

障がい者雇用への第一歩

～障がい者の雇用の現状と就労・雇用準備性、就労支援機関の役割・連携～



令和8年度障がい者就労支援力向上
研修会（オンデマンド）資料
神奈川県障害者雇用促進センター

研修資料は、お申込みされた事業所内の職員に限り複製・配布・使用することができます。
資料の一部若しくは全部を許諾なく配信、インターネット上へのアップロード等することを禁止します。

本日本話しする内容

- 1 障がい者雇用の概要（意義・制度）
- 2 雇用における差別禁止や合理的配慮
- 3 就労（職業）準備性と雇用準備性
- 4 就労支援機関の役割、企業と就労支援機関との連携

1 障がい者雇用の概要（意義・制度）

共生社会の実現、働き方改革

- ・ 障がいのある人もない人たちと同じように生活、活動できる「完全参加と平等」
（1981年国際障害者年）
- ・ 障がいの特性等に応じて活躍できることが**普通の社会**、障がい者と共に働くことが**当たり前の社会**に（2017年働き方改革実現会議）

社会的責任

企業が社会に対して責任を果たし、社会とともに発展していくための活動

コンプライアンス（法令遵守）

障がい者の雇用は**企業の義務**
「障害者の雇用の促進等に関する法律」

ダイバーシティ＋インクルージョン

多様な人材を積極的に活用

時代が求める多様な人材

- 超少子高齢社会を迎えたわが国で労働生産性を高めていくため
多様化（女性、外国人、障がい者などを含めた）に則した働き手への支えが必要。
- 障がいや疾病のある人を企業が迎え入れることはどのような影響をもたらすのか
⇒貢献できるように業務のやり方を工夫する、安心して働けるように職場環境を改善することが、全体を活性化させ、企業価値をもたらす。
制約がある者を戦力とするには、企業（上司・同僚）の変化が必要。
- 効率性のみを追い求めてももはや労働生産性の向上は見込めない
⇒「人」であることを大切にする組織価値を見出す重要性
⇒すべての従業員が、組織に受け入れられていると感じられ、相互によい影響を与えあうことができる組織文化

障がい者の法定雇用率は上昇

対象となる事業主の範囲は拡大（従業員数が少なくても雇用義務の対象に！）

＜法定雇用率＞

民間企業	令和6年4月 2.5%		令和8年7月 2.7% へ 引上げ
------	-----------------------	---	-----------------------------

＜対象となる民間企業の範囲＞（常用雇用労働者数）

民間企業	令和6年4月 40.0人以上		令和8年7月 37.5人以上 へ拡大
------	--------------------------	--	------------------------------

【例】 $75人 \times 2.5\% \doteq 1.87人 \rightarrow 1人$ ※小数点以下切り捨て
 $75人 \times 2.7\% \doteq 2.02人 \rightarrow 2人$ 令和8年7月～

- 常用雇用労働者数が100名を超える企業で法定雇用率を下回る場合は、**納付金を納める**必要があります。

法定雇用障がい者数を超えている企業には、**調整金**（100名を超える企業）、**報奨金**（100名以下の企業）を支給する**障害者雇用納付金制度**があります。
（問合せ先 神奈川県労働局、ハローワーク）

- 障がい者を雇用した場合の助成として、**トライアル雇用助成金**や**特定求職者雇用開発助成金等**があります。

（問合せ先 神奈川県労働局、ハローワーク）

- 作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理など、障がい者雇用に係る費用の一部を支援する**障害者雇用納付金関係助成金**もあります。

（問合せ先 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED) 神奈川県支部 高齢・障害者業務課）

障害者の雇用の促進等に関する法律

障がい者を次のように規定しています。

【第2条 第1号】

- ① 身体障害
- ② 知的障害
- ③ 精神障害（発達障害を含む。）
- ④ 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をいう。

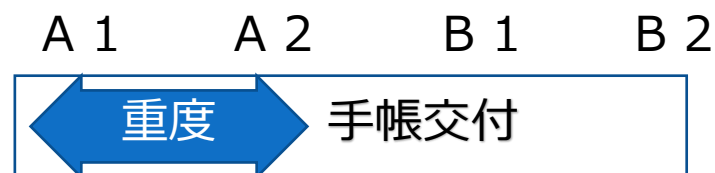
身体障がい

肢体 ・ 視覚 ・ 聴覚 ・ 内部



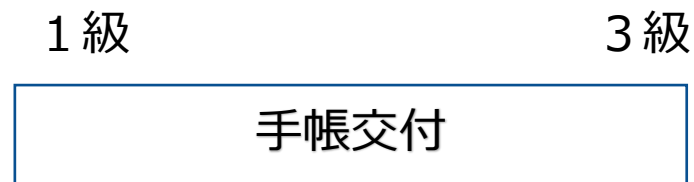
知的障がい

療育手帳又は愛の手帳



精神障がい

精神障害者保健福祉手帳



発達障がい

精神障害者保健福祉手帳 か 療育手帳 ・ 愛の手帳

※ 難病、高次脳機能障がいでも 身体 または 精神 の手帳を所持している方もいる。

令和6年4月以降、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障がい者、重度身体障がい者及び重度知的障がい者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるように変更

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障がい者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障がい者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障がい者		1	1 ※R5年4月以降、算定特例の延長	0.5

全国で民間企業に雇用されている障がい者は約70.5万人（令和7年6月1日）

- 雇用者数は22年連続で過去最高を更新
（身体障がい者 約37.4万人、知的障がい者約16.2万人、精神障がい者約16.9万人）

一般就労への移行の現状（令和6年）

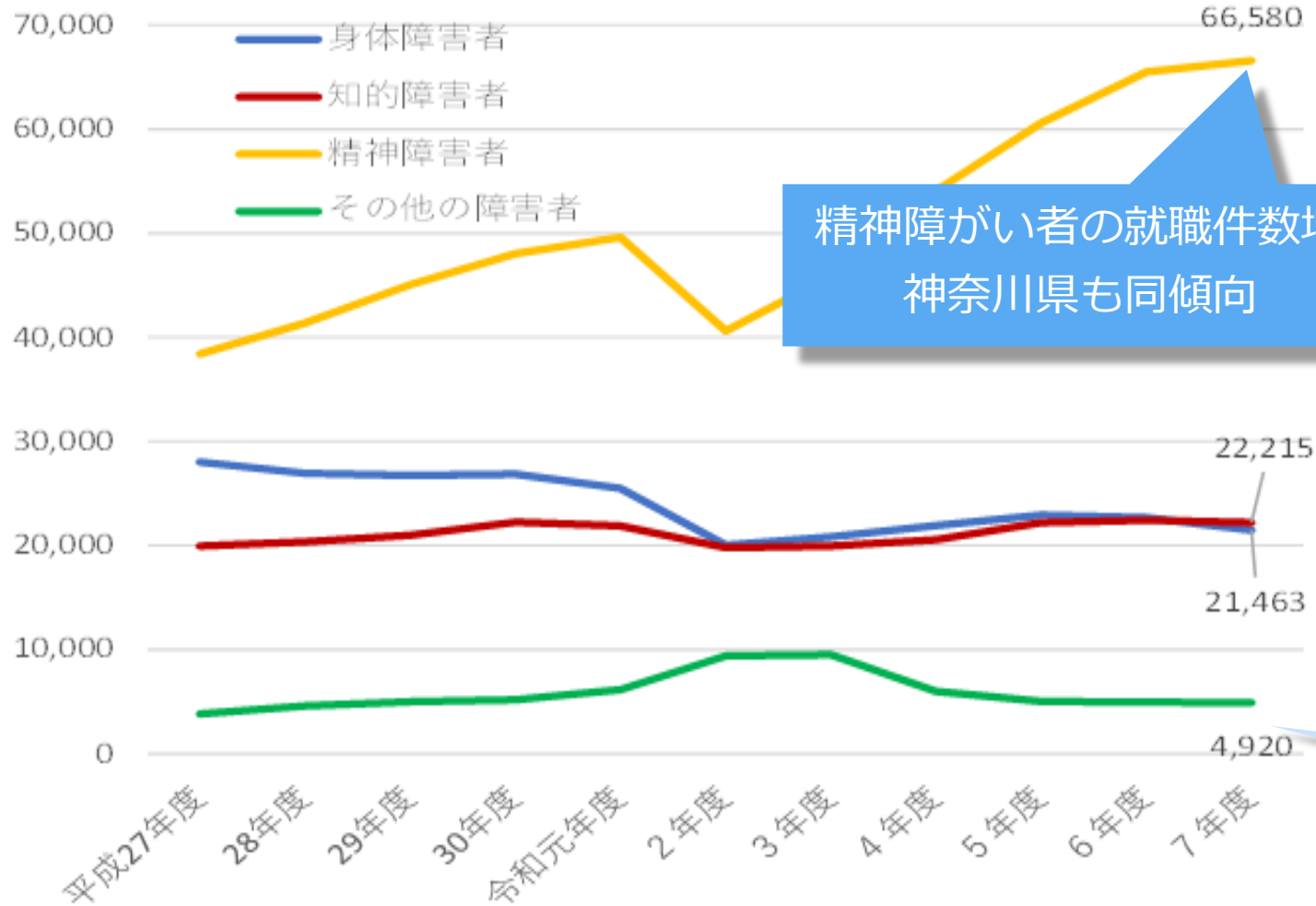
- 特別支援学校からの就職が 約29.8%
就労系障害福祉サービス利用からの就職が 約34.5%
- 就労系障害福祉サービスから 一般就労への移行者数 約2.9万人
（平成15年から 令和6年は22.5倍に増加）

