

# 障害者雇用率制度・納付金制度について 関係資料

令和3年1月22日

## 目 次

1 障害者雇用率制度について .....	2
2 障害者の継続雇用状況について .....	9
3 障害者雇用納付金制度について .....	16
4 障害者雇用納付金財政について .....	25
5 その他 .....	30

# 1 障害者雇用率制度について

# 障害者雇用の状況

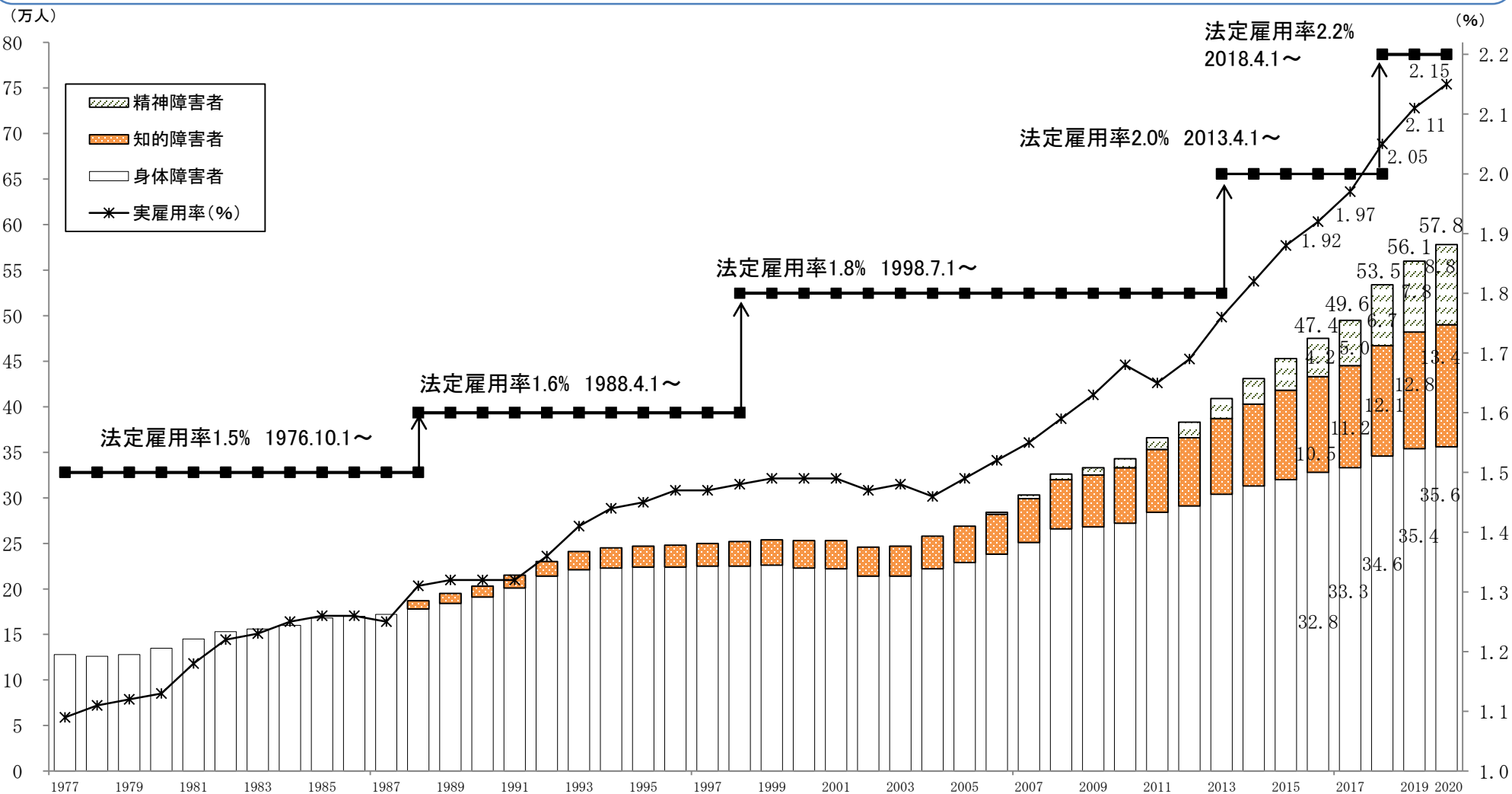
(2020年6月1日現在)

## ○ 民間企業の雇用状況

**雇用者数 57.8万人** (身体障害者35.6万人、知的障害者13.4万人、精神障害者8.8万人)

**実雇用率 2.15%** 法定雇用率達成企業割合 **48.6%**

## ○ **雇用者数は17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。

## ■ 民間企業における雇用率設定基準

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

※ 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、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。

(参考) 現行の障害者雇用率 (平成30年4月1日から。令和3年3月1日に、0.1%ずつの引上げ予定。)

### <民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

### <国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

# 法定雇用率の変遷

施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年7月 1960年	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月 1968年	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月 1976年	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年4月 1988年	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年7月 1998年	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年4月 2013年	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年4月 2018年	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%
令和3年3月 2021年	国及び地方公共団体 : 2.6% 教育委員会 : 2.5%	2.3%	2.6%

※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。

※ (現業的機関): 郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする職種が多い機関

(非現業的機関): 現業的機関以外

# 法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者(失業者を含む。)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

## 知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」と「知的障害」

## 精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象

「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

## 身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」のみ

昭和51年  
10月

昭和63年  
4月

平成10年  
7月

平成18年  
4月

平成30年  
4月

# 激変緩和措置の趣旨

衆議院厚生労働委員会（平成25年6月7日） 議事録（抄）

○ 政府参考人 法定雇用率につきましては、基本的には5年に一度見直すこととしております。この25年4月に法定雇用率の引き上げを行ったことを踏まえて、施行時期は、次回の見直し時期である平成30年4月としております。

さらに、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することによりまして、ことしの4月、平成25年4月の1.8%から2.0%の見直しに続く引き上げとなるということが想定されることから、平成30年4月の法施行時の法定雇用率の設定のみ、企業の障害者雇用の状況でございますとか行政の支援状況等を勘案して、激変緩和措置を講ずることを可能としておりまして、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに係る引き上げ幅を本来の計算式よりも低くすることを可能としております。

厚生労働省としても、準備期間の間に、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるように、支援策の強化に努めてまいりたいと考えております。



# 雇用率制度における雇用障害者の主な整理の考え方

- 雇用率制度において、対象となる労働者やカウントの区分(短時間労働者との整理)については、長く働ける環境であるかどうか等、職業生活における自立といった観点から、整理を行っている。  
他方で、重度障害のダブルカウントについては、当該者の就労困難性の観点から整理を行っている。

## 雇用義務の対象を「常用労働」としている考え方

一般の労働者と比べて、不安定な雇用が多い状況となっていることから、長く働き続けられる環境を整備する観点から、期間の定めなく雇用されている場合のほか、一年を超えて引き続き雇用されている場合や雇用されると見込まれる場合について、本法において「常時雇用」と整理して、雇用率制度の対象としている。

## 重度障害の考え方

重度障害者のカウントについては、重度障害者の雇用に当たっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、2カウント分としている。

## 短時間労働者の考え方

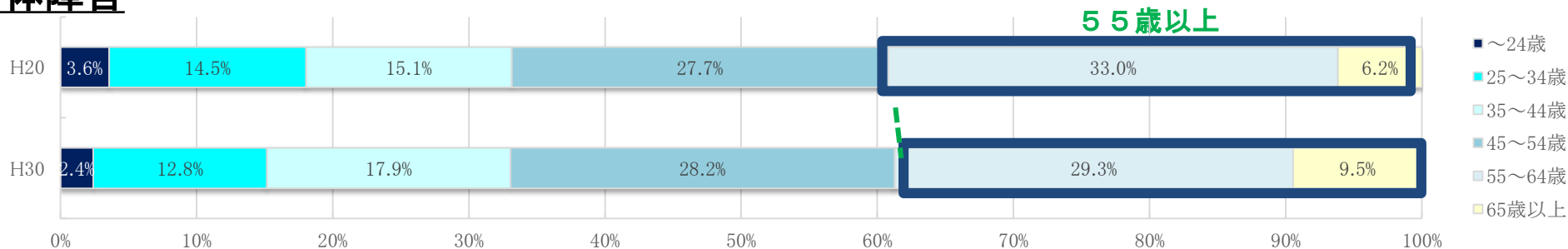
短時間労働者については、通常の労働者(当該事業所における正規雇用)の所定労働時間に比し短く、かつ週所定労働時間が30時間未満の者を指すものこととされている。  
また、通常の労働者の週所定労働時間の半分にも満たない時間しか労働しない場合は、それにより職業生活において自立しているとはいえないと考えられることから、週20時間以上の者を対象とするものである。

## 2 障害者の継続雇用状況について

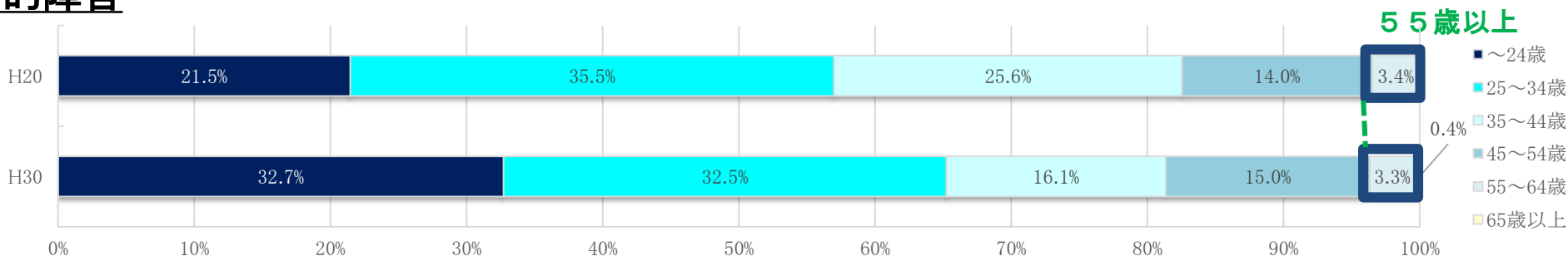
# 障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

- 身体障害の雇用者は、依然として55歳以上の労働者の割合が大きい傾向。
- 知的障害や精神障害の雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の労働者の割合は依然として限定的とみられる。

