

団体名：一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会 ヒアリング報告者：理事長 西村賢治

### <団体概要>

設立：2023年10月

所在地：東京都三鷹市

活動目的：全国各地で活動する障害者雇用促進事業者が衆智を結集し、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を活動の目的としています。

会員企業数：正会員27社 賛助会員2社 協力会員3社（2026年5月8日現在）

### <ヒアリング内容>

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和4年6月）や、令和4年の衆議院・参議院「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」等において、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の「質」の観点などについて、検討が必要な事項を指摘されてきたことを踏まえ、障害者雇用の「質」の向上や障害者雇用率制度の在り方を主な検討事項として、令和6年12月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」が立ち上げられ、関係団体からのヒアリングや、同研究会での議論を経て、令和8年2月に報告書がとりまとめられました。

同報告書では、議論のとりまとめとして、「障害者雇用の「質」について」、「障害者雇用率制度等の在り方について」の大きく2項目に整理し、その上で、各論点についての検討の方向性や引き続き検討・議論が必要とされた事項が示されました。

これらの各論点に関する報告書の内容にのうち、「いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る利用企業の報告義務やガイドラインの創設・その位置づけ」について、貴団体としてどのように考えるか、意見をお聞かせください。

### <回答>

※特に課題と考える点についてお答え願います。すべての項目への回答までは必要ございません。

(I. 障害者雇用の「質」について)

2. いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る利用企業の報告義務やガイドラインの創設・その位置づけについて

令和 8.05.08

一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会  
理事長 西村賢治

## 障害者雇用ビジネスに係るガイドライン（案）に関する業界意見書

## 1. はじめに（基本認識）

当協会は、厚生労働省において進められている「障害者雇用ビジネス」に関するガイドライン検討について、障害者雇用の質の向上及び業界の健全化を目的とする取り組みとして、基本的に賛同する立場であります。

法定雇用率の段階的引き上げ等を背景に、障害者雇用が量的には拡大する一方で、雇用の実態が十分に伴わないケース、就労者の納得感や成長、評価に繋がらない形での雇用、雇用主企業の関与が形式的なケース等、課題が存在することについて、当協会としては真摯に受け止めております。

一方、令和7年11月10日に開催された第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において J E E D 調査研究を用いた現状分析において、雇用企業側の課題として、「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」と捉えられております。

また、令和7年12月19日に発表された令和7年障害者雇用状況の集計結果から、企業規模1000人以上の実雇用率は2.69%あるものの、企業規模100人未満の実雇用率は1.94%と低く、これは同時に都市部に求人が集中し地方に求人が少ないという求人需要の地域格差も大きな課題になっていると認識しております。

このような背景から、当協会として不適切な事例の是正を主眼としつつ、民間による障害者雇用ビジネスが担える役割として、支援や業務開発のノウハウ共有、業務開発能力、サテライト型による地方雇用の推進など、一定の課題解決に繋がる高い効果があると自負しており、真摯に取り組む利用企業と支援事業者を正當に評価し、障害者雇用全体の発展に繋がるものとして設計されることを強く期待しております。

## 2. 雇用主と支援事業者の役割分担について

障害者雇用における雇用主体はあくまで利用企業であり、採用、配置、評価、労務管理の最終責任は雇用企業に帰属するという点に当協会として異論はありません。支援事業者が企業の雇用責任を代替・形骸化させる運用、いわゆる「代行ビジネス」の雇用は不適切であり是正されるべきと考えております。

その上で雇用主企業が最終責任を負うことを前提に、支援事業者が現場における専門性に基づいて役割を担う「協働関係」として整理することが、実効性と労働者保護の観点から重要であると考えております。

### 3. 有為な事業活動について

利益創出や黒字性、農園型における成果物の販売の有無を絶対的な要件とすべきでないと考えております。企業活動においては、各事業部門の直接的に売上や利益を意識しやすい業務もあれば、事業部門における社内支援業務、福利厚生支援やそれらの補助活動など利益を生むということを意識しづらい業務も多く存在しており、障害者も当然ながら事業部門で活躍している人もいれば、間接部門で活躍している人もいます。

