

第 11 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 12 月 1 日 (月)

13:00～15:00

場所：中央合同庁舎 5 号館 12 階

専用第 15 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

資料 2：一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会 理事長 西村氏 提出資料

【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、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（いわゆる障害者雇用ビジネスについて）

令和 7 年12月 1 日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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。

これまでの制度・議論の経緯 |

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(令和4年11月18日 衆議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一・二 (略)

三 重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～九 (略)

十 重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労二ーズの掘り起こし等を検討すること。

十一 難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十二 障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十三～二十四 (略)

二十五 難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないよう、環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十六・二十七 (略)

二十八 難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

二十九・三十 (略)

これまでの制度・議論の経緯 |

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(令和4年12月8日 参議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一・二 (略)

三、重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～十 (略)

十一、重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。

十二、難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十三、障害者雇用率制度における除外率制度の早期廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十四～二十七 (略)

二十八、難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないように、また、オンライン等の手段を活用し学習を継続できるよう環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十九・三十 (略)

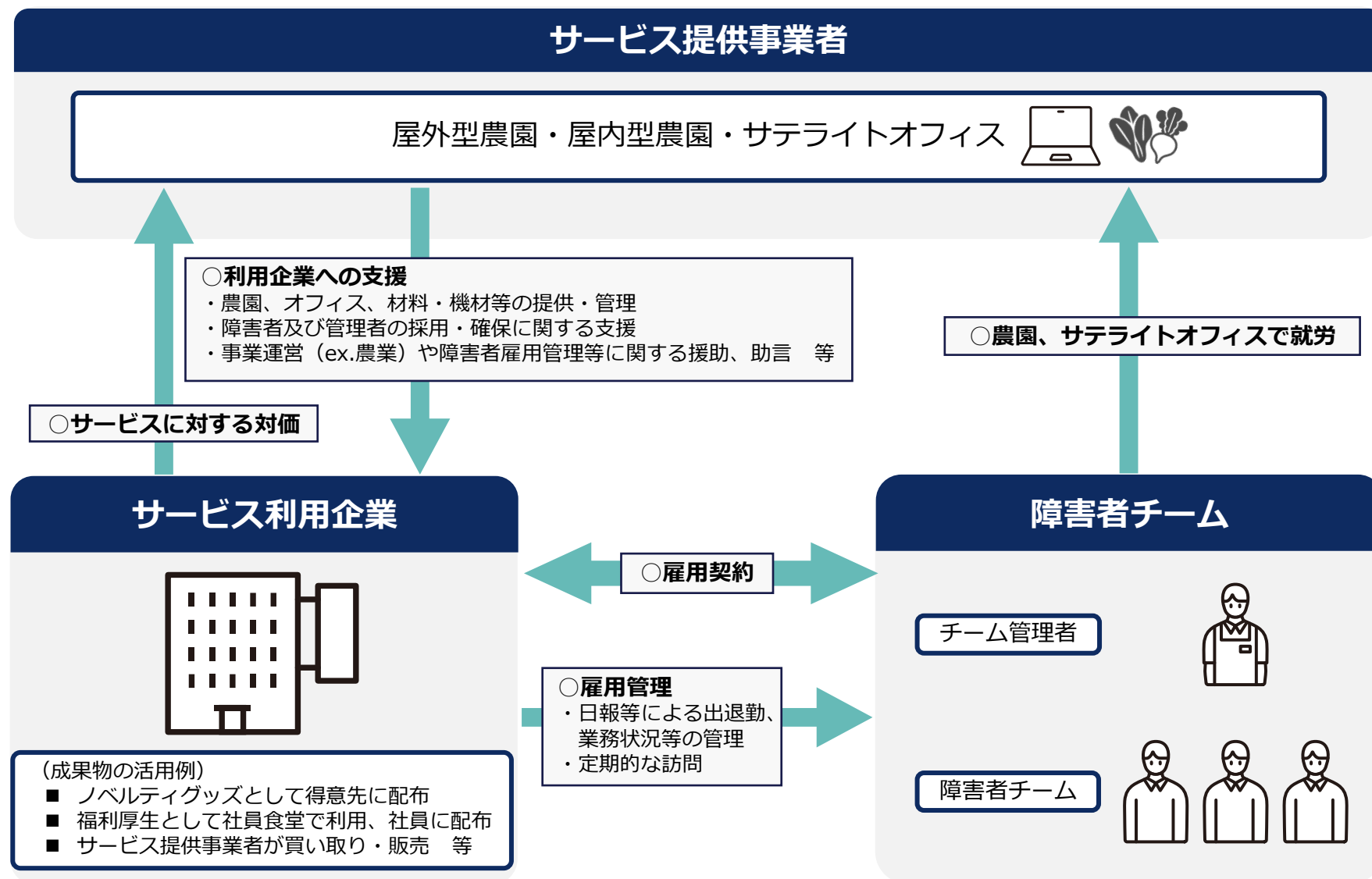
三十一、難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

