

第 141 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

令和 8 年 8 月 31 日（月）13:00～15:30

2 場所

オンライン・対面による開催（厚生労働省 12 階 専用第 14 会議室）

3 議題

（１）障害者雇用の「質」について

①いわゆる「障害者雇用ビジネス」の規定・法規制の在り方

②いわゆる「障害者雇用ビジネス」のガイドライン

（２）法定雇用率の算定に係る考え方について

4 資料

資料 1 障害者雇用の「質」について

資料 2 法定雇用率の算定に係る考え方について

参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

参考資料 2 今後の検討スケジュールおよび議題について



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

・いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について

令和 8 年 8 月 31 日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. これまでの議論の振り返り (P. 3 ~17)
2. 今回の議論事項に関する資料 (P.18~27)
3. 論点
 - ・いわゆる「障害者雇用ビジネス」の規定・法規制の在り方 (P.28~34)
 - ・「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的イメージ (P.35~39)
4. 参考資料 (P.40~45)

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

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第11回（R7.12.1）資料1

（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、重度障害者の就労二一ズ
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）

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、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、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。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 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)

令和8年2月6日 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

(これまでの経緯及び現状)

- いわゆる「障害者雇用ビジネス」を利用した障害者雇用は、厚生労働省が把握した限りで就業障害者数が令和5年3月末の約6,600人から令和7年10月末には約11,100人に増加する等、短期間で大きく増加する傾向にある。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、募集・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ことによって、企業にとっての利用ニーズが増大していることによると考えられる。JEEDの雇用の質調査研究の結果を見ても、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不足の課題を多くの企業が抱えており、この傾向は中長期的に継続すると想定される。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 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)

令和8年2月6日 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

○一方で、「障害者雇用ビジネス」については、前述の障害者雇用の「質」として重視すべき要素に照らし、以下の課題が指摘されるなど、問題提起の声が大きくなっている。

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薄い／就業場所が利用企業の他の従業員と異なること）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）における障害者への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。

2) 固定的な業務付与による能力開発の制限や障害特性への理解の不十分さなど、雇用管理上の課題

- ・ 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薄い（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（募集・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ことに伴う課題

- ・ 障害者の能力発揮の成果が、十分に利用企業の経済活動（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）、法定雇用率達成のみを目的とした雇用となっている。また、働く障害者に対して十分な業務付与等がない中で賃金が支払われる構造であることにより、障害者自身の働く意欲を減退・喪失させることにつながっている。
- ・ 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ず、中長期的な我が国の障害者雇用の進展にとっても負の影響が懸念される。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 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)

令和8年2月6日 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

なお、上記のような課題は、**「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得る点に留意が必要である**（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、結果として能力発揮の成果が処遇にも反映されていない等）。

- このように、企業にとっての利用ニーズの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い**。
- 一方で、大部分の「障害者雇用ビジネス」については、明らかな法令違反ではない中で、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。
- こうした点も踏まえ、以下のような制度的対応の検討を深めていくことが適当である。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 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)

令和8年2月6日 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

○本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- ・ **障害者雇用状況報告（6. 1 報告）において、「障害者雇用ビジネス」を使用している場合**（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、**必要な指導監督を行い得る**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）

○この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。

○また、**障害者雇用状況報告（6. 1 報告）による「障害者雇用ビジネス」の利用状況の報告だけではなく、利用企業名の公表を求める**意見もあった。

○一方で、報告を求める前提となる「障害者雇用ビジネス」の定義について、**「主たる労働者の就業場所と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」のみでは報告義務の対象となる範囲が必ずしも明確と言えない**ことや、利用企業としての事務負担及び心理的負担を考慮し、報告を求めることについては慎重に検討すべき旨の意見があった。

○加えて、**「障害者雇用ビジネス」の利用拡大の背景には、近年の法定雇用率の大幅な引上げがある**ことから、根本的な制度見直しを求める意見もあった。

○今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、**「障害者雇用ビジネス」の業態等に関する実態把握を更に進めた**上で、より**明確な定義付けに向けた検討**を進めるとともに、**利用企業側の負担を併せて考慮**しながら、議論を進めていくことが必要である。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 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)

令和8年2月6日 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

(制度的対応② 「障害者雇用ビジネス」及び利用企業の望ましい在り方に向けたガイドラインの創設)

○本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

◆ 上述（7～8頁の1）～3）の課題）のような課題の是正に向け、**「障害者雇用ビジネス」に対しては、以下のようなガイドラインを策定**する。

＜ガイドラインの内容の例＞

・ **障害特性の十分な理解を含め障害者雇用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

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 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)

令和8年2月6日 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

- ◆ **利用企業に対して**は、1の（制度的対応①）の**障害者雇用の「質」のガイドライン**において、以下を示す。
 - ・「障害者雇用ビジネス」を利用する場合は、**「障害者雇用ビジネス」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**

- この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。その際には、**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で就業させる期間の望ましい在り方**についても併せて検討すべき旨の意見があった。
- また、ガイドラインについて、対象となる**「障害者雇用ビジネス」の定義及び範囲が必ずしも明確と言えない**点も踏まえれば、慎重に検討すべき旨の意見があった。
- さらに、「障害者雇用ビジネス」の利用において、**真に問題となるのは何か**（例：障害者の就業を通じた成果物が**利用企業の事業活動において「有為に活用されていない」と判断される本質的要素は何か**）について十分見極めて、議論を進める必要がある旨の意見があった。
- 加えて、障害者である労働者と雇用主である利用企業の人事担当者等との間（さらに必要に応じ「障害者雇用ビジネス」事業者も加えた三者の間）において、**必要とする合理的配慮の内容を含め、定期的にコミュニケーションが図られるようガイドラインに位置付ける**ことが必要である旨の意見があった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、**「障害者雇用ビジネス」の定義や、問題があると判断される本質的要素の検討を進める**とともに、就労する障害者のために望まれる措置の内容の検討を含め、議論を進めていくことが必要である。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔4月20日 (公社)全国障害者雇用事業所協会 様〕

- いわゆる障害者雇用ビジネスについては、単に雇用率達成のみを目的とした利用となったり、経済社会を構成する労働者の一員として能力を発揮する機会が障害者に与えられなかったりするなどにより雇用の質の向上促進を阻害するものとなることを非常に危惧している。障害者雇用促進法等の理念に則り、雇用企業が自社の就業場所で障害者の能力発揮の場を提供するとともに職業能力の開発・向上に関する措置を講じていくことが本来のあるべき姿である。
- いわゆる雇用ビジネスの就業障害者数は1万人を越えており、縮小に向けた急激な措置等は負の影響も大きいものと見込まれる。このため、障害者雇用ビジネスのガイドラインの策定による対応は当面の措置としては必要と捉えており、その施行に当たっては、事業者に定期的な情報開示を求めることに加え、開示された情報について行政が実地に点検できる仕組みを設けるべきと考える。
- 障害者雇用ビジネスの急増は、利用企業あってこそそのことであり、法の理念を改めて発信し、利用について再考を促すことも重要である。このため、障害者雇用状況報告により障害者雇用ビジネスの利用に関する報告を求めることについては、より具体的な実態を把握するため、報告項目に対象となっている障害者数も加えるべきと考える。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔4月20日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕

