

# 今後の障害者雇用促進制度の検討の方向性

－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を中心に－

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 障害者雇用の現状・制度概要

ひと、暮らし、みらいのために

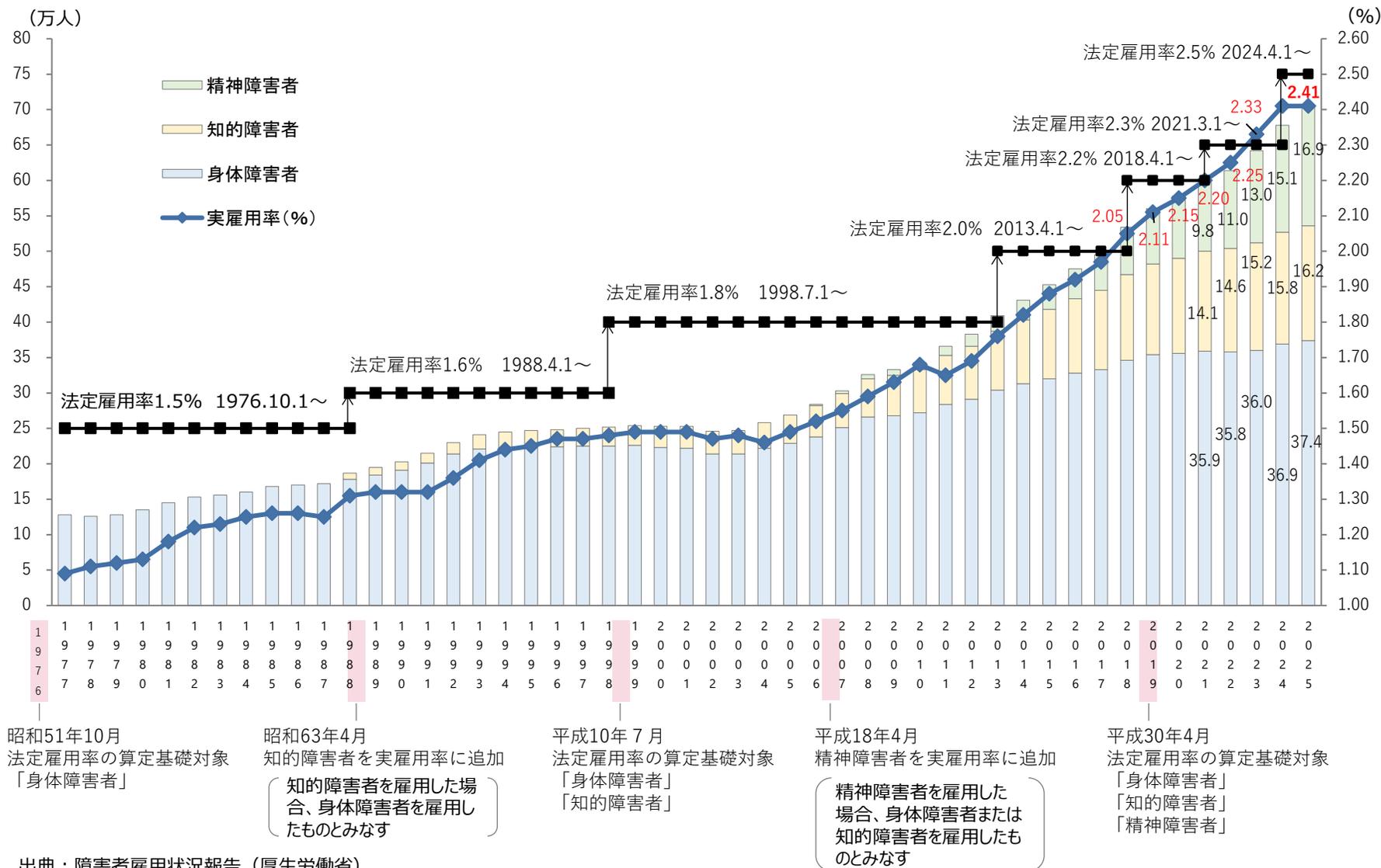


厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

✓ 民間企業の雇用状況 雇用者数 70.5万人（身体障害者37.4万人、知的障害者16.2万人、精神障害者16.9万人）

実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%

✓ 雇用者数は22年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



# 障害者雇用率制度について

- 障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。
- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされており、直近では令和5年度からの雇用率を設定。

## ■ 民間企業における雇用率設定基準

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

※実雇用率の算定においては

- ・ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。
- ・ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、短時間重度知的障害者は1人としてカウント。

## ■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

## 令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

### 1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%。ただし、計画的な雇い入れができるよう、**令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%**と段階的に引上げ。 ※令和5年度まで：2.3%
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。  
※ 令和5年度まで：2.6%（教育委員会は2.5%）

