

障害者雇用・福祉施策の現状について

令和2年11月

職業安定局

社会・援護局障害保健福祉部

障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ(全体像)

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションと障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスとの連携が中心となり、障害者雇用の促進に向け、**地域における一貫した障害者の就労支援**を実施。

○：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)

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(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
- ◎ 精神障害者雇用トータルサポーターや、就職支援ナビゲーター(発達障害者担当)による専門的支援

- 就職支援ナビゲ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(障害者を初めて雇い入れる場合や、多数雇用して施設整備をする場合など)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(335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



(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(2,999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(1,274カ所)

- ◎ 職場定着支援(3年間)

就労継続支援A型事業(3,841カ所)

就労継続支援B型事業(13,403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

障害者雇用促進法に基づく
職業リハビリテーション

障害者総合支援法に基づく
就労系障害福祉サービス

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の実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

1 公共職業安定所（ハローワーク）〔544カ所〕（厚生労働省）

就職を希望する障害者の求職登録を行い（就職後のアフターケアまで一貫して利用）、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

2 障害者職業センター（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）

○ 障害者職業総合センター〔1カ所〕

高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施

○ 広域障害者職業センター〔2カ所〕

障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施

○ 地域障害者職業センター〔各都道府県（52カ所（うち支所5カ所））〕

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

3 障害者就業・生活支援センター（都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営）〔335センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間: 2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 (利用期間: 制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間: 制限なし)	就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 (利用期間: 3年)
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者	① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面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
報酬単価	502～1,094単位/日 ＜定員20人以下の場合＞ ※定員規模に応じた設定 ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬	324～618単位/日 ＜定員20人以下、人員配置7.5:1の場合＞ ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均労働時間が長いほど高い報酬	565～649単位/日 ＜定員20人以下、人員配置7.5:1の場合＞ ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均工賃月額が高いほど高い報酬	1,045～3,215単位/月 ＜利用者数20人以下の場合＞ ※利用者数に応じた設定 ※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)が高いほど高い報酬
事業所数	2,999事業所 (国保連データ令和2年6月)	3,841事業所 (国保連データ令和2年6月)	13,403事業所 (国保連データ令和2年6月)	1,274事業所 (国保連データ令和2年6月)
利用者数	34,258人 (国保連データ令和2年6月)	73,180人 (国保連データ令和2年6月)	276,475人 (国保連データ令和2年6月)	11,775人 (国保連データ令和2年6月)

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約964万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳: 身体101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

一般就労への 移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約32.3% 就労系障害福祉サービスの利用が約30.2%
- 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、令和元年度は約2.0万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 3.4万人
 - ・就労継続支援A型 約 7.0万人
 - ・就労継続支援B型 約26.0万人
- (平成31年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍

就 職

企 業 等

雇用者数

約56.1万人
(令和元年6月1日)
* 45.5人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数

103,163件
※A型: 19,388件
(令和元年度)

12,847人/年
(うち就労系障害福祉サービス 6,565人)

特別支援学校

卒業生21,764人(平成31年3月卒)

703人/年

就職 7,019人/年

障害者雇用の状況

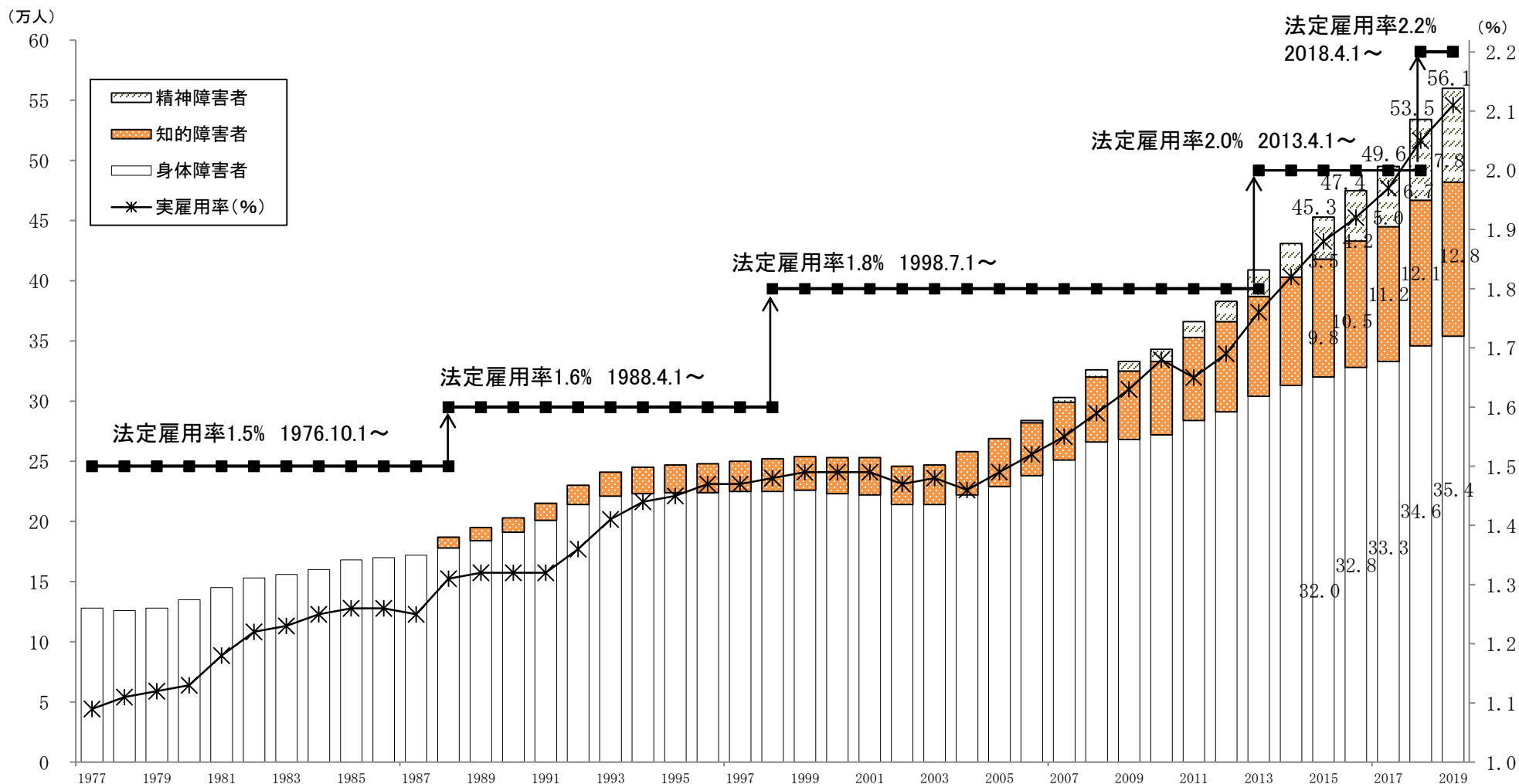
(2019年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

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

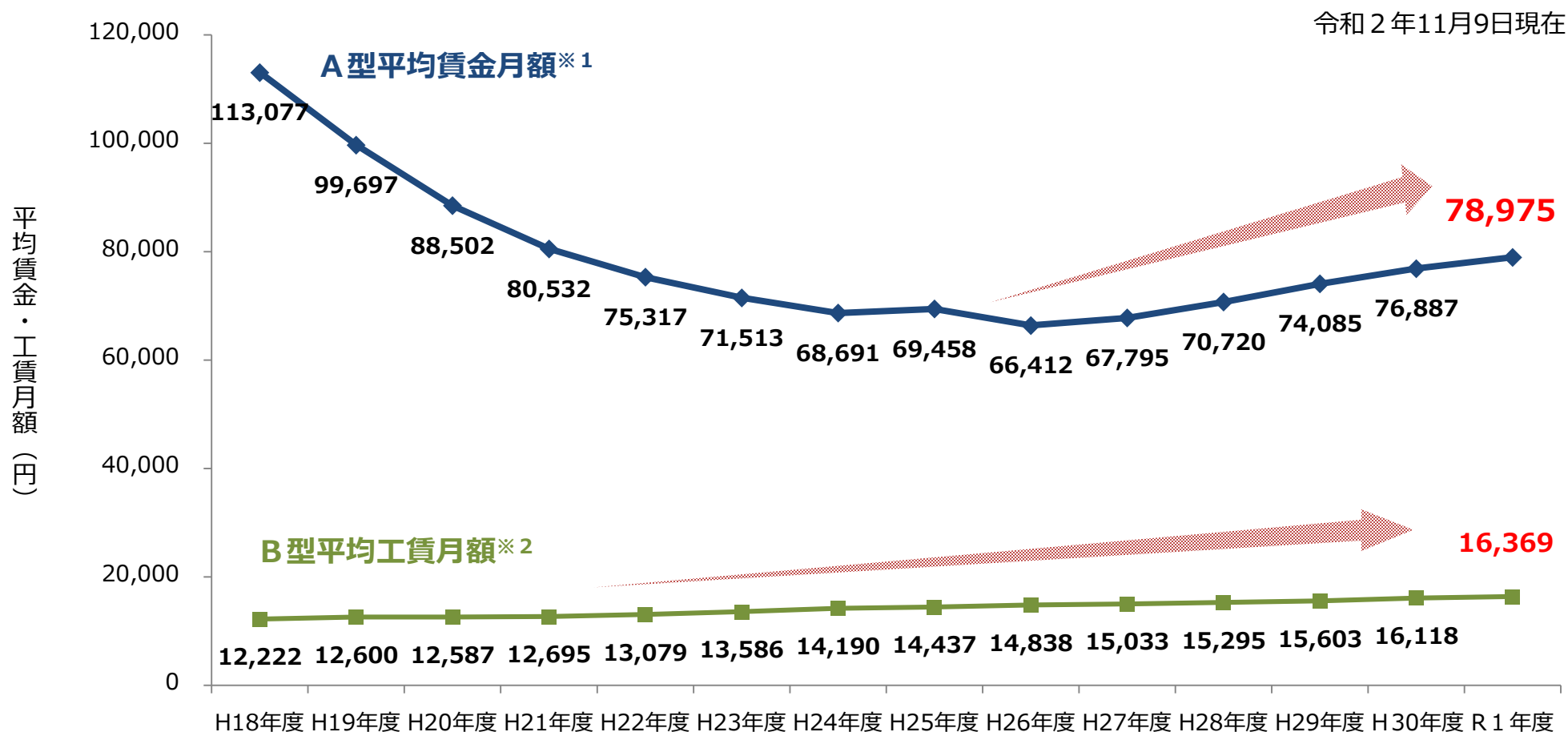
実雇用率 2.11% **法定雇用率達成企業割合 48.0%**

○ **雇用者数は16年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額推移

- 就労継続支援 A 型事業所の平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加傾向。
- 就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額は、平成20年度以降、毎年増加（H18→R 1 33.9%増）。