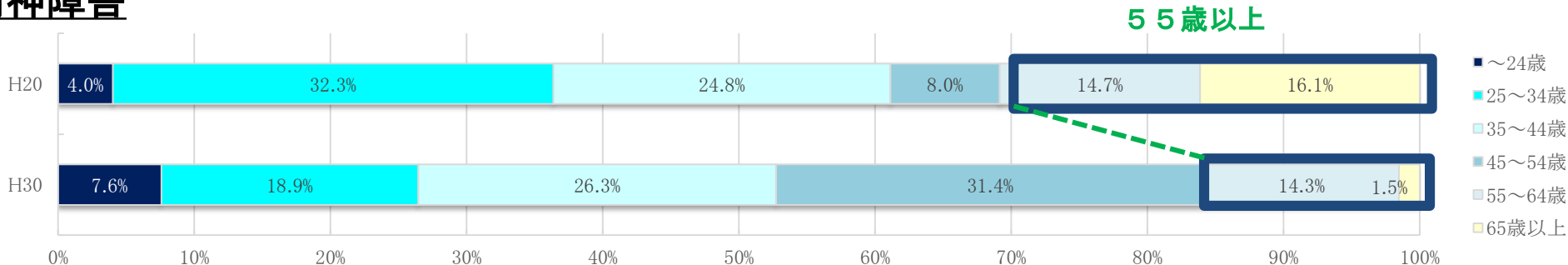
## 身体障害



## 知的障害



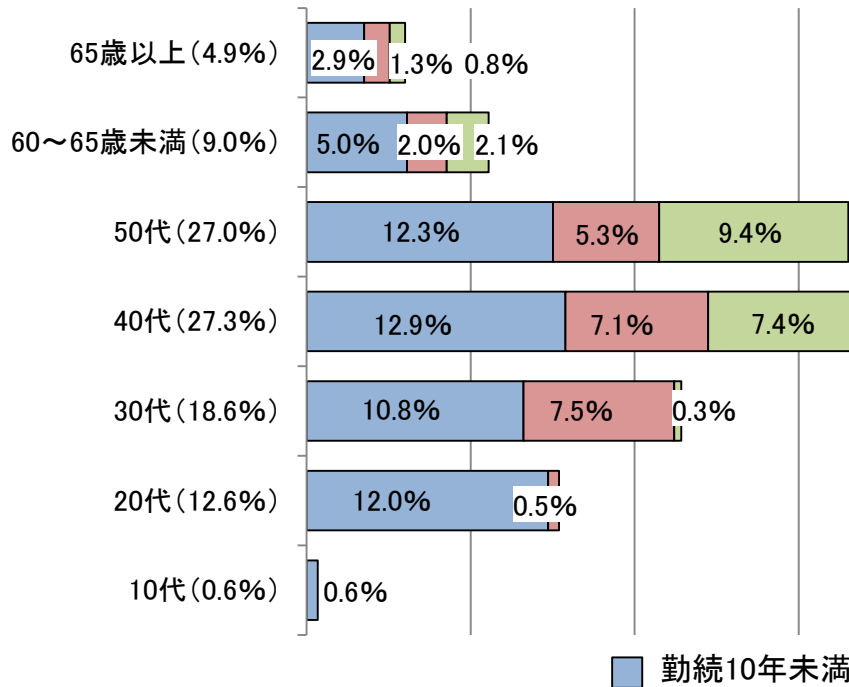
## 精神障害



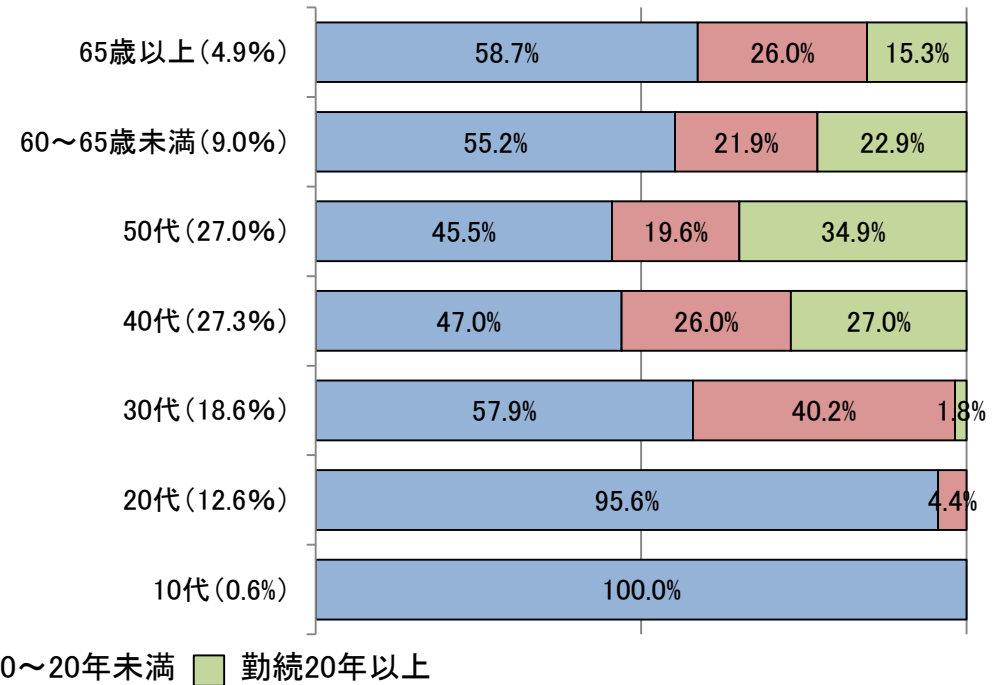
# 障害者の継続雇用割合（身体障害者、年代別）

- 身体障害者については、年齢があがるにつれて勤続年数も長期化していく傾向。
- 60歳以上については就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞

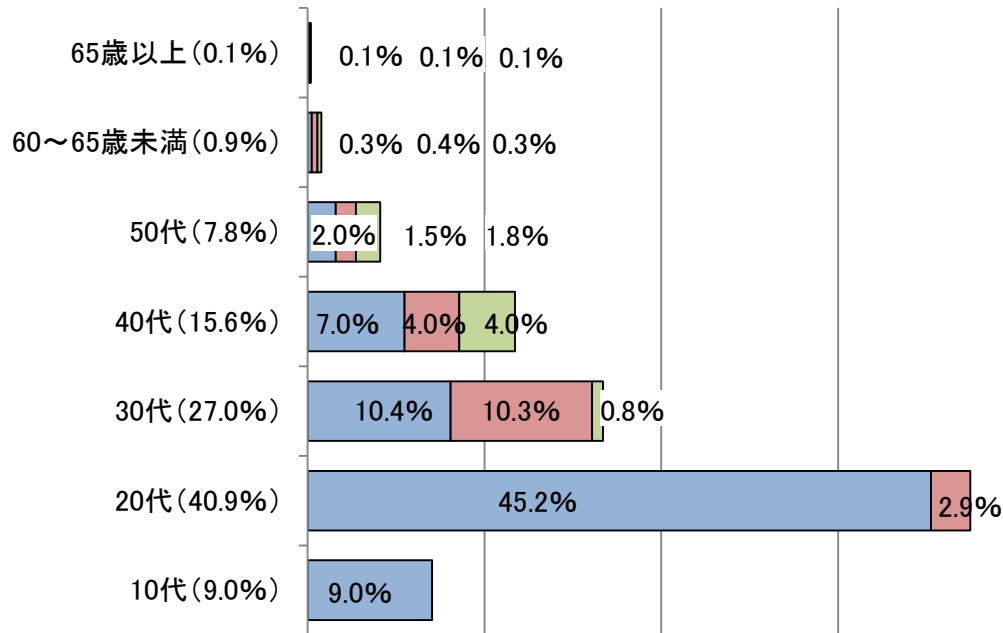


- ※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、週所定労働時間20時間以上に限定してサンプルを抽出している。
- ※ 「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。
- ※ 縦軸( )内の数値は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。
- ※ 身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。中途障害者の場合における「勤続年数」は、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

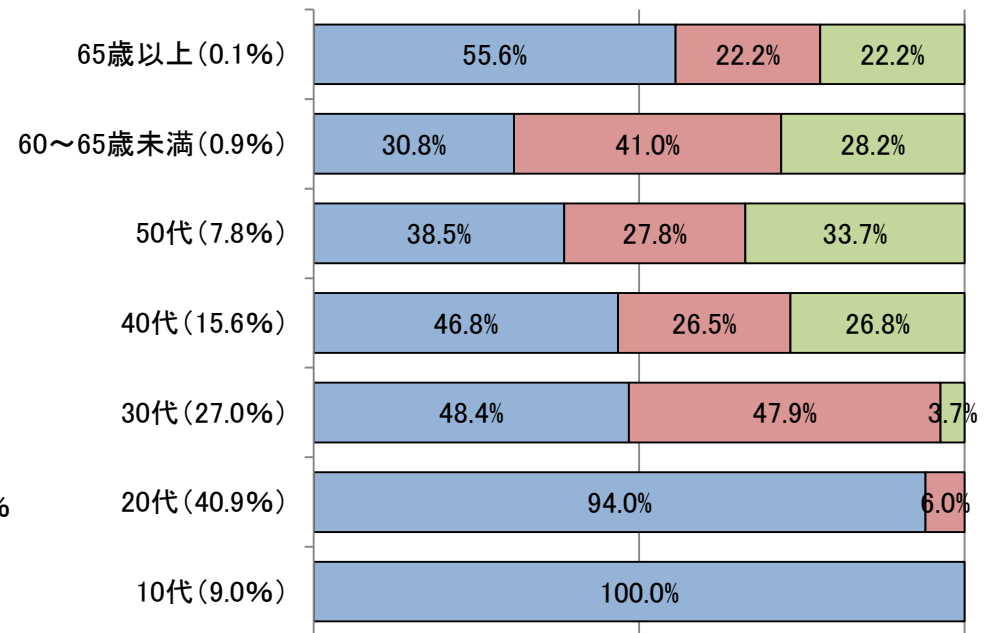
# 障害者の継続雇用割合（知的障害者、年代別）

- 知的障害者については、年齢が上がるにつれて勤続年数も長期化していく傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続10～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、週所定労働時間20時間以上に限定してサンプルを抽出している。

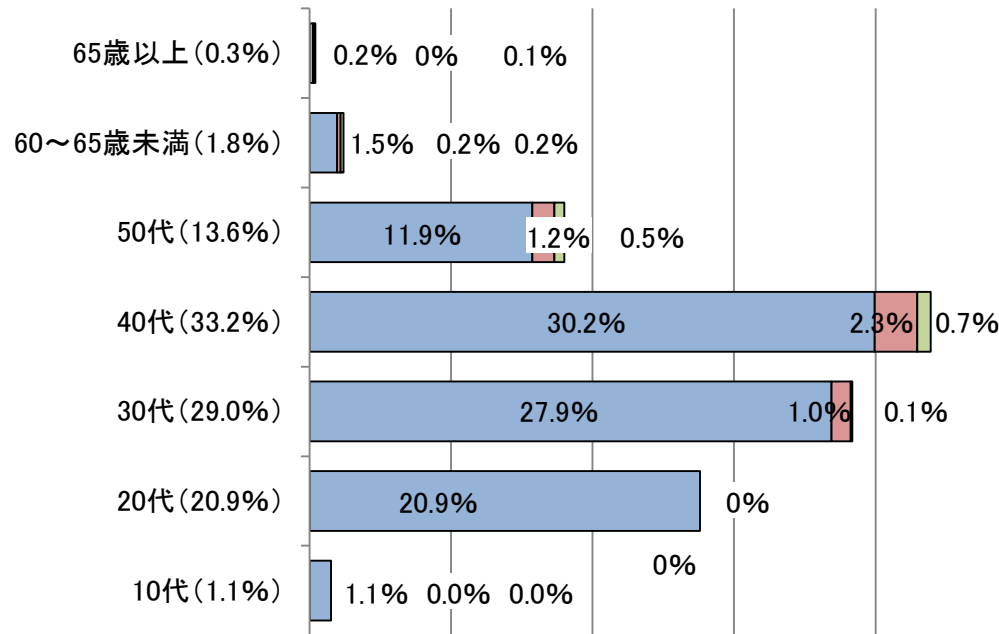
※ 縦軸( )内の数値は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 65歳以上の各回答項目の該当者は、10人以下である点に留意。

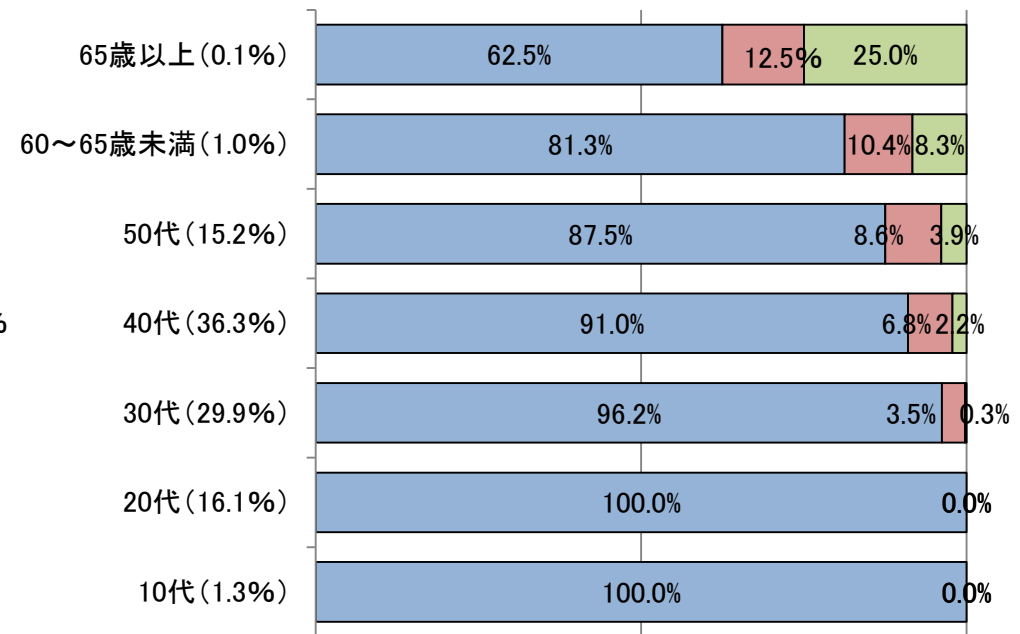
# 障害者の継続雇用割合（精神障害者、年代別）

- 精神障害者の場合、全年齢において勤続年数が短いですが、年齢があがるにつれて、勤続年数が長い者の割合もやや増加している傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続10～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

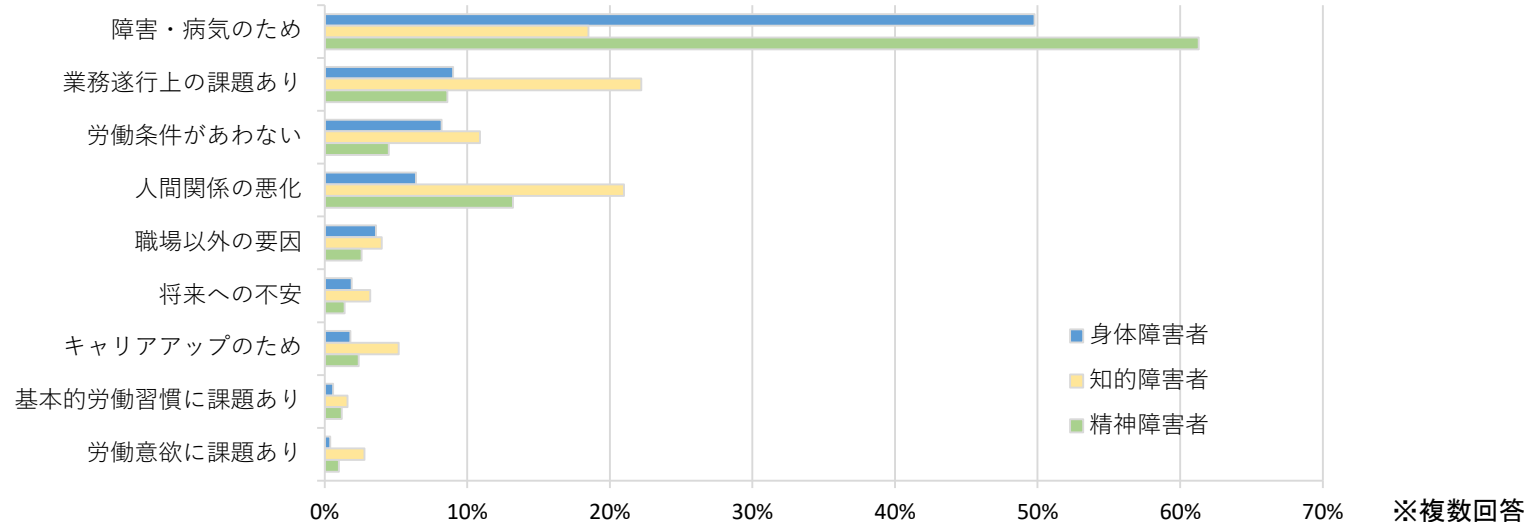
※ 縦軸に( )で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 65歳以上の各回答項目の該当者は、10人以下である点に留意。

