

第10回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：令和7年11月11日(火)

14:30～16:30

場所：中央合同庁舎5号館18階

専用第22～24会議室及びオンライン

1. 障害者雇用の質について

2. その他

【配付資料】

資料1：事務局説明資料

【参考資料】

参考資料1：今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会参集者



厚生労働省

ひと、暮らし、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

Ⅲ 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進

1. 障害者の雇用の質について

- 我が国の障害者雇用について、その量的側面を見ていくと、民間企業の障害者雇用者数が過去最高を更新し続ける等、進展の傾向を続けていることは前述のとおりであるが、就労を希望する障害者の障害特性等が多様化している中、その希望や特性等に応じた働き方を実現していくためには、雇用の質に着目した取組が必要であるとの意見が多く示されたところである。

（処遇・待遇の改善等）

- この点、雇用の質をどう捉えるかについては、障害者本人や家族等の視点からも、雇用形態や賃金等の処遇・待遇の改善について様々な言及が見られたように、雇用されている障害者の処遇・待遇の改善については、重要な論点であると言える。
- 雇用されている障害者の処遇等について見ていくと、まず、雇用されている身体障害者の約6割が正社員（勤め先での正社員又は正職員等の呼称）となっているのに対して、知的障害者の場合は約2割、精神障害者の場合は約4割となっている。また、いずれの障害種別においても、30歳代の決まって支給する給与の平均は、正社員、正社員以外の無期雇用、正社員以外の有期雇用の順に高く、身体障害者や知的障害者の場合には正社員の賃金は雇用継続期間に応じて改善していく様子が見られる。また、比較のために、例えば40歳代における状況を見てみると、身体障害者の場合には、正社員の者が多く、その多くが長期雇用継続されている者であり、知的障害者の場合には、正社員の場合には比較的長期にわたって雇用継続されている者が多い一方で、有期契約のまま長期間雇用継続されている者も一定割合にのぼっている。なお、精神障害者の場合には、全体として雇用継続期間が短く、データの十分な分析が困難であった（「平成25年度障害者雇用実態調査」（厚生労働省）を用いて集計。）。
- このように、例えば、正社員であることと、雇用継続期間や処遇改善等の間に一定の関係性が見られることも踏まえると、いずれが原因であり、結果であるのかの把握は困難なものの、障害者本人が希望する場合に、障害者雇用安定助成金による正規雇用転換等を支援する取組については、継続していくことが求められていると言える。

（安心して、安定的に働き続けられる環境の整備）

- 他方、障害者本人や家族等の視点に限っても、障害特性や障害者が置かれた状況等により、雇用の質に対する具体的な受け止めが異なることも改めて明らかとなった。障害特性により、体力面での制約等が生ずるケースも多く見られる中で、時には、労働条件そのものよりも、仕事にやり甲斐があること、自らの仕事に対して顧客や事業主、周囲の労働者等から評価を得られること、社会に参加し貢献すること等、自らの周囲や社会との繋がりができることが重要であるとの声が多く聞かれたところである。疲れやすさや、体力面での課題等を抱える中で、むしろ無理のない働き方や、現在の体力等に合った勤務形態等を求めるケース等も多く見られること等を踏まえると、全体に共通するものとしては「希望や特性に応じて、安心して、安定的に働き続けることができる環境が整っていること」が挙げられるのではないだろうか。

（中略）

- こうした環境を整えていくため、まずは、平成28年4月から障害者雇用促進法において事業主に義務化された、障害者への差別禁止や合理的配慮の提供を徹底していくことが重要である。今後、雇用の質の向上を図っていくため、障害者の能力や希望が適正に評価され、過重な負担とならない範囲で、障害の特性に配慮した措置を講じることにより、その能力を有効に発揮できる環境の整備等が求められており、障害者それぞれの希望や特性等が異なることを、事業主や同じ職場で働く者が適切に理解し、事業主と障害者との相互理解を深めることも必要である。また、引き続き、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等において、障害者本人の希望や特性等を踏まえた就労支援を推進するとともに、障害特性に配慮した雇用環境の整備等を着実に進めていく必要がある。

第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

- 障害者雇用については、例えば、民間企業の実雇用率は10年連続で、実雇用者数は18年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しているが、他方で、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動きもみられる。今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められる。
- 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。以下「法」という。）において、事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならないとされている。
- 法に掲げられたこうした責務を事業主が真摯に果たしていくためには、事業主に対して、障害者が持てる能力を十分に発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍を促進するため、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求めることが適当である。
- キャリア形成の支援に際しては、事業主が中途障害者を含め、資格取得の促進や職業訓練、研修機会を設ける等障害者の能力開発を行うことが重要であり、こうした取組は障害者が働き続ける上でモチベーションやエンゲージメントの向上に資するという意見があった。あわせて、事業主は合理的配慮の提供はもとより、持てる能力を発揮できるよう障害特性に応じた業務の選定や再構築を行うとともに、これについて採用時のみならず、雇用継続期間中を通じて適宜見直すことが望ましいという意見があった。
- また、行政による、事業主に対する支援として、ハローワークにおいてはアセスメントやマッチング支援を強化することが適当である。
- 加えて、障害者雇用の質を高める観点からは、障害者の定着支援を図ることが重要であり、助成金による支援の充実を含め、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）の活用を促進することが適当である。この点、障害種別に対応できるジョブコーチの育成が重要という意見があった。
- なお、雇用の質の向上を図っていくに当たっては、将来的にはこれに向けた事業主の取組を評価する手法を検討することが考えられるという意見があった。

これまでの制度・議論の経緯 |

関係者ヒアリング及び構成員からのご意見（雇用の質の評価の必要性・既存施策等の運用の改善による質の向上）

関係者ヒアリング

（雇用の質の評価の必要性）

- ・「もにす認定」制度等を参考に、大企業も含め、「雇用の質」を評価する指標・仕組みが必要。
- ・指標としては、定着率や雇用環境、雇用の安定、職域拡大、職業能力開発、処遇改善、管理職への登用等、キャリア形成を促進する措置の評価が好ましい。
- ・「雇用の質」に関する評価で優れた評価が得られた企業については実雇用率への加算、公的に表彰、認定をすることや、好事例集の作成等が考えられる。
- ・「雇用の質」の問題は、雇用率制度の推進により生じたものであり、「雇用の質」を向上させることのメリットを雇用率制度の中に作ってしまうと、問題が繰り返される懸念がある。
- ・「雇用の質」の指標として長期継続雇用の実現があるため、長期就労に一定以上の実績を示す企業に対し、実雇用率への加算又は助成金等の支援を検討すべき。

（既存施策等の運用の改善による質の向上）

- ・「もにす認定」の認知度が不十分。経済産業省等との連携強化や商工会議所等の協力を得た促進が必要。
- ・雇用相談援助事業について、当該事業の進捗を含めた実態把握と制度拡充に向けた課題整理が必要。また、積極的な周知が必要。
- ・聴覚障害者についての研修等における環境（通訳配置等）の改善や、発達障害者を適切に配慮できる専門支援機関の体制整備や合理的配慮を適切に提供できる人材・ジョブコーチの育成が必要。

構成員からのご意見

（雇用の質の評価の必要性）

- ・雇用の質を図る客観的指標が必要。例えば障害者活躍推進計画の進捗を図る満足度調査のような調査を民間部門でも定期的に行い、質の向上の客観的指標とすることや「もにす認定」を援用すること、定着率を向上させていくために必要なこと、働いている障害者が感じる質の内容を指標とすることも一案。
- ・質の向上は雇用の定着とも密接に関係。ハローワークでは就職後の定着を図る観点からも伴走型の支援を行っており、一定の経験を蓄積しているため、質向上の指標の検討にあたり、ハローワークでの取組みが参考になる。
- ・短時間雇用の精神障害者の雇用を週20時間未満から週30時間以上に就労時間を延ばすことができた場合に、より事業主の雇用管理を評価すること等も一案。
- ・雇用の量と質を同じ指標の中で評価することは難しい。雇用率制度はあくまで量の評価とした上で、質は認定制度などが望ましいのではないか。

（既存施策等の運用の改善による質の向上）

- ・雇用の質の向上には、適切な職業訓練の受講を可能とすることが重要。また、職業能力開発の体制及び内容の見直しや、労働者の能力が正當に評価され、処遇に反映される仕組みが重要。

これまでの制度・議論の経緯 |

関係者ヒアリング及び構成員からのご意見（いわゆる障害者雇用ビジネス）

関係者ヒアリング

- 地域によっては貴重な雇用機会創出の場であり、障害者、家族等からは好意的受止めもあるが、障害者雇用本来の理念に反するという疑いが拭えない。雇用の質の評価指標の開発、インクルージョンの考え方を踏まえた留意点を示すガイドラインが必要。
- 障害者ビジネスを利用する企業等と提供する労働の場との人事ローテーションや“企業と福祉のマッチング”（就労支援機関と企業の意見交換等）を進めることが必要。
- 障害者ビジネスでの雇用は、違法ではないが、障害者雇用促進法の理念に照らし、好ましくないことを強く発信すべき。雇用率ビジネスの見せかけだけの雇用より、むしろ福祉的就労の現場の障害者の働き方の方がディーセントワークに近い。福祉施設で障害者が働く環境を提供するなどしている場合、例えば施設外就労や発注などの連携を一定評価すべき。

構成員からのご意見

- 障害者雇用ビジネスが今後さらに増加することを危惧。例えば法に則った質の高い雇用をしている事業主に対する雇用率制度上の優遇措置や、その他何らかの歯止めになる措置が必要。対象者が増加し、対応が遅れることがないようにすべき。
- 障害者雇用ビジネス利用企業に対し、好ましくないことを伝えていくことが必要。また当該ビジネスの形態への規制ができないことに対し、障壁となっているものを整理すべき。例えば差別禁止に当たらないか懸念。
- 実態把握によって、障害者雇用ビジネスで就労している障害者の経緯や傾向の現状・課題を整理し、ビジネス事業者及び利用企業に対するガイドラインの作成や、規制の要否の検討が必要。

これまでの制度・議論の経緯 |

障害者雇用促進法の理念

■ 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）（抄）

（目的）

第1条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（基本的理念）

第3条 障害者である労働者は、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ものとする。

第4条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

（事業主の責務）

第5条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、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して協力する責務を有するものであつて、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とともに適正な雇用管理並びに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その雇用の安定を図るように努めなければならない。

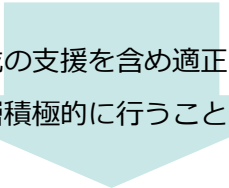
（国及び地方公共団体の責務）

第6条 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

○ 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）

【令和4年法改正前】

第5条 すべての事業主は、障害者の雇用に関し、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して協力する責務を有するものであつて、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とともに適正な雇用管理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。



キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理を
より一層積極的に行うことを求める

【令和4年法改正後】

第5条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、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して協力する責務を有するものであつて、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とともに適正な雇用管理**並びに職業能力の開発及び向上に関する措置**を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

障害者雇用の質の向上に資する取組 | 国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画について

- 法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要。
- このため、国及び地方公共団体の機関において、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成し、遅滞なく公表。
- 国及び地方公共団体の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第198号）を告示（令和5年3月31日改正）。
- 当該指針を具体的に解説した「障害者活躍推進計画の作成手引き」や「障害者活躍推進計画の作成手引きに係るQ A集」を周知。

障害者活躍推進計画の概要

- 国及び地方公共団体の機関は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表。

1. 基本的な事項

＜障害者活躍推進計画のイメージ＞

- (1) 計画期間：概ね2～5年間
- (2) 目標：採用に関する目標、定着に関する目標、満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標
- (3) 取組の内容及びその実施時期：（以下の事項）

2. 具体的な事項

- (1) 障害者の活躍を推進する体制整備 ①組織面、②人材面
- (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 ①職務環境、②募集・採用、③働き方、④キャリア形成、⑤その他の人事管理
- (4) その他：優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等

- 国及び地方公共団体の機関は、毎年少なくとも1回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況を公表。
- 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。（地方公共団体への助言については、労働局長に権限を委任）

障害者雇用の質の向上に資する取組 | 障害者活躍推進計画作成指針における取組の内容に関する具体的な事項

- 障害者活躍推進計画作成指針の「第五 計画における取組の内容に関する具体的な事項」においては、計画における取組の内容に係る具体的な事項として、体制整備をはじめとする様々な取組を示している。

大項目	小項目	規定されている取組の概要
1. 体制整備	(1)組織面	■ 人的サポート体制の充実や外部の関係機関との連携体制の構築、役割分担等の整理・明確化 ■ 各部署の人事担当者及び健康管理医を含め、内容に応じた多様な相談先の確保・周知 等
	(2)人材面	■ 同僚等への障害者を支援するための研修の実施、マニュアル等の周知やセミナー等への参加等
2. 職務の選定・創出	—	■ アンケート等を通じた職務の選定・創出や、障害者と業務の適切なマッチング ■ 職務遂行状況等に応じた、継続的な職務の選定・創出や多様な業務を経験できる配置 等
3. 環境整備・人事管理	(1)職務環境	■ 障害特性に配慮した作業施設・福利厚生施設等の整備や、就労支援機器の導入 ■ 作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直し 等
	(2)募集・採用	■ 職場実習の積極的实施や、障害特性に配慮した募集・採用の実施 ■ 多様な任用形態の確保に向けた取組（ステップアップの枠組み等） ■ 特定の障害種別への限定・排除、就労支援機関への所属・登録といった条件の設定や、特定の就労支援機関からのみの受入れといった不適切な取扱いを行わないこと 等
	(3)働き方	■ テレワーク勤務、フレックスタイム制、各種休暇の利用促進 等
	(4)キャリア形成	■ 意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換の促進 ■ 希望・業務目標等も踏まえた、実務研修、向上研修等の教育訓練 等
	(5)その他の人事管理	■ 定期的な面談の設定や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮。業務実績やその能力等も踏まえた、人事評価に基づく業務目標の設定 ■ 中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組 等

障害者雇用の質の向上に資する取組 | (参考) 職場等の満足度に関するアンケート調査の実施

- 令和2年に実施した「国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査」において職場等の満足度について、各省庁の職員にアンケートを行い、下記項目について調査を行った。

調査項目	満足度(※1)	やや不満・不満を選んだ場合の具体的理由	割合(※2)
現在の府省での就職・就労の全体評価	90.3%	—	—
現在の仕事内容	83.6%	—	—
現在の業務量	76.2%	—	—
物理的な作業環境	76.6%	①休憩スペース	38.8%
		②導線の確保	11.8%
		③就労支援機器の整備	5.5%
		④その他	17.3%
相談体制等の職場環境	77.2%	①遠慮なく相談できる環境	40.7%
		②相談方法の周知	7.2%
		③定期的な面談の実施	10.5%
		④その他	9.6%
勤務する上での障害への配慮	79.7%	①障害特性に合った業務分担・業務指示	33.3%
		②勤務時間	2.9%
		③支援者の配置	6.8%
		④状況に応じた在宅勤務活用	4.3%
		⑤通勤支援	4.8%
		⑥通院への配慮	9.2%
		⑦その他	17.4%

(※1) 満足・やや満足を選択した者の割合。(※2) 「満足度」の項目で「やや不満」「不満」を選んだ場合の具体的理由の割合

※本アンケートは、障害者活躍推進計画に基づき、機関内で独自に満足度アンケート調査を実施する6府省（公正取引委員会、総務省、法務省、外務省、防衛省、防衛装備庁）以外の省庁の職員（令和2年6月1日時点の在職者）にアンケートを行ったもの（有効回答数2,954、回収率81.1%）。

障害者雇用の質の向上に資する取組 | もにす認定制度創設にあたっての経緯

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（平成30年7月30日）（抄）

IV 中小企業における障害者雇用の推進

2. 障害者の働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設

○ この点、中小企業における障害者雇用の進展により、身近な地域の中で、多様化する障害者の雇用の選択肢が確保されることが期待されること等から、中小企業において、こうした働く選択肢の確保に資する取組を進めている場合に、その企業の取組を支援する仕組みを導入することが考えられる。その際、障害者一人ひとりの希望や特性に応じた働き方を可能とするための選択肢を身近な地域の中で確保していくという観点から、例えば、治療や通院等に対応した柔軟な時間管理や、ICTを活用した在宅でのテレワーク、加齢による体力の低下等を踏まえた配置転換や職域開発等を導入している等、障害者雇用の質の向上に資する取組を進めている中小企業に対する支援策としていくことが考えられる。

○ また、雇用の質の向上に資する取組は、障害者にとって安心して安定的に働き続けることのできる環境の整備に繋がるものであることは言うまでもないが、障害の有無に関係なく全ての労働者にとって、働きやすい職場環境の整備、通院・治療に伴う休暇や多様な働き方・休み方の実現といったワーク・ライフ・バランスを実現できるといった効果をもたらすものでもある。こうした観点から、障害者雇用の質の向上に関する取組を進める企業に対する支援策としては、個別の支援措置だけでなく、社会の関心を喚起し、社会全体に影響を及ぼし得るような仕組みを用いることが望ましい。

○ これらを総合的に勘案すると、具体的には、企業の実雇用率や職場定着状況のほか、雇用されている障害者本人の求める処遇改善への可能性や社員の障害理解の促進などの様々な取組を進めている中小企業については、この取組内容を総合的に評価し、ハローワークでの重点的PRや認定企業による面接会等の開催、自社の商品や広告等における認定マークの活用等を行えるようにするため、中小企業向けの公的な認証の仕組みを新たに創設することが考えられるのではないかと。

労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書（平成31年2月13日）（抄）

第1 民間事業主における障害者雇用の一層の促進に関する措置

2 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設

中小企業については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）も多く残されている等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。

このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度を創設することが適当である。

（中略）

なお、認定制度における評価項目として考えられる例は以下のとおりである。認定に当たっては、先進的な取組を進めている事業主を認定する制度趣旨を踏まえ、法的義務を果たしていることを前提とし、例えば、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成していることその他労働関係法令に違反する重大な事実がないこととすることが適当である。

（1）障害者雇用の推進体制の整備（2）障害者雇用に関する理解浸透（3）職務の選定・創出（4）職場環境の整備（5）雇用管理の充実（6）障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案（7）募集・採用の取組（8）職場定着の取組（9）関係機関との連携

障害者雇用の質の向上に資する取組 | 障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、積極的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設した。（令和2年4月1日施行）
- 企業と障害者が明るい未来や社会に向けて進んでいくことを期待し、「**もにすむ**」という想いを込めて、愛称が「もにす」と名付けられた。
- 実績：認定事業主数 545事業主（うち特例子会社131事業主）（令和7年6月末時点）