重要なのは、業務が企業活動や組織運営の中でどのように意味づけられているのか、就労者が自らの役割や貢献を理解、実感できているのか、能力向上や就労継続に繋がっているのかといった点であり、「何らかの付加価値・意義を生み出している業務」という観点で整理されるべきであると考えます。

一律的、形式的な要件を加えれば加えるほど働く選択肢を逆に狭めてしまう懸念が考えられます。

### 4. 利用期間・就労場所に関する一律の制限について

障害者雇用ビジネスの利用について、一定期間での終了、特定職種への限定、自社就業場所への移行、地域的近接性といった要件を一律に制度上課すことには、慎重であるべきと考えます。

障害のある方の就労においては、通勤制約、地域就労格差、居住の安定、環境変化への影響など個別性が極めて高く、一律の移行や制限は、結果として離職や就労断念を招きかねないと考えます。

多様な働き方とITの進展を踏まえ、物理的な就業場所に限定されない障害者雇用制度へと柔軟性を持つべきと考えますし、同じ場所で働き続けることを希望されている方がいらっしゃることも忘れてはいけない視点だと考えます。

また、利用年限を、例えば2年等に限る等、一定期間に限るとすれば、一定年限経過後に利用企業の他就業場所への配置転換が困難なケースが発生した場合、企業が当該障害者を解雇せざるを得なくなりますが、労働法等に照らし、単に「利用年限が到来したこと」のみを理由とする解雇は無効であり、労働者保護に欠けることになると考えます。

### 5. 利用企業への報告義務を課す事について

いわゆる障害者雇用促進法を根拠とした企業に課している報告義務の目的は、国が企業ごとの雇用状況を把握する、未達成企業への助言、指導の基礎情報とする、雇用政策に活用するという目的で行われるものと認識しております。この目的と照らし、障害者雇用ビジネス利用のみの報告を課すことが妥当な範囲であるかを慎重に検討することが必要だと考えます。

また、特例子会社と同様にサービス利用企業に詳細な報告義務を課するという考えについても、特例子会社制度は、本来は別法人で雇用している労働者を、例外的に親会社の雇用とみなす（算定特例）制度であることと併せて、厳しい認定要件や詳細な報告義務が課されています。

これに対してサービス利用企業は、こうした制度上の特例措置等を受けるものではない為、法規制として均衡したものであるかを慎重に検討する必要があると考えます。

## 6. 本人主体の制度へ

障害者雇用の本質は就業場所や雇用スキームの形式ではなく、障害のある方が本人の希望と特性に沿って能力を発揮し、継続的に働き、成長し、社会参加できているかどうかにあると考えています。

形式的な制限ではなく、雇用の質を確認する基準によって評価する仕組みへの転換が望ましいと考えます。

本人の希望、合意の確認、業務内容の具体的な明示、評価、処遇への適切な反映、能力開発・キャリア形成の機会などが示されているか、企業による雇用管理が担保されているか、就業場所が離れていても組織との接点が持たれているかといった中身について重視されるものが望ましいと考えます。

## 7. まとめ

当協会として障害者雇用の質の向上及び業界の健全化を目的とする取り組みとして、障害者雇用支援サービス適格事業者認定制度や JEAP 認定障害者雇用支援アドバイザーなど、事業運営の適正化と人材育成に取り組んで参りました。今年度については更に当協会自らのガイドラインの策定も進めており、本年度中を目途に会員企業の足並みを揃え実施をして参りたいと考えております。

あらためてお伝えさせていただきます。当協会は、厚生労働省において進められている「障害者雇用ビジネス」に関するガイドライン検討について、障害者雇用の質の向上及び業界の健全化を目的とする取り組みとして、基本的に賛同する立場であります。

分科会でご議論されるガイドラインについては、不適切な取り組みを抑制し、真摯な取り組みを可視化・評価し、民間の創意工夫を活かしながら、障害者雇用の「量」と「質」の両立を実現する制度として策定されることを業界として強く期待しております。

よろしくお願ひ申し上げます。

以上