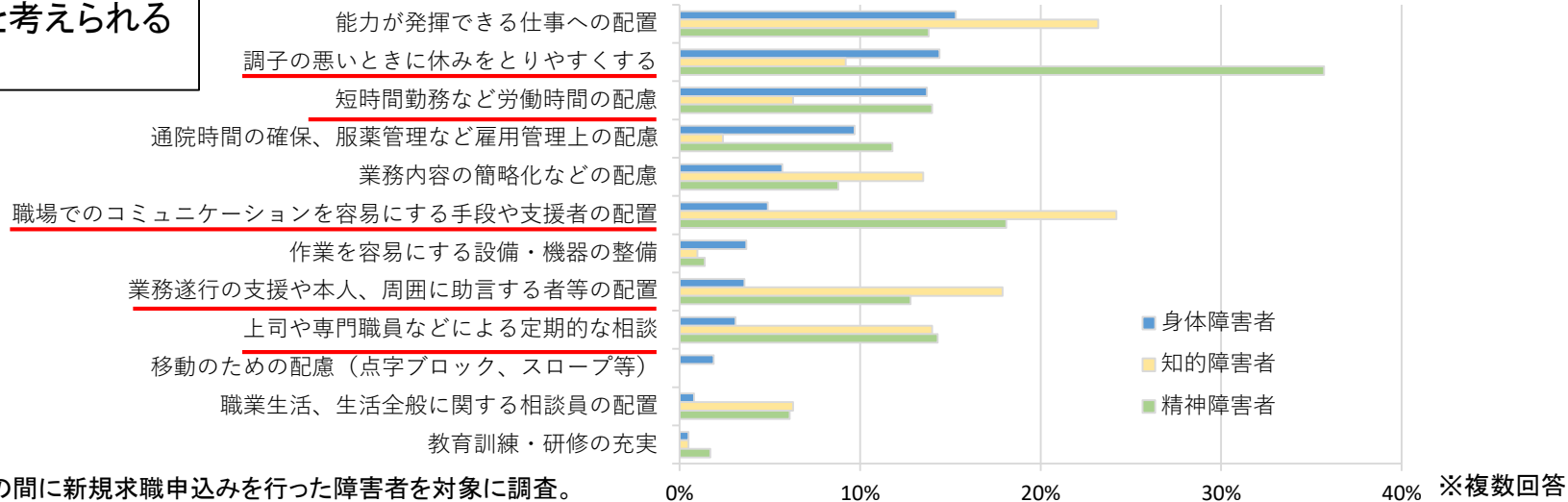
# 障害者の継続雇用の課題となり得る要因

障害者の継続雇用の課題としては、労働条件のほか、コミュニケーションや不調時の対応、労働時間等の雇用管理に関する課題も多く見られる。

## 具体的な離職理由



## 離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮



※平成30年6月1日から6月30日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象に調査。

(出典)「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(2020年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)による。

# 中高年齢層の障害者への配慮等

中高年齢層の障害者への配慮として、障害者全体を通じて「体力を要する作業を減らす」とするほか、知的障害者には「作業処理速度の緩和、作業量を減らす」といったものが見られるが、配置転換や訓練・研修の受講等をあげる事業主が少ないほか、特に配慮していないとする事業主も一定程度見られる。

	下肢障害	内部障害	知的障害
<u>体力を要する作業を減らす</u>	16.7	17.6	11.5
通院時間を保障する	4.7	23.0	2.4
<u>残業時間を制限する</u>	10.7	15.2	14.4
通勤ルート、通勤方法を工夫する	3.8	1.2	5.3
作業施設や設備を改善する	6.4	0.5	1.4
<u>作業の処理速度を緩やかにする、作業量を減らす</u>	5.2	3.4	24.3
賃金を見直す	0.6	0.0	3.1
雇用形態を見直す	0.6	0.5	0.0
短時間就労、フレックスタイムを導入する	0.6	2.7	1.0
<u>配置転換をする</u>	6.0	2.0	2.1
<u>訓練・研修を受けさせる</u>	1.7	0.0	3.1
<u>とくに配慮していない</u>	41.4	30.9	15.6
その他	1.7	2.9	15.6
計	100.0	100.0	100.0



### 3 障害者雇用納付金制度について



# 民間企業における法定雇用率・納付金額・調整金額・報奨金額の推移について

施行年月日	法定雇用率	納付金額	調整金額	報奨金額
昭和51年10月1日	1.5%	3.0万円	1.4万円	0.8万円
昭和57年4月1日	↓	4.0万円	2.0万円	1.0万円
昭和63年4月1日	1.6%	↓	↓	↓
平成2年6月8日	↓	↓	↓	1.5万円
平成4年4月1日	↓	5.0万円	2.5万円	1.7万円
平成10年7月1日	1.8%	↓	↓	↓
平成15年4月1日	↓	↓	2.7万円	2.1万円
平成25年4月1日	2.0%	↓	↓	↓
平成30年4月1日	2.2%	↓	↓	↓
現行	2.2%	5.0万円	2.7万円	2.1万円

- ※1 平成22年7月1日から、納付金制度の適用対象範囲を301人以上企業から201人以上企業に拡大。  
 その経過措置として、201人以上300人以下企業に対する平成22～27年度分の納付金減額（5.0万円→4.0万円）及び調整金減額（2.7万円→2.4万円）。
- ※2 平成27年4月1日から、納付金制度の適用対象範囲を201人以上企業から101人以上企業に拡大。  
 その経過措置として、101人以上200人以下企業に対する平成27～令和元年度分の納付金減額（5.0万円→4.0万円）及び調整金減額（2.7万円→2.4万円）。

# 障害者雇用納付金制度の適用範囲について

## 適用範囲を設けた趣旨

- 障害者雇用納付金制度は、原則として、障害者雇用義務のある全ての事業主に適用される。
- 一方で、企業の負担能力の観点から、当分の間、300人以下の企業については、法定雇用率は適用しつつも、障害者雇用納付金の対象からは外すこととした。

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)

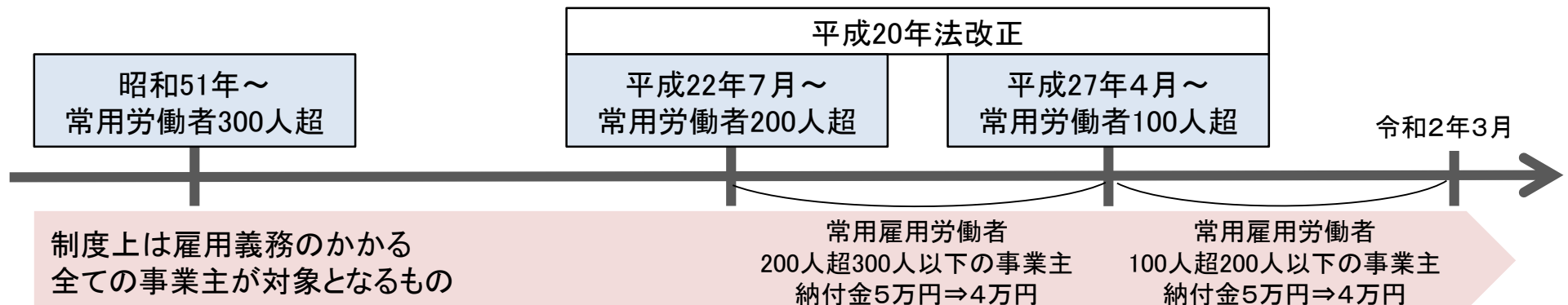
※〔 〕内は事務局で記載したもの。

### 附 則

(雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置)

第四条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)については、当分の間、第四十九条第一項第一号〔納付金関係業務のうち調整金支給に係る業務〕、第五十条〔調整金の支給〕並びに第三章第二節第二款〔納付金の徴収〕及び第四節〔在宅就業に関する特例〕の規定は、適用しない。  
2～9 (略)

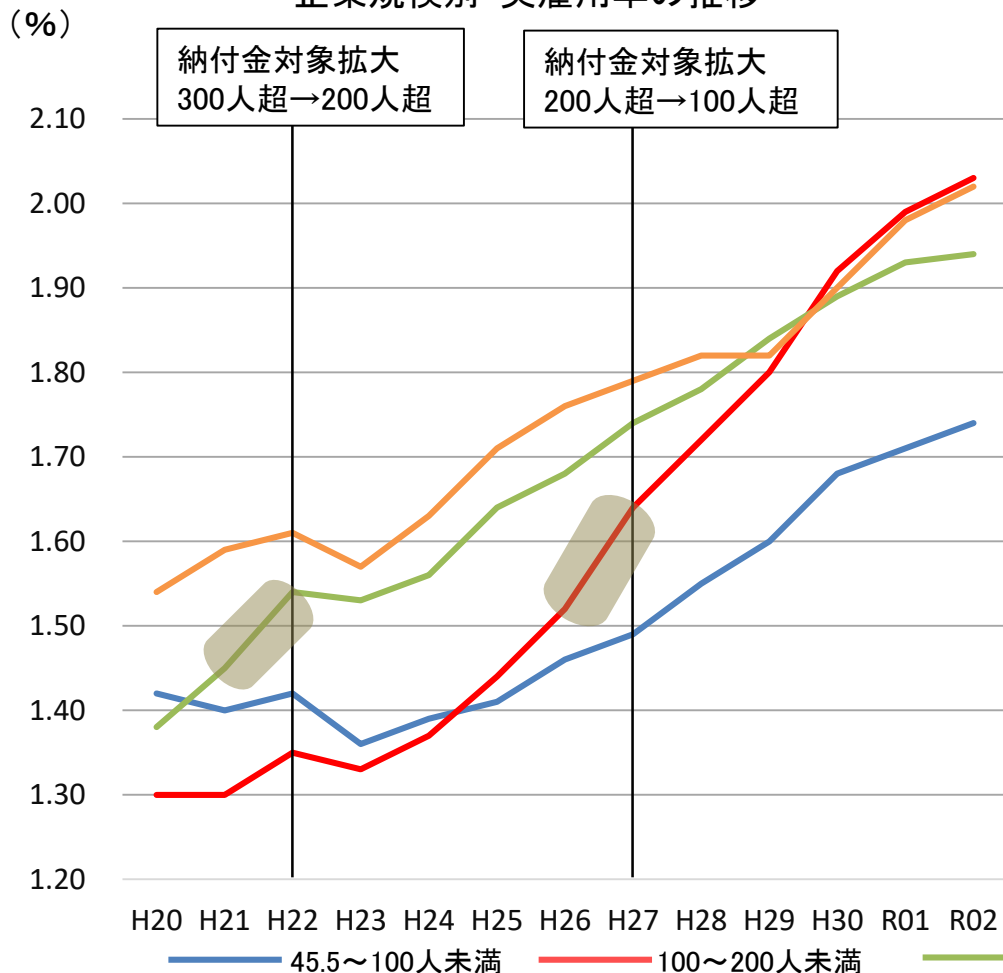
## 適用範囲の変遷



# 納付金の対象拡大による雇用状況への影響

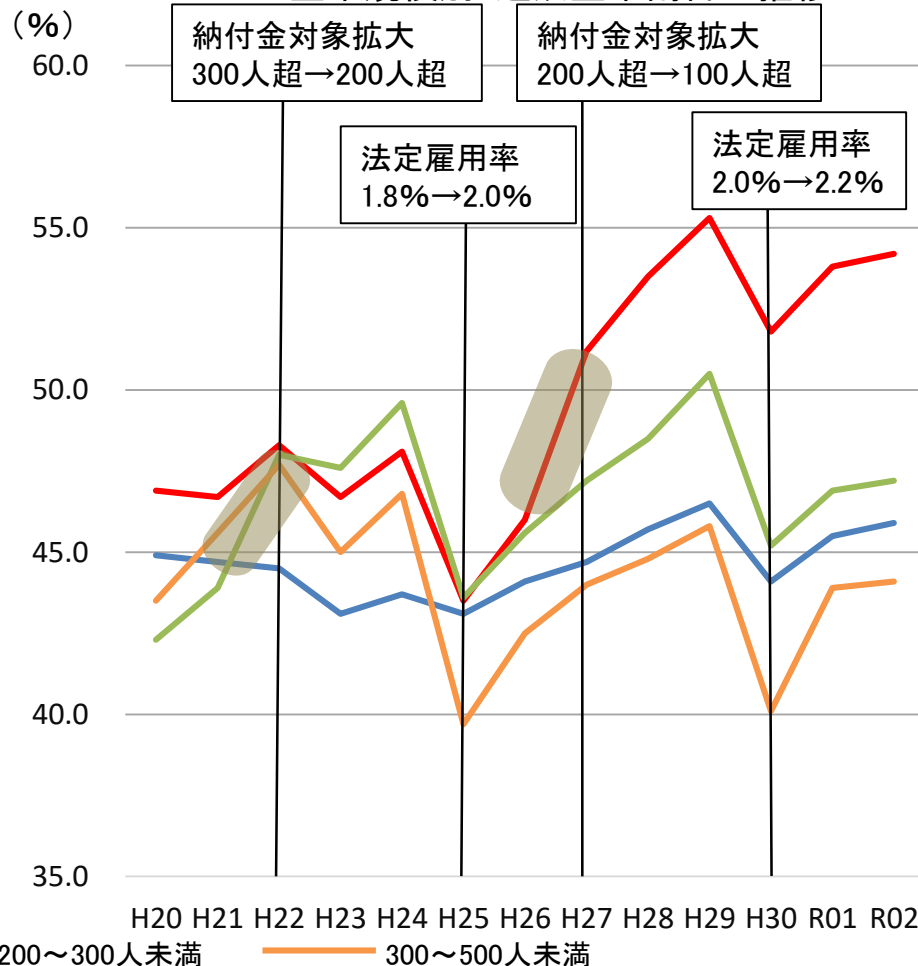
- 障害者雇用納付金について、200人超300人以下の企業については平成22年度から、100人超200人以下の企業については平成27年度から、それぞれ納付義務の対象に拡大している。
- 納付義務のかからない100人以下の企業と比べ、義務拡大の時期等に、雇用状況が大きく改善する様子が見られる。