※1 平成 2 3 年度までは、就労継続支援 A 型事業所、福祉工場における平均賃金

※2 平成 2 3 年度までは、就労継続支援 B 型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃

【出典】工賃・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）

障害者の活躍する場の広がり

- 人材確保が課題となっている産業や、高齢化に悩む地域を支えている事例が産まれている。
- 様々な業界、分野と連携し、地域において障害者が活躍する場が拡大。

就労継続支援A型事業所の事例

<事例1> 障害者が地域の産業を支えている事例 【(株)九神ファームめむろ(北海道)】

- 就労継続支援A型事業所として、農業と加工作業を組合せて通年の作業を確保。
- 知的障害のある利用者20人が、主にジャガイモの生産と加工を行い、総菜チェーンや地元の食堂に販売し、安定収益を上げている。利用者から支援スタッフへのキャリアアップも実現。
- 地域の高齢者を積極的に雇用し、農業の経験や知恵を伝承。高齢者の生きがい創出にも貢献。
- 令和元年度の平均月額賃金：約11万6千円



就労継続支援B型事業所の事例

<事例2> 障害者が高齢者を支える事例 【(社福)池田博愛会 セルプ箸蔵(徳島県)】

- 知的障害のある利用者約60人が働く当該事業所は弁当・パンの製造販売等、喫茶室も運営し、地域住民との交流の場になっている。
- さらに、食料品や生活用品を、山間部の高齢者へ定期的に宅配し、同時に高齢者を見守り、話し相手となることで地域を支えている。
- 地元の民間企業とともに、見守り協力機関として自治体と協定を結んでおり、一人暮らしの高齢者を守る活動の充実強化に貢献。
- 令和元年度の平均月額工賃は、約2万7千円



- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を図りつつ、地域で必要となる布マスクの制作に、その地域の障害者就労施設が参画するという取組が各地で報告されています。
- このような取組は、布マスクの制作を通じ、障害者も一緒になって地域を支えるものであり、新型コロナウイルス感染症への対応とともに、地域共生社会の実現の観点からもとても頼もしい取組です。
- このため、厚生労働省としても、このような「地域を支える障害者」の活躍に期待を込めて、SNSを活用した「#つながぐマスク」プロジェクトをスタートし、こうした取組に関する情報発信を後押ししています。



【「#つながぐマスク」プロジェクト始動】・(RT希望)
地域で必要となる布マスクの製作に、障害者が参画する取り組みが各地で広がっています。これを後押しするためのプロジェクトを本日始動します。皆さんも一員となって、メッセージを繋げていきましょう。#新型コロナウイルス

mhlw.go.jp/stf/newpage_11...



【「#つながぐマスク」プロジェクト】
高知県の障害者就労施設が、よさこい衣装の生地で作った「#よさこいマスク」です。
購入した職員も、このマスクを着用して業務に励んでいます。
個性豊かなマスクが増えていきますね。
皆さんの投稿もお待ちしております！
#おしゃれマスク



【「#つながぐマスク」プロジェクト】
各地の障害者就労施設で製作されている#ご当地マスクを集めました。
藍染め（徳島）、和紙（岐阜）、シーサー・紅型（沖縄）など、それぞれの地域の特色が光っています。
皆さんの地域のご当地マスクもぜひご投稿ください！



17:30 · 2020/06/12 · TweetDeck

181件のリツイート 373件のいいね

参考資料① (障害者雇用関係)

障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

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

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）不足1人 月額5万円徴収

※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人月額4万円

・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）超過1人 月額2万7千円支給
100人以下の事業主には報奨金制度あり。

○納付金助成金制度

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

障害者雇用のための助成措置

○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

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

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。

○特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

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

一般雇用への移行の推進

○ハローワークでの取組

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

○チーム支援

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

○福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

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

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

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

* 主な支援内容

○障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など

○事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者就業・生活支援センターにおける支援

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

* 主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言

②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

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

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（法第2条第1号）

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの
（法第2条第2号）

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの
（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（…精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

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

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

※ 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、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） 現行の障害者雇用率（令和3年3月1日に、0.1%引き上げる予定。）

<民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者(失業者を含む。)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象

「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

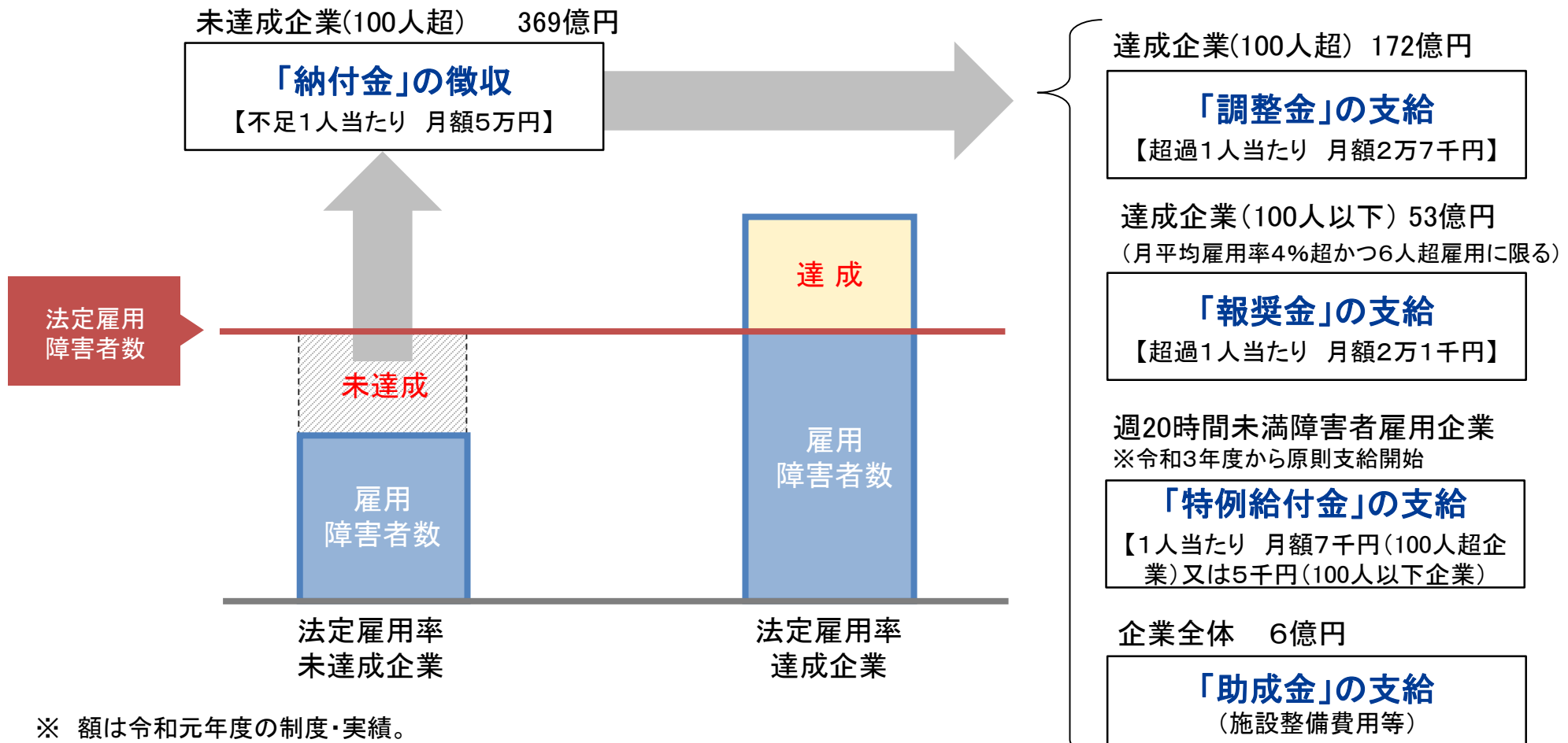
平成18年
4月

平成30年
4月



障害者雇用納付金制度について

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



ハローワークにおける障害者雇用の促進

- ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っている。
- また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っている。
- いずれにおいても、地域の関係機関と連携し、必要に応じて支援チームを結成して取り組んでいる。



労働局・ハローワーク

(全国47箇所・全国544箇所)

連携

地域の関係機関

(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自治体 等)



