

障害者雇用の促進について 関係資料

令和2年2月14日

目 次

1 障害者雇用対策の枠組み	2
(障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度)	
2 雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務	15
3 障害者雇用の現状	20
4 障害特性や就労形態に応じた支援	42
(精神障害者／発達障害者／難病患者／在宅就労障害者)	
5 その他関係資料	49

1. 障害者雇用対策の枠組み

(障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度等)

障害者雇用対策について

① 障害者の雇用義務と納付金制度

全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない(障害者雇用促進法第37条)。

○ 障害者雇用率制度

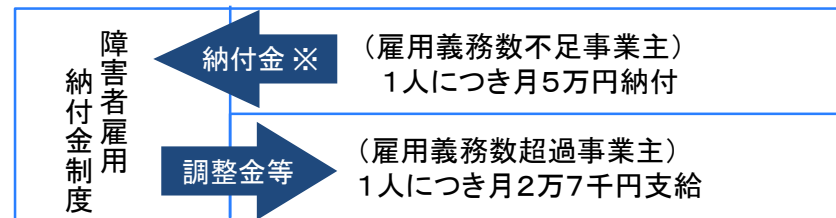
事業主に対し、従業員の一定割合(＝法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け

	法定雇用率
民間企業	2. 2%
国、地方自治体	2. 5%
都道府県等の教育委員会	2. 4%

※令和3年4月より前に、それぞれ0.1%引き上げ。

○ 障害者雇用納付金制度

事業主間の経済的負担を調整するため、法定雇用率を満たしていない企業(常用労働者100人超)から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給



※納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。

② 職業紹介・地域就労支援

ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対し、就職準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

- ハローワーク 544ヶ所<産業や人口の集積地域であることや利用者の利便性等を総合的に勘案して設置>
… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施
- 障害者就業・生活支援センター 334ヶ所<障害福祉圏域単位で設置(令和元年5月時点)>
… 身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施
- 地域障害者職業センター 52ヶ所<各都道府県に1ヶ所+5ヶ所の支所>
… 専任カウンセラーによる専門的な支援(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)を実施

障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

- ・民間企業 2.2% ・国、地方公共団体等 2.5% ・都道府県等の教育委員会 2.4%

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

- ・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）不足1人 月額5万円徴収
※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人月額4万円
- ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）超過1人 月額2万7千円支給
100人以下の事業主には報奨金制度あり。

○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

障害者雇用のための助成措置

○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月（精神障害者は6か月）のトライアル雇用を行う事業主に対し助成金を支給。

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。

○特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、助成金を支給。
等

労働局・ハローワークにおける支援

○職業紹介等（ハローワーク）

専門職員や職業相談員による障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

○チーム支援（ハローワーク）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

○福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業（労働局・ハローワーク）

企業、障害者とその保護者や就労支援機関等の職員等の、障害者が企業で就労することに対する不安感等の払拭や理解促進を図るため、就労支援セミナー等により企業理解を促進するとともに、障害者に対する職場実習を推進。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣または配置し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

* 主な支援内容

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者就業・生活支援センターにおける支援

身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。

- * 主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

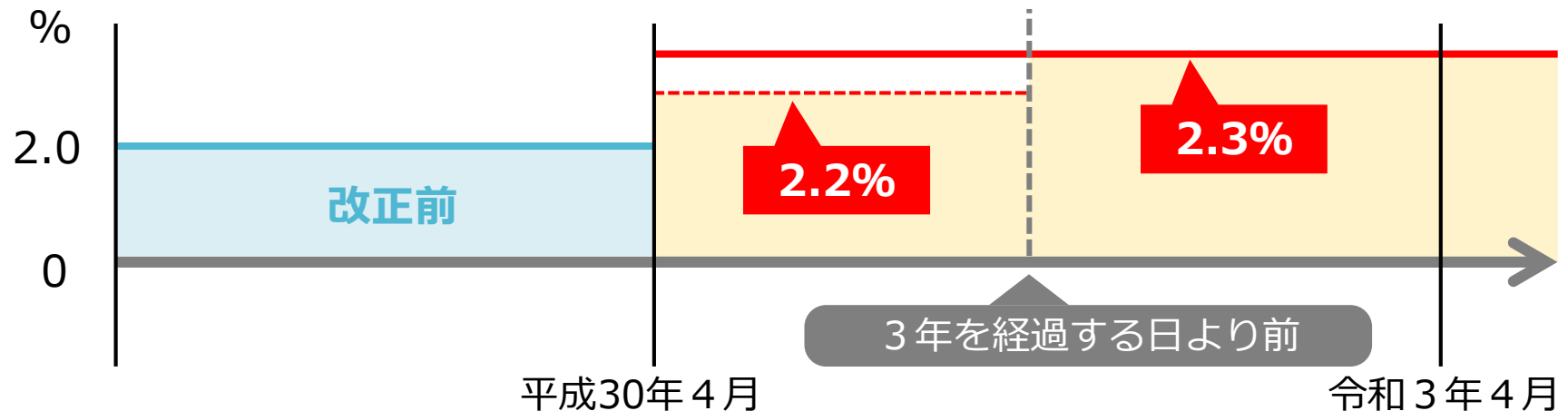
障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

障害者雇用率の見直し

平成25年法改正により、精神障害者の雇用義務が課されることとなったことに伴い、民間企業の障害者雇用率を、平成30年4月より2.2%、3年を経過する日（令和3年4月）より前に2.3%に引き上げることとした。

(障害者雇用率)



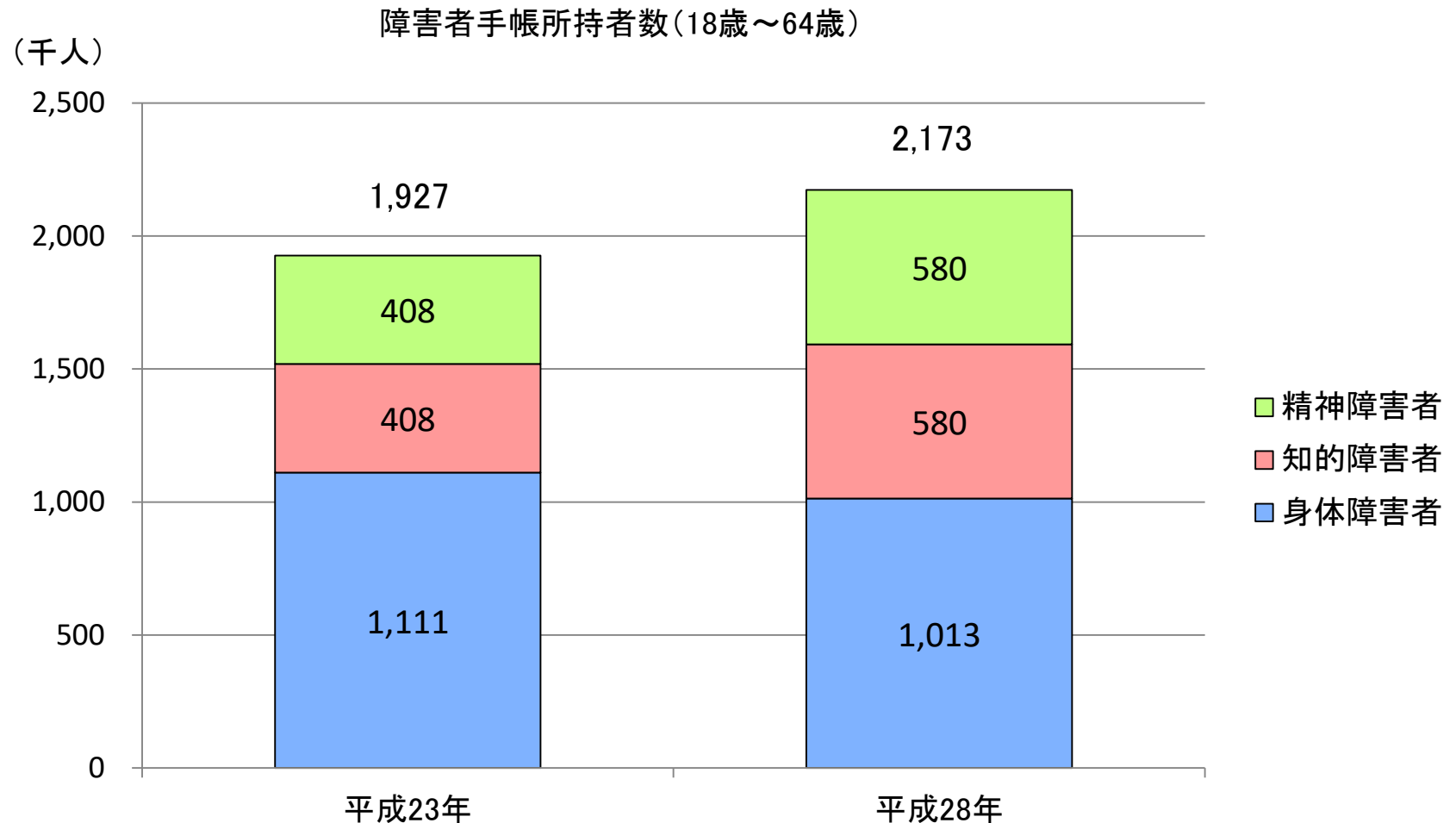
※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【改正前 2.3%】とする。

都道府県等の教育委員会については、平成30年4月より2.4%、3年を経過する日より前に2.5%【改正前 2.2%】とする。

※ 雇用率の見直しに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上（雇用率2.3%時は43.5人以上）に変更

障害者手帳の取得者数の推移

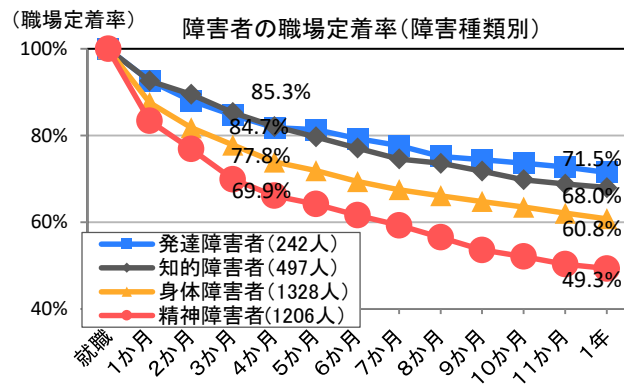
- 障害者手帳の取得者については、近年、特に精神障害者保健福祉手帳や療育手帳を取得する者が増えていることから、全体として増加傾向にあり、法定雇用率の算定にも一定の影響を与える可能性がある。



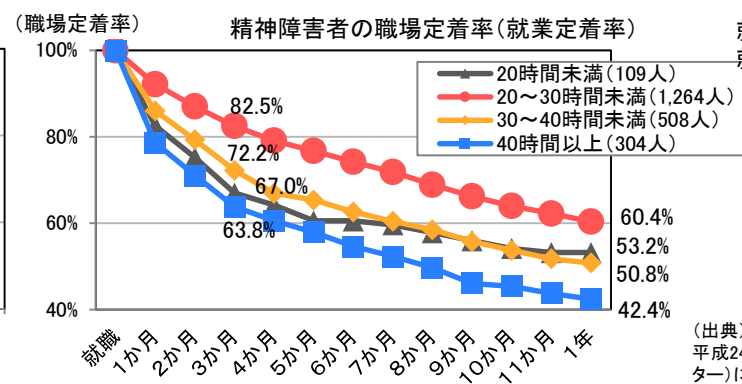
(出典)生活のしづらさなどに関する調査(平成23年、平成28年)

精神障害者である短時間労働者に関するカウントの特例について

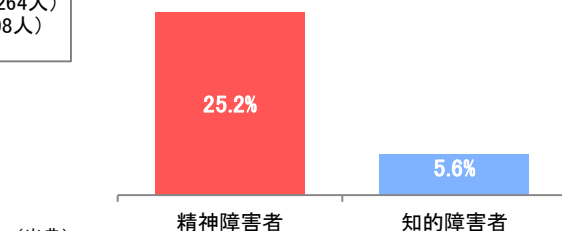
- 平成30年4月から、精神障害者の雇用が義務化され、法定雇用率が2.2%に引き上がる中で、精神障害者は身体障害者や知的障害者に比べて職場定着率が低い状況にある。
- 一方で、精神障害者の職場定着率は、週20～30時間勤務の場合が最も高く、また、精神障害者は知的障害者に比べて、就職時に短時間勤務であっても、就職後に30時間以上勤務に移行する割合が高い。
- このため、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の算定に関する特例措置を設けている。



(出典)障害者の就業状況等に関する調査研究(2017年、JEED)



就職時の所定労働時間が週20時間以上30時間未満の者で、就職後、週30時間以上勤務に移行した割合



(出典)平成24年度の就職者数45人以上である障害者就業・生活支援センター(106センター)において、当該センターが支援して平成24年4月～9月に新たに雇用された知的障害者又は精神障害者の平成29年10月時点の雇用状況を調査した結果から算出(回収率97%)。「不明」との回答が混在している者を除いたデータ。

【措置の内容】

精神障害者である短時間労働者で、次の要件をいずれも満たす者については、1人をもって1人とみなす。

- ① 新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方 かつ、
- ② 令和5年3月31日までに、雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

＜留意事項＞

- ・ 退職後3年以内に、同じ事業主(※)に再雇用された場合は、特例の対象とはしない。
※ 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主の場合は、これらの特例の適用を受けている、当該事業主以外の事業主を含む。
- ・ 発達障害により知的障害があると判定されていた者が、その発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、判定の日を、精神保健福祉手帳取得の日とみなす。

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

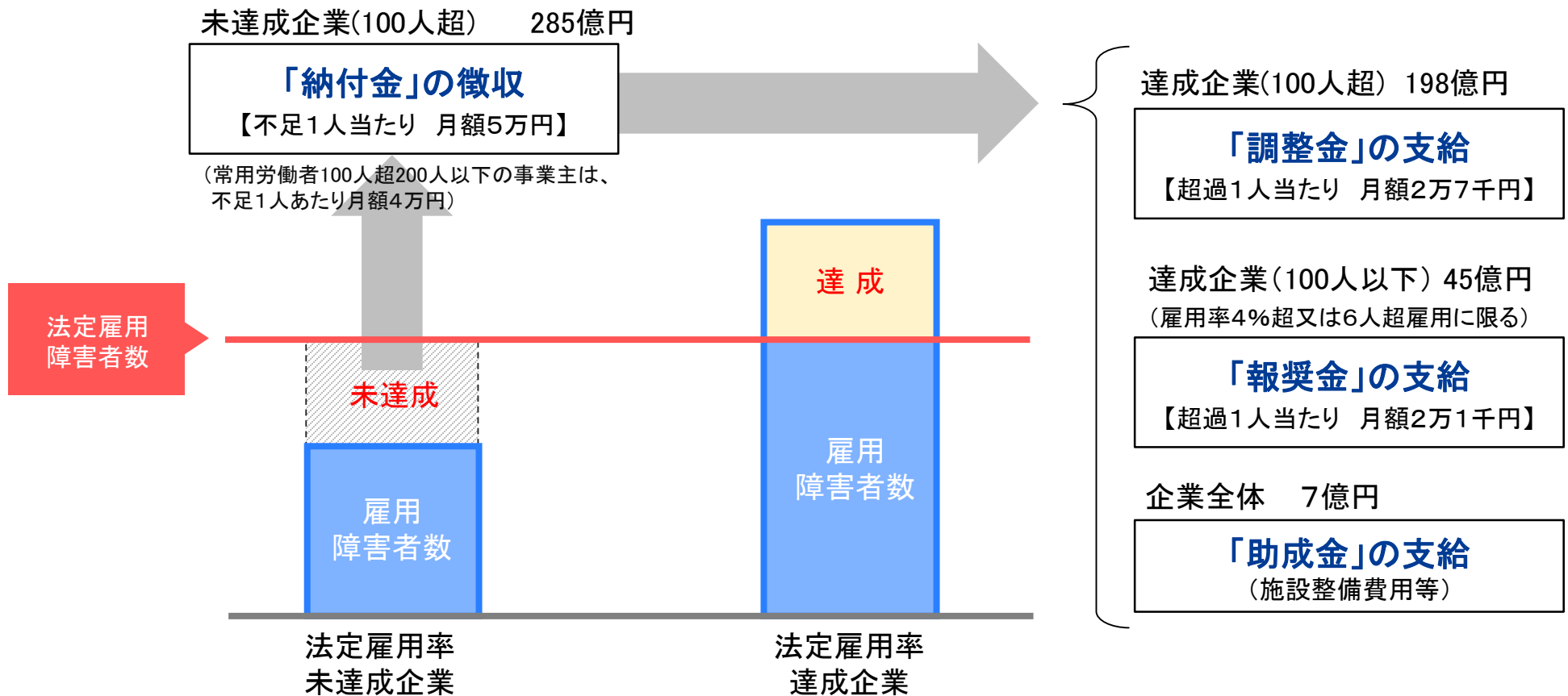
平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

障害者雇用納付金制度について

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備。
 - 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金（不足1人当たり原則月5万円）を徴収。
 - 雇用率達成企業に対して調整金（超過1人当たり月2万7千円）・報奨金を支給。



※ 額は平成30年度の制度・実績。

障害者雇用納付金制度の財政状況について

単位：億円

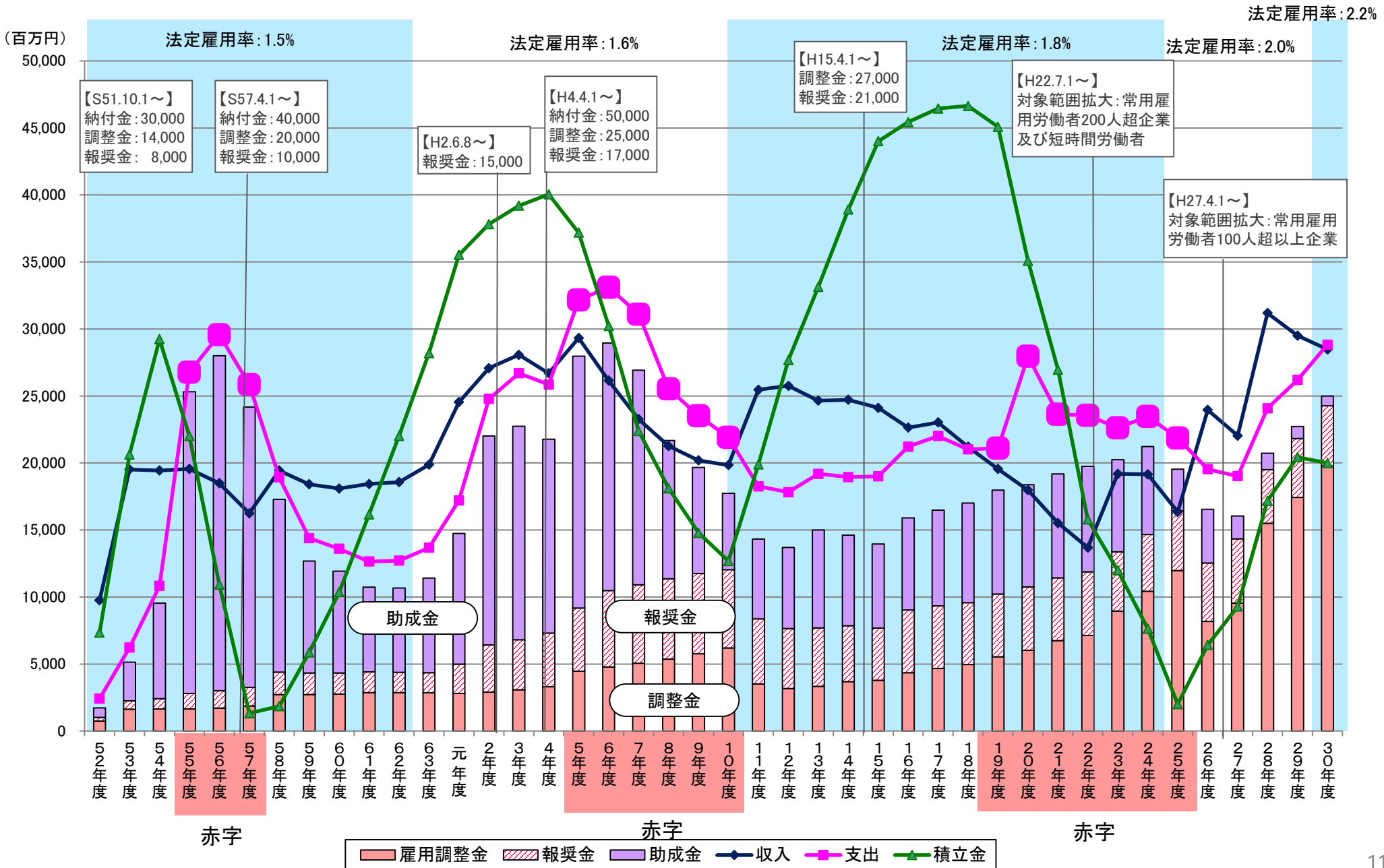
年 度(平成)	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220	312	295	285
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190	241	262	288
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195	218	243
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155	174	198
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40	44	45
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12	9	7
事務事業費	44	38	22	20	21	28	26	29	31	34
単年度収支(a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30	71	33	▲4

