

## 第 143 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 10 月 6 日（火）14:00～16:00

### 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）障害者就労に係る雇用福祉横断検討会の中間とりまとめについて（報告）
- （２）障害者雇用率制度等の在り方について
  - ・事業協同組合等算定特例制度の見直し等について

### 4 資料

- 資料 1 障害者就労に係る雇用福祉横断検討会の中間とりまとめ
- 資料 2 事業協同組合等算定特例制度の見直し等について
- 資料 3 ウィズダイバーシティ有限責任事業組合 福寿氏 提出資料

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

## 雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方 (中間とりまとめ)

### 1. 障害者自立支援法制定当時からの変化と課題

(就労系障害福祉サービスの創設)

- 平成 17 年の障害者自立支援法（平成 17 年法律第 123 号）の制定により、それまで障害種別ごとに分立していた既存施設・事業体系について、その機能に着目して、一般就労に向けた訓練を行う「就労移行支援」、一定の支援のもとで継続的に就労を行う「就労継続支援」に再編した上で、「就労継続支援」については、旧福祉工場等を前身とする「雇用型（A 型）」と、旧授産施設等を前身とする「非雇用型（B 型）」に再編された。

具体的には、各サービスについて、それぞれ以下の支援を実施することとされた。

- ・ 就労移行支援…「通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者」であるが一般就労に必要な体力や職業能力等が不足している者に対して、一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就職後の職場定着支援を実施。
- ・ 就労継続支援（A 型）…「通常の事業所に雇用されることが困難」であるが、適切な支援があれば「雇用契約に基づく就労が可能」である者に対して、原則雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、能力等が高まった者について一般就労への移行に向けて支援を実施。
- ・ 就労継続支援（B 型）…「通常の事業所に雇用されることが困難」であり、「雇用契約に基づく就労が困難」である者に対して、就労の機会や生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、能力等が高まった者について一般就労への移行に向けて支援を実施。

- これらの就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、就労移行支援を中心に、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型を含め、徐々に増加してきた。
- また、平成 30 年から、精神障害者が法定雇用率の算定基礎の対象に追加

されたことに伴い、在職障害者の支援ニーズの増大・多様化に対応するため、平成 28 年に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（平成 17 年法律第 123 号。以下「総合支援法」という。）の改正が行われ、「就労定着支援」が創設された。これは、就労移行支援等を利用し、一般就労に移行した障害者に対し、就労に伴う日常生活・社会生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を最大 3 年間にわたり行うものである。

- さらに、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない等の指摘があったことを踏まえ、令和 4 年に総合支援法の改正が行われ、「就労選択支援」が創設されたことで、現行の就労系障害福祉サービスの体系となった。就労選択支援は、障害者本人との協同によるアセスメントや本人への情報提供等により、本人が自分の働き方を考えることを支援するものである。既に、就労継続支援を利用している者に対して、定期的に就労選択支援に関する情報を提供することとされており、その後サービスの利用を通じて一般就労が可能となったと見込まれる場合には、本人の希望も尊重しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を提供することとなっている。

- このほか、就労系以外の障害福祉サービスやその他予算事業においても、障害者の自立を進めるための支援や重度障害者等の一般就労における支援を行っている。

#### （一般就労の進展）

- 我が国の障害者雇用促進制度については、障害者に対し、雇用の場を提供し得るのは事業主のみであることにかんがみ、社会連帯の理念に基づき、障害の有無にかかわらず、同水準（同じ割合）で労働者となり得る機会を確保するという考え方の下、昭和 51 年に身体障害者を対象とする雇用率制度を創設し、以降、平成 10 年には知的障害者へ、平成 30 年には精神障害者へと雇用義務の範囲を拡大してきた。

こうした対象障害者の拡大と相まって法定雇用率も引き上げられ、それに企業等が応える形で、一般就労における雇用障害者数の増加と障害種別の多様化が進み、障害者自立支援法制定当時の約 27 万人（平成 17 年。身体障害者中心。）から、直近は約 70.5 万人（令和 7 年。3 障害すべてにおいて雇用

が拡大。)と、一般就労の場は広がりを見せている<sup>1</sup>。

- この一般就労の進展には、障害者自立支援法制定以降、就労系障害福祉サービス事業者の尽力や、障害者就業・生活支援センターを中心とした関係機関の連携により、福祉から一般就労への移行者数が増加<sup>2</sup>してきたことも大きく寄与している。
- また、雇用率制度と併せて、障害者に雇用の場を提供する「共同の責務」を負っている事業主間において、障害者雇用に伴う経済的負担を調整することにより障害者雇用を促進するため、事業主の共同拠出による納付金制度が設けられている。さらに、事業主負担分の雇用保険料を財源とする「特定求職者雇用開発助成金」により、障害者を含む就職が特に困難な者の雇入れの促進が図られているが、これらの財源による支援の相当部分（納付金財源による報奨金の約8割、特定求職者雇用開発助成金の約3割）が障害者を雇用することが事業の前提であるA型事業所に集中している現状がある。
- さらに、平成28年4月には雇用の分野における障害者への合理的配慮の提供が義務化されるとともに、平成30年には20時間以上30時間未満で働く短時間労働者について、令和4年には、10時間以上20時間未満で働く重度障害者等について、それぞれ実雇用率の算定対象とされるなど、企業現場におけるより柔軟な働き方を可能とする制度改正が進められてきた。  
こうした制度改正を背景に、障害者自立支援法制定当時は、週30時間以上のフルタイム勤務が可能でなければなかなか一般就労の機会が得られなかったのに対し、近年は週30時間未満の者が2～4割を占める等、障害者の状態像に応じた働き方が多様化してきている。
- 生産年齢人口の減少に伴う労働力供給制約が進む中、就労意欲のある障害者を含む多様な人材の労働参加の重要性が指摘されている一方で、更なる労働参加の促進に当たっては、その能力が最大限発揮されるよう、雇用の質の向上を図ることが重要である。

<sup>1</sup> 平成17年6月1日時点の法定雇用率が適用される一般の民間企業（常用労働者数が56人以上規模の企業）において雇用されている障害者の数は、身体障害者は229,061人であり、知的障害者は40,005人であったが、令和7年6月1日時点の法定雇用率が適用される一般の民間企業（常用労働者数が40人以上の企業）において雇用されている障害者の数は、身体障害者は373,914.5人、知的障害者は162,153.5人、精神障害者は168,542.0人であった。（出典：障害者雇用状況報告）

<sup>2</sup> 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、平成24年においては7,717人（就労移行支援が4,570人、就労継続支援A型が840人、就労継続支援B型が2,307人）であったが、令和6年においては28,943人（就労移行支援が16,827人、就労継続支援A型が5,998人、就労継続支援B型が6,118人）となっている。（出典：社会福祉施設等調査）

とりわけ、障害者雇用については、かねてより、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ことから、障害者雇用の「質」の向上が課題として指摘されてきた。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）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。

障害者雇用を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、「雇用関係」の本質である「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、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）、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）が重要である。

障害者雇用の「質」<sup>3</sup>の向上に向けては、現在、労働政策審議会障害者雇用分科会において、こうした障害者雇用として目指す姿を提示する新たな法令上のガイドラインの策定や、認定制度の拡大・基準見直し、障害者雇用ビジネスに対する規制導入等の制度的対応についての議論が行われているところである。また、企業が障害者雇用の「質」の向上に向けて取組を進めるに際しては、企業支援機能を一層強化することが重要であり、この点についても議論が進められる方向であることから、議論結果に基づき、十分な対応が図られていくことが重要である。

（一般就労の変化と就労系障害福祉サービスの利用者像の変化）

- これまでも、一般就労（障害者雇用）は、雇用義務を背景に、企業の事業収益から支援員配置や事業運営費用等を負担することを前提に進められてきた。

一方で、福祉的就労（就労継続支援）は、一般就労が困難な者に対し、公費（障害福祉サービス報酬）により支援員配置や事業運営費用等を負担し、就労・社会参加の機会を提供する障害福祉サービスであり、両者の対象像は自ずと異なっていた。

---

<sup>3</sup> 労働政策審議会障害者雇用分科会において、障害者雇用の「質」として特に重視すべき要素として、1）能力発揮の十分な促進（①職務選定・創出と障害特性等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・昇給））、5）雇用の安定（安定的な雇用契約期間等）、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（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）が挙げられている。

- こうした中で、一般就労における雇用機会の拡大と働き方の多様化・柔軟化によって、障害者自立支援法制定当時とは、「通常の事業所に雇用されることが困難」（一般就労が困難）と判断される状態像は大きく変化してきていると考えられる。このため、就労継続支援Ａ型の制度上の利用者像である、適切な支援があれば「雇用契約に基づく就労が可能」であるが「通常の事業所に雇用されることが困難」な状態像の者の範囲は、障害者自立支援法制定当時に比べ狭まってきている。
- また、障害福祉サービス報酬により支援員配置等が手当されている就労継続支援Ａ型と支援員配置等を含め企業収益の中から手当する一般就労の間において、平均的な労働時間に差がある一方で、障害者に支払われる時間当たりの賃金額そのものには大きな差異がなく、当事者目線で見ると、一般就労へチャレンジするメリットが必ずしも大きくないことや、そもそも、地域によっては十分な一般就労の場がなく、一般就労を選択することができない状況もある旨の指摘もある。
- 一方で、事業者から見ると、就労継続支援は生産活動収支の黒字化や賃金・工賃の向上を求めるものであることから、安定した事業運営を続けるためにも、生産活動能力の高い障害者を確保せざるを得ない場合があることも指摘されている。
- これらの様々な事情が相互作用した結果として、一般就労への移行が可能である者が、引き続き就労継続支援を利用するケースが存在していると考えられる。
- 他方、直近５年間の就労系障害福祉サービスの利用者数の推移を見ると、就労継続支援Ｂ型を中心に全体として増加傾向にあり、就労系障害福祉サービスの利用者全体の増加数は、障害福祉から一般就労への移行者の増加数を大幅に上回っている。  
これは、就労継続支援Ａ型や就労継続支援Ｂ型を利用する障害者の概ね半数を精神障害者が占めており、その割合が年々増加していることから、近年、働くことを希望する精神障害者が増加していることが背景にあると考えられる。<sup>4</sup>なお、就労継続支援Ａ型は、一般就労から離職した者などの就労の

<sup>4</sup> 障害福祉サービス全体の利用者数（実数）は、障害者自立支援法が施行された当初（平成１９年１１月時点）は４４．８万人（身体障害者１２．６万人、知的障害者２３．５万人、精神障害者４．０万人、障害児４．７万人）だったが、直近（令和８

受け皿になっているとの指摘もある。

- また、就労系障害福祉サービス利用者の高齢化・重度化も進んでおり、特に就労継続支援B型においては、重度障害者の方が利用者の多くを占める事業所も出てきているなど、従来は就労系障害福祉サービスの利用像として想定してこなかった方々も含め、働くことを希望する者が増加しており、こうした方々の就労・社会参加の場が更に求められてきている点も指摘されている。
- 加えて、一般就労の進展の結果として、企業雇用の中での高齢化も進んでいる。個人差があるが、早期に気力・体力の大幅な低下が生じ、一般就労の継続は困難となったものの、B型事業所等での就労を希望するケースも多くなっている点も指摘されてきている（いわゆる「加齢問題」）。この問題については、まずは雇用主として就業時間・業務内容等の工夫が望まれるものであるが、こうした工夫をしたとしてもなお、一般就労の継続が困難となる場合もあると指摘されている。

## **2. 雇用と福祉がそれぞれ果たすべき機能・役割と連携に関する考え方**

- （１のとおり、）就労系障害福祉サービス事業者等の関係者の尽力により、障害福祉から一般就労への送出しが累積していくとともに、企業等の関係者の尽力により、一般就労としての雇用機会は大幅に拡大してきた。障害者自立支援法制定以前の一般就労は、身体障害者・フルタイム勤務の者が中心であったが、近年は、身体・知的・精神のすべての障害種別において雇用者数は厚みを増し、労働時間も多様化が進む形で大きく進展している。  
なお、かねてより課題として指摘されている雇用の「質」等については、福祉から一般就労への移行を進めていくためにも重要であり、現在、別途検討が進められているが、十分な対応が図られていく必要がある。
- 一方で、直近５年間を見ても、就労系障害福祉サービス全体の利用者数は、就労継続支援B型を中心に増加しており、就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者の増加数を大幅に上回っている。こうした中においても、引き続き、支援の質の確保・向上を図っていく必要があるが、利用者数の増加の背景には、働くことを希望する者が精神障害者を中心に増加してい

---

年３月時点）では114.1万人（身体障害者23.8万人、知的障害者47.4万人、精神障害者40.0万人、障害児2.2万人、難病等対象者0.6万人）となっている。（出典：国保連データ）

ることや、利用者や一般就労へ移行した者の高齢化・重度化への対応の問題を含め、利用者像が多様になっていることにより就労系障害福祉サービスへのニーズがこれまで以上に大きくなっていることが考えられる。

- 他方で、日本全体で人口減少が進み、この後も、都市部以外は早いペースで更なる人口減少が進んでいくと想定される中で、就労移行支援を中心に、事業所数の減少が進行する地域も既に出てきている。
- こうした障害者自立支援法制定以後の 20 年間の状況変化（一般就労の大きな変化／就労系障害福祉サービスに対する更なるニーズの増加）を踏まえるとともに、今後の人口減少等も想定すると、改めて、雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携について次のとおり整理し、この基本的考え方に基づいて、更に個々の雇用施策と福祉施策の在り方を見直し、強化していくことが必要である。

（基本的考え方）

- 障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力・適性に合わせて働くことのできる社会の実現を目指していく。このため、
  - ・ 一般就労が可能な状態像にある者に対しては、一般就労において雇用機会を設け、
  - ・ 一般就労が困難な者に対しては、福祉において、一般就労への移行支援、又は、就労の場を設けることを、雇用と福祉それぞれの果たすべき機能・役割の基本とし、連携を強化していくこととする。
- このことは、現行制度上も前提となってきた（障害者自立支援法制定当初より、就労継続支援は「通常の事業所に雇用されることが困難」である者を対象としてきた）ものであるが、この 20 年間で一般就労における働き方の多様化・柔軟化等により、一般就労の困難さが大きく変化してきたことを踏まえ、改めて、本人の希望と状態像等を十分に踏まえた丁寧なアセスメント等により、地域の実情等を踏まえた支援方針の検討が行われることを前提としつつ、雇用・福祉それぞれの果たすべき機能・役割として再確認するものである。
- この基本的考え方に基づき、一般就労（障害者雇用）と福祉としての就労（障害福祉サービス）の性質の違いを踏まえながら、個々の施策を検討して

いく必要がある。

その上で、開かれた労働市場の雇用機会につなげていくためには、福祉としても、就労に関するアセスメント機会を広く設け、本人の希望と状態像を踏まえた丁寧なアセスメントを行うことが求められる。

その際の「希望」については、本人の希望を発言した内容のまま捉えることなく、本人の就業先や本人自身に対する不安に対して寄り添い、十分な情報提供やエンパワーメントを行った上で、丁寧なアセスメントにより本人の本当の意思やニーズを引き出す支援が求められている。

