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

- 障害者雇用納付金制度の在り方について
- 中小企業に対する支援施策の強化について

令和８年10月21日　厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

1．　これまでの議論の振り返り　（P. 3 ～ 5 ）

2．　今回の議論事項に関する資料　（P. 6 ～31）

①　障害者雇用納付金制度の在り方について（P. 6 ～22）

②　中小企業に対する支援施策の強化について（P.23~31）

3．　論点（P.32~42）

①　障害者雇用納付金制度の見直しについて（P.32~38）

②　企業支援機能の強化について（P.39~42）

４．参考資料（P.43~45）

これまでの経緯及び現状｜
令和８年　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
障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲拡大（１/２）

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

（これまでの経緯）

○　**納付金制度**については、**制度創設当初（昭和51年）**より、事業主の社会的連帯を基本理念とし、**全ての事業主がその雇用する労働者の数に応じて完全平等に負担するのが原則**であるとされた上で、**中小企業の負担能力に対する配慮**に加え、**当時は、中小企業は雇用率達成が進んでいるのに対し、大企業が進んでいない**という事情があったことから、**当分の間、常用労働者300人超の事業主に適用対象が限定された**経緯がある。

○　その後、「本来中小企業も適用対象となるもの」であり、「積極的に障害者の雇用に取り組んでいる企業も多い中で、障害者の雇用が進んでいない企業との間での経済的不均衡がある」（**平成19年**12月労働政策審議会意見書）こと等を踏まえ、**常用労働者100人超の事業主にまで対象が拡大**されてきた。

○　また、**令和４年分科会意見書**においては、**コロナ禍での経営悪化の状況等を前提**とした上で、「常用労働者100人以下の事業主に対する納付金の適用範囲の拡大については、これらの事業主における**障害者雇用が進展した上で、実施することが適当**である。」「そのため、まずは、常用労働者100人以下の事業主における障害者雇用が進むよう、これらの事業主、特に障害者雇用ゼロ企業が抱える**ノウハウ不足の課題に対して支援**することが適当である。」とされた。

（現状）

○　**常用労働者が100人未満の事業主**については、法定雇用率達成企業の割合が半数を下回り、かつ長期的に見ると改善傾向が見られない状態が続いている。令和４年から令和７年にかけての**100人未満の事業主の実雇用率は、1.84%から1.94%へと推移**しているが、一方で、**未達成企業のうち障害者雇用ゼロ企業の割合は約９割と比較的停滞**している。

○　また、この間、ハローワークでの企業向けチーム支援や雇用関係助成金の拡充に加え、民間主体同士で、採用から定着に至る障害者雇用のノウハウ支援を行う「障害者雇用相談援助助成金」の創設や、中小企業が共同して障害者雇用に取り組む「事業協同組合等算定特例制度」のLLP（有限責任事業組合）への拡大等、100人以下の事業主を含む中小企業の障害者雇用を支援する施策も拡充・強化されてきているが、**施策の更なる拡充・強化が求められている**。

○　また、過去の実績からみて、**納付金制度の適用範囲を300人超から100人超まで引き下げた際**には、対象拡大の前の一定期間において、納付義務が課されない100人以下の事業主と比較して、**実雇用率・法定雇用率達成企業割合がより大きく改善する傾向**も見られており、納付金制度の適用により、**100人以下の事業主における障害者雇用がより促進**される側面もあると想定される。

これまでの経緯及び現状｜
令和８年　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
障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲拡大（２/２）

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

（制度的対応常用労働者数100人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大）

○　本研究会においては、常用労働者数100人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大について、 以下の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

・　常用労働者数100人以下の企業は、達成企業の割合が半数を下回り、かつ長期的に見ると改善傾向が乏しいことから、障害者雇用の更なる促進が求められる。中小企業の障害者雇用を支援する施策の拡充・強化も踏まえ、この状況の改善や企業間の公平性の確保の観点から、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についてどう考えるか。

○　常用労働者100人以下の事業主に対しても、納付金の納付義務の適用拡大を行うことを通じ、障害者雇用義務の意識を強化することにより、当該企業規模の事業主における障害者雇用を促進する方向性で検討を深めるべきとする意見や、**特に大企業や特例子会社がない地域において、中小企業は重要な職場**であることからも、**納付金の納付義務の適用拡大を通じて、まずは「障害者雇用ゼロ企業」から１人目の雇用に踏み出す背中を押し**、障害者の働く場を増やしていくべきとの意見があった。また、適用拡大に当たっては、受入れの難しさは個別性が高く、中小企業であることをもってそれら全てに受入れの難しさがあるとは言えないとの意見、**周知から実際の適用までに相当の期間を設け段階的に進めていくべき**との意見、一律に相当の期間を想定するのではなく具体的な準備に要する期間を考えるべきとの意見、またその間に100人以下の事業主に対する**業務の切出しや定着に係る企業支援をセットで重点的に行っていく**ことが重要との意見があった。

また、その際、100人以下の事業主に対する**納付金徴収や企業支援の事務体制の在り方について、併せて検討すべき**との意見があった。

○　一方で、地域別最低賃金の大幅な引上げ等により、中小企業等は厳しい経営環境に置かれている上に、中小企業特有の難しさ（業務の切出しや人員体制が薄い中での障害者である労働者のサポート体制等）もあり、**十分な受入れ体制が整備でき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**ことから、中小企業の雇用の十分な進展がみられない現状を踏まえれば、更なる経済的な負担を課して障害者雇用の取組を進めるのではなく、**障害者雇用相談援助事業等を通じた十分な支援等**により、中小企業における障害者雇用の進展を確認した後に、改めて検討するべき旨の意見があった。

また、**受入れ体制の整備には、相当な準備期間を要する**旨や、中小企業に対する**企業支援機能の更なる拡充が必要**である旨、**「事業協同組合等算定特例制度」がより効果的で利用しやすい制度となるような見直し**が必要である旨の意見もあった。

○　今後、検討を深めていく際には、こうした意見を十分に踏まえ、障害者雇用促進法の基本的考え方である社会連帯の理念に基づき、議論を進めていくことが必要である。

併せて、最初の１人を雇用する際の負荷が特に大きいことも踏まえ、障害者雇用ゼロ企業等に対する雇用に向けた支援や、**雇用後の定着支援を中心に、中小企業に対する企業支援機能を一層強化する具体的方法を検討していくことが必要**である。

これまでの議論の振り返り｜就労継続支援A型事業所やその利用者の位置付け
関係者ヒアリング(４月20日、５月27日)における主な意見

関係者ヒアリング：障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が 100 人以下の事業主へ拡大することについて

〔４月20日　(一社)障害者雇用企業支援協会　様〕

- **納付金の義務を100人以下の企業へ拡大すること**は、障害者雇用を免れ得ない経営上の課題として経営者の意識に顕在化させることとなり、多少なりとも**取組の進展に資することが期待**されるため、不可避と考える。
- 一方、この取扱いは助成金収入を拡大するために行う訳ではなく、規模の小さい企業における**経営上の負担を併せて考慮**する必要があるものと考える。具体的には、納付金額自体の減額措置を講ずる必要があるものと考える。また拡大に際しては、法定雇用率適用の規模まで一気に拡大するのではなく、十分な周知と漸進的な取組が求められるものと考える。

〔４月20日　(公社)全国障害者雇用事業所協会　様〕

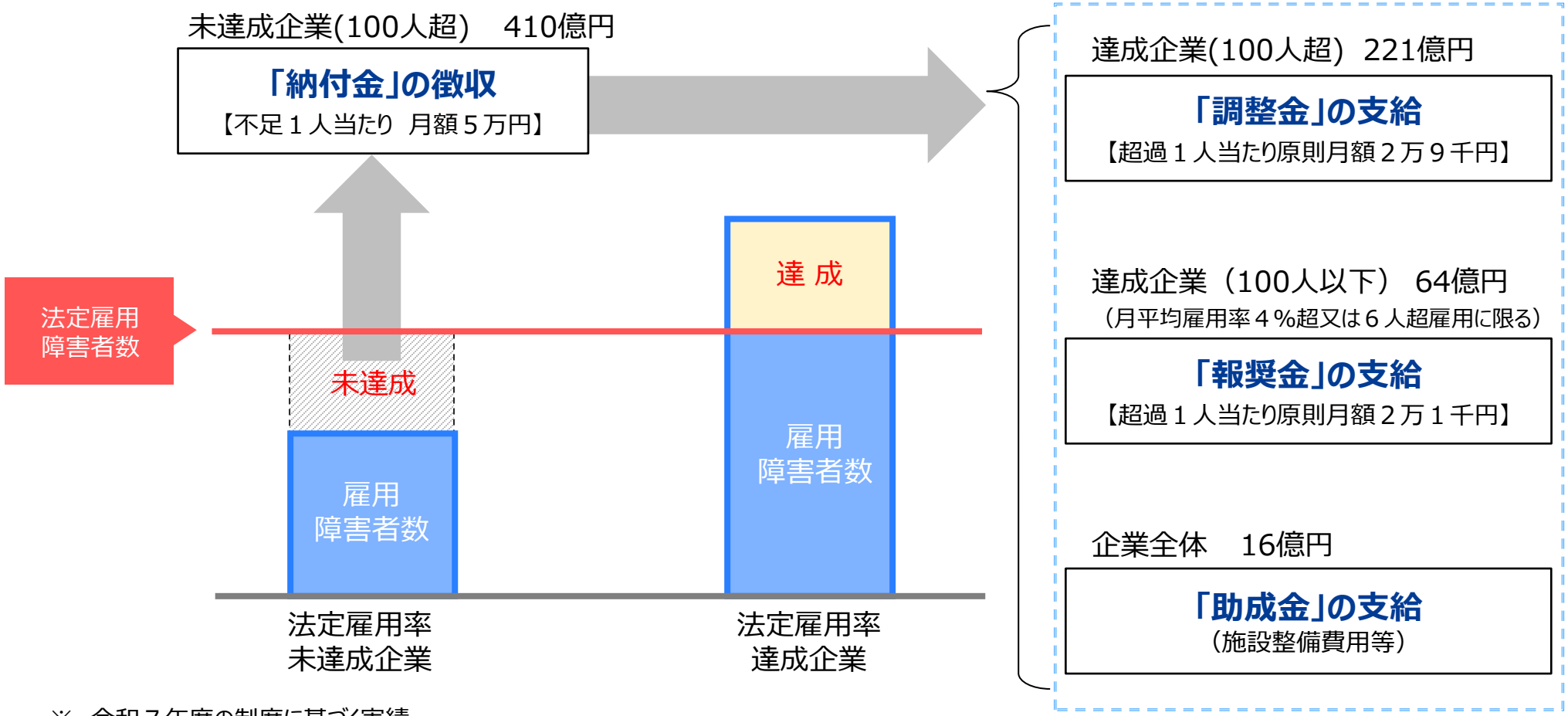
- **中小企業における障害者雇用を一層促進**するため、常用労働者100人以下の事業主への納付金の納付義務の**適用拡大を実施することは必要**と考える。
- 中小企業の経営環境が益々厳しさを増していることを踏まえ、**適用拡大に係る十分な周知期間の設定**、一定期間の納付金の減免や適用拡大の施行対象となる企業規模の段階的な引下げ等の激変緩和措置を講じることが必要である。
- 適用拡大に伴って、大都市圏と地方の環境の相違を十分に踏まえることが重要である。地方においては利用できる就労支援機関が限られており、出張所を設ける等地域の実情に配慮した体制の拡充が必要である。

〔５月27日　(特非)全国就業支援ネットワーク　様〕

- 障害者雇用納付金の**納付義務範囲を100人以下の事業主へ拡大することについては賛成**である。ただし、個人事業主等まで含めると経営上の過度な負担が生じる懸念があるため、常用労働者数の下限については慎重な議論が必要である。
- 令和5年の法改正で中小企業支援策として創設された**「障害者雇用相談援助助成金」**については、**速やかにその効果を検証すべき**である。雇用経験のない企業への支援は、 その後の企業の「障害者雇用の指針」を左右するため、**支援側には極めて専門的な役割**が求められる。制度創設当初は実施事業所数の拡大が優先されたと理解するが、現在議論されている「雇用の質の向上」という観点からも、実施事業所の実態検証および認定の在り方について、改めて協議が必要であると考える

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜
障害者雇用納付金制度概要

- 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２万９千円）・**報奨金**を支給。



※　令和７年度の制度に基づく実績

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜制度・議論の変遷

昭和51年（納付金制度創設時）

- 納付金制度は対象障害者の雇用に関する事業主の社会的連帯を基本理念とし、全ての事業主がその雇用する労働者の数に応じて完全平等に負担するのが原則。
- しかし、創設当時は中小企業における経済的な負担能力や中小企業においては全体として雇用率が達成されているのに対し、大企業では身体障害者の雇用割合が低いという雇用の事情を勘案し、当分の間、納付金は常時300人以下の常用労働者を雇用する事業主からは徴収しないこととされていた。【改正身体障害者雇用促進法の解説と手続（昭和51年10月30日発行）】

平成20年法改正（100人超300人未満の企業に納付金制度導入）時

- 本来中小企業も適用対象となるものであること、近年の中小企業における障害者雇用の状況、積極的に障害者の雇用に取り組んでいる企業も多い中で障害者の雇用が進んでいない企業との間での経済的不均衡があること、地域間・企業規模間等で業況における格差が拡大していること、そのため障害者雇用をめぐる環境も異なること、中小企業が厳しい経営環境におかれていること等に配慮しつつ、中小企業に対する適用の在り方について見直す必要がある。
- このため、一定の範囲の中小企業（企業規模101人以上）に対し、障害者雇用納付金制度を適用し、経済的負担の調整を行うことが適当である。　【平成19年12月19日労働政策審議会意見書】

