



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

事務局説明資料

障害者雇用率制度等の在り方について：
就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置づけ

令和 7 年 6 月 25 日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 障害者雇用率制度の在り方（障害者雇用率制度について）

- 現在の法定雇用率の計算に当たっては、就労継続支援A型事業所の利用者についても雇用契約を締結していることから、計算式の分子（雇用されている障害者）の内訳に含まれている。就労継続支援A型事業所における雇用については、利用者である雇用者の数等に応じて障害福祉サービスの報酬が支払われる等、いわゆる一般の雇用とは異なることから、就労継続支援A型事業所が増えれば増えるほど法定雇用率が引き上げられていくような仕組みは適当ではないとの意見が多く示され、法定雇用率の設定に当たっては、計算式の分子の数値から就労継続支援A型事業所の利用者数を控除した数を用いるべきとの意見も示された。
今後、法定雇用率の設定について、前述のような方法で決定していくこととする場合には、議論の際の参考データとして就労継続支援A型事業所の利用者数を控除した結果についても考慮しつつ、議論していくことも考えられる。
- その場合、後述の論点とも関連するが、就労継続支援A型事業所の利用者については、一般の雇用とは異なるものであることを前提にするのであれば、法定雇用率の計算式から控除するだけでなく、**障害者雇用調整金及び報奨金の支給対象としないことや、当該事業所の利用者を障害者雇用率制度における雇用者とみなさないこと等の対応を検討すべき**との意見も示された。

2. 障害者雇用納付金制度の在り方（障害者雇用調整金について）

- 就労継続支援A型事業所については、一般雇用が困難な障害者に対して雇用契約に基づく就労の機会を提供するものであり、障害者の就労・社会参加を促進する観点から重要な役割を担うものである。こうした就労の困難性等に対応しつつ、障害者の雇用環境を整備する必要があること等から、利用者の数等に応じた利用料等に相当する障害福祉サービスの報酬として、一事業所あたり年間で平均約2,400万円の報酬を支給されているところである。しかしながら、こうした報酬は、就労継続支援A型事業所の事業を行う上で必要となる人的配置や環境整備等に充てられることとなるところ、**障害者雇用調整金についても、新たに障害者を雇用するために通常追加的に必要となる特別費用を踏まえて支給されているものであり、その目的が重複しているのではないかという指摘についてどのように考えるかという課題がある。**
(中略)
- また、常用労働者数300人以下の法人に支給される障害者雇用調整金のうちの3割超が社会福祉法人に対して支給されており、そのうち約4割が、法定雇用義務に対して超過20人以上に関して支給されているが、このように集中して支給されている障害者雇用調整金の多くは就労継続支援A型事業所を運営する法人に対して利用者分として支給されているものと考えられる。
- このように、大企業の場合には、障害者を雇用する前提である経営基盤が比較的安定していること、就労継続支援A型事業所の場合には、利用者である雇用者数に応じて施設に対して障害福祉サービスの報酬が支給され必要な人的配置等に充てられていることを前提に、障害者を雇用する場合の追加的な特別費用が逡減していくことを考慮すると、**障害者を多数雇用し、集中的に障害者雇用調整金の支給を受けている事業主に対する障害者雇用調整金については、一般的な中小企業への影響には配慮しつつ、法定雇用義務を一定以上超過した場合には支給額を逡減又は停止させる、障害者雇用調整金の単位調整額を一定程度減額するといった措置を講ずることが考えられる。**

これまでの議論の振り返り

平成31年・令和4年 労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書

平成31年2月13日 労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書

3 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討

(中略)

- なお、法定雇用率の在り方については、上記のほか、計算式の分子（雇用されている障害者）における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント（暫定措置として1カウントとして算定）の取扱い等に係る論点が挙げられているが、**就労継続支援A型事業所については、福祉施策との調整を重ねる必要がある**こと、短時間労働者に係る雇用率については、時限的な措置として導入した効果を分析する必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行うことが適当である。

4 障害者雇用調整金・納付金等の仕組みの検討

(2) 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金

- 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金については、研究会報告書において、「一般的な中小企業への影響には配慮しつつ、法定雇用義務を一定以上超過した場合には支給額を逡減又は停止させる、障害者雇用調整金の単位調整額を一定程度減額するといった措置を講ずることが考えられる。」とされている。

この点、当分科会では、大企業に対する上限額設定については理解できる、A型事業所における障害者の就労場所が失われる懸念がある、支給上限額の設定や支給対象となる事業所の見直しを行うことは妥当である等の指摘があった。これらの指摘に加え、上限額の設定に関しては、社会連帯の理念に基づき、企業間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることが納付金制度の目的であること、また、**就労継続支援A型事業所の見直しが近年行われてきたことに留意して、障害者雇用に当たって特別にかかる費用と企業規模の関係、納付金制度に基づく調整金と就労継続支援A型事業所に支給される障害福祉サービスの報酬との関係等の整理を踏まえつつ、大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱いについて、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当**である。

令和4年6月17日 労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書

- A型の利用者については、当該事業が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）に基づく障害福祉サービスに位置付けられている一方で、雇用労働者であるため、雇用率制度の対象になっている。
- 当分科会では、障害福祉サービスに位置付けられており、障害福祉サービス等報酬が支払われているA型については、事業主が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していることを前提とした雇用率制度上、一般企業と同列に扱うべきではなく、その利用者は雇用率・納付金・調整金等の対象から外すべきという意見が多数あった。他方で、こうした見直しは、A型の利用者に与える影響を考慮して慎重に議論するべきという意見や加齢により企業での就業が困難になった者の受け皿として社会的貢献度は大きいことも考慮すべきであるという意見もあった。
- また、A型については、雇用・福祉施策の連携強化を進めて行く中において、その在り方や役割について、利用者や支援内容の実態等を踏まえて整理を進めることとしており、現在、その実態把握を行っているところである。
- こうしたことから、**雇用率制度におけるA型の利用者の扱いについては、実態把握に基づきA型が障害福祉制度においてどのように整理されるかも踏まえた上で、雇用率制度・納付金制度からの除外の可能性も視野に入れ、一方で様々な影響も考慮しつつ引き続き検討していくことが適当**である。この点、A型の実態把握等の状況は当分科会においても定期的に共有されることが望ましいという意見や、見直しに向けて検討していくべきという意見があった。

これまでの議論の振り返り | 今回の関係者ヒアリングにおいて出された意見

- A型事業所は、一般就労が難しい人の受け皿・訓練の場であることを踏まえると、その利用者を労働者と位置付けることには違和感。雇用率算定が利用者の固定化を促し、一般就労への移行を阻害することを懸念。法定雇用率及び納付金制度の対象から除外すべき。
- A型事業所は、加齢・定年等により地域に戻る障害者の受入れ先等としても重要であることや、報酬改定により経営困難に直面している状況を踏まえ、納付金制度上の取扱いは、今後の障害福祉制度の取扱いの方向性も踏まえて慎重に検討すべき。
- A型事業所の利用者は、雇用契約を締結しており、労働関連法規、雇用率制度上は「労働者」。雇用保険も支払っている。このため、法定雇用率、調整金・報奨金・納付金、特定求職者雇用開発助成金の対象からの除外はこれらと矛盾する。
- これから一定人数以上の調整金・報奨金の減額が始まる段階であり、その施行状況も踏まえて検討が必要。
- 現時点でA型事業所の雇用率制度上の取扱いを決定することは時期尚早。雇用・福祉施策連携強化に関する検討会等でA型事業所の今後の在り方について議論を行った上で決定する必要がある。
- 民間企業等で障害者雇用を一層促進するために、事業協同組合算定特例の対象からA型事業所を外すべき。

これまでの議論の振り返り | 今回の研究会においてこれまで構成員から出された意見

- A型事業所は、障害者総合支援法に基づき雇用契約を締結して就労する方が対象となる福祉サービスであるため、雇用率制度に馴染まない側面もある。将来的に雇用率制度から除外することや調整金及び報奨金の対象を見直すことの検討が必要。
- A型事業所の役割は現在多岐に渡り、認識にもバラつきがあるため、改めてA型事業所が担う役割・特性を整理した上で検討が必要。
- A型事業所の利用者が一般就労を希望する際、A型事業所に留め置かれることがないよう、一般就労へ移行しやすい仕組みや、将来的に事業所自体が例えば特例子会社のような社会的障害者雇用企業に移行していくことができるような仕組みが必要。
- 報酬改定によりA型が相当数廃業している現状を踏まえ、まずは経営実態や利用者のニーズ等を適切に把握した上で、福祉施策との連携が求められる等、雇用率制度上の取扱いについては慎重な判断が必要。
- 事業協同組合等算定特例のうち有限責任事業組合（LLP）に、A型事業所が入ってしまうと、他の事業所が雇用しなくとも法定雇用率を達成可能となる。LLPの対象からはA型事業所は除外すべき。

A型事業所の制度概要

① 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援 A 型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援 B 型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10の4)
事業概要	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間：2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 (利用期間：制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間：制限なし)	就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 (利用期間：3年)
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ② <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者（R4 障害者総合支援法改正法により新設）</u> ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用につけなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用につけなかった者 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ④ <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者（R4 障害者総合支援法改正法により新設）</u> ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者 ④ <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者（R4 障害者総合支援法改正法により新設）</u>	① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者
事業所数	2,823事業所 (国保連データ令和7年1月)	4,368事業所 (国保連データ令和7年1月)	18,516事業所 (国保連データ令和7年1月)	1,705事業所 (国保連データ令和7年1月)
利用者数	36,910人 (国保連データ令和7年1月)	84,704人 (国保連データ令和7年1月)	383,097人 (国保連データ令和7年1月)	18,532人 (国保連データ令和7年1月)

■ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）（抄）

第5条

14 この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

■ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）（抄） （法第5条第14項に規定する厚生労働省令で定める便宜）

第6条の10 法第5条第14項に規定する厚生労働省令で定める便宜は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める便宜とする。

- 一 就労継続支援 A 型 通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して行う雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援
- 二 就労継続支援 B 型 通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して行う就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援

A型事業所の制度概要 |
③ 就労継続支援A型の概要

○ 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
 - 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
- ※ 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
- 指定就労継続支援A型事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。
- 最低賃金含め、労働関係法令の適用あり
- 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（令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	791単位/日
	150点以上170点未満	733単位/日
	130点以上150点未満	701単位/日
	105点以上130点未満	666単位/日
	80点以上105点未満	533単位/日
	60点以上80点未満	419単位/日
	60点未満	325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
- 就労移行支援体制加算 50～93単位/日
※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、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 ※ R3～見直し
- 就労移行連携加算 1,000単位(1回に限り)
※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3～新設
- 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



○ 事業所数

4,368(国保連令和 7 年 1月実績)

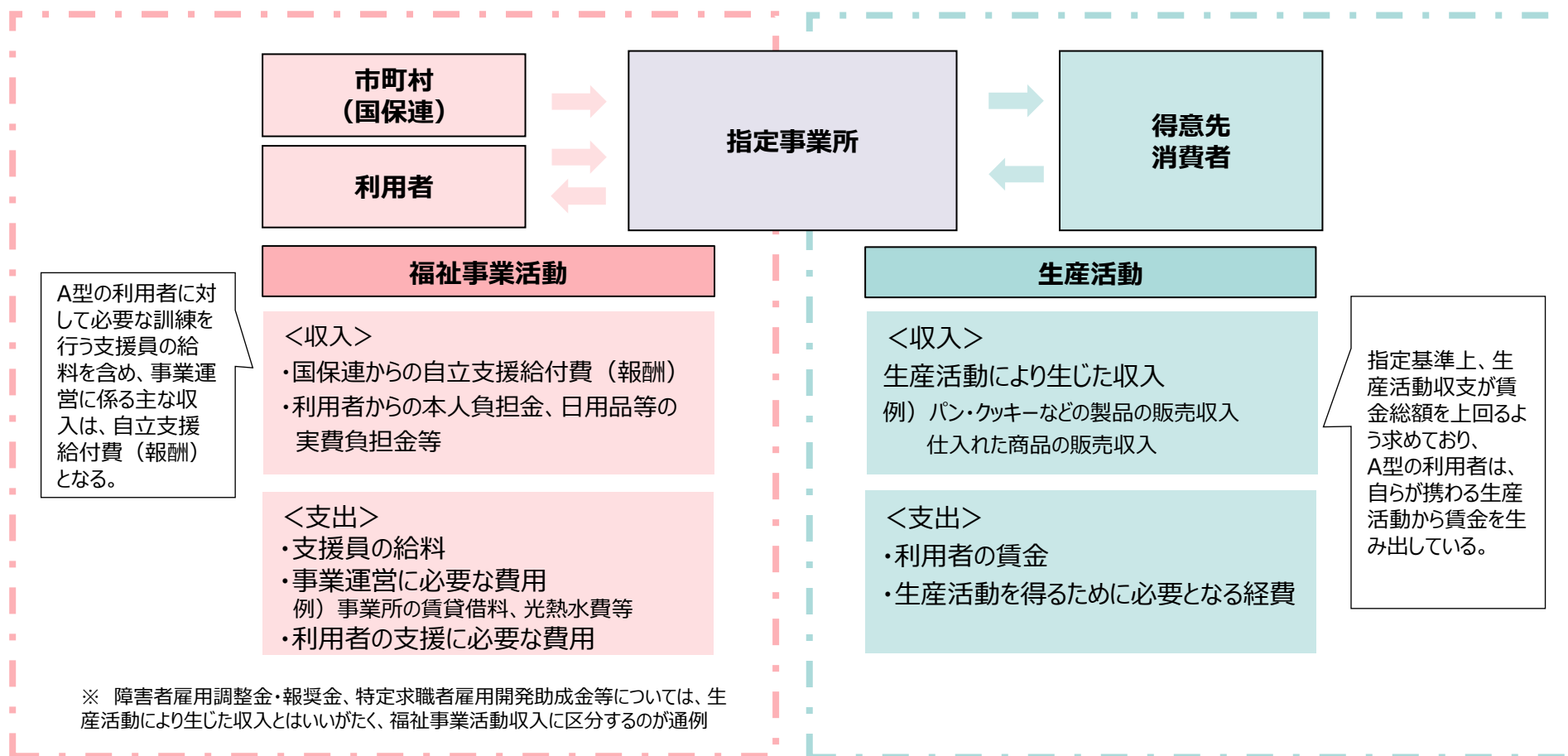
○ 利用者数

84,704(国保連令和 7 年 1月実績) 8

A型事業所の制度概要 |

(参考) A型事業所の会計区分

- A型事業所では、生産活動に係る会計とその他の活動（以下「福祉事業活動」という）に会計を区分する必要がある。
- A型事業所は、障害者が自立した生活を営めるよう、雇用による就労機会を提供し、能力向上のために必要な訓練等を行うものであり、このような支援を行う支援員の給料を含め、A型事業所の運営に係る主な収入は自立支援給付費（報酬）である。（福祉事業活動会計）
- 一方、こうした支援を安定的に提供する観点から、従来から、指定基準において、生産活動収支が利用者に支払う賃金総額を上回るよう求めており、利用者の賃金は、自立支援給付費（報酬）ではなく生産活動収支から支払う。（生産活動会計）



A型事業所の実態調査概要 |

(参考) 令和3年度調査研究 (A型事業の実態把握) 調査概要

- 令和3年度障害者総合福祉推進事業の中で、「令和2年障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会及び障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ」での指摘を受け、A型事業所の対象者像・支援内容の実態の把握と、今後のA型事業所の在り方を検討する基礎資料作成を目的として、「就労継続支援A型事業における就労継続及び一般就労への移行支援の実態把握に関する調査研究」を実施。

調査名	令和3年度障害者総合福祉推進事業「就労継続支援A型事業における就労継続及び一般就労への移行支援の実態把握に関する調査研究（株式会社インサイト令和4年3月）」
目的	「令和2年障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会及び障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ」での指摘を受け、A型事業所の対象者像・支援内容の実態の把握と、今後のA型事業所の在り方を検討する基礎資料作成を目的として実施
方法	- アンケート調査： 全国のA型事業所を対象にWebアンケート形式で実施。1,221件回答。 - ヒアリング調査： アンケート回答においてヒアリング可とした事業所から6件実施。 - 検討委員会の設置・実施： 有識者等による検討委員会を設置し、3回実施
実施時期	令和3年8月～令和4年3月

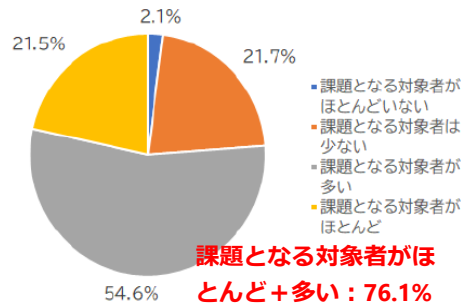
A型事業所の実態調査概要

(参考) 令和3年度調査研究 (A型事業の実態把握) 調査結果 (アンケート)

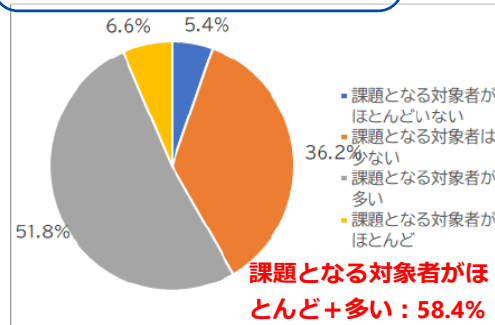
職業上の課題

※現在の利用者について、一般就労を想定した際の、職業上の課題を有する対象者の割合(4件法)

