

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

## 障害者雇用・福祉施策の現状等について

厚生労働省

職業安定局

社会・援護局障害保健福祉部

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 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1,165万人** 中、18歳～64歳の在宅者数(※) **約487万人**

(内訳:身体障害者423.0万人、知的障害者126.8万人、精神障害者614.8万人(注1)) (内訳:身体障害者98.5万人、知的障害者66.9万人、精神障害者320.7万人(注2))

このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。  
 ※在宅者数は、施設入所していない身体・知的障害者、入院していない精神障害者の数

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29.8%** 就労系障害福祉サービスの利用が**約34.5%**
- 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、**令和6年は約2.9万人**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 3.7万人
  - ・就労継続支援A型 約 8.5万人
  - ・就労継続支援B型 約38.8万人
- (令和7年3月)

※特別支援学校の卒業生以外には、他の障害福祉サービスを利用していた者、特別支援学校以外の卒業生、一般就労していた者、その他の者(在宅者等)などが、新たに就労系障害福祉サービスの利用に至っている。

### 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
19,963人/H30	15.5倍
21,919人/R1	17.0倍
18,599人/R2	14.4倍
21,380人/R3	16.6倍
24,426人/R4	19.0倍
26,586人/R5	20.6倍

**28,943人/R6 22.5倍**

## 企業等

雇用者数

**約70.5万人**  
(令和7年6月1日)

※40.0人以上企業  
 ※身体・知的・精神障害者  
 (精神障害者は手帳所有者に限る)

ハローワークからの紹介就職件数

**115,609件**  
 ※A型:29,613件  
 (令和6年度)

12,809人/年  
 (うち就労系障害福祉サービス 7,246人)

## 特別支援学校

卒業生21,001人(令和7年3月卒)

601人/年

就職

就職 **6,263人/年**

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査 等

注1 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。

注2 身体障害者数及び知的障害者数については18歳～65歳未満、精神障害者数については20歳～65歳未満。

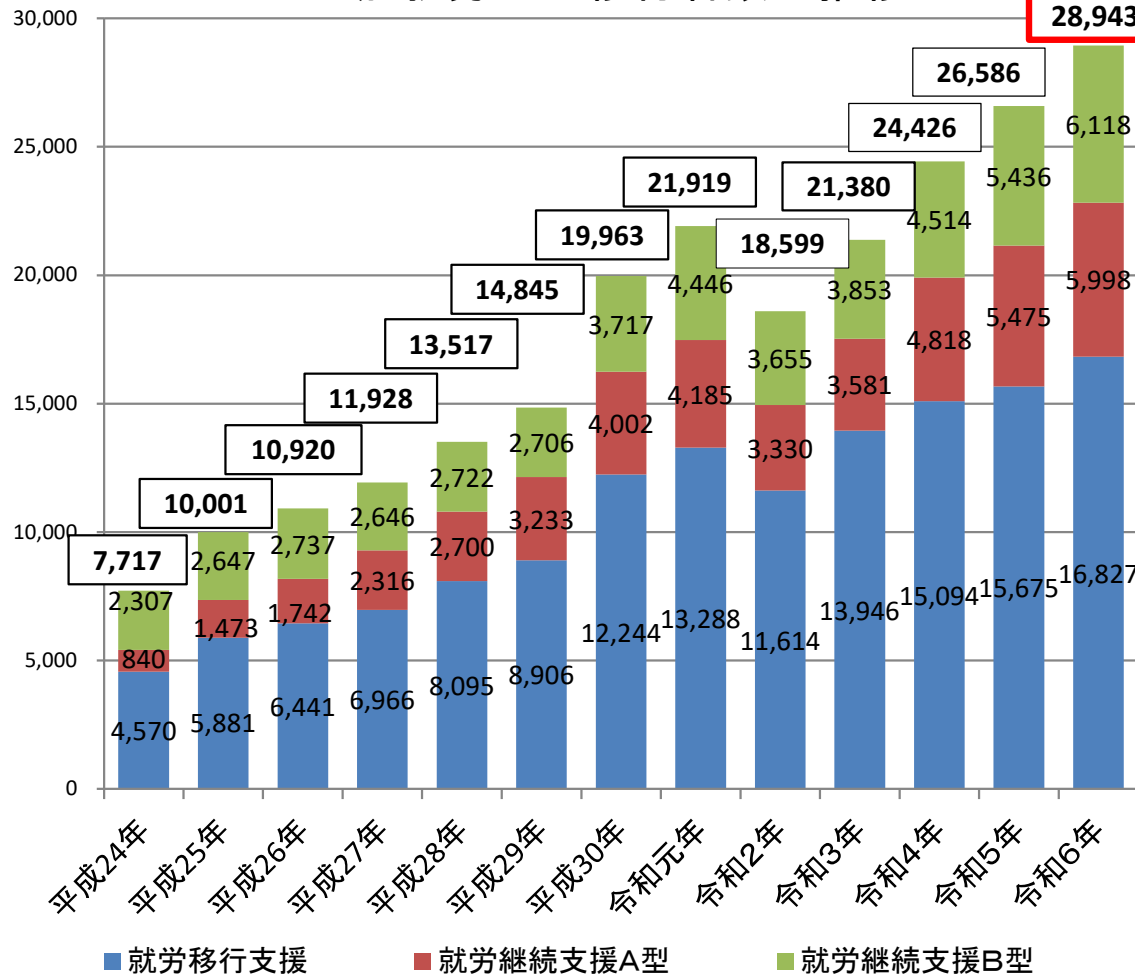
# 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

サービス名	事業概要	事業所数	利用者数
就労選択支援 (令和7年10月～)	〔対象者〕 一般就労・就労系障害福祉サービスの利用について、 <u>進路選択のための支援が必要な者</u> 〔事業概要〕 <u>就労アセスメントの手法を活用し、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援</u> (利用期間：原則1ヶ月)	297 事業所	614 人
就労移行支援	〔対象者〕 <u>一般就労が可能と見込まれる者</u> 〔事業概要〕 ・ <u>一般就労等に向けた訓練の提供</u> ・求職活動支援、適性に合った職場開拓 ・就労後の職場定着支援(6か月) (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年更新可能)	2,798 事業所	37,942 人
就労継続支援 A型	〔対象者〕 一般就労が困難で、 <u>雇用契約に基づく就労が可能である者</u> 〔事業概要〕 ・ <u>雇用契約に基づく就労の機会を提供</u> ・必要な知識・能力が高まった者は、一般就労に向け支援 (利用期間：制限なし)	4,359 事業所	86,391 人
就労継続支援 B型	〔対象者〕 一般就労が困難で、 <u>雇用契約に基づく就労が困難である者</u> 〔事業概要〕 ・ <u>就労・生産活動の機会を提供(雇用ではない)</u> ・必要な知識・能力が高まった者は、一般就労等に向け支援 (利用期間：制限なし)	19,970 事業所	419,151 人
就労定着支援	〔対象者〕 障害福祉サービスを利用して <u>一般就労に移行(就職)後、6か月経過した者</u> 〔事業概要〕 就労継続に向け、 ・日常生活・社会生活上の問題に関する相談 ・企業等や関係機関等との連絡調整等 (利用期間：3年)	1,827 事業所	20,234 人