<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- **雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用**（A型事業所の利用者は含まない。）し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の**評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定**する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロージャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑯の評価項目のうちの2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨

(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。

障害者雇用の質の向上に資する取組 | もにす認定制度の具体的な認定基準

○以下の項目毎に加点し、20点（特例子会社は35点）以上を得れば認定される。（取組関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること。）

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウト プット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		②人材面	特に優良	2点				良	2点
			優良	1点			⑫定着状況	特に優良	6点
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点				優良	4点
			優良	1点				良	2点
		④職務選定・創出	特に優良	2点		質的側面	⑬満足度、ワー ク・エンゲージメン ト	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		⑤障害者就労施設 等への発注	特に優良	2点				良	2点
			優良	1点			⑭キャリア形成	特に優良	6点
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点				優良	4点
			優良	1点				良	2点
		⑦募集・採用	特に優良	2点	成果関係の合格最低点				6点 (満点24点)
			優良	1点	情報開示 (ディスクロー ジャー)	取組 (アウト プット)	⑮体制・仕事・ 環境づくり	特に優良	2点
		⑧働き方	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点		成果 (アウト カム)	⑯数的側面	特に優良	2点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点		⑰質的側面	特に優良	2点	
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示関係の合格最低点				2点 (満点6点)
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)	合計の合格最低点				20点 (満点50点)

障害者雇用の質の向上に資する取組 | 各評価基準における評価要素（例）

各評価基準における評価要素（取組関係①）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
体制づくり	① 組織面	特に優良	2要素 以上該当	①リーダーシップ・部署横断体制 ▶ 社長自ら、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを職員に発信している ▶ 部署を横断し、障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置している ②当事者参画 ▶ 障害者雇用を推進するチーム・会議体等に障害当事者が構成員となっている ▶ 支援担当者又は障害者職業生活相談員等に障害者が就いている ③支援担当者の配置等 ▶ 支援担当者（個々の障害者の支援を担当する者） 注 を配置し、日常的に支援している 注）担当とされていない中で、臨機応変に支援するような者は、「支援担当者」には含めない。 ▶ ジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等を配置又は委嘱している ④PDCAサイクル ▶ 障害者の活躍推進のための計画を作成している ▶ 定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じている
		優良	1要素 該当	
	② 人材面	特に優良	2要素 以上該当	①専門的な外部研修・セミナー ▶ 自社在職中にジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等に養成した社員がいる ▶ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する外部研修・セミナー（精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、障害者職業生活相談員資格認定講習 ^注 等）に社員を派遣した 注）法律上の義務を満たすために必要な受講の場合ではなく、積極的に受講した場合を想定。 ②専門的な社内研修 ▶ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する専門的な社内研修を実施した ③理解促進・啓発 ▶ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー（障害者雇用への理解促進に向けたセミナー、就労支援セミナー、事業所見学会等）の社内実施又は社員派遣を行った
		優良	1要素 該当	

全体的な事業の流れ

- ① 対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業（相談援助事業）を行う事業者を都道府県労働局長が認定（認定事業者） ※詳細は厚生労働省HPに掲載
 - ② 認定事業者が、法定雇用率未達成企業などの障害者雇用に関する知識やノウハウが不足していると考えられる事業主（利用事業主）に対して相談援助事業を実施
 - ③ 相談援助事業を実施した結果、利用事業主が障害者雇用に取り組んだ場合、認定事業者に対してJEEDから一定額を支給
- ※ 特例子会社による親会社や雇用率算定上のグループ会社への取組は原則として助成金の対象とならないが、特例子会社の支援により、その特例子会社で就労する障害者について、親事業主や雇用率算定上のグループ会社での雇入れや出向が実現し、かつ、今後も親事業主等での雇入れや出向を予定しているときには助成金の対象となる（この場合、次の（1）の助成のみ。）

支給額等

- (1) 認定事業者が相談援助事業を行った結果、利用事業主が対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を行った場合（※）
 認定事業者に対し、60万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあっては80万円）
 - (2) (1)の利用事業主が、対象障害者を雇入れ、6ヶ月以上雇用継続した場合（※）
 認定事業者に対し、1人当たり7.5万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあっては10万円。ただし、4人が上限。）
- 注）1利用事業主ごと、1回が上限
- ※ 当該相談援助事業により当該措置が行われたと機構が認めるものに限る。
 具体的には、①事業者が行った相談援助の詳細、②相談援助に基づく事業主の取組、③相談援助を受けた事業主の証明により確認を行うこととし、（2）の場合は、追加で、④雇入れ及びその雇用の継続の実績の証明により確認

障害者雇用相談援助事業の実績（令和6年4月～令和7年3月）

認定事業者数（令和7年3月末時点）		103社
	うち助成金受給資格認定をした事業者数	38社
助成金受給資格認定申請件数 （令和6年4月～令和7年3月）		183件
	うち受給資格認定件数※	148件
	うち障害者雇用相談援助事業分助成金支給決定件数	32件

障害者雇用の質の向上に資する取組 | 障害者雇用相談援助事業者の認定基準（障害者雇用相談援助事業者認定申請マニュアル（令和5年12月障害者雇用対策課長内かん（令和6年9月改定））（抄））

第2 障害者雇用相談援助事業者の認定基準（抄）

1 法人に関する要件

法人格を有し、以下の（1）から（5）までを満たすこと。

（1）対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための一連の雇用管理全てに関する相談援助の業務又は実務の実績を有するものとし、ア又はイのいずれかに該当すること。

ア 事業の実施に必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務を実施した実績を有する法人

イ （ア）から（エ）までのいずれかに該当する法人であって、事業の実施に必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する実務の経験を有するもの

（ア）特例子会社

（イ）もにす認定制度の認定を受けた事業主

（ウ）国及び機構で行う障害者雇用優良事業所等表彰において、平成18年度以降に、厚生労働大臣表彰又は機構理事長表彰を受けたことのある事業主

（エ）都道府県で行う表彰において、平成18年度以降に、都道府県知事表彰など最も上位の表彰を受けたことのある事業主

※一連の雇用管理とは、以下の①～⑧の雇用管理を指します。

① 経営陣の理解促進

② 障害者雇用推進体制の構築

③ 企業内での障害者雇用の理解促進

④ 当該企業内における職務の創出・選定

⑤ 採用・雇用方針の決定

⑥ 求人の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備

⑦ 企業内の支援体制等の環境整備

⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等

（2）法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること。

（略）

（3）以下のいずれにも該当しない者であること。 ※認定の取消しを受け、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者等の法令違反を行った者が除外されていることを記載した項目を省略

（略）

（4）事業の実施状況等について、都道府県労働局長又は機構が行う調査その他の都道府県労働局長又は機構からの事業の適正な実施に関する要請に応じることとしていること。

（5）個人情報情報を適正に管理し、並びに事業主及び障害者の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

2 人員等に関する基準

事業を実施しようとする事業者は、ア及びイに該当する者を置く必要があります。なお、イの事業実施者1人が行う支援件数は、年間30件が上限となります。

ア 次のいずれかに該当する事業運営責任者

（ア）対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務に5年以上従事し、かつ、当該業務の総括的な指導監督の業務に2年以上従事した経験を有する者

（イ）対象障害者の一連の雇用管理の実務に5年以上従事し、かつ、当該業務の総括的な指導監督の実務に2年以上従事した経験を有する者

イ 次のいずれかに該当する事業実施者

（ア）対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務に3年以上従事した経験を有する者

（イ）対象障害者の一連の雇用管理の実務に3年以上従事した経験を有する者

なお、事業運営責任者及び事業実施者として配置する者について、常勤や専従での勤務である必要はありません。

（略） ※障害福祉サービス等と兼務の場合の取扱い、全ての障害種別を対象とした経験を有する事業運営責任者又は事業実施者がいない場合でも基準を満たす場合の例や、もにす認定事業者に関する特例等の特例を省略。

3 事業の共同実施又は委託について

（略）

障害者雇用の質の向上に向けた取組 | 障害者の平均勤続年数・年齢階級別割合

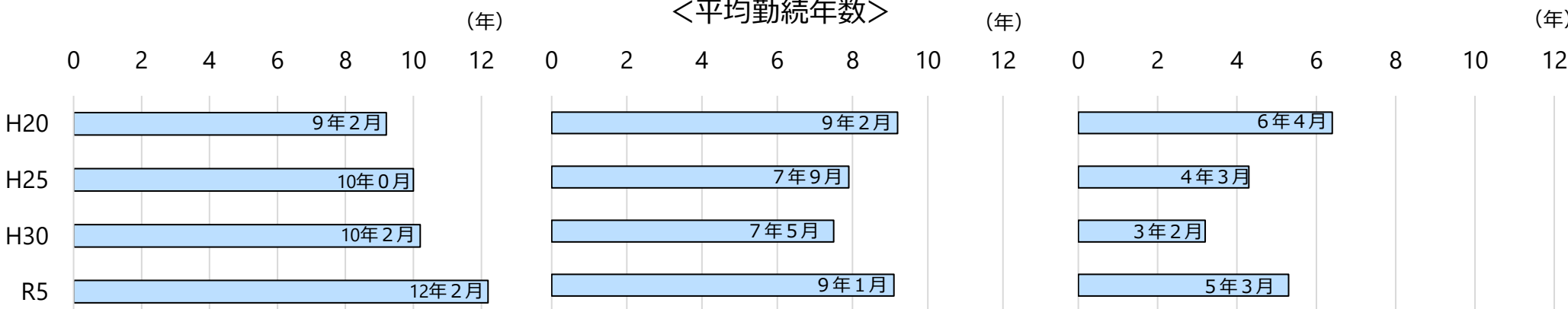
- 平均勤続年数や年齢階級別の割合は障害により一定の差異がある。（なお、新規採用者が増加すると、他労働者の退職動向に関わらず平均勤続年数が下がる効果が生じるため評価に留意が必要。）

身体障害者

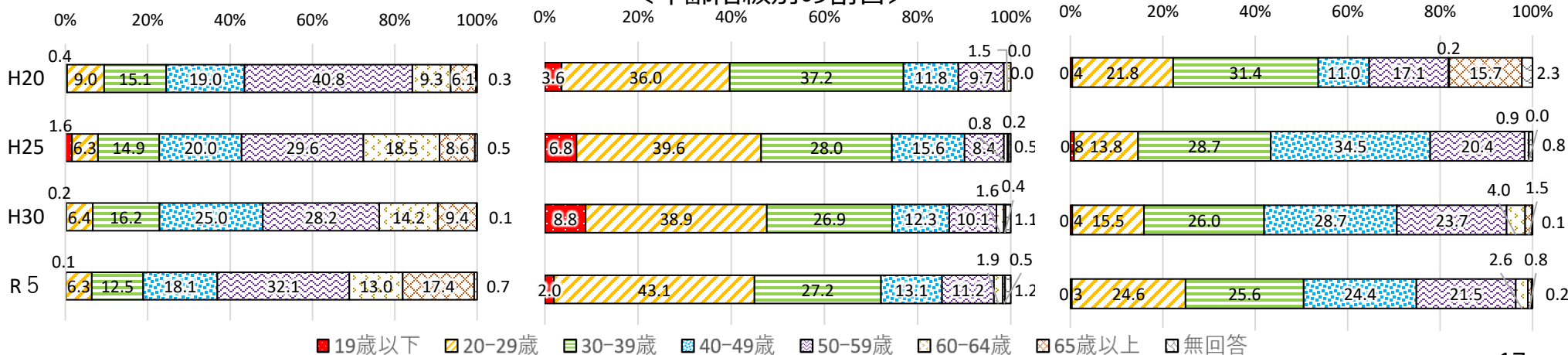
知的障害者

精神障害者

<平均勤続年数>



<年齢階級別の割合>

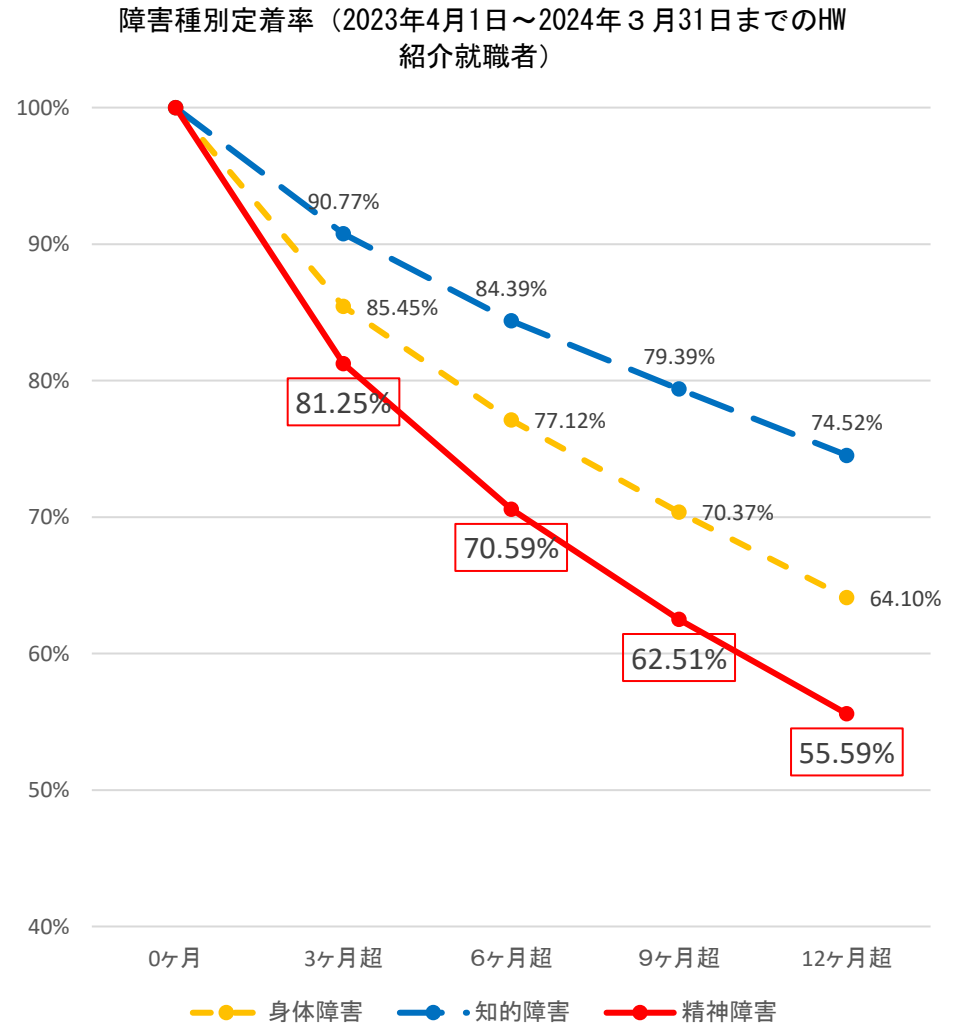
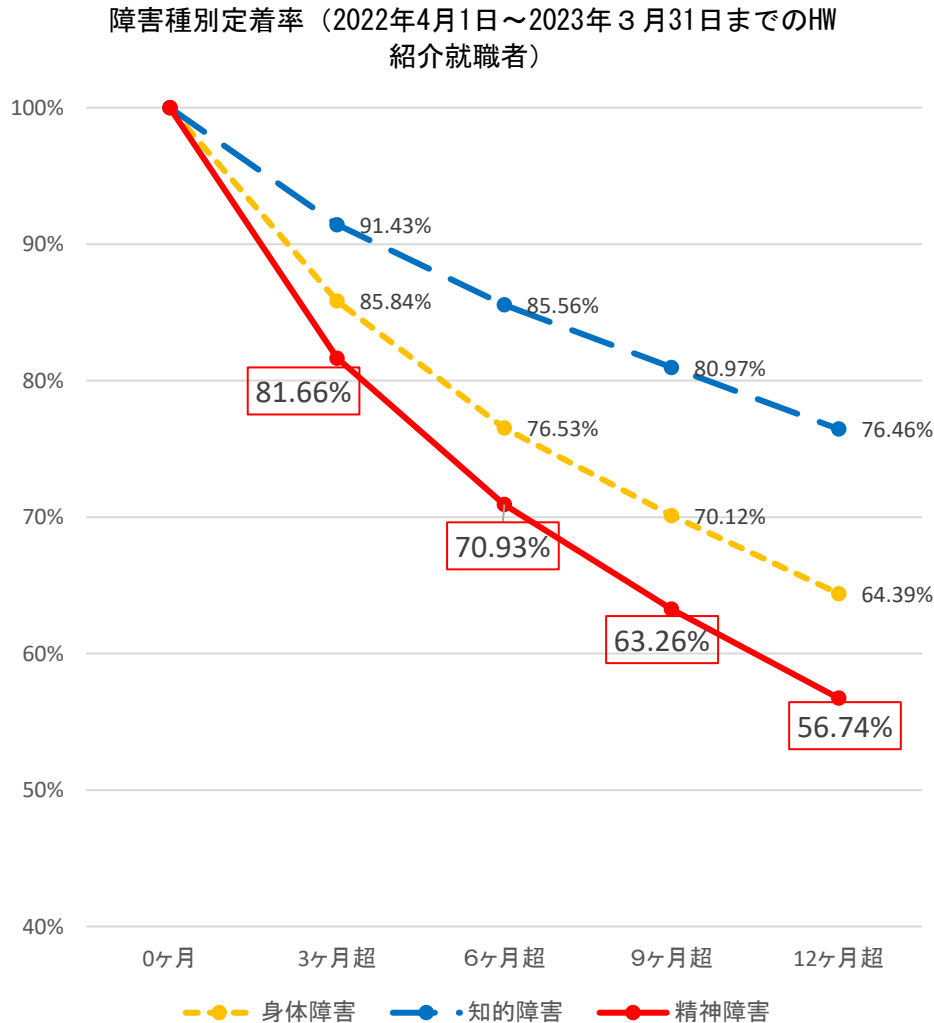