雇用率達成指導・雇入れ支援 等

【雇用率達成指導】

- ・ 障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導、雇入れ計画作成命令、雇入れ計画の適正実施勧告、企業名公表

【企業向けチーム支援】

- ・ 障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援

【各種助成金制度】

- ・ 障害者の雇入れや試行的な雇用を行った事業主への助成
- ・ 障害者の職場定着のための措置を行った事業主への助成

【認定制度】

- ・ 障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定

【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】

- ・ 精神・発達障害者の同僚・上司等に対し、障害についての基礎知識や必要な配慮などを学べる講座を実施

担当者制によるきめ細かな就職支援

【障害特性等に応じた専門的支援】

- ・ 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制（ケースワーク方式）によりきめ細かく就職支援

【障害者向けチーム支援】

- ・ 障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

障害者

「自分の能力を発揮したい」
「必要な配慮を受けながら、安心して働きたい」

マッチング支援

- ・ 職業紹介
- ・ 就職面接会
- ・ 就職説明会

事業主

「障害者に活躍してもらいたい」
「ニーズに合った労働者を採用したい」

「ハローワークの紹介状況」

(令和元年度)

新規求職申込件数：223,229件
就職件数103,163件

「民間企業の障害者雇用状況」

(令和元年)

雇用障害者数：56.1万人
実雇用率：2.11%

地域障害者職業センターの概要

- 地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。
- 障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。（利用者数：30,925人）

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。（支援対象者数：2,258人、就職率：70.7%）

○ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。（支援対象者数：3,321人、職場定着率：89.3%）

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。（職場復帰支援対象者数：2,618人、復職率：84.1%）

○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。（支援対象事業所数：19,492事業所）

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

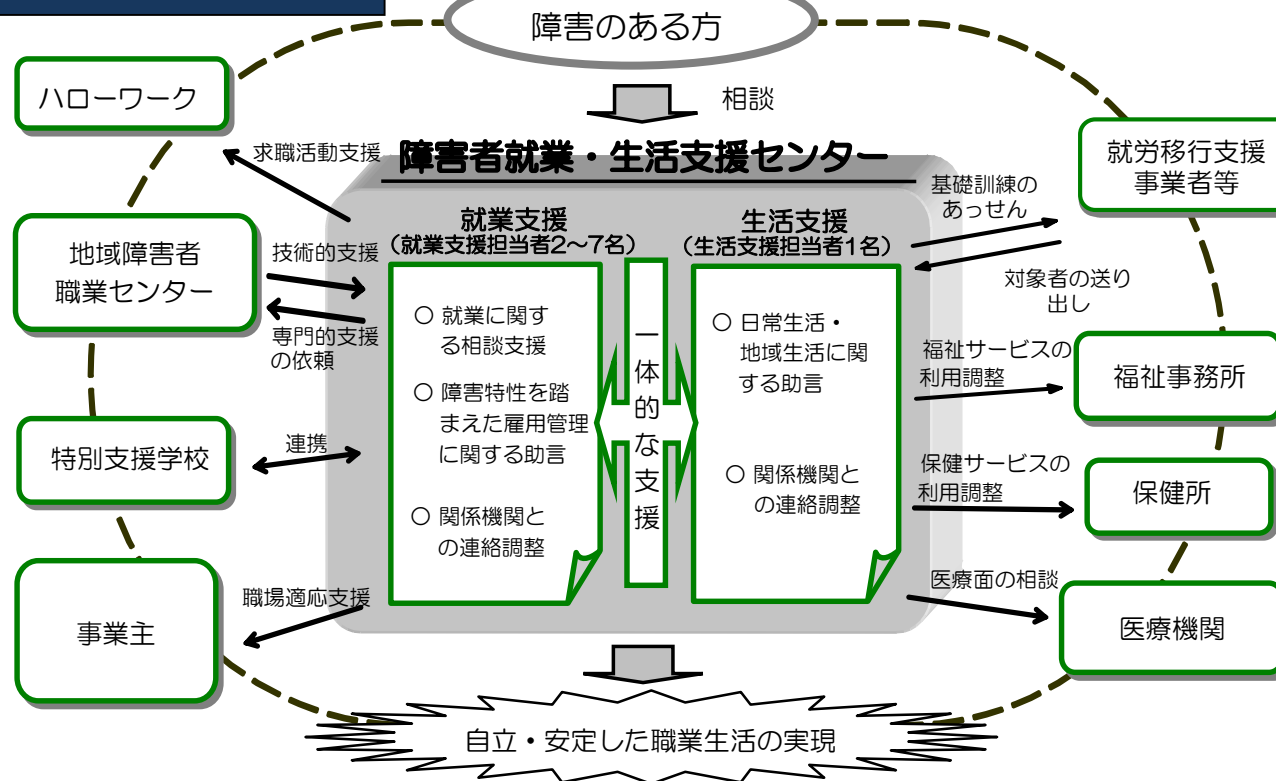
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

（助言・援助実施関係機関における障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の数：2,158機関）

障害者就業・生活支援センター

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2年4月現在 335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）
 - ・ 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>

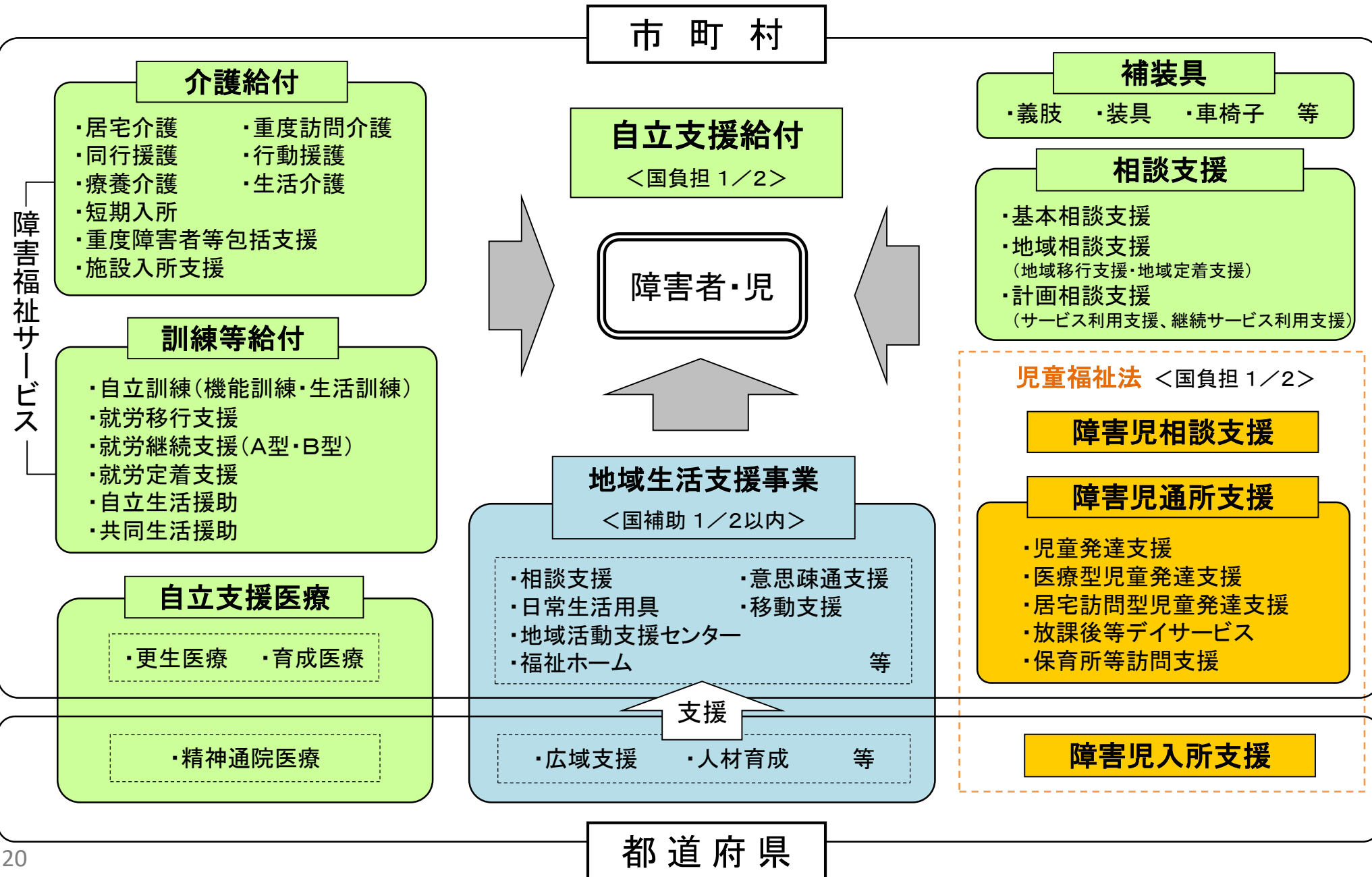
- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【令和元年度実績】

支援対象障害者数：	197,631人	
相談・支援件数：	支援対象障害者 1,283,930件	事業所 447,772件
就職件数（一般事業所）：	17,072件	就職率： 72.8%
定着率（1年）：	79.9%	

参考資料② (障害福祉関係)