また、ハローワーク等においても、こうした潜在化したニーズの引き出しを含め、本人の障害特性を踏まえた能力を発揮し得る職場とのマッチングの力を高めていく必要があり、この点について国においても主体的に取り組を進めることが求められる。

- また、一般就労の可能性の捉え方については、必ずしも容易ではないものの、雇用・福祉それぞれの機能・役割が適切に果たされるよう、また、本人の希望等も踏まえて適切な支援の提供がなされるよう、標準化や客観性の向上、中立・公正性の担保等の観点も含めて機能強化や実施方法を検討していく必要がある。

なお、検討に当たっては、一般就労が実現するかどうかは、本人の能力だけで決まるものではなく、能力・適性と業務内容等の適合性等多様な要素の影響を受けることも踏まえると、このような判断を行うに当たっては、企業による採否結果といった、実際の状況も考慮する必要がある。

- その上で、障害のある者の就労能力や希望は、成長や、状態の変化（改善・悪化）、加齢など様々な状況により変化するものである。また、福祉としての就労機会の提供の中で、能力向上が図られ、一般就労への希望が生じることもある。

- さらには、人口減少社会の中で地域によるリソースの偏在が更に進んでしまうことが考えられる中で、限られたリソースでニーズの変化にも対応する姿を目指す必要がある。

こうした観点も踏まえ、福祉としての就労機会の提供の機能と、一般就労への移行支援の機能の在り方については、「基本的考え方」のとりまとめ以後に、本検討会において継続して検討していく必要がある。

- さらに、より良い一般就労のためには、採用前の段階から、職場体験実習

等において、個別・伴走型の支援を含め、企業と就労移行支援事業所等が連携することが重要である。一般就労後も、障害のある者の生活上の困難が生じた場合の支援は継続的に必要であり、こうした生活上の支援を中心に、障害者就業・生活支援センターをはじめとする関係者との継続的な連携は欠かせない。また、状態の変化（改善・悪化）や加齢など、本人の状態像の変化の際にも、雇用・福祉それぞれが提供する機能・役割が変化する。

障害者就業・生活支援センターとの間の機能・役割の整理や連携の在り方、精神障害者の復職支援を含めた雇用と福祉の相互往来、重度障害者等の一般就労における支援についての検討を含め、こうした雇用・福祉の連携が強化されるべき点についての具体的な対応の在り方についても、「基本的考え方」のとりまとめ以後に、本検討会において継続して検討していくものとする。



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

障害者雇用率制度等の在り方について

- ・ 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて
- ・ 在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保について

令和8年10月6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 ~ 6)
2. 今回の議論事項に関する資料 (P. 7 ~25)
  - ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて (P. 7 ~22)
  - ② 在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保について (P.23~25)
3. 論点 (P. 26~33)
  - ・事業協同組合等算定特例の要件の見直しの方向性 (P.26~30)
  - ・事業協同組合等算定特例制度におけるA型事業所の位置付け (P.31~32)
  - ・在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保に向けた見直しの方向性 (P.33)
4. 参考資料 (P. 34~35)

# これまでの経緯及び現状 |

## 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 就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置付け（1 / 2）

### 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

- A 型事業所の位置付けに関しては、本研究会において、以下の各論点を事務局（厚生労働省）より提示し、議論を行った。

＜論点 1＞ 雇用率制度の対象とすべきか（全国で適用される法定雇用率の算定式に A 型事業所の雇用量を含めるか／ A 型事業所における雇用量を各法人において実雇用率として計上可能とするか）。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

- ・ A 型事業所で就労する者は「通常の事業所に雇用されることが困難」な状態像のはずであり、法定雇用率の算定式の分子に入れることには違和感がある。十分な経過措置を講じた上で、雇用率制度から除外すべき。
- ・ 雇用率の算定対象であることや調整金・報奨金の受給対象であることによって、本来一般就労へ移行可能な人たちが A 型事業所に留め置かれている可能性が拭えないのではないか。
- ・ 「通常の事業所に雇用されることが困難」な者と制度創設当初から定義されているが、この間、企業における一般就労の場が相当進展している中で、利用者の実態がこの定義に合致していないのではないか。
- ・ A 型事業所の利用者も労働者であり労働関係法令が適用され、障害福祉とはいえ独立採算である事業活動収支から賃金を払う形であり、事業活動の性質も一般的な事業活動であること等から、雇用率制度の対象に引き続き含めるべき。

＜論点 2＞ 納付金制度等の対象とすべきか（調整金及び報奨金の支給対象とするか／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援の支給対象とするか）。

また、障害福祉サービスとしての A 型事業所に与える影響をどう考えるか。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

- ・ A 型事業所は通常の事業所で雇用されることが難しい障害者の方にとっての選択肢の広がり、働きがいの提供など、一定の社会的役割を果たしている。社会保険の適用拡大や物価高騰、最低賃金の引上げの影響により厳しい状況にある中、さらなる経営悪化を招くような納付金制度対象からの除外は避けるべき。多くの障害者が職を失うこととなる。
- ・ 調整金・報奨金は、障害福祉サービス等報酬と目的が重複しているのではないか。
- ・ A 型事業所は、確かにとりわけ都市部以外の地域の貴重な雇用の場になっているものの、現状では、一般企業の雇用への移行機能が十分でなく、一般雇用を増やす結果とならない。激変緩和措置を十分に講じた上で、納付金制度から除外すべき。
- ・ また、A 型事業所を特例子会社のような企業体に少しずつ移行させる道を探るべき。

# これまでの経緯及び現状 |

## 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 就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置付け（2 / 2）

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

＜論点 3＞ その他、事業協同組合等算定特例制度（特にLLP）や、特例子会社制度（グループ算定含む）における A 型事業所の位置付けをどう考えるか。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

- LLP（有限責任事業組合）の場合の算定特例制度については、組合参加企業の中に、A 型事業所を招き入れるだけで、新たに障害者雇用を行わなくても組合参加企業が法定雇用率を達成できてしまう実態となっており、制度趣旨に照らし、喫緊に検討すべきではないか。
  - 企業にとって、A 型事業所を保有してグループ算定を行えば、より社会的責任を果たしている特例子会社を作らなくても雇用率が達成できてしまい、望ましくない方向になるのではないか。
- 雇用率制度は、社会連帯の理念の下で、共同責務として事業主が確保すべき障害者雇用の量の想定に基づいた雇用義務制度であり、納付金制度（調整金・報奨金）は、共同責務を負う事業主間の経済的負担の調整のための制度である。
- これら雇用率制度及び納付金制度の対象を検討する上では、A 型事業所の制度創設以降の我が国の一般就労の場の進展や、その中での A 型事業所の利用者像の変化、経営状況等、現状の実態把握を十分に行う必要がある。その上で、通常の事業所に雇用されることが困難な方の就労の受け皿や、一般就労への移行支援といった、A 型事業所が果たすべき役割について、雇用、福祉の役割分担など、両面から丁寧に検討し、制度見直しをもたらす社会的影響にも留意しつつ、議論を進めていくことが必要である。

# これまでの経緯及び現状 |

## 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 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲拡大

### 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 常用労働者数100人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大)

- 本研究会においては、常用労働者数100人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大について、以下の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。
  - ・ 常用労働者数100人以下の企業は、達成企業の割合が半数を下回り、かつ長期的に見ると改善傾向が乏しいことから、障害者雇用の更なる促進が求められる。中小企業の障害者雇用を支援する施策の拡充・強化も踏まえ、この状況の改善や企業間の公平性の確保の観点から、100人以下の企業についても納付金の納付義務の対象とすることについてどう考えるか。
- 常用労働者100人以下の事業主に対しても、納付金の納付義務の適用拡大を行うことを通じ、障害者雇用義務の意識を強化することにより、当該企業規模の事業主における障害者雇用を促進する方向性で検討を深めるべきとする意見や、特に大企業や特例子会社がない地域において、中小企業は重要な職場であることから、納付金の納付義務の適用拡大を通じて、まずは「障害者雇用ゼロ企業」から1人目の雇用に踏み出す背中を押し、障害者の働く場を増やしていくべきとの意見があった。また、適用拡大に当たっては、受入れの難しさは個別性が高く、中小企業であることをもってそれら全てに受入れの難しさがあるとは言えないとの意見、周知から実際の適用までに相当の期間を設け段階的に進めていくべきとの意見、一律に相当の期間を想定するのではなく具体的な準備に要する期間を考えるべきとの意見、またその間に100人以下の事業主に対する業務の切出しや定着に係る企業支援をセットで重点的に行っていくことが重要との意見があった。  
また、その際、100人以下の事業主に対する納付金徴収や企業支援の事務体制の在り方について、併せて検討すべきとの意見があった。
- 一方で、地域別最低賃金の大幅な引上げ等により、中小企業等は厳しい経営環境に置かれている上に、**中小企業特有の難しさ（業務の切出しや人員体制が薄い中での障害者である労働者のサポート体制等）**もあり、**十分な受入れ体制が整備できないまま無理に雇用しても企業・障害者双方に好ましくない結果につながる**ことから、中小企業の雇用の十分な進展がみられない現状を踏まえれば、更なる経済的な負担を課して障害者雇用の取組を進めるのではなく、障害者雇用相談援助事業等を通じた十分な支援等により、中小企業における障害者雇用の進展を確認した後に、改めて検討するべき旨の意見があった。  
また、**受入れ体制の整備には、相当な準備期間を要する旨や、中小企業に対する企業支援機能の更なる拡充が必要である旨、「事業協同組合等算定特例制度」がより効果的で利用しやすい制度となるような見直しが必要である**旨の意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見を十分に踏まえ、障害者雇用促進法の基本的考え方である社会連帯の理念に基づき、議論を進めていくことが必要である。  
併せて、最初の1人を雇用する際の負荷が特に大きいことも踏まえ、障害者雇用ゼロ企業等に対する**雇用に向けた支援や、雇用後の定着支援を中心に、中小企業に対する企業支援機能を一層強化する**具体的方法を検討していくことが必要である。

# これまでの議論の振り返り | 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見 事業協同組合等算定特例等における就労継続支援A型事業所の取扱い

## 関係者ヒアリング：事業協同組合等算定特例等における就労継続支援A型事業所の取扱いについて

〔4月20日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕

- ・ 事業協同組合算定特例に関して、不適切な利用を取締まる対応が急務と考える。
- ・ 本スキームを利用し組合の中にA型事業所を招き入れるだけで、組合参加企業各社が法定雇用率を達成できてしまう実態があり、それを謳い文句として組合加入を勧誘する事例が見られる。
- ・ 制度を適正に活用する組合もある中、全面否定ではなく、例えば2年間を経ても自ら雇用しない事業者は組合から脱退させる、あるいはA型事業所を組込むことを禁止する等、不適切な利用を阻止するための対応を行い、監督や行政指導を併せて検討するといった対応を行うことが求められる。

〔4月20日 (公社)全国障害者雇用事業所協会 様〕

- ・ 事業協同組合等算定特例制度（特に LLP）に就労継続支援A型事業所が参入することにより、いわゆる障害者雇用ビジネスと同様の問題※を招来しかねない場合がある。このため、特定事業主に係る障害者の直接雇用要件の対象の拡大、特定事業主の雇用促進事業への関与度チェックの強化等、制度の見直しを行う必要があると考える。

〔5月27日 (特非)全国就業支援ネットワーク 様〕

- ・ 就労継続支援A型事業所が「障害福祉サービス」に位置付けられている以上、一般企業の雇用率算定対象や、障害者雇用納付金・給付金の対象に含めることは適当ではないと考える。同様の理由から、就労継続支援A型事業所を含める形での事業協同組合等算定特例についても反対の立場である。

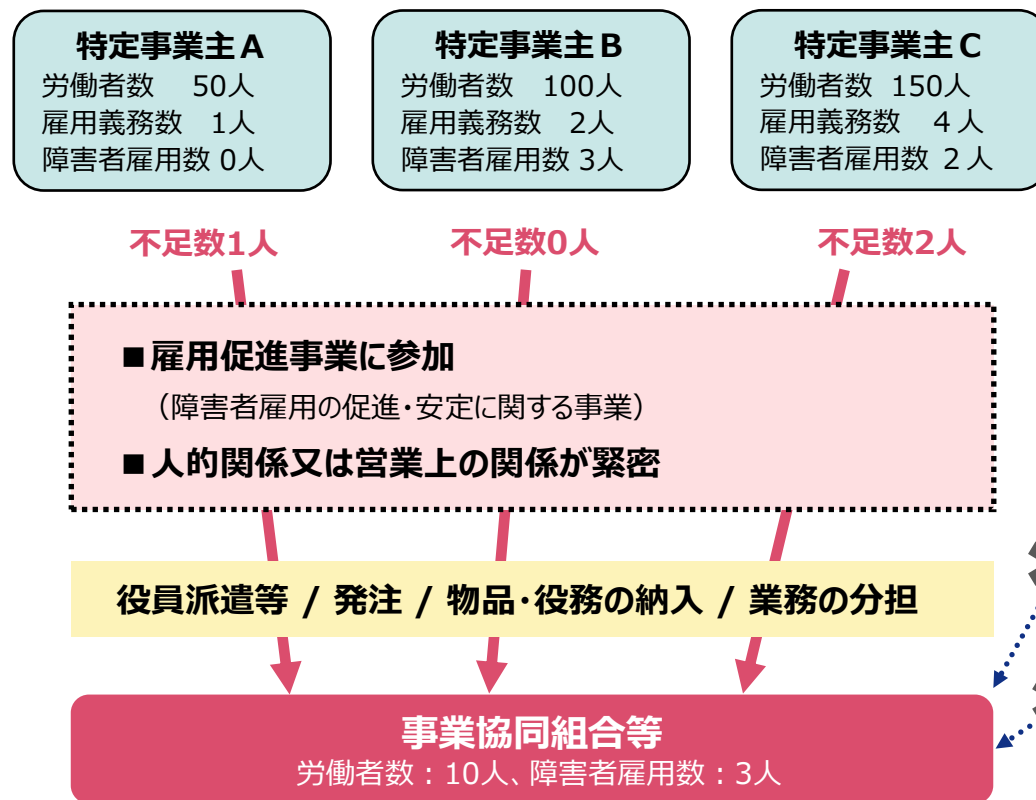
※第141回障害者雇用分科会において、いわゆる「障害者雇用ビジネス」の課題として、以下の3点を挙げている。

1. 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
2. 不適切な雇用管理
3. 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

# ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 事業協同組合等算定特例制度の概要（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制度

## イメージ図（例）



## 対象外

以下の場合、特例の対象外となる。

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

### 企業A

障害者雇用数1人  
(雇用義務数0人)  
→ 通算はできない

### 企業B

障害者雇用数3人  
→ 雇用促進事業に参加していない  
→ 通算はできない

## 事業協同組合等および特定事業主で実雇用率を通算

- ・ 組合全体の障害者雇用義務： $(50人 + 100人 + 150人 + 10人) \times 2.7\% = 8人$
- ・ 組合全体の障害者雇用数： $0人 + 3人 + 2人 + 3人 = 8人$

→ 組合全体で法定雇用率達成

# ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 事業協同組合等算定特例制度の概要（２）

## 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、商店街振興組合又は有限責任事業組合（LLP）であること。【法第45条の3第2項、則第8条の8】
- 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。【法第45条の3第1項第2号】
- 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することができると認められること**。【法第45条の3第1項第3号】
- 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**。【法第45条の3第1項第4号、告示第1条】
- 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**。【法第45条の3第1項第5号】
- ⑥ 原則として、**申請時点において**、事業協同組合等及び特定事業主**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することができると認められること）【要領】