- 「障害者雇用ビジネス」を利用する企業側の障害者雇用に関する捉え方が修正されない限り、この問題の解消にはつながらないものとする。2023年度の制度改革において、企業には雇用する障害者に関して「適切な雇用管理並びに職業能力の開発並びに向上に関する措置を行うこと」が義務付けられたが、“障害者雇用ビジネス”を利用することは、即ち企業が負う義務を軽視し責任を放棄しているものと考えられる。
- 利用する企業の中には、障害者を雇用すべく懸命に努力したもののあと一歩どうしても法定雇用率達成に届かせることができずやむなく選択したという例もあるかもしれないが、法の理念に反する疑いは拭えず、その利用実態では法改正で課せられた義務を果たせていないと言わざるを得ない。「ビジネスと人権」という観点に立てば、“障害者雇用ビジネス”の態様は相当に“異質”であり、企業は“障害者雇用ビジネス”の利用が事業遂行上のリスクとなりうることを理解する必要がある。
- 「『ビジネスと人権』という視点の国際的な高まりから各企業におけるコンプライアンス意識が高まりその結果“障害者雇用ビジネス”の利用が急拡大している」という捉え方には、大きな文脈としては同意できるものの、その間に「法定雇用率の急峻な引上げ」という事実が存在することを直視する必要があるものとする。
- 「障害者雇用ビジネス」の事業者の間では、自らの態様を改善する取組みが行なわれてきたことは承知しているものの、仕事の中身(事業活動に価値(意味)のあるアウトプットを産出するような業務が乏しいのではないか)や障害を有する従業員(社員)のマネジメント(雇用現場に障害者を適切にマネジメントする知見・経験を有する管理者が十分に配置されていないのではないか)等に関して疑いを差し挟まざるをえない実態が依然残っているものと思われる。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔4月20日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕

- 本来一体のものと取扱うべき「雇用率」と「雇用の質」を切離し、「雇用率」の達成だけを目指した“障害者雇用ビジネス”の利用が拡大していけば、我が国における障害者雇用は本来の理念や目的から遊離したものとなり形骸化してしまうことが危惧される。
- “障害者雇用ビジネス”の利用は、それに要する資金を単にコストとして取扱うということを意味しており、近年多くの企業が標榜する「人的資本経営」の理念に悖るものと思われる。従業員への投資を通じて将来的に利潤を回収するという企業活動本来の姿からは程遠いものである。
- “障害者雇用ビジネス”を通じて雇用される障害者は、所属先とされる企業の事業場とは異なるところで“就労”する。また、業務内容も所属先企業から必ずしも必要とされるものではないという実態もある。従って本来所属企業が涵養すべき就労能力の修得が難しいことが想定される。仮に“障害者雇用ビジネス”事業者が、自らは雇用する障害者の「職業能力の開発・向上」に適切に努めていると主張したとしても、開発された能力が障害者の所属する企業へ価値還元されないならば、その事業自体は「教育訓練」の範疇で捉えられるべきではないか。
- “障害者雇用ビジネス”のそのような性格にフォーカスすると、そこには自ずと「利用年限」が置かれるべきと考えられ、「就労移行支援事業」に倣いその年限を「2年に限る」といった取扱いを行なうことを検討すべきではないかと考える。
- 障害者雇用状況報告において“障害者雇用ビジネス”利用企業に一定の報告義務を課すことの意味は大きいと受け止めており、特例子会社での雇用人数を区分して報告しているのと同様に「障害者雇用ビジネス」を利用して雇用している人数を区分して報告することが不可欠であると考える。
- ガイドラインの創設が“障害者雇用ビジネス”の徒な拡大を抑止することにある程度有効に機能することに期待しており、事業者並びに利用企業に対して、監査や行政指導の仕組みを併せて講じることによりガイドラインが有効に機能するのではないかと考える。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔5月27日 (特非)全国就業支援ネットワーク 様〕

- 研究会の議論を踏まえると、「障害者雇用ビジネス」の定義を明確にし、利用実績の報告義務を課し、利用状況に応じて何らかの施策を講じる流れになるのだろうと想像するが、そもそも問題となるのは、「障害者雇用ビジネス」の利用の有無ではなく、障害者雇用の在り方、まさに「雇用の質」が担保されているかどうかではないか。
- 「障害者雇用ビジネス」はあくまで企業の障害者雇用を支援する仕組みの一つであり、企業が目指すべき雇用の到達点に至るまでの「プロセス」として捉えるべきではないか。この視点に立てば、重要なのはプロセスの細部を規制することではなく、創出された雇用の「結果（質）」を問うことにある。したがって、あえて特定のビジネス形態に対するガイドラインを設ける必要性は低いと考える。ガイドラインを設けることにより、最も重要な「結果（質）」を曖昧にしてしまうことが危惧される。
- 本来協議すべきは「障害者雇用の質」のガイドラインを確固たるものとして整備することである。その目標達成のために、企業がどのような外部リソースを活用するかは、企業の経営判断に委ねられるべき事項である。最終的な雇用の「在り方」についての基準が明確に示されれば、それに適合しない不適切なサービスは、市場原理によって自ずと淘汰・改善を余儀なくされるはずであるとする。
- 現在、いわゆる「障害者雇用ビジネス」を通じて雇用されている当事者は 1 万人を超えていると報告されている。一部では、これらの方々の雇用継続を前提とした「いかにして仕組みを残すか」という議論も存在している。しかし、これら 1 万人すべての雇用が、真に守るべき対象であるかについては疑問を禁じ得ない。なかには、本人の成長機会を奪い、能力の伸長を阻害している雇用形態も見受けられる。こうした安易な仕組みから脱却することこそが、当事者の本来の可能性を広げ、真の自立へと繋がるケースも少なくないとする。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔5月27日 (一社)日本障害者雇用促進事業者協会 様〕

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JEED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。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔5月27日 (一社)日本障害者雇用促進事業者協会 様〕

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。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔5月27日 (一社)日本障害者雇用促進事業者協会 様〕

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る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を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。よろしくお願い申し上げます。

論点 1 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」 ・特に重視されるべき要素 (1 / 3)

労働政策審議会障害者雇用分科会
第140回 (R8.7.24) 資料1

◎ 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」についてどう考えるか。

◎ また、特に重視されるべき要素をどう考えるか。

(障害者雇用の「質」の向上を通じて目指す姿)

- 障害者雇用促進法の法目的は、障害者の雇用促進等のための措置（雇用義務等）、能力を有効に発揮できるようにするための措置等を総合的に講じ、もって障害者の「職業の安定」を図ることに置かれている。
- こうした障害者の「職業の安定」を、「雇用関係」の本質（労務提供の対価として賃金を支払う契約関係）に立ち返り、企業等の事業活動の中で持続可能なものとして達成していくためには、
 1. 事業主にとっては、雇用する障害者の能力発揮を十分に引き出し、事業活動において有為に活用すること（戦力化・活躍促進）
 2. 雇用される障害者にとっては、自身の持てる能力を高め、十分に活かし、事業活動に対して貢献できること、またそれを実感できること（成長・やりがい・貢献実感）

が重要であり、それらは表裏の関係性にあると考えられるのではないか。

論点 1 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」 ・特に重視されるべき要素 (2 / 3)

労働政策審議会障害者雇用分科会
第140回 (R 8.7.24) 資料 1

(障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素)

- 研究会報告書において、特に重視されるべき要素案として提示された 5 点 (以下の①～⑤) に加え、本分科会におけるヒアリング等も踏まえ、これらを達成するための土台として、経営層の理解の下で組織的・継続的に取り組むための体制整備 (経営層の理解、経営戦略等における障害者雇用の位置付け等) (以下の⑥) を位置付けることが考えられるか。
- また、項目間の関係性として、事業主にとって「能力発揮の十分な促進」「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」がなされている、すなわち、障害のある労働者の戦力化・活躍促進を図られている状態は、障害のある労働者にとって自身の成長ややりがい・貢献実感が得られる状態と表裏の関係性にあるものと考えられる。
- さらに「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」や「発揮された能力に対する正当な評価とその反映」がなされることは、こうした事業主にとっての戦力化・活躍促進や、障害のある労働者にとっての成長・やりがい・貢献実感をさらに高めることにつながるものではないか。また、これら全体が、障害者雇用促進法の目的でもある「雇用の安定」に結びついていくものと考えられるのではないか。

特に重視されるべき要素の関係性

⑤ 雇用の安定

① 能力発揮の十分な促進

② 能力発揮の成果の
事業活動への十分な活用

【事業主】
障害者の
戦力化・
活躍促進

【障害者】
成長・
やりがい・貢
献実感

③ 適正な雇用管理／障害特性に
配慮した働きやすさを高める措置

④ 発揮した能力に対する
正当な評価とその反映

⑥ 経営層の理解の下で組織的・継続的に取り組むための体制整備

障害者雇用ビジネス事業者による事業内容の例 (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)

