

令和7（2025）年5月28日

厚生労働省 職業安定局
障害者雇用対策課長 西澤 栄晃 様

NPO 法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
会長 酒井 大介

令和 8(2026)年度に向けた障害者雇用施策に係る要望書

平素より障害者の一般就労の推進にご尽力いただき、厚く御礼申し上げます。今般、障害者雇用施策の更なる充実・強化に資するべく、当協議会として意見および提案を取りまとめました。つきましては、下記のとおり要望いたします。

記

1. 障害者雇用の質の向上について

● 障害者雇用代行ビジネスへの対策強化

前回の改正障害者雇用促進法成立時の附帯決議では、「単に雇用率達成のみを目的として事業主に代わり障害者に職場や業務を提供する、いわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知・指導等の措置を検討すること」とされた。しかしその後の対応は実態把握と事例収集に留まっている。政府として附帯決議の趣旨に沿ったさらなる措置を講ずるべきである。また、違法ではないものの代行ビジネスによる雇用形態は障害者雇用促進法の理念に照らせば望ましくないことを、厚生労働省は強く発信すべきである。

● 重度障害者の雇用促進策の見直し

重度障害者の雇用促進に関して、特例子会社の設立要件では重度身体・知的・精神障害者を 30% 以上含める必要がある。昨今の精神障害者の雇用増加を踏まえ、この要件から精神障害者を除外し、重度身体障害者および重度知的障害者（職業的重度を含む）を 30%以上とするよう見直すことを提案する。また、この要件が継続的に遵守されるよう毎年の実績を調査し確認すべきである。さらに、重度障害者の通勤や職場における支援策として、「重度障害者訪問介護」サービスを利用可能とするよう障害福祉課と協議を進めてほしい。

● 企業在籍型ジョブコーチの配置

現行では、障害者を 5 人以上雇用する企業に障害者職業生活相談員の選任が義務付けられている。しかし障害者の障害特性の多様化や職場環境・業務内容の変化に鑑みると、職場内で業務遂行の環境整備や社員・支援機関との調整役を担う人材を充実させ、職場定着を図る必要がある。従って、一定の障害者雇用数に応じて、従来の障害者職業生活相談員に代えて企業在籍型ジョブコーチを配置することを義務付けるべきである。

● 企業支援策の拡充

1) 障害者雇用相談援助事業の実態把握と活用促進

本事業への期待は大きい一方、当協議会の会員事業所からは、事業計画の認定までに時間がかかりすぎること、ハローワークや労働局の職員との連携や役割分担が不十分であること等の指摘がある。事業の進捗状況を把握し、制度拡充に向けた課題整理を迅速に行うべきである。

る。また、事業実施数を増やすとともに制度の周知を図り、特に法定雇用率未達成企業への利用促進に向けて都道府県労働局が積極的な広報・支援を行うべきである。

2) トライアル雇用と特定求職者雇用開発助成金の併用

トライアル雇用制度は、障害のある求職者がスキルや経験を積みつつマッチングを図れる、有効な制度である。また、利用中の就労移行支援事業所に籍を残したまま就労に挑戦でき、支援者による継続支援が行いやすいという利点がある。企業にとっても雇用リスクの軽減により障害者雇用に取り組みやすくなるなど、求職者・支援機関・企業三者にメリットが大きい制度である。しかし現在、トライアル雇用を利用すると特定求職者雇用開発助成金の第1期分が申請できず第2期からの支給となるため、トライアル雇用を敬遠する企業が増えている。従前どおりトライアル雇用と助成金を併用可能な制度へ戻すべきである。

3) 雇用状況の正確な把握

ハローワークにおける障害者の就職紹介件数は公開されているが、その後の就職者の職場定着状況や離職者数は十分に把握されていない。特に業種別の離職率など、障害者雇用の実態を詳細に把握し分析できるよう、関連データの収集・データベース化を一層推進すべきである。

2. 障害者雇用率制度等について

● 就労継続支援 A 型事業所について

障害者雇用率制度上の A 型事業所の位置づけについては、調整金・報奨金の減額措置がこれから本格化することも踏まえ、A 型事業所の将来的な在り方について、雇用施策と福祉施策の連携強化の観点から引き続き検討を深める必要がある。さらに、雇用保険二事業の各種助成金（特定求職者雇用開発助成金等）は、事業主および労働者の拠出した保険料を財源としており、多くの A 型事業所が設備投資等に活用している現状がある。生産性の向上や職場環境の改善に資するこれら助成措置について、引き続き A 型事業所の利用者を含む被保険者全体を支援対象として維持すべきである。

● 障害者雇用納付金制度の見直し

1) 財源の在り方について

障害者雇用納付金の役割を障害者雇用に対する報奨金に特化させ、雇用促進のための助成措置は雇用保険財源を活用する仕組みに移行すべきである。その際、雇用保険財源にも限りがあることから、事業主拠出金（雇用保険料の事業主負担）の引き上げによる財源確保を検討すべきである。

2) 納付金額の見直しについて

納付金額（月額 5 万円）は長年据え置かれたままであり、対象障害者の範囲拡大や雇用コスト構造の変化、そして昨今の物価上昇率等を考慮して、その算定根拠を見直すべきである。

納付金額が企業にとって適切なインセンティブ（未達成時のディスインセンティブ）となる水準について再評価し、必要に応じて改定すべきである。

● 除外率制度の廃止に向けた対応

前回の法定雇用率改定において、除外率が一律 10 ポイント引き下げられた。しかし、除外率の完全撤廃に向けた具体的なロードマップは未だ示されていない。障害者雇用率制度の公平性を高める観点から、早期に除外率廃止に向けた工程を示すべきである。

3. 障害者雇用促進に向けた課題と対応について

- 障害者就業・生活支援センター機能の拡充

地域の障害者支援ネットワーク強化の要となる障害者就業・生活支援センターに、専門的助言や困難事例対応等の基幹的機能を持たせるための体制整備を更に促進するべきである。その一環として、各センターにジョブコーチを配置することが不可欠である。

- 未達成企業への指導強化と支援機関連携

法定雇用率未達成企業に対する指導について、都市部では雇用指導官が不足し十分なフォローが行われていない恐れがある。各労働局において、指導官が未達成企業と定期的に接触し伴走支援できているか、その実態を把握・点検すべきである。指導の強化策として、都市部における障害者雇用指導専任セクションの設置など指導体制の拡充を検討すべきである。あわせて、ハローワーク内部の専門援助部門・指導担当部門・求人受付部門の連携を強化し、地域の就労支援機関との協働による支援体制を構築すべきである。

- 雇用・福祉施策の連携強化に向けた検討の場

雇用施策と福祉施策にまたがる課題が山積している現状を踏まえ、次期法改正に向けて障害者雇用と福祉の連携強化策を議論する場を設けるべきである。具体的には、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」を早期に再開し、関係者間で課題と対応策の検討を深めることを求める。

以上