

第3回 障害者就労に係る雇用福祉横断検討会 議事次第

1 日時

令和8年6月29日（月） 10:00～12:00

2 場所

オンライン・対面による開催（労働委員会会館講堂（7階））

3 議題

（1）関係団体からのヒアリング

- ・ 一般社団法人障害者雇用企業支援協会
- ・ 公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

（2）雇用と福祉の役割分担の基本的考え方について

4 資料

- 資料1-1 一般社団法人障害者雇用企業支援協会 提出資料
資料1-2 公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 提出資料
資料2 関係団体からのヒアリング項目について
資料3 雇用・福祉の基本的考え方について（行政説明資料）

参考資料1 障害者就労に係る雇用福祉横断検討会構成員

団体名：一般社団法人障害者雇用企業支援協会

ヒアリング報告者：澁谷栄作（理事・ダイキンサンライズ摂津代表取締役社長）

<団体概要>

1. 設立年月日

2010（平成22）年12月17日

2. 活動目的及び主な活動内容

【活動目的（設立目的）】

障害者が自らの労働により自立する環境が作られることはわが国の社会にとって望ましい状態であるとの考えに基づき、その最も有効な手段である雇用の領域において、広く産業界に意識の浸透を求めるとともに、雇用を進めようとする企業に対し民間の立場から支援することを目的とする。

【主な活動内容】

- ① 障害者雇用に関する企業からの相談への対応
- ② ネットワーク構築事業
 - ・全国障害者特例子会社連絡会（主催）・首都圏障害者雇用企業連絡会（共催）・東京都区部、東京都多摩地域など地域企業連絡会（協力）など
- ③ 研修講座（初任者講座・就労支援講座）・企業見学会・会員セミナー・トップセミナー等の開催
- ④ 障害者雇用に関する調査、情報提供 ほか

3. 加盟団体数（又は支部数等）

なし

4. 会員数

240社（2026年6月1日現在）

5. 法人代表

理事長 畠山千蔭

6. 役員・顧問名簿（2026年6月1日現在）

理事長	畠山 千蔭	みずほビジネス・チャレンジド株式会社 元代表取締役社長
専務理事	石崎 雅人	株式会社電通そらり 元代表取締役社長
理事	阿部 雅美	株式会社キューピーあい 代表取締役社長
	伊原 裕	東京海上ビジネスサポート株式会社 取締役人材活躍推進部長
	大岩 一郎	株式会社日立ゆうあんどあい 代表取締役社長
	大神 哲明	株式会社ニッセイ・ニュークリエーション 代表取締役社長
	小林 純	三菱UFJビジネスパートナー株式会社 代表取締役社長
	齋藤 順治	株式会社JR東日本ステーションサービス 顧問
	澤邊 義雄	株式会社ジェイアール東海ウエル 代表取締役社長
	澁谷 栄作	株式会社ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長
	龍田 久美	オリンパスサポートメイト株式会社 代表取締役社長
	中澤 尊史	株式会社舞浜コーポレーション 顧問
	長門 徹	NTTクラリティ株式会社 代表取締役社長
	間瀬 英世	株式会社KDDIチャレンジド 代表取締役社長
	渡邊 泰明	三菱商事太陽株式会社 代表取締役社長
監事	安彦 仁	株式会社ジェイアール東日本都市開発総武支社 開発管理部
	砂盛 京子	東電ハミングワーク株式会社 代表取締役社長
顧問	村木 厚子	元厚生労働事務次官
	土屋 喜久	元厚生労働審議官

<ヒアリング内容>

本検討会では、平成 18 年の障害者自立支援法の制定以降の我が国の一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴う、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割の変化を踏まえ、雇用施策・福祉施策の役割分担など、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について検討を行っていくことを予定しております。

以下の各論点に関して、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

- 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。
- A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／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）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

<回答>

※特に課題と考える点についてお答え願います。すべての項目への回答までは必要ございません。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。

【近年の傾向】

法定雇用率の引上げに対応するために企業では雇用する障害者の確保に努めており、障害者の一般就労は年々拡大している。一方、精神障害者の雇用義務化を契機として、就労を目指す精神・発達障害者（以下精神障害者）の増加が顕著であり、近年企業が雇用する障害者では、身体障害者の割合が低下し精神障害者の割合が増大している。この傾向は今後も続くものと予想される。一方、ひと口に精神障害者と言ってもその様子は様々であり、非常に個別性が高い。そのため就労定着支援には難易度や複雑性が増しており、高度な対応が可能な経験豊富な支援者の確保が覚束ないといった状況にある。

【今後期待される雇用と福祉の役割分担】

企業では、これまでも就労支援を担う担当者を多数配置してきたが、増加する一方の精神障害者の定着には、より複雑な課題に対応できる専門的な知識・スキルを備えた人材が必要である。精神保健福祉士や臨床心理士などの専門資格を有する担当者を自ら雇用する企業も増えているが、本来であれば、福祉分野で定着支援事業を行う支援機関や障害者就業・生活支援センターなどの協力を求めたいところである。しかしながら、都市圏では支援を求める希望者に対し支援員が不足しており、なかなか支援を受けることはできない。一方地方では、遠距離のため訪問が難しいなど、必要な時にタイムリーに支援を受けることができない場合が珍しくない。生活状態が不安定になりがちな精神障害者には生活面や医療との継続的な関わりが必要だが、企業独自に専門職を配置できたとしても担える範囲には限界があるため、福祉からの支援への期待が高まる。

また福祉事業者には、就労させたらそれで終わりとするのではなく、就労後一定の期間、就労を継続することができるよう主に生活面での安定を支えるような支援に当たっていただきたいと期待する。その一方、研修や助言などを通じ、企業内で障害者の就労支援に当たる者に対する支援を行っていただくことへの期待も大きい。このような取り組みを促進するために、福祉事業者に対する評価指標を見直すなどの制度設計の変更を検討することも必要と考える。

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

【現状】

法定雇用率の引上げに伴い障害者雇用は拡大の一途にあるが、中でも増加が著しい精神障害者では、その障害特性や必要な配慮の把握が不十分なまま、あるいは就労準備性が整わないまま企業に紹介され就労がスタートするケースや、本人の能力・特性に合わない職場に配置されてしまうケースも見られる。この要因の一つとして、就労移行の支援者のレベルに格差が生じていることがあるのではないかとと思われる。就労移行事業所に在籍する支援者には、企業実務や現場業務への理解度を高め、企業ニーズに即した支援が可能となるよう知識・スキルの修得に一層努めいただきたいと考える。また、一般就労への移行という観点から見ると、A型事業所は一般企業への就職を目指すものと明確に定義されてはいないものの、利用者の中で相応のレベルまで就労能力を高めることができた者は一般就労へと移行することが期待されているものと理解される。しかしながら、能力を高めた障害者が一般就労へと移行してしまうと、当該のA型事業所では生産性の低下、利用者の減少といった事態を招き、事業継続が危うくなることが懸念される。したがって、事業運営を第一に考えるA型事業所においては、利用者に対して一般就労への移行を積極的に働きかけることがないのではないかと想定される。事業所からの後押しがない場合、A型事業所利用者の中には、「一般就労へと移行することにより、厳しい環境に身を置くこととなるのではないか」といった恐れを抱く者もあるものと思われる。障害の程度がより重い人が利用することが想定されるB型事業所においても、同様の問題が存在するであろう。その結果、就労継続支援事業所による障害者の「困り込み」といった事態が、自ずと生じているのではないかと考えられる。

【課題】

近年引上げが続く法定雇用率に対応するために、企業では即戦力となる障害者の雇用を進めたいと考えるものの、特に都市部では就労能力のある障害者の採用が厳しくなってきたおり、ままならない。そのため、特別支援学校の卒業生や就労移行支援事業所の利用者に限らず、A型・B型利用者も一般就労につなげてもらいたいと考えている。

そこで、就労系障害福祉サービス事業所には、今後利用者の一般就労への移行を一段と促進することを目指し、企業ニーズに即した支援を実現すべく在籍する支援者の企業実務や現場業務への理解度を高めるための取組みを強化していただきたいと考える。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

○ 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

【現状】

先述のように、A型事業所に関しては、経営維持を優先し結果的に利用者を囲い込むケースが多く、一般就労への移行を視野に入れ事業運営に当たる事業所が少ないのではないかとと思われる。B型事業所に関しては、就労継続という機能ではなく、実質的には居場所・生活安定を担うことが主な機能となっているのではないかと想像される。

また、A型・B型事業所に関しては、これまで不正な事業を行なう事業者が現われては消えるといった事態が繰返されてきており、行政による監視とチェック機能がやや甘いのではないかとと思われる。

【課題】

就労継続支援事業利用者の一般就労への移行を促進するために、利用者が企業の就労現場を体験する機会の充実・拡大、並びに事業者に対するインセンティブ強化といった施策を講じることが求められているものと考え。B型事業所に関しては、以前より課題である工賃の改善を如何に実現できるかも課題と考える。

○ A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／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）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

【雇用率制度の対象となっていることに対する意見】

A型事業所の利用者は「通常の事業所に雇用されることが困難」な者として位置づけられているため、利用者は民間企業において就労する障害者とは異なる存在として区分され、法定雇用率の対象としないことが適当と考える。またA型事業所は、福祉による給付を経営の原資として運営されており、市場競争下で雇用を創出している一般企業から見れば、公費補助を前提とした雇用が法定雇用率にカウントされる現状には違和感がある。

【納付金制度の支給対象となっていることに対する意見】

法定雇用率を達成できていない企業から集めた納付金で成り立っている納付金制度から支給される調整金及び報奨金の対象に、A型事業所が含まれることには大いに疑問がある。したがって、A型事業所は支給対象から除外されるべきと考える。一方、A型事業所に関する取扱いを変更した場合には、廃業またはB型への転換を招き、その結果として一時的に失業する障害者が多数生じる事態が想定される。したがって、A型事業所が調整金及び報奨金の支給対象から除外される場合には、受給していた調整金及び報奨金に代わるなんらかの財政的な措置を講じることが不可欠であると考え。

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。

【就労選択支援の現状と課題】

就労選択支援事業に関しては、本人の能力や希望に応じた進路選択を支援する制度として、企業としての期待も大きい。一方、現状は福祉サービス利用を前提とした支援構図が強く、一般就労の可能性を積極的に見極める機能はまだ期待できない。したがって、企業側としては、いつになれば本来期待された機能が果たせるようになるのか、実現時期に関する目標共有を図りたいところである。

【就労移行支援の現状と課題】

就労移行支援事業の利用年限は2年間であるが、能力習得に必要な期間に個人差があることを踏まえ、2年間という年限を撤廃することにより就労移行支援事業の利用者が就労準備性の向上を柔軟に図ることができるようになることが期待される。また、精神障害者の増加と障害内容の多様化により、就労支援にはより高度な対応が求められており、支援の質を支える人材育成が急務と考える。また就労移行支援に関しては、都市部においては近年事業所数並びに担当者数がともに大きく増加しており機能的にも充実してきているが、地方では就労移行支援事業所数も採用企業も少なく、障害者の就労促進に結びつきにくい状況にある。そのような地域間の格差をどのように解消できるかという点も、課題の一つと考えられる。

一方、就労継続支援事業の利用者が一般就労へと移行することを期待されていることを踏まえると、A型利用者の一般就労への移行をより拡大させるために、A型事業所に対するインセンティブを強化する施策を講じることも有効と考える。

【就労定着支援の現状と課題】

就労定着支援事業に関しては、利用者が就労移行支援事業所を通じて就労した人に限定されており、ハローワーク等を通じて直接一般就労した人は対象外となる。しかしながら、対象外となる人こそ就労定着支援が求められるという実状は否めず、対象の拡大が望まれる。また支援内容について、質的なバラつきがあるように感じる。必要な支援が利用者に適切に提供されていないのではないかと、形だけの定着支援になっているのではないかと感じられる場合がある。

- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

【本項に対する意見】

障害者就業・生活支援センターについては、地域の関係機関や企業、医療・福祉・行政をつなぐ中核的な地域支援拠点としての役割が期待される。しかしながら、登録後、具体的な介入に際して、地域における事業者間のパイプが細いと感じられるケースがあり、地域差もある。したがって、障害者就業・生活支援センターには、特定の福祉サービス経済圏に属さない障害者に対して、中立かつ実効性のある生活支援を届けるハブ機能の強化を強く望む。そのためには、人的資源の充実を図る必要があるが、そもそもこの業界全体として、人材不足とそれに伴う知識・経験・スキルの不足という課題がある。就労系福祉サービス事業所の乱立をコントロールして、就業・生活支援センターの強化にシフトすることも一考に値するのではないかと考える。就労定着支援事業や就労選択支援事業など近年サービスメニューが拡充されてきたことは歓迎するものの、その担い手の育成に関する遅れが否応なく感じられ、それを取戻す施策を講じない限り、折角用意した事業が空回りしてしまうのではないかと危惧される。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

精神障害者を中心に就労後の体調悪化や離職を経験するケースが増えてきており、そのようなケースでは、療養から復職へと向かう過程で医療機関や職業センター、あるいは就労移行支援事業所などが提供するリワークプログラムを利用するケースがある。企業との連携には課題があるように思われるものの、企業としてリワークプログラムに期待するところは大きい。

また企業には、加齢によりパフォーマンスが低下し、本来であれば就労系福祉サービスの利用が適切と考えられる方を抱え続けている現状がある。特に障害者雇用制度の開始以降、早期から雇用に取り組んできた企業においては、障害を有する従業員・社員の高齢化や障害進行が年々大きな課題となっている。

そのような企業では、高齢化等により従前と同様の業務遂行が困難となった障害を有する従業員・社員に対して、配置換えや業務内容見直し、短時間勤務の導入など、様々な対応を講じている。それでもなお就業継続が困難な場合があり、雇用の継続を図らざるを得ないことに苦慮する実情がある。結果的に、障害を有する従業員・社員の新たな採用を進めることが困難となる例も見受けられる。各企業において雇用継続に向けた努力は重ねられてきたものの、もはや個々の企業努力に委ねるだけでは限界という状況になりつつあるという認識が企業側にはある。

当事者の側に立てば、就労だけでなく生活自体も決定的に自立できない段階にならないと福祉の介入を見ることがないため、その結果、当事者の退職時の痛みは健常者との比ではなく、はるかに大きいものとなりかねない。就労系福祉サービスとの収入差もあるため、段階的な福祉への移行や相互往来を可能にする法整備が求められる状況にある。就労初期における就労選択支援と同じように、加齢や障害進行時にも同様の選択支援事業があってそれを活用することができれば、本人の職業人生を適切な形で継続できるようになるものと期待される。

但しその際に留意しなければならない点がある。それは実際に企業で就労している人が福祉的就労へと移行することに示す抵抗感である。企業で就労する障害者には、企業で就労し社会に貢献してきたというプライドがあり、福祉的就労への移行がそれを損なうこととなる可能性がある。したがって、本人に如何に自己決定させるかという課題が大きい。本人の意思を尊重し、状態に応じて段階的・可逆的に移行できる仕組みの導入が望まれる。

以上のように、雇用終了前後の福祉的支援との連携が今後ますます重要となっている。したがって、国、都道府県、市町村の各レベルにおいて、この課題の解決に向けた枠組みの整備を早急に検討するとともに、そのための「協議体」の設置を急ぐ必要があるものとする。

団体名：公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

ヒアリング報告者：会長・加藤 勇 専務理事・湯浅 善樹

<団体概要>

- ・ 障害者を多数雇用している全国の中小企業、特例子会社等を会員とし、障害者の雇用の促進及び職場定着の推進に寄与することを目的としている。
- ・ 上記目的実現のため、企業等への情報提供、相談援助、経験交流の場や職場見学の機会の提供、調査研究、政策提言等を行っている。
- ・ 設立年月日：平成元年5月25日
- ・ 会員数：(令和8年3月末現在) 正会員315事業所(一般企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所、社会福祉法人等)、賛助会員36

<ヒアリング内容>

本検討会では、平成18年の障害者自立支援法の制定以降の我が国の一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴う、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割の変化を踏まえ、雇用施策・福祉施策の役割分担など、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について検討を行っていくことを予定しております。

以下の各論点に関して、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制(法定雇用率・納付金制度等)

- 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。
- A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等(事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金/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)の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

4. 福祉と雇用の相互往来関係(うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労

働者の加齢に伴う課題等)

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

<回答>

※特に課題と考える点についてお答え願います。すべての項目への回答までは必要ございません。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。

(意見)