- 令和4年1月から、都道府県労働局により、障害者雇用ビジネス実施事業者やその利用企業の継続的な実態把握を行うとともに、必要な支援を実施している。
- 把握した障害者雇用ビジネス事業者が提供する事業内容は農園形態やサテライトオフィス形態のみならず、環境保全事業や飲料品の製造を行う事例等がある。また、障害者雇用に関しての利用企業に対するコンサルティングを行う事例などもみられる。

【労働局を通じ把握した事例(抜粋)】

農園(農業)形態

- 屋外や屋内の農園にて野菜を栽培し、収穫した野菜を利用企業の社食で提供したり、こども食堂に寄付する事例

サテライトオフィス形態

- 利用企業から切り出した業務や、ビジネス事業者のグループ会社から委託された業務に従事する事例
- サテライトオフィスや自宅(テレワーク)にて、PCスキル等の向上を目的とした研修の受講自体を業務として行う事例

利用企業に対するコンサルティング

- 利用企業(の管理者)に対し、業務の切り出しや各障害者の特性に応じた作業について助言を行う事例
- ビジネス事業者の社員が利用企業の管理者に対し、障害者との接し方に関するサポート・助言を行う事例

その他形態

- 環境保全事業を行う事例
- 飲料品の製造を行う事例
- 契約農家から利用企業への委託契約に基づき農作業に従事し、収穫した農作物を農家の生産物として出荷する事例

障害者雇用ビジネス事業者に対する事業内容のアンケート調査結果について 1 / 4

- 障害者雇用ビジネス事業者における事業内容の実態把握を目的に、一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会加盟企業に対してアンケート調査を実施した。
- 回答企業における事業内容からは、従来から認識されてきた、農園やサテライトオフィスに加えて、飲食料品製造や環境保全など幅広い事業内容が確認できる。また、ビジネス事業者として障害者雇用にかかる採用・雇用管理への助言・支援を行う、コンサルティング的な業態も複数あり、多岐にわたっている。

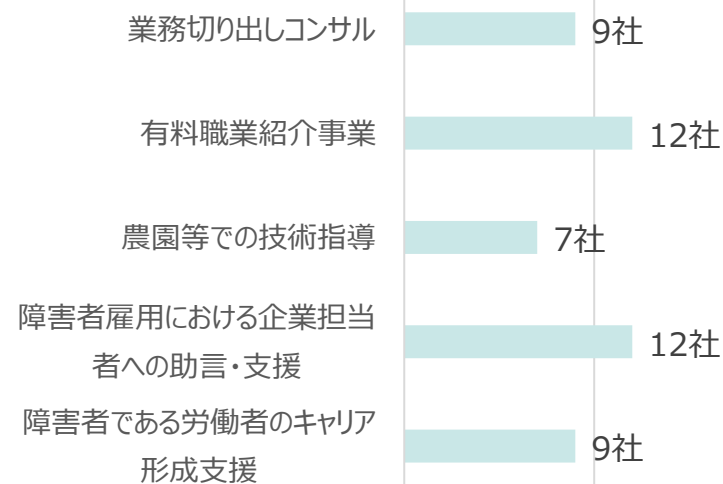
アンケート調査概要

- (1) 回答企業数 24社（一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会加盟企業）
- (2) 実施期間 令和8年4月28日～5月20日
- (3) アンケート実施方法 事業内容の実態把握を目的に、協会加盟企業からWebアンケート形式で回答を収集した。

アンケート回答企業における基本情報(事業内容)

事業形態	ビジネス事業者数 (形態毎)	利用企業数	雇用障害者数
農園(屋外型・屋内型)	5社	1,279社	8,638人
サテライトオフィス	11社	484社	2,213人
その他（飲食料品製造、飲食店関係、環境保全 等）	6社	183社	761人
		合計	11,612人

ビジネス事業者が提供するサービス(n=18)



【複数選択可】

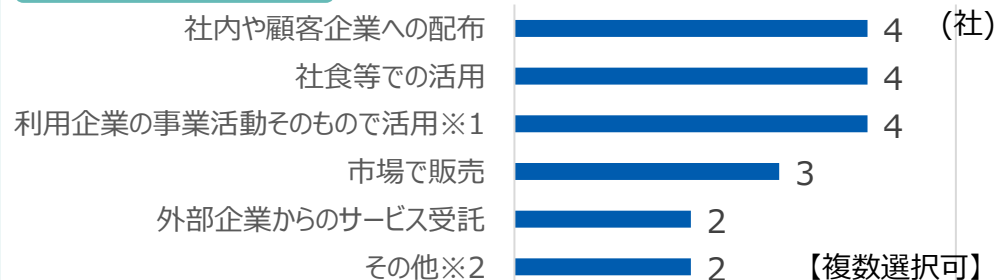
障害者雇用ビジネス事業者に対する事業内容のアンケート調査結果について 2 / 4

ー 成果物の活用方法についてー

- 成果物の活用方法について、それぞれの事業形態毎に確認したところ、農園形態においては自社内での活用や、ステークホルダーへの配布、市場での販売などが多く、一方、サテライトオフィス形態では、事業活動そのもので活用している事例が多かった。

【成果物の活用方法】

農園形態(n=5)



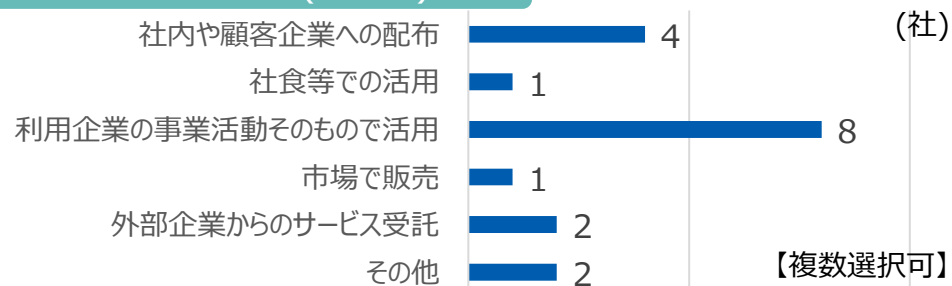
※1「利用企業の事業活動そのもので活用」の具体的な内容(抜粋)

・株主総会で配布、学園祭で販売

・自店舗で販売、自社飲食店で提供、自社商品の研究材料等

※2 その他の内容 ; こども食堂などへの提供、災害備蓄品などへの活用

サテライトオフィス形態(n=11)※3



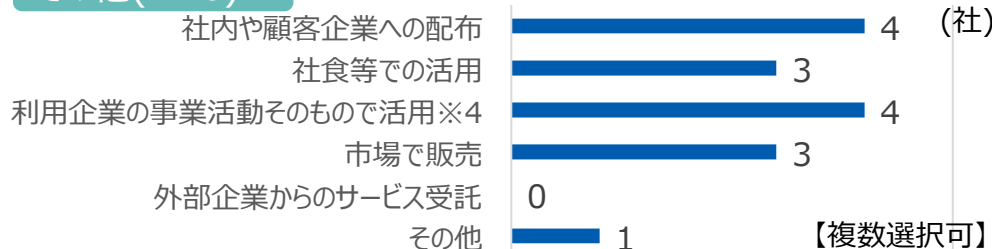
※3 サテライトオフィス型での具体的な成果物の内容(抜粋)

・Excelでの顧客・売り上げデータ、経費処理、受注管理データ

・SNSの運用、名刺作成、動画、ポスター、チラシ、販促物棚卸し

・契約書等電子化、営業補助、健康診断支援

その他(n=6)



※4「利用企業の事業活動そのもので活用」の具体的な内容(抜粋)