## LLPの要件 ※事業協同組合等の要件に加え、以下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員となっていること（※詳細⇒P35）**。【法第45条の3第2項、則第8条の9第1号】
- ② 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」）に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組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。【則第8条の9第3号】
- ③ 組合契約書に、組員は、総組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。【則第8条の9第4号】
- ④ 組合契約書に、業務執行の決定が、総組員の同意又は総組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。
- ⑤ 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。【則第8条の9第6号】 【則第8条の9第5号】
- ⑥ 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。【法第45条の3第3項第4号、則第8条の10】
  - 組合が雇用する障害者を、特定事業主が雇用すること。
  - 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機会を提供すること。

## 特定事業主の要件

- ① 事業協同組合等の組員であること。【法第45条の3第1項柱書】
  - ② **雇用する常用労働者の数が37.5人以上であること**。【法第45条の3第1項柱書】 【法第45条の3第4項】
  - ③ 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は他の事業協同組合等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又は営業上の関係が緊密であること**。【法第45条の3第1項第1号】
  - 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**。【法第45条の3第1項第6号、告示第2条】

|                      |             |
|----------------------|-------------|
| 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人超        | 常用労働者数×1.2% |
- ※ 組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、以下は特例対象外で通算はできない。
- 障害者の雇用義務が0人である企業（雇用する常用労働者の数が37.5人未満の企業）
  - 雇用促進事業には参加しない企業

※法：障害者の雇用の促進等に関する法律  
則：障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則  
告示：障害者の雇用の促進等に関する法律第四十五条の三第一項第四号の厚生労働大臣が定める数及び率並びに同項第六号の厚生労働大臣が定める告示

# ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて |

## 事業協同組合等算定特例の創設経緯 (1)

### 事業協同組合等算定特例の創設経緯

- 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（平成16年12月15日）において、**各企業の業務の再編、集約によって仕事を出し合い、障害者の雇用の場を生み出す取組を推奨していくことを適当とする**意見がとりまとめられたことを踏まえ、「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」において、**中小企業における障害者の雇用の促進に関して検討**が行われた。
- その後、平成19年8月にとりまとめられた同研究会の報告書において、中小企業の中には個々の企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量を確保することが困難な場合もあり、事業協同組合等を活用して、複数の中小企業が共同して障害者の雇用機会を確保することが有効であるとされたことを踏まえ、**平成20年の法改正で事業協同組合等算定特例が創設された。**

■ 今後の障害者雇用施策の充実強化について ―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―（意見書）（平成16年12月15日）

#### 3. 地域における協働による障害者雇用の促進

##### (3) 企業等の協働による障害者雇用の創出

障害者本人に対する支援とともに、障害者雇用の受皿づくりも各地域それぞれの特色をいかした経済、産業活動の中で開拓していく発想が求められる。

**地域的に近接している企業どうしや、事業協同組合など同業の企業どうしが協働して障害者の雇用の場を創出する**といった取組は、企業の地域社会における貢献として評価されるべきであり、例えば**各企業の業務の再編、集約によって仕事を出し合い、障害者の雇用の場を生み出すといった取組を推奨していくことが適当**である。

■ 中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書 ―中小企業における障害者雇用の促進をめざして―（平成19年8月）

#### IV 中小企業に対する雇用支援策の強化について

##### 2 今後の中小企業に対する雇用支援策等の在り方

##### (4) 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み

- **中小企業において障害者の雇用機会を拡大していくためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す（生み出す）ことが重要**であると考えられるが、中小企業においては、**個々の企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量を確保することが困難な場合もある**と考えられる。

このような場合、事業協同組合等を活用して、複数の中小企業が共同して障害者の雇用機会を確保することが有効ではないかと考えられることから、このような仕組みについて、今後検討を進めていく必要がある。

- また、上記のような仕組みについては、実態上生じうる課題を把握・整理し、それに対する対応を検討していくために、まず、モデル的な取組を行っていくことも必要である。

## ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 事業協同組合等算定特例の創設経緯（２）

### 有限責任事業組合（LLP）が特例に追加された経緯

- **平成27年の国家戦略特区提案**において、経営基盤が脆弱な中小企業等も障害者雇用率制度の義務を果たし、障害者を積極的に雇用できるよう、**事業協同組合等算定特例に加え**、一定の要件の下で**中小企業が協力・連携して特例子会社（共同出資会社）を設立**した場合にも障害者の実雇用率を通算できる特例を**特区で創設することが提案**された。
- その後、国家戦略特区ワーキンググループにおいて議論が行われた結果、当時、事業協同組合等算定特例があまり活用されていなかった実態や、**単に出資を行うだけでなく**、組合員として経営に参画する必要性（**運営の一体性**）の議論も踏まえ、中小企業の障害者雇用の促進を図る観点から、平成28年の国家戦略特別区域法の改正により、主に同業種の事業主が設立する**事業協同組合方式に加えて**、異業種の事業主の参画が期待でき、**簡便に設立できる有限責任事業組合（LLP）**を、国家戦略**特区での特例**として**本制度の対象とする**こととされた。  
(注) 事業協同組合と同様に、組合と組合員が同一の主体として擬制できるLLP（有限責任事業組合）について、まずは国家戦略特区において、事業協同組合等算定特例の対象とすることとされた。
- 国家戦略特区において特例が活用された結果、雇用促進の効果が一定程度見られたことや、特区外の事業主からニーズがあったことも踏まえ、**令和4年改正により全国展開**された。

# ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 事業協同組合等算定特例の現状

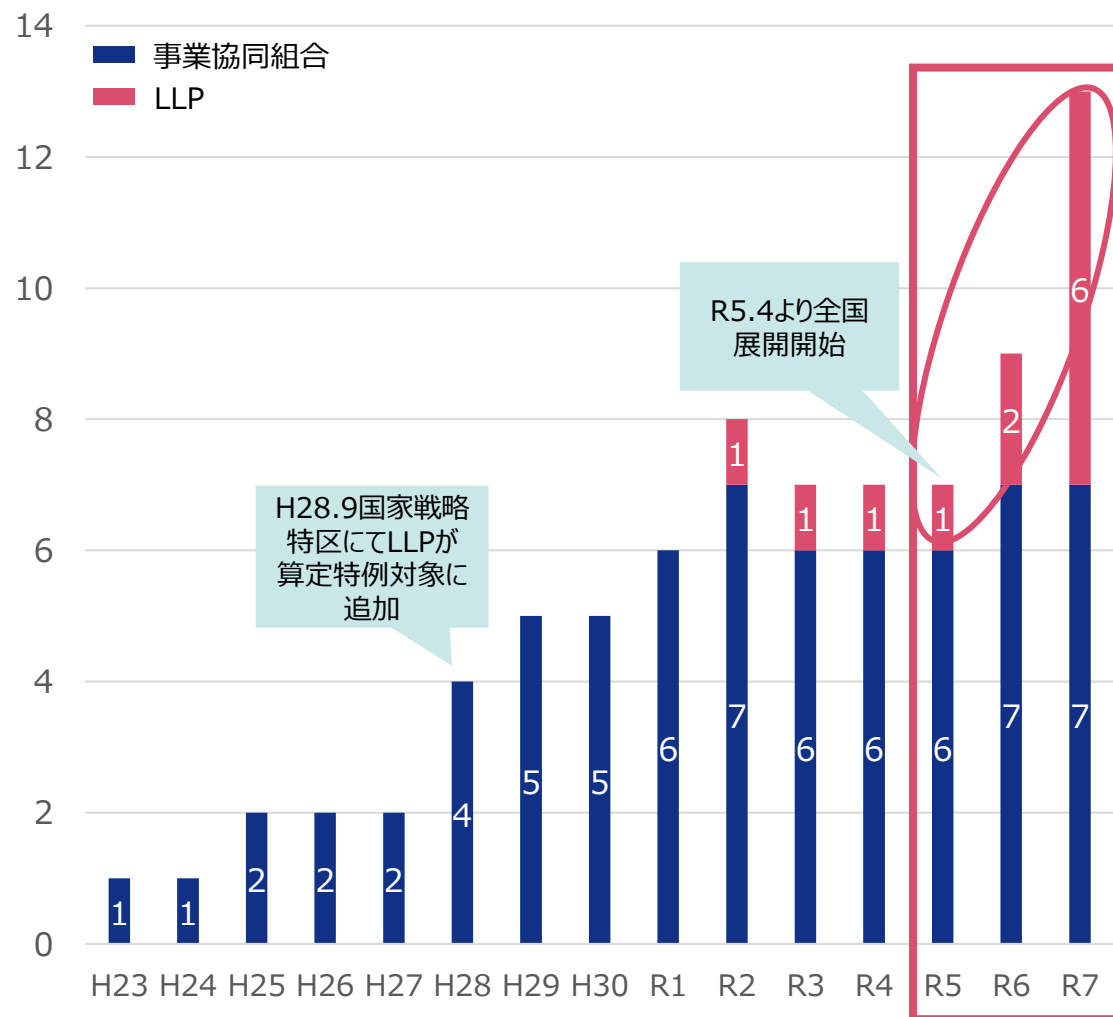
- 平成28年9月から国家戦略特区にてLLPを算定特例の対象に追加。**令和5年4月からの全国展開後**、事業協同組合等は1件の増加にとどまっている一方、**LLPは5件増加し、また全国で申請の相談が相次いでいる状況。**

|          | H23.6.1<br>(2011) | H24.6.1<br>(2012) | H25.6.1<br>(2013) | H26.6.1<br>(2014) | H27.6.1<br>(2015) |
|----------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 認定組合数    | 1                 | 1                 | 2                 | 2                 | 2                 |
| 障害者数 (人) | 20.5              | 22.5              | 38.5              | 34.0              | 33.5              |
| うち身体     | 12.0              | 10.5              | 19.0              | 17.0              | 15.5              |
| うち知的     | 7.0               | 11.0              | 18.5              | 14.5              | 17.0              |
| うち精神     | 1.5               | 1.0               | 1.0               | 2.5               | 1.0               |

|          | H28.6.1<br>(2016) | H29.6.1<br>(2017) | H30.6.1<br>(2018) | R1.6.1<br>(2019) | R2.6.1<br>(2020) |
|----------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|
| 認定組合数    | 4                 | 5                 | 5                 | 6                | 8                |
| 障害者数 (人) | 95.0              | 125.5             | 126.5             | 143.5            | 180.5            |
| うち身体     | 48.5              | 65.0              | 61.0              | 74.5             | 79.5             |
| うち知的     | 33.0              | 43.0              | 46.0              | 48.5             | 52.5             |
| うち精神     | 13.5              | 17.5              | 19.5              | 20.5             | 48.5             |

|          | R3.6.1<br>(2021) | R4.6.1<br>(2022) | R5.6.1<br>(2023) | R6.6.1<br>(2024) | R7.6.1<br>(2025) |
|----------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 認定組合数    | 7                | 7                | 7                | 9                | 13               |
| 障害者数 (人) | 192.5            | 208.0            | 224.5            | 571.0            | 1,083.0          |
| うち身体     | 97.0             | 107.0            | 111.0            | 167.0            | 240.5            |
| うち知的     | 41.0             | 47.5             | 50.5             | 76.0             | 122.0            |
| うち精神     | 54.5             | 53.5             | 63.0             | 328.0            | 720.5            |

## 事業協同組合算定特例認定数の推移



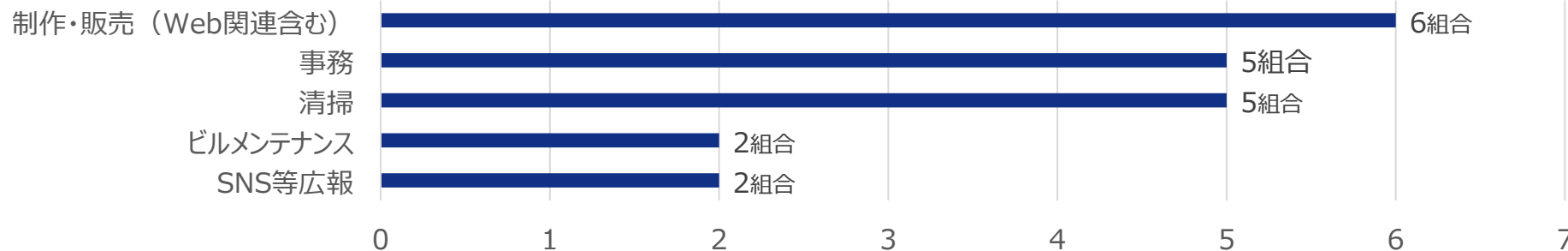
# ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 事業協同組合等の実態把握に向けたアンケート調査結果について（１／３）

- 事業協同組合等における事業内容等の実態把握を目的に、令和８年３～４月にかけて、事業協同組合等算定特例13組合に対してアンケート調査を実施。
- 障害者が従事する共同事業は、制作・販売、事務、清掃、ビルメンテナンス等、幅広い業務内容が確認できる。

## アンケート調査概要

- |               |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) 回答数       | 13組合（事業協同組合等算定特例の組合（事務局）企業）                                                                                                                                                                            |
| (2) 実施期間      | 令和８年３月11日～４月15日                                                                                                                                                                                        |
| (3) アンケート実施方法 | 事業内容等の実態把握を目的に、組合（事務局）からWebアンケート形式で回答を収集                                                                                                                                                               |
| (4) 主なアンケート項目 | <div><ul style="list-style-type: none"><li>事業協同組合等及び特定事業主が雇用する障害者が従事している共同事業の業務内容</li><li>認定前と認定後の従事する障害者雇用人数の変化</li><li>業務量を拡大するための特定事業主への働きかけ ※複数選択可</li><li>組合員に対する発注等のルール設定 ※複数選択可</li></ul></div> |