- ・ 近年の精神・発達障害者の雇用の増大等により、一般就労後も生活面・対人面・体調管理面で継続的な支援を必要とするケースが増えている。このため、雇用側は「働く場の確保」と「職場内の合理的配慮」を中心に担い、福祉側は「働き続けるための生活・心理・対人面支援」を担うとの役割分担のもと、両者が密に連携し切れ目のない支援が可能となる体制づくりが必要である。

加えて、本人の状態像に応じて一般就労と福祉就労を柔軟に往来できる仕組みを構築することや、企業内の同僚や上司が自然にサポートできる「ナチュラルサポート」に移行できるように福祉側の企業支援スキルの向上を図ることも重要であると考え

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

(意見)

本来、一般就労のスキルのある障害者が就労継続支援A型・B型事業所に留まっている等のケースも少なくなく、就労系障害福祉サービスの事業所ごとの支援スキルにばらつきがあることもその一因となっているとみている。このため、支援者のスキルの底上げのための対策が必要である。

また、一般就労への円滑な移行のためには、企業への働きかけだけではなく、障害者就業・生活支援センター等との緊密な連携が不可欠であるが、就労系障害福祉サービス事業所側がこれらの関係機関について十分認識していない場合も多く、地域全体としての移行支援体制が機能していないきらいがあり、その改善が大きな課題と考える。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

○ 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

（意見）

就労継続支援は、一般就労が困難な障害者にとって重要な社会参加の場となっているが、福祉的就労の長期固定化、事業所ごとの支援内容の質のばらつきなどの課題も内包しており、一般就労への移行を前提とするのか、地域生活支援・社会参加の場として位置付けるのか現場で制度目的が曖昧になっている。このため、定期的なアセスメントの再実施や支援者の専門性の向上等により、利用者本人の希望や状態像を適時、的確に把握し、それに応じて一般就労への移行を目指す支援と安心して働き続けるための支援を適切に実施するよう制度の見直しを図る必要があると考える。

○ A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／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）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

（意見）

就労継続支援A型事業所は、国庫負担等により障害福祉サービス等報酬が支払われている点で、自力で障害者を多数雇用している企業と比べ支援の手厚さに大きな差がある。そうした意味において就労継続支援A型事業所の利用者は一般の雇用労働者と異なっており、一般労働者と同水準の常用労働者となり得る機会の確保を趣旨とした法定雇用率の計算式に含めない方向で検討するべきと考える。

一方、就労継続支援A型事業所は加齢、あるいは定年等により地域に戻る障害者の受け入れ先として、また、一般就労に向けた人材育成において重要な事業である。また、その運営が困難となった場合、安易に就労継続支援B型事業に流れたり、障害者が職を失うこととなったりすることも懸念される。こうしたことから、納付金制度上の取扱いについては、今後の障害福祉制度における事業運営費も含めた取扱いの方向性も踏まえて慎重に検討すべきであると考えます。

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

○ 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。

（意見）

・就労選択支援

就労選択支援については、一般就労が可能な障害者を見出し、本人のより良い就労先・働き方の選択を支援するものとなるよう期待している。

そのためには、アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関によるケース会議の実施が重要であるが、現状でそれが十分に機能しているか否かを検証し、必

要に応じ制度運用の見直しを図ることが求められる。

また、就労選択支援は中立的なアセスメントを行うことが前提であるが、特定の事業所への偏った誘導が行われる状況が広がることを懸念している。基本報酬の「特定事業所集中減算」により、ある程度の防止策は講じられているが、さらに運用状況をチェックし、必要な防止策を講じていくことも重要と考える。

・ 就労移行支援

就労移行支援については、能力・適性を客観的に評価するアセスメントの質に事業所ごとのばらつきがあり、的確なアセスメントとフィードバックによりミスマッチの解消を図られるようアセスメント機能を強化する対策を講じる必要がある。

また、都市部では企業が参入した事業所が増加し、利用者獲得競争の激化から、利用者の一般就労に向けた段階に見あわない受入れ・対応が行われることにより支援の質の低下を招くことが懸念される。

一方、地方においては就労移行支援事業所自体が不足しており、支援の必要な障害者が必要な訓練を受けられないという深刻な地域間格差が生じており、その解消が求められる。

・ 就労定着支援

就労定着支援の目的は、利用期間3年間に企業内に「ナチュラルサポート」の体制を構築することであると考えられる。このため、支援が必要でなくなったと判断されるケースについては、形式的な訪問・面談とならないよう期間満了を待たずに支援を終結させ、その一方、個々のケースに応じて利用期間の延長や就労継続が困難となった場合の福祉サービスへの移行のサポートを実施するなど制度の柔軟な運用が必要と考える。併せて、ナチュラルサポートに向けた企業支援スキルの向上、ハローワークや障害者職業センター等との連携によるチーム支援の強化も求められる。

また、支援対象者は、就労移行支援事業等の福祉サービスの利用を経て一般就労に移行した障害者に限定されているが、これらのサービスを利用していないものの、一般就労に当たって就労定着支援サービスを必要とする方々もおり、支援対象の拡大が望まれる。

- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

(意見)

障害者就業・生活支援センターは地域における就業支援ネットワークの中核機関として重要な役割を担っている。一方で、就労移行支援事業所等との役割重複や責任範囲の曖昧さも生じている。その結果、現場では、「誰が企業対応を担うのか」「誰が定着支援の主担当か」「生活支援と就労支援の狭間を誰が担うのか」が不明確となり、利用者・企業双方が混乱するケースがみられる。加えて、就労移行支援事業所等から障害者就業・生活支援センターへの対象者の安易な送り出しも見られるとともに、支援の終了基準が必ずしも明確ではないため、同センターの業務負担が過度に増大し、個々のケースへの対応が不十分になることも懸念される。これらのことから、就労系福祉サービスと障害者就業・生活支援センターの役割を改めて整理、明確化する必要があると考える。

また、就労系障害福祉サービス事業所が充足している地域においては、雇用と福祉のネットワークのコーディネーターに徹し、一方、就労系障害福祉サービスが十分ではない地域においては、柔軟に企業支援にも入るなど地域の現状に即した対応を可能とする制度設計も求められる。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

(意見)

雇用している障害者の加齢に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった場合の対応に苦慮する企業が増えてきている。

障害者の加齢に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった場合の対応について、雇用施策と福祉施策の連携強化が図られつつあるものの、福祉サイドへつなぐ施策は未だ十分ではないと考える。継続雇用のための再訓練も含め、雇用する障害者が必要なときに適切な福祉サービスを受けられるようにすることにより、障害者が安心して一般就労にチャレンジできる環境を整備することが求められる。

その円滑な実現のためには、福祉への移行の必要性を客観的に判断し、企業の雇用管理責任と福祉の専門支援が最適なバランスで機能するようにする仕組みも必要と考える。方向性としては、一般就労か福祉かを固定的に分けるのではなく、状態に応じた段階的かつ可逆的な支援が選択できる制度設計が求められている。

ヒアリング項目

本検討会では、平成18年の障害者自立支援法の制定以降の我が国の一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴う、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割の変化を踏まえ、雇用施策・福祉施策の役割分担など、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について検討を行っていくことを予定しております。

以下の各論点に関して、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

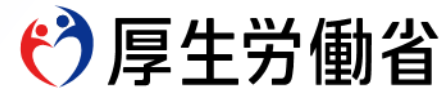
- 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。
- A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。



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

雇用・福祉の役割分担の基本的考え方(行政説明資料)

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

1

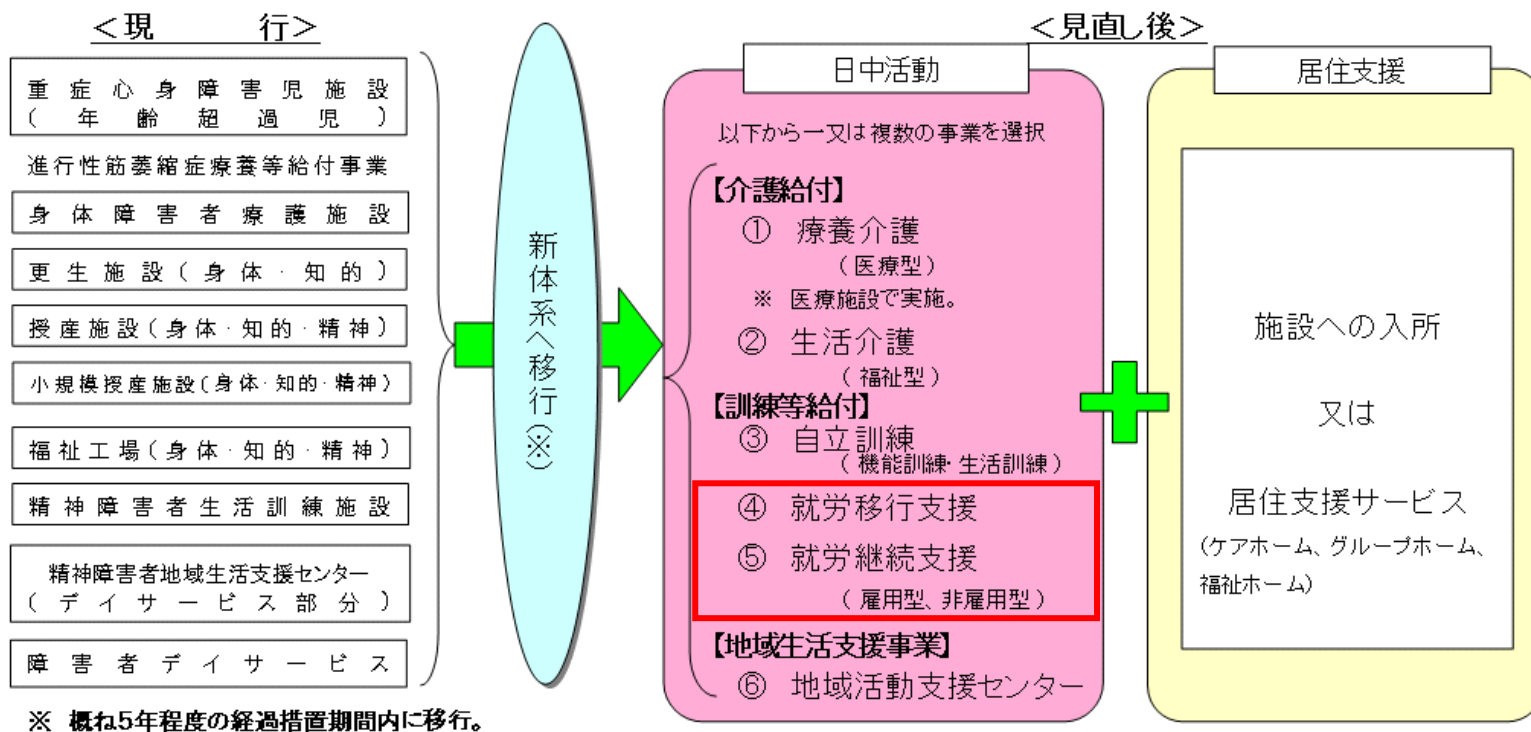
1. 就労系障害福祉サービスの経緯・現行制度
2. 一般就労への移行に係る就労系障害福祉サービスの現状・実態
3. 障害者雇用制度の経緯・現行制度
4. 障害者雇用制度に係る現状・実態

就労移行支援、就労継続支援制度の創設 | 障害者自立支援法の制定（平成17年）

- ・ 障害者自立支援法の制定により、それまで障害種別ごとに分立した既存施設・事業体系をその機能に着目して再編。
- ・ 就労系障害福祉サービスについては、授産施設、福祉工場等の施設種別が、一般就労に向けた訓練を行う「就労移行支援」、一定の支援のもとで継続的に就労を行う「就労継続支援（雇用型・非雇用型）」に再編された。

○ 障害者の状態やニーズに応じた適切な支援が効率的に行われるよう、障害種別ごとに分立した33種類の既存施設・事業体系を、6つの日中活動に再編。

- ・ 「地域生活支援」、「就労支援」といった新たな課題に対応するため、新しい事業を制度化。
- ・ 24時間を通じた施設での生活から、地域と交わる暮らしへ（日中活動の場と生活の場の分離。）
- ・ 入所期間の長期化など、本来の施設機能と利用者の実態の乖離を解消。このため、1人1人の利用者に対し、身近なところで効果的・効率的にサービスを提供できる仕組みを構築。



就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）の概要 | 平成17年当時の利用者像

- 「就労移行支援」、「就労継続支援（A型・B型）」創設時の「利用者像」においては、一般就労に向け、利用者の「就労に必要な体力や職業能力等」の準備や訓練を想定していた。

	就労移行支援	就労継続支援	
		A型	B型
対象	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者	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	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
利用者像	<ul style="list-style-type: none"> ・養護学校を卒業したが、就労に必要な体力や準備が不足しているため、これらを身につけたい。 ・就労していたが、体力や職場の適性などの理由で離職した。再度、訓練を受けて、適性に合った職場で働きたい。 ・施設を退所し、就労したいが、必要な体力や職業能力等が不足しているため、これらを身につけたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・養護学校を卒業して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している ・就労していたが、体力や能力などの理由で離職した。再度、就労の機会を通して、能力等を高めたい。 ・施設を退所して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力等が不足している 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行支援事業を利用したが、必要な体力や職業能力の不足等により、就労に結びつかなかった ・一般就労していて、年齢や体力などの理由で離職したが、生産活動を続けたい ・施設を退所するが、50歳に達しており就労は困難
サービス内容	一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就職後の職場定着支援を実施	通所により、原則雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、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	事業所内において、就労の機会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、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
配置基準	職業指導員及び生活支援員6:1以上 就労支援員15:1以上	職業指導員及び生活支援員10:1以上	職業指導員及び生活支援員10:1以上
旧制度での主な対象者	入所・通所授産施設等	福祉工場等	入所・通所授産施設等

就労定着支援制度の創設 | 障害者総合支援法改正（平成28年）

平成30年から障害者雇用促進法の法定雇用率が精神障害者にも導入されることに伴い、在職障害者の支援ニーズの増大・多様化に対応するため、平成28年の障害者総合支援法改正により、「就労定着支援」を創設。

○ 障害者総合支援法施行3年後の見直しについて ~社会保障審議会障害者部会報告書(平成27年12月14日)~(抄)

- 就労系障害福祉サービス(就労移行支援、就労継続支援)から一般就労に移行した障害者の数は、平成20年度(障害者自立支援法施行時)1,724人に対し、平成25年度10,001人であり、5年間で約5.8倍となっている。また、民間企業(50人以上)における障害者の雇用者数は約43万1千人(平成26年6月)、ハローワークを通じた障害者の就職件数は約8万5千人(平成26年度)であり、いずれも年々増加しており、特に精神障害者の伸びが大きい。
- 障害者雇用促進法の法定雇用率については、平成30年度から精神障害者の雇用についても算入される予定である。今後、在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。企業に雇用された障害者の早期離職を防ぎ、職場に定着することは、障害者の自立した生活を実現するとともに、障害福祉サービスを持続可能なものとする観点からも重要である。
- 在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズに対応するため、財源の確保にも留意しつつ、就労定着支援を強化すべきである。具体的には、就労系障害福祉サービスを受けていた障害者など、就労定着に向けた支援が必要な障害者に対し、一定の期間、労働施策等と連携して、就労定着に向けた支援(企業・家族との連絡調整や生活支援等)を集中的に提供するサービスを新たに位置付けるべきである。

就労定着支援制度の概要

就労移行支援等を利用し、一般就労に移行した障害者の就労に伴う日常生活及び社会生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間（最大3年間）にわたり行うサービス（「就労定着支援」）を新たに創設する。

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生活面・就業面の課題が生じている者
- **一般就労後6月を経過した者**

支援内容

- 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支援**を行うとともに、月1回以上は企業訪問を行うよう努めることとする。
- 利用期間は3年を上限であるが、就労定着支援事業所での支援を継続することも可能。支援を終了する場合は、必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ。

