

令和8年3月16日

提出先

厚生労働大臣 上野 賢一郎 様

送付先

厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部企画課  
社会保障審議会障害者部会事務局 御中  
厚生労働省 職業安定局障害者雇用対策課  
今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会事務局 御中

一般社団法人精神障害当事者会ポルケ  
代表理事 山田悠平

### 精神障害のある人の就労支援と合理的配慮の充実に関する提言

一般社団法人精神障害当事者会ポルケは、精神障害のある人による当事者団体として、障害者権利条約の実施を活動の柱の一つに位置づけ、当事者交流、相談活動、権利擁護、調査研究、政策提言等に取り組んでいる。精神障害のある人の就労をめぐるっては、合理的配慮の申出のしにくさ、職場における理解不足、不利益取扱いへの懸念等、依然として多くの課題が存在している。

本提言は、当会が令和7年度に実施した「精神障害のある人の就労経験における合理的配慮に関する意識調査」において把握された当事者の経験と課題認識を基礎とし、近年の障害者就労施策の見直し、厚生労働省の関係指針及び関連制度の動向、並びに2022年の国連障害者権利委員会による日本への総括所見を踏まえて取りまとめたものである。総括所見は、労働及び雇用(第27条)に関し、作業所等における分離、障害者にとって利用しやすく調整された職場環境の不備、不十分な支援や合理的配慮、実効的な監視の不足、並びに個別支援の利用制限を懸念し、包容的な労働環境の整備、合理的配慮の適用、開かれた労働市場への移行の促進等を日本に勧告している。

今後の施策においては、雇用率の達成や就労機会の量的拡大にとどまらず、精神障害のある人が合理的配慮を安心して求め、必要な支援を受けながら継続して働くことのできる環境整備を重視する必要がある。こうした観点から、本提言では、合理的配慮の法的位置づけの周知、申出手続及び相談体制の明確化、精神障害の特性を踏まえた実務ガイダンスの充実、就労支援体系と制度評価の見直し、並びに当事者参画の推進等について、必要な方向性を示す。

#### ◆第1 雇用分野における合理的配慮の法的位置づけを、改めて明確に周知すること。

雇用分野における差別禁止と合理的配慮は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて運用されており、その具体的内容は、障害者差別禁止指針(平成27年厚生労働省告示第116号)及び合理的配慮指針(平成27年厚生労働省告示第117号)で定められている。したがって、企業実務においては、雇用分野の合理的配慮は「配慮が望ましい」という任意の対応ではなく、既に法的義務として位置づけられていることを、行政、企業、支援機関が共通理解として改めて確認すべきである。当事者が経験している実態に鑑みれば、雇用分野における合理的配慮の法的位置づけを改めて明確に周知することは極めて重要である。

◆第2 合理的配慮の申出手続等を明文化し、労働者が事前に確認できるようにすること。

障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関する Q&A や合理的配慮指針事例集等では、事業主に対し、障害者からの合理的配慮に関する相談に適切に対応するための体制整備、相談者のプライバシーを保護する措置、相談を理由とする不利益取扱いの禁止に関する周知が求められている。今後は、これらを抽象的な理念にとどめず、就業規則、相談対応要領、合理的配慮の申出書式、相談フロー等の形で明文化し、労働者が申出や相談を行う前の段階から必要な手続や窓口を確認できるようにすることが必要である。

◆第3 精神障害の特性を踏まえた合理的配慮に関する事例を含む実務ガイダンスを整備・更新し、周知を徹底すること。

合理的配慮指針や事例集は既に公表されているが、精神障害については、体調変動、通院継続、業務の予見可能性、感覚刺激、復職や再調整など、職場で課題となりやすい論点をより具体的に示す必要がある。その際、配慮内容を一律に類型化するのではなく、実際の対話や調整の過程が参照できるよう、事例を含む実務ガイダンスとして整理・更新することが重要である。あわせて、本人、企業、支援者のいずれもが必要なときに参照できるよう、周知の徹底を通じて当該ガイダンスへのアクセス向上を図ることは重要である。