納付金関係業務 引当金額	257	158	120	76	20	64	93	172	204	200
-----------------	-----	-----	-----	----	----	----	----	-----	-----	-----

※ 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。

障害者雇用納付金財政の推移



除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
現在の民間事業主の法定雇用率・・・2. 2%
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）を設けていた。
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている（法律附則）。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施した。

除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。) ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	5%
・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) ・その他の鉱業	10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	15%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む。)	20%
・港湾運送業 ・警備業	25%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設(日本標準産業分類、細分類番号8542に該当するものに限る。)	30%
・林業(狩猟業を除く。)	35%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	40%
・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	45%
・石炭・亜炭鉱業	50%
・道路旅客運送業 ・小学校	55%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	60%
・船員等による船舶運航等の事業	80%

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置等を行った場合の助成措置

＜平成30年度支給実績:0.5億円(87件)＞

- 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(上限額:障害者1人につき450万円(作業施設の場合)等)
- 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(上限額:障害者1人につき225万円)
- 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認めら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(上限額:5千万円)

障害者を介助する者の配置等を行った場合の助成措置

＜平成30年度支給実績:5.7億円(4,291件)＞

- 障害者介助等助成金
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
 - ・ 職場介助者の委嘱(上限額:原則1回1万円及び年150万円、支給期間:原則10年間)
 - ・ 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱(上限額:1回6千円及び年28万8千円、支給期間:10年間) 等

通勤の配慮を行った場合の助成措置

＜平成30年度支給実績:1.1億円(701件)＞

- 重度障害者等通勤対策助成金
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
 - ・ 通勤援助者の委嘱(上限額:1回2千円及び交通費計3万円、支給期間:1月間)
 - ・ 駐車場の賃借(上限額:障害者1人につき月5万円、支給期間:10年間) 等

2. 雇用の分野における障害者の差別禁止 及び合理的配慮の提供義務

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

障害者差別禁止指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(概要)

(1)基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

(2)差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。
例:募集・採用
 - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
 - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
 - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
 - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由）を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。
など

3. 障害者雇用の現状

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約964万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約377万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (障害者施設等 入所者や入院患者)
身体障害児・者	436. 0	428. 7	101. 3	7. 3
知的障害児・者	108. 2	96. 2	58. 0	12. 0
精神障害者	419. 3	389. 1	217. 2※1	30. 2
総 計	963. 5※2	914. 0	376. 5	49. 5

※1 精神障害者については20歳～65歳未満である

※2 重複障害者はそれぞれの類型で重複して計上されている。

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成27年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成27年)、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成29年)より作成

年齢別の障害者数(在宅者)について

(単位:万人)

	合 計	18歳未満	18～39歳	40～64歳	65歳以上	不詳
身体障害児・者 (在宅者)	428. 7 (100%)	6. 8 (1.6%)	18. 2 (4.2%)	83. 1 (19.4%)	311. 2 (72.6%)	9. 3 (2.2%)
知的障害児・者 (在宅者)	96. 2 (100%)	21. 4 (22.2%)	34. 7 (36.1%)	23. 3 (24.2%)	14. 9 (15.5%)	1. 8 (1.9%)
精神障害者 (在宅者)	389. 1 (100%)	27. 3 (※1) (7.0%)	71. 8 (※2) (18.5%)	145. 4 (37.4%)	144. 5 (37.1%)	0. 7 (0.2%)

※1 20歳未満の数値

※2 20～39歳の数値

※3 ()内は、構成比。数値は四捨五入しているため、年齢別の合計が100にならない場合もある。

身体障害児・者数、知的障害児・者数は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、
精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成29年)より作成

障害者手帳所持者数について

1. 身体障害者手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数(人)	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
総 数	5,231,570	5,252,242	5,227,529	5,194,473	5,148,082	5,107,524	5,087,257
18歳未満	107,021	106,461	105,318	103,969	102,391	100,948	99,958
18歳以上	5,124,549	5,145,781	5,122,211	5,090,504	5,045,691	5,006,576	4,987,299

2. 療育手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数(人)	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
総 数	908,988	941,326	974,898	1,009,232	1,044,573	1,079,938	1,115,962
18歳未満	232,094	238,987	246,336	254,929	262,702	271,270	279,649
18歳以上	676,894	702,339	728,562	754,303	781,871	808,668	836,313

3. 精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数

出典：衛生行政報告例

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
登載数 (人)	695,699	751,150	803,653	863,649	921,022	991,816	1,062,700

※ 台帳登載数は有効期限切れを除いている。

障害者雇用の状況

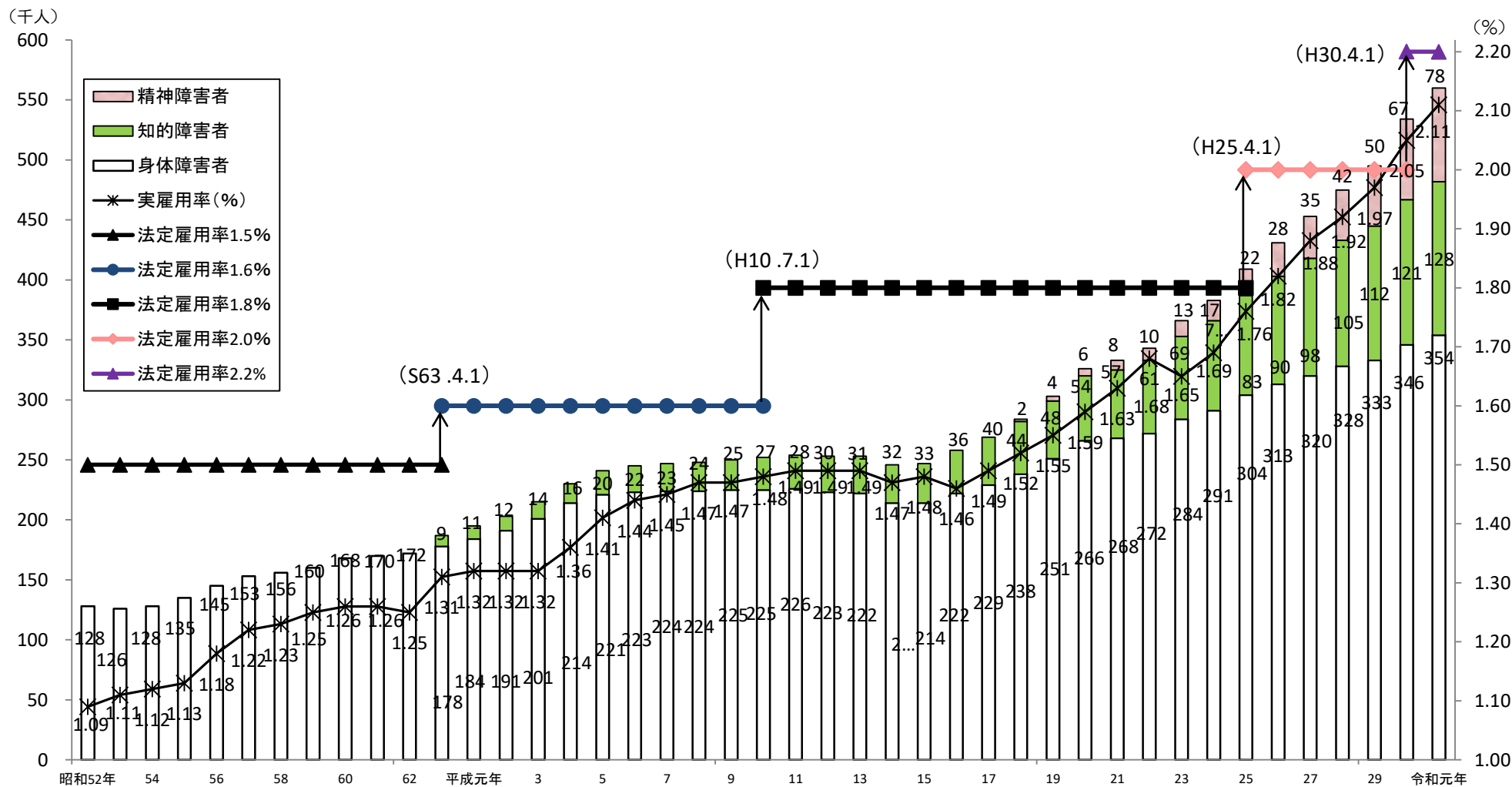
(令和元年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 56.1万人 (身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人)

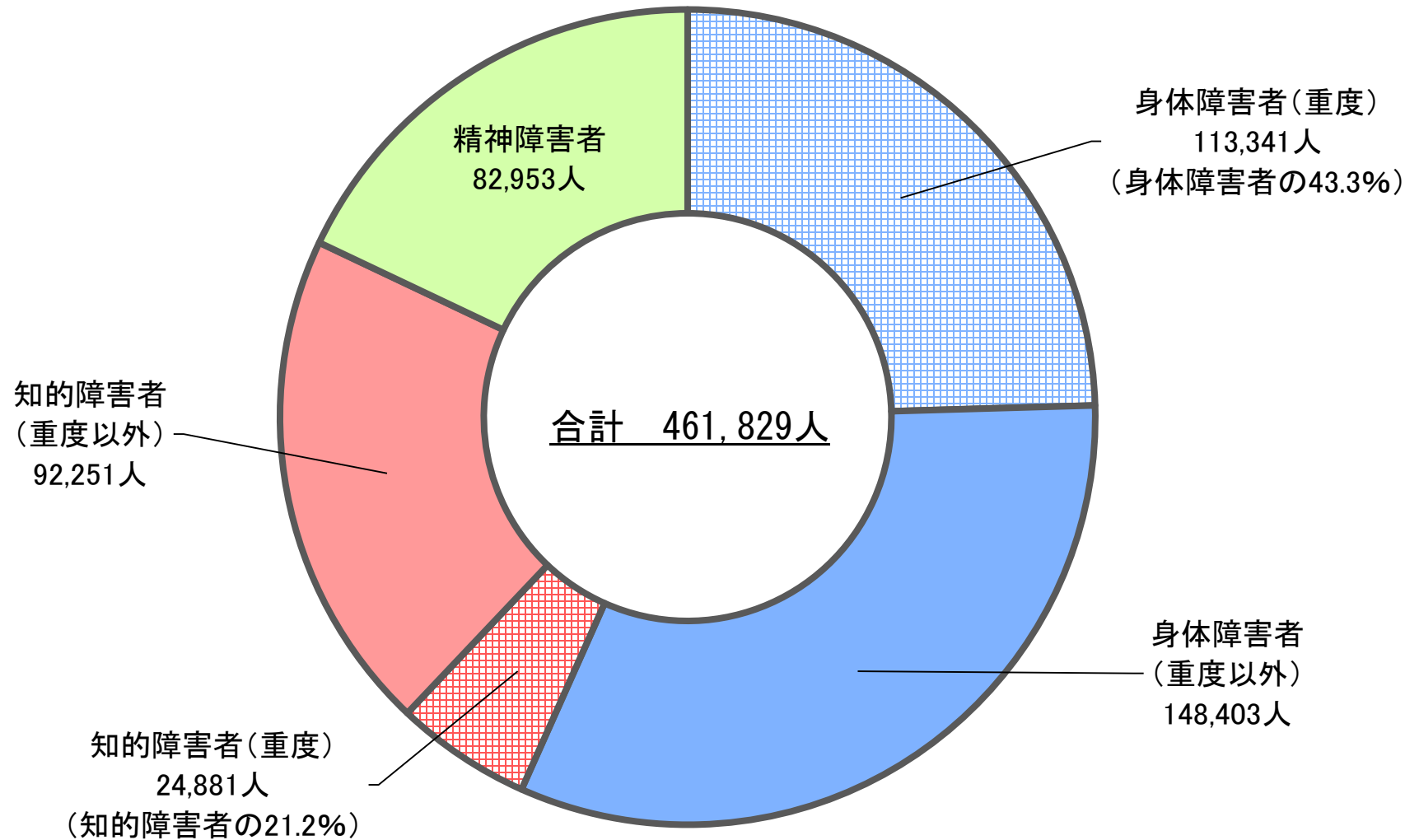
実雇用率 2.11% 法定雇用率達成企業割合 48.0%

○ **雇用者数は16年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

(令和元年6月1日現在)



○重度知的障害者

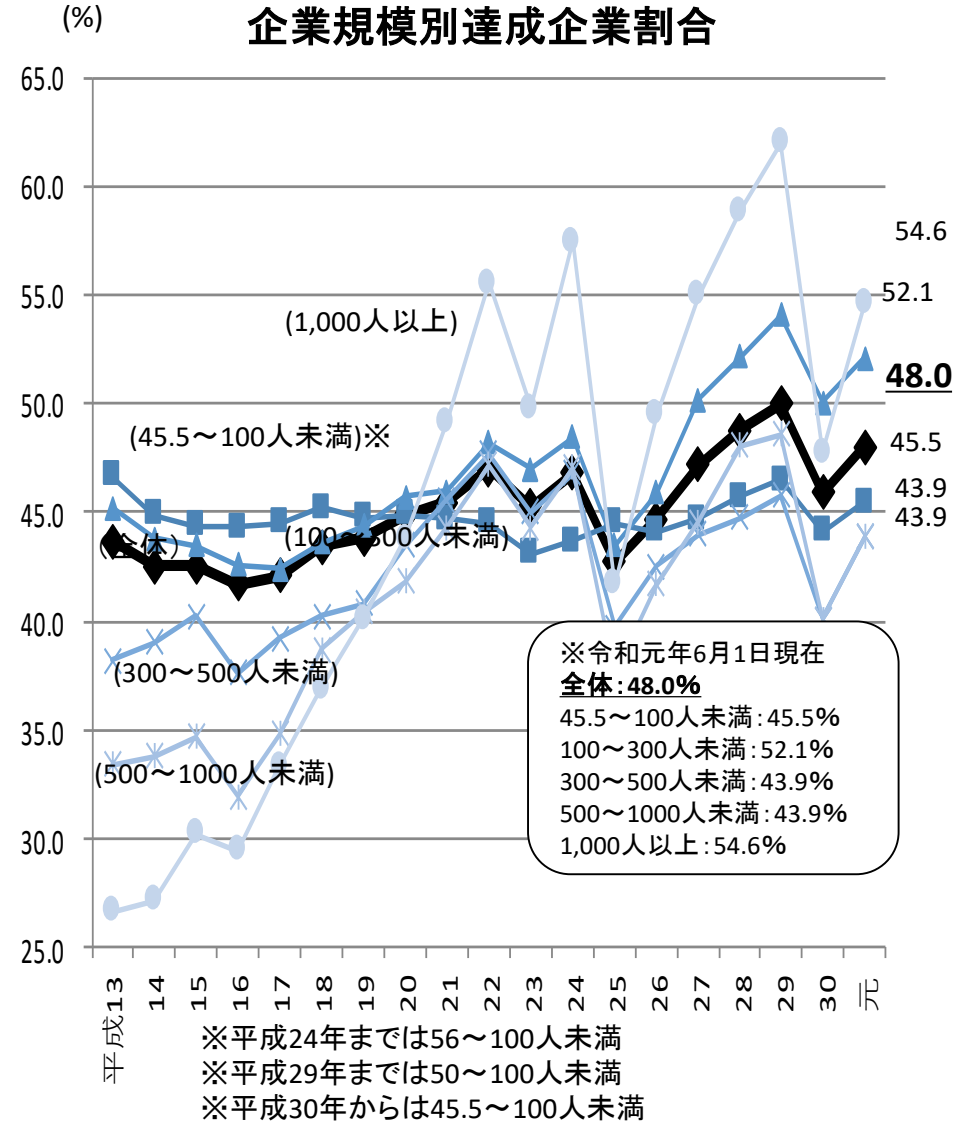
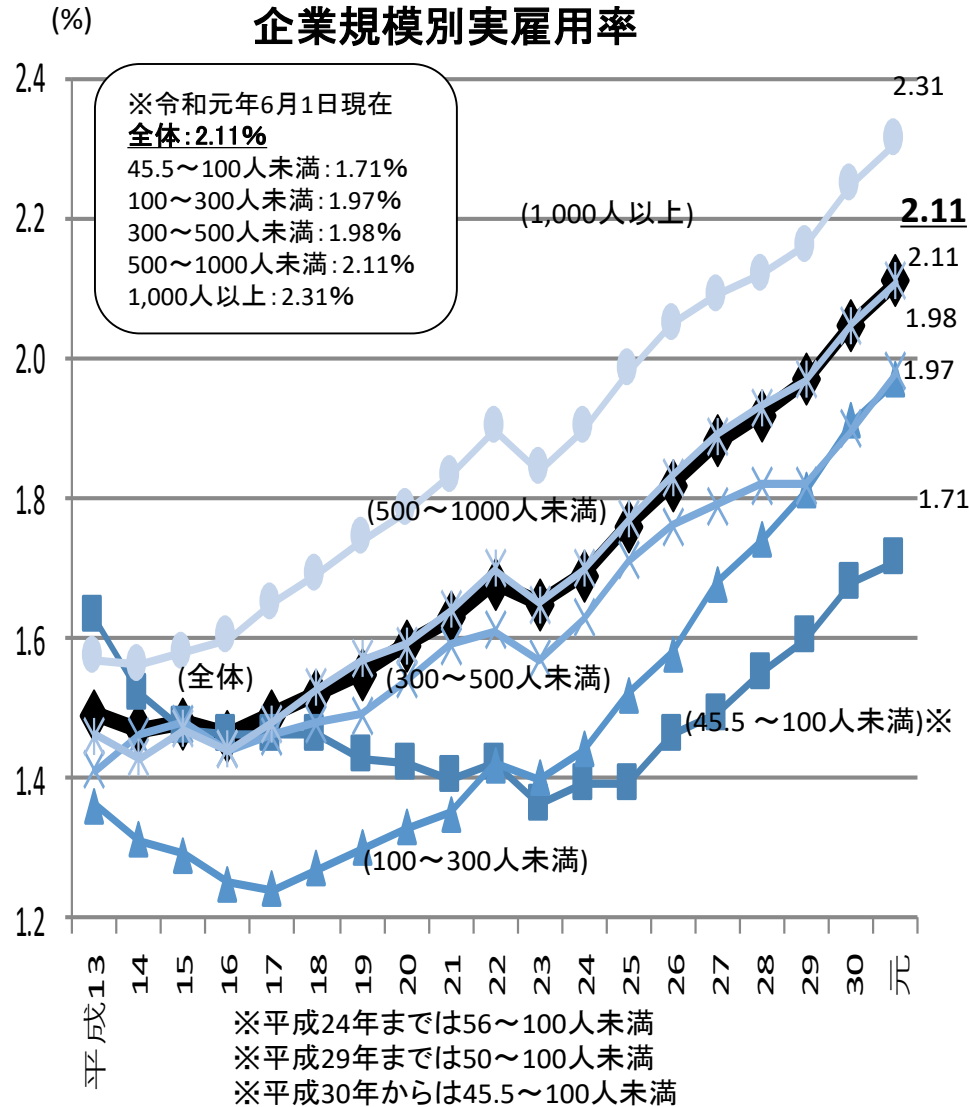
知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者