関係機関

就労移行支援事業所
就労継続支援事業所(A、B)
生活介護
自立訓練

- ・ 障害者就業・生活支援センター
- ・ 医療機関
- ・ 社会福祉協議会 等

就労に伴い生じる日常生活及び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

- ・ 遅刻や欠勤の増加
- ・ 身だしなみの乱れ
- ・ 薬の飲み忘れ
- ・ 正確な作業遂行
- ・ 職場でのコミュニケーション 等

一般就労へ移行

②連絡調整

働く障害者
企業等

③必要な支援

①相談による課題把握

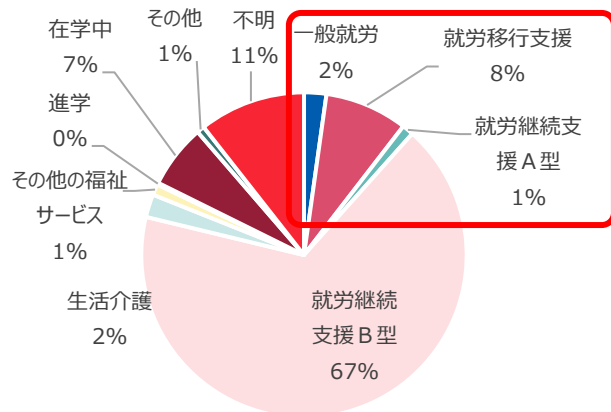
②連絡調整

就労定着支援事業所
<支援員=40:1(常勤換算)>
<サービス管理責任者=60:1>

就労系障害福祉サービスにおける「アセスメント」の状況（平成28年度研究報告）

- 平成28年度厚生労働科学研究の報告によれば、**就労継続支援B型を希望**して就労移行支援事業者による**就労アセスメントを受けた者**のうち、**1割強の者が一般就労、就労移行支援、就労継続支援A型等の他の進路に繋がっている**。（下図1参照）
- B型事業所に進むことが利用者・支援者間でほぼ決まっており、B型事業所を利用する前提でアセスメントが行われている可能性がある**ことも指摘されている。
- 就労アセスメントを実施する障害者就業・生活支援センターについては、アセスメント担当者の就労アセスメント技術の向上も重要な要素として捉えられている旨指摘されている。
- 地方自治体からの報告（平成30年度実施）によれば、就労移行支援及び就労継続支援A型について、**暫定支給決定後に支給内容を変更・調整を行った件数が一定数あり**、また、**本支給決定に先立って行うべき暫定支給決定が行われていないケースがある**。（下表1参照）

図1：当初就労継続支援B型を希望した者のアセスメント後の進路



N = 1,578人（回答した就労移行支援事業所数は704）

表1：就労移行支援と就労継続支援A型の利用に係る暫定支給決定等の実施状況

		本支給決定を行った件数（新規利用）	うち暫定支給決定した件数	うち変更・調整を行った件数
就労移行支援	件数	32,263	21,572	867
	市町村数	1,307	936	217
就労継続支援A型	件数	29,509	14,030	210
	市町村数	1,254	892	98

就労選択支援制度の創設 | 障害者総合支援法改正（令和4年）

- ・「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（令和2年11月～令和3年6月）などでの議論を踏まえて、令和4年の障害者総合支援法の改正により、就労選択支援が創設され、令和7年10月から施行された。
- ・令和7年10月以降、段階的に、就労選択支援の利用を必要とする対象者を拡充していくこととしている。

概要

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**新たなサービス（就労選択支援）を創設する。

対象者

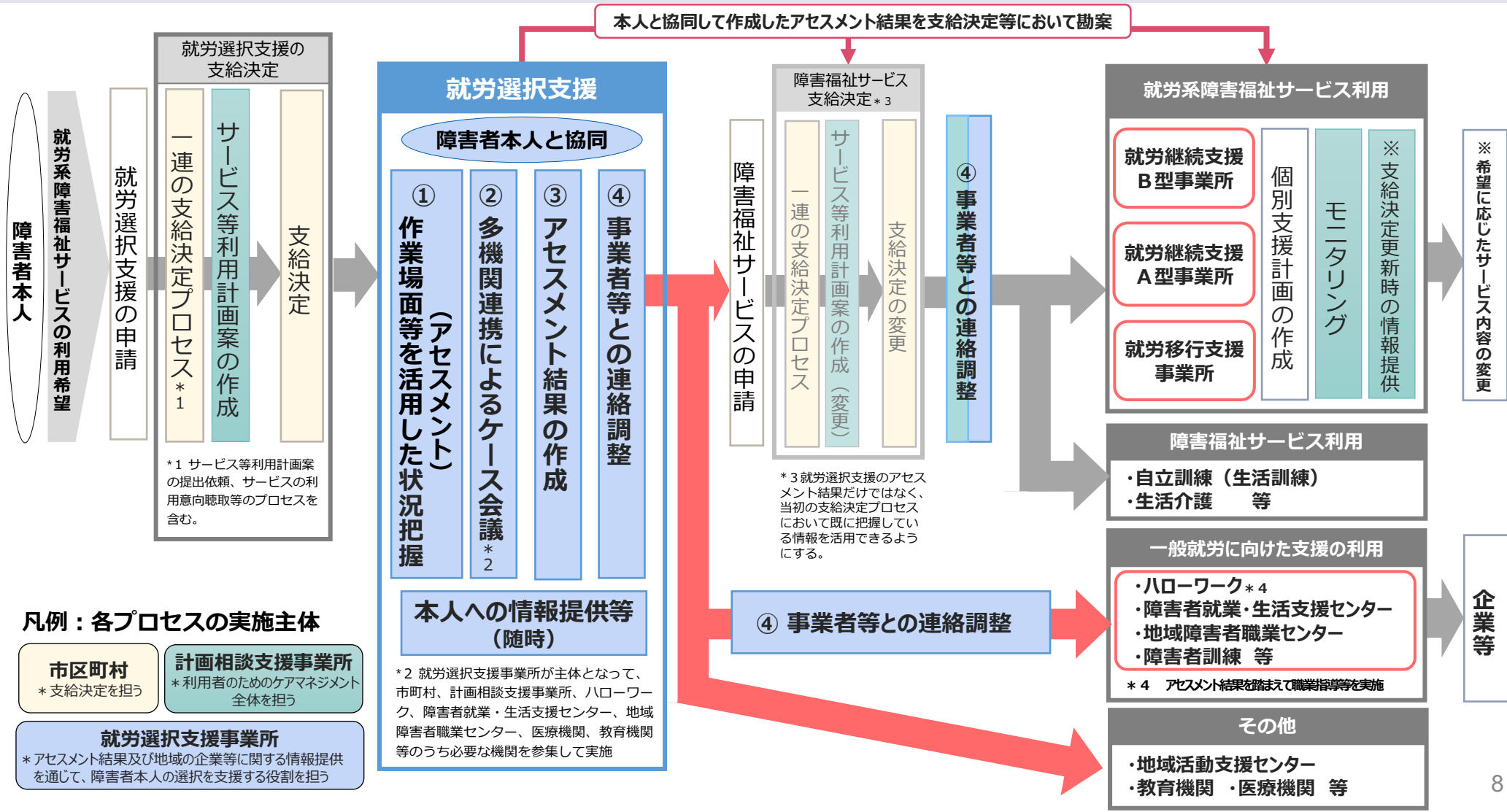
就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

なお、就労継続支援B型は、令和7年10月より、「就労選択支援事業所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」が利用対象となることから、就労経験がなく、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある場合は、就労選択支援を予め利用する必要がある。また、令和9年4月からは、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある場合、標準利用期間を超えて就労移行支援を利用する意向がある場合も、同様に、就労選択支援事業所によるアセスメントが行われている者を対象とする予定。

サービス類型		新たに利用する意向がある障害者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	令和7年10月から原則利用	希望に応じて利用
	・50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者（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になった者）	希望に応じて利用	
就労継続支援A型		令和9年4月から原則利用	令和9年4月から原則利用 ※標準利用期間を超えて更新を希望する者
就労移行支援		希望に応じて利用	

就労選択支援の目的・基本プロセス

- ・ 障害者本人との協同によるアセスメントや本人への情報提供などにより、本人が自分の働き方を考えることを支援する。
- ・ 一度、就労継続支援を利用開始した者も、その後サービス利用を通じて一般就労が可能となったと見込まれる場合は、本人の希望も重視しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を適切に提供する。
- ・ 就労選択支援で作成されたアセスメント結果は、就労系障害福祉サービス利用時のほか、一般就労に向けた支援の利用時の活用を想定。



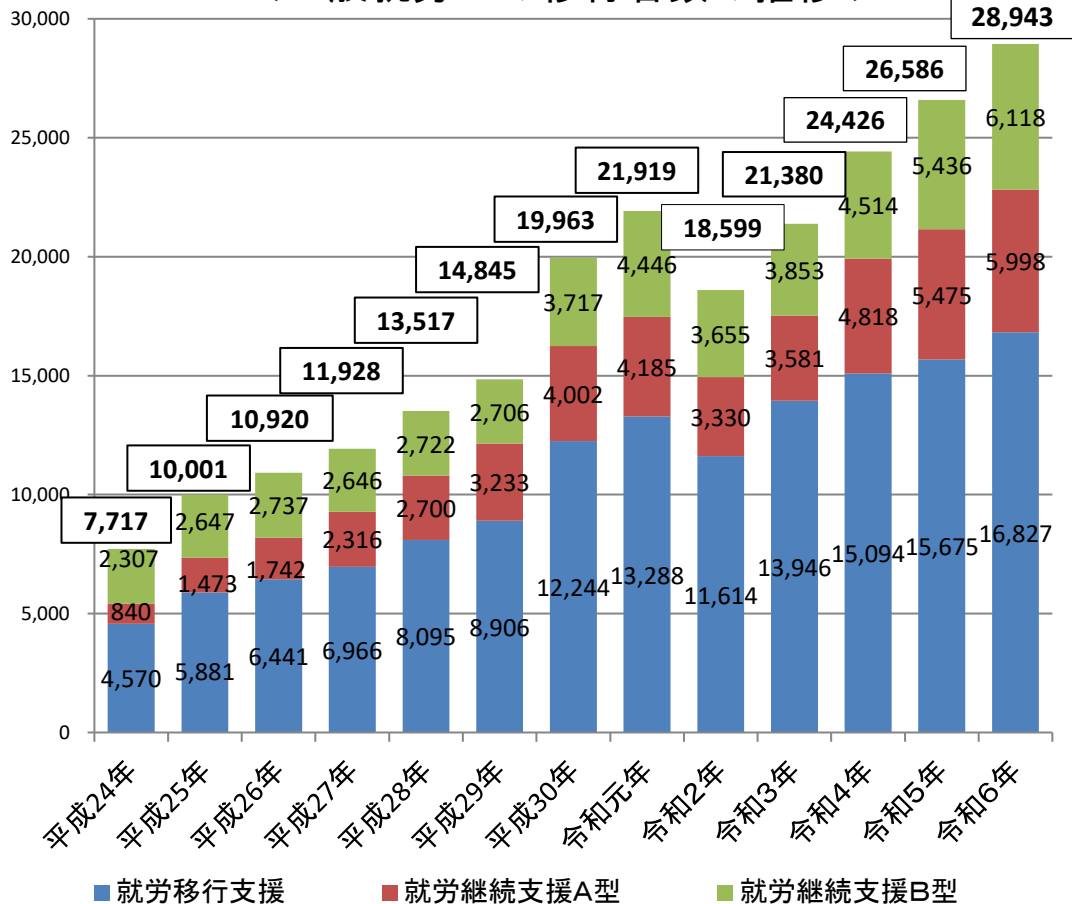
2

1. 就労系障害福祉サービスの経緯・現行制度
- 2. 一般就労への移行に係る就労系障害福祉サービスの現状・実態**
3. 障害者雇用制度の経緯・現行制度
4. 障害者雇用制度に係る現状・実態

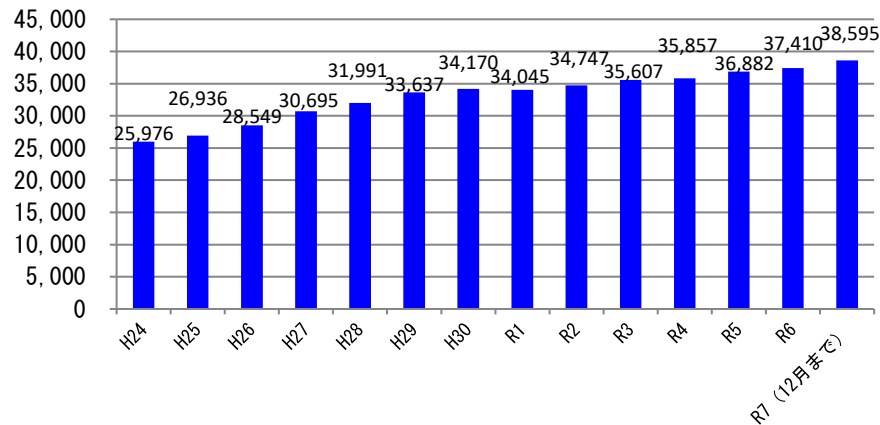
就労移行支援の現状・実態 | 一般就労への移行者数の推移、利用者数・事業所数の推移

- 就労移行支援事業から一般就労への移行者数は、コロナ影響を除けば、一貫して増加傾向にあり、利用者数も増加している。
- 一方で、就労移行支援事業所数は減少傾向にある。

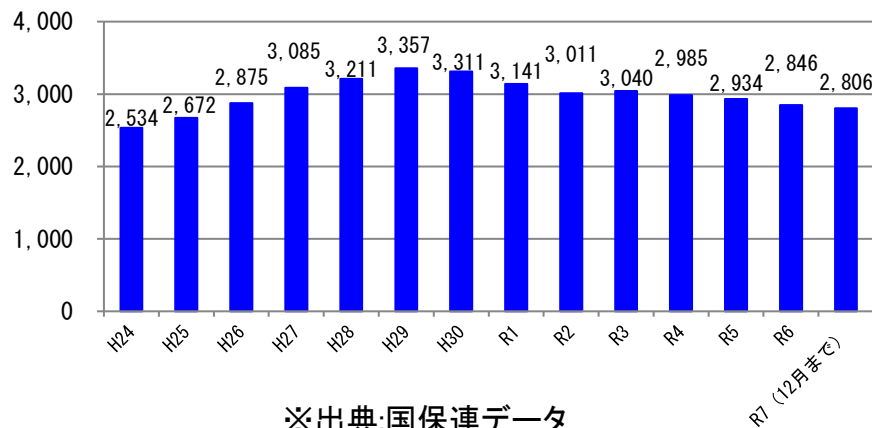
＜一般就労への移行者数の推移＞



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))



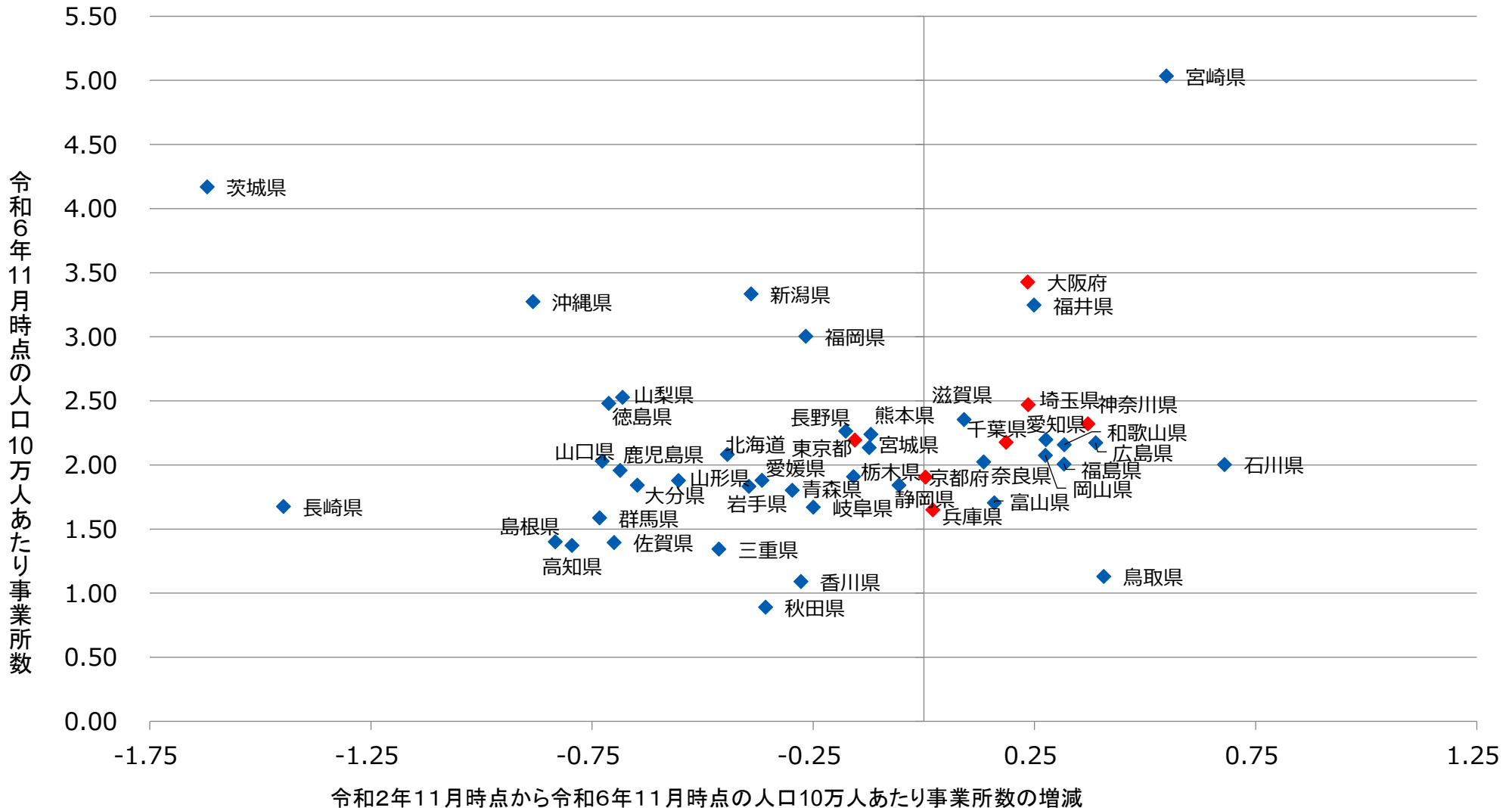
【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