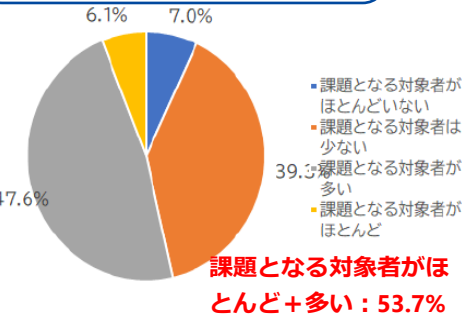
コミュニケーション能力



作業能力



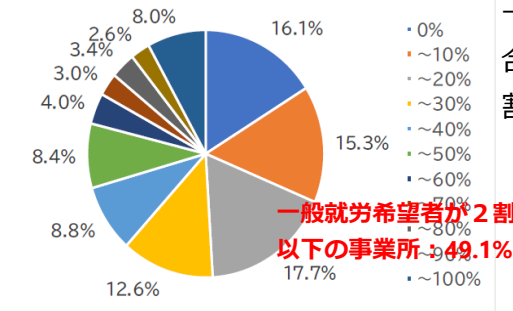
職場のルール・マナー



コミュニケーション能力や職場のルール・マナーなど基本的労働習慣や、作業能力といった面で、課題のある利用者が「多い」「ほとんど」の事業所の割合が多い。

一般就労希望率

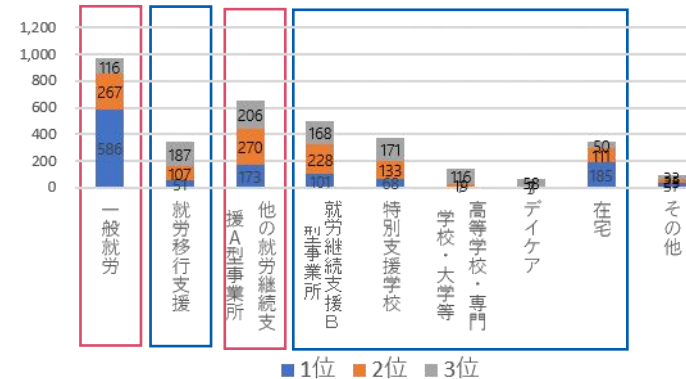
※一般就労希望者数(原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者)/利用者数



一般就労を希望する利用者の割合がゼロの事業所が約15%、2割以下とあわせて約半数。

利用前の通所先

※各事業所の利用者におけるA型利用前の通所先上位3つ



一般就労からA型利用に至った利用者が最も多く、就労移行や他のA型、B型からの利用など、利用経緯の多様さがうかがえる。

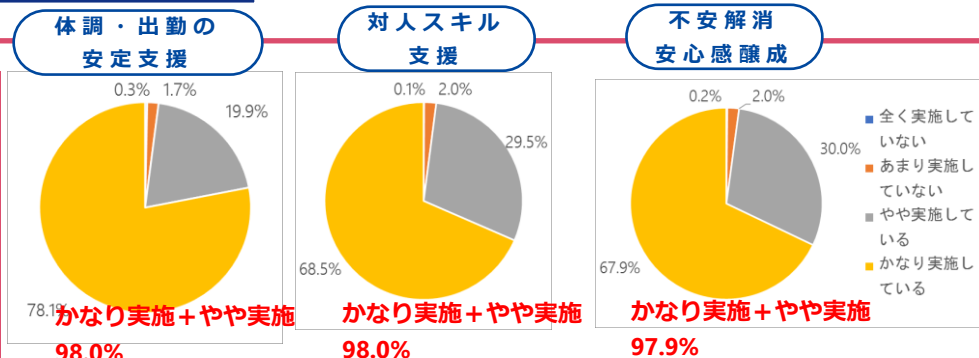
働く上での基本的な課題を有する利用者が比較的多いこと、様々な経路から利用に至り、一般就労を希望する者ばかりではなく、多様な経緯・目的でA型を利用していること、がうかがえる。

A型事業所の実態調査概要

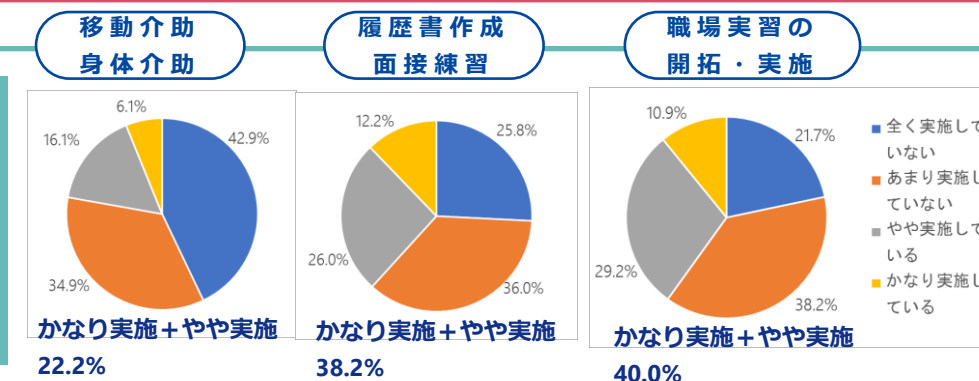
(参考) 令和3年度調査研究 (A型事業の実態把握) 調査結果 (アンケート)

支援の実施状況

実施率が高い項目



相対的に低い項目

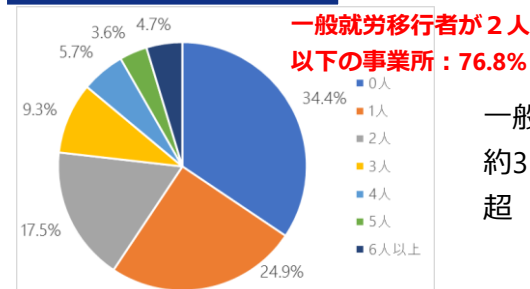


働く上での基本的な課題に対する支援の実施率は高い。一方で、特定の障害特性に特化した支援や、就職活動等に対する支援については、一定程度は実施されているものの、他の項目に比して、実施率は相対的に低めの状況。

多様な利用者がA型を利用する中で、一定の就労移行に向けた支援は実施しているが、ニーズに応じた十分な支援ができているか等、当事者調査も含めた検証が必要。アセスメントの活用を通じて、本人のニーズに応じた適切な選択を可能とすることも一案。

一般就労移行者数

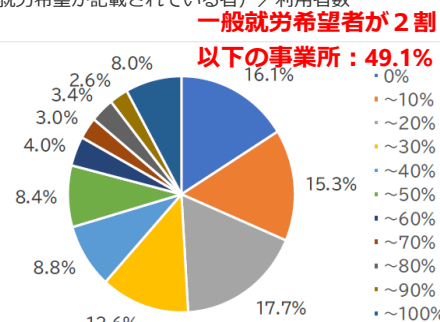
※令和元～2年度間に利用を終了し、一般就労に移行した者の数



一般就労移行者は2年間で0人が約35%、2人以下の事業所で75%超

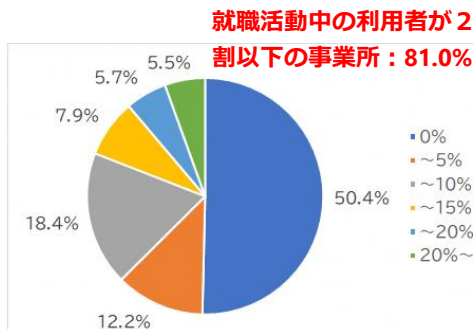
一般就労希望率 (再掲)

※一般就労希望者数 (原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者) / 利用者数



就職活動率

※就職活動中の者の数 / 利用者数



一般就労希望率に比して、就職活動を実施している率は低く、本人のニーズに応え切れていない可能性がある。一方、本人が一般就労をどの程度の具体的に考えているか定かでないことや、ニーズの変化等が背景にある可能性もある。

A型事業所の実態調査概要 | (参考) 令和3年度調査研究 (A型事業の実態把握) 調査結果 (ヒアリング)

積極的に一般就労への移行を目指すA型事業所

A事業所

- ・ 設立4年目、営利法人
- ・ 前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満*1
- ・ 利用終了20名うち一般就労10名
- ・ Webデザイン・プログラミング・テープ起こし等の作業
- ・ 専門知識を有する職業指導員が指導し、初心者レベルからスキル習得を図り、一般企業へ就職している。

B事業所

- ・ 設立6年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額未満*1
- ・ 利用終了27名うち一般就労23名 (半年後定着率約4割) *2
- ・ 金型関連作業 (金型製作の経営者が設立)
- ・ 人員基準を上回る支援員を配置し、他機関と連携しながら、支援の質の向上を図りつつ、一般就労を促進

生産活動収支の改善・賃金向上を目指すA型事業所

E事業所

- ・ 設立12年目、社会福祉法人
- ・ 前年度及び前々年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上*1
- ・ 利用終了6名うち一般就労2名*2
- ・ リネン (シーツ、タオル、カーテン等)
- ・ 自分の適した仕事を見つけて次のステップに進めるようにしつつ、それが難しい方はA型での継続を支えていく。

働きがいの充実を目指すA型事業所

C事業所

- ・ 設立7年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上*1
- ・ 利用終了4名うち一般就労2名*2
- ・ プライダル関連やぬいぐるみの縫製作業
- ・ A型事業所内で、職人として戦力になることを目指す。著名ブランド等にも出荷。

D事業所

- ・ 設立21年目 (福祉工場より移行)、社会福祉法人
- ・ 前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満*1
- ・ 利用終了2名うち一般就労0名*2
- ・ 和太鼓の興行
- ・ 人を喜ばせたい・舞台に立ちたいという思いを持ち、プロとして公演をしたい利用者の希望に沿った活動をしている。

F事業所

- ・ 設立11年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上*1
- ・ 利用終了1名うち一般就労0名*2
- ・ 豆腐製造、販売 (豆腐製造の経営者が設立)
- ・ 事業所内での成長を目指し、仕事量と賃金の確保に全力を掛けている。何のために働くかモチベーションの維持も重要。
- ・ 家族との連携を通じた生活面の支援にも注力している。

多様な経営主体が、様々な生産活動や運営方針の下、多様な利用者のニーズに応えようとする実態がうかがえる。

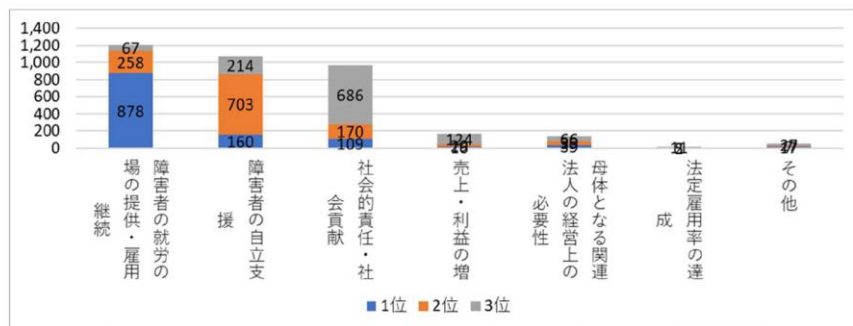
*1 令和3年度における基本報酬の算定根拠となる生産活動収支の状況。新型コロナへの対応に伴う柔軟な取扱いを受け、平成30年度及び令和元年度の収支である可能性あり *2 令和元～2年度間の利用終了及び一般就労移行者数

A型事業所の実態調査概要 | (参考) 令和3年度調査研究 (A型事業の実態把握) 調査結果 (アンケート)

設立背景

設立背景は、「障害者の就労の場の提供・雇用継続」が最も多く、次に「障害者の自立支援」「社会的責任・社会貢献」が多い。

Q3. 貴事業所の就労継続支援A型の設立背景について、その内容に近いもの上位3つをリストより選んでお答えください。※n=1,221



平均利用年数

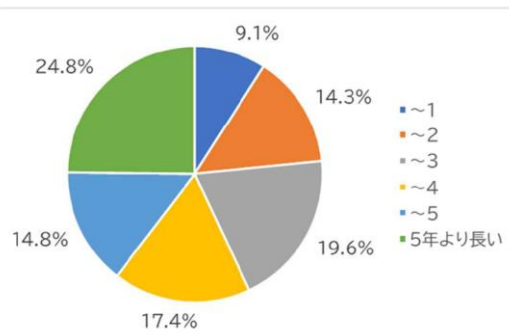
平均利用年数は5年より長い事業所が298件（24.8%）で最も多く、次が2年超3年以下が235件（19.6%）。

Q4. 現在、貴事業所の就労継続支援A型を利用している利用者についてお答えください。（平均利用年数:小数点第一位迄）※n=1,200

平均利用年数

回答	件数	構成比
～1	109	9.1%
～2	172	14.3%
～3	235	19.6%
～4	209	17.4%
～5	177	14.8%
5年より長い	298	24.8%
計	1,200	100.0%

非該当21 合計1,221

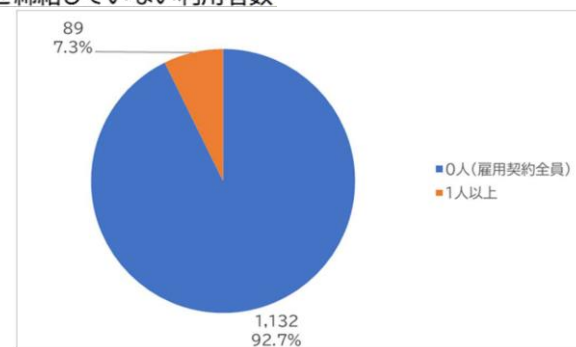


雇用契約を締結していない利用者数

利用者の中で雇用契約を締結していない利用者が1名以上いる事業所は89件（7.3%）。

Q4. 現在、貴事業所の就労継続支援A型を利用している利用者についてお答えください。（利用者数(サービス利用計画を締結している人の数) ※n=1,221

うち雇用契約を締結していない利用者数



雇用契約を締結していない事業所の非雇用率

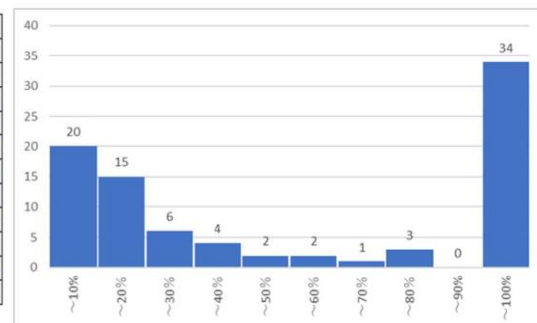
雇用契約を締結していない事業所における、非雇用率（＝雇用契約をしていない利用者数÷利用者数）は～10%で20件（23.0%）、～20%で15件（17.2%）である一方、9割を超える事業所が34件（39.1%）。

Q4. 現在、貴事業所の就労継続支援A型を利用している利用者についてお答えください。（雇用契約をしていない利用者数÷利用者数＝「非雇用率」）※n=87

非雇用率

回答	件数	構成比
～10%	20	23.0%
～20%	15	17.2%
～30%	6	6.9%
～40%	4	4.6%
～50%	2	2.3%
～60%	2	2.3%
～70%	1	1.1%
～80%	3	3.4%
～90%	0	0.0%
～100%	34	39.1%
計	87	100.0%

非該当2 合計89



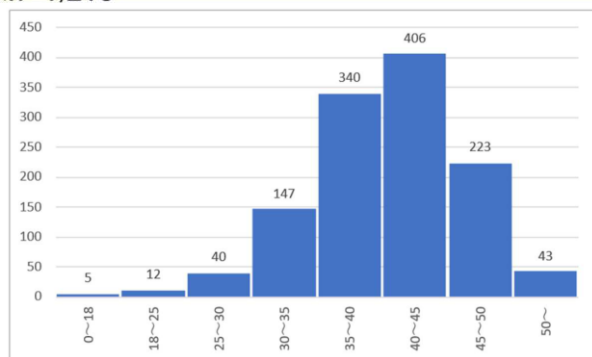
A型事業所の実態調査概要

(参考) 令和3年度調査研究 (A型事業の実態把握) 調査結果 (アンケート)

平均年齢

平均年齢は、「40～45歳」406件（33.4%）、「35～40歳」340件（28.0%）でほぼ半数。

Q4. 現在、貴事業所の就労継続支援A型を利用している利用者についてお答えください。
(平均年齢) ※n=1,216



非該当5 合計1,221

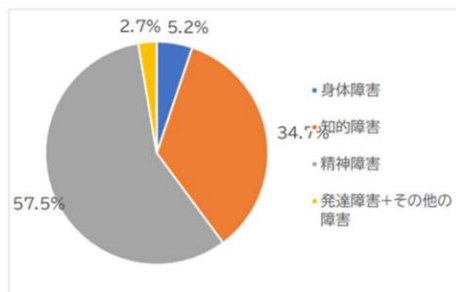
利用者の主な障害種別

事業所内で最も多い障害種別（同数の場合ダブルカウント）は、「精神障害」が732件（57.5%）、「知的障害」が442件（34.7%）。

Q4. 現在、貴事業所の就労継続支援A型を利用している利用者についてお答えください。
(主な障害種別) ※n=1,274 (重複あり)