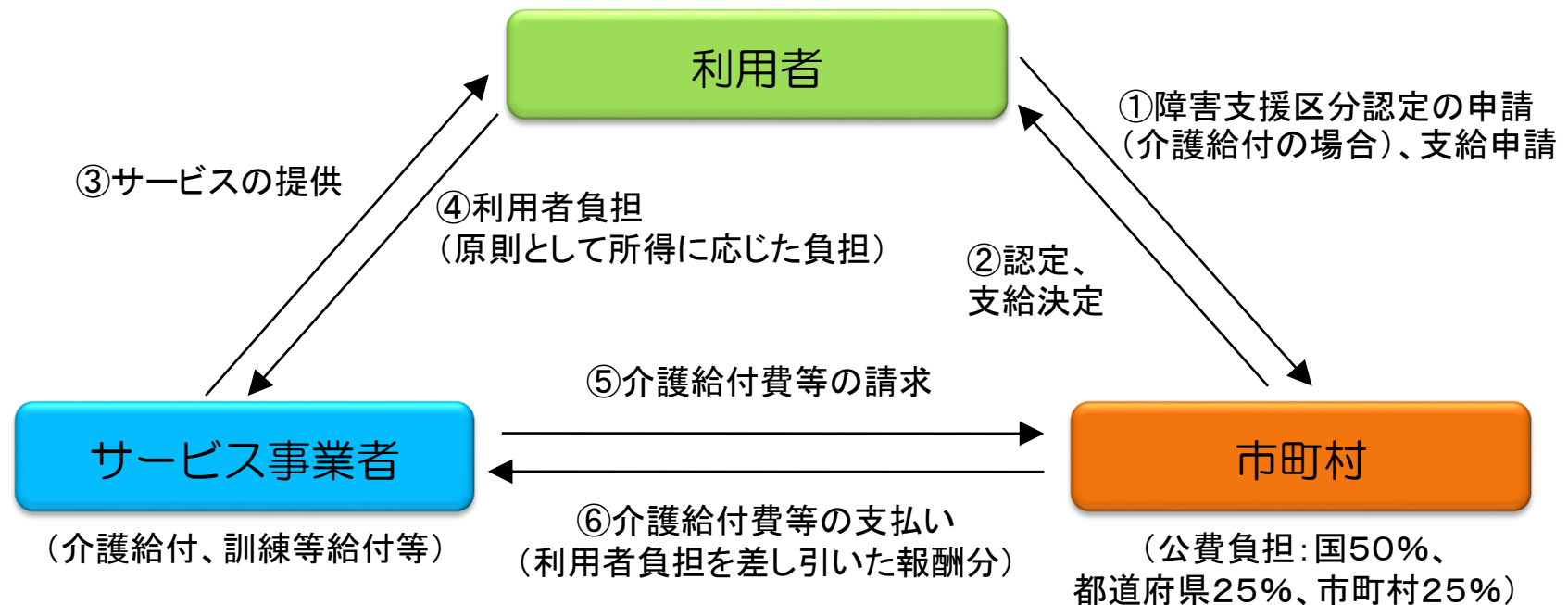
障害者総合支援法等における給付・事業



障害福祉サービス等報酬について

- 障害福祉等サービス報酬とは、事業者が利用者に障害福祉サービスを提供した場合に、その対価として事業者を支払われるサービス費用をいう。
- 障害福祉サービス等報酬は各サービス毎に設定されており、基本的なサービス提供に係る費用に加えて、各事業所のサービス提供体制や利用者の状況等に応じて加算・減算される仕組みとなっている。

【障害福祉サービス等報酬の支払いの流れ(概要)】



障害福祉サービス等報酬の仕組み

- 障害福祉サービス等報酬は、サービス提供に要する平均的な費用の額を勘案して設定している。（障害者総合支援法第29条第3項等）
- 利用者に障害福祉サービス等を提供する従業者の賃金は地域によって差があり、この地域差を障害福祉サービス等報酬に反映する為に、「単位」制を採用し、地域ごと、サービスごとに1単位の単価を設定している。

事業者を支払われるサービス費（利用者は所得に応じた自己負担）＝

① サービスごとに算定した単位数 × ② サービスごと、地域ごとに設定された1単位の単価

【障害福祉サービス報酬の算定】（生活介護の例）

サービスごとに算定した単位数

基本報酬	定員 20人 以下	区分6	1,283単位
		区分5	963単位
		区分2以下	561単位

等



加算・減算	定員超過減算	基本報酬 × 70/100
	人員配置体制加算	+ 33～265単位
	常勤看護職員等配置加算	+ 6～56単位

等

サービスごと、地域ごとに設定された1単位の単価

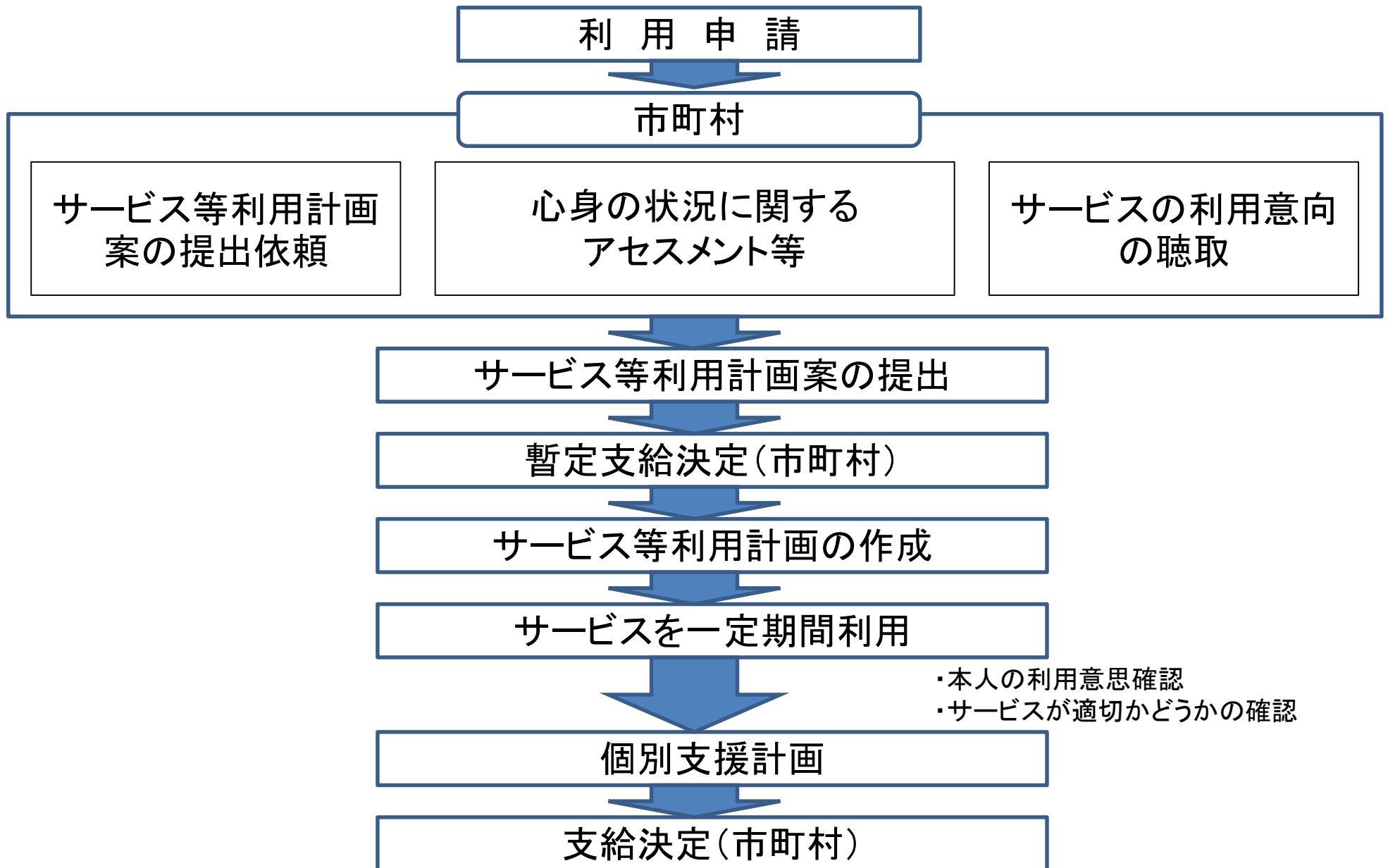
級地	単価	（参考）地域例
1級地	11.22円	東京都 特別区
2級地	10.98円	大阪府 大阪市
3級地	10.92円	千葉県 成田市
4級地	10.73円	兵庫県 神戸市
5級地	10.61円	茨城県 水戸市
6級地	10.37円	宮城県 仙台市
7級地	10.18円	北海道 札幌市
その他	10.00円	—

※ 障害福祉サービス等の単価は、10円～11.60円

※ 生活介護の単価は、10円～11.22円

事業者を支払われるサービス費（利用者は所得に応じた自己負担）

サービス利用までの流れ(訓練等給付)



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
- ※ 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なる。
- ※ 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 } 6:1以上
- 生活支援員 }
- 就労支援員 → 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>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	就職後6月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,094単位/日
	4割以上5割未満	939単位/日
	3割以上4割未満	811単位/日
	2割以上3割未満	689単位/日
	1割以上2割未満	567単位/日
	0割超1割未満	527単位/日
	0	502単位/日

主な加算

移行準備支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 41,100単位
⇒ Ⅰ: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
⇒ Ⅱ:施設外就労として、請負契約を結んだ企業内で業務を行った場合

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
※ H30年～見直し

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15,10,6単位
⇒ Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
※ H30～資格保有者に公認心理師、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

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等
⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、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)

