちろんのこと、財政的なメリットも計り知れないものがあることを踏まえ、要望の実現方につきまして格段のご理解とご尽力を賜りますようお願い申し上げます。

「令和9年度 障害者雇用施策に関する要望」

重点要望事項

① 企業に雇用されている障害者の加齢、障害の進行・重度化に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった後は、円滑に福祉サイドの支援に移行し、安心して生涯を送ることができるよう、障害者のライフサイクルに沿った支援策を整備・充実していただきたい。

〔詳しくは要望事項Ⅱ－４〕

② 雇用の質の向上に係る企業の取組を評価し、一定の水準に達する場合には、雇用率カウントの上乗せを行う等の仕組みを構築していただきたい。

〔詳しくは要望事項Ⅰ－１〕

③ 毎年の最低賃金の引上げは、加齢に伴い労働能力が低下した高齢障害者の雇用継続や就労継続支援Ａ型事業の運営を困難にするなど、障害者の雇用維持に大きな影響を及ぼすことが見込まれます。このため、障害者の雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対する最低賃金引上げに係る助成措置の創設、拡充等、特別な支援をいただきたい。

〔詳しくは要望事項Ⅳ－１６〕

※ 当協会会員にアンケートを実施したところ、要望したい事項として最も選択率が高かったのは一般企業、特例子会社とも上記①であるが、次いで高いのは一般企業で上記③、特例子会社で上記②となった。両方で障害者雇用に係る課題状況が異なることが特筆される。

Ⅰ．障害者雇用率制度の見直し

１ 雇用の質の向上に係る企業の取組を評価し、一定の水準に達する場合には、雇用率カウントの上乗せを行う等の仕組みを構築していただきたい。

(説明)

仕事において、他者から認められ頼りにされ、自らは組織に貢献している

充実感と共にやり甲斐を感じることは、障害者の能力発揮や職場定着に極めて有効であり、このような職場環境の向上を図ることは、障害者に限らず職場全体のモチベーション向上にとっても重要な取組と言えます。

一方、わが国の障害者雇用はこれまで雇用率制度を中心に進められ、数の確保が優先される傾向が強くなっており、その影響として、いわゆる障害者雇用ビジネスの利用が増大してきています。当該ビジネスについては、単に雇用率達成のみを目的とした利用となっていたり、経済社会を構成する労働者の一員として能力を発揮する機会が与えられない等の懸念があり、雇用の質の向上促進を阻害しかねないと危惧しています。

以上のようなことから、雇用の質の向上を促進するため、雇用の安定とともに職域拡大や職業能力開発、処遇改善、管理職への登用等、キャリア形成を促進する措置や長期継続雇用等に係る企業の取組を評価し、一定の水準に達する場合には、雇用率カウントの上乗せを行う等の仕組みを構築していただきたい。また、例えば長期継続雇用において高齢障害者が短時間勤務に移行しても雇用率カウントのポイントは移行前を維持するといった措置も検討いただきたい。

2 精神障害者の雇用率のカウントに当たっては、精神障害者を雇用する企業にとっての負担感が適切に反映されるよう必要な見直しをお願いしたい。

(説明)

精神障害者については、身体障害者や知的障害者と異なり、雇用率のカウントに当たって重度の取扱がありません。この点については現在、検討が進められているところであり、精神障害者を雇用する企業の負担感が雇用率のカウントに適切に反映されるような仕組みとしていただきたい。また、精神障害者保健福祉手帳を持たず障害者年金を受給している精神障害者を雇用率にカウントできるようにしていただきたい。

さらに、障害者の雇用が進み、実雇用率が上昇すればするほどその数値が引き上げられる現行の法定雇用率の算定方式についても、企業の雇用管理上の負担を十分踏まえたものとなるよう、必要な見直しをお願いしたい。

- 3 精神障害者保健福祉手帳、療育手帳が不更新等となった場合でも、雇用継続のために従前の就労支援体制を維持する必要があるケースについては、雇用率にカウントできるようにしていただきたい。

