「障害者雇用分科会における 2025 年度目標の中間評価について（案）」に対する意見の募集結果

令 和 ８ 年 １ 月 ２ ３ 日
厚生労働省職業安定局
障 害 者 雇 用 対 策 課

「障害者雇用分科会における2025年度目標の中間評価について（案）」について、令和8年1月5日から令和8年1月18日まで御意見を募集したところ、5件の御意見をいただきました。

いただいた御意見を整理し、以下のとおり当省の考え方を取りまとめましたので、公表いたします。

意見募集とは関係しない御意見につきまして、回答はいたしませんが、お寄せいただいた御意見に関しましては、今後の参考とさせていただきたいと考えております。

皆様の御協力に御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

主な御意見の概要	御意見に対する考え方
「2024 年４月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として障害者の雇入れ支援の更なる強化を図る」と有るが、そもそも 障害者雇用の頭打ちは、就労できる状態の障害者が、もはや居ないのではないか。法定雇用率を上げたければ、障害認定者を増やすべきだろう。逆に就労が困難な障害者を 無理矢理 就労させたり、雇用率基準を下げるなど社会福祉の容量を減らす事はあってはならない。実態を調査し、障害認定率を 向上させるべきではないのか。	障害者雇用率については、常用労働者（失業者を含む。）の総数に対する対象障害者である常用労働者（失業者を含む。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも5年ごとに、当該割合の推移等の実態を勘案して定めています。障害者雇用率制度は、経済活動の自由の一部である「採用の自由」に制限を加える性質のものであることから、御指摘のような雇用率を上げるための「障害者」の「認定率を向上」させることを含む対象障害者の拡大のための措置については、慎重に検討すべきものと考えています。
障がい者の賃金水準は、どうあるべきか考えているか？	障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の目的のとおり、障害者がその能力に適合する職業に就くことで職業生活において自立し、職業の安定を図ることが大切であり、その職業や本人の能力に見合った賃金が適切に支払われることが重要であると考えております。また、同法では事業主に対して、賃金の決定等の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当

	な差別的取扱いをしてはならないと規定しており、これを徹底する必要があると考えています。障害のある方々が能力や適性を十分に発揮し、活躍していただくことため、ハローワークにおいては、個々の障害特性を踏まえたマッチング支援や正規雇用労働者への転換等を行った場合に事業主に助成金を支給しており、引き続き、こうした取組を通じて、障害者一人ひとりが、希望や能力に応じて、活き活きと活躍できる社会を実現してまいります。
日本の障害者数からしたらこれでもまだほとんどの障害者は雇ってもらえる枠が少なすぎる。もしくは障碍者を雇って、それこそ隔離して起き雇用率だけ満たせばいいというようなことにもなっている気がする。また障害者の雇用などでも任期雇用などの場合は健康などを理由に雇止め、もしくはシフトなどでなどが枠が入れにくい、賃金や仕事が他の社員に比べて極めて低いのを能力にかかわらず障害者雇用ということで維持する、配置転換、昇進の可能性がないなどの経済的な不利な目に合いやすい、これも本当に困る、それでも障碍者の場合、他の健常者よりも特性上転職なども難しい場合が多い、選べる仕事も少ないので待遇に不満でも続けているしかないという場合も多い。高度な事務能力や専門能力を持った障碍者の雇用などが少なくそういうような雇用ももっと増やすべきです。また一般企業では複数の専門的な能力を求人条件に出している（コンピューター処理、語学力、資格）の職業訓練では単一のカリキュリラムしか選べないなど満たさないということなどもありこれも問題です。障害者の賃金が低い仕事も多く稼げる雇用が少ない、またそういうのは民間のネット経由になってしまう。もっと職業優先調達などの活用なども欲しい、高齢かつ障害者などの場合などそういうのでは探すのが難しい。年金	障害者雇用促進制度においては、障害者が一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することを図るために雇用率を設定し、雇用を義務づけるのみならず、ハローワークにおけるきめ細かなマッチング支援等の就職支援や、ジョブコーチ等による定着支援等を実施することで、障害者の更なる雇用の促進等を図っています。また、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）では、事業主がその責務として、障害者の有する能力の正当な評価や適正な雇用管理、職業能力開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならないとしており、こうした措置について事業主による取組が求められます。一方で、御指摘のような「昇進の可能性がない」「待遇に不満がある」等といった障害者雇用の質については、その向上に向けた取組が必要との指摘があり、現在、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」において議論を進めています。 また、御指摘の AI をはじめとするデジタル技術の活用についても重要であると認識しており、 ・テレワーク導入を希望する企業等への専門アドバイザーによる相談支援や企業向けセミナーの実施、ウェブサイトを通じた企業好事例の周知等の取組を実施し、障害者のテレワークを推進すること、

要件などともあるので働いたら年金が止まるなどの問題など、これもすごい困る。特に基礎は年金が二級までしかない、精神は部屋から出ることができたら認定基準を満たさないというのが残っている。もっと時短やフレックス制、PC などやスマホ,AI などデジタル機器を使った仕事、テレワークもしくは障碍者当事者の特性、意見、経験を生かした仕事なども欲しい（そういう雇用を国は増やせないかもっとやってほしい）。「AI で仕事が誰でもできる」って言われる割に、障害者雇用・高齢者雇用の現場で“効く形”の AI 導入が目立たない。障害者雇用の助成金に「AI 活用の業務再設計（タスク分解・手順書整備・教育）」を含める → AI 本体より、ここが一番コストなので。 “現場で使える AI の雛形”を公的に配布（例：やさしい手順書テンプレ、チェックリスト生成、ヒヤリハット記録の要約など） → 中小企業が自力で設計できない問題を潰せる。 「AI 出力の確認責任」を軽くする仕組み（ダブルチェック前提の運用ガイド、監査ログ） → 導入の心理的障壁が下がる。 効果が出るまでが長く、現場の余力がないAIって導入した瞬間に生産性が上がるより、業務の棚卸し（何を AI に任せるか）、手順の標準化（属人化をほどく）、教育・運用ルール（ミス時の責任、チェック）が必要で、ここが一番コスト。支援が必要な人ほど“周辺の設計”が重要なのに、現場は忙しくてそこまで回らない。生成 AI は「それっぽく間違う」ことがあるので、責任の所在が曖昧だと導入しづらい。	・デジタル技術に係る職業訓練について、障害者職業能力開発校等において実施すること ・AI の利活用状況について、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構による調査研究を行い、結果についてリーフレット等で周知を図り利活用を促すこと 等の取組を行っています。 こうした取組を通じて、引き続き、障害のある方が、希望や能力、適性を十分にいかし、障害の特性等に応じて活躍できるよう支援するとともに、多様な働き方の推進等に対する支援を行ってまいります。
お世話になっております。 私は、会社の管理部門法務で企業法務（契約書のチェックなど）をしています。勤務する会社内で障害をお持ちの方々の雇用を下支	就労を希望する障害のある方が、雇用の場を通じて能力を発揮することは重要であり、引き続きハローワークにおいて求職者と求人者の双方に対するきめ細かなマッチング支援等を行

えする業務もしています。 「障害者雇用率未達成企業の障害者雇用に対する不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受入れや支援機関の見学等を推進するとともに、 ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援」 「」の引用箇所は、強く推進していただきたいと考えます。 とりわけ AI の利活用をお願いいたします。	うとともに、マッチング支援等のためのハローワークにおける AI の利活用に関しても、引き続き検討をしてまいります。