三十二～三十四 (略)

三十五、施行後五年の見直しを待たず、国連障害者権利委員会の対日審査の総括所見の内容を踏まえ、次回の定期報告が令和十年とされていることを見据え、当事者参画の下で速やかに見直しに向けた検討を開始すること。

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



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7年10月末時点）

- ビジネス事業者**46事業者**が運営する就業場所**221カ所**を把握（うち**87カ所**訪問）。
- 当該就業場所の利用企業のうち**363社**を特定。うち**82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	46事業者 _(※1)
就業場所数	221カ所 _(※2)
うち農園	153カ所
うちサテライトオフィス	56カ所
利用企業数	1,802以上 _(※3)
うち社名を把握した企業数	363社 _(※4)
就業障害者数	11,141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58カ所を運営。
また、利用企業が最も多い事業者では700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87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、1,802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6社あり、利用企業数としては重複計上。
このうち82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、11,141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。本事業は、事前の届出等があるものではなく、厚生労働省として把握している情報は、都道府県労働局等が実施する事業所訪問等による事業主の任意の協力等により把握できた限りの情報となる。
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おり、令和4年1月以降、把握できた取組を積み上げ式に計上している。

障害者雇用ビジネスに関する把握状況（R7.10月末時点）

都道府県別分布状況

	就業 場所数	社名を把握した利用企業数		うちサテライトオフィス	うち農園	うちサテライトオフィス
		うち農園	うちサテライトオフィス			
北海道	1	1	0	0	0	0
青森	0	0	0	0	0	0
岩手	0	0	0	0	0	0
宮城	1	1	0	1	1	0
秋田	0	0	0	0	0	0
山形	0	0	0	1	1	0
福島	1	0	1	4	1	3
茨城	4	2	2	3	3	0
栃木	1	1	0	2	2	0
群馬	0	0	0	1	1	0
埼玉	37	29	6	5	5	0
千葉	23	22	1	8	8	0
東京	26	15	9	180	163	14
神奈川	26	18	7	16	12	4
新潟	2	1	0	0	0	0
富山	0	0	0	2	2	0
石川	0	0	0	0	0	0
福井	0	0	0	1	1	0
山梨	2	2	0	0	0	0
長野	1	1	0	2	1	1
岐阜	0	0	0	0	0	0
静岡	5	3	2	13	4	9
愛知	14	11	3	35	30	4
三重	1	1	0	1	1	0
滋賀	0	0	0	1	1	0
京都	3	3	0	5	4	1
大阪	24	15	5	40	35	4
兵庫	1	0	0	12	10	1
奈良	0	0	0	2	1	1

	就業 場所数	社名を把握した利用企業数		うちサテライトオフィス	うち農園	うちサテライトオフィス
		うち農園	うちサテライトオフィス			
和歌山	0	0	0	1	1	0
鳥取	0	0	0	0	0	0
島根	0	0	0	0	0	0
岡山	3	3	0	3	3	0
広島	1	0	1	2	2	0
山口	1	0	1	1	1	0
徳島	0	0	0	1	0	1
香川	3	3	0	3	3	0
愛媛	0	0	0	5	5	0
高知	0	0	0	0	0	0
福岡	12	6	6	2	1	1
佐賀	2	1	1	0	0	0
長崎	7	4	3	0	0	0
熊本	3	2	1	1	1	0
大分	2	1	1	0	0	0
宮崎	6	6	0	0	0	0
鹿児島	1	0	1	1	1	0
沖縄	7	1	5	0	0	0
不明	0	0	0	2	2	0
計	221	153	56	357	307	44

※利用企業は主たる事業所の所在地で分類。

※社名を把握できた利用企業のうち、複数業者を利用している企業は6社（重複分）あるが、重複分については未計上。このため、P.6における把握できた利用企業の総数（363社）とは一致していない。

※いわゆる障害者雇用ビジネスについては、事前の届出等があるものではなく、厚生労働省として把握している情報は、都道府県労働局等が実施する事業所訪問等による事業主の任意の協力等により把握できた限りの情報となる。これにより「不明」として計上される場合があることに留意（次ページにおいても同様）。