■ 19歳以下 ■ 20-29歳 ■ 30-39歳 ■ 40-49歳 ■ 50-59歳 ■ 60-64歳 ■ 65歳以上 ■ 無回答

障害者雇用の定着率等について | 障害種別定着率

令和7年6月10日第6回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会資料再掲

- 定着率について、障害種別毎に比較すると、精神障害者が最も定着率が低くなっている。

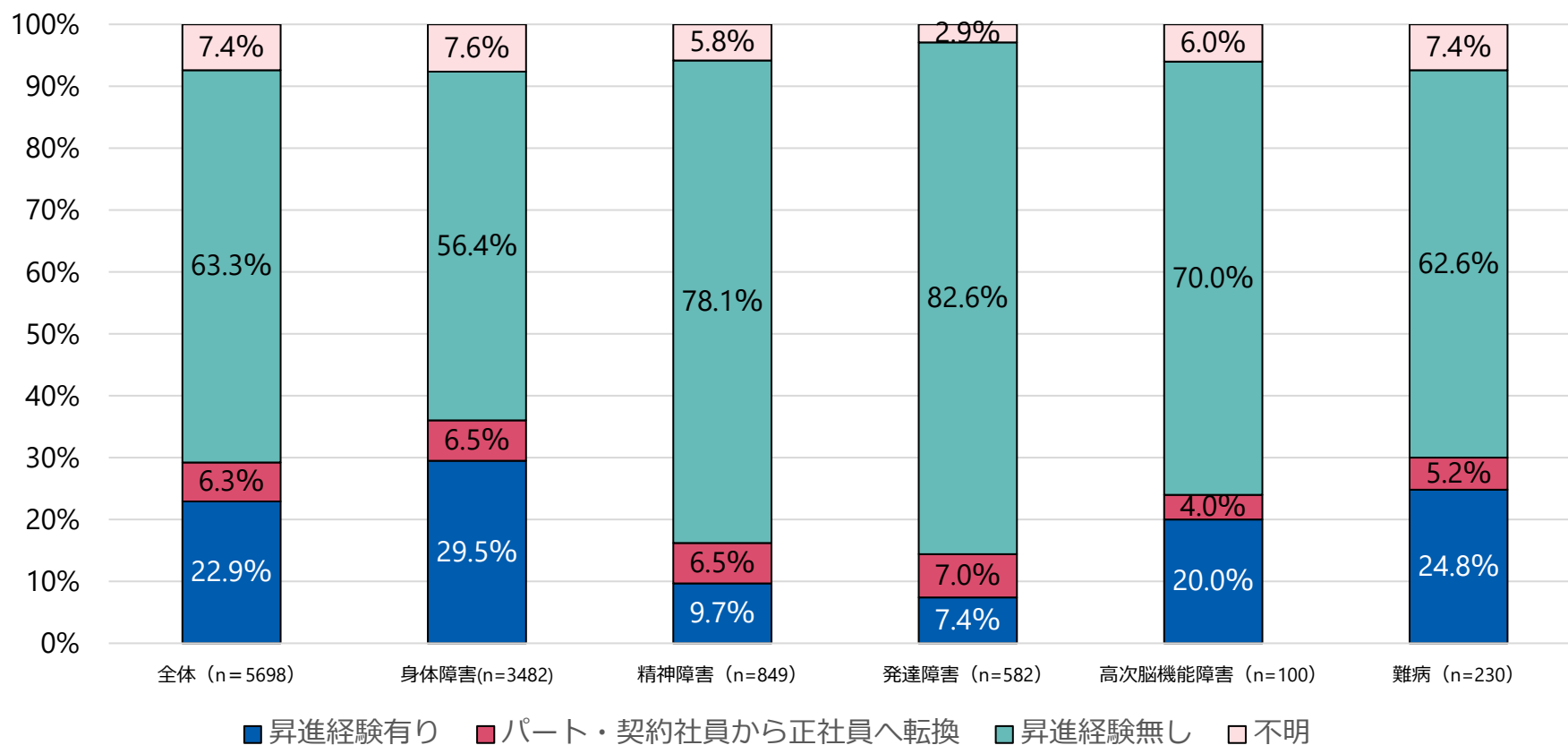


集計方法：職業紹介システムと雇用保険システムの情報を紐付けることで、雇用保険被保険者資格の取得・喪失状況を用いてハローワークの紹介により就職した者について、雇用保険取得日と喪失日を元に在職月数を算出し、全体の就職数のうち在職月数が3,6,9,12カ月以上の割合を〇カ月定着率として定義し、数値を算出したもの。なお、より長い区分に該当する者は、それよりも短い区分にも計上されます（例えば、在職期間が6か月超（集計表上の標記は「6ヶ月超」）に該当する者は、「3ヶ月超」区分にも計上）。

障害者雇用の質の向上に向けた取組 | 昇進の経験

- 障害者の多くは障害者手帳の交付・障害や疾病の診断を受けて以降、昇進を経験しておらず、特に精神・発達障害者は昇進経験のない者の割合が高い。

各障害の昇進の経験の状況



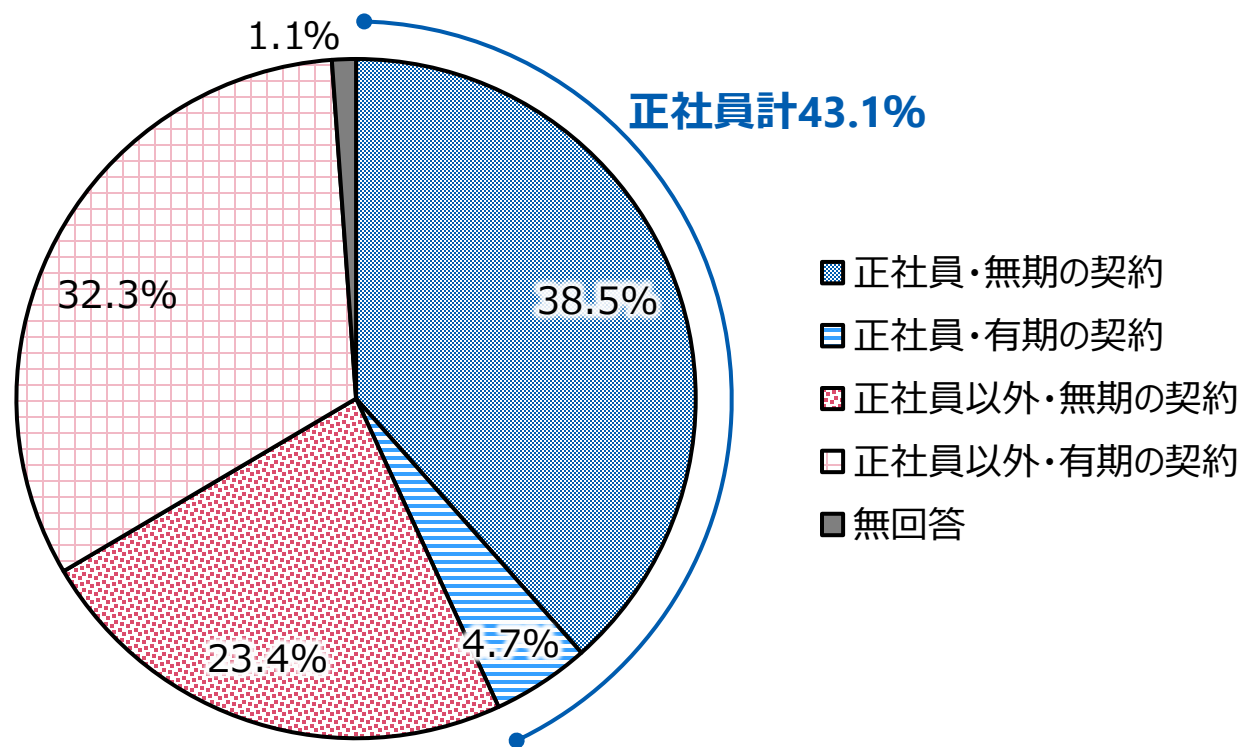
※「全体」には、調査において障害種別を確認する項目において「その他」を選択した者及び回答が不明だった者の集計結果も含んでいる点に留意が必要

(※) JEED調査研究「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」（2024年3月）P28、P48、P76、P98、P118及びP133より作成。回答対象者は「現在の会社に勤めてから障害者手帳を交付された方、もしくは障害者手帳は交付されていないものの障害・疾病の診断を受けている方」とし、手帳の交付以降、疾病等の診断以降の状況を聞いた。なお、知的障害については、別のアンケートによる調査を行ったため、本項目については調査を行っていない。

障害者雇用の質の向上に向けた取組 | 雇用形態別雇用者数の割合

- 雇用形態別雇用者数の割合は「正社員・無期の契約」は38.5%、「正社員・有期の契約」は4.7%、「正社員以外・無期の契約」は23.4%、「正社員以外・有期の契約」は32.3%となっている。
- 正社員割合は4割程度、正社員以外の割合は5割程度と正社員以外の雇用形態で雇用される割合が高い。

雇用形態別雇用者数の割合



雇用の質に関する調査研究結果 | JEED調査研究（概要）

研究主体：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター

企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究

1. 目的

- 企業における障害者雇用の質の向上に関する措置の現状及び必要な支援の内容について明らかにするとともに、優れた実践を行っている企業の取組事例を紹介するもの。

2. 方法

- **企業アンケート調査**（有効回答数 一般企業 **2,100社**、特例子会社**195社**）
企業における障害者雇用の質の向上（職場定着、能力の発揮、キャリア形成、仕事や職場に対する満足度の向上等）に向けた取組に関する現状と課題や必要な支援等を把握することを目的として、2023年6月1日現在の障害者雇用状況報告の企業データから、障害者を1名以上雇用している企業を対象に、企業規模・業種による層化抽出法により抽出した10,000社及び特例子会社598社に対して、Webアンケートフォームを用いたアンケート調査を実施。
- **雇用の質の向上に繋がった事例の調査**（有効回答数 一般企業 **757事例**、特例子会社**166事例**）
企業で現在雇用している障害のある社員のうち、回答企業における何らかの取組によって「職場定着、能力の発揮、キャリア形成、仕事や職場に対する満足度の向上等」の雇用の質の向上に繋がった事例（最大2事例）について、当該障害者の属性、働くことやキャリアに関する希望、当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組について回答してもらい、一般企業では、1事例目の回答があった企業が602社、うち2事例目の回答があった企業が155社あり、合計**757事例**について確認。また、特例子会社について、1事例目の回答があった企業が119社、うち2事例目の回答があった企業が47社あり、合計**166事例**について確認。
- **企業ヒアリング**（ヒアリング企業数**13社**（特例子会社を含む。））
企業における障害者雇用の質の向上のために必要な取組や支援の具体的事例を把握することを目的として、企業アンケート調査の回答企業等のうち、障害者雇用の質の向上に向けて積極的に取り組んでいる企業13社へのヒアリングを実施。

3. 実施期間

- 令和6年4月～令和8年3月

※ P22～37については、令和6～7年度において独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施している「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」に係る厚生労働省への中間報告に基づき作成。今後の調査によって内容に変更が生じる可能性あり。

雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 企業規模・障害者雇用の経験年数

- 調査した企業規模については、一般企業では、「100人以上300人未満」が46.4%と最も多く、次いで「40人以上100人未満」が30.0%であった。特例子会社では、「40人未満」が37.4%と最も多く、次いで「40人以上100人未満」が33.3%であり、企業規模100人未満の企業が約7割であった。
- 障害者雇用の経験年数については、「10～20年未満」が一般企業（30.6%）、特例子会社（38.5%）ともに最も多く、次いで「5～10年未満」が一般企業20.7%、特例子会社23.6%であった。

〈企業規模〉



〈障害者雇用の経験年数〉



※1 本調査は、2024年6月1日現在の常用雇用労働者数についての調査。

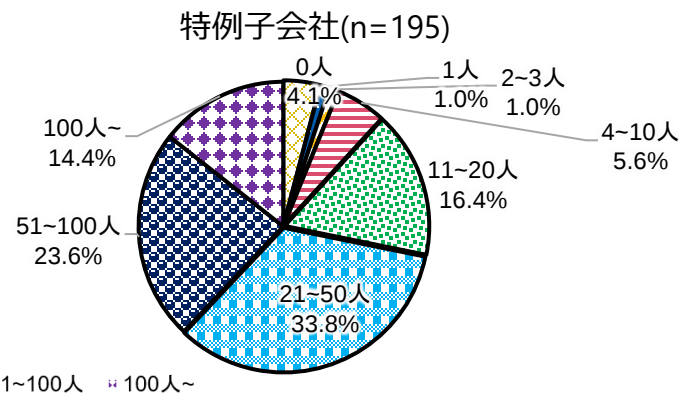
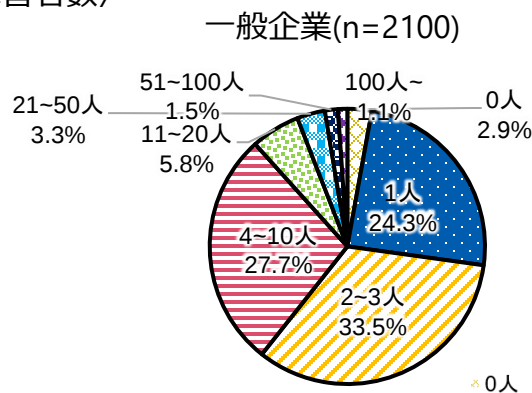
※2 本調査は、2023年6月1日時点の障害者雇用状況報告に基づき調査依頼文書を送付したため、回答には2024年6月1日現在で40人未満の一般企業が含まれている。

出典：令和6～7年度「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」の厚生労働省障害者雇用対策課への中間報告 表2-3 企業規模【単一回答】、表2-4 障害者雇用の経験年数【単一回答】より作成

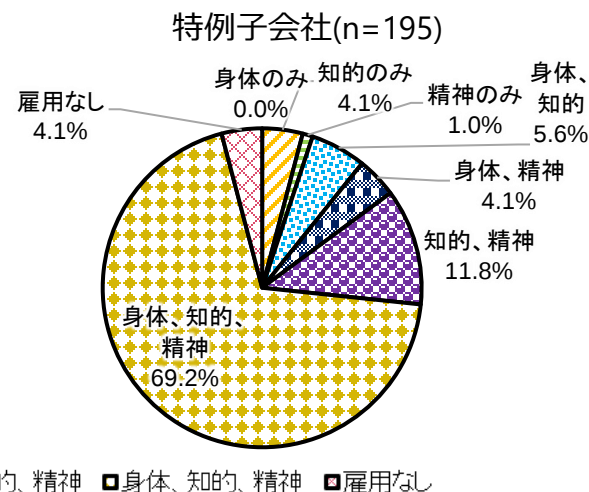
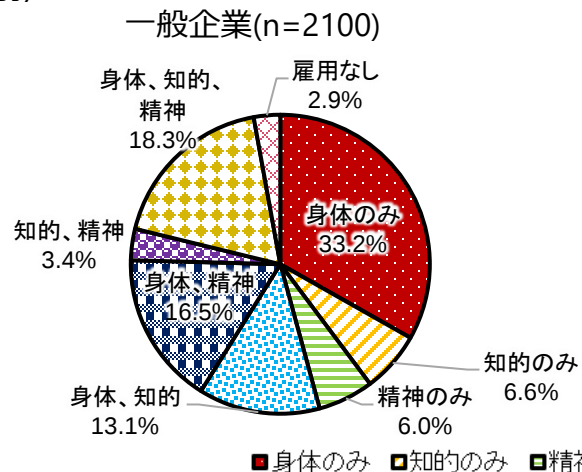
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 雇用障害者数・雇用障害種別

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用人数については、一般企業では雇用人数1名の企業が24.3%、雇用人数3名以下の企業が全体の約6割、雇用人数10名以下の企業が約9割であった。特例子会社では雇用人数11名以上の企業が約9割であり、雇用人数100名以上の企業も14.4%見られた。
- 雇用障害種別については、一般企業では「身体のみ」（身体障害者のみを雇用している企業）が33.2%と最も多く、次いで「身体・知的・精神」（三障害全てを雇用している企業）が18.3%であった。特例子会社では「身体・知的・精神」が69.2%と最も多かった。

〈雇用障害者数〉



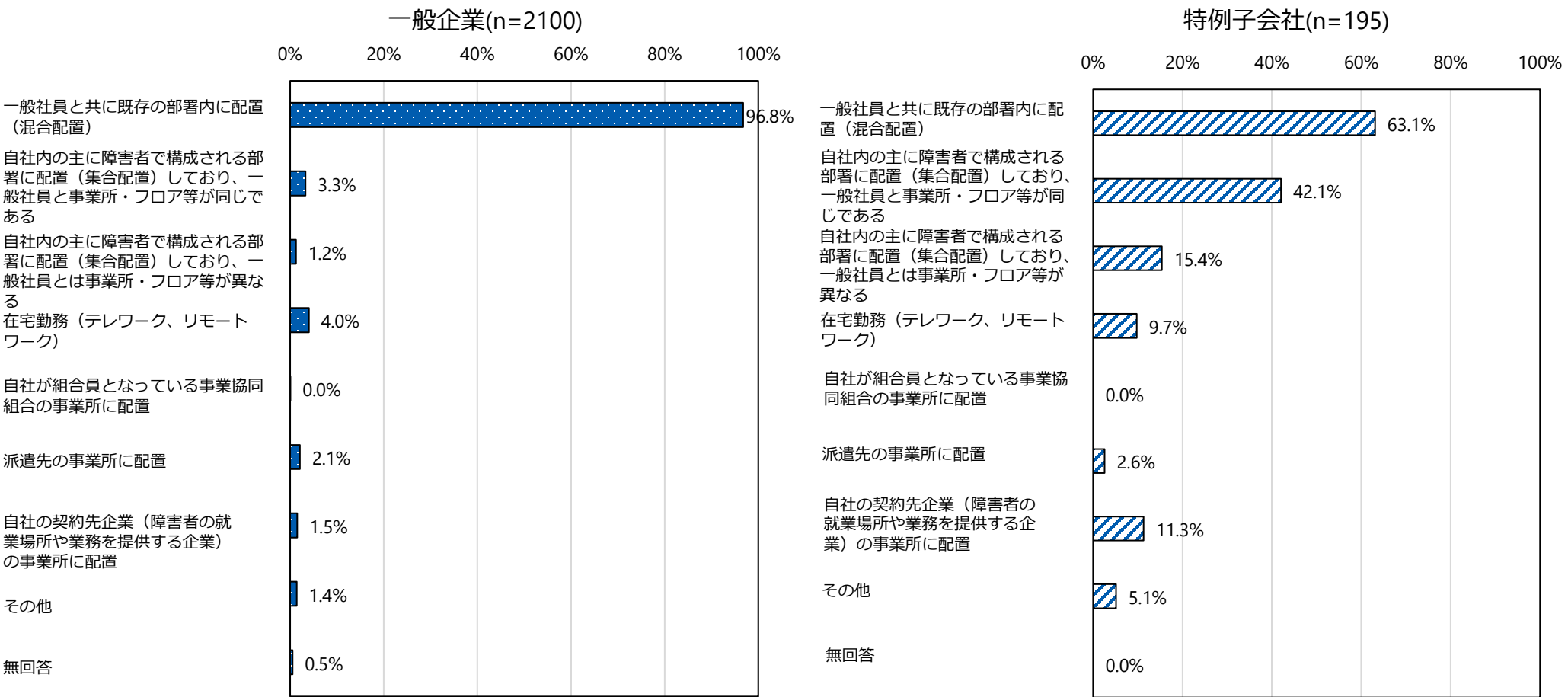
〈雇用障害種別〉



※特例子会社の認定要件は「雇用する障害者が5人以上」であるものの、雇用障害者数を0~4名と回答した特例子会社についても、他の設問には矛盾なく回答していることから、集計から除かず結果を示している。

雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者の配置場所

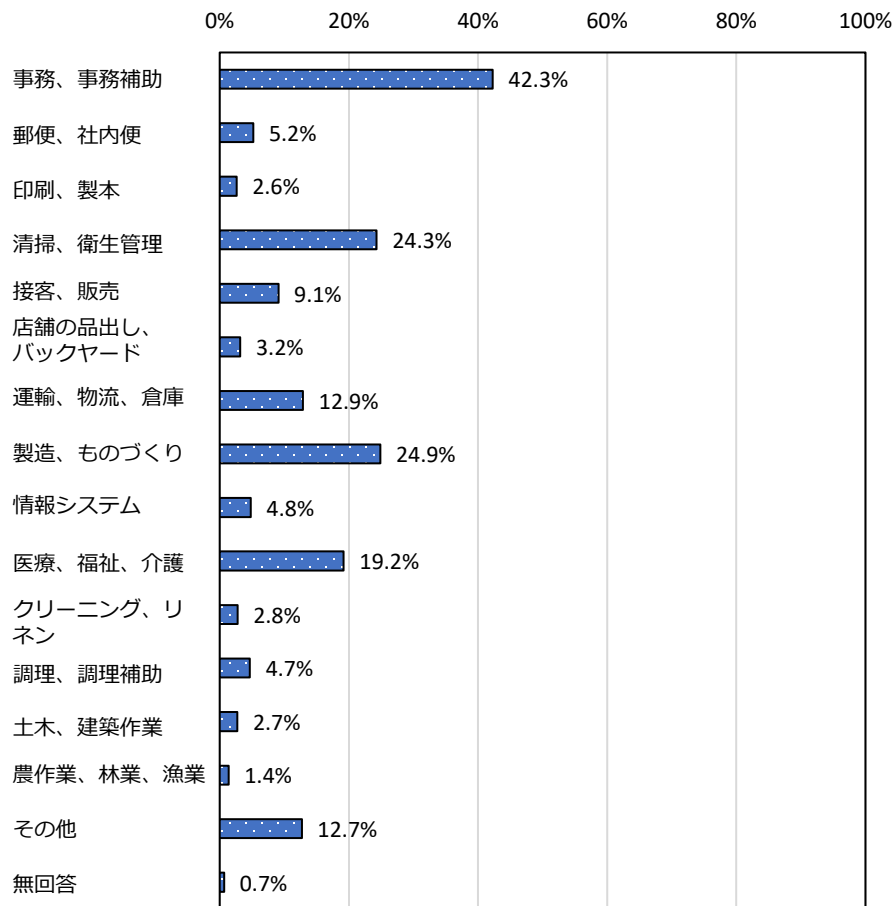
○ 一般企業では「一般社員と共に既存の部署内に配置（混合配置）」の回答が96.8%であった。特例子会社においても「一般社員と共に既存の部署内に配置（混合配置）」が63.1%と最も多く、次いで「自社内の主に障害者で構成される部署に配置（集合配置）しており、一般社員と事業所・フロア等が同じである」が42.1%であった。



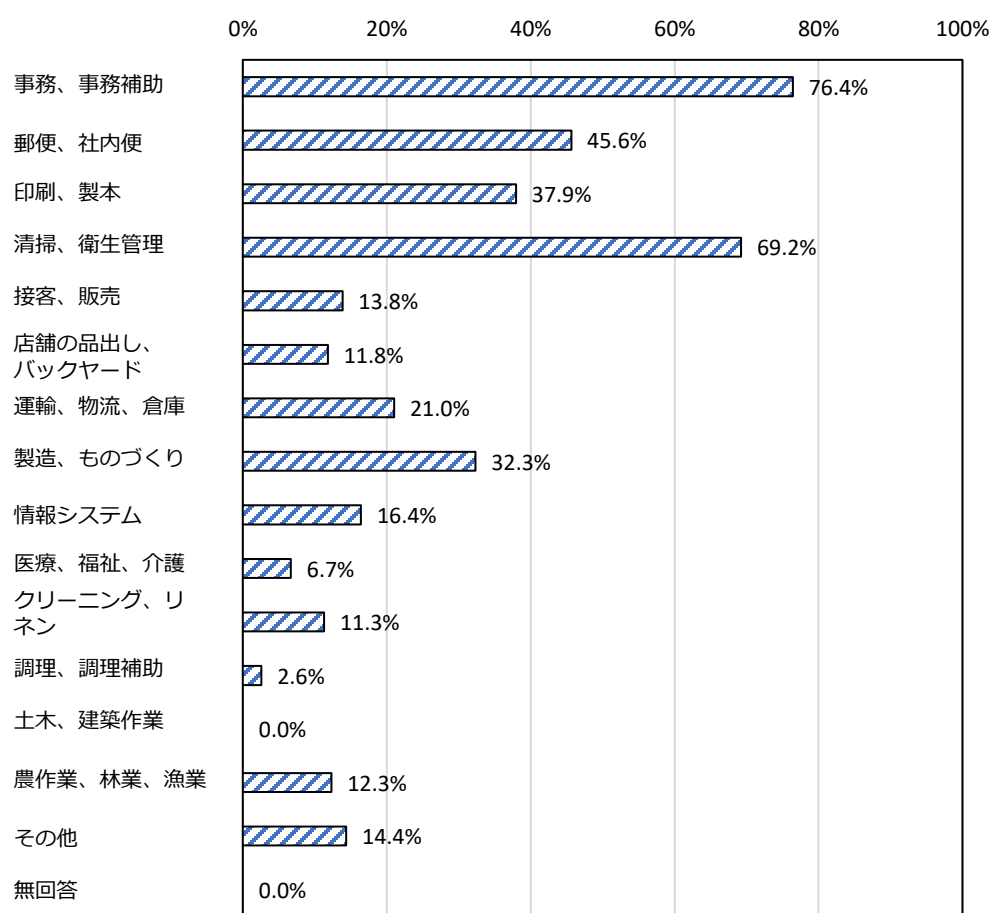
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者の担当業務

- 障害者の担当業務は、「事務、事務補助」が一般企業42.3%、特例子会社76.4%と最も多かった。次いで一般企業では「製造、ものづくり」が24.9%、「清掃、衛生管理」が24.3%、「医療、福祉、介護」が19.2%であった。特例子会社では「清掃、衛生管理」が69.2%、「郵便、社内便」が45.6%、「印刷、製本」が37.9%であった。

一般企業(n=2100)

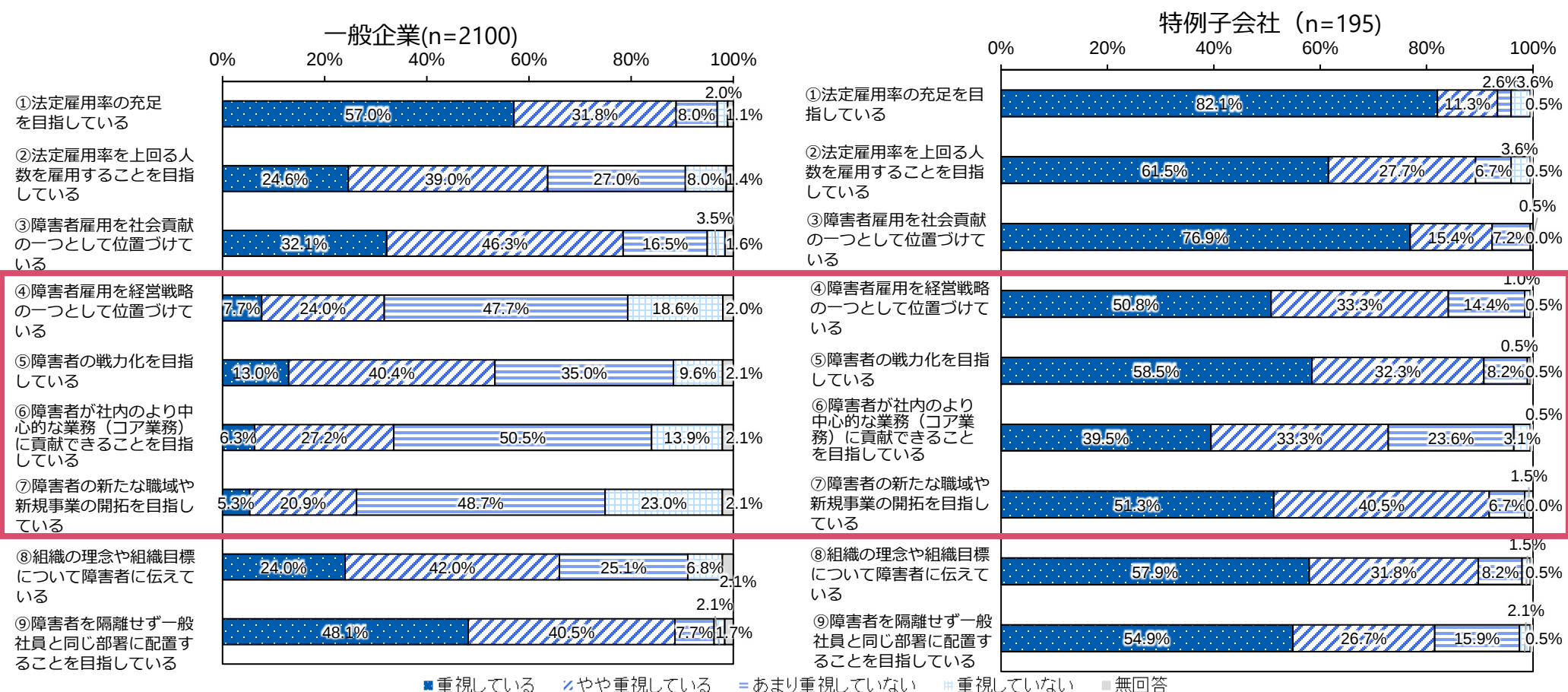


特例子会社 (n=195)



雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者雇用において重視している事項

- 「重視している」の回答割合は「法定雇用率の充足を目指している」が一般企業57.0%、特例子会社82.1%と最も高かった。次いで一般企業では「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」が48.1%であった。特例子会社では「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」が76.9%であった。
- 一方で、一般企業と特例子会社を比較すると、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」の各項目は、一般企業において「重視している」を選択した企業は10%前後にとどまった一方、特例子会社では4割弱～6割弱の企業が「重視している」を選択していた。



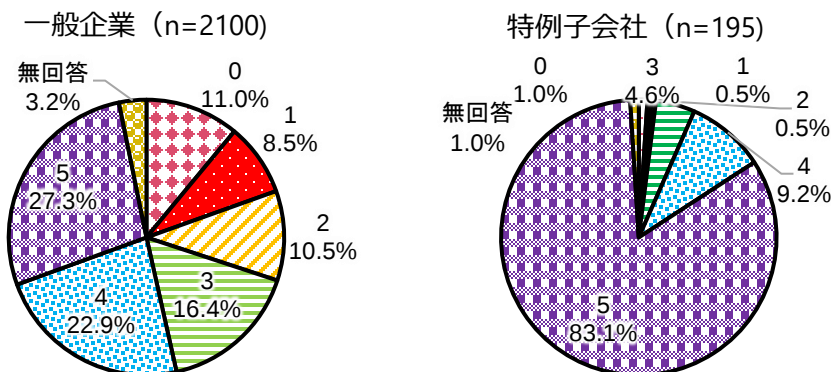
※回答企業における障害者雇用の方針のうち、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」又は「重視していない」の4件法により回答。

出典：令和6～7年度「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」の厚生労働省障害者雇用対策課への中間報告 図2-4 回答企業における障害者雇用の方針（一般企業）【単一回答】、図2-5 回答企業における障害者雇用の方針（特例子会社）【単一回答】

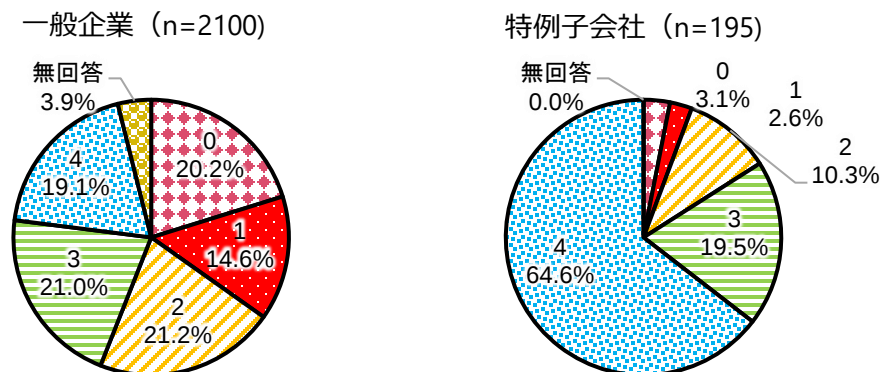
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 能力開発、評価・処遇等の取組（取組実施数）①

- 障害者雇用において、「能力開発、評価・処遇等の取組」を実施した実績について、「業務とのマッチング」、「教育訓練（OJT）」、「教育訓練（Off-JT）」、「評価・処遇」及び「中長期的なキャリア形成」に係る25項目の取組から実施した実績のある取組の回答により、取組実施数を算出した。
- 取組実施数の結果については、以下のとおりとなった。

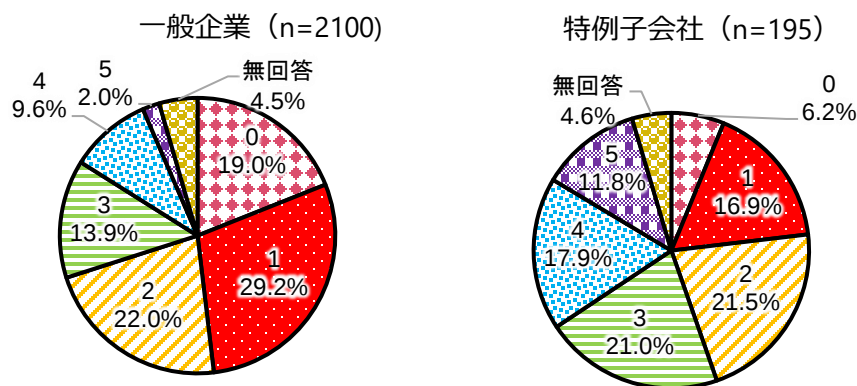
業務とのマッチングに該当する取組実施数



教育訓練（OJT）に該当する取組実施数



教育訓練（Off-JT）に該当する取組実施数



0 1 2 3 4 5 無回答

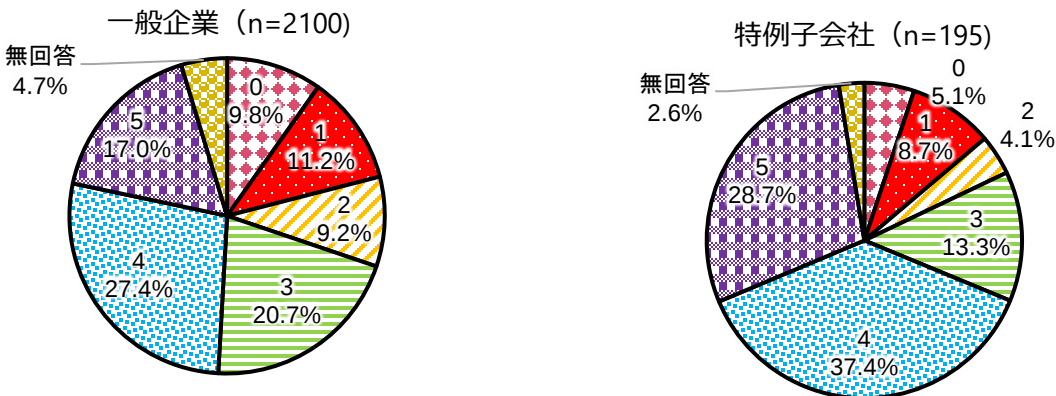
- 「業務とのマッチング」、「教育訓練（OJT）」及び「教育訓練（Off-JT）」に係る項目については下表のとおり。

業務との マッチ ング	①複数の手段による、障害者の能力や特性の把握（面接、作業観察、支援機関からの情報提供等）
	②入社前の実習やインターンシップ
	③担当職務についての障害者本人の希望の確認
	④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
	⑤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
教育訓練 (OJT)	①多様な業務への取組機会の提供
	②担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与
	③障害者が指導役やチームリーダー役を経験する機会の提供
	④障害者の業務パフォーマンスに関する振り返り・フィードバックの定期的な実施
教育訓練 (Off-JT)	①障害のない従業員と共通の研修
	②障害のある従業員に向けた独自の研修
	③自己啓発に関する補助金の支給
	④資格取得に対するインセンティブの付与
	⑤社内表彰制度

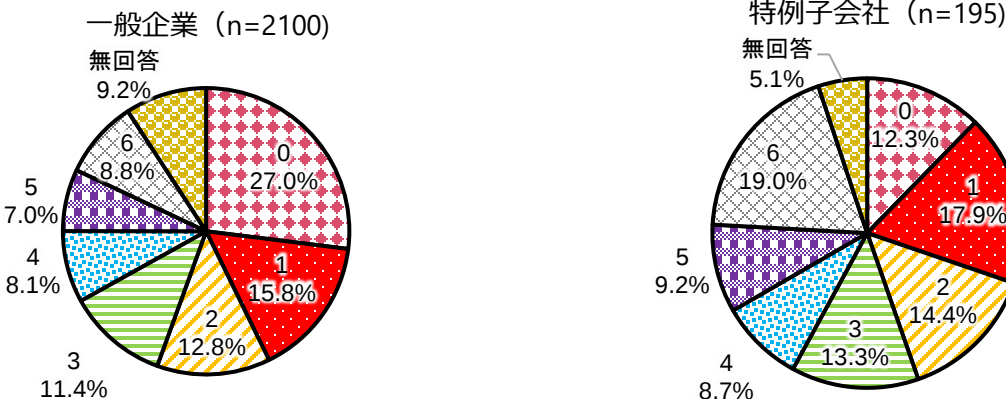
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 能力開発、評価・処遇等の取組（取組実施数）②