○重度身体障害者

身体障害者障害程度等級表の1級又は2級に該当する障害を有する者及び同表の3級に該当する障害を2以上重複して有すること等によって2級に相当する障害を有するとされる者

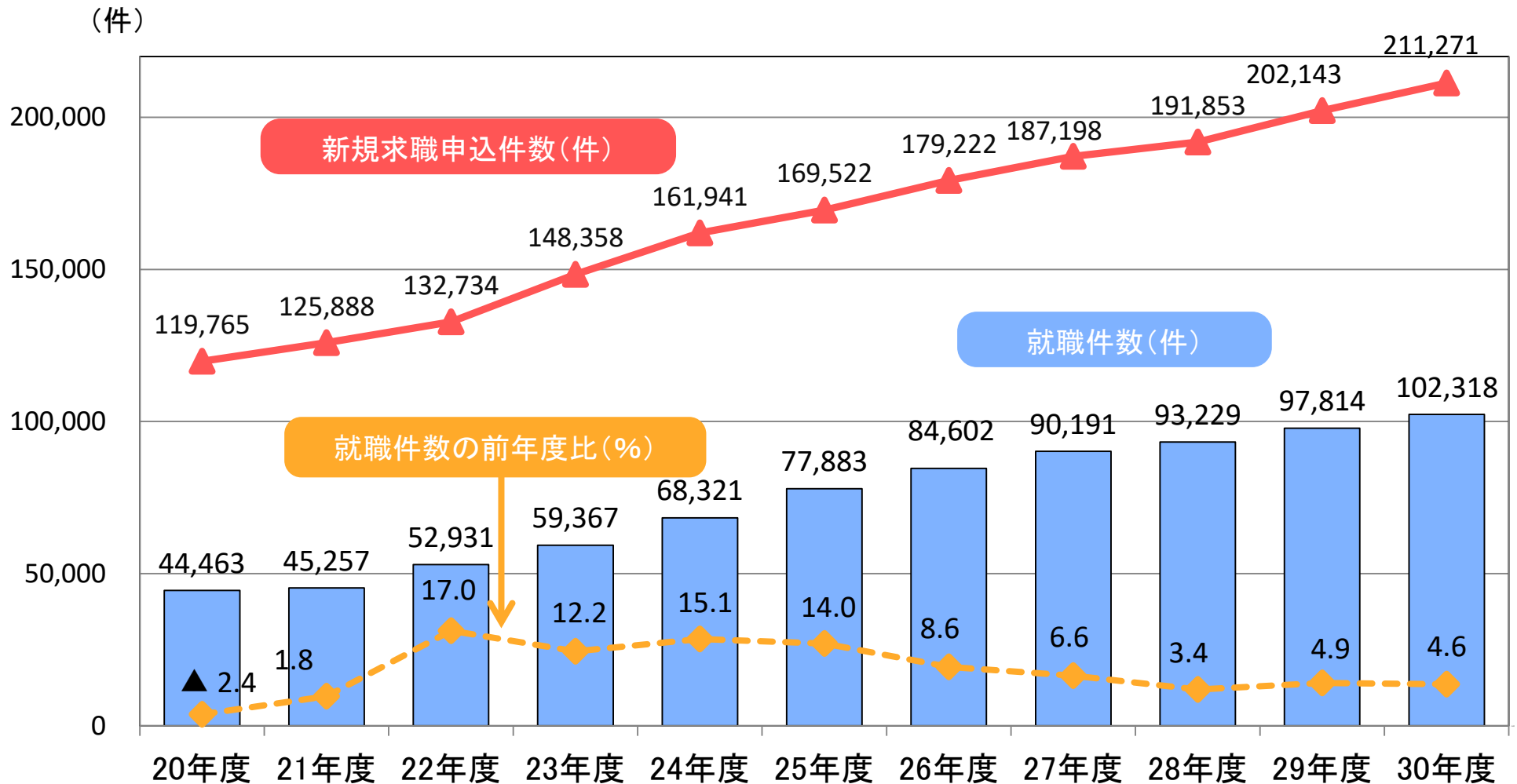
障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 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。



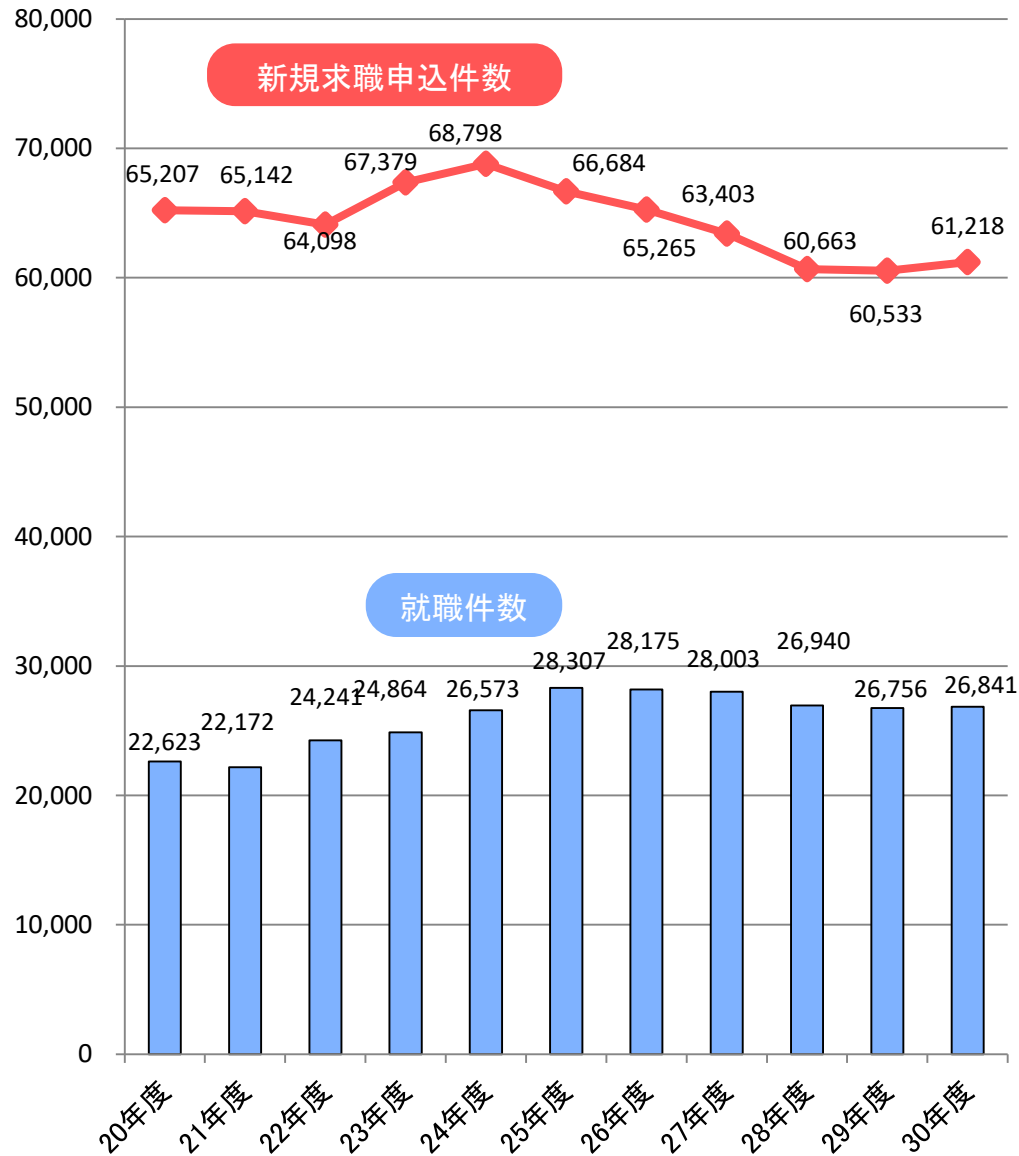
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成30(2018)年度の就職件数・新規求職申込件数は、**前年度から更に増加**。
- 就職件数は102,318件と**10年連続で増加**。新規求職申込件数は211,271件と**19年連続で増加**。

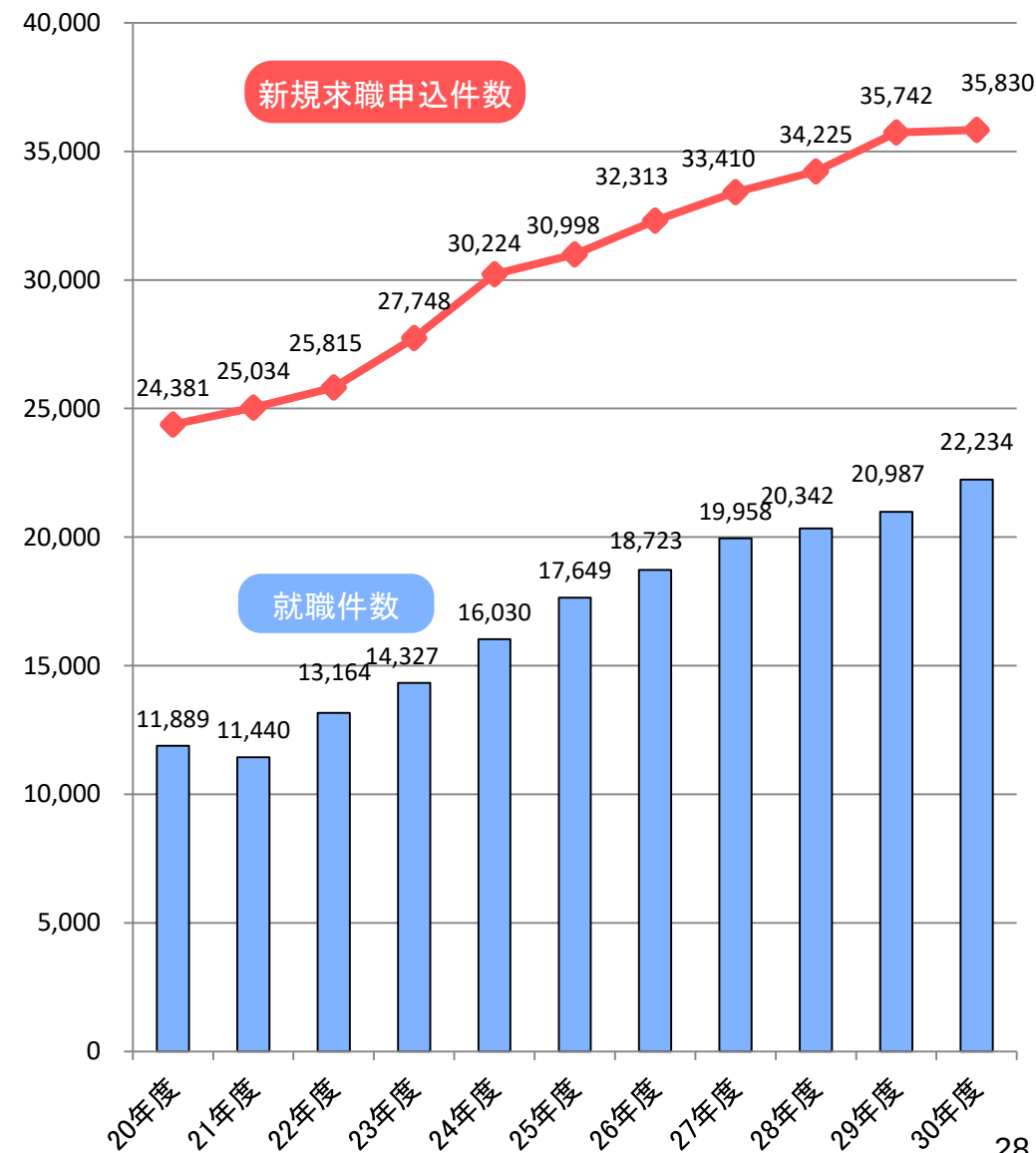


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

身体障害者



知的障害者



ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

精神障害者

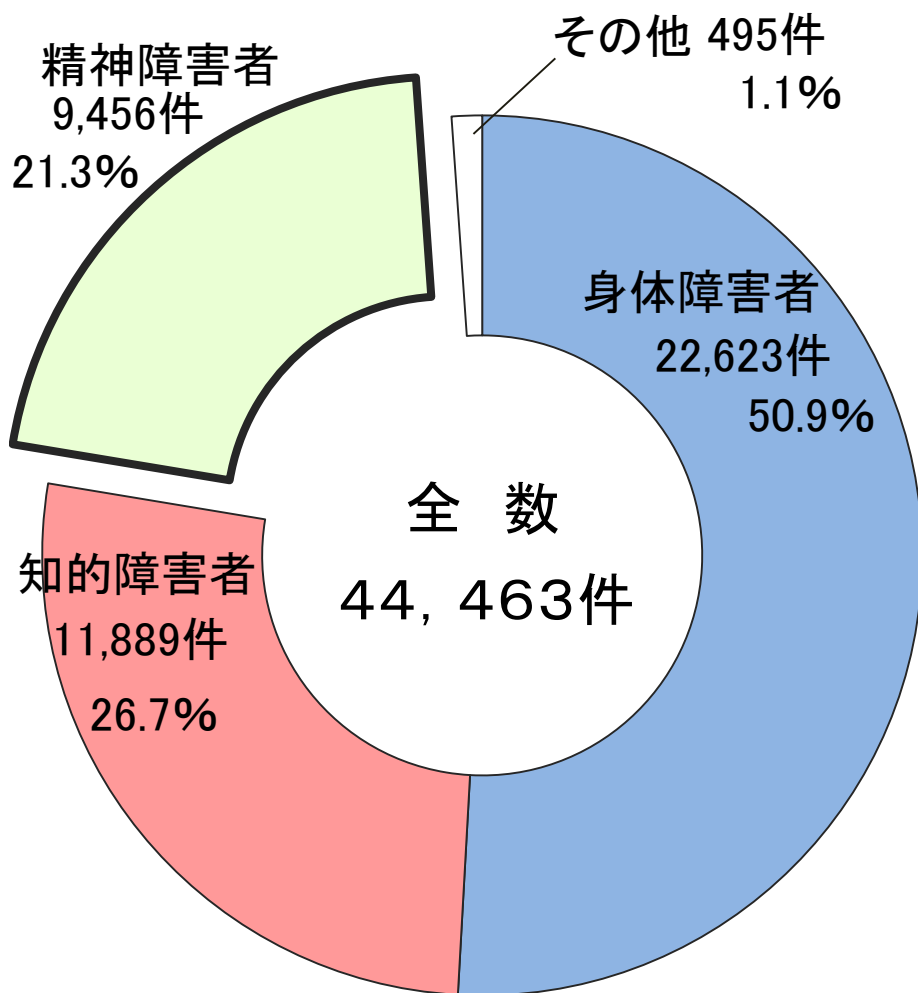


その他 (発達障害、高次脳機能障害など)

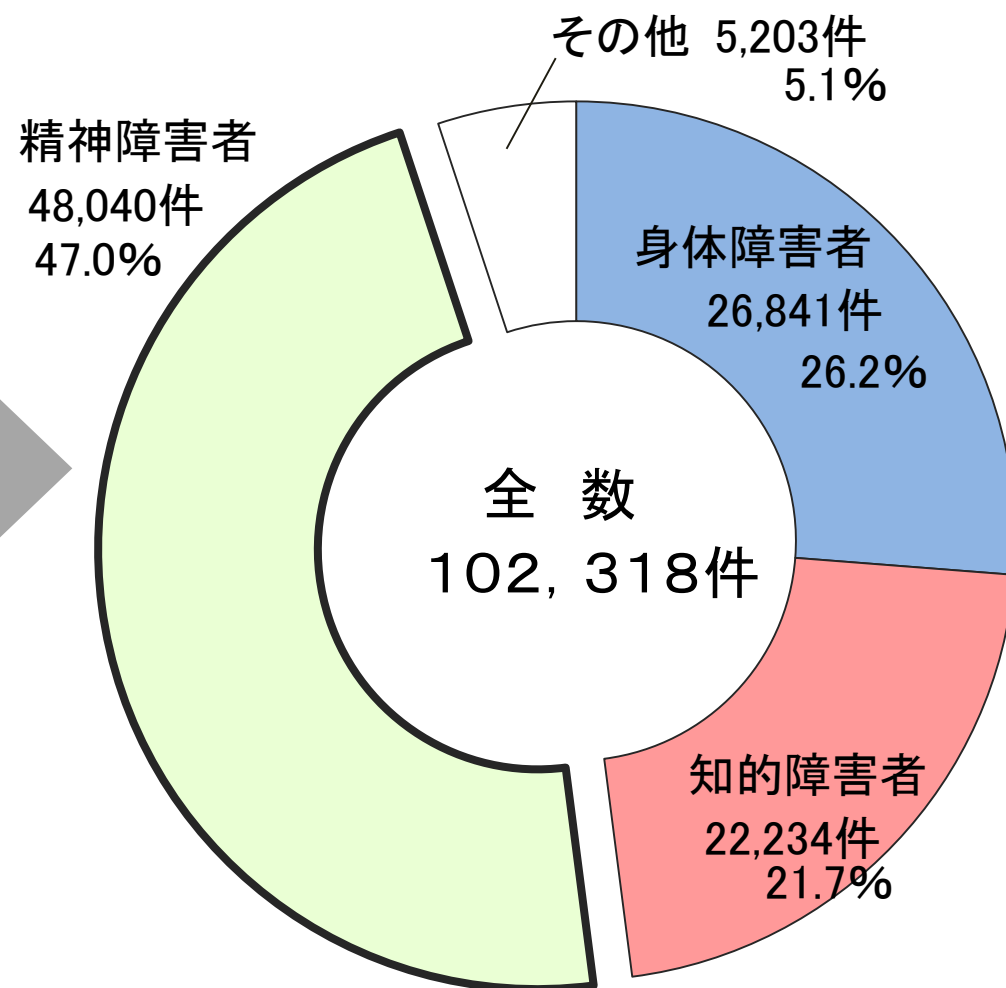


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成20年度



平成30年度



就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数**約964万人**中、18歳～64歳の在宅者数**約377万人**

(内訳: 身体101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

一般就労への 移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が**約31.2%** 就労系障害福祉サービスの利用が**約30.6%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、**平成29年度は約1.5万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.3万人
 - ・就労継続支援A型 約 6.9万人
 - ・就労継続支援B型 約24.0万人
- (平成30年3月)

就労系障害福祉サービス から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍

就職

企業等

雇用者数

約56.1万人
(令和元年6月1日)

* 45.5人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数

102,318件
※A型: 19,502件
(平成30年度)

12,906人/年
(うち就労系障害福祉サービス **6,626人**)

特別支援学校

卒業生21,657人(平成30年3月卒)

769人/年

就職 **6,760人/年**

障害者の平均勤続年数の推移

○ 障害者の平均勤続年数については、近年、新たに雇い入れられる者が増加していることもあるが、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