障害者雇用ビジネスに関する把握状況（R7.10月末時点）

産業別・規模別利用企業数

（産業別）

	利用企業数	産業別割合 (%)	令和6年障害者 雇用状況報告に おける産業別割 合(%)
製造業	89	24.9	23.3
卸売・小売	61	17.1	15.1
情報通信	39	10.9	6.0
サービス	41	11.5	10.4
建設業	20	5.6	4.8
学術研究	20	5.6	3.7
金融・保険	18	5.0	1.3
不動産	13	3.6	2.0
飲食・宿泊	9	2.5	3.0
運輸業	9	2.5	7.0
医療・福祉	4	1.1	17.0
教育・学習	8	2.2	2.2
生活関連・娯 楽	5	1.4	2.7
複合サービス	3	0.8	0.8
不明	18	5.0	—
総計	357	—	—

（規模別）

	利用企業数	規模別割合 (%)	令和6年障害者 雇用状況報告に おける規模別割 合(%)
40人未満	0	0.0	—
40-100人未満	12	3.4	55.3
100-300人未満	47	13.2	31.5
300-500人未満	59	16.5	6.0
500-1,000人未満	82	23.0	4.1
1,000人以上	139	38.9	3.0
不明	18	5.0	0.0
総計	357	—	—

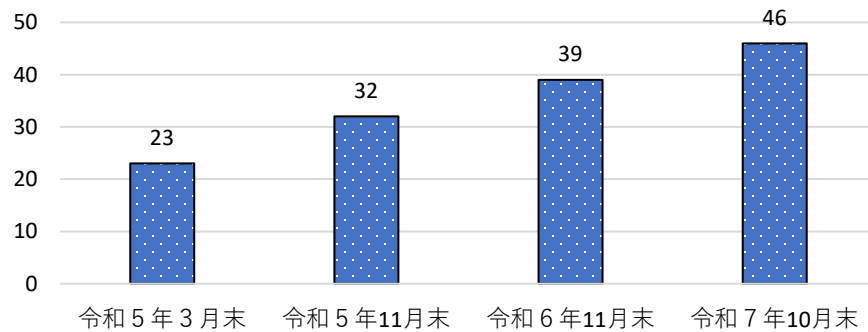
※実態把握により把握した情報を基に、障害者雇用状況報告の情報を参照することにより作成（必要に応じ国税庁法人番号公表サイト等の情報を参照して作成している）。

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）

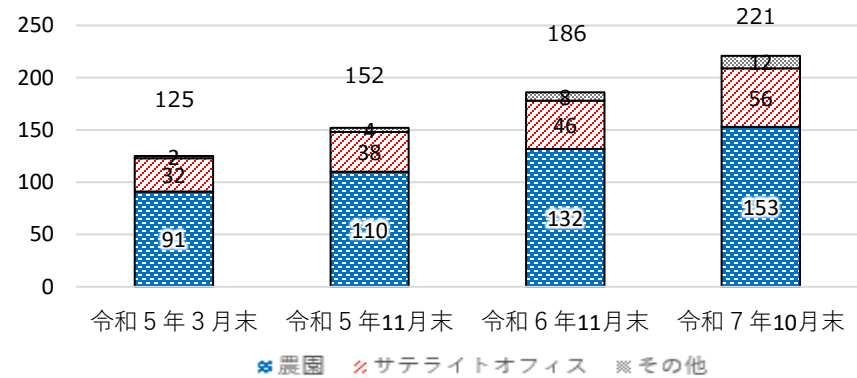
○ いわゆる障害者雇用ビジネスについて、労働政策審議会障害者雇用分科会において状況を初めて報告した令和5年4月以降、ビジネス事業者、就業場所、利用企業及び就業障害者の数は、いずれも一貫して増加傾向にある。