ハローワークにおける障がい者の就職件数（障がい種別）

- 特に精神障がい者の就職件数が実数、割合ともに大幅に増加

平成27年度	38,396件/全体の42.6%
令和7年度	66,580件/全体の57.8%

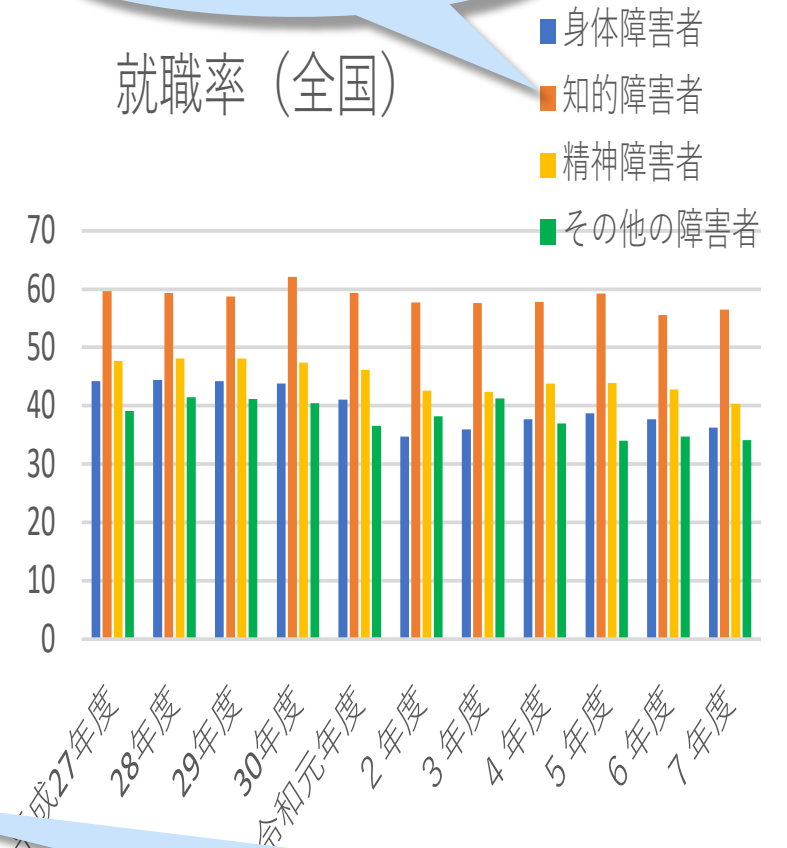
就職件数（全国）



精神障がい者の就職件数増
神奈川県も同傾向

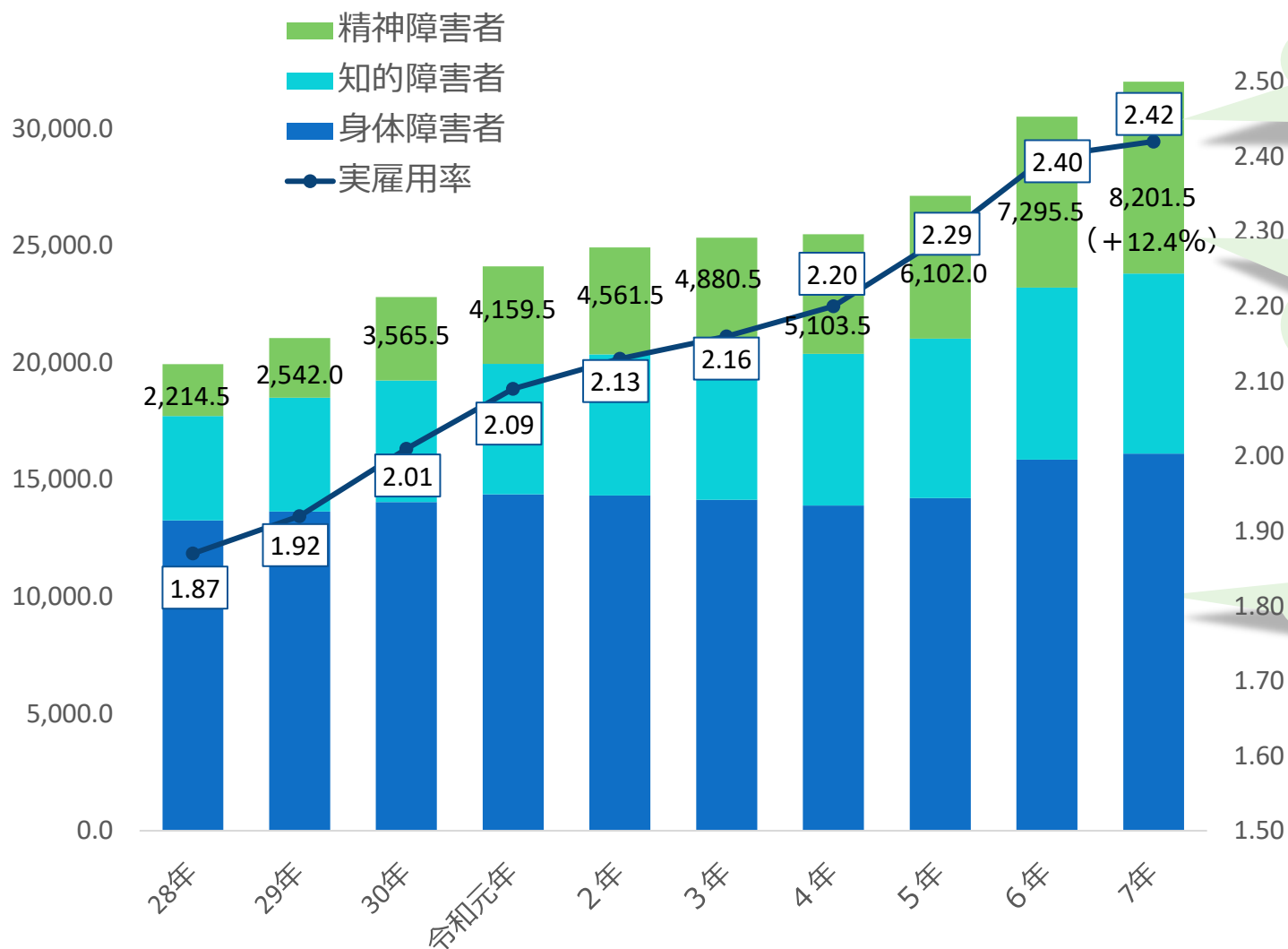
知的障がい者の
就職率は高い

就職率（全国）



「その他」とは身体・知的・精神障がい者以外の障がい者（具体的には、手帳を所持しない発達障がい、難病患者、高次脳機能障がいなど）。ただし、R 2年はハローワークシステム刷新の影響により、障がい者手帳を所持する方も一部計上。

「現在民間企業に雇用されている」障害者の数の推移



雇用率は年々上昇
令和7年6月1日の実雇用率は
過去最高の2.42%

精神障害者の伸び率は3障害の中で最も大きい（R7年度の対前年比**12.4%増**）。

身体障害者が最も多いが
ほぼ横ばい

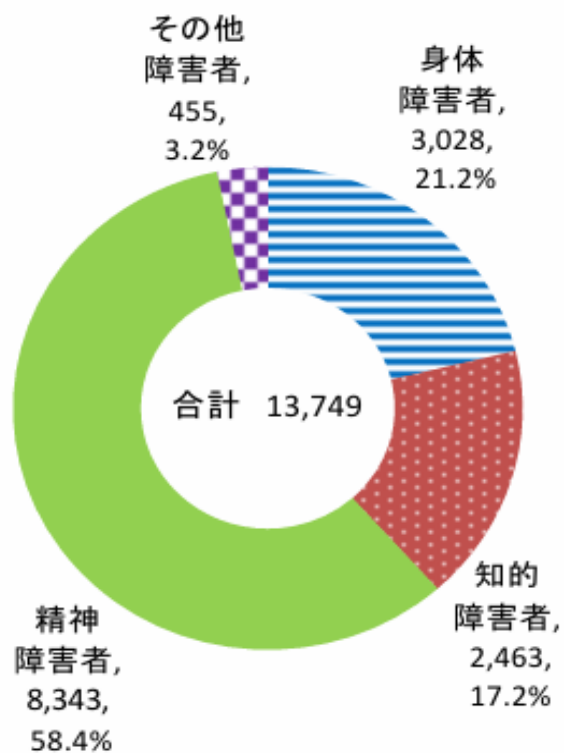
注1：雇用義務のある企業についての集計。
平成29年までは50人以上規模
平成30年からは45.5人以上規模
令和3年からは43.5人以上規模
令和6年からは40.0人以上の規模の企業