※出典:国保連データ

就労移行支援の現状・実態

就労移行事業所の都道府県別の事業所数と増減状況

就労移行支援事業所の人口10万人当たりの事業所数と増減の状況を見ると、大都市圏は事業所の増加傾向が見られるものの、全体的には事業所の減少傾向が見られる。



就労移行支援の現状・実態 | 就労移行支援事業に係る報酬改定（令和6年度）

- ・ 令和6年度改定においては、就労移行支援の利用定員規模を、20名以上から10名以上に要件緩和。
- ・ 支援計画会議実施加算についても要件緩和を実施。

利用定員規模の見直し

- 利用定員規模を見直し、**定員10名以上**からでも実施可能とする。



支援計画会議実施加算の見直し

- 地域の就労支援機関等と連携して行う支援計画会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者以外の者が出席する場合でも加算の対象とする。
- この加算は地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称を「地域連携会議実施加算」に変更する。

【現行】

【支援計画会議実施加算】583単位／回
(1月につき1回かつ1年につき4回を限度)

- ・ 算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。



【見直し後】

【地域連携会議実施加算】（Ⅰ）583単位／回

- ・ 算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

【地域連携会議実施加算】（Ⅱ）408単位／回

- ・ 利用者の状況を把握し、支援計画に沿った支援を行う職業指導員、生活支援員又は就労支援員等が会議に参加し、会議の前後にサービス管理責任者に情報を共有した場合に算定。

※算定は(Ⅰ)(Ⅱ)合わせて1月につき1回かつ1年につき4回を限度とする。

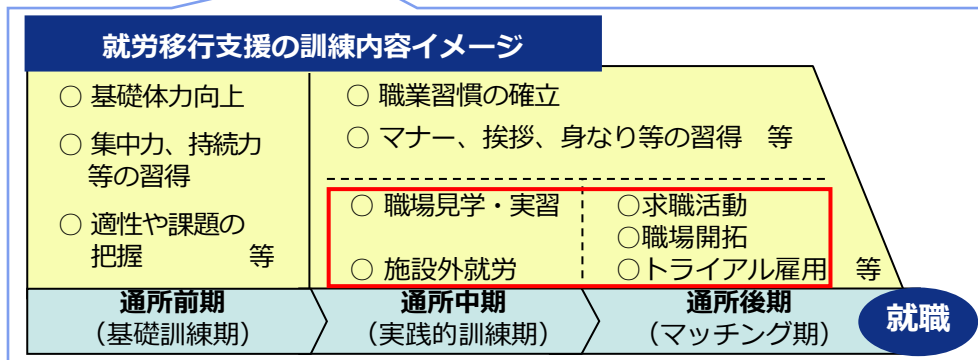


就労移行支援の現状・実態 | 就労移行支援利用期間における利用者収入

- 就労移行支援における職場実習等の多くは、雇用契約を伴わない短期間の体験的なものであるため、賃金・手当などが発生しないことが多い。
- 訓練期間中（標準利用期間 2 年）基本的に無収入となるのが、就労移行支援が敬遠される理由となることがある。

	就労移行支援	就労継続支援	
		A型	B型
雇用契約の有無	雇用契約なし	雇用契約あり	雇用契約なし
利用者収入	基本的に無収入	賃金（最低賃金以上）	工賃
利用期限	標準利用期間 2 年※	期間の定めなし	期間の定めなし

※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



実習では原則支給不可

助成金名	助成金の趣旨	助成金の内容	「継続して雇用する」の詳細要件
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)	障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とする。 また、障害者の安定的な就業の場が確保されるようにする観点から、その後の継続雇用される労働者として雇用を図る。	事業主が、就職が困難な障害者をハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、 継続して雇用する 労働者として雇い入れることを目的に、一定期間雇用することにより、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的に支給。	<ul style="list-style-type: none"> ・継続して雇用する労働者とは、1 年を超える期間の雇用が見込まれる者をいう。 ・過去3年間において、トライアル雇用等から継続雇用に移行しなかった労働者に、トライアル雇用等実施後に報告書兼支給申請書が提出されていない労働者を加えた数が3人を超え、かつその人数がトライアル雇用等を実施した後に継続雇用する労働者へ移行したトライアル雇用等労働者の数を上回っている事業主以外のもの

※ A型事業所における就労は、企業等での一般雇用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ものとして整理されている。

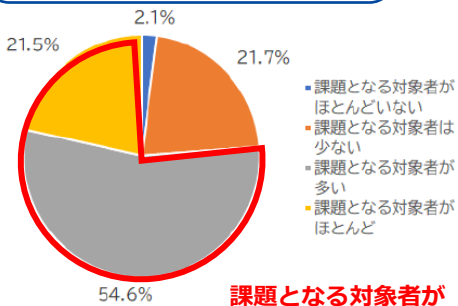
就労継続支援A型の現状・実態 | A型事業所の実態調査概要①

- 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。
- 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。
- 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、利用経緯が多様。

職業上の課題

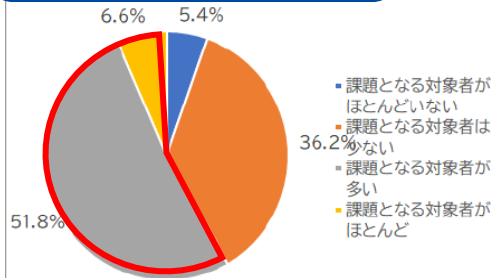
※現在の利用者について、一般就労を想定した際の、職業上の課題を有する対象者の割合（4件法）

コミュニケーション能力



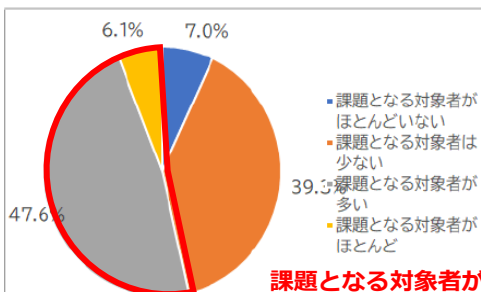
課題となる対象者が
ほとんど+多い：76.1%

作業能力



課題となる対象者が
ほとんど+多い：58.4%

職場のルール・マナー

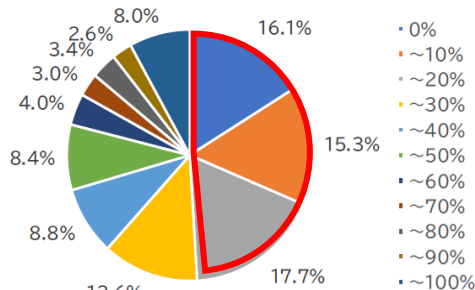


課題となる対象者が
ほとんど+多い：53.7%

一般就労希望率

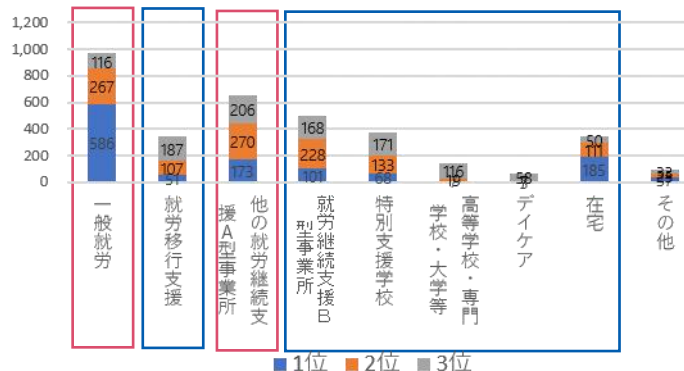
※一般就労希望者数（原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者）/利用者数

一般就労希望者が
2割以下の事業所：49.1%



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



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」

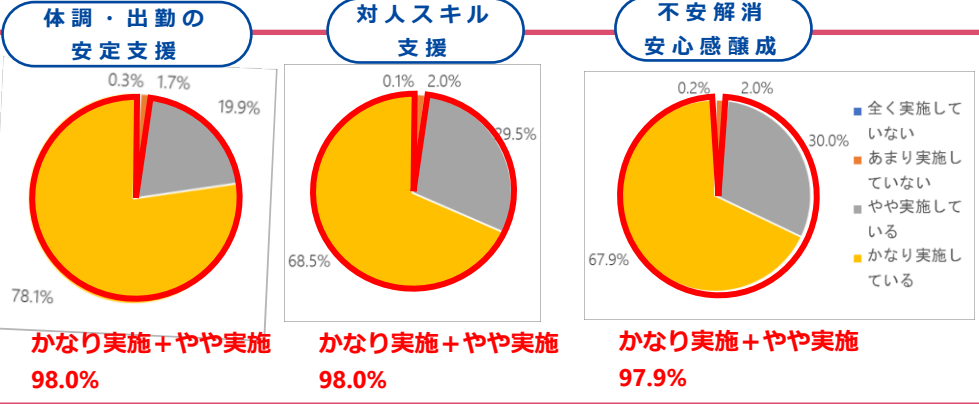
※全国の就労継続支援A型の1,221事業所が回答（回収率29.9%）

就労継続支援A型の現状・実態 | A型事業所の実態調査概要②

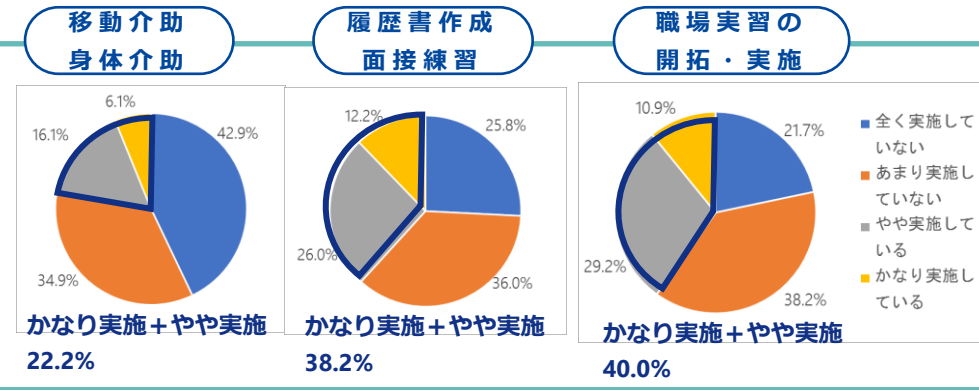
- 働く上での基本的な支援の実施率が高い一方、障害特性に特化した支援や就職活動等に対する支援は相対的に低い。
- 一般就労移行者は2年間で0人が約35%、2人以下の事業所で75%超
- 一般就労希望率に比して、就職活動を実施している率は低く、本人のニーズに込え切れていない可能性がある。一方、本人が一般就労をどの程度の具体的に考えているか定かでないことや、ニーズの変化等が背景にある可能性もある。

支援の実施状況

実施率が高い項目

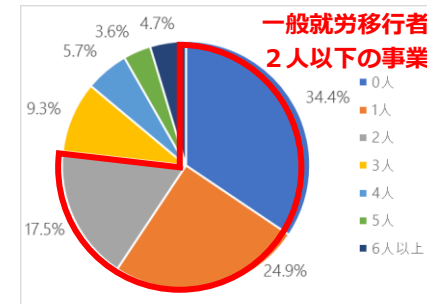


相対的に低い項目



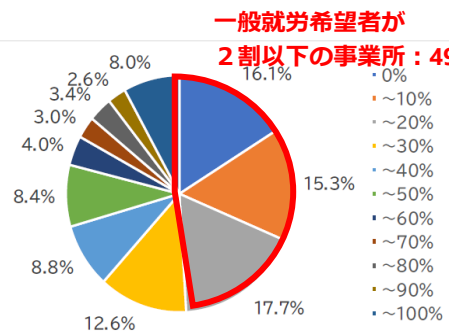
一般就労移行者数

※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



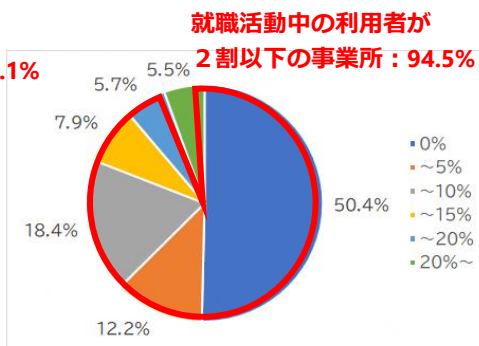
一般就労希望率（再掲）

※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



就労継続支援A型の現状・実態 | A型事業所の生産活動収支の改善と効果的な取組の評価（令和6年度改定）

- 経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目を以下のように見直し。
 - ・ 労働時間の評価 平均労働時間が長い事業所の点数を高く設定
 - ・ 生産活動の評価 生産活動収支が賃金総額を上回った場合は加点、下回った場合には減点。点数配分の向上。
 - ・ 利用者が一般就労できるよう知識及び能力の向上に向けた支援の取組を行った場合について評価項目を設定
 - ・ 経営改善計画書未提出の事業所及び数年連続で経営改善計画書を提出しても指定基準を満たすことができていない事業所への対応として、新たにスコア方式に経営改善計画に基づく取組を行っていない場合の減点項目を設定

【現行】

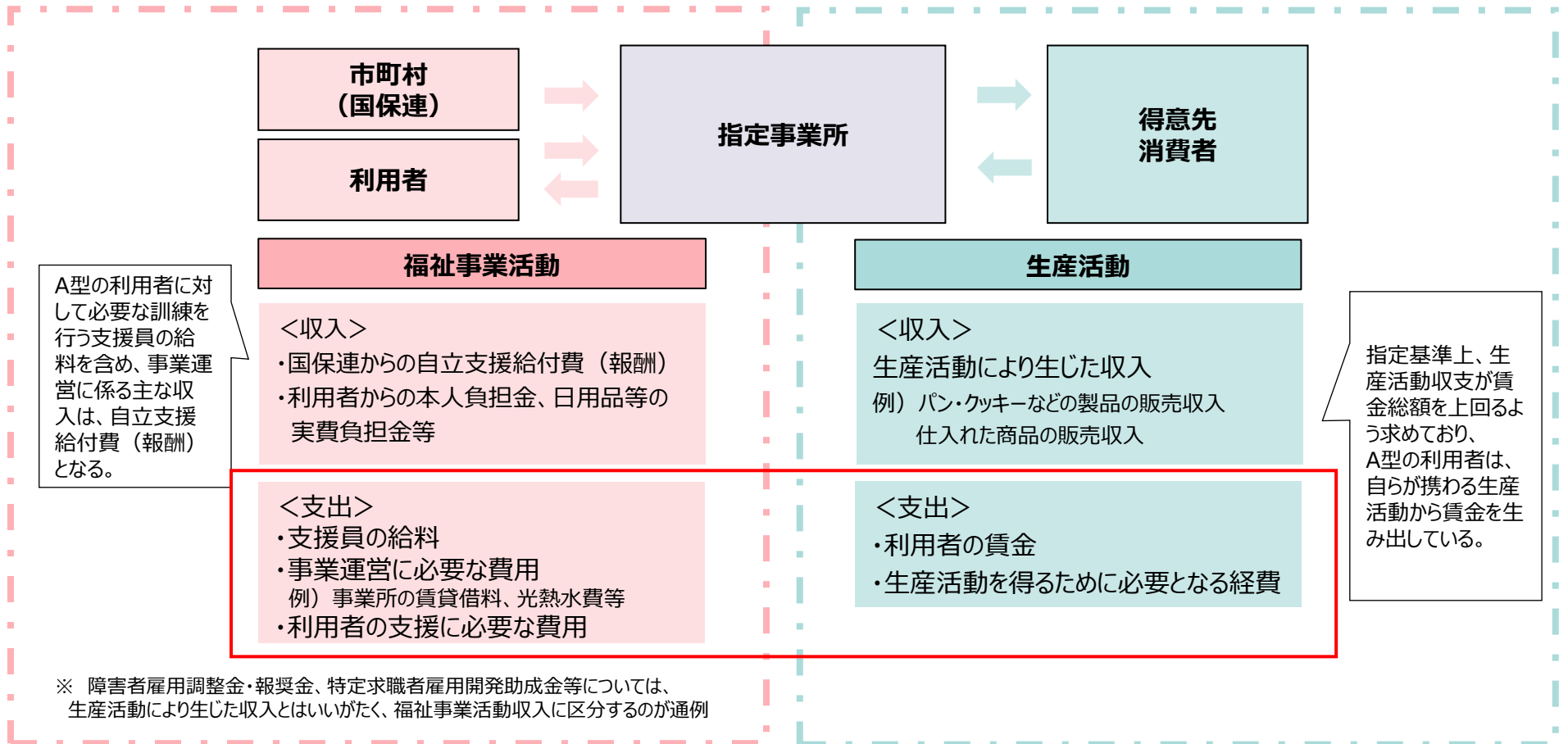
評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	5点～80点で評価
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	5点～40点で評価
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価	0点～35点で評価
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0点～35点で評価
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0点～10点で評価