障害種別	件数	構成比
身体障害	66	5.2%
知的障害	442	34.7%
精神障害	732	57.5%
発達障害+その他の障害	34	2.7%
計	1,274	100.0%

重複53 合計1,221



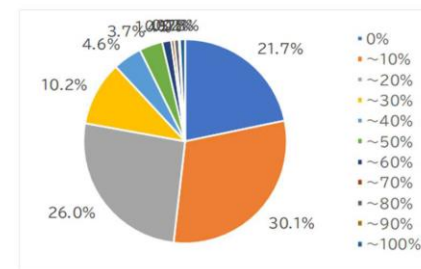
一般就労可能率

一般就労可能率（一般就労可能者数÷利用者数）は、「0%」が264件（21.7%）、「～10%」が365件（30.1%）。

Q9. 現在の就労継続支援A型の利用者のうち、一般就労も可能と思われる方がいる場合、その人数を記入ください。※個別支援計画への記載の有無にかかわらず、貴事業所の主観的判断で記載してください ※n=1,214

一般就労可能率	件数	構成比
0%	264	21.7%
～10%	365	30.1%
～20%	316	26.0%
～30%	124	10.2%
～40%	56	4.6%
～50%	45	3.7%
～60%	17	1.4%
～70%	6	0.5%
～80%	9	0.7%
～90%	2	0.2%
～100%	10	0.8%
計	1,214	100.0%

非該当7 合計1,221

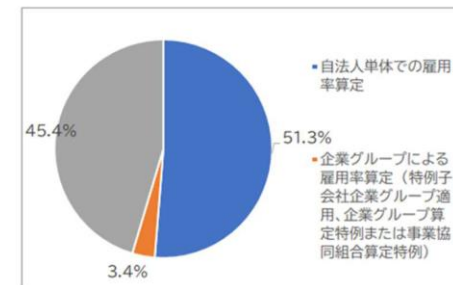


雇用率の算定状況

雇用率の算定状況は、自法人単体での雇用率算定が626件（51.3%）、雇用率算定の対象外が554件（45.4%）。

Q17. 貴法人での就労継続支援A型利用者の障害者雇用率への算定状況についてお答えください。 ※n=1,221

回答	件数	構成比
自法人単体での雇用率算定	626	51.3%
企業グループによる雇用率算定（特例子会社企業グループ適用、企業グループ算定特例または事業協同組合算定特例）	41	3.4%
雇用率算定の対象外（労働者数43.5人未満等）	554	45.4%
計	1,221	100.0%



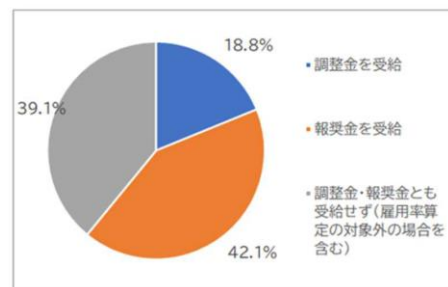
A型事業所の実態調査概要 | (参考) 令和3年度調査研究 (A型事業の実態把握) 調査結果 (アンケート)

障害者雇用調整金・報奨金の受給状況

障害者雇用調整金を受給しているのが230件（18.8%）、報奨金を受給しているのが514件（42.1%）。また、受給している事業所のうち、事業経営への寄与度を聞いたところ、「大きく寄与している」が358件（48.4%）、「まずまず寄与している」が293件（39.6%）

Q18. 障害者雇用調整金・報奨金の受給状況についてお答えください。※n=1,221

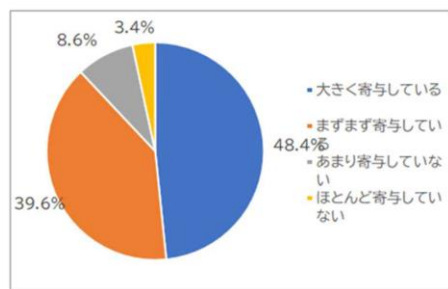
回答	件数	構成比
調整金を受給	230	18.8%
報奨金を受給	514	42.1%
調整金・報奨金とも受給せず(雇用率算定の対象外の場合を含む)	477	39.1%
計	1,221	100.0%



障害者雇用調整金・報奨金を受給している場合、報奨金・調整金受給が事業経営にどの程度寄与しているかお答えください。

回答	件数	構成比
大きく寄与している	358	48.4%
まずまず寄与している	293	39.6%
あまり寄与していない	64	8.6%
ほとんど寄与していない	25	3.4%
計	740	100.0%

無回答4 合計744件

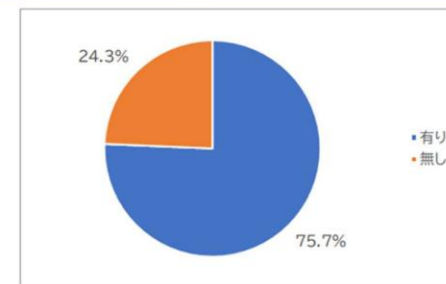


特定求職者雇用開発助成金

特定求職者雇用開発助成金の受給は、「有り」が924件（75.7%）、「無し」が297件（24.3%）。また、この特開金の事業経営に対する寄与度を聞いたところ、「大きく寄与している」が366件（40.0%）、「まずまず寄与している」が401件（43.8%）。

Q20. 特定求職者雇用開発助成金の受給の有無についてお答えください。※n=1,221

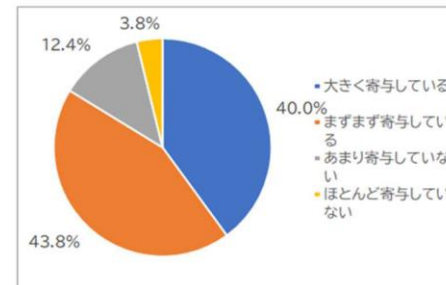
回答	件数	構成比
有り	924	75.7%
無し	297	24.3%
計	1,221	100.0%



当該助成金を受給している場合、助成金受給が事業経営にどの程度寄与しているかお答えください。

回答	件数	構成比
大きく寄与している	366	40.0%
まずまず寄与している	401	43.8%
あまり寄与していない	114	12.4%
ほとんど寄与していない	35	3.8%
計	916	100.0%

無回答8 合計924件



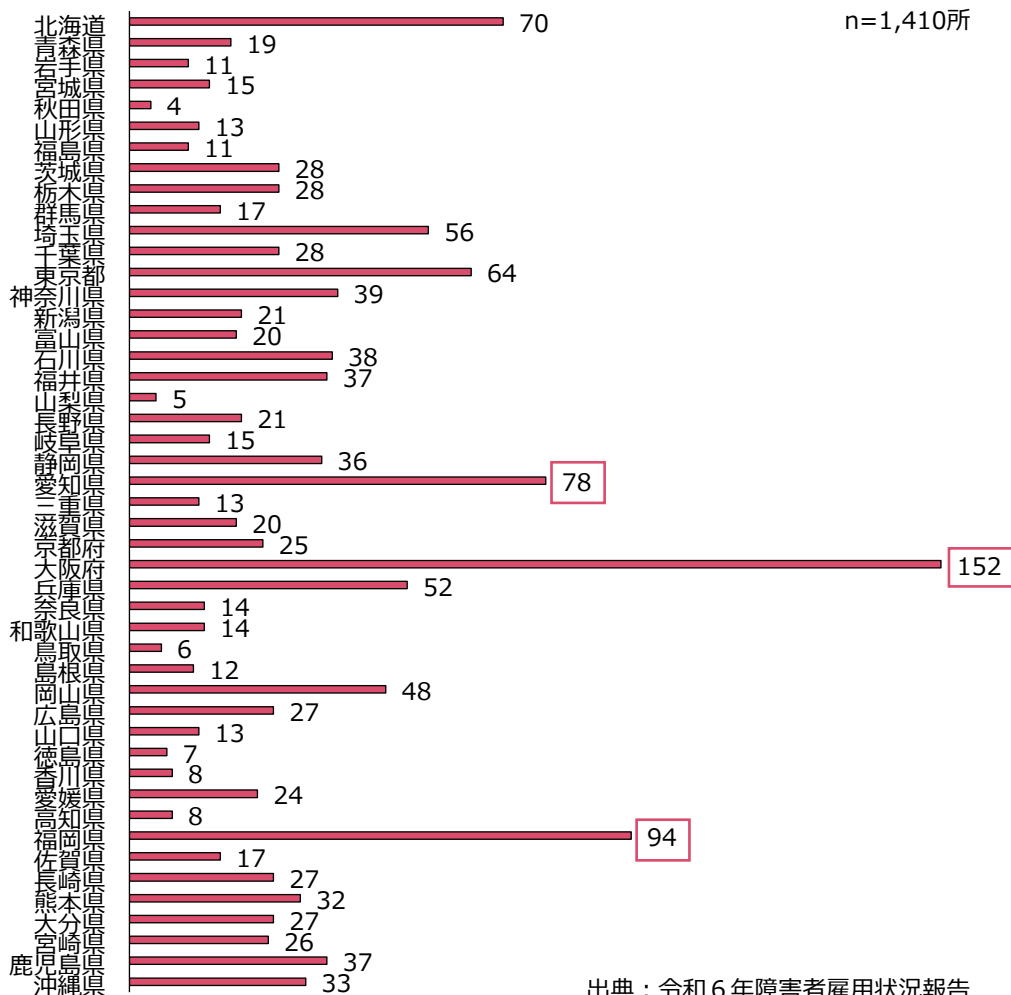
A型事業所の実態 |

(参考) 都道府県別のA型事業所数

- 障害者雇用状況報告におけるA型事業所数（※）を都道府県別にみると、大阪が152所で最も多く、次に福岡が94所、愛知が78所。また事業所数全体を見ると、鳥取県が2.5万所で最も少なく、次に島根県の3.4万所、高知県の3.5万所の順で少ない。

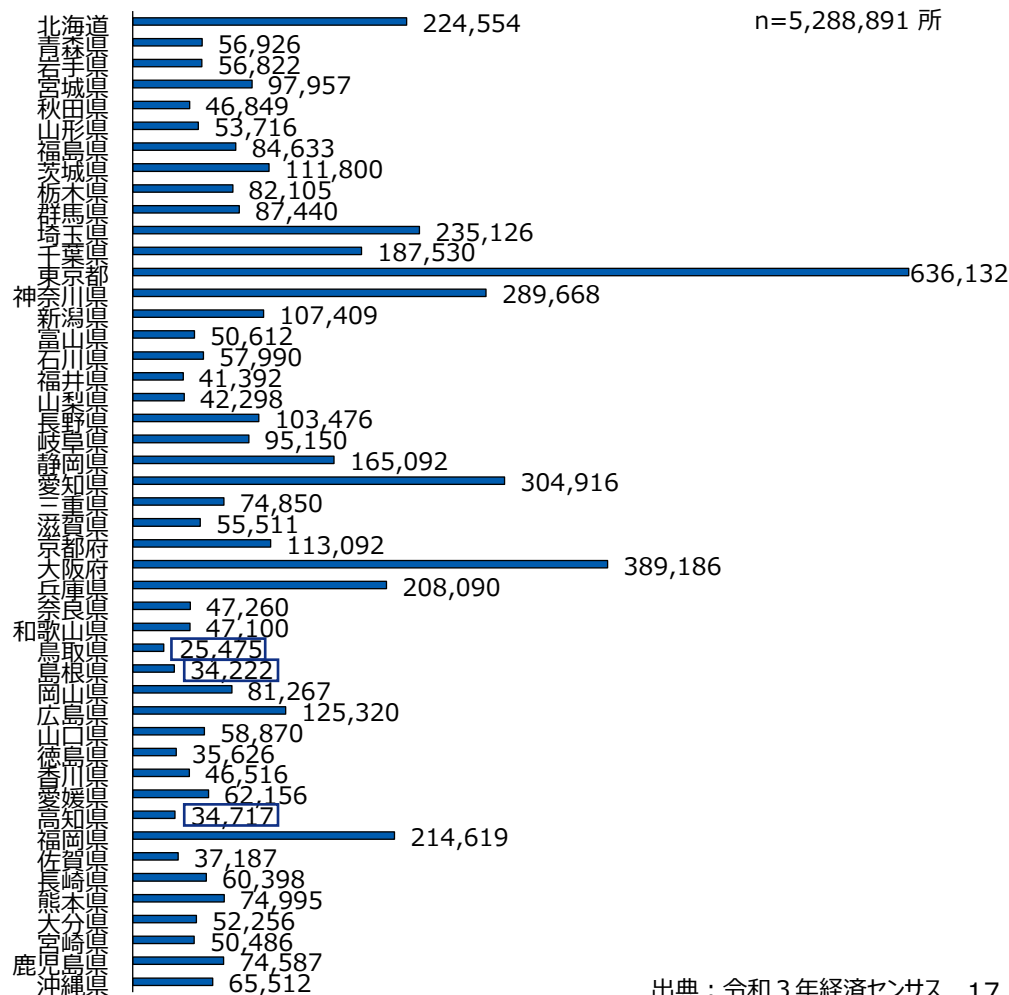
※令和6年障害者雇用状況報告の対象である、常用雇用労働者数40人以上の事業主が保有するA型事業所数のみを集計。

A型事業所数（障害者雇用状況報告）



出典：令和6年障害者雇用状況報告

(参考) 事業所数全体（経済センサス）



出典：令和3年経済センサス 17

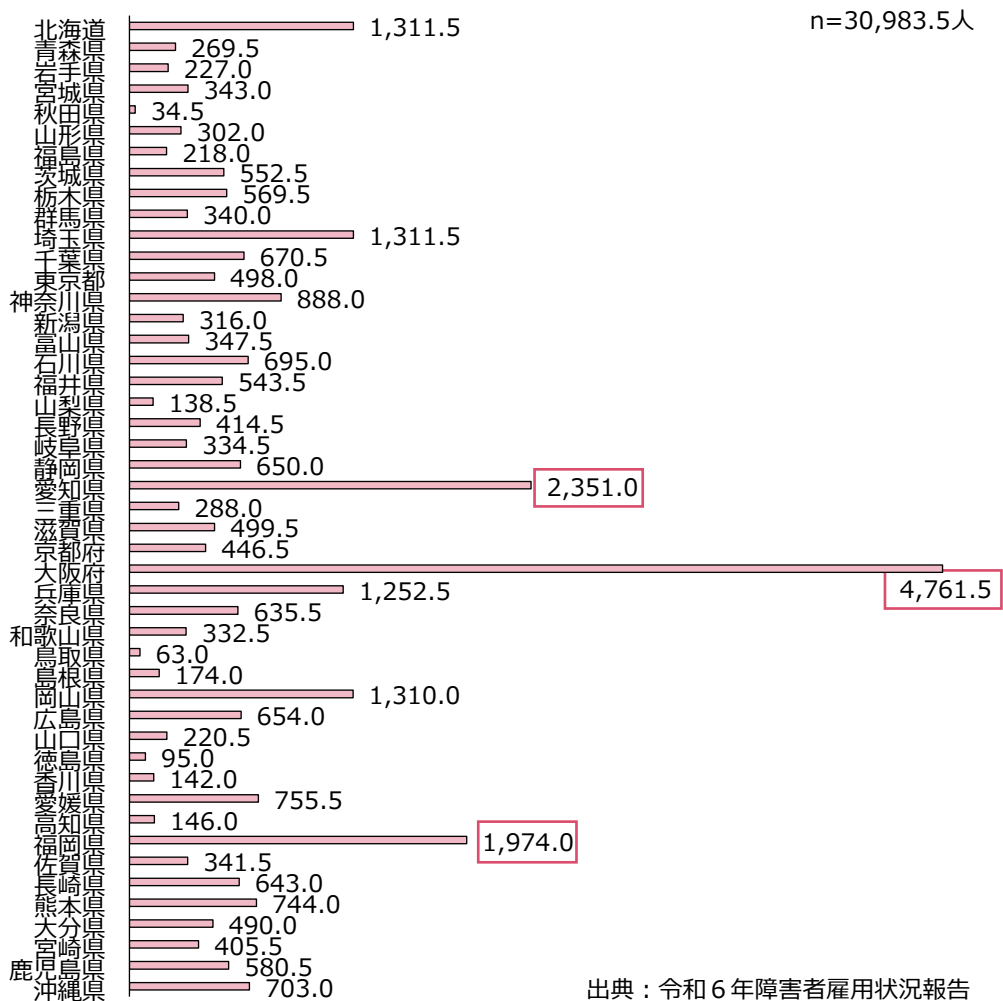
A型事業所の実態 |

(参考) 都道府県別のA型事業所雇用障害者数

- 障害者雇用状況報告におけるA型事業所の雇用障害者数（※）を都道府県別にみると、大阪府、愛知県、福岡県の順で多い。また事業所全体の従業者数は、鳥取県、高知県、島根県の順で少ない。