## 事業協同組合等及び特定事業主が雇用する障害者が従事している共同事業の業務内容（全13組合）（複数選択可）

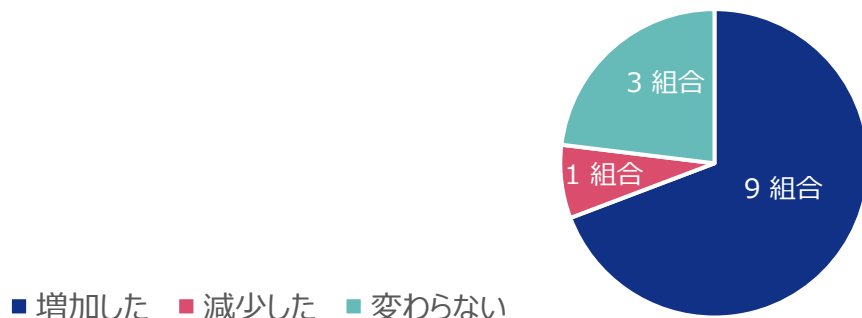


# ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 事業協同組合等の実態把握に向けたアンケート調査結果について（2 / 3）

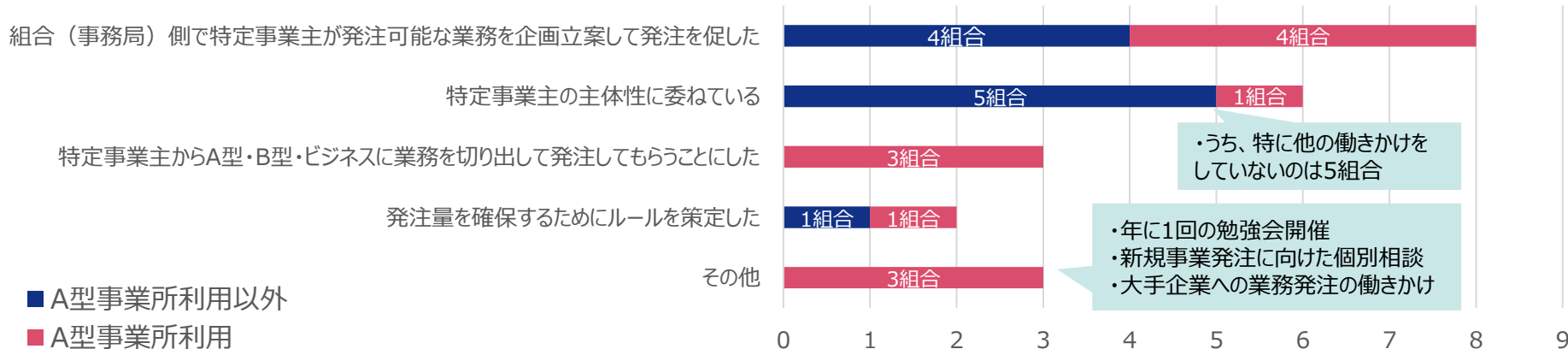
- 事業協同組合等算定特例の認定前後において、障害者雇用人数自体は半数以上の組合において増加している。
- 一方で、中小企業が業務を出し合い、共同で障害者の雇用を生み出すことが制度趣旨であるが、業務量切り出しに向けた特定事業主への働きかけを特に行っていない組合もみられる。

## 認定前後における障害者雇用人数の変化（全13組合）

認定前後の障害者雇用人数



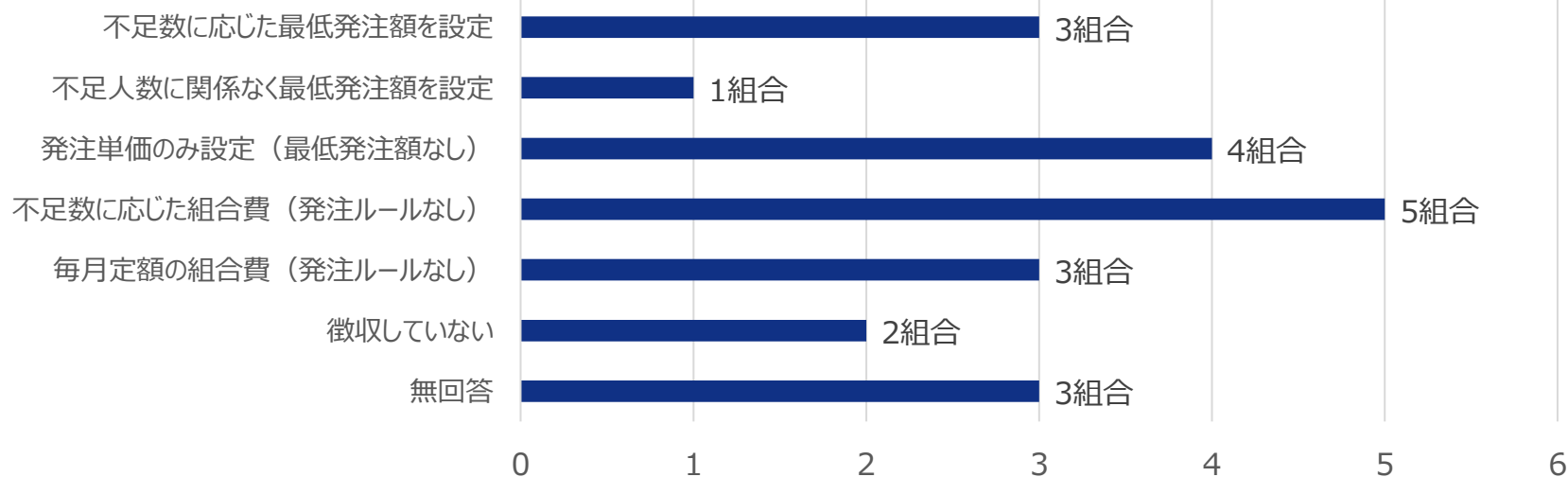
## 業務量を拡大するための特定事業主への働きかけ（全13組合）（複数選択可）



## ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 事業協同組合等の実態把握に向けたアンケート調査結果について（3 / 3）

- 複数の中小企業が業務を出し合い、共同で障害者雇用を生み出すという制度趣旨に沿って、特定事業主に発注ルールとして最低発注額を課している組合は4組合に留まる。
- 発注等のルールに基づき各企業が負担する金額も、組合によって様々であるが、障害者雇用に係る諸経費も加味すると、雇用する障害者の賃金がカバーできる水準にないケースが多い。

### 組合員に対する発注等のルール設定（全13組合）（複数選択可）



#### <最低発注額（4組合中記載のあったもの）>

- 定額5.5万円/月
- 不足1人当たり19万円/月
- 不足1人当たり25万円/月

#### <不足数に応じた組合費（5組合中記載のあったもの）>

- 不足1人当たり2.9万円/月
- 不足1人当たり5.5万円/月
- 不足1人当たり10.4万円/月

#### <毎月定額の組合費（3組合）>

- コンサルティング費（1万円/月）
- 賦課金（1万円/月）
- 事務局運営費（2.7万円/月）

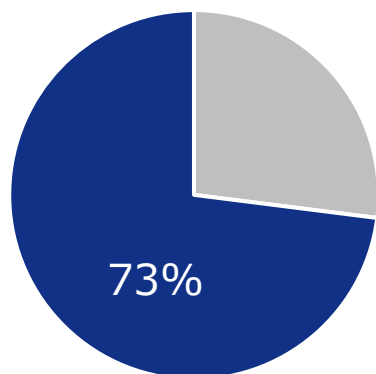
# ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 算定特例グループ内にA型事業所を含む組合の現状（1 / 3）

- 令和7年6月1日時点で認定している事業協同組合等算定特例13組合※を6.1報告データで調査した結果、6組合が算定特例グループ内にA型事業所を含んでおり、どの組合もA型事業所による雇用割合が高い結果となっている。

※ 他は4組合が障害者雇用以外での協力を主目的とした互助的な事業協同組合（同業者組合）。

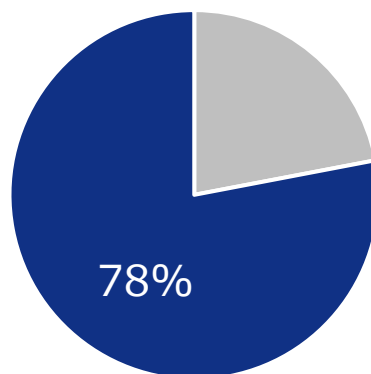
■ A型事業所による雇用割合(R7.6.1)

A組合(事業協同組合)



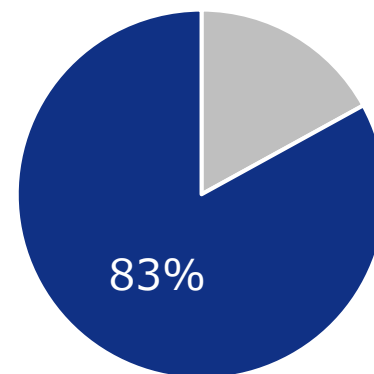
Web、IT支援業務等

B組合(LLP)



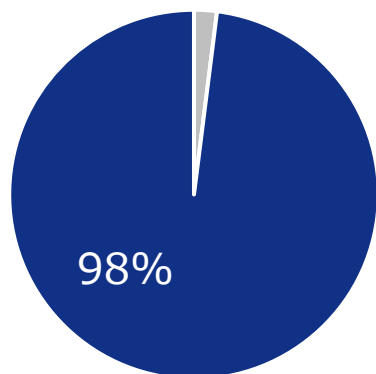
事務業務等

C組合(LLP)



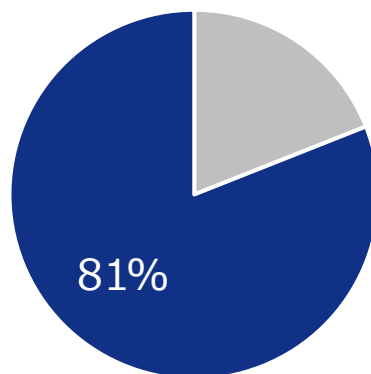
製造業務、HP運営管理業務等

D組合(事業協同組合)



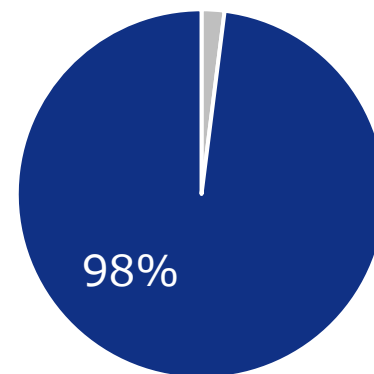
Web、IT支援業務等

E組合(LLP)



マーケティング、データ分析業務等

F組合(LLP)



清掃、HP制作業務等

# ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 算定特例グループ内にA型事業所を含む組合の現状（2 / 3）

- 算定特例グループ内にA型事業所を含む組合について、認定直後の状況と比較可能な4組合について集計。
- いずれも、グループ全体で見れば雇用障害者数は増えているが、**A型事業所による増加分を除くと、特定事業主が抱えている不足数に相当する雇用の促進は見られない例が多い。**

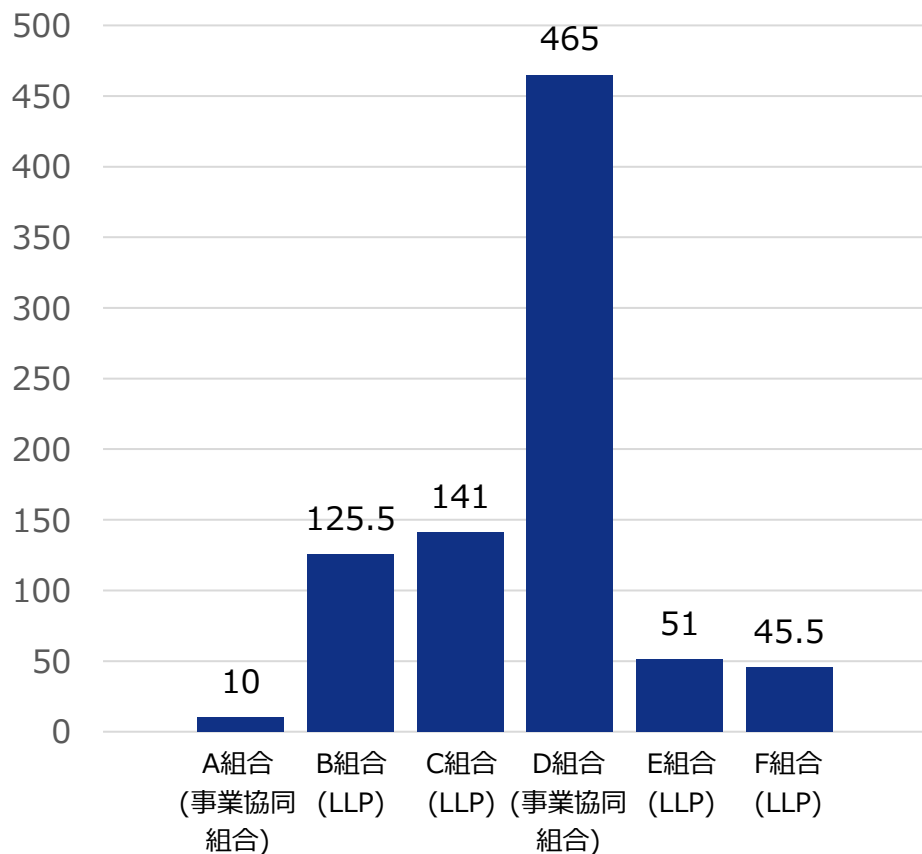
| # | 算定特例認定直後の6.1報告※ |                  | R7.6.1報告       |                  | 増減               |           |             |
|---|-----------------|------------------|----------------|------------------|------------------|-----------|-------------|
|   | 未達成企業の障害者不足数合計  | 算定特例グループ内の雇用障害者数 | 未達成企業の障害者不足数合計 | 算定特例グループ内の雇用障害者数 | 算定特例グループ内の雇用障害者数 | A型事業所の増減数 | A型事業所を除く増減数 |
| ① | -15             | 119.5            | -15            | 126.5            | +7               | -3        | +10         |
| ② | -1              | 124.5            | -1             | 150              | +25.5            | +19.5     | +6          |
| ③ | -10             | 293.5            | -9             | 494              | +200.5           | +199.5    | +1          |
| ④ | -4              | 13.5             | -5             | 22               | +8.5             | +8.5      | 0           |

※ R7.6.1報告時点の算定特例グループ内の事業主について、算定特例認定直後の6.1報告時の雇用状況と比較したものであり、組合によって比較時期が異なる。  
 なお、算定特例認定時点と比較ができない（6.1報告データがない）特定事業主については集計から除外している。

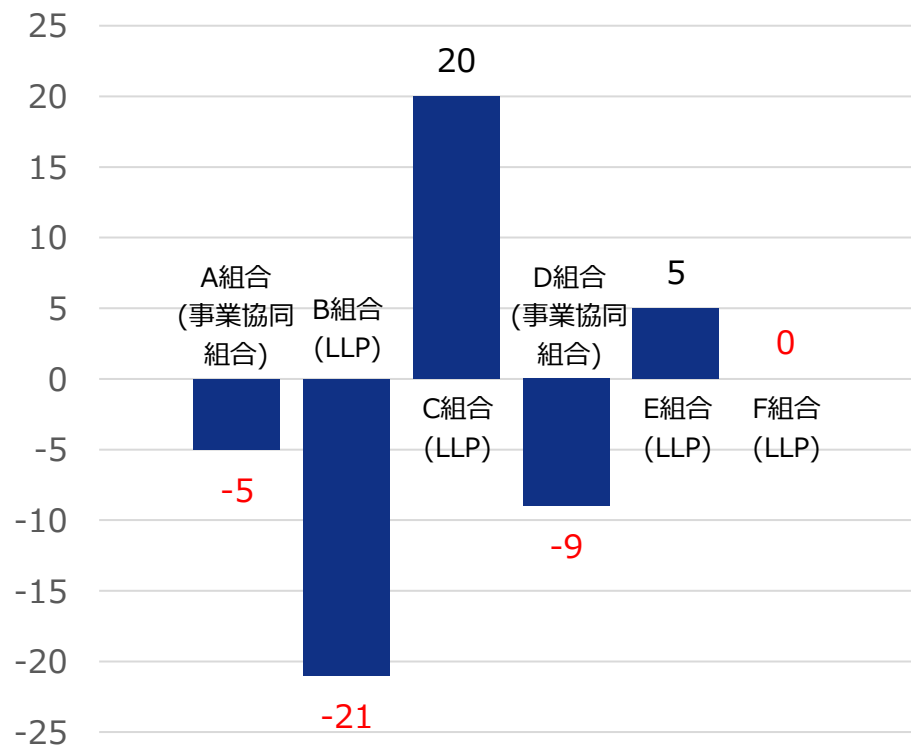
## ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 算定特例グループ内にA型事業所を含む組合の現状（3 / 3）