◆第4 合理的配慮を採用時の一時的な措置ではなく、継続的な調整プロセスとして位置づけること。

令和8年4月から、改正労働施策総合推進法の下で、治療と就業の両立支援は事業主の努力義務となり、これに対応する治療と就業の両立支援指針(令和8年厚生労働省告示第28号)が示された。この指針は、雇用形態にかかわらず全ての労働者を対象として、相談体制、情報の取扱い、就業上の措置、主治医等との連携を含む両立支援の基本的な考え方と必要な事項を示している。精神障害のある人の就労では、合理的配慮と治療継続支援が重なりやすいことから、企業は障害者雇用施策と両立支援施策を切り分けるのではなく、通院から休職、復職、就労継続までを連続した過程として捉えた一体的な運用を進めるべきである。そのため、合理的配慮についても、就職時に限らず、休職、復職、就労継続の各段階に応じた柔軟に見直し・調整できるよう運用することが必要である。

◆第5 職場の理解促進とハラスメント防止を、合理的配慮の前提条件として位置づけること。

厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、職場環境等の改善や教育研修・情報提供を含むメンタルヘルス対策を推進している。また、労働施策総合推進法及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)に基づき、パワーハラスメント防止措置は既に事業主の義務である。したがって、精神障害に関する理解不足、からかい、過大・過小要求、孤立化、私的情報への過度な介入などは、合理的配慮以前の問題として、不適切な雇用管理又はハラスメントとして扱うべきである。管理職研修等においては、障害理解、合理的配慮、プライバシー保護及びハラスメント防止を一体的に取り扱うことが必要である。

◆第6 中小企業における合理的配慮の実施と雇用継続を支える事業主向け相談支援体制を拡充すること。

法定雇用率は令和8年7月に2.7%へ引き上げられ、対象事業主の範囲も37.5人以上へ拡大する。これに伴い、中小企業では、採用後の雇用管理、とりわけ合理的配慮の実施や雇用継続に向けた対応において、外部支援を必要とする場面が増えることが見込まれる。厚生労働省は既に障害者雇用相談援助事業を設け、認定事業者による事業主への相談援助を進めている。今後は、ハローワーク、地域障害者

職業センター、ジョブコーチ、産業保健、医療機関、就労支援機関などの連携を強化し、中小企業に向けた相談窓口の多様化と周知を図るとともに、合理的配慮の実施と雇用継続を支える事業主向け支援体制を拡充すべきである。とりわけ、中小企業が合理的配慮や雇用継続に関する課題を抱え込まず、必要なときに外部支援へ円滑に接続できる体制を整備することが重要である。

◆第7 合理的配慮の見直しと調整を支える就職後支援を制度的に保障すること。

精神障害のある人の就労においては、必要な合理的配慮の内容が就職前の段階ですべて明らかになるとは限らない。実際には、就職後の体調の変化、業務経験の蓄積、本人の成長や役割の変化に応じて、必要な配慮が具体化する場合が少なくない。したがって、合理的配慮を実効性あるものとするためには、就職後の継続支援を基盤に、本人・企業・支援者の三者による調整と配慮内容の定期的な見直しを可能にする仕組みが不可欠である。

他方、現行制度においては、就労移行支援、就労定着支援、就労選択支援等の枠組みは整備されているものの、IPS(Individual Placement and Support)のように、就職前からの支援が就職後にも切れ目なく継続し、ニーズに応じた個別支援と職場への働きかけを一体的に行う支援モデルは、独立した制度類型や報酬体系として明確に位置づけられていない。とりわけ、就職後の柔軟な支援、企業との継続的な調整、合理的配慮の内容の見直しを支える支援は、現行制度上、十分に評価されているとは言い難い。このため今後は、就職後の継続支援を、合理的配慮の実効性を支える重要な基盤として制度設計の中に明確に位置づけ、就労定着支援等の報酬体系や加算、委託事業その他の制度的枠組みにおいて、適切に評価・保障する必要がある。