注2：「障害者の数」は、雇用率計算上のカウント数（実人数ではない）

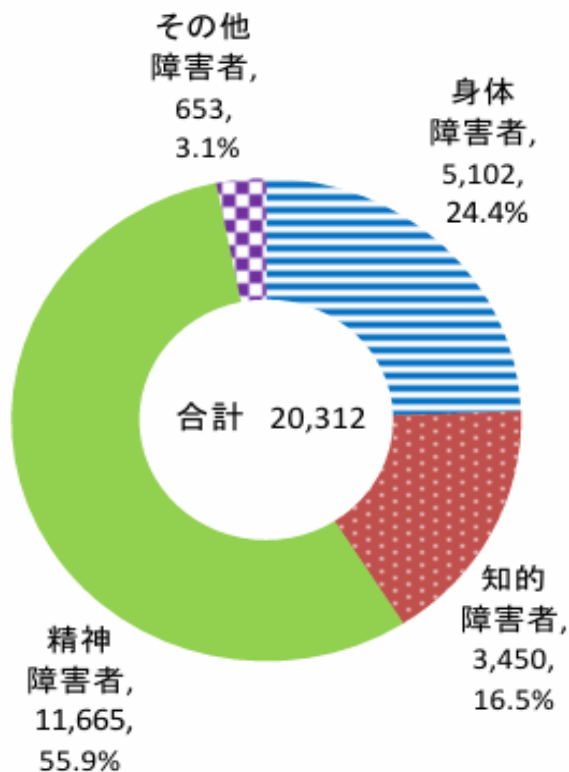
注3：発達障害は、精神障害に含む。

神奈川県内における就職件数等における障害種別の割合（令和7年度）

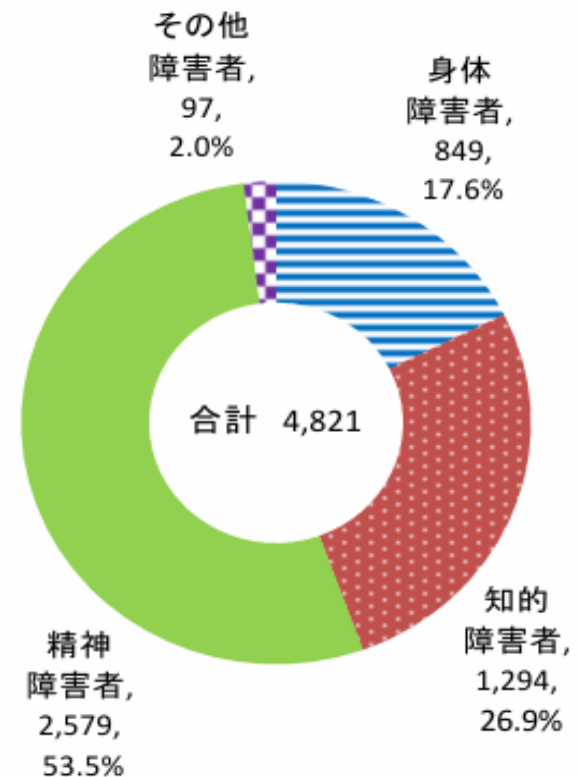
①新規求職申込件数



②有効求職者数



③就職件数



2 雇用における差別禁止や合理的配慮

雇用の分野での障がい者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由とする差別が禁止されている。

＜募集・採用時＞ 単に「障がい者だから」という理由で、求人への応募を認めない。業務遂行上必要でない条件を付けて排除する。

＜採用後＞ 労働能力などを適正に評価することなく、単に「障がい者だから」という理由で、異なる取り扱いをする。

禁止事項の該当例・・・

- ・ 障がい者であることを理由として、障がい者を募集又は採用の対象から排除すること。
- ・ 募集又は採用に当たって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ・ 採用の基準を満たす者の中から障がい者でない者を優先して採用すること。など

禁止事項の「非」該当例・・・

- ・ 積極的差別是正措置として、障がい者を有利に取り扱うこと。
- ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる扱いを行うこと。

合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として障がいの特性に配慮した措置を、**過重な負担にならない範囲で提供**していただく必要があります。

合理的配慮は、障がい者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ個別性が高いものです。

障がい者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものです。

相談体制の整備、苦情処理、紛争解決援助

事業主は、障がい者に対する「差別」や「合理的配慮の提供」について、障がい者である従業員 から苦情を受けたときは、自主的に解決を図る必要があります。

→障がい者からの相談に対応する体制の整備が義務、障がい者からの苦情を自主的に解決することが努力義務となっています。

※ 「障がい者に対する差別の禁止」及び「合理的配慮の提供義務」に係る紛争について、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の特例（都道府県労働局長による助言・指導・勧告や紛争調停委員会による調定等）が整備されています。

差別禁止・合理的配慮の対象

雇用の分野における障害者に対する差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者は、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者であり、障害者手帳の有無・週所定労働時間等による限定はしていない。

したがって、**障害者手帳を所持していない者又は週の所定労働時間が10時間未満の者※であっても**、「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」に該当する者であれば、差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者に含まれる。

また、中途障害の方も、差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者に含まれる。

※障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関する Q&A
【第三版】 A1-3-1～2. より引用

障害者雇用促進法でいう「障害者」
(差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者)

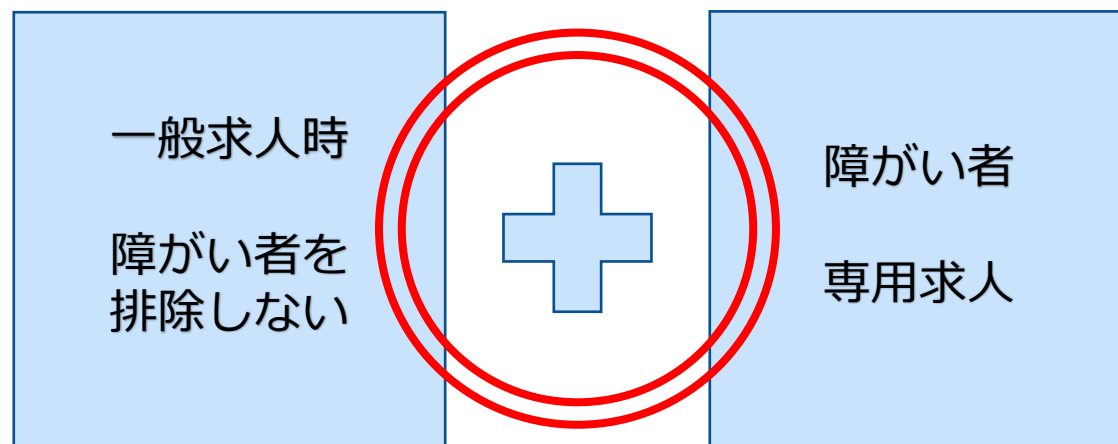
雇用率算定対象の「障害者」

「障害者手帳」所持者

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
(手帳の有無は問わない)