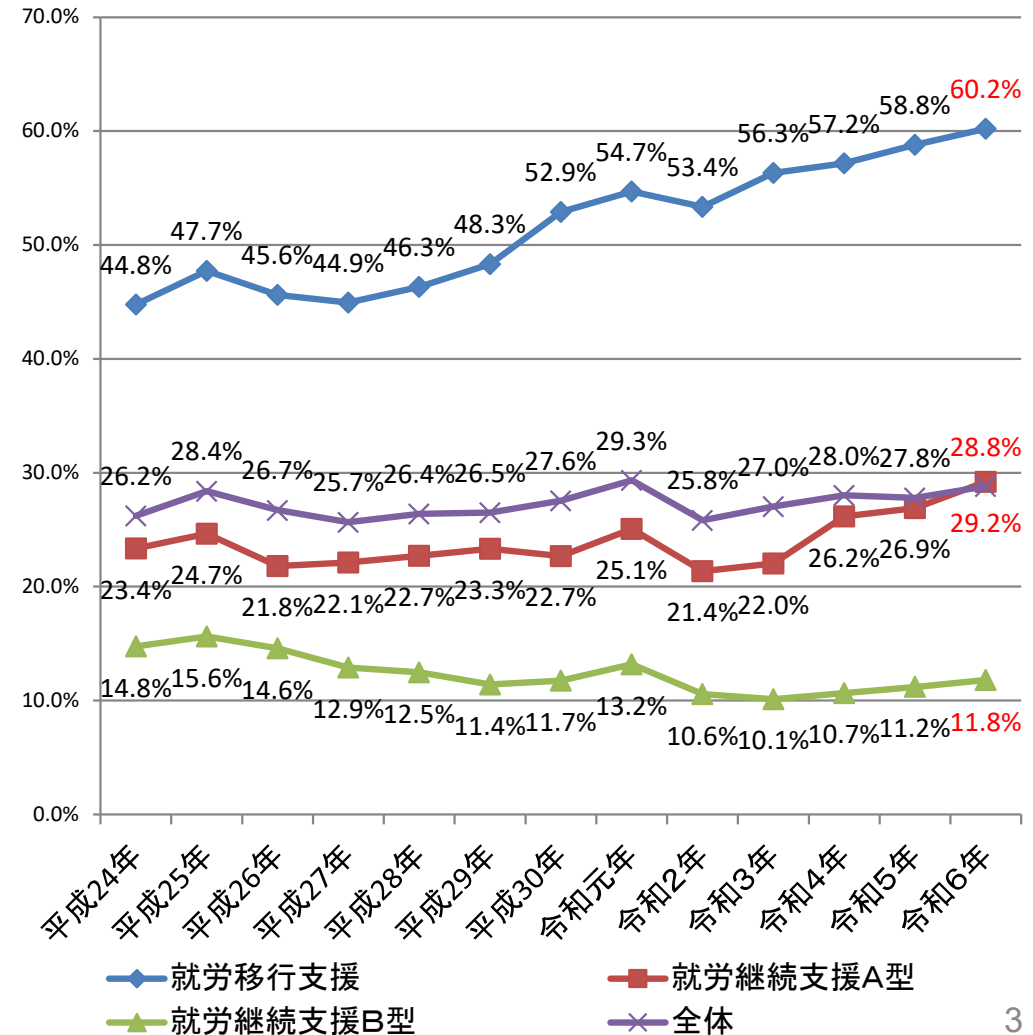
# 一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 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6年においては前年比約9%増となり、約2.9万人であった。
- 令和6年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型において前年より増加している。

＜一般就労への移行者数の推移＞



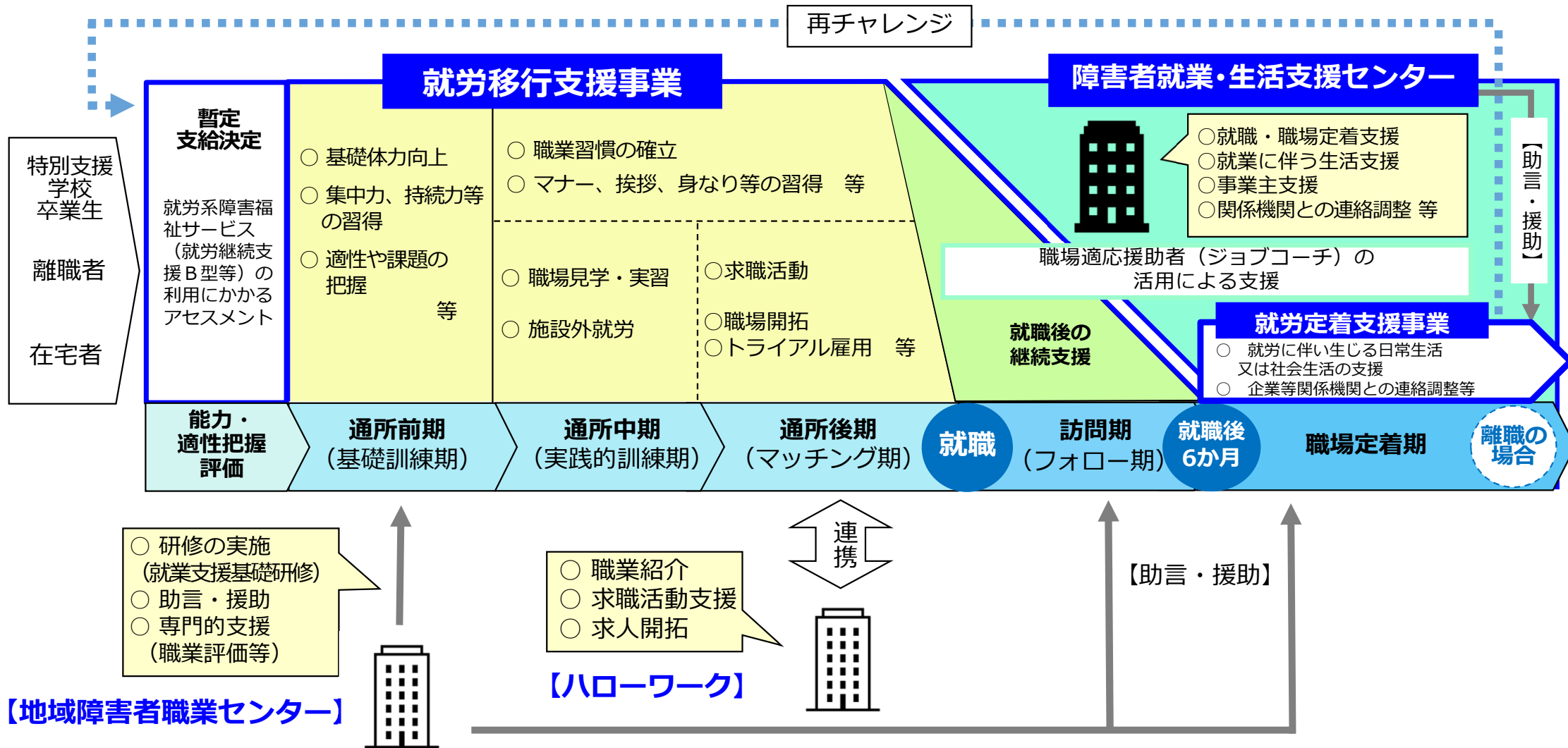
＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



【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)