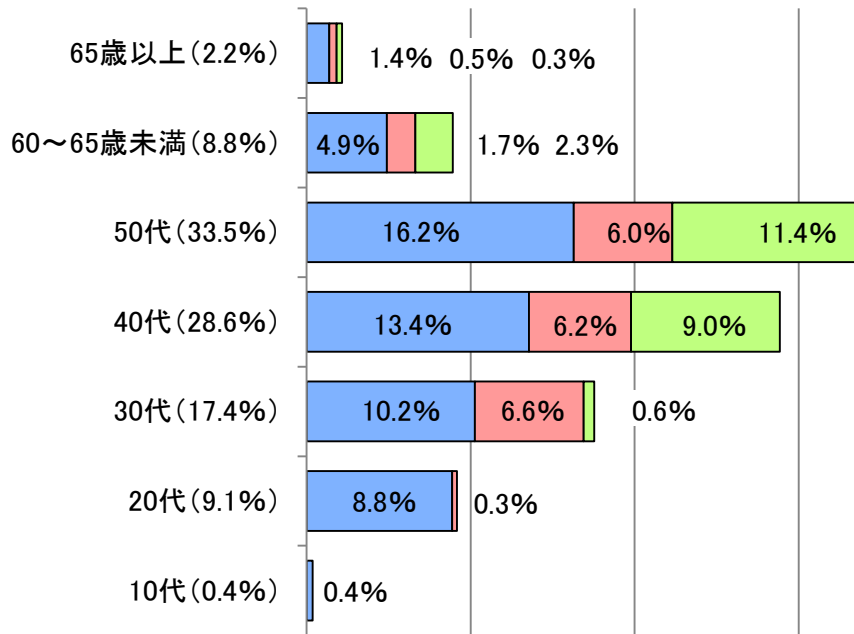
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月	—
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月	—
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	—
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（平成10年～25年：11月1日、平成30年：6月1日）までの勤続年数をいう。
ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

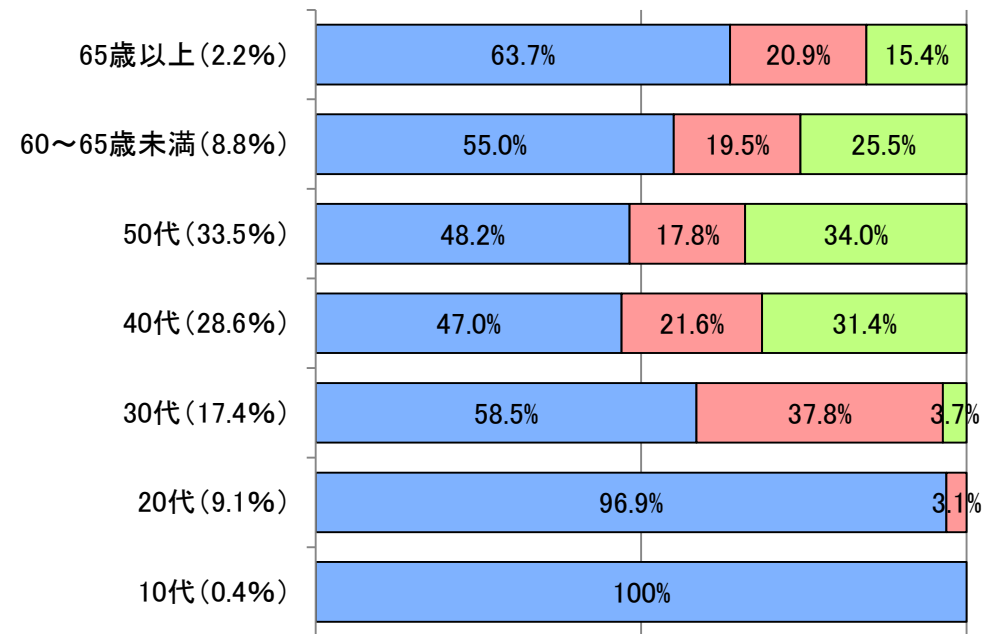
障害者の継続雇用割合（身体障害者、年代別）

- 身体障害者の場合、年齢があがるに連れて勤続年数も長期化していく傾向があり、年齢分布自体が中高年齢層の比重が高いこと等も相俟って、全体としても勤続年数の長い者が多い傾向にある。
- 60歳以上については手帳所持者が大幅に増加することからすれば、就業者の割合が急激に低下していると言える。

＜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11～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。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。

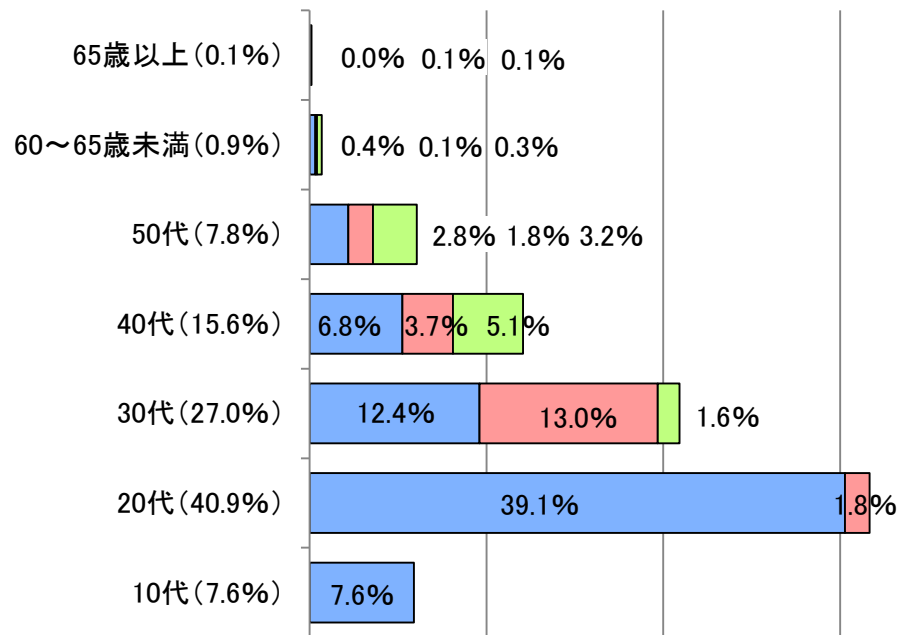
※ 縦軸に()で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 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。従って、本表においては、中途障害者の場合には「勤続年数」ではなく、「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。

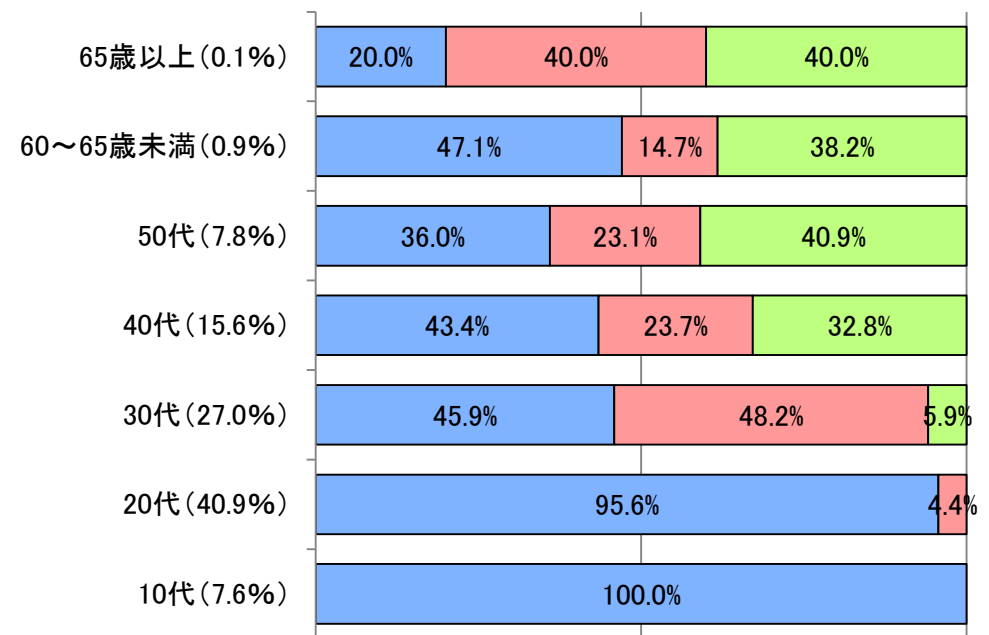
障害者の継続雇用割合（知的障害者、年代別）

- 知的障害者の場合、中高年齢層で働いている者に限定すれば、勤続年数の長さは身体障害の場合と比べても遜色はないといえる。
- ただし、50代以降については就業者数が大幅に減少することの結果として、全体としては勤続年数が短い者が多くなる傾向にある。

＜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11～20年未満 ■ 勤続20年以上

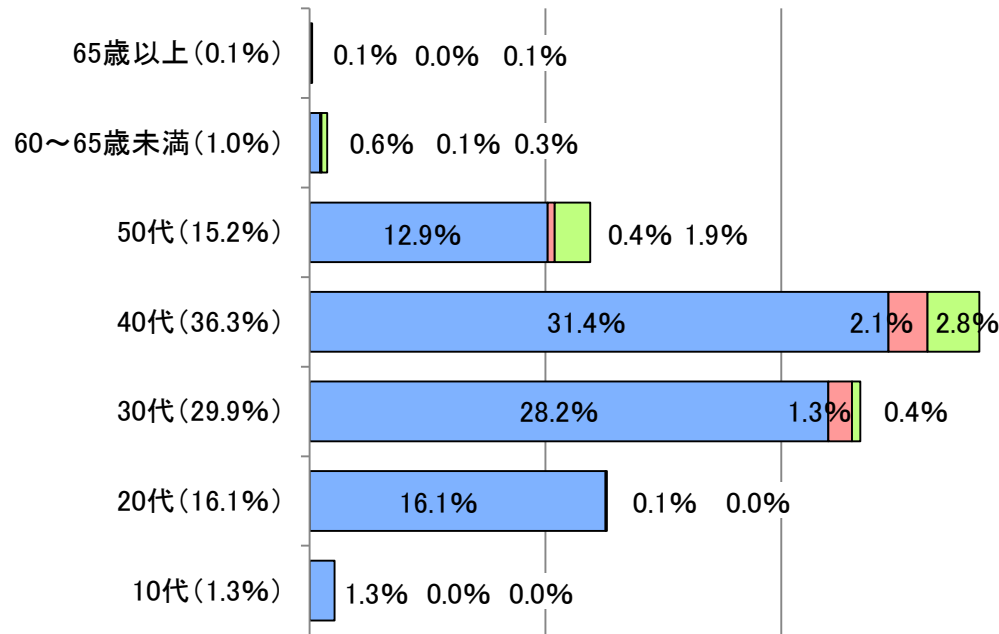
※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 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。

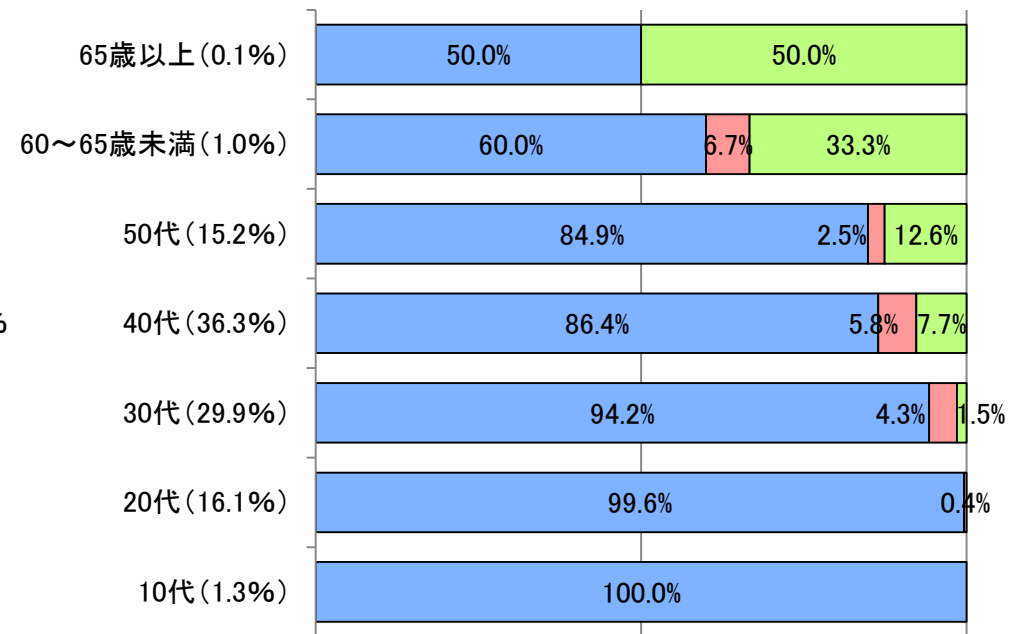
障害者の継続雇用割合（精神障害者、年代別）

- 精神障害者の場合、全体として勤続年数が短いですが、年齢があがるに連れて、勤続年数が長い者の割合も一定程度増えていく傾向にはある。

＜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11～20年未満 ■ 勤続20年以上

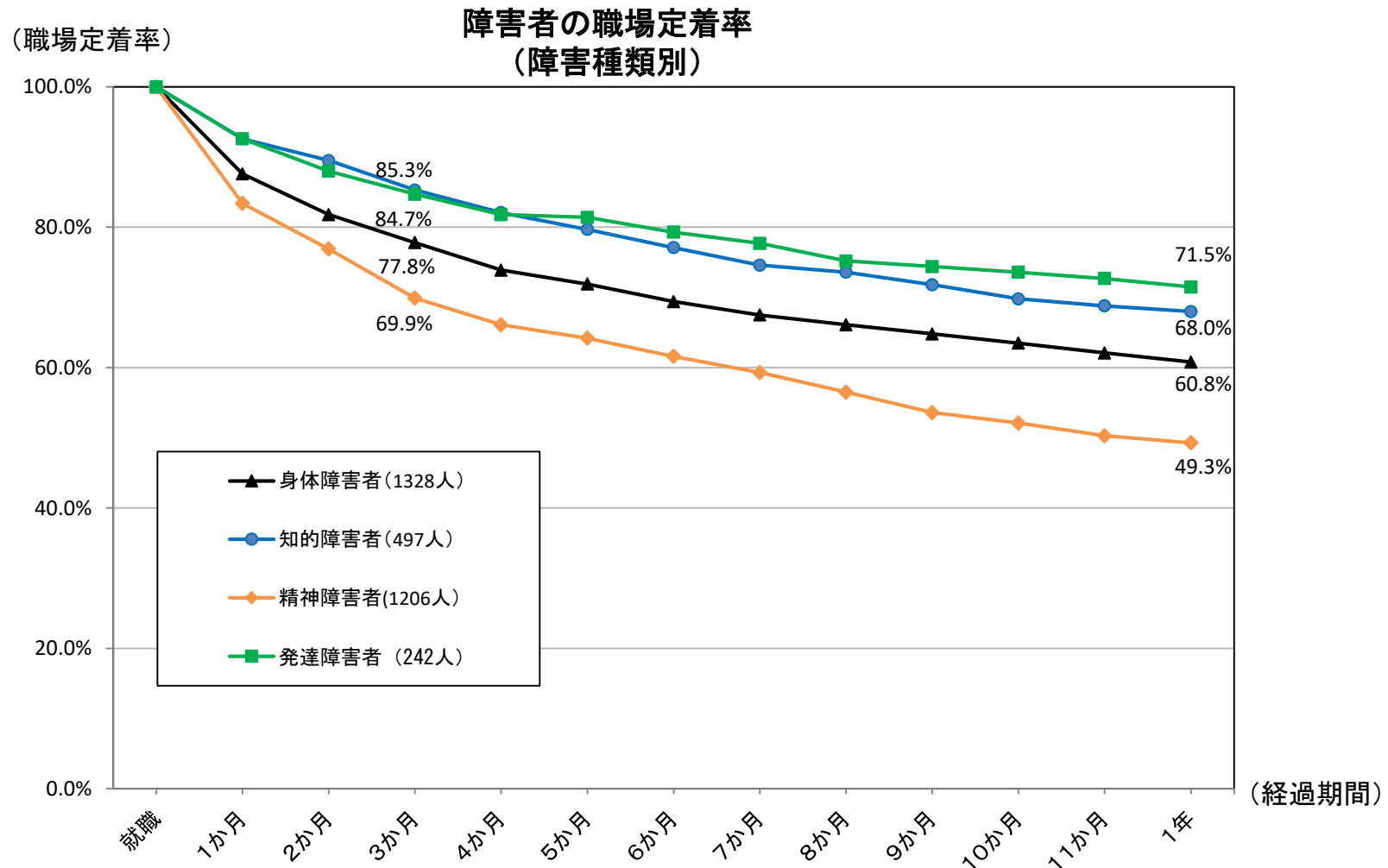
※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 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。

※ 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。従って、本表においては、中途障害者の場合には「勤続年数」ではなく、「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。

障害者の定着状況について(障害種別)

