

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 の報告書（2026 年 9 月）の概要（10 の提言）

障害者雇用を、雇用率達成のための人数確保から、働く・暮らす・育つを支える生活・就労一体型モデルへ転換し、その実践を雇用率制度で評価する仕組み等へ改めるべきである。

提言 1：「働く」と「暮らす」を一体で支える仕組みを構築する。

障害者雇用の質を高めるためには、企業による雇用だけでなく、生活支援、住まい、就労継続支援事業所等を含めた一体的な支援体制が不可欠である。特に、以下を切れ目なくつなぐシームレスな支援体制の構築を推進すべきである。

- ・ 企業就職前の十分な就労準備
 - ・ 就職後の定着支援
 - ・ グループホーム等による生活支援
 - ・ 高齢化や体調悪化時の福祉サービスへの移行
-

提言 2：福祉サービスの縦割りを解消し、一体的な制度へ再編する。

現在の就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援は制度が分断されており、企業・本人双方にとって分かりにくく、継続的支援の妨げとなっている。特に精神障害者では就職後も状態の変化が大きいため、入口から出口まで継続支援できる制度体系への統合・再編を進めるべきである。

提言 3：障害者の職業生活を支える生活支援機能を強化する。

障害者本人の高齢化や「8050 問題」に対応するため、企業だけでは担えない生活支援機能を拡充する必要がある。具体的には、旧知的障害者福祉法に存在した「通勤寮」のような、住まい、通勤支援、緊急時対応、就労継続支援を包括的に担う仕組みの再構築を検討すべきである。

提言 4：障害者雇用を「質」で評価する仕組みを導入する。

障害者雇用の評価は人数だけでなく、働きやすさ（Well-being）、働きがい（Work Engagement）、公正な処遇、能力発揮、雇用の安定等を含めた総合評価に転換すべきである。単なる「雇用人数」ではなく、本人と企業の双方にとって有意義な雇用かどうかを評価の中心に据えるべきである。

提言 5：特例子会社の経営データを収集・分析する。

現在は、特例子会社について、収益性、生産性、人材育成効果、経営ノウハウ等の情報が体系的に蓄積されていない。障害者雇用の質向上に資するため、データ収集・分析・横展開を進めるべきである。

提言 6：雇用代行ビジネスの実態把握と透明化を進める。

雇用代行ビジネスについては、障害者本人のキャリア形成や企業との関係性が希薄になる懸念が指摘されている。このため、利用企業数、雇用人数、障害種別、業務内容等の**情報開示・報告を義務化**し、政策判断に資する実態把握を進めるべきである。

提言 7：法定雇用率の上昇スピードを適切に抑制する。

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**すべきである。

提言 8：雇用率制度を「量」から「質と量」へ転換する。

現行制度は人数中心であり、質の高い雇用へのインセンティブが弱い。そのため、

- ・ 質の高い雇用を実施する企業への加算評価
- ・ 地域貢献や人材育成への評価
- ・ 福祉との連携を行う企業への加算評価

等を雇用率制度に組み込み、**質の高い障害者雇用ほど評価される制度へ転換**すべきである。

提言 9：企業と福祉の連携を促進するインセンティブ制度を創設する。

グループホーム運営や福祉事業との連携等、企業が雇用に加えて生活支援基盤の整備に関与する取組が各地で成果を上げている。こうした取組を拡大するため、雇用率加算、助成措置、認定制度等の**政策的インセンティブを導入**すべきである。

提言 10：特例子会社の「卒業・ステップアップ」を評価する制度を創設する。

現行制度では、障害者が一般企業へ転職したり手帳を返納したりすると、特例子会社の雇用率上はマイナスとなる。しかし、本来は、特例子会社が障害者の社会的自立を実現した成功事例として評価されるべきである。そのため、以下を**雇用率上のプラス評価対象とする制度を導入**すべきである。

- ・ 一般企業への転職
- ・ 手帳返納
- ・ キャリアアップ