### 企業規模別・実雇用率の推移



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満  
 ※平成30年からは45.5~100人未満

### 企業規模別・達成企業割合の推移

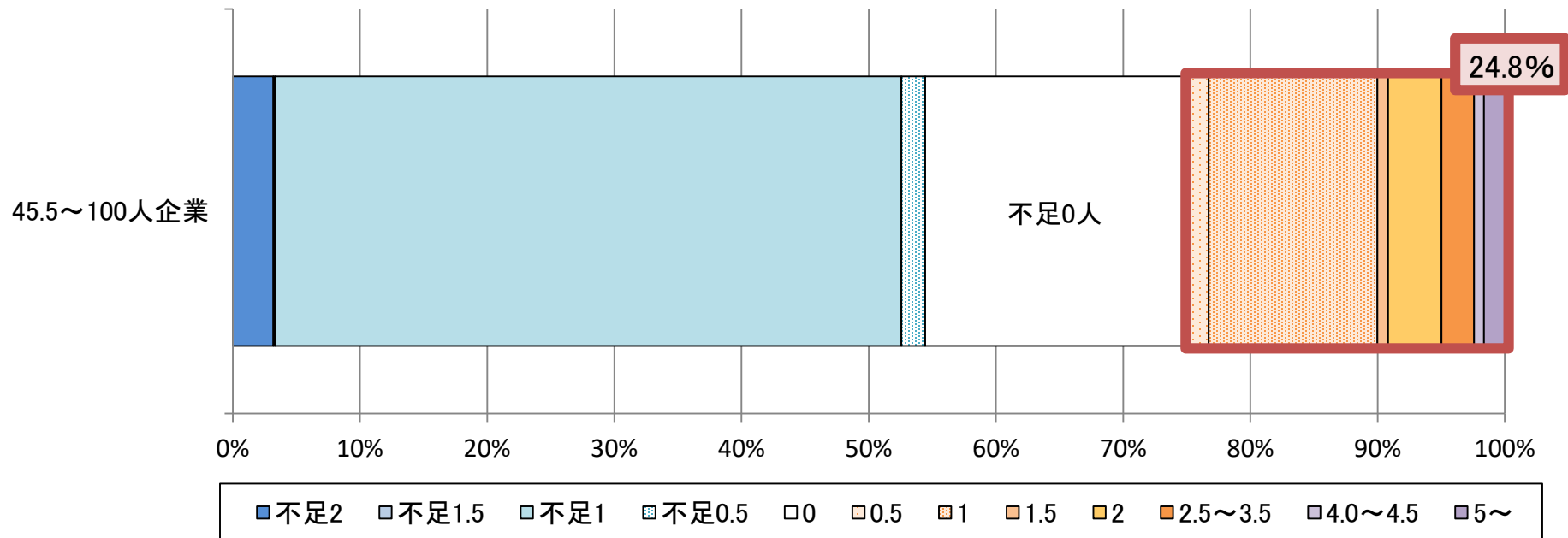


# 常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

○ 常用労働者が100人以下の企業のうち、全体の約4分の1の企業は、法定雇用率を超えて障害者雇用に取り組んでいる。

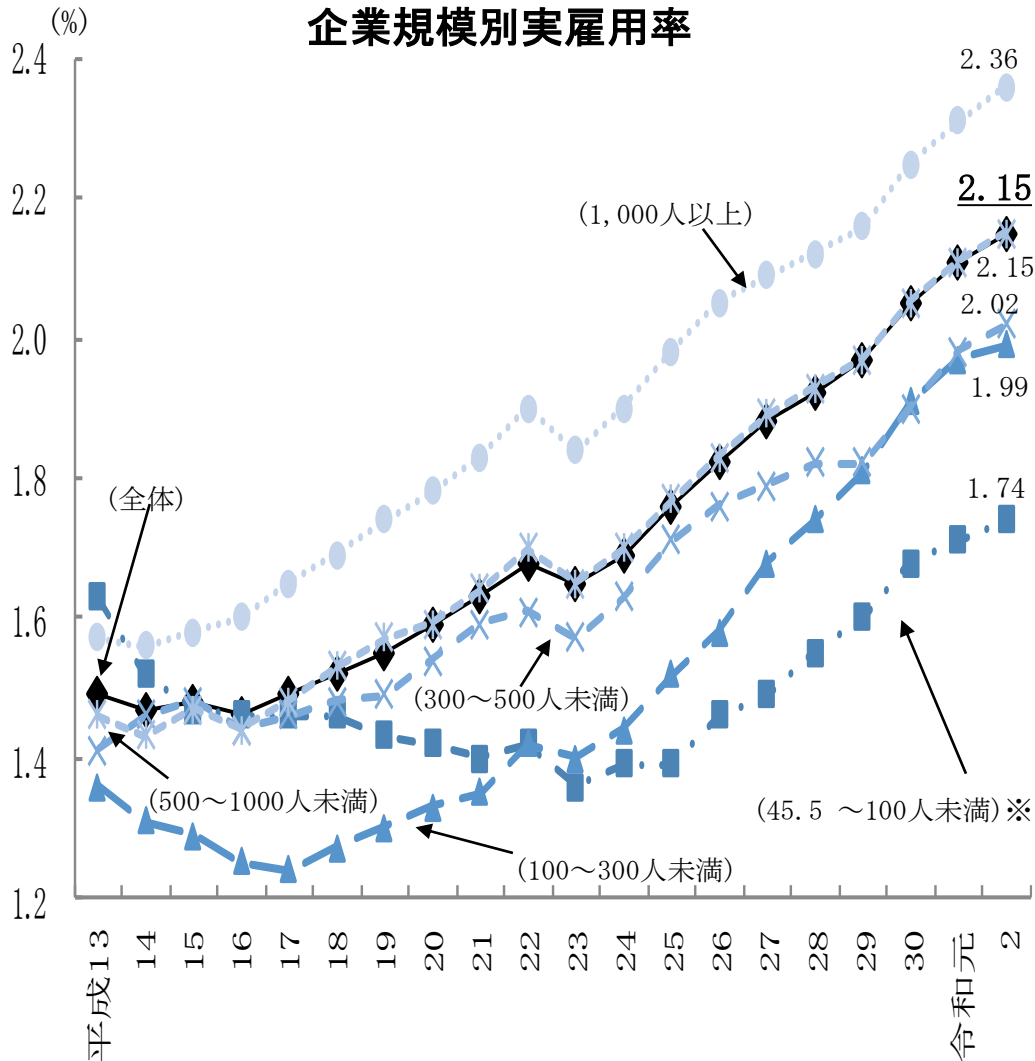
常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

<令和元年実績（法定雇用率2.2%）>

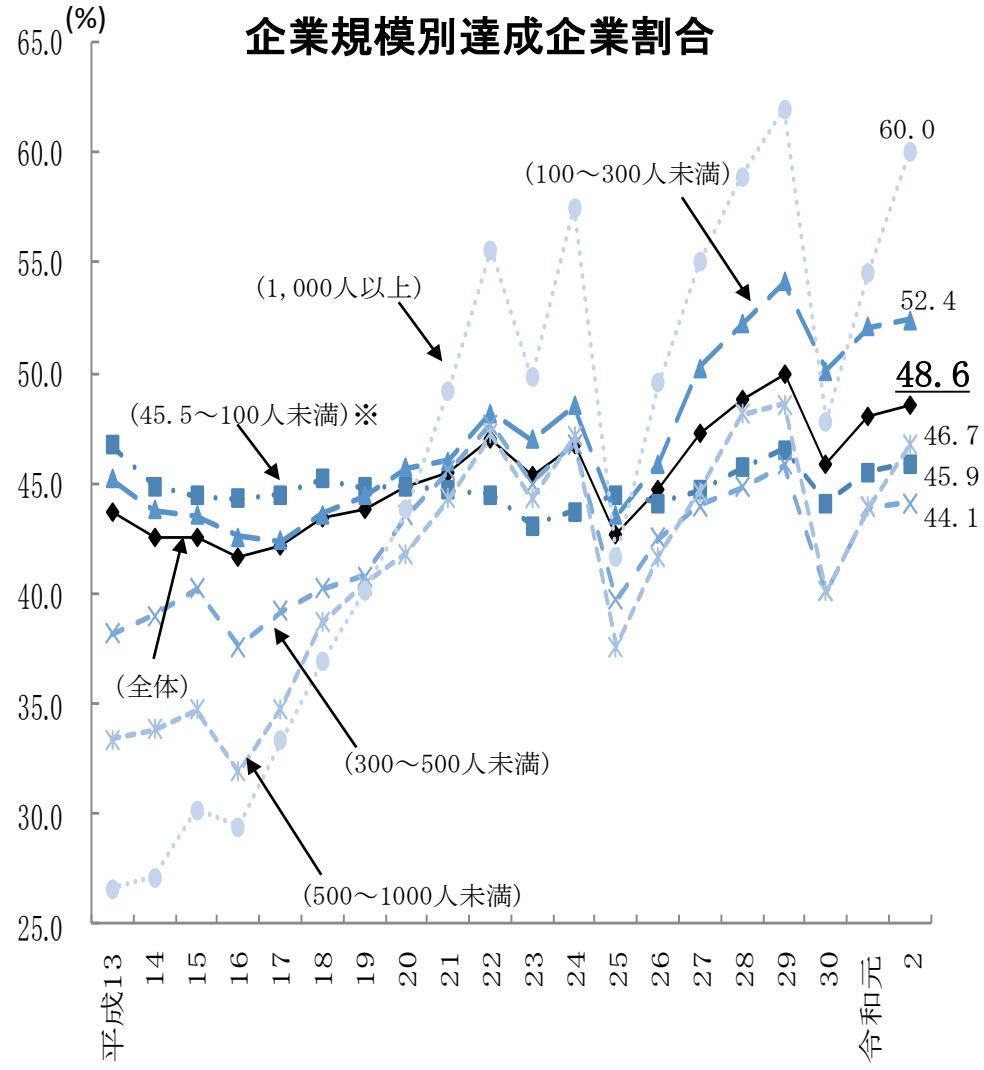


# 障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満  
 ※平成30年からは45.5~100人未満



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満  
 ※平成30年からは45.5~100人未満

# 中小企業を取り巻く状況の変化

## 最低賃金の引上げ

(単位：円、%)

年度	平成23	24	25	26	27	28	29	30	令和元	令和2
地域別最低賃金額 (全国加重平均)	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902
対前年度引上げ率	1.0	1.6	2.0	2.1	2.3	3.1	3.0	3.1	3.1	0.1

## 被用者保険の適用拡大

平成28年10月 従業員数(※1)が501人以上の企業で、週労働時間20時間以上、月収8.8万円以上等の一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

平成29年4月 500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能(今後)

