

企業における質の高い障害者雇用に 関する調査・研究プロジェクト報告書

2026 年 9 月

1 はじめに

法定雇用率が短期間に連続で引き上げられてきており、この7月からは2.7%に引上げられ、企業にはこれまで以上の「量」の確保が求められている。そのような中、現場では、「数量達成の限界」や「雇用意欲の減退」といったことが見られ、単なる「数の充足」に偏ることで、雇用の実態とインクルージョンの理念が乖離するリスクが顕在化してきている。

障害者の確保に限界を感じているところでは、本業との関連性が薄い業務に係る障害者雇用ビジネス（厚生労働省によると、障害者雇用ビジネスに係る就業障害者数は、2025年10月末時点で約11,000人となっている。）への依存の高まりが危惧されている。例えば、最近では、5月7日（木）の読売新聞朝刊において、「障害者雇用ビジネスを展開する業者の仲介で企業に直接雇用された在宅勤務の障害者が、実質的な仕事を与えられず、業者とチャット等で簡単なやりとりをするだけで、事実上放置されている」ことが大々的に報じられた。このように、法定雇用率の急激な上昇は、企業における障害者雇用の環境が十分整備されていない中で、大きな問題を生じさせていると言わざるを得ない。

その一方、障害特性と業務をマッチングさせ、障害者の自立と高い成果を生み出している「質の高い雇用」の実践例も見られるところである。

厚生労働省では、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度のあり方等を検討し、適切な政策を講じていくため、2024年12月から、「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、障害者雇用の質の向上等について検討し、本年2月に報告書を取りまとめたところであり、これを踏まえて、今後、労働政策審議会障害者雇用分科会において議論されることになっている。

障害者雇用の質の向上については、企業における農福連携の推進に当たっても重要な課題であり、本協会が開催した農園型障害者雇用問題研究会（2023年2月～2024年2月）における問題意識と重なり合うものである。

このため、以上のような動向を念頭に、適切な農福連携の推進の観点も踏まえ、関連する事例等の調査を行い、一般就労と福祉的就労の連携、企業による障害者雇用と福祉による生活支援との連携、雇用代行ビジネスの現状、障害者雇用に取り組む大企業と中小企業の課題等について把握・分析を行い、障害者雇用を単なる義務の遂行から、持続可能な「質の向上」を伴うものへ転換させるための今後の方向性等を取りまとめた。

なお、本プロジェクトは、公益財団法人 ヤマト福祉財団の助成を受けて実施したものである。

2 関連する事例や意見等

プロジェクトでは、メンバーの会合、現地調査、関係者との意見交換等を行った。その内容を項目別に整理すると以下のとおりとなる。

（1）一般就労と福祉的就労の連携

① 円滑な就労に向けた十分な準備の必要性

- ア 社会福祉法人 A では、特別支援学校高等部等を卒業した障害のある若者が、地域社会で自立した生活を送るための「暮らす力」と「働く力」を身に付ける訓練を 2 年間行う全寮制の組織を運営している。一人ひとりの個性を反映させた「社会自立カリキュラム」に沿って、1 年目は社会福祉法人 A で、2 年目は一般企業で研修している。卒業後は、それぞれが企業等に就職し、社会人として生活しており、就職した企業で長く勤務できるよう、生活面と職業面の双方におけるアフターフォローも行っている。昨年度は、9 名の方が企業に就職した。入学式や卒業式には、企業、支援学校、県等から来ていただいている。
- イ 育成機関との連携が重要である。育成過程を経て就職した方がいい。そのような段階を経た方が企業にとっても良い。B 型や就労移行で人間関係ができている者は安心感が高い。
- ウ 支援学校から就労移行を経て就労となることがひとつの形であるが、十分な就労移行訓練が伴わない就労移行支援事業所が増えているなど、真ん中の就労移行の部分が弱くなっている。
- エ 就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援等の各福祉サービスが別個に運営されており、「縦のつながり」がないことが大きな課題である。企業側からすると「段階ごとに連携先がバラバラで、どこに相談に行けばいいのか分からない。」という実態がある。
- オ 合理的配慮を超えたときに受け皿となる仕組みがあればいいと思う。企業が求めるパフォーマンスができないようになれば、福祉の側で対応してほしい。