令和４年法改正時

- この適用範囲の拡大の検討に当たって、常用労働者100人以下の事業主については、ノウハウ不足等により、障害者の雇用数が０人であるところが多く、雇用率未達成企業が半数以上となっている。また、コロナ禍での経営環境の悪化、雇用保険料率の引上げ、健康保険・厚生年金保険の適用拡大等、中小企業を取り巻く雇用環境等は厳しいものとなっている。そのため、常用労働者100人以下の事業主に対する納付金の適用範囲の拡大については、これらの事業主における障害者雇用が進展した上で、実施することが適当である。この点、100人以下の企業における法定雇用率達成企業割合の改善状況等を踏まえるなど、一定の雇用環境が整った場合に検討すべきとの意見があった。　【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】

障害者雇用納付金制度の適用範囲について

※一部改変部分は太字

300人以下企業の暫定措置の内容

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

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）　　※〔　〕内は事務局で記載したもの。

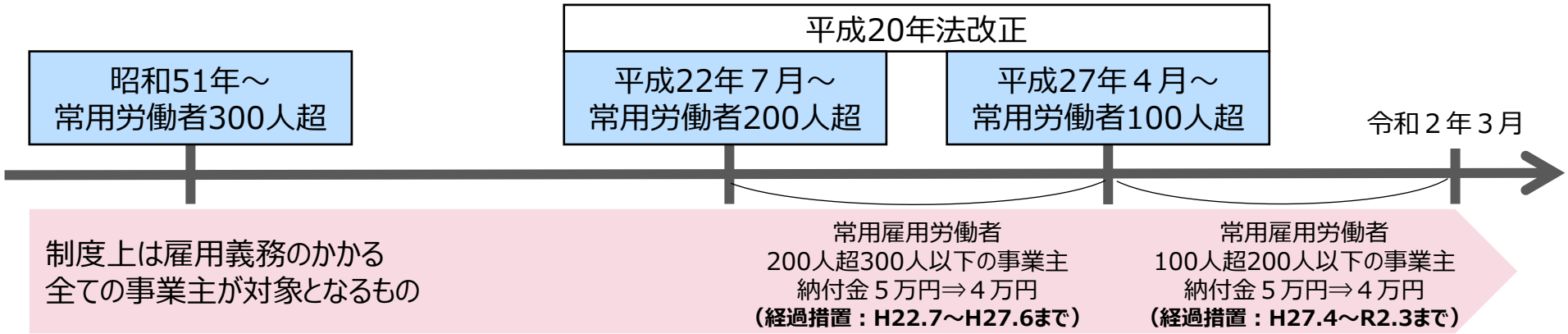
附　則

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

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

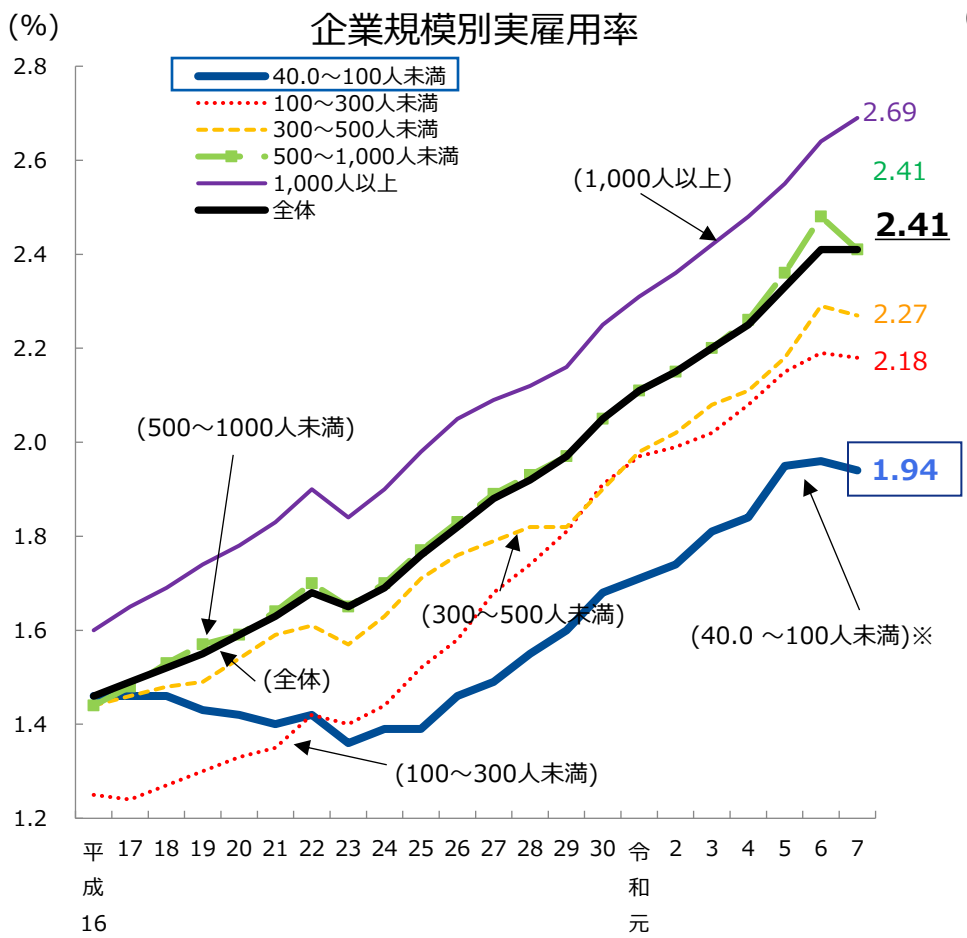
２～９　（略）

適用範囲の変遷

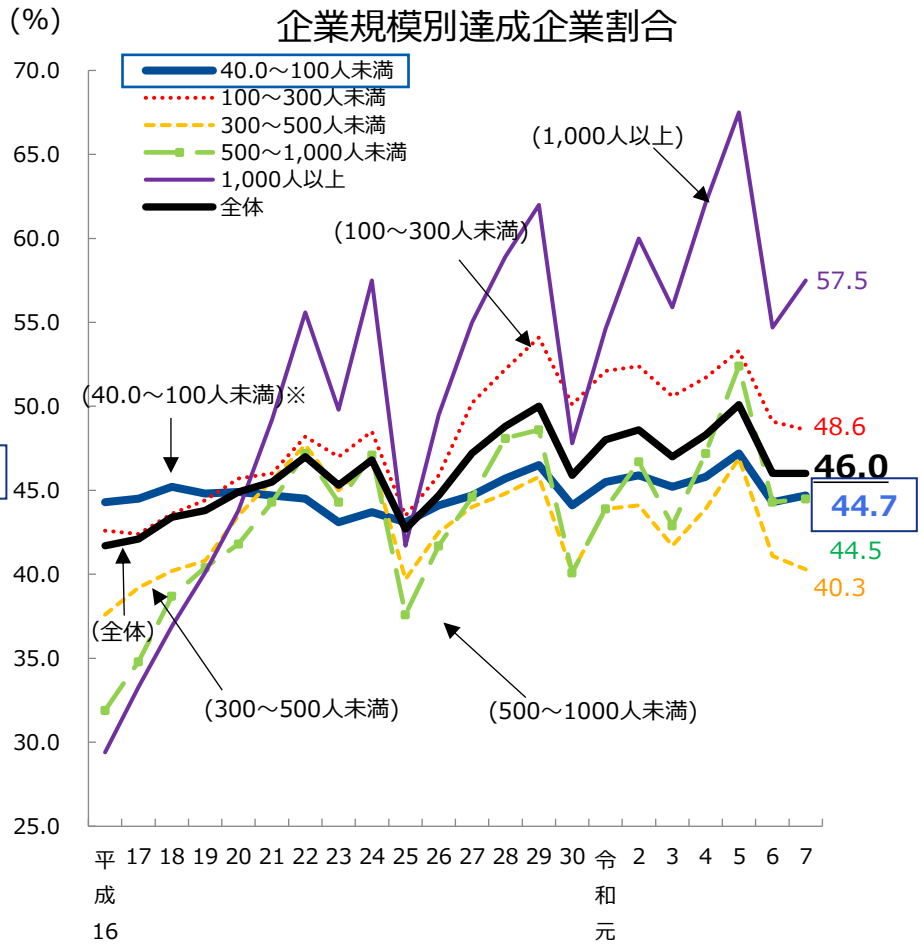


①障害者雇用納付金制度の在り方について｜企業規模別実雇用率・達成企業割合推移

- 実雇用率については、令和７年６月１日時点で、全体として増加傾向にあるものの、企業規模が500人以上の企業が全体を牽引している。
- 特に100人未満企業の実雇用率は相対的に低い水準にあるが、達成企業割合は納付金制度の対象である300～500人未満や、500～1000人未満の事業主と比較すると高い水準にある。



※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
令和２年までは45.5～100人未満
令和５年までは43.5～100人未満
令和６年からは40.0～100人未満



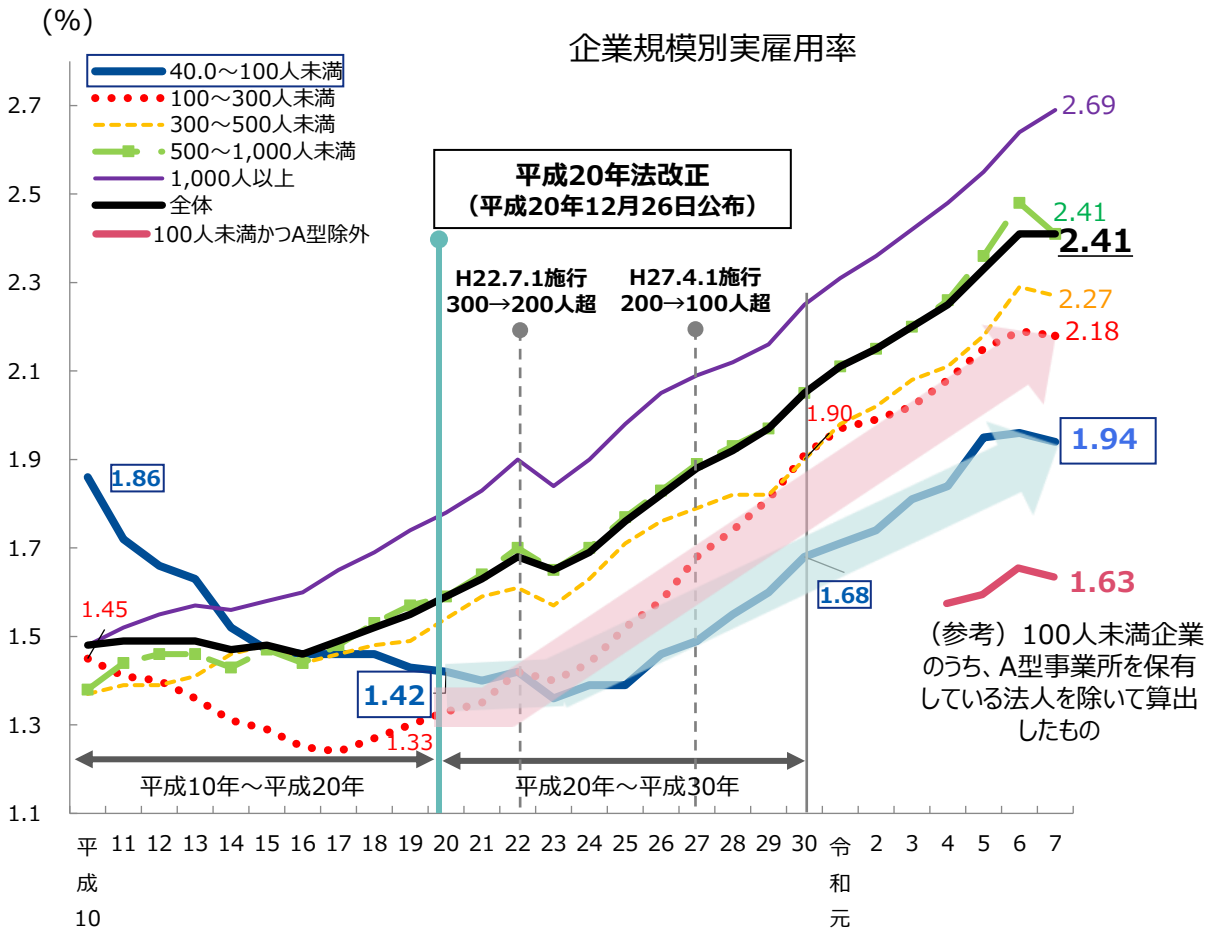
※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
令和２年までは45.5～100人未満
令和５年までは43.5～100人未満
令和６年からは40.0～100人未満

出所：障害者雇用状況報告

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜納付金制度適用による雇用機会の増加

- 納付金を300人以下100人超企業に適用した平成20年法改正を基準に、前後それぞれ10年間の実雇用率の上昇率をみると、新たに適用した企業規模における実雇用率の上昇ペースが最も高く、納付金の適用が一定の雇用機会の拡大につながったことが示されている。

企業規模別実雇用率



※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
令和２年までは45.5～100人未満
令和５年までは43.5～100人未満
令和６年からは40.0～100人未満