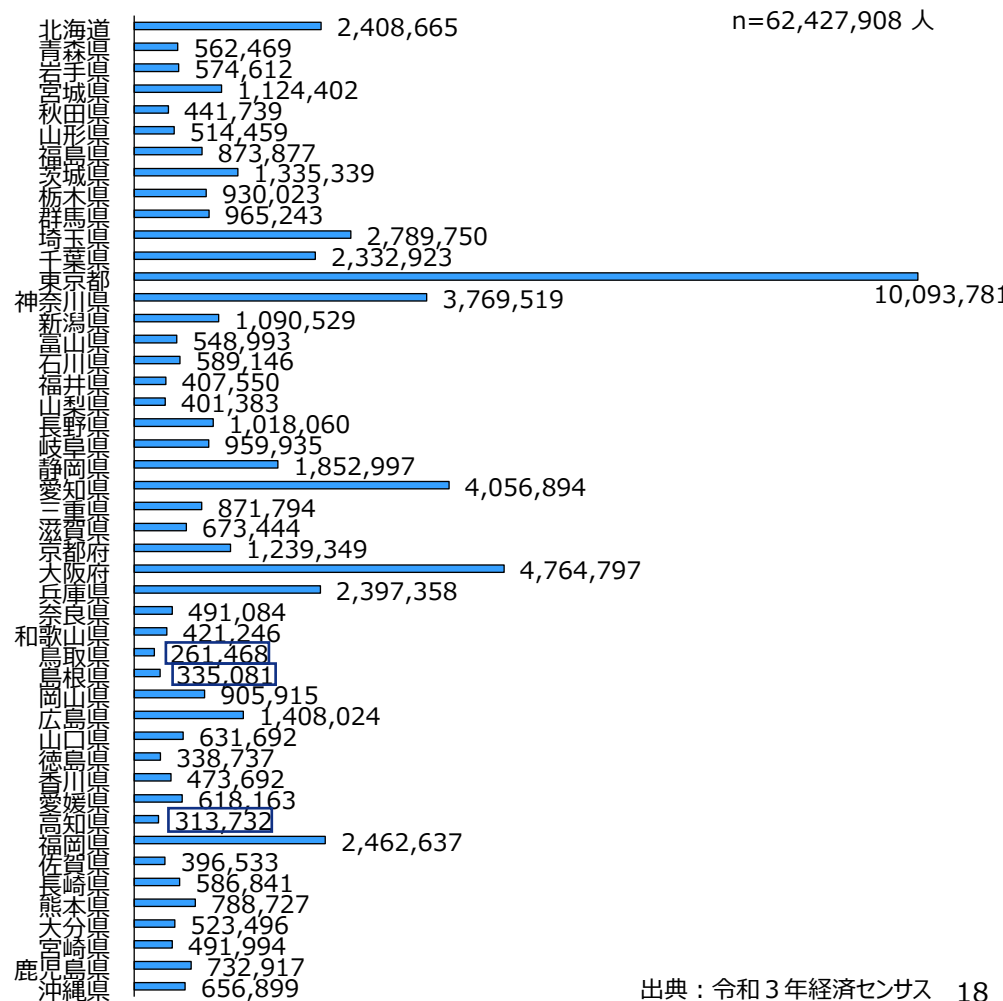
※令和6年障害者雇用状況報告の対象である、常用雇用労働者数40人以上の事業主が保有するA型事業所での雇用障害者数のみを集計。

A型事業所での雇用障害者数（障害者雇用状況報告）



出典：令和6年障害者雇用状況報告

(参考) 事業所全体の従業者数（経済センサス）



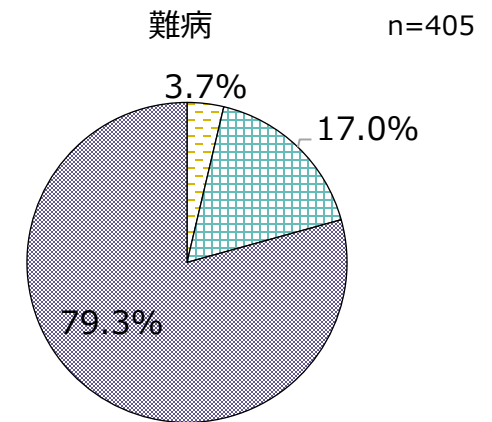
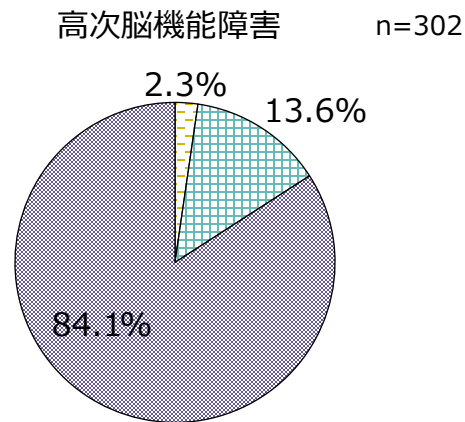
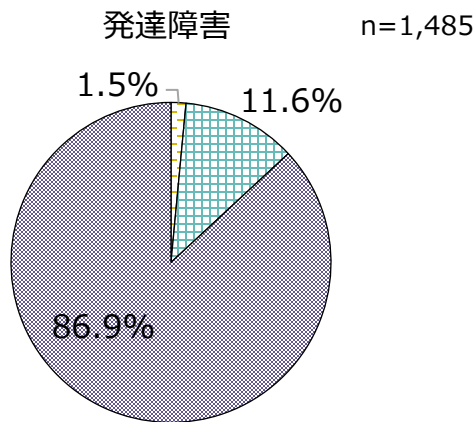
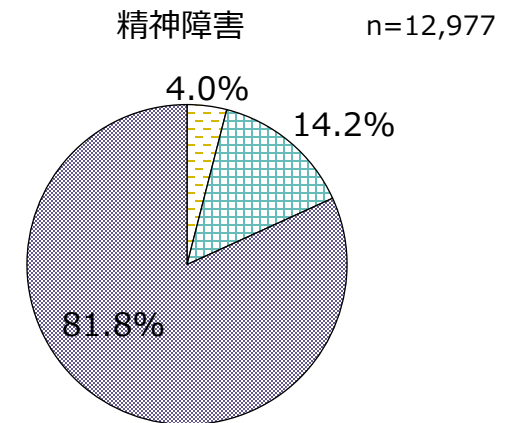
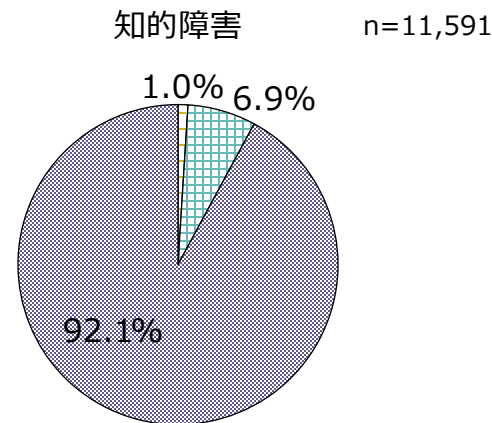
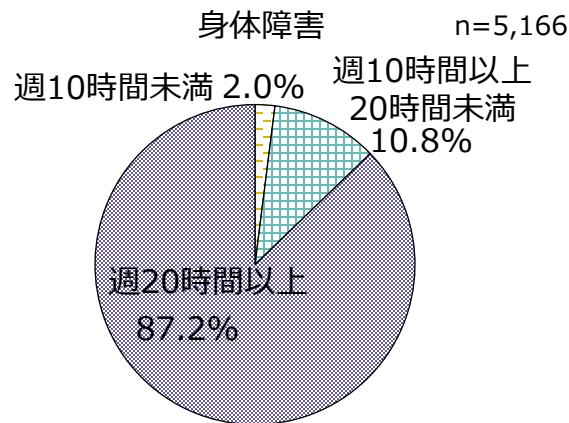
出典：令和3年経済センサス 18

A型事業所の雇用に係る状況 |

① A型利用者の就業時間数（JEED調査研究）

- JEEDの調査研究においては、A型事業所の利用者の利用時間の割合は、いずれの障害種別でも「週20時間以上」が約8～9割を占めており、知的障害が92.1%で最も割合が高い。
- 「週10時間以上20時間未満」は7%～17%程度、「週10時間未満」はいずれも4%未満で、精神障害が4%で最も割合が高い。

A型事業所の利用者の障害種別利用時間



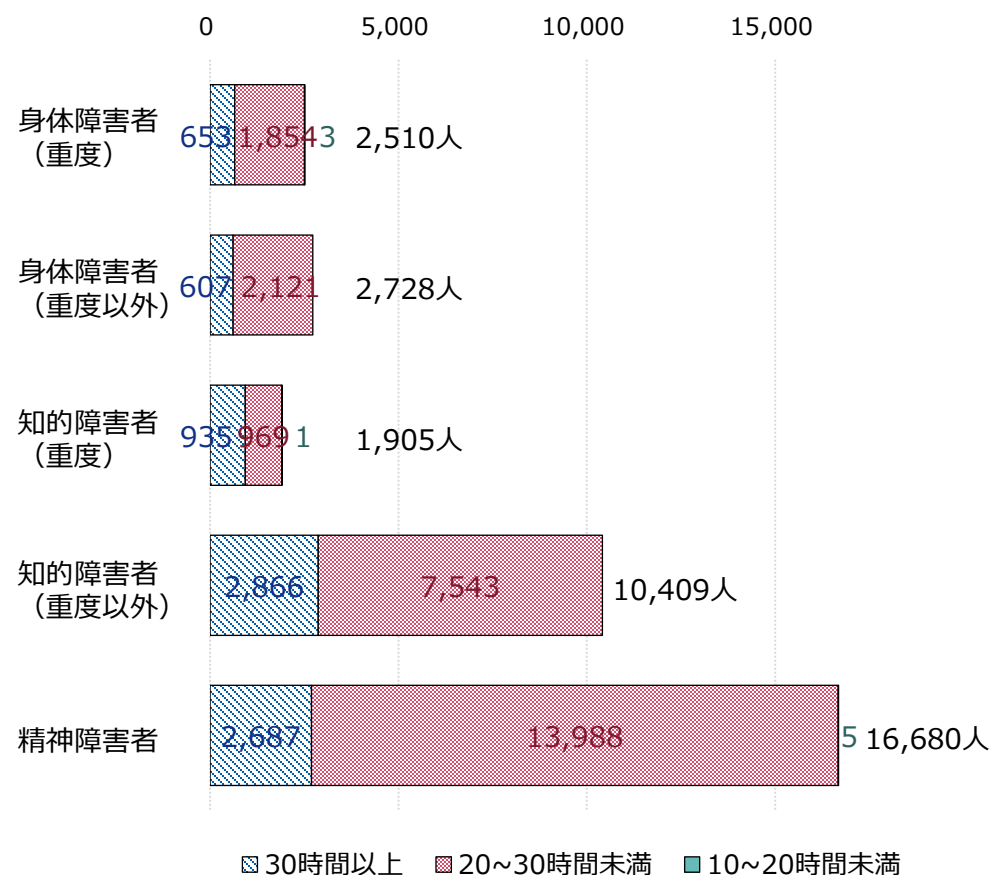
A型事業所の雇用に係る状況 |

① A型利用者の就業時間数（令和6年障害者雇用状況報告）

- 令和6年障害者雇用状況報告におけるA型事業所で雇用される障害者数は、実人数で34,232人。
- 身体障害者（重度及び重度以外）、知的障害者（重度以外）は20～30時間未満が75%前後を占め、精神障害者は20～30時間未満が約84%である一方、知的障害者（重度）は30時間以上と20～30時間未満がそれぞれ半数程度。

令和6年障害者雇用状況報告における、A型事業所の雇用障害者数（実人数）

障害種別		30時間以上	20～30時間未満	10～20時間未満	計
身体障害者	重度	653 (26.0%)	1,854 (73.9%)	3 (0.1%)	2,510 (100.0%)
	重度以外	607 (22.3%)	2,121 (77.7%)		2,728 (100.0%)
知的障害者	重度	935 (49.1%)	969 (50.9%)	1 (0.1%)	1,905 (100.0%)
	重度以外	2,866 (27.5%)	7,543 (72.5%)		10,409 (100.0%)
精神障害者		2,687 (16.1%)	13,988 (83.9%)	5 (0.0%)	16,680 (100.0%)
計		7,748 (22.6%)	26,475 (77.3%)	9 (0.0%)	34,232 (100.0%)

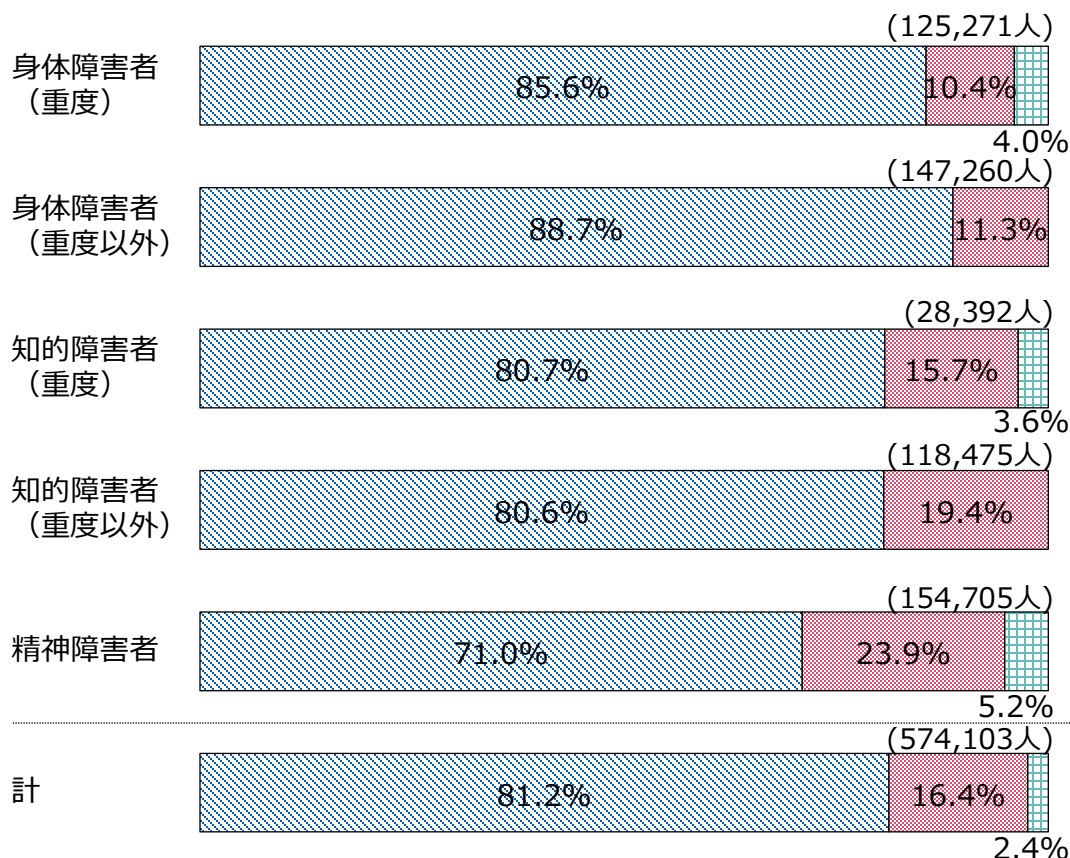


A型事業所の雇用に係る状況

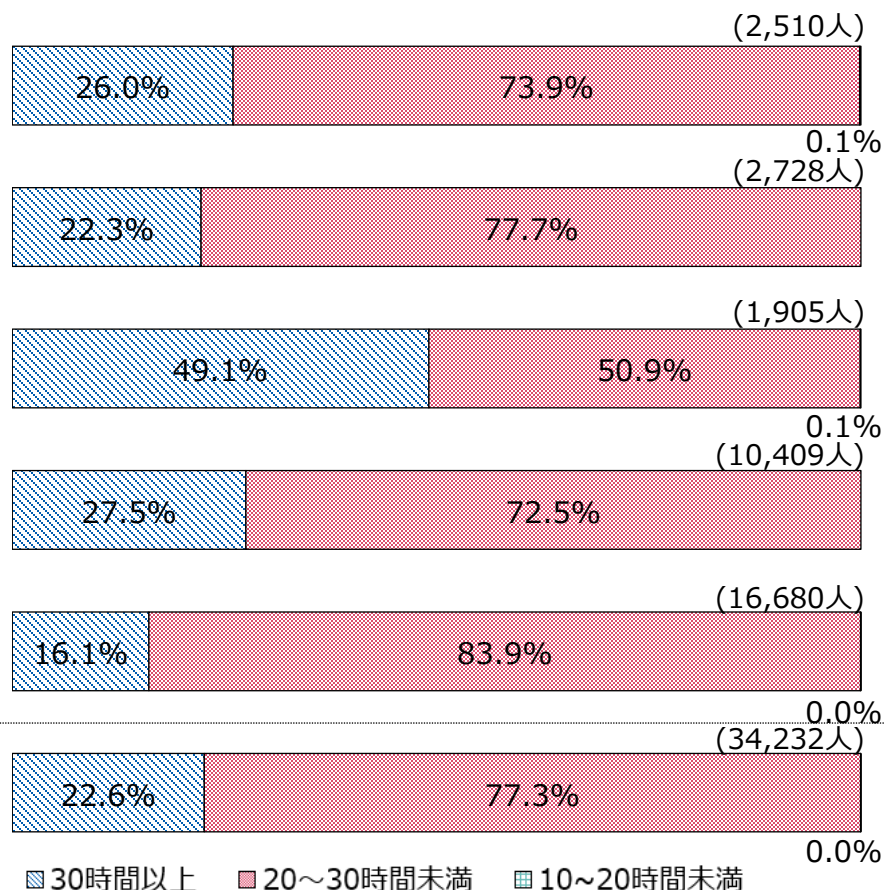
① A型利用者の就業時間数（就業時間別割合の比較）

- 障害者雇用状況報告における就業時間別の割合を見ると、雇用障害者全体では30時間以上がいずれの障害種別も70%以上を占める。
- 一方、A型事業所での雇用障害者のみで見ると、30時間以上は16~49%程度で、いずれの障害種別も20~30時間が最も多い。