〔 手帳の無い障がい者 判定を受けている知的障がい者、医師、指定医が対象と認めた身体障がい者 〕

採用時の配慮事項



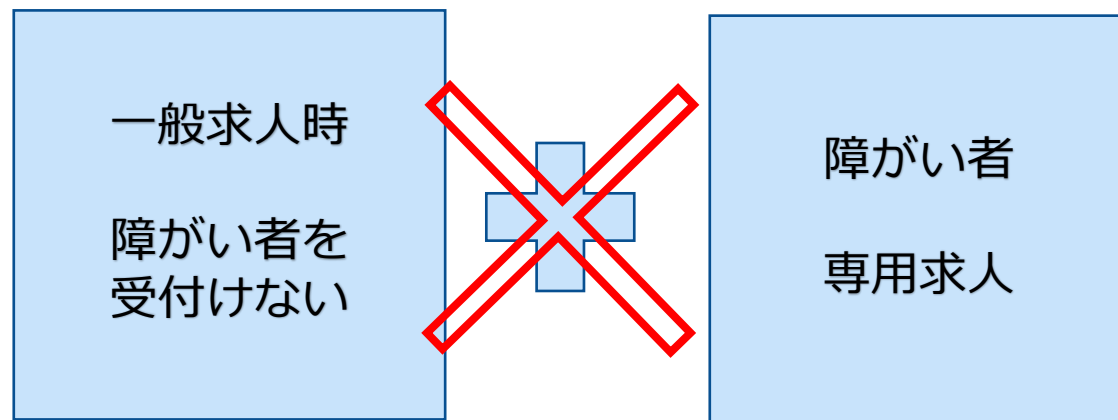
障がい者のみを対象とする求人（いわゆる障がい者専用求人）



障がい者を**有利に取り扱う**もの



法で禁止する差別に該当しない



障がい者専用求人への応募のみ受け付けること

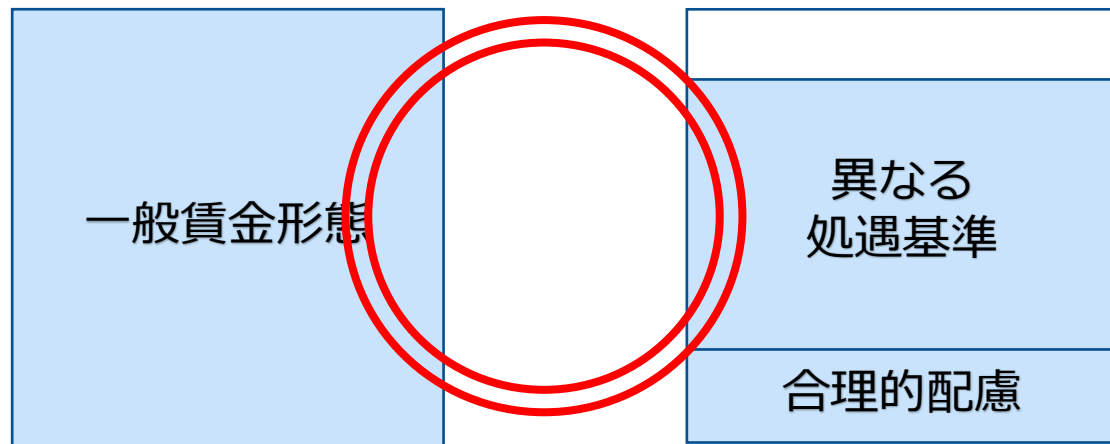


障がい者であることを理由として一般求人の募集及び採用の対象から障がい者を排除



法で禁止する**差別に該当**

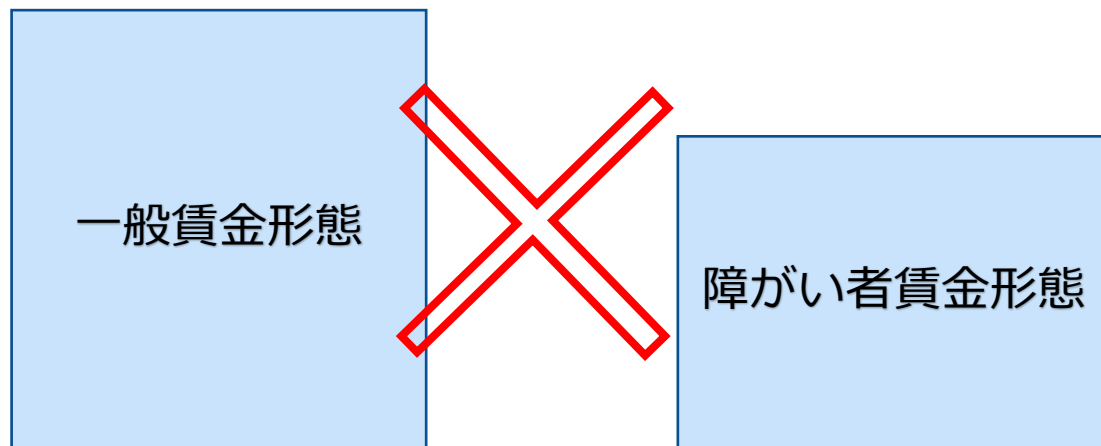
賃金について



合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した上で、通常の処遇基準と異なる基準に障がい者である労働者を当てはめた結果、障がい者である労働者と障がい者でない労働者の賃金が異なること。



法で禁止する差別に該当しない

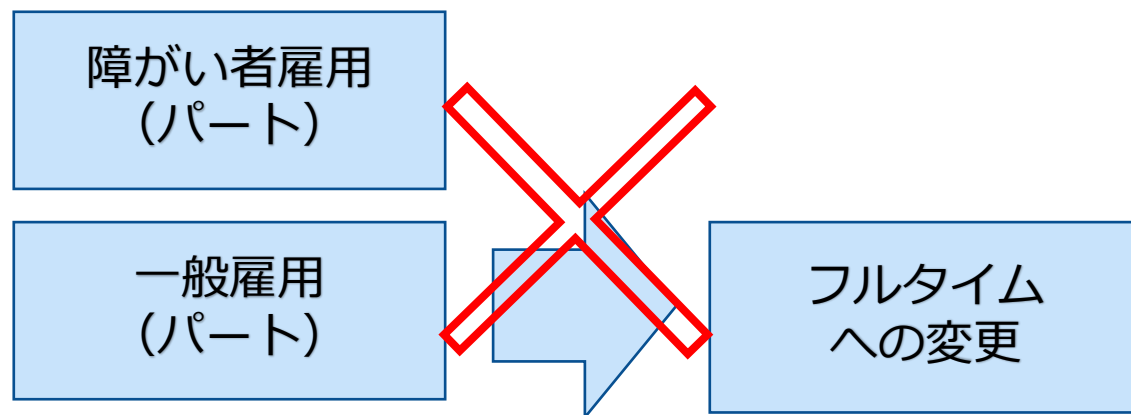
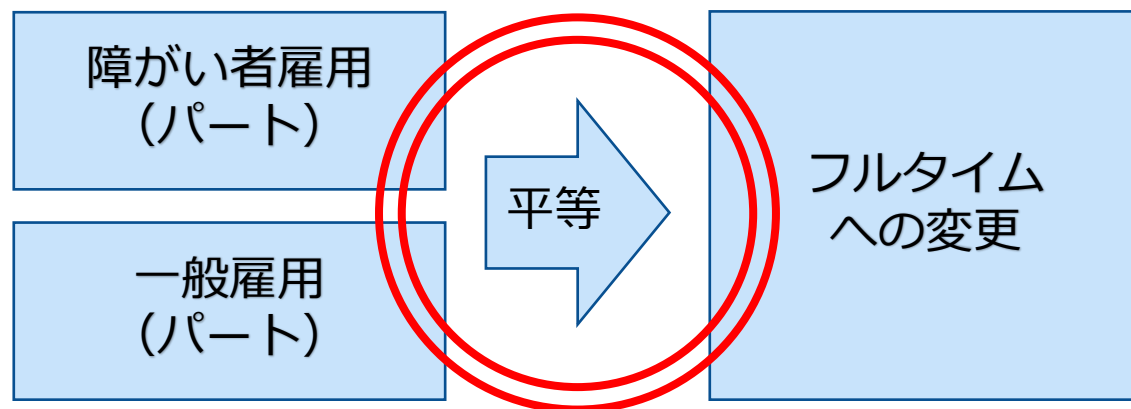


単に障がい者であることを理由として、障がい者専用の賃金テーブルを設け、当該基準を一律に当てはめる場合には、賃金の支払に関し、その条件を障がい者に対してのみ不利なものとする場合に該当