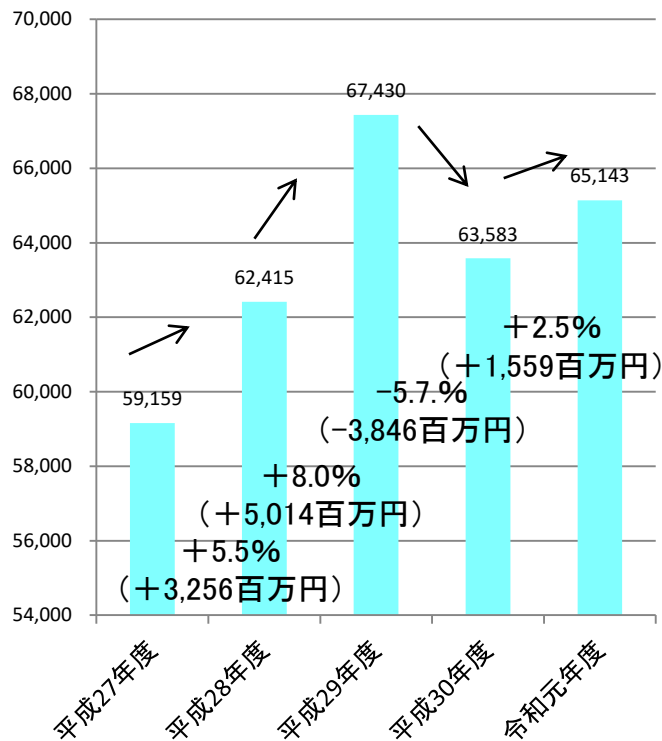
²⁴ ○ 事業所数 2,999 (国保連令和 2年 6月実績) ○ 利用者数 34,258 (国保連令和 2年 6月実績)

就労移行支援の現状

- 就労移行支援の令和元年度費用額は約651億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約2.9%を占めている。
- 利用者数及び事業所数については平成30年度より減少している。

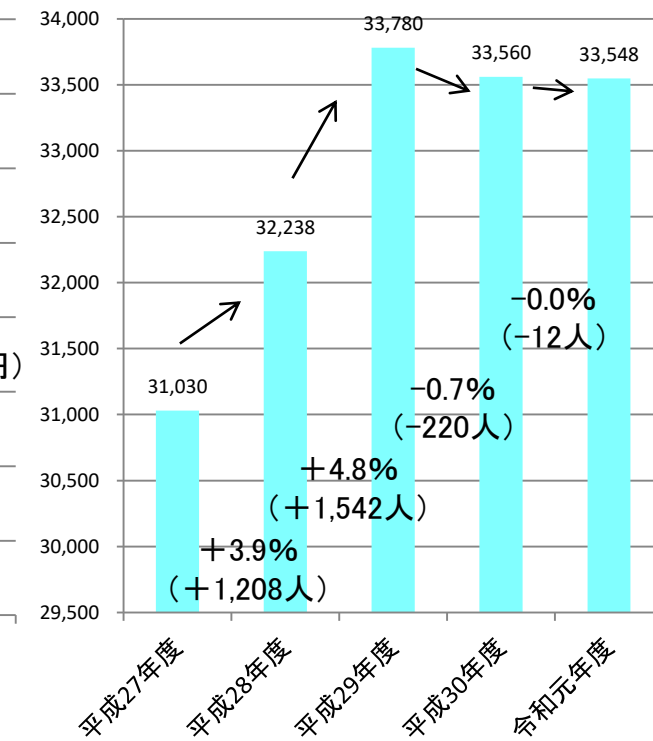
総費用額の推移

(百万円)



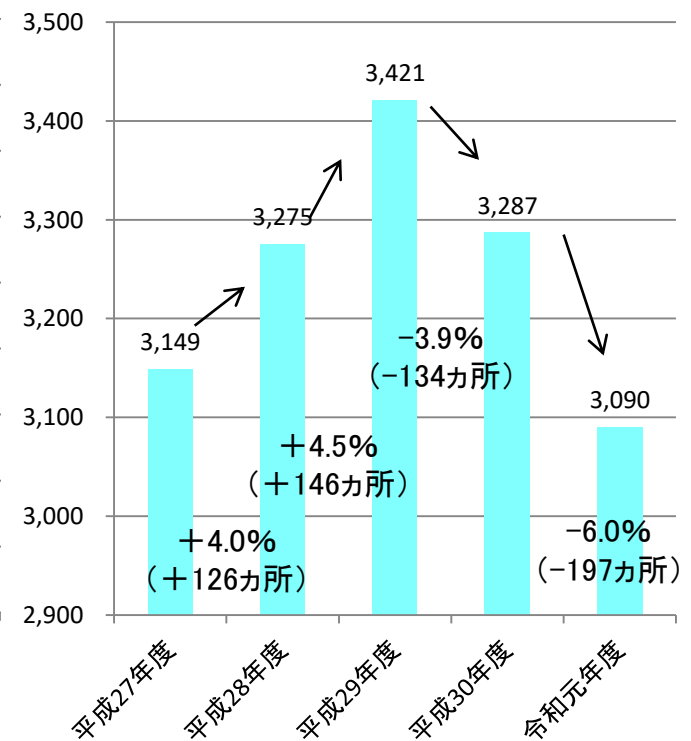
利用者数の推移

(人)



事業所数の推移

(カ所)



【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

就労継続支援A型

○ 対象者

■ 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者

※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬）

基本報酬

＜定員20人以下、人員配置7.5：1の場合＞

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	618単位／日
	6時間以上7時間未満	606単位／日
	5時間以上6時間未満	597単位／日
	4時間以上5時間未満	589単位／日
	3時間以上4時間未満	501単位／日
	2時間以上3時間未満	412単位／日
	2時間未満	324単位／日

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位／日

※ 定員規模に応じた設定
※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 5～42単位／日

※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定
※ H30～見直し

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
※ H30～資格保有者に公認心理師を追加
⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

26

○ 事業所数

3,841（国保連令和 2年 6月実績）

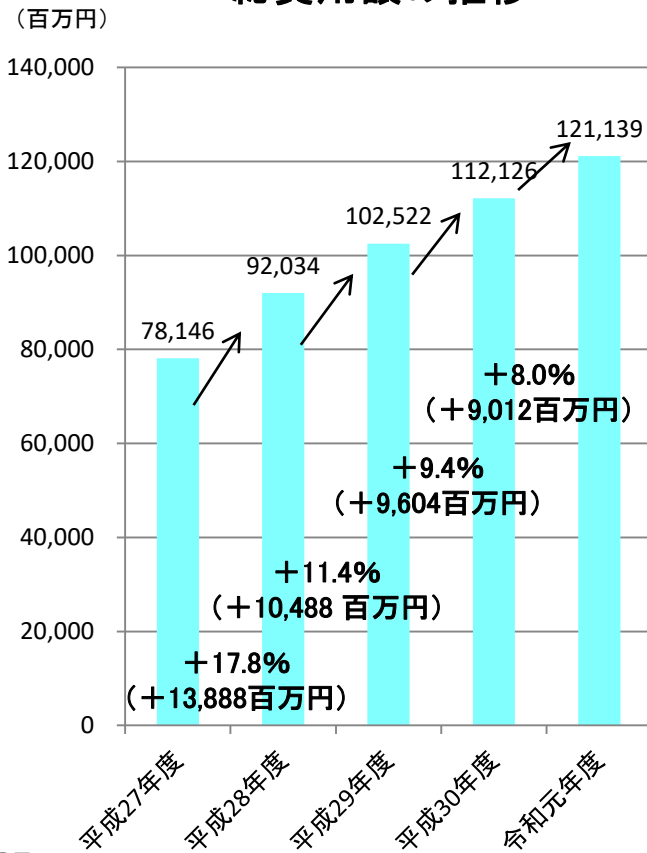
○ 利用者数

73,180（国保連令和 2年 6月実績）

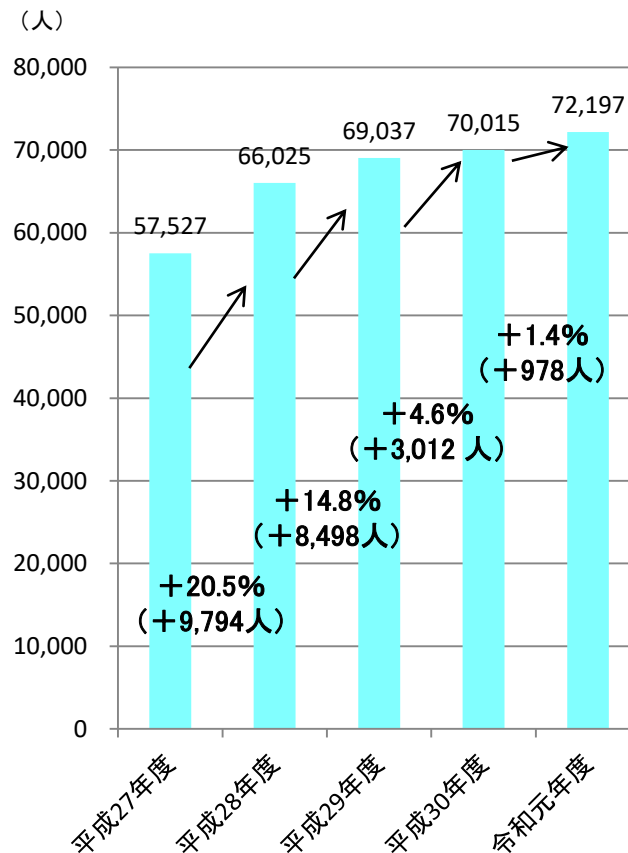
就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の令和元年度費用額は約1,121億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.4%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、平成28年度まで大きく増加していたが、伸び率はおさまってきている。（平成29年4月からの指定基準の見直しが影響したと考えられる。）