- 障害者雇用において、「能力開発、評価・処遇等の取組」を実施した実績について、「業務とのマッチング」、「教育訓練（OJT）」、「教育訓練（Off-JT）」、「評価・処遇」及び「中長期的なキャリア形成」に係る25項目の取組から実施した実績のある取組の回答により、取組実施数を算出した。
- 取組実施数の結果については、以下のとおりとなった。

評価・処遇に該当する取組実施数



中長期的なキャリア形成に該当する取組実施数



0 1 2 3 4 5 6 無回答

- 取組のうち、「評価・処遇」及び「中長期的なキャリア形成」に係る項目については下表のとおり。

評価・処遇	①昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用
	②障害に配慮した昇進・昇格・賞与等の基準の設定または基準の明確化
	③障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の設定
	④業務実績等を踏まえた人事評価の実施
	⑤人事評価に基づく待遇の実施
中長期的なキャリア形成	①会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達
	②個別のキャリアプラン、教育訓練の計画等の作成
	③特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示
	④キャリアラダー（職階や年次等の段階ごとに職務内容や必要なスキルを整理したもの）等の適用
	⑤障害者も参加可能なキャリアに関する研修の実施（キャリアデザイン研修等）
	⑥キャリアに関する相談の実施（上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等）

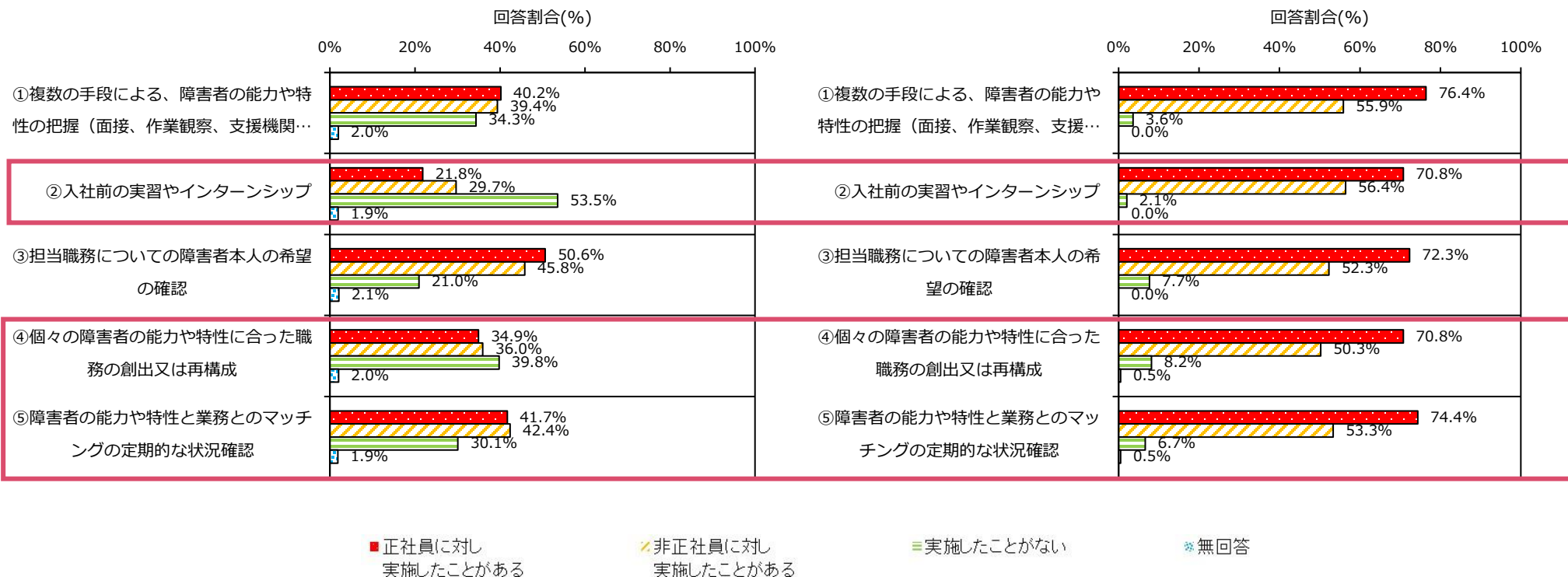
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 能力開発、評価・処遇等の取組（業務とのマッチング）

- 障害者の能力発揮を促していくためには、多様な障害特性と業務とのマッチングは大変重要であるが、いずれの取組みについても、一般企業に比べ、特例子会社において取組みが進展している。
- 特に、「入社前の実習やインターンシップ」によりマッチングを高めることや、「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」を通じ、採用した障害者の障害特性を踏まえながら、その能力発揮を最大化していくための取組みが必ずしも十分でない傾向がある。

業務とのマッチング

一般企業（n=2100）

特例子会社（n=195）



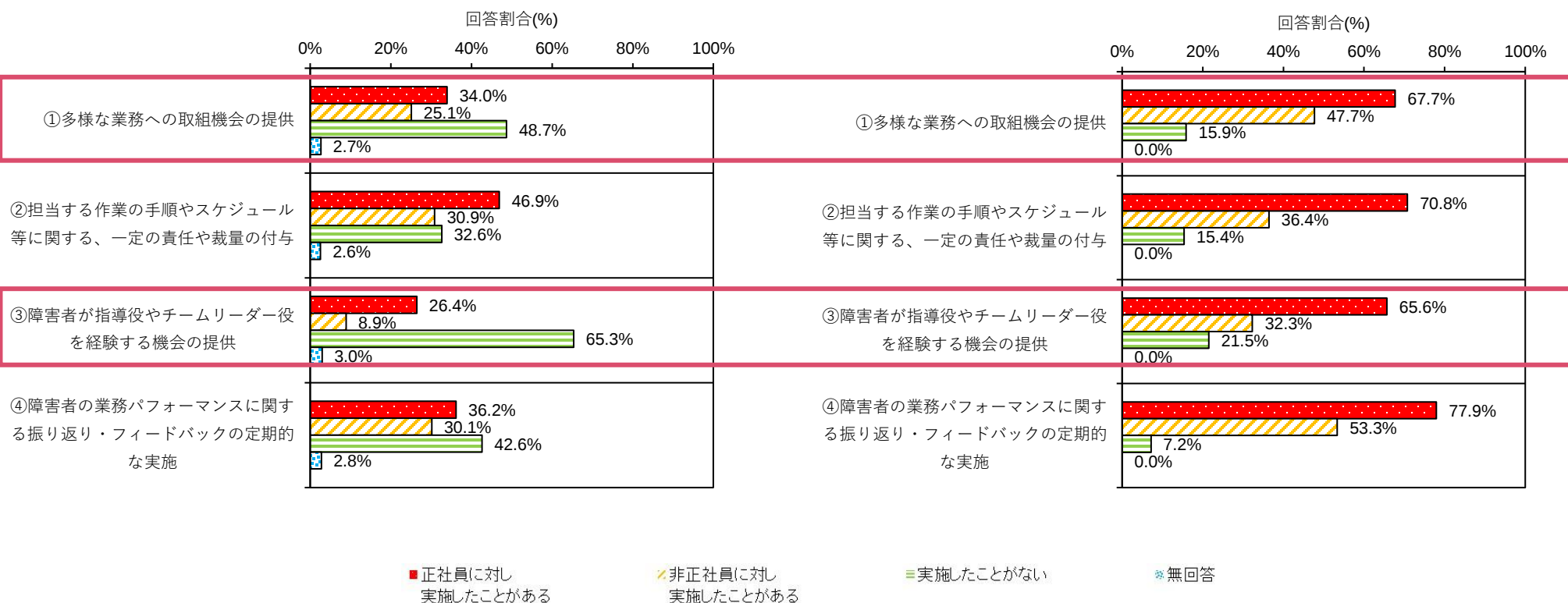
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 能力開発、評価・処遇等の取組（教育訓練（OJT））

- 障害者の能力発揮と成長を促していくためには、日々のOJTが大変重要であるが、いずれの取組みについても、一般企業に比べ、特例子会社において取組みが進展している。
- 特に、**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」の提供は必ずしも十分ではない傾向がある。**

教育訓練（OJT）

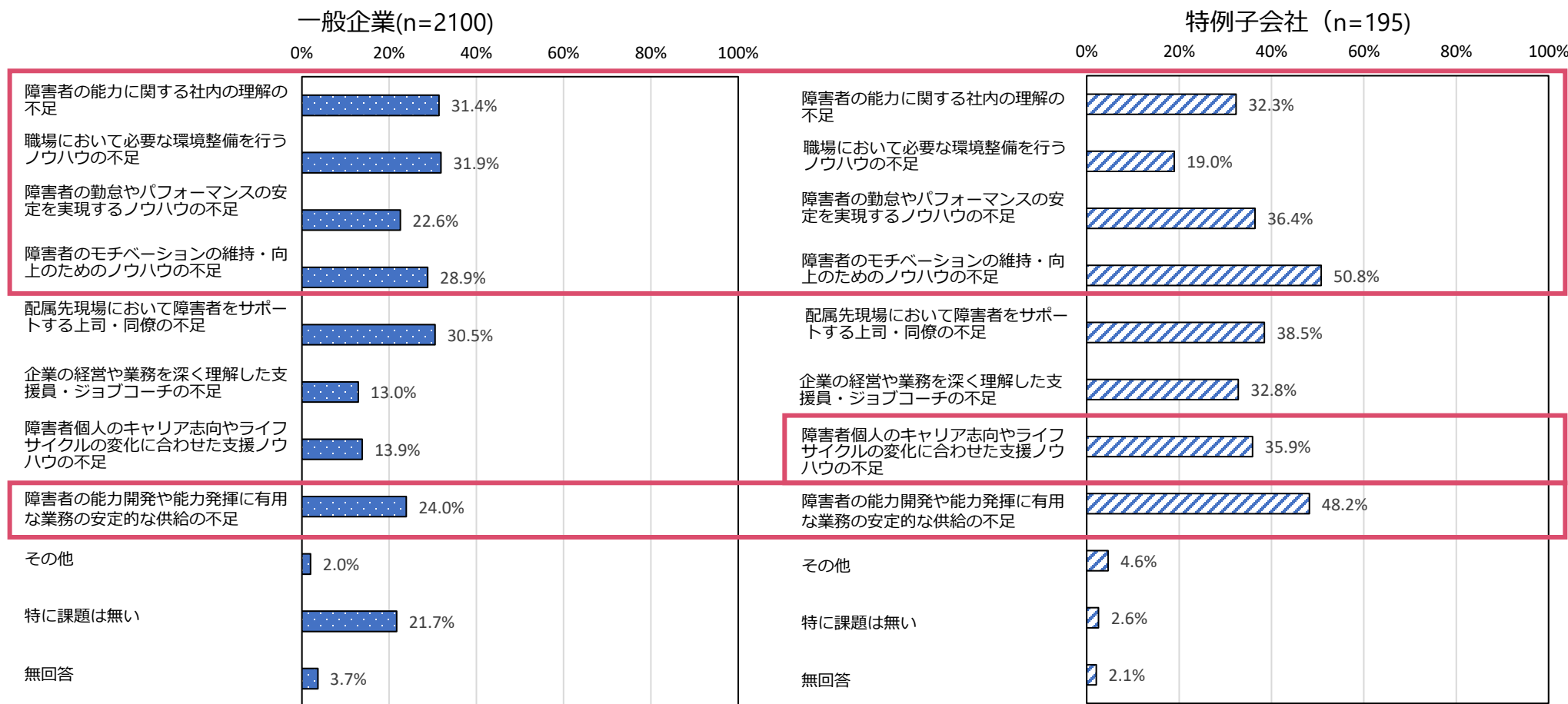
一般企業（n=2100）

特例子会社（n=195）



雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 雇用の質の向上に取り組む上での課題

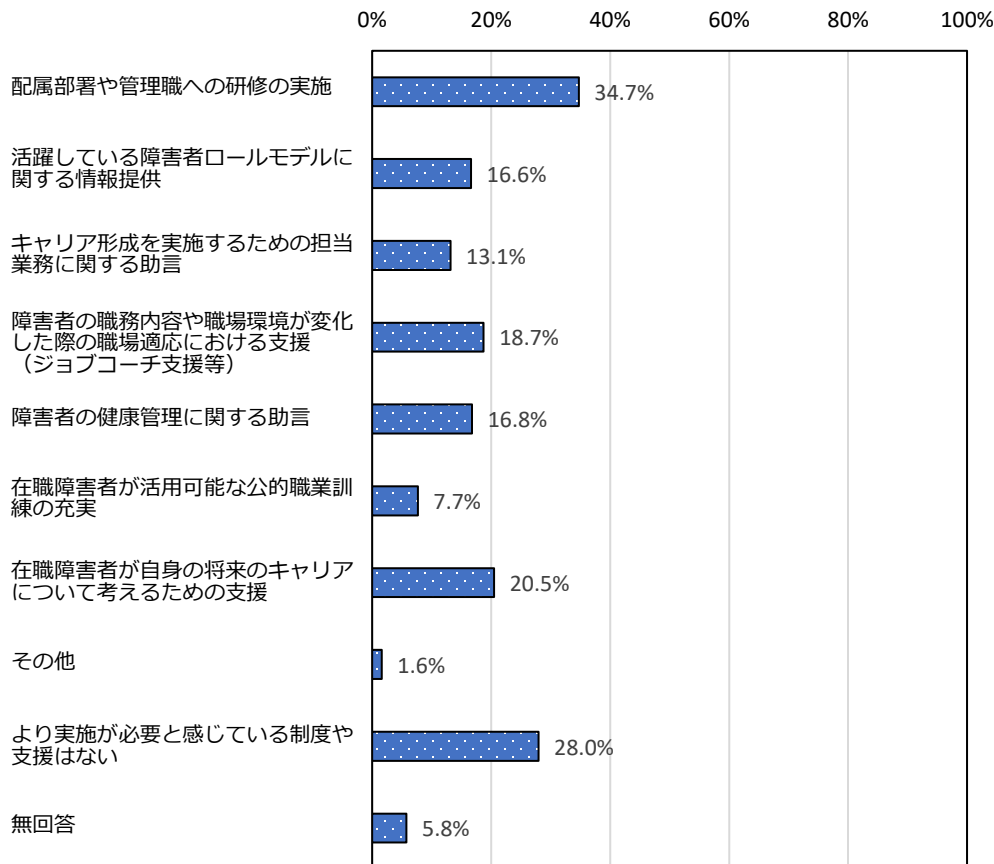
- 障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題については、一般企業では、「職場において必要な環境整備を行うノウハウの不足」が31.9%と最も高く、次いで「障害者の能力に関する社内の理解の不足」が31.4%であった。特例子会社では、「障害者のモチベーションの維持・向上のためのノウハウの不足」が50.8%と最も高く、次いで「障害者の能力開発や能力発揮に有用な業務の安定的な供給の不足」が48.2%であった。
- 全体的に、**障害者の持てる能力の十分な発揮に向けたノウハウ不足**の問題意識が大きく、また、**能力発揮先として相応しい業務の安定確保**が問題となっている。



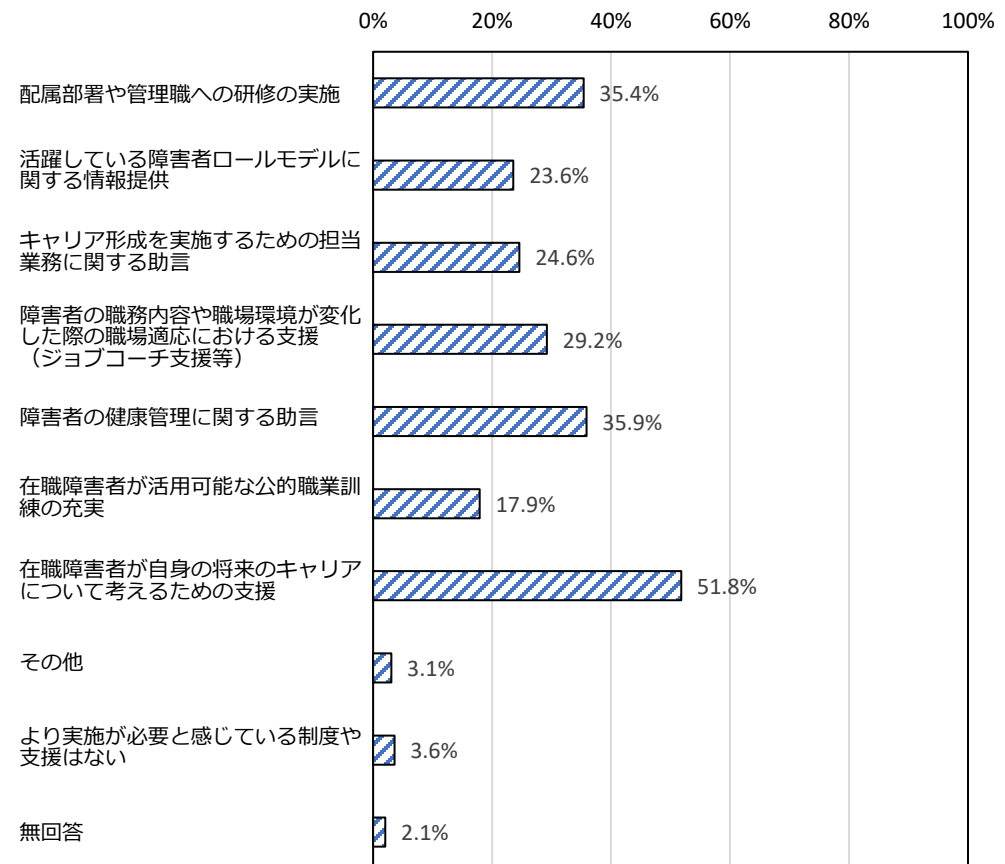
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 雇用の質の向上に取り組む上でより実施が必要と感じている制度や支援

- 障害者雇用の質の向上に取り組む上で企業がより実施が必要と感じる制度や支援については、一般企業では、「配属部署や管理職への研修の実施」が34.7%と最も高く、次いで「より実施が必要と感じている制度や支援はない」が28.0%であった。特例子会社では、「在職障害者が自身の将来のキャリアについて考えるための支援」が51.8%と最も高く、次いで「障害者の健康管理に関する助言」が35.9%であった。

一般企業(n=2100)