【見直し後】

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	5点～ <u>90</u> 点で評価
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	<u>-20</u> 点～60点で評価
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況により評価	0点～ <u>15</u> 点で評価
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0点～ <u>15</u> 点で評価
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0点～10点で評価
経営改善計画	経営改善計画の作成状況により評価	<u>-50</u> 点～0点で評価
利用者の知識及び能力向上	利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組状況により評価	<u>0</u> 点～10点で評価

就労継続支援A型の現状・実態 | A型事業所の会計区分

- 就労継続支援（A型）は、生産活動に係る会計と、福祉事業活動に係る会計の区分することとしており、事業運営にかかる主要支出（支援員給与等）に、主に障害福祉サービス等報酬が充てられ、利用者の賃金は、生産活動収入から支払われる。
- 特例子会社等を含め、一般就労（企業等）においては、支援員給与、障害者の賃金、いずれも公費によらず企業等で賄われる。





1. 就労系障害福祉サービスの経緯・現行制度
2. 一般就労への移行に係る就労系障害福祉サービスの現状・実態
- 3. 障害者雇用制度の経緯・現行制度**
4. 障害者雇用に係る現状・実態

障害者雇用率制度について

法定雇用率は、社会連帯の理念に基づき、障害者に対し、雇用の場を提供し得るのは事業主のみであることにかんがみ、障害の有無にかかわらず、同水準(同じ割合)で労働者となり得る機会を確保するという考え方の下、日本の全労働者+失業者に対する、障害のある労働者+失業者の割合(=障害者雇用率)を設定し、事業主に達成義務を課すこととする仕組み。

■ 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%)

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

- 法定雇用率の義務化当時（S35年）、福祉工場（A型事業所の事実上の前身）は、雇用契約に基づくものであること等から、雇用率への参入は「差し支えない」とされつつも、国等からの人件費等の補助があることに鑑み、調整金・報奨金の対象外と整理されたが、その後、福祉工場の設置促進等の観点から、調整金・報奨金の対象とすることに変更した経緯がある。
- その上で、障害者自立支援法の施行の段階で、就労継続支援も従来の福祉工場と同様の整理（調整金・報奨金の対象）とされた（H19年）。

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）

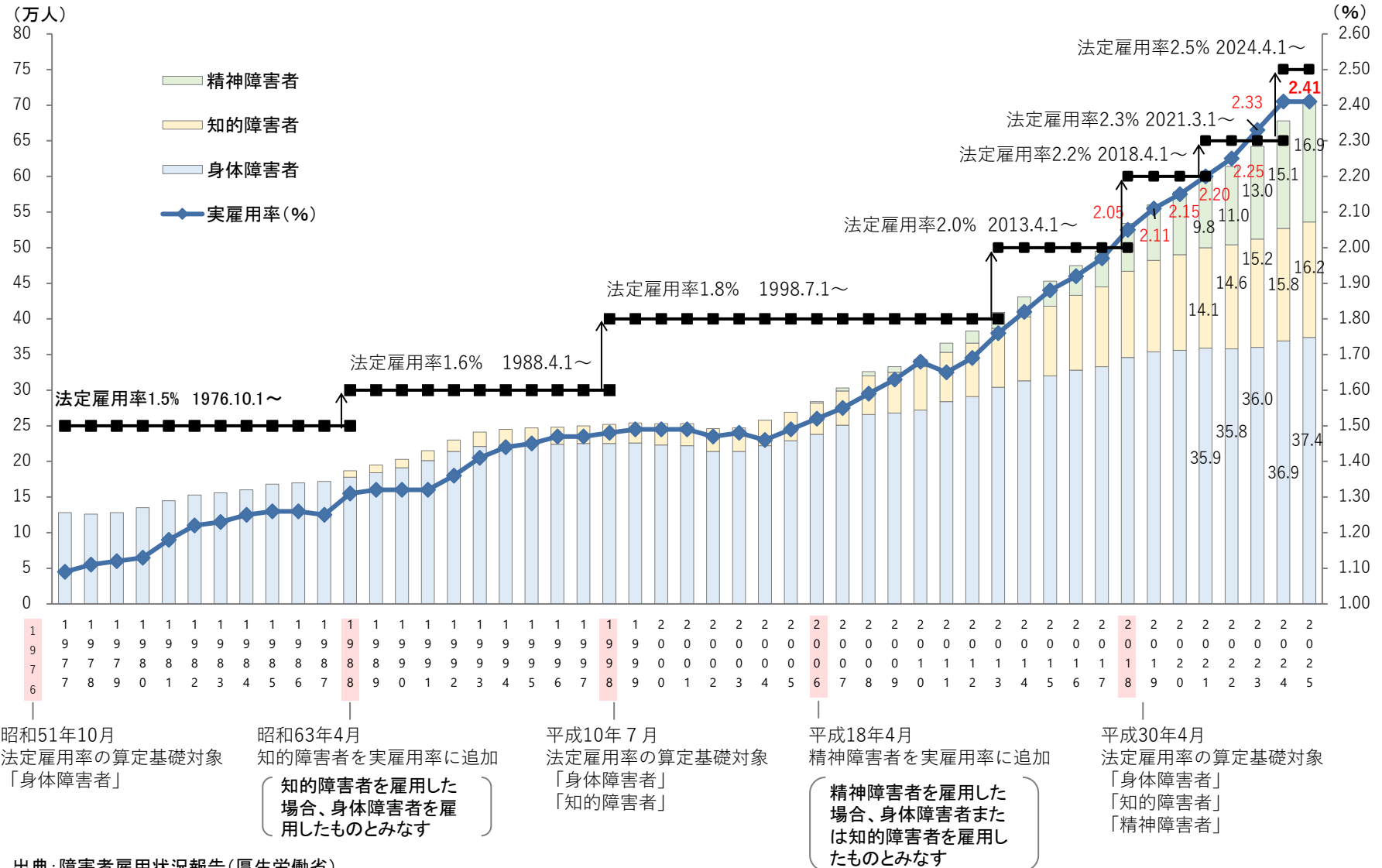
平成19（2007）年 障害者自立支援法において**就労継続支援A型事業を法定雇用率・調整金・報奨金の対象と整理。**

（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）

✓ 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。



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

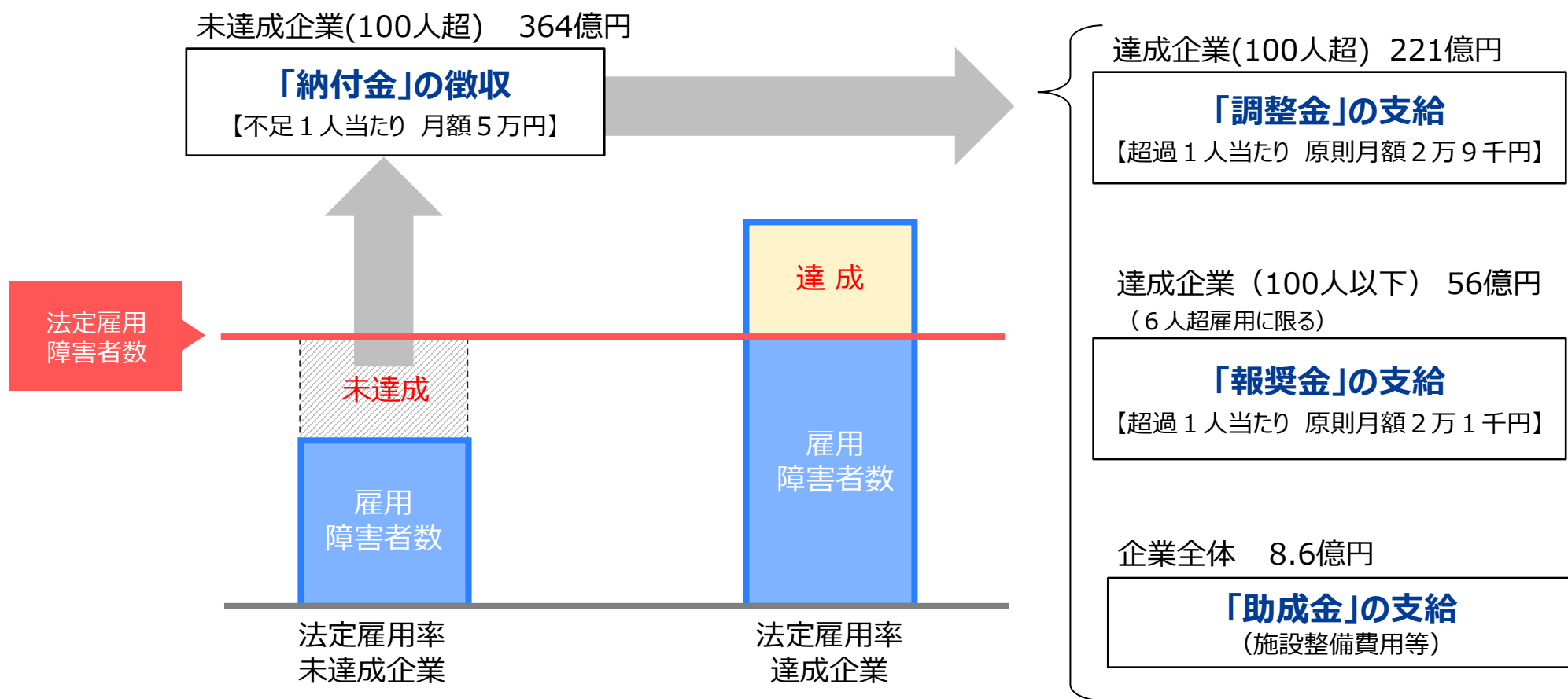
平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

(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**事業者間の経済的負担を調整**し、積極的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

重度障害者、短時間労働者のカウントについて

- 実雇用率算定上、重度障害者については1人を2人としてカウントする。
- 短時間労働者については、1人を0.5人としてカウントする。
- ただし、精神障害者である短時間労働者については特例として1人を1カウントとする。
- また令和6年度より、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者についても1人を0.5人とカウントする。

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(令和4年法律第104号)により創設

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1(※)	0.5

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

「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（概要①）

- 令和4年障害者雇用促進法改正時の附帯決議等を踏まえ、令和6年12月より障害者雇用促進制度の見直しに向けた研究会を開始。
今回、次期改正に向けた主要検討事項について議論状況のとりまとめを行うもの。
- 本報告書で示した検討の方向性を土台としつつ、令和8年4月から、労働政策審議会(障害者雇用分科会)で制度設計の具体化に向けた議論を深めているところであり、その結果を踏まえて必要な法制上の措置等を行う予定。

I はじめに

我が国の民間企業の障害者雇用者数は70.5万人(R7.6月。過去最高。)と、着実に進展。

一方で、中小企業の障害者雇用の伸び悩みや、10年以上にわたり引き続きの検討課題とされてきた手帳を所持しない難病患者等の位置づけに加え、法定雇用率達成を目的としたいわゆる「障害者雇用ビジネス」の利用急増などの障害者雇用の「質」も課題となってきている。

II 障害者雇用の質について

1. 障害者雇用の「質」のガイドライン等の創設／事業主認定制度の拡大、調整金等によるインセンティブ設計

- (1) 障害者雇用の「質」として重視すべき中心的要素(①障害者の能力発揮の十分な促進、②成果の事業活動への十分な活用、③適切な雇用管理、④正当な評価・処遇反映、雇用の安定等)を法令で明示することを検討。

←高いハードルの提示は事業主を萎縮させるため慎重な検討を求める意見等もあり、これらも十分に踏まえて検討を深める。

- (2) 現行の中小企業対象の認定制度(もにす認定制度)について、大企業を含めて新たに認定制度の対象とし、認定基準等を見直すこと、また、調整金・報奨金や助成金で認定事業主に対する一定の配慮を行うことを検討。

←企業規模で異なる認定基準を求める意見等もあり、これらも十分に踏まえて検討を深める。

2. いわゆる障害者雇用ビジネスに係る対応(利用企業に対する報告義務／障害者雇用ビジネス事業者・利用企業に対するガイドラインの創設)

- (1) 障害者雇用状況報告(いわゆる6.1報告)において、「障害者雇用ビジネス」を使用している場合、一定項目の報告を求めることを検討。

- (2) 「障害者雇用ビジネス」に係る課題の是正に向け、以下のようなガイドラインの策定を検討

- ・ 「障害者雇用ビジネス」事業者において、障害者雇用に精通した一定の資格者を配置する、障害者雇用の成果物が利用企業の事業活動で有為に活用されるための支援を行う、ガイドラインに沿った運営内容について定期的に情報開示を行う 等
- ・ 利用企業において、ガイドラインに沿った「障害者雇用ビジネス」事業者を利用する 等

←報告に係る事業主の心理的負担を考慮し慎重な検討を求める意見や、報告及びガイドラインの対象となる「障害者雇用ビジネス」の定義の明確化を求める意見もあり、これらも十分に踏まえて検討を深める。

「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(概要②)

Ⅲ 障害者雇用率制度等の在り方について

1. 手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別判定制度の創設・実雇用率算定

- 手帳が得られない難病患者について、本人の申請により、医師の意見書等も勘案しながら、個別の就労困難性を判定し、一定水準にある場合、まずは実雇用率で、一定の算定を可能とする方向で検討。
←将来的な雇用義務の在り方の検討につながり得る中で、具体的な判定基準等の仕組みが明らかでなく是非を判断できない等の意見もあり、これらも十分に踏まえ、妥当性について丁寧に議論を進めていく。

2. 「精神障害者保健福祉手帳」の更新ができなかった場合における雇用率の算定

- 「精神障害者保健福祉手帳」の更新が得られなかった場合であっても、継続雇用の見込みがあると判断できる場合は、一定期間の雇用率制度及び納付金制度上の取扱い(引き続き雇用障害者として取り扱う等)を検討。

3. 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけ

- A型事業所を、①雇用率制度の対象とすべきか、②納付金制度等(調整金等)の対象とすべきか、③事業協同組合等算定特例制度等(LLP等)における位置づけをどう考えるかについては、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、議論を進める。

4. 常用労働者数100人以下の事業主への納付金納付義務の適用拡大

- 中小企業の障害者雇用の更なる促進や、企業間の公平性等の観点から、100人以下の企業についても納付金の納付義務の対象とすることを検討。
←中小企業の厳しい経営環境や、中小企業特有の障害者雇用の難しさもあり、十分な受入れ体制がないまま無理に雇用しても、企業・障害者双方に好ましくない結果につながる等の意見もあり、これらも十分に踏まえて検討を深める。
←その際は、中小企業に対する企業支援機能の一層の強化、相当の期間を設けて段階的に進める等が重要。

※この他、以下の論点について議論

- (1) 手帳を所持しない精神・発達障害者の位置づけについては、「精神障害者保健福祉手帳」における対象範囲の網羅性や判定内容等を踏まえ、雇用率の対象を「精神障害者保健福祉手帳」の所持者とする現行の仕組みを維持した上で、職場における合理的配慮の推進等を図る。
- (2) 精神障害者について雇用率制度における「重度」区分を設けることについては、手帳の等級と就労困難性の関係は明確になっておらず、精神障害は症状に波がある等も踏まえると、「重度」区分を設けることは適当とはいえず、引き続き現行制度の運用を維持する。
- (3) 精神障害者である短時間労働者の算定特例については、実態上も雇用推進に貢献している等を踏まえ、当分の間、特例を継続することとし、恒久化の可否については、現場の雇用状況の推移も踏まえて引き続き検討する。