令和5年4月以降の把握状況の推移

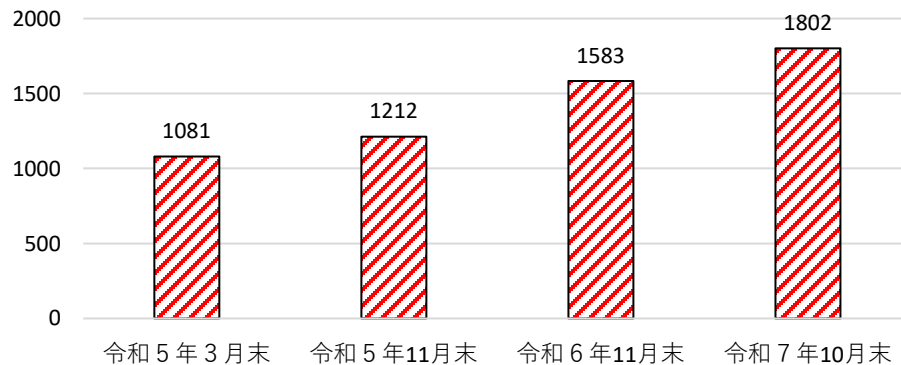
事業者数



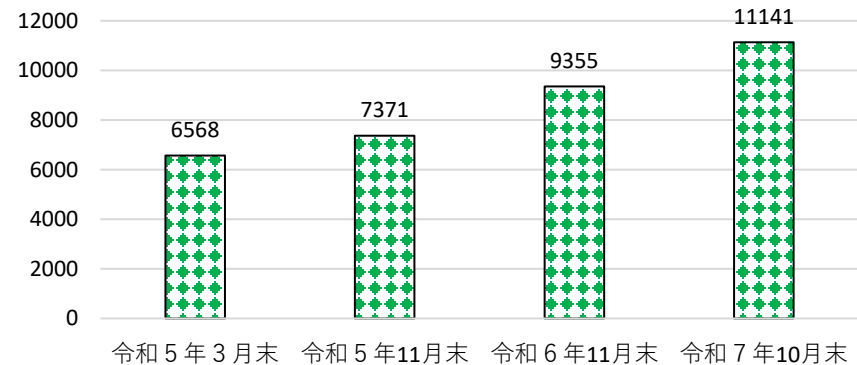
就業場所数



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）資料及び最新の把握状況（令和7年10月末）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に関する課題の例

(令和4年1月より障害者雇用ビジネスについて都道府県労働局を通じ把握した事例)

把握した事例（利用のきっかけ・目的）

- 成果物による収益はほとんど見込まれない。成果物を社員への配付など福利厚生の一環として利用している。

把握した事例（業務内容）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者の提供する場所やサービスに基づいて業務が決定され、利用企業は業務の切り出しや創出に係る検討を行う必要がない。

把握した事例（募集・採用）

- 障害者の募集についてハローワーク等を利用しているが、障害者雇用ビジネス実施事業者が求人提出の際の同行や、応募書類の受付等の事務の代行を行っている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、ホームページに「就職先の企業は選べません」という趣旨を記載。

把握した事例（雇用形態・雇用期間・労働条件等）

- 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「無期転換ルールへ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、また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と説明
- 労働条件について、障害者雇用ビジネス実施事業者が「同一就業場所にある他の利用企業と賃金格差が生じないように」等の助言・推奨を行っている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が運営する就業場所の営業日や送迎バス運行時間に合わせることを前提に、利用企業が労働時間を決定している。

把握した事例（勤怠管理・業務指示・障害特性に配慮した措置等）

- 利用企業が雇用する管理者を配置しておらず、メールやオンラインで利用企業が勤怠管理や業務指示等を行っている。または、障害者雇用ビジネス実施事業者が指示の伝達を受託し実施している。
- 就業場所を複数の利用企業が利用しているが利用企業ごとの区分けが無く労働者が混在し、また、日ごとに当日の出勤者全員で作業分担をしている。

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ようお願いします。

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。

- ◎ 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、前回の障害者雇用の「質」の中心的な要素に照らし、**以下の課題が指摘される場合がある。**

1) 業務内容・就業場所の分離によるインクルージョンの観点からの課題・雇用責任の希薄化

- ・ 利用企業と障害者の間で、業務内容・就業場所の分離（利用企業の本業と障害者が従事する業務の関わりが低い／就業場所が他従業員と異なる）があり、「障害の有無にかかわらず共に働く」という理念から離れている。
- ・ また、それに伴い、利用企業側（経営層・従業員等）における障害理解が深まっていかない。
- ・ さらに、雇用契約を締結しながら、利用企業側の日常的な接点が薄いことにより、雇用する障害者のキャリア形成等を含めた雇用管理等の意識に至らない。

◎ 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。

2) 固定的な業務付与による能力開発の制限など、不十分・不適切な雇用管理

- ・ 付与される業務が固定化し、障害者の習熟に伴う職務内容のレベルアップが図られない。
- ・ 利用企業側の組織的関与が低い（例：「障害者雇用ビジネス」の就業場所の管理のために採用した非正規雇用労働者に雇用管理を任せている）ことや、「障害者雇用ビジネス」事業者の障害特性の理解が不十分であること等により、適正な雇用管理（採用・配置・育成等の計画的な実施）や、障害特性に配慮した措置がなされていない。