② 生活支援体制と「8050 問題」への対応の重要性

親と同居している障害者の場合、親の高齢化や施設への急な入所により、身だしなみや通勤等の生活サポートが突如失われるケース（8050 問題）が多発している。企業だけで生活面をカバーするのは不可能なため、地元の障害者就業・生活支援センター（なかぼつセンター）や福祉機関と日頃から連携し、グループホームへの早期移行や生活練習を一体的に進める体制が不可欠であるが、適当なところを見つけるのが難しい。

（2）企業による障害者雇用と福祉による生活支援との連携

① 地域全体で障害者の面倒を見ることの重要性

ア B 株式会社では、地域の農業の守り手（高齢化・減少）という課題に対し、特例子会社を地域に誘致し、生産計画の共有から生活支援までを一体的に支える農福連携モデルを構築した。

働く場だけでなく生活の場も含めて支援する体制として、まずグループホームで日常生活のスキルや社会性を段階的に身につけさせ、自立度が高まった段階で特例子会社の社員寮へ移行させる育成型の流れを取っている。グループホームは単なる住まいの提供ではなく、障害者が一人で生活できる力を養う場として機能し、社員寮はその先にある「普通の暮らし」への階段となっている。このグループホームから社員寮への移行モデルにより、障害者は安心して自立へのステップ

を踏むことができ、この2年間は離職率ゼロを維持している。

また、障害者が会社を退職させられそうなトラブルが発生した際も、福祉側が相談に乗り、「さわやかに退職（移行）させる」といったクッションの役割を果たしている。

このモデルは、いわゆる「農園ビジネス」と同列に語られるものでは断じてなく、障害者の働く権利と生活の質の保障が最優先され、農業はそのための手段として位置付けられている。利益の追求ではなく、人が人として生きる基盤を整えることが目的であり、その本質はまったく異なる。

このモデルの要となるのが、ナカポツセンターとグループホームが一体となって障害者の「働く」を支える一貫サポート体制である。一般的な障害者雇用のモデルでは、就労支援機関と生活支援機関が別個に動くことが多く、情報の行き違いや支援の抜け落ちが生じやすい。ナカポツセンターが就労に関する相談や職場定着の支援を担い、グループホームが生活基盤を整えることで、働く場と暮らす場が分断されることなく連続したケアが実現している。

また、公的な機関も参画している点が重要であり、行政の目が入ることで透明性が担保され、企業単独では実現できない安心感が生まれている。加えて、JA出荷場での共同出荷という仕組みが、この取組を社会の中で自然に展開させる原動力となっている。

イ 社内に専任担当を置けない中小企業にとって、C組織の会員ネットワーク内にある福祉事業者（就労移行支援やA型・B型事業所等）との日常的な連携が不可欠である。また、京都府のあるネットワークの事例のように、C組織の企業、医療機関と福祉機関が一体となって障害者を支援する地域連携の仕組みづくりが、質の高い雇用とシームレスな支援において重要である。

② 就労後期における連携の重要性

現行制度は、就労「初期」の福祉連携は整いつつあるが、加齢や体調悪化による就労「後期」の福祉移行や行き来（リワーク、一時的なB型利用等の「プチリワーク」）の公的仕組みが抜け落ちている。

（3）障害者雇用に取り組む企業の課題

① 障害特性に応じた個別対応の課題

Dグループでは、ホールディングスの人事部門が方針を策定し、現場（90の主管支店、グループ15社）の人事課長や、昨年度新設された専門の「障がい者福祉担当者」が実務や定着支援を担っている。労使での毎月のPDCAや、四半期に1回の全国会議（オンライン）で、法改正の共有や好事例の水平展開を図っている。

山梨県では、障害のある社員と定年シニア社員がチームを組み、各営業所を巡回して清掃・整備を行う「なんでも部隊」が好評を博している。また、グループ内の社会福祉法人Eの専門家が、現場から上がるリアルな悩み（障害者同士のトラブル、作業中の居眠り等）へのアドバイスをを行っている。