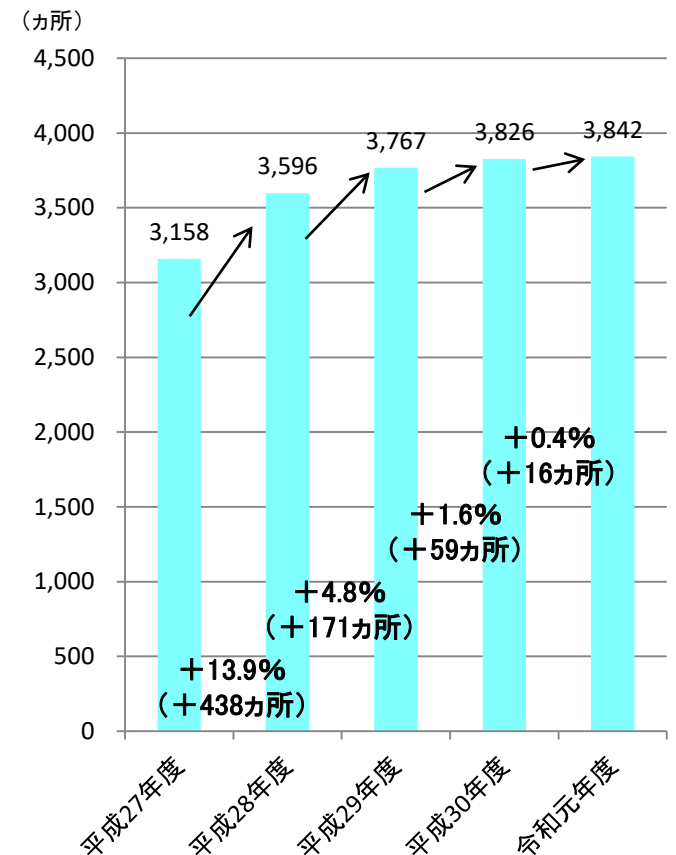
総費用額の推移



利用者数の推移



事業所数の推移



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つくばない者や、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

○ 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
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価 (平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均工賃月額が高いほど高い基本報酬)

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	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

主な加算

就労移行支援体制加算 5～42単位/日

※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定
※ H30～見直し

施設外就労加算 100単位/日

⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合

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を追加
⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能



※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

28

○ 事業所数

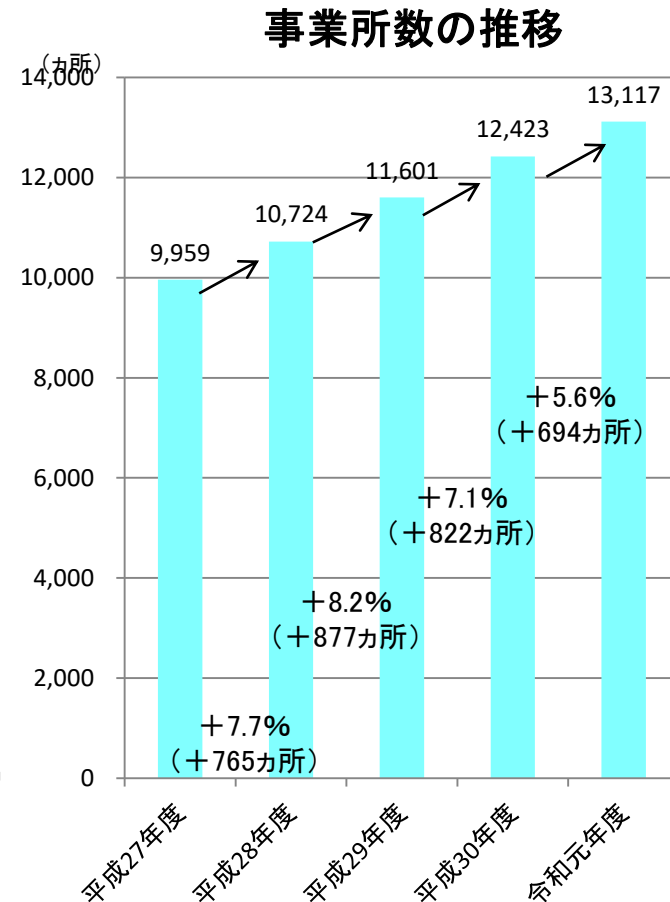
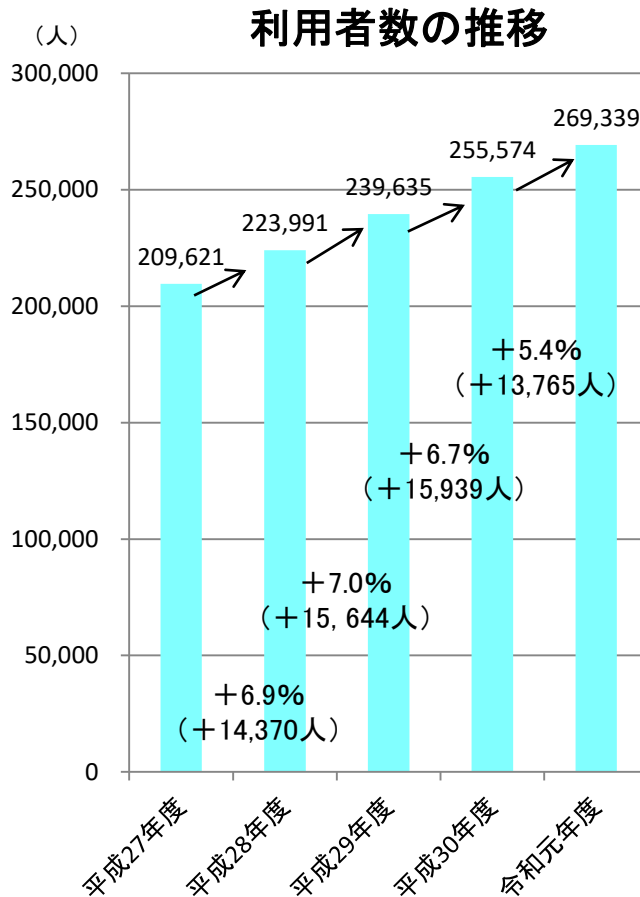
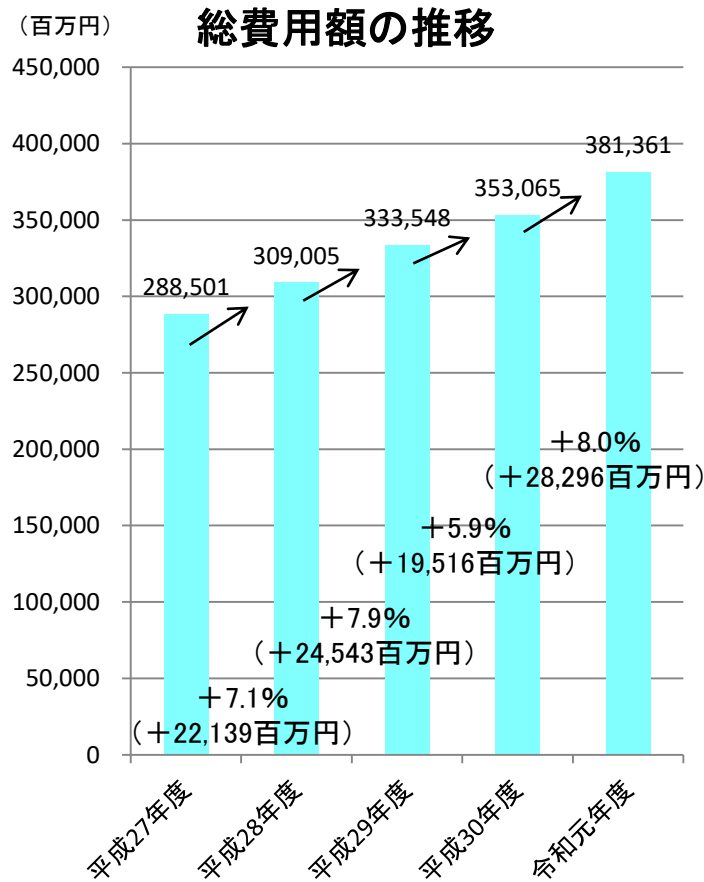
13,403 (国保連令和 2年 6月実績)

○ 利用者数

276,475 (国保連令和 2年 6月実績)

就労継続支援B型の現状

- 就労継続支援B型の令和元年度費用額は約3,814億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約17.0%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。



【出典】国保連データ（利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分）

就労定着支援

○ 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生活面・就業面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障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ)

○ 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（令和元年10月～）利用者数規模別に加え、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

<利用者数20人以下の場合>

就労定着率	基本報酬
9割以上	3,215単位／月
8割以上9割未満	2,652単位／月
7割以上8割未満	2,130単位／月
5割以上7割未満	1,607単位／月
3割以上5割未満	1,366単位／月
1割以上3割未満	1,206単位／月
1割未満	1,045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

企業連携等調整特別加算 240単位／月
⇒ 支援開始1年以内の利用者に対する評価

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月以上念月未満の機関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