令和4年10月 101人以上の企業で、一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

令和6年10月 51人以上の企業で、一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

(※1) 週労働時間30時間以上で、適用拡大以前から強制適用されている労働者の数を言う。

(※2) 厚生年金保険料・健康保険料は労使折半で負担。

## 働き方改革

### ○労働時間法制の見直し

- ・時間外労働の上限規制の導入(施行日 大企業:平成31年4月、中小企業:令和2年4月)、一定日数の年次有給休暇の確実な取得(施行日 平成31年4月) 等

### ○雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(施行日 大企業:令和2年4月、中小企業:令和3年4月)

- ・不合理な待遇差の禁止、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 等

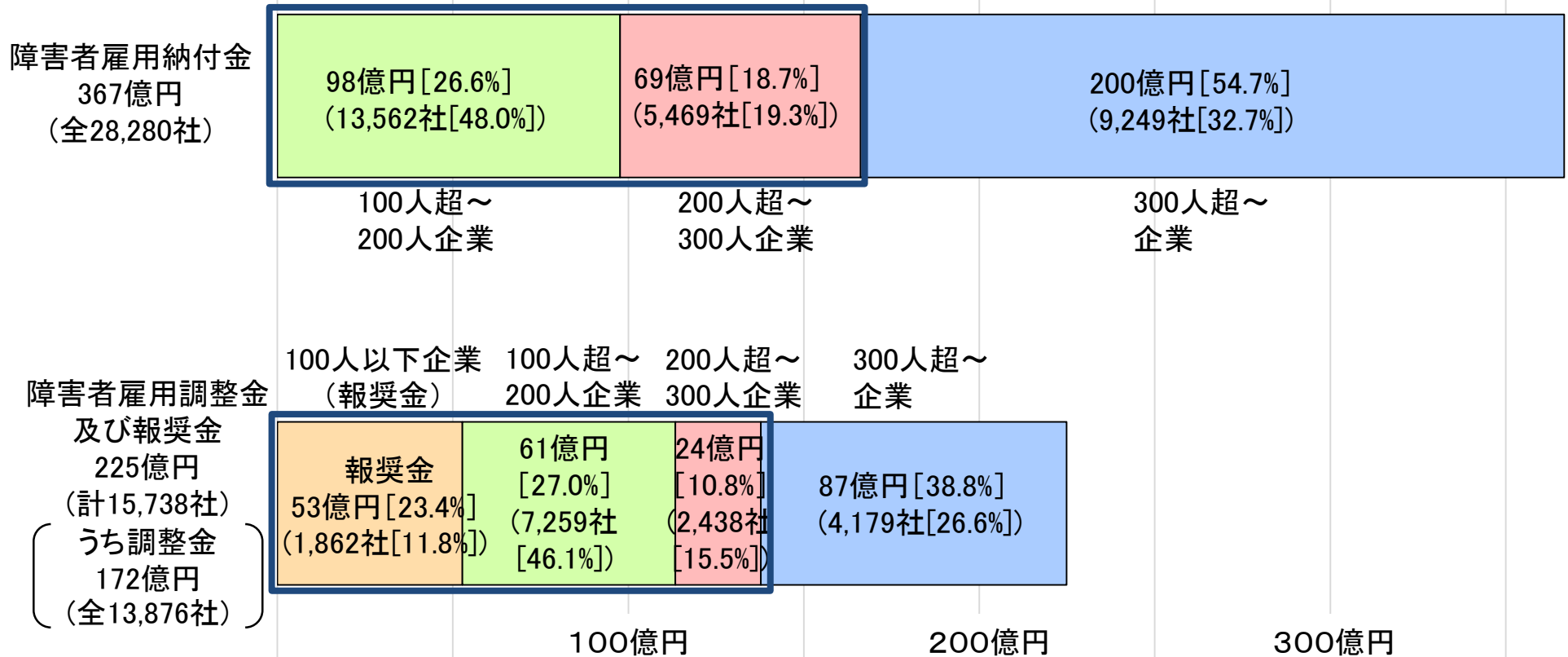
(注) 職業安定局障害者雇用対策課にてとりまとめたものであり、網羅的なものではない。



# 企業規模別の納付金・調整金・報奨金の状況

- 障害者雇用納付金に占める300人以下企業の納付額(167億円)と300人超企業の納付額(200億円)に大きな差はない。
- 障害者雇用調整金と報奨金を合わせ、300人以下企業への支給額(約138億円)は、300人超企業への支給額(約87億円)より多い。

障害者雇用納付金・調整金・報奨金の企業規模別納付・支給割合



※ 障害者雇用納付金・調整金・報奨金とも、平成31年度(令和元年度)決算における納付確定額及び支給金額。

※ 括弧内は、企業数。なお、このほかに、納付も支給もない企業が8,721社ある(100人超の企業は、納付額が「0円」となる場合も申告の必要がある。)

(平成31年度申告企業総数 50,877社(内訳:納付金対象 28,280社(55.6%) 調整金支給 13,876社(27.3%) 納付も支給もない企業 8,721社(17.1%))

## 4 障害者雇用納付金財政について

# 障害者雇用納付金制度の財政状況について

単位：億円

年 度(平成)	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220	312	295	285	369
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190	241	262	288	268
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195	218	243	225
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155	174	198	172
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40	44	45	53
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12	9	7	6
事務事業費	42	36	22	20	21	28	26	29	31	34	32
単年度収支(a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30	71	33	▲4	101

納付金関係業務 引当金額	270	158	120	76	20	64	93	172	204	200	300
-----------------	-----	-----	-----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----

※ 表中の数値は決算値を記載。

※ 支出(b)の額については、調整金等の外、還付金が含まれる。

# 納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金の実績について

## 納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金

### ○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行えるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して、費用の2/3を助成

### ○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う事業主に対して、費用の1/3を助成

### ○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主であって、これらの障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して、費用の2/3を助成

### ○ 障害者介助等助成金（職場介助者の委嘱、手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱 等）

障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者等の措置を行う事業主に対して、原則、費用の3/4を助成

### ○ 重度障害者等通勤対策助成金（通勤援助者の委嘱、駐車場の賃借 等）

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主・団体に対して、費用の3/4を助成

## 助成金の実績

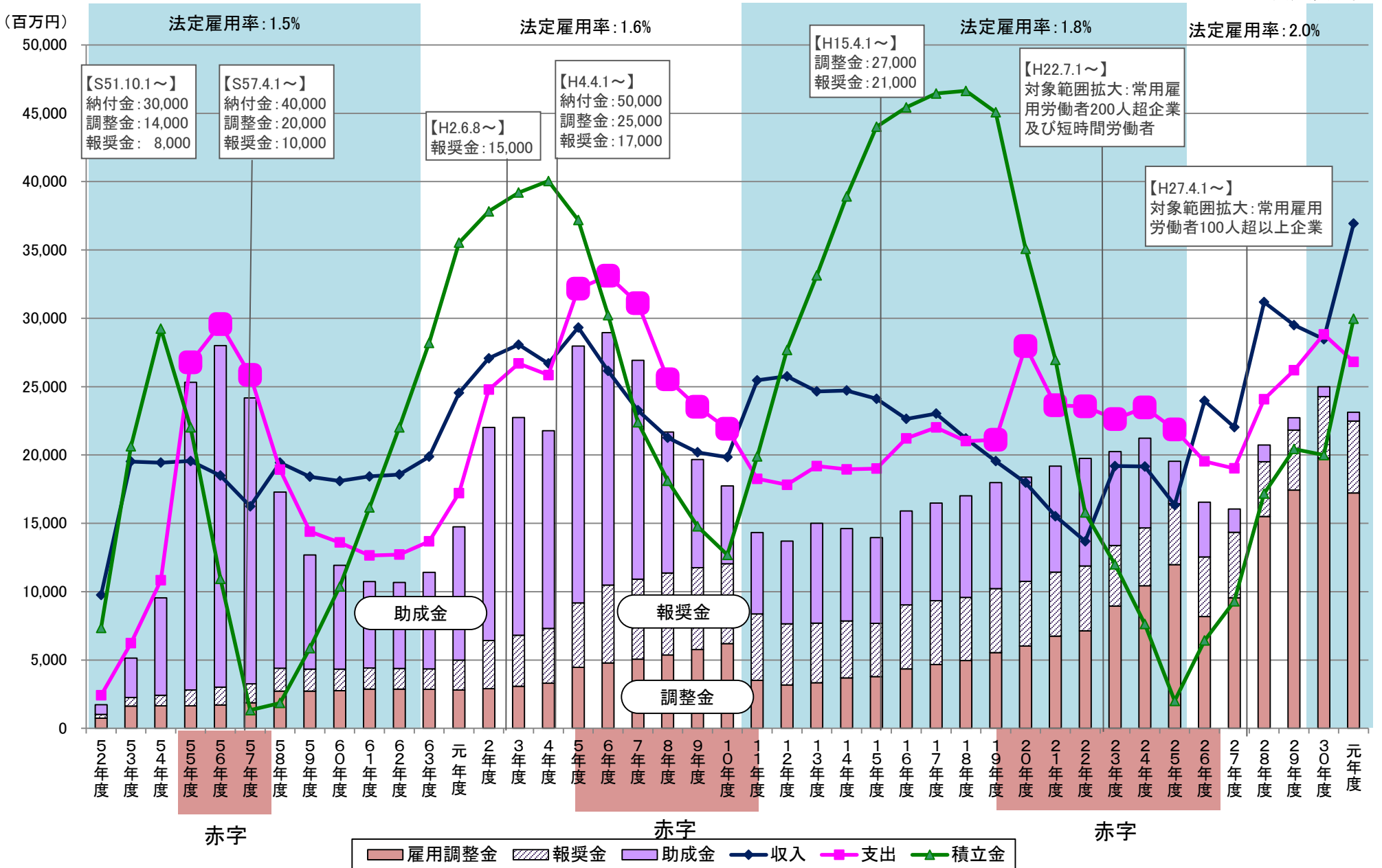
（単位：千円）

	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	支給額	(件数)	支給額	(件数)	支給額	(件数)
障害者作業施設設置等助成金	39,546	(76)	46,920	(87)	42,434	(86)
障害者福祉施設設置等助成金	195	(1)	0	(0)	794	(2)
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	(0)	0	(0)	50,000	(1)
障害者介助等助成金	715,579	(5,763)	567,624	(4,291)	446,042	(3,106)
重度障害者等通勤対策助成金	136,755	(819)	112,216	(701)	91,484	(542)
合 計	892,075	(6,659)	726,760	(5,079)	630,754	(3,737)

※ 平成29年度合計値には障害者能力開発助成金（H26年度までで廃止）の経過措置分 1,335千円（1件）を含む。27

# 障害者雇用納付金財政の推移

法定雇用率: 2.2%



# 障害者雇用納付金財政の将来推計について

(単位：百万円)

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
<b>収入</b>	23,961	22,040	31,187	29,504	28,478	36,932	32,458	30,572	32,457
納付金収入	23,760	21,787	30,708	29,315	28,321	36,667	32,262	30,375	32,258
雑収入	201	253	479	189	157	264	197	198	199
<b>支出</b>	19,532	19,020	24,085	26,195	28,832	26,816	30,246	34,907	34,870
調整金(※1)	8,183	9,555	15,510	17,442	19,788	17,226	19,368	21,562	20,537
報奨金(※2)	4,358	4,789	4,012	4,392	4,488	5,273	5,754	6,308	6,914
助成金	4,003	1,707	1,211	893	727	631	911	911	911
特例給付金	—	—	—	—	—	—	16	1,644	1,742
還付金	233	324	413	394	425	506	387	387	387
その他業務等経費(※3)	2,755	2,646	2,940	3,074	3,404	3,181	3,809	4,095	4,379
<b>収支差</b>	4,429	3,019	7,102	3,309	△353	10,115	2,212	△4,334	△2,414
剰余金累計を損益計算書ベースとするための修正値※	△15	△144	779	△48	△90	△135	△159	△159	△159
<b>剰余金累計</b>	6,419	9,295	17,175	20,436	19,993	29,974	32,027	27,534	24,962

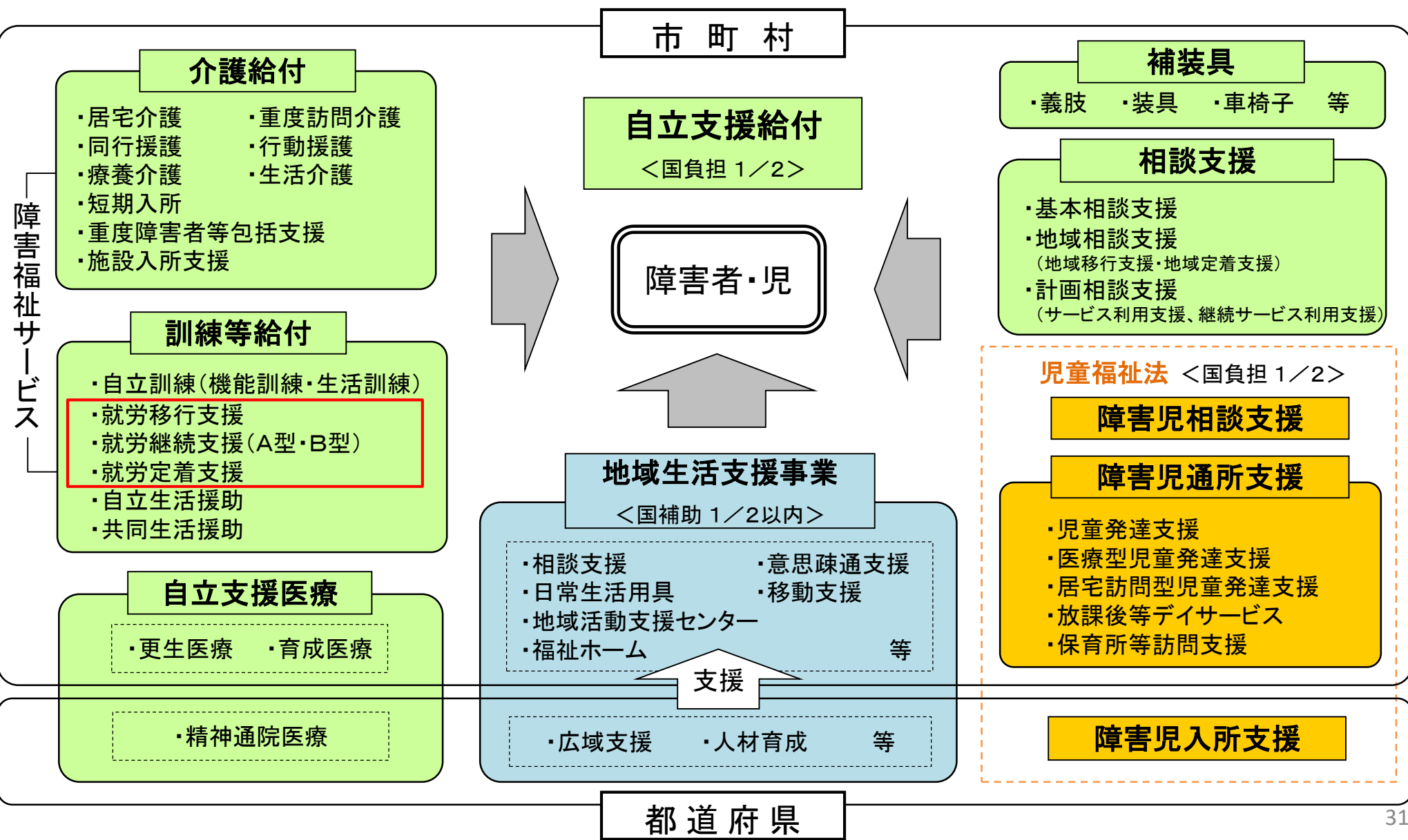
- 注) 1) 令和元年度の「納付金収入」「調整金」「報奨金」については、令和2年6月末における決算提出額。  
 2) 令和2年度以降の「納付金収入」「調整金」「報奨金」は、令和元年度までの障害者雇用状況の報告及び納付金申告(平成30年度雇用実績。令和2年3月時点)の実績等を用いて、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構において推計したもの。  
 ※(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給推計」(2019)における就業者シミュレーションのうち、「経済成長と労働参加が一定程度進むケース」を用いて、各年度における就業者数を推計。