障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。

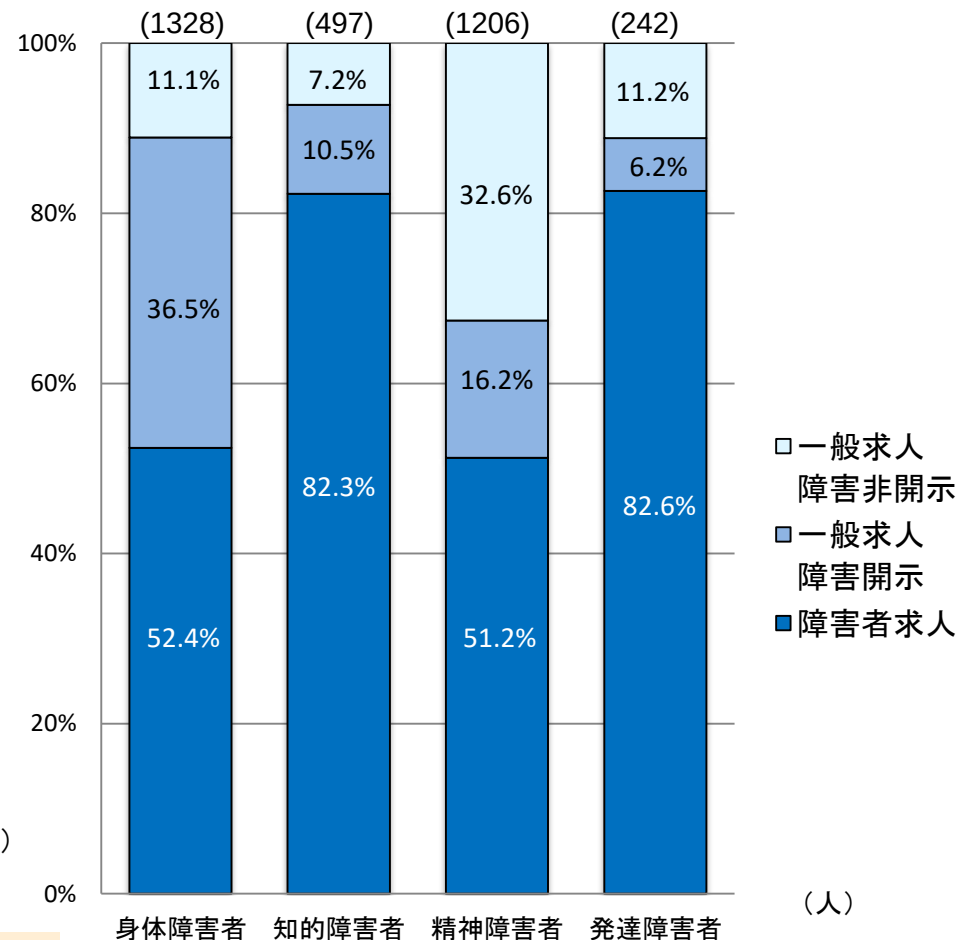
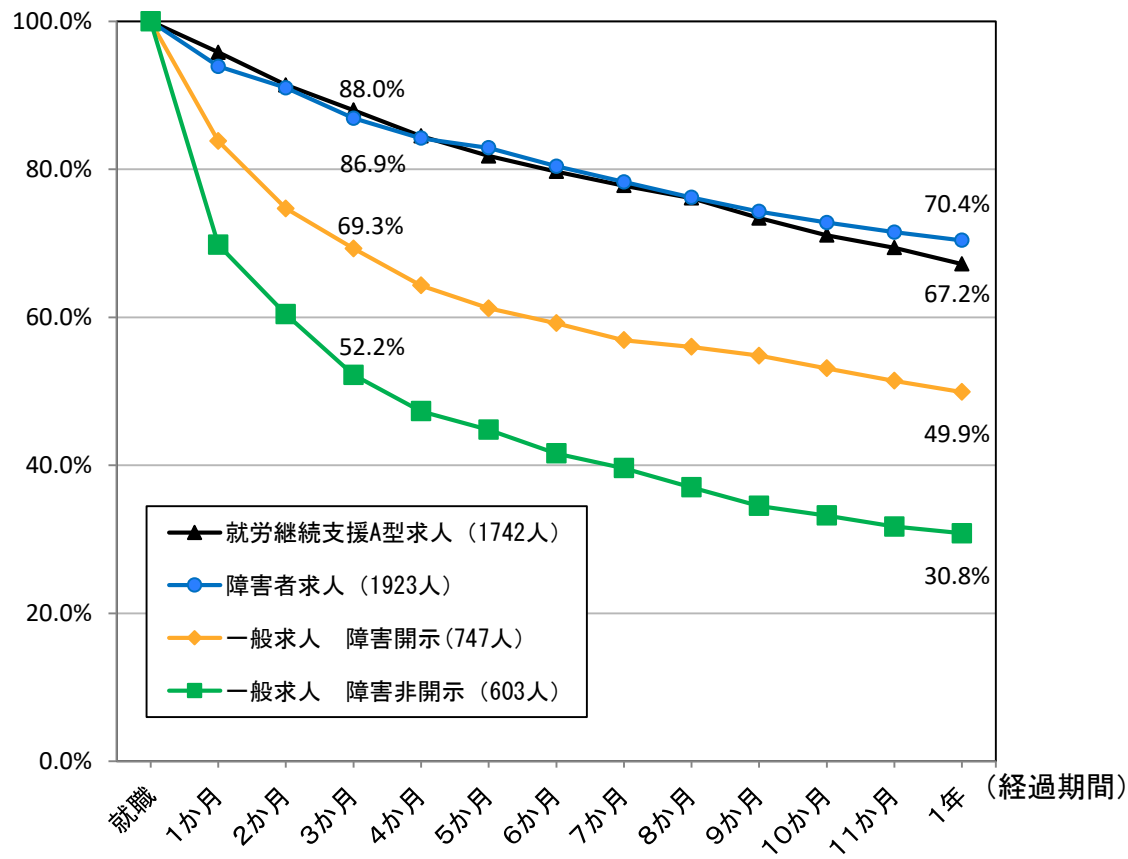


障害者の定着状況について(求人種類別)

一般求人に障害非開示で就職する場合や、一般求人に障害開示で就職する場合に、職場定着率は低くなる傾向がある。また、身体障害者は一般求人障害開示、精神障害者は一般求人障害非開示で就職するケースが多くみられる。

障害者の職場定着率
(求人種類別)

(職場定着率)

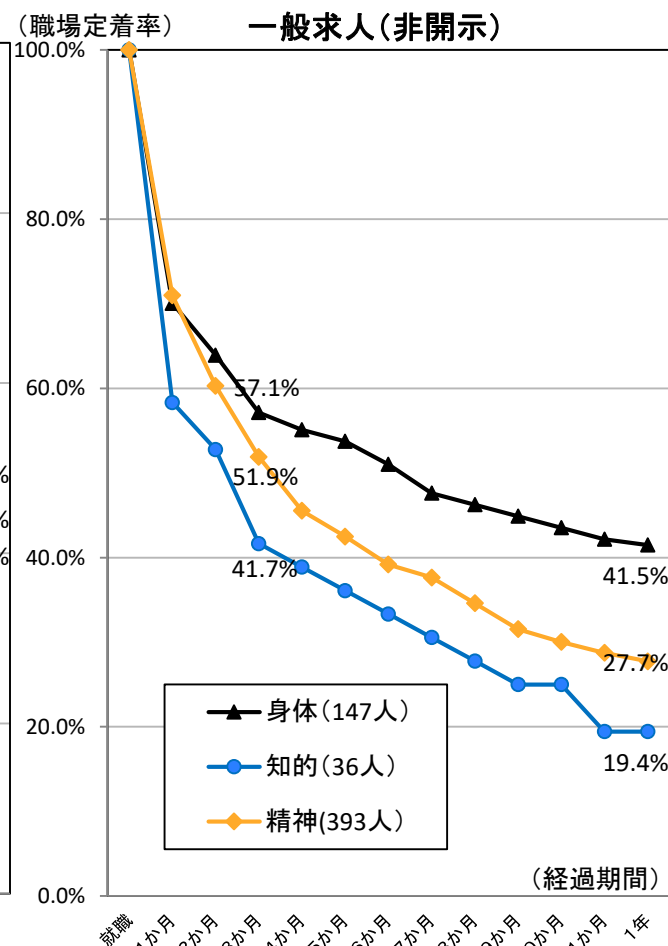
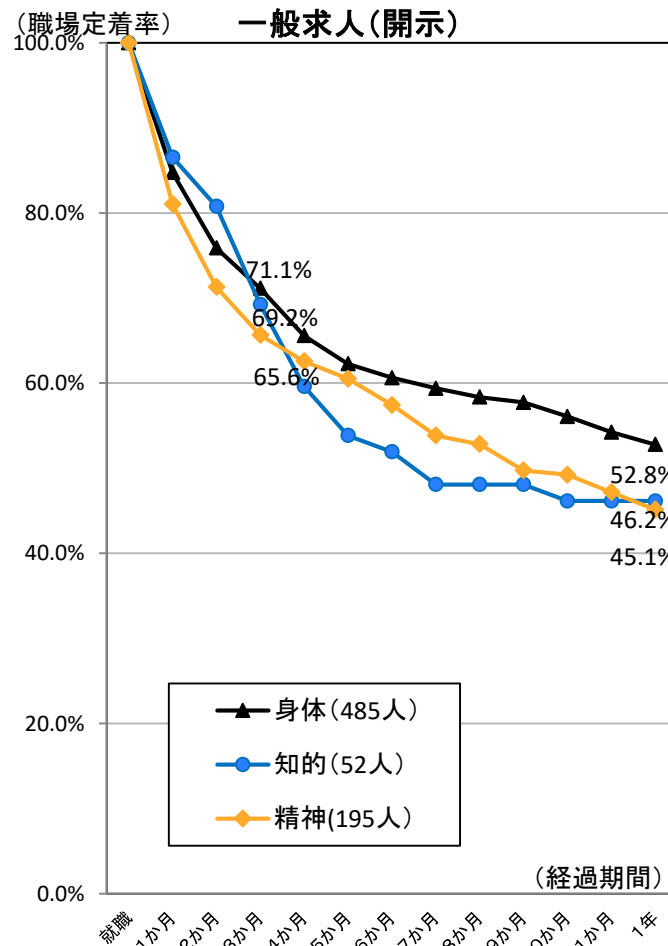
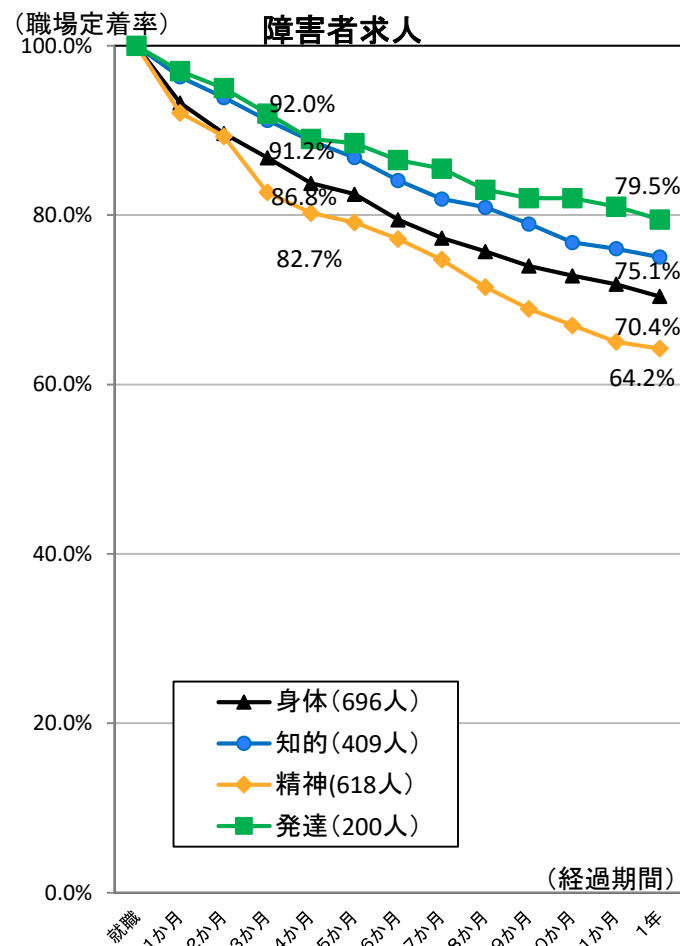


※一般求人非開示とは、一般求人へ紹介就職した者のうち、ハローワークに障害の情報を開示している者で、企業に対しては障害の情報を開示せずに就職した者を指す。なお、事業主は、雇用労働者の障害の情報等の把握・確認等を行う際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って、プライバシーに配慮する必要があり、本人の意に反してプライバシーに係る情報の報告等を行わせてはならない。また、事業主には、障害者雇用促進法に基づき、雇用障害者に対し、差別の禁止、合理的配慮の提供等の義務が課されている。

出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)
右図上の括弧内の数値は、サンプル数

障害者の定着状況について(求人種類別・障害種別)

- いずれの障害種別でも、障害者求人、一般求人開示、一般求人非開示の順に定着率が低下する傾向。
- 障害者求人において、知的障害や発達障害は比較的安定しているのに対して、精神障害の場合は定着率が低水準となっている。
- 一般求人において当初大幅に離職する傾向はあるが、3～6ヶ月経過後からは、比較的定着状況が安定。

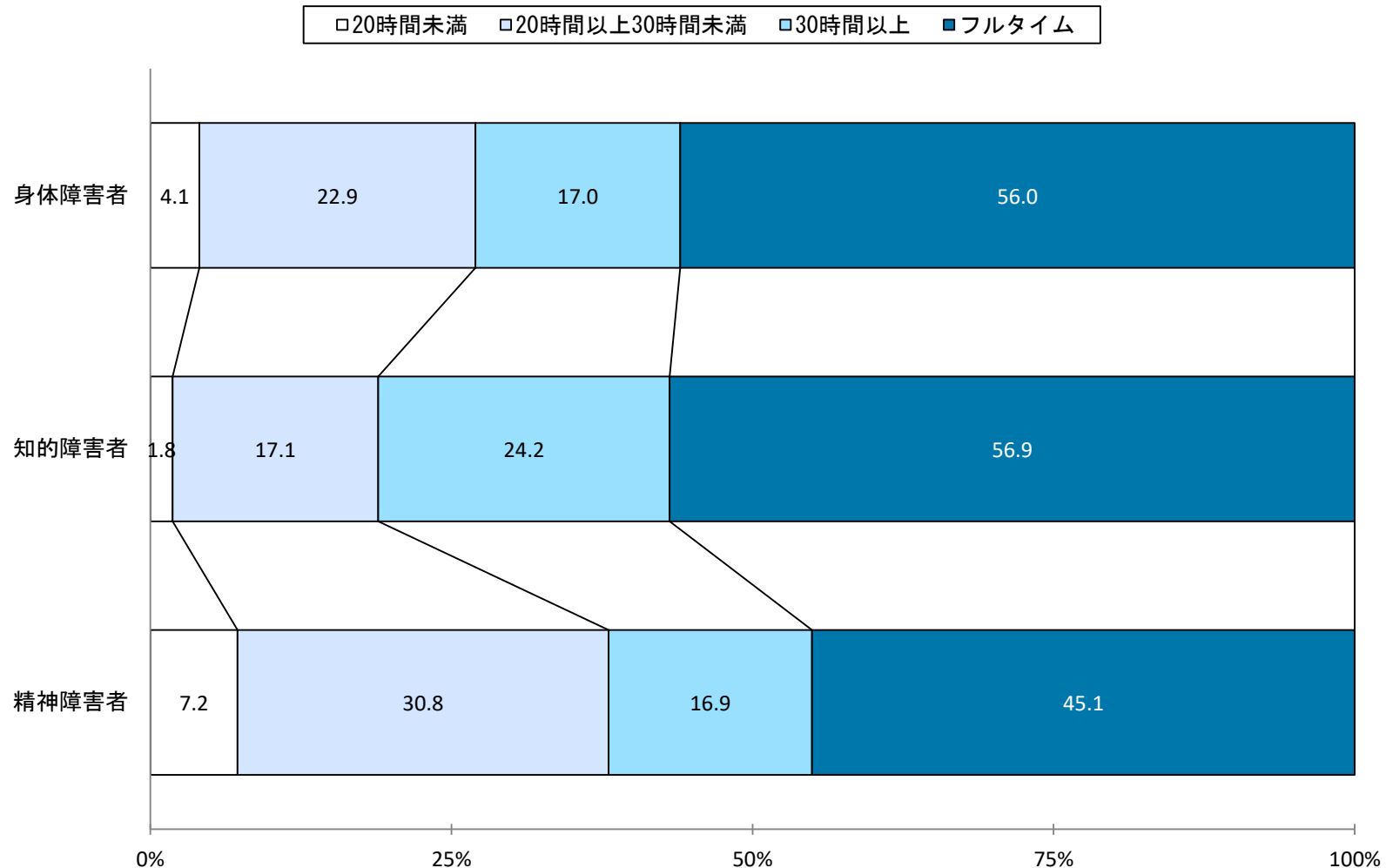


※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

※一般求人については、サンプルが少ないことから発達障害者を除いて表を作成。また、知的障害者については、表には含んでいるものの、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

就業活動開始段階における就業希望時間

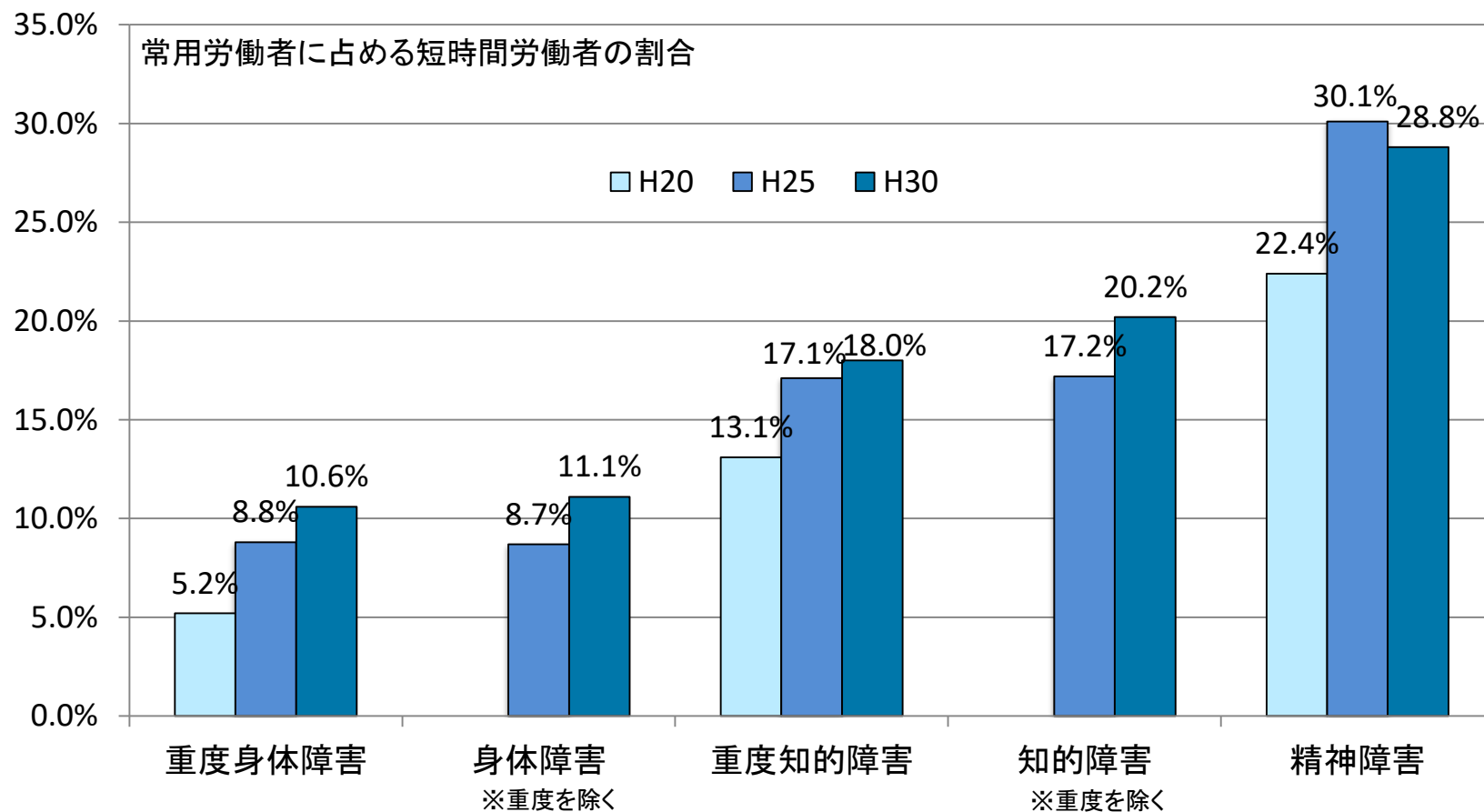
障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、特に、精神障害の場合には、4割近くの者の希望勤務時間が「30時間未満」(短時間勤務)となっている。



※平成28年度にハローワークに求職申し込みを行った障害者の希望勤務時間(障害種別に希望時間別の割合を整理)

短時間労働者の割合の推移(障害種別)

- 全ての障害種別において、年々、短時間労働者の割合は増加しているが、身体障害や知的障害よりも、精神障害に多い。
- これは、精神障害者について、「まずは職場環境に慣らしながら雇用するのが望ましい」という特徴を踏まえた配慮がされてきた結果もあるものと考えられる。



「平成30年 障害者雇用状況報告」(厚生労働省調査)による

部位別の障害者雇用者数の割合

・企業に雇用されている身体障害者のうち、部位別の障害者雇用者数の割合は、視覚障害が4.5%、聴覚言語障害が11.5%、肢体不自由が42.0%、内部障害が28.1%及び重複障害が6.0%となっている。

◎平成30年度の状況

(n=423,000)

全体	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	身体障害の重複	不明・無回答
100.0	4.5	11.5	42.0	28.1	6.0	7.9

出典：平成30年度障害者雇用実態調査

<参考>平成25年度の状況

(n=433,000)

全体	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	身体障害の重複	不明・無回答
100.0	8.3	13.4	43.0	28.8	3.3	3.2

