

これからのA型の変わるべき姿

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会

就労支援セミナー in 下関

2023. 10. 14

厚生労働省職業安定局

障害者雇用対策課長 小野寺徳子

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 障害者雇用の現状
- 令和4年改正における見直し状況
- A型事業所に関する検討状況
- 共生社会の実現に向けた期待

1

- 障害者雇用の現状
- 令和4年改正における見直し状況
- A型事業所に関する検討状況
- 共生社会の実現に向けた期待

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5年4月1日から。ただし、施行は令和6年以降段階的な引き上げを予定）

<民間企業>

民間企業 = 2.7%

特殊法人等 = 3.0%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 3.0%

都道府県等の教育委員会 = 2.9%

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

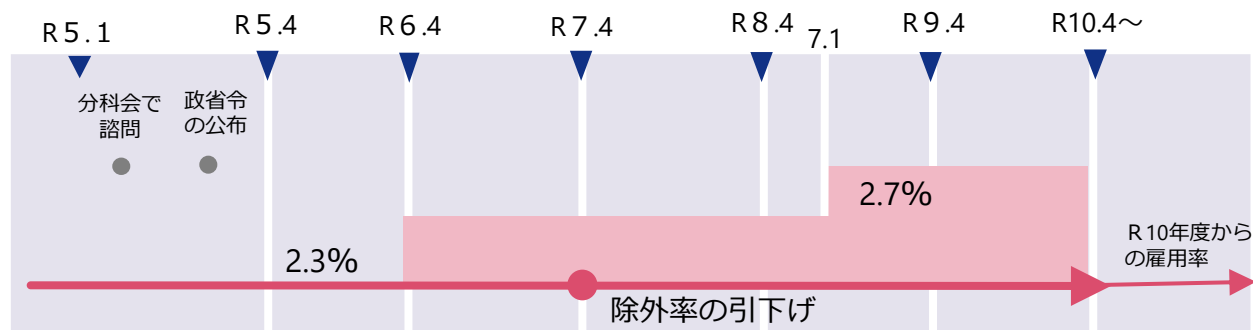
- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%（現行2.3%）
ただし、計画的な雇い入れができるよう、**令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%**と段階的に引き上げ。
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。
※ 現行：2.6%（教育委員会は2.5%）

2. 除外率の引下げ時期について

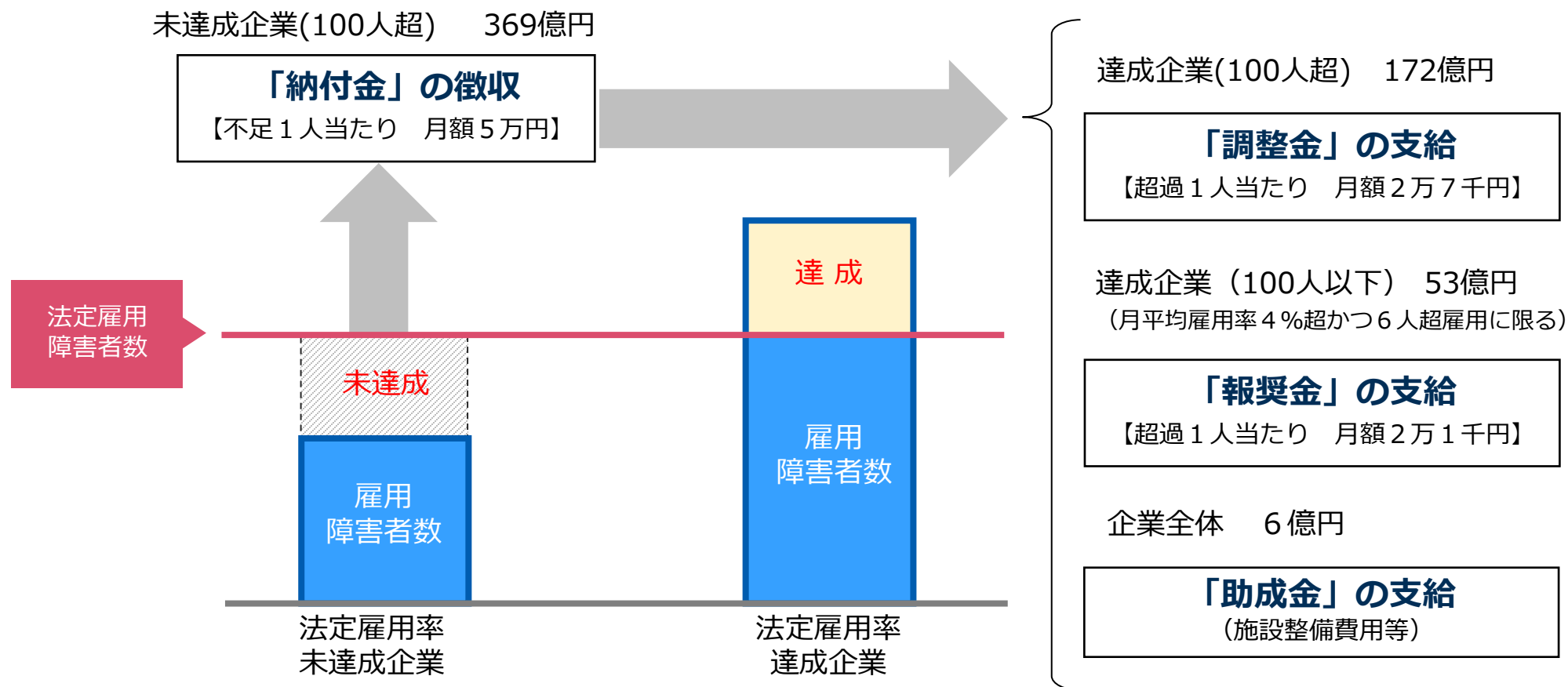
- 除外率を10ポイント引き下げる時期：**令和7年4月**



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

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2万9千円）・報奨金を支給。



※ 額は令和元年度の制度・実績。

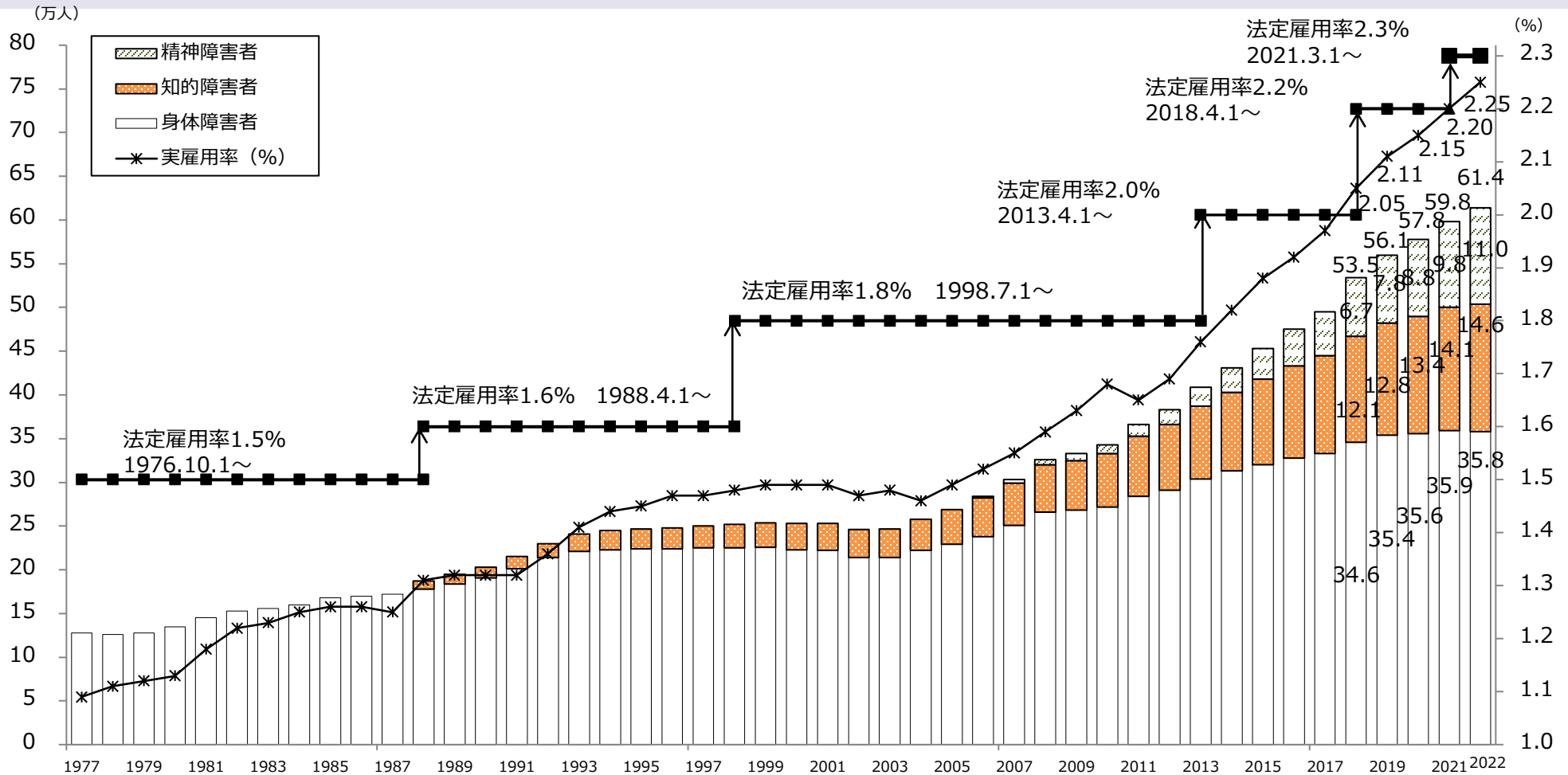
障害者雇用の状況

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 61.4万人 (身体障害者35.8万人、知的障害者14.6万人、精神障害者11.0万人)

実雇用率 2.25% **法定雇用率達成企業割合 48.3%**

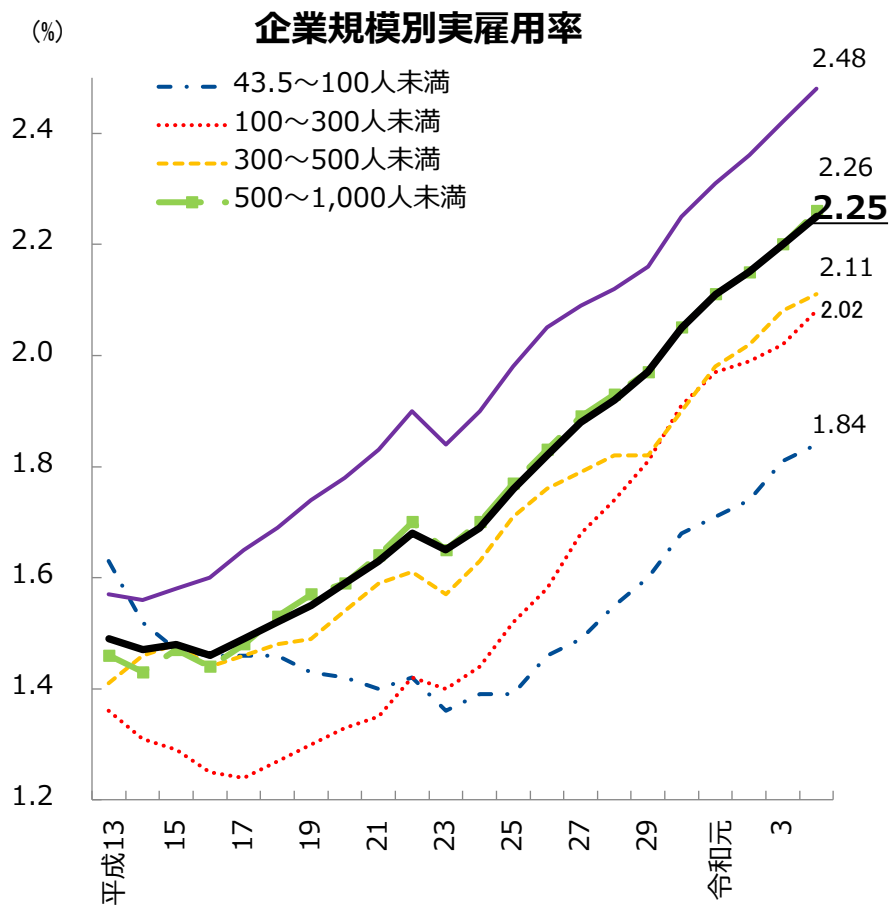
○ **雇用者数は19年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



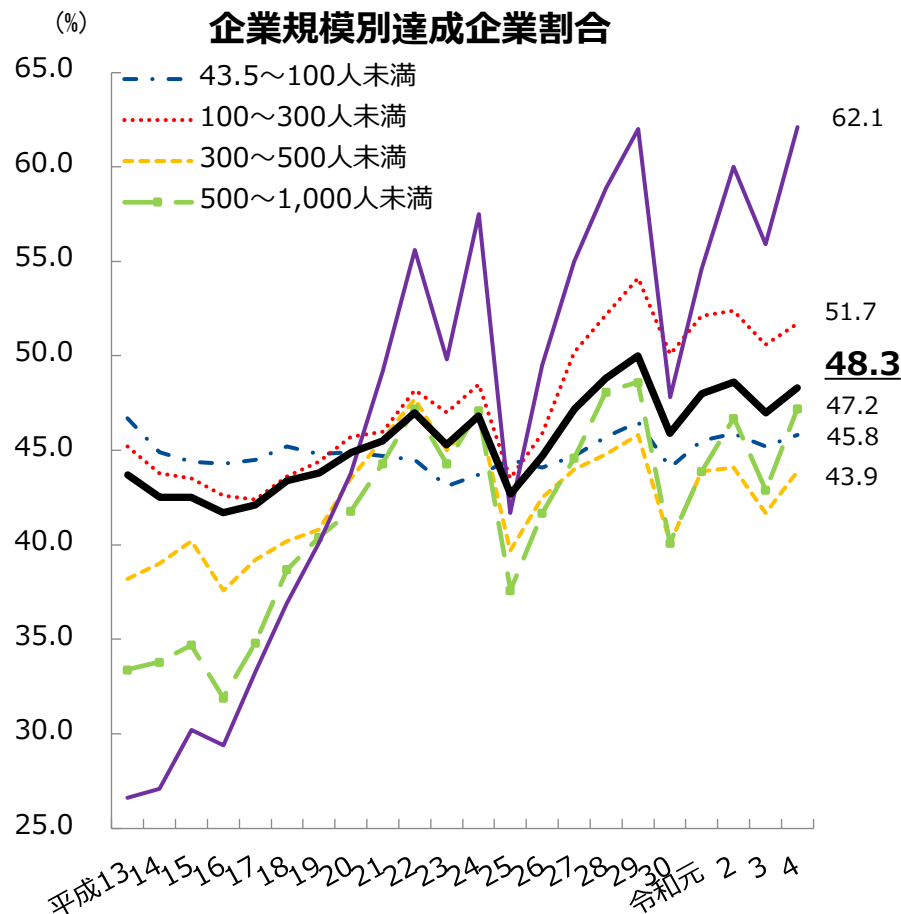
出典：障害者雇用状況の集計結果

企業規模別の状況

- 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



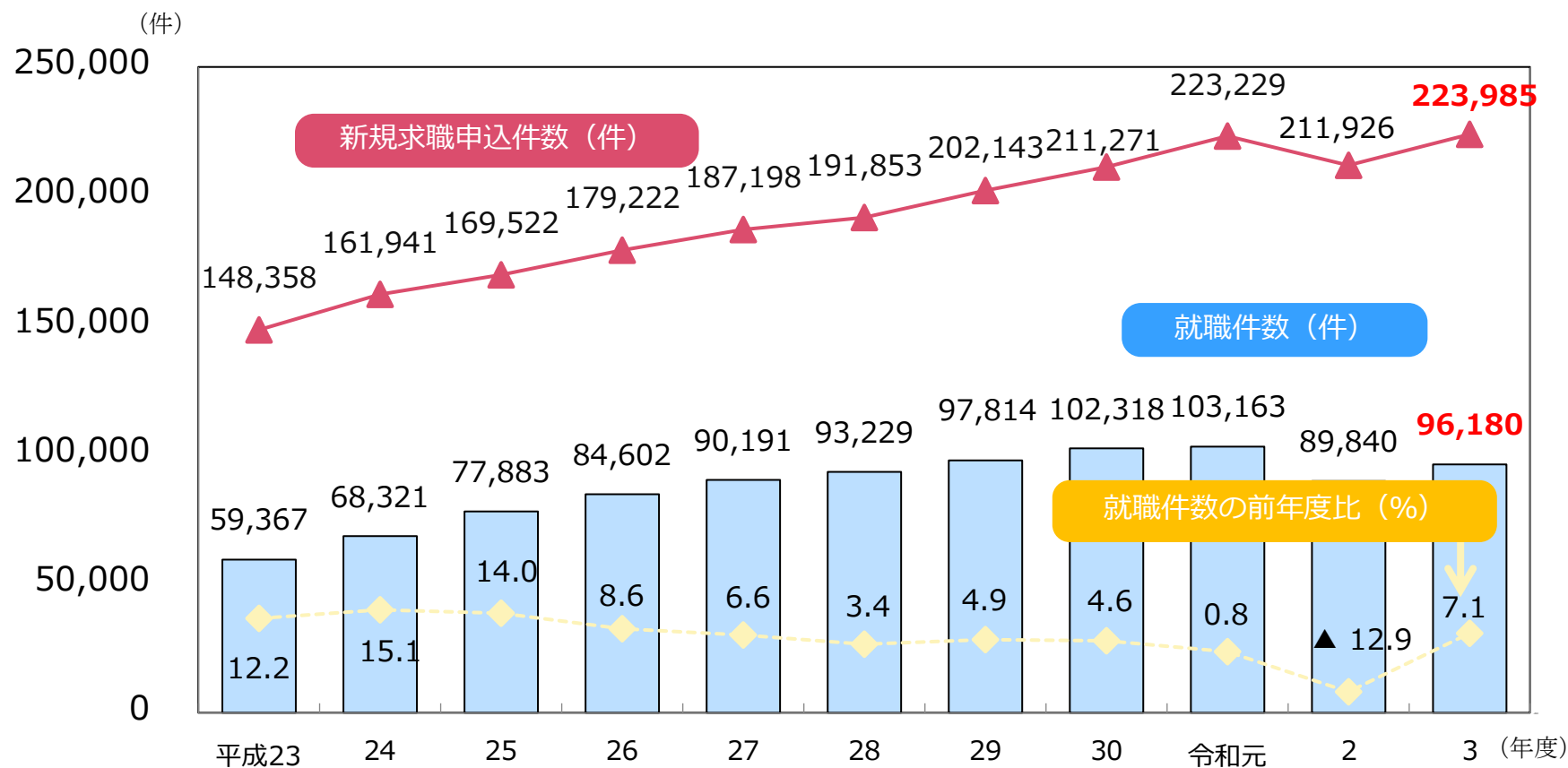
※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※令和2年までは45.5~100人未満
 ※令和3年からは43.5~100人未満