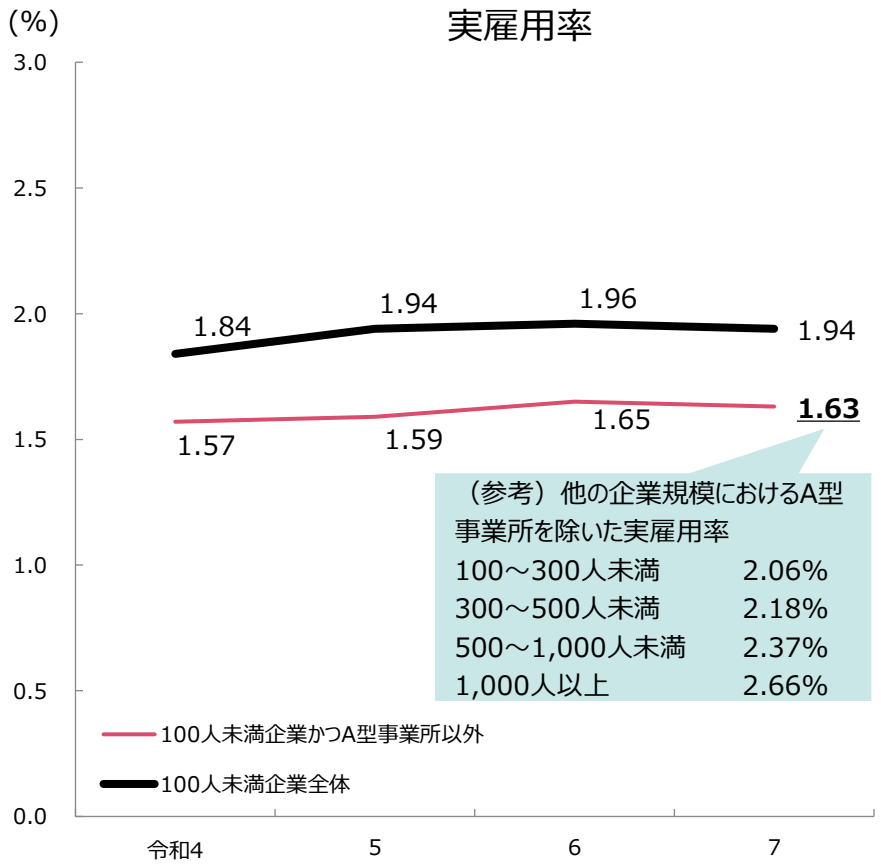
出所：障害者雇用状況報告

納付金の適用拡大による雇用機会の増加

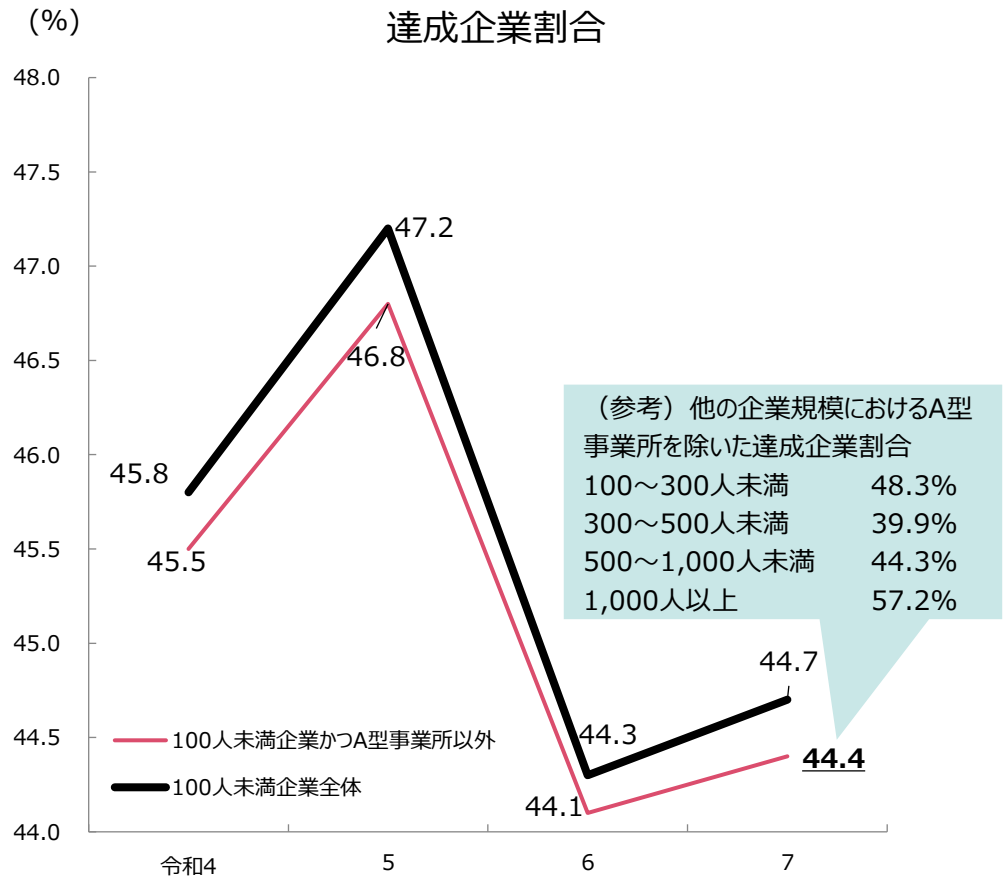
	平成10年～平成20年増加率	平成20年～平成30年増加率	増加率の変化幅
40～100人未満	-24%	+18%	+42%pt
100～300人未満	-8%	+43%	+51%pt
300～500人未満	+12%	+23%	+11%pt
500～1,000人未満	+15%	+29%	+14%pt
1,000人以上	+20%	+26%	+6%pt
全体	+7%	+29%	+22%pt

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜100人以下企業の雇用状況（A型事業所を除いた試算）

- 100人以下企業から、A型事業所を保有している法人を除いて試算すると、実雇用率は0.3%ポイント程度低下するが、達成企業割合においては、達成企業割合の低下はごくわずかにとどまる。



※令和５年までは43.5～100人未満
令和６年からは40.0～100人未満



※令和５年までは43.5～100人未満
令和６年からは40.0～100人未満

出所：障害者雇用状況報告

（参考）雇用義務人数との関係を考慮して補正した実雇用率（１/２）

- 企業規模ごとの実雇用率については、当該企業規模（例：40人～100人未満）の雇用障害者数を合計した数（分子）を、当該企業規模の常用雇用労働者数を合計した数（分母）で除した数で算出している。
- 一方、各企業で雇用すべき障害者の人数については、各企業の常用雇用労働者数に法定雇用率を乗じて得た数値のうち、整数部分（小数第1位以下は切り捨て）としている。
- このような関係から、企業規模ごとの実雇用率の分母である常用雇用労働者数には、各企業における雇用義務人数算出の際には、いわば「端数」として雇用義務人数に反映されない人数が足し上げられている。
- この「端数」を含んで実雇用率の分母（常用雇用労働者数）を足し上げていることの影響は、下表の例のように雇用義務を同じ水準で果たしているとしても、企業規模が小さいほど、計算結果の「実雇用率」が低く出ることとなる。

（例）

企業例	常用雇用労働者数 ①	端数調整の考え方※	端数を除いた常用雇用労働者数 ②	雇用義務数 ③	雇用障害者数 ④	**実雇用率** ⑤＝④/①	**補正した実雇用率**（「雇用障害者数」を「端数を除いた常用雇用労働者数」で割ったもの） ⑥＝④/②
A社	780	780×2.5%=19.5であり、切り捨てとなる0.5分の算出の基礎となった労働者**20人を「端数」**とする	760	19	19	**2.43%**	**2.50%**
B社	60	60×2.5%=1.5であり、切り捨てとなる0.5分の算出の基礎となった労働者**20人を「端数」**とする	40	1	1	**1.66%**	**2.50%**

※法定雇用率2.5%（令和8年6月まで）とする

（参考）雇用義務人数との関係を考慮して補正した実雇用率（２/２）（A型事業所除外前後）

- 各企業の「端数」を除いた常用雇用労働者数の合計を分母として実雇用率を算出した場合、100人未満規模の実雇用率は1,000人以上規模に次いで高くなった（図①）。
- さらにA型事業所を所有している法人を除外して集計した場合、100人未満規模の実雇用率が最も低くなった（図②）。

① A型事業所除外前

企業規模※1	企業数	常用雇用労働者数※2	端数を除いた常用雇用労働者数の合計	雇用義務数の合計	雇用障害者数※2	実雇用率	**補正した実雇用率**
	①	②	③＝④/0.025	④	⑤	⑥＝⑤/②	**⑦＝⑤/③**
1000人以上	3,604	13,421,573	13,351,080	333,777	360,779	2.69%	**2.70%**
500～1000人未満	4,843	3,181,265	3,083,280	77,082	76,558	2.41%	**2.48%**
300人～500人未満	7,083	2,571,112	2,428,960	60,724	58,363	2.27%	**2.40%**
100人～300人未満	37,052	5,842,805	5,088,680	127,217	127,624	2.18%	**2.51%**
40人～100人未満	67,885	4,193,772	3,184,880	79,622	81,288	1.94%	**2.55%**
合計	120,467	29,210,526	27,136,880	678,422	704,610	2.41%	**2.60%**

② A型事業所除外後

企業規模※1	企業数	常用雇用労働者数※2	端数を除いた常用雇用労働者数の合計	雇用義務数の合計	雇用障害者数※2	実雇用率	**補正した実雇用率**
	①	②	③＝④/0.025	④	⑤	⑥＝⑤/②	**⑦＝⑤/③**
1000人以上	3,571	13,284,497	13,214,600	330,365	353,246	**2.66%**	**2.67%**
500～1000人未満	4,818	3,164,663	3,067,120	76,678	74,886	**2.37%**	**2.44%**
300人～500人未満	7,025	2,549,781	2,408,680	60,217	55,532	**2.18%**	**2.31%**
100人～300人未満	36,870	5,811,868	5,061,480	126,537	119,564	**2.06%**	**2.36%**
40人～100人未満	67,540	4,172,818	3,168,920	79,223	67,990	**1.63%**	**2.15%**
合計	119,824	28,983,626	26,920,800	673,020	671,217	**2.32%**	**2.49%**
						A型事業所を除外して試算した実雇用率	「端数」を除き、A型事業所を除外して試算した実雇用率

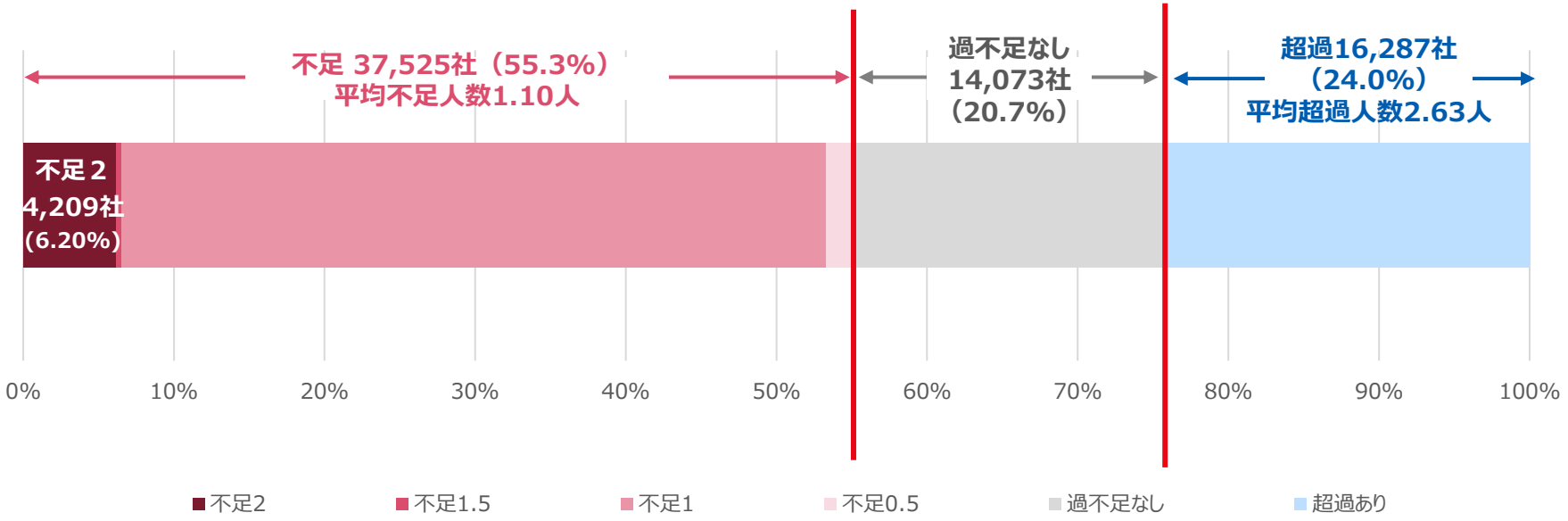
※1 令和7年障害者雇用状況報告より集計。現在の納付金適用範囲は100人超/以下での区分だが、当該報告では100人以上/未満での集計である点、及び雇用率2.5%（令和7年障害者雇用状況報告時点）においては40人規模企業から雇用義務が発生するが、雇用率の引上げに伴い対象企業は拡大する点留意。
※2 常用雇用労働者数はカウント数・除外率を反映したもので、雇用障害者数はカウント数を反映したもの。

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜100人未満企業の法定雇用障害者の過不足別の企業数

- 100人未満の未達成企業は、55.3%（約3.8万社）となっており、このうち2人不足企業が全体に占める割合は6.20%（約4千社）。

常用労働者40～100人未満企業における障害者雇用状況

n=67,885社



※ 令和７年障害者雇用状況報告より集計

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜新たに納付金制度の対象となる企業数等

- 納付金制度を100人以下企業に適用した場合、新たに約6.8万社が対象となると想定される。
- 下段は100人未満の企業規模を10人単位で区切ったものだが、**例えば、雇用義務障害者数が２人となる80人以上の企業について納付金制度の対象とした場合、**実雇用率が100人以上300人未満と同水準(2.18%)まで改善と仮定すると、**雇用障害者数は約3,000人増加**。
- 仮に80人以上の企業について納付金制度の対象とした場合、納付金財政への影響を機械的に試算するとプラス50億円程度の収入増。

企業規模※1	企業数	常用雇用労働者数	雇用障害者数※2	実雇用率	達成企業数	達成企業割合
1000人以上	3,604	13,421,573	360,779	2.69%	2,071	57.5%
500～1000人未満	4,843	3,181,265	76,558	2.41%	2,156	44.5%
300人～500人未満	7,083	2,571,112	58,363	2.27%	2,855	40.3%
100人～300人未満	37,052	5,842,805	127,624	2.18%	17,992	48.6%
40人～100人未満	67,885	4,193,772	81,288	1.94%	30,360	44.7%
合計	120,467	29,210,526	704,610	2.41%	55,434	46.0%

