

# いわゆる障害者雇用ビジネス<sup>(※)</sup>に係る実態把握の取組について

## 実態把握の概要

- 令和4年1月以降、労働局において、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とともに、以下のとおり、障害者雇用ビジネス実施事業者等への必要な助言・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、労働局関係部局や関係機関と連携し、就業場所や利用企業を訪問。不適切な事案については改善指導を実施
  - 利用企業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
  - 障害者の能力に応じた業務の選定等について、利用企業等への支援を必要に応じ実施
- ➡ 労働局における実態把握調査を継続実施し、利用企業に対する必要な助言・支援を行っていく

## 把握状況（令和5年3月末時点）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者23法人が運営する、就業場所125カ所を把握（うち45カ所について訪問）
- 当該就業場所の利用企業は、延べ1,000社以上。そのうち251社の社名を把握し、42社について訪問

### 【把握状況の概要】

障害者雇用ビジネス事業者数	23事業者 <sup>(※1)</sup>
就業場所数	125カ所 <sup>(※2)</sup>
うち農園	91カ所
うちサテライトオフィス	32カ所
利用企業数	1,081社以上 <sup>(※3)</sup>
うち社名を把握した企業数	253社 <sup>(※4)</sup>
就業障害者数	6,568人以上 <sup>(※5)</sup>

(※1) 把握する限り、就業場所数が最も多い障害者雇用ビジネス実施事業者では37カ所を運営  
また、利用企業が最も多い障害者雇用ビジネス実施事業者では512社が利用

(※2) 労働局による聴取または障害者雇用ビジネス実施事業者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45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 1,081社以上と表記)  
最も多い就業場所では29社が利用

(※4) 複数の障害者雇用ビジネス実施事業者を利用する企業が2社あり、利用企業数としては  
重複計上。このうち42社については、労働局等の事業所訪問による実態把握を実施

(※5) 労働局による聴取または障害者雇用ビジネス実施事業者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、6,568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  
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いる

# 把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント①

## 把握した事例（利用のきっかけ・目的）

- 雇用率達成指導中に利用を決定している。
- ビジネス利用決定時点では成果物（野菜・ハーブティー等）の活用方針を決めていない。
- 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。
- 成果物を子ども食堂へ寄付することや、他企業への就職を目的とする研修などを業務として行わせるなど、業務そのものを社会貢献と位置づけている。

## 懸念される課題等

- 単に雇用率達成のみを目的とした利用となっていないかが懸念
- 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を与えていると言えるか。

## 望ましい取組のポイント（障害者雇用の方針の検討、社内理解の促進）

- 障害のある方も組織の一員として、希望や適性に合った仕事でその持てる能力を発揮し自社の事業活動に参画し、組織に貢献することができるよう、障害者雇用に関する方針やその実現のための取組を検討することが重要
- 必要な合理的配慮を行いながら障害者が能力を発揮して活躍している企業においては、以下のようなメリットを実感している事例も見られる。
  - 障害者の特性を踏まえ、業務を選定、マッチングすることを通じて戦力化するノウハウを他の全ての従業員の能力を引き出すことに生かすことができ、経営改善に貢献
  - 障害者雇用への取組をきっかけに社内全体のコミュニケーションが活発化し、組織内の心理的安全性が向上し組織環境が改善、さらに顧客サービスの質も向上
  - 障害者が働きやすいように職場環境の見直し（部品の配置場所の整理など）を行ったことで他の従業員も作業しやすくなり、企業全体の労働生産性が向上
  - 既存の業務を細分化し、その中から障害者の特性に合った業務を選定して任せることで、他の従業員もさらに効率的に業務に取り組むことができ、それぞれが能力を最大限に発揮して企業全体の生産性が向上
  - 障害者自らが商品開発に参画することで、ヒット商品が生まれるなど事業拡大に貢献

## 把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント②

### 把握した事例（業務内容）

- 障害者は障害者雇用ビジネス実施事業者が選定した業務に携わる場合が多く、その業務内容としては、野菜の栽培、ハーブの栽培・加工等がある。
- これに加え、障害者雇用ビジネス実施事業者が委託する軽作業、障害者雇用ビジネス実施事業者が実施する研修の受講等の業務もある。
- 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。

### 懸念される課題等

- 障害者の業務内容について、利用企業が主体的に選定・創出していない場合、
  - ・ 障害者が能力を発揮しやりがいを持って働けるような業務とならないことが懸念
  - ・ 採用後の社内での職域拡大等の機会が少ないことが懸念