※ 上表以外に、利用者数に応じた設定あり（21人以上40人以下、41人以上）

※ 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。

30

○ 事業所数

1,274（国保連令和 2年 6月実績）

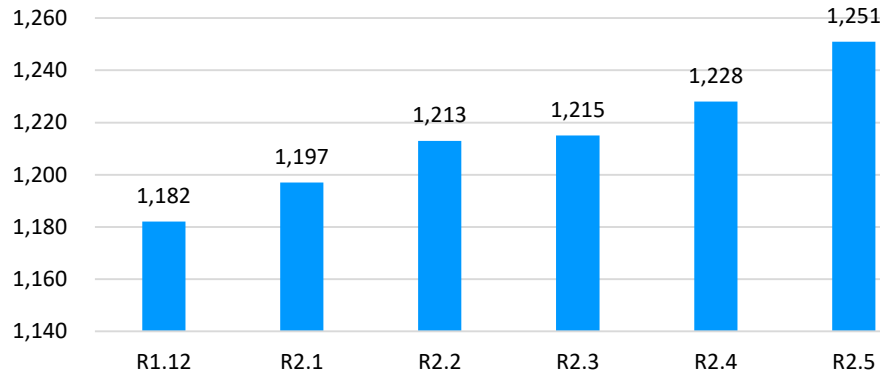
○ 利用者数

11,775（国保連令和 2年 6月実績）

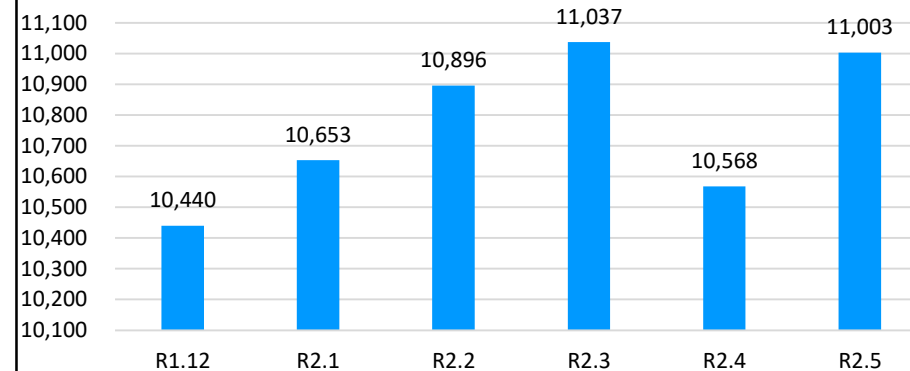
就労定着支援の現状

- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎月増加している。（完全施行は平成30年10月）
- 一人当たり平均費用額は平成31年10月に大きく増加し、その後減少している。

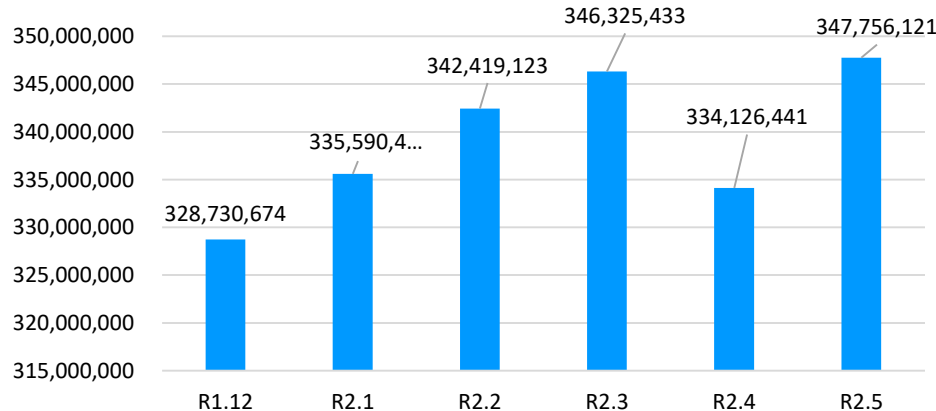
事業所数



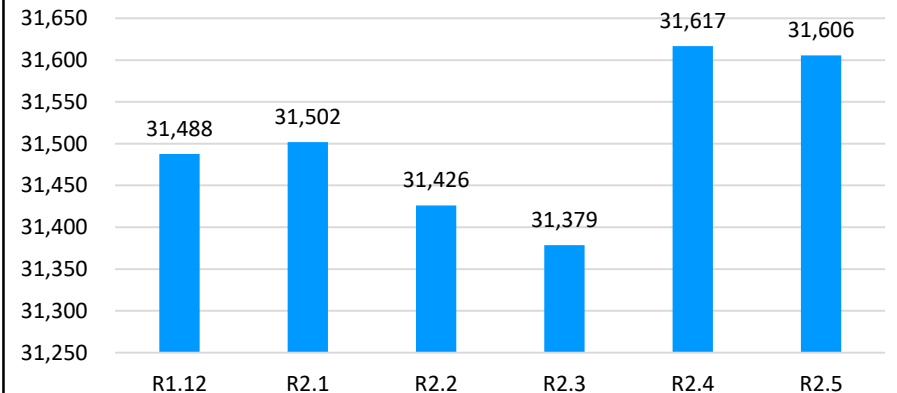
利用者数



総費用額



一人当たり平均費用月額



参考資料③
(直近の障害者就労の現状)

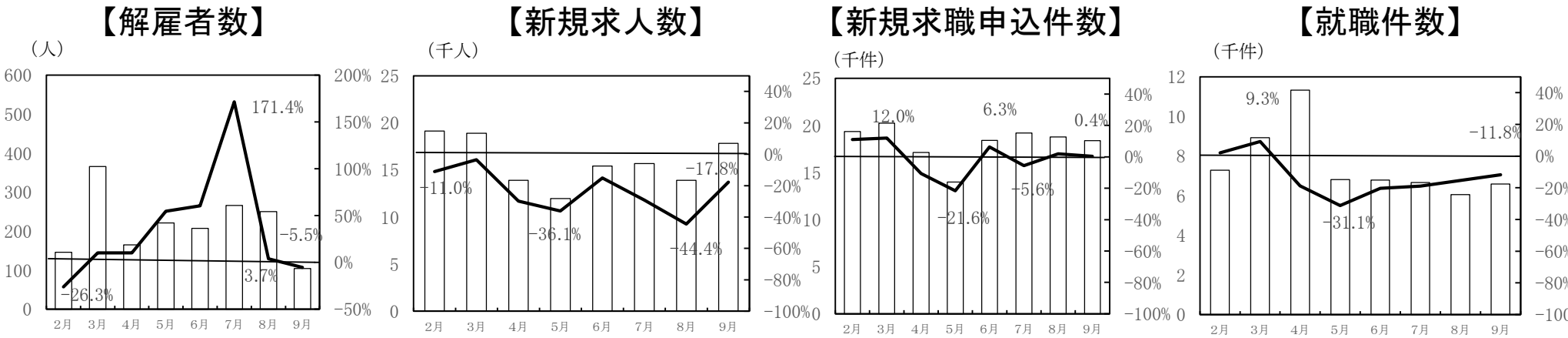
新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響について

ハローワーク業務統計

- 障害者の職業紹介等の状況について、以下のとおりであり、前年同月と比べると、
- ・ 解雇者数については一時的に増加したが、足下では落ち着いた兆しが見られる。新規求人数については減少が続いている。
 - ・ 新規求職申込件数は4・5月に減少したが、その後は持ち直しの動き。就職件数は減少しているが、減少幅は縮小傾向。

※原数値。()内数値は対前年差・前年比

	解雇者数(R2. 9)	新規求人数(R2. 9)	新規求職申込件数(R2. 9)	就職件数(R2. 9)	就職率(R2. 9)
障害者	104人 (6人・5.5%減)	17,815人 ※障害者専用求人 (3,848人・17.8%減)	18,377件 (76件・0.4%増)	6,591件 (883件・11.8%減)	35.9% (6.6ポイント減)



関係団体・企業の協力による障害者雇用状況報告(令和2年6月1日現在)

※ グラフの時点は全て2020年。折れ線は全て前年同月比

- 回答企業の障害者雇用状況について、令和元年6月1日現在と比較すると、特例子会社単体ベースでは、実雇用率(96.44%)が5.33ポイント減少している一方、企業全体ベースでは、実雇用率や法定雇用率達成企業割合が増加している。
- (注) (公社)全国障害者雇用事業所協会(全障協)及び(一社)障害者雇用企業支援協会(SACEC)を通じ、各会員企業に対し、障害者雇用状況報告(令和2年6月1日現在)の事前報告を依頼したところ、121社(企業全体ベース90社、特例子会社単体ベース31社)からの回答が得られた

企業全体ベース90社	実雇用率	不足数	法定雇用率達成企業割合
令和2年6月1日現在	2.59%(0.04ポイント増)	35.0人(3.0人・7.9%減)	93.3%(3.3ポイント増)