実雇用率2.18%まで引き上がった場合の雇用障害者数の増加人数

現在の実雇用率のまま、現行の納付金制度が適用された場合の納付金財政への影響

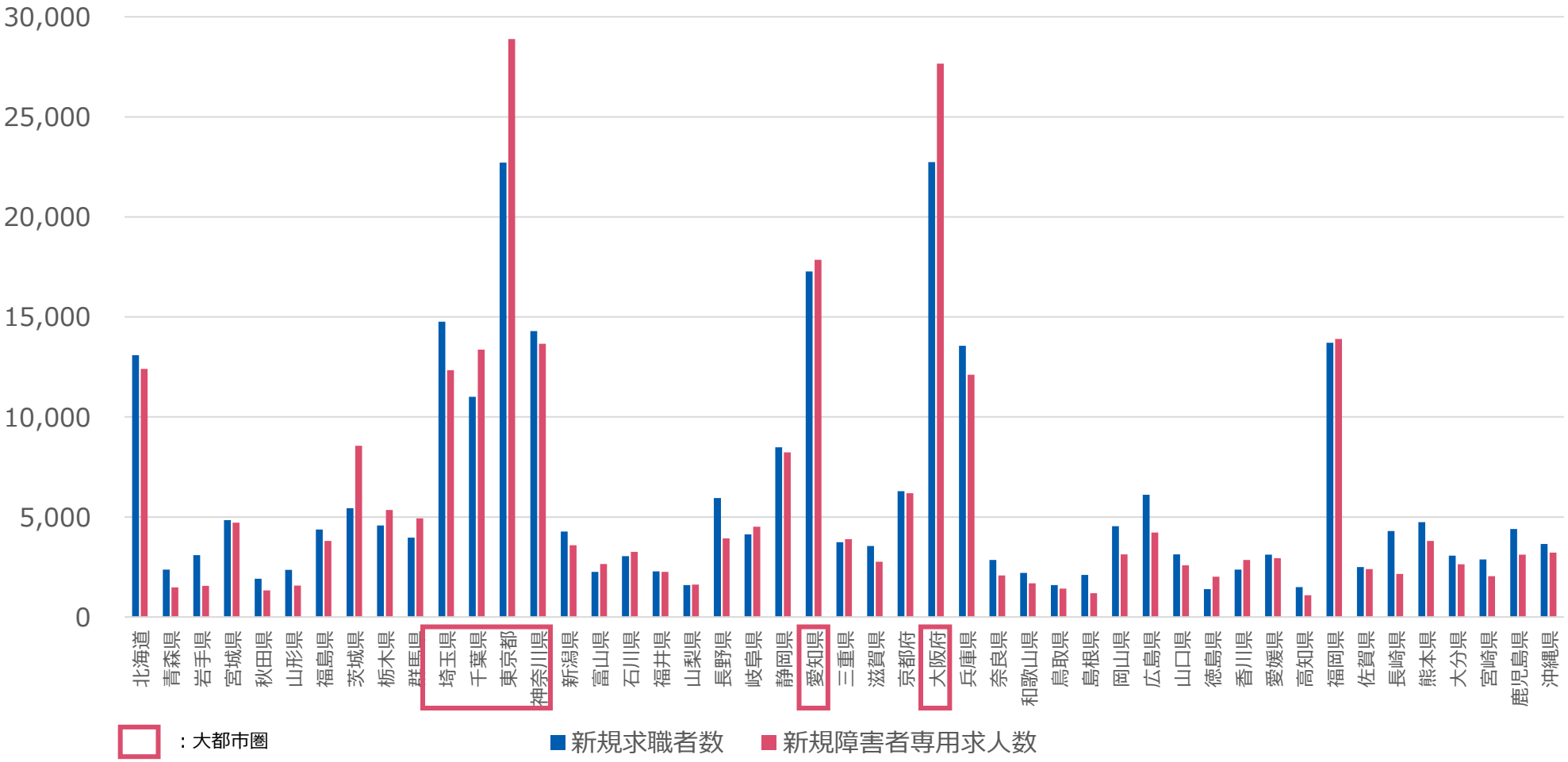
雇用義務障害者数 2人

企業規模※1	企業数	常用雇用労働者数	雇用障害者数※2	実雇用率	達成企業数	達成企業割合	**雇用障害者数の増加人数※3**	**納付金財政への影響（億円）※4**
90人～100人未満	6,272	569,060	10,904	1.92%	2,900	46.2%	**1,526**	**+20.04**
80人～90人未満	7,825	633,929	12,189	1.92%	3,319	42.4%	**1,658**	**+29.86**
70人～80人未満	9,480	680,932	12,790	1.88%	5,197	54.8%	**2,083**	**+7.19**
60人～70人未満	11,547	723,451	14,221	1.97%	5,715	49.5%	**1,582**	**+13.34**
50人～60人未満	15,120	802,908	15,148	1.89%	6,652	44.0%	**2,390**	**+28.15**
40人～50人未満	17,641	783,493	16,037	2.05%	6,577	37.3%	**1,077**	**+48.25**

※1 令和7年障害者雇用状況報告より集計。当該報告は100人以上/未満で集計しているが、納付金財政への影響については100人超/以下での集計となっている。報告時点の雇用率2.5%により試算している点に留意。
※2 常用雇用労働者数はカウント数・除外率を反映したもので、雇用障害者数はカウント数を反映したもの。
※3 企業規模ごとの常用雇用労働者数に、100人～300人未満の実雇用率（2.18%）を乗じた人数から、当該企業規模の雇用障害者数を差し引いた人数（仮に100～300人未満水準まで実雇用率が上昇した場合に増加する雇用障害者数）。
※4 令和7年障害者雇用状況報告データにおける各企業規模ごとの雇用状況がそのまま納付金・調整金・報奨金に反映されると仮定。なお、調整金・報奨金の上限人数超過による減額措置は反映していない。

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜
都道府県別の障害者新規求職及び障害者専用求人集計結果（1/2）

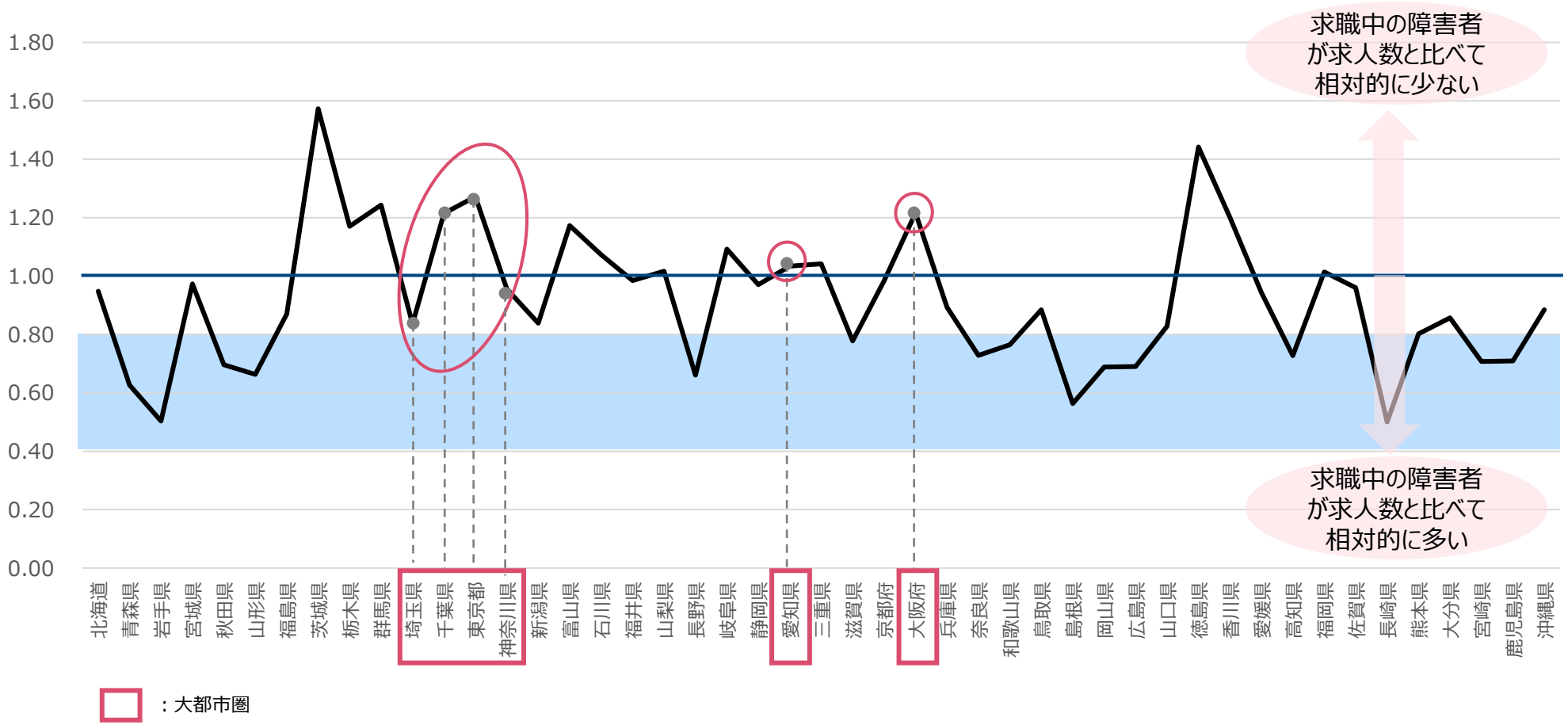
- 令和7年度に各都道府県のハローワークで受理した障害者の新規求職者数及び障害者専用求人数を都道府県別に集計した結果をみると、大都市圏（首都圏、愛知県、大阪府）とその他の地方部では障害者の新規求職者数及び障害者専用求人数に大きな差がある。



※ 令和７年度にハローワークで受理した障害者の新規求職及び障害者専用求人を地域別（求職者は管轄ハローワーク別、求人は就業地別）に集計

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜
都道府県別の障害者新規求職及び障害者専用求人集計結果（２/２）

- 障害者専用求人の新規求人倍率をみると、1.57（茨城）～0.50（長崎）まで大きなばらつきがあるが、相対的に大都市圏（首都圏、愛知県、大阪府）より地方部の方が新規求人倍率が低い（新規求職件数＞新規求人数：求職中の障害者が求人に比べて多い）。



※ 令和７年度にハローワークで受理した障害者の新規求職及び障害者専用求人を地域別（求職者は管轄ハローワーク別、求人は就業地別）に集計

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜障害者雇用促進法における納付金・調整金・報奨金の考え方

■　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。）を単位調整額に乗じて得た額（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乗じて得た額に、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乗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）

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

第４条　その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主（特殊法人を除く。以下この条において同じ。）については、当分の間、第49条第１項第１号、第50条並びに第３章第２節第２款及び第５節の規定は、適用しない。

２　厚生労働大臣は、当分の間、その雇用する労働者の数が常時100人以下である事業主に対して次項の報奨金及び第４項の在宅就業障害者特例報奨金（以下「報奨金等」という。）を支給する業務を行うことができる。

３　厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、その雇用する労働者の数が常時100人以下である事業主のうち、当該年度に属する各月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が、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第54条第３項に規定する基準雇用率を超える率であつて厚生労働省令で定めるものを乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数又は厚生労働省令で定める数のいずれか多い数を超える事業主（以下この条において「対象事業主」という。）に対して、その超える数（以下この項において「超過数」という。）を第50条第２項に規定する単位調整額以下の額で厚生労働省令で定める額に乗じて得た額（超過数が同条第１項の政令で定める数以上の数で厚生労働省令で定める数を超えるときは、当該厚生労働省令で定める数を同条第２項に規定する単位調整額以下の額で厚生労働省令で定める額に乗じて得た額に、当該超過数から当該厚生労働省令で定める数を減じた数を当該厚生労働省令で定める額に満たない範囲内において厚生労働省令で定める額に乗じて得た額を加えた額）に相当する金額を、当該年度分の報奨金として支給する。

４～10　（略）

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜納付金制度創設時に想定していた特別費用

- 納付金制度は事業主の経済的負担の調整をすることを目的としており、障害者雇用に伴う追加的な経済的負担の要因として、制度創設当時は以下の事項が挙げられていた。当初、雇用率制度は身体障害者を対象としていたため、主に身体障害者の雇用を念頭に置いた費用となっている。

1　身体障害者の労働能力を十分に発揮させるために必要な物的施設・設備の設置、改善に伴う経済的負担

（１）身体障害者のための作業施設又は設備の設置又は改善
（具体例）
①作業の単純化……自動旋盤、自動プレス機その他の自動機械の設置
②作業の安全化……視覚障害者用プレス安全装置その他の特別の安全装置の設置
③作業台の改造……特別のベルトコンベアの設置、高さの調整
④特別の作業機械の設置……下肢障害者用プレス機械、視覚障害者用写植機、視覚障害者用電話交換機の設置
⑤その他……運搬手段の改善、下肢障害者用の営業用自動車の改善、特別の作業補助具の設置

（２）身体障害者の作業行動を容易にするための施設の設置又は改善
（具体例）
①トイレの改造とその面積の増大
②作業面積の増大
③玄関等のスロープ化
④ドアの自動化
⑤床面の平坦化（段差の解消等）
⑥手すりの設置
⑦視覚障害者用点字ブロックの設置

（３）福祉施設に対する特別の配慮
（具体例）
①通勤が困難な身体障害者に対する社宅の確保
②社宅の設置の際の配慮（平家建て、廊下、避難施設、浴槽等への配慮）
③医務室、休養室、相談室等の設置

（４）避難施設、安全施設等の設置又は改善
（具体例）
①避難用通路のスロープ化
②火災報知機、消火装置の増設
③発光警報装置（聴覚障害者用）の設置

2　身体障害者に対する特別の雇用管理に伴う経済的負担
（１）特別の指導員、相談員の設置
（２）新規採用、配置転換等に伴う特別の訓練の必要性
（３）人間関係等に対する特別の配慮
（４）特別の健康診断の必要性

3　その他の経済的負担
（１）身体障害者の作業補助者、介助者の必要性
（２）その他

出所：昭和51年法律案審議録（身体障害者雇用促進法及び中高年齢者の雇用の促進に関する特別措置法の一部改正）

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜
制度創設時の納付金額と調整金額の関係

- 障害者の雇用に要する経費は、主に身体障害者を想定していたことから、雇用障害者数が増えるほど１人当たりの費用は逓減すると考えられていた。
- その後、知的障害者や近年の精神障害者の増加に伴い、この構図が崩れ、常に納付金額が調整金額を上回るとは言えない状況となっている。