- A型事業所を特定事業主として加入させている6組合からA型事業所の雇用数を除いた場合、6組合中4組合は通算特例となる特定事業主側の不足数に見合う雇用数増になっていない。

A型事業所含めた雇用数の過不足（R7.6.1）



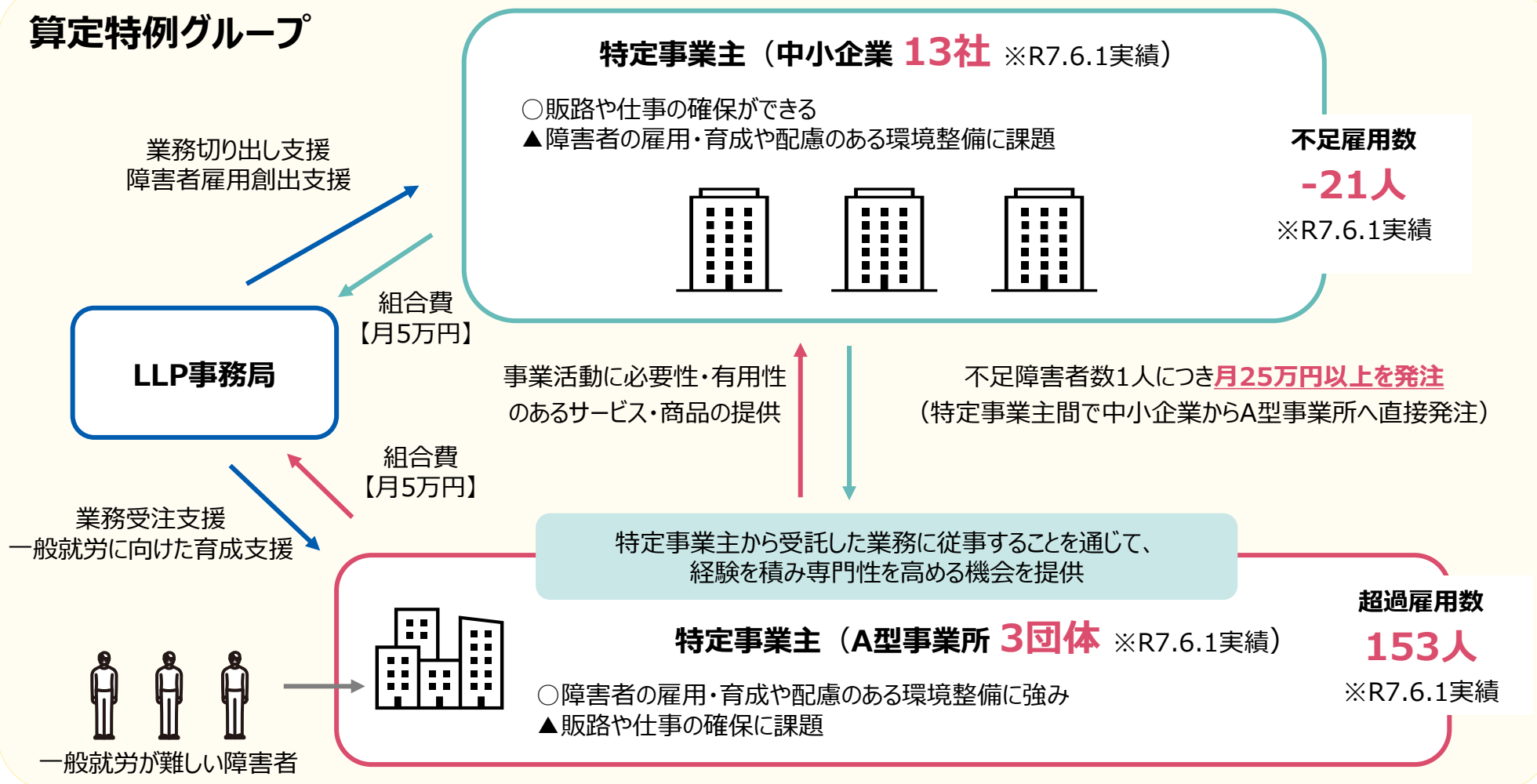
A型事業所を除いた特定事業主における  
雇用数の過不足（R7.6.1）



## (参考) A有限責任事業協同組合の事例 (A型事業所利用)

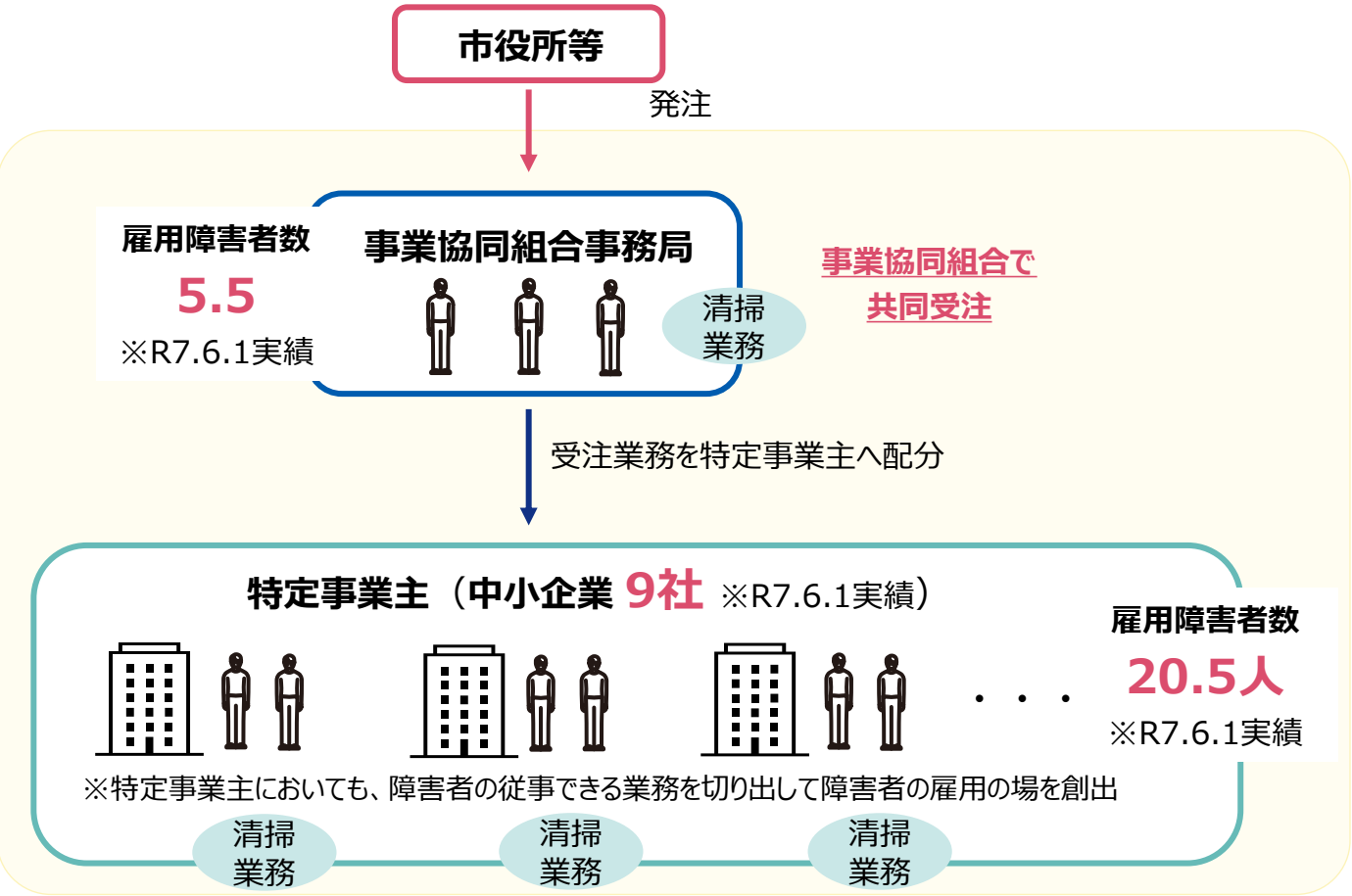
- 事業協同組合等算定特例の特定事業主として、障害者雇用のノウハウを持ったA型事業所が参画し、雇用促進事業を実施。A型事業所以外の特定事業主からの発注を、A型事業所が受注する仕組みを構築し、組合が受発注をコーディネート。
- 不足数のある特定事業主はA型事業所に対して発注義務(月25万円以上)を負う。障害福祉サービス等報酬が得られるA型事業所において、雇用促進事業を実施することで、発注義務額を廉価に抑え、発注企業の負担を抑制。

### 算定特例グループ



# (参考) B事業協同組合の事例 (同業者組合)

- 事業協同組合等算定特例の制度創設前から、**官公需の受注拡大のため、同業の中小企業が集まって事業協同組合を設立**しており、**障害者雇用の算定特例**は、官公需の受注拡大の一環として、**事後的・追加的に申請**。
- 組合が市役所等からの**清掃業務の発注を共同受注**し、受注した業務を、組合で雇用する障害者と特定事業主へ配分することで、特定事業主における障害者雇用を促進。(算定特例グループ内での受発注により障害者雇用を促進している事例とは異なる)
- 雇用障害者数の通算を主目的とはしていないが、各特定事業主が過不足なく一定数の障害者を雇用し、それら**通算することで、互助的に算定特例グループ全体として不足数の相殺**がなされている。



全体としては法定雇用義務数を9人超過している。

|        | 過不足数 |
|--------|------|
| 組合     | 5.5人 |
| 特定事業主A | 1人   |
| 特定事業主B | -2人  |
| 特定事業主C | 0人   |
| 特定事業主D | 1人   |
| <hr/>  |      |
| 特例全体   | 9人   |

## ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 事業協同組合算定特例制度が活用されない理由・背景

- 事業協同組合算定特例制度が活用されない理由・背景として、企業関係者（中小企業関係者・特例子会社・コンサルティング企業等）からヒアリングしたところ（※）、以下の要因が挙げられた。

### <認定の要件について>

- 「事業協同組合等算定特例」の制度趣旨は、複数の中小企業が業務を出し合い、共同で障害者雇用を生み出すことにより、中小企業における雇用を促進するための制度であるが、雇用促進事業の実施計画申請時点で算定グループ全体の雇用率達成を求めるのはハードルが高すぎる。
- 事業協同組合等とは別の特定事業主が雇用促進事業の中心的な役割を果たす場合もあるので、一律に事業協同組合等自ら1人以上かつ雇用率20%とすることは認定要件として厳しい。
- 雇用する常用労働者の数が37.5人以上という要件を課しているが、雇用義務にかかわらず障害者雇用を進めようとする中小企業の参加を阻害してしまっているのではないかと。

### <障害特性を踏まえた業務の切り出しが困難>

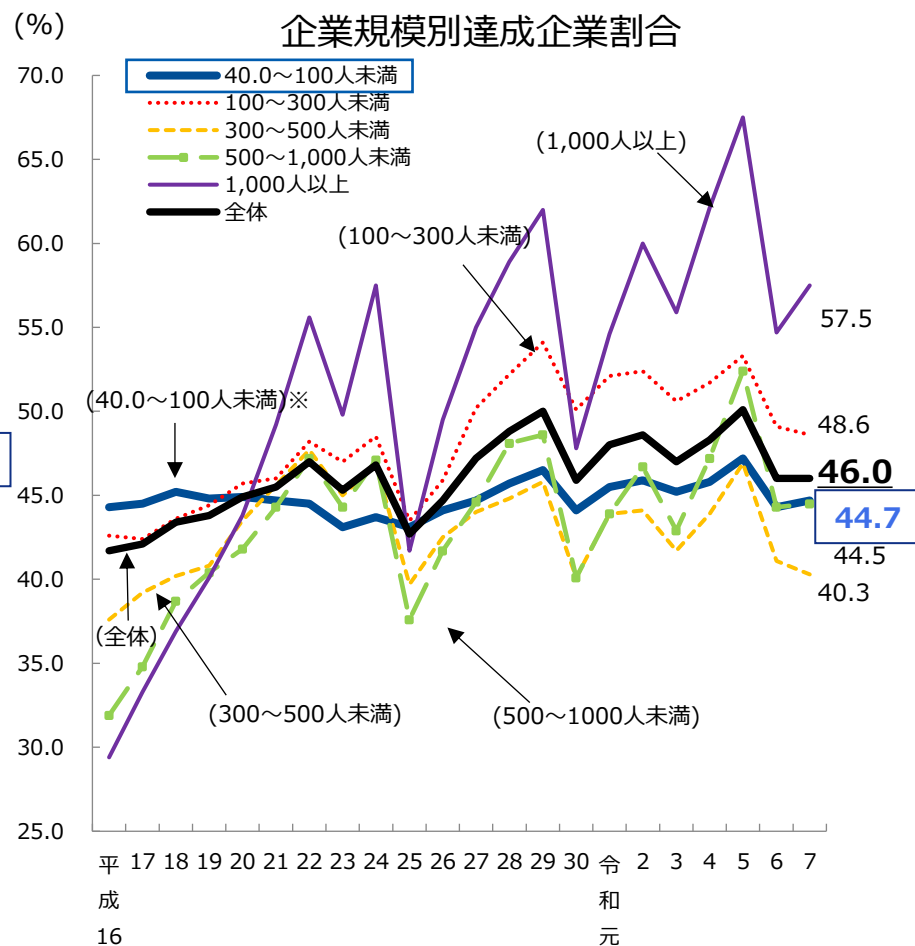
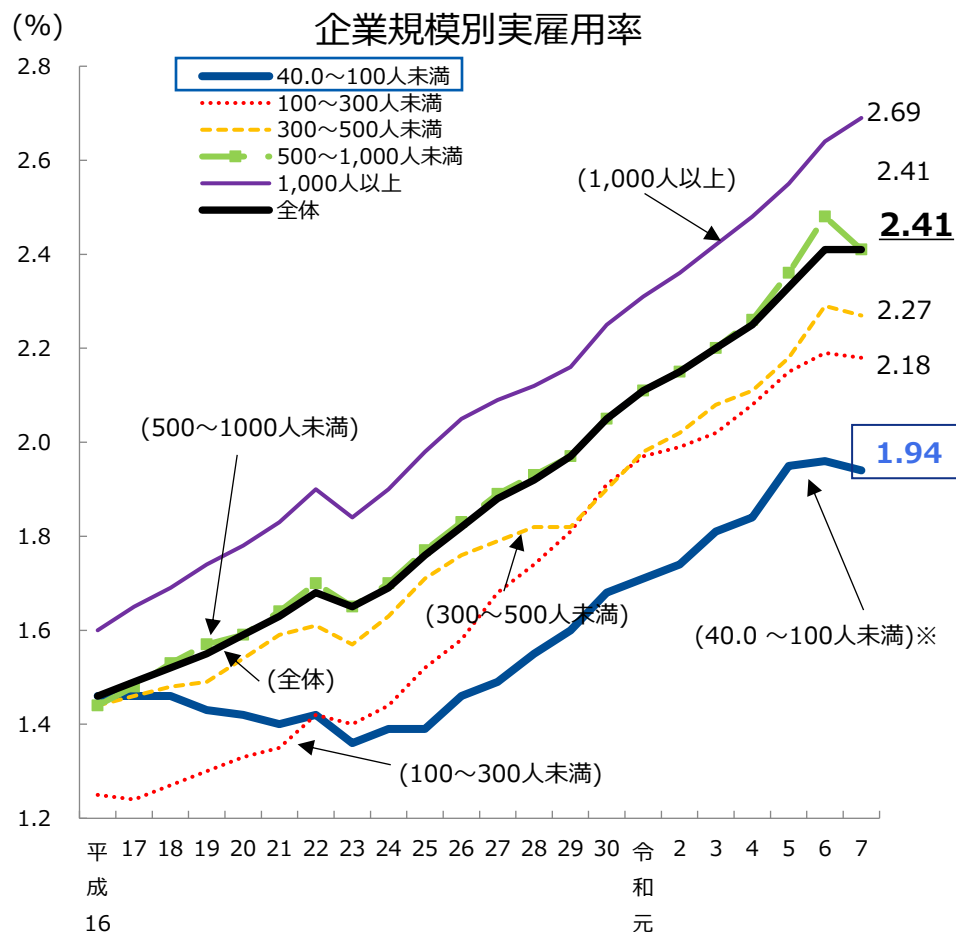
- 中小企業は経営リソースが限られている上に障害者雇用ノウハウが少ないため、中小企業が単独で障害者向けの業務の切り出し、発注を行うことは困難。
- 特定事業主にも一定の雇用義務が課されているが、業務の切り出しに加え、採用活動、定着支援等の一連の作業を行う負担が中小企業には大きく、担い手がない。特に中小企業では障害者雇用を推進する担い手の確保が難しい。