(※1) 調整金及び特例調整金 (※2) 報奨金及び特例報奨金 (※3) 人件費、一般管理費及び業務費

## 5 その他

# 障害者総合支援法等における給付・事業

- 障害者に対しては、障害者総合支援法に基づき、各種障害福祉サービスを提供。
- このうち、**障害者の「働く」を支援するサービスとして、就労移行支援、就労継続支援**等を提供。

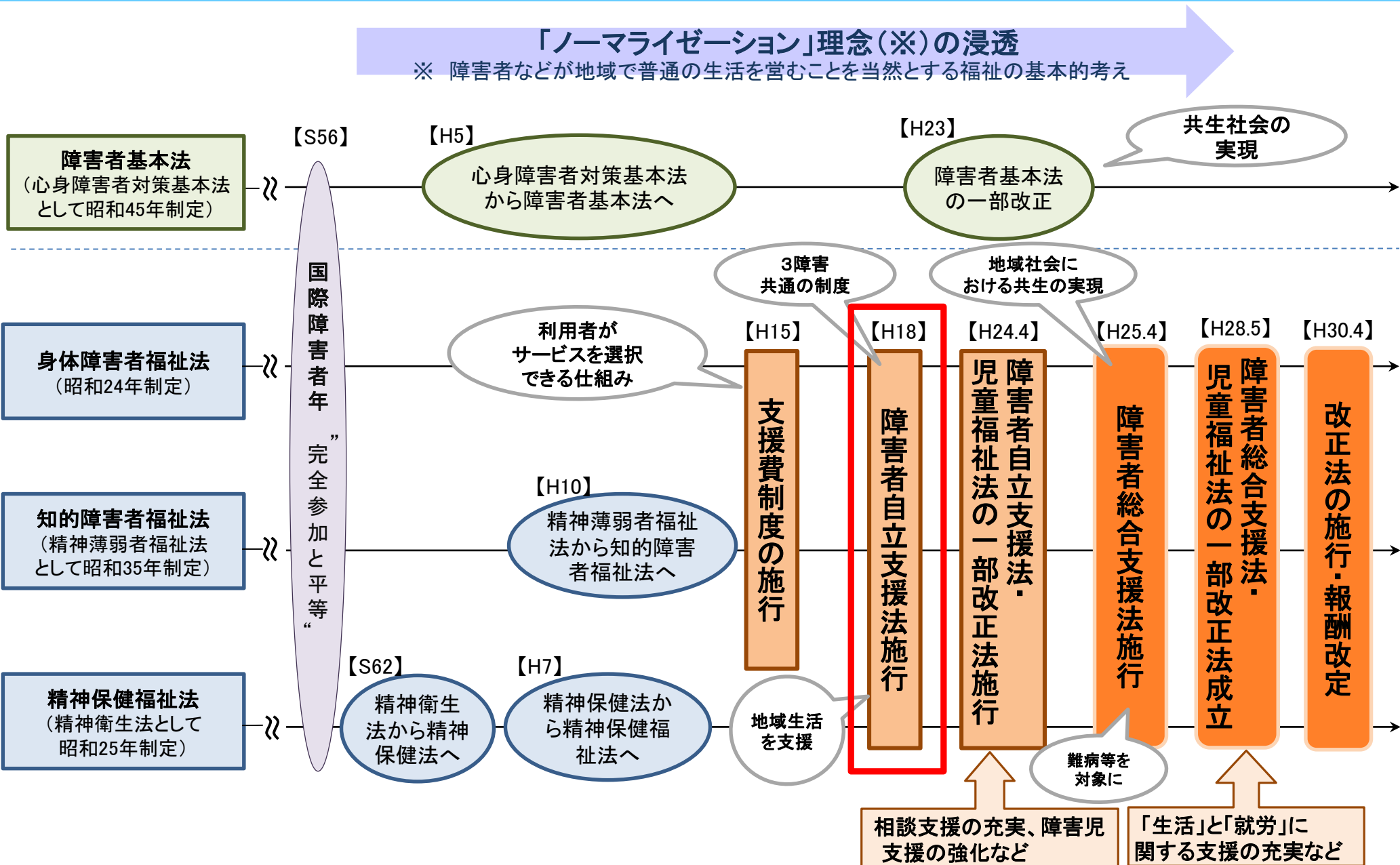




# (参考1) 障害保健福祉施策の歴史

## 「ノーマライゼーション」理念(※)の浸透

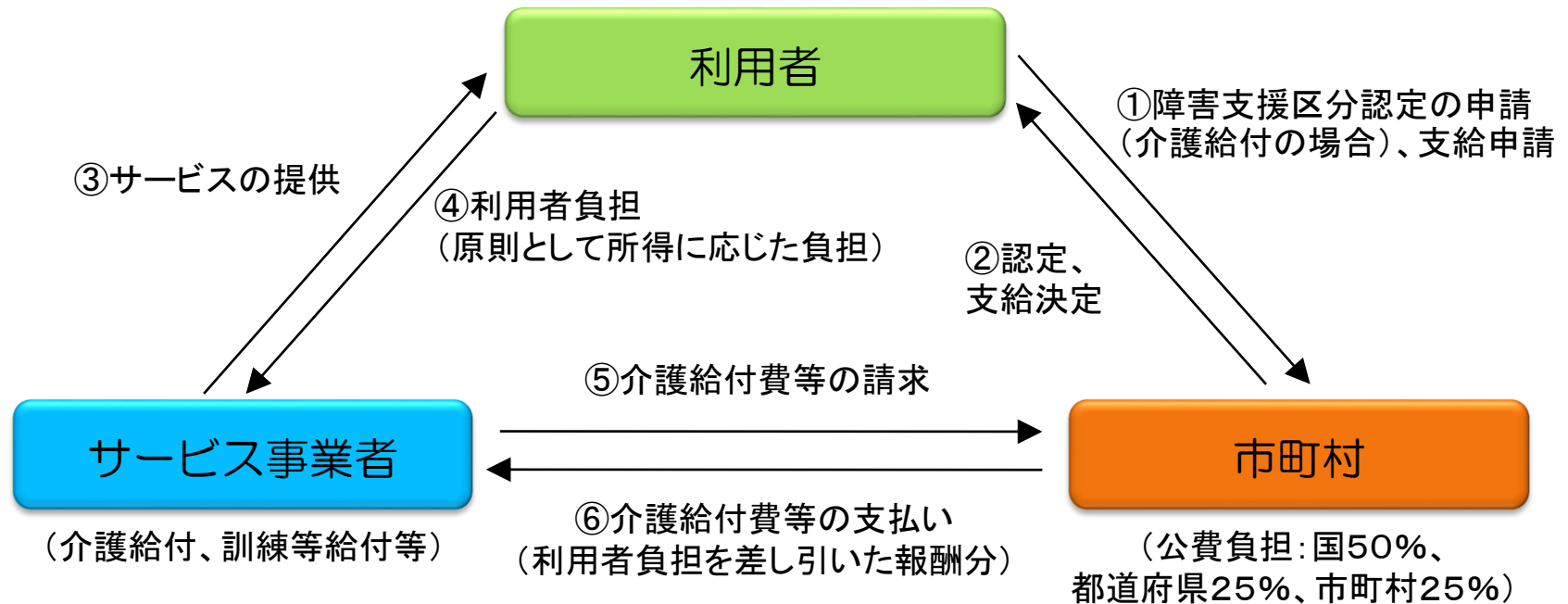
※ 障害者などが地域で普通の生活を営むことを当然とする福祉の基本的考え



## (参考2) 障害福祉サービス等報酬について

- 障害福祉等サービス報酬とは、事業者が利用者に障害福祉サービスを提供した場合に、その対価として事業者を支払われるサービス費用をいう。
- 障害福祉サービス等報酬は各サービス毎に設定されており、基本的なサービス提供に係る費用に加えて、各事業所のサービス提供体制や利用者の状況等に応じて加算・減算される仕組みとなっている。

### 【障害福祉サービス等報酬の支払いの流れ(概要)】



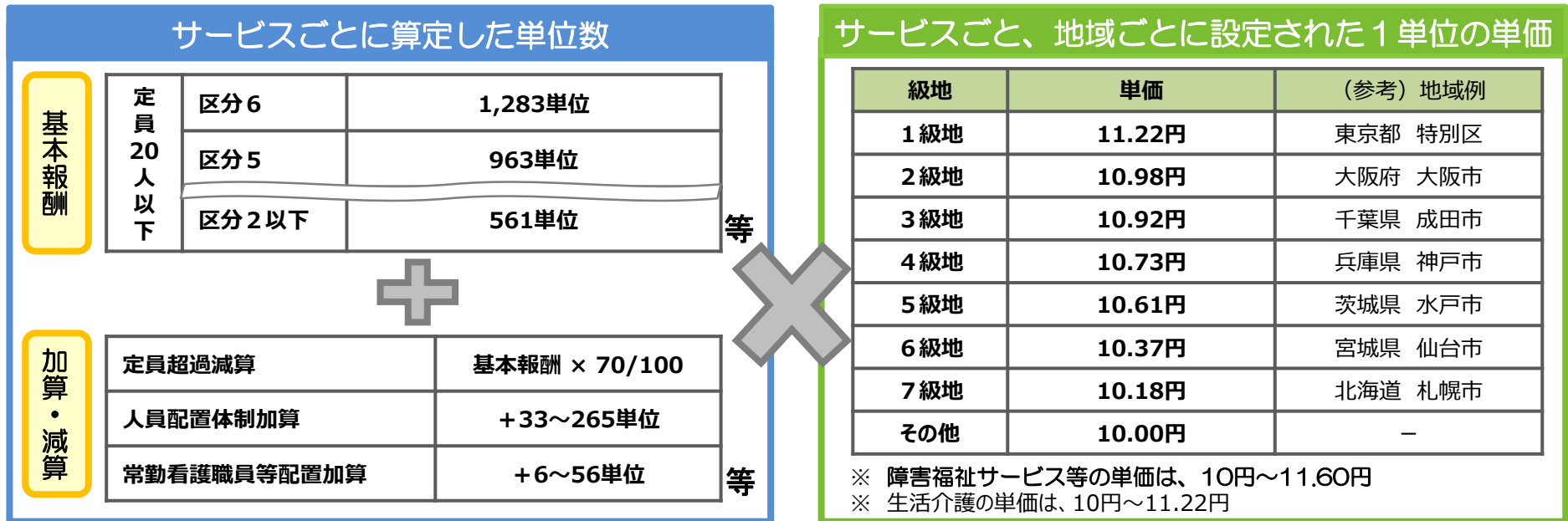
## (参考3) 障害福祉サービス等報酬の仕組み

- 障害福祉サービス等報酬は、サービス提供に要する平均的な費用の額を勘案して設定している。(障害者総合支援法第29条第3項等)
- 利用者に障害福祉サービス等を提供する従業者の賃金は地域によって差があり、この地域差を障害福祉サービス等報酬に反映する為に、「単位」制を採用し、地域ごと、サービスごとに1単位の単価を設定している。

事業者を支払われるサービス費(利用者は所得に応じた自己負担) =

① サービスごとに算定した単位数 × ② サービスごと、地域ごとに設定された1単位の単価

【障害福祉サービス報酬の算定】(生活介護の例)



事業者を支払われるサービス費(利用者は所得に応じた自己負担)

# 就労継続支援A型

## ○ 対象者

■ **通常の事業所に雇用される事が困難**であって、**適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能**な障害者

※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

## ○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 10:1以上  
生活支援員 }

## ○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬）

### 基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	618単位/日
	6時間以上7時間未満	606単位/日
	5時間以上6時間未満	597単位/日
	4時間以上5時間未満	589単位/日
	3時間以上4時間未満	501単位/日
	2時間以上3時間未満	412単位/日
	2時間未満	324単位/日

### 主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日

※ 定員規模に応じた設定  
※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(I)、(II) 5～42単位/日

※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定  
※ H30～見直し

福祉専門職員配置等加算(I)、(II)、(III) 15、10、6単位

⇒ I:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合  
⇒ II:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合  
※ H30～資格保有者に公認心理師を追加  
⇒ III:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり  
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

## ○ 事業所数

3,860 (国保連令和 2年 9月実績)