○ 障害者の雇用に要する費用は、制度創設当時から、以下のとおり、雇用する障害者の数が増えるほど、1人当たりの費用は逓減するものと考えており、身体障害者の雇用が主流だった時代は、相対的に以下③の費用のウエイトが高くなりやすかった。

【納付金額と調整金額の関係】

対象障害者の雇用に要する費用は、①一方では、雇用する対象障害者の数の増加に比例して増加するもの（作業用機械等の費用）もあるが、②一定数の対象障害者の増加に伴って段階的に増加するもの（便所、浴槽、送迎用バス等の費用、作業指導員や職場生活相談員の設置に要する費用等）、③対象障害者の人数にかかわらず、ほぼ一定額を要するもの（出入り口のスロープ化、自動ドア、エレベーター等の費用）があり、これらを全体としてみれば、対象障害者一人当たりの費用は、その増加に伴って逓減する傾向にある。

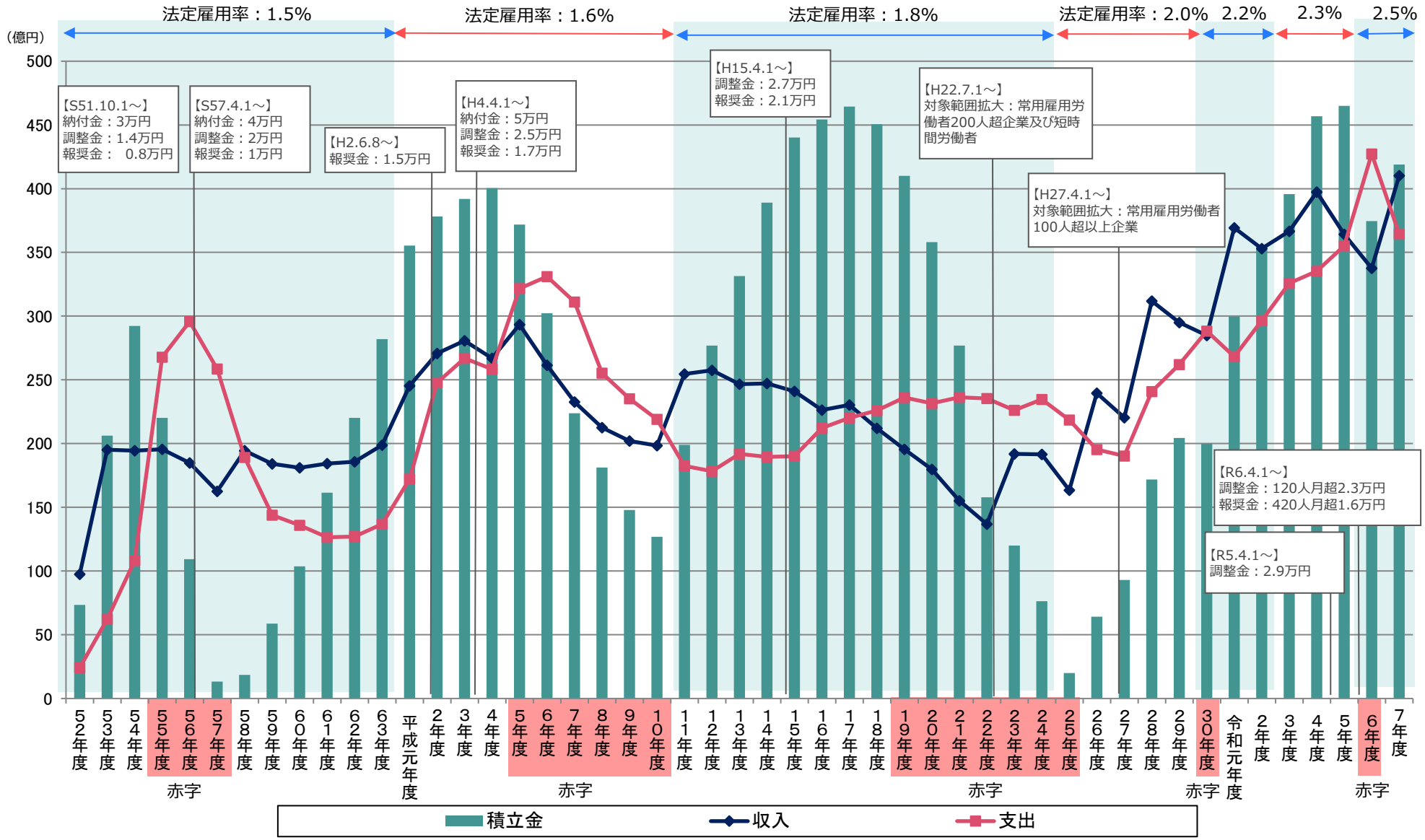
出所：労務出版『障害者雇用促進法の逐条解説』（令和6年）

○ このため、納付金額を「法定雇用数までの雇用に要する費用」と、調整金額を「法定雇用数を超える雇用に要する費用」と定義をすることで、安定的に『 納付金額 ＞ 調整金額 』となる構造であった。

○ 一方、近年では精神障害者の雇用が急増しており、精神障害者の雇用に要する費用は、主に上記①②のように、雇用数と比例して増加する傾向があるため、これまでのように、必ずしも『 納付金額 ＞ 調整金額 』という構図にならない可能性がある。

①障害者雇用納付金制度の在り方について｜
障害者雇用納付金財政の推移

- 収入については、法定雇用率引き上げ後、一定期間増加し、その後緩やかに減少する傾向にある。



①障害者雇用納付金制度の在り方について｜
障害者雇用納付金制度の財政状況について

- 令和7年度から過去10年間をみると、法定雇用率の引き上げ直後は納付金収入が増えるが、その後徐々に収入が減少・支出が増加し、収支のバランスが大きく変動する性質がある。

（億円）

法定雇用率	2.0%		2.2%			2.3%			2.5%	
	28年度	29年度	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
収入	311.87	295.04	284.78	369.32	353.06	366.53	397.31	364.22	337.58	410.20
納付金収入	307.08	293.15	283.21	366.67	350.22	364.08	392.81	361.51	335.01	405.46
雑収入	4.79	1.89	1.57	2.64	2.84	2.45	4.50	2.71	2.57	4.75
支出	240.85	261.95	288.32	268.16	296.39	325.89	335.32	355.13	427.34	364.40
調整金（※１）	155.10	174.42	197.88	172.26	199.20	212.59	200.75	221.07	271.97	220.97
報奨金（※２）	40.12	43.92	44.88	52.73	53.17	53.02	55.99	56.34	67.88	63.94
助成金	12.11	8.93	7.27	6.31	3.99	4.14	7.11	8.59	10.42	15.62
特例給付金	–	–	–	–	0.01	15.95	20.09	23.72	27.54	10.55
還付金	4.13	3.94	4.25	5.06	6.49	5.88	4.95	5.15	4.33	4.81
その他業務等経費（※３）	29.40	30.74	34.04	31.81	33.54	34.31	46.41	40.27	45.20	48.52
収支差	71.02	33.09	△ 3.53	101.15	56.67	40.64	61.99	9.09	△ 89.76	45.80
剰余金累計を損益計算書ベースとするための修正値	7.79	△ 0.48	△ 0.90	△ 1.35	△ 1.27	0.04	△ 1.01	△ 0.95	△ 0.61	△ 1.25
剰余金累計	171.75	204.36	199.93	299.74	355.13	395.81	456.79	464.94	374.55	418.99

注）表中の数値は決算値。

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

②中小企業に対する支援施策の強化について｜障害者雇用の支援機関全体像

- ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターや就労系障害福祉サービス事業者等が中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着（リワーク支援含む）までの一貫した支援を実施。

（注）箇所数は全て令和８年度４月時点

○ ： 主に障害者本人に対する支援施策
◎ ： 事業主に対する支援施策（障害者と事業主双方を支援するもの含む）

本人

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション

ハローワーク（544カ所）

○ 福祉、教育、医療の現場と連携し、雇用への移行を推進
○ 職業訓練のあっせん（個人の特性や希望に対応）
○ 就労移行支援事業所や、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、難病相談支援センター等と連携（チーム支援）して１人１人の特性を踏まえた支援
◎ 精神・発達障害者雇用サポーターによる専門的支援
○ 就職支援ﾅﾋﾞｹﾞｰﾀｰ等による職業相談・紹介
◎ 求人公開、面接会開催等
◎ トライアル雇用 （３ヶ月（精神障害は最大１２ヶ月））
◎ 各種助成金（障害者を雇い入れる場合など）による支援
◎ 職場適応指導

地域障害者職業センター（47カ所＋５支所）

○ 本人への職業準備支援
◎ 研修・セミナー等の開催
◎ 雇用マニュアルや好事例の紹介
◎ ジョブコーチによる支援
○ 職場への適応に関して助言等
◎ リワーク支援
※ 主治医とも連携

障害者就業・生活支援センター（340カ所）

○ 職場実習のあっせん等就業に向けた支援
○ 本人への職業生活の自立に必要な生活支援
◎ 事業主支援（雇用管理についての助言など）
○ 日常生活や職場での悩みなどをサポート

雇用相談援助事業の認定事業者（138社）

労働・福祉の連携

障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービス

（一般就労を希望する者で生活支援の必要性が高い者等については、市区町村の支給決定を経て、次の障害福祉サービスの利用が可能）

就労移行支援事業（2,802カ所）

○ 就労訓練
○ 求職活動支援、職場開拓
◎ 職場定着支援

就労定着支援事業（1,795カ所）

◎ 職場定着支援（３年間）

就労継続支援A型事業（4,358カ所）

就労継続支援B型事業（19,730カ所）

通常の事業所で雇用されることが直ちに困難である者に対して、就労の機会を提供し、働きながら一般就労に必要な知識、能力等の向上に必要な訓練等を実施

就職準備段階 → マッチング段階 → 就職 → 職場適応段階 → 就職後半年程度 → 定着段階 → 休職

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関（医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等）と連携し、就労支援を実施

②中小企業に対する支援施策の強化について｜労働局・ハローワークからみた中小企業において障害者雇用を進める上での課題

- 令和８年７月13日～７月31日にかけて、都道府県労働局に対して、障害者雇用対策関係業務に係る取組状況を把握するため、ヒアリングを実施。
- 中小企業が抱えている障害者雇用の課題として、業務切り出しや人員不足等による受入体制の整備等に関する意見が多く挙げられた。

＜中小企業が抱えている主な障害者雇用を進める上での課題＞

（業務切り出し・マッチングに関する主な課題）

- 中小企業では従業員一人ひとりの担当業務が幅広く、業務の切り出しや職務再設計が困難であることから、障害者が従事しやすい業務設定や受入体制の構築が進みにくい状況にある。
- 障害者が担いやすい定型業務や補助業務の確保が難しく、特に清掃等の定型業務が存在しないケースでは「任せられる仕事がない」という声が多い。
- 障害特性と業務内容との適合性の観点で、障害者雇用が難しいとの認識が根強く、求人募集まで到達しない企業が多い。

（人員不足・ノウハウ不足による受入体制の整備に関する主な課題）

- 人員体制に余裕がない企業が多いため、障害者をサポートする従業員がおらず、雇用後のトラブルを懸念している企業が多い。
- 障害者雇用経験がないことによるノウハウ不足等により、受入後のフォロー体制の構築が難しいことから、新規雇用に慎重となる傾向が見られる。

（その他課題）

- 新たに障害者を雇用した場合でも、合理的配慮を行うための人的・時間的余裕の確保が困難であり、安定的な障害者雇用促進につながりにくい。
- 障害者職業センター以外の支援機関においては、各圏域の障害者就業・生活支援センターしかなく、採用する事業所の力だけで障害者雇用を維持できる企業が少ない。
- 万が一トラブルが起きた場合に相談する部署がなく、受け入れ先となる現場（一緒に働く従業員）の理解が得られない。
- 大企業と比較して、小規模企業には人が集まらず、規模の大きな企業を求める傾向にある。

②中小企業に対する支援施策の強化について｜障害者雇用相談援助事業の内容と実績

全体的な事業の流れ

① 対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業（**相談援助事業**）**を行う事業者を都道府県局長が認定**（認定事業者）

② **認定事業者が、**法定雇用率未達成企業などの障害者雇用に関する知識やノウハウが不足していると考えられる事業主（**利用事業主**）**に対して相談援助事業を実施**

③ 相談援助事業を実施した結果、利用事業主が障害者雇用に取り組んだ場合、**認定事業者に対してJEEDから一定額を支給**

※ 特例子会社による親会社や雇用率算定上のグループ会社への取組は原則として助成金の対象とならないが、特例子会社の支援により、その特例子会社で就労する障害者について、親事業主や雇用率算定上のグループ会社での雇入れや出向が実現し、かつ、今後も親事業主等での雇入れや出向を予定しているときには助成金の対象となる（この場合、次の（１）の助成のみ。）

支給額等

(1) 認定事業者が相談援助事業を行った結果、利用事業主がハローワークに求人票の提出を行った場合（※）

➡ 認定事業者に対し、60万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあっては80万円） 注）１利用事業主ごと、１回が上限

(2) (1)の利用事業主が、対象障害者を雇い入れ、６ヶ月以上雇用継続した場合（※）

➡ 認定事業者に対し、１人当たり7.5万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあっては10万円。ただし、４人が上限。）

※ 当該相談援助事業により当該措置が行われたとJEEDが認めるものに限る。
具体的には、①事業者が行った相談援助の詳細、②相談援助に基づく事業主の取組、③相談援助を受けた事業主の証明により確認を行うこととし、（２）の場合は、追加で、④ 雇入れ及びその雇用の継続の実績の証明により確認

障害者雇用相談援助事業の実績（令和6年4月～令和8年3月）

認定事業者数（令和8年3月末時点）		138社
	うち助成金受給資格認定※をした事業者数	58社
助成金支給状況（令和6年4月～令和8年3月）		491件
	受給資格認定件数※	442件
	(1) うち相談援助事業分助成金支給決定件数	230件
	(2) うち雇入れ及び雇用継続分助成金支給決定件数	22件