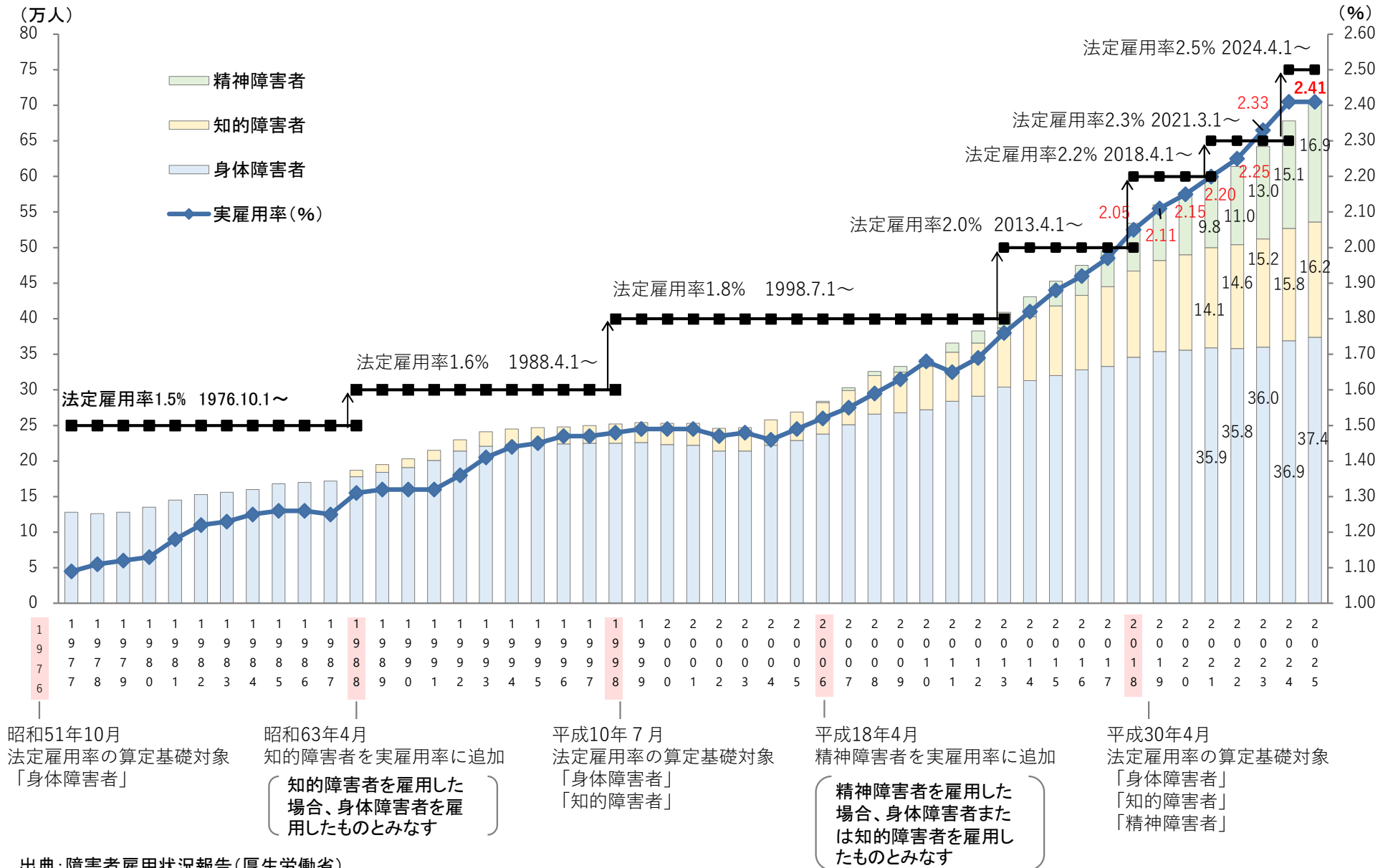
# 就労移行支援・就労定着支援と労働施策の連携

- 就労移行支援事業による訓練を経て、就職に向けた支援を地域障害者職業センターやハローワーク等と連携し実施
- 就職後は、就労移行支援事業による職場への定着支援（6月の義務期間）を経て、希望者に就労定着支援事業による定着支援を、必要に応じ地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターから助言等を受けたり、連携をして職場定着支援を展開



# 障害者雇用の状況(障害者雇用状況報告)

- ✓ 民間企業の雇用状況 雇用者数 70.5万人(身体障害者37.4万人、知的障害者16.2万人、精神障害者16.9万人)  
 実雇用率 **2.41%** 法定雇用率達成企業割合 46.0%
- ✓ 雇用者数は**22年連続で過去最高**を更新。障害者雇用は着実に進展。



# 就労選択支援

## ○ 対象者

- 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者
  - ※ 令和7年10月から、就労継続支援B型は、従来の就労アセスメントに代わり、就労選択支援により就労面に係る課題等の把握が行われている者が対象となる。
  - ※ 令和9年4月以降は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、新たに就労継続支援A型を利用する場合や就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する場合においても、就労選択支援により就労面に係る課題等の把握が行われている者を対象とする予定。

## ○ サービス内容

- 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する
- 具体的には、以下のプロセスを実施する。
  - 短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理(アセスメント)を実施。
  - アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
  - アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて関係機関等との連絡調整を実施。
  - 協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。
- 支給決定期間は原則1ヶ月とする。

## ○ 主な人員配置

- 就労選択支援員 15:1以上
- ※ 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
- ※ 経過措置として、令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。
- ※ 就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めない。

## ○ 報酬単価

### 基本報酬

就労選択支援サービス費 1,210単位/日

### 主な加算

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

### 主な減算

特定事業所集中減算 200単位/日 (※所定単位数から減算)

正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は指定就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合について、減算する。

## ○ 事業所数

297 (国保連令和 7年12月実績)

## ○ 利用者数

614 (国保連令和 7年12月実績) 6

# 就労移行支援

## ○ 対象者

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者
  - 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
- ※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者として取り扱う。  
※ 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移行支援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

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
  - 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
  - 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
- ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

## ○ 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
  - 就労支援員
- 6:1以上  
15:1以上

## ○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬）

### 基本報酬

<定員20人以下の場合>

### 主な加算

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

報酬区分	基本報酬	
就職後6月以上定着率	5割以上	1,210単位/日
	4割以上5割未満	1,020単位/日
	3割以上4割未満	879単位/日
	2割以上3割未満	719単位/日
	1割以上2割未満	569単位/日
	0割超1割未満	519単位/日
	0	479単位/日



移行準備支援体制加算 41単位  
⇒ 施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合

地域連携会議実施加算 583単位/回  
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。  
※ R3年新設  
※サービス管理責任者が会議に参加せず、職業指導員、生活支援員又は就労支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、408単位/回

就労支援関係研修修了加算 6単位  
⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合

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、作業療法士を追加  
⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、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 2,798 (国保連令和 7年12月実績)