※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3年からは43.5~100人未満

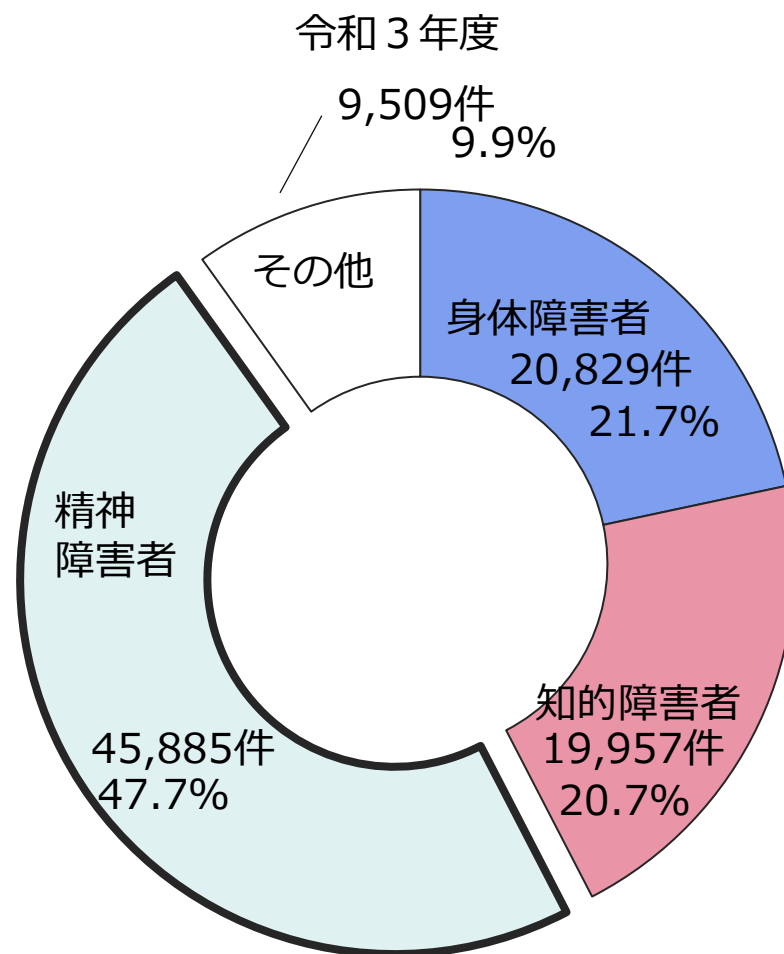
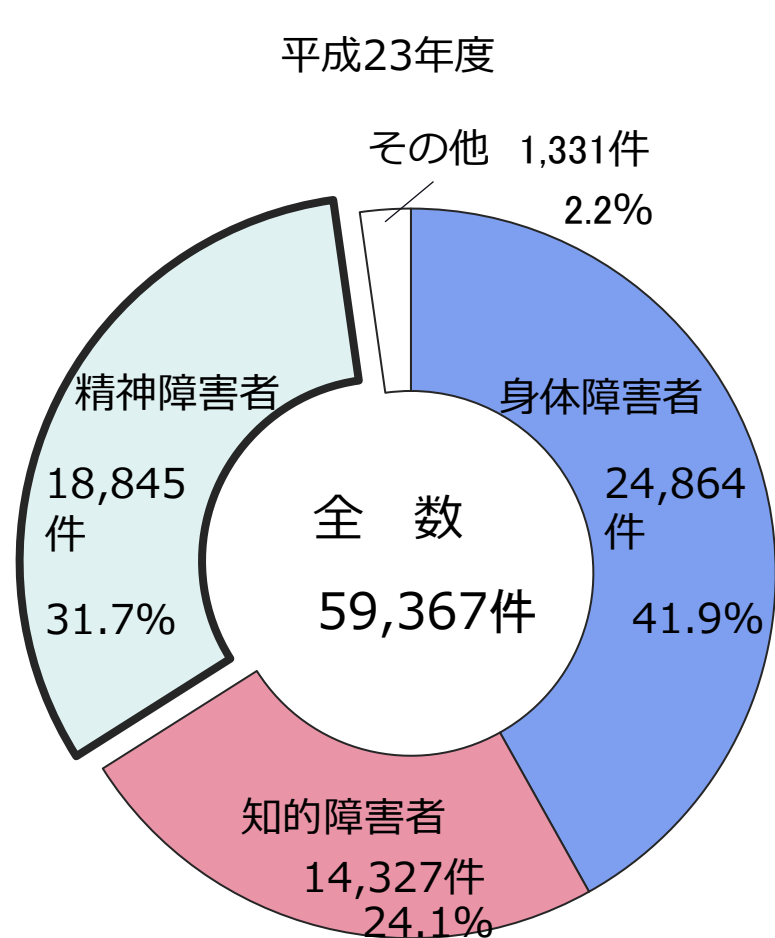
ハローワークにおける障害者の職業紹介

○ 令和3（2021）年度のハローワークにおける障害者の就職件数は96,180件と、**2年ぶりに増加**。新規求職申込件数は223,985件と、**コロナ禍以前の水準を上回った**。



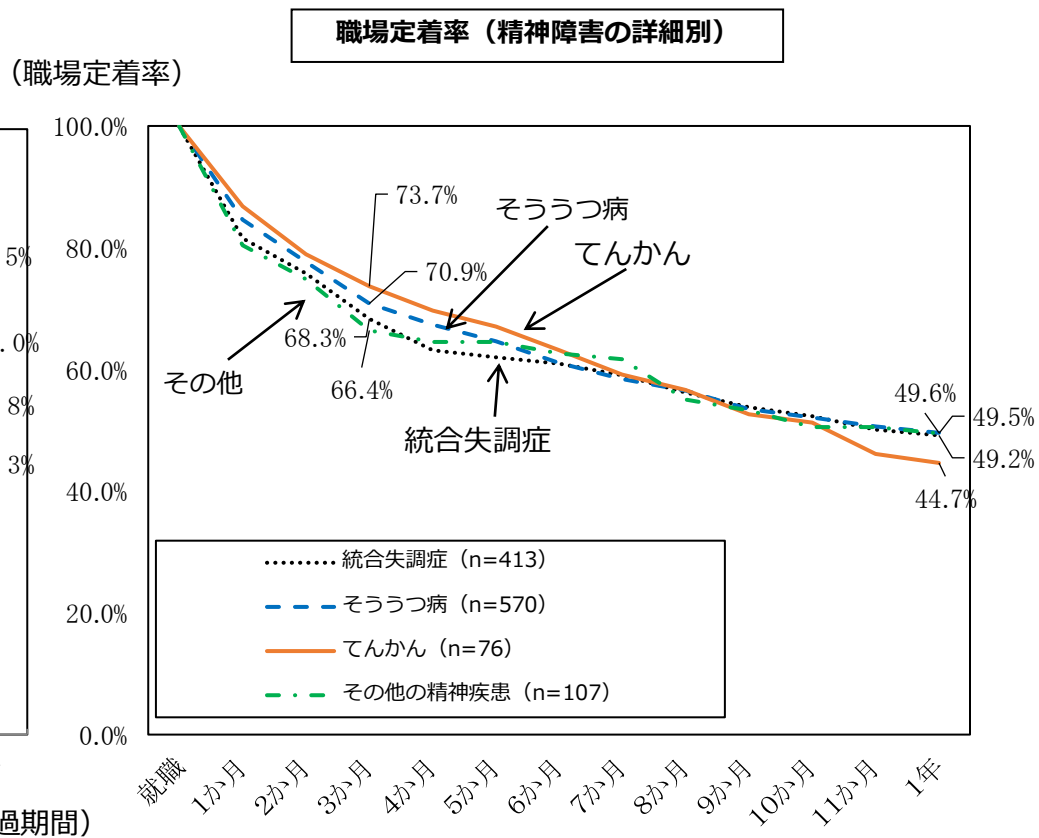
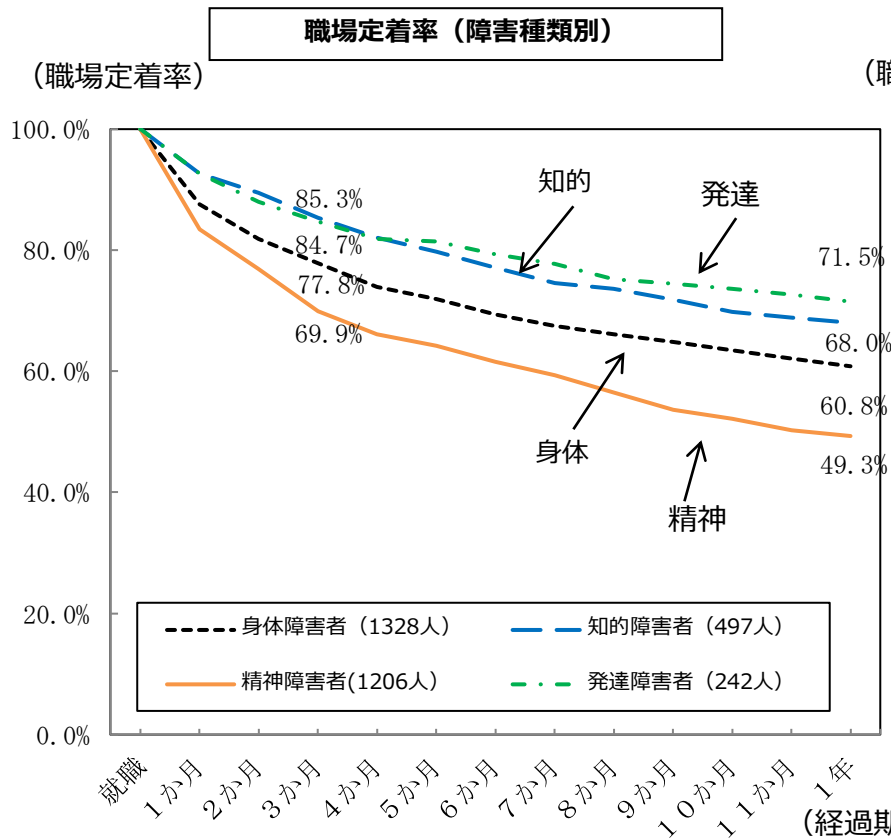
ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別に見ると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。



精神障害者の就労の状況について①

ハローワークから就職した障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。



出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

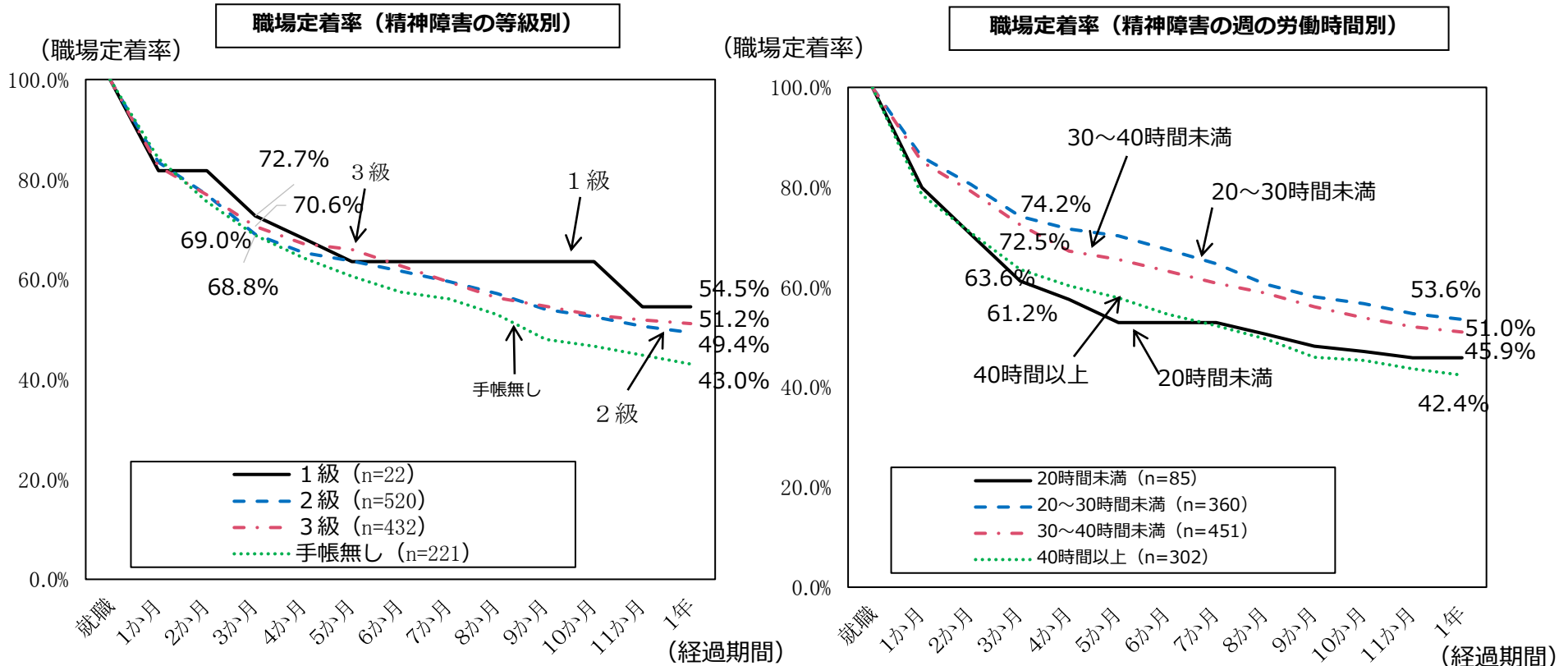
(※1) 2015年7月1日から8月31日の2か月の間に、全国で134所の公共職業安定所の専門援助部門（障害者窓口）の紹介により就職した者であって、主たる障害が身体障害、知的障害、精神障害、発達障害のある者を対象として調査。上記の数値には、そのうち、A型を除いた一般企業へ就職した者のみ(n=3,273)を集計。

(※2) 精神障害者の詳細別の職場定着率について、就職後3か月、3か月以降1年のいずれの職場定着率においても、有意差は認められないことに留意。同調査には「精神障害重複」の者も調査しているが、サンプル数が少ない(n=5)ため割愛。