最大の強みは経営トップによる強い意志表明と企業姿勢の浸透であるが、一方

で、現場に専門のコーディネーターが不足しており、障害特性に応じた個別対応はまだ手探りであることが課題である。今期からは単なる人数増ではなく、「質を高める雇用」への組織的体系化を進めている。

② 企業の中での福祉事業の立ち上げの課題

F 株式会社では、農業事業部長が個人でグループホーム（8名定員）を立ち上げ、親会社の人事部長も副業としてこれを承認している。これにより、通常であれば遠方（北海道等）からの「2週間の職場実習」が、親が職務を離れて帯同することの難しさや本人単独での宿泊の難しさから不可能なところを、当該グループホーム又は連携グループホームに一時滞在させることでクリアし、全国からの採用が可能になった。

加齢問題を見据え、いずれ自社で障害ある社員の退職後の受け皿となるB型を作るべきか悩んでおり、グループ経営の中で福祉事業を立ち上げるのはハードルが高い。しかし、特例子会社同士の情報交換の中でも会社又は個人として福祉事業に参入する事例を耳にするため、こうした「福祉との連携」の取組に対して雇用率の加算といったインセンティブがあれば、企業側の動きは加速すると考えられる。

③ ステップアップの課題

F 株式会社では、健康と自信を取り戻して5月末に卒業（退社）し、障害者手帳を返納して、一般企業へのステップアップ（転職）にチャレンジする障害者社員がいる。社会や本人のキャリアにとっては非常に喜ばしいこと（特例子会社の機能を全うしたことになる。）であるにもかかわらず、現行の法定雇用率のカウント上は「マイナス1名」となり、企業側には不利益な事象になってしまう。こうした手帳返納事例については、卒業前の企業に1カウント維持を認める制度があってもいいのではないか。

④ 特例子会社に係る課題

特例子会社に関しては、政府統計等で人数以外の経営的なデータ（収益性やノウハウの体系化）が全く揃っていない。行政や業界団体にあるのは、「雇用管理（コミュニケーションや医療専門職の配置）」のノウハウだけであり、事業経営に関する体系的な共有がない。

⑤ 中小企業に係る課題

ア 法定雇用率の適用外である小規模企業（従業員43.5人未満等）において、約40万人もの障害者が雇用されていると推計されている。雇用義務のある一定規模以上の統計データだけを見ると「中小企業は雇用が進んでいない。」と誤認されがちであるが、現場の肌感覚としては小規模企業こそが雇用の大きな受け皿となっている。「人を生かす経営」の理念のもと、地域の「やんちゃな子」や不登校の若者を「地域の親父」として育てるという文化が古くから根付いている。

イ 中小企業では障害者雇用専門の担当者を置くことは資金的・人力的に難しく、

経営者や現場スタッフが皆で支え合う「疑似家族」のような体制で対応しているのが実情である。設備の標準化や見える化を通じて、障害者だけでなく、あらゆる従業員にとって働きやすい環境を整備することで、戦力化を図っている。

ウ 障害者雇用は企業の義務であり、取り組むべきことだと思うが、取組方やリソースを考えると、中小企業には、大企業と異なる難しさがある。大企業は、特例子会社を設けたり、管理者を設けて、仕事の切出しをしたりすることができるが、中小企業は、多種少量の業務を行っており、切出しを行うには難点がある。管理者を付けるにも難しさがある。大企業と中小企業の取組方の違いやリソースの違いを前提にして、「質」の問題を論ずべきである。

⑥ 地方の課題

ア 障害者雇用は単なる法定雇用率の達成目的ではなく、地方の深刻な人手不足を補うための重要な戦力としても位置付けられているが、慢性的な人手不足に悩む地方では、「働いてほしい企業はあるが、障害者自体がいない」という需給のミスマッチが起きている。

イ 地方には引きこもりや境界知能、刑務所出所者等、手帳は持たないが深刻な生きづらさを抱える人材が多く存在している。手帳所持者（法定雇用率の算定対象）のみに焦点を当てるのではなく、多様な人材が社会で戦力となるための広い視点での働く場づくりが必要である。