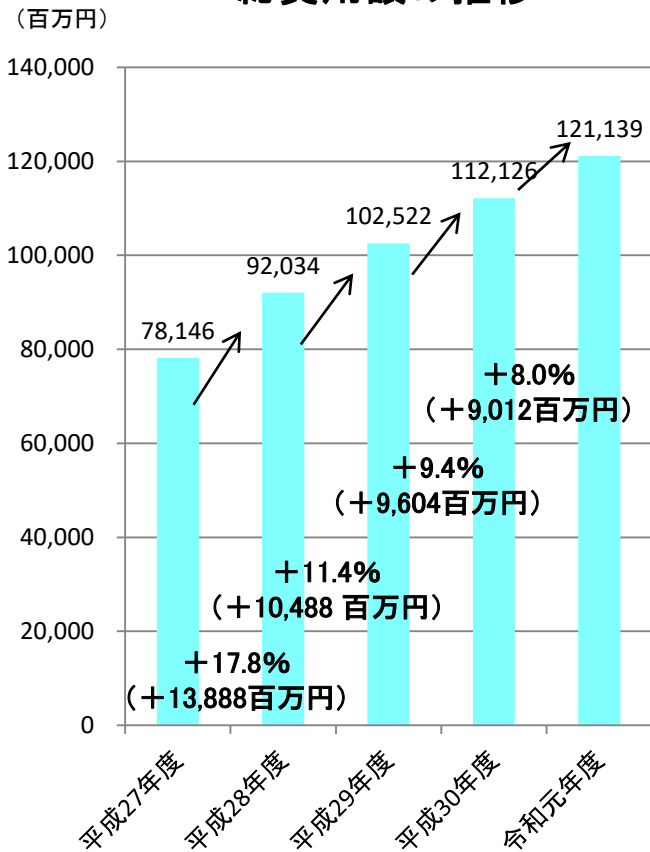
## ○ 利用者数

74,040 (国保連令和 2年 9月実績)

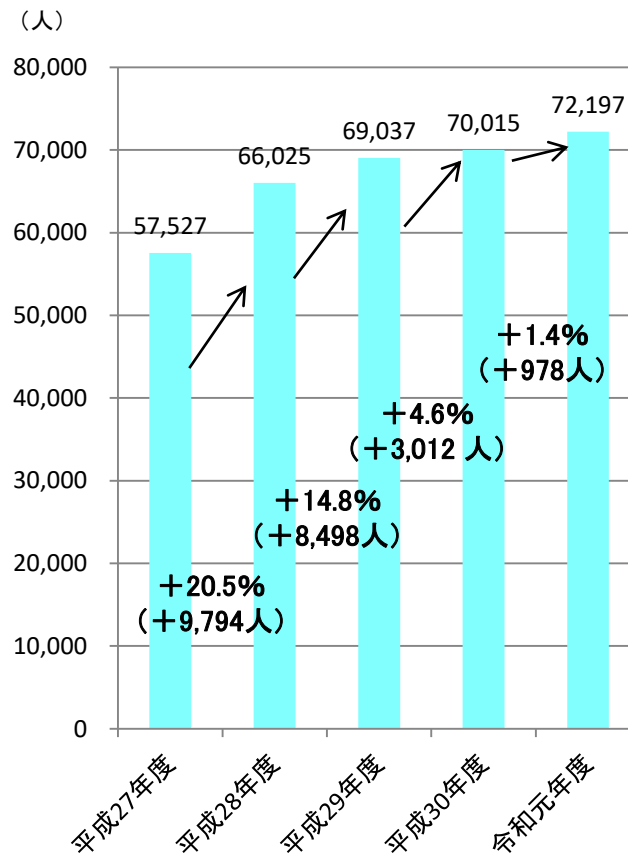
# 就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の令和元年度費用額は約1,121億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.4%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、平成28年度まで大きく増加していたが、近年の伸び率は鈍化している。

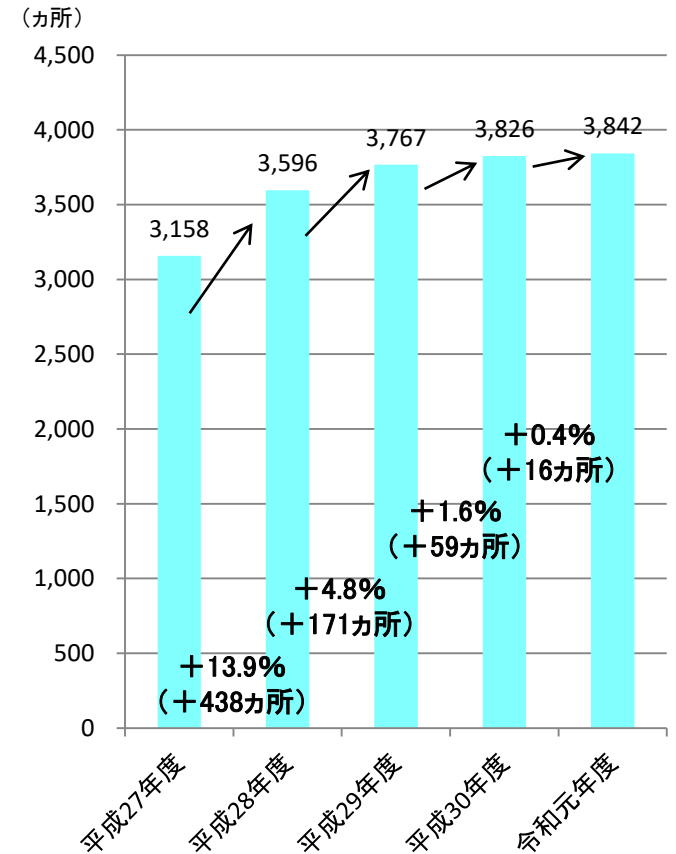
## 総費用額の推移



## 利用者数の推移



## 事業所数の推移

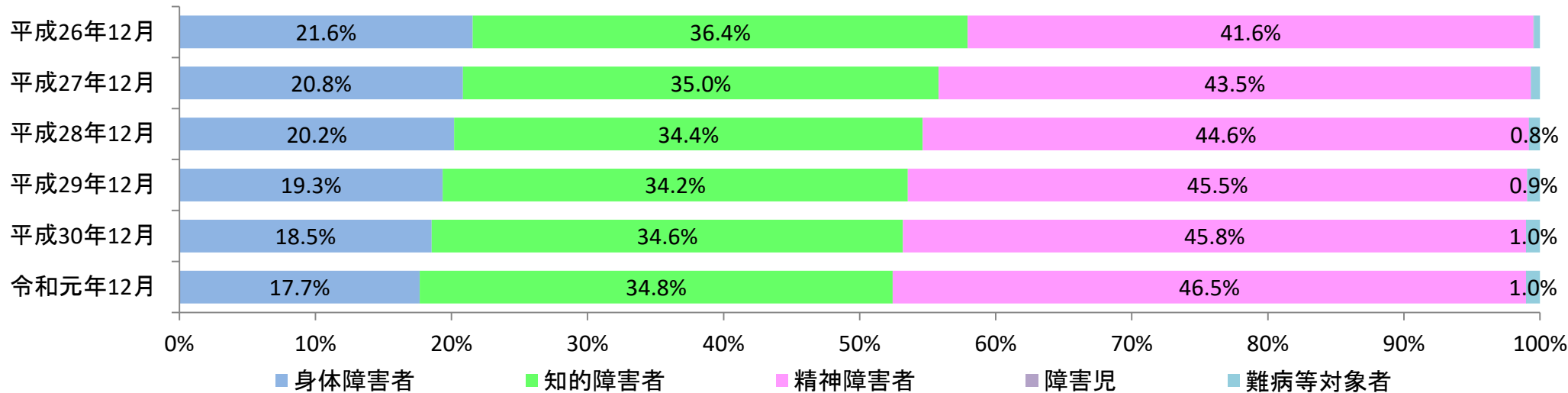


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

# 就労継続支援A型の障害種別の利用現状

- 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
- 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者に占める割合が4割を超えている。

利用者の障害種別の分布状況



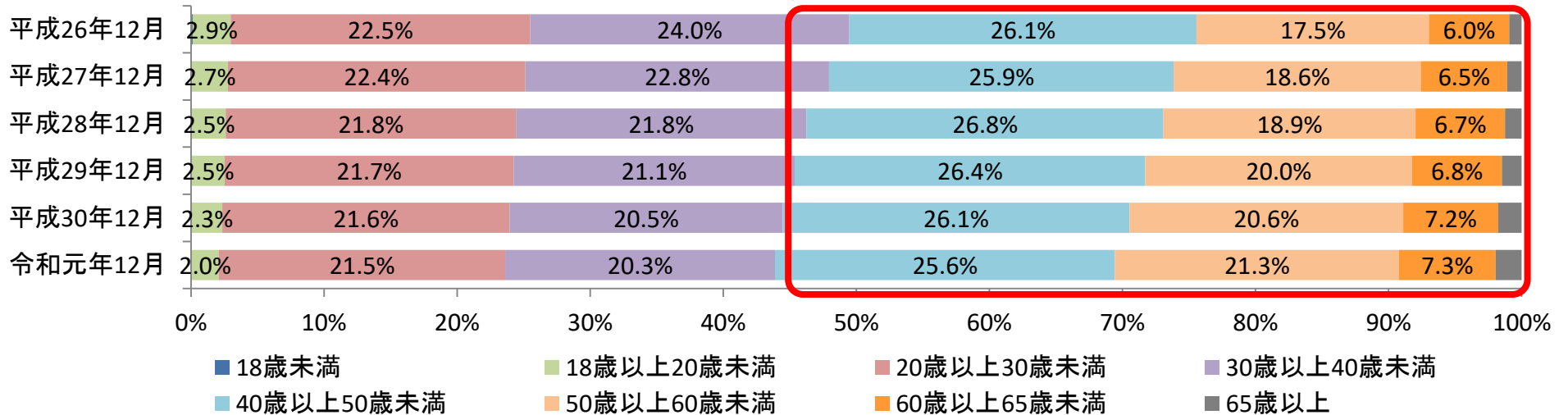
(単位:人)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H26.12	9,716	16,385	18,738	13	203	45,055
H27.12	11,519	19,327	24,059	7	367	55,279
H28.12	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239
H29.12	13,311	23,521	31,313	7	649	68,801
H30.12	12,900	24,108	31,862	9	709	69,588
R1.12	12,634	24,857	33,288	8	731	71,518

# 就労継続支援A型の年齢階層別の利用現状

○ 年齢階層別の利用者分布の推移を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上である。

利用者の年齢階層別分布の状況



(単位:人)

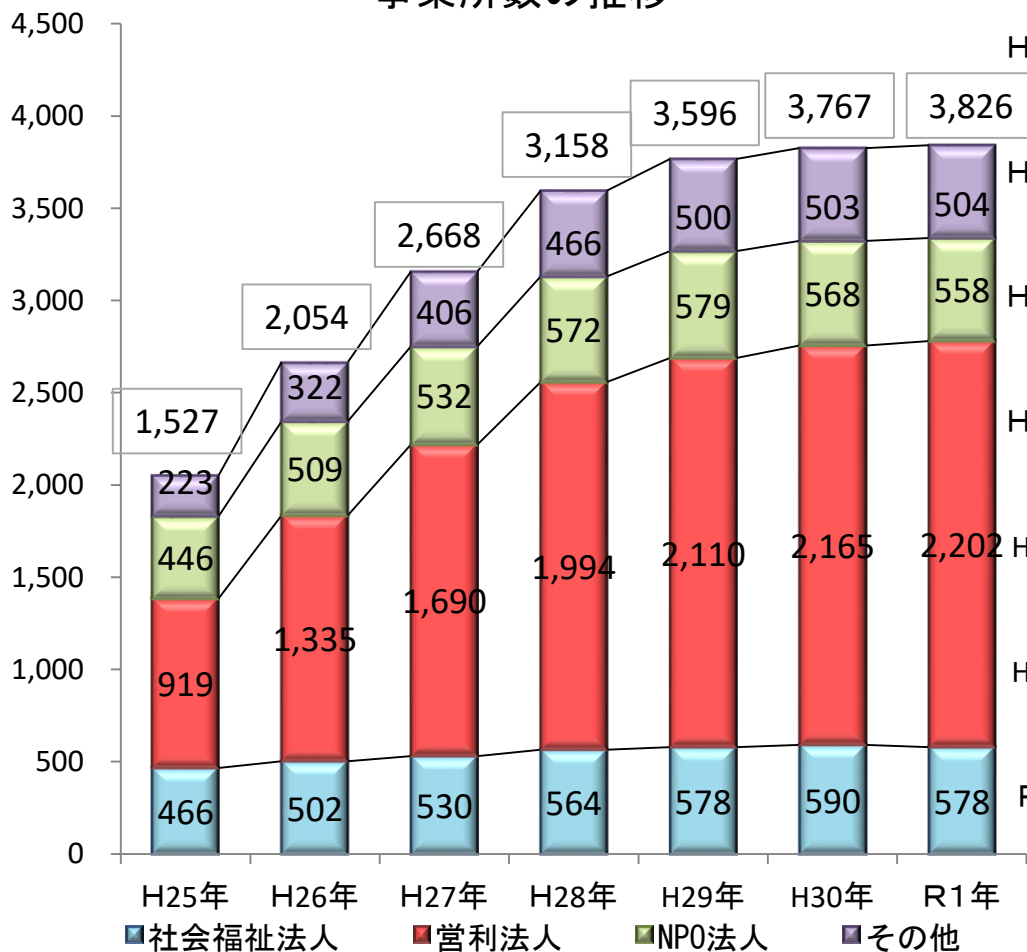
	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H26.12	55	1,292	10,136	10,803	11,758	7,873	2,717	421	45,055
H27.12	42	1,489	12,360	12,619	14,310	10,273	3,583	603	55,279
H28.12	57	1,625	14,005	14,023	17,238	12,173	4,317	801	64,239
H29.12	38	1,706	14,930	14,534	18,134	13,779	4,664	1,016	68,801
H30.12	45	1,595	15,024	14,269	18,147	14,310	4,979	1,219	69,588
R1.12	35	1,465	15,386	14,499	18,274	15,256	5,205	1,398	71,518