・食料品の専門店や周辺企業への販売

・企業主催のイベントで地域の方々への配布

・環境保全活動のCSR活動への活用

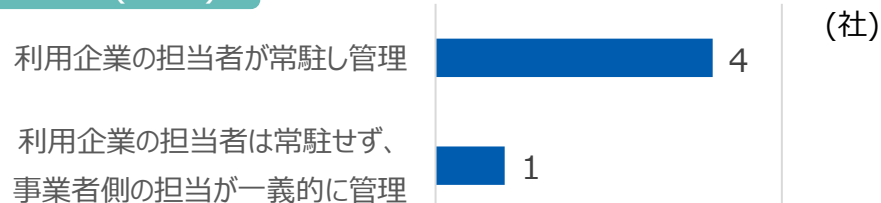
障害者雇用ビジネス事業者に対する事業内容のアンケート調査結果について 3 / 4

－労働者の直接の管理体制について－

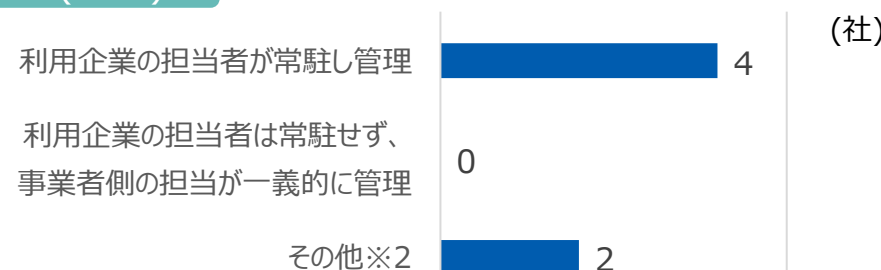
- 労働者の直接の管理体制について、農園形態においては利用企業の担当者が常駐し管理するケースが多いが、サテライトオフィス形態においては、利用企業の担当者が常駐し管理するケースは少なく、遠隔での管理や利用企業からビジネス事業者に管理者を在籍出向させるケースなどがある。

【労働者の直接の管理体制】

農園形態(n=5)



その他(n=6)



※2 管理体制の「その他」の具体的な内容(抜粋)

- ・利用企業の担当者は常駐せず、事業者側のサポートも受けて、利用企業の担当者がオンラインで管理
- ・「利用企業の担当者が常駐し管理」、「利用企業の担当者は常駐せず、事業者側の担当が一義的に管理。」双方

サテライトオフィス形態(n=11)



※1 管理体制の「その他」の具体的な内容(抜粋)

- ・利用企業の担当者が遠隔で管理
- ・遠隔指揮命令の形態をとり定期訪問を実施
- ・利用企業からビジネス事業者に労働者を在籍出向させ、事業者側で管理監督
- ・ビジネス事業者も把握し、利用企業に随時報告する。
- ・障害者がキャリアアップして管理者のような立場になっている。

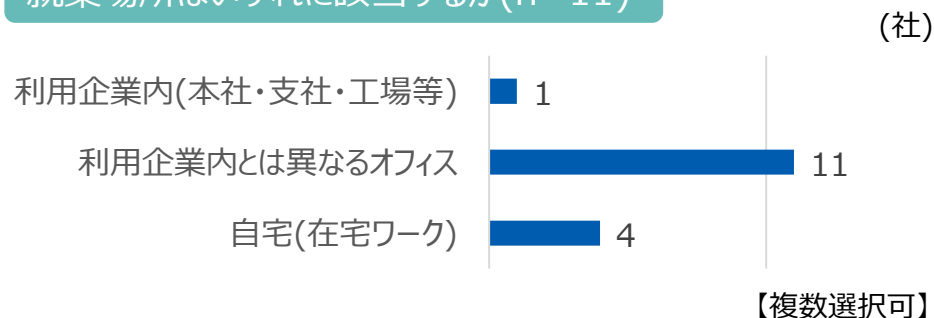
障害者雇用ビジネス事業者に対する事業内容のアンケート調査結果について 4 / 4

ー「サテライトオフィス」形態についてー

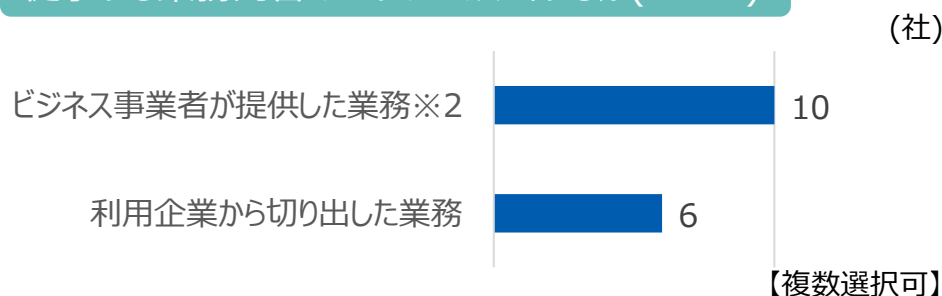
- 「サテライトオフィス」形態について、障害のある労働者の就業場所について確認したところ、就業場所が利用企業内である場合もあり、また、利用企業と異なるオフィスの他、自宅(在宅ワーク)での就労を提供している会社も一定数あった。
- サテライトオフィスで従事する業務は、利用企業から切り出した業務も見られるが、ビジネス事業者が提供した業務に従事しているケースも見られる。

【サテライトオフィス形態について】

就業場所はいずれに該当するか(n=11)



従事する業務内容はいずれに該当するか(n=11)



※2 ビジネス事業者が提供した業務の具体的な内容(抜粋)
・PC入力作業、軽作業、内職業務
・第三者からの委託業務(BPO業務等)について、利用企業の障害者が従事 等

【障害者雇用状況報告（6. 1 報告）の根拠規定】

■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）

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 （略）

2～6 （略）

7 事業主(その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。)は、**毎年一回**、厚生労働省令で定めるところにより、**対象障害者である労働者の雇用に関する状況**を厚生労働大臣に報告しなければならない。

8・9 （略）

■障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和51年労働省令第38号)（抄）

（対象障害者の雇用に関する状況の報告）

第八条 法第四十三条第七項に規定する事業主は、**毎年、六月一日現在における対象障害者**(法第三十七条第二項に規定する対象障害者をいう。以下同じ。)の**雇用に関する状況**を、翌月十五日までに、**厚生労働大臣の定める様式により**、その主たる事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則(平成十三年厚生労働省令第一号)第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。以下「管轄公共職業安定所」という。)の長に**報告**しなければならない。

- ・ 障害者雇用状況報告書の様式(第6号)は以下の通り。
- ・ 障害者雇用状況報告書(令和8年6月1日段階)には、それぞれ関係会社、関係子会社、特定事業主にかかる特例の適用毎に様式が異なり、合計7つの様式があるが、基本的な記載事項（常用雇用労働者数、常用雇用障害者数、障害者雇用推進者等）は共通となっている【⇒次ページ】。

[illegible]

様式	様式(特例)区分	詳細
第6号	特例子会社を含む	
第6号の2(1)	関係会社に係る特例（関係会社特例（グループ適用））	法45条の認定を受けた事業主用、事業主別
第6号の2(2)		法45条の認定を受けた事業主用、グループ全体
第6号の3(1)	関係子会社に係る特例（関係子会社特例（企業グループ算定特例））	法45条の2の認定を受けた事業主用、事業主別
第6号の3(2)		法45条の2の認定を受けた事業主用、グループ全体
第6号の4(1)	特定事業主に係る特例（特定事業主特例（事業協同組合算定特例））	法45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、事業主別
第6号の4(2)		法45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、グループ全体