### <その他>

- 事業協同組合等の設立を推進する意思はあっても、他社の雇用義務まですべて責任を負うことはリスクが高い。
- 最低賃金の引上げ等により人件費が高騰している中、障害者雇用に必要な人件費・管理費等のコストが負担になっている。

# ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 企業規模別実雇用率・達成企業割合推移

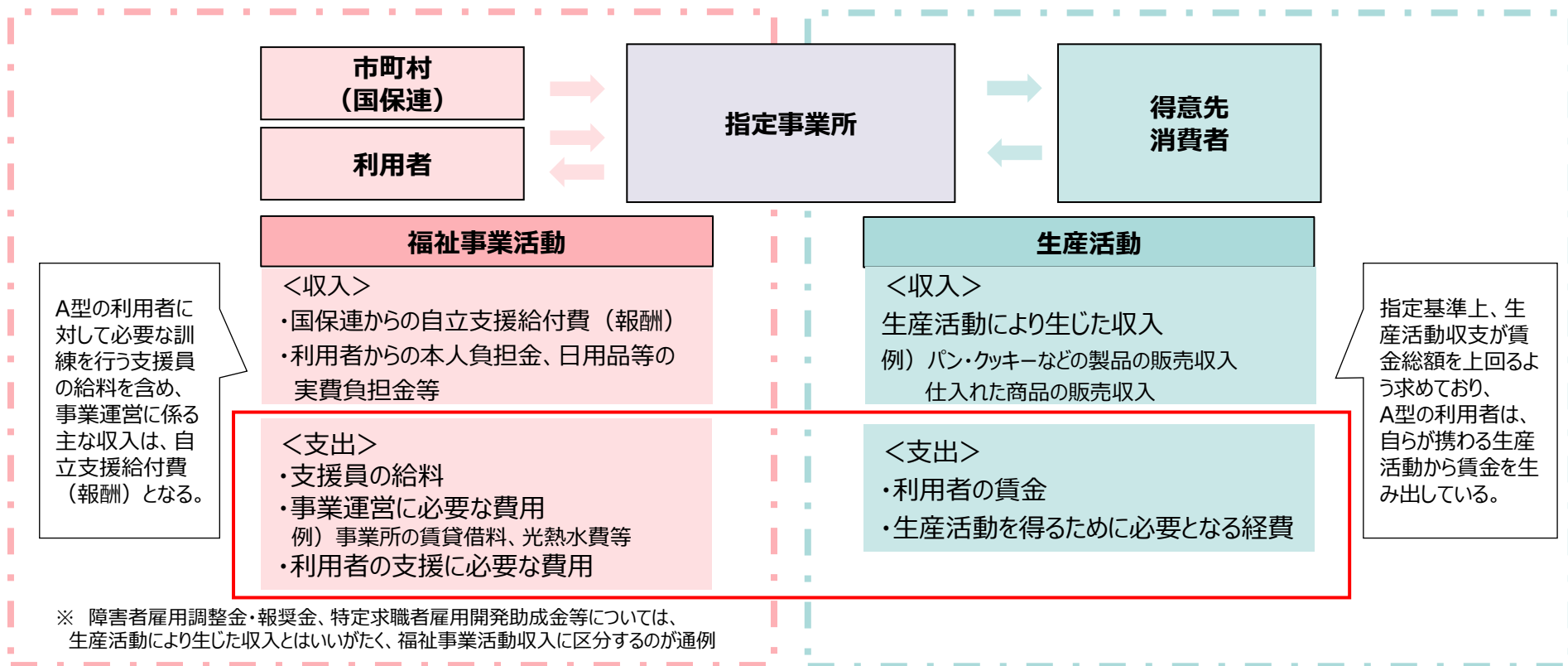
- 実雇用率については、令和7年6月1日時点で、全体として増加傾向にあるものの、企業規模が500人以上の企業が全体を牽引しており、中小企業における実雇用率は相対的に低い状況が続いている。



# ① 事業協同組合等算定特例制度の見直しについて | 就労継続支援A型の現状・実態（A型事業所の会計区分）

障害者就労に係る  
雇用福祉横断検討会  
第3回（R7.6.29）資料3 一部改変

- 就労継続支援（A型）は、生産活動に係る会計と、福祉事業活動に係る会計を区分することとしており、事業運営にかかる主要支出（支援員給与等）に、主に障害福祉サービス等報酬が充てられ、利用者の賃金は、生産活動収入から支払われる。
- 他方、特例子会社を含め、企業等においては、支援員給与、障害者の賃金、いずれも公費によらず企業等で賄われている。



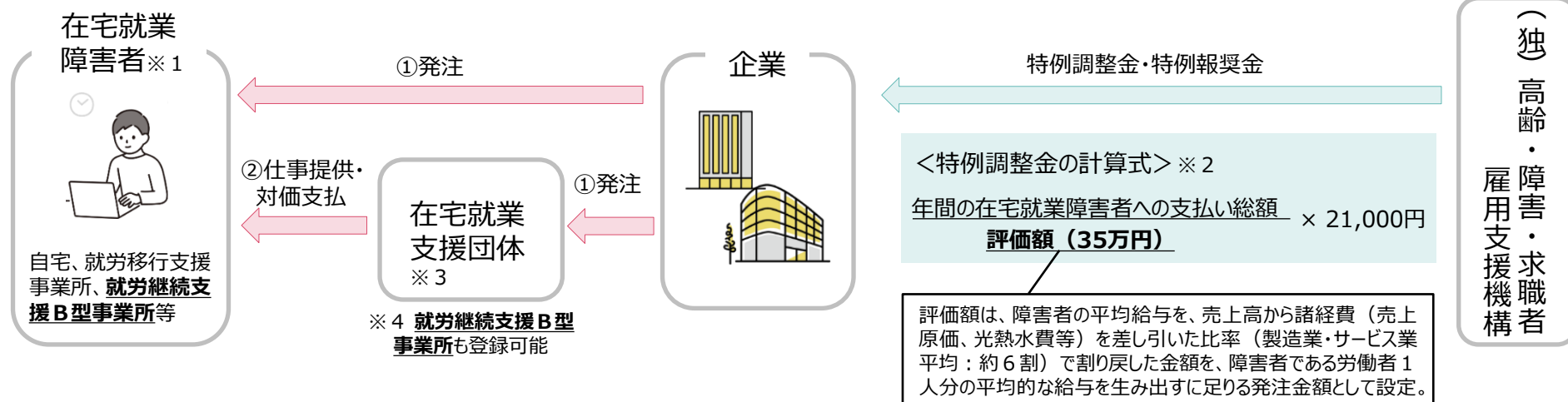
以下、一部改変部分

＜参考＞ R7障害福祉サービス等経営概況調査（A型事業所のみ抜粋・1事業所あたりの平均額）（千円） ※生産活動収入については、収支の記載のあった47事業所のみで集計

| 年度 | 福祉事業活動収入（千円） | 生産活動収入（千円） |
|----|--------------|------------|
| R5 | 41,121       | 38,538     |
| R6 | 45,930       | 44,337     |

## ② 在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保について | 在宅就業障害者支援制度概要

- 在宅就業障害者及び在宅就業支援団体に仕事を発注した企業に対して、障害者雇用納付金制度における「在宅就業障害者特例調整金」及び「在宅就業障害者特例報奨金」を支給することにより、企業による在宅就業障害者への発注を促進する。



- ※1 自宅や「就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜が供与される場所」（就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所等）などにおいて就業する障害者（雇用されている者を除く）。
- ※2 常用労働者100人以下で、報奨金支給対象の事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。  
支給額＝年間の在宅就業障害者への支払い総額/評価額（35万円）×17,000円。
- ※3 在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣による登録を受けた法人。令和7年度時点で、20団体。

### ＜在宅就業支援団体の登録要件＞

- 常時5人以上の在宅就業障害者に対して、**次の業務の全てを継続的に実施**していること。
  - ・就業機会の確保・提供
  - ・業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
  - ・業務を適切に行うための助言その他の援助
  - ・雇用による就業を希望者に対する助言その他の援助
- 実施業務の対象である障害者の障害に係る**知識を有する者であって**、当該障害者に援助を行う業務に1年以上従事し、かつ企業・福祉施設等において営業・購買等の業務に従事した経験等を有する**従事経験者1人以上**が（1）の業務を実施すること。
- （2）に加え、在宅就業支援団体の事業所に**常勤する1人の管理者**（従事経験者である者に限る。）が置かれていること。
- 実施業務を行うために**必要な施設及び設備**を有すること。

## ② 在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保について | 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、「ともにすすむ」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 623事業主（うち特例子会社148事業主）（令和8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<br>(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<br>(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<br>(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) ①～⑰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。

## ② 在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保について | 在宅就業障害者支援制度・もにす認定制度における問題点

- ・ 昨今、障害福祉サービスにおいて、同一グループ内の事業所間で障害者を巡回させ、助成金を不正に請求する等の不適切な事例が確認されている。
- ・ 在宅就業障害者支援制度について、就労継続支援 B 型事業所において業務を行う場合や、就労継続支援 B 型事業所の利用者が在宅で業務を行う場合は対象となりうるところ、以下の 1 ～ 3 のような課題がある。
- ・ また、もにす認定制度についても同様に、2 のような課題があるところ。

### 1. 受発注関係を偽装することにより特例調整金等の不正請求が行われるケース

- 事業主が、同一グループ内の他の企業が運営する就労継続支援 B 型事業所の利用者である障害者と在宅就業契約を結び、就労継続支援 B 型事業所の業務を、企業からの「業務発注」と位置づけることにより、在宅就業障害者特例調整金等の支給を受けるケース。

### 2. 障害者虐待や不適切な対応等が行われるケース

- 現行規定上、在宅就業支援団体の登録・更新要件に、障害者虐待など不適切な対応がないことが位置づけられておらず、こうした事案に対し、必要な措置命令を講じることができない。
- もにす認定制度においても、法違反といえない限り、こうした不適切な行為がないことが認定要件として位置づけられておらず、当該事業主の認定を取り消すことができない。

### 3. フリーランス法違反の行為が行われるケース

- 在宅就業支援団体の登録においては、在宅就業支援団体の性質上、労働力の需給調整に類する業務を行っており、また、発注した業務の対価として適正な支払いが行われるべきであることを踏まえ、労働関係法令のうち労働力の需給調整に係る規定並びに強制労働、中間搾取及び強制労働に準じて悪質と認められる児童労働に係る規定、賃金の支払いに係る規定等により、罰金の刑に処せられた場合等を欠格事由として定めている。
- 他方、在宅就業障害者は原則としてフリーランス法上の「特定受託事業者」に該当し、在宅就業障害者に業務を発注する在宅就業支援団体との間の業務委託に係る取引についてフリーランス法の適用を受けることになるところ、フリーランス法に違反した場合については、現行の欠格事由に位置づけられていないため、在宅就業支援団体としての登録の取消し等ができないこととなっている。

## 論点 1

### 事業協同組合等算定特例の見直しの背景（1 / 2）

#### <中小企業における障害者雇用の推進の重要性・必要性>

- 障害者である労働者が、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、障害者雇用促進法の基本的理念に照らせば、働く意欲のある障害者が、できる限り身近な地域において能力発揮の機会となる職場が得られることは重要。
- この10年間を見ると、すべての企業規模において実雇用率は上昇し、障害者である労働者にとっての職場の量の拡充は進んできたが、それでもなお、実雇用率を見ると、1,000人以上規模の企業、またそれに次ぐ500人以上規模の企業が雇用を牽引しており、中小企業における実雇用率は、相対的に低い状況が続いている。

こうした中で、特に大企業や特例子会社がない地方部に居住する障害者にとって、中小企業は、身近な職場になり得る存在として重要である旨の指摘がなされてきた。

- その一方で、中小企業特有の障害者雇用の難しさとして、人員体制が薄い中での業務の切出しや障害者である労働者のサポート体制の確保等が挙げられてきた。

特に、近年の求職者層の大半を占める精神・発達障害者の場合、障害特性の多様性・個別性も大きいため、その特性にマッチしうる業務を切出し、業務プロセスを分解し、特性に合わせて再構築する等の「業務遂行上の支援」や、本人のメンタル面やコミュニケーション上のケア等の「精神面の支援」等において、一定の専門性がないと定着が難しいケースがある。

こうした障害者雇用に伴う一定の専門性を、小規模な企業において、（属人的でなく）組織的に備えることは難しいケースも多い。

また、いわゆる障害者雇用「ゼロ企業」において、「最初の1人」を雇用する際の負荷は特に大きく、「最初の1人」の雇用において、障害特性を踏まえた支援が上手く行えずに定着に結びつかないと、「障害者雇用＝困難」と挫折してしまうケースもあるため、より手厚い支援が必要である旨も指摘されている。

## 論点 1

### 事業協同組合等算定特例の見直しの背景（2 / 2）

<現行の「事業協同組合等算定特例」の見直しの必要性>

- こうした状況を踏まえ、人員体制が薄い中小企業であっても、障害者雇用に伴う一定の専門性を備えつつ、雇用を推進するため、「事業協同組合等算定特例制度」について、より効果的で利用しやすい制度となるよう見直しが必要である旨が指摘されてきた。
- 「事業協同組合等算定特例制度」は、特例子会社制度を活用することが困難な中小企業であっても、複数の中小企業が業務を出し合い、事業協同組合等を活用して集約し、共同で障害者の雇用の場を生み出すことにより、中小企業における雇用を促進するための制度として平成20年改正において創設された。