出典：平成25年度障害者雇用実態調査

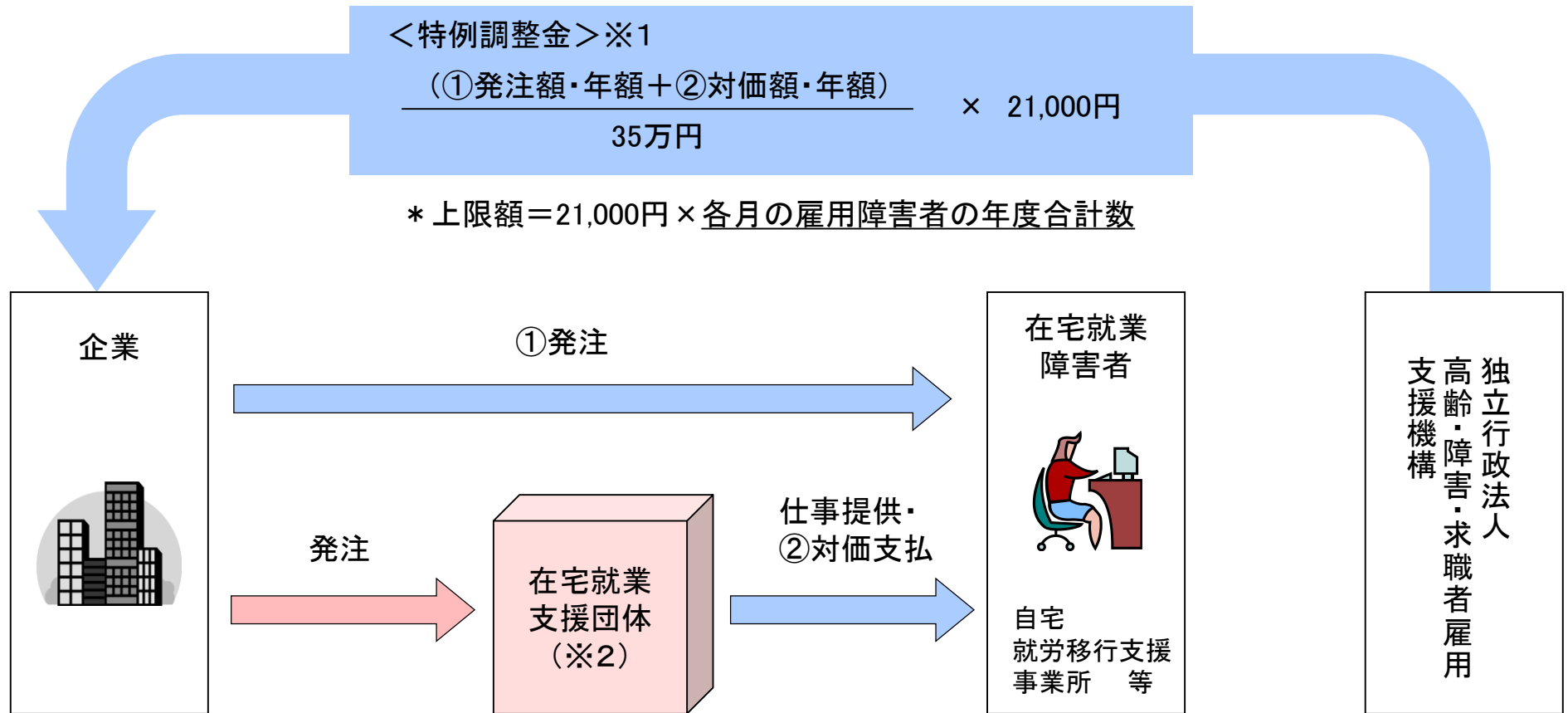
※平成30年度調査ではそれぞれの障害に重複して計上しているが、平成25年度調査では知的障害と他の障害の重複障害のある者は知的障害者として、身体障害と精神障害の重複障害のある者は身体障害者として計上しているため、各年度の結果を比較することはできないことに留意。

※n数については、抽出した事業所から回答のあった障害者数について、産業別、規模別に回収事業所数を母集団事業所数で割った数値の逆数を復元倍率とし、回答のあった障害者数に乗じて算出したものを障害者の雇用者数の推計値としている。

4. 障害特性や就労形態に応じた支援 (精神障害者／発達障害者／難病患者／在宅就労障害者)

在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業（常用労働者100人超）に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
- 在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。

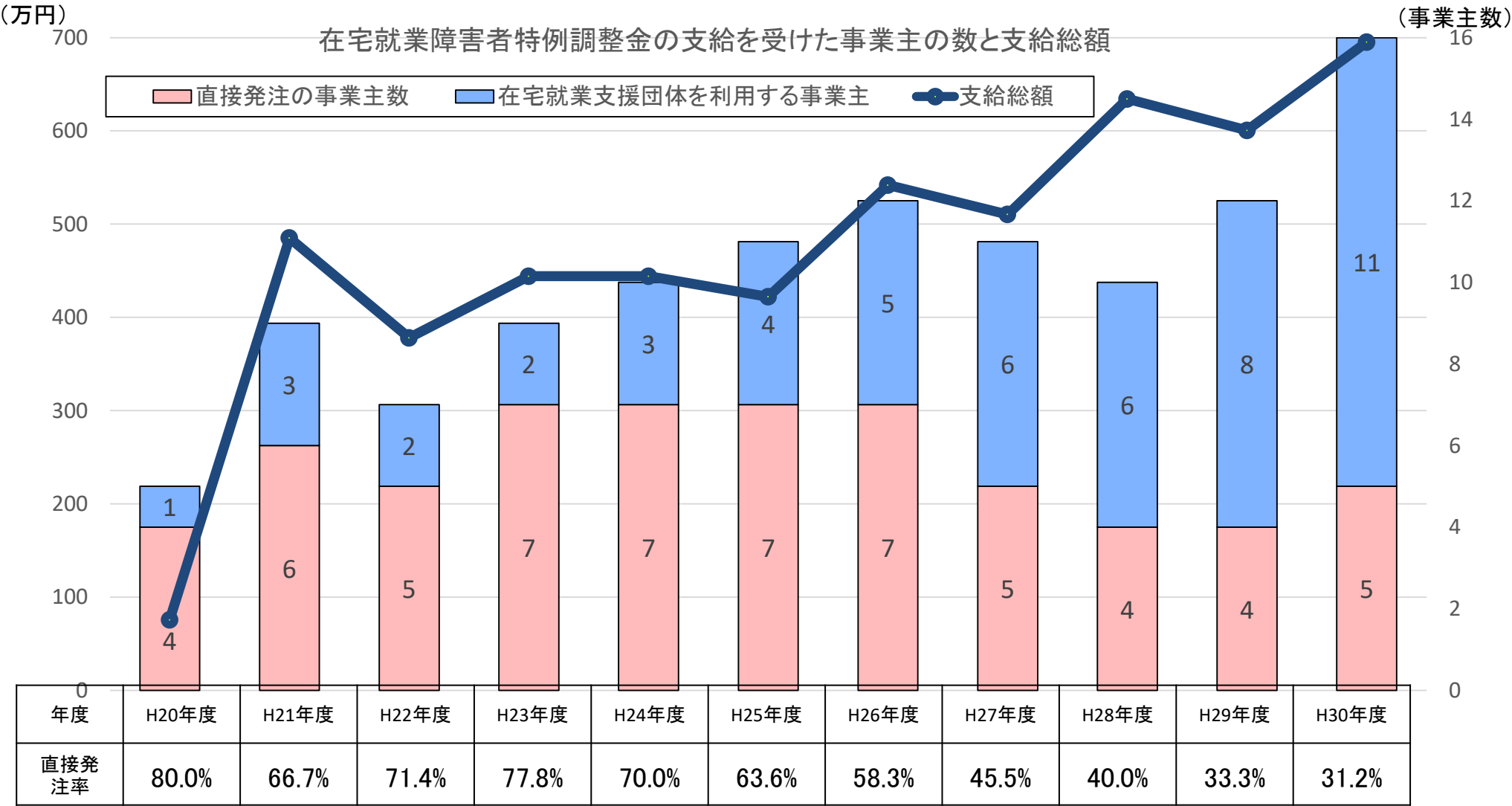


※1 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額＝（①発注額・年額＋②対価額・年額）／35万円×17,000円。

※2 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けてた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。平成29年6月現在、22団体。

在宅就業障害者支援制度の活用実績

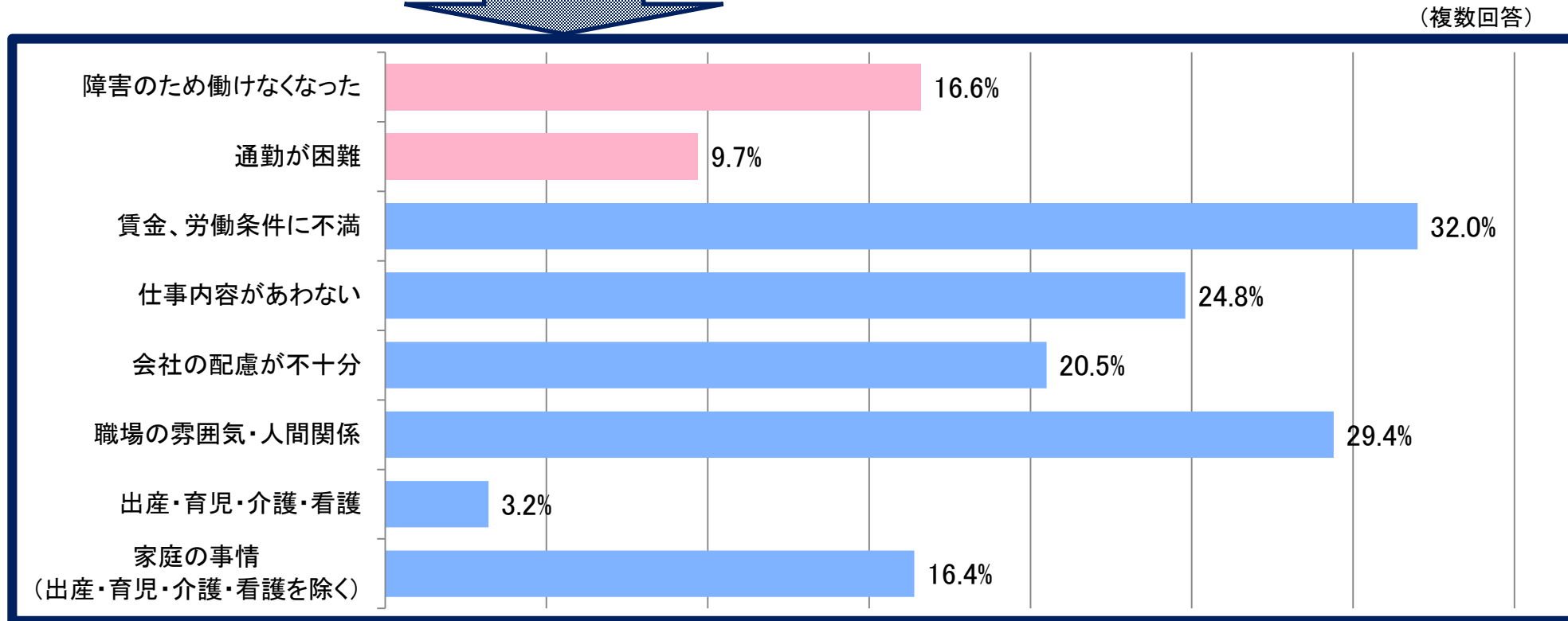
- 在宅就業障害者特例調整金の支給総額は、制度創設以来、全体的に増加しているものの、約700万円にとどまっている。
- 支給事業主数は10台で停滞している。また、制度創設時に比べて、在宅就業障害者に直接発注する事業主よりも、在宅就業支援団体を利用する事業主の方が多くなっている。



身体障害者の離職理由

○「個人的理由」により前職を離職した身体障害者の離職理由について、多くは、「賃金、労働条件」や「仕事内容」などに対する不満が占めているが、「障害のため働けなくなった」、「通勤が困難」等の場合には、特に、テレワークによる働く場の確保が、当人の就職に向けて効果的な方法となる可能性も考えられる。

○前職の離職理由

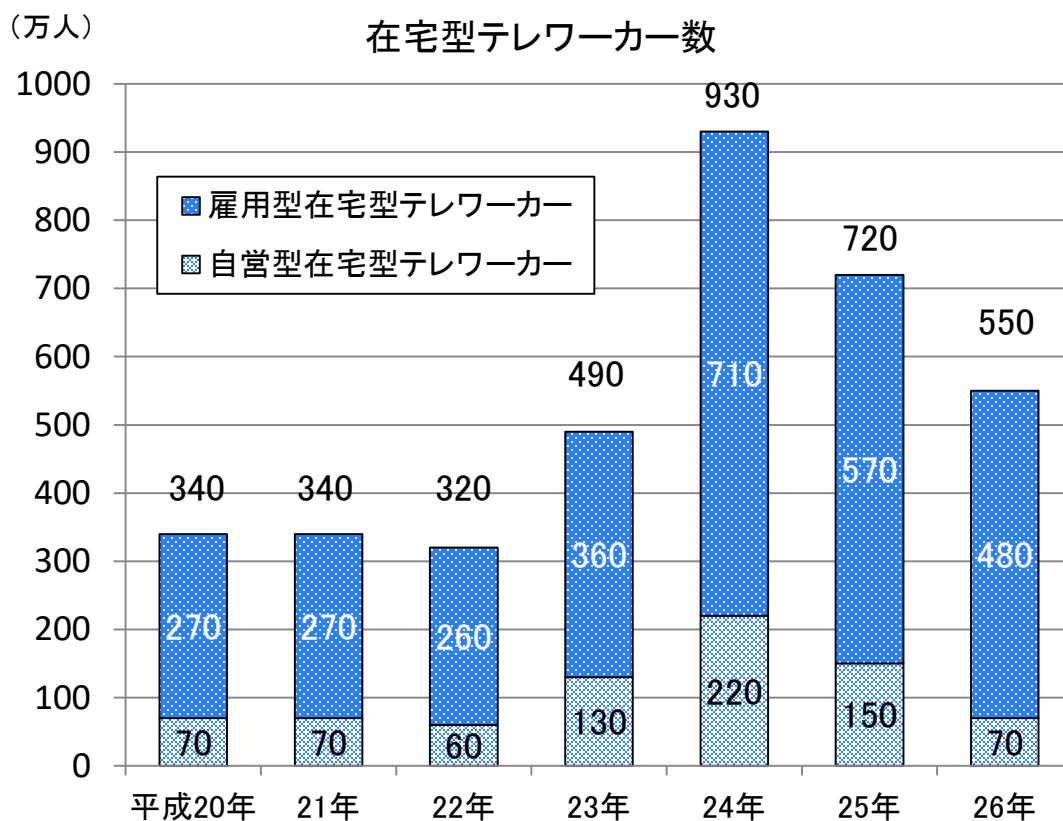


(出典) 平成25年度障害者雇用実態調査

※母数は、今の会社に就職する前に障害者となった人で、今の会社に就職する前に「今と別の会社で働いたことがある」人のみ。

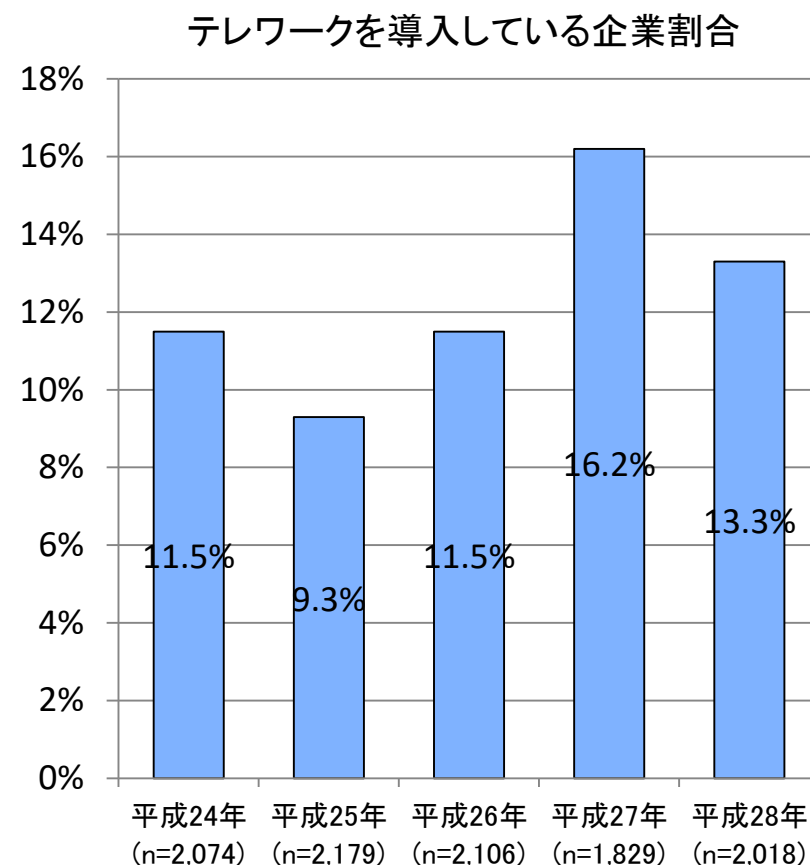
テレワーク人口及びテレワーク導入企業数

- 平成26年における在宅型テレワーカー数は、平成20年と比べると1.6倍となっている。
- テレワークを実施している企業は、全体としては、近年上昇傾向にある。



(出典) 国土交通省「平成26年度 テレワーク人口実態調査」

在宅型テレワーカーとは、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人のうち、自宅(自宅兼事務所を除く)でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている(週1分以上)人。



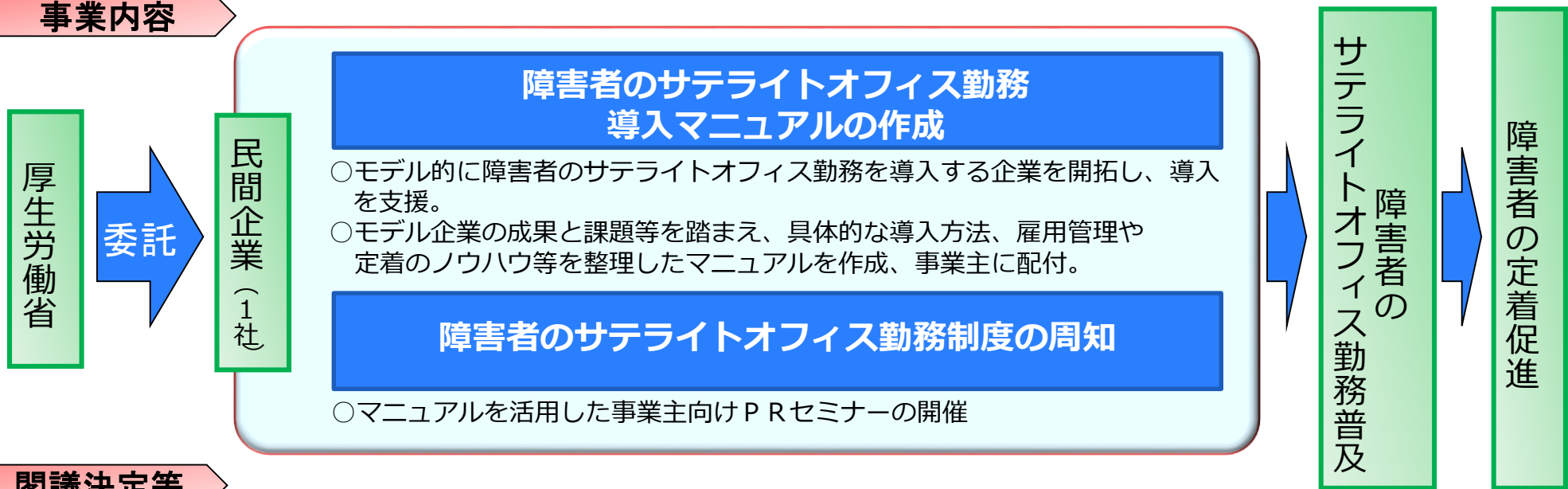
(出典) 平成28年通信利用動向調査

障害者のサテライトオフィス勤務導入推進事業

趣旨・目的

- 企業における雇用障害者数が大幅に増加しており（※１）、平成30年４月からの障害者雇用率引き上げによりさらに雇用が進むと見込まれる一方、定着率が極めて低く（※２）、定着促進が大きな課題となっている。
 - ※１ 企業における雇用者数の増加（障害者雇用状況報告、各年６月１日現在） 平成18年 209,029人 → 平成28年 386,606人
 - ※２ ハローワークの職業紹介により一般企業に就職した場合の１年後の定着率（平成29年４月、（独）高齢・障害・求職者支援機構）
身体障害者 60.8% 知的障害者 68.0% 精神障害者 49.3% 発達障害者 71.5%
- 障害者の中には、「不安を感じやすく疲れやすい」、「上司や同僚の評価に敏感で人間関係が大きなストレスになる」、「同僚とのコミュニケーションがとれない」、「音や光に過敏で業務に集中できない」といった障害特性を持つ者がおり、また、長時間の通勤が困難である者も多く、職業能力は十分にあっても通常の職場での勤務ができない場合がある。
- 定着促進には、障害特性に配慮した環境を整えたサテライトオフィス勤務が有効と考えられるが、環境面・制度面の整備と雇用管理が課題となり導入が進んでいない。このため、導入のための具体的な方法や雇用管理のノウハウ等を整理したマニュアルを作成するとともに、事業主に広く周知することで、障害者のサテライトオフィス勤務導入を推進する。