### 2. 除外率の引下げ時期について

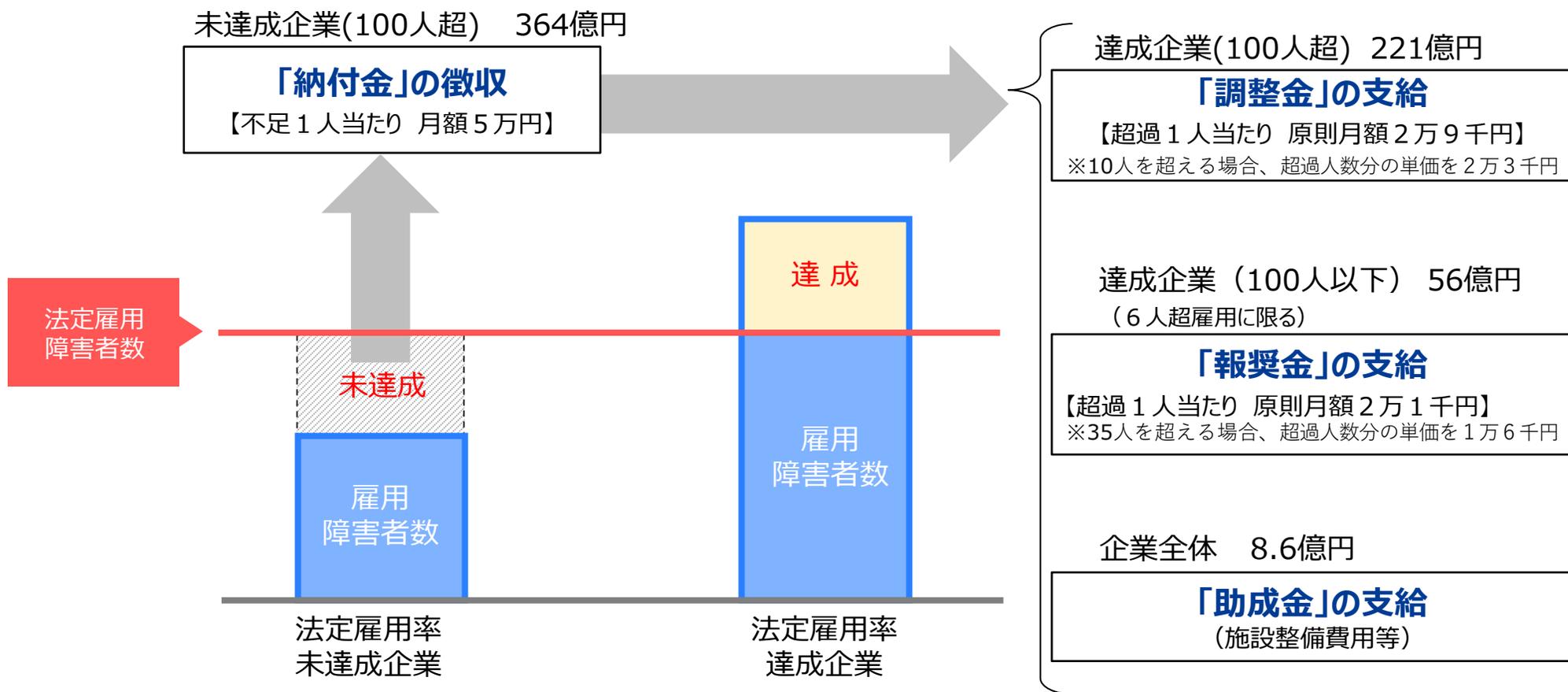
- 除外率を10ポイント引き下げる時期：**令和7年4月**



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

# (参考) 障害者雇用納付金制度

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備。
  - 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金（不足1人当たり月5万円）を徴収。
  - 雇用率達成企業に対して調整金（超過1人当たり原則月額2万9千円）・報奨金を支給。



※ 令和5年度の制度に基づく実績

# 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 － 就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置付け関係－

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会(概要)

## 1. 趣旨

我が国の障害者雇用については、引き続き着実に進展している状況にあるところ、令和4年12月に成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の改正の検討過程における議論を取りまとめた労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和4年6月17日）や、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衆参附帯決議において、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の質の観点など、引き続き検討が必要な事項についても指摘がなされている。

こうした背景も踏まえ、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者から成る「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開催し、現状の分析や論点整理を行い、障害者雇用促進制度の在り方を検討する。

## 2. 主な検討事項

(1) 障害者雇用の質の向上について (2) 障害者雇用率制度の在り方について 等

## 3. 参集者(敬称略。◎は座長)

◎ 山川 隆一	明治大学法学部教授	清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部副部長
倉知 延章	九州産業大学名誉教授	新田 秀司	日本経済団体連合会労働政策本部長
眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授	山口 高広	愛知県中小企業団体中央会会長・株式会社アトラスジャパン代表取締役社長
田中 克俊	北里大学大学院医療系研究科教授	大谷 喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
勇上 和史	神戸大学大学院経済学研究科教授	岡本 敏美	日本身体障害者団体連合会副会長
渡邊 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系准教授	新銀 輝子	全国精神保健福祉会連合会理事
富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長	田中 伸明	日本視覚障害者団体連合評議員

※その他、議題の関係者を臨時に参集する可能性あり。

## 4. 開催実績(令和6年12月～令和8年2月)

第1回	(令和6年12月3日)	研究会の開催について、障害者雇用促進制度における課題等について、今後の研究会の進め方について 等
第2・3回	(令和7年2月28日・3月10日)	関係者からのヒアリング
第4回	(令和7年4月14日)	ヒアリング等を踏まえた意見交換
第5回	(令和7年5月9日)	障害者雇用率制度等の在り方について
第6回～第12回	(令和7年6月～12月)	各ヒアリング項目に従った論点の議論
第13回	(令和8年1月30日)	報告書(案)について

⇒ 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」公表

研究会報告書で示した検討の方向性・意見等を踏まえ、今後、労働政策審議会障害者雇用分科会において、令和8年末にかけて、制度設計の具体化に向けた議論を深めていく予定。