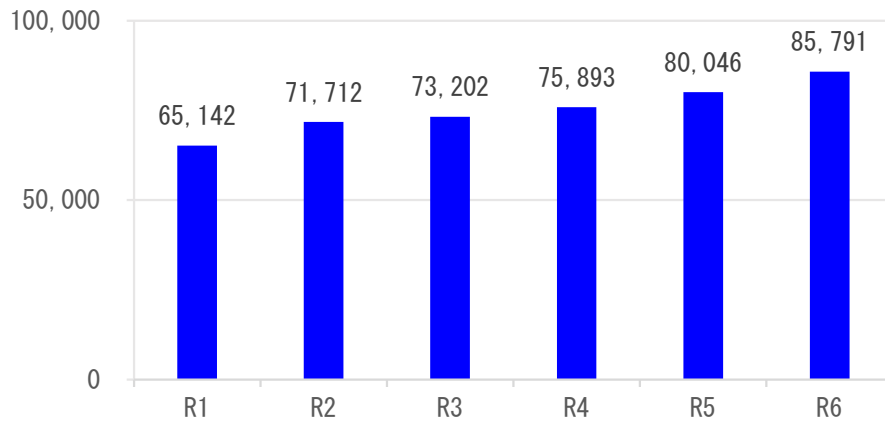
○ 利用者数 37,942 (国保連令和 7年12月実績) 7

# 就労移行支援の現状

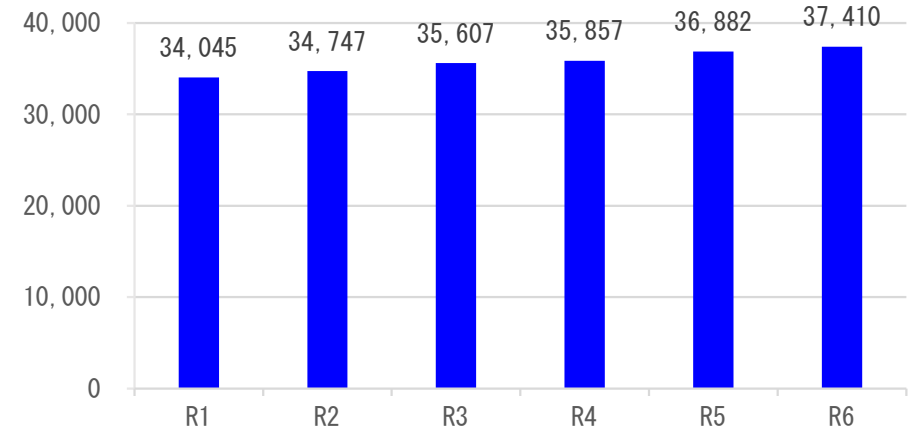
## 【就労移行支援の現状】

- 令和6年度の費用額は約858億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約2.1%を占めている。
- 総費用額、利用者数は、毎年度増加している。

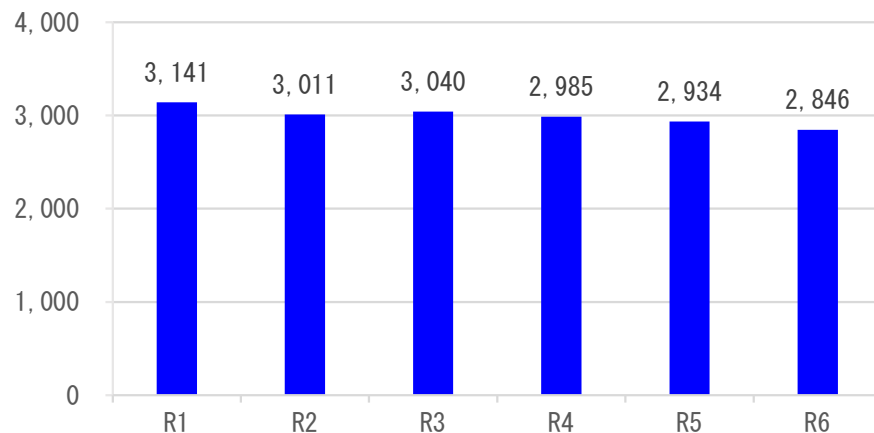
### 費用額の推移(百万円)



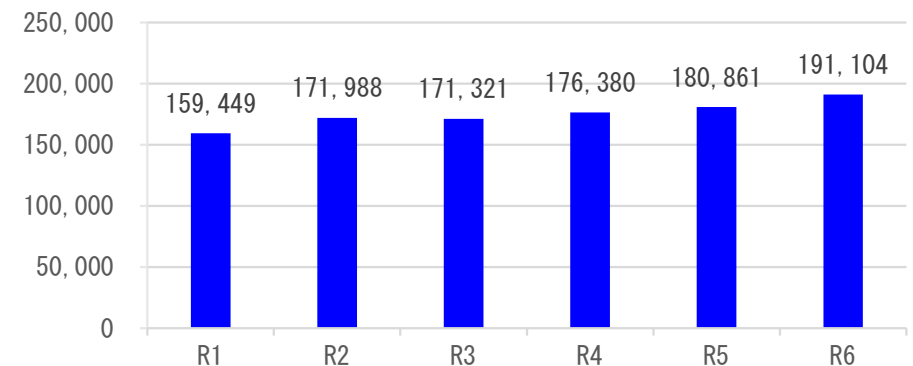
### 利用者数の推移(一月平均(人))



### 事業所数の推移(一月平均(か所))



### 利用者一人あたりの平均費用月額 の推移(円)



# 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
  - 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

4,359 (国保連令和 7 年 12月実績)

## ○ 利用者数

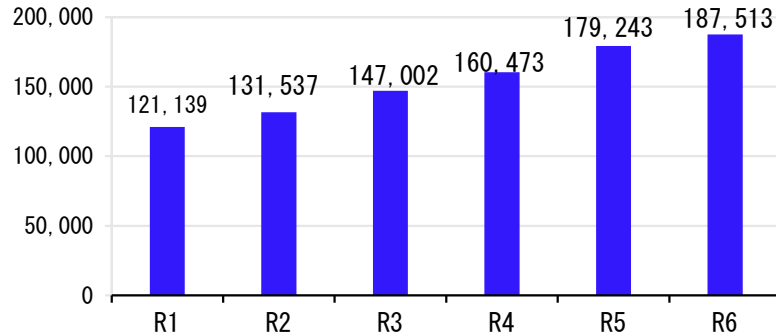
86,391 (国保連令和 7 年12月実績) 9

# 就労継続支援A型の現状

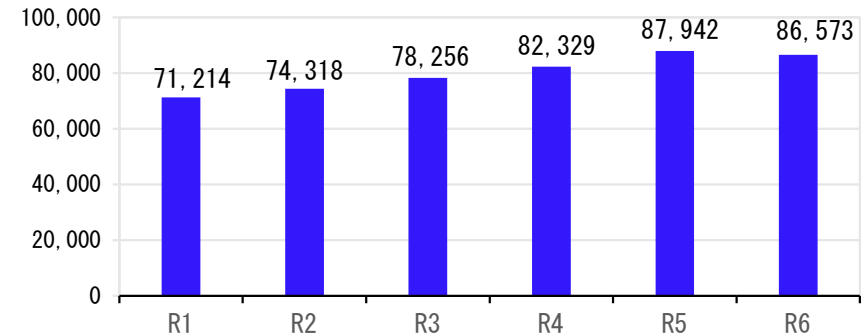
## 【就労継続支援A型の現状】

- 令和6年度の費用額は約1,875億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約4.5%を占めている。
- 総費用額は増加しているが、利用者数及び事業所数は令和6年度については減少した。

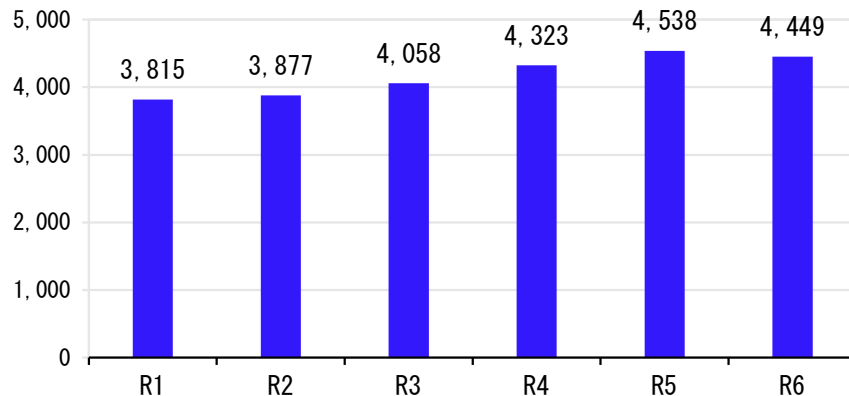
### 費用額の推移(百万円)