3) 障害者の能力発揮の成果が、有為な経済活動（事業活動）へ十分活用されない

- ・ 利用企業において、障害者の能力発揮の成果が、十分に自身の経済活動（事業活動）に活用されておらず（例：成果物の破棄、必ずしも重要性が高くない頒布に留まる等）、雇用率達成のみを目的とした雇用となっている。
- ・ そうしたスタンスのために、利用企業内において、障害者雇用が一方的コストであるという認識に陥り、障害特性に合わせた業務切出し・職務付与等により、障害者の持てる能力の最大限の発揮を促していこうとする方向性につながらない。

障害者雇用が一方的コストであるという認識に陥り、負担感のみが強まっていくことは、中長期的な我が国の障害者雇用の進展にとって負の影響が懸念される。

※ なお、上記のような課題は、いわゆる「障害者雇用ビジネス」の利用がない、一般的な障害者雇用においても生じうる課題である点に留意が必要。（例：就業場所は一体であるが、業務内容が、他従業員と分離して固定的であり、他従業員との十分なコミュニケーションや、習熟に応じた職務内容のレベルアップが図られず、処遇にも反映されていかない等）

- ◎ 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。

<「障害者雇用ビジネス」に対する制度的な対応の在り方について>

- 以上のような課題が指摘される一方で、大部分の「障害者雇用ビジネス」については、明らかな法令違反があるものではない。こうした中で、憲法上保障される経済活動の自由に対し、「公共の福祉に反する」ことを理由とした「禁止」（及び許可事業者のみの「禁止」の解除）を行うことは、法制上の課題がある。
- 他方、「障害者雇用ビジネス」に関する業界団体の立上げの動き等もみられ、当該業界団体においては、業界全体の信頼性向上に向けた、関係者との対話や業界の適正化を目指す動きも生まれている。一方で、業界団体外の新規の参入等も続いており、業界の自主的取組だけでは限界も生じている。
- このように、利用企業にとってのニーズ増大が中長期的に継続すること、また、「障害者雇用＝コスト」という認識・構造が強まっていくことは、中長期的な我が国の障害者雇用の進展にとって負の影響をもたらすことが懸念されること等も踏まえれば、「障害者雇用ビジネス」に対し、従来の状況把握の取組だけでは十分でなく、例えば、以下のような制度的な対応の在り方を検討してはどうか。

1) 利用企業による報告

障害者雇用状況報告（いわゆる6. 1 報告）において、「障害者雇用ビジネス」を利用している場合（主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている等）については、**一定の項目（※）の報告**を求めることにより、**行政庁において網羅的に把握可能とし、必要な指導監督**が行いうるようにする。

（※就業場所、ビジネス事業者の情報、障害者が従事する業務内容、利用予定期間等の適正な雇用管理に係る情報）

- ◎ 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。

2) 望ましい在り方に向けたガイドライン設定、事業者によるガイドラインに沿った運営に向けた対応

上記のような課題の是正に向け、例えば以下のようなガイドラインを設定してはどうか。
また、当該ガイドラインに沿った運営に向けてどう対応すべきか。

＜ガイドライン内容の例＞

- ・ 障害特性の十分な理解を含め**障害者雇用**に精通した**一定の資格者等**を配置すること、障害者及び利用企業への支援に従事する**スタッフに対する教育訓練等**を実施すること
- ・ **利用企業に対して、以下の支援メニューを提供すること**
 - ①障害者の就業を通じた成果物が、利用企業自身の事業活動において有為に活用されるための提案・支援
 - ②利用企業自身の事業活動の中での障害者雇用のための業務切り出しや業務設計・再構成、雇用される障害者の希望を踏まえた複数の就業場所・業務内容の提案・支援
 - ③最終的に、利用企業が、自社の就業場所での障害者雇用に移行させていくための提案・支援（利用企業自身の担当者の育成、自走開始後の助言等）
- ・ 上記の支援メニューの提供状況(実績)を含め、**ガイドラインに沿った運営を行っている旨について、定期的に情報開示を行うこと** 等