### 望ましい取組のポイント（障害者の職務の選定・創出）

- 障害者の雇入れ等にあたっては、自社の事業活動において、障害者が持てる能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられるような業務を選定・創出することが望ましい。
- 事業収益の向上やコスト削減等に直接資する事業活動に参画することにより、障害者が「無くてはならない存在」となり、障害者本人も一層組織への帰属意識や意欲をもって、働きがいを感じながら働いている事例が多く見られる。
- 社内の仕事の内容や必要なスキルなどについて整理する職務整理表の作成、従業員に対するアンケートやヒアリングの実施など、自社に合った方法を工夫しながら、障害者が行う業務を選定・創出することが望ましい。
  - 業務の選定に当たっては、①「季節ごとや繁忙期等に発生する定型業務」②「できれば行いたい、手が回らずできないままになっている業務」、③「行わなければならないが、後回しになりがちな業務」、等の観点で業務を抽出し、企業の業務の合理化を図りつつ、障害者の特性に合った作業を選定している例も見られる。
  - 危険な仕事、高度・専門的な仕事等について、業務を細分化することで、障害者の特性に合った作業が見つかる可能性もあるため、「障害者には専門性のある仕事や高度な仕事等は無理」という思い込みは禁物
  - 人事担当部門のみならず、部署横断的に従業員が幅広く検討に参画することが効果的である。
- 採用後も、障害者の能力をより有効に発揮し活躍できるようにする観点から、各人の職務遂行状況や習熟状況等を評価し、継続的に職域開発、業務の遂行方法や分担の見直しなどを実施することが重要

## 把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント③

### 把握した事例（募集・採用）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が自らの実習を通じて障害者の選定等（3人をグループとして選定する事例も）を行い、紹介する。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者から紹介された障害者が採用基準に合わない場合でも、採用を断れないとする利用企業の声もあった。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が職業紹介を行わないため、障害者の募集についてハローワーク等を利用している。その際、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事例も見られた。

### 懸念される課題等

- 求人内容の検討や採用選考に当たって、利用企業が主体的に対応していない場合、障害者の適性や必要な配慮に関する確認等が十分に行われないことが懸念

### 望ましい取組のポイント（募集・採用）

- 「障害者の能力を正當に評価した適当な雇用の場」となるよう、選定・創出した業務に求められる知識・スキルと、障害者の能力や特性、必要な合理的な配慮について明確化し、募集・採用を実施することが重要
- 選定・創出した業務について、その遂行に必要な能力等を整理し、求人内容を決めることが必要。応募者の能力や必要な合理的配慮を踏まえ、職務内容や就業時間等について調整する余地がある場合には、求人内容に明示しておくことがマッチングに効果的
- 求職者が応募前に職務内容や職場環境について理解できるよう、また企業としても求職者の職務への適性や必要な合理的配慮について把握できるよう、企業は職場見学の実施や職場実習を主体的に実施することが望ましい。

## 把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント④

### 把握した事例（労働者の配置・業務量）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が1区画あたりの障害者の配置人数や管理者の配置について条件を付している（障害者3人に対し管理者1人など）。
- 労働局による事業所訪問時の状況から、業務量が適切か疑問のある例もあり（ただし、障害者雇用ビジネス実施事業者からは「障害者の能力に照らして十分な業務量」と説明）
- 仕事量が少なく休憩時間が多いと述べる障害者もいたとの情報あり
- 障害者に負担をかけないよう販売を前提とした生産は勧めないとする障害者雇用ビジネス実施事業者もあり

### 懸念される課題等

- 障害者の業務が限定されており、障害者各人の能力や適性を踏まえた配置や業務量となっているか。
- 採用後も能力を踏まえた配置転換等の機会が少ないのではないか。

### 望ましい取組のポイント（労働者の配置・業務量）

- 採用後も、障害者が自社の事業活動において、持てる能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられるような配置に配慮するとともに、業務量の確保に向けて継続的に業務の選定・創出することが重要
- 障害者が行う業務の選定・創出に当たっては、社内の仕事の内容や必要なスキルなどについて整理する職務整理表の作成、従業員に対するアンケートやヒアリングの実施など、自社に合った方法を工夫しながら、行うことが望ましい。
  - 業務の選定に当たっては、①「季節ごとや繁忙期等に発生する定型業務」②「できれば行いたい、手が回らずできないままになっている業務」、③「行わなければならないが、後回しになりがちな業務」、等の観点で業務を抽出し、企業の業務の合理化を図りつつ、障害者の特性に合った作業を選定している例も見られること
  - 危険な仕事、高度・専門的な仕事等について、業務を細分化することで、障害者の特性に合った作業が見つかる可能性もあるため、「障害者には専門性のある仕事や高度な仕事等は無理」という思い込みは禁物
  - 人事担当部門のみならず、部署横断的に従業員が幅広く検討に参画することが効果的であること【P3再掲】