# A型事業所の制度概要

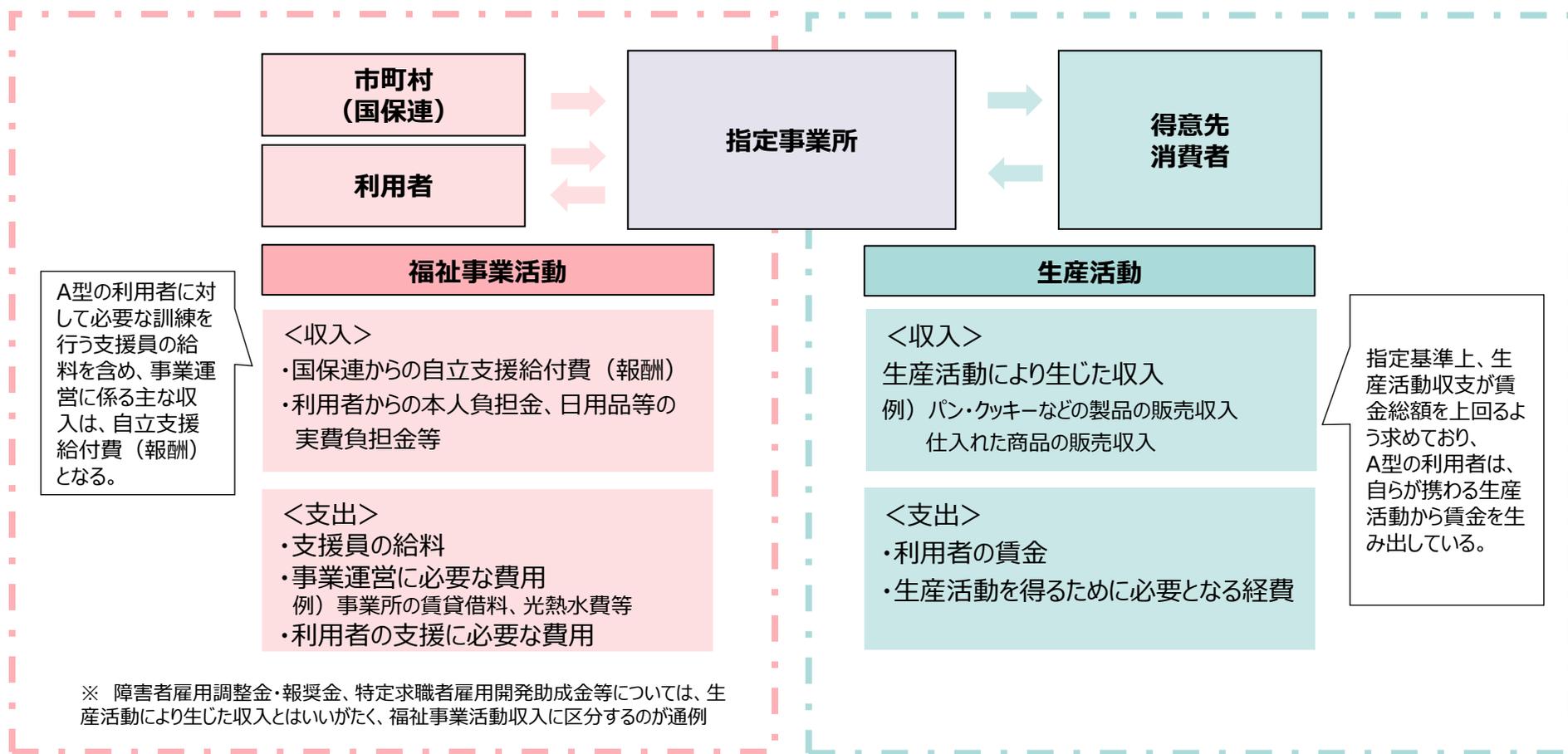
## ① 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援 A 型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援 B 型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10の4)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間：2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>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可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間：制限なし)</p>	<p>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、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の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必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間：制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間：3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>② <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者（R4 障害者総合支援法改正法により新設）</u></p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>④ <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者（R4 障害者総合支援法改正法により新設）</u></p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p> <p>④ <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者（R4 障害者総合支援法改正法により新設）</u></p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
事業所数	2,823事業所 (国保連データ令和7年1月)	4,368事業所 (国保連データ令和7年1月)	18,516事業所 (国保連データ令和7年1月)	1,705事業所 (国保連データ令和7年1月)
利用者数	36,910人 (国保連データ令和7年1月)	84,704人 (国保連データ令和7年1月)	383,097人 (国保連データ令和7年1月)	18,532人 (国保連データ令和7年1月)

# A型事業所の制度概要 |

## (参考) A型事業所の会計区分

- A型事業所では、生産活動に係る会計とその他の活動（以下「福祉事業活動」という）に会計を区分する必要がある。
- A型事業所は、障害者が自立した生活を営めるよう、雇用による就労機会を提供し、能力向上のために必要な訓練等を行うものであり、このような支援を行う支援員の給料を含め、A型事業所の運営に係る主な収入は自立支援給付費（報酬）である。（福祉事業活動会計）
- 一方、こうした支援を安定的に提供する観点から、従来から、指定基準において、生産活動収支が利用者に支払う賃金総額を上回るよう求めており、利用者の賃金は、自立支援給付費（報酬）ではなく生産活動収支から支払う。（生産活動会計）



# A型事業所の実態調査概要

## （参考）令和3年度調査研究（A型事業の実態把握） 調査概要

- 令和3年度障害者総合福祉推進事業の中で、「令和2年障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会及び障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ」での指摘を受け、A型事業所の対象者像・支援内容の実態の把握と、今後のA型事業所の在り方を検討する基礎資料作成を目的として、「就労継続支援A型事業における就労継続及び一般就労への移行支援の実態把握に関する調査研究」を実施。

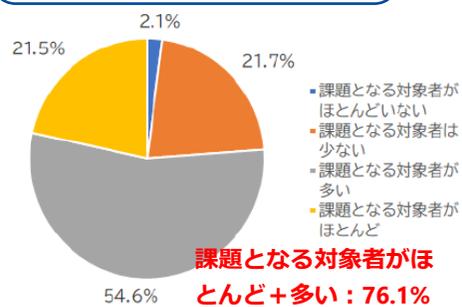
<p><b>調査名</b></p>	<p>令和3年度障害者総合福祉推進事業「就労継続支援A型事業における就労継続及び一般就労への移行支援の実態把握に関する調査研究（株式会社インサイト令和4年3月）」</p>
<p><b>目的</b></p>	<p>「令和2年障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会及び障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ」での指摘を受け、A型事業所の対象者像・支援内容の実態の把握と、今後のA型事業所の在り方を検討する基礎資料作成を目的として実施</p>
<p><b>方法</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査： 全国のA型事業所を対象にWebアンケート形式で実施。1,221件回答。</li> <li>ヒアリング調査： アンケート回答においてヒアリング可とした事業所から6件実施。</li> <li>検討委員会の設置・実施： 有識者等による検討委員会を設置し、3回実施</li> </ul>
<p><b>実施時期</b></p>	<p>令和3年8月～令和4年3月</p>