(注) 「3か月以降1年」の職場定着率：就職後3か月時点で職場定着していた者の就職後1年時点までの職場定着率

精神障害者の就労の状況について②

精神障害者の職場定着率を週の労働時間別にみると、週20～30時間勤務の場合が最も高い。



出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

（※1）精神障害の等級別の職場定着率について、就職後3か月、3か月以降1年のいずれの職場定着率においても、有意差は認められないことに留意。

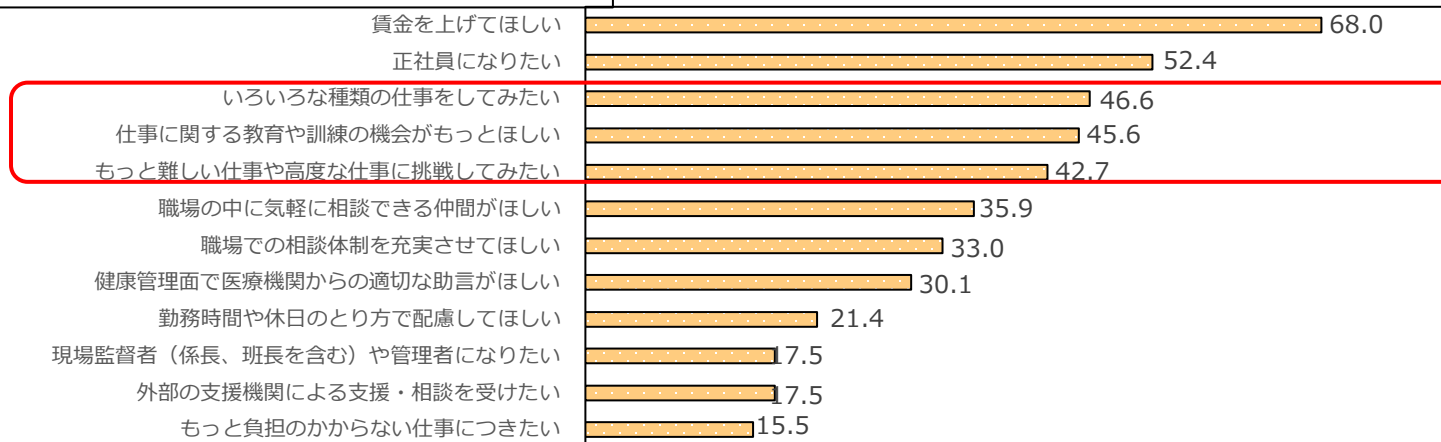
（※2）精神障害の週の労働時間別の職場定着率について、就職後3か月の職場定着率は10%水準で有意であった（3か月以降1年については有意差は認められなかった）。

精神障害者の能力開発・キャリア形成について

- 精神障害者の希望をみると、約半数が「正社員になりたい」「いろいろな種類の仕事をしてみたい」「仕事に関する教育や訓練の機会がもっとほしい」と能力開発・キャリア形成に関する事項を希望。
- 一方、事業所における能力開発・キャリア形成に関する雇用管理上の工夫・配慮事項の実施割合は低い傾向。

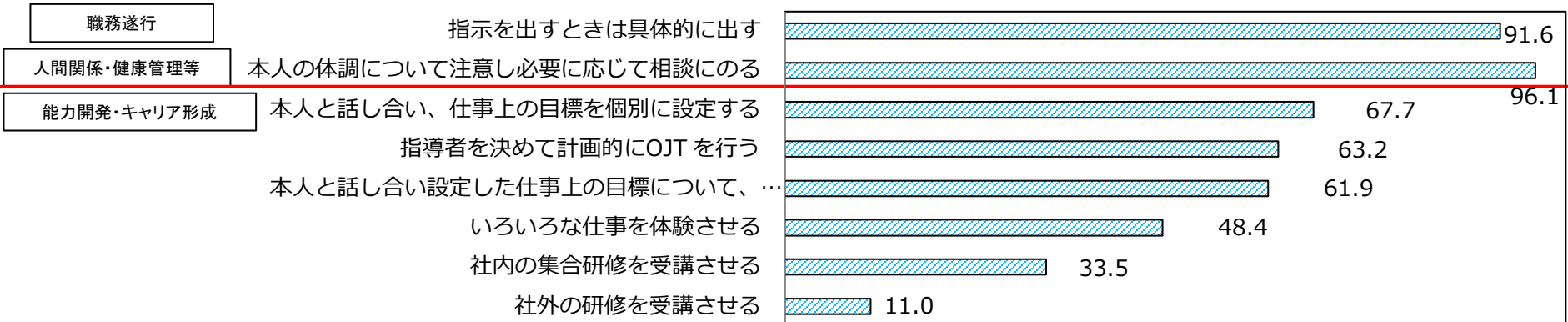
精神障害者が職業生活の充実のために希望すること（個人調査）（※1）

(N=103. 複数回答)



精神障害者の雇用管理上の工夫や配慮事項の実施割合（事業所調査）（※2）

(N=155)



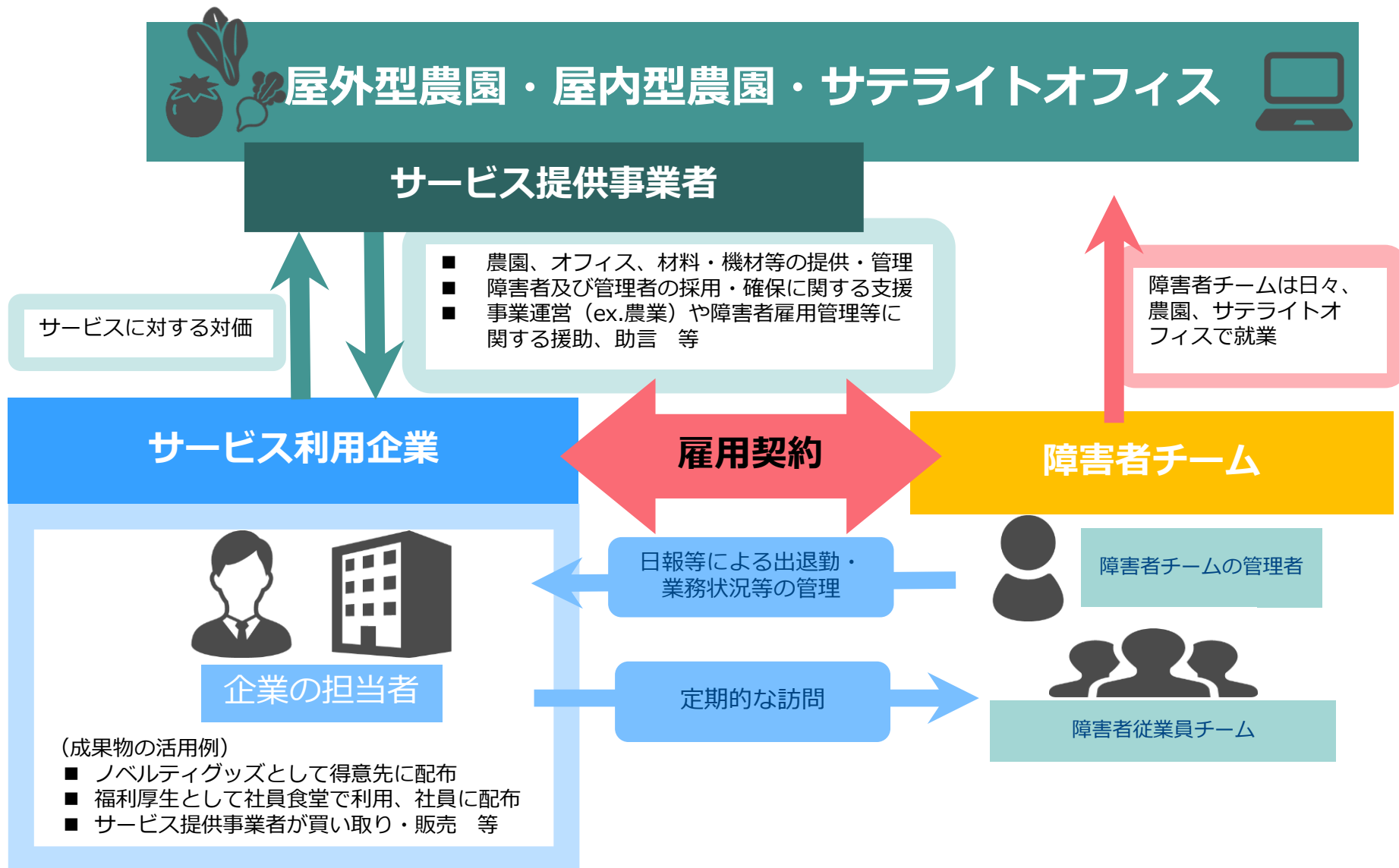
(資料出所)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業センター「精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究」(2012年3月)

(※1)調査票を送付した事業所に雇用されている新規雇用者(復職者ではない者)に対する調査。

(※2)特例子会社など障害者雇用を積極的に行っていると思われる事業所と、休職者が多いと思われる大企業に対する調査(回収率:30.2%)。

項目については、「職務遂行」「人間関係・健康管理等」のうち、もっとも実施割合が高い項目をそれぞれ抜粋。「能力開発・キャリア形成」については全項目を抜粋。

障害者雇用に関するビジネスモデルの例



2

- 障害者雇用の現状
- 令和4年改正における見直し状況
- A型事業所に関する検討状況
- 共生社会の実現に向けた期待

今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要①）

- 令和2年4月施行の改正法の見直し規定を踏まえ、令和3年11月以降、労働政策審議会障害者雇用分科会において議論。昨年6月に同分科会「意見書」としてとりまとめた。

1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

○ アセスメントの強化

- ✓ ハローワークは、障害者総合支援法の新たな就労アセスメント（※1）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保等

- ✓ 障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

- ✓ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支える人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとするなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い

- ✓ 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間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、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。

- ✓ 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金（※3）は廃止する。

（※3）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円（常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円）を支給するもの。

障害者雇用促進法の基本理念に係る見直しの方向

第五条（事業主の責務）

すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が
有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するもので
あって、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な
雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。



「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案（障害者雇用の促進等に関する法律の一部改正関係）要綱」（抜粋）

第一 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

事業主の責務として、障害者である労働者の能力を適正に評価し、適切な雇用の場を与えると共に適正な雇用管理を行うことに加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことにより、その雇用の安定を図るように努めなければならないものとする。 （第五条関係）


雇用・福祉連携の強化

「障害者雇用施策と福祉施策の連携強化に関する検討会」報告書（2021（令和3）年6月）

はじめに

・・・常に、「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けてどういった支援等が必要かという観点から多くの議論が行われた。特に企業等で働く可能性があり、障害者本人にも意欲があるにもかかわらず、十分な情報や支援等が提供されなかったために、障害者本人も含めた関係者が思い込みをもってしまったことやそうした選択肢に気付かなかったことにより、企業等で働くことを諦めていた者について、両施策の連携の強化により、実際に選択肢があることを障害者本人も含めた関係者が認識し、挑戦できることの重要性が強調されたところである。（中略）

・・・障害の有無にかかわらず、地域において働くことを希望する人がその能力や適性に合わせて働くことにチャレンジできる社会であり、そこにおける働き方はいわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労を含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体でともに働くことである。（後略）

- 
- ▶ アセスメント機能の強化（節目節目での選択を支援）
 - ▶ シームレスな支援が可能となる人材育成（雇用・福祉両施策のマインドを理解できる人材）
 - ▶ 人材確保に向けた社会的ステータスの確立（JCの資格化）
 - ▶ 地域支援機能の強化（障害者就業・生活支援センターを核とした地域支援体制の再構築）

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965万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳：身体436.0万人、知的109.4万人、精神419.3万人)

(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30.7% 就労系障害福祉サービスの利用が約32.1%
- 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2年は約1.9万人が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.5万人
- ・就労継続支援A型 約 8.0万人
- ・就労継続支援B型 約30.5万人

(令和4年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

5,675人/ H23	4.4倍
7,717人/ H24	6.0倍
10,001人/ H25	7.8倍
10,920人/ H26	8.5倍
11,928人/ H27	9.3倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍

就職

企業等

雇用者数

約59.8万人
(令和3年6月1日)

※43.5人以上企業
※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

96,180件
※A型：21,554件
(令和3年度)

13,139人/年
(うち就労系障害福祉サービス 7,016人)

特別支援学校

卒業生21,846人 (令和3年3月卒)

749人/年

就職 6,705人/年

就労選択支援の概要 ～検討の方向性～

- 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。※施行時期：公布後3年以内の政令で定める日
- 社会保障審議会障害者部会の報告書や法律の条文等を踏まえ、現段階で想定される本事業の概要をまとめると以下のとおり。

- ・ **新たに就労継続支援（B型・A型）又は就労移行支援を利用する意向がある障害者**
- ・ **既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者**

※上記のうち、新たに就労継続支援を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者については、支援体制の整備状況を踏まえつつ、利用を段階的に促進

※特別支援学校の生徒は、在学中に利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、地域の状況に応じた対応も可能とする。

※同様のアセスメントが実施されている場合、実施状況を考慮して、重複しない範囲で支援する。

本人と協同しながら、以下の支援を実施する。

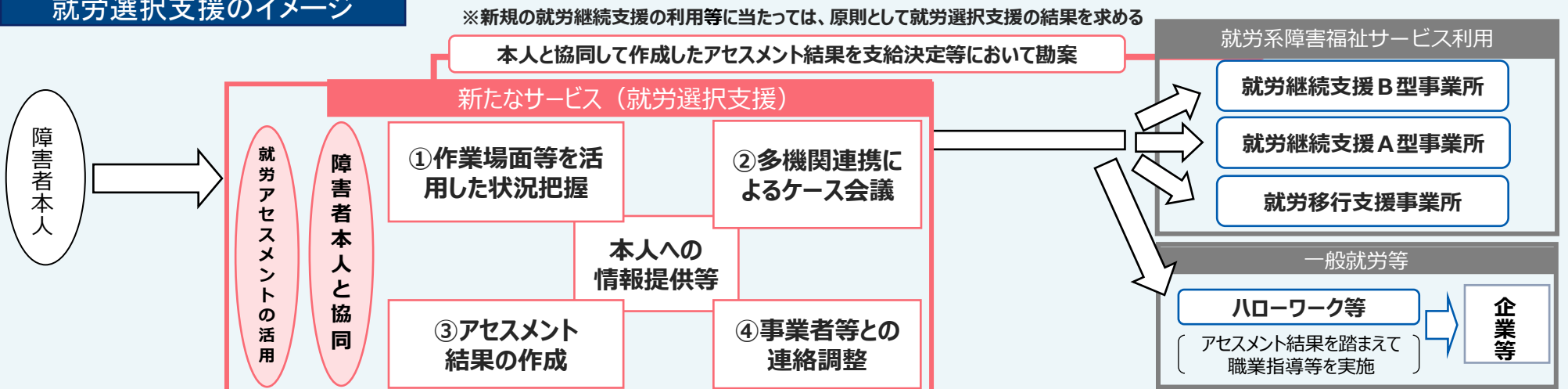
- ・ 就労に関する**本人の意向、適性、能力、強みや課題、就労に当たって必要な支援や配慮等の整理**
- ・ 地域の関係機関を交えた**ケース会議の開催**
- ・ 地域における**就労支援に係る社会資源や雇用事例**などに関する**情報提供**
- ・ **アセスメント結果の作成**
- ・ 支援後の本人の選択に応じた、**地域の関係機関との連絡調整**

- ・ 障害者**就労支援に一定の経験・実績**を有する
- ・ 地域における**就労支援に係る社会資源や雇用事例**などに関する**情報提供が適切にできる**等を満たす**事業者を指定**することを検討。

※就労系障害福祉サービス事業や障害者・就業生活支援センター、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発訓練事業等を行う法人を想定。

※その他、全国共通の**研修の受講**や、**利益收受の禁止**をはじめとした中立性の確保、**市町村の協議会への参画**等を実施主体に求めることを検討。

就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保。

※就労選択支援の支援全体を実施する期間は、概ね2週間（最大でも2か月程度）を想定

就労選択支援の対象者

対象者の概要

- **新たに就労継続支援（B型・A型）又は就労移行支援を利用する意向がある障害者**
- **既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者**

※上記のうち、以下の橙色（新たに就労継続支援を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者）については、就労先や働き方を選択するに当たって、支援の必要性が高いと考えられることから、支援体制の整備状況を踏まえつつ、以下の順（①、②）で利用を段階的に促進する（支給決定の勘案事項とし、原則として就労選択支援の結果を求める）ことを検討

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）	①	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	②		
就労移行支援		希望に応じて利用	②標準利用期間を超えて更新を希望する者

利用者の事情を踏まえた実施に関する事項

※下記の事項等を考慮する方向で検討

新たなA型利用

- 一定の例外的な場合（※1）に、A型利用開始後の一定期間のうち（※2）に就労選択支援を利用することも可能とする。

※1 例：A型利用開始後も一般就労に向けた就職活動を継続する場合

※2 例：半年や1年以内など

特別支援学校在学者

- 在学中に就労選択支援を利用することを基本的な考え方とする。
- 現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について、地域の状況に応じた対応も可能とする。

同様のアセスメント実施済

- 同様のアセスメントが実施されている場合、実施状況を考慮して、重複しない範囲で支援する。

就労選択支援の利用に困難を伴うケース

- 障害特性や病状等の本人の事情や、経済的に困窮しており早期の就労収入の確保が必要等の事情により、就労選択支援の利用に困難を伴う場合を考慮する。

就労選択支援の内容

障害者本人と協同



- 個人と環境の相互作用の視点※から、強みや合理的配慮を踏まえた状況なども含めて、**本人と協同**して状況を整理する。

※障害者がどの程度の能力を発揮できるかは、**個人の要因だけでなく**、職場の人の理解・配慮などの**人的環境**、労働条件や職務内容などの**職務環境等の影響を相互に受ける**、という前提に立った視点。



個人と環境の相互作用の視点

① 作業場面等を活用した状況把握



ニーズの把握



作業場面での状況把握



ツールの活用

- 相談等により就労に関する**本人のニーズ**を把握する。
- 実際の作業場面等**を活用し、**就労に必要な能力の整理**を行う。
- 必要な視点が網羅された項目立てに沿って整理が進められる**ツールを活用**する。

③ アセスメント結果の作成



※今後、具体的な指定基準・報酬等を含め、支援の留意事項等の詳細を検討。

② 多機関連携によるケース会議



本人への情報提供等（随時）



- 就労に係る選択枝の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、地域における**企業等での雇用事例**や**就労支援に係る社会資源**などに関する**情報提供、助言・指導**等を行う。