〈参考〉障害者雇用状況報告（６．１報告）での報告事項について

【障害者雇用状況報告書(様式第６号)において報告を求める事項】

A 事業主		B 雇用の状況 / C事業所別の内訳						
法人名称	④適用事業所番号	⑪常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数						
事業主(代表者)氏名	⑤事業所の名称	(ホ)重度身体障害者の数	(リ)重度知的障害者である短時間労働者の数					
郵便番号	⑥事業所の区分(特例子会社、A型事業所等)	(ハ)重度身体障害者以外の身体障害者の数	(カ)重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数					
住所	⑦事業所の所在地	(ト)重度身体障害者である短時間労働者の数	(コ)重度知的障害者である特定短時間労働者の数					
電話番号	⑧事業の内容	(チ)重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数	(ク)知的障害者の数 [(ル×2)+ヲ+ワ+((カ+コ)×0.5)]					
産業中分類名(番号)	⑨除外率	(リ)重度身体障害者である特定短時間労働者の数	(レ)精神障害者の数					
①事業具体的内容	⑩常用労働者の数	(ヌ)身体障害者の数 [(ホ×2)+ハ+ト+((チ+リ)×0.5)]	(ロ)精神障害者である短時間労働者の数					
②事業所数	(イ)常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)	(ル)重度知的障害者の数	(ツ)精神障害者である特定短時間労働者の数					
③法人番号	(ロ)短時間労働者の数	(ヲ)重度知的障害者以外の知的障害者の数	(ネ)精神障害者の数[レ+リ+(ツ×0.5)]					
	(ハ)常用雇用労働者の数 [1+(ロ×0.5)]	⑫合計(常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数) [(⑪のヌ+⑪のク+⑪のネ)]						
	(ニ)法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数	⑬実雇用率 (⑫/⑩のニ×100)						
		⑭身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 [(⑩のニ×法定雇用率)-⑫]						
D 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数		E 障害者雇用推進者		F 記入担当者				
視覚障害者	肢体不自由者	役職名	氏名	所属部課名	氏名			
聴覚又は平衡機能障害者	内部障害者							
音声・言語・そしゃく機能障害者								

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（1 / 7）

◎ いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方について、どのように考えるか。

＜定義規定・法規制の基本的考え方＞

- いわゆる「障害者雇用ビジネス」については、研究会報告書では、「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」として暫定的に定義をした上で、
 - ◆ 利用企業に対し「障害者雇用状況報告」（6.1報告）において一定の項目の報告を求めるとともに、
 - ◆ 「障害者雇用ビジネス」の課題の解決に向けたガイドライン（対ビジネス業界／対利用企業）を策定する方向性が提示されてきた。
- その際、利用企業の報告義務の対象となる範囲等の明確化の観点から、「障害者雇用ビジネス」の業態等に関する実態把握を進めた上で、定義をブラッシュアップするものとされた。

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（2 / 7）

- 今般、業界団体の協力を得て「障害者雇用ビジネス」の業態等に関するアンケート調査を行った結果、
 - ◆ 従来から認識されてきた、農園やサテライトオフィスにおいて障害者を勤務させる業態に加え、
 - ◆ 利用企業の障害者雇用に係る雇用管理全般に対するコンサルティングを組み合わせ、あるいは独立して行う業態や、
 - ◆ その他の多様な業態（飲食料品製造、飲食店関係、在宅研修、IT技術指導、環境保全等）が見られた。
- また、在宅の障害者に対し、勤務として自己学習等を求め、業務付与を事実上行わず精神的苦痛を与える等、従来から認識されてきた形態とは異なる事例も現に報道されている。また、今後もビジネス環境の変化や、法規制の導入そのものに伴う業態の変化も想定される。
- こうした観点も踏まえると、今後の変化も想定しつつ、できる限り多様な業態をカバーしうよう定義規定を置いた上で、行政として着実に「障害者雇用ビジネス」事業者を把握し、問題があると認められる場合には、法に基づいて必要な指導監督を行い得る規制体系を採る必要があるのではないか。

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（3 / 7）

<主要な課題感／定義規定の具体的なイメージ>

- ・ 定義規定で規制の対象範囲を画するに際しては、いわゆる「障害者雇用ビジネス」に関して改善すべきものとして指摘される主要な課題感を押さえる必要がある。
- ・ 研究会報告書、及び、障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素（7月24日第140回）も踏まえると、「障害者雇用ビジネス」における大きな課題は、以下の3点にあると考えられる。

（事業活動からの分離による雇用責任の希薄化・インクルージョン面の課題）

1. 利用企業の事業活動から分離（業務内容・就業場所が異なる等）されることにより、雇用主である利用企業の主体的関与が下がり、雇用責任が希薄化する。「共に働く」という理念から離れ、利用企業内（経営層・従業員等）の障害理解が深まらない。

（不適切な雇用管理）

2. 雇用管理（採用・配置・育成等）に対し、雇用主である利用企業の主体性が失われ、ビジネス事業者に事実上「代行」されることにより、不適切な就労環境（業務の固定化等により成長が制限される、障害特性に配慮した措置がなされない等）に至る。

（障害者の能力発揮の成果の事業活動における有為な活用）

3. 障害者の能力発揮の成果が、雇用主（利用企業）の事業に有為に活用されないことにより（例：成果物の破棄、重要性が高くない頒布に留まる等）、障害者雇用が一方的コストであるという認識に陥り、「雇用関係」の本質（労務の提供の対価として賃金を支払う契約関係）に照らし、持続可能性が低くなる。
働く障害者にとっても十分な業務付与がない中で賃金が支払われ、働く意欲を減退・喪失させる。

これらにより、中長期的な我が国の障害者雇用の進展に負の影響をもたらす。

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（4 / 7）

- こうした課題感からは、従来の定義のような場所の観念（「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」）だけでなく、利用企業の障害者の雇用管理（採用・配置(業務付与含む)・育成等）そのものに対する外部からの関与（コンサルティングを含む）を反復継続して（業として）行うものとして定義してはどうか。

例：雇用主（利用企業）が行う障害者雇用に係る業務の援助として、①通常の労働者の就業場所とは異なる場所において障害者を勤務させることに係る援助を行う、②雇用主又は障害者に対し、障害者の雇用管理（採用・配置（業務付与含む）・育成等）等に対する援助を行う、③その他①・②に類するものとして厚生労働省令で定めるものを、業として（反復継続して）行う事業を「障害者雇用援助等事業」（仮称）として規定する。
なお、外形上はこの定義に当てはまるものの、別途の把握・指導監督等がなされる等、これらの規制の必要性が乏しい者（例：障害者就業・生活支援センター、職業紹介のみを実施する職業紹介事業者等）は省令等で除く 等

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（5 / 7）

<「障害者雇用ビジネス」事業者に対する法規制>

- こうした業を行う者に対しては、法律上に行政庁への事業開始の届出等の義務を設けた上で、告示で定めるガイドラインに即した援助の実施等に努めなければならない旨を規定してはどうか。
- その上で、これらの規定の施行に関し必要があると認める場合（不適切な援助がなされている事案等）には、必要な報告徴収・指導・助言・勧告等が行い得るよう法に規定することとしてはどうか。
- その上で、ガイドラインにおいては、支援の在り方として望まれる方向性を幅広く示すこととしてはどうか。【⇒論点2】

<利用企業（雇用主）に対する法規制 - 報告義務>

- 研究会報告書においては、以下を事務局より提示した。
 - **障害者雇用状況報告（6. 1 報告）において、「障害者雇用ビジネス」を使用している場合**（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、**必要な指導監督を行い得る**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

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（6 / 7）

- 上記の主要な課題感、及び、定義規定の具体的なイメージを踏まえると、利用企業（雇用主）に対して、報告を義務づける対象としては、事業活動等からの分離による雇用責任の希薄化や、不適切な雇用管理に特に至りやすいものとして、
 1. 通常の労働者の就業場所とは異なる場所において障害者を勤務させることに係る援助を第三者（障害者雇用ビジネス事業者）から受けている場合
 2. その他、障害者に対する日常的な援助を受ける場合（管理者を通じて事実上障害者に対する援助を受けている場合を含む）を対象としてはどうか。
（※就業場所の分離を伴わず、障害者に対する接点を有しない形で、人事担当者等に対する助言のみを受ける場合は、報告を要しないものと整理してはどうか。）
- また、利用企業に報告を義務づける項目としては、現行の障害者雇用状況報告（6.1 報告）における報告事項との均衡等も考慮し、以下の項目としてはどうか。
 - ①利用している障害者雇用ビジネス事業者（障害者雇用援助等事業者）の情報（法人名／法人所在地等）
 - ②（①ごとの）雇用障害者の就業場所・人数の情報（所在地／農園・サテライト等の別／主な業務内容／利用企業における管理担当者等）
 - ③今後の利用予定