# A型事業所の実態調査概要 (参考) 令和3年度調査研究 (A型事業の実態把握) 調査結果 (アンケート)

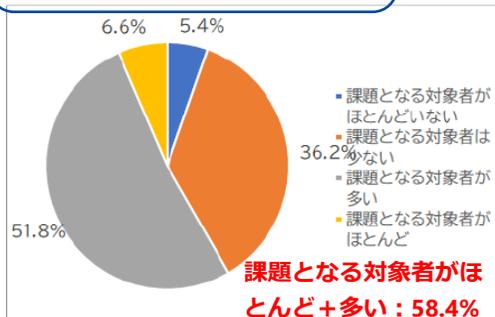
## 職業上の課題

※現在の利用者について、一般就労を想定した際の、職業上の課題を有する対象者の割合(4件法)

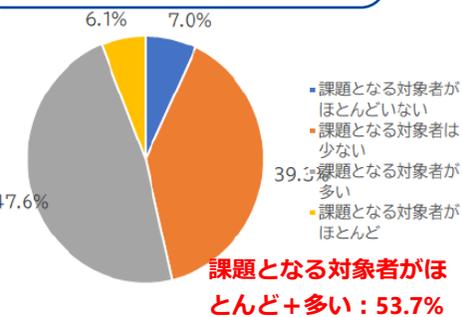
### コミュニケーション能力



### 作業能力



### 職場のルール・マナー

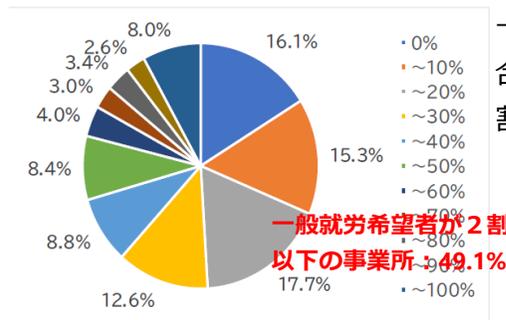


コミュニケーション能力や職場のルール・マナーなど基本的労働習慣や、作業能力といった面で、課題のある利用者が「多い」「ほとんど」の事業所の割合が多い。

働く上での基本的な課題を有する利用者が比較的多いこと、様々な経路から利用に至り、一般就労を希望する者ばかりではなく、多様な経緯・目的でA型を利用していること、がうかがえる。

## 一般就労希望率

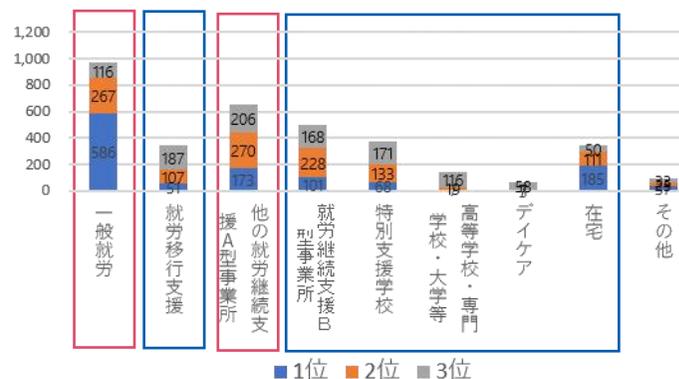
※一般就労希望者数(原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者) / 利用者数



一般就労を希望する利用者の割合がゼロの事業所が約15%、2割以下とあわせて約半数。

## 利用前の通所先

※各事業所の利用者におけるA型利用前の通所先上位3つ

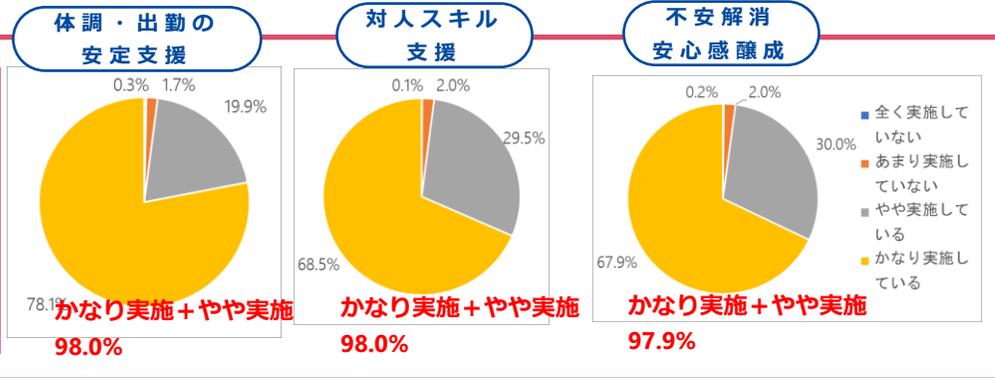


一般就労からA型利用に至った利用者が最も多く、就労移行や他のA型、B型からの利用など、利用経緯の多様さがうかがえる。

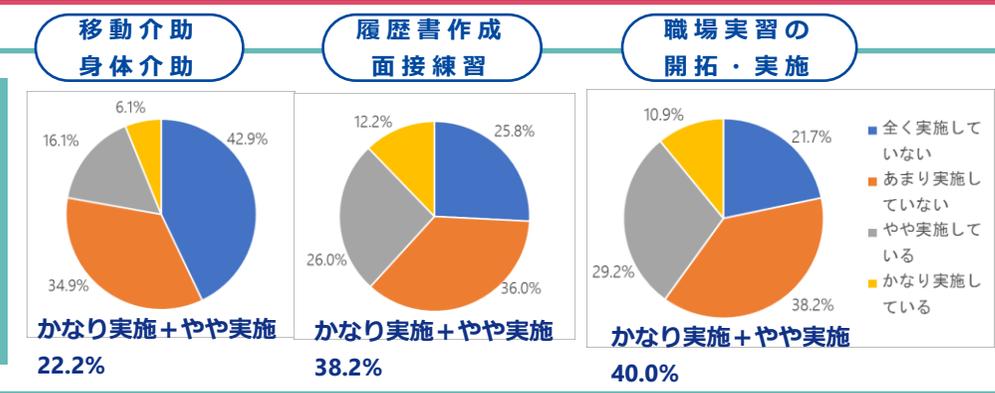
# A型事業所の実態調査概要 (参考) 令和3年度調査研究 (A型事業の実態把握) 調査結果 (アンケート)