- 支援の質と中立性の確保を図るため、**地域の関係機関とケース会議を開催**（※1）すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している**情報を相互に共有**（※2）する。

※1 オンライン会議等の活用や、協議会の就労支援部会等の場を含む。
※2 例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など。

④ 事業者等との連絡調整



- 支援後の本人の選択に応じて、**計画相談支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整**等を行う。
- 支援を通じて整理した情報が**その後の就労支援において効果的に活用されるよう**に取り組む。

就労選択支援の実施主体等

実施主体

- 一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について、一定の経験・実績を有していること
- 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況、地域における企業等の障害者雇用の状況等について、適切に対象者へ情報提供できること

を満たす事業者を指定することを検討。

※就労系障害福祉サービス事業や障害者・就業生活支援センター、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発訓練事業等を行う者を想定。

□ 中立性の確保、質の担保

- 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
- 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
- 障害福祉サービス事業者等からの利益収受の禁止
- 市町村の協議会への参画

等を事業者を求める方向で、指定基準等を検討。

□ 人材の養成、支援体制の整備

- 支援手法を習得するためのカリキュラムや教材の開発（R6年度を目途）
- 全国共通の研修を実施する体制を整備（R7年度を目途）
- 地域の関係機関の連携による支援体制の整備等に関する取組のモデル的な実施

を進める。

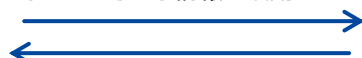
□ 計画相談支援との連携・役割分担

計画相談支援



- 利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割

就労選択支援利用までに把握されている情報を活用



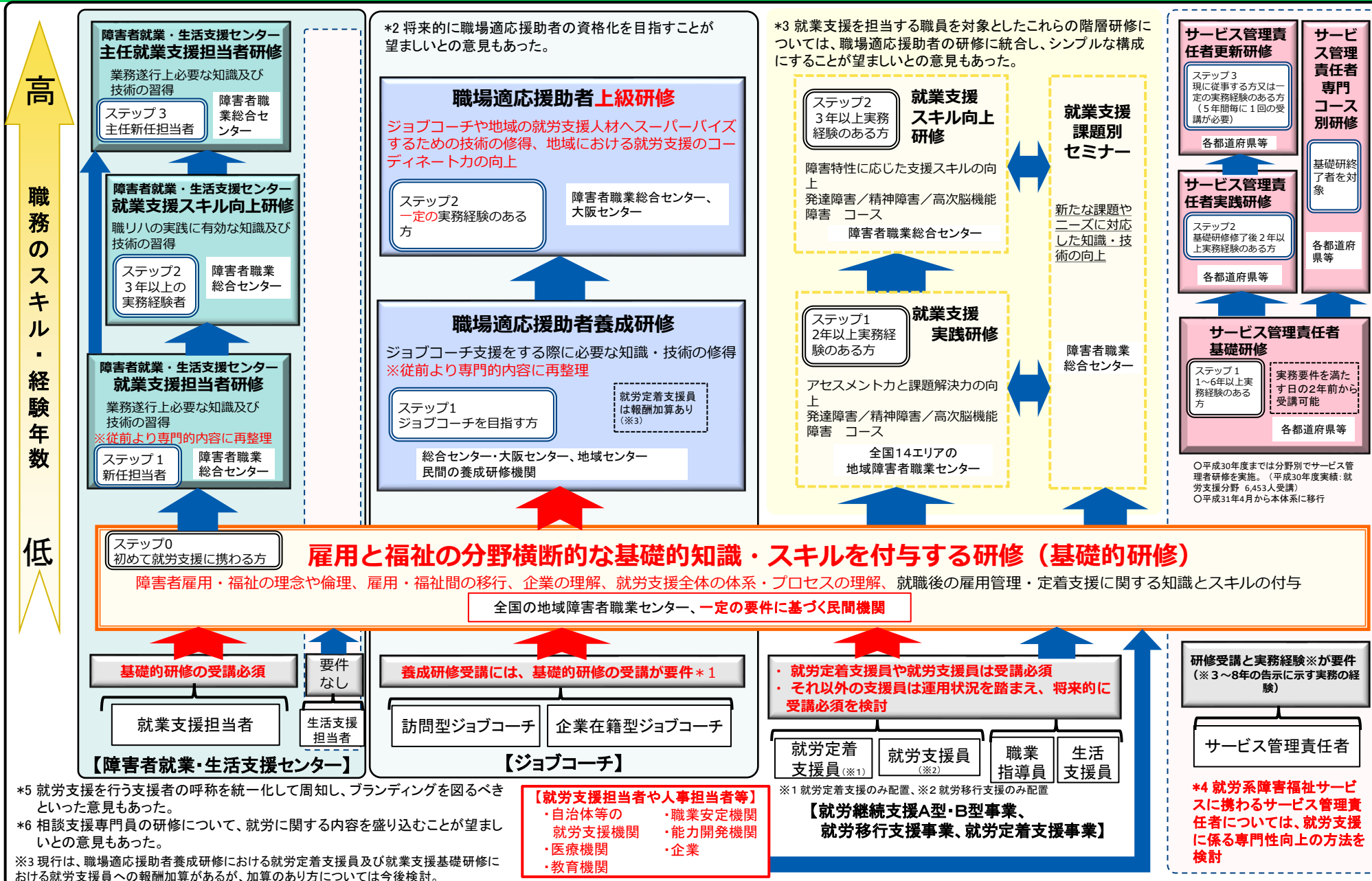
アセスメント結果等の情報を踏まえて、サービス等利用計画(案)を作成

就労選択支援



- 障害者本人の就労先や働き方の選択を支援する役割

今後の専門人材の研修体系イメージ図



低

職務のスキル・経験年数

高

*1 企業の障害者雇用の担当者が企業に籍型ジョブコーチ養成研修を受講する際の要件としては、基礎的研修または障害者職業生活相談員資格認定講習のいずれかを受講していること。
 ※国内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分となる。

*5 就労支援を行う支援者の呼称を統一化して周知し、ブランディングを図るべきといった意見もあった。
 *6 相談支援専門員の研修について、就労に関する内容を盛り込むことが望ましいとの意見もあった。
 ※3 現行は、職場適応援助者養成研修における就労定着支援員及び就業支援基礎研修における就労支援員への報酬加算があるが、加算のあり方については今後検討。

【就労支援担当者や人事担当者等】
 ・自治体等の就労支援機関
 ・医療機関
 ・教育機関
 ・職業安定機関
 ・能力開発機関
 ・企業

【就労継続支援A型・B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業】
 ※1 就労定着支援のみ配置、※2 就労移行支援のみ配置

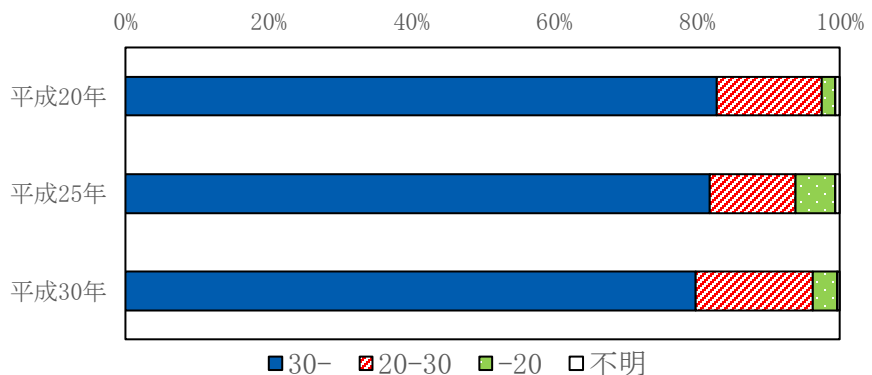
***4 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者については、就労支援に係る専門性向上の方法を検討**

○平成30年度までは分野別でサービス管理責任者研修を実施。(平成30年度実績：就労支援分野 6,453人受講)
 ○平成31年4月から本体系に移行

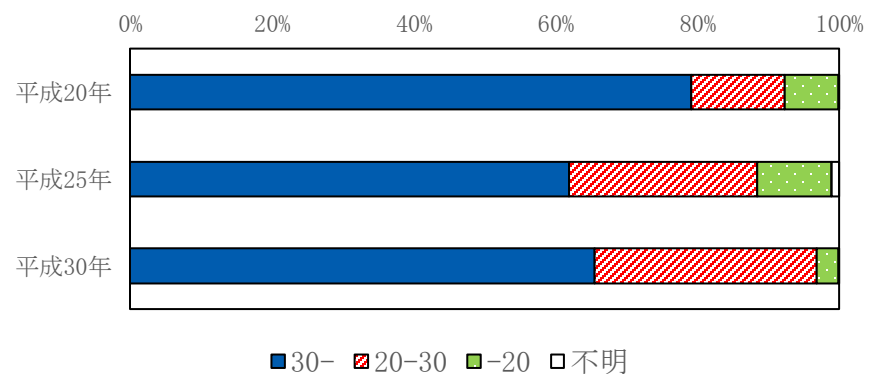
週所定労働時間20時間未満の障害者（障害種別）

- 週所定労働時間別構成比をみると、20時間未満の者は、いずれの障害種別においても一定程度存在。
- 特に、精神障害者において週20時間未満の者の割合が増加傾向。

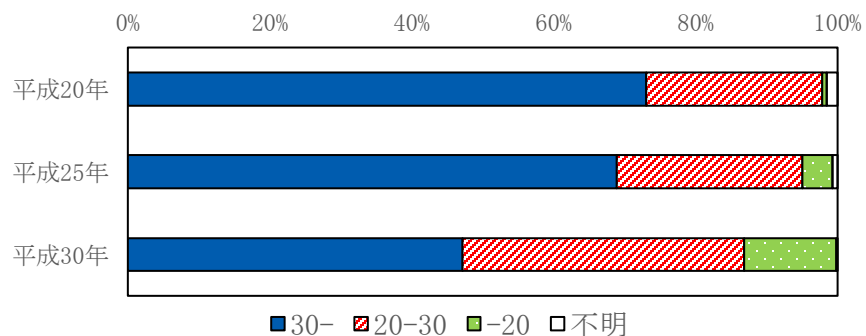
身体・週所定労働時間別構成比



知的・週所定労働時間別構成比



精神・週所定労働時間別構成比



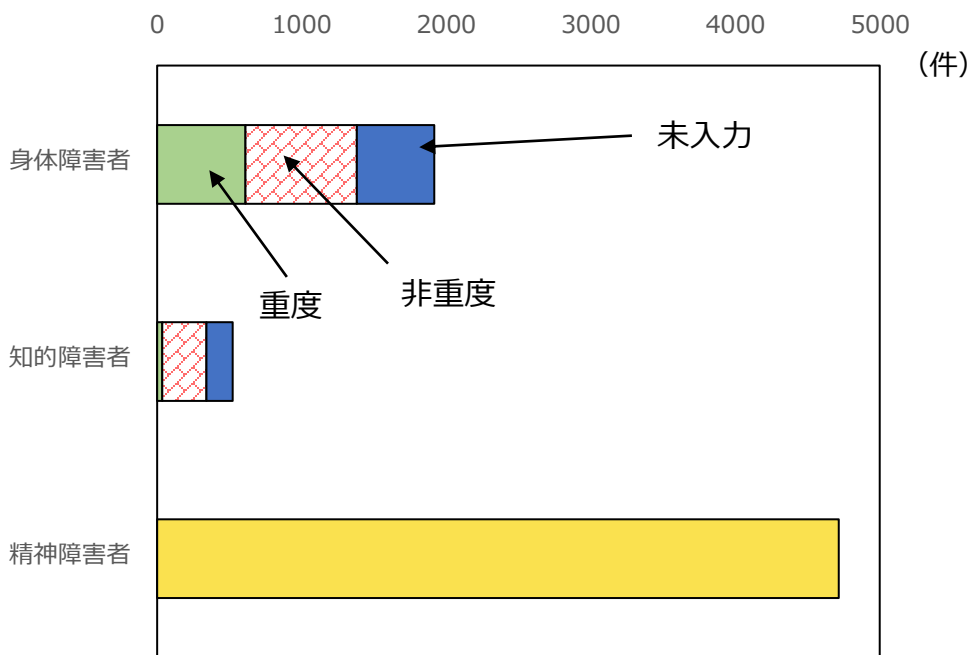
(資料出所) 厚生労働省「障害者雇用実態調査」より作成。

(注) 常用労働者5人以上を雇用している民営事業所を対象。調査時点は平成15年～25年：11月1日、平成30年：6月1日。

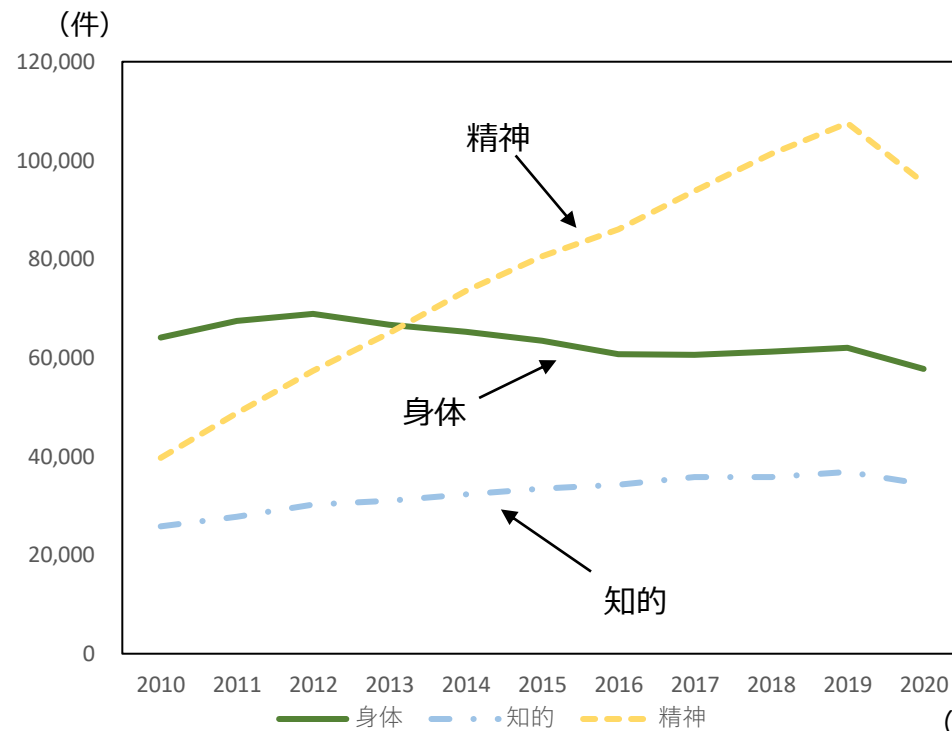
ハローワークにおける新規求職申込件数（希望就業時間別、障害の程度別）

- 週20時間未満の就業を希望する障害者は精神障害者を中心に一定数存在。
- 精神障害者の新規求職申込件数は他障害に比べて増加傾向。

障害種別・障害の程度別の週20時間未満の就業を希望する新規求職申込件数



障害種別の新規求職申込件数



(左図注) 値は2020年度。いずれも学卒を除く。精神については全体の数のみ。

(右図注) 2020年1月のハローワーク刷新の影響により、2020年度の実績はそれ以前の実績と単純比較できないことに留意。

週所定労働時間20時間未満の障害者雇用の推進

週所定労働時間20時間未満の雇用に対する支援措置として

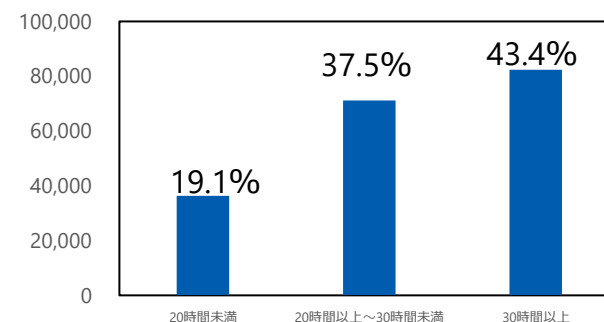
「特例給付金制度」が創設。令和2年4月施行。

※ 100人超企業に7,000円/月、100人以下企業に5,000円/月支給



多様な働き方を推進する上で、週20時間未満の雇用促進に対して企業のインセンティブになったのか？

ハローワークの専用求人数（就業時間別）



障害者

- ✓ 週20時間未満で働く障害者は精神障害を中心に増加
- ✓ HWにおける週20時間未満での求職登録者も精神障害を中心に増加
- ✓ 精神障害者の求職件数は他の種別に比べると著しく増加
- ✓ 週20時間未満であれば安定的に働ける、企業で働きたいという障害者も多い

企業

- ✓ ファーストステップとして週20時間以上の仕事の選定が難しいという声
- ✓ 精神障害者の就業が不安定であり、週20時間以上を維持できない状況も
- ✓ 雇用率算定ができない中で直接的なインセンティブが乏しい