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（7 / 7）

- なお、「③今後の利用予定」としては、現に障害者が従事している業務が、利用企業の事業活動における「有為な活用」となっているかの検証や、障害者の戦力化・活躍促進を進めるための配置転換等を促進する観点から、**利用予定期間を含めた障害者雇用ビジネスの利用に係る利用企業としての方向性（例：利用形態や活用方針などの方針や予定）**を記載するものとしてはどうか。
- また、研究会報告書においては、**利用企業名の公表を求める意見**があった。
一方で、後述（論点 2）のとおり、利用企業が主体性を持って障害者の雇用管理を行い、自身の事業活動における有為な活用がなされる形で、障害者雇用ビジネス事業者の高い専門性（障害特性を踏まえた対人支援等）に基づいた伴走支援を継続して受けることは必ずしも否定されるものでないと考えられる。
このため、利用企業名を公表するのではなく、上記の報告義務（6.1 報告）や、ガイドラインに基づく必要な指導・助言等により、課題の是正を図っていくこととしてはどうか。

論点２ 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ（１／５）

◎ いわゆる「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの法的性質、具体的内容について、どのように考えるか。

<ガイドラインの法的性質>

- 研究会報告書においては、「障害者雇用ビジネス」の課題の解決に向け、
 1. 障害者雇用ビジネス事業者に対するガイドライン
 2. 利用企業（雇用主）に対するガイドラインを策定する方向性が示されてきた。
- 障害者雇用ビジネス事業者に対するガイドライン**については、障害者雇用促進法上に根拠規定を設けるとともに、**障害者雇用ビジネス事業者は、当該ガイドライン（告示）に即して事業を行う努力義務**を法に新たに規定してはどうか。
- 利用企業（雇用主）に対するガイドライン**については、**障害者雇用の「質」のガイドライン（告示）の中で一体的に**、障害者雇用ビジネスの利用に際し努めるべき事項として規定することとしてはどうか。

論点 2 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ（2 / 5）

＜障害者雇用ビジネス事業者／利用企業に対するガイドライン内容の具体的なイメージ＞

- 研究会報告書においては、以下の方向性を事務局より提示していたところだが、こうした検討の方向性で良いか。

◆ 上述（7～8頁の1）～3）の課題）のような課題の是正に向け、**「障害者雇用ビジネス」に対しては、以下のようなガイドラインを策定する。**

＜ガイドラインの内容の例＞

- ・ **障害特性の十分な理解を含め障害者雇用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

◆ **利用企業に対しては、1の（制度的対応①）の障害者雇用の「質」のガイドラインにおいて、以下を示す。**

- ・ 「障害者雇用ビジネス」を利用する場合は、**「障害者雇用ビジネス」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**

論点2 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ（3 / 5）

＜事業活動における「有為な活用」について＞

- 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」という点に関しては、**「有為に活用されていない」と判断される本質的要素は何かを十分議論する必要がある旨の意見**が出されてきた。
- この点は、障害者雇用が、雇用関係（労務提供の対価として賃金を支払う契約関係）に基づくものであるという原点に立ち返った際、**障害者に付与される業務が、利用企業の事業活動に必要性・有用性がある**ものでなければ、障害者雇用が一方的コストであるという認識を強め、中長期的な障害者雇用の進展に負の影響をもたらすことから、解決すべき課題として提示されてきた。
- **障害者に付与される業務が、事業活動に必要性・有用性があるものであるか否かは、最終的に、利用企業自身が検証・判断すべきものであるが、例えば、もともと利用企業として実施していた業務の中から、障害特性に合わせて業務切り出し・プロセス分解・再構成を行っている場合や、当該業務による事業活動への必要性・有用性がコストと均衡が取れた形で明確に説明できる場合は、一般に「有為に活用」されているものと考えられるのではないか。**こうした例のように「有為に活用」されているかを、検証・判断するに資する考え方として、**現行の障害者雇用ビジネス事業者の事業形態（P.20～24）を踏まえ、より具体的にどのようなものが考えられるか。**

論点2 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ（4 / 5）

<「有為な活用」へシフトしていくための方向性>

- 現在の状況から、「有為な活用」へシフトしていくためには、**まず、利用企業において、雇用障害者に付与している業務の成果が、自身の事業活動において「有為に活用」されているか検証することが重要**ではないか。
- その上で、障害者雇用ビジネス事業者とともに、「有為な活用」に向け、利用企業の事業活動の中からの業務の切り出し・プロセス分解・再構成等を行い、**雇用されている障害者自身の意向も踏まえながら、できる限り障害者の成長・やりがい・貢献実感が高められる方向性を目指して、必要な配置転換等を進めるなど、障害者雇用の「質」のガイドラインにおいて、目指す姿（＝P.19）に近づけていくことが重要**ではないか。
- こうした「有為な活用」に向けたシフトを十分に進めていくためには、**障害特性に合わせた業務の切り出し・プロセス分解・再構成をいかに有効に行い得るかが鍵**となるものであり、調査研究（※）等も踏まえ、障害者雇用の「質」のガイドラインの中で、その**具体的・効果的な方法論を提示する方向で検討する必要がある**のではないか。
- 研究会報告書においては、「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」とされているが、この点については、物理的な場所の移行だけではなく、
 - ◆ 利用企業の事業活動における**「有為な活用」に移行させていくこと**
 - ◆ **雇用管理を事実上「代行」させる状況を改め、利用企業自身が雇用障害者の配置（業務付与）・育成等を主体的に意思決定していくこと**が重要と考えられるのではないか。
- その上で、障害者雇用ビジネス事業者が、障害者雇用に高い専門性を有している場合に、変化するビジネス環境に合わせた新たな業務の切り出し支援等をはじめ、当該専門性に基づいた伴走支援を継続して受けていくことは否定されるべきものではないのではないか。

※ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)による「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（その2）」において、障害者雇用の「質」として重視すべき5つの要素に関する企業の取組の現状について定量的な把握を行うとともに、企業における効果的な取組事例を把握することにより、障害者雇用の質の向上に資するための制度設計の検討に役立つものとするを目的として、令和8年度より調査研究を実施している。

論点 2 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ（5 / 5）

<利用企業による障害者雇用ビジネス事業者の選択のための情報開示>

- 研究会報告書においては、利用企業がガイドラインに沿った適正な運営を行っている障害者雇用ビジネス事業者を的確に選択できるようにするために、障害者雇用ビジネス事業者に、定期的な情報開示を求めることとしているが、**必要な情報開示項目についてもガイドラインで列挙した上で、年 1 回以上の情報開示**とすることとしてはどうか。また、情報開示については**障害者雇用ビジネス事業者のホームページに掲載**することとしてはどうか。

<その他、ガイドラインで示す項目として追加すべき事項>

- 研究会報告書においては、就業場所の提供・管理等を行っている障害者雇用ビジネス事業者と、合理的配慮義務等の主体である雇用主（利用企業）との間において、必要なコミュニケーションが十分図られず、結果として、障害者が必要とする合理的配慮が適切に行われなかった事例に関連して、必要な場合には、**3 者（障害者／雇用主（利用企業）／障害者雇用ビジネス事業者）の間で、定期的にコミュニケーションを図ることを、ガイドラインに位置付けるべき旨の意見**があった。
合理的配慮義務は、雇用主（利用企業）に課せられているものであり、能力発揮の支障となる事情の確認等の責任は、雇用主（利用企業）にある。その上で、合理的配慮の実施に際し、就業場所の提供・管理等を行っている障害者雇用ビジネス事業者との間で、具体的な調整を行うことが必要なケースは十分に想定される。
このため、**障害者雇用ビジネス事業者が、障害者の雇用管理に直接的に関わっている場合は、定期的に、3 者（障害者／雇用主（利用企業）／障害者雇用ビジネス事業者）で面談等を実施**し、能力発揮の支障となっている事情の確認や、合理的配慮の具体的内容の調整等を行うことが望ましい旨を、ガイドラインに記載することとしてはどうか。
- このほか、ガイドラインに位置付けるべき事項は考えられるか。**