【出典】国保連データ

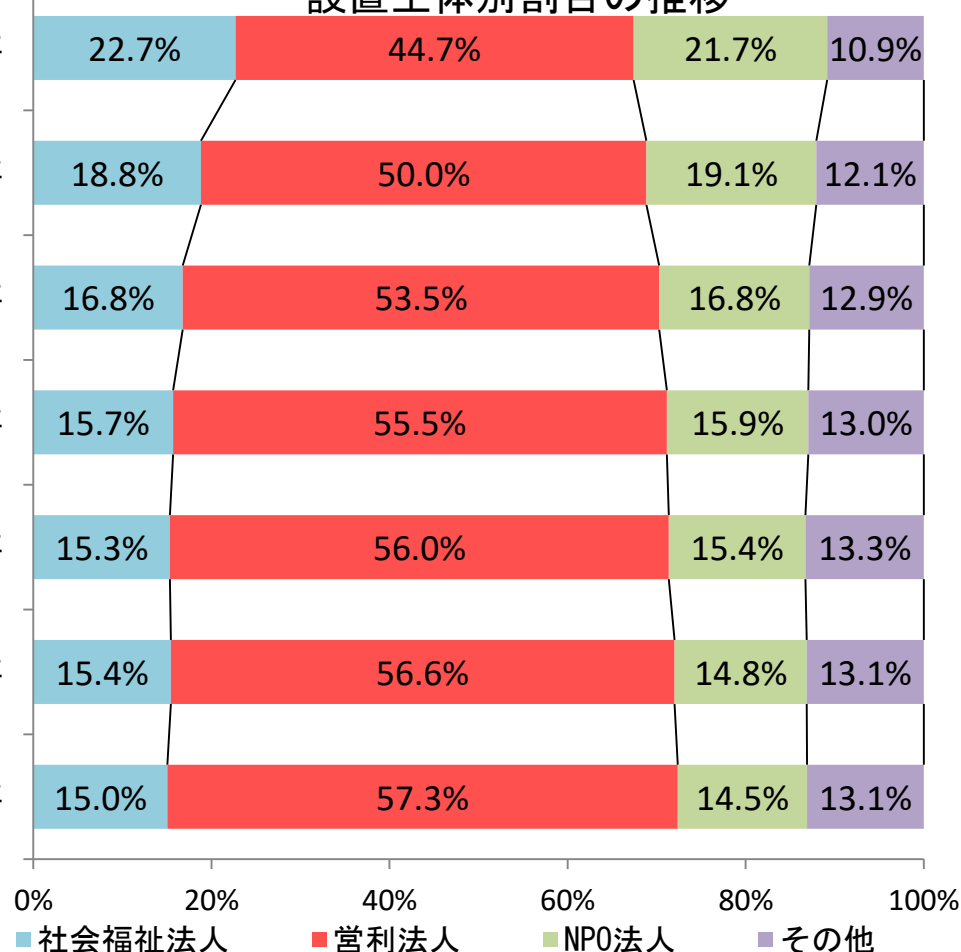
# 就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

- 設置主体別に就労継続支援A型事業所数の推移を見ると、営利法人が設置する事業所数が著しく増加している。
- 設置主体別の割合を見ると、平成27年度では、営利法人の割合が最も高く約5割となっており、社会福祉法人の割合は約2割となっている。

### 事業所数の推移



### 設置主体別割合の推移



【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)



# 各都道府県の実雇用率と就労継続支援A型 / 特例子会社数について

○ 雇用保険適用事業所数に占める就労継続支援A型数の割合が大きい都道府県は、実雇用率の高い都道府県に多く見られる。

実雇用率  
高

	実雇用率	雇用保険適用事業所数(①)	就労継続支援A型数(②)	就労継続支援A型割合(②/①)	特例子会社数(③)	特例子会社割合(③/①)
奈良県	2.83	18,030	43	0.238%	2	0.01109%
沖縄県	2.74	30,268	110	0.363%	1	0.00330%
佐賀県	2.65	14,513	42	0.289%	1	0.00689%
山口県	2.61	24,157	36	0.149%	1	0.00414%
長崎県	2.61	25,010	61	0.244%	0	0.00000%
島根県	2.59	13,380	33	0.247%	1	0.00747%
大分県	2.55	21,943	68	0.310%	2	0.00911%
和歌山県	2.53	17,728	51	0.288%	1	0.00564%
宮崎県	2.52	21,654	52	0.240%	0	0.00000%
福井県	2.44	16,189	63	0.389%	0	0.00000%
岡山県	2.44	33,984	137	0.403%	6	0.01766%
鹿児島県	2.44	30,359	78	0.257%	1	0.00329%
高知県	2.40	13,798	23	0.167%	1	0.00725%
鳥取県	2.37	10,780	32	0.297%	2	0.01855%
北海道	2.35	99,456	223	0.224%	2	0.00201%
石川県	2.35	22,082	54	0.245%	2	0.00906%
熊本県	2.35	33,207	163	0.491%	1	0.00301%
青森県	2.30	23,845	87	0.365%	1	0.00419%
埼玉県	2.30	88,899	94	0.106%	12	0.01350%
滋賀県	2.29	20,818	30	0.144%	3	0.01441%
愛媛県	2.29	26,193	75	0.286%	7	0.02672%
岩手県	2.28	22,380	42	0.188%	0	0.00000%
三重県	2.28	28,849	76	0.263%	4	0.01387%
秋田県	2.25	18,207	19	0.104%	0	0.00000%

実雇用率  
低

	実雇用率	雇用保険適用事業所数(①)	就労継続支援A型数(②)	就労継続支援A型割合(②/①)	特例子会社数(③)	特例子会社割合(③/①)
長野県	2.25	37,309	45	0.121%	4	0.01072%
広島県	2.25	51,642	82	0.159%	12	0.02324%
京都府	2.24	45,005	77	0.171%	14	0.03111%
徳島県	2.22	14,294	26	0.182%	1	0.00700%
兵庫県	2.21	82,367	146	0.177%	17	0.02064%
茨城県	2.19	42,976	81	0.188%	2	0.00465%
静岡県	2.19	62,959	103	0.164%	9	0.01430%
栃木県	2.18	31,539	71	0.225%	1	0.00317%
福岡県	2.18	92,993	270	0.290%	15	0.01613%
宮城県	2.17	41,518	46	0.111%	5	0.01204%
新潟県	2.17	42,268	43	0.102%	3	0.00710%
岐阜県	2.17	35,219	119	0.338%	8	0.02272%
福島県	2.16	35,167	27	0.077%	3	0.00853%
群馬県	2.16	32,622	39	0.120%	7	0.02146%
神奈川県	2.13	116,334	86	0.074%	22	0.01891%
富山県	2.13	19,757	60	0.304%	5	0.02531%
千葉県	2.12	77,239	88	0.114%	11	0.01424%
大阪府	2.12	187,774	331	0.176%	60	0.03195%
山形県	2.11	19,955	32	0.160%	0	0.00000%
愛知県	2.08	118,848	228	0.192%	29	0.02440%
香川県	2.08	18,886	24	0.127%	4	0.02118%
山梨県	2.05	14,273	26	0.182%	0	0.00000%
東京都	2.04	370,582	100	0.027%	261	0.07043%
合計	2.15	2,267,253	3,842	0.169%	544	0.02399%

※ 実雇用率及び特例子会社数は令和2年6月1日時点、就労継続支援A型数は令和2年3月末時点、雇用保険適用事業所数は令和元年度の数。実雇用率及び特例子会社数は令和2年障害者雇用状況報告、就労継続支援A型数は国保連データ、雇用保険適用事業所数は雇用保険事業年報(令和元年度)による。

※ 特例子会社は親会社の所在地別。

# 障害者の労働市場における就労継続支援A型事業所のプレゼンス

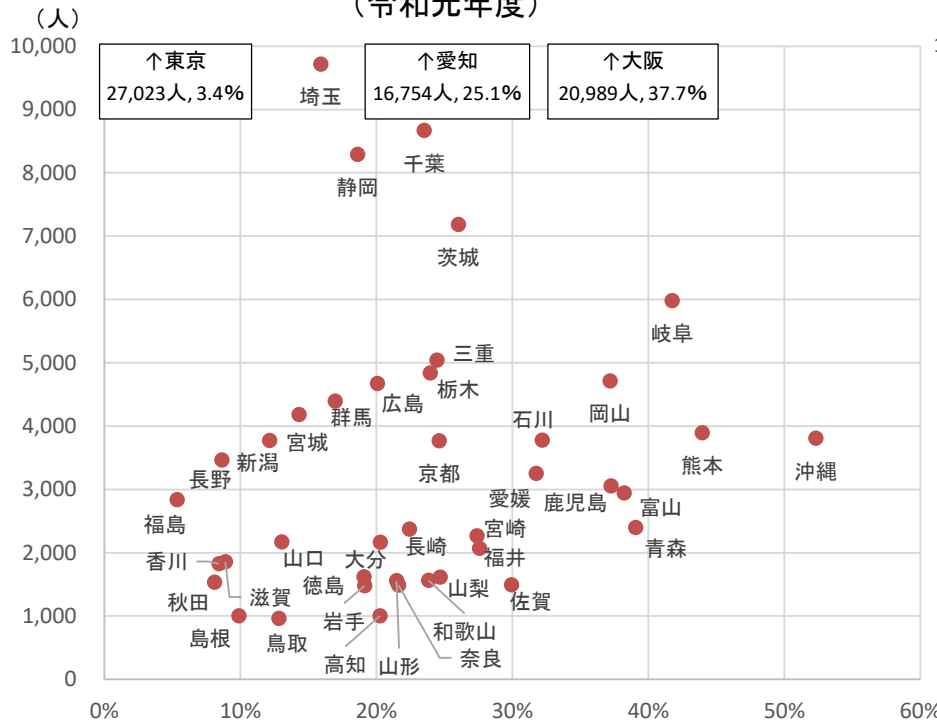
- 障害者専用求人の新規求人数に占める就労継続支援A型事業所利用者募集の割合は、24.2%。  
また、障害者の就職件数に占める就労継続支援A型事業所利用者の割合は、18.8%。
- 都市圏・地方のいずれかに関わらず、就労継続支援A型事業所利用者の割合が高い都道府県が見られる。

全国

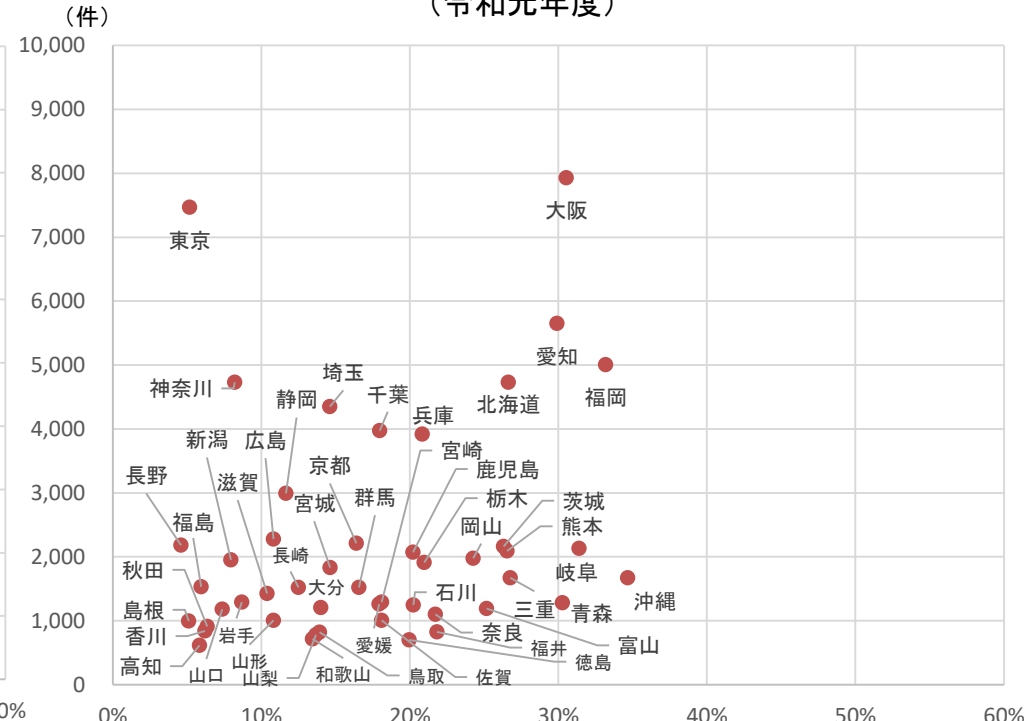
	障害者専用求人 新規求人数	うちA型事業所の 利用者募集数	A型事業所の 占める割合
令和元年度	246,621人	59,761人	24.2%
平成30年度	251,643人	59,347人	23.6%

	障害者の 就職件数	うちA型事業所の 利用者	A型事業所の 占める割合
令和元年度	103,163件	19,388件	18.8%
平成30年度	102,318件	19,497件	19.1%

障害者専用求人新規求人数及びA型事業所割合  
(令和元年度)



障害者の就職件数及びA型事業所割合  
(令和元年度)



※障害者専用求人新規求人数及びA型事業所割合(左グラフ)は、新規学卒者を対象とした求人データは含んでいない。

都道府県別