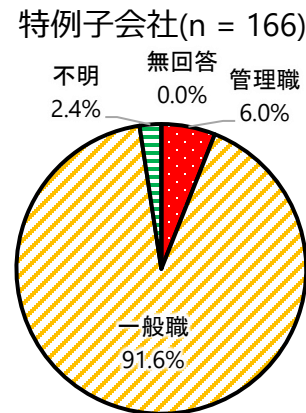
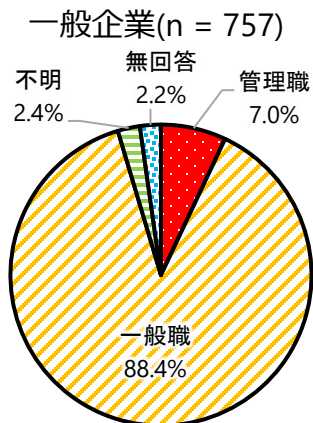
特例子会社 (n=195)



雇用の質に関する調査研究結果②（事例調査） | 事例における一般企業・特例子会社別、障害種別の障害者の役職

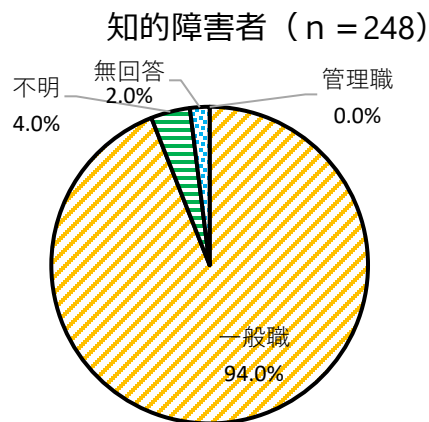
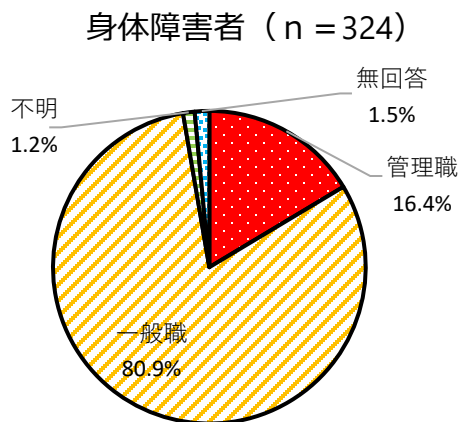
- 一般企業は「一般職」が88.4%、「管理職」が7.0%であり、特例子会社は「一般職」が91.6%、「管理職」が6.0%であった。
- いずれの障害種別も「一般職」が8割を超えるものの、身体障害者は「管理職」の事例も16.4%含まれており、知的障害者は「管理職」の事例は含まれていなかった。

〈一般企業・特例子会社別〉

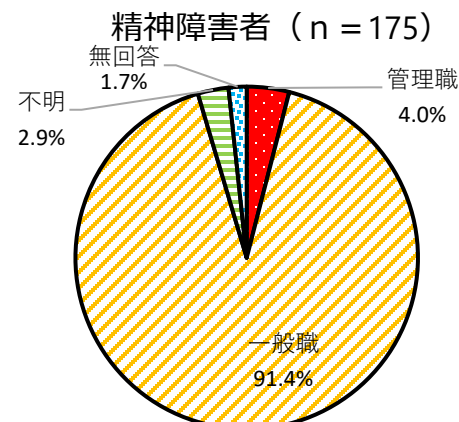


■ 管理職 ■ 一般職 ■ 不明 ■ 無回答

〈雇用障害種別〉



■ 管理職 ■ 一般職 ■ 不明 ■ 無回答

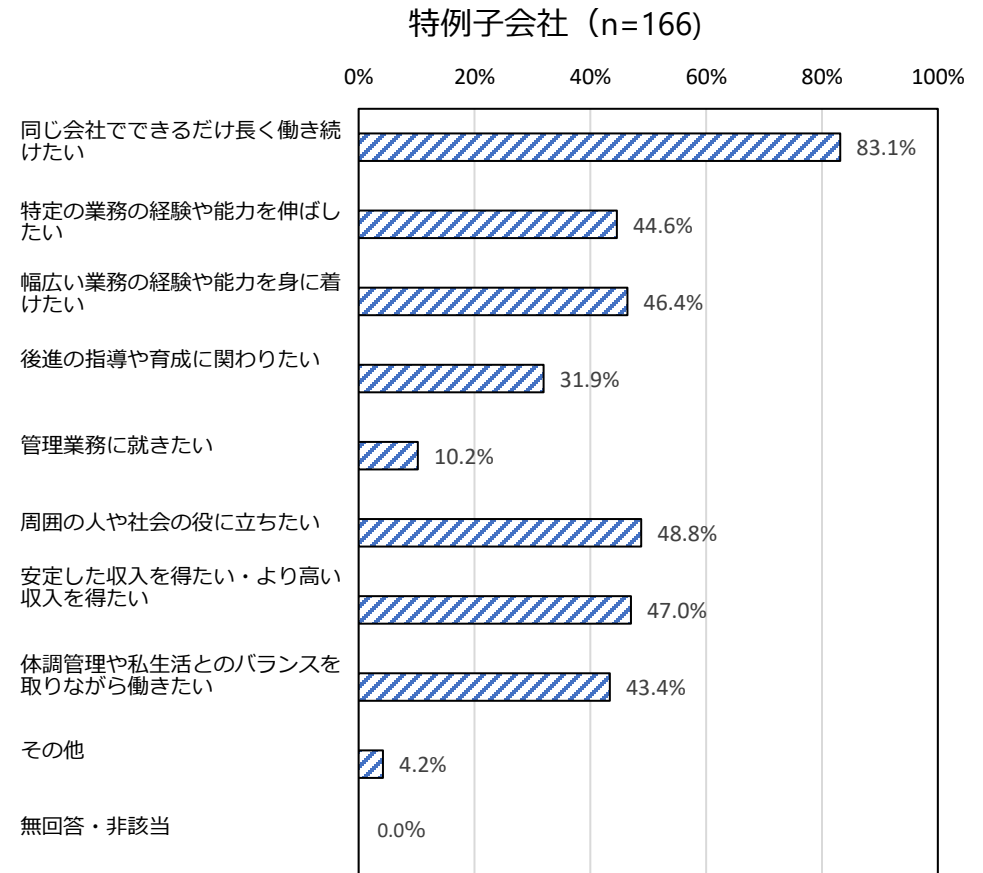
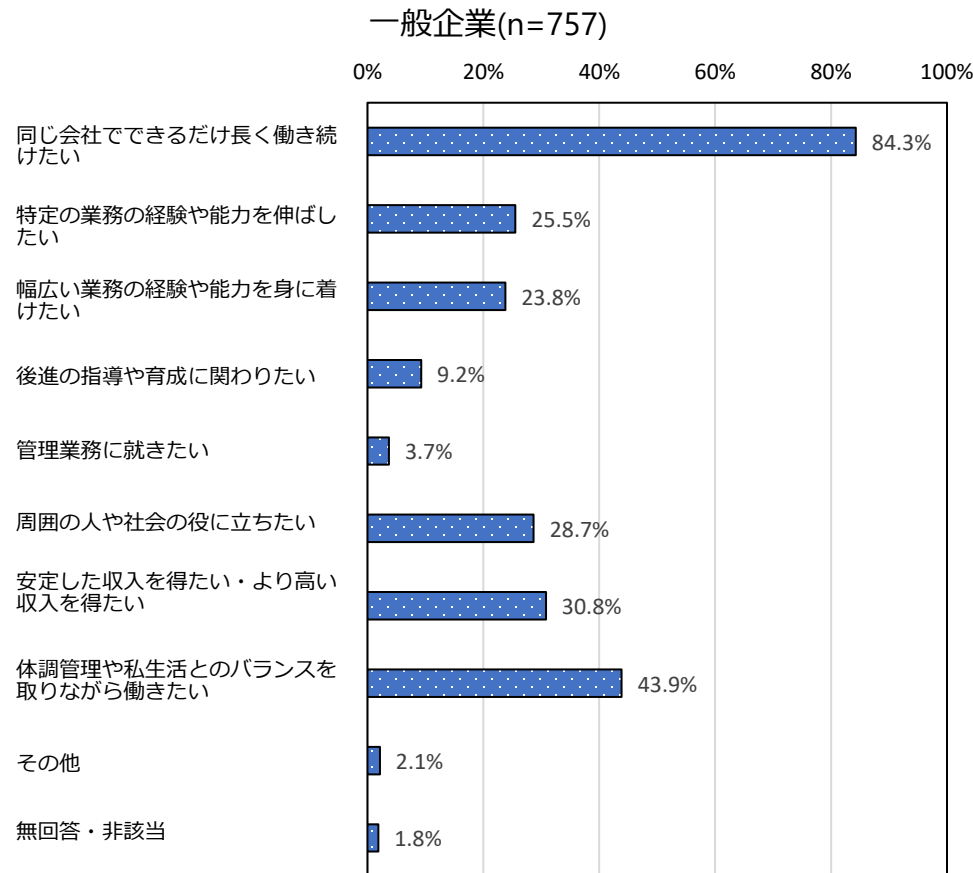


※雇用障害種別については、障害種別によるクロス集計を行った。クロス集計は一般企業の事例か特例子会社の事例かを区別せず、合算して示している。なお、身体障害、知的障害、精神障害以外の障害種別及び重複障害（複数の障害種を選択）の事例は回答数が少なかったため、クロス集計からは除外した。

出典：令和6～7年度「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」の厚生労働省障害者雇用対策課への中間報告 図2-36 役職【単一回答】、表2-11 障害種別の役職より作成

雇用の質に関する調査研究結果②（事例調査） | 障害者自身の働くことやキャリアに関する希望（一般企業・特例子会社）

- 障害者の働くことやキャリアに関する希望については、一般企業は、「同じ会社でできるだけ長く働きたい」が84.3%と最も多く、次いで「体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい」が43.9%、「安定した収入を得たい・より高い収入を得たい」が30.8%であった。
- 特例子会社は、「同じ会社でできるだけ長く働きたい」が83.1%と最も多く、次いで「周囲の人や社会の役に立ちたい」が48.8%、「安定した収入を得たい・より高い収入を得たい」が47.0%であった。
- **障害者自身も、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、会社・社会への貢献を求めている。**



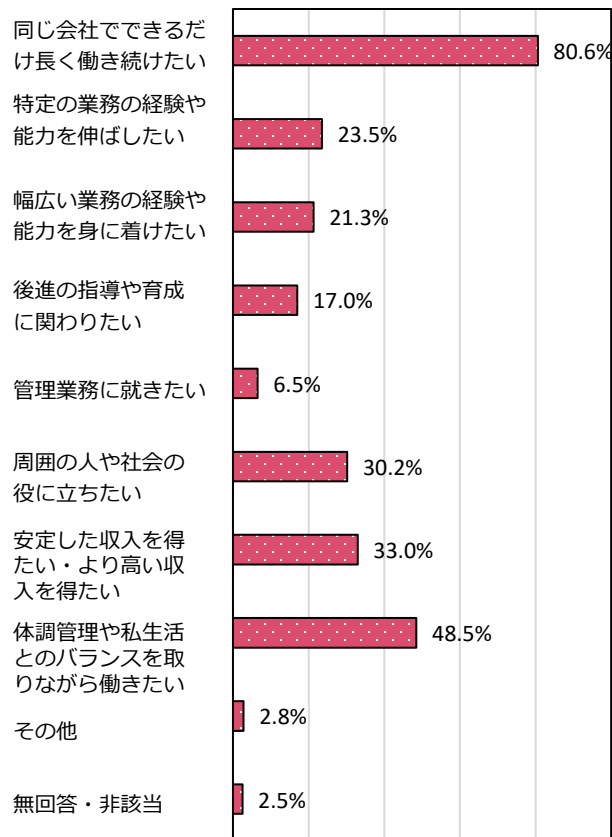
※本回答については、企業の何らかの取組によって「職場定着、能力の発揮、キャリア形成、仕事や職場に対する満足度の向上等に繋がった方」がいる場合に、企業が、当該者を想起した上で回答したものであり、障害者が直接回答しているわけではない点に留意が必要。

雇用の質に関する調査研究結果②（事例調査） | 障害者自身の働くことやキャリアに関する希望（障害種別）

- 障害種別の当該障害者の働くことやキャリアに関する希望については、全ての障害種別で「同じ会社でできるだけ長く働きたい」（身体障害者80.6%、知的障害者84.3%、精神障害者85.7%）が最も多かった。次いで、身体障害者及び精神障害者では「体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい」（身体障害者48.5%、精神障害者51.4%）が多かった。次いで、知的障害者では、「周囲の人や社会の役に立ちたい」（36.3%）が多かった。

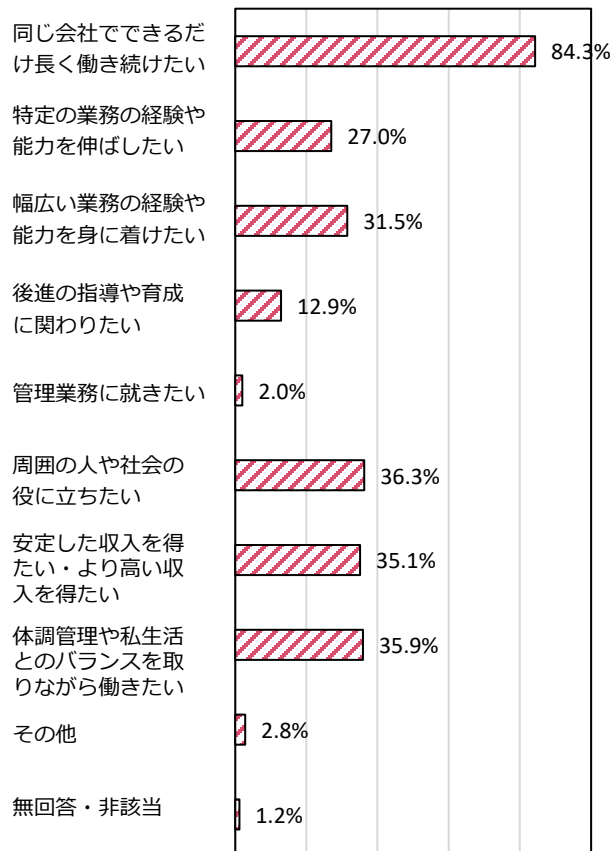
身体障害者（n=324）

0% 20% 40% 60% 80% 100%



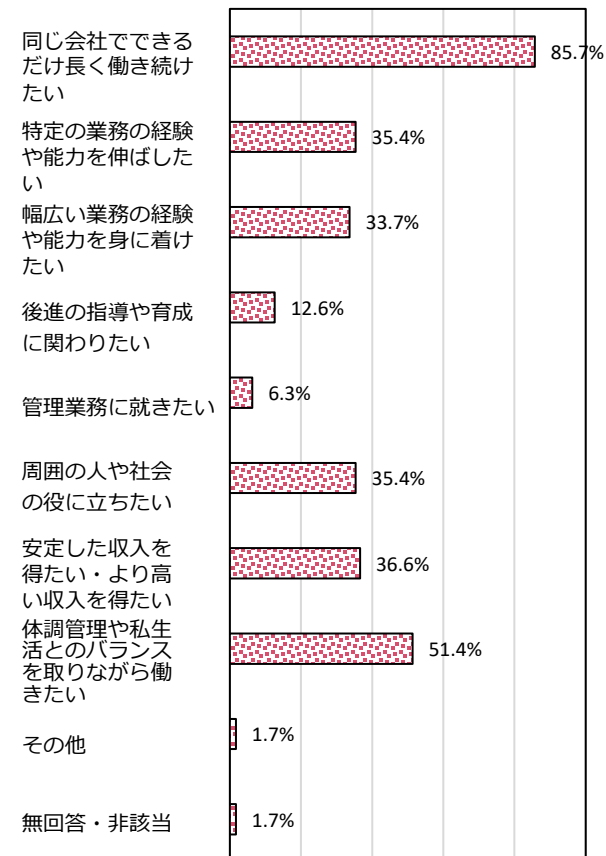
知的障害者（n=248）

0% 20% 40% 60% 80% 100%



精神障害者（n=175）

0% 20% 40% 60% 80% 100%

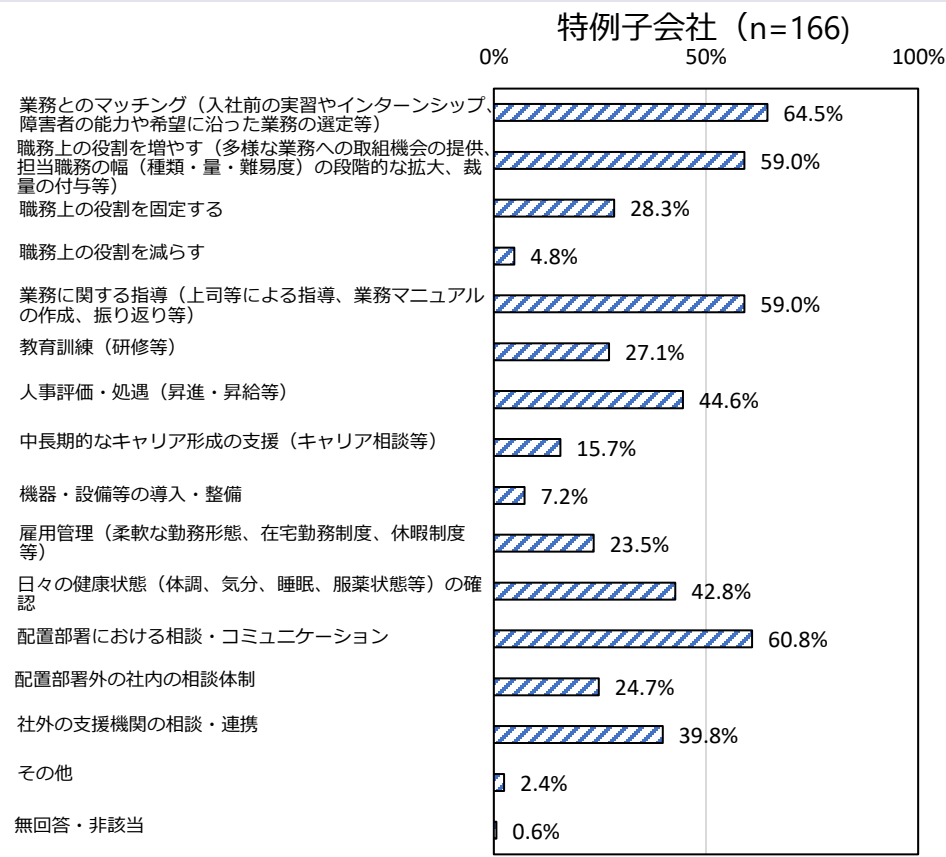
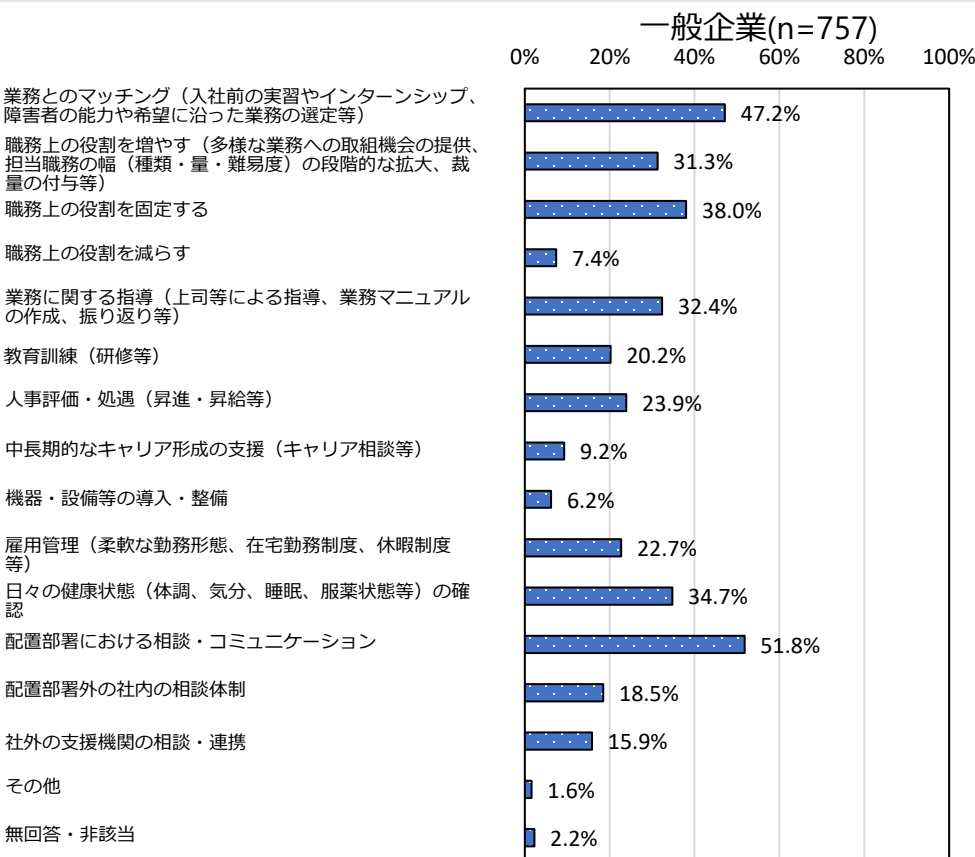