しかしながら、平成23年当時で1組合と十分に活用が進まない中、平成27年に国家戦略特区提案として、資本関係のない会社の共同出資による枠組みを可能とする規制緩和提案がなされた。これに対しては、事業主間の関係性として、「出資」だけではなく、「運営」においても一定の一体性が必要という考え方の下、意思決定・業務執行面で全ての社員の参画を求めるLLP（有限責任事業組合）を算定特例の対象として追加することとし、令和4年改正において全国展開（施行は令和5年4月）が図られた経緯がある。

- LLP（有限責任事業組合）は、従来の事業協同組合等に比べ、行政庁の認可が不要であるなど設立が容易であることから、令和7年6月時点で13組合と一定の増加が見られた。

一方で、近年の増加の多くが、障害福祉サービスであるA型事業所を組合員とし、当該A型事業所の雇用量の多くをそのまま中小企業で通算し、組合自身の「雇用促進事業」とそれに対する中小企業からの参画（発注）は十分に確保されない等、制度の趣旨（複数の中小企業が集約によって業務を出し合い、共同で障害者の雇用の場を生み出すことにより、中小企業における雇用を促進する）にそぐわない実態となっている。

他方で、中小企業者同士で制度趣旨に沿う活用をしようとしても、組合本体に課される雇用障害者の要件（雇用率20%以上等）や、申請時点における雇用義務達成の要件など、活用しづらい要件がある旨が指摘されている。

## 論点 1

### 事業協同組合等算定特例の要件の見直しの方向性（1 / 3）

◎ 現行の「事業協同組合等算定特例制度」について、中小企業において活用しやすく、かつ、共同で雇用機会を創出するための望ましい在り方にしていくために、どのような見直しが求められるか。

- 前述のような問題意識を踏まえ、人員体制が薄い中小企業において、制度本来の趣旨である、中小企業が出し合った業務を集約することで、障害者雇用に伴う専門性を確保しながら障害者雇用の場を創り出す仕組みとなるよう、以下のように要件の見直しを行ってはどうか。

＜①発注義務など単に雇用量を分け合うのではなく業務を出し合う仕組みへ＞

- 障害者雇用数が不足する特定事業主は、（通算の対象となる）不足数に相応する業務発注を、算定特例グループ内で実施する「雇用促進事業」に対して行うことを原則とし、「実施計画」には、「雇用促進事業」として特定事業主各社に対して提供する業務メニュー・単価・最低発注金額（不足1人当たり）等を明記するものとしてはどうか。
  - ・ 「最低発注金額」としては、障害者1人分の雇用に通常要する費用を勘案して組合で設定するものとしてはどうか。この際、発注金額の適切な水準が維持されるよう、組合で設定する最低発注金額については、国が基準を設定してはどうか。
  - ・ 一方で、「実施計画」については、現行では認定申請日の翌々年5月までを計画期間とし、原則として、申請時において組合全体で雇用義務数に達することを求めているが、雇用義務の判断時点を計画期間の終期とした上で、計画期間を長くする（3～5年程度）ことや、計画期間内に雇用義務数に達していない場合も、着実に雇用数が増加するように支援・助言しつつ、改善傾向が見受けられる場合は当面猶予することとし、必要に応じて雇入れ指導を継続的に行うこととしてはどうか。

## 論点 1

### 事業協同組合等算定特例の要件の見直しの方向性（2 / 3）

#### <②参画する事業主規模の拡大>

- LLP（有限責任事業組合）の場合、障害者雇用促進法において独自に組合員の従業員規模要件（業種により50～300人。P35参照）を定めている。
- 一方で、企業規模別の実雇用率を見ると、1,000人以上規模の企業に加え、500人から1,000人未満規模の企業が全体を牽引しているのに対し、300人～500人未満規模の企業は、100～300人未満規模の企業と大きな差がなく、また、現実的にも特例子会社等の設立が容易とはいえないことから、LLP（有限責任事業組合）の算定特例の対象について、500人以下規模の企業まで拡大することをどう考えるか。

また、労働者数は雇用義務がかかる規模未満の企業（現行37.5人未満）を対象外としているが、労働者数の増加の際にスムーズに雇用義務を果たせるようにする観点からも、雇用義務がかかる規模未満の企業（現行37.5人未満）についても、業務切り出しのコンサルティングを受けながら「雇用促進事業」へ参画する（業務発注を行う）ことを可能としてはどうか。（※この場合、6.1報告は雇用義務がかかる規模（37.5人以上）のみが対象であることから、通算の対象とはしないこととしてはどうか。）

#### <③組合自身・特定事業主ごとの最低障害者雇用数の緩和>

- 現行では、組合自身に1人以上かつ20%超の障害者雇用を求めているが、「雇用促進事業」について、組合自身ではなく、参画する特定事業主が「雇用促進事業」を担い、組合自身は小規模な体制が多い。

また、本制度は、「ゼロ企業」を含め、雇用義務が達成できていない中小企業が、業務を出し合うことを通じて障害者雇用を促進する仕組みであることも踏まえ、組合自身及び特定事業主の最低障害者雇用数については原則廃止した上で、特定事業主の障害者雇用への必要な関与・理解促進のための措置の実施（不足数に相応する必要性・有用性のある業務の切り出し・障害特性に対する学習等）を求めているかどうか。

その上で、労働者数の増加に伴う組合からの卒業（脱退）に備える観点から、①労働者数が一定規模以上（例：400人）かつ増加傾向にある特定事業主については、採用計画の策定等を求める、②従業員規模要件を超える規模となった企業について、一定期間は引き続き加入できることとする等の対応をとることについて、どう考えるか。

## 論点 1

### 事業協同組合等算定特例の要件の見直しの方向性（3 / 3）

＜④既存の同業者が互助的に通算している事業協同組合の扱いについて＞

- 雇用促進事業の実施主体においては障害者雇用を促進する事例とは異なり、P19のB事業協同組合の事例のように、雇用障害者数の通算を主目的とはしていない同業者組合において、各特定事業主が過不足なく障害者を雇用しているが、組合全体で通算することで、不測の退職等があっても組合全体で不足数の相殺がなされているケースもある。
- こうしたケースは、雇用義務が達成できていない中小企業が、業務を出し合うことを通じて障害者雇用を生み出すことを想定している本算定特例の本来の制度趣旨・仕組みとは異なるものの、1人の雇用障害者の体調悪化・退職等によって即未達となる可能性が高い小規模事業者特有の不安定性を軽減する機能を果たしている面がある。

このため、同業者組合などLLP（有限責任組合）以外の組合類型であって各特定事業主が過不足なく障害者雇用を行っている場合については、上記①（特定事業主の発注義務等）や論点2の要件（雇用量増加要件）を求めないこととしてはどうか。

## 論点 2

# 事業協同組合等算定特例制度におけるA型事業所の位置付け（1 / 2）

◎ 事業協同組合等算定特例制度におけるA型事業所の位置付けをどう考えるか。

＜制度趣旨に照らした基本的考え方＞

- （論点 1 のとおり）「事業協同組合等算定特例」の制度趣旨は、特例子会社制度を活用することが困難な中小企業であっても、複数の中小企業が業務を出し合い、共同で障害者雇用を生み出すことにより、中小企業における雇用を促進するための制度として設けられたもの。
- これに対し、令和 4 年改正によるLLP（有限責任事業組合）の全国展開以後、障害福祉サービスであるA型事業所を組合員とし、当該A型事業所が有していた雇用量をそのまま中小企業で通算しており、中小企業が業務を出し合うことにより障害者雇用を創出しているとはいえない事例が見られるようになっているが、こうした在り方は、「事業協同組合等算定特例」の制度趣旨にそぐわないと考えられる。

## 論点 2

### 事業協同組合等算定特例制度におけるA型事業所の位置付け（2 / 2）

#### <制度趣旨の担保に向けた是正策>

- このため、共同で障害者雇用量が新たに創出されていることを要件として明示していくこととしてはどうか。

※具体的には、

- ・ 組合の認定申請・変更申請（特定事業主の拡大等）の前と、実施計画の終期を比べた際に、
- ・ 申請前にA型事業所が有していた雇用量は含めずに、特定事業主の不足数の合計数に相応する新たな雇用量が創出されること

を要件としてはどうか。

- なお、現行法下においても、組合には「対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成する」ことが求められている一方で、A型事業所の既存雇用量を単に通算する形の申請の動きが全国的に見られることから、現行法下においても要領等を改正の上、今後の新規申請（あるいは雇用率超過達成事業所を新たに特定事業主として参画させる場合）に対して、「雇用の促進」として不足数に相応する障害者雇用量が新たに創出されていることを確認することとしてはどうか。

#### <引き続き検討を要する事項>

- その上でA型事業所に関しては、雇用福祉横断検討会の中間とりまとめ（資料P7）においても、雇用と福祉それぞれの果たすべき機能・役割の基本として、

- ・ 一般就労が可能な状態像にある者に対しては、一般就労において雇用機会を設け、
- ・ 一般就労が困難な者に対しては、福祉において、一般就労への移行支援、又は、就労の場を設ける

ものとされている。

- 一般就労が困難な者に対して公費投入を背景に確保された福祉としての就労の場を、一般就労における雇用機会として、そのまま雇用率にカウントすることの是非については、従来より様々な指摘があるが、「事業協同組合等算定特例」にかかわらず、A型事業所の雇用量そのものに対する雇用率制度の適用の在り方等について、同検討会において今後議論される予定であることから、同検討会のA型事業所に対する雇用率制度の適用の在り方にかかる結論を踏まえた上で、当分科会において今後検討する。

## 論点 3

# 在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保に向けた見直しの方向性

### ◎在宅就業障害者支援制度・もにす認定制度において、制度の適正性・信頼性をどう確保するか

< 1. 受発注関係を偽装することにより特例調整金等の不正請求が行われるケースについて >

- 在宅就業障害者支援制度に基づき、事業主が、当該事業主又は当該事業主と同一グループ内の事業主が運営する就労継続支援 B 型事業所の利用者に対して、当該 B 型事業所としての業務と同内容の業務を書面上、本制度の「業務発注」と位置付けるケースについては、在宅就業障害者特例調整金・特例報奨金の算定の対象外として明確化してはどうか。

< 2. 障害者虐待など不適切な対応について >

- 障害者虐待など不適切な対応がないことを、在宅就業支援団体としての登録要件、及び、もにす認定基準に位置付け、登録や認定の取消を含めた必要な対応を行いうるようにしてはどうか。また、在宅就業支援団体の登録要件は法律事項であるが、もにす認定基準については省令事項であることから、法改正を待つことなく速やかに改正することとしてはどうか。

< 3. フリーランス法違反の行為が行われるケースについて >

- 在宅就業支援契約における取引の適正化や在宅就業障害者の就業環境の整備の観点から、フリーランス法違反についても、在宅就業支援団体の欠格事由に追加することとしてはどうか。

## 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

# (参考) 事業協同組合等算定特例を利用できる組合の一覧

| 組合の種類     | 組合員の資格要件（組合員の出資・従業員規模の要件について）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 根拠条文                                   |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 事業協同組合    | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>組合の地区内において商業、工業、鉱業、運送業、サービス業その他の事業を行う小規模の事業者又は事業協同小組合であって定款で定めるもの。</b></li> <li>○ 「小規模の事業者」の要件の一つとして、以下の①か②のいずれかを満たしていることが規定されている。（ただし、①及び②の基準を超える事業者であっても、その事業者の競争力、市場支配力、地域経済の実情等、諸般の実態を検討したうえで実質的に小規模事業者であると認められれば組合員になることができる。） <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業者については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業者については1億円）を超えない法人たる事業者</b></li> <li>② <b>常時使用する従業員の数が300人（小売業を主たる事業とする事業者については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業者については100人）を超えない事業者</b></li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第8条第1項         |
| 有限責任事業組合  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>規模要件なし</b><br/>（※）ただし、障害者雇用促進法等において、組合員が「中小企業者又は小規模事業者」のみであることを求めており、以下のいずれかの要件を満たす必要がある。 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が<b>300人以下</b>の会社及び個人であつて、製造業、建設業、運輸業その他の業種（②から④までに掲げる業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの</li> <li>② 資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が<b>100人以下</b>の会社及び個人であつて、卸売業に属する事業を主たる事業として営むもの</li> <li>③ 資本金の額又は出資の総額が5,000万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が<b>100人以下</b>の会社及び個人であつて、サービス業に属する事業を主たる事業として営むもの</li> <li>④ 資本金の額又は出資の総額が5,000万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が<b>50人以下</b>の会社及び個人であつて、小売業に属する事業を主たる事業として営むもの</li> <li>⑤ 資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業者については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業者については1億円）を超えない法人たる事業者</li> <li>⑥ <b>常時使用する従業員の数が300人（小売業を主たる事業とする事業者については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業者については100人）を超えない事業者</b></li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 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）          |
| 水産加工業協同組合 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ①又は②に掲げる者であつて定款で定めるもの <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>当該組合の地区内に住所又は事業場を有する水産加工業者</b></li> <li>② <b>当該組合の地区内に住所又は事業場を有する水産加工業を営む法人であつて、その常時使用する従業者の数が300人以下であるもの又はその資本金の額若しくは出資の総額が1億円以下であるもの</b></li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 水産業協同組合法（昭和23年法律第242号）第94条             |
| 商工組合      | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>地区内において資格事業（組合員の資格として定款で定められる事業）を営む中小企業者及び定款で定めたときは次に掲げる者</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ その地区内において資格事業を営む者であつて、<b>中小企業者以外のもの</b></li> <li>・ 事業協同組合、事業協同小組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、農業協同組合、農業協同組合連合会、水産業協同組合、森林組合、生産森林組合又は森林組合連合会であつて、その地区内において資格事業を行うもの。ただし、その資格事業がこれらの団体の種類ごとに政令で定める業種に属する場合に限る。</li> </ul> </li> <li>○ ただし、<b>中小企業者以外の者が加入することができる商工組合</b>は、全国における事業活動の相当部分が中小企業者によって行われている事業を資格事業とするものであり、その<b>地区内における組合員たる資格を有する者の3分の2以上が中小企業者であり、かつ、総組合員の3分の2以上が中小企業者であるもの</b></li> <li>○ 「中小企業者」の要件として、次の①～⑤のいずれかを満たしていることが規定されている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人であつて、製造業、建設業、運輸業その他の業種（②～④までに掲げる業種及び⑤の政令で定める業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの</b></li> <li>② <b>資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人であつて、卸売業（⑤の政令で定める業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの</b></li> <li>③ <b>資本金の額又は出資の総額が5,000万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が百人以下の会社及び個人であつて、サービス業（⑤の政令で定める業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの</b></li> <li>④ <b>資本金の額又は出資の総額が5,000万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人であつて、小売業（⑤の政令で定める業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの</b></li> <li>⑤ <b>資本金の額又は出資の総額がその業種ごとに政令で定める金額以下の会社並びに常時使用する従業員の数がその業種ごとに政令で定める数以下の会社及び個人であつて、その政令で定める業種に属する事業を主たる事業として営むもの</b></li> </ul> </li> </ul> | 中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）第11条、第12条 |
| 商店街振興組合   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>その地区内において小売商業又はサービス業に属する事業その他の事業を営む者及び定款で定めたときはこれらの者以外の者（規模要件なし）</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 商店街振興組合法（昭和37年法律第141号）第8条              |