職業的自立を促進する観点から、雇用義務の対象は週20時間以上の障害者とする取扱いについては変更せず（法定雇用率の算定式には含めない）

特にニーズの高い精神障害者に加え、雇用率制度上の適用上、従前から配慮している重度障害者も、特例的に雇用率の算定に加えることが適当

短時間労働者（週所定労働時間20時間未満）に対する実雇用率算定等について

- 障害者雇用促進法の体系上、職業的自立は週所定労働時間（以下「週」）20時間以上の労働としているため、企業に雇用義務が課せられているのは、週20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。
- そのため、週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、特例的な取扱いとして、事業主が雇用した場合に、雇用率において算定できるようにする。

対象となる障害者の範囲

- ✓ 週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者
- ✓ 就労継続支援A型の利用者は除く

カウント数

1人をもって0.5人と算定する。

雇用率制度における算定方法（赤枠が法改正による措置）

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	0.5 ※	0.5

※ 一定の要件を満たす場合は1カウント（令和4年度末まで）

 **延長**（省令改正）

一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用

従来より、民間企業等に就職した障害者の定着等に向けて、雇用施策や福祉施策による支援を行ってきた。今般の法改正では、これら既存の支援策に加えて、一般就労への移行や継続を障害者のニーズに応じて柔軟に支援するため、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることとしている。【令和6年4月1日施行】

法令上新たに位置づけ

1. 働き始めに段階的に時間を増やす場合

- 企業等での働き始めに、**週10～20時間未満から段階的に勤務時間を増やす**際に、通い慣れた事業所で引き続き就労することを可能とする。
- 利用期間：原則3～6か月以内（延長が必要な場合は合計1年まで）※

生活リズムの維持や、企業と事業所が情報共有し、合理的配慮の内容等について調整を図り、円滑な一般就労への移行を目指す。



※円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定

2. 休職から復職を目指す場合

- 休職から復職を目指す**際に、支援を受けることにより復職することが適当と企業及び主治医が判断している場合に、復職に向けてサービスを利用することを可能とする。
- 利用期間：企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指す。



従来から運用上位置づけ

一般就労中の就労を行わない日や時間のサービス利用

※日中活動系サービスが対象（就労移行支援を除く）

- 非常勤のような形態で一般就労する利用者が、以下の条件を満たす場合、一般就労を行わない日又は時間に利用できる。
①企業等から事業所等への通所が認められている、②サービスを受ける必要があると市町村が認めている

※法律上の就労継続支援事業の対象である「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」に位置づけられるもの。



精神障害者の算定特例の延長について

- 平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和4年度末まで短時間労働者を1カウントとする特例措置が設けられている。
- 当分科会の意見書を踏まえ、令和5年度から、精神障害者の算定特例は以下のとおり延長。

1. 算定特例の延長について

- 令和5年4月1日から、対象障害者である労働者や職員の数の算定に当たっては、**当分の間**、精神障害者である短時間労働者や短時間勤務職員については、**一人**とカウントする。

2. 算定特例の期間について

- この算定特例については、
 - ・ 当分の間、継続し、
 - ・ 今後、令和6年度末までに調査研究（「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」）をとりまとめ、この結果等も参考に、精神障害者の「重度」という取扱いについての一定の整理をし、検討する。

今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要②）

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

- ※ 障害者雇用率制度における障害者の範囲等（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い）は、引き続き検討。

4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

○ 障害者雇用調整金、報奨金による対応

- ✓ 調整金を受給している企業が一定の人数（10人）を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。（1人当たり月額2万7千円を半額）
- ✓ また、報奨金（※4）を受給している企業が一定の人数（35人）を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

（※4）納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

○ 障害者雇用を推進する企業の実施する取組に対する支援

- ✓ 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。
- ✓ 中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

- ※ 常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について

- 今般の法改正により、令和6年度から、障害者雇用調整金や報奨金の支給の調整が行われることとされている。
- 当分科会の意見書、法改正時の指摘などを踏まえ、この支給調整の方法について、以下のとおりとする。

- 一般に障害者雇用に要する費用は雇用者数が増えるほど低減傾向。
- 一定数を超える人数分は、その支給単価を引き下げ、その結果として生じる財源を活用し、障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援の強化を図る。




1. 障害者雇用調整金の支給調整について

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

2. 報奨金の支給調整について

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

【ポイント】新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について

	助成金	支援内容・拡充内容
新設	障害者雇用相談援助助成金（仮称）  中小企業の取組の推進と質の向上	障害者の新たな雇入れや雇用の継続が図られるよう、中小企業等に対して必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行う者への助成を実施。 【中小・除外率設定事業主に上乘せ】
新設	中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）  雇用率上の評価 ⇒ 高齢化への対応	加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続が図られるよう、事業主が行う①職務の転換のための能力開発、②業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱、③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施。 【中小・多数雇用事業主に上乘せ】
既存	障害者介助等助成金  精神障害者への対応、指導員の高度化	事業主が行う①障害者の雇用管理のために必要な専門職の配置や委嘱、②障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱、③障害者の介助の業務等を行う者の職業能力の開発及び向上への助成を新たに実施。
既存	職場適応援助者助成金	ジョブコーチ助成金について、助成単価や一日当たりの支給上限、事業主の利用回数の改善を行う。
既存	全助成金共通	① 助成対象者に、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を加える。 ② 雇入れ時だけではなく、職務内容の変更が生じた場合にも助成対象となるようにする。 ③ 企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（支給期間の延長など）を改善する。
既存	障害者作業施設設置等助成金	企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（個々の機器、設備等に十分な助成額を支給して欲しい）を改善する。

障害者雇用相談援助助成金の創設

支給対象

- ①、②のいずれにも該当するものに対し、予算の範囲内において支給
 - ① 都道府県労働局長の認定を受け、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（以下「障害者雇用相談援助事業」という。）を行うもの
 - ※ 特例子会社が親事業主等を対象に相談援助事業を実施する場合には、当該相談援助事業により当該特例子会社で就労する障害者の親事業主等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限る（②の（1）のみ受給可）。
 - ② （1）、（2）のいずれかに該当するもの
 - （1） その事業所で、対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該措置が行われたと機構が認めるもの（※）に限る。）を行ったもの
 - （2） その事業所で、対象障害者の雇入れ、6ヶ月以上その雇用の継続を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該雇入れ又は当該雇用の継続が行われたと機構が認めるもの（※）に限る。）を行ったもの
 - ※ 機構の認定に当たっては、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

支給額

- （1） 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）
- （2） （1）の助成額に、一人当たり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）を上乗せ（ただし、4人までを上限とする。）

支給回数・期間

1事業主につき、1回

今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要③）

5. その他

○ 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- ✓ 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。

（※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等／35万円×2万1千円）を支給するもの。

○ 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- ✓ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。

（※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。

○ 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- ✓ 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。

除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）を設けていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により廃止した。経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている（法律附則）。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施した。

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。） ・航空運輸業 ・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	5%
・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業 ・窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） ・その他の鉱業	10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	15%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む。）	20%
・港湾運送業 ・警備業	25%
・鉄道業 ・医療業 ・介護老人保健施設 ・介護医療院 ・高等教育機関	30%
・林業（狩猟業を除く。）	35%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	40%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	45%
・石炭・亜炭鉱業	50%
・道路旅客運送業 ・小学校	55%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	60%
・船員等による船舶運航等の事業	80%

◆令和4年法改正の概要



◆令和6年度施行 助成金の概要

「第128回労働政策審議会障害者雇用分科会」 資料1-2
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001087754.pdf>

3

- 障害者雇用の現状
- 令和4年改正における見直し状況
- **A型事業所に関する検討状況**
- 共生社会の実現に向けた期待

就労継続支援A型の制度趣旨について

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

第五条

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

■ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）（抄）

（法第五条第十四項に規定する厚生労働省令で定める便宜）

第六条の十 法第五条第十四項に規定する厚生労働省令で定める便宜は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める便宜とする。

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

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

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 } 10 : 1以上
 生活支援員 }

○ 報酬単価（令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5 : 1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	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



主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15~70単位/日

※ 定員規模に応じた設定

就労移行支援体制加算 50~93単位/日

※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定 ※ R3~見直し

就労移行連携加算 1,000単位（1回に限り）

※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3~新設

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合

⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合

※ H30~資格保有者に公認心理師を追加

⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

○ 事業所数 4,368 (国保連 令和4年12月実績)

○ 利用者数 82,990 (国保連 令和4年12月実績)

40

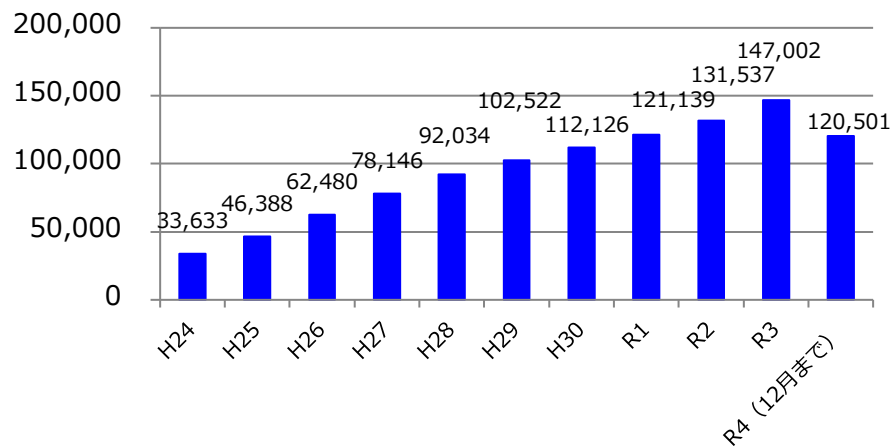
就労継続支援 A 型に係る見直し等の経過

時期	対応内容
平成24年10月	○ 短時間利用者の割合が多い場合の減算（基本報酬の90%、75%）を創設（平成24年度報酬改定）
平成27年 9月	○ 指定就労継続支援 A 型における適正な事業運営に向けた指導について（通知） ▶ 暫定支給決定（注）の適正な運用の依頼 ▶ 不適切な事業運営の事例を示すとともに、指導ポイントの明示 （注）就労継続支援A型のサービス利用開始時には、サービスの利用が適切か否かの客観的な判断を行うための期間（2ヶ月以内）を設定した支給決定（暫定支給決定）を行うこととしている。
平成27年10月	○ 短時間利用減算の仕組みを利用者割合から平均利用時間に見直すとともに、減算割合（基本報酬の90%～30%）を強化（平成27年度報酬改定）
平成28年 3月	○ 就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）における適切なサービス提供の推進について（通知） ▶ 暫定支給決定を要しない場合の基準を明確化及び市町村間で差が出ないよう都道府県の関与の依頼 ▶ 不適切な事例に対し再度、指導後の改善見込みがない場合の勧告、命令等の措置を講ずることを依頼
平成29年4月	○ 総量規制の導入（障害者総合支援法施行規則第34条の20の改正） ○ 指定基準の改正 ▶ 生産活動に係る事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金総額以上（指定基準第192条に新たに規定） ▶ 賃金の支払は、原則、自立支援給付から支払うことは禁止（指定基準第192条に新たに規定） ○ 指定就労継続支援 A 型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について（通知） ▶ 生産活動に係る事業収入から最低賃金を支払えない場合には、経営改善計画書を提出 ▶ 他の障害福祉サービスに先行して、事業所の情報公表に関する取組を実施
平成30年4月	○ 1日の平均労働時間に応じた基本報酬を導入（これに伴い短時間利用減算を廃止）（平成30年度報酬改定）
令和 3年 4月	○ 基本報酬の算定に当たり、「1日の平均労働時間」、「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つの評価項目の総合評価をもって実績とするスコア方式の導入（令和3年度報酬改定）

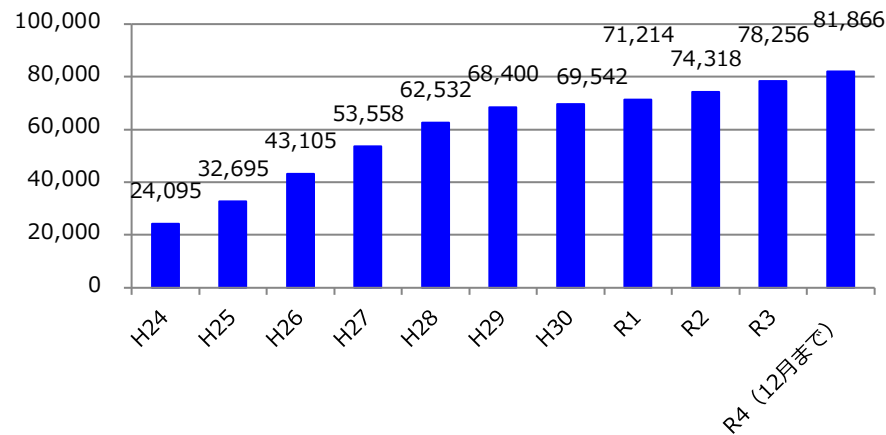
A型の現状

- 令和3年度の費用額は約1,470億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の4.6%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。）

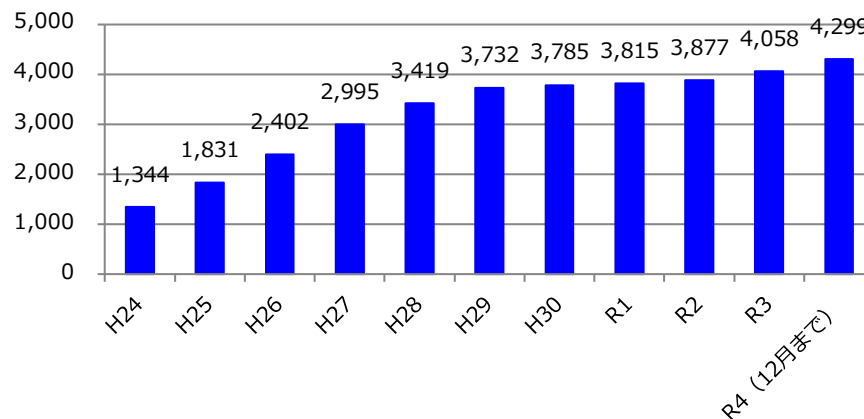
費用額の推移（百万円）



利用者数の推移（一月平均（人））



事業所数の推移（一月平均（か所））

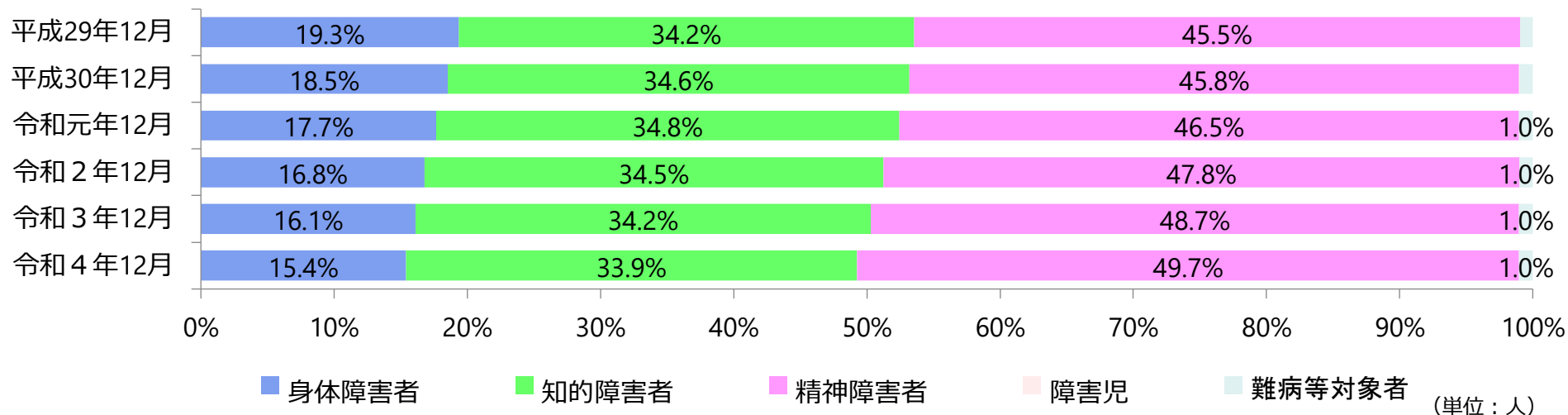


※出典：国保連データ

障害種別利用状況

- 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
- 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者の約5割を占めている。