雇用障害者全体（実人数）



A型事業所雇用障害者（実人数）



A型事業所の雇用に係る状況 |

②雇用率制度等における福祉工場・A型事業所の位置づけの経緯

昭和35（1960）年 身体障害者雇用促進法の制定（民間企業における法定雇用率は努力目標）

昭和51（1976）年 （身体）障害者雇用促進法の改正

（民間企業における法定雇用率の義務化、納付金・調整金・報奨金制度の創設）

身体障害者福祉工場（以下「福祉工場」という。）は、一般的に労働関係法の適用を受けるものではあるが、福祉工場は、国及び都道府県から建設費及び管理部門の人件費について補助が行われるものであることに鑑み、調整金及び報奨金の支給は行わないこととされた。

※ なお、雇用状況の報告に当たっては、福祉工場を運営する社会福祉法人に福祉工場の障害者を含めて差し支えないものとされていた。

（昭和52年業指発第25号「改正身体障害者雇用促進法の施行に伴う疑義解釈について（その2）」及び昭和52年業指発第42号「改正身体障害者雇用促進法の施行に伴う疑義解釈について（その3）」に基づく）

昭和54（1979）年 身体障害者の重度化、多様化に伴い、一般企業の雇用になじまない者の数が増大している中で、福祉工場の一層の設置促進を図ること、個々の福祉工場における身体障害者の雇入れの促進と雇用の安定を図ること等が強く望まれたことから、福祉工場は労働関係法の適用を受けるものであることに着目し、調整金及び報奨金の支給対象とすることとした。

（昭和54年業指発第29号「身体障害者福祉工場に対する報奨金及び助成金の支給について」に基づく）

平成19（2007）年 障害者自立支援法の改正

新たに創設された就労継続支援A型事業を法定雇用率・調整金・報奨金の対象と整理。

（平成19年障発第0402001号「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」に基づく）

A型事業所の雇用に係る状況 |

③ A型利用者を対象に含む助成金（雇用安定事業に基づく障害者雇用関係助成金）

- 雇用安定事業に基づく障害者雇用関係助成金のうち、A型利用者を対象として支給可能な助成金は、特定求職者雇用開発助成金の特定就職困難者コース及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースの2つ。ただし、離職率が高い場合やA型事業所として不適格と認められる場合は不支給となる。
- トライアル助成金及びキャリアアップ助成金は、支給目的とA型利用者の位置づけが異なる等の理由から支給対象外としている。

支給可

助成金名	A型事業所に特有の支給要件	支給限度額※1
特定求職者雇用開発助成金 （特定就職困難者コース）	対象労働者の雇入れ日より前に支給決定がなされたA型利用者について、下記に該当する場合は不支給となる。 - 雇入れ日から起算して1年を経過する日（確認日A）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職※2している割合が25%を超えている場合 - 助成対象期間の末日の翌日から起算して1年を経過する日（確認日B）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職※2している割合が25%を超えている場合 ⇒ 一定以上の離職者が生じている場合は不支給 障害者総合支援法の - 第49条第1項若しくは第2項に基づく勧告 - 第50条第1項に基づく指定の取り消し、指定の全部・一部の効力の停止を受けた場合は、不支給となる。 ⇒ A型事業所として不適格と認められる場合は不支給	※障害者分のみ抜粋 - 身体・知的障害者（重度以外） ⇒中小企業 120万円/人、 大企業50万円/人 - 身体・知的障害者（重度又は45歳以上）、精神障害者 ⇒中小企業 240万円/人、 大企業 100万円/人
特定求職者雇用開発助成金 （発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	障害者総合支援法の - 第49条第1項若しくは第2項に基づく勧告 - 第50条第1項に基づく指定の取り消し、指定の全部・一部の効力の停止を受けた場合は、不支給となる。 ⇒ A型事業所として不適格と認められる場合は不支給	中小企業120万円/人、 大企業50万円/人

支給不可

助成金名	支給不可に係る要領上の記載
トライアル助成金 （障害者トライアルコース） （障害者短時間トライアルコース）	A型事業所における就労は、企業等での一般雇用に結びつかなかった者を対象としており、一般雇用とは区別して考えることとされていることから、A型事業所は、対象事業主とはならない。 （※）対象者を当該事業所の職員等利用者以外の者として雇い入れる場合を除く。
キャリアアップ助成金 （障害者正社員化コース）	A型事業所における利用者以外の者であること。

※1 助成金の支給における「中小企業」は、産業分類別に定めた資本金の額・出資の総額又は常時雇用する労働者数のいずれかの基準を満たす場合に該当。大企業は左記以外の企業。

※2 「離職」には、原則、理由を問わず、すべての離職を含むが、就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であって、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用される場合を除く）である者等は除かれる。

A型事業所の雇用に係る状況 |

③ A型利用者を対象に含む助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）

- ・ 納付金制度に基づく助成金については、重度障害者等通勤対策助成金のみがA型利用者を対象として支給が可能。ただし、A型事業所の報酬算定における送迎加算に関する届出書を提出している場合は通勤用バス従事者の委嘱助成金が対象外となる。
- ・ その他の助成金は原則支給不可であるが、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金については、他のA型事業所と比較しアピール可能な措置があり、規範性が認められる場合には個別判断により支給可能となる場合がある。

支給可

助成金名	助成金の種類	助成金の対象となる措置
重度障害者等通勤対策助成金	重度障害者等用住宅の賃借助成金	重度障害者等を入居させるための特別な構造または設備を備えた住宅の賃借
	指導員の配置助成金	重度障害者等が5人以上入居する住宅に指導員を配置
	住宅手当の支払助成金	重度障害者等自らが住宅を借り受け、賃料を支払っている場合に、その者に対して、通常支払われる住宅手当の限度額を超えて住宅手当を支給
	通勤用バスの購入助成金	通勤する5人以上の重度障害者等のために通勤用バスを購入
	通勤用バス運転従事者の委嘱助成金※	通勤する5人以上の重度障害者等のために通勤用バスの運転に従事する者を委嘱
	駐車場の賃借助成金	自ら運転する自動車による通勤が必要な重度障害者等のため駐車場を賃借
	通勤用自動車の購入助成金	自ら運転する自動車による通勤が必要な重度障害者等のため通勤用自動車を購入

(原則) 支給不可

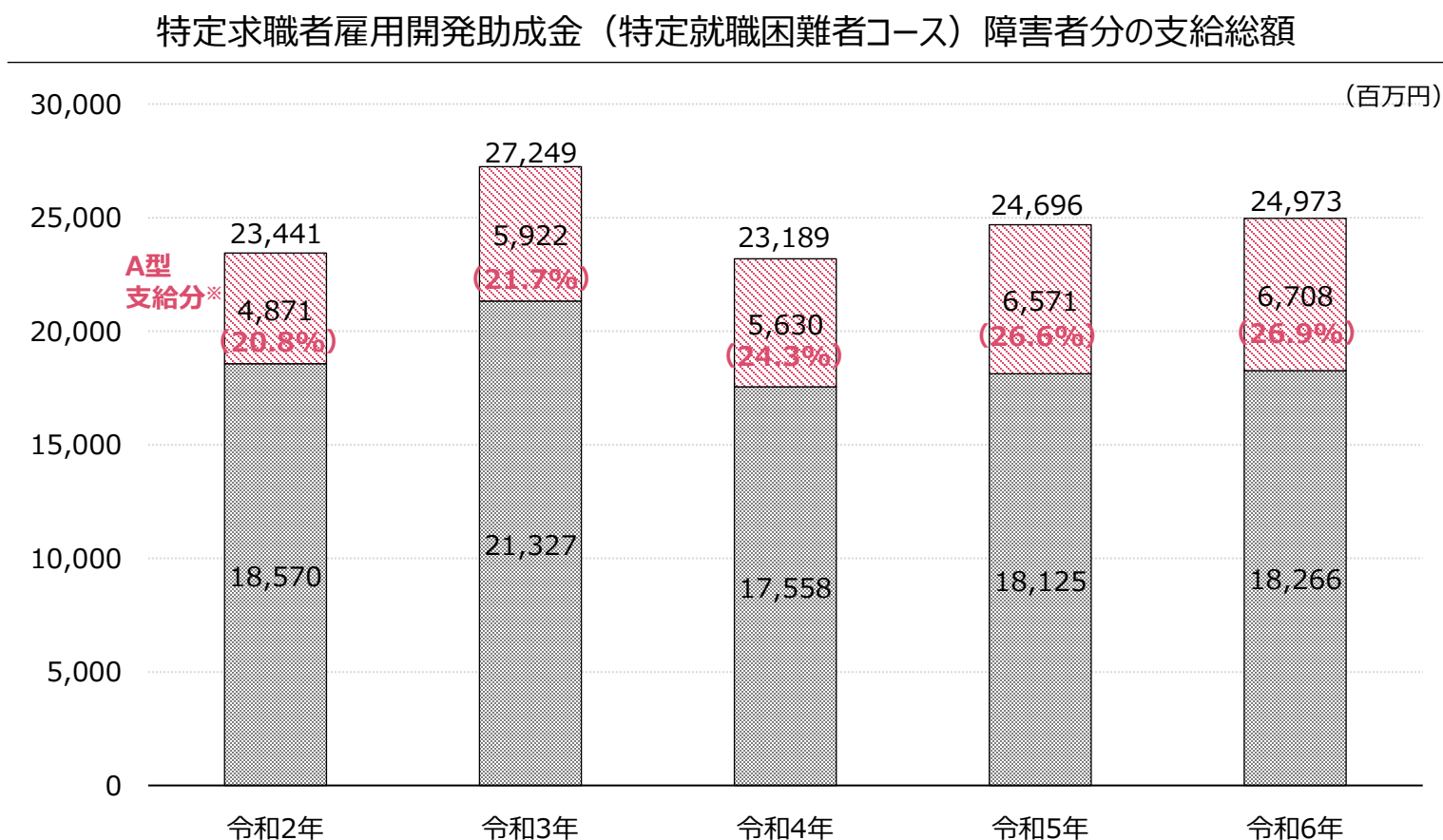
助成金名	助成金の種類	備考
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	—	支給可否は、個別判断 ⇒就労系障害福祉サービスを行う事業所は、その事業の定員に基づく施設および設備の整備並びに人的な支援に相当の配慮を行うことは当然であると認められることから、他のA型事業所と比較してアピール可能な追加的措置がある場合、支給可。受給資格認定申請前に、事業計画書等を提出し、規範性等の事前審査を受け判断
重度障害者等通勤対策助成金	通勤援助者の委嘱助成金	—
障害者作業施設設置等助成金	—	—
障害者福祉施設設置等助成金	—	—
障害者介助等助成金	—	—
職場適応援助者助成金	—	—
障害者能力開発助成金	—	—
障害者雇用相談援助助成金	—	—

※ A型事業所の報酬算定における送迎加算に関する届出書を提出している事業所は支給対象とならない。

A型事業所の雇用に係る状況 |

③ A型利用者を対象に含む助成金（特定求職者雇用開発助成金の支給実績）

- 特定求職者雇用開発助成金の特定就職困難者コースの障害者分のうち、A型事業所に支給※している額は、令和6年度が67億円で障害者支給分の26.9%に相当し、令和2年度の20.8%から、割合は増加傾向にある。



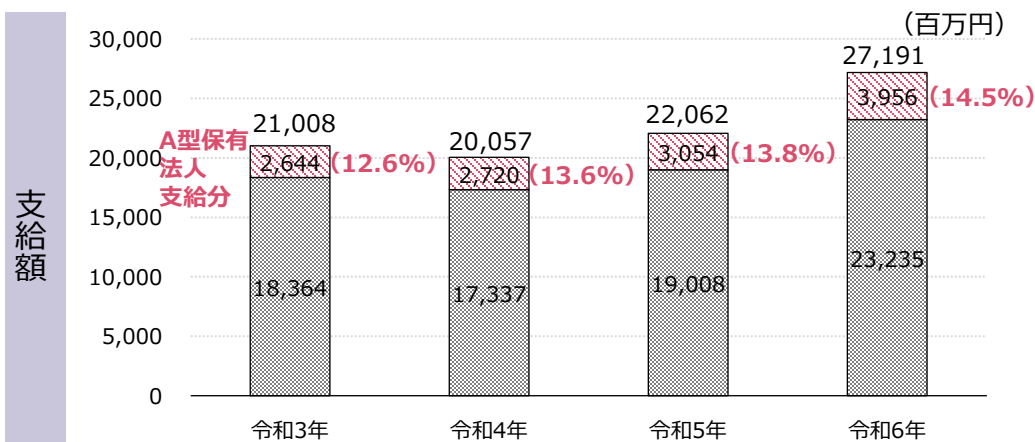
※特定求職者雇用開発助成金は、雇用保険適用事業所単位での支給のため、一部A型事業所以外の事業所への支給分も含まれている可能性あり

A型事業所の雇用に係る状況 |

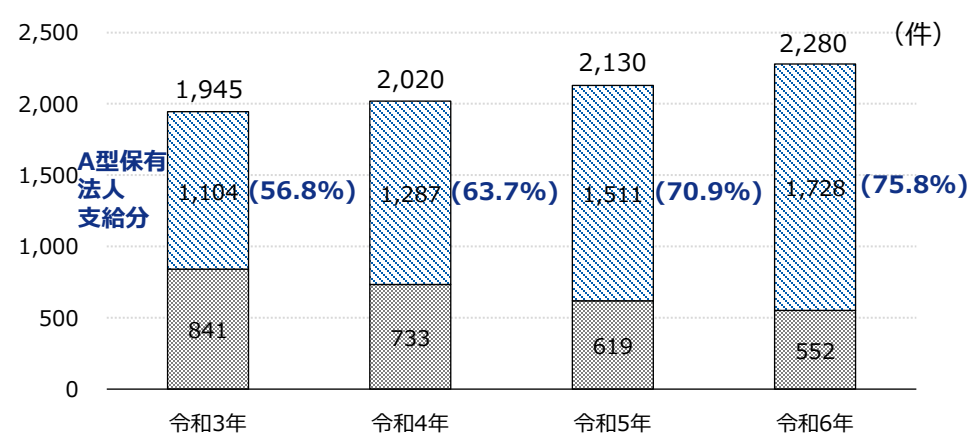
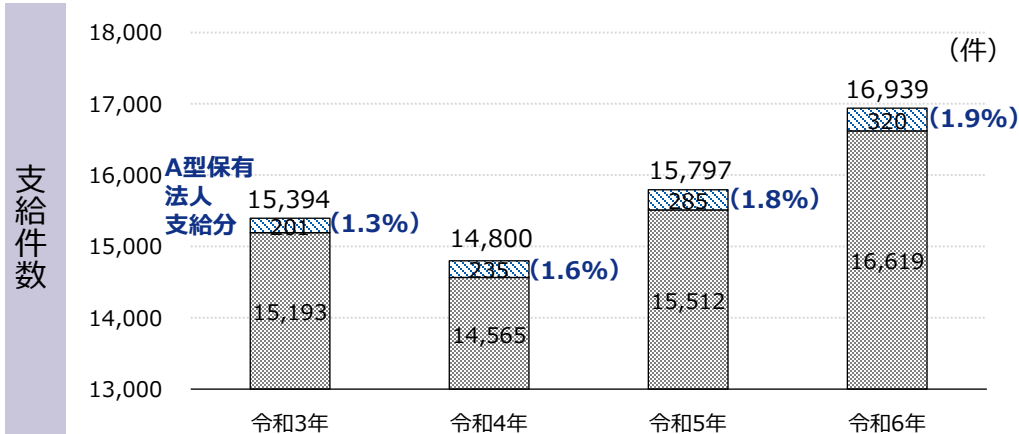
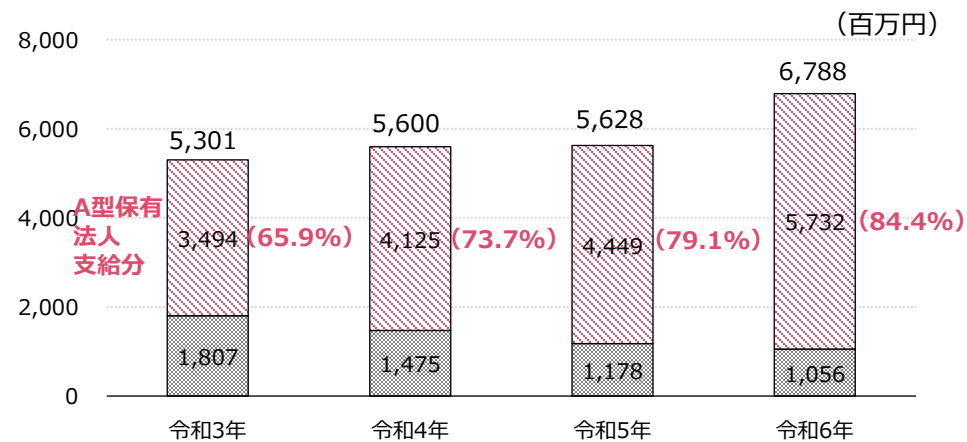
④ 支給している調整金・報奨金の額

