

いわゆる障害者雇用ビジネス^(※)に係る実態把握の取組について

実態把握の概要

- 令和4年1月、都道府県労働局に対し、障害者雇用ビジネス実施事業者やその利用企業の実態把握を行うことを指示。以降、以下のとおり、継続的に実態把握を行うとともに必要な支援を実施。
 - 業務内容・業務量、雇用期間・労働時間等の労働条件、雇用管理の状況（勤怠管理・業務指示の流れ等）等を把握。
 - 必要に応じ、関係機関と連携し、同一の就業場所や利用企業を繰り返し訪問。
 - 事業主や障害者雇用ビジネス実施事業者に対し、障害者雇用促進法の基本理念や事業主の責務についての理解を促進。
 - 必要に応じ、障害者の能力に応じた業務の選定等について、事業主への支援を実施。

把握状況（令和5年11月末時点）

- ビジネス事業者**32法人**が運営する就業場所**152カ所**を把握（うち**54カ所**訪問）。
- 当該就業場所の利用企業のうち**302社**を特定。うち**56社**について事業所訪問等を実施。

【把握状況の概要】

事業者数	32事業者 ^(※1)
就業場所数	152カ所 ^(※2)
うち農園	110カ所
うちサテライトオフィス	38カ所
利用企業数	1,212以上 ^(※3)
うち社名を把握した企業数	302社 ^(※4)
就業障害者数	7,371以上 ^(※5)

- (※1) 把握する限り、就業場所数が最も多い事業者では46カ所を運営。
また、利用企業が最も多い事業者では567社以上が利用。
- (※2) 労働局による聴取またはビジネス事業者HP等で把握した就業場所数。
このうち労働局等の訪問による実態把握を実施したのはうち54カ所。
- (※3) 把握した就業場所ごとの利用企業数を合計した延べ数。
(同一企業が複数の就業場所を利用する場合は重複計上。
一部、利用企業数を把握できていない就業場所もあるため、1,212以上と表記。) 最も多い就業場所では29社が利用。
- (※4) 複数のビジネス事業者を利用する企業が3社あり、利用企業数としては重複計上。
このうち56社については、労働局等の事業所訪問による実態把握を実施。
- (※5) 労働局による聴取またはビジネス事業者HP等により把握した就業者数。
(HP上に「〇〇人以上」と掲載されているものが多いほか、把握できないものもあるため、7,371人以上と表記。)

(※) 障害者の就業場所となる施設・設備（農園、サテライトオフィス等）及び障害者の業務の提供等を行う事業。
なお、実態把握の取組は、業務の提供等の実施が無いものも含め広く対象としている。

令和5年度における労働局・ハローワークによる指導・助言の実施事案の例①

把握した事案と懸念される課題等（雇用期間）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、ホームページや利用企業向け説明資料に「無期転換ルールの適用へのリスクがない」という趣旨を記載。利用企業に対する営業として、パソコンのスキルが不足している障害者を利用企業による雇入れ後1年間、当該実施事業者が提供するパソコン研修を受けさせ、研修終了後は利用企業が障害者の雇用を継続するか、又は別の企業に転職してもらうかを選択することができることを説明
 - 無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的としていないか懸念

指導・助言の実施内容

- 障害者雇用ビジネス実施事業者にホームページ等を修正させるとともに、無期雇用転換ルールの適用を意図的に避けることがないよう指導を実施
- 障害者雇用ビジネス実施事業者から利用企業に対して、1年間のパソコン研修終了後も障害者の雇用を継続することや、利用企業の業務に障害者を従事させるよう説明することを依頼

把握した事案と懸念される課題等（勤怠管理、業務指示）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、ホームページに「週1回の定期報告を行うため、利用企業が障害者の業務内容の把握や労務管理が可能」、「障害者雇用ビジネス実施事業者が障害者の就業内容・就業場所の検討や、業務のやり方の指導等をすべて実施する」などという趣旨を記載
 - 雇用主である利用企業が自らの雇用管理に十分な責任を持つとともに、必要な配慮事項について把握・対応が行われているか懸念
 - 障害者の個々の特性に応じた配慮が必要な事項について、雇用主が主体的に把握や対応をしているかが懸念
 - 障害者雇用ビジネス実施事業者が、障害者への業務指示の伝達等を利用企業から受託して実施することは、業務指示ルートの不明確さにつながる懸念

指導・助言の実施内容

- 障害者雇用ビジネス実施事業者にホームページを修正させるとともに、雇用主である利用企業自らの責任により、障害者の勤務状況の把握、業務の遂行に関する指示・指導・支援を主体的に行う必要があること、障害者の個々の特性に応じた配慮が必要な事項について、利用企業が主体的に把握や対応を行う必要性等を説明
- 障害者雇用ビジネス実施事業者から利用企業に対して、主体的に勤怠管理や業務指示を実施させるよう依頼
- 当該障害者雇用ビジネス実施事業者を利用予定の企業に対して、利用企業が雇用する管理者の配置など主体的な勤怠管理や業務指示の必要性について助言

令和5年度における労働局・ハローワークによる指導・助言の実施事案の例②

把握した事案と懸念される課題等（本社から離れた就業場所で働く障害者の雇用管理等）

- 障害者雇用ビジネスを利用予定の企業からハローワークに、本社から離れた就業場所に係る求人申込み
 - 雇用主の企業が障害者の雇用管理や業務指示等に責任を持つとともに、必要な配慮事項についての把握・対応が適切に行われるかが懸念
 - 本社から離れた就業場所であることから、企業内への配置転換が困難であり、長期的な雇用継続やキャリア形成が行えるか懸念

指導・助言の実施内容

- 障害者の雇用主である利用企業自らが、障害者の勤務状況の把握、業務遂行に関する指示・指導・支援等の業務管理を主体的に行う必要があること、障害者雇用ビジネス実施事業者との契約の期間に関わらず、障害者の雇用の安定を図る必要があること、また、雇用後においても障害者本人の希望等を踏まえた計画的かつ必要な職業能力開発・向上の機会の提供が重要であること等を利用予定の企業に助言