※支援前に、認定事業者が事業計画書を作成した後JEEDに行った認定申請のうち、JEEDが認定した件数

②中小企業に対する支援施策の強化について｜障害者雇用相談援助事業の都道府県別の事業者数等（令和８年７月末時点）

- 認定事業者は事業者の所在する都道府県で認定をしているが、事業実施地域は複数の都道府県で実施することができる。
（左の表は都道府県別の認定事業者数、中央の表は認定事業者が事業を実施することとしている都道府県別の事業者数、右の表は都道府県別の利用企業数を示している）
- **制度開始から３年目となる中、認定されている事業者がない県が複数あるが（左表）、事業を実施している地域をみると全都道府県で事業が可能な状態となっている（中央の表）。一方で、複数の県で本制度を利用している企業がない状況となっている（右表）。**

都道府県別の認定事業者数

都道府県	認定事業者数
北海道	1
青森	0
岩手	0
宮城	3
秋田	0
山形	0
福島	2
茨城	0
栃木	2
群馬	0
埼玉	4
千葉	6
東京	28
神奈川	9
新潟	3
富山	0
石川	0
福井	2
山梨	0
長野	1
岐阜	1
静岡	5
愛知	10
三重	0

都道府県	認定事業者数
滋賀	2
京都	3
大阪	16
兵庫	5
奈良	1
和歌山	3
鳥取	1
島根	2
岡山	2
広島	2
山口	2
徳島	5
香川	0
愛媛	2
高知	0
福岡	13
佐賀	0
長崎	1
熊本	2
大分	3
宮崎	2
鹿児島	3
沖縄	0
合計	147

認定事業者の事業実施対象都道府県別の事業者数

都道府県	事業者数
北海道	9
青森	4
岩手	1
宮城	8
秋田	1
山形	2
福島	5
茨城	8
栃木	9
群馬	7
埼玉	26
千葉	26
東京	43
神奈川	35
新潟	9
富山	1
石川	4
福井	4
山梨	4
長野	6
岐阜	6
静岡	13
愛知	16
三重	7

都道府県	事業者数
滋賀	10
京都	14
大阪	28
兵庫	17
奈良	8
和歌山	6
鳥取	3
島根	3
岡山	8
広島	7
山口	3
徳島	3
香川	1
愛媛	1
高知	1
福岡	17
佐賀	4
長崎	2
熊本	4
大分	2
宮崎	2
鹿児島	3
沖縄	3
全都道府県	45

都道府県別の利用企業数

都道府県	利用企業数
北海道	14
青森県	0
岩手県	1
宮城県	10
秋田県	2
山形県	0
福島県	0
茨城県	2
栃木県	1
群馬県	0
埼玉県	6
千葉県	3
東京都	118
神奈川県	18
新潟県	11
富山県	1
石川県	0
福井県	4
山梨県	1
長野県	0
岐阜県	2
静岡県	56
愛知県	14
三重県	0

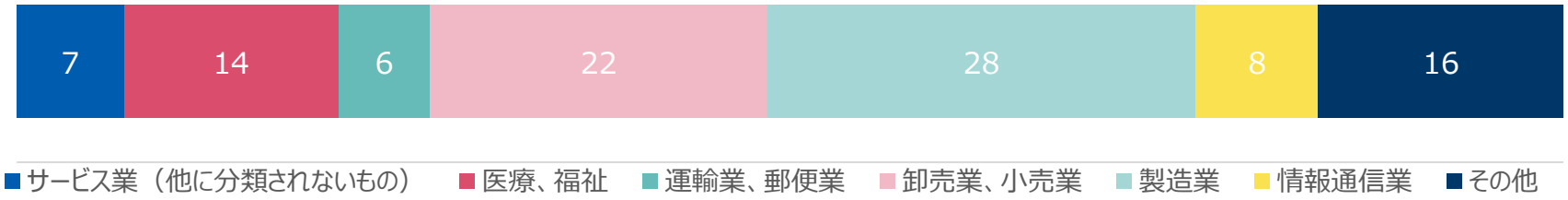
都道府県	利用企業数
滋賀県	1
京都府	5
大阪府	65
兵庫県	12
奈良県	0
和歌山県	0
鳥取県	3
島根県	2
岡山県	0
広島県	2
山口県	0
徳島県	0
香川県	0
愛媛県	0
高知県	0
福岡県	55
佐賀県	0
長崎県	3
熊本県	1
大分県	1
宮崎県	24
鹿児島県	4
沖縄県	0
合計	442

②中小企業に対する支援施策の強化について｜障害者雇用相談援助事業の利用状況（1/2）

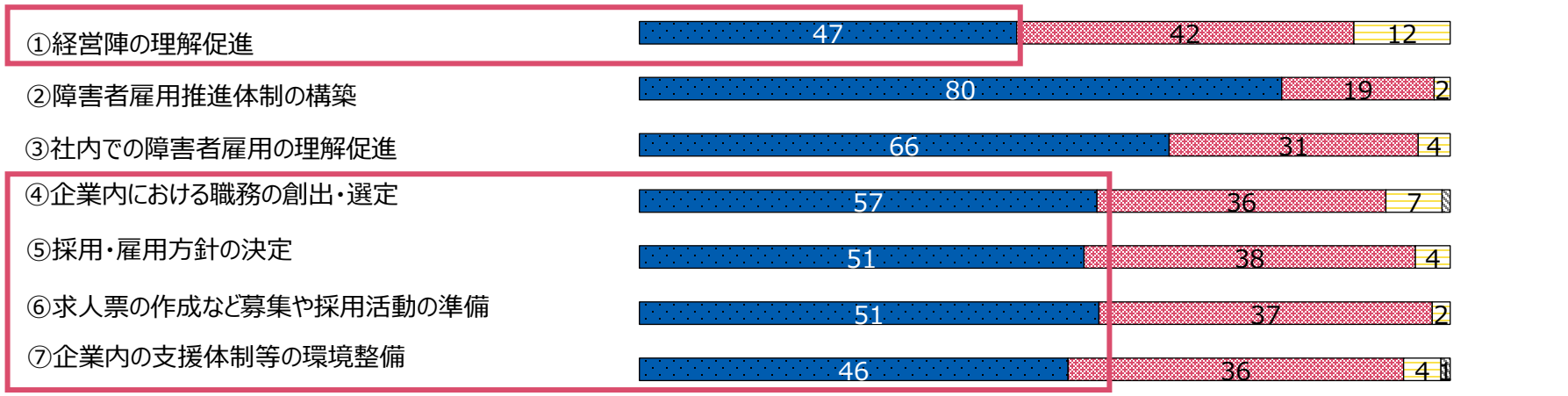
- 令和７年４月～令和８年３月にかけて、今後の相談援助事業実施の参考とするため、障害者雇用相談援助事業を利用した事業主に対して、ハローワーク等への求人申し込みまでの支援を終了した後にアンケートを実施。
- 障害者の一連の雇用管理の７項目のうち、５項目において「役に立った」と回答した結果が半数程度にとどまっている。

回答事業主の業種

n=101社（令和7年4月～令和8年3月の回答事業主）



項目別調査　※障害者の一連の雇用管理の項目



②中小企業に対する支援施策の強化について｜障害者雇用相談援助事業の利用状況（2/2）

- 支援全体の評価では、約８割が「役に立った」と回答しており、障害者雇用の理解促進、職場環境の改善、採用ノウハウの獲得、受入体制の整備等について、役に立ったという声があった。
- 一方で、「あまり役に立たなかった」という回答の中には、形式的な対応にとどまる等の声があり、支援の質にばらつきがあることが示唆される。

支援全体の評価

認定事業者の実施した支援に対する評価(支援全体の評価)

支援全体の評価（自由記述、一部抜粋）

【役に立った・やや役に立った】

- 障害者雇用に向けた周りへの理解と教育の講習会を行っていただいた。それにより、障害者雇用が単なる人数合わせのものではなくなり職場環境の改善へと繋がるきっかけとなった。
- 障害者採用に関して、ほぼ知識ゼロに等しい採用担当者に対して、丁寧かつ的確に課題点を抽出してくださり、今後の採用においてのノウハウを教えていただいた。
- 障害者雇用の求人票作成における「職務に必要なスキルの明確化」「試用期間や契約更新の運用方法」「合理的配慮の明示」「応募方法の工夫」など、実務で役立つ具体的なポイントを多数学ぶことが出来た。また、精神障がいの方が安心して働ける体制や、採用後のトラブル防止策など、現場での実効性が高い内容を知ることができ、参考になった。
- 障害者雇用の受入体制が整った。

【あまり役に立たなかった】

- 求人票の作成はハローワークで直接行った。
- 事業者からの積極的な提案がなく、形式的な対応にとどまった。

②中小企業に対する支援施策の強化について｜障害者雇用相談援助事業者の認定基準及び利用事業主の要件

- 現行の障害者雇用相談援助事業者の認定においては、「障害者の一連の雇用管理に関する実務の経験」等を有することを確認することとしているが、具体的な支援実績等の詳細まで問うものとはなっていないため、結果として、各認定事業主が提供する支援の水準にばらつきが生じうる状況となっている。

障害者雇用相談援助事業者の主な認定基準

＜法人要件＞

法人格を有し、以下のいずれかに該当すること

- **障害者の一連の雇用管理（※）に関する相談援助の業務の経験を有すること**
- **障害者の一連の雇用管理に関する実務の経験**を有すること（特例子会社、もにす認定企業等の法人）

※障害者の一連の雇用管理
①経営陣の理解促進
②障害者雇用推進体制の構築
③企業内での障害者雇用の理解促進
④当該企業内における職務の創出・選定
⑤採用・雇用方針の決定
⑥求人の申し込みに向けた準備など募集や採用活動の準備
⑦企業内の支援体制等の環境整備
⑧採用後の雇用管理や職場定着等

＜人員要件＞

以下に該当する者を設置しなければならない。

- 障害者の一連の雇用管理に関し、5年以上の援助の業務又は実務の経験を有し、2年以上の総括的な指導監督の経験を有する**事業実施責任者**
- 障害者の一連の雇用管理に関し、3年以上の援助の業務又は実務の経験を有する**事業実施者**

＜その他＞

- 法定雇用障害者数以上の障害者を雇用していること
- 欠格事由に該当しないこと

利用事業主の主な要件

＜対象となる事業主＞

「障害者雇用相談援助事業計画書」の期間中に対象障害者を雇用しようとしている事業主で、障害特性等に係る知識を含め障害者雇用に関するノウハウが不足していること等により、**雇用する対象障害者の数が「法定雇用率」により算定される障害者数未満の事業主**その他の機構が支援の必要性を認める事業主であって、対象事業者による障害者雇用相談援助を必要としている事業主。

＜対象とならない事業主＞

- 常用雇用労働者37.5人未満の事業主
- 助成金の支給対象としない事業主（不正受給による不支給措置を受けている事業主、労働関係令違反による送検処分を受けている事業主等）
- 特例子会社（関係会社特例を含む）、関係子会社特例、事業協同組合等算定特例の認定を受けている事業主

②中小企業に対する支援施策の強化について｜障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応

労働政策審議会
障害者雇用分科会
第139回（R８.6.19）資料１

令和８年度当初予算案　58百万円（58百万円）※()内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

○　平成28年4月から改正障害者雇用促進法の差別禁止及び合理的配慮の提供義務が施行され、平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎へ追加されたこと等から、障害者が能力を十分に活かして働き続けることができる雇用の場の創出、障害者の職場定着への一層の支援が求められている。

○　このため、全国７ブロックに障害者雇用に係る事業主の相談窓口を設置し合理的配慮等のノウハウを提供するとともに、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の先進的な取組を普及する事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

実施主体

委託事業（障害者雇用の実践的ノウハウを有する民間団体等）

事業内容

差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援

① 障害者雇用経験者による対応支援

全国７ブロックに相談窓口の設置
（北海道、東北、関東甲信越、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄）

② 講習会、相談・交流会の実施

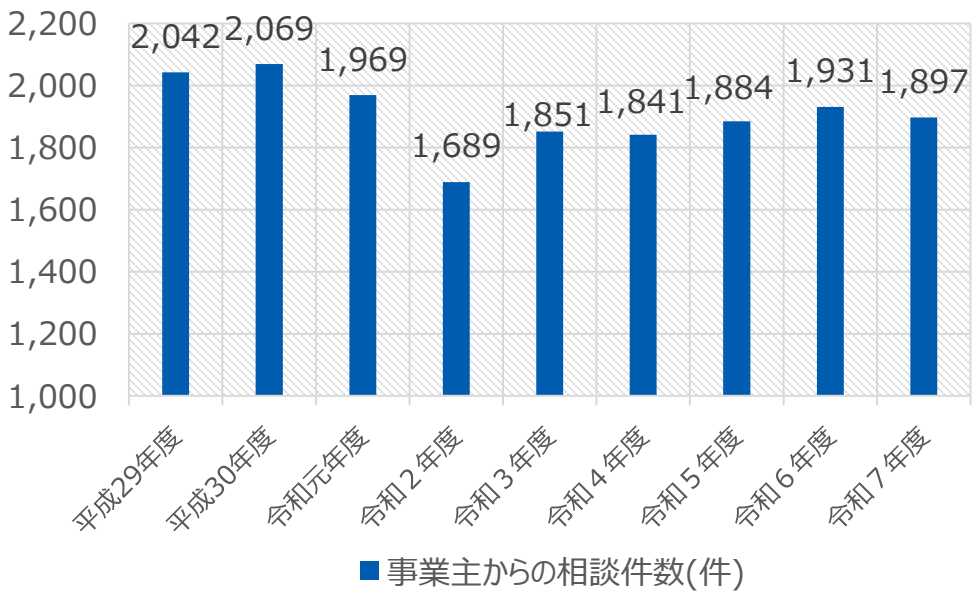
障害者を雇用したことのない事業主や障害者雇用に課題を持つ事業主に対する講習会・事例報告会、障害者雇用実績のある企業による相談会、障害者を雇用する企業担当者等同士の経験交流会を実施する。