(説明)

精神障害者保健福祉手帳、療育手帳の更新ができなかった場合や精神障害者保健福祉手帳の有効期限から更新まで間が空く場合がありますが、そうした場合でも雇用継続のためには従前と同様の就労支援体制を維持することが必要なケースがあります。こうしたケースについては、引き続き雇用率にカウントできるようにしていただきたい。

Ⅱ．就労支援の充実

- 4 企業に雇用されている障害者の加齢、障害の進行・重度化に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった後は、円滑に福祉サイドの支援に移行し、安心して生涯を送ることができるよう、障害者のライフサイクルに沿った支援策を整備・充実していただきたい。

(説明)

企業に雇用されている障害者の加齢や障害の進行・重度化に伴い、その労働能力が低下し、仕事を継続することが困難となった場合、それを判定する仕組みは必ずしも明確でなく、また、雇用施策と福祉施策の連携強化が図られつつあるものの、福祉サイドへつなぐ施策も未だ十分とはいえません。

現に、障害者が福祉施設に入所（又は再入所）できた事例は少なく、事業主としては、行先のあてもないまま障害者を退職させるわけにもいかず、困難に直面しております。

このため、雇用可能な障害者とその家族であっても、将来への不安から一般就労を躊躇せざるを得ず、事業主が障害者を雇用する上での隘路となっています。

こうした状況を改善するため、企業に雇用されている障害者が加齢等により仕事を継続することが困難となった場合に、市役所や障害者就業・生活支援センター等で事業主がその対応について相談できる体制を整備するとともに、継続雇用のための再訓練も含め、そうした障害者が必要なときに適切な福祉サービスを受けられるようにすることにより、障害者が安心して雇用にチャレンジでき、また、事業主が高齢化した障害者を安心して福祉サイドに引き継いだ上で、新たな障害者に雇用の場を提供できるようにしていただきたい。

5 雇用への流れを確実に推進するため、その拠点となる「障害者就業・生活支援センター」の職場定着に向けた支援体制を拡充していただきたい。

(説明)

「障害者就業・生活支援センター」は障害者の職場定着を推進する上で不可欠なものです。大都市圏では支援対象者の数に比べて十分な数の職員が確保されておらず、また、管轄地域が広いところでは、センターへのアクセスに時間を要する場合がある等、必ずしも地域の実情に合った体制となっておりません。

このため、管轄地域が広いセンターについては出張所を設ける等地域の実情に配慮した体制の拡充を図っていただきたい。

また、センターがより企業の実情を踏まえた相談ができるよう、職員については、引き続き企業での勤務経験がある者を積極的に採用するようにしていただきたい。

6 就労定着支援事業の対象者の範囲を拡大し、就労移行支援事業等の福祉サービスを利用していない障害者も就労定着支援サービスを受けられるようにしていただきたい。併せて、利用期間の延長、就労継続が困難となった場合の福祉サービスへの移行など個々のケースに応じた対応が可能な制度に見直していただきたい。

(説明)

平成30年度から新設された就労定着支援事業の対象者は、就労移行支援事業等の福祉サービスの利用を経て一般就労に移行した障害者に限定されていますが、当協会の会員企業に雇用されている障害者の中には、これらのサービスを利用していないものの、一般就労に当たって就労定着支援サービスを必要とする者もおります。

つきましては、就労移行支援事業等の福祉サービスを利用していない障害者も就労定着支援事業の対象として、支援を必要とするより多くの障害者が一般就労を継続できるよう、対象拡大による利用増に見合った制度の見直しをお願いいたします。

併せて、自治体・関係機関によるケース会議の結果等を踏まえ、利用期間の延長や就労継続が困難となった場合の福祉サービスへの移行など、個々のケースに応じた対応が可能な制度に見直していただきたい。

7 障害者に対する雇用前の職場実習は、職務内容や職場環境とのマッチングのために極めて重要な方法であり、その実施に当たって、地方自治体によっては、実習生に手当を支給している場合があります。