参考資料

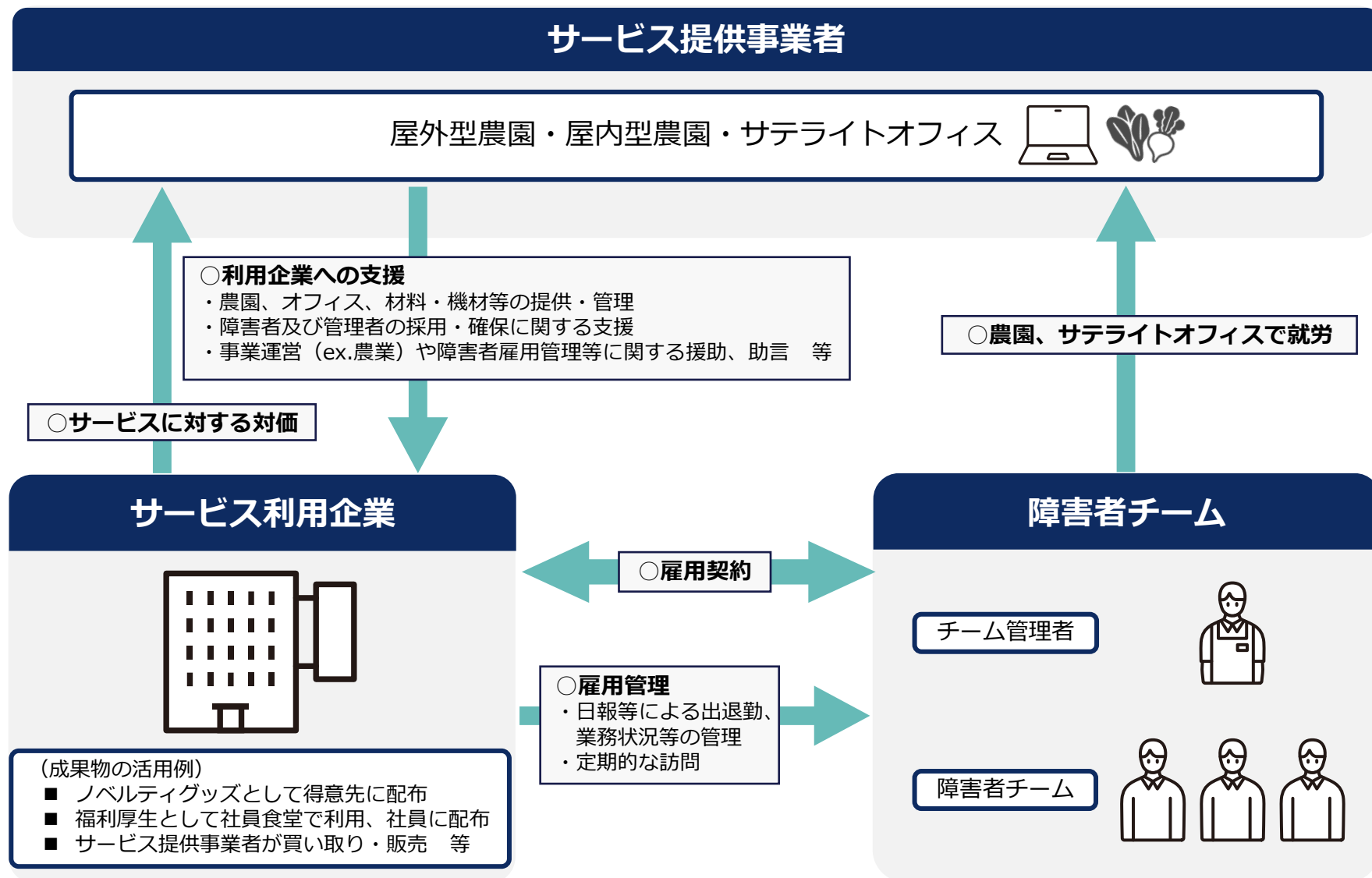
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第11回 (R7.12.1) 資料1



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。

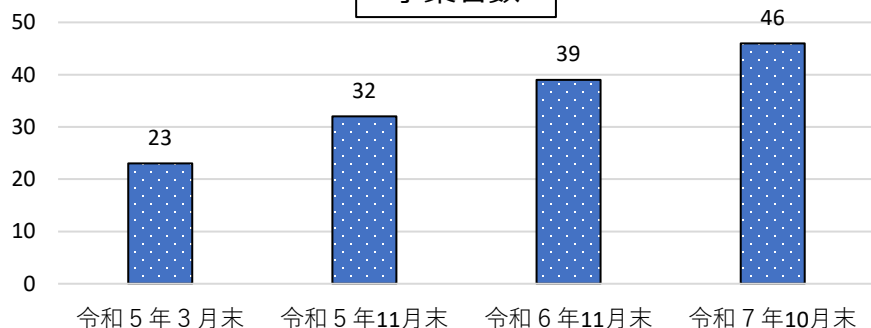
障害者雇用ビジネスの状況

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）

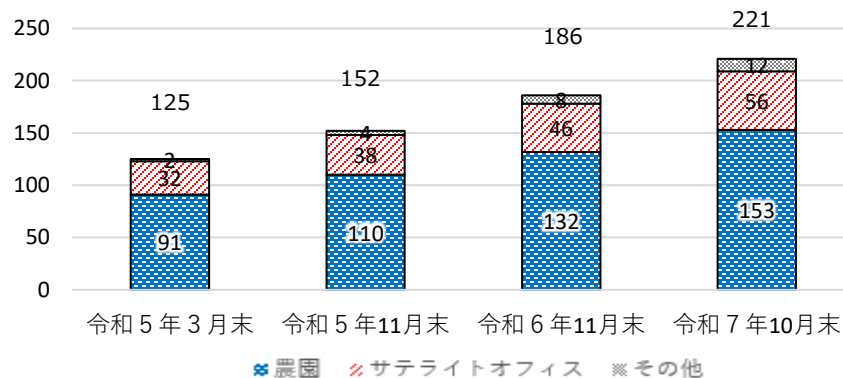
- いわゆる障害者雇用ビジネスについて、労働政策審議会障害者雇用分科会において状況を初めて報告した令和5年4月以降、ビジネス事業者、就業場所、利用企業及び就業障害者の数は、いずれも一貫して増加傾向にある。

令和5年4月以降の把握状況の推移

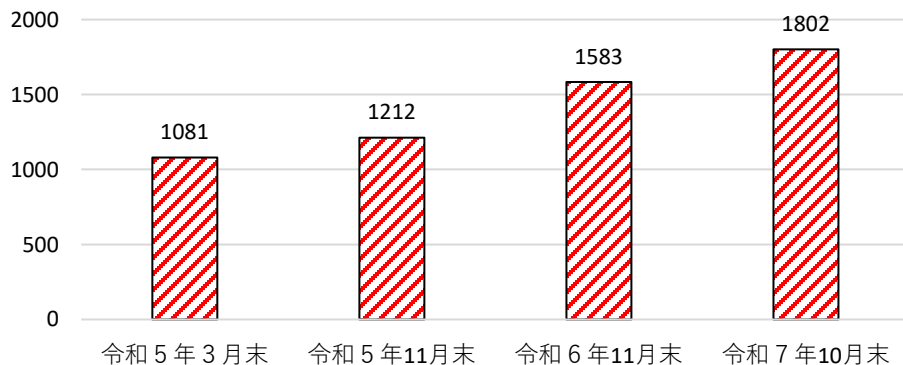
事業者数



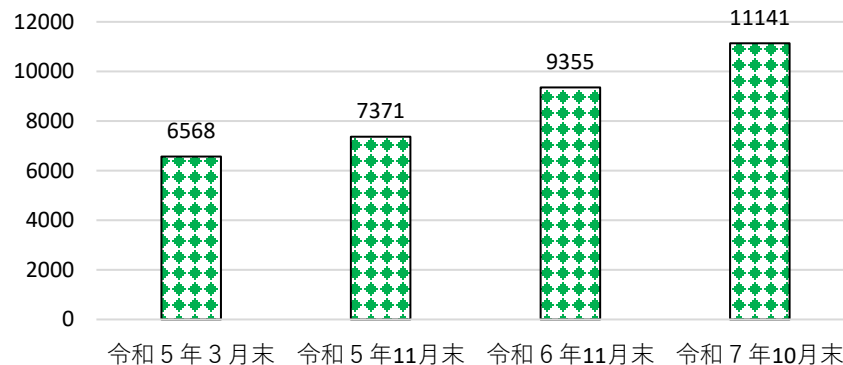
就業場所数



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

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第11回（R7.12.1）資料1

- 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。

1 法定雇用率の算定に係る基本的考え方及びその評価について

- 法定雇用率は、社会連帯の理念に基づき、雇用を提供し得るのは事業主のみであることにかんがみ、**障害の有無にかかわらず、同水準で労働者となり得る機会を確保するという考え方**の下で算定式が定められているものであり、この基本的考え方は、障害者雇用促進法の目的や基本的理念に通じるものである。