※本回答については、企業の何らかの取組によって「職場定着、能力の発揮、キャリア形成、仕事や職場に対する満足度の向上等に繋がった方」がいる場合に、企業が、当該者を想起した上で回答したものであり、障害者が直接回答しているわけではない点に留意が必要。

※障害種別の特徴を把握するために、障害種別によるクロス集計を実施した。クロス集計は一般企業の事例か特例子会社の事例かを区別せず、合算して示している。なお、身体障害、知的障害、精神障害以外の障害種別及び重複障害（複数の障害種を選択）の事例は回答数が少なかったため、クロス集計からは除外した。

雇用の質に関する調査研究結果②（事例調査） | 雇用の質の向上に役立った取組（一般企業・特例子会社）

- 障害者の雇用の質の向上に役立った取組については、一般企業は、「配置部署における相談・コミュニケーション」が51.8%と最も多く、次いで「業務とのマッチング（入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等）」が47.2%であった。特例子会社は、「業務とのマッチング（入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等）」が64.5%と最も多く、次いで「配置部署における相談・コミュニケーション」が60.8%であった。
- 一般企業と特例子会社を比較すると、「人事評価・処遇（昇進・昇給等）」（一般企業23.9%、特例子会社44.6%）、「業務に関する指導（上司等による指導、業務マニュアルの作成、振り返り等）」（一般企業32.4%、特例子会社59.0%）、「職務上の役割を増やす（多様な業務への取組機会の提供、担当職務の幅（種類・量・難易度）の段階的な拡大、裁量の付与等）」（一般企業31.3%、特例子会社59.0%）、「職務上の役割を固定する」（一般企業38.0%、特例子会社28.3%）、「職務上の役割を減らす」（一般企業7.4%、特例子会社4.8%）、「業務に関する指導（上司等による指導、業務マニュアルの作成、振り返り等）」（一般企業32.4%、特例子会社59.0%）、「教育訓練（研修等）」（一般企業20.2%、特例子会社27.1%）、「人事評価・処遇（昇進・昇給等）」（一般企業23.9%、特例子会社44.6%）、「中長期的なキャリア形成の支援（キャリア相談等）」（一般企業9.2%、特例子会社15.7%）、「機器・設備等の導入・整備」（一般企業6.2%、特例子会社7.2%）、「雇用管理（柔軟な勤務形態、在宅勤務制度、休暇制度等）」（一般企業22.7%、特例子会社23.5%）、「日々の健康状態（体調、気分、睡眠、服薬状態等）の確認」（一般企業34.7%、特例子会社42.8%）、「配置部署における相談・コミュニケーション」（一般企業51.8%、特例子会社60.8%）、「配置部署外の社内の相談体制」（一般企業18.5%、特例子会社24.7%）、「社外の支援機関の相談・連携」（一般企業15.9%、特例子会社39.8%）等、多くの項目について、一般企業が特例子会社より回答割合が低かった。



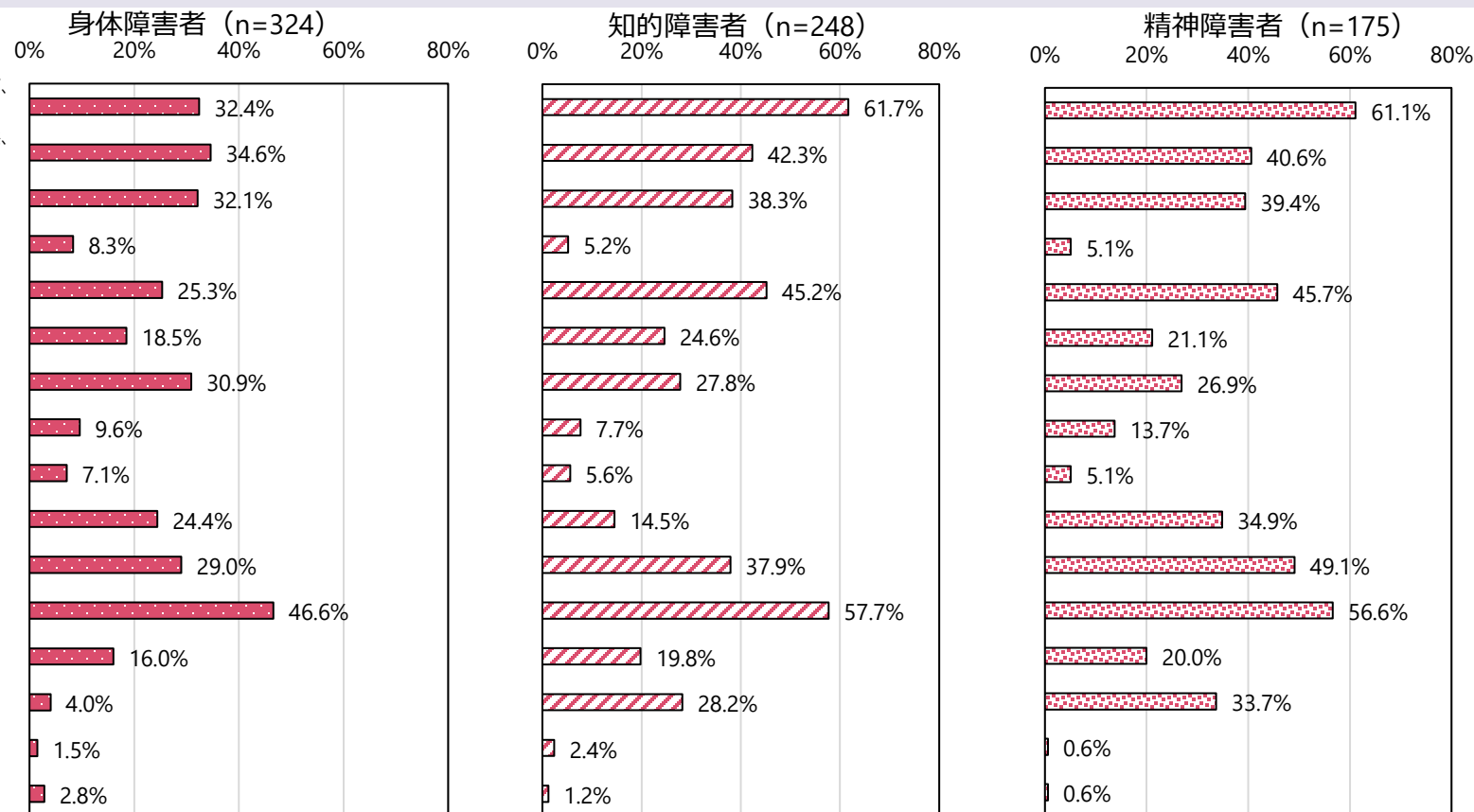
※本回答については、企業の何らかの取組によって「職場定着、能力の発揮、キャリア形成、仕事や職場に対する満足度の向上等に繋がった方」がいる場合に、企業が、当該者を想起した上で回答したものであり、障害者が直接回答しているわけではない点に留意が必要。

出典：令和6～7年度「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」の厚生労働省障害者雇用対策課への中間報告 図2-44 当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組（一般企業）【複数回答】、図2-45 当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組（特例子会社）【複数回答】

雇用の質に関する調査研究結果②（事例調査）

雇用の質の向上に役立った取組（障害種別）

- 障害種別の当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組については、「配置部署における相談・コミュニケーション」（身体障害者46.6%、知的障害者57.7%、精神障害者56.6%）については障害種別を問わず、一定の割合の回答があった。
- 「業務とのマッチング（入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等）」（身体障害者32.4%、知的障害者61.7%、精神障害者61.1%）、「業務に関する指導（上司等による指導、業務マニュアルの作成、振り返り等）」（身体障害者25.3%、知的障害者45.2%、精神障害者45.7%）、「社外の支援機関の相談・連携」（身体障害者4.0%、知的障害者28.2%、精神障害者33.7%）については、知的障害者と精神障害者の回答割合の差は大きくなかったが、身体障害者は回答割合が低かった。
- 「雇用管理（柔軟な勤務形態、在宅勤務制度、休暇制度等）」（身体障害者24.4%、知的障害者14.5%、精神障害者34.9%）、「日々の健康状態（体調、気分、睡眠、服薬状態等）の確認」（身体障害者29.0%、知的障害者37.9%、精神障害者49.1%）については、精神障害者の回答割合が高く、また、障害種別により回答割合に差があった。



※本回答については、企業の何らかの取組によって「職場定着、能力の発揮、キャリア形成、仕事や職場に対する満足度の向上等に繋がった方」がいる場合に、企業が、当該者を想起した上で回答したものであり、障害者が直接回答しているわけではない点に留意が必要。

※障害種別の特徴を把握するために、障害種別によるクロス集計を実施した。クロス集計は一般企業の事例か特例子会社の事例かを区別せず、合算して示している。なお、身体障害、知的障害、精神障害以外の障害種別及び重複障害（複数の障害種別を選択）の事例は回答数が少なかったため、クロス集計からは除外した。

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6年11月末時点）

- ビジネス事業者**39法人**が運営する就業場所**186カ所**を把握（うち**72カ所**訪問）。
- 当該就業場所の利用企業のうち**333社**を特定。うち**64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	39事業者 _(※1)
就業場所数	186カ所 _(※2)
うち農園	132カ所
うちサテライトオフィス	46カ所
利用企業数	1,583以上 _(※3)
うち社名を把握した企業数	333社 _(※4)
就業障害者数	9,355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55カ所を運営。
また、利用企業が最も多い事業者では690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72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、1,583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64社については、労働局等の事業所訪問等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、9,355人以上と表記。)

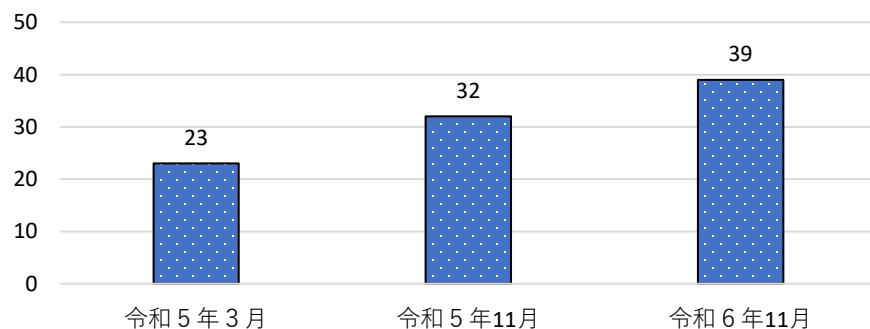
(※) 障害者の就業場所となる施設・設備（農園、サテライトオフィス等）及び障害者の業務の提供等を行う事業。
なお、実態把握の取組は、業務の提供等の実施が無いものも含め広く対象としている。

障害者雇用ビジネスの状況 | いわゆる障害者雇用ビジネス_(※)に係る実態把握（これまでの推移）

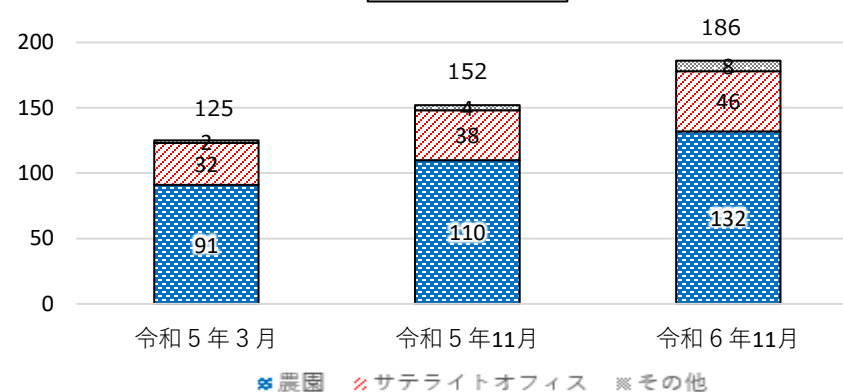
○ いわゆる障害者雇用ビジネスについて、労働政策審議会障害者雇用分科会において状況を初めて報告した令和5年4月以降、ビジネス事業者、就業場所、利用企業及び就業障害者の数は、いずれも一貫して増加傾向にある。

令和5年4月以降の把握状況の推移

事業者数



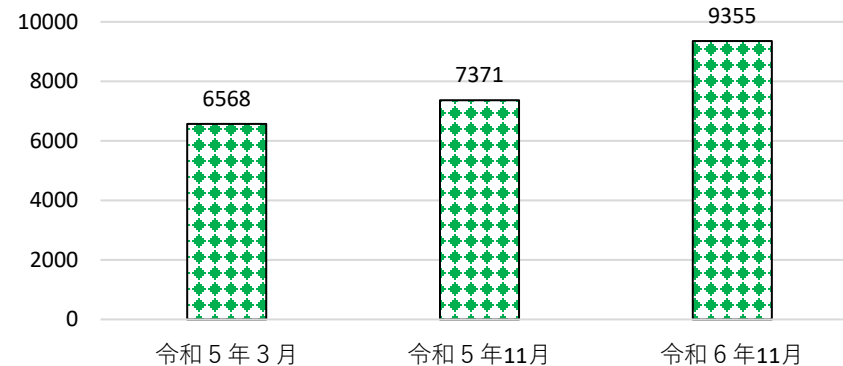
就業場所数



利用企業数

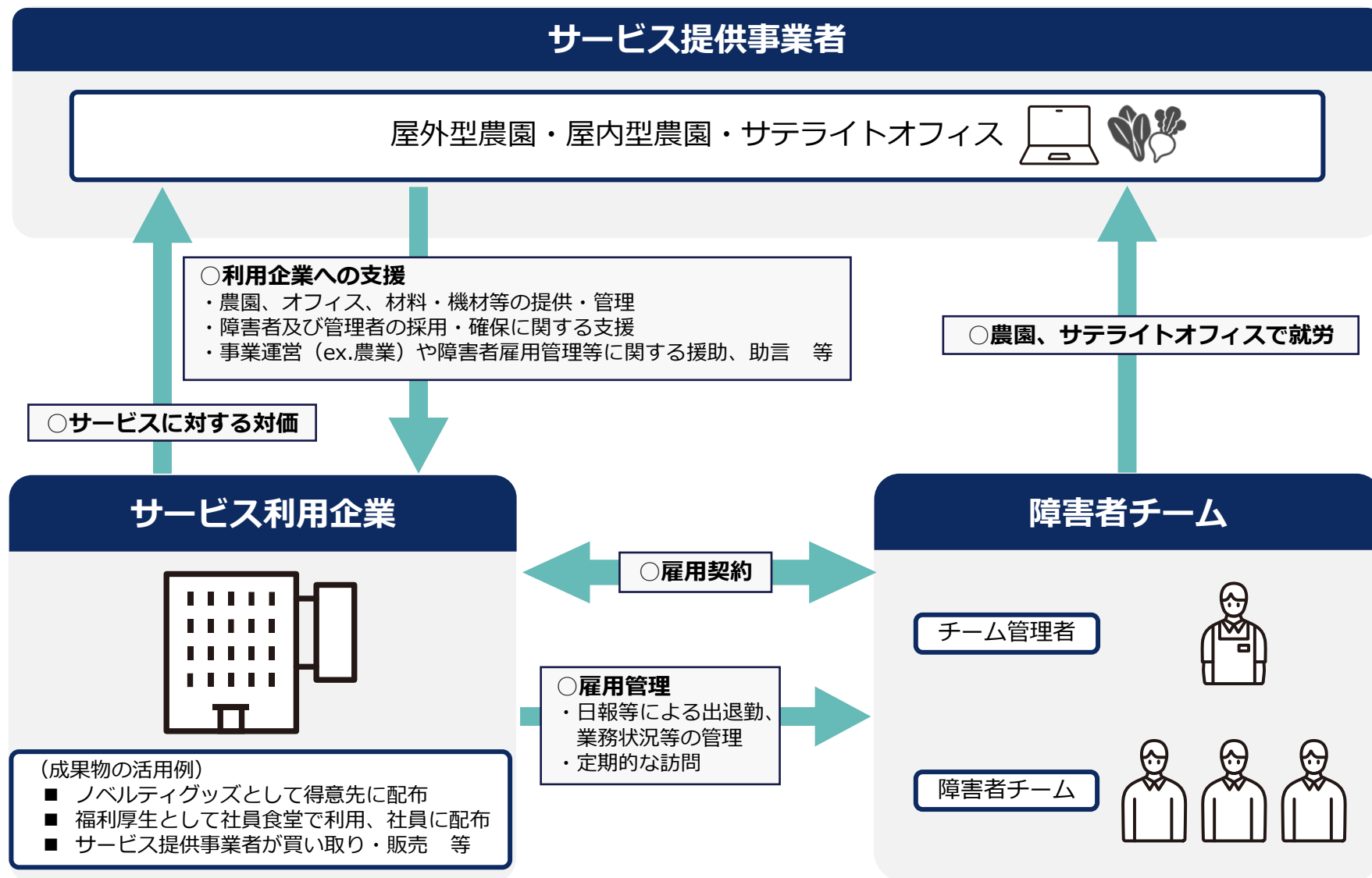


就業障害者数



(※) グラフはいずれも、労働政策審議会障害者雇用分科会（第128回、第130回及び第133回）資料から作成。各数値は厚生労働省が把握したものであり、実数は各数値を上回る可能性が高いことに留意。