利用者の障害種別の分布状況

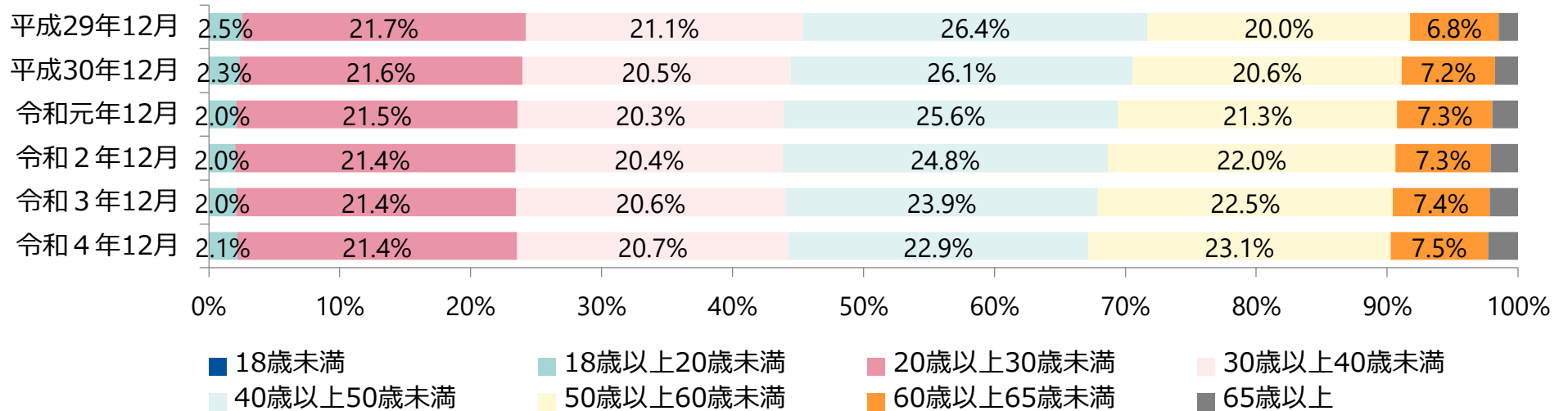


	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H29.12	13,311	23,521	31,313	7	649	68,801
H30.12	12,900	24,108	31,862	9	709	69,588
R1.12	12,634	24,857	33,288	8	731	71,518
R2.12	12,673	26,004	36,050	5	750	75,482
R3.12	12,693	26,894	38,303	6	814	78,710
R4.12	12,775	28,102	41,253	8	852	82,990

年齢階層別分布状況

○ 年齢階層別の利用者分布の推移を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上である。

利用者の年齢階層別分布の状況

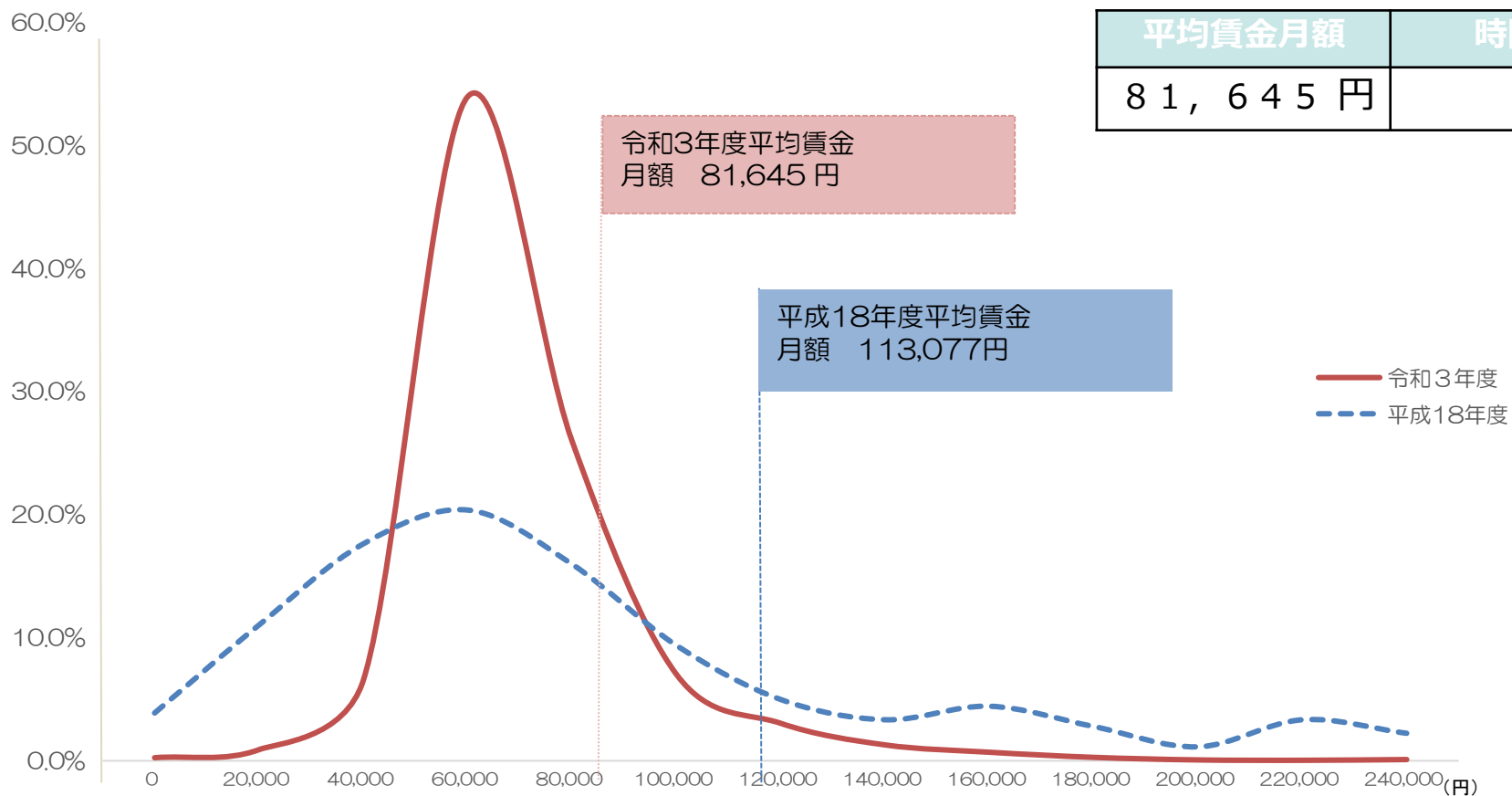


	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H29.12	38	1,706	14,930	14,534	18,134	13,779	4,664	1,016	68,801
H30.12	45	1,595	15,024	14,269	18,147	14,310	4,979	1,219	69,588
R1.12	35	1,465	15,386	14,499	18,274	15,256	5,205	1,398	71,518
R2.12	41	1,480	16,176	15,396	18,723	16,599	5,508	1,559	75,482
R3.12	40	1,598	16,829	16,198	18,779	17,723	5,824	1,719	78,710
R4.12	45	1,748	17,762	17,183	19,008	19,154	6,183	1,907	82,990

平均賃金の状況

- 令和3年度の利用者1人当たりの平均賃金月額額は81,645円と平成18年度と比べて約28%減少。
- 平均賃金を時給換算すると926円となり、同年度の最低賃金の全国平均930円に比べて4円下回っている。

平成18年度・令和3年度平均賃金分布図（就労継続支援A型事業所）【施設割合】



(※)平成18年度は就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

- 就労継続支援A型における生産活動の状況を確認したところ、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている^(注)事業所は3,247事業所のうち1,893事業所（58.3%）

(注) 就労継続支援A型事業所については、「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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」（平成18年厚生労働省令第171号。以下「指定基準」という。）第192条第2項において、「生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない」こととされている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が当該指定基準を満たしていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営状況（令和 3 年 3 月末日時点）】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
3,997	3,247	1,893	58.3%
(3,902)	(3,223)	(1,907)	(59.2%)

※ 1 () 内に昨年度の状況（令和 2 年 3 月末時点）を記載

※ 2 指定基準を満たしていない事業所（1,893）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,671事業所（提出率88.3%）

※ 3 指定基準を満たしていない事業所（1,893）のうち、令和 2 年 3 月末日時点も指定基準を満たしていない事業所は1,494事業所（78.9%）

A型の在り方、役割に関する整理イメージ（現状）

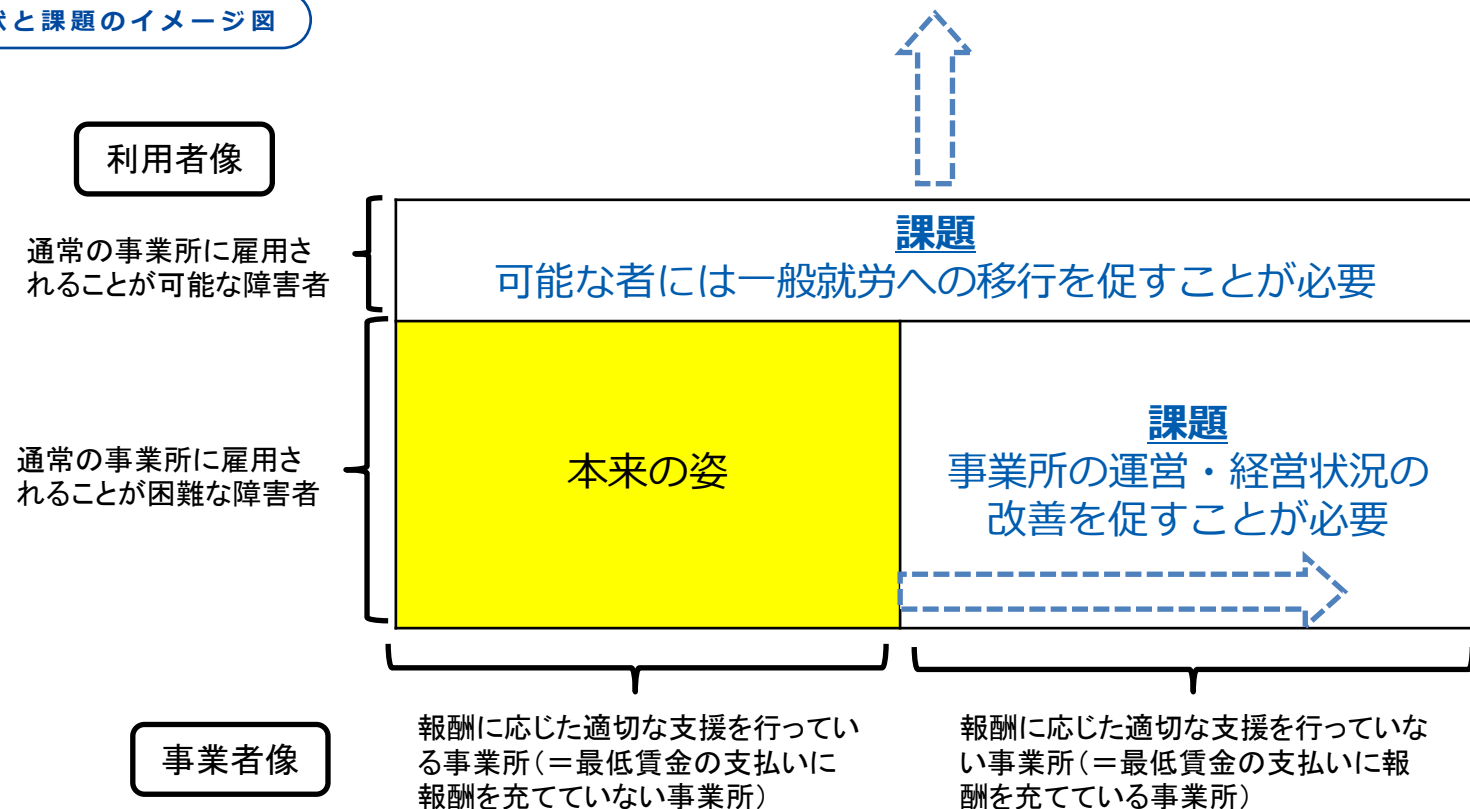
基本的な考え方

A型の在り方、役割を整理するにあたっては、様々な現状や課題が指摘されているところであるが、

- A型の利用者像は、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」であること
- A型の報酬（給付費）は、「就労機会の提供」と「生産活動等を通じて知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援（＝サービス）の提供」のための費用として事業者を支払われるものであること

という2つの軸を基礎として考える必要がある。

現状と課題のイメージ図

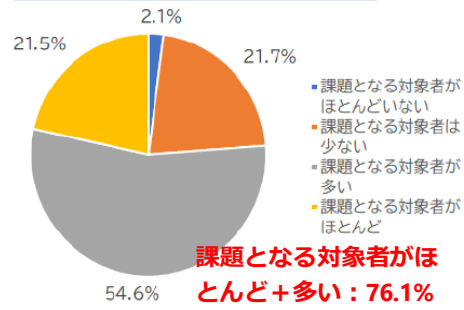


就労継続支援 A 型における利用者の実態～調査研究（アンケート）の主な結果～

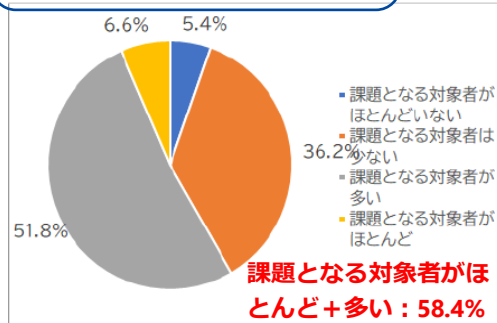
職業上の課題

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

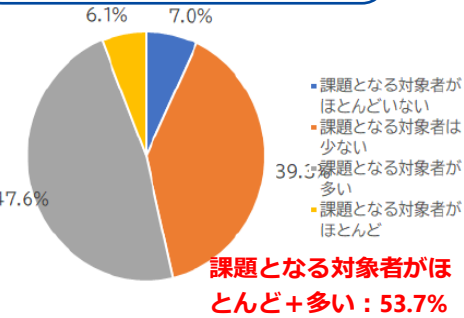
コミュニケーション能力



作業能力



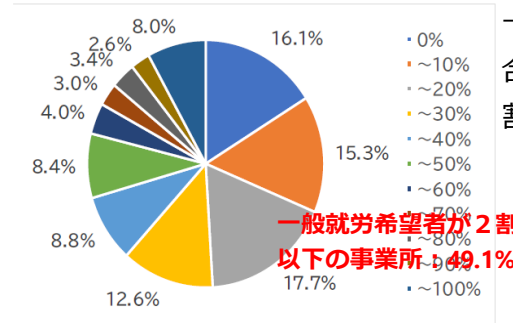
職場のルール・マナー



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

一般就労希望率

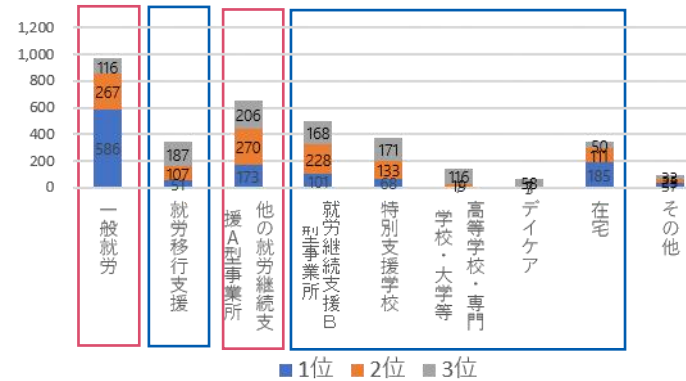
※一般就労希望者数（原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者）／利用者数



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

利用前の通所先

※各事業所の利用者におけるA型利用前の通所先上位3つ



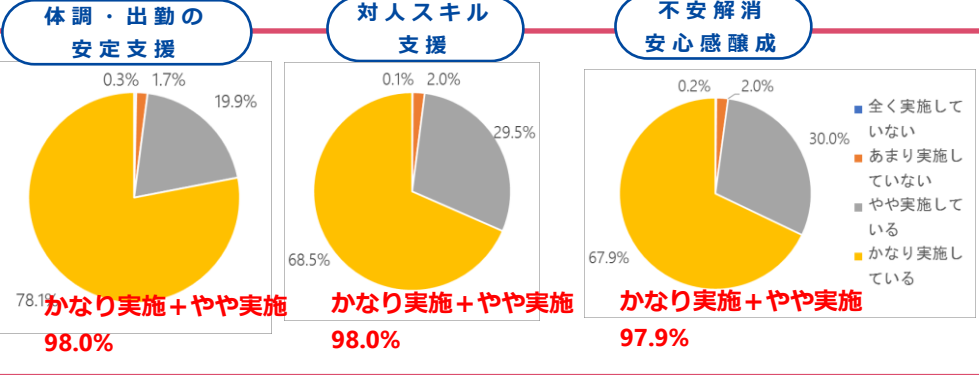
一般就労から A 型利用に至った利用者が最も多く、就労移行や他の A 型、B 型からの利用など、利用経緯の多様さがうかがえる。