- 令和6年度の調整金支給額は272億円で、うちA型を保有する法人に支給している額は40億円（14.5%）。
- 報奨金の支給額は68億円で、うちA型を保有する法人に支給している額は57億円（84.4%）。
- いずれもA型を保有する法人への支給割合・額ともに増加傾向にある。

障害者雇用調整金



報奨金



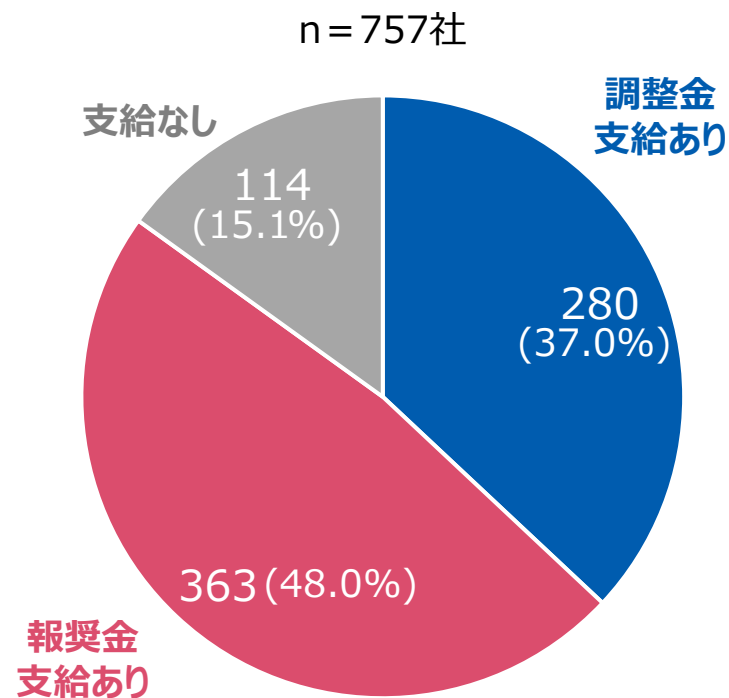
※支給年度実績のため、事業主が年度途中で事業の廃止を行い当該年度の調整金等を当該年度内に支給した場合や、障害者雇用納付金関係業務調査等により、返還等を実施した場合の支給額も含む点留意
 ※令和6年度は、暫定値。

A型事業所の雇用に係る状況 |

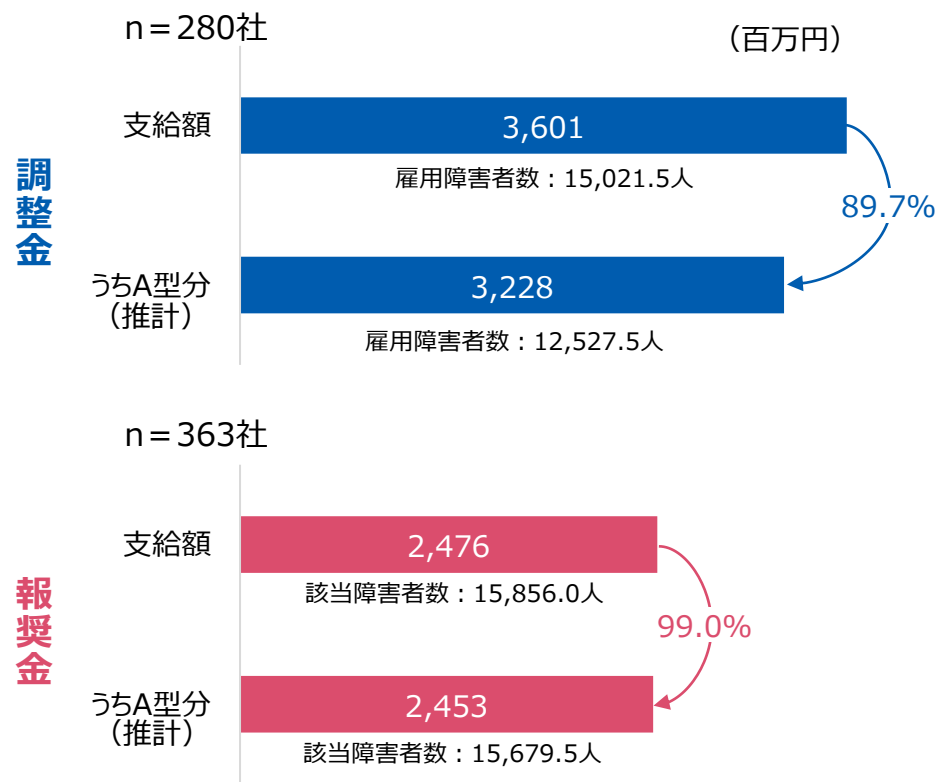
⑤ 支給している調整金・報奨金（障害者雇用状況報告におけるA型保有法人）

- 令和5年障害者雇用状況報告におけるA型事業所を持つ法人は757社。
- うち調整金を支給している280社への、令和6年度の支給額は36.0億円で、A型事業所で雇用されている障害者数割合分に換算すると32.3億円（89.7%）がA型事業所への支給分。報奨金を支給している363社への支給額は24.8億円で、A型事業所で雇用されている障害者割合分に換算すると24.5億円（99.0%）がA型事業所への支給分。

A型を持つ法人の調整金・報奨金の支給内訳



支給額



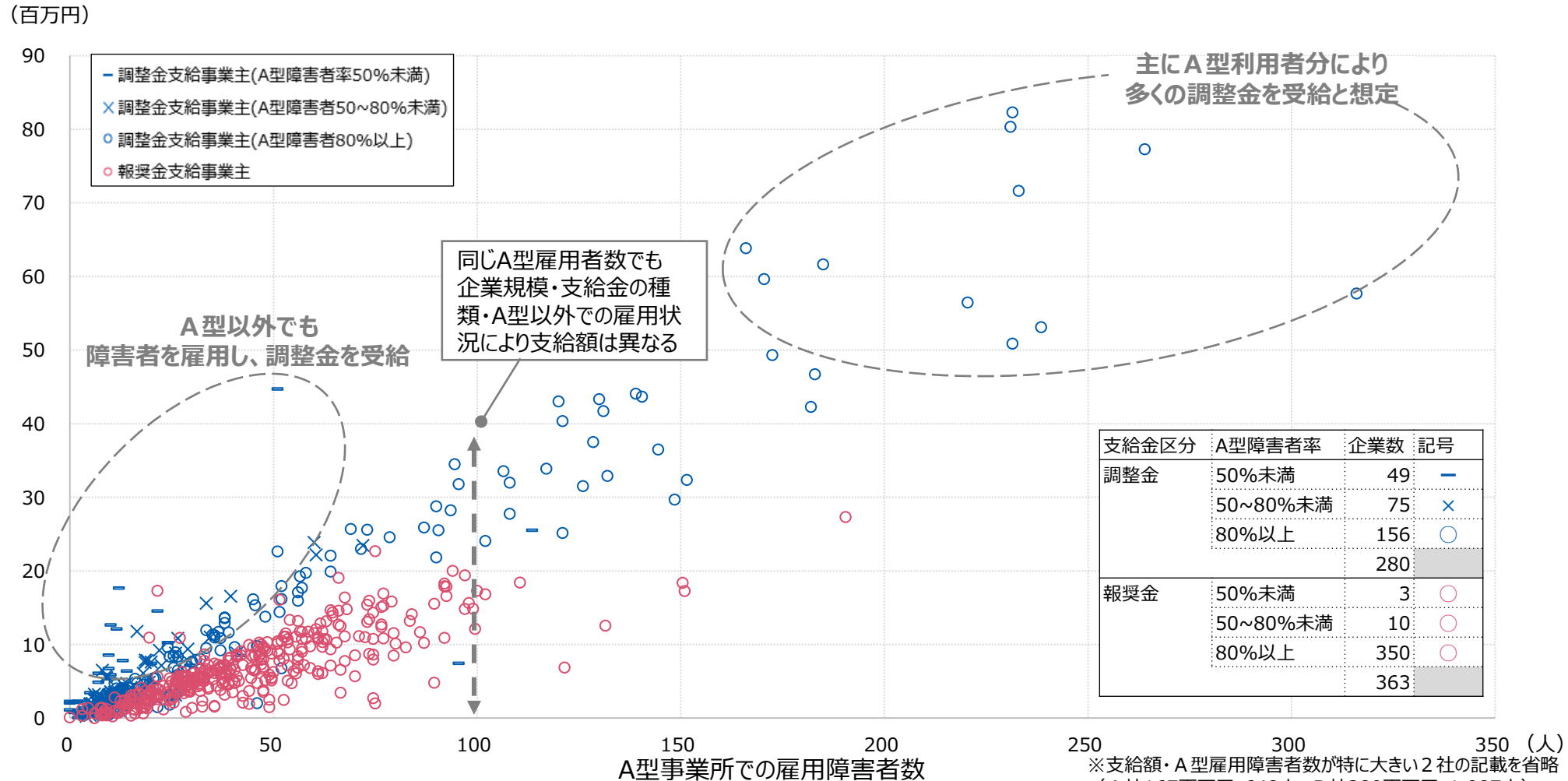
出典：令和5年障害者雇用状況報告、令和6年度調整金・報奨金支給実績（うち令和5年度の雇用状況に基づき支給した分に限る）

※障害者雇用状況報告と調整金・報奨金支給実績に同一の法人番号がある場合のみ「支給あり」と整理。法人番号の記載がない事業主やデータの時点の違いによるずれが生じ得る点は留意。

A型事業所の雇用に係る状況 |

(参考) A型事業所での雇用障害者数×調整金・報奨金支給額

- A型事業所での雇用障害者数と調整金・報奨金支給額をプロットすると、企業規模による実雇用率の違いや、調整金・報奨金の単価の違い、法人内でのA型以外の事業所での障害者雇用有無等により、同じA型事業所での雇用障害者数でも支給額にはバラつきがある



出典：令和5年障害者雇用状況報告、令和6年度調整金・報奨金支給実績（うち令和5年度の雇用状況に基づき支給した分に限り）

A型事業所の雇用に係る状況 | (参考) 令和6年度就労継続支援の報酬体系等の実態に関する調査研究

調査概要

調査①「自治体における就労継続支援事業所の要件確認及び経営改善計画に対する指導状況に係る実態把握」

- 目的
新規指定や既存事業所に対する指導等を行う際の観点について検討し、併せて参考となる優良事例の周知を行う
- 調査方法
自治体へのアンケート調査・ヒアリング

調査②「就労継続支援A型のスコア項目及び就労継続支援B型の「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系の実態把握」

- 目的
A型事業所の現状確認、現行スコア方式に対する評価等と、B型事業所の一律評価型を選択した理由等を把握
- 調査方法
A型・B型事業所へのアンケート調査・ヒアリング

調査③「一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に係る実態把握」

- 目的
一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に係る実態を調査
- 調査方法
支援機関等へのアンケート調査・ヒアリング

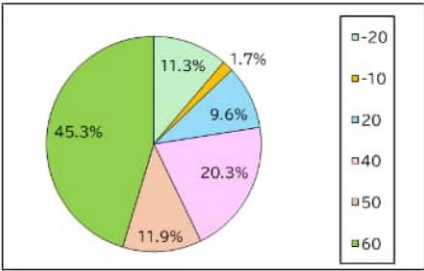
実施時期：令和6年6月～令和7年3月

生産活動項目点

令和6年の判定スコアにおける 生産活動項目点は、「60 点」487件(45.3%)が最も多く、次いで「40 点」218 件(20.3%)、「50 点」128 件(11.9%)。

((Ⅱ)生産活動 項目点、n=1,075)

範囲	件数	構成比
-20	121	11.3%
-10	18	1.7%
20	103	9.6%
40	218	20.3%
50	128	11.9%
60	487	45.3%
計	1,075	100.0%



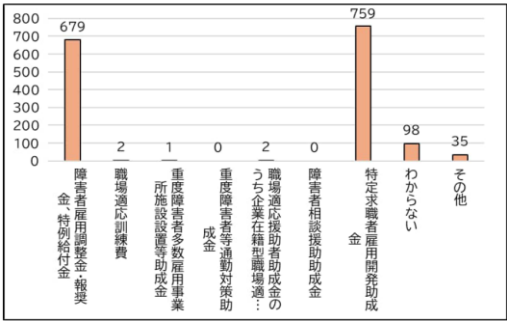
※60点：直近3年度の生産活動収支≥利用者賃金 50点：前年度・前々年度の生産活動収支≥利用者賃金
40点：前年度の生産活動収支≥利用者賃金 20点：前年度の生産活動収支<利用者賃金
-10点：前年度・前々年度生産活動収支<利用者賃金 -20点：直近3年度の生産活動収支<利用者賃金

雇用関係助成金等の受給状況

各種雇用関係助成金等のうち、事業所が令和5年度に受給したものは、「特定求職者雇用開発助成金」759 件(53.8%)が最も多く、次いで「障害者雇用調整金・報奨金、特例給付金」679 件(48.2%)。

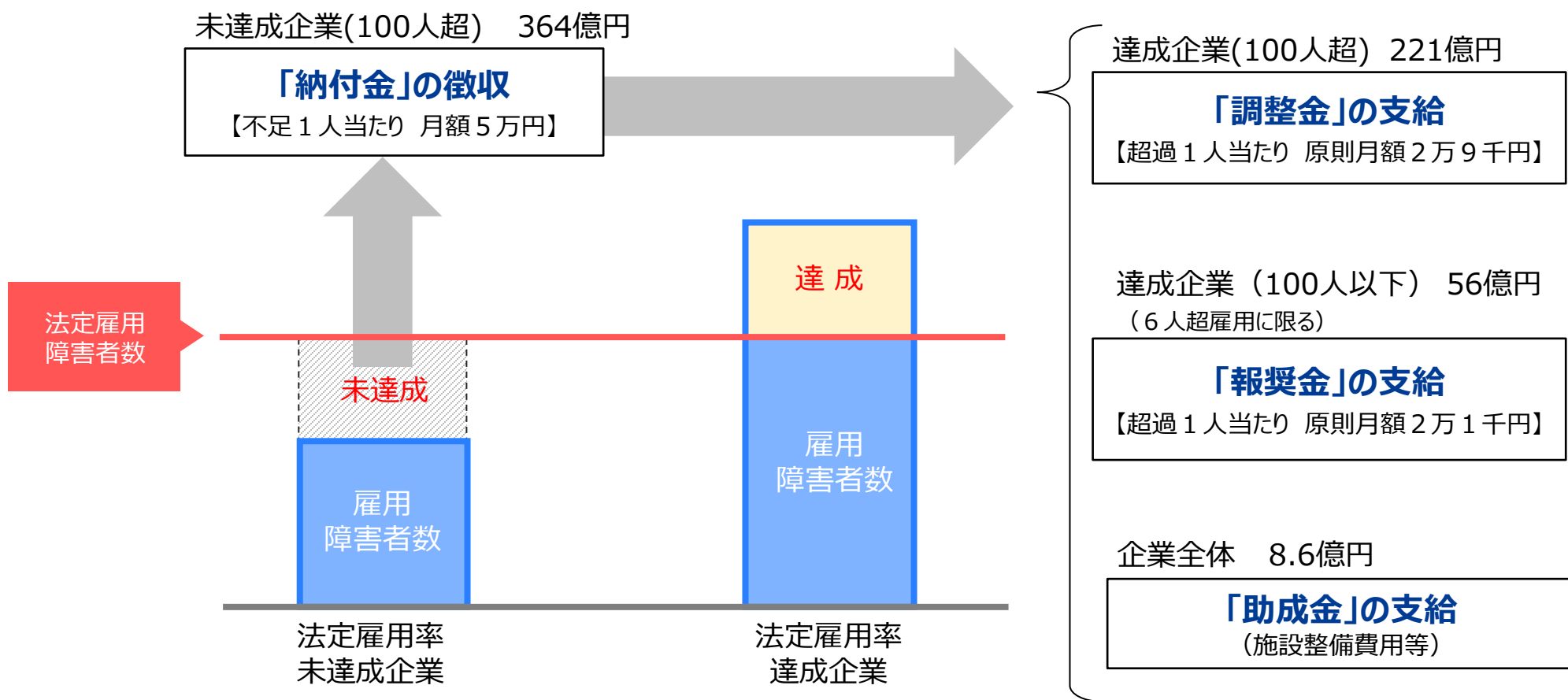
【Q42. 次の各種雇用関係助成金等のうち、貴事業所が令和5年度に受給したものがあれば、お答えください。】(n=1,410)

回答	件数	構成比
障害者雇用調整金・報奨金、特例給付金	679	48.2%
職場適応訓練費	2	0.1%
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	1	0.1%
重度障害者等通勤対策助成金	0	0.0%
職場適応援助者助成金のうち企業に籍を有する障害者等通勤対策助成金	2	0.1%
障害者相談援助助成金	0	0.0%
特定求職者雇用開発助成金	759	53.8%
わからない	98	7.0%
その他	35	2.5%
計	1,410	