生活が困窮している障害者等も、安心して職場実習を受けることができるよう、交通費等に充てる手当が全国で同様に支給されるようにしていただきたい。

(説明)

障害者に対する雇用前の職場実習は、職務内容や職場環境とのマッチングのために極めて重要な方法となっています。しかしながら、実習先までの交通費や昼食代等の費用は実習生の自己負担となり、生活が困窮している障害者等が利用しにくい実態があります。このため、地方自治体によっては、職場実習に係る手当を実習生に支給する制度を設けているところもあり、こうした対応が全国的になされるようにしていただきたい。

8 採用後、数年経過して、勤怠が崩れてくるなど就労に課題が生じた障害のある従業員について、会社に籍を置いたまま通所できる訓練の場を提供いただきたい。

また、障害者職業能力開発校について、職業準備性が不十分なまま入社した障害のある従業員の再教育訓練等の場として在職者訓練の受入れ幅を拡大していただきたい。

(説明)

精神障害のある従業員については、就労に課題が生じた場合、地域障害者職業センターのリワーク支援など対応いただける場があるが、他の障害のある従業員については、課題への適切な支援の場が設けられていません。

このため、例えば、設備、教材、指導員が充実している障害者職業能力開発校等で就労に課題が生じた障害のある従業員を受け入れ、職場適応のための訓練を実施するようにしていただきたい。

また、障害者職業能力開発校で在職者を対象としてスキルアップ等のための職業訓練が行われているケースもありますが、訓練校の設備、教材、指導員等を活用した在職者の再教育訓練の場として受入れ幅を拡大していただきたい。

9 企業内において障害者に対する作業指導や職業生活指導等を行う人材の確保・育成が難しくなっています。

このため、企業における当該人材の確保・育成に対する支援の強化を図っていただきたい。

併せて、障害者職業生活相談員資格認定講習について全国一律にオンライン受講できるようにしていただきたい。

(説明)

企業内において障害者に対する作業指導や職業生活指導等を行う人材の確保・育成が難しくなっています。特に、「障害者職業生活相談員資格認定講習」、「企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修」については、地域によっては受講枠の関係から必要な人数の受講ができない状況も生じています。

現在、厚生労働省で障害者の就労支援人材の育成について検討が行われていますが、福祉領域の人材育成のみならず、企業における就労支援人材の確保・育成に対する支援を強化いただきたい。

また、障害者職業生活相談員資格認定講習については、オンライン受講が可能な地域と集合受講のみの地域があります。これを全国どこでもオンライン受講が可能なものとするにより、受講枠の拡大、地理的制約の解消を図っていただきたい。

Ⅲ．助成金の拡充等の財政的支援

10 重度障害者多数雇用事業所に対する官公需の発注等の配慮を一層推進し、より実効性を上げるための具体的な対策を講じていただきたい。

(説明)

重度障害者多数雇用事業所等に対する官公需の優先発注については、「障害者優先調達推進法」が施行されてから13年余が経過したところですが、今後も、その実効性が上がるよう、関係方面に対して、調達情報の提供及び調達実績の公開等を確実にを行うとともに、調達実績を更に拡大するよう一層の働きかけをいただきたい。

また、調達実績の拡大を促進するため、重度障害者多数雇用事業所に対する発注を競争入札によらず、どこまで優先発注できるか明確にしていきたい。

- 1 1 営利目的の悪質な就労支援事業所の指定取り消しを厳格に実施し、その分の給付費を善良な障害者多数雇用事業所や就労支援施設に対する助成・補助金等として活用いただきたい。

(説明)

障害者に十分な生産活動の機会を提供せず、訓練と称して事業所で一律に短時間だけ過ごしてもらい、給付費の中から工賃等を支払っている事業所や、施設外支援と称して障害者を企業等に丸投げし、職業教育・育成も行わないまま、人材派遣そのものといわざるを得ないようなことを実施している事業所等、悪質な事業所に対しては、行政責任として実地指導や監査を厳格に実施していただきたい。