4

1. 就労系障害福祉サービスの経緯・現行制度
2. 一般就労への移行に係る就労系障害福祉サービスの現状・実態
3. 障害者雇用制度の経緯・現行制度
- 4. 障害者雇用制度に係る現状・実態**

障害者雇用制度に係る現状・実態 | 一般就労における労働時間の変化（障害者自立支援法制定時と現在）

- 平成15年度（障害者自立支援法の制定は平成18年）と令和5年度の障害者雇用実態調査の結果を比較すると、従業員5人以上の事業所に雇用されている障害者の割合は大幅に増加。
- 所定労働時間について、平成15年当時はフルタイムでの勤務割合が大層を占めており、週20時間未満の短時間勤務の者はごく少数であった一方で、令和5年度時点では、フルタイムの割合が最も高いものの、週20時間未満の者の割合20～30%を占める等、障害者の状態像に応じた多様で柔軟な働き方が可能となっている。

（参考）平成18年度社会就労センター実態調査：通所授産施設の週所定労働時間 身体障害者：24.6時間、知的障害者24.2時間、精神障害者18.2時間※

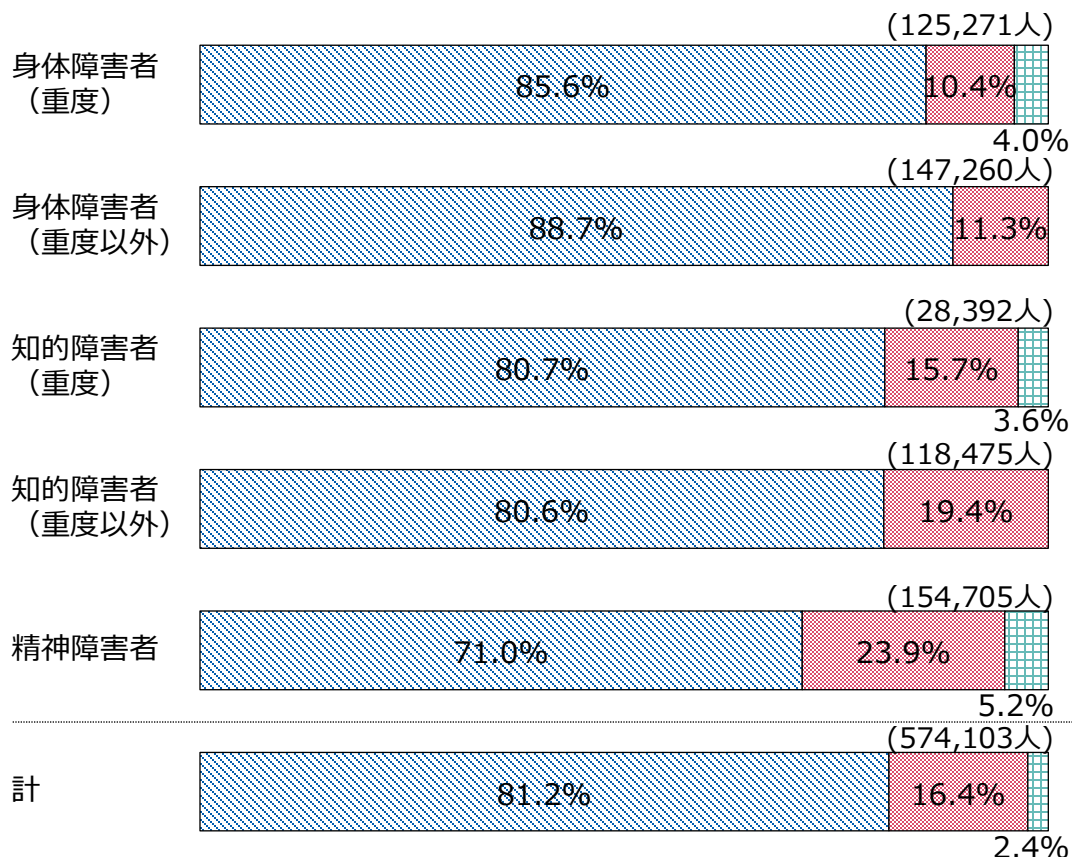
		平成15年度			令和5年度			
		身体障害者	知的障害者	精神障害者	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
従業員規模5人以上の事業所に雇用されている障害者数		36万9,000人	11万4,000人	1万3,000千人	52万6,000人	27万5,000人	21万5,000人	9万1,000人
雇用形態（正社員割合）		—	—	—	59.3%	20.3%	32.7%	36.6%
労働時間 （週所定労働時間）	通常（週30時間以上）	89.1%	78.6%	88.7%	75.1%	64.2%	56.2%	60.7%
	週20時間以上30時間未満	8.0%	2.8%	4.4%	15.6%	29.6%	29.3%	30.0%
	週10時間以上20時間未満	1.2%	0.2%	3.6%	7.2%	3.2%	8.4%	4.8%
	週10時間未満				1.2%	2.1%	2.7%	3.9%
雇用している障害者への配慮事項		<ul style="list-style-type: none"> ・配置転換等人事管理面についての配慮(54.5%) ・通院・服薬管理等医療上の配慮(39.4%) ・駐車場、住宅の確保等通勤への配慮(30.3%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・工程の単純化等職務内容の配慮(54.5%) ・配置転換等人事管理面についての配慮(41.2%) ・業務遂行を援助する者の配置(40.3%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・配置転換等人事管理面についての配慮(46.4%) ・工程の単純化等職務内容の配慮(30.4%) ・通院・服薬管理等医療上の配慮(28.3%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮(40.2%) ・通院・服薬管理等雇用管理上の配慮(38.3%) ・短時間勤務等勤務時間の配慮(37.9%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・能力が発揮できる仕事への配置(51.1%) ・短時間勤務等勤務時間の配慮(50.9%) ・業務実施方法についてのわかりやすい指示(50.3%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務等勤務時間の配慮(54.3%) ・休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮(50.9%) ・通院・服薬管理等雇用管理上の配慮(49.2%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮(61.2%) ・短時間勤務等勤務時間の配慮(50.9%)

障害者雇用制度に係る現状・実態 | A型利用者の就業時間数（就業時間別割合の比較）

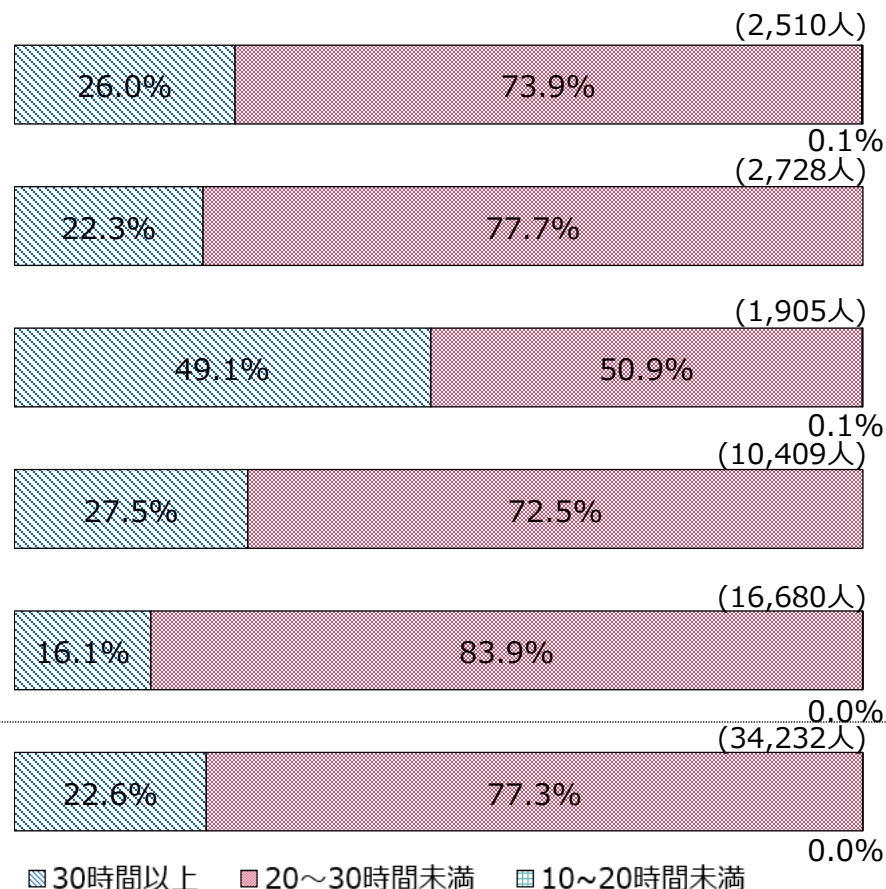
障害者雇用状況報告における就業時間別の割合を見ると、雇用障害者全体では30時間以上がいずれの障害種別も70%以上を占める。

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）



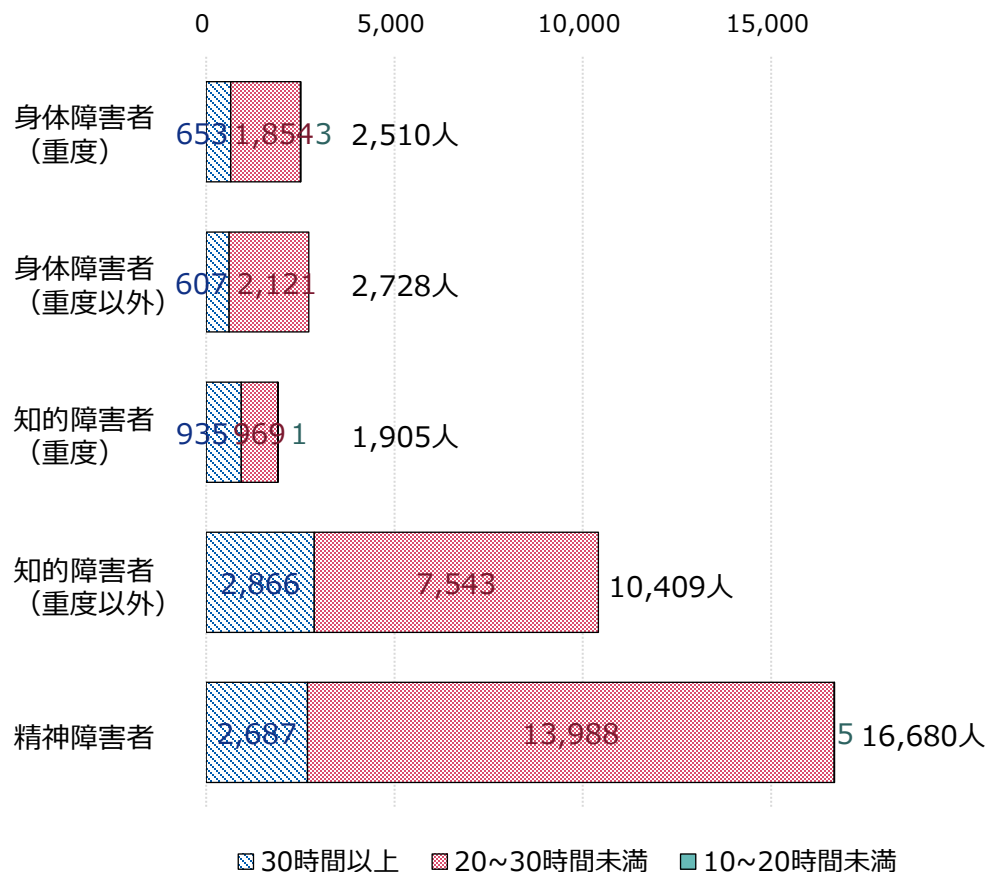
障害者雇用制度に係る現状・実態 | A型事業所の雇用者数と就業時間の分布

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。

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%)

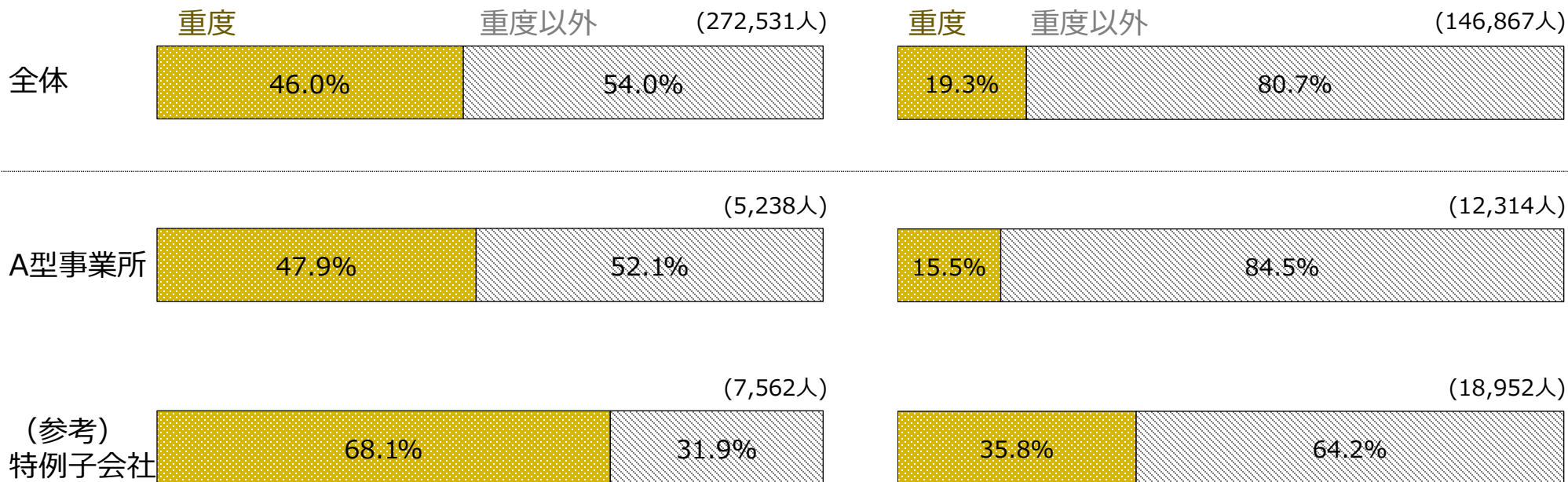


障害者雇用制度に係る現状・実態 | A型事業所と一般就労（特例子会社）の障害者の状態像

- 身体障害者と知的障害者の重度と重度以外の割合を見ると、身体障害者の重度の割合は、雇用障害者数全体は46.0%、A型事業所雇用者数では47.9%で大きな差はないが、特例子会社は68.1%と割合が高い。
- また、知的障害者の重度の割合は、雇用障害者数全体は19.3%である一方、A型事業所では15.5%と全体より低く、また特例子会社では35.8%と高い。

身体障害者（実人数）

知的障害者（実人数）



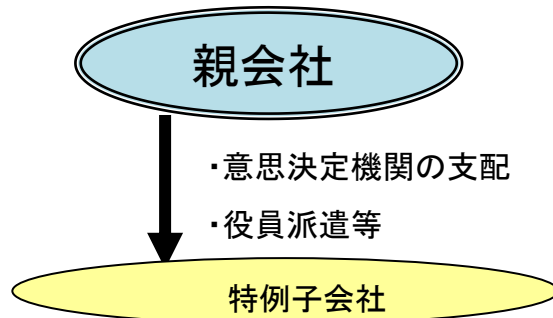
(参考)特例子会社制度

- 障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保(法定雇用率=2.5%)は個々の事業主(企業)ごとに義務づけられている。
- 一方、①障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また、②特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。
- これにより、事業主にとっては障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができること等や、障害者本人にとっては障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保されること等のメリットがある。

親会社の要件

- 親会社が、当該子会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること。(具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等)

①〔特例子会社制度〕



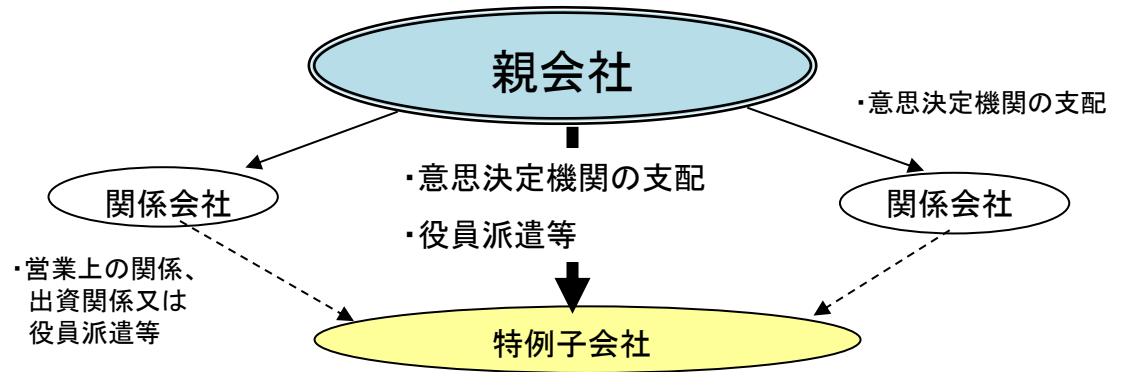
→特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定