## 支援の実施状況

実施率が高い項目



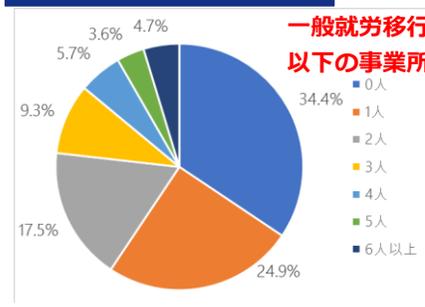
相対的に低い項目



働く上での基本的な課題に対する支援の実施率は高い。一方で、特定の障害特性に特化した支援や、就職活動等に対する支援については、一定程度は実施されているものの、他の項目に比して、実施率は相対的に低めの状況。

## 一般就労移行者数

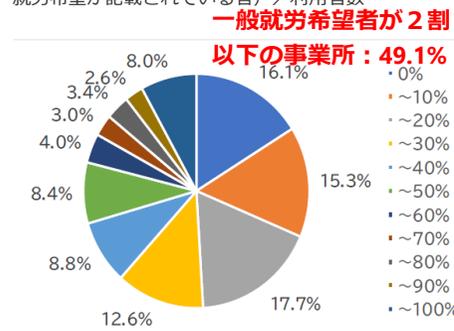
※令和元～2年度間に利用を終了し、一般就労に移行した者の数



一般就労移行者は2年間で0人が約35%、2人以下の事業所で75%超

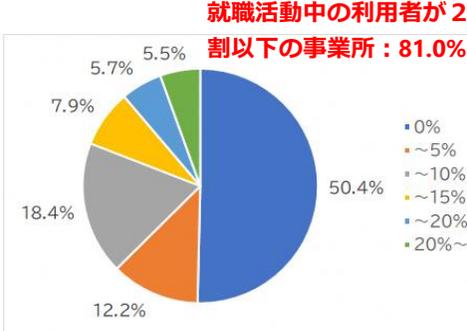
## 一般就労希望率 (再掲)

※一般就労希望者数 (原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者) / 利用者数



## 就職活動率

※就職活動中の者の数 / 利用者数



一般就労希望率に比して、就職活動を実施している率は低く、本人のニーズに応え切れていない可能性がある。一方、本人が一般就労をどの程度の具体的に考えているか定かでないことや、ニーズの変化等が背景にある可能性もある。

多様な利用者がA型を利用する中で、一定の就労移行に向けた支援は実施しているが、ニーズに応じた十分な支援ができていないか等、当事者調査も含めた検証が必要。アセスメントの活用を通じて、本人のニーズに応じた適切な選択を可能とすることも一案。

## A型事業所の雇用に係る状況 |

### ② 雇用率制度等における福祉工場・A型事業所の位置づけの経緯

昭和35（1960）年 身体障害者雇用促進法の制定（民間企業における法定雇用率は努力目標）

昭和51（1976）年（身体）障害者雇用促進法の改正

（民間企業における法定雇用率の義務化、納付金・調整金・報奨金制度の創設）

身体障害者福祉工場（以下「福祉工場」という。）は、一般的に労働関係法の適用を受けるものではあるが、**福祉工場は、国及び都道府県から建設費及び管理部門の人件費について補助が行われるものであることに鑑み、調整金及び報奨金の支給は行わないこととされた。**

※ なお、雇用状況の報告に当たっては、福祉工場を運営する社会福祉法人に福祉工場の障害者を含めて差し支えないものとされていた。

（昭和52年業指発第25号「改正身体障害者雇用促進法の施行に伴う疑義解釈について（その2）」及び昭和52年業指発第42号「改正身体障害者雇用促進法の施行に伴う疑義解釈について（その3）」に基づく）

昭和54（1979）年 身体障害者の重度化、多様化に伴い、一般企業の雇用になじまない者の数が増大している中で、福祉工場の一層の設置促進を図ること、個々の福祉工場における身体障害者の雇入れの促進と雇用の安定を図ること等が強く望まれたことから、**福祉工場は労働関係法の適用を受けるものであることに着目し、調整金及び報奨金の支給対象とすることとした。**