法で禁止する差別に該当

雇用形態について

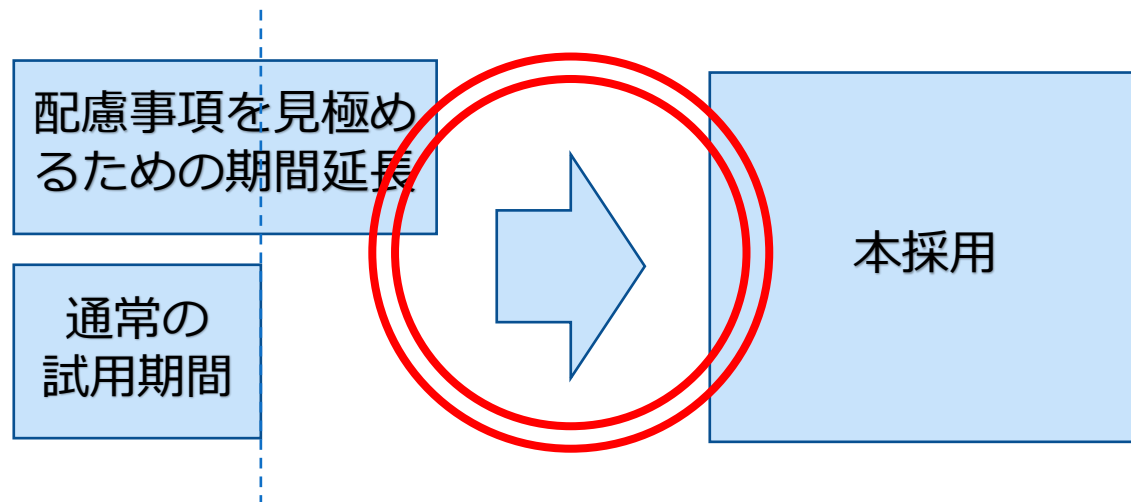


次のような場合は**差別に該当**

- ・労働能力等に基づかず、**単に障がい者だからという理由で**、障がい者だけを、パートタイムに変更させること。

- ・労働能力等に基づかず、**単に障がい者だからという理由で**、障がい者だけを、フルタイムへの変更の対象から排除すること。

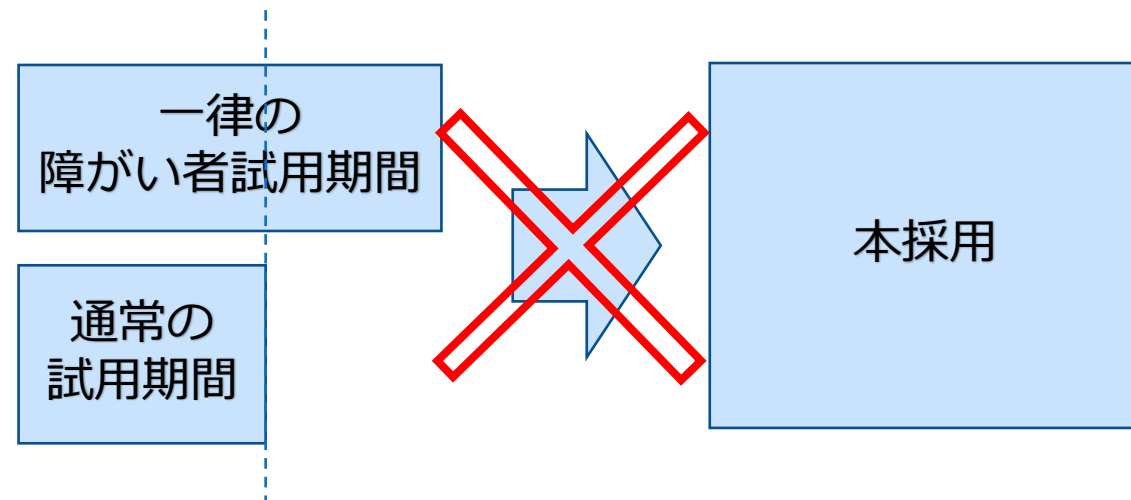
試用期間のポイント



もう少し時間をかけて能力や適性などの見極めをしたい等の理由で、合理的配慮に係る措置として試用期間を延長すること



障がい者であることを理由とする差別には当たらない



単に障がい者だからという理由で、障がい者について一律に試用期間を長くする

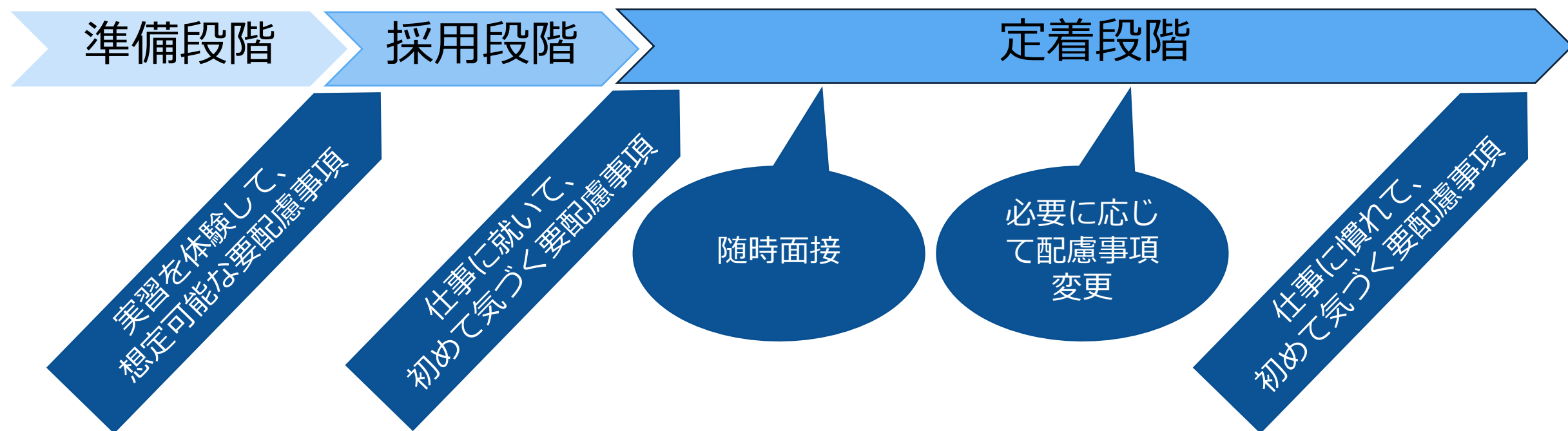


法で禁止する差別に該当

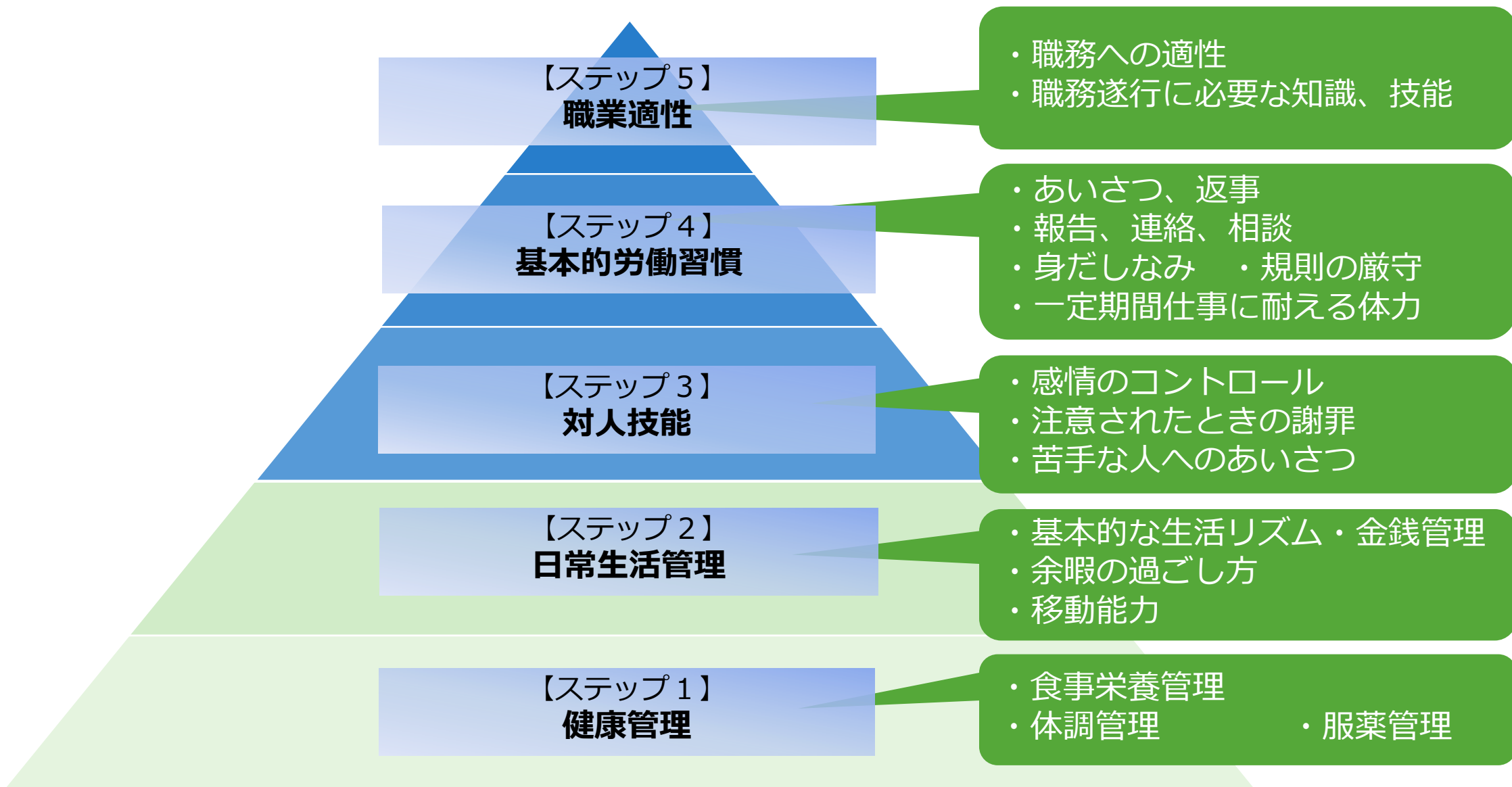
配慮事項は変化する

企業は、採用段階で把握した要配慮事項が**変化する可能性がある**ことに理解を

企業は、勤務中の様子を把握しつつ、定期的な面接などを通して、配慮事項に
変化がないか留意



3 就労（職業）準備性と雇用準備性



障がい・疾病管理に関する事項

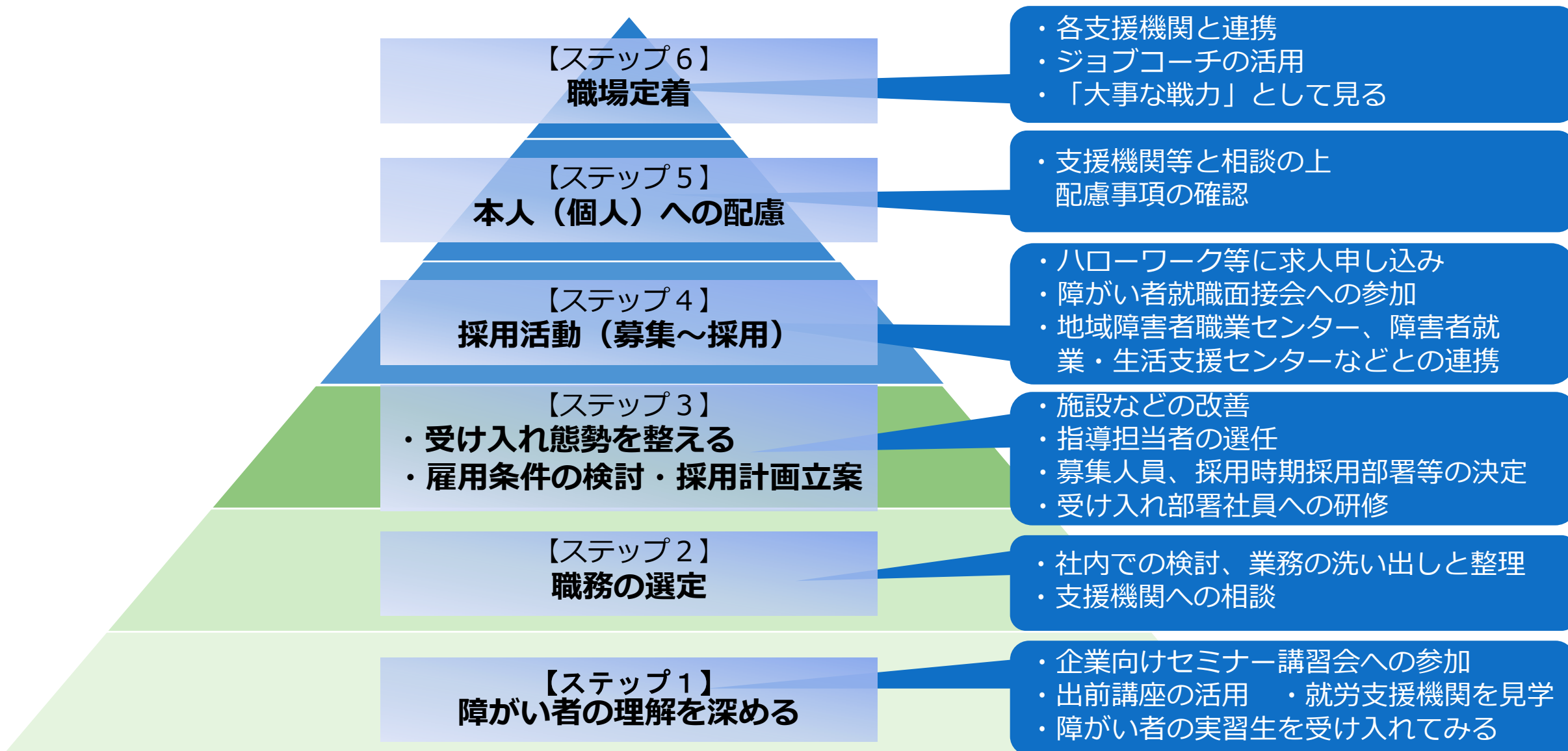
- 障がい（疾病）のことを正しく理解している
- 障がい（疾病）の自己管理ができる（治療や検査のための通院、定期的な服薬）
- 障がい（疾病）が悪化した場合、医師に相談するなど適切な対応ができる

基本的労働習慣

- 職場の規則を守る
- 危険を察知することができる
- 就業時間中、安定して仕事に取り組める
- 報告・連絡ができる ○解らないことには質問や相談ができる ○あいさつや返事ができる

日常生活／対人技能に関する事項

- 規則正しい生活習慣が身についている
- 身辺処理が自立している
- 一人で通勤できる
- 感情的にならない
- ミスした場合に謝罪できる
- 自分ひとりでできない場合は助けを求めることができる
- 周囲と協調できる



① 「障がい」を知ることからはじめる

身体障がい、知的障がい、精神障がい、発達障がい、その他の障がいを抱える人々については、それぞれ障がいの特性や必要な配慮事項が異なる。

そのため、求職活動や訓練を行っている障がい者の就労支援機関や学校を訪問したり、交流を行うことで、一緒に働く障がい者の具体的なイメージを形成していく。

② しごとの創り出し

企業は①を踏まえて業務の洗い出しを行い、業務全体の中から障がい者に適した業務を抽出する。その際、抽出の基本は責任を求めない簡易業務やルーチン業務とする。

障がい者には特性上できる仕事とできない仕事があり、一方で、傑出した能力を有する者も存在する。これらを踏まえ、ニーズとシーズがうまくマッチングするように、求める人材の幅を狭めることなく、障がい者が活躍しやすい仕事を創出していくことが求められる。

また、①の経験や⑤の実習などで出会った障がい者を思い出し、障がい者に適した業務の具体的なイメージを形成する必要がある。

※ 障がい者は簡易業務、最低賃金でよい。といった決めつけは差別になる。

適用する賃金テーブルに照合し、同一労働同一賃金に対する法令遵守も要チェック。

③ 求人の相談

求人を出す前に、ハローワークの雇用指導官などに相談し、②で創出した業務内容に適した求職者の特性を把握する。これにより、マッチングがスムーズに進むかを確認する。

④ 求人の準備

a. 特別支援学校の実習受け入れ

在学中の生徒の職場体験実習（インターンシップ）を受け入れる。

b. 就労支援機関との交流（企業見学会の開催）

就労移行支援事業所などの機関に声を掛け、職員向けの見学会や障がい者向けの見学会を開催する。

※これらは、求人票を出す前から取り組むことが可能な活動。