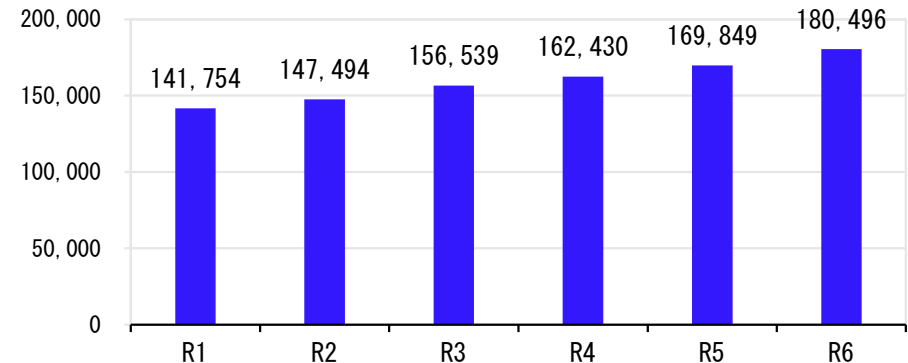
### 利用者数の推移(一月平均(人))



### 事業所数の推移(一月平均(か所))



### 利用者一人あたりの平均費用月額 の推移(円)



# 就労継続支援B型

## ○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
  - ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
  - ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
  - ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者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 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なとする者

## ○ サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 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 (令和3年報酬改定以降、2種類の報酬体系)

### 基本報酬の体系(いずれかを選択)

#### (1) 「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	837単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	805単位/日
3万円以上3.5万円未満	758単位/日
2.5万円以上3万円未満	738単位/日
2万円以上2.5万円未満	726単位/日
1.5万円以上2万円未満	703単位/日
1万円以上1.5万円未満	673単位/日
1万円未満	590単位/日

※ 定員20人以下、人員配置6:1の場合

#### (2) 「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

定員	基本報酬
20人以下	584単位/日

※ 人員配置6:1の場合

#### 【独自の加算】

- **地域協働加算 30単位/日**  
就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。
- **ピアサポート実施加算 100単位/月**  
利用者に対し、一定の支援体制のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算。

### (1)及び(2)共通の主な加算

**就労移行支援体制加算 5～93単位/日**  
※ 基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数にごとに加算

**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
- ⇒ 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

19,970 (国保連令和 7 年12月実績)

## ○ 利用者数

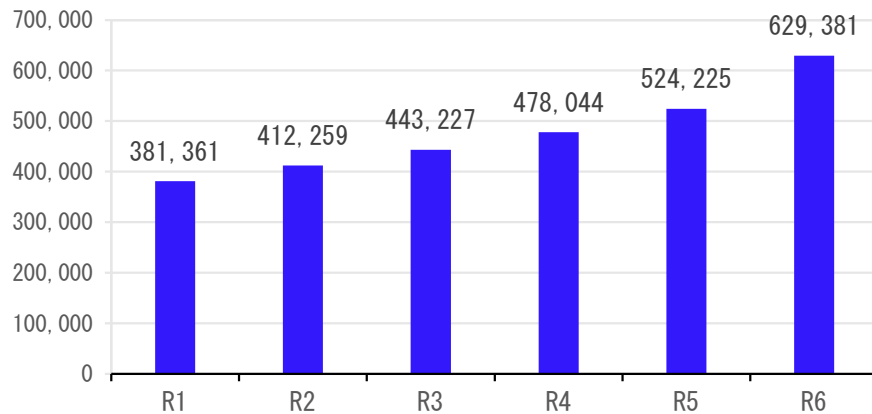
419,151 (国保連令和 7 年12月実績) 11

# 就労継続支援B型の現状

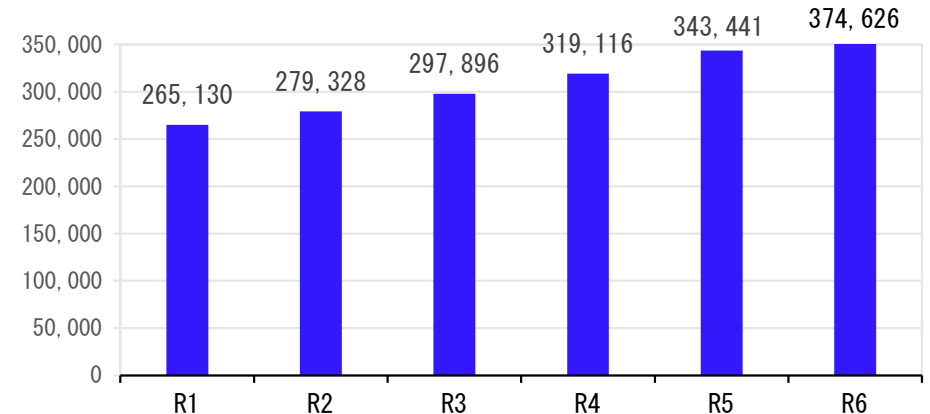
## 【就労継続支援B型の現状】

- 令和6年度の費用額は約6,294億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約15.1%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

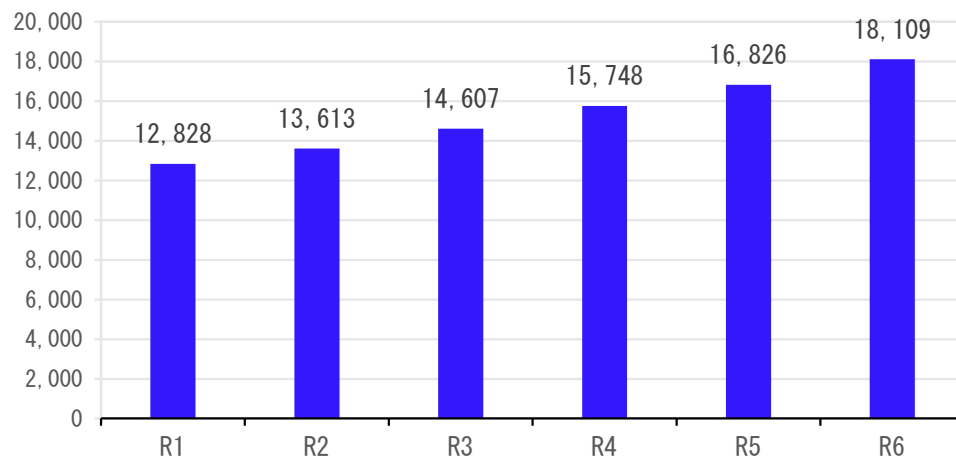
### 費用額の推移(百万円)