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

- 法定雇用率**は、昭和51年に身体障害者のみを算定基礎として雇用義務化され、昭和63年に知的障害者を実雇用率算定の対象に追加（その後、平成10年に算定基礎に追加）、平成18年に精神障害者を実雇用率算定の対象に追加（その後、平成30年に算定基礎に追加）という経緯で、**徐々にその対象範囲を拡大**してきた。
- 雇用障害者数の推移**を見ると、昭和51年当時の約10万人の規模から、直近（令和7年6月）では約70万人と、**こうした法定雇用率の対象範囲の拡大とともに、多様な障害特性のある者の雇用機会として大きく増加**してきた経過がある。
- こうした状況等も踏まえた上で、改めて法定雇用率の算定に係る基本的考え方を、どのように捉えるべきか。**

法定雇用率の算定に係る考え方について 2 / 3

2 データの算出方法について（令和5年改定）

（1）失業者について

- 障害者雇用促進法第43条は、法定雇用率の設定に当たり、「労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者」を含むと規定している。

○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）（抄）
（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章及び第八十一条の二を除き、以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3～9 （略）

- まず、分母（全労働者）の「失業者」については、労働力調査における「完全失業者」の数を用いており、その定義は、以下の3つの要件を満たす者をいう。

- ①仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった（就業者とならなかった）
- ②仕事があればすぐ就くことができる（月末1週間内に仕事がつくことができる）
- ③調査週間に、求職活動をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む）

（注）「調査週間中」とは、調査月の月末1週間の間を指す。

- 一方、分子の「失業している対象障害者」については、ハローワークの有効求職者数を基礎として用いている（※）。

（※有効求職者に係る有効期間については、非障害者の場合は、原則、求職登録の翌々月末日までであるが、障害者の場合は、求職登録からの一律の有効期間の設定はなく、概ね6か月以上利用がない場合に求職意思を確認している。また、ハローワーク経由の就職割合で割り戻すことにより、ハローワークを利用しない者を含めた失業者数となるよう算出している。）

- 近年、とりわけ精神障害者の雇用義務化以降、分子に含まれる「失業者である対象障害者の数」が大幅に増加（概ね分子100万人のうち失業者である精神障害者は13万人）している現状にあるが、ハローワークの有効求職者の中には、求職登録の後に、求職活動を実質的に行っていない者も含まれており、全ての有効求職者を失業者として扱うべきかという課題がある。

2 データの算出方法について（令和5年改定）（続き）

（2）労働者の年齢範囲について

- 現行の法定雇用率の算定においては、15歳～64歳のデータを用いている。ただし、現行の法令上は単に「労働者」と規定しており、生産年齢人口の上限である65歳未満に範囲を狭める規定とはなっていない。

3 次期算定に向けた検討の方向性（案）

1. 分子の「失業している対象障害者」については、

①障害者雇用促進法においては、「労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む」とされていることを踏まえる観点、

②分母（全労働者）の「失業者」の範囲（月末1週間中に求職活動をしていた）との均衡、

③障害者については、特性によっては体調変動等も想定され、短期間の求職活動実績を問うことの妥当性、

などを総合的に勘案し、ハローワークの有効求職者のうち、例えば、求職登録した上で一定期間（例えば、3か月、6か月又は1年）内において、現に求職活動（相談・求人への応募等）を行っている者を、「労働の意思」を有する者として計上してはどうか。

（その際、令和5年改定時と同じ考え方により、ハローワーク経由の就職割合で割り戻すことにより、ハローワークを利用しない者を含めた失業者数となるよう算出してはどうか。）

2. 労働者の年齢範囲については、高年齢者雇用の進展とあいまって、65歳以上の継続雇用者が障害の有無を問わず増加しており、法定雇用率の算定に係る法の規定においても年齢の上限はないことを踏まえ、全年齢のデータで算定することとしてはどうか。

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和 8 年 8 月 31 日現在

(公益代表)

おおい まさこ
大井 方子

高知県立大学文化学部教授

かげやま まこや
影山 摩子弥

横浜市立大学都市社会文化研究科名誉教授

くらち のぶあき
倉知 延章

九州産業大学人間科学部名誉教授

たなか かつとし
田中 克俊

北里大学大学院医療系研究科教授

やまかわ りゅういち
山川 隆一

明治大学法学部教授

わたなべ きぬこ
渡邊 絹子

筑波大学ビジネスサイエンス系教授

(労働者代表)

おおきた てるひこ
大喜多 輝彦

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長

かわさき ちふみ
河崎 智文

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会政策部門社会政策担当専門部長

かんなり かずえ
神成 和江

全日本自治団体労働組合総合政治政策局社会福祉局長

さとう こういち
佐藤 好一

全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長

すがむら ゆうこ
菅村 裕子

日本労働組合総連合会総合政策推進局長

(使用者代表)

おおいわ いちろう
大岩 一郎

株式会社 日立ゆうあんどあい 代表取締役社長

きよた もとひろ
清田 素弘

日本商工会議所産業政策第二部担当部長

にった ひでし
新田 秀司

(一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長

みどう あずさ
美堂 梓

富士通(株) Employee Success 本部 ER 統括部 シニアマネージャー

やまぐち たかひろ
山口 高広

愛知県中小企業団体中央会会長、(株)アトラスジャパン取締役会長

(障害者代表)

おおたに よしひろ
大谷 喜博

(一社) 全国手をつなぐ育成会連合会副会長

おかもと とし み
岡本 敏美

(社福) 日本身体障害者団体連合会副会長

しんぎん てるこ
新銀 輝子

(公社) 全国精神保健福祉会連合会副理事長

たなか のぶあき
田中 伸明

(社福) 日本視覚障害者団体連合副会長

(五十音順、敬称略)

今後の検討スケジュールおよび議題について

労働政策審議会障害者雇用分科会

第141回(R8. 8. 31)

参考資料 2

障害者雇用分科会

■令和8年4月20日(済)

- 研究会報告書 報告
- 関係団体からのヒアリング
 - ・一般社団法人障害者雇用企業支援協会
 - ・公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

■令和8年5月27日(済)

- 関係団体からのヒアリング
 - ・一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会
 - ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
 - ・NPO法人全国就業支援ネットワーク

■令和8年6月～ 各議題についての議論

○議題案(令和8年6月段階)

- ・精神・発達障害者の雇用率算定の在り方(済)
- ・障害者雇用の「質」の向上に向けて(済)
- ・いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応/本日(8.31)議題事項
- ・手帳を所持しない難病患者の位置づけ
- ・就労継続支援A型事業所の位置づけ
(雇用福祉横断検討会中間とりまとめ報告)
- ・100人以下企業への納付金の納付義務適用拡大

※月1回程度分科会実施

障害者就労に係る 雇用福祉横断検討会

■令和8年6月1日開始

※月1,2回程度実施

■令和8年夏頃 ○中間とりまとめ