(参考) 障害者雇用納付金制度の考え方

- 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人当たり原則月額2万9千円）・**報奨金**を支給。



（参考）令和 6 年度からの障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について

○ 令和 6 年度からの障害者雇用調整金や報奨金の支給調整の方法については、以下のとおり。

※ 令和 6 年度の実績に基づく令和 7 年度の支給から反映

1. 障害者雇用調整金の支給調整について

- 調整金について、支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過人数分への支給額を23,000円（本来の額から6,000円を調整）とする。

2. 報奨金の支給調整について

- 報奨金について、支給対象人数が35人を超える場合には、当該超過人数分への支給額を16,000円（本来の額から5,000円を調整）とする。

（参考）障害者雇用促進法における調整金の考え方

■ 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）（抄）

（障害者雇用調整金の支給）

第50条 機構は、政令で定めるところにより、各年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。以下同じ。）ごとに、第54条第2項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月（当該年度の中途に事業を開始し、又は廃止した事業主にあつては、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月又は当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月に限る。以下同じ。）ごとの初日におけるその雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第1項の規定により算定した額を超える事業主に対して、その差額に相当する額を当該調整基礎額で除して得た数（以下この項において「超過数」という。）を単位調整額に乘じて得た額（超過数が政令で定める数を超えるときは、当該政令で定める数を単位調整額に乘じて得た額に、当該超過数から当該政令で定める数を減じた数を次項の政令で定める金額に満たない範囲内において厚生労働省令で定める金額に乘じて得た額を加えた額）に相当する金額を、当該年度分の障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）として支給する。

2 前項の単位調整額は、事業主がその雇用する労働者の数に第54条第3項に規定する基準雇用率を乗じて得た数を超えて新たに対象障害者である者を雇用するものとした場合に当該対象障害者である者1人につき通常追加的に必要とされる1月当たりの同条第2項に規定する特別費用の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3～6 （略）

（納付金の額等）

第54条 事業主が納付すべき納付金の額は、各年度につき、調整基礎額に、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数を乗じて得た額とする。

2 前項の調整基礎額は、事業主がその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数に達するまでの数の対象障害者である者を雇用するものとした場合に当該対象障害者である者1人につき通常必要とされる1月当たりの特別費用（対象障害者である者を雇用する場合に必要な施設又は設備の設置又は整備その他の対象障害者である者の適正な雇用管理に必要な措置に通常要する費用その他対象障害者である者を雇用するために特別に必要とされる費用をいう。）の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

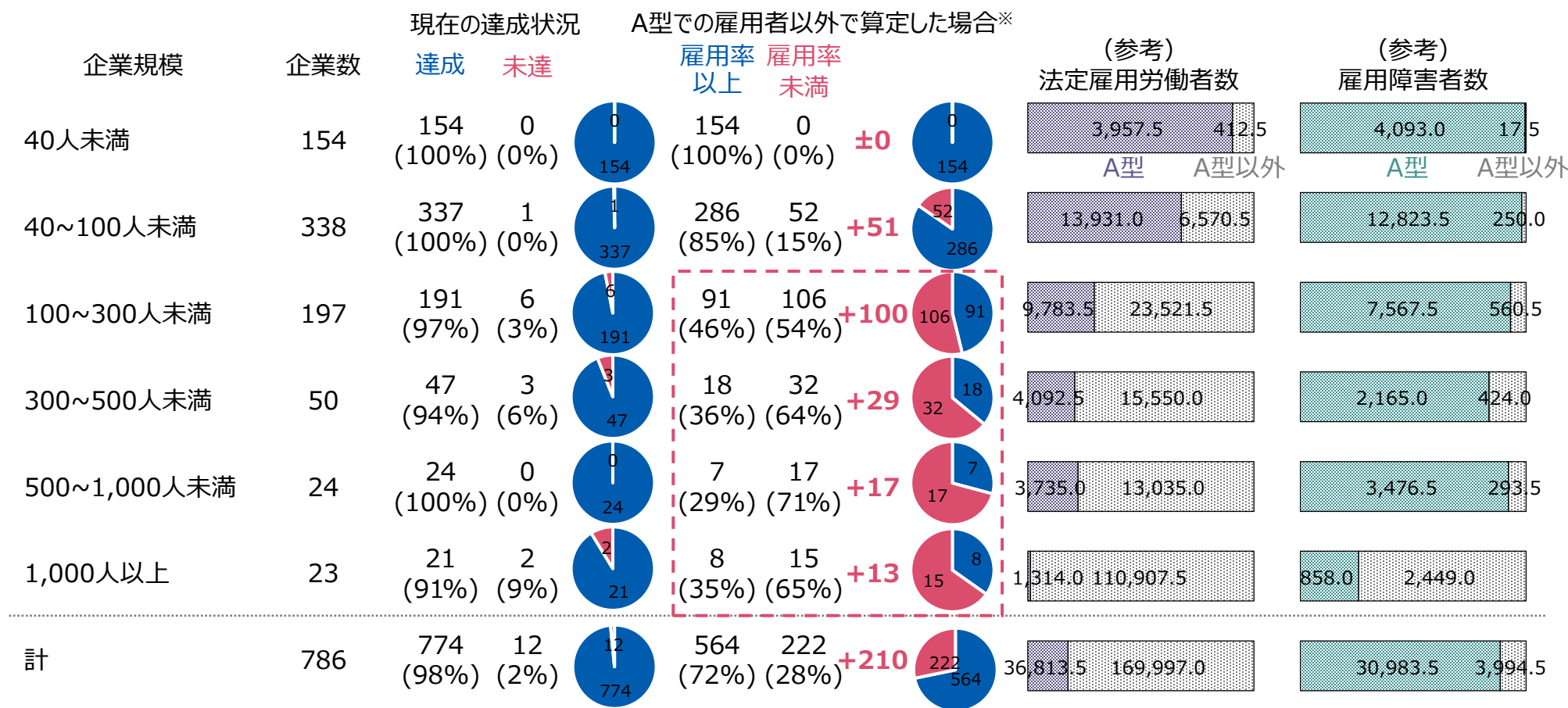
3 前2項の基準雇用率は、労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも5年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

4～5 （略）

A 型事業所の雇用に係る状況 |
⑥ A 型事業所を保有する法人の雇用率達成状況

- A型事業所を持つ法人786社のうち、774社は雇用率を達成しているが、A型事業所以外で雇用される障害者で雇用率算定をした場合、210社が雇用率達成から未達成に転じることになる。
- 特に100人以上の企業規模においては、A型事業所以外の事業所でも労働者を多く抱えていることが想定され、その結果A型での雇用者以外で雇用率算定をした場合、影響が大きい。

A型を保有する法人の雇用率達成状況



出典：令和6年障害者雇用状況報告

※ 法定雇用労働者数からA型事業所で雇用される障害者数を除いて雇用率2.5%における法定雇用障害者数を算出(A)し、A型事業所以外で雇用される障害者数(B)との差分がA≤Bの法人を達成として計算

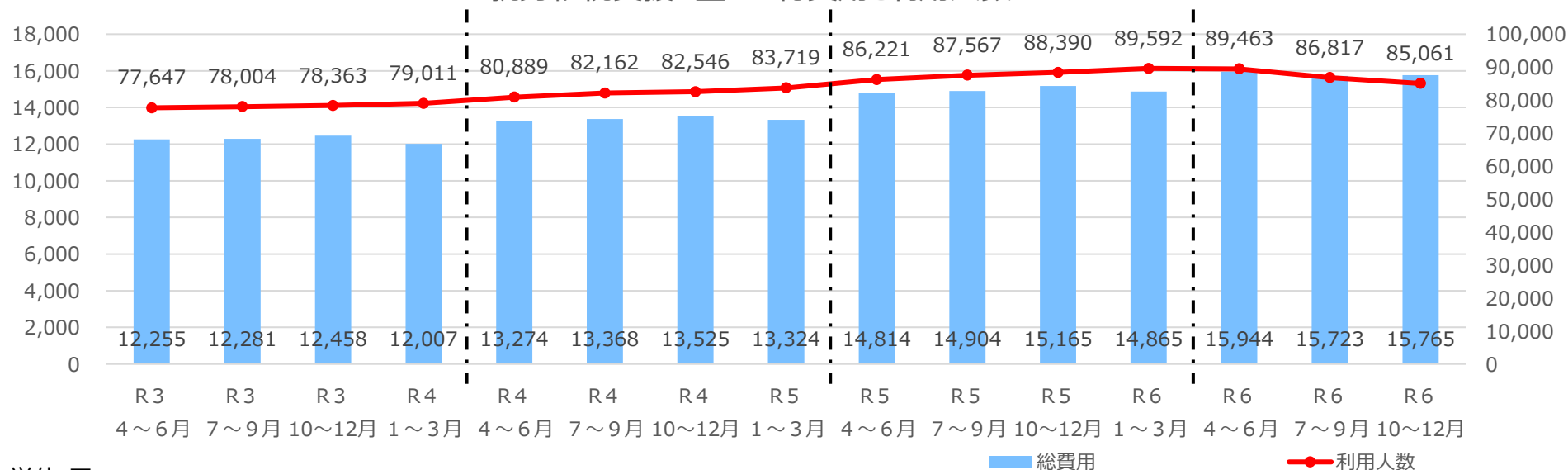
A型事業所の経営状況 |

① 障害福祉サービス報酬の推移

単位:百万円

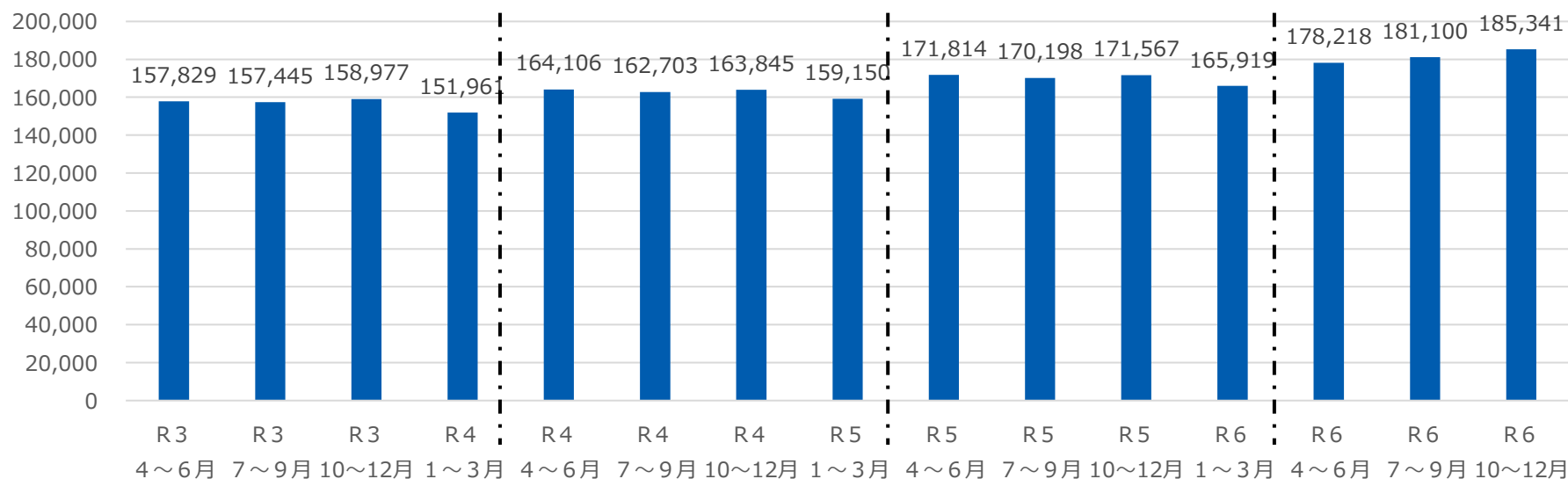
就労継続支援A型への総費用と利用人数

単位:人



単位:円

1人当たり費用額



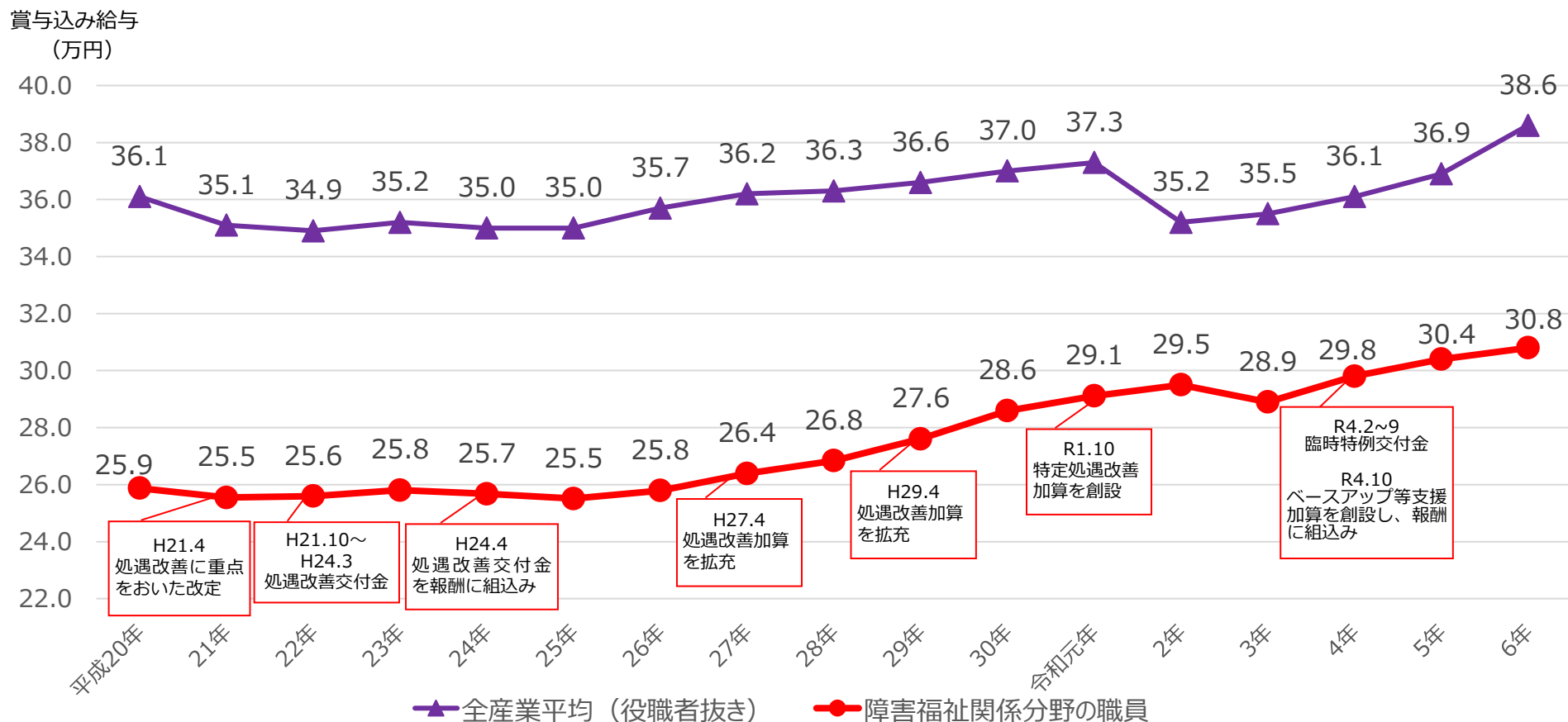
出典: 国保連データ

注: 値は各3月分の平均値

A型事業所の経営状況 |

② 賃金構造基本統計調査による障害福祉関係分野の賃金推移

- 賃金構造基本統計調査によると、令和6年の障害福祉関係分野の職員の賞与込み給与は、平均30.8万円となっており、全産業平均（役職者抜き）とは約7.8万円の差がある。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき障害福祉課において作成。

注1）賞与見込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。

注2）令和6年度報酬改定における処遇改善加算の見直しは昨年6月施行（事業者への支払いは8月以降）

注3）障害福祉関係分野の職員については、平成21年～令和元年は「保育士」、「ホームヘルパー」、「福祉施設介護員」を加重平均したもの。

令和2年～令和6年は「保育士」、「訪問介護従事者」、「介護職員（医療・福祉施設等）」を加重平均したもの。

A型事業所の経営状況 |

③ 障害福祉サービス等従事者の平均給与額等の状況

- 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、令和5年9月と令和6年9月の状況は下記のとおり。
- 就労継続支援A型の従事者の平均給与額は、他のサービスと比べても低くなっている。

	令和6年9月	令和5年9月	差 (令和6年－令和5年)
全 体	327,720円	307,750円	19,970円
居宅介護	317,550円	297,720円	19,830円
重度訪問介護	347,540円	316,390円	31,150円
生活介護	317,000円	295,540円	21,460円
施設入所支援	371,620円	350,510円	21,110円
就労継続支援A型	289,060円	270,100円	18,960円
就労継続支援B型	289,130円	273,690円	15,440円
共同生活援助（介護サービス包括型）	291,050円	274,190円	16,860円
児童発達支援	293,940円	273,760円	20,180円
放課後等デイサービス	286,110円	266,600円	19,510円
福祉型障害児入所施設	394,030円	371,120円	22,910円
医療型障害児入所施設	410,840円	393,390円	17,450円