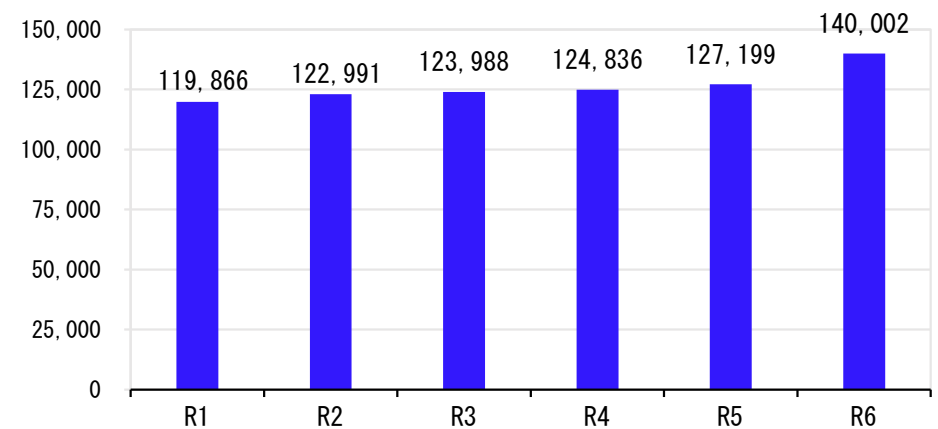
### 利用者数の推移(一月平均(人))



### 事業所数の推移(一月平均(か所))



### 利用者一人あたりの平均費用月額 の推移(円)



# 就労定着支援

## ○ 対象者

- 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

## ○ サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面相当の支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間は3年間(経過後は必要に応じて、就労支援等の関係機関等へ引き継ぐ)

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1  
(常勤換算)

## ○ 報酬単価(令和6年4月～) 就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い基本報酬

### 基本報酬

就労定着率	基本報酬
9割5分以上	3,512単位/月
9割以上9割5分未満	3,348単位/月
8割以上9割未満	2,768単位/月
7割以上8割未満	2,234単位/月
5割以上7割未満	1,690単位/月
3割以上5割未満	1,433単位/月
3割未満	1,074単位/月



### 主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120単位/月  
※職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

特別地域加算 240単位/月  
※中山間地域等の居住する利用者に支援した場合

初期加算 900単位/月(1回限り)  
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

地域連携会議実施加算 579単位/回  
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。  
※ R3年新設  
※サービス管理責任者が会議に参加せず、就労定着支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、405単位/回

就労定着実績体制加算 300単位/月  
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上6年6月未満の期間継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する

- ※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
- ※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

※ 利用者及び当該利用者が雇用されている事業主等に対し、支援内容を記載した「支援レポート」を月1回以上提供した場合に、利用者数及び就労定着率に応じ、算定。

## ○ 事業所数

1,827 (国保連令和 7 年 12月実績)

## ○ 利用者数

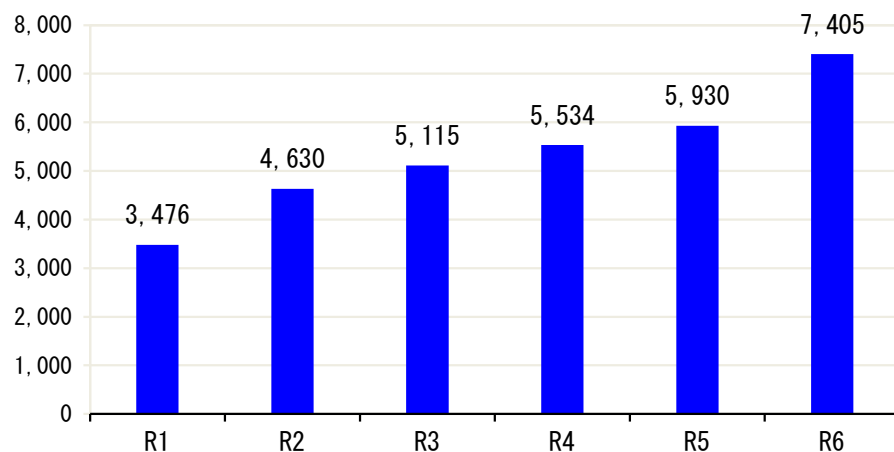
20,234 (国保連令和 7 年 12月実績) 13

# 就労定着支援の現状

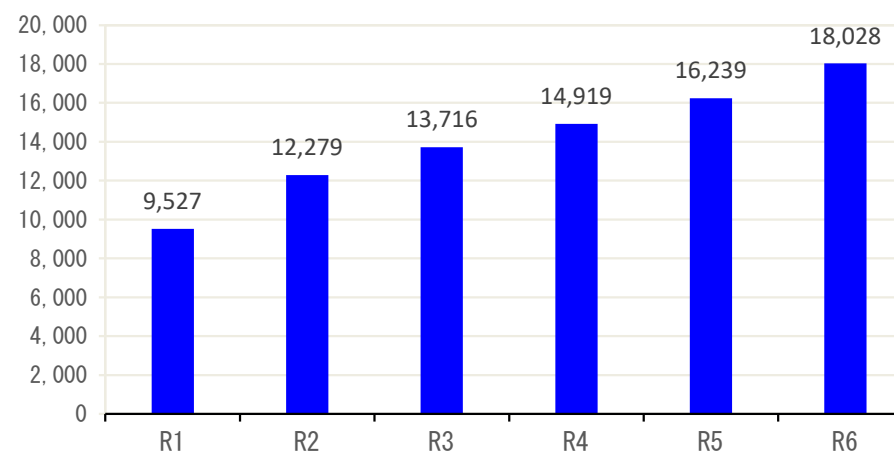
## 【就労定着支援の現状】

- 令和6年度の費用額は約74億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約0.2%を占めている。
- 平成30年度の創設以降、総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

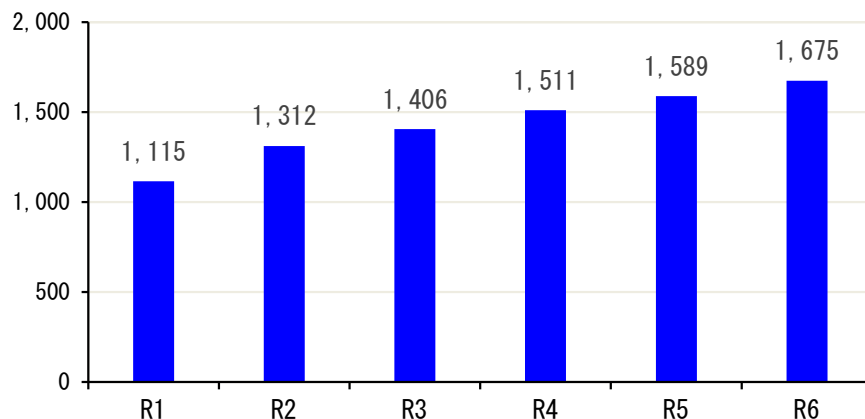
### 費用額の推移(百万円)



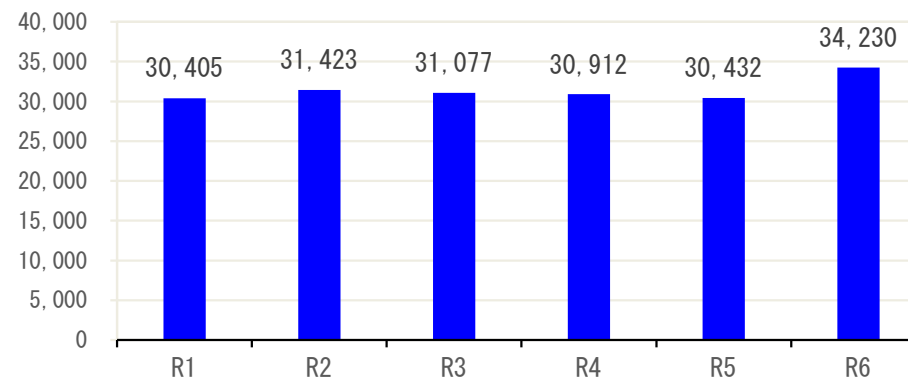
### 利用者数の推移(一月平均(人))