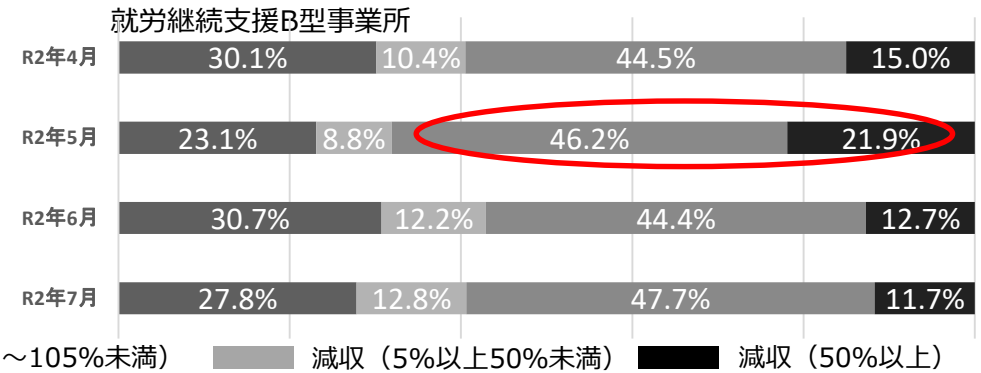
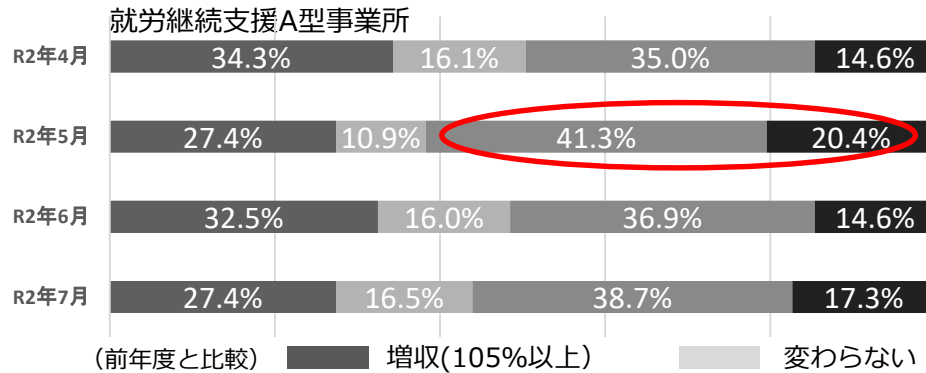
※()内数値は対前年差・前年比

直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況

- 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労継続支援A型・B型事業所における生産活動の状況は、
- ① 生産活動収入は、A型・B型ともに5月が最も落ち込んでおり、直近7月においても約6割が減収。
 - ② 賃金・工賃は、前年同月と比較し、A型では5月を除き前年以上、B型では9割以上の水準の支払いで推移。
 - ③ 今後の見通しとしては、A型では約5割、B型では約6割の事業所が「全く見通しが立たないまま」と回答。

注) 調査結果は調査期間終了時点(8月24日(月) 17:00)の速報値であり現在精査中

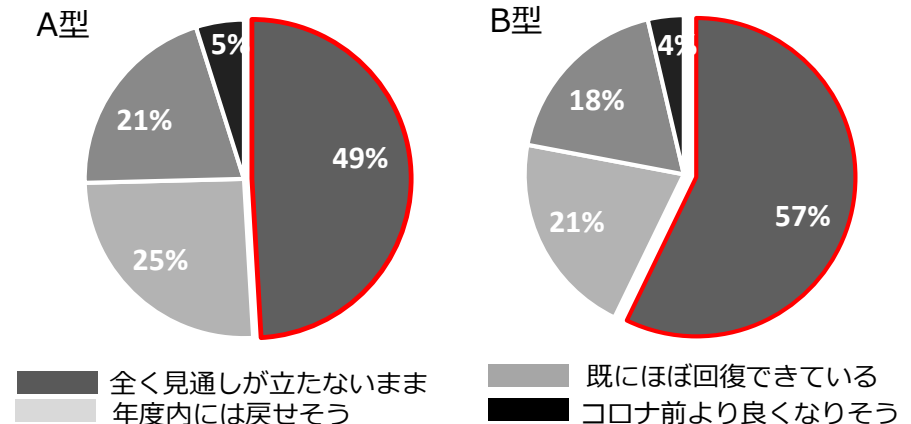
① 生産活動収入の状況(前年度同月比較)



② 平均月額賃金・工賃の状況(前年同月比較)

	R1年度	R2年度	増減割合(月)
A型 H30 平均賃金 76,887円	4月	78,520	103.2%
	5月	80,482	97.8%
	6月	79,302	106.3%
	7月	83,748	101.8%
B型 H30 平均工賃 16,118円	4月	15,407	92.2%
	5月	14,906	90.6%
	6月	15,785	94.8%
	7月	16,585	93.6%

③ 今後の見通し(R2年8月現在)

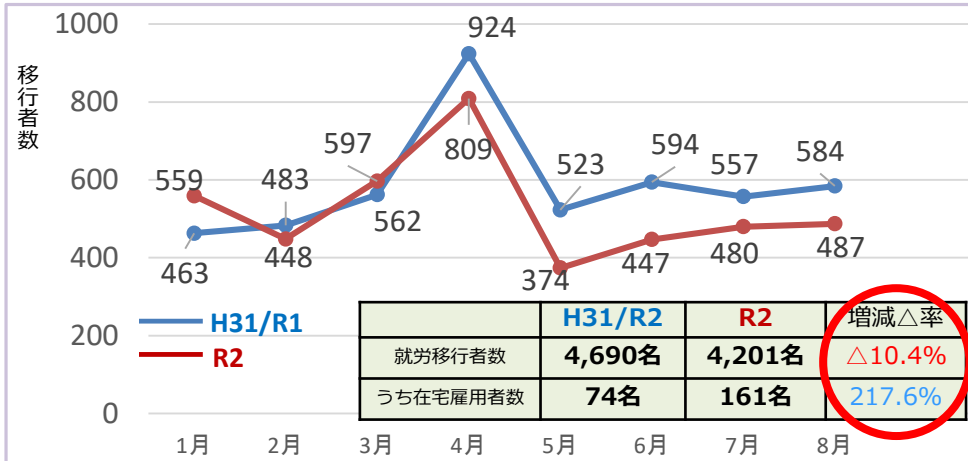


直近の就労移行支援事業所における就職活動支援の状況

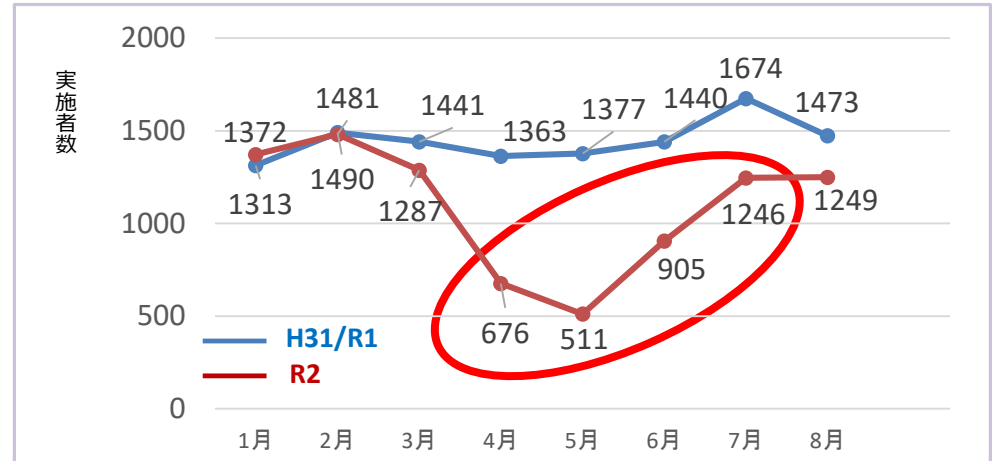
○新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労移行支援における就職活動支援の状況は、

- ① 一般就労移行者数は前年度に比べて約10.4%の減少。特に5～6月は前年比20%超の減少。在宅雇用者数は、前年から大きく増加。
- ② 職場実習の件数は4～7月にかけて大幅に減少。事業所が就職活動支援として力を入れている取組としては、「体調管理やモチベーションの維持のための支援」のほか、「オンラインによる就職活動支援」や「在宅雇用を目指した内容を導入」を挙げた。
- ③ 今後の見通しとしては、「回復の見通しが立っていない」と回答した事業所と、「今後回復が見込まれる」「既に回復している」等と回答した事業所は共に約5割。

① 就労移行支援終了後の移行者数の状況（前年比較）



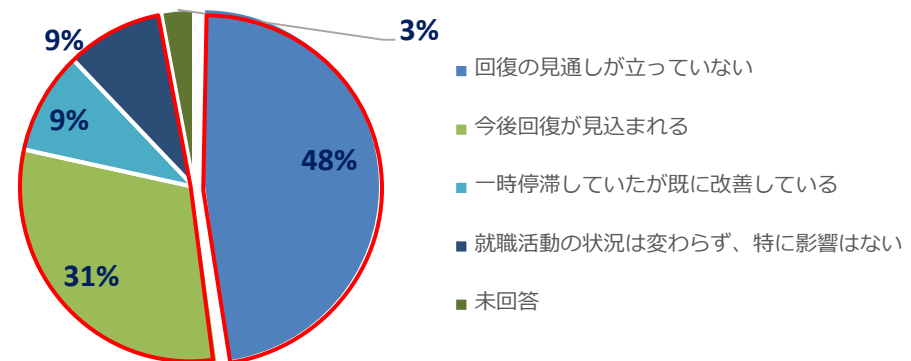
② 職場実習実施者数の状況（前年比較）



③ 就職活動支援で注力していること

取組内容	件数	割合
オンラインによる就職活動支援を実施	438	31.2%
訓練・プログラム等について在宅雇用を目指した内容を導入	374	26.6%
体調管理やモチベーションの維持のための支援に注力	1,200	85.3%
就労移行支援の支援期間の延長を実施	567	40.3%
新たな職域（業種、業界、分野）の企業等の開拓を努力	618	44.0%
障害者雇用の経験がない企業に受け入れを働きかけ	411	29.2%
障害者の雇用受け入れ実績のある企業に対してアプローチ	759	54.0%
特に取組なし	81	5.8%

④ 今後の見通し（R2年8月現在）



注）数値は調査期間終了時点（9月16日（水）17:00）の速報値であり現在精査中