（昭和54年業指発第29号「身体障害者福祉工場に対する報奨金及び助成金の支給について」に基づく）

平成19（2007）年 障害者自立支援法の改正

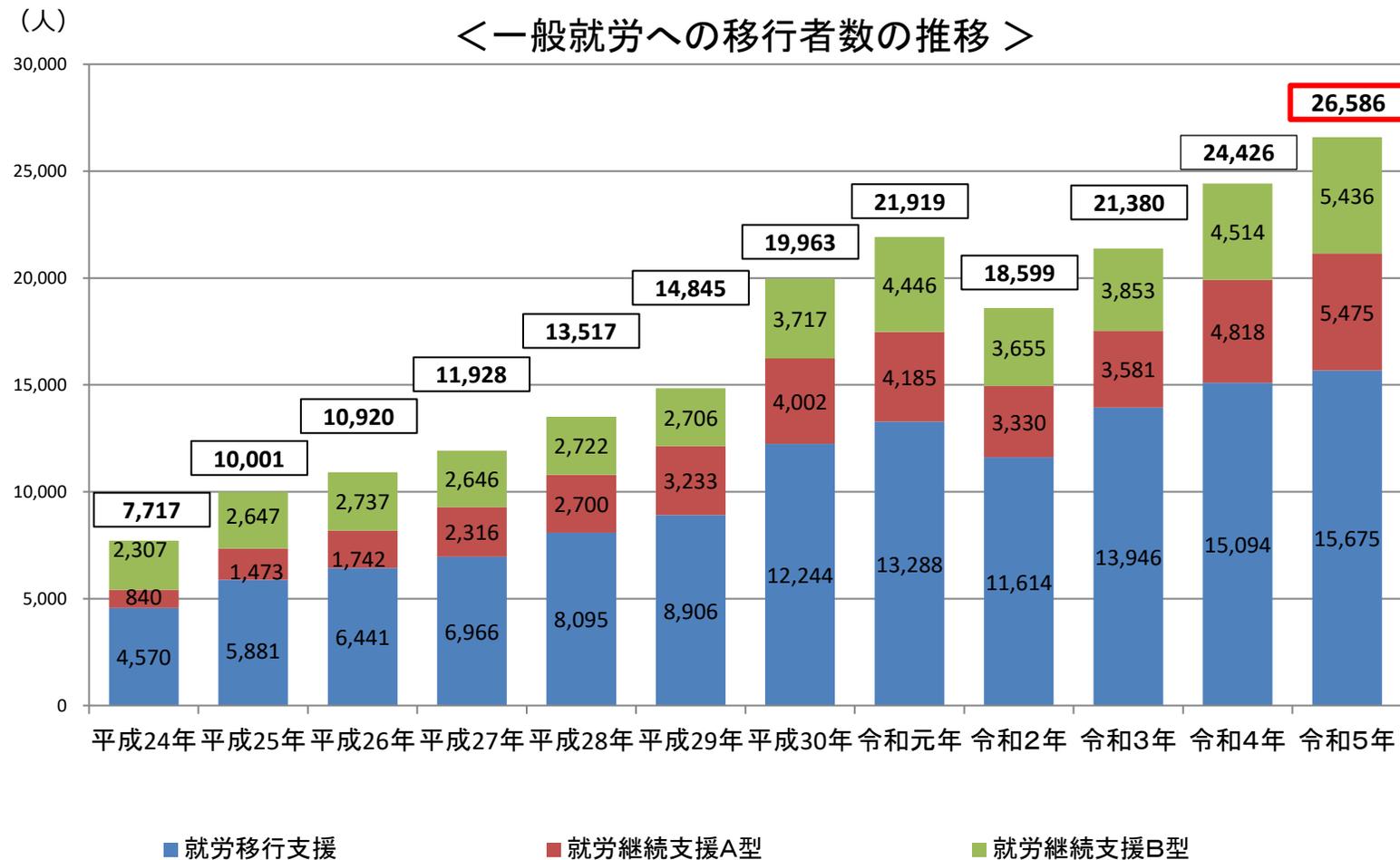
新たに創設された**就労継続支援A型事業を法定雇用率・調整金・報奨金の対象と整理。**

（平成19年障障発第0402001号「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」に基づく）

# A型事業所の推移 |

## ② A型事業所から一般就労への移行者数

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和5年においては前年比約9%増となり、約2.6万人であった。



【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

(検討の方向性 労働施策・福祉施策両面からの検討の上での判断)

- 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**のではないかと。
- ・ 「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と。
- ・ **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**のではないかと。
- ・ 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。

＜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。

# 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 －その他の主な論点 雇用の「質」－

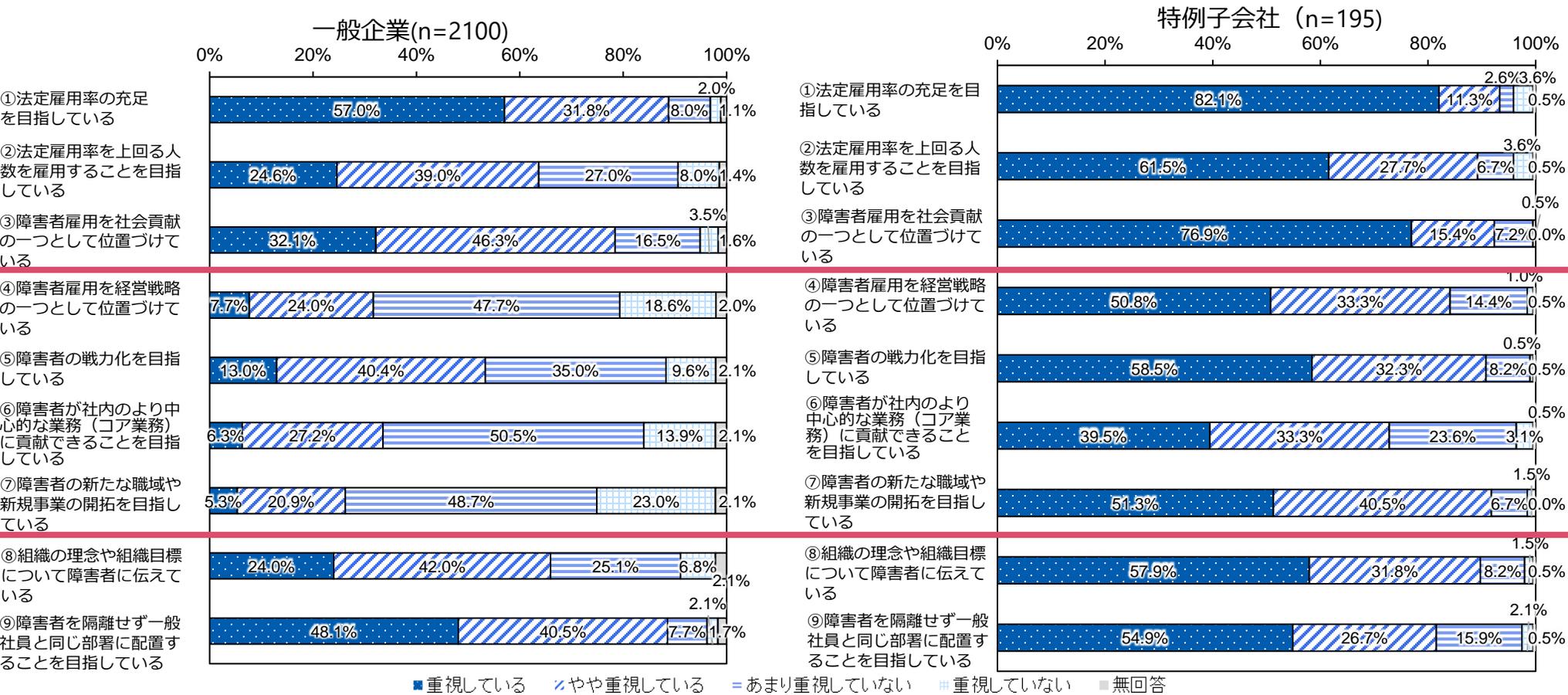
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 雇用の質に関する調査研究結果① (企業アンケート調査) | 障害者雇用において重視している事項