aについては、企業のCSR活動やアウトリーチを目的とした取り組みであったとしても、従業員の障がいに対する理解が深まり、結果的に障がい者雇用を円滑に進める一助となる。

bについては、求人前の見学会としての要素が強いものの、この交流を契機として創出した業務内容を見直すことが可能である。その結果、障がい者により適した業務や職場環境を準備することにつながる。

⑤ 実習の受入れ

④のbで行われる企業見学会の場において、職場体験実習を申し出る方もいる。企業側が受入体制を確保できる場合、実習を通じて障がい者雇用の具体的なイメージを得られるというメリットがある。また、求人を出した際に、実習が応募動機に繋がることも期待できるため、受入体制が整っている場合には実習の受入を検討することがある。

ただし、実習が労働とみなされる場合や雇用の予約に繋がる場合は、助成金を受け取れなくなる可能性がある。また、採用において実習を必須事項とすることは、差別と見なされる可能性があるため、注意が必要である。

⑥ 求人

A 一般求人 B 一般求人＋障がい者求人 C ハローワークの就職面接会への参加 D エージェントの活用 等

⑦ 支援機関との連携

就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関は、障がい者がその利用を自由意思で選択するものであり、企業が障害者の採用に際してこれら支援機関の利用を義務づけることは認められない。

（就労移行支援事業所や就労定着支援事業所などは、利用者が市町村から支給決定を受けた後、障がい者本人が支援機関と契約し、利用料を支払って支援を受ける障害福祉サービスである。この制度は利用期間が限られている点も特徴である）

一方で、これらの支援機関を利用することが障がい者の円滑な雇用定着につながることは、統計上でも明らかである。したがって、支援機関の利用によるメリットを障がい者本人に十分に理解させ、障がい者が当該サービスを利用する場合には、勤務中に支援機関の職員と面談する時間を容認するなどの配慮を行う必要もある。

また、支援機関から企業に対して障がい者への配慮等に関するアドバイスが提供された場合には、障がい者本人の了解を得た上で意見交換を行う。そして、この意見交換を通じて、企業が障がい者雇用を継続できる力、いわゆる「ナチュラルサポート」を育成することにつなげていく。

⑧ 助成金の活用

障がい者の雇用に際して、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用制度などの助成金を申請する場合は、求人前の段階からハローワークに相談し、適切なアドバイスを受ける必要がある。



研究



事務



現場



簡易業務



異業種

「直接的利益を求める」

専門性が高いとマッチングが難しい。
ポストが空いてもすぐ埋められない。

「CSRとしての価値観を求める」

特別支援学校からの雇用など、雇用のしやすさがあるが、
企業内支援者の見守りなどが必要となってくる。

企業がどのような業務内容で障がい者雇用を考えていくのかによって、求人の方法や採用手順が異なってくる。

※障がいの種類で業種を決めつけない。

- ☒ 人事・総務等の管理部門に障がい者雇用の担当者が置かれ、社内全体への調整機能が果たしているか。
- ☒ 具体的な合理的配慮に関して、配属先を交えて調整しているか。
- ☒ 社内全体で障がい者雇用の意義、差別禁止・合理的配慮の理念を普及させているか。（研修実施等）
- ☒ 配属先に障がい者担当を配置しているか。
- ☒ 苦情、相談窓口を設置しているか。
- ☒ 障がい者と企業の支援担当、支援機関が定期的に意見交換ができる環境を用意しているか。
- ☒ 以下の指針を管理者と配属先が理解しているか
 - 障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針
 - 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針