◆第8 福祉的就労から一般就労までを分断せず、合理的配慮の継続的な実施と見直しを含め、就労に関する選択、移行、定着を切れ目なく支える支援体系として再編すること。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定では、就労継続支援A型の評価の見直し、B型の平均工賃月額額の算定方法の見直し、就労選択支援の新設が行われた。令和7年10月以降、新たに就労継続支援B型を利用する場合には、原則として就労選択支援の利用が前提とされている。これらは、一般就労への移行件数のみを追うのではなく、本人の希望、適性、支援必要度に応じた進路選択を支える制度への転換を示すものである。精神障害のある人の就労においては、合理的配慮に対する認識の相違、障害開示の難しさ、体調の変動、職場環境とのミスマッチ等により、離職や福祉的就労への移行、働き方の再調整が生じることがある。しかし、それらは直ちに否定的に評価されるべきものではなく、状況や希望に応じて働き方を見直す過程として捉えられるべきである。

一般就労のみを唯一の到達点とみなすならば、本人の選択の幅を狭めるだけでなく、企業や支援機関にも硬直的な対応をもたらしかねない。合理的配慮は、一般就労への定着のみを目的とするものではなく、本人の自己決定を尊重し、その時々状態や希望に応じた働き方を支えるものとして位置づける必要がある。したがって今後は、一般就労のみを唯一の到達点とせず、福祉的就労と一般就労の往還、再調整、定着支援までを一体的に支える支援体系として制度運用を整理すべきである。その際、合理的配慮については、就職時に限らず、移行、再調整、定着の各段階で継続的に実施・見直しできるよう、本人の意思表明と具体的調整を支える仕組みとして制度上位置づけることが重要である。

◆第9 制度評価の軸を、雇用率達成だけでなく「障害者雇用の質」に広げること。

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報告書」では、今後の制度見直しにおいて、雇用者数だけでなく、「障害者雇用の質」の向上を図ることが課題として明示されている。今後の制度改正やガイドライン整備では、相談体制、合理的配慮の実施状況、配慮の見直し、継続就労のしやすさ、適正な評価、ハラスメント防止、外部支援との接続などを、「質」の中核指標として位置づけるべきであ

る。そのため、制度評価の軸についても、雇用の量だけでなく、合理的配慮の実効性、継続就労のしやすさ、適正な雇用管理等を含む「障害者雇用の質」を適切に把握できるものへと見直すことが必要である。

◆第10 当事者参画を、制度設計・ガイドライン策定・事例収集・評価の各段階に位置づけること。

今後の施策見直しでは、精神障害のある人の就労に関する制度設計やガイダンス作成を、事業者、家族、支援者のみで進めるのではなく、障害当事者の継続的な参画を前提とすべきである。当事者参画については、障害者権利条約第4条3項及び第33条3項並びにこれらに関する一般的意見第7号を踏まえ、精神障害のある人の就労に関する制度設計、ガイドライン策定、相談体制の整備、事例収集、評価指標の設定、就労選択支援や定着支援の運用見直し等の各段階において、当事者本人の一時的な意見聴取にとどまらず、精神障害のある人自身が主導し、その意思と経験を基盤として活動する代表団体との継続的かつ実効的な協議・参画の仕組みを制度的に確保することが必要である。

なお、一般的意見第7号は、障害者施策の立案、実施、評価及び見直しにおいて、障害者をその代表団体を通じて緊密に協議し、能動的に関与させることを求めている。したがって、精神障害のある人の就労に関する制度見直しにおいても、参画を単発のヒアリングにとどめず、常設的・継続的な仕組みとして位置づけることが必要である。また、令和8年2月公表の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」においても、障害者雇用の「質」が重要な論点として整理されており、その内容を適切に設計し評価していくためにも、当事者の継続的かつ実効的な参画を制度的に確保することが重要である。