



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。

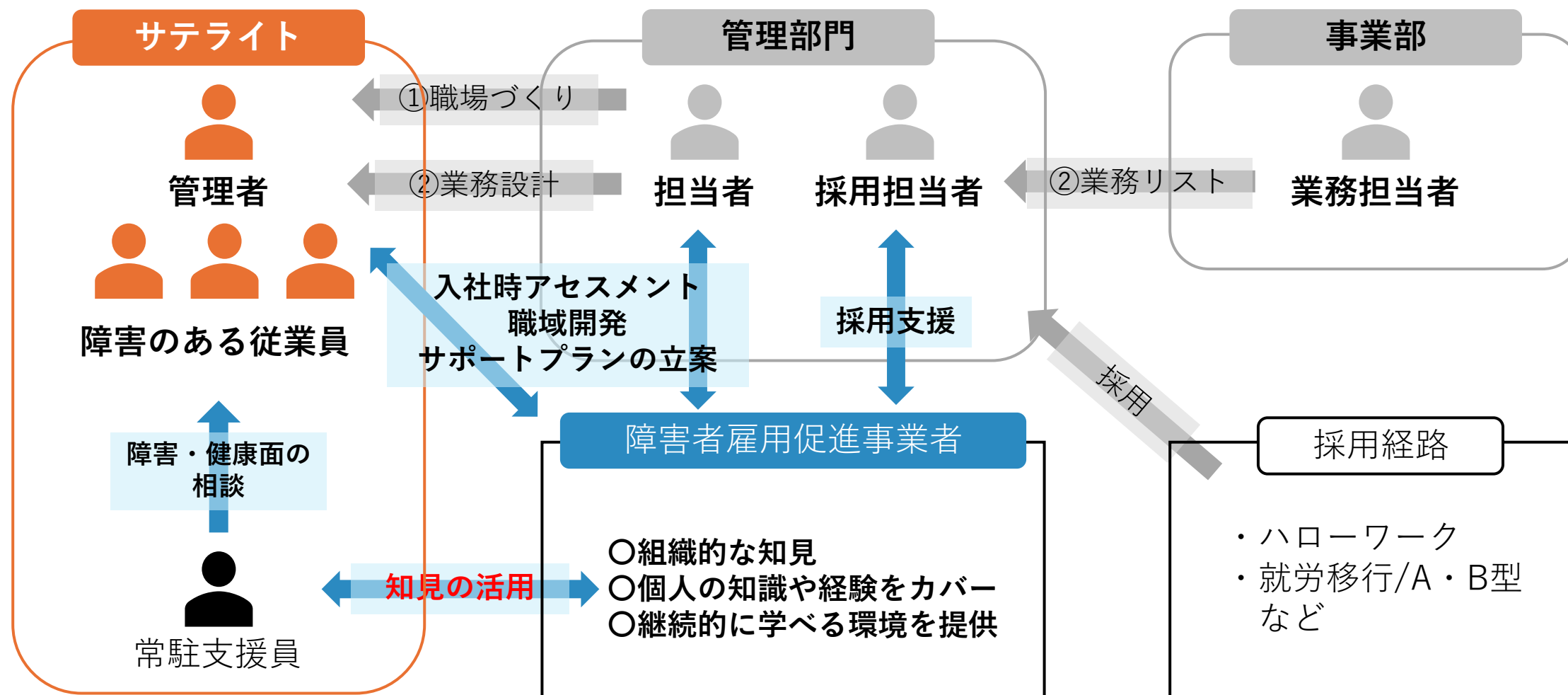
⑤ 報道と実態のギャップ

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

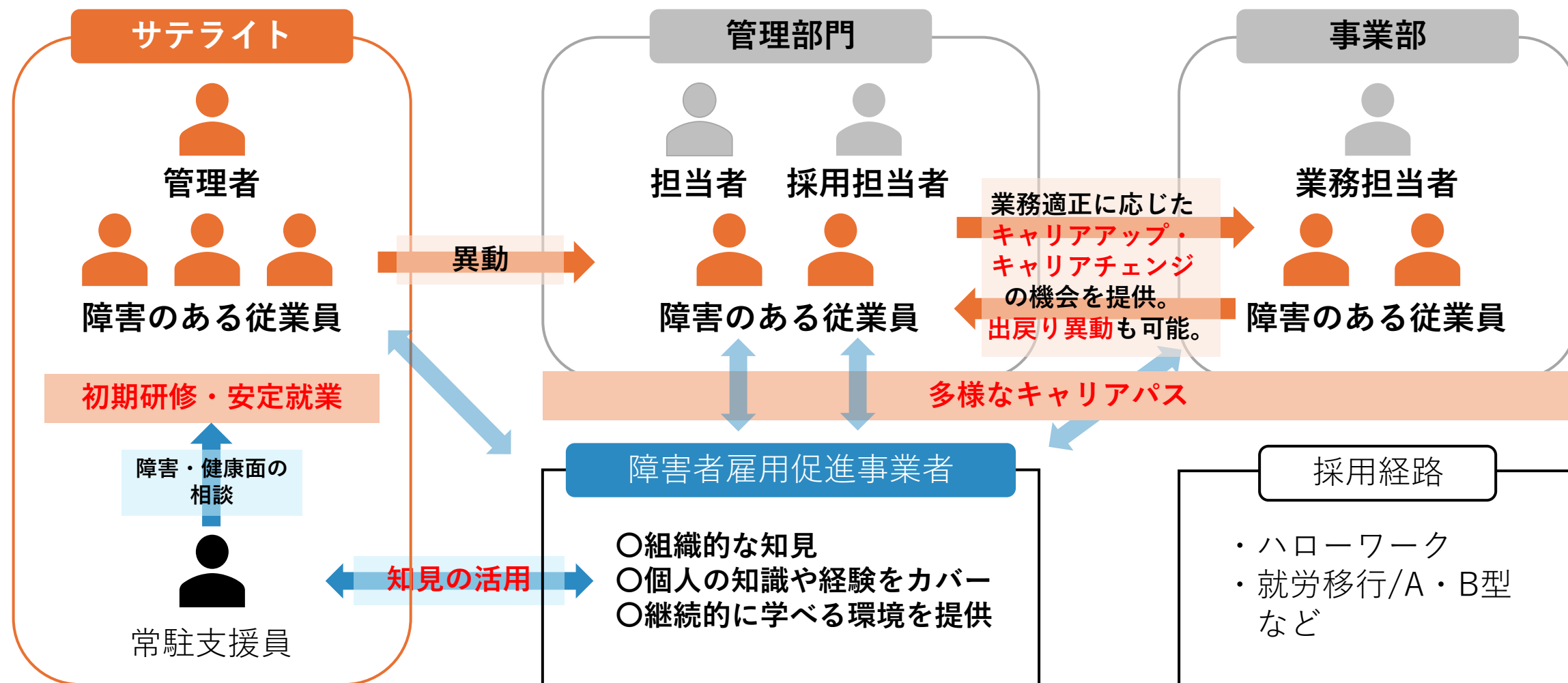
本社：東京都 業種：総合コンサルティング業 従業員数：約27,000人



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