⑦ 働く障害者の高齢化・加齢の課題

一般社団法人 G が実施した調査では、9 割の企業が障害者の高齢化・加齢を課題（「大変重要」が約半数、「やや重要」を含めると 9 割）と認識している。特に、特例子会社や老舗のオーナー企業で顕在化しており、身体・知的の体力的な衰えだけでなく、精神障害においては加齢に伴い、「働こうとする集中力や気力そのものが低下する」という特有の課題が見られる。これに対して、時短勤務への移行、足腰への負担を減らすための作業手順・動線の見直し等で対処しているが、認知症の進行等、企業努力だけでは対応しきれなく、限界が近づいている。

（４）雇用の質

① 質のとらえ方

ア 雇用主（企業）と障害者当事者では、質のとらえ方が異なるはずである。キャリアアップ等のスキル面だけでなく、障害者の当事者目線で、「職業生活が安定しているか」が重要である。

イ 有意な雇用であるかどうか、雇用主（企業）（＝企業の業務に不可欠なものかどうか）と障害者当事者（＝心身ともに充実したものかどうか）の両方において意味あるものかを評価して考えるべきである。

ウ 企業にとって有意な雇用かどうかは、企業側が「本業か CSR か」で判断する以上に、「働いている本人が働きやすさや働きがいを実感できているか」という当事者の声をベースに評価すべきである。

エ 企業の雇用を、福祉との連携により支える体制は、障害者雇用の質を向上させる。このような支援体制も含めて、雇用の質をとらえることが重要である。また、雇用の質を充実させれば、量（障害者雇用数）の確保にもつながってくるのではないか。

② 質の内容・評価

ア 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は、障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素として、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、適正な雇用管理、発揮した能力に対する正当な評価とその反映及び雇用の安定を掲げている。また、中小企業向けの「もにす認定」では、大項目の「取組（アウトプット）」等の3項目の下に、中項目の「体制づくり」等7項目に分けた上で、小項目の「組織面」等17項目について評価することになっている。

しかし、雇用する側ではなく、働く障害者の目線で考えた場合には、障害者雇用の質の一要素として、「安心して働き、生活できる環境の整備」についても考慮されるべきではないのか。

一方、一般の雇用の質については、働きやすさ（Well-being）、働きがい（Work Engagement）及び公正で適切な処遇が評価の観点となっている。

イ 有意な働きについては、必要なものを作って、それが労働の結果として出てくることではないか。

ウ 本業、間接部門、コストセンター、CSR活動等の職域に関わらず、それが企業の合理的な経済活動や企業戦略の一部として定義され、企業体としての責務に見合う適切な数量・アウトプットがきちんと出されている状態であれば、有意な雇用と言える。また、経営者が責任を持って「なぜこの職域にこの人数が必要なのか」を合理的に説明できる状態が重要である。

エ 単に「成果物が経済的に流通しているか」という企業の論理だけでなく、「働いている障害者本人が、その仕事を通じて会社に貢献できていると実感（納得）でき、その労働に対する対価や雇用管理が正当に評価されていること」が重要である。労働時間の多くを「やることなく放置されている」ような状態（雇用代行ビジネスや名ばかりのCSR）は、企業・当事者の双方にとって決して有意な雇用とは言えないのではないか。

オ 特例子会社がある場合、親会社を含めた「企業グループ全体として障害者雇用の方針を明確に表明し、取り組むプロセス」自体を評価指標とすべきである。また、特例子会社内に定着支援の専門組織を置き、親会社の現場へのコンサルティング、仕事の切り出し、不調者のサポート実務を組織的に動かす体制を客観的な指標とすることもいいのではないか。

カ 雇用の「質」を法令で明示する際、大企業の働き方や高額な機材整備を前提とした基準をそのまま中小企業に当てはめると、現場の実態と乖離し、かえって雇用を萎縮させてしまう懸念がある。一方で、「もにす認定」は中小企業向けに基準が分けられており、このように企業規模に応じた柔軟な基準設定であれば質向