2025(令和7)年6月1日現在 631社

子会社の要件

- ① 親会社との人的関係が緊密であること。(具体的には、親会社からの役員派遣等)
- ② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。
また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等)
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

②〔グループ適用〕



→関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定

2025(令和7)年6月1日現在 394グループ

(参考) 特例子会社における雇用管理等に関する調査結果 (2025年11月) (一般社団法人障害者雇用企業支援協会 (SACEC))

調査概要

調査目的 特例子会社の雇用管理の実態や経営の傾向を把握し、各社の運営に役立つ情報を提供するとともに、特例子会社の現状と課題を明らかにし、今後の制度運用の在り方の参考資料とすること。

調査対象 全国の特例子会社の内、一般社団法人障害者雇用企業支援協会がメールアドレスを把握している408社

調査時期 2025年3月～5月

調査方法 メールで質問票を送付し回答案作成のうえ、オンラインでMicrosoft Forms上で回答入力

有効回答数 (回収率) 156社 (38.2%)

障害のある従業員・支援員等・その他別構成 (人数)

- 支援員等一人が支援を行う障害のある従業員は**約4.4人**
(99.8人÷22.9人)
※未回答、「0」回答等を除く

	(人)
障害のある従業員の平均人数 (障害の程度に関わらず実人数)	99.8
支援員等の平均人数	22.9
その他、一般管理部門 (総務人事等)、経営部門の従業員、役員合計の平均人数	21.4
計	141.5

支援員等が保有する資格 (複数回答)

- 8割の会社で「企業在籍型ジョブコーチ」を配置。4割の会社で「精神保健福祉士 (MHSW・PSW)」「社会福祉士」を配置、3割の会社で「キャリアコンサルタント」「産業カウンセラー」を配置。

	N (社)	企業 在籍型 ジョブ コーチ	訪 問型 ジョブ コ ー チ	士 精 神 保 健 福 祉	社 会 福 祉 士	介 護 福 祉 士	臨 床 心 理 士	公 認 心 理 士	看 護 師
全体	156	82.1	15.4	42.3	39.1	17.3	11.5	17.3	12.8

	N (社)	保 健 師	言 語 聴 覚 士	視 能 訓 練 士	理 学 療 法 士	作 業 療 法 士	サ ル タ ン ト カ リ ア コ ン サ ル タ ン ト	ラ イ ン 産 業 カ ウ ン セ	そ の 他 ※
全体	156	5.8	1.9	0.0	0.6	3.2	32.1	28.2	11.5

※「その他」の具体的な内容

障害者職業生活相談員/第1種衛生管理者/薬剤師/心理相談員/第2種衛生管理者/介護支援専門員/ファイナンシャルプランナー/メディカルアロマセラピスト/元産業カウンセラー (及び実技指導者) /教員免許/手話技能検定/栄養士/中学校教員免許/手話通訳士・手話準一級/社会福祉士/精神保健福祉士/特別支援学校教諭/学校心理士

特例子会社制度における雇用状況

	H18.6.1 (2006)	H19.6.1 (2007)	H20.6.1 (2008)	H21.6.1 (2009)	H22.6.1 (2010)	H23.6.1 (2011)	H24.6.1 (2012)	H25.6.1 (2013)	H26.6.1 (2014)	H27.6.1 (2015)
特例子会社数 (社)	195	219	242	265	283	319	349	380	391	422
障害者数(人)	9,109.0	10,509.5	11,960.5	13,306.0	14,562.5	16,429.5	17,743.5	20,478.5	22,309.0	24,445.0
うち身体	6,127	6,639	7,107	7,470	7,752	8,168.5	8,384	9,047.5	9,453.5	9,751.0
うち知的	2,932	3,721	4,612	5,478	6,356	7,594.5	8,470.5	10,117.5	11,194.0	12,459.0
うち精神	50.0	149.5	241.5	358.0	454.5	666.5	889	1,313.5	1,661.5	2,235.0
障害者数(人) 【実人員】	(5,695)	(6,650)	(7,679)	(8,635)	(9,516)	(10,883)	(11,892)	(13,863)	(15,262)	(17,003)

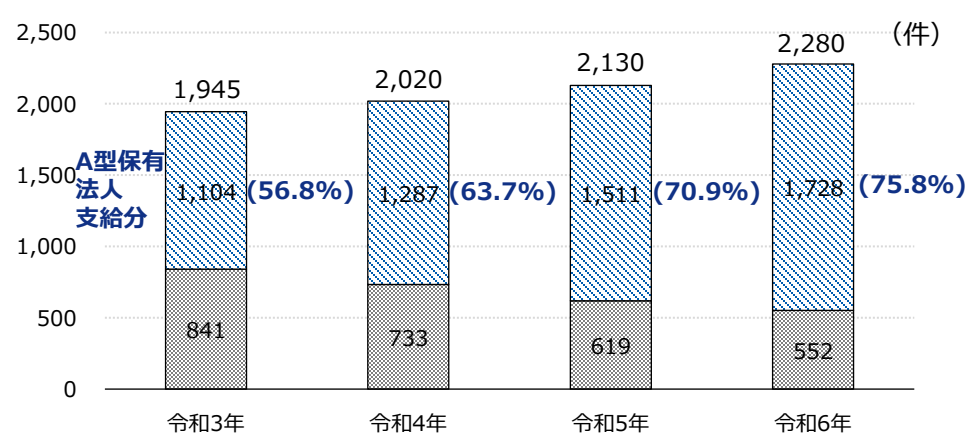
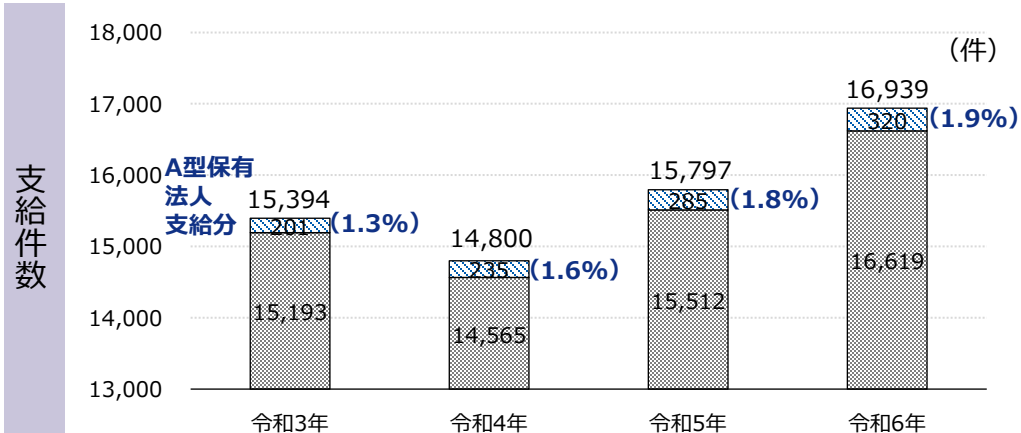
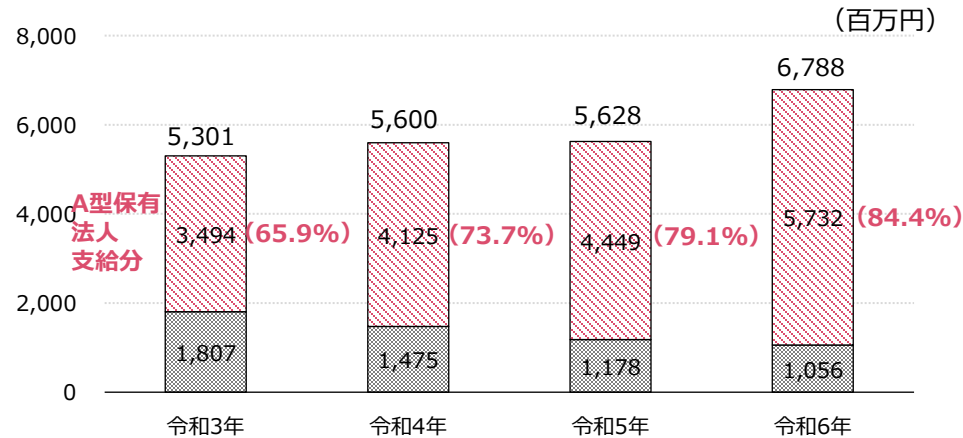
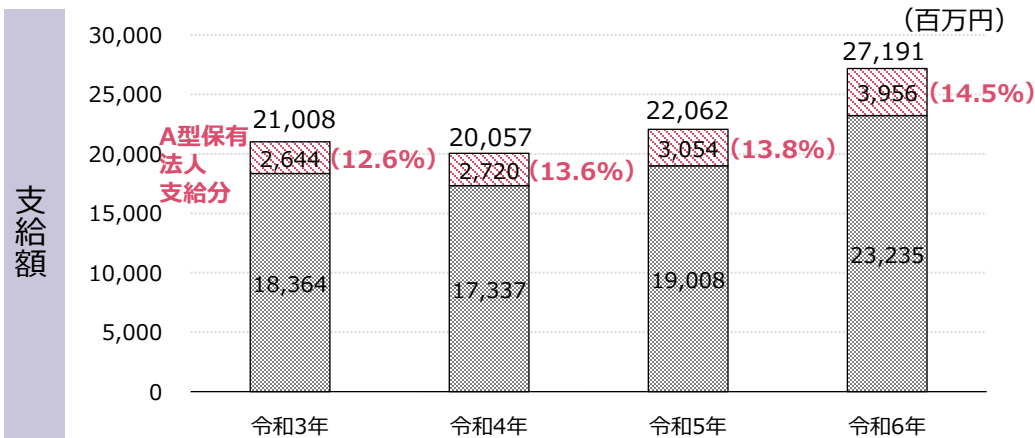
	H28.6.1 (2016)	H29.6.1 (2017)	H30.6.1 (2018)	R01.6.1 (2019)	R02.6.1 (2020)	R03.6.1 (2021)	R04.6.1 (2022)	R05.6.1 (2023)	R06.6.1 (2024)	R07.6.1 (2025)
特例子会社数 (社)	448	464	486	517	542	562	579	598	614	631
障害者数(人)	26,980.5	29,769.0	32,518.0	36,774.5	38,918.5	41,718.5	43,857.0	46,848.0	50,290.5	53,710.5
うち身体	10,277.0	10,699.5	11,478.5	11,939.5	11,573.0	11,841.0	11,835.5	12,134.0	12,488.5	12,920.0
うち知的	13,815.0	15,402.0	16,211.0	18,885.5	20,552.5	22,021.0	22,941.0	24,062.0	25,553.5	26,739.5
うち精神	2,888.5	3,667.5	4,828.5	5,949.5	6,793.0	7,856.5	9,080.5	10,652.0	12,248.5	14,051.0
障害者数(人) 【実人員】	(18,950)	(21,134)	(23,488)	(26,798)	(28,786)	(31,163)	(33,157)	(35,722)	(38,797)	(41,902)

障害者雇用調整金・報奨金の充当先 | 支給している調整金・報奨金の額

- 障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担の調整の仕組みとして、法定雇用率の未達成事業主からの納付金を財源とする「調整金」（100人超の達成企業向け）と「報奨金」（100人以下の達成企業向け）があるが、相当部分はA型事業所の保有法人に支払われており、年々増加傾向となっている。
- 直近（令和6年）では、報奨金の8割以上がA型事業所保有法人へ集中している状況。

障害者雇用調整金

報奨金

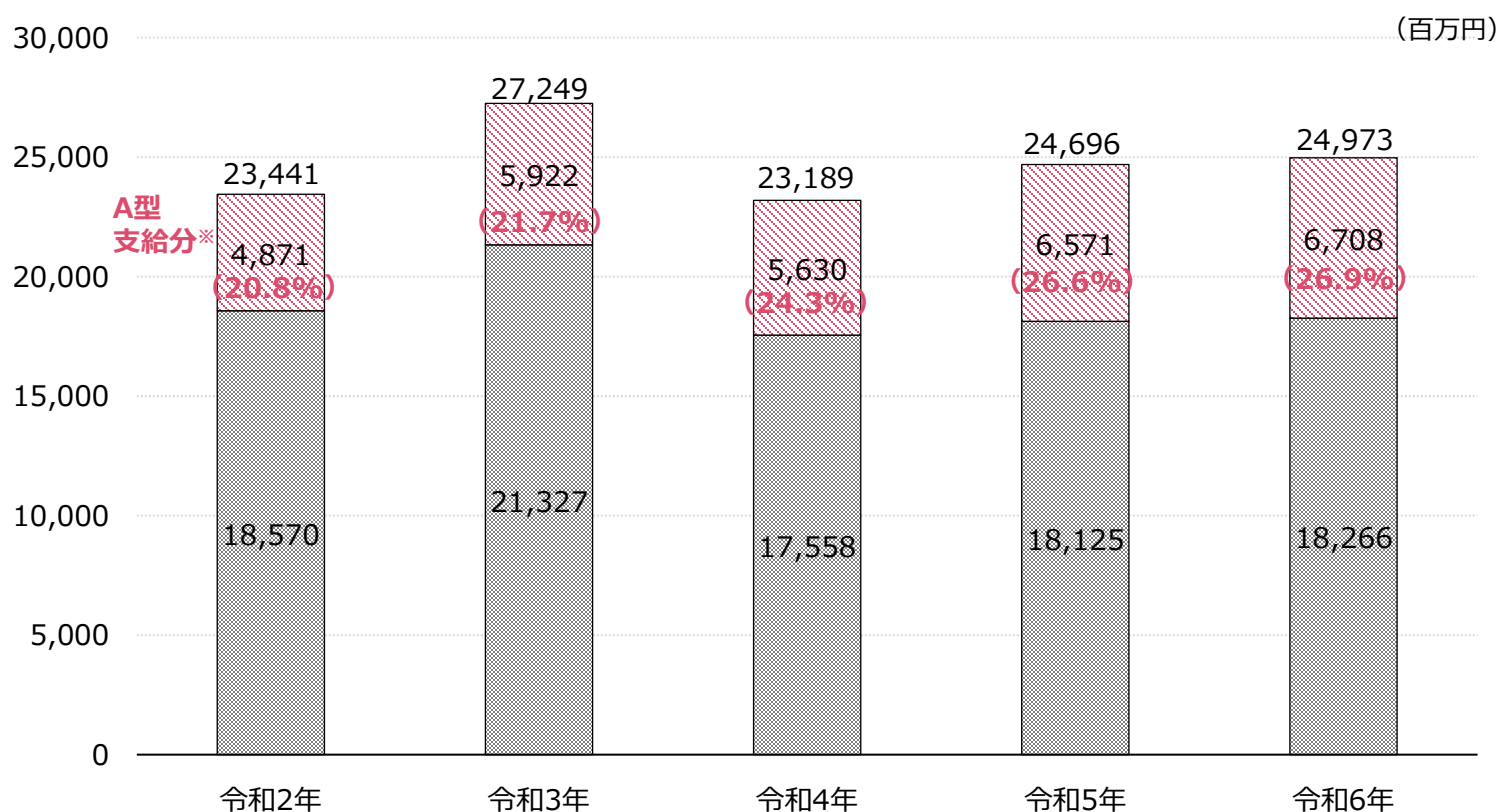


※支給年度実績のため、事業主が年度途中で事業の廃止を行い当該年度の調整金等を当該年度内に支給した場合や、障害者雇用納付金関係業務調査等により、返還等を実施した場合の支給額も含む点留意
 ※令和6年度は、暫定値。

障害者雇用調整金・報奨金の充当先 | 特定求職者雇用開発助成金の支給実績

- 事業主から徴収した雇用保険料を財源とする助成金として、就職が特に困難な者の雇入れの促進の観点から「特定求職者雇用開発助成金」が設けられており、障害者の雇入れもその対象となっているが、同助成金の支給の約3割がA型事業所に支給されており、年々増加傾向となっている。