注1）令和5年9月30日と令和6年9月30日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2）平均給与額は基本給（月額）＋手当＋一時金（4～9月支給金額の1／6）

注3）平均給与額は10円未満を四捨五入している。

A型事業所の経営状況 |

(参考) 令和7年障害福祉サービス等経営概況調査の変更内容

令和7年3月27日第46回
「障害福祉サービス等報酬改
定検討チーム」資料4から抜粋

Ⅱ. 令和5年障害福祉サービス等経営実態調査からの変更について

各サービスの収入及び支出等のデータについて、障害福祉サービス等報酬改定の検討に必要であることから、令和5年障害福祉サービス等経営実態調査の調査項目を基本としつつ、必要な項目を変更・追加する。

1. 介護テクノロジーの導入状況についての項目を追加（令和7年介護事業経営概況調査(案)と同様）

介護ロボットや ICT 等の介護テクノロジーについて、その導入状況を把握するための調査項目を追加するとともに、保守・点検等のランニングコストとして金額を記載する欄を追加する。

2. 訪問サービスにおける訪問状況について項目を追加（令和7年介護事業経営概況調査(案)と同様）

訪問系サービスについて、訪問先の状況、訪問に係る移動手段及び移動時間を把握するための調査項目を追加する。

3. 雇用関係助成金等に関する項目の追加

就労継続支援A型の利用者分に係る雇用関係助成金が収支に与える影響を把握するため、雇用関係助成金等に関する項目を設けることとする。

4. 新型コロナウイルス感染症に関する項目等の削除（令和7年介護事業経営概況調査(案)と同様）

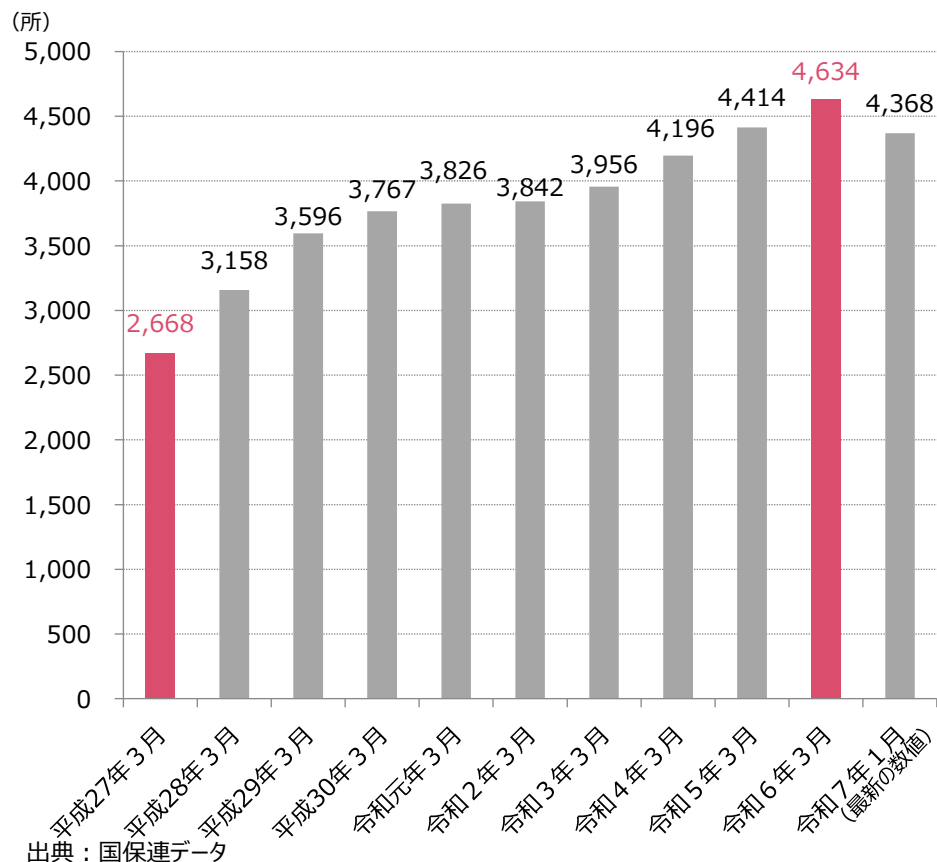
新型コロナウイルス感染症に関する項目等一部の項目について、現時点で調査で把握する必要性が必ずしも高くなった項目は記入者負担を考慮して削除する。

A型事業所の推移 |

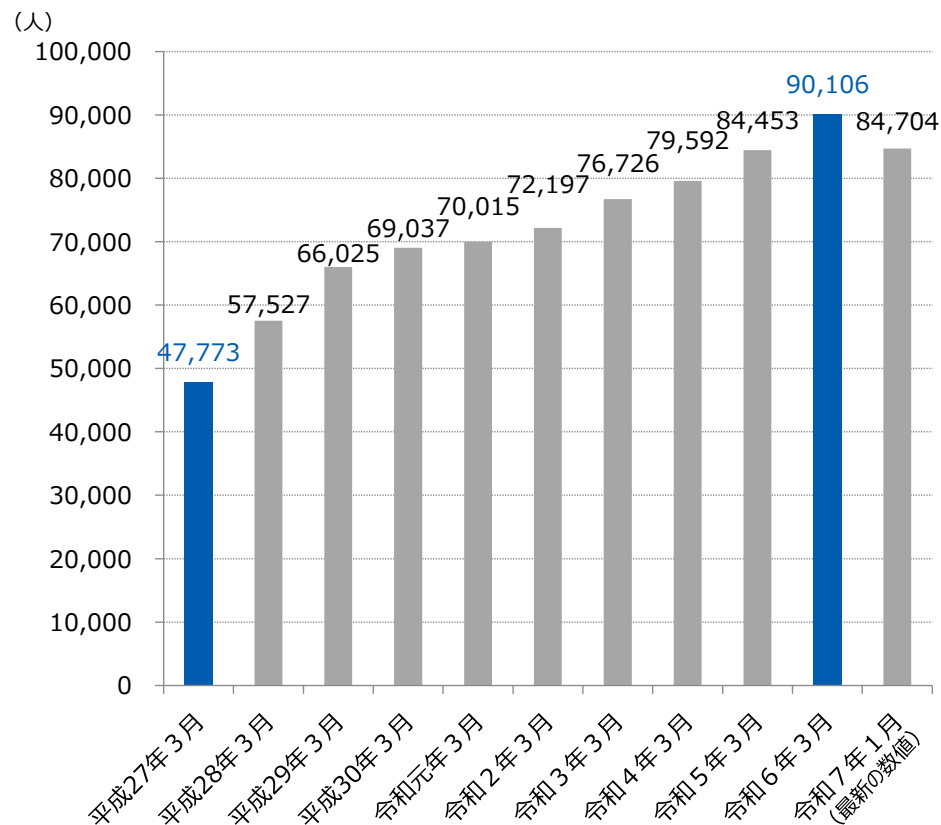
① 事業所数・利用者数

- 平成27年から令和6年までの10年間で、A型事業所数は1.7倍、利用者数は1.9倍増加している雇用障害者数の伸び（次々頁参照）と比較すると、A型利用者数の伸びの方が大きく、雇用障害者数においてもA型利用者の割合が高くなってきているものと考えられる。
- 一方で、直近の令和7年1月時点の国保連データにおいては、A型事業所の数は4,368所、利用者数は84,704人。令和6年度報酬改定以降、事業所数・利用者数は減少傾向となっており、引き続き、最低賃金の引上げ等による経営への影響も考えられる。
- また、令和7年10月からは、新たなサービスとして就労選択支援が開始し、本人の適性や希望に応じて、一般就労を含めた就労に関する選択を支援することとしており、令和9年4月からは、新たにA型事業所を利用する場合は、就労選択支援により就労に関する課題等の把握が行われている者が対象となる予定。

事業所数



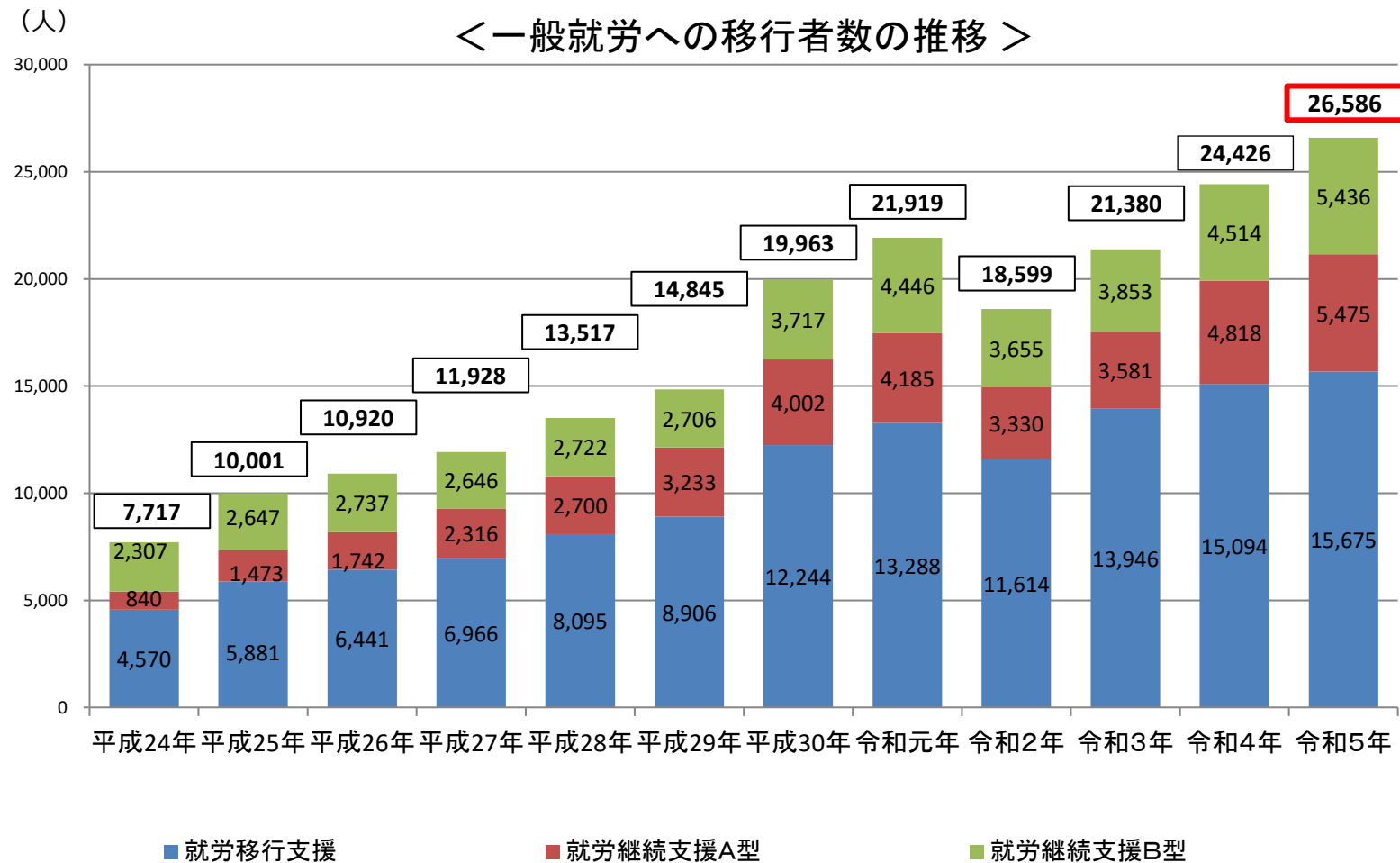
利用者数



A型事業所の推移 |

② A型事業所から一般就労への移行者数

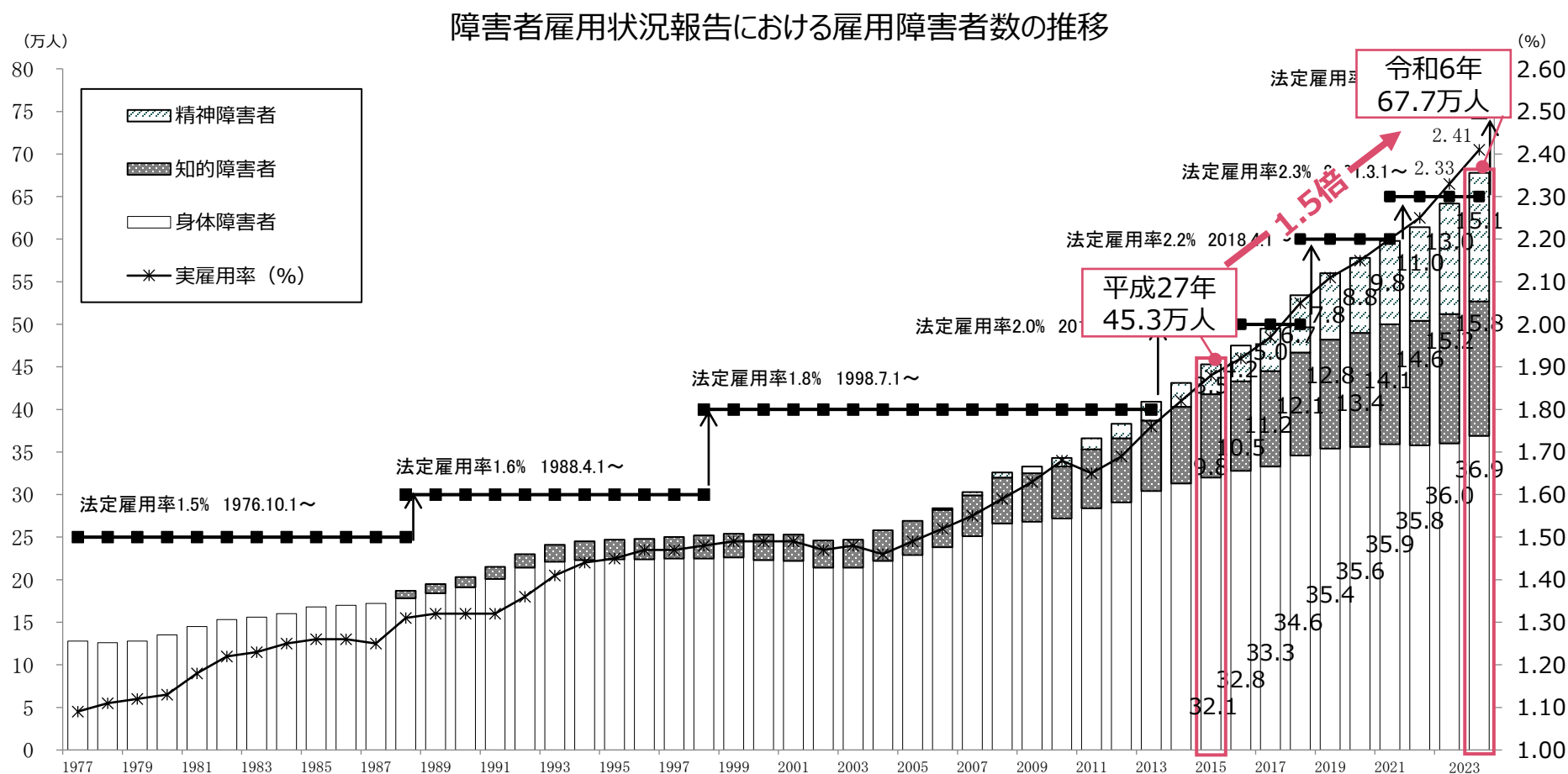
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和5年においては前年比約9%増となり、約2.6万人であった。



【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

(参考) 障害者雇用状況報告における雇用障害者数の推移

- 障害者雇用状況報告における、民間企業の平成27年の雇用障害者数は45.3万人であるところ、直近令和6年では67.7万人であり、10年間で約1.5倍。
- 一方、令和6年の民間企業の実雇用率は2.41%であり、法定雇用率2.5%を下回る状況。



◎ 雇用率制度及び納付金制度におけるA型事業所の位置づけをどう考えるか。

- A型事業所は、その前身である福祉工場の時代から、労働関係法の適用を受け、雇用契約が結ばれることに着目し、雇用率制度や納付金制度の対象とされてきた。
- A型事業所は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して雇用契約を締結して就労の機会を提供するとともに、通常の事業所に雇用されるに当たって必要な知識、能力が高まった者について、その雇用への移行に向けて支援するものであるが、その利用者が一般の企業が果たすべき障害者雇用の水準である雇用率の設定の対象となっていること、また、実雇用率の算定対象となっていることをどう考えるか。
その際、雇用と福祉における役割分担や、通常の事業所における障害者雇用の更なる促進についてどう考えるか。
- また、調整金や報奨金の支給の対象となっており、その額はこれらが法人単位で支給されるため、事業規模や経営形態により影響の度合いが異なることが想定されるが、A型事業所を含む障害福祉サービスの職員の処遇改善が求められており、さらに、報酬改定や最低賃金引上げの影響等を受け事業所数も減少傾向にあるなど、厳しい経営状況にある中で、仮にこれらを見直した場合のA型事業所の経営への影響、ひいては当該事業所の利用者の雇用環境に与える影響についてどう考えるか。
- また、現在グループ算定等によりA型事業所を含めて雇用率を算定している企業等について、雇用率算定について見直しを行う場合に、一定の激変緩和や経過措置の必要性についてどう考えるか。