上の指針として機能する。

キ 質の問題が雇用率に反映されるようになると、それに対応できない人しか労働市場に出てこず、中小企業の雇用のハードルが上がることになる懸念がある。

③ 多様な業務に携わることの重要性

社会福祉法人 A が他の施設に比べて特異なことは、普通の会社員と同じように、利用者がシフト制で動いていることである。普通、A 型、B 型、移行の方がシフト制で動くということはないと思うが、例えば、A 型の人が、レストランの食事の当番となったら、それをやって、それが終わったらホテルのルームメイクに回る。1 か月のシフト表が出る。それを利用者が見て、次はどこだとメモをして、動く。3 つの部門があり、毎日、自分たちがどこに行くのか、記憶している。利用者にヒアリングをしてみると、今まで、間違ったとか、ストレスになったとかということはない。

(5) 雇用代行ビジネスの現状

① 雇用代行ビジネスの評価

ア 雇用代行ビジネスには、障害特性の配慮等を含めて、雇用企業の努力が見られないものが多いと思う。採用される側もお金をもらえればいいと、安易に考えているのではないか。行っている仕事に対するプライドを持てるかどうかが重要だと思う。親も最低 10 万円といったような金額ありきで判断している。このようなものは、障害者のためのビジネスではなく、企業のためのビジネスになっている。

イ 企業が、雇用していることに関わらないと、障害者も満足しないし、戦力になってもらえない。新聞報道にあった沖縄の事例はそのとおりだと思う。やらされているのと、目的意識を持って取り組むのとは大きな違いがある。

ウ 労働力が不足する中、障害者雇用は人手不足を解消するための極めて有効な手段となりうる。障害者でどう置き換えるかということである。業種・職種にかかわらず、障害者の職域を拡大し、障害者の活用をどうやっていけるかがアイディアの出どころであると思う。

② 雇用率を巡る「ひずみ」

ア 一般雇用の政策において、雇用率を巡る「ひずみ」が拡大している。特に、福祉的就労側との整合性が著しく取れなくなっている。そのひずみが望ましくない形で現れたのが、あまり良くない「雇用代行ビジネスモデル」である。企業経済（市場メカニズム）の中でうまく調整がつかないと、労働市場や支援サービス市場の双方に歪みが出る。

イ 法定雇用率の急激な上昇に伴い、障害の特性や本人の適性ではなく、「手帳の有無」だけを基準にした大企業の採用活動（特別支援学校での卒業生争奪戦等）が激化しており、本来あるべきステップを飛ばすようなことが起こっている。このような状況は、障害者雇用の本来の趣旨から外れる本末転倒な事態を招いてい

る。

ウ 近年、拙速に法定雇用率を引き上げてきたことにより、一部の企業においては「法定雇用率を達成すること」自体が「目的」にすりかわってしまっているのではないか。法定雇用率の算定方法についても、実質的に求職者でない者が求職者に数えられているなど、課題があると思っており、算定式の数字の取り方を見直してほしいと思っている。

(6) その他

○ 手帳を持たない者に対する支援

福祉的就労にすら繋がっていない引きこもり等の層に対し、「まずは外に出て働く気にさせる」ための職場実習や伴走型支援等、就労の入り口段階に対する公的な支援体制が不足している。

3 今後の展開に向けて

法定雇用率が急激に上昇し、企業が障害者の雇用を進めていく中で、その持続可能性を維持するためには、雇用の質がよいものであることが不可欠である。この質の維持・向上に当たっては、障害者が取り組む業務の内容が有意なものであることは当然であるが、さらに障害者の雇用や生活に対して適切な支援が行われていることが求められる。このことについては、まずは雇用する企業において強く意識し、さまざまな取組が行われることが期待されるが、それが難しい場合には、周辺の福祉と連携し、サポートしてもらうということも有効な手段である。また、そもそも雇用の質の維持・向上を図ろうとするならば、法定雇用率についても以上のような状況を踏まえた対応が必要と考えられる。