### 事業所数の推移(一月平均(か所))



### 利用者一人あたりの平均費用月額 の推移(円)



# 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

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

※実雇用率の算定においては

- ・ 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、短時間重度知的障害者は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) 令和5年4月以降の障害者雇用率 ※令和5年度は見直し前に据え置き、令和6年4月から令和8年6月までは( )内の率。

### <民間企業>

民間企業 = 2.7%(2.5%)

特殊法人等 = 3.0%(2.8%)

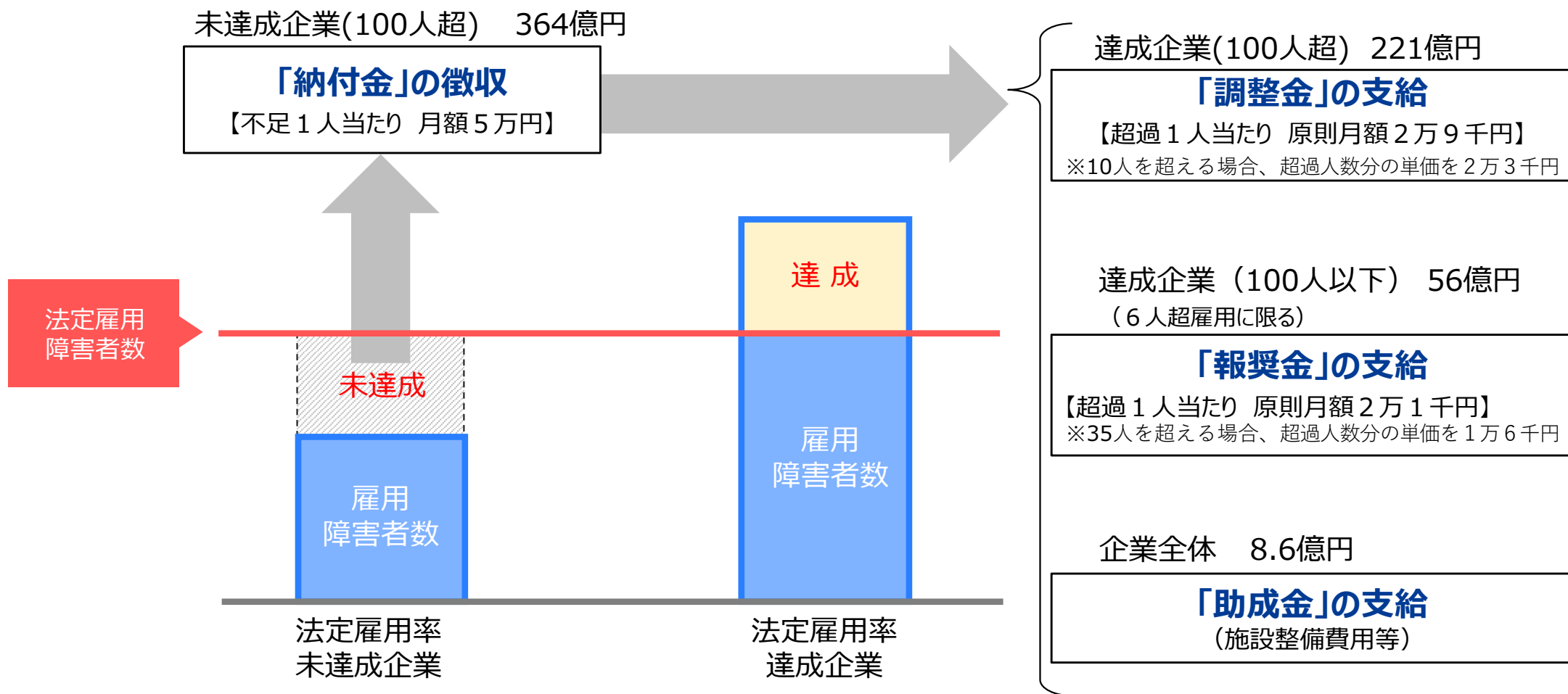
### <国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 3.0%(2.8%)

都道府県等の教育委員会 = 2.9%(2.7%)

# (参考) 障害者雇用納付金制度

- 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。



※ 令和5年度の制度に基づく実績

# 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会(概要)

## 1. 趣旨

我が国の障害者雇用については、引き続き着実に進展している状況にあるところ、令和4年12月に成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の改正の検討過程における議論を取りまとめた労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和4年6月17日）や、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等の一部を改正する法律案に対する衆参附帯決議において、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の質の観点など、引き続き検討が必要な事項についても指摘がなされている。

こうした背景も踏まえ、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者から成る「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開催し、現状の分析や論点整理を行い、障害者雇用促進制度の在り方を検討する。

## 2. 主な検討事項

(1) 障害者雇用の質の向上について (2) 障害者雇用率制度の在り方について 等

## 3. 参集者(敬称略。◎は座長)

◎ 山川 隆一	明治大学法学部教授	清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部副部長
倉知 延章	九州産業大学名誉教授	新田 秀司	日本経済団体連合会労働政策本部長
眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授	山口 高広	愛知県中小企業団体中央会会長・株式会社アトラスジャパン代表取締役社長
田中 克俊	北里大学大学院医療系研究科教授	大谷 喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
勇上 和史	神戸大学大学院経済学研究科教授	岡本 敏美	日本身体障害者団体連合会副会長
渡邊 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系准教授	新銀 輝子	全国精神保健福祉会連合会理事
富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長	田中 申明	日本視覚障害者団体連合評議員

※その他、議題の関係者を臨時に参集する可能性あり。

## 4. 開催実績(令和6年12月～令和8年2月)

第1回	(令和6年12月3日)	研究会の開催について、障害者雇用促進制度における課題等について、今後の研究会の進め方について 等
第2・3回	(令和7年2月28日・3月10日)	関係者からのヒアリング
第4回	(令和7年4月14日)	ヒアリング等を踏まえた意見交換
第5回	(令和7年5月9日)	障害者雇用率制度等の在り方について
第6回～第12回	(令和7年6月～12月)	各ヒアリング項目に従った論点の議論
第13回	(令和8年1月30日)	報告書(案)について

⇒ 令和8年2月6日 「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 報告書」公表

研究会報告書で示した検討の方向性・意見等を踏まえ、今後、労働政策審議会障害者雇用分科会において、令和8年末にかけて、制度設計の具体化に向けた議論を深めていく予定。

# 障害者雇用率制度等の在り方について |

## 3. 就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置付け (1/2)

(検討の方向性 労働施策・福祉施策両面からの検討の上での判断)

- A 型事業所の位置付けに関しては、本研究会において、以下の各論点を事務局（厚生労働省）より提示し、議論を行った。

<論点 1> 雇用率制度の対象とすべきか（全国で適用される法定雇用率の算定式に A 型事業所の雇用量を含めるか／A 型事業所における雇用量を各法人において実雇用率として計上可能とするか）。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