- 「重視している」の回答割合は「法定雇用率の充足を目指している」が一般企業57.0%、特例子会社82.1%と最も高かった。次いで一般企業では「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」が48.1%であった。特例子会社では「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」が76.9%であった。
- 一方で、一般企業と特例子会社を比較すると、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内のより中心的な業務(コア業務)に貢献できることを目指している」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」の各項目は、一般企業において「重視している」を選択した企業は10%前後にとどまった一方、特例子会社では4割弱～6割弱の企業が「重視している」を選択していた。



※回答企業における障害者雇用の方針のうち、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」又は「重視していない」の4件法により回答。

# 障害者雇用の質について |

## 1. 障害者雇用の質の規定及び質の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等 (1/3)

(制度的対応① 障害者雇用の「質」のガイドライン等の創設)

- 本研究会においては、障害者雇用促進制度の基本的理念や、現状（実態）を踏まえ、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。

- 障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素として、以下が特に中心的な要素と考えられる。

**1) 能力発揮の十分な促進（①職務の選定・創出と障害特性等との適切なマッチング、②成長を促すOJTや教育訓練機会の確保等）**

**2) 能力発揮の成果の事業活動への十分な活用**

**3) 適正な雇用管理（①採用・配置・育成等の計画的な実施、②障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）**

**4) 発揮した能力に対する正当な評価とその反映（①評価結果に相応しい配置（職務内容）、②処遇（昇進・昇格））**

**5) 雇用の安定（安定的な雇用契約期間等）**

- こうした「質」として重視すべき中心的な要素については、法令において明示する。

- このような「質」として重視すべき要素を示すガイドライン等の根拠及び内容を法令上に規定することは、事業主が目指すべき方向性を明確に示す上で必要であり、これにより企業における取組を推進していく方向で検討を深めていくべき旨の意見があった。  
また、その際には、障害者雇用の現場を踏まえて適用時期を検討すべき旨の意見があった。
- また、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」に関しては、障害のある労働者と職場（事業主）をサポートする体制や、直属の上司以外の相談支援体制が重要である旨の意見があった。
- さらに、こうした「質」として重視すべき要素について、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、実態を把握することが有効ではないかとの意見もあった。
- 一方で、こうした「質」として重視すべき要素については、その具体的な内容を丁寧に議論することが必要であり、特に事業所規模によって可能な取組が異なることから、中小企業の実態を踏まえた検討が必要であること、またこれを法令上に明示することは、一定の高いハードルを示すこととなり、これから障害者雇用を進める事業主を萎縮させることにつながりかねないものでもあることから、慎重に検討すべきとの意見もあった。
- また、法令上の規定の仕方として様々な選択肢を取り得るため、事業主を萎縮させない形で、どのように規定できるかを含めて検討すべきという意見があった。