具体的には、以下のようなことを念頭に、今後の取組等を進めていくことが必要ではないかと考えられる。

(1) 農業と福祉の連携等を通じた社会的に有意な雇用の創出に関して

社会的に有意な障害者雇用を創出するため、以下のような仕組ができないか。

① 就労の場だけでなく、グループホーム等の生活支援体制の確保や、加齢や体調不良時に福祉的就労（就労継続支援 B 型事業所等）へ円滑に移行できるシームレスな連携の重要性

ア 一般就労と福祉的就労の一体的な支援体制の構築

企業における質の高い雇用に当たっては、障害者が継続して働く環境が整っていることが重要である。福祉側が企業に送り込んで終わりということではなく、長期にわたる関係性の維持が求められている。このため、社会福祉法人 A の取組のように、福祉側で、「暮らす力」と「働く力」を十分に身に付け、企業に雇用された後も、福祉側が継続してアフターフォローができるような取組を促進することが必要である。

イ 就労と生活（福祉）の一体的な支援体制の構築

B 株式会社のモデル（地域誘致とグループホームの一体化）や、F 株式会社の農業事業部長によるグループホーム運営（遠方からの実習・採用を可能にする仕組み）の共通点として、手前の就労支援だけでなく「生活支援（場づくり）」との関わりが、需給バランスの壁を乗り越える極めて有効なパッケージ（シームレスな支援）であると考えられる。

ウ 加齢問題等を見据えたシームレスな連携

在職中の障害者が緩やかにリタイアしていくプロセスにおいて、就労継続支援 B 型事業所がその準備の受け皿（リタイア後の居場所）となるような、退職期を見据えたシームレスな行き来の仕組み（福祉との連携）が必要である。

また、雇用契約中においても、調子が悪くなった場合には、短期間、就労継続支援 B 型事業所に行けるようなことも重要である。

さらに、これらの取組に当たっては、早めに福祉側に繋いでいくことが重要であり、そのための制度的な対応が求められている。

② 福祉サービスの一体化

福祉サービスの縦割り解消が必要である。特に精神障害者の場合、就職して終わり（上がり）ではなく、就労後も状態のアップダウンがあるため、入り口から出口まで継続してサポートする体制が必要である。例えば、「就労移行と定着支援を一本化する」など、企業とシームレスに連携できるよう、制度を統合していくことが求められている。

③ 職業生活を支える福祉制度の復活

旧知的障害者福祉法にあった「通勤寮」のように、一般就労した人の私生活を見て、トラブル時に企業へ駆けつけてコーディネートする入所型の生活支援の仕組みが、自立支援法（現・総合支援法）への移行期に抜け落ちてしまっている。職業生活を確立させる生活支援の視点が、質の議論には不可欠である。

④ 雇用の質の適切な評価

企業が「率のために質を高める」という歪んだ認識に陥らないようにするため、企業における雇用の質の評価に当たっては、一般の雇用の質の評価の観点と同様、働きやすさ（Well-being）、働きがい（Work Engagement）及び公正で適切な処遇を加味することが必要である。

⑤ 特例子会社に係る情報の充実

企業における障害者雇用の一翼を担う特例子会社における雇用の質の向上に資するよう、特に経営的な情報について、収集・分析が必要である。

⑥ 雇用代行ビジネスに係る情報の充実

利用企業に対し、利用人数や障害種別の報告を義務化し、実態データを可視化すべきである。経営幹部が企業リスク（人権・コンプライアンスリスク）として問題の深刻さに気づけば、自社雇用（自走化）へ舵を切る契機となる。

（２）今後の雇用率に関して

① 法定雇用率の適切な上昇スピードの確保

障害者雇用の量と質は、ある意味トレードオフの関係にあることから、雇用の質の維持・向上を求めるのであれば、今後の法定雇用率の上昇スピードについて、十分に考慮する必要があるのではないかと考えられる。

② 単なる「量」の計算から「質と量」を計測する概念へのシフト

ア 認定や助成金だけでは質の高い障害者雇用は広がらないため、雇用率制度への連動が必要であり、人数という「量」の計算から「質と量」を計測する概念へシフトすることが重要である。例えば「法定雇用率（2.5%等）を超える分について、質を評価してかさ上げ（加算）する」といった方法が考えられる。