【精神・発達障害に関するセミナーの実施例】
・令和６年12月11日　障害者雇用支援セミナー「精神・発達障がい者を戦力化するためのいろいろな工夫と実践」
　⇒　参加者数１５４名　(参加企業等数　７１企業・団体等)
・令和８年１月16日　中国・四国ブロック障害者雇用オンラインセミナー「精神・発達障害者の雇用と定着」
　⇒　参加者数１６１名　(参加企業等数　９６企業・団体等)

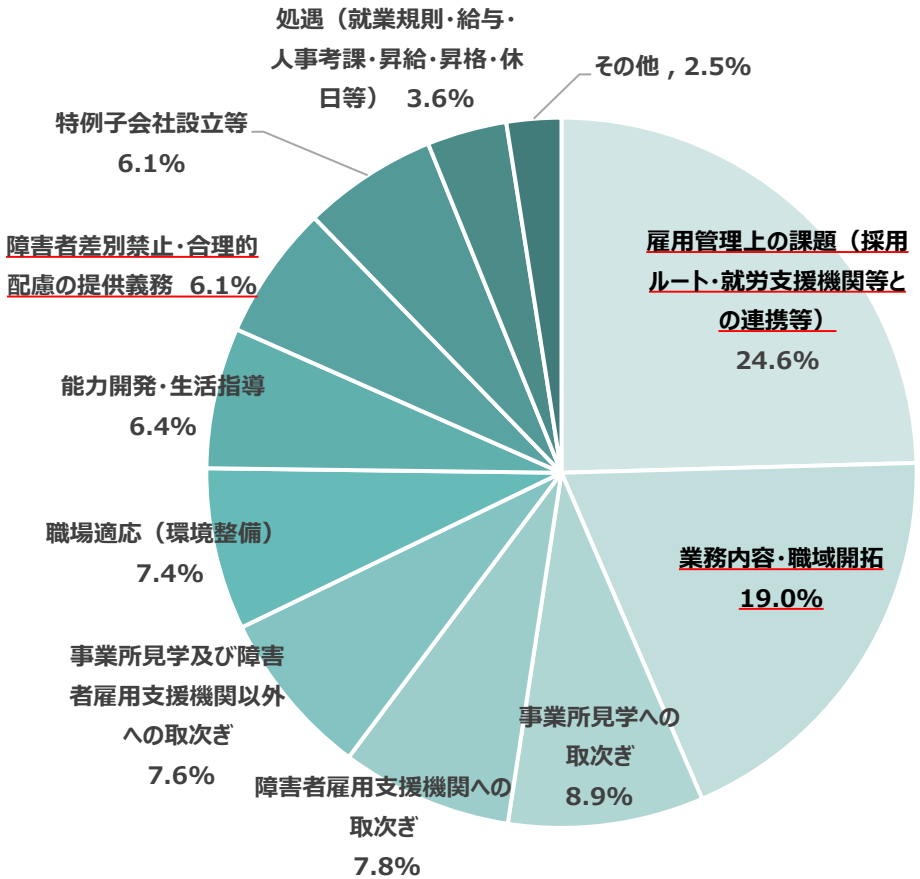
②中小企業に対する支援施策の強化について｜
障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援事業の内訳・実績

- 全国７ブロックに設置する障害者雇用に係る事業主の相談窓口における相談件数は1,897件（令和７年度）と直近は横ばいの状況。
- 当該事業の目的は、合理的配慮等のノウハウ提供及び障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の先進的な取組を普及する事業であるところ、相談窓口で最も多く事業主から受けている相談は、「雇用管理上の課題（採用ルート・就労支援機関等との連携等）」（24.6%）となっており、次いで「業務内容・職域開発」が19.0%となっている。一方、「障害者差別・合理的配慮の提供義務」は6.1%と比較的少なく、企業における相談ニーズが多岐にわたっていることが確認できる。

障害者雇用経験者による相談対応支援実績(平成29年度～令和７年度)



相談内容の内訳（令和７年度）



論点１
障害者雇用納付金制度（100人以下の事業主への納付義務）の見直しの背景（１／３）

【100人以下の事業主への納付義務の適用範囲の見直しについて】

（これまでの経緯）

○　納付金制度は、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事業主間において、経済的負担を調整する機能を果たしてきた。

○　制度創設当初（昭和51年）より、全ての事業主が、その雇用する労働者の数に応じて完全平等に負担するのが原則であるとされた上で、中小企業の負担能力に対する配慮に加え、当時は、中小企業は雇用率達成が進んでいるのに対し、大企業が進んでいなかった事情があったことから、当分の間、常用労働者300人超の事業主に適用対象が限定された経緯がある。

○　その後、「本来中小企業も適用対象となるもの」であり、「積極的に障害者の雇用に取り組んでいる企業も多い中で、障害者の雇用が進んでいない企業との間で経済的な不均衡がある」（平成19年12月労働政策審議会意見書）こと等を踏まえ、平成20年改正において、常用労働者100人超の事業主にまで適用対象が拡大された（平成22年7月から200人超、平成27年4月から100人超と段階的に施行）。

（100人以下の事業主における障害者雇用の評価）

○　100人未満の事業主の実雇用率の推移を見ると、各事業主規模の中でもっとも低位であるものの、平成20年当時は1.42%であったのが、直近（令和7年）は1.94%と、この15年程度の間、着実に進展している。

○　障害福祉サービスであるＡ型事業所を保有している法人を除いた上で、さらに、雇用義務数算出に際しての端数処理の影響を除いてみると、100人未満の事業主の補正後の実雇用率は300人以上の事業主の水準に近づくものの、各事業主規模の中でもっとも低位であることは変わらない。

○　なお、達成企業割合については、法定雇用率の引き上げにより大きく変動し、雇用量が拡大したとしても下がりうるものであるため留意が必要であるが、各事業主規模の中で、100人未満の事業主は最低位ではなく、300～500人未満や、500～1,000人未満の事業主より高い水準にあり、Ａ型事業所保有法人を除いても同様である。

論点１
障害者雇用納付金制度（100人以下の事業主への納付義務）の見直しの背景（２／３）

（適用拡大の意義）

○　上記のとおり、納付金制度は、制度創設当初より、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事業主間において、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主と、そうでない事業主との間の経済的不均衡を調整し、公平性を確保する機能を果たしてきた。

○　100人以下の事業主への納付金の納付義務の適用について、前回改正（令和４年）時の労働政策審議会意見書においては、「コロナ禍での経営環境の悪化」等を指摘した上で、「これらの事業主における障害者雇用が進展した上で、実施することが適当である」とされているが、上記のとおり、100人以下の事業主の実雇用率も、その後着実な進展が見られる。

また、前回の適用拡大（平成20年改正）の際は、改正前は、100～300人未満の事業主も、100人未満の事業主と同様に、実雇用率が低下傾向にあったが、適用拡大の議論・改正を機に、実雇用率が大きく上昇し、納付金の適用拡大がこれらの事業主規模における雇用機会の拡大につながったことが示されている。

○　仮に80人超100人以下の事業主の実雇用率（現在1.92%）が100～300人未満規模と同程度の実雇用率（2.18%）となった場合、約3,000人分の雇用機会が増加することとなる。

都道府県別の新規求人倍率（障害者専用求人）を見ると、大都市圏はおおむね求人数が求職者数を上回っているのに対し、地方部の多くでは求職者数が求人数を上回っている。研究会においても指摘されているとおり、納付金の適用拡大は、大企業や特例子会社が少ない地域における雇用機会の拡大につながることが想定される。

論点１
障害者雇用納付金制度（100人以下の事業主への納付義務）の見直しの背景（３／３）

（小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさ／適用拡大の影響の可能性）

○　一方で、小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさとしては、

- １人分の業務を生み出すためには、複数の異なる業務から切り出して組み合わせる必要があるが、障害特性としてマルチタスクを苦手とする者が多い傾向にあること
- 十分なサポート体制の構築が困難であること
- 求人条件等において大企業に劣後してしまうこと

等が指摘されている。

○　こうした小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさがある場合に、十分な受入れ体制が整備できないままに、納付金のプレッシャーにより強制的に雇用を進めると、企業・障害者双方にとって好ましくない結果となりかねないという意見もある。

また、最低賃金の引上げ等による経営環境の厳しさがある中で、納付金の賦課が、さらに中小企業の経営悪化を招き、労働者全体の雇用に影響するという意見もある。

○　なお、中小企業における障害者雇用を支援するため、ハローワークにおける就労・定着支援や、トライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金、障害者雇用相談援助助成金をはじめとした納付金制度に基づく助成金の支給、事業協同組合等算定特例等の特例制度の創設等を実施している。

論点１
障害者雇用納付金制度（１００人以下の事業主への納付義務）の見直しについて

（100人以下への納付金の適用拡大の是非／実施する場合の具体的イメージ）

○　上記のような適用拡大の意義（①障害者を多数雇用する事業主とそうでない事業主との負担の公平、②雇用機会の拡大（特に地方部））と、適用拡大による影響（①十分な体制なき受入れ、②経営悪化による労働者全体の雇用への影響）について、両者のバランスをどう考えるべきか。

○　仮に実施する場合の具体的イメージとしては、適用拡大による影響をできる限り小さく抑える観点から、まずは、既に納付金が適用されている100人規模の事業主と規模が近く、雇用義務数が２人以上となる規模として、80～100人未満の事業主を新たに納付金の適用対象として検討することとしてはどうか。

さらに、①体制整備のために、十分な準備期間（例えば５年程度※）を設けるとともに、②障害者雇用数がゼロである事業主から適用を開始することを検討してはどうか。

※ 平成20年改正当時に適用拡大した際は、200人超企業は公布日から1年半程度、100人超企業6年程度の準備期間を設けている。

論点２
障害者雇用納付金制度の算定方法の考え方について（１／２）

【納付金・調整金の算定方法に係る考え方について】

（現行の納付金・調整金の算定方法に係る規定）

○　納付金額は、法定雇用数までの1人の雇用に通常必要とされる「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されている。

○　また、調整金額は、法定雇用数を超えて1人の雇用に通常追加的に必要とされる「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されている。

※「特別費用」の法律上の定義：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

（障害者雇用に伴う負担の構造変化）

○　このように、法定雇用数までの雇用に係る特別費用を納付金、法定雇用数を超える雇用に係る追加的な特別費用を調整金とし、納付金額が調整金額を上回るとする考え方は、制度創設当時は、身体障害者のみが対象であって、特別費用額は主にエレベーターやスロープ等の施設・設備費用であり、それらの１人当たりの費用は雇用障害者数が増えると逓減することから、合理性を有していた。

○　一方で、近年は、雇用障害者数全体に占める知的障害者・精神障害者の割合が年々高まっており、障害者雇用に伴う費用負担としては、施設・設備費用よりも、支援体制等の人的サポートに係る費用負担の比重が高まっているが、それらの１人当たり費用は、必ずしも雇用障害者数が増えると逓減する関係性にない。

○　このため、現行のように、法定雇用数までの雇用に係る特別費用を納付金、法定雇用数を超える雇用に係る特別費用を調整金とした場合、常に「納付金額＞調整金額」となる関係性ではなくなっており、納付金財政の健全性確保の面で課題が生じうる状況となっている。

論点２
障害者雇用納付金制度の算定方法の考え方について（２／２）

○　納付金財政の推移を見ると、その性質上、おおむね、法定雇用率の引き上げ後は納付金収入が調整金等の支出を上回り、一定期間経過すると納付金収入が減少する一方、調整金等の支出が増加して場合によっては「支出＞収入」となるという関係にあり、その波動を積立金が調整しているが、過去には積立金額が著しく減少した期間もあり、納付金財政の十分な安定性の確保の面からは課題がある。

○　また、（先述のとおり）制度創設当初のように、身体障害者が大多数を占める時代から、知的障害者・精神障害者の割合が高まり、全体的に、施設・設備費用中心から、支援体制等に係る負担が増してきているが、こうした雇用障害者に対する支援体制については、特例子会社以外の一般企業の場合、職場の同僚や上司等が、他の職務を行いつつ併せて雇用障害者のサポートを担っているケースが大半であるため、その部分のみの費用を切り出すことが難しくなってきている。

さらに、個々の事業主ごとに、雇用障害者の特性等により負担の内容も多様化し、平均像が捉えにくくなっている中で、単純に平均額を基準とすることの妥当性の課題も出てきている。

論点２
障害者雇用納付金制度の算定方法の考え方の見直しについて

【納付金・調整金の算定方法に係る考え方の見直しについて】

（算定方法に係る考え方の見直しの方向性）

○　こうした状況変化や実際の計算方法等を総合的に勘案すると、納付金及び調整金の算定の考え方について、法定雇用数に関わらず、１人の雇用に通常必要とされる「特別費用の額」（≒現行納付金額）を基準としつつ、物価・賃金の推移や納付金財政の健全性確保や負担の調整効果等を総合的に勘案して定めるものとしてはどうか。

※なお、報奨金については、現行においても、調整金額以下の額で省令で定める額とされ、総合的な考慮が可能となっており、算定の考え方自体の変更は特段必要ないと考えられる。

論点３
企業支援機能の強化の背景

【中小企業をはじめとする企業支援機能に係る現状・課題】

（障害種別の多様化に伴う障害者雇用の難易度の高まり）

○　20年前は、雇用障害者のほとんどは身体障害者であったが、近年、とりわけ平成30年の精神障害者の雇用義務化以降、新規求職層に占める障害種別が多様化し、知的障害者・精神障害者の割合が大きくなっている。

○　知的障害者・精神障害者の雇用においても、障害特性に応じた合理的配慮や、業務を切り出した上で、丁寧にプロセスを分解・再構成し、周囲のフォローを組み合わせる等の業務実施上の支援を行うことにより、能力発揮が十分期待できるものであるが、身体障害者中心の時代に比べ、企業に求められる障害者雇用の難易度は増している面がある。