# 障害者雇用の質について |

## 1. 障害者雇用の質の規定及び質の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等（2/3）

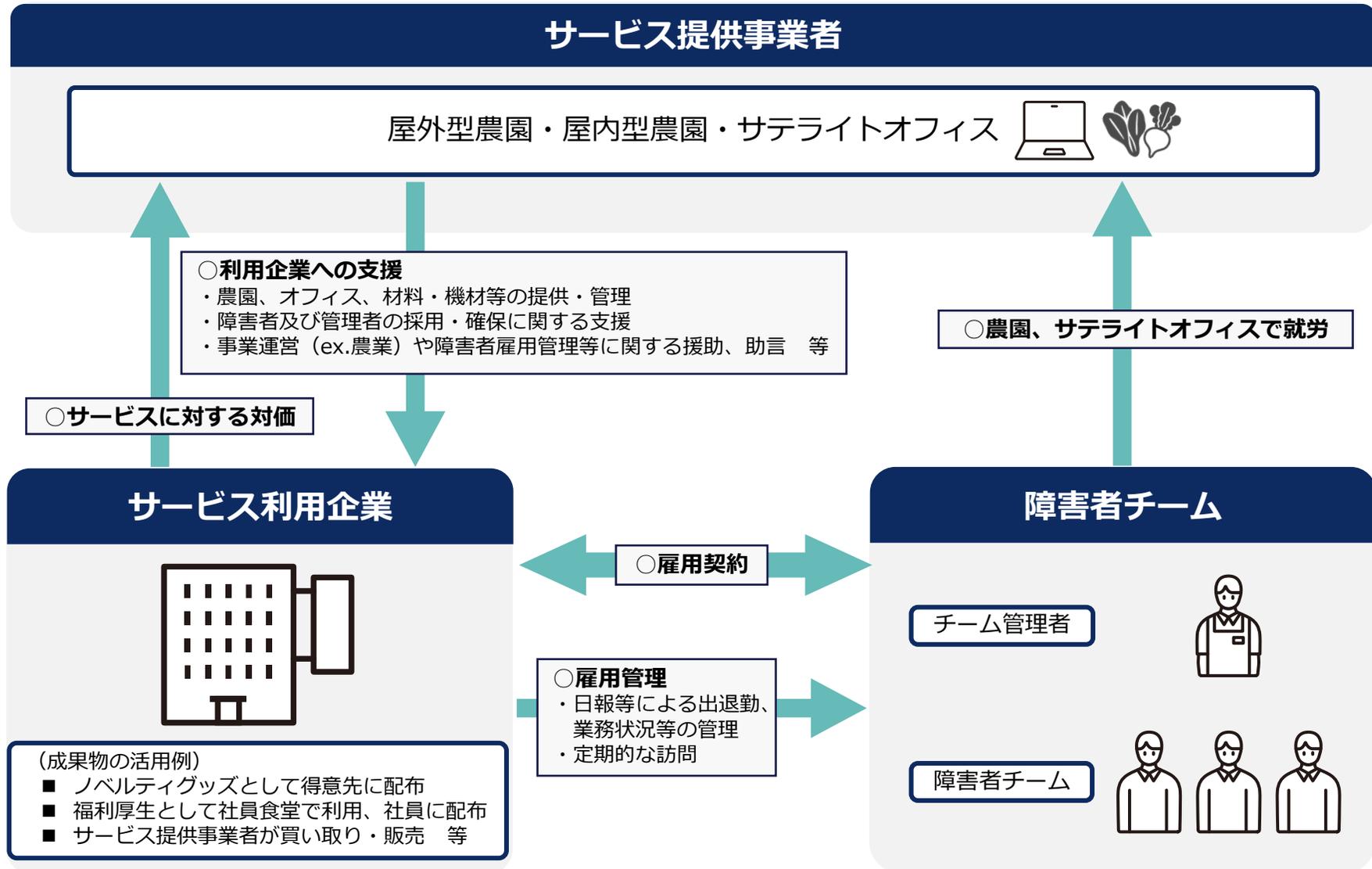
- さらに、障害者雇用の「質」の向上を目指していくためには、とりわけ中小企業にとっては、法定雇用率達成と「質」の両方を同時に達成することは非常にハードルが高いこと、また、現在、職場適応援助者（ジョブコーチ）が主に担っている、採用後の定着段階における外部からの企業支援機能の拡充が必要であることから、認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行う「障害者雇用相談援助事業」をより効果的なものとしていくことを含め、検討すべきとの意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、進めていくことが必要である。

（制度的対応② 「質」の向上に向けた事業主の認定制度の拡大、認定に対するインセンティブの在り方等）

- 現行制度においては、常用労働者300人以下の中小企業等を対象とし、強みとする取組の総合加点方式による「もにす認定制度」があるが、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。
- 企業規模にかかわらず「質」を高める取組を促進していく観点から、大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す。
  - 認定基準の検討の際には、障害者自身による雇用の「質」に対する満足度やワーク・エンゲージメントについて勘案する、「質」における中心的な要素については達成必須とする、取組姿勢や内容に加えデータ等の客観的指標を組み合わせる。
  - 「質」を高めるために、一定の負担（例えば、教育訓練機会の提供や障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）が生じることも想定されることから、障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るものである調整金・報奨金や、助成金などにおいて、認定事業主に対する一定の配慮を行う。
- 1点目（大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す方向性）については概ね意見の一致があった。
  - 2点目・3点目については、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。その際は、認定事業主に対する一定の配慮（調整金・報奨金、助成金等）を行う場合には、更新制度等の認定後の検証が必要である旨の意見があった。

- また、企業規模によって取組可能な方法等が異なる点を踏まえ、大企業と中小企業に異なる認定基準を設定する必要がある旨や、既に「もにす認定」を受けた企業に対する影響等を併せて検討すべきとの意見があった。
- さらに、認定を受けている旨を実雇用率の算定において評価することについては、「量」の概念である雇用率に「質」の評価を反映させることは適切でないとの意見や、「質」の評価の反映により雇用の「量」がトレードオフになるような仕組みであってはならないという意見があった一方、企業としては法定雇用率の達成に懸命に取り組んでおり、実雇用率へ算定することによる「質」の向上へのインセンティブが必要との意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ議論を進めていくことが必要である。

# 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



- ◎ 障害者雇用の「質」を高めていく観点から、いわゆる「障害者雇用ビジネス」に対し、どう向き合うべきか。

## <いわゆる「障害者雇用ビジネス」について>

- いわゆる「障害者雇用ビジネス」を利用した障害者雇用は、収集可能な範囲での実態把握を開始し、労働政策審議会障害者雇用分科会において状況を公表した**令和5年4月以降、短期間で大きく増加傾向**にある。

この背景には、「ビジネスと人権」等の国際的な要請やコンプライアンス意識の高まりの一方で、法定雇用率を達成するために求められる現実的なハードル（職務の選定・開拓、採用、合理的配慮の実施、育成等）を乗り越えることが容易でないと感じられることによって、**利用企業にとってのニーズが増大**していることによると考えられる。調査研究結果のデータを見ても、障害特性を十分に踏まえた上で、障害者の持てる能力を十分に発揮していくためのノウハウの不足の課題が、多くの企業に見られており、この傾向は**中長期的に継続すると想定**される。

- 一方で、「障害者雇用ビジネス」については、前回の障害者雇用の「質」の中心的な要素に照らし、**以下の課題が指摘される場合がある。**

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

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

◎ 障害者雇用の「質」を高めていく観点から、いわゆる「障害者雇用ビジネス」に対し、どう向き合うべきか。

## 2) 固定的な業務付与による能力開発の制限など、不十分・不適切な雇用管理

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

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

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

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

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

### （制度的対応① 利用企業による報告）

- 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なる。

（※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。

# 障害者雇用の質について |

## 2. いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応（2/3）

（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（研究会報告書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に精通した一定の資格者等を配置すること、障害者及び利用企業への支援に従事するスタッフに対する教育訓練等を実施すること
  - ・ 利用企業に対して、以下の支援メニューを提供すること
    - ① **障害者の就業を通じた成果物が、利用企業自身の事業活動において有為に活用されるための提案・支援**
    - ② **利用企業自身の事業活動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

- 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。**