併せて、こうした事業所を利用している障害者が路頭に迷わないよう、優良な障害者多数雇用事業所や就労支援施設への助成・補助等を充実し、その受け皿を整備するようにしていただきたい。

- 1 2 重度障害者等の雇用継続のため、期限付の助成金について、助成期限等の撤廃を図っていただきたい。

また、中高年齢等雇用継続支援のための各種助成について、障害者雇用の実情に即し、円滑に活用できるものとなるよう検討いただきたい。

(説明)

企業においては、障害者を可能な限り長期継続雇用することを考えていますが、例えば、駐車場の借上げ助成が10年の期限付であること、障害者介助等助成金の手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金の支給対象障害者が原則として雇用から1年以内の者とされていること等、実態に即さないものがあります。

については、期限付の助成金について、その期限等を撤廃していただきたい。

また、加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続を支援することを目的として各種助成が新設されていますが、職務の転換等だけではなく、一定の場合における労働時間の短縮による雇用継続等も対象とするなど、障害者雇用の実情に即したものとなるようにしていただきたい。

1 3 障害者を多数雇用する事業主に対する事業所税の軽減措置について、より実効性のあるものとするため、その適用要件を大幅に緩和していただきたい。

(説明)

障害者多数雇用事業所における障害者雇用の継続と安定を確保するため、障害者を多数雇用する事業主に対する現行の事業所税の軽減措置が更に活用され、障害者の雇用促進に向けた効果的なインセンティブとなるよう、その適用要件を障害者雇用割合20%以上とするなど、大幅に緩和していただきたい。

1 4 障害者雇用に係るすべての助成金を法人税法上益金不算入とするとともに、障害者雇用調整金等についても益金不算入としていただきたい。

(説明)

障害者雇用に係る助成金のうち障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給を受けて固定資産を取得した場合は、当該固定資産の取得又は改良に当てられた助成金の額は法人税法上損金に算入されますが、これ以外の助成金についても、障害者の雇用を促進する観点から、益金不算入としていただきたい。

また、障害者雇用調整金や報奨金についても障害者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整という趣旨に鑑み、益金不算入としていただきたい。

1 5 納付金制度の中小企業への適用拡大が経営に及ぼす影響が大きなことに鑑み、障害者雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対する助成措置の拡充、調整金の増額等、特別の支援をいただきたい。

(説明)

障害者雇用納付金制度の中小企業への適用拡大が検討されていますが、中小企業を取り巻く経営環境には極めて厳しいものがあります。

こうした中で、障害者雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対する助成措置を更に拡充するとともに、報奨金や調整金の額を増額する等、特別の支援をいただきたい。

IV. 現状に即した支援の拡充

- | |
|--|
| <p>1 6 毎年の最低賃金の引上げは、加齢に伴い労働能力が低下した高齢障害者の雇用継続や就労継続支援A型事業の運営を困難にするなど、障害者の雇用維持に大きな影響を及ぼすことが見込まれます。このため、障害者の雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対する最低賃金引上げに係る助成措置の創設、拡充等、特別な支援をいただきたい。</p> |
|--|

(説明)

毎年の最低賃金の引上げにより、加齢に伴い労働能力が低下した高齢障害者の雇用継続や就労継続支援A型事業の運営が困難になるなどが見込まれます。

加えて、障害者雇用については、個々人の労働能力に大きな開きがあるほか、きめ細かな健康管理や短時間勤務の柔軟な適用など雇用管理面のコストも大きく、最低賃金引上げの負担は極めて大きなものとなっており、障害者の就労機会が失われ、長期継続雇用も困難になることがたいへん懸念されます。

このため、障害者雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対し、障害者雇用調整金・報奨金の増額、長期継続雇用に係る雇用率カウントの上積みや賃金助成の創設等、特別の支援をいただきたい。

以上