（各種支援機関の企業支援の現状・課題）

○　障害者雇用の支援機関としては、①主にマッチング段階を担うハローワーク、②主に職場適応・定着段階を担う地域障害者職業センター（JEED）、障害者就業・生活支援センター（ナカポツセンター）等があり、障害者本人に対する支援（職業準備、採用後の合理的配慮等の定着支援等）は、障害者雇用数の増加の中でも、これら関係機関の尽力により比較的カバーされつつある。

○　一方、上記のとおり、企業に求められる障害者雇用の難易度が高まっている中、とりわけ、企業経営としての採算を確保しつつ、障害特性に応じた業務切出し・プロセス分解・再構成等の目処を付けること等は必ずしも容易ではなく、また、その成否が採用後の定着を左右する面があるが、障害者本人に対する支援量も年々増加する中で、従来の支援機関において、企業が必要とする支援が必ずしも実施できていない状況も指摘されている。

○　こうした中、障害者雇用の進展のために、自治体独自の判断で、企業支援を専門的に行う機関を設置している地域も一部存在するが、全国的に網羅されているものではなく、必ずしも企業の身近にあるとは限らない状況となっている。

○　また、前回改正（令和4年）により、障害者雇用のノウハウを有する企業が、ノウハウ不足の企業を支援する仕組みとして令和6年度より「障害者雇用相談援助事業」が新たに開始されたが、以下の課題が指摘されている。

①　認定事業主の数が十分でなく（令和8年7月末時点147社）、地理的にも偏在。
②　認定基準について、具体的な支援実績等の詳細まで問うものとなっていないため、認定事業主の支援能力のばらつきがある。
③　ハローワークへの求人提出をもって助成金のほとんどが支給されるため、定着を重視した支援インセンティブになっていない。
④　認定事業主の認定は労働局が行い、助成金の支給はJEEDが行っているため、各事業主の障害者雇用の状況に精通したハローワークの関与が薄く、認定事業主としても、支援対象事業主を効果的に把握できない。
⑤　認定事業主が事業主を支援する際は、認定事業主が、あらかじめ利用事業主と合意した「計画」をJEEDに認定申請する必要があるが、審査が細部にわたり、時間を要するため、利用が進まないという声がある。

論点３
企業支援機能の強化について（１／３）

【企業支援機能の拡充の方向性】

（企業支援機能の拡充に際しての基本的考え方）

○　上記のとおり、企業に求められる障害者雇用の難易度は増しており、今後の障害者雇用のさらなる進展のためにも、企業支援機能の強化が求められる。

○　その一方で、障害者雇用の支援領域においても、既に担い手不足が進んでおり、人口減少の中で今後もその傾向は続くと考えられることから、企業支援における支援効率を十分に高めていく必要がある。

○　このため、①支援機関の人手を必要とせずに、障害者雇用の進展（量・質）を促す仕組み（効果的な課題解決手法の集約、ツール・システム開発等）を模索しつつ、②個別性・難易度の必ずしも高くない日常的な課題解決については、各企業の担当者のネットワーキングや集団的支援を促し、③個別性・難易度の高い企業支援に、支援機関が効果的に取り組めるようにしていく方向性で考えてはどうか。

（①国における効果的な課題解決手法の集約、ツール・システム開発等の支援）

○　国において、事業主が直面する典型的課題（※）を抽出するとともに、それらに対する先進的企業（特例子会社等）や支援機関に点在している課題解決手法の集約を行い、事業主・支援機関に広く提供していってはどうか。

※典型的課題のイメージ
- 障害特性に合わせた業務切り出し・プロセス分解・再構成等
- 支援員・同僚等のサポート（日常的に直面する典型的課題とその対応策の提示等）
- 精神・発達障害者の変調の察知と予測的支援等

○　また、抽出した典型的課題の解決に資するツール・システム開発を公募した上で国として助言等の支援を行い、できる限り多くの事業主が利用しやすい形での実用化を促進することとしてはどうか。

例えば、具体的なイメージとしては、障害者雇用支援という市場の小ささに対する開発リスク低減等を念頭に、開発費用そのものではなく、主に、開発準備段階への助言（例：上市する際の価格設定、個人情報保護法等の適用関係等）や、開発段階でのモニター利用募集（例：AIに学習させる情報量の確保等）等を支援することとし、障害者雇用の促進に資する取組として、現行の障害者雇用促進法第49条で規定している納付金の使途の延長線上にあることから、納付金制度に基づく業務として位置づけた上で、これらの事務経費について、財政影響を十分検討しつつ、納付金財源を活用することとしてはどうか。

（※）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）
（納付金関係業務）
第四十九条　厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。
九　対象障害者の雇用に関する技術的事項についての研究、調査…（略）…を行うこと（前号に掲げる業務を除く。）。

論点３
企業支援機能の強化について（２／３）

（②個別性・難易度の低い日常的な課題解決に向けた事業主のネットワーキングや集団的支援）

○　マクロで見れば、個別性・難易度が必ずしも高くない日常的な課題であっても、各事業主単位では初経験の課題であるケースが多く、直接支援を行う担当者等の孤立を効果的に防いでいく必要がある。

○　各事業主の障害者雇用の担当者が、地域の中で日常的な課題・悩みを共有・解決できる場を設けるため、地理的に偏在しないよう留意しつつ、「障害者雇用相談援助事業」の認定事業主を活用し、新たに地域ごとの事業主同士のネットワークの構築を支援してもらうこととしてはどうか。

（③個別性・難易度の高い企業支援に、支援機関が効果的に取り組めるようにするための見直し）

i）障害者雇用相談援助事業の見直し

○　上記の課題も踏まえ、以下のように見直しを行うこととしてはどうか。

- 認定事業主の認定要件である「一連の雇用管理に関する援助の業務の経験」については、一定の具体的な実績を求める。

  また、成果として、求人提出にとどまらず、定着に十分つながる支援が行われるよう、助成金額のウエイト(求人提出時／定着時)の見直しを行う。
- 各事業主の障害者雇用の状況に精通したハローワークが、雇用率達成指導等の中で支援を必要とする事業主を選定し、管轄地域内で事業を行う認定事業主とのマッチングを行い、利用を促すスキームとする。（認定事業主からの申請による場合は、認定事業主の事業計画が利用事業主の障害者雇用状況に照らして適切であるとハローワークが判断する場合のみ認定を行う。）
- ハローワークがマッチング・認定を行った場合は、JEEDによる審査を簡素化する。
- 認定事業主による支援が終了した後、利用事業主は当該認定事業主の支援内容に係る評価をハローワークに提出することとし、ハローワークは当該評価結果や認定事業主の支援実績を蓄積し、今後の認定事業主と利用事業主のマッチングの参考とする。

○　さらに、中小企業が、効果的に事業協同組合等算定特例（第143回障害者雇用分科会において議論）を活用できるよう、障害者雇用相談援助事業者において、算定特例を軌道に乗せるためのコンサルティング支援を行えるようにしてはどうか。

論点３
企業支援機能の強化について（３／３）

ii）「障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援事業」の見直し

○　本事業において、全国７ブロックで障害者雇用に係る事業主の相談窓口を設置し、差別禁止・合理的配慮を含め、採用・業務切り出しなど様々な相談支援を実施しているが、「障害者雇用相談援助事業」との関係性が十分に整理されていない面がある。

○　本事業は、ブロック単位の設置で全都道府県を網羅するものでない一方で、相談員（全国36名※R8.10時点）は、特例子会社の役員経験者やJEEDの職業カウンセラー出身者など、比較的高い専門性を有する者が多い特色がある（※「全国障害者雇用事業所協会」が受託）。

○　今後は、「障害者雇用相談援助事業」の全国的な広がりを見ながら、本事業を対事業主支援の中核的機関として位置付け、

①　全国の「障害者雇用相談援助事業者」のネットワーキング・困難事例の共有・解決支援等や、事業主支援におけるナカポツセンターとの連携を図りながら、

②　個別企業支援においては、相対的に難易度の高い相談支援については本事業が担い、より一般的な相談支援について、「障害者雇用相談援助事業者」が担う

こととする方向で、それぞれの支援機関が効果的に事業主支援に当たることができるよう、役割分担関係を検討・整理していくこととしてはどうか。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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

拡充 （参考）介護テクノロジー開発・普及等加速化事業
（旧：介護テクノロジー開発等加速化事業）

令和９年度概算要求額　８．８億円（ 3.2億円）　（）内は前年度当初予算額　令和７年度補正予算額 5.6億円

1 事業の目的

介護現場における更なるテクノロジーの活用推進について、単なる効率化ではなく、ケアの質の向上に資する生産性向上の取組であることが重要であるため、AIを含む介護テクノロジー等に係る実証を実施し、更なるエビデンスの充実を図る。また、地域における総合的な生産性向上の取組を推進するための支援を実施するとともに、CARISO（CARe Innovation Support Office）を運営し、研究開発から上市に至るまでの各段階で生じた課題等に対する総合的な支援を行うとともに、その機能を補完するための支援（実証フィールドの提供等）を実施する。併せて、生産性向上の取組（在宅環境含む）のロールモデルの調査・研究等を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

（１）都道府県支援事業
○地域における介護生産性向上総合相談センター（基金事業）の支援事業
（※）地域の支援機関と連携し、介護事業者への経営改善支援を進めるなど窓口機能の強化をはかる

（２）CARISO関連事業
○ CARISO（スタートアップ支援窓口、リビングラボ等）を通じた開発事業者への支援
○ 介護現場における実証フィールドの提供

（３）効果測定事業
○ 実証フィールド事業所等の協力を得て、介護テクノロジー等を導入・活用した大規模実証・検証

（４）福祉用具・介護テクノロジー実用化支援・調査・広報等一式
○ 介護テクノロジー等に係る生産性向上の取組の情報発信や生産性向上の取組（在宅環境含む）のロールモデルの調査・研究等を行う
・テクノロジー等を活用し職員の負担軽減やより良いサービス提供につなげている事例の収集
・事業者等向け研修教材等の作成

実施主体

国 → 委託 → 委託先 → 事業展開 → 介護施設等／開発企業等

都道府県支援事業・CARISO関連事業

都道府県支援事業：介護生産性向上総合相談センター（基金事業）の運営支援

CARISO

A.リビングラボ事業

- **リビングラボ**：開発企業等の研究開発から上市に至るまでの各段階で生じた課題等にきめ細かく対応
- **ニーズ・シーズマッチング支援**：介護現場における課題やニーズを収集・公開し、企業同士等のマッチング支援等を実施
- **介護現場における実証フィールド**：全国の介護施設の協力による大規模実証フィールドを提供

A、B両事業間の連携により、切れ目のない支援を実施

B.スタートアップ支援事業

- **スタートアップ支援**：助言、支援策・投資家へのつなぎや表彰等、MEDISOに準じた支援を実施
- **スタートアップ支援窓口**：スタートアップ等の開発企業からの相談対応
- **使いやすい機器の提供に向けた支援**：UIやUXに配慮した使いやすい機器の提供に向けた助言等の支援を実施

効果測定事業

実証フィールド施設等の協力を得て、 介護テクノロジー等を導入・活用した大規模実証を実施、検証

福祉用具・介護テクノロジー実用化支援・調査・広報等一式

CARISO関連事業の機能を補完し、介護テクノロジーの開発・普及の各段階にて必要となる各種支援を実施

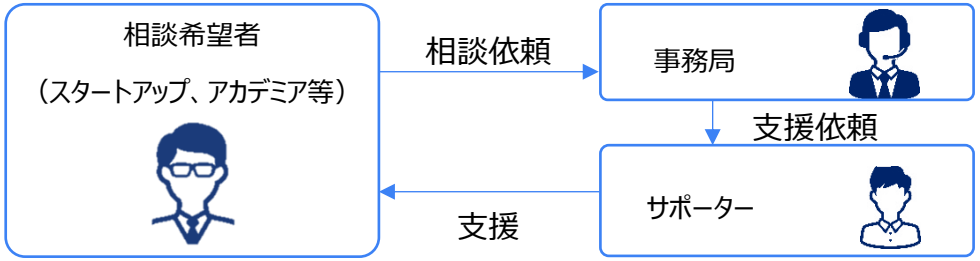
① **開発企業等連絡会・全国シンポジウムの実施**
② **介護テクノロジー開発の助成金調査、生産性向上の取組（在宅環境含む）のロールモデルの調査・研究**

（参考）CARISO（CARe Innovation Support Office）
スタートアップ支援事業

介護系スタートアップ支援事業とは

実用化に向けて課題を抱えた介護系スタートアップ企業、アカデミア等と、その解決のためのアドバイスを行う専門家（サポーター※）をマッチングし、業界動向や事業計画、販売計画や海外展開検討までを総合的・俯瞰的に見据えたうえで、各段階に応じたきめ細かな相談・支援を実施。

※サポーターとは、法規制対応、マーケティング、事業計画、資金調達、経営戦略、知財戦略、海外展開等の各分野の専門家



相談・支援の流れ

介護系スタートアップ支援事業の総合ポータルサイトの申し込みフォームにて申し込みを実施。

初回面談では相談内容の精査や全般的な助言を実施。

相談内容に応じて、面談を複数回に分け、相談内容に合わせたサポーターによる追加の面談を実施。

相談受付	初回面談	専門面談	フォローアップ
● 総合ポータルサイトからの申し込み	● 相談内容の精査 ● 全般的助言	● テーマを絞った専門的な面談	● 面談内容の振り返り

介護系スタートアップ支援事業では、相談以外にも様々な支援メニューを展開

SUセミナー
スタートアップ・アカデミアに対し専門家によるセミナーを提供

伴走支援
介護系SUに対し、適切な人材をマッチングさせ、集中的に伴走支援

介護テックアワード
特に有望な介護系SUを発掘し、その展開を支援するためのアワード企画を実施

介護テックサミット
介護系SUと大企業や支援機関のマッチング機会のための展示会を実施

知財戦略策定支援
希望シーズに対し、実用化を図るための総合的な調査・支援を実施

共創プラットフォーム
介護系SU・アカデミアと出資先や大手企業等のマッチング機会を提供

SU支援ガイドブック
SUの課題解決の一助となるようガイドブックを提供

各種調査・まとめ
日本のSU企業やその支援機関に関する各種調査を実施し、現状を把握