事業内容



閣議決定等

ニッポン一億総活躍プラン（平成28年６月２日閣議決定）

⑧障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その１） 「テレワークによる在宅雇用の推進などＩＣＴを活用した雇用支援等を進める。」

働き方改革実行計画（平成29年３月28日働き方改革実現会議決定）

工程表 項目５．「⑩障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進」において、2018年度に「障害者テレワークのモデル構築（サテライト型オフィス）」に取り組むこととされている。

中小企業におけるテレワークの事例

事例1

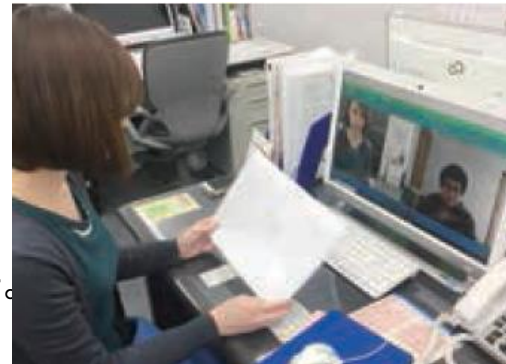
- ・ 企業情報: 情報通信業、従業員50名程度。
- ・ 働き方の形態: 完全在宅勤務で身体障害者を雇用
- ・ 仕事内容: ヘルプデスク業務
- ・ 設備: Web会議ツールを常時接続
- ・ その他: 配属部署の社員を対象に、ダイバーシティについて理解を深めるための研修や、雇用する障害者の障害特性を理解するセミナーを実施。

→3拠点(本社、オフィス、在宅勤務者の自宅)をつないだ打ち合わせ

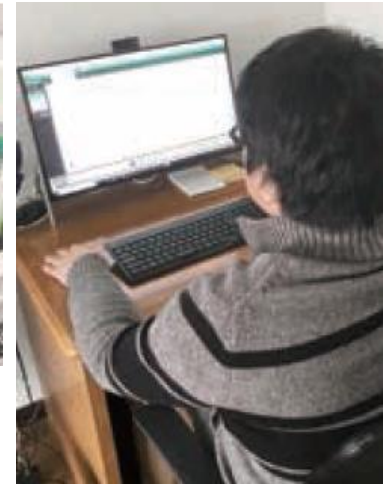


事例2

- ・ 企業情報: 不動産業、従業員50名以下。
- ・ 働き方の形態: 完全在宅勤務で地方の精神障害者を雇用
- ・ 仕事内容: チラシに掲載する間取り図の作成、写真の補正、ホームページへの物件情報の入力等
- ・ 設備: Web会議ツールを常時接続
- ・ 雇用管理: 始業時に予定を共有し、終業時にその日の進捗を報告。体調面については自己申告だが、地元の就労支援機関と連携する体制を構築。
- ・ その他: 社員の障害者への理解促進のため、在宅雇用導入企業の視察や研修を実施。



↑ 在宅勤務中の障害者が、会社にいる労働者と打ち合わせ
→ 自室で仕事中の障害者

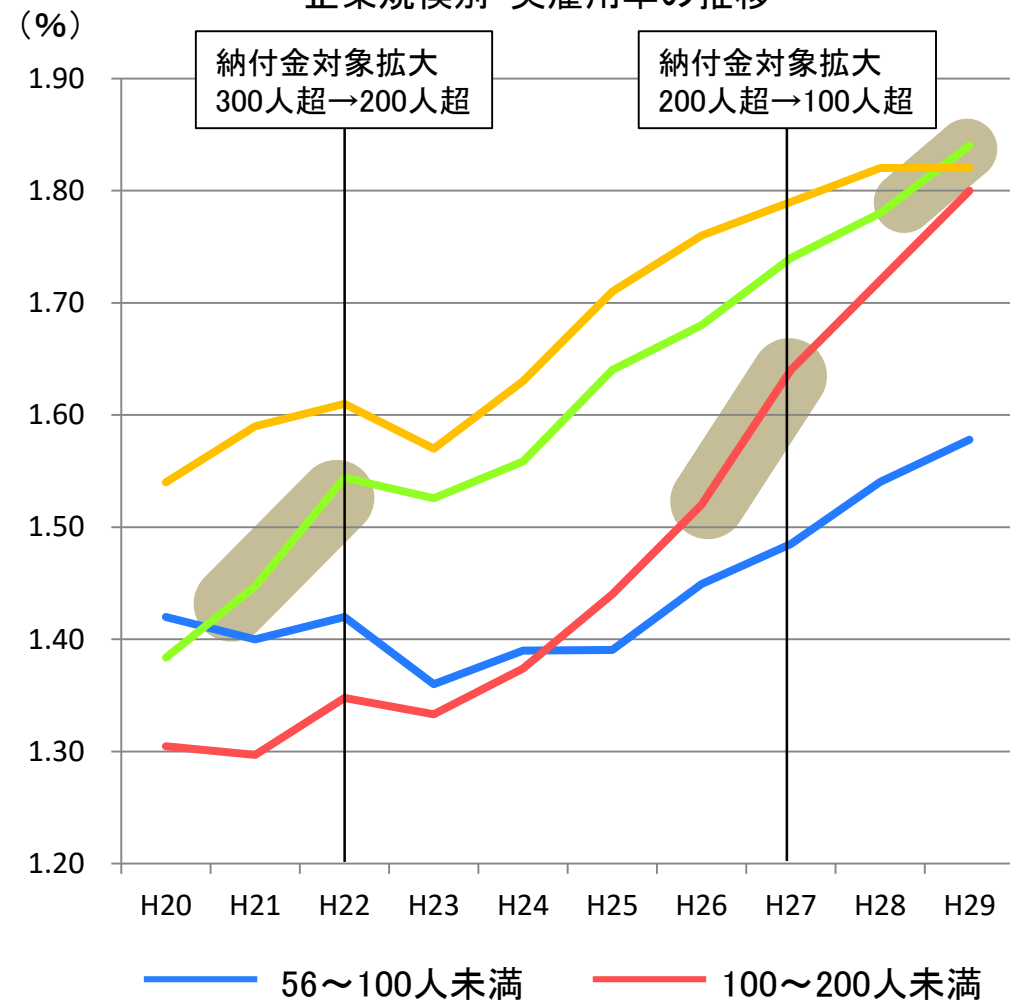


5. その他関係資料

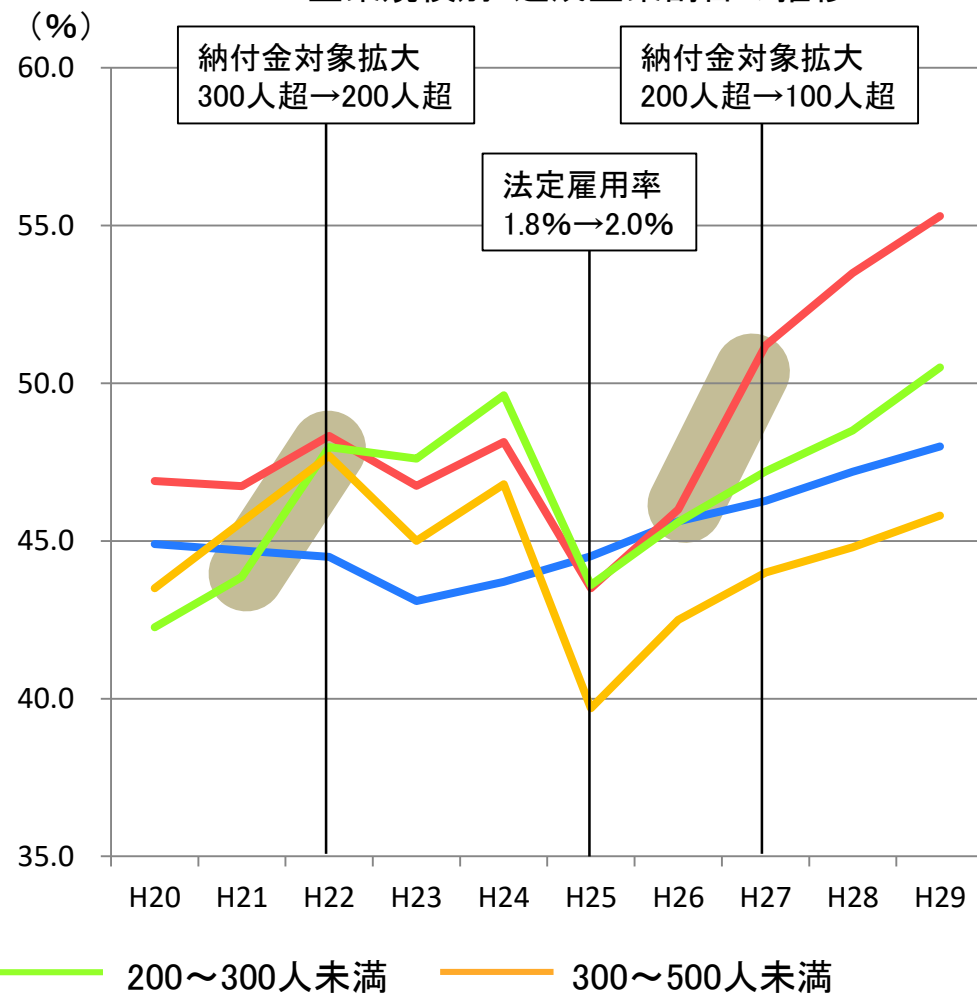
納付金の対象拡大による雇用状況への影響

- 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きている。
- 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



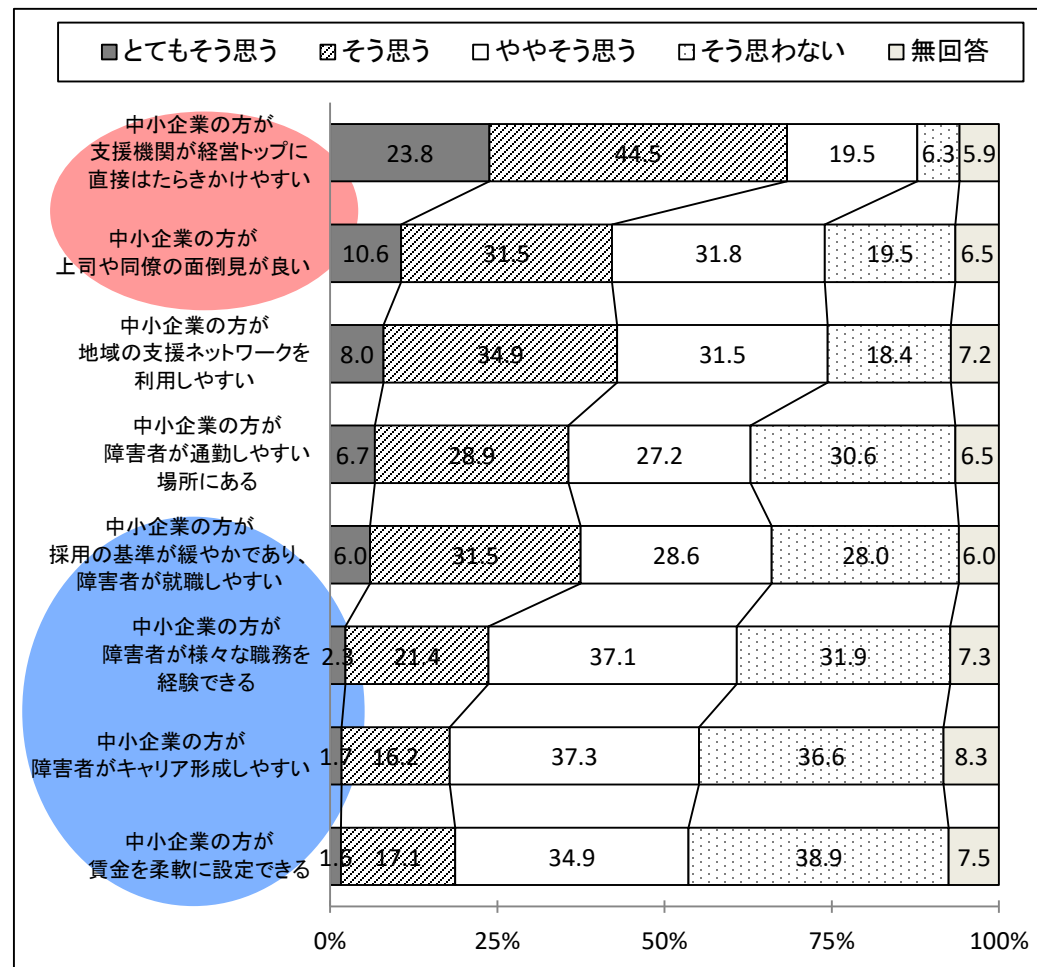
企業規模別・達成企業割合の推移



障害者雇用を進める上での中小企業の抱える課題

大企業と比較して、中小企業の場合には、障害者雇用を進める上で、経営トップに直接働きかけやすい点や、上司・同僚等の面倒見が良いというメリットもあるが、特に、採用基準・賃金体系等が固定的であったり、職務経験・キャリア形成の幅が狭いといった難しさが見られる。

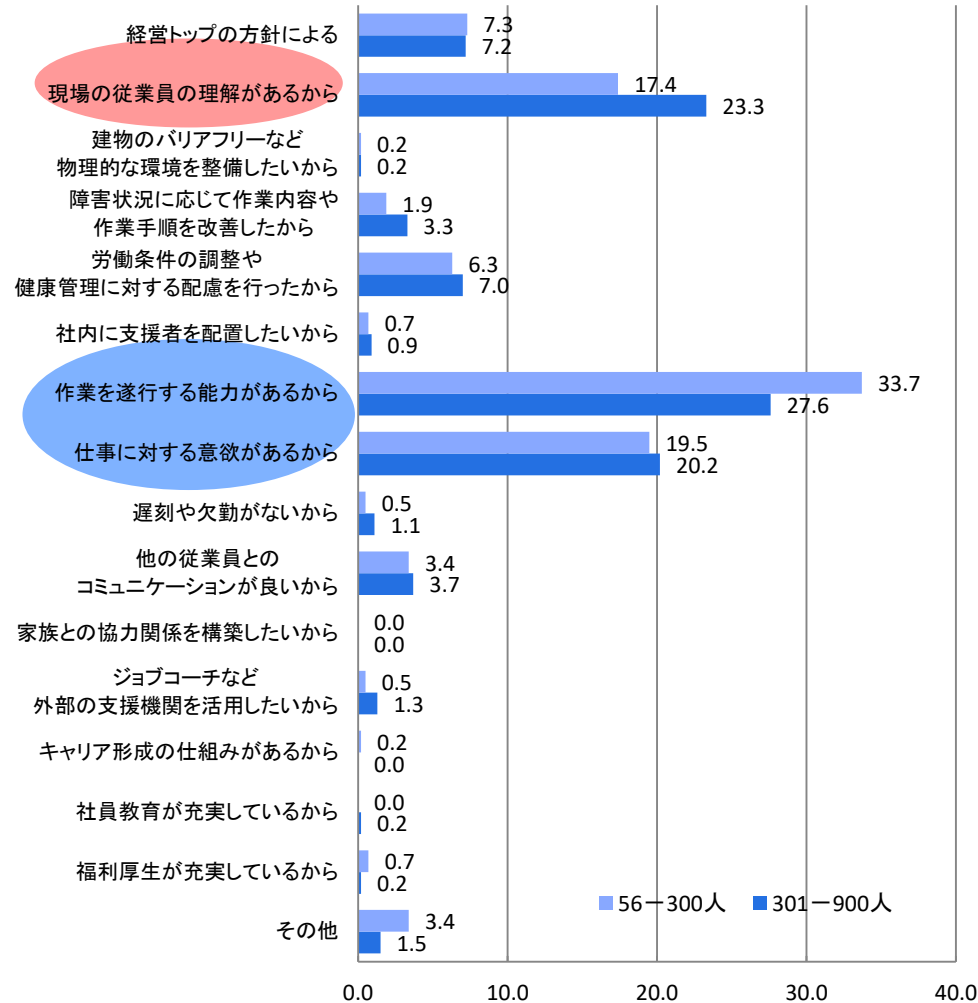
障害者雇用における中小企業のメリット・デメリット(就労支援機関への質問)



障害者雇用を進める上での企業の認識

障害者が雇用定着できている理由として、中小企業は「作業を遂行する能力」や「仕事に対する意欲」など、本人の業務状況をあげるケースが多いが、大企業は「現場の従業員の理解」をあげるケースが相対的に多い。

企業の考える自社で雇用した障害者が定着している理由



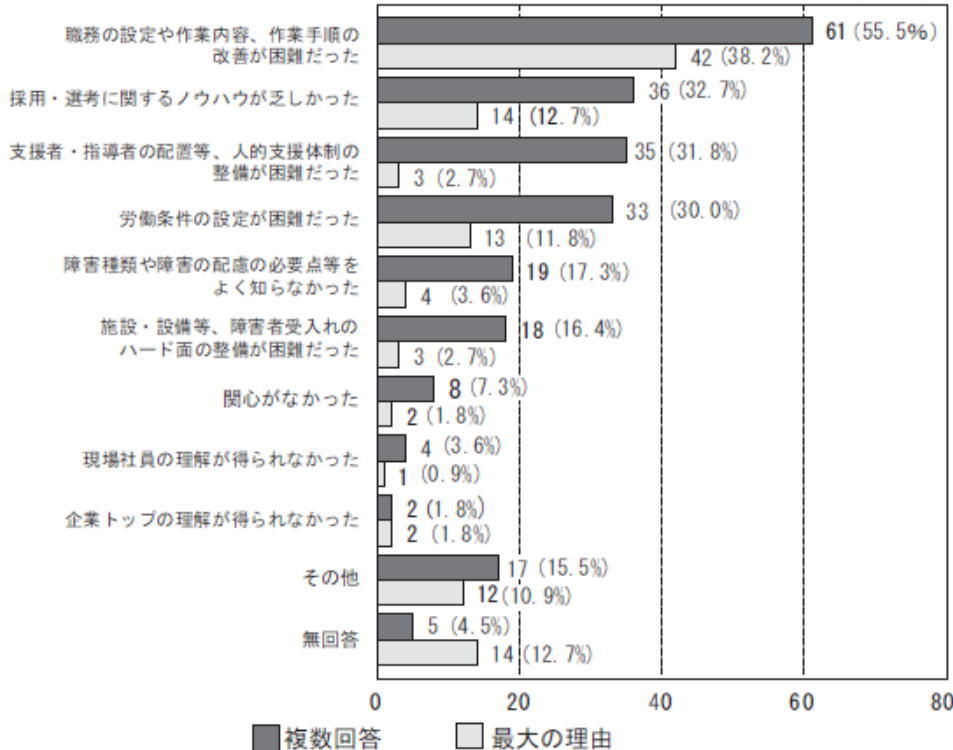
初めての障害者雇用における課題と雇用後の考え方の変化

以前に障害者を雇用しなかった理由は、主に「職務の設定や作業内容、作業手順の改善が困難だった」、「採用・選考に関するノウハウが乏しかった」、「支援者・指導者の配置等、人的支援体制の整備が困難だった」、「労働条件の設定が困難だった」となっている。