4 就労支援機関の役割、企業と就労支援機関との連携

就労移行支援事業

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、次の支援を行う。

- 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
(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

※ 一般就労者についても一時的な利用が可能※改正による。

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。

227事業所

就労継続支援 A 型事業

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)

- 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。
※ 一般就労者についても一時的な利用が可能※改正による。

116事業所

就労継続支援 B 型事業

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)

- 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
※ 一般就労者についても一時的な利用が可能※改正による。

845事業所

就労定着支援事業

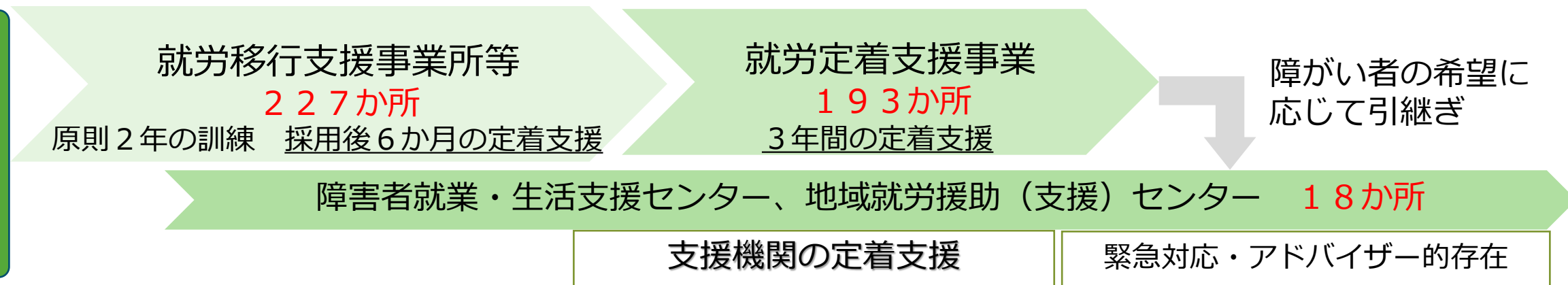
就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。
(利用期間：3年)

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

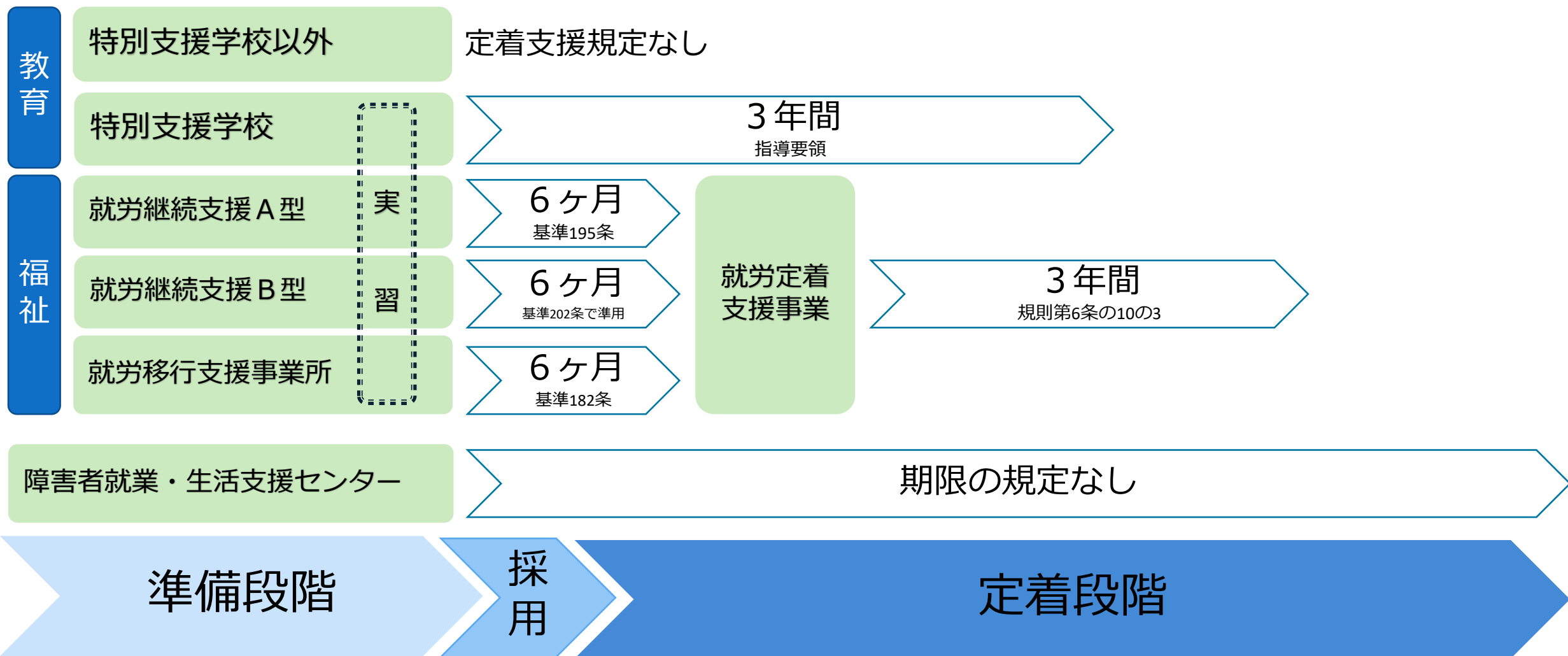
193事業所

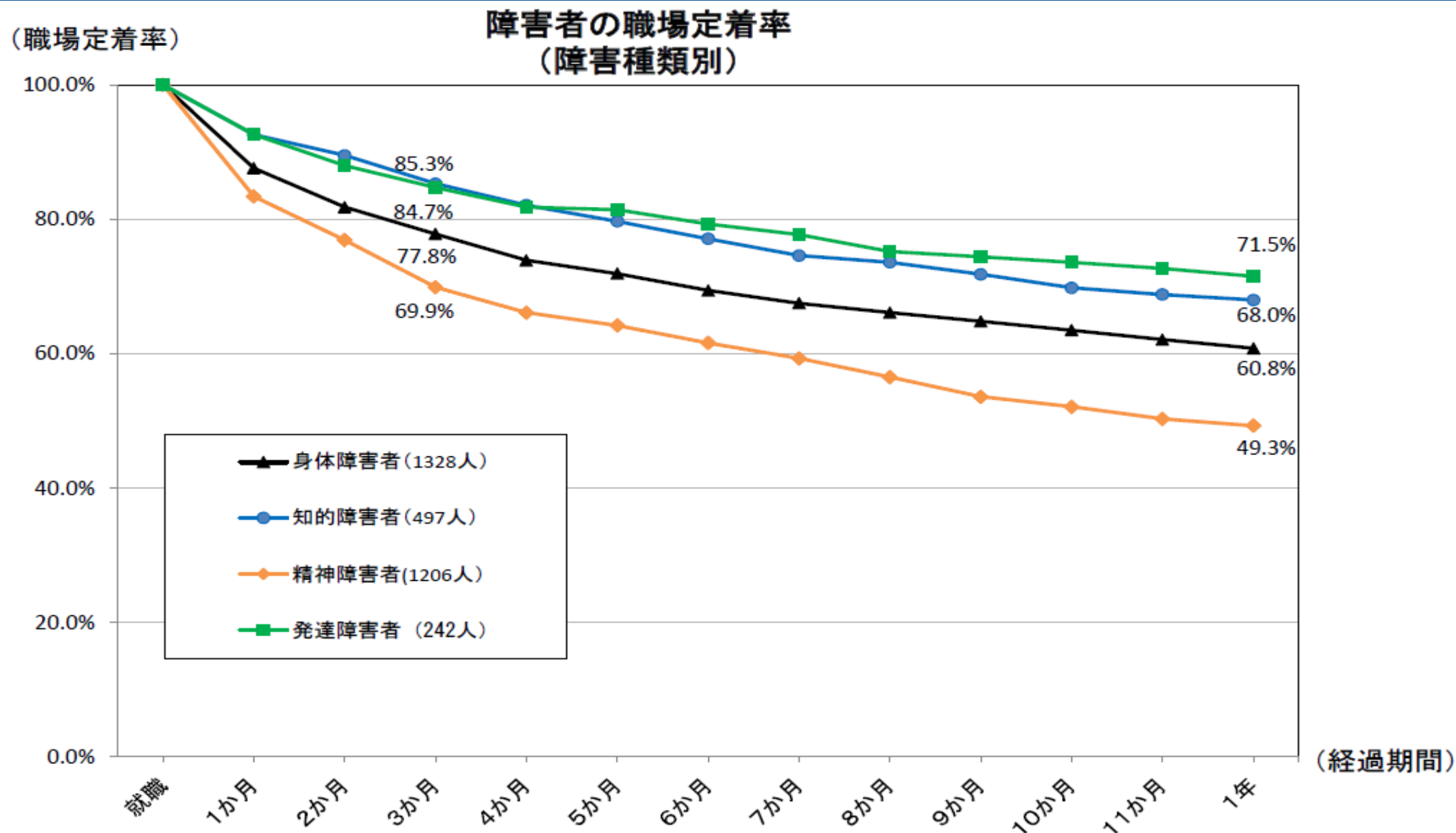
就労移行支援事業所	就労定着支援事業	障害者就業・生活支援センター
・総合支援法の事業 ・障がい者の利用申請を受け、市町村の支給決定後サービス利用	・総合支援法の事業 ・就労移行支援事業所等に付帯し、当該機関の支援終了後、障がい者の希望に基づき継続利用	・障害者雇用促進法の事業 ・障がい者本人の希望で申込み利用
2年間の訓練（最大3年）を受け、その間に求職活動を行う	・月1回の障がい者との面談 ・6か月に1回※の定着支援計画見直し	・就業に関する相談支援 - 就職に向けた準備支援 - 職場定着支援 等 ・雇用管理に関する助言 ・関係機関との連絡調整
就労後6か月間の定着支援	最大3年間の定着支援	利用期間の定めはない