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）障害者分の支給総額

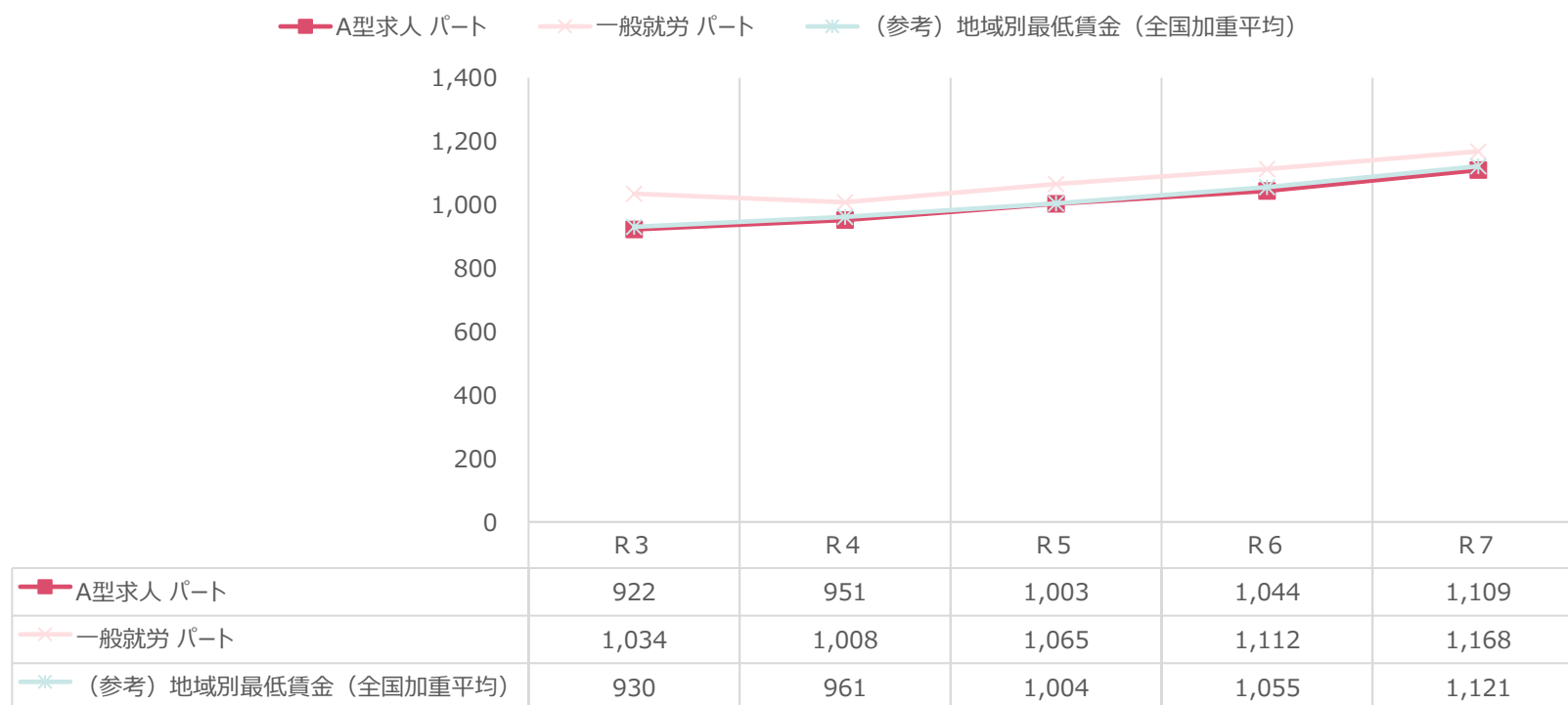


※特定求職者雇用開発助成金は、雇用保険適用事業所単位での支給のため、一部A型事業所以外の事業所への支給分も含まれている可能性あり

一般就労と就労継続支援A型の求人募集における賃金比較について

- 一般就労（障害者求人）とA型求人について、求人票における賃金を比較すると、一般就労（障害者求人）とA型求人のどちらも最賃近傍であり、賃金に大きな差は見られなかった。

一般就労（障害者求人）とA型求人におけるパート求人（時給）の賃金比較



※令和3年度から令和7年度のハローワークデータから、障害者求人（A型求人含む）のうち、求人票に記載された採用区分がパートであり、賃金形態が時給のものを抽出して、平均賃金を算出して比較（n=441,707）。nは求人票における募集人数にかかわらず、求人票の数でカウント。

※賃金は求人票に掲載された求人賃金（時給）の上限と下限の平均値を用いて計算。

※地域別最低賃金は、各都道府県において毎年度10月以降に順次発効するものであり、表中の数値は各年度の発効後の額であることに留意が必要。

論点（雇用と福祉の役割分担の基本的考え方）

◎雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加（雇用側の変化）や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化（福祉側の変化）をどう考えるか。
- 上記の変化に伴い、今後の就労系障害福祉サービスあるいは一般就労の場それぞれの対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担や連携をどう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題、一般就労への移行支援の在り方について、どう考えるか。

参考資料

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

就労継続支援 A 型の基本報酬等の見直し（令和 3 年度報酬改定）

現 行

- 「1日の平均労働時間」に応じて報酬を算定

平均労働時間	基本報酬
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

※ 従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位

見直し後

- 基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1日の平均労働時間」に加え、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式（スコア方式）に見直す。

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	5点～80点で評価
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	5点～40点で評価
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価	0点～35点で評価
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0点～35点で評価
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0点～10点で評価



スコア合計点	基本報酬
170点以上	724単位/日
150点以上170点未満	692単位/日
130点以上150点未満	676単位/日
105点以上130点未満	655単位/日
80点以上105点未満	527単位/日
60点以上80点未満	413単位/日
60点未満	319単位/日

※ 従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位

- 事業所ホームページ等を通じて、スコア方式による評価内容は全て公表することを事業所に義務づける（運営基準の見直し）とともに、未公表の場合には基本報酬を減算する。

※ 令和3年度における基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、「1日の平均労働時間」や「生産活動収支の状況」について前年度（令和2年度）実績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。

就労継続支援 A 型のスコアの詳細（令和 6 年度報酬改定）

大項目	中項目	小項目
I 労働時間	1 日の平均労働時間の状況	1 日の平均労働時間
II 生産活動	生産活動収支の状況	前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支の状況
III 多様な働き方	多様な働き方に係る制度整備状況	<ol style="list-style-type: none"> ① 免許及び資格の取得の促進並びに検定の受験の勧奨に関する事項 ② 当該就労継続支援 A 型事業所の利用者を、職員（利用者を除く）として登用する制度に係る試験等の手続、対象者の要件及び採用時期に関する事項 ③ 在宅勤務に係る労働条件及び服務規律に関する事項 ④ フレックスタイム制に係る労働条件に関する事項 ⑤ 1 日の所定労働時間を短縮するに当たり必要な労働条件に関する事項 ⑥ 早出遅出勤務に係る労働条件に関する事項 ⑦ 時間を単位として有給休暇を付与又は計画付与制度の取得に関する事項 ⑧ 従業者が私的に負傷し、又は疾病にかかった場合の療養のための休暇の取得に関する事項
IV 支援力向上	安心な職場環境の基礎となる支援力向上の取組	<ol style="list-style-type: none"> ① 職員の研修に関する計画に基づく障害者雇用、障害者福祉その他障害者就労に関する外部研修会等の参加又は外部講師による内部研修会の開催状況 ② 外部研修会等への講師派遣、学会等での研究発表又は実践報告の実施状況 ③ 障害者就労に係る先進的な取組を行う他の事業所等への視察若しくは実習への参加又は他の事業所等からの視察等の受入状況 ④ 販路拡大、事業拡大等に向けた展示会への出展、商談会への参加その他生産活動収益の増加に資するビジネスマッチングに係る取組の実施状況 ⑤ 昇給、昇格と連動した人事評価制度の整備状況 ⑥ 障害者ピアサポート研修における基礎研修及び専門研修の修了し、利用者の就労又は生産活動等の支援を実施するピアサポートの配置状況 ⑦ 前年度末日から過去 3 年以内の福祉サービス第三者評価の受審状況 ⑧ 国際標準化機構が制定したマネジメントシステム規格等の認証取得又は更新審査等の受審状況
V 地域連携活動	地域連携活動の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地元企業と連携した高付加価値の商品開発や販売の取組の有無 ・ 施設外就労による地域での働く場の確保等地域と連携した事業や取組
VI 経営改善計画	経営改善計画の作成状況	経営改善計画の作成及び提出の有無
VII 利用者の知識・能力の向上	利用者の知識及び能力の向上に向けた取組の状況	利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組状況により評価

就労継続支援 B 型の基本報酬等の見直し（令和 3 年度報酬改定）

現行

- 「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	649単位/日
3万円以上 4.5万円未満	624単位/日
2.5万円以上 3万円未満	612単位/日
2万円以上 2.5万円未満	600単位/日
1万円以上 2万円未満	589単位/日
5千円以上 1万円未満	574単位/日
5千円未満	565単位/日

従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位

(※) 令和3年度の基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系において前年度（令和2年度）実績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。

見直し後

基本報酬の報酬体系の類型化

- 「平均工賃月額」に応じた報酬体系（※）
 - ・高工賃を実現している事業所を更に評価
 - ・よりきめ細かく実績を反映するため8段階の評価を導入

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	702単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	672単位/日
3万円以上3.5万円未満	657単位/日
2.5万円以上3万円未満	643単位/日
2万円以上2.5万円未満	631単位/日
1.5万円以上2万円未満	611単位/日
1万円以上1.5万円未満	590単位/日
1万円未満	566単位/日

- 「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【新設】

定員	基本報酬
20人以下	556単位/日

従業員配置7.5：1の場合の単位

新たな加算の創設



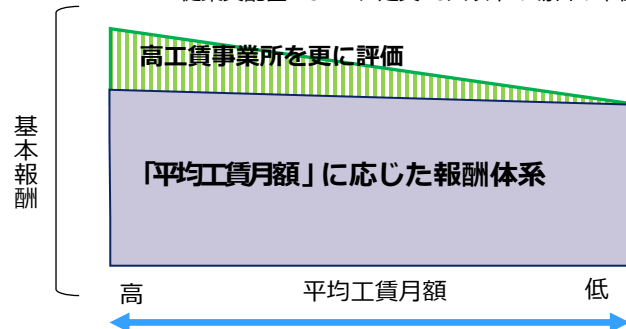
【地域協働加算】（新設） **30単位/日**

利用者の多様な働く意欲に応えつつ、就労を通じた地域での活躍の場を広げる取組として、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】（新設） **100単位/月**

就労を続ける上での不安の解消、生産活動の実施に向けた意欲の向上などへの支援を充実させるため、ピアサポートによる支援を実施する事業所を評価。

従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位



「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（新設）

基本報酬



地域協働加算（新設）

ピアサポート実施加算（新設）

加算

就労継続支援 B 型の工賃向上と効果的な取組の評価（令和 6 年度報酬改定）

平均工賃の水準に応じた報酬体系の見直し

- 平均工賃月額に応じた報酬体系について、平均工賃月額が高い区分の基本報酬の単価を上げ、低い区分の単価を下げる。
- 「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について、収支差率を踏まえた基本報酬の設定。
- 多様な利用者への対応を行う事業所について、さらなる手厚い人員配置ができるよう、新たに人員配置「6：1」の報酬体系を創設。

(1) 「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額
4.5万円以上
3.5万円以上4.5万円未満
3万円以上3.5万円未満
2.5万円以上3万円未満
2万円以上2.5万円未満
1.5万円以上2万円未満
1万円以上1.5万円未満
1万円未満

高工賃の事業所
を更に評価



基本報酬

加算

従業員配置 6 : 1 (新設) 定員20人以下の場合

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



【目標工賃達成加算】(新設) 10 単位/日
目標工賃達成指導員配置加算を算定している事業所が、工賃向上計画に基づき、工賃が実際に向上した場合の評価。

重度者支援体制加算(現行) 22~56単位/日

(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

従業員配置 7.5 : 1 定員20人以下の場合

定員	基本報酬	
	【現行】	【見直し後】
20人以下	556単位/日	530単位/日

従業員配置 6 : 1 (新設) 定員20人以下の場合

定員	基本報酬
20人以下	584単位/日

基本報酬

加算

減算

ピアサポート実施加算(現行) 100単位/月

地域協働加算(現行) 30単位/日

重度者支援体制加算(現行) 22~56単位/日

【短時間利用減算】(新設) 所定単位数の70%算定

利用時間が4時間未満の利用者が全体の5割以上である場合(個別支援計画で一般就労等に向けた利用時間延長のための支援が位置付けられ、実際に支援を実施した場合、又は短時間利用となるやむを得ない理由がある場合は利用者数の割合の算定から除外)

平均工賃月額の算定方法の見直し

- 障害特性等により、利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入する。

○ 前年度の平均工賃月額の算定方法は以下のとおり。
 ア 前年度における各月の工賃支払対象者の総数を算出
 イ 前年度に支払った工賃総額を算出
 ウ 工賃総額(イ)÷工賃支払対象者の総数(ア)により1人当たり平均工賃月額を算出
 ※ただし、障害基礎年金1級受給者が半数以上いる場合は、算出した平均工賃月額に2千円を加えた額を報酬算定時の平均工賃月額とする。

【現行】

【新算定式】

【見直し後】

年間工賃支払総額 ÷ (年間延べ利用者数 ÷ 年間開所日数) ÷ 12 月

※ 上記算定式の導入に伴い、現行算定方式における除外要件は廃止

令和8年度における臨時応急的な見直し（令和8年度報酬改定）

基本的な考え方

- 障害福祉サービス等に係る予算額が、障害者自立支援法の施行時から4倍以上に増加し、特に令和6年度報酬改定後において総費用額が+12.1%の伸び（一人あたり総費用額：+6.0%、利用者数：+5.8%）となっている。また、こうした中で、引き続き人材確保が課題となっているとともに、本来の制度趣旨に沿わないで加算を算定する事業者も散見されるなど、サービスの質の低下も懸念される状況。
- このため、喫緊の課題である従事者の処遇改善に加えて、利用者に提供されるサービスの質を確保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、令和8年度に臨時応急的な見直しを実施する。

見直し内容

1. 就労移行支援体制加算の見直し

就労移行支援体制加算について、同一の利用者についてA型事業所と一般企業の間で複数回離転職を繰り返し、その都度加算を取得するという、本来の制度趣旨と異なる形で算定する事業者の報道があるところ、本来の制度趣旨に沿った運用が行われるよう、一事業所で算定可能となる年間の就職者数に上限（定員数まで）を設定するなど、適正化を行う。

2. 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し

就労継続支援B型について、平均工賃月額の見直しにより、平均工賃月額が約6千円上昇し、想定以上に高い報酬区分の事業所の割合が増加したことに対応し、基本報酬区分の基準の見直しを行う。その際、事業運営に大きな影響を生じないよう、一定の配慮を行う。

3. 応急的な報酬単価の特例

収支差率が高く、かつ、事業所が急増しているサービス類型※（就労継続支援B型、共同生活援助（介護サービス包括型・日中サービス支援型）、児童発達支援、放課後等デイサービス）について、サービスの質を担保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、新規事業所に限り、令和9年度報酬改定までの間、応急的な報酬単価（一定程度引き下げた基本報酬）を適用する。（既存事業所については従前どおり）

なお、受入れニーズが特に高い重度障害児者やサービスが不足している地域については、一定の配慮を行うため、従前の報酬単価を適用する。

（※）年間総費用額全体に占める割合が1%以上で、令和6年度の収支差率が5%以上あるサービスのうち、事業所の伸び率が過去3年間5%以上の伸びを続けているサービス

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会
構成員

おおたに 大谷	よしひろ 喜博	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会副会長
おかもと 岡本	としみ 敏美	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会副会長
かのう 叶	よしふみ 義文	全国社会就労センター協議会会長
かんなり 神成	かずえ 和江	全日本自治団体労働組合総合政治政策局社会福祉局長
きよた 清田	もとひろ 素弘	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
くらち 倉知	のぶあき 延章	九州産業大学人間科学部名誉教授
こまむら 駒村	こうへい 康平	慶應義塾大学経済学部教授
さかい 酒井	だいすけ 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会会長
しんぎん 新銀	てるこ 輝子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会副理事長
しんぼ 眞保	さとこ 智子	法政大学現代福祉学部教授
しんぼ 新保	みか 美香	明治学院大学社会学部教授
すがむら 菅村	ゆうこ 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
たなか 田中	のぶあき 伸明	日本視覚障害者団体連合副会長
ながまつ 永松	さとる 悟	全国市長会（杵築市長）
なかむら 中村	ときひろ 時広	全国知事会（愛媛県知事）
にった 新田	ひでし 秀司	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
ふじお 藤尾	けんじ 健二	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
わたなべ 渡邊	きぬこ 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系教授

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室

（五十音順・敬称略）