## 把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント⑤

### 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、利用企業からの在籍型出向により障害者を受け入れているケースがある。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、1年ごとに同一就業場所にある他の利用企業の障害者と入れ替えることで、無期雇用転換ルールの適用を回避できる旨の説明資料を配布しているケースがある。
- 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。

### 懸念される課題等

- 雇用主が主体的に労働条件を決定しているか。
- 在籍型出向が、雇用率達成のみを目的とした形式的な雇用のために活用されてしまう可能性があるのではないか。
- 無期雇用転換ルールの回避策として活用されている可能性があるのではないか。

### 望ましい取組のポイント（雇用形態・雇用期間・労働条件等）

- 雇用形態や雇用期間については、障害のない労働者と同様に、労働者が従事する事業や職務の継続性などを踏まえて適切に判断することが必要
- 雇用する障害者を在籍型出向により他社に出向させる場合には、将来自社内で従事すべき業務に必要な能力の開発等の目的及び当該目的に沿った出向期間等を明確にすることが必要
- 無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは合理的な理由を欠くものとして無効とされる場合があることに留意
- 農園やサテライトオフィスなど、本社から離れた場所を障害者の就業場所とする場合には、最低賃金の取り扱いに注意が必要
  - 地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用
  - 例えば、サテライトオフィス等（小規模で組織的関連ないし事務能力を勘案して独立した事業場に該当しない場合）は、地域別最低賃金は、サテライトオフィスを所管する直近上位の支社・営業所、または本社などの所在地の地域別最低賃金が適用されることに留意

## 把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント⑥

### 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。又は、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。
- 利用企業の雇用する管理者が障害者の勤怠状況等の確認・本社への報告や障害者への業務指示・指導を実施している。
  - ・ 管理者が休暇等で不在の場合に、全員休暇とするか、又は障害者雇用ビジネス実施事業者が伝達している。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、利用企業からの在籍型出向による障害者を受け入れ、自ら業務指示を行っている。
- 業務遂行に必要な機材・材料等について、障害者雇用ビジネス実施事業者による貸与（リース）・販売・購入斡旋が行われている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、障害者の集合場所への送迎・健康チェックなどを行っている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、利用企業に対して、本社等の担当者の定期的な訪問を求めている（必須ではない）。
- 定期的に就業場所を訪問する利用企業もあれば、訪問を行っていない利用企業もある。

### 懸念される課題等

- 雇用主が自らの雇用管理に十分な責任を持つとともに、必要な配慮事項について把握、対応が行われているか懸念
- 個々の障害特性に応じて配慮が必要な事項について、雇用主が主体的に把握や対応を十分に実施しているか。

### 望ましい取組のポイント（勤怠管理・業務管理）

- 自らの事業活動において労働者を使用する雇用主として、障害者の勤務状況の把握、業務の遂行に関する指示・指導・支援等の業務管理を主体的に行うことが必要
- 特に本社から離れた就業場所等においては、利用企業などが雇用主としての雇用管理責任を十分果たすため、業務管理体制の確保や個々人の特性等を踏まえた支援担当者の配置等に特に留意すること、業務の予定・目標・遂行実績等を管理するための日報作成などの工夫を行うことも必要

## 把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント⑦

### 把握した事例（職業能力の開発・向上）

- 農園から利用企業本社的人事担当に異動したケースもある。
- 「将来的には自社内への配置転換を検討したい」と述べる利用企業があった。

### 懸念される課題等

- 能力開発・向上の取組が行われる例も出てきており、今後、こうした好事例についての横展開が期待される。

### 望ましい取組のポイント（評価・処遇）

- 企業における人材確保・育成の観点から、雇用後においても障害者本人の希望等を踏まえた計画的かつ必要な職業能力開発・向上の機会の提供が重要
- 能力開発・向上の取組と併せて人事評価制度や報酬、昇格などの処遇制度の構築も重要。またそれらの制度について広く周知し、一人ひとりが目標を持ち、やりがいや意欲をもって働き続けることができることが望ましい。
- その上で、定期的な面談等を通じ、障害者個々人の職業能力や職務遂行の状況、体調、モチベーション、必要な合理的配慮等について把握し、アセスメント結果を障害者本人とも共有することが必要。こうした継続的なモニタリングが障害のある方々の職業人生全般においても必要不可欠であることに留意
- 評価結果に基づき、各人の能力や適性を最大限に生かすことのできるよう、その後のキャリア形成にも配慮しつつ、業務分担や配置、提供する合理的配慮の内容についてその都度見直し、必要な措置や能力開発・向上の取組を行うとともに、報酬や等級等の処遇に反映させていくことが望ましい。