



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

事務局説明資料

障害者雇用の質について

令和 7 年11月11日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

◎ 障害者雇用の「質」として、重視されるべき要素は何か。また、「質」を高めるために取るべき政策的対応は何か。

＜障害者雇用促進制度における基本的理念等＞

○ 障害者雇用促進法においては、

- ・ 障害者である労働者が、「経済社会を構成する労働者の一員」として、職業生活においてその能力を発揮する機会」を与えられることを、基本的理念としている。（第3条）
- ・ また、事業主の責務として、**社会連帯の理念**に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対する協力の責務を規定した上で、「その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与える」こと、「適正な雇用管理」、「職業能力の開発及び向上」に関する措置を行うことにより、「雇用の安定」を図るように努めるべきものとされている。（第5条）

◎ 障害者雇用の「質」として、重視されるべき要素は何か。また、「質」を高めるために取るべき政策的対応は何か。

<障害者雇用の現状（実態）>

○ 調査研究結果等のデータを見ると、相対的に、特例子会社の方が、一般企業よりも、障害者の能力発揮等に向けた取組が進展している傾向にあるが、

- ・（特に一般企業において）「障害者の戦力化」や「社内のより中心的な業務」への貢献が十分に重視されていない傾向にあり、
- ・ 能力発揮を促していくために重要と考えられる「個々の障害者の能力や特性に合った職務の創出又は再構成」や、「障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認」等の取組みが十分でない傾向がみられる。
- ・ また、障害者の多くが「昇進」の経験がなく、ステップアップの前提となる「多様な業務への取組機会」や「指導役やチームリーダー役を経験する機会」の提供や、障害者の中長期的キャリア形成に向けた計画的な取組みも必ずしも十分でない傾向がある。
- ・ 事例調査結果を見ると、障害者の多くが、安定的な雇用とともに、自らの能力向上や、能力発揮に対する評価・処遇への反映を希望し、「周囲の人や社会の役に立ちたい」と考えている。

○ 一方で、（一般企業・特例子会社ともに）

- ・ 障害特性を十分に踏まえた上で、障害者の持てる能力を十分に発揮していくためのノウハウの不足の課題が多く企業等から挙げられている。
- ・ また、徐々に向上していく障害者の能力発揮先として相応しい業務を安定的に開拓・確保していくことも課題となっている。

- ◎ 障害者雇用の「質」として、重視されるべき要素は何か。また、「質」を高めるために取るべき政策的対応は何か。

<「質」として重視されるべき要素>

- 障害者雇用促進制度の基本的理念等や、前述のような現状（実態）も踏まえると、障害者雇用の「質」として重視されるべき要素としては、以下が特に中心的な要素と考えられるのではないか。

1) 能力発揮の十分な促進

（①職務の選定・創出と障害特性等との適切なマッチング、②成長を促すOJTや教育訓練機会の確保等）

2) 能力発揮の成果の事業活動への十分な活用

3) 適正な雇用管理

（①採用・配置・育成等の計画的な実施、②障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）

4) 発揮した能力に対する正当な評価とその反映

（①評価結果に相応しい配置（職務内容）、②処遇（昇進・昇格））

5) 能力発揮に相応しい雇用の安定（安定的な雇用契約期間等）

- こうした「質」として重視すべき中心的な要素については、法令において明示する方向で検討してはどうか。

- ◎ 障害者雇用の「質」として、重視されるべき要素は何か。また、「質」を高めるために取るべき政策的対応は何か。

<「質」を高めるために取るべき政策的対応>

- 現行制度においては、300人以下の中小企業を対象とする「もにす認定制度」（強みとする取組みの総合加点方式）があり、雇用の「量」に加え、「質」に関わる取組状況を評価しているが、企業規模にかかわらず「質」を高める取組みを促進していく観点から、**大企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等について改めて見直しを行うこととしてはどうか。**

その際は、**障害者自身による雇用の「質」に対する満足度やワーク・エンゲージメント**についても、勘案する方向で検討してはどうか。

また、「質」として重視されるべき中心的な要素については、達成必須とすることや、取組み姿勢や内容だけでなく、データ等の指標（例：評価結果の適切な処遇への反映等）を組み合わせる等を併せて検討していく必要があるのではないか。

- 「質」を高めるために、一定の負担（例：教育訓練機会の提供や障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）が生じることも想定されることから、当該負担に関して、障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るものである**調整金（報奨金）や、助成金などにおいて、認定事業主に対する一定の配慮**を検討してはどうか。

（「質」の評価結果について、雇用率の算定において反映すべきという意見もあるが、『「質」が高い分「量」を減らす』ことは、雇用率が、事業主が社会連帯の理念に基づき共同の責務として提供が義務づけられる雇用の「量」の概念であることに照らし、適当ではないのではないか。）

- ◎ 障害者雇用の「質」を高めていく観点から、いわゆる「障害者雇用ビジネス」に対し、どう向き合うべきか。

<いわゆる「障害者雇用ビジネス」について>

- いわゆる「障害者雇用ビジネス」を利用した障害者雇用は、収集可能な範囲での実態把握を開始し、労働政策審議会障害者雇用分科会において状況を公表した**令和5年4月以降、短期間で大きく増加傾向**にある。

この背景には、「ビジネスと人権」等の国際的な要請やコンプライアンス意識の高まりの一方で、法定雇用率を達成するために求められる現実的なハードル（職務の選定・開拓、採用、合理的配慮の実施、育成等）を乗り越えることが容易でないと感じられることによって、**利用企業にとってのニーズが増大**していることによると考えられる。調査研究結果のデータを見ても、障害特性を十分に踏まえた上で、障害者の持てる能力を十分に発揮していくための**ノウハウの不足の課題**が、多くの企業に見られており、この傾向は**中長期的に継続すると想定**される。

- 一方で、「障害者雇用ビジネス」については、**本研究会においても様々な課題が指摘**されているとともに、**業界団体において業界の適正化を目指す動き**も生まれているところであり、**こうした動きも踏まえつつ、次回の研究会において、議論を深めることとしてどうか。**