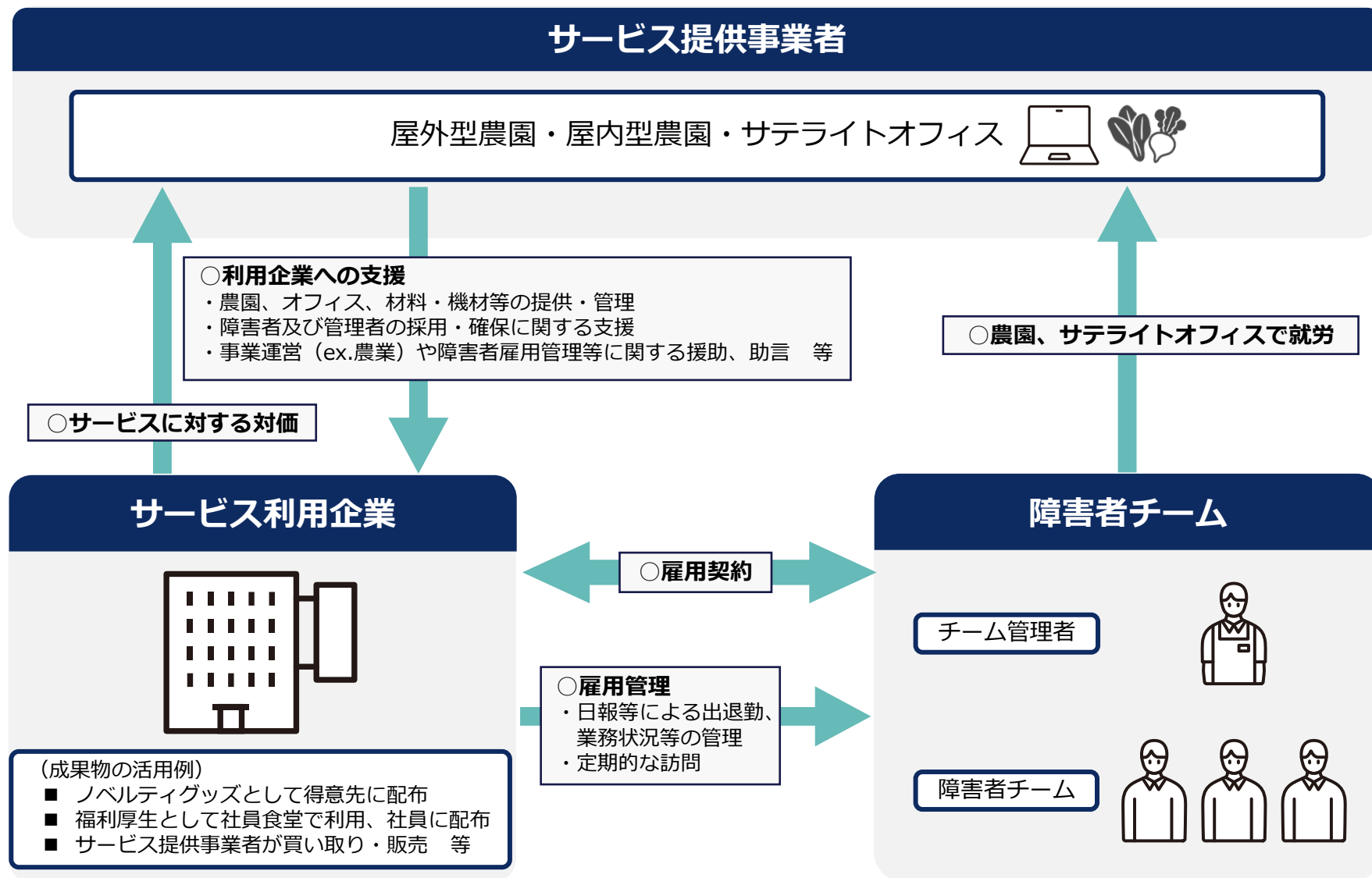


# 障害者雇用ビジネスの状況 |

## (参考) 障害者雇用に関するビジネスモデルの例



# いわゆる障害者雇用ビジネス<sub>(※)</sub>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、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	<b>46事業者</b> <sub>(※1)</sub>
就業場所数	<b>221カ所</b> <sub>(※2)</sub>
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 <sub>(※3)</sub>
うち社名を把握した企業数	363社 <sub>(※4)</sub>
就業障害者数	11,141以上 <sub>(※5)</sub>

(※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。