- ◎ 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。

3) 利用企業に対し、「2)」ガイドラインに沿っていない運営を行う事業者の利用は望ましくない旨を提示

利用企業に対しては、**障害者雇用の「質」として重視すべき中心的要素を示すガイドライン等（第10回の論点③）において、以下を示すこと**としてはどうか。

- ・ 障害者雇用ビジネスを利用する場合は、「2)」のガイドラインに沿っていない運営を行う事業者の利用は望ましくない旨
- ・ 障害者の就業を通じた成果物は、利用企業自身の事業活動において有為に活用すべき旨
- ・ 一定期間の利用の後は、利用企業自身の事業活動の中で障害者雇用のための業務切り出し等を行い、雇用される障害者の希望を踏まえつつ、自社の就業場所へ障害者雇用を移行させていくことが望ましい旨

◎ 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の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。）



日本障害者雇用促進事業者協会

Japan Business Association for Employment Accelerator of Persons with Disabilities

障害者雇用促進事業の現在地と 業界の目指す姿

2025年12月1日

一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会

① 障害者雇用の取り組み

障害者雇用の現場では、特例子会社、在宅勤務、リモートワーク、サテライトオフィスなど、**多様な働き方**が広がっています。企業は多様な雇用の在り方を模索していますが、業務設計や職場環境整備の**ノウハウ不足**、障害特性に応じた相談体制の構築、採用後の定着支援が**属人的で継続性に欠ける**などの課題が存在しています。

② 障害者雇用促進事業者の役割

こうした中、障害者雇用促進事業者は、**企業の障害者雇用に伴走**し、業務設計や職場環境整備、相談体制の構築など、**雇用ノウハウの不足を補完**する役割を果たしてきました。企業自身が模索しながら障害者雇用促進事業者の**知見を活用**することで、雇用の質を高める取り組みが進んでいます。

③ 雇用機会拡大と質的向上

障害者雇用促進事業は、企業の障害者雇用を促進し、間接的に雇用機会を拡大してきました。2025年6月の促進協による実態調査では、サービス利用企業は862社、就業する障害者は5,281人にのぼります。また、従来は困難とされてきた障害の程度が重い方の雇用機会創出や、企業の雇用リテラシー向上にも寄与し、**少人数から雇用を始めて成功事例を積み重ねる**ことで、安心して規模を広げるといった取り組みが進んでいます。

④ 障害者雇用促進事業の拡がりと多様化

障害者雇用促進事業は2009年にサテライトオフィスから始まり、2010年には農園型が登場。現在はサンゴや山林の保全、eスポーツ、コーヒーなど多様な形態が広がっています。