障害者を雇用した後の考え方の変化としては、主に「一口に障害と言っても個人差があるがわかった」、「職務内容や施設・整備、人的支援等の環境を整備すれば、障害があっても能力を発揮して働けることがわかった」となっている。

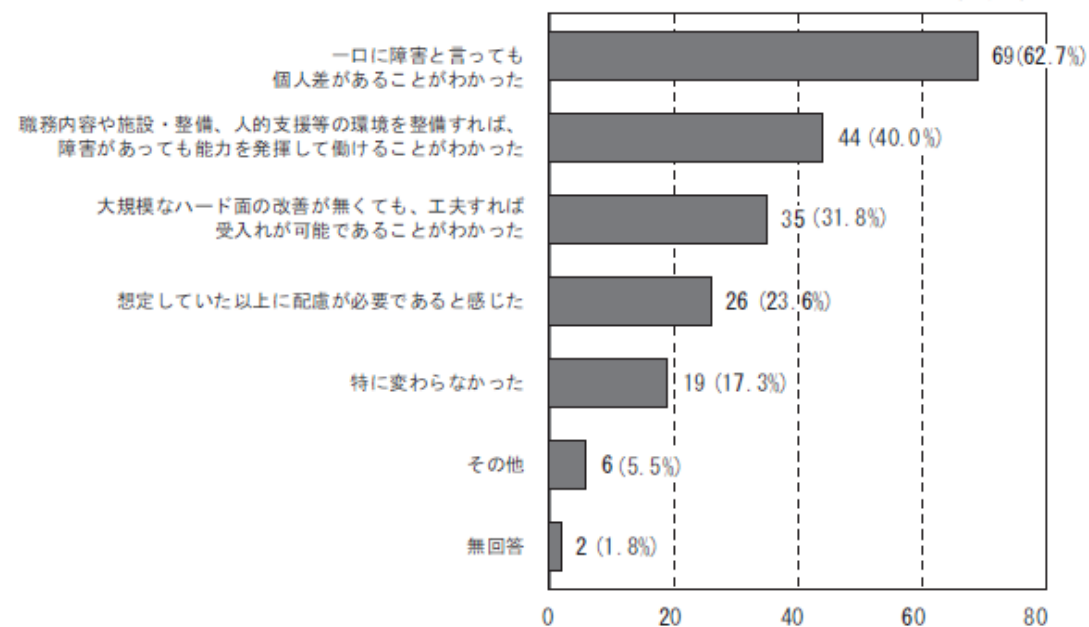
障害者を雇用しなかった理由

単位：回答数（社）



障害者を雇用した後、障害者を雇用することに対する考え方の変化

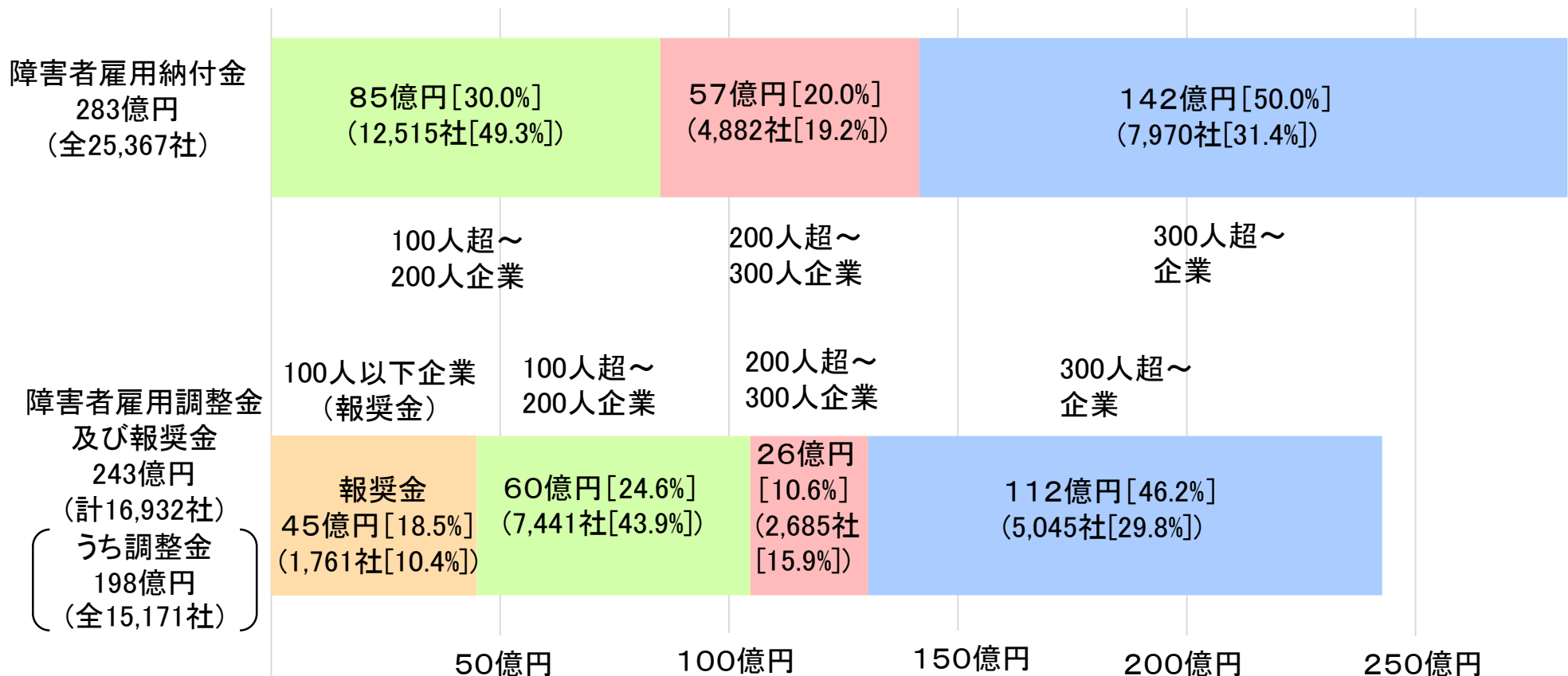
単位：回答数（社）



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(142億円)と300人超企業の納付額(142億円)は、同程度となっている。
- 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130億円)は、300人超企業への支給額(約112億円)よりも多くなっている。

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30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9,485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30年度申告企業総数 50,023社(内訳: 納付金対象 25,367社(50.7%) 調整金支給 15,171社(30.3%) 納付も支給もない企業 9,485(19.0%))

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
生活支援員 } 10:1以上

○ 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

3,808

(国保連令和 元年 10月実績)

○ 利用者数

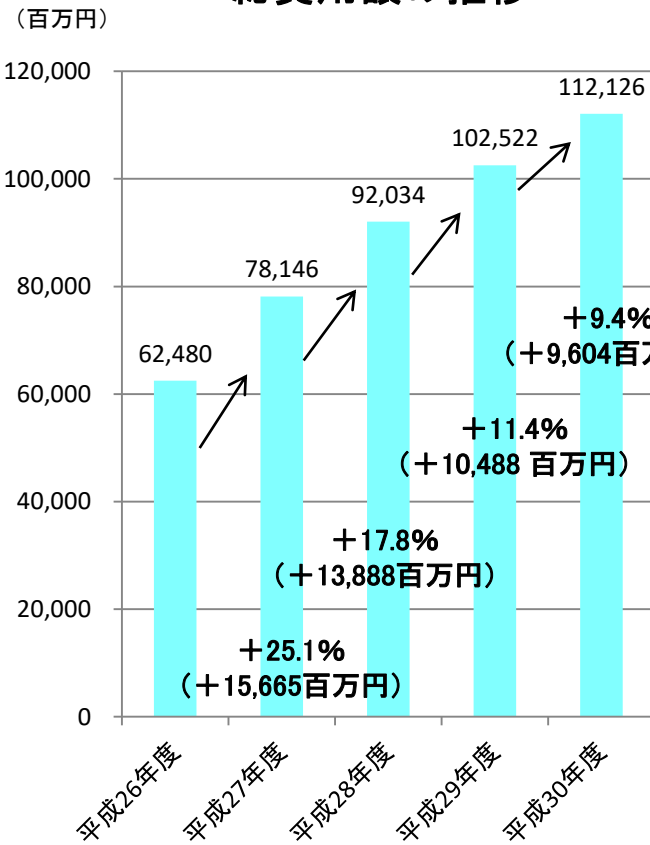
71,235

(国保連令和 元年 10月実績)

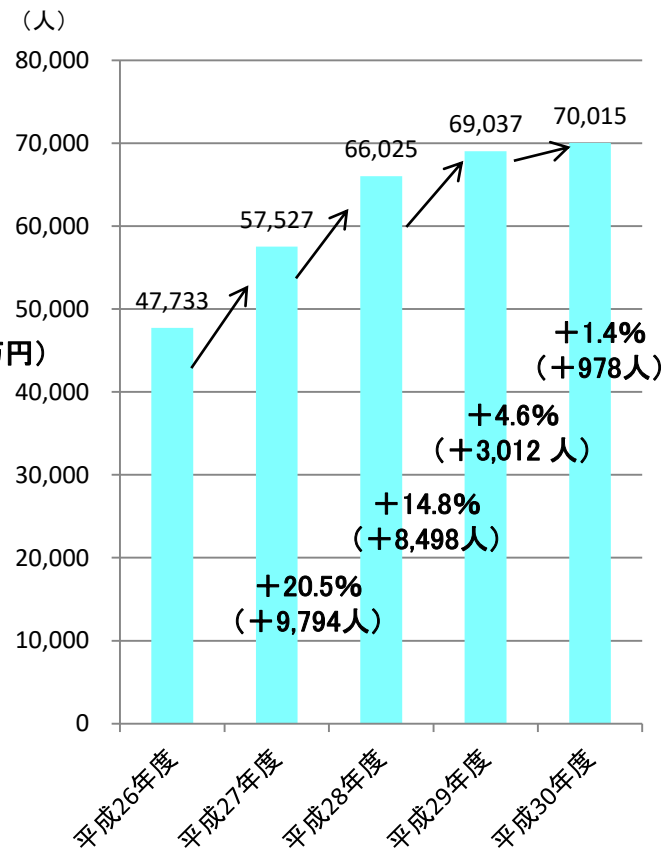
就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の平成30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5.3%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、伸び率はおさまってきている。(平成29年4月からの指定基準の見直しが影響したと考えられる。)

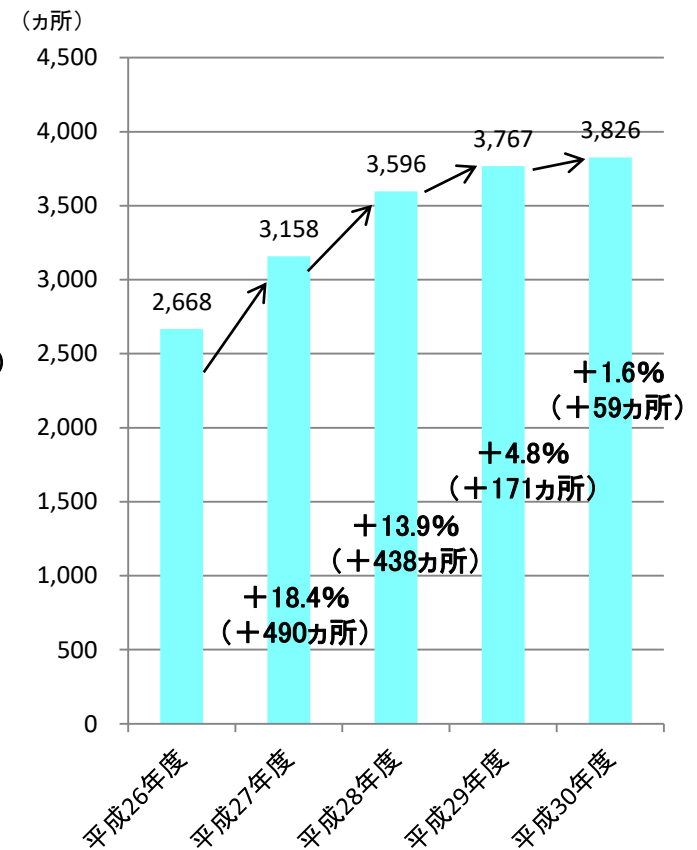
総費用額の推移



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 型における経営改善計画書の提出状況（平成31年3月末時点）

調査概要

(令和元年12月16日現在)

全国の就労継続支援 A 型のうち、経営改善計画書を提出する必要がある事業所の状況等を調査。

調査結果

- 都道府県等により実態把握を行った3,162事業所のうち、経営改善計画書の提出が必要ない事業所は1,069（33.8%）、必要がある事業所は2,093（66.2%）
- 経営改善計画書を提出する必要がある事業所2,093のうち、提出済み事業所は1,853（88.5%）
- 経営改善計画書の提出の必要がある事業所2,093のうち、営利法人の設立 5 年未満の事業所が約 4 割（41.4%）。

【経営改善計画書の提出状況（平成31年3月31日時点調査）】

指定権者	指定事業 所数	実態把握 済み 事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし (生産活動収支≧利用者賃 金)		必要あり (生産活動収支< 利用者賃金)		提出済	提出率
① 都道府県 (47)	2,149 (2,209)	1,750 (1,784)	610 (530)	34.9% (29.7%)	1,140 (1,254)	65.1% (70.3%)	1,070 (986)	93.9% (78.6%)
② 指定都市 (20)	948 (912)	753 (618)	216 (158)	28.7% (25.6%)	537 (460)	71.3% (74.4%)	394 (412)	73.4% (89.6%)
③ 中核市 (48)	780 (710)	659 (634)	243 (191)	36.9% (30.1%)	416 (443)	63.1% (69.9%)	389 (371)	93.5% (83.7%)
合 計	3,877 (3,831)	3,162 (3,036)	1,069 (879)	33.8% (29.0%)	2,093 (2,157)	66.2% (71.0%)	1,853 (1,769)	88.5% (82.0%)

【経営改善計画書の提出が必要な事業所の内訳】

		5年以上	5年未満	合計
法人種別	社会福祉法人	161 (160)	52 (89)	213 (249)
		7.7% (7.4%)	2.5% (4.1%)	10.2% (11.5%)
	営利法人	499 (252)	867 (1,073)	1,366 (1,325)
		23.8% (11.7%)	41.4% (49.7%)	65.3% (61.4%)
	非営利法人 (NPO)	178 (134)	108 (192)	286 (326)
		8.5% (6.2%)	5.2% (8.9%)	13.7% (15.1%)
	その他	82 (33)	146 (224)	228 (257)
		3.9% (1.5%)	7.0% (10.4%)	10.9% (11.9%)
	計	920 (579)	1,173 (1,578)	2,093 (2,157)
		44.0% (26.8%)	56.0% (73.2%)	100.0%

※ 指定事業所数には、実態把握済み事業所数、実態把握中の事業所数、新規指定から6月未満の事業所数及び休止中の事業所数を含む。

※ （ ） 内に昨年度の状況（平成29年度12月末時点）を記載。

日本・フランス・ドイツにおける障害者雇用促進制度の比較

	日本	フランス	ドイツ
雇用率	法定雇用率：2.2% 実雇用率：1.97% (2017年)	法定雇用率：6.0% 実雇用率：3.5%(2016年)	法定雇用率：5.0% 実雇用率：4.1%（2014年）
対象障害者	身体障害者（67.3%） 知的障害者（22.6%） 精神障害者（10.1%） ※原則、手帳により確認	①障害者権利自立委員会（各県設置）により障害労働者認定を受けた者（68.3%） ②労災年金受給者（20.7%） ③障害年金受給者（8.0%） ④障害者手帳の保有者（1.8%） ⑤成人障害者手当の受給者（0.6%） ⑥障害軍人年金受給者 ⑦戦争犠牲者遺族等 ※2006年時点	①重度障害者：障害程度が50～100の者 ②重度障害者と同等の者：障害程度が30又は40の者であって、障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない者 ③障害が重度でない青年・若年成人：障害程度が30又は40である青年・若年成人であって、②に該当しない者 ※障害程度は、0-100を10単位で区切った数値で判定（0～20は障害無し） ※障害程度の認定は、市又は州の援護局が、主治医の鑑定意見等と、援護局の内部医師が作成した鑑定意見をもとに判定
雇用率の達成方法	直接雇用	①直接雇用（30%） ②直接雇用＋みなし雇用（※）＋納付金（39%） ※保護労働セクター等への仕事の発注等 みなし分＝（発注額－原材料・販売経費）÷最賃2000倍（約260万円の利益ごとに1名雇用とみなす） ③納付金＋みなし雇用（21%）（納付金のみが7%） ④障害者のための1～数年プログラムを定める労働協約の締結（11%）	直接雇用
雇用率を達成しない場合の措置等	納付金の支払い （事業主間の経済的負担の調整） ※在宅就業障害者に仕事を発注する企業には特例調整金・報奨金を支給する	①3年以上、納付金の支払いのみの事業主 ：最低賃金の1,500倍の制裁的納付金支払い ②雇用ゼロ企業（納付金の支払いもしていない場合） ：最低賃金の1,875倍を国庫に支払い	①納付金の支払い ※障害者作業所に仕事を委託した使用者は、業務委託代金（総請求費から材料費を控除した額）の50%を納付金から減額できる ②雇用ゼロ企業：1万ユーロ以下の過料が課せらる
納付金制度	障害者雇用促進法等に基づき、厚生労働省及び(独)高障求機構(JEED)が運営	労働法典に基づき、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）及び公務障害者参入基金（FIPHFP）が運営	社会法典に基づき、連邦労働社会省及び州統合局が運営
納付金総額	295億円（2017年度）	民間部門：約4億9百万ユーロ（約513億円）（2017年） 公務部門：約1億21百万ユーロ（約152億円）（2017年）	官民共通：約6億42百万ユーロ（約806億円）（2017年） ※ラインラント地域（人口950万人）においては、2017年は290の公的機関が、総額で154万ユーロ（約2億円：域内総額の1.83%）の納付金を支払い

※1ユーロ＝125.56円（平成31年2月23日時点）
出典：(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」（平成24年）、障害者の安定雇用・安心就労の促進をめざす議員連盟第4回勉強会資料「フランスの障害者施策の現状ならびに日本とフランスの雇用率制度の比較」（平成30年）、障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）及び公務障害者参入基金（FIPHFP）の年次報告書（2017）、連邦統合局・中央社会福祉事務所連合（BIH）の年次報告書（2017/2018）その他厚生労働省調べ