支援機関

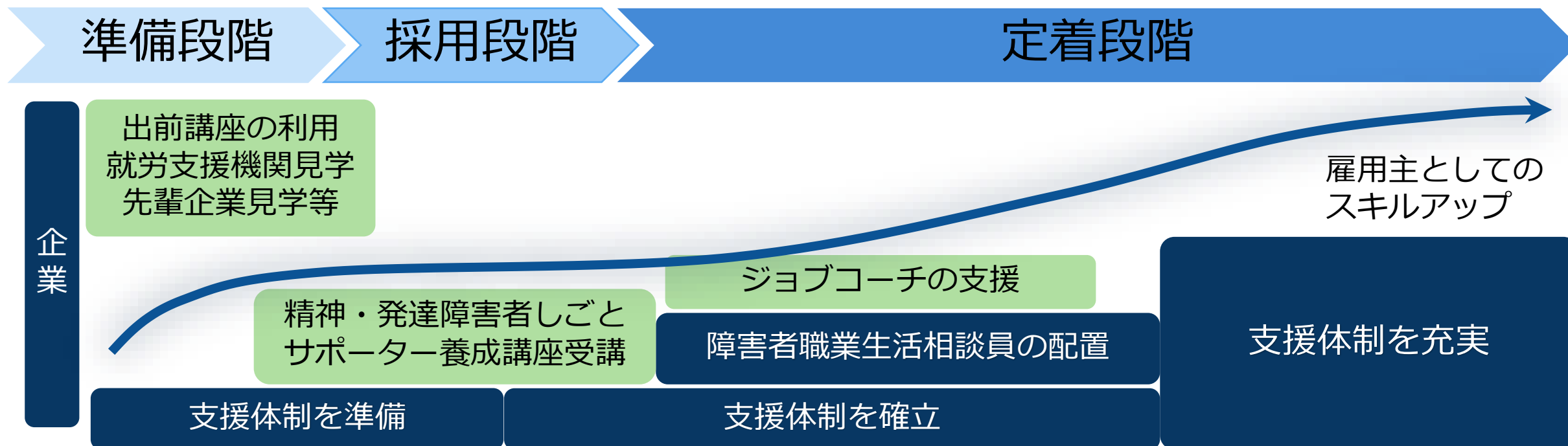
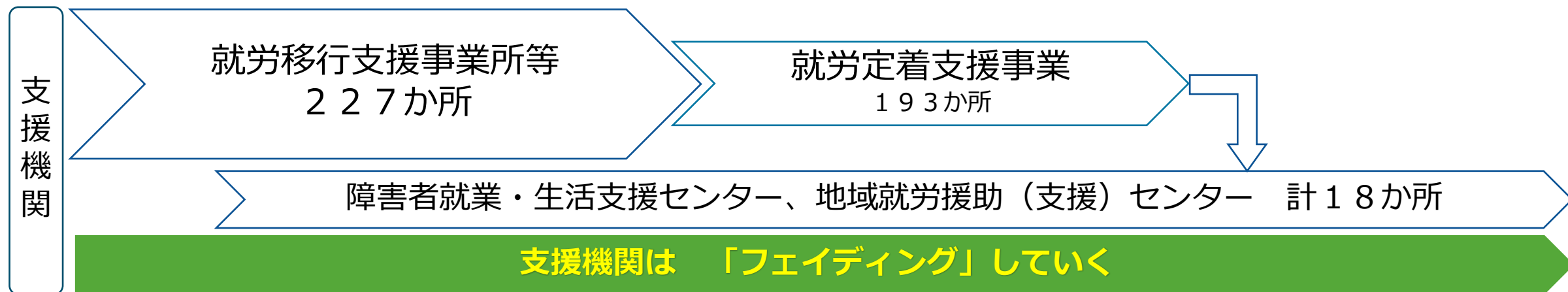


※ 就労定着支援事業の解釈通知（「就労定着支援の円滑な実施について」平成30年7月30日障障発0730第2号）では3月毎とされていましたが、令和3年3月30日障障発0330第1号「就労定着支援の実施について」で6月毎とされています。

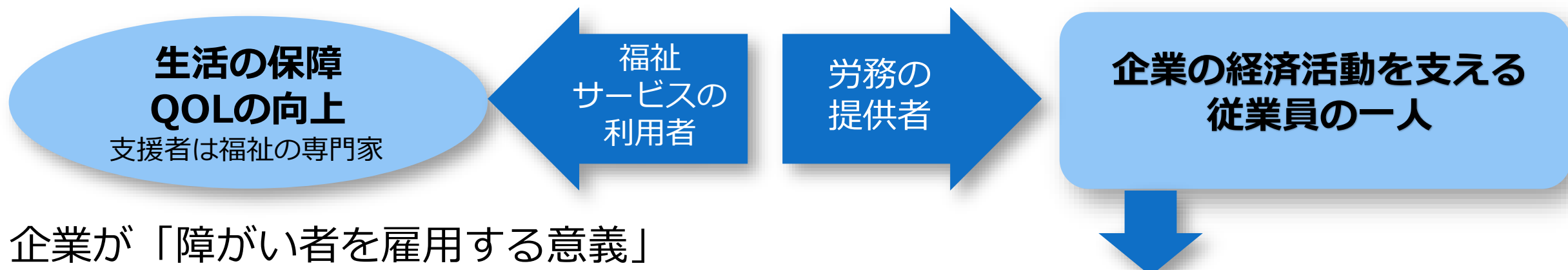




最後に . . .



福祉サービスを利用していた方が働くということは、
当事者のニーズやペースに合わせた支援（福祉サービス）を受けていた方が、
「合理的配慮を受けつつも、企業のルール等に従っていく」ということ。



企業が「障がい者を雇用する意義」

- **共生社会・働き方改革**
障がい者が活躍できる 普通の社会 障がい者と共に働く 当たり前の社会
- **社会的責任 CSR (Corporate Social Responsibility)**
企業が社会に対して責任を果たし、社会とともに発展していくための活動
- **コンプライアンス(法令遵守)**
障がい者の雇用は企業の義務「障害者雇用促進法」
- **ダイバーシティ(多様性)、インクルージョン(社会的包摂)**
多様な人材を積極的に活用

**社員
全体で
考える
こと**



- 私たちは、あたたかい心をもって、すべての人のいのちを大切にします
- 私たちは、誰もがその人らしく暮らすことのできる地域社会を実現します
- 私たちは、障がい者の社会への参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除します
- 私たちは、この憲章の実現に向けて、県民総ぐるみで取り組みます

この悲しみを力に、ともに生きる社会を実現します

平成28年7月26日、障害者支援施設である県立「津久井やまゆり園」において19人が死亡し、27人が負傷するという、大変痛ましい事件が発生しました。

この事件は、障がい者に対する偏見や差別的思考から引き起こされたと伝えられ、障がい者やそのご家族のみならず、多くの方々に、言いようもない衝撃と不安を与えました。

私たちは、これまでも「ともに生きる社会かながわ」の実現をめざしてきました。

そうした中でこのような事件が発生したことは、大きな悲しみであり、強い怒りを感じています。

このような事件が二度と繰り返されないよう、私たちはこの悲しみを力に、断固とした決意をもって、ともに生きる社会の実現をめざし、ここに「ともに生きる社会かながわ憲章」を定めます。



神奈川県議会

<http://www.pref.nagasaki.jp/cont/g/ku/g/877751.html>

問い合わせ先 神奈川県議会総務課 電話 045-218-7024 FAX 045-218-4001



神奈川県議会