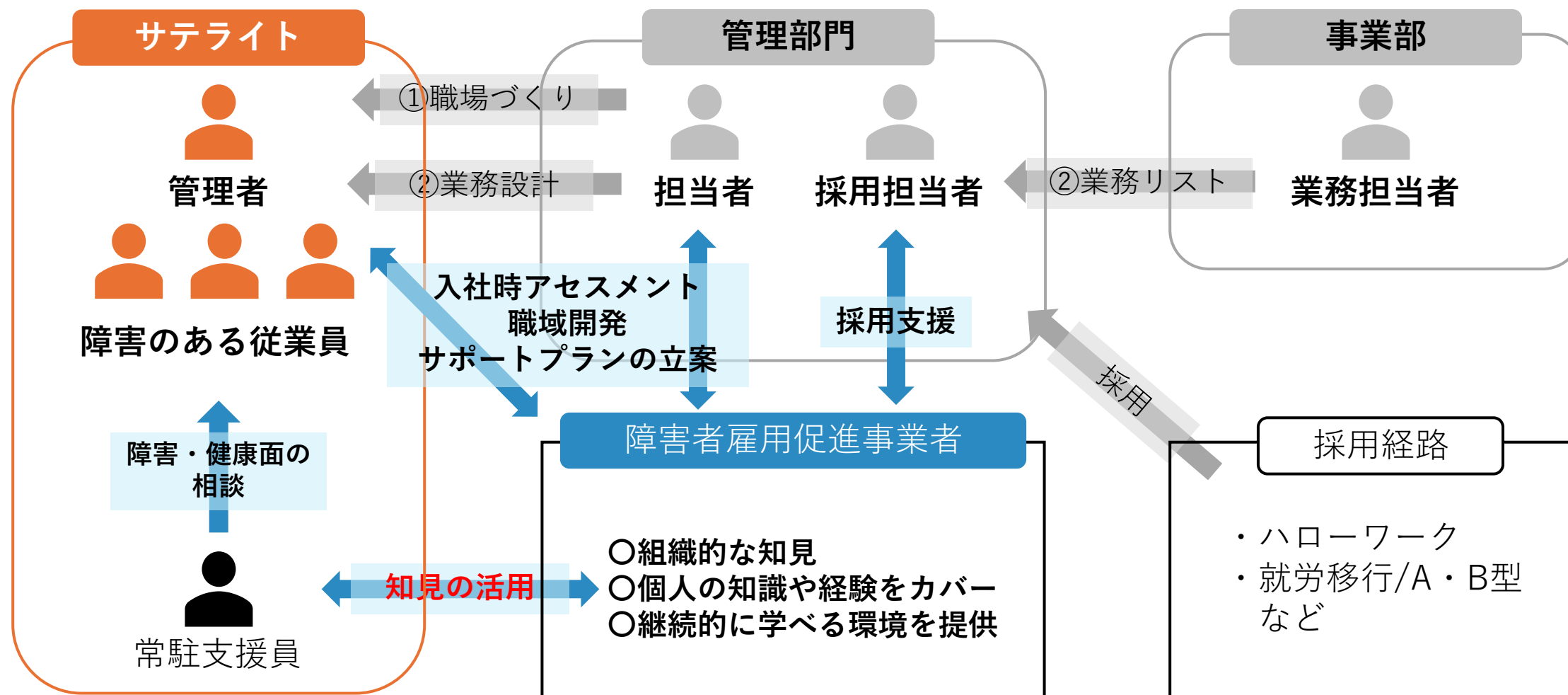
⑤ 報道と実態のギャップ

一方で、障害者雇用促進事業に対しては、一部で「丸投げ」などの**誤解やネガティブな報道が先行**しています。こうした認識の偏りを是正するためには、健全な活用事例と課題の両面を整理し、実態に即した議論が必要であると考えます。