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

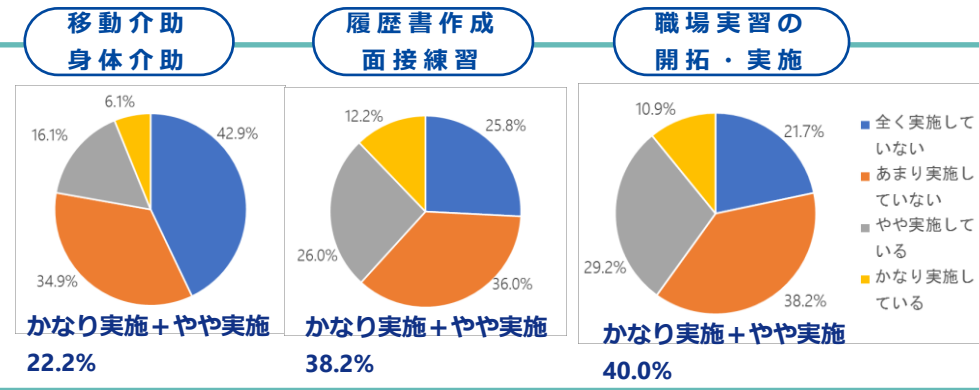
就労継続支援A型における支援の実態～調査研究（アンケート）の主な結果～

支援の実施状況

実施率が高い項目



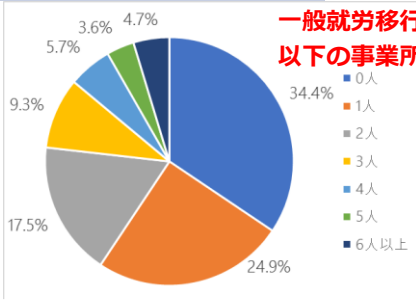
相対的に低い項目



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

一般就労移行者数

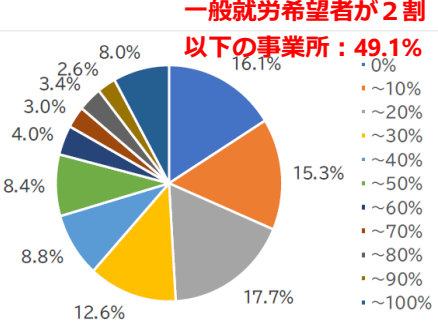
※令和元～2年度間に利用を終了し、一般就労に移行した者の数



一般就労移行者は2年間で0人が約35%、2人以下の事業所で75%超

一般就労希望率（再掲）

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



就職活動率

※就職活動中の者の数/利用者数



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

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

雇用率制度における就労継続支援A型の利用者の取扱い等に関する主な意見

※障害者雇用分科会（第103回～第106回）での主な意見をまとめたもの

- 就労継続支援A型事業所（以下「A型」という。）の利用者の数は、算定式から除外し、併せて、調整金、報奨金、納付金の対象から外すことを検討すべき。
- 雇用率制度からA型を外して、企業の障害者雇用の実態を改めて見た上で、今後の対策を考えていくことが必要。
- A型の位置付けを検討する必要。一般就労の場面で法定雇用率を議論するときに、一般企業とA型を同列で議論するのは適切ではない。
- 中小企業がA型に代替されているのではないか。A型が中小企業に与える影響も見ていくことが必要。
- A型は雇用への移行を促進していない面もあるのではないか。A型の増加は、中小企業の障害者雇用が進まない一因ではないか。
- A型は、一般企業でも十分に働くことができる障害のある高齢者が働く場としても有効に作用すると考える。

障害者雇用率制度における就労継続支援 A 型のプレゼンス

労働政策審議会障害者雇用分科会

第 123 回 (R5. 1. 18)

資料 1 - 2

新たな障害者雇用率の設定について

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)によると、障害者雇用率は次の計算による割合を基準とすることとされている。

常用雇用身体障害者数 + 常用雇用短時間身体障害者数 + 失業身体障害者数
+ 常用雇用知的障害者数 + 常用雇用短時間知的障害者数 + 失業知的障害者数
+ 常用雇用精神障害者数 + 常用雇用短時間精神障害者数 + 失業精神障害者数

常用雇用労働者数 + 常用雇用短時間労働者数 × 0.5
- 除外率相当労働者数 + 失業者数

$$\frac{\{39.4\text{万人} + 3.5\text{万人} + 9.2\text{万人} + 16.5\text{万人} + 3.4\text{万人} + 4.3\text{万人} + 9.4\text{万人} + 3.3\text{万人} + 12.9\text{万人}\}}{\text{常用雇用労働者数} + \text{常用雇用短時間労働者数} \times 0.5 - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}} = 101.9\text{万}$$

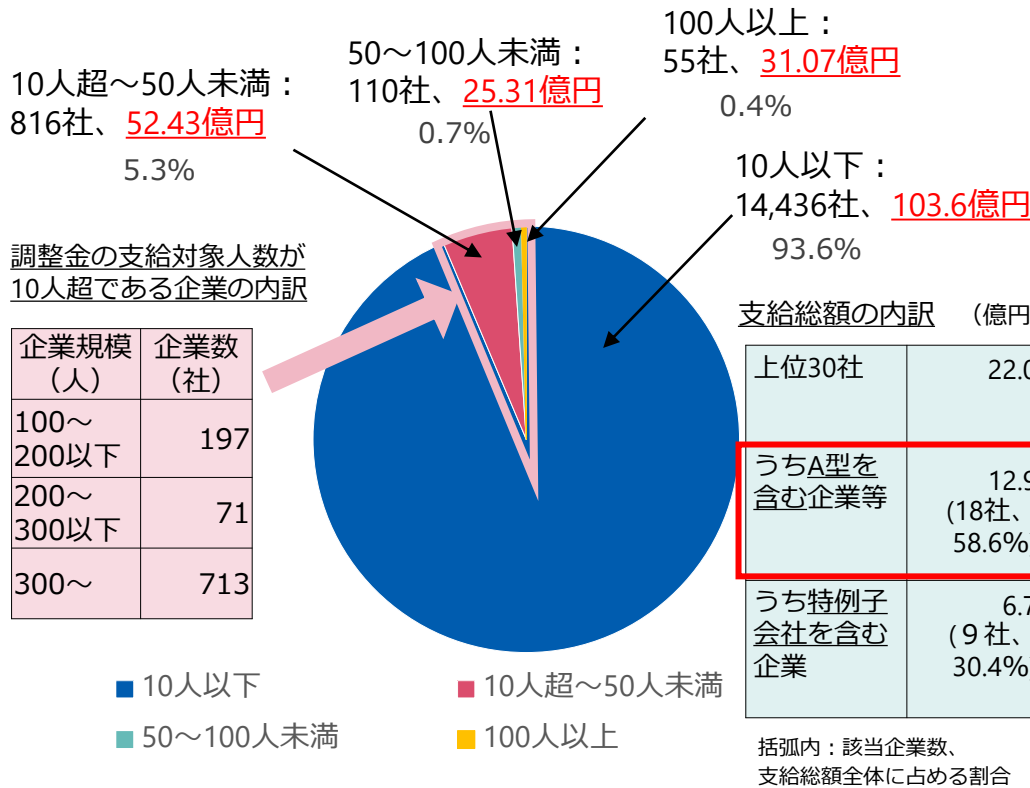
$$\frac{\{(3,443.9\text{万人} + 488.5\text{万人} \times 0.5) \times (1 - 0.026) + 161.2\text{万人}\}}{\text{常用雇用労働者数} + \text{常用雇用短時間労働者数} \times 0.5 - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}} = 3753.4\text{万人}$$

= 2.715%

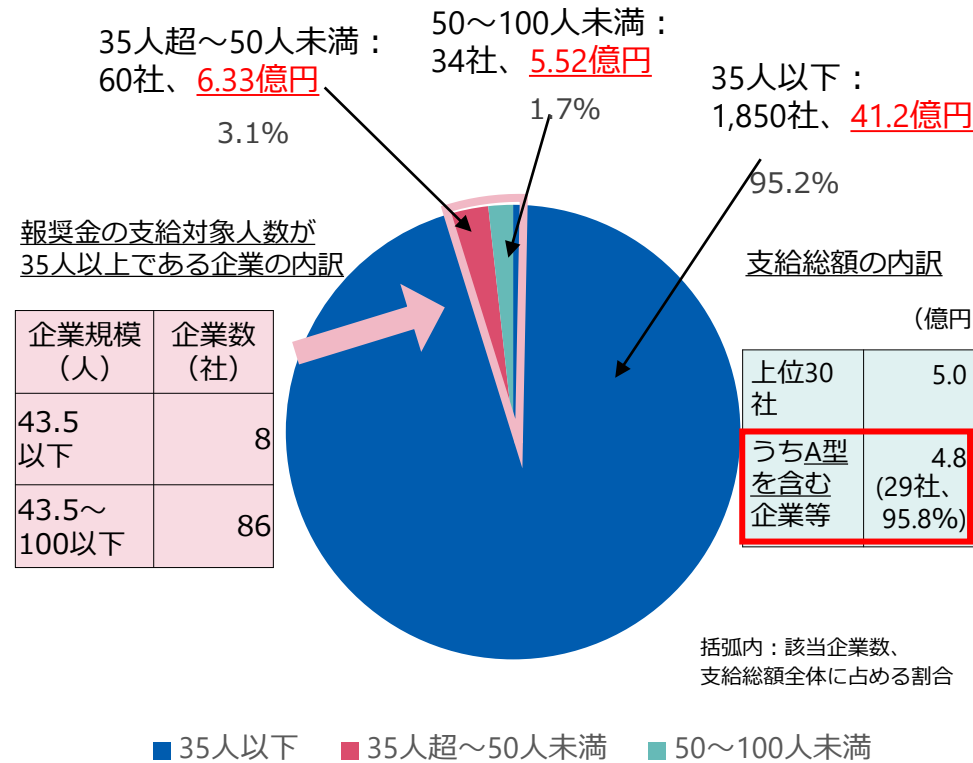
- ※ 1 : 令和 3 年労働力調査等より推計
- ※ 2 : 令和 3 年障害者雇用状況報告より算出
- ※ 3 : いずれもカウント後の数字

納付金制度における就労継続支援A型のプレゼンス

調整金受給企業数、支給総額及び構成比 (N=15,417)



報奨金受給企業数、支給総額及び構成比(N=1,944)



※ 令和3年度申告実績。ただし、令和2年度の障害者雇用状況（法定雇用率2.2%）ベースであることに留意。支給対象人数は、令和3年度調整金支給総額を12で割り戻した各月ベースの人数。

障害者の労働市場における就労継続支援A型のプレゼンス

- 障害者専用求人の新規求人数に占める就労継続支援A型事業所利用者募集の割合は、35.1%。
また、障害者の就職件数に占める就労継続支援A型事業所利用者の割合は、24.5%。
- 都市圏・地方のいずれかに関わらず、就労継続支援A型事業所利用者の割合が高い都道府県が見られる。

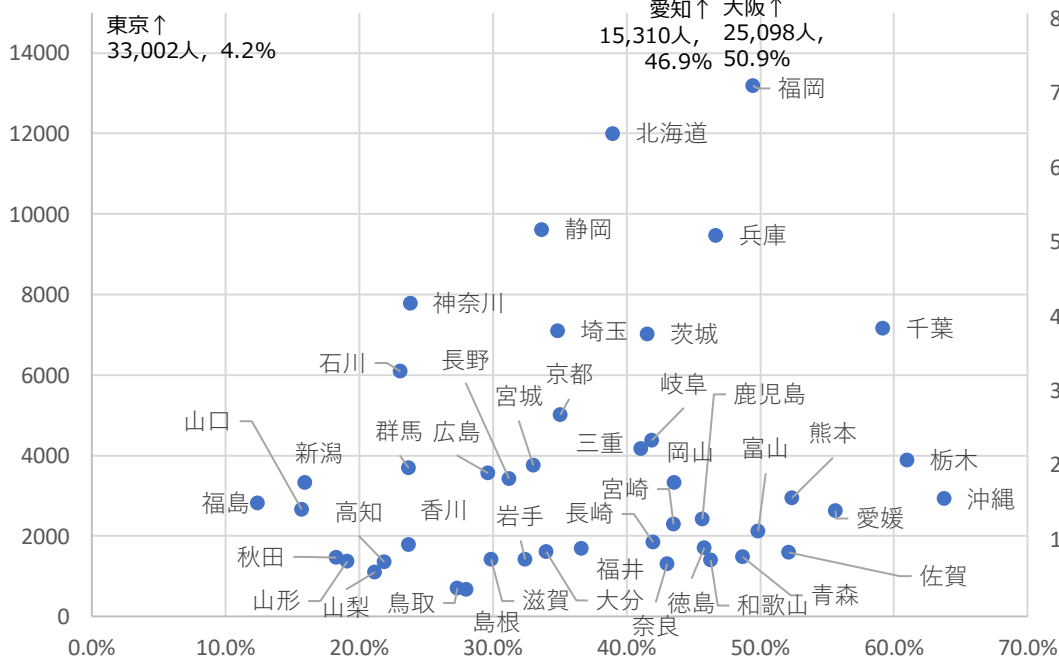
全国

	障害者専用求人 新規求人数	うちA型事業所の 利用者募集数	A型事業所の 占める割合
令和4年度	240,486人	84,499人	35.1%
令和3年度	213,416人	70,278人	32.9%
令和2年度※1	194,746人	60,499人	31.1%

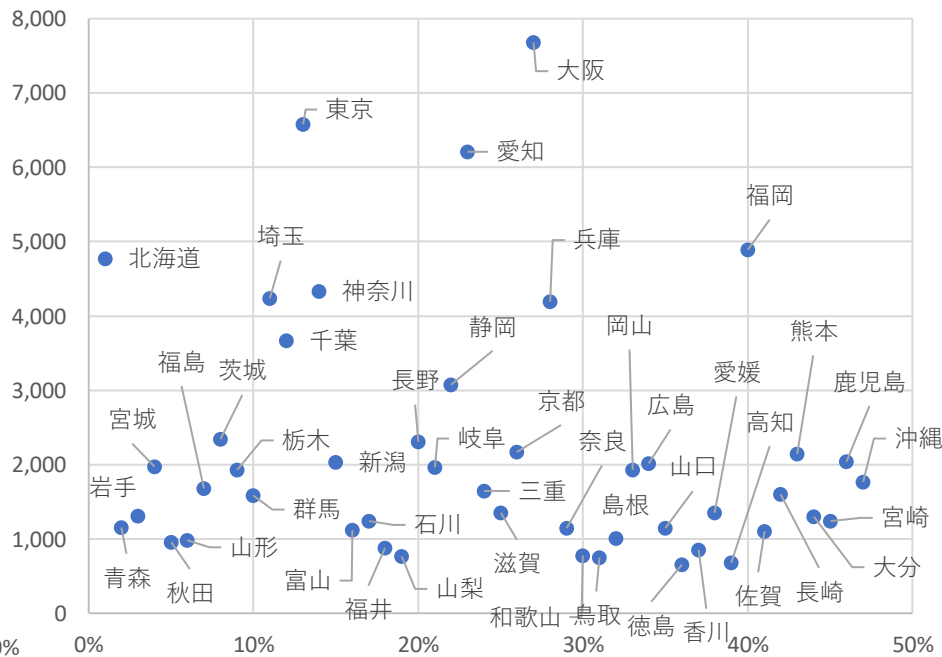
	障害者の 就職件数	うちA型事業所の 利用者	A型事業所の 占める割合
令和4年度	102,537件	25,122件	24.5%
令和3年度	96,180件	21,544件	22.4%
令和2年度※1	89,840件	18,569件	20.7%

※1 令和2年1月のハローワークシステム刷新に伴い、令和2年度分からA型の集計方法を変更している。

(人) 障害者専用求人新規求人数及びA型事業所割合（令和4年度）



(件) 都道府県別就職件数・A型割合（令和4年度）



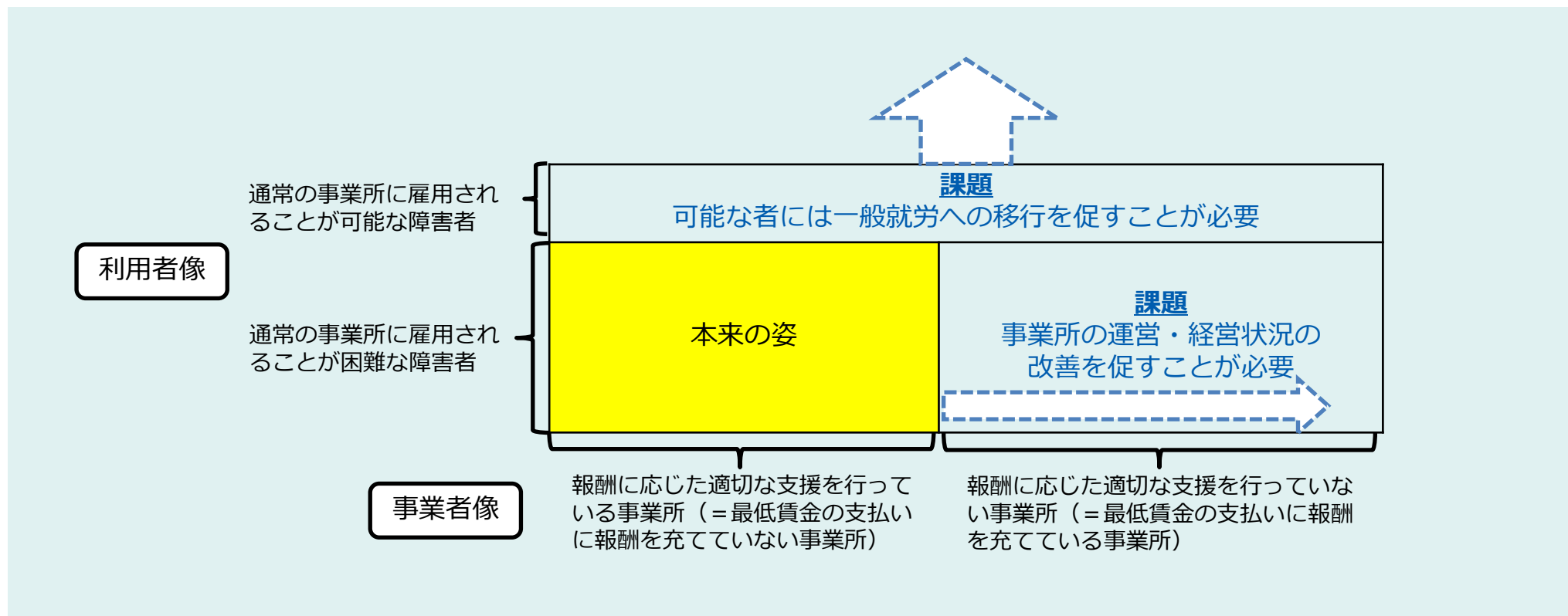
※2 障害者専用求人新規求人数及びA型事業所割合（左グラフ）は、新規学卒者を対象とした求人データは含んでいない。