イ その際、企業の義務を「自社での雇用（量・質）」にとどめず、「地域への貢献」や「企業が施設への発注を行うことで、障害者が新たな仕事にチャレンジすることを通じたスキルの育成」にまで広げ、それを評価の理論的根拠にすべきではないか。

ウ 単に雇用しているだけでなく、障害者が人生全体を通してより良くなるような配慮や、能力向上の取り組みが継続的に行われているのであれば、それを「質」として評価し、雇用率計算上で1人分以上のカウント（ダブルカウント等）を認めるような融通性（インセンティブ）を持たせてもよいのではないか。

エ また、（１）の①のように、福祉との連携が図られている場合には、インセンティブを与えることが重要であると考えられる。

オ さらに、特例子会社におけるステップアップ（手帳返納等を伴う一般企業への転職）についても、「特例子会社はプロセス（通過点）であり、そこで固定されるべきではない。」という考え方を念頭に、雇用率上のプラス加算を与えるような仕組みへの変更は有意義であると考えられる。

(参考) 企業における質の高い障害者雇用に関する調査・研究プロジェクトの検討状況等

1 主催者

一般社団法人 日本農福連携協会

2 開催状況

○ 第1回会合

日 時：2026年5月19日（火）10:00～11:30

場 所：一般社団法人 JA 共済総合研究所会議室

内 容：調査・研究プロジェクトの検討課題等について
参加者からの話題提供

○ 現地調査

日 時：2026年5月25日（月）及び26日（火）

訪問先：社会福祉法人 博愛会及び社会福祉法人 太陽の家

訪問者：駒村 康平（慶應義塾大学 経済学部 教授（座長））

新井 利昌（埼玉福興 株式会社 代表取締役）

村木 太郎（一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構 理事長、
NPO 法人 就労継続支援 A 型事業所全国協議会 理事）

皆川 芳嗣（一般社団法人 日本農福連携協会 会長理事）
事務局

○ 意見交換

日 時：2026年6月25日（木）

相 手：一般社団法人 障害者雇用企業支援協会（SACEC）

意見交換者：

井上 貴博（公益財団法人 ヤマト福祉財団 常務理事）

村木 太郎（一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構 理事長、
NPO 法人 就労継続支援 A 型事業所全国協議会 理事）

皆川 芳嗣（一般社団法人 日本農福連携協会 会長理事）
事務局

○ 意見交換

日 時：2026年6月30日（火）

相 手：中小企業家同友会全国協議会（中同協）

意見交換者：

皆川 芳嗣（一般社団法人 日本農福連携協会 会長理事）
事務局

○ 第2回会合

日 時：2026年7月30日（木）15:00～16:45

場 所：一般社団法人 JA 共済総合研究所会議室 & Zoom

内 容：中間とりまとめについて

○ 意見交換

日 時：2026年8月19日（水）

相 手：日本商工会議所（日商）

意見交換者：

皆川 芳嗣（一般社団法人 日本農福連携協会 会長理事）
事務局

○ 最終とりまとめ

日 時：2026年9月30日（水）

3 メンバー

新井 利昌（埼玉福興 株式会社 代表取締役）

井上 貴博（公益財団法人 ヤマト福祉財団 常務理事）

駒村 康平（慶應義塾大学 教授） ※ 座長

志賀 正幸（公益財団法人 日本知的障害者福祉協会 生産活動・就労支援部会 部会長）

鈴木 崇之（帝人ソレイユ 株式会社 取締役社長補佐）

皆川 芳嗣（一般社団法人 日本農福連携協会 会長理事）

村木 太郎（一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構 理事長、
NPO 法人 就労継続支援 A 型事業所全国協議会 理事）

※ メンバーは、あいうえお順



日本農福連携協会

一般社団法人 日本農福連携協会

102-0083 東京都千代田区麹町 3-5-5 サンデنبル 6 階 B 室

T E L: 03-6272-8839

U R L: <https://noufuku.or.jp>

メール: info@noufuku.or.jp