- ・ A 型事業所で就労する者は「通常の事業所に雇用されることが困難」な状態像のはずであり、法定雇用率の算定式の分子に入れることには違和感がある。十分な経過措置を講じた上で、雇用率制度から除外すべき。
- ・ 雇用率の算定対象であることや調整金・報奨金の受給対象であることによって、本来一般就労へ移行可能な人たちが A 型事業所に留め置かれている可能性が拭えないのではないか。
- ・ 「通常の事業所に雇用されることが困難」な者と制度創設当初から定義されているが、この間、企業における一般就労の場が相当進展している中で、利用者の実態がこの定義に合致していないのではないか。
- ・ A 型事業所の利用者も労働者であり労働関係法令が適用され、障害福祉とはいえ独立採算である事業活動収支から賃金を払う形であり、事業活動の性質も一般的な事業活動であること等から、雇用率制度の対象に引き続き含めるべき。

<論点 2> 納付金制度等の対象とすべきか（調整金及び報奨金の支給対象とするか／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援の支給対象とするか）。

また、障害福祉サービスとしての A 型事業所に与える影響をどう考えるか。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

- ・ A 型事業所は通常の事業所で雇用されることが難しい障害者の方にとっての選択肢の広がり、働きがいの提供など、一定の社会的役割を果たしている。社会保険の適用拡大や物価高騰、最低賃金の引上げの影響により厳しい状況にある中、さらなる経営悪化を招くような納付金制度対象からの除外は避けるべき。多くの障害者が職を失うこととなる。
- ・ 調整金・報奨金は、障害福祉サービス等報酬と目的が重複しているのではないか。
- ・ A 型事業所は、確かにとりわけ都市部以外の地域の貴重な雇用の場になっているものの、現状では、一般企業の雇用への移行機能が十分でなく、一般雇用を増やす結果とならない。激変緩和措置を十分に講じた上で、納付金制度から除外すべき。
- ・ また、A 型事業所を特例子会社のような企業体に少しずつ移行させる道を探るべき。

〈論点3〉 その他、事業協同組合等算定特例制度（特にLLP）や、特例子会社制度（グループ算定含む）におけるA型事業所の位置付けをどう考えるか。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

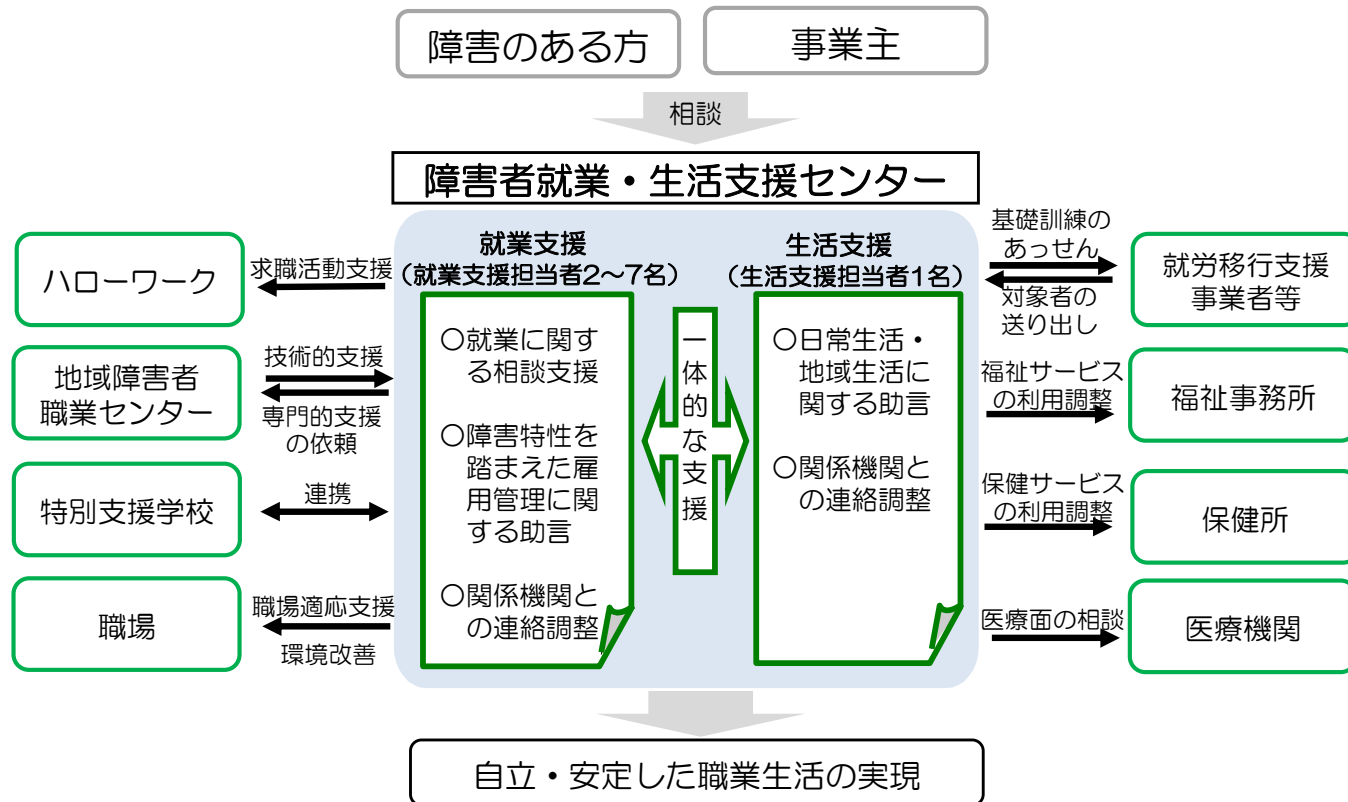
- ・ LLP（有限責任事業組合）の場合の算定特例制度については、組合参加企業の中に、A型事業所を招き入れるだけで、新たに障害者雇用を行わなくても組合参加企業が法定雇用率を達成できてしまう実態となっており、制度趣旨に照らし、喫緊に検討すべきではないか。
- ・ 企業にとって、A型事業所を保有してグループ算定を行えば、より社会的責任を果たしている特例子会社を作らなくても雇用率が達成できてしまい、望ましくない方向になるのではないか。

- 雇用率制度は、社会連帯の理念の下で、共同責務として事業主が確保すべき障害者雇用の量の想定に基づいた雇用義務制度であり、納付金制度（調整金・報奨金）は、共同責務を負う事業主間の経済的負担の調整のための制度である。  
これら雇用率制度及び納付金制度の対象を検討する上では、A型事業所の制度創設以降の我が国の一般就労の場の進展や、その中でのA型事業所の利用者像の変化、経営状況等、現状の実態把握を十分に行う必要がある。その上で、通常の事業所に雇用されることが困難な方の就労の受け皿や、一般就労への移行支援といった、A型事業所が果たすべき役割について、雇用、福祉の役割分担など、両面から丁寧に検討し、制度見直しをもたらす社会的影響にも留意しつつ、議論を進めていくことが必要である。

# 障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和8年4月現在 340センター）

## 雇用と福祉のネットワーク



## 業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

### ＜就業面での支援＞

- 就業に関する相談支援
  - ・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
  - ・障害者の特性、能力に合った職務の選定
  - ・就職活動の支援
  - ・職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

### ＜生活面での支援＞

- 日常生活・地域生活に関する助言
  - ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
  - ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

### 【令和6年度実績】

支援対象障害者数：226,888人  
 相談・支援件数：支援対象障害者 1,250,653件      事業所 464,027件  
 就職件数（一般事業所）：16,414件      就職率 80.5%  
 職場定着率（1年）：81.8%