障害者雇用促進事業者の「伴走価値」 実例紹介①

障害者雇用促進事業者の知見を活用したサテライト型雇用の取り組み

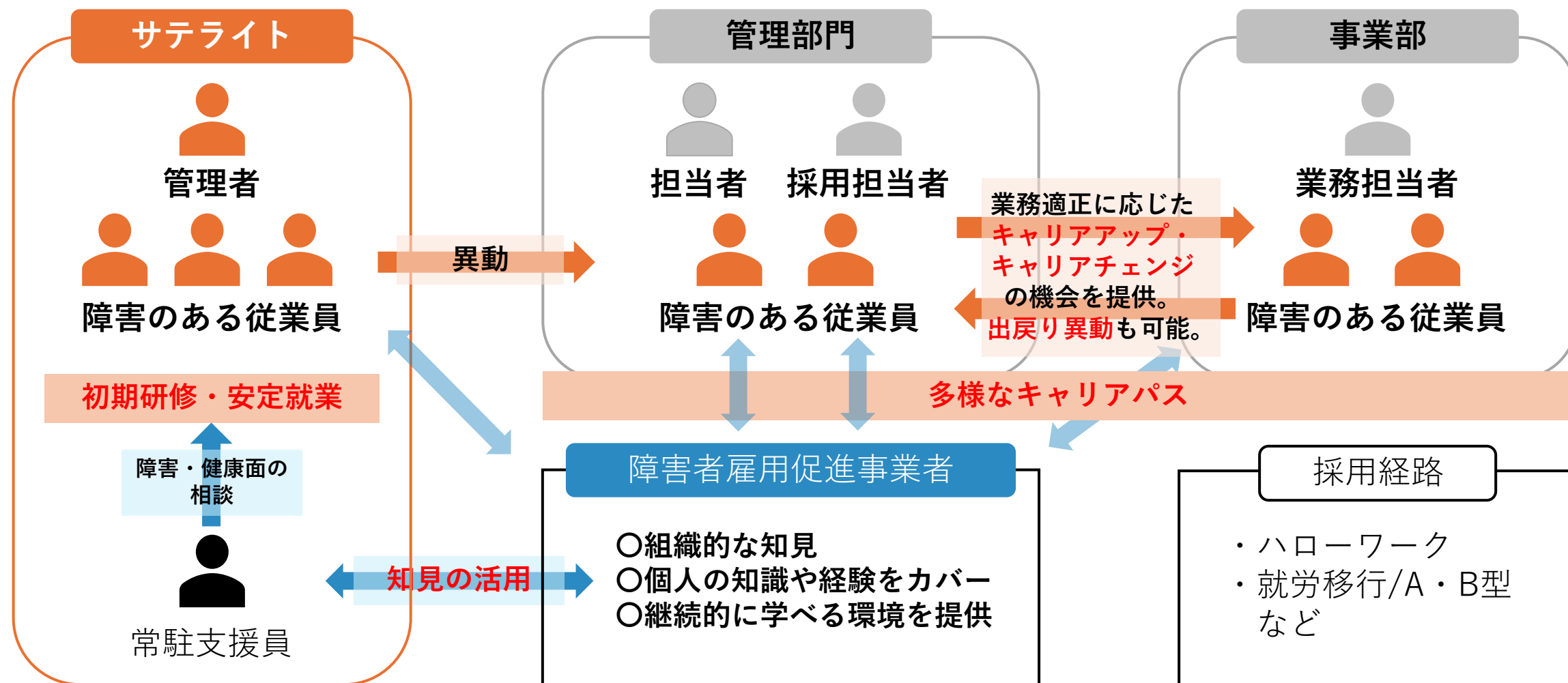
本社：東京都 業種：総合コンサルティング業 従業員数：約27,000人



障害者雇用促進事業者の「伴走価値」 実例紹介②

サテライト型雇用から管理部門や事業部へ**多様なキャリアパス**を実現する取り組み

本社：東京都 業種：不動産 従業員数：約2,000人



企業単独では得がたい「組織的知見（バックボーン）」の活用

①企業と外部支援者の「役割分担」と「連携」

健全な運用事例に見る体制の構図：

- ・ **企業主体の体制**：企業は、人事・経営層のコミットメントのもと、現場部門と連携して**業務設計や職場づくり**を主体的に行い、外部の**常駐支援員**と連携する体制を構築
- ・ **常駐支援員の役割**：支援事業者の専門人材は、障害者に対し、障害や健康面の**専門的な相談窓口**となり、安定就労をサポートすることで、現場の不足を補完
- ・ この構図は、雇用責任を企業が主体的に担い、専門的な知見を外部連携で補強する「**企業主体の運用＋伴走支援**」のあるべき姿を示している

②外部支援事業者と連携する本質的な価値

企業単独の場合	支援事業者との連携の価値
個人の知識・経験の限界	組織的な知見の活用
企業が社内に専門人材を1名配置した場合、その 個人の知識や経験 だけでは、多様化する現場のニーズや複雑なケースに対応しきれない可能性があります。 個人の力量に頼るため、的確な判断や支援が属人的になり、対応にばらつきが生じやすくなります。	支援事業者の支援員は、その背後にある 組織的な知見を活用 できます。組織的な知見を活用することで、個人の知識・経験だけでは対応が難しい場面においても、 的確な判断と支援が可能 となります。

不適切な運用例

障害者雇用促進事業は、企業の雇用促進を支える重要な役割を果たしている一方で、以下のような課題も指摘されています。

不適切な運用例

- ・促進事業者への「丸投げ」による雇用責任の希薄化
- ・成果物の未活用や形式的な雇用
- ・支援員の配置や業務設計が不十分なケース

背景と双方の課題

一部では、質の低い事業者が企業側の「これ以上雇用を進められない」「職域開発が難しい」という本音に迎合し、丸投げを引き受ける姿勢をとることで、不適切な運用が生まれています。結果、雇用責任の希薄化や形式的な雇用が発生しており、**企業と事業者双方**に改善すべき課題があります。

論点整理：課題とあるべき姿

論点	現状の課題	あるべき姿
雇用責任の所在	丸投げによる責任の不明確化	企業主体の運用＋伴走支援
成果物の活用	実務に活かされないケース	業務設計・成果物の活用
促進事業者の質	事業者間で運用品質に差	認定制度による適格性の明示

団体設立の背景と目的

障害者雇用促進事業の拡大に伴い、事業者間の質のばらつきや、実態が見えづらいことによる誤解・不適切な事例が課題となっている状況を受け、2023年に設立された一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会（以下、促進協）は、**業界の健全な発展**と**支援の質の向上**を目的に活動を開始しました。

<業界団体の概要>

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）

会員数：23社（正会員20社、賛助会員3社）

主な取組内容

障害者雇用支援サービス適格事業者認定制度

- ・ 障害者雇用に関する法令遵守・理念理解・管理体制を確認し、健全な事業運営を担保
- ・ 認定により、業界全体の信頼性を向上し、利用企業が安心してサービスを選択できる環境を整備

JEAP認定 障害者雇用支援アドバイザー™研修制度

- ・ 支援職員に専門知識・技能を付与し、質の高い支援を担保
- ・ 障害者雇用の促進、合理的配慮、職場定着、キャリア形成などを適切に支援できる人材を育成

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)