2026.10.06

# ウィズダイバーシティ有限責任事業組合

---

障害者雇用分科会



# ウィズダイバーシティ（障害者共同雇用）組合概要



ウィズダイバーシティには  
日本全国から

**4** 都府県 **20** 企業が参加

大阪府 **2** 社  
岡山県 **2** 社  
山梨県 **1** 社  
東京都 **15** 社

日本1の  
企業  
連携数

名 称：ウィズダイバーシティ有限責任事業組合(LLP)

住 所：東京都渋谷区千駄ヶ谷3-54-15 ベルズ原宿ビル

設 立：2019年4月（設立7年目）

算 定：2020年4月（算定特例活用6年目）



# ウィズダイバーシティ（障害者共同雇用）の仕組み



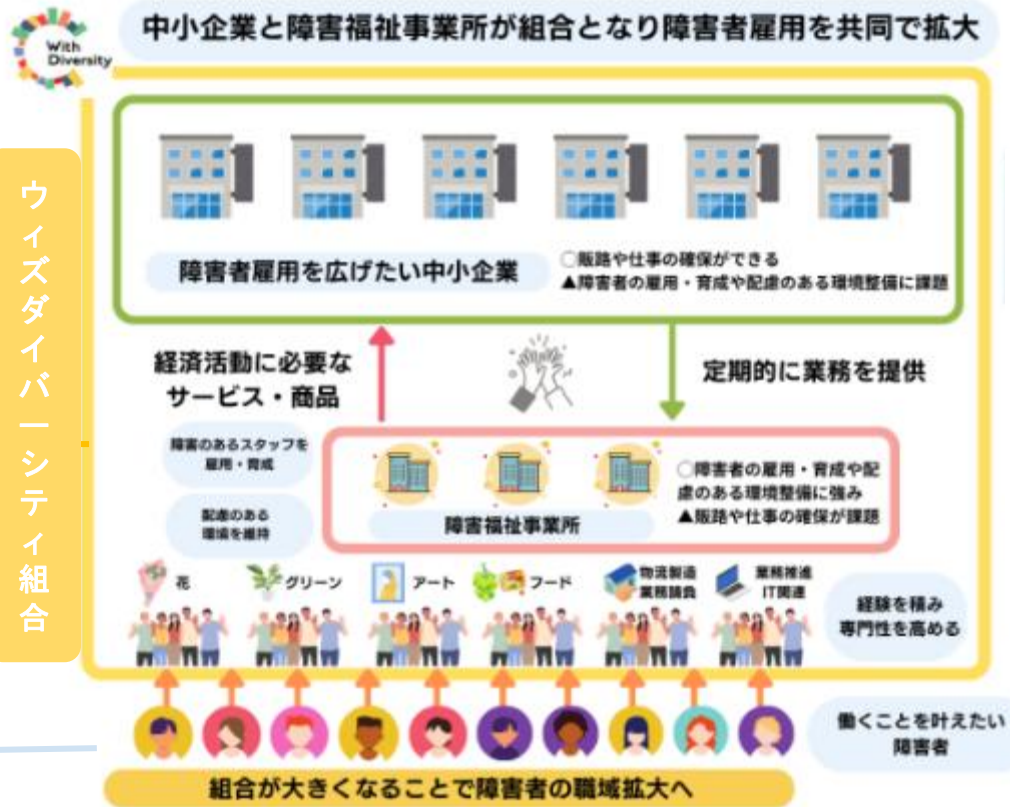
企業は、障害福祉団体(A型事業所)のサービス購入を通じて、共同で雇用を作る

算定特例制度適用

企業と障害福祉  
団体(複数企業)  
を障害者雇用上  
でグループ合算

ウィズダイバーシティ組合

未就労障害者  
356万人  
(手帳保持者84%)



中小企業  
17社

福祉事業所  
3社

合計  
20社

一般企業で就労が難しい  
週20時間未満の  
働き方から就労可能

# ウィズダイバーシティ（障害者共同雇用）の仕組み



企業は、障害福祉団体(A型事業所)のサービス購入を通じて、共同で雇用を作る

雇用促進活動の結果として

組合全体で  
法定雇用率以上の雇用へ

組合全体の障害者の雇用数  
(カウント数)

213.5人

4082.5人

組合全体の  
算定基礎労働者数

組合の実雇用率

5.23%

※2026年6月1日現在

新規雇用の創出

新たに障害福祉事業者に  
創出された  
障害者の雇用数

35人

新たに障害福祉事業者から  
一般企業に就職した障害者数

78人

※組合創設2019年度から2025年度までの実績

# ウィズダイバーシティ（障害者共同雇用）組合内 発注ルール



## ①事務局費(共同雇用費)

組合に事務業務を発注：

**5万円/月×必要障害者数**

## ②業務発注

障害福祉事業所にサービス・商品を発注：

**25万円/月×必要障害者数 =同額の成果物受取**

企業からの発注が障害当事者の給与に充当され、障害者雇用が可能となるための発注ルールを組合独自に設定

### 発注を促す事務局の役割

- ・ 提供サービスの充実  
提供可能なサービスを一覧にし、依頼できる仕事がイメージできるようにサポート
- ・ 発注内容の決定をサポート
  - ①年間発注計画の初期設計・発注シュミレーションを作成
  - ②毎月の発注状況の管理報告・発注促進
- ・ 新規のサービス調整  
サービスにない業務相談を企業から受け、障害福祉事業所と調整・業務開始サポート

# ウィズダイバーシティ（障害者共同雇用）発注業務・サービス



金額の50%以上を目安とし障害者の給与に充当されるサービスで全体を構成

花



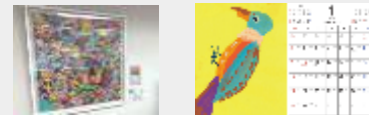
フード



ビジネスサポート



アート・クリエイティブ



農産物・食品



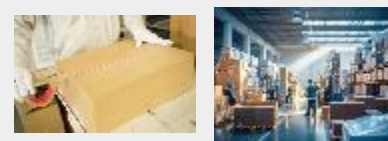
ヘルスケア



グリーン



軽作業



企業は、60種類のラインナップから商品・サービスを選ぶことができる

# ウィズダイバーシティ（障害者共同雇用）参加企業の事例：A社



## ブランドの世界観を彩るフラワー装飾と、価値ある障害者雇用創出の両立を実現

業種：小売業 | 自社雇用数：8名 共同雇用数：3名 | 算定特例開始：2023年

### 参加の背景

- 自社雇用推進の難航: 業務の切り出しの難易度が高く、必要障害者雇用数が5名不足していた。
- 定着率低下の懸念: 適切なサポート体制がなく、採用後の早期離職が課題になっていた。
- 法定雇用率の引き上げ: 段階的な雇用率アップに伴い、従来の採用方法では限界を迎えていた。

### 組合参加の決め手

- ビジネスで本当に必要な物品・サービスの発注を通じた障害者雇用の創出が可能と考えた。

### 組合参加後の変化

- 社内に障害者雇用が浸透し自社雇用障害者数が**4人増えた**。
- 就業規則に新たに**通院休暇を設計**し環境整備を行い、自社雇用障害者の定着率が上がった。
- 店舗での障害者採用を開始し活躍の場を広げた。

### 具体的に発注している業務・活用方法

- 販売するドライフラワーギフトの制作・販売
- 店内・商品のフラワーの製作・セッティング等の空間装飾
- 本社・店舗のレンタル観葉植物や花のアレンジメント
- 日比谷公園の花壇の継続的なメンテナンス業務
- 社内ミーティングのランチとしてお弁当製造

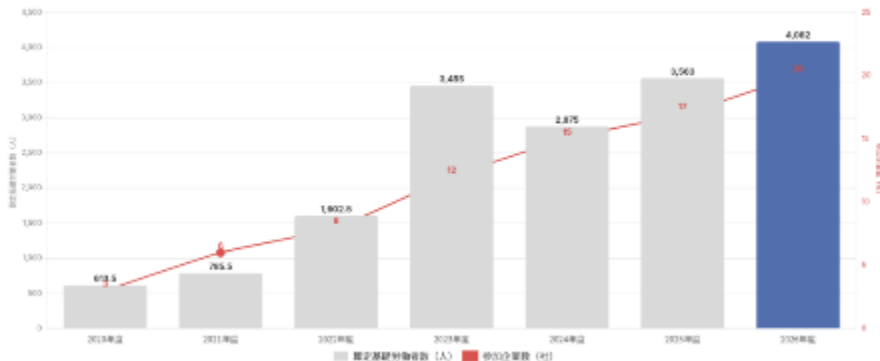


# ウィズダイバーシティ（障害者共同雇用）組合規模 推移

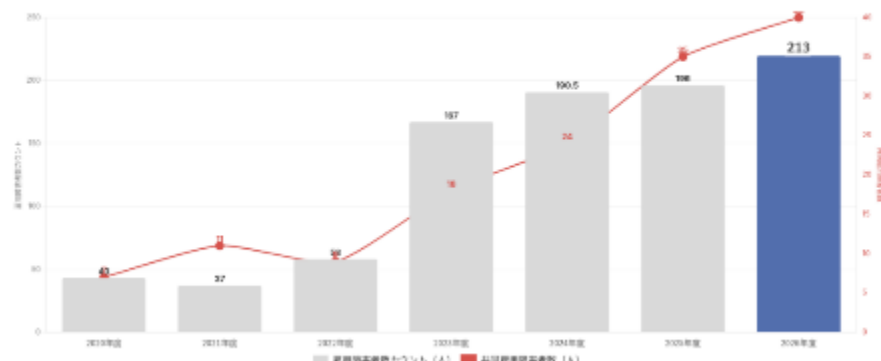


算定基礎労働者数 **4,082名** / 参加企業数 **20社** — 2026年6月1日時点

共同雇用障害者数 **213名** — 実雇用率 **5.23%**



※ 2020～2025年度は月平均、2026年度は2026年6月1日時点の数値



※ 2020～2025年度は月平均、実雇用率は2026年6月1日時点の数値

- 参加する中小企業数は増加している  
※2024年度の減は①企業の従業員増により要件が満たせなくなったため  
②自社雇用の体制ができたための退出が理由

- 障害者雇用をすでに達成している企業も、理念に共感して参加した

- 組合全体の障害者雇用数は増加している

- 業務発注をきっかけとし中小企業での自社雇用も促進進んでいる（右図）

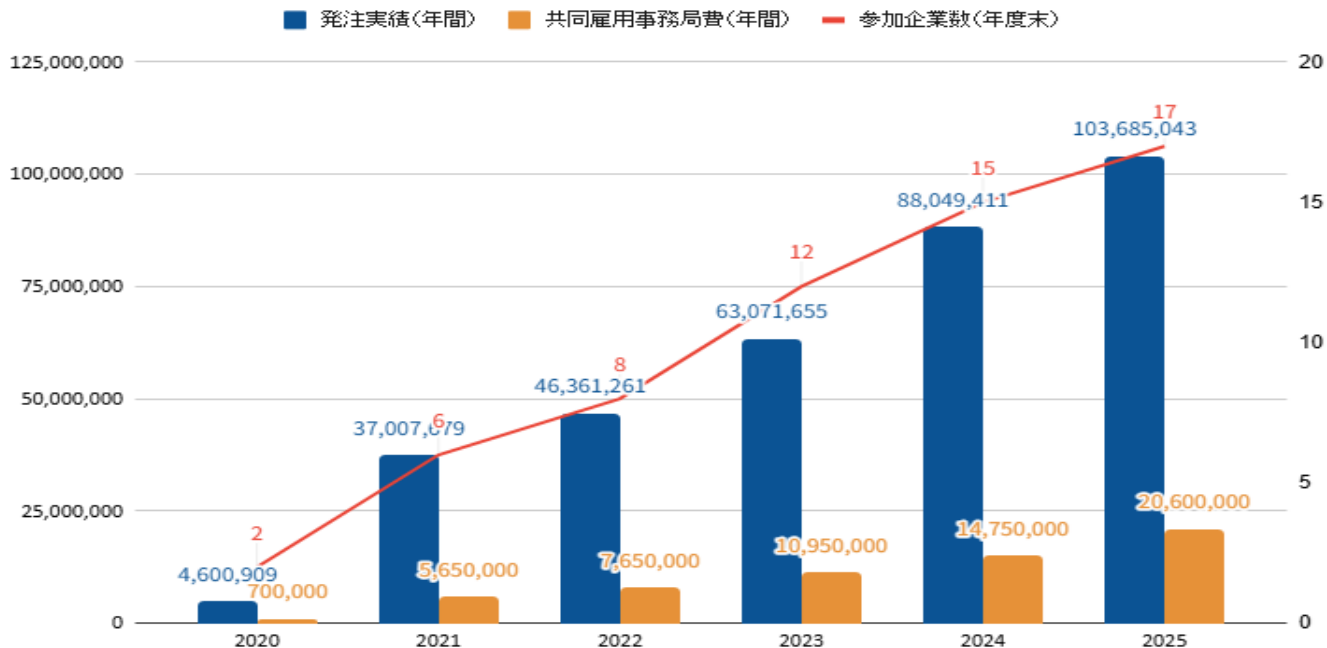
参加の中小企業の自社雇用数（福祉事業者を除く）

| 年度   | 新規採用障害者数 | 累計 |
|------|----------|----|
| 2019 | 0        | 0  |
| 2020 | 0        | 0  |
| 2021 | 1        | 1  |
| 2022 | 4        | 5  |
| 2023 | 10       | 15 |
| 2024 | 6        | 21 |
| 2025 | 8        | 29 |

# ウィズダイバーシティ（障害者共同雇用）組合発注額 推移



福祉事業所への発注実績(障害者給与を捻出) **1億円以上** / 共同雇用事務局費 **2000万円以上** -2025年度



- ・ 参加する中小企業数増に応じ、障害者雇用創出のための業務発注が増加
- ・ 組合事務局費増により、組合雇用の障害者増員が実現(2名)。その他、認知拡大の広報活動や組合企業人事部向け勉強会を開催

# ウィズダイバーシティ（障害者共同雇用）の勉強会



## 毎年6-7月に組合報告会・働く障害者の仕事発表会を実施

障害者雇用を「数だけの話」にしない - 働く当事者の成長と、共同雇用のこれからを伝える勉強会

※障害者雇用を取り巻く状況、発注により生まれる障害当事者の仕事発表、組合の取組や方針の共有、当事者の仕事見学

グリーン部門スタッフ：Cさん～植物を観察する力を磨き、庭師を目指す



### 第一部 10:00 - 11:00

組合参加企業のみ

2025年度 組合決算報告

新規参加企業ご紹介

組合方針について

写真撮影

### 第二部 11:15 - 16:30

組合外企業参加あり

福寿講演：障害者雇用の現状と私たちの向き合い方

障害当事者による発表

ランチ交流会

ローランズ原宿見学ツアー／障害者雇用相談会

## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和8年10月6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中央執行委員

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143回(R8.10.6)

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(済)
- ・手帳を所持しない難病患者の位置づけ(済)
- ・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9月10日

- 中間とりまとめ
  - ・制度の各論について継続議論

本日(10.6)議題事項