雇用率制度・納付金制度におけるA型利用者の取扱い



雇用率制度におけるA型の利用者の取扱いについては、実態把握に基づきA型が障害福祉制度においてどのように整理されるかも踏まえた上で、雇用率制度・納付金制度からの除外の可能性も視野に入れ、一方で様々な影響も考慮しつつ引き続き検討していくことが適当。

※労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（抜粋）

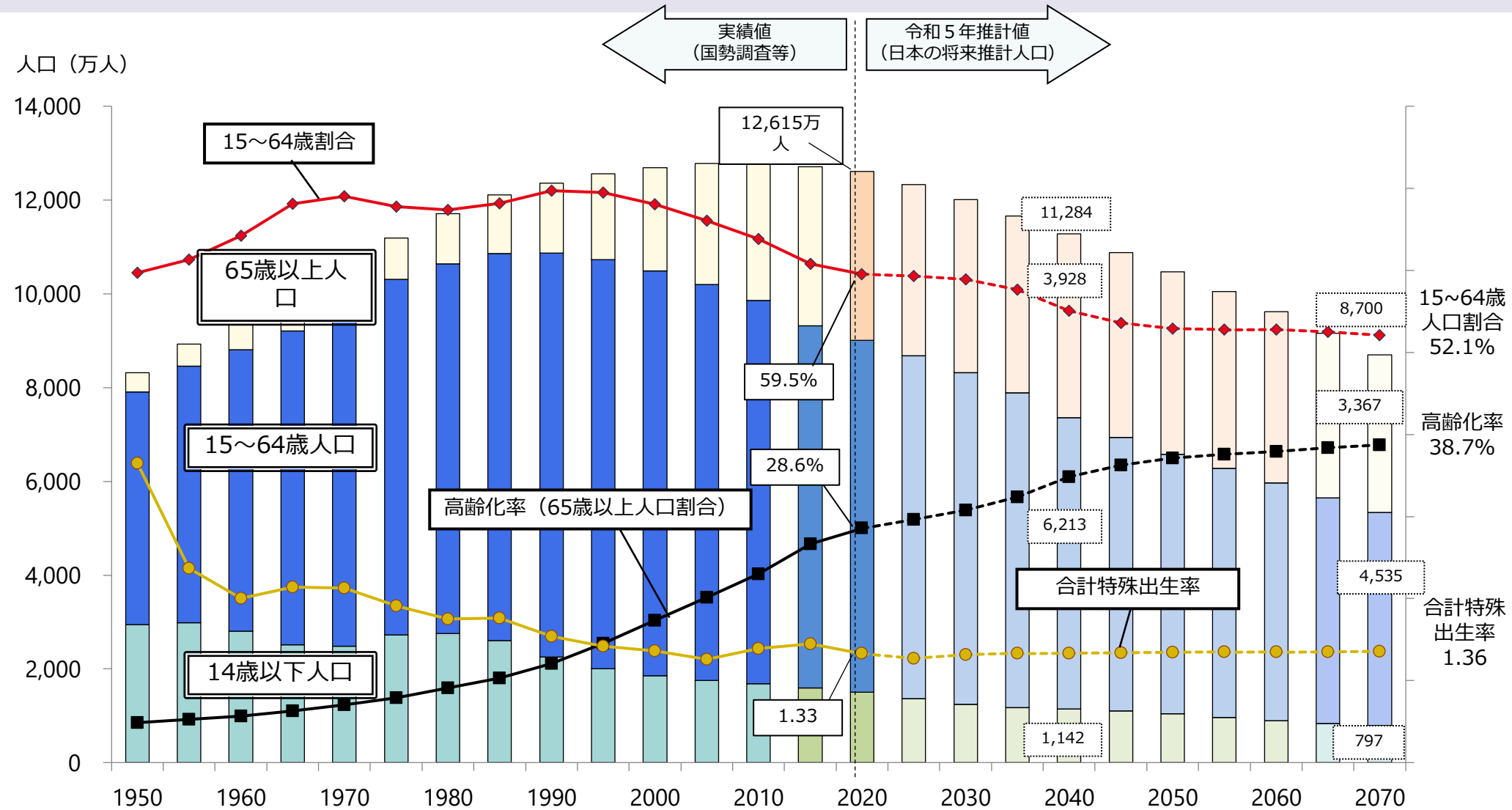


4

- 障害者雇用の現状
- 令和4年改正における見直し状況
- A型事業所に関する検討状況
- 共生社会の実現に向けた期待

日本の将来人口の推移

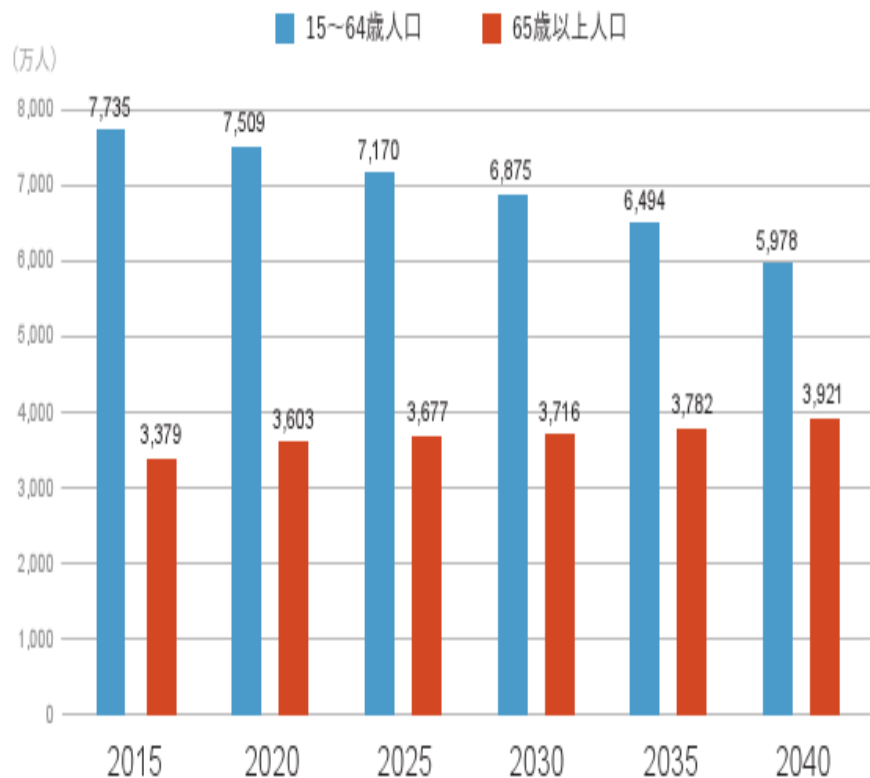
◆ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が8,700万人に減少し、高齢化率は38.7%の水準になると推計されている（日本人人口に限定すると7,761万人）。



(資料出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (令和5年推計)」 (出生中位 (死亡中位) 推計)

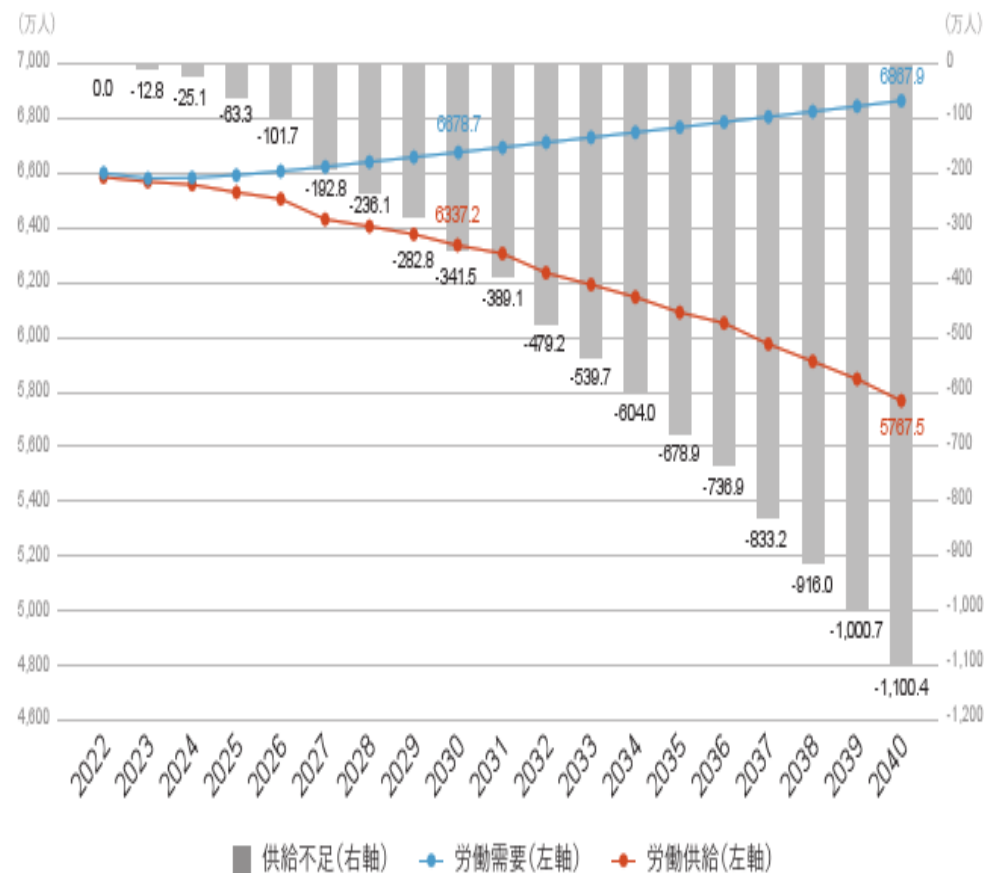
労働力需給のギャップ①

15～64歳人口と65歳以上人口の推移



出典：2020年までは「令和2年国勢調査」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の中間推計より

労働需給のシミュレーション



(出所 ; WorksReport2023 「未来予測2024労働供給制約社会がやってくる」 (リクルートワークス研究所)

労働力需給のギャップ②

都道府県別のシミュレーション

(万人)

		北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県
2030年	労働需給ギャップ	-18.12	-3.51	-5.17	-1.21	-3.31	-5.58	-13.70	-11.94	-9.39	-6.97
	不足率	6.7%	5.1%	7.4%	1.0%	6.3%	9.1%	13.9%	7.6%	8.9%	6.4%
2040年	労働需給ギャップ	-89.11	-3.92	-5.03	-24.64	-3.40	-20.22	-16.50	-49.31	-32.35	-24.95
	不足率	31.8%	5.6%	7.1%	19.1%	6.3%	32.1%	16.3%	30.8%	29.8%	22.4%

		埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県
2030年	労働需給ギャップ	-20.85	-13.25	+35.95	-12.17	-15.11	-1.30	-2.19	-1.42	-2.47	-10.19
	不足率	5.3%	4.0%	-5.1%	2.5%	12.0%	2.1%	3.4%	3.1%	5.5%	8.7%
2040年	労働需給ギャップ	-80.26	-44.23	+64.01	-69.51	-44.32	-1.33	-2.47	-2.05	-6.84	-40.36
	不足率	19.8%	12.9%	-8.8%	13.9%	34.4%	2.1%	3.7%	4.4%	14.8%	33.5%

		岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
2030年	労働需給ギャップ	-10.97	-16.42	-29.03	-6.65	-5.31	-17.41	-25.39	-27.55	-5.71	-1.24
	不足率	9.8%	7.8%	7.0%	6.8%	6.9%	13.8%	5.9%	10.0%	8.6%	2.5%
2040年	労働需給ギャップ	-29.21	-63.48	-114.53	-21.42	-20.32	-51.05	-45.38	-32.78	-9.40	-1.13
	不足率	25.4%	29.6%	26.9%	21.5%	25.8%	39.4%	10.3%	11.6%	13.8%	2.2%

		鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
2030年	労働需給ギャップ	-2.77	-0.31	-8.13	-10.47	-5.74	-3.75	-1.02	-7.83	-3.39	-7.49
	不足率	9.0%	0.8%	8.1%	6.9%	8.0%	10.1%	2.0%	11.4%	9.7%	2.9%
2040年	労働需給ギャップ	-8.88	-0.37	-30.35	-23.41	-12.57	-11.46	-0.85	-22.97	-9.86	-32.85
	不足率	28.1%	0.9%	29.5%	15.0%	17.0%	30.0%	1.6%	32.4%	27.5%	12.1%

		佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
2030年	労働需給ギャップ	-1.53	-3.76	-5.07	-3.32	-5.08	-2.88	-1.41
	不足率	3.3%	5.3%	5.4%	5.6%	8.9%	3.4%	2.1%
2040年	労働需給ギャップ	-1.94	-5.43	-14.77	-3.56	-6.40	-17.20	-12.09
	不足率	4.1%	7.4%	15.3%	5.8%	10.9%	19.7%	17.5%

現時点においても深刻な人手不足の状況も

「人手不足」関連倒産上半期（4-9月）



東京商工リサーチ調べ

正社員の人手不足割合（上位10業種）

	2021年4月	2022年4月	2023年4月
1 旅館・ホテル	23.5	↑ 52.4	↑ 75.5
2 情報サービス	54.1	↑ 64.6	↑ 74.2
3 メンテナンス・警備・検査	55.6	↑ 60.1	↑ 67.6
4 建設	54.5	↑ 59.4	↑ 65.3
5 人材派遣・紹介	37.1	↑ 58.0	↑ 64.3
6 自動車・同部品小売	50.0	↑ 58.4	↑ 64.1
7 運輸・倉庫	42.3	↑ 52.2	↑ 63.1
8 飲食店	27.6	↑ 56.9	↑ 61.3
9 リース・賃貸	34.7	↑ 46.5	↑ 60.7
10 医療・福祉・保健衛生	44.4	↓ 43.4	↑ 58.3

※母数が20社以上の業種が対象

帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2023.4月）」

※全国のハローワークには、毎月80万～90万件弱の新規求人申し込みがあるが、充足しているのは約1割強

「人手不足」関連倒産 産業別上半期（4-9月）

（単位：件）

産業名	2023年度			2022年度		2021年度	
	件数	構成比	前年同期比	件数	前年同期比	件数	前年同期比
農・林・漁・鉱業	0	0.00%	-	0	-	0	▲100.00%
建設業	19	23.17%	171.42%	7	40.00%	5	▲16.66%
製造業	6	7.31%	0.00%	6	500.00%	1	▲50.00%
卸売業	3	3.65%	200.00%	1	▲50.00%	2	100.00%
小売業	6	7.31%	100.00%	3	0.00%	3	50.00%
金融・保険業	0	0.00%	-	0	-	0	▲100.00%
不動産業	1	1.21%	-	0	▲100.00%	1	▲50.00%
運輸業	19	23.17%	533.33%	3	▲25.00%	4	0.00%
情報通信業	3	3.65%	-	0	▲100.00%	1	▲75.00%
サービス業他	25	30.48%	127.27%	11	22.22%	9	▲52.63%
合計	82	100%	164.51%	31	19.23%	26	▲38.09%

東京商工リサーチ調べ

働き方改革の実現に向けた取組

働き方改革

働く人それぞれが個々の実情に応じた多様で柔軟な働き方を自ら選択できるようにする改革
「成長」と「分配」の好循環を構築（魅力ある職場づくり→人材確保→業績向上→利益増）

★ 「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現

【労働時間法制の見直し】

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25%→50%） ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→3か月） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェSSIONAL制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき） ▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）

◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）

◎ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
・年720時間以内
・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
・月100時間未満（休日労働を含む）
を超えることはできません。
（月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）
また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。



自動車運転、建設事業、医師の上限規制

2024（R6）年4月から適用

人手不足の解決には障害者雇用が鍵に

労働供給制約下における持続可能な社会を作るには？



ITツールの活用、DX、AI、ロボットの導入等による徹底的な機械化・自動化の推進

- ・人でなければできない仕事はなにか
- ・その人がやるべきことは何か、その人がやらなくてもよい仕事をやり続けていないか



業務プロセスから「ムダ」を排除し、業務の効率化を推進

- ・業務フローを可視化し、改善方法、改善個所を洗い出す



多様な働き方、多様な人材の活躍の促進

- ・シニア、女性、外国人、障害のある方等
- ・雇用、福祉的就労、ボランティア、生きがい作り・・・
- ・社会課題、誰かの「困りごと」への対応 等

- ◆ 企業が障害者雇用に取り組むことは、労働力供給制約社会において、組織を維持、発展し続けるための大きな力となるのではないかと **= 将来に向けた投資・経営戦略**
- ◆ 障害のある方が特性とマッチした仕事（役割）を担うことで、社会の中でそれぞれが課題解決に当たる支え手になることが必要 **= 企業就労に限らず福祉的就労も含め多様な参画→共生社会の実現への近道**