障害者雇用ビジネスの状況 | (参考) 障害者雇用に関するビジネスモデルの例



障害者雇用ビジネスの状況 | 障害者雇用ビジネスに係る取組

- 実態把握において把握した事例等を踏まえ、障害者が活躍できる職場環境の整備や適正な雇用管理のため事業主が行うことが望ましい取組のポイントについて令和5年6月にリーフレットを作成し周知を図っている。

<リーフレット「事業主の皆様へ」>

- 9項目を「取組のポイント」として示し、望ましい取組事例を紹介。
- これらの紹介を通じ、法定雇用率を達成することのみが目的化してしまうと、こうした障害者雇用のメリットを感じる事が難しくなること、ハローワークへの相談が可能であること、就労支援機関の支援を受ける際の留意点等の周知を図っている。
- また、取組の際の注意点として、無期転換ルールや在籍型出向、最低賃金の取扱いに加え、キャリア形成や管理者の配置の在り方等を示している。

障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1 障害者雇用の方針の検討、社内理解の促進 | |
| 2 障害者の職務の選定・創出 | 3 募集・採用・配置（マッチング） |
| 4 雇用形態・雇用期間 | 5 労働時間・休日 |
| 6 賃金等労働条件 | 7 勤怠管理、業務管理 |
| 8 職業能力の開発・向上 | 9 評価、待遇 |

<リーフレット表紙>

事業主の皆様へ

厚生労働省において、障害者雇用ビジネス（※1）実施事業者やその利用企業の実態把握を行っています。明らかに法令に反する事例は確認されていませんが、障害者雇用促進法の趣旨に照らして疑義が残る事例等があった一方で、能力開発・向上につながる事例もみられたところです（※2）。

※1 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を行う事業
※2 令和5年4月時点

【参考資料】
障害者雇用ビジネスに係る実態把握の取組について
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001087755.pdf>



今般、これらの把握した事例などを踏まえ、障害者が活躍できる職場環境の整備や適正な雇用管理のため事業主が行うことが望ましい取組のポイントについて本リーフレットにまとめました。障害者が活躍できる職場づくりの取組の参考としていただくをお願いします。

障害のある方の特性を強みとして捉え、事業活動に貢献できるような活躍の場を提供することは、雇用する企業にとっても貴重な労働力や戦力の確保につながります。

また、障害のある方が能力を発揮し、活躍できるよう、職場環境の改善やコミュニケーションの活性化、必要な能力の開発を図ることにより、多くの従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられるだけではなく、企業全体の生産性向上やマネジメント力強化にも結びつきます。

取組に当たっては、ハローワークが関係機関と連携しながら支援いたします。お気軽にご相談ください。

設立 : 2023年10月

法人名 : 一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会 (略称 : 促進協)

理事長 : 西村賢治 (株式会社スタートライン 代表取締役)

【目的】

障害者雇用促進を担う民間事業者が衆知を結集し、**社会との積極的な対話**を通じて、**業界全体の信頼性向上**と障害者雇用の**健全な発展に貢献すること**

【事業内容】

①業界の健全な発展と障害者雇用の促進に関する事業

事業点検 (点検ポイントの整理、点検表作成、点検実施、評価) により、事業の検証と改善をおこないます。

②社会的要請に対応するための調査・研究・提言のための事業

障害者雇用を促進するうえで、有益となる調査・研究をおこないます。
業界独自のデータを集積・分析し、社会提言します。

③社会との活発なコミュニケーション活動を促進する広報・CSR事業

中立的な立場で障害当事者をはじめとする多様な組織・立場の人との対話を促進し、社会に発信します。

目的

障害者雇用支援サービス事業者が、障害者雇用に関わる法律や事業主の責務について、幅広い知識と深い理解を持ち、それを事業運営の隅々に行き届けさせ、**事業の健全な運営と発展を図る**ことを目的とし、創設された制度

【認定までの流れ】

1 事業点検の実施

促進協会員企業が、制定委員会が定めた**107項目**の事業点検表に基づき点検を実施し、法令遵守状況や事業運営体制等を確認します。制定委員会は、本制度で設置を定めているものであり、公正性と中立性を担保でき、障害者関係法制度及び労働法制度並びに運営に知見ある者で構成しています。

2 認定審査委員会による審査

提出された点検結果は、公平性と中立性を担保出来る独立認定審査委員会が運営の適格性を審査します。

3 認定登録・認定証の発行

審査の結果、すべての評価項目において適正と判断された事業者に「障害者雇用支援サービス適格事業者」資格を付与し、認定登録、認定証を発行します。

審査委員会メンバー

審査委員長

貝沼春樹 あおば社会保険労務士
社会保険労務士
精神保健福祉士
訪問型職場適応援助者

審査委員

吉本侑生 弁護士
吉川典子 社会福祉士
田丸カナ 社会保険労務士

認定証

9社認定※2025年11月11日時点

株式会社JSH
株式会社クリアナブキ
株式会社スタートライン
株式会社UNTOLD
株式会社ワークスバリアフリー

株式会社オーガファーム
株式会社マインド
サンクスラボ株式会社
株式会社バレット



目的

本講座を通じて習得した専門的な知識及び技能に基づき、会員事業者の事業所における、障害者の雇用促進、労働条件、合理的配慮、職場定着、能力開発、キャリア形成、施設管理等に関する**適切な支援業務を行う**ことができる者であることを証すること

【認定までの流れ】

1 受講資格

促進協の正会員企業に所属する職員であること。

2 研修受講

Eラーニングによる研修受講。全講座を受講し、理解度チェックに合格した者は修了とする。

3 認定審査委員会

独立した「認定審査委員会」が審査、合否判定。「認定審査委員会」の審査委員は、障害者関係法制度及び労働法制度に知見のある者により構成。

4 認定「JEAP認定障害者雇用支援アドバイザー™」資格付与

審査の結果、適正であった者に対して、「JEAP認定 障害者雇用支援アドバイザー™」資格を付与する。修了証、支援アドバイザーカードを供与、有資格者として促進協に登録。公的機関等から協力要請があった場合、推薦を行う。

審査委員会メンバー

審査委員長

貝沼春樹 あおば社会保険労務士
社会保険労務士
精神保健福祉士
訪問型職場適応援助者

審査委員

吉本侑生 (弁護士)
吉川典子 (社会福祉士)
田丸カナ (社会保険労務士)

修了と更新

判定後、修了証と登録カードを発行。
所定の手続きで有効期間を更新。



※登録カード

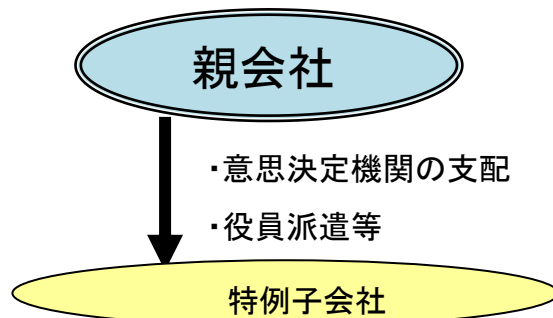
特例子会社制度

- 障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保(法定雇用率=2.5%)は個々の事業主(企業)ごとに義務づけられている。
- 一方、①障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また、②特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。
- これにより、事業主にとっては障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができること等や、障害者本人にとっては障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保されること等のメリットがある。

親会社の要件

- 親会社が、当該子会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること。(具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等)

①〔特例子会社制度〕

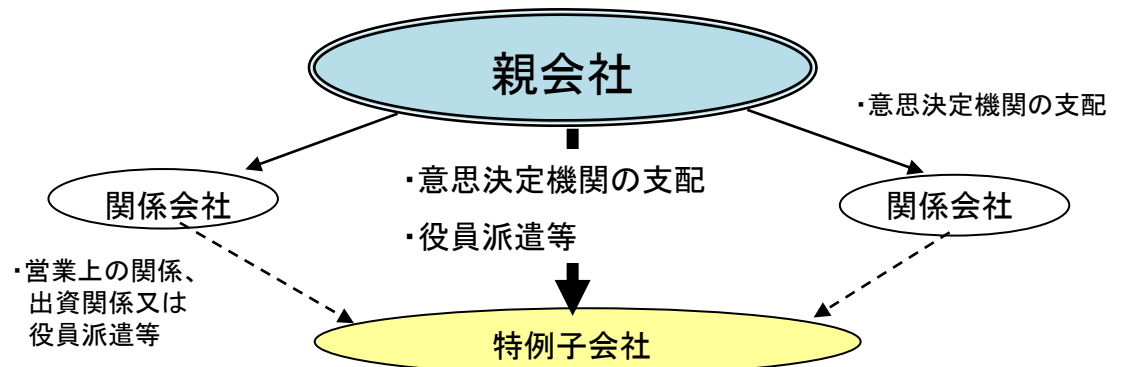


2024(令和6)年6月1日現在 614社

子会社の要件

- ① 親会社との人的関係が緊密であること。(具体的には、親会社からの役員派遣等)
- ② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等)
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

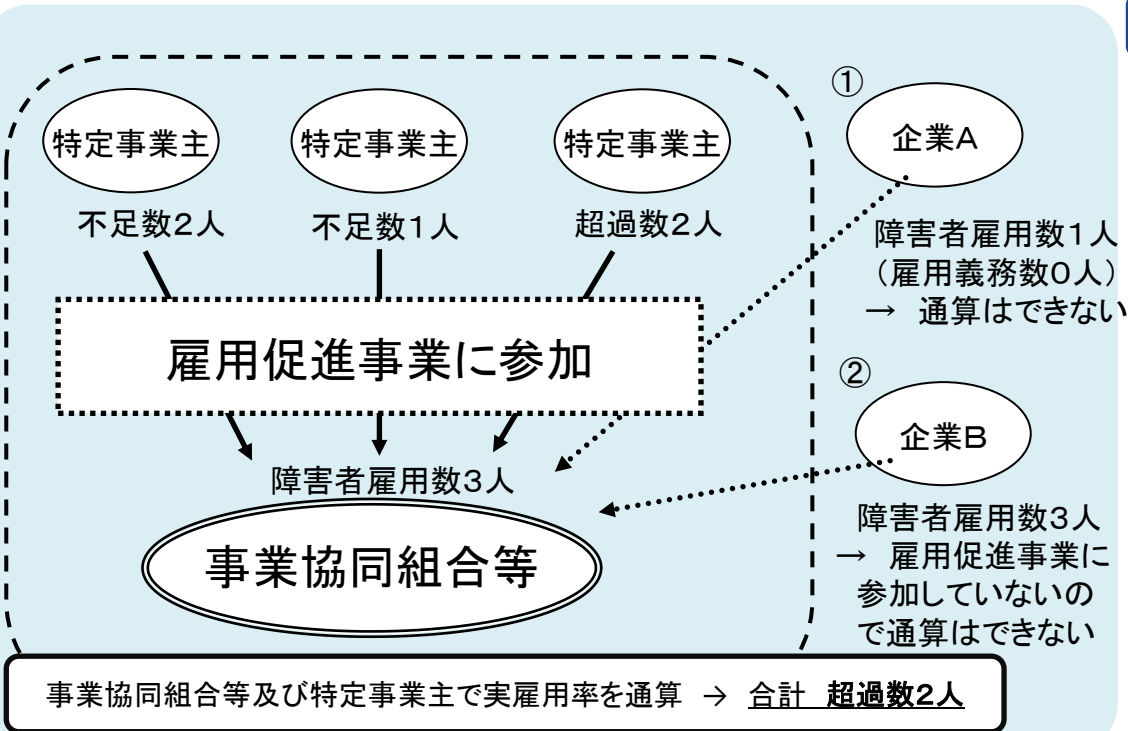
②〔グループ適用〕



2024(令和6)年6月1日現在 378グループ

事業協同組合等算定特例①

中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業(特定事業主)における実雇用率を通算することができる。



特定事業主の要件

- (1) 事業協同組合等の組合員であること。
- (2) 雇用する常用労働者の数が40.0人以上であること。
- (3) 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は他の特定事業主特例の認定を受けておらず、当該認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は特定事業主でないこと。
- (4) 事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係(具体的には、特定事業主からの役員派遣等)または営業上の関係(具体的には、定期的な発注等)が緊密であること。
- (5) その規模に応じて、それぞれ次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数167人未満	要件なし
イ 常用労働者数167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数250人以上300人以下	障害者2人
エ 常用労働者数300人以上	常用労働者数×1.2%

組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、

- ① 障害者の雇用義務が0人である企業
- ② 雇用促進事業には参加しない企業

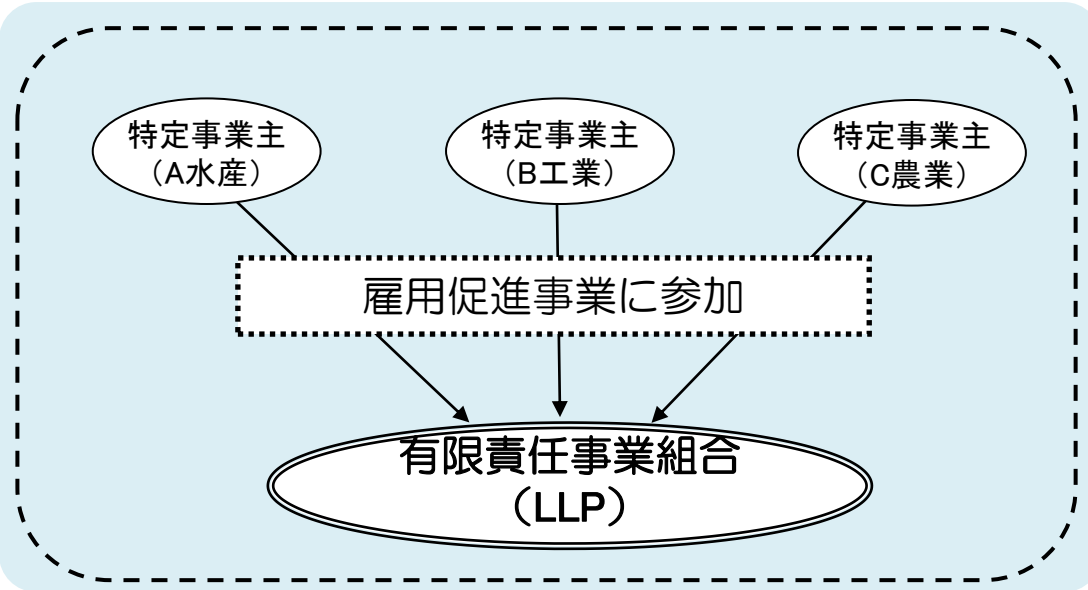
は、この特例対象にはならず、通算はできない。

事業協同組合等の要件

- (1) 事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合又は商店街振興組合、有限責任事業組合(LLP)であること。
- (2) 規約等に、事業協同組合等が障害者雇用納付金等を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。
- (3) 事業協同組合等及び特定事業主における障害者の雇用の促進及び安定に関する事業(雇用促進事業)を適切に実施するための計画(実施計画)を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成できると認められること。
- (4) 自ら1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。
- (5) 自ら雇用する障害者に対して、適切な雇用管理を行うことができると認められること(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等。)
- (6) 原則として、申請時点において、事業協同組合等および特定事業主全体で障害者雇用義務を果たしていること。(申請時点において障害者雇用義務を果たしていない場合には、実施計画に基づき、計画期間内に法定雇用率を確実に達成できると認められること)

事業協同組合等算定特例②LLPについて

令和5年度から、「有限責任事業組合(LLP)」が事業協同組合等算定特例制度の認定対象に加わった。



LLPの特徴

- ・ 異業種の企業の参画がより期待できる
- ・ 設立手続きが簡単(行政の許認可等が不要)

要件等

○ 以下の要件を満たした上で、事業協同組合等の特例認定と同様の要件を満たす必要がある。

- (1) 中小企業者又は小規模の事業者のみがその組合員となっていること。
- (2) その組合員たる事業主が雇用する労働者の数が常時40.0人以上であること。
- (3) 有限責任事業組合契約に関する法律(平成17年法律第40号)第4条第1項に規定する組合契約書(以下「組合契約書」という。)に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組合員による決定がない限り当該存続期間が更新される旨が記載又は記録されていること。
- (4) 組合契約書に、組合員は、総組合員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載又は記録されていること。
- (5) 組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意又は総組合員の過半数若しくはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載又は記録されていること。
- (6) 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められないこと。
- (7) 解散の事由が生じた場合の措置として、以下について実施計画に記載すること。
 - ① 組合が雇用する障害者を、特定事業主が雇用すること。
 - ② 特定事業主が協力して、障害者を雇用する意思がある事業主(特定事業主を除く)に対し、特定障害者の雇入れを求めることその他の特定障害者の新たな雇用の機会を提供すること。

◎ 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。**

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

参集者

倉知 延章	九州産業大学名誉教授
眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授
田中 克俊	北里大学大学院医療系研究科教授
山川 隆一	明治大学法学部教授
勇上 和史	神戸大学大学院経済学研究科教授
渡邊 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
富高 裕子	日本労働組合総連合会副事務局長
清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
新田 秀司	日本経済団体連合会労働政策本部長
山口 高広	愛知県中小企業団体中央会会長、株式会社アトラスジャパン取締役 役会長
大谷 喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
岡本 敏美	日本身体障害者団体連合会副会長
新銀 輝子	全国精神保健福祉会連合会理事
田中 伸明	日本視覚障害者団体連合副会長

(敬称略)