

企業のための 障がい者雇用ガイドブック



ともに働き、
ともに生きる

Contents

- はじめに
- 障がい者雇用のステップ
- 障がい者雇用に関する制度
- 障がい者雇用を支援する主な機関
- STEP 1 … 障がい者雇用に向けた理解を深める
- STEP 2 … 職務の選定
- STEP 3 … 雇用に向けた社内環境整備
- STEP 4 … 採用活動（募集～採用）
- STEP 5 … 職場定着



はじめに

障がい者雇用

ともに働き、ともに生きる

神奈川県では、令和5年4月に「当事者目線の障害福祉推進条例～ともに生きる社会を目指して～」を施行しました。

この条例では、事業者の責務として、障がい者が多様な分野の活動に参加できるよう努めることや、合理的な配慮に努めることなどを定め、誰もが喜びを実感することができる「ともに生きる社会」の実現を目指しています。

障がい者雇用の現場において、この理念は障がい者の多様な力を職場に取り入れて、「ともに働く」ことに他なりません。

すでに障がい者雇用に取り組む企業からは、障がい者と「ともに働く」ことで、社内全体の業務を見直し、適材適所の視点で業務を任せることにより、障がい者を含む多様な人材が活躍できるようになった、会社の生産性が上がり、時間外労働が減るなど、働きやすい職場になったといった声も聞かれます。

このガイドブックでは、神奈川県内で障がいのある社員の力を活かし、障がい者雇用の支援機関と連携しながら、「ともに働く」職場を実現している企業の声とともに、障がい者雇用のプロセスを紹介しています。障がい者雇用に向けた理解を深めるステップ1から、職場定着のステップ5まで、障がい者雇用のステップのエッセンスを盛り込んでいます。

職場の中でお互いに理解し合い、合理的配慮を検討するプロセスこそ、「ともに働く」職場づくりです。

障がい者雇用ガイドブック INDEX

STEP 1

障がい者雇用に向けた理解を深める

P4-5

まずは障がい者と一緒に働くイメージを持とう！

STEP 2

職務の選定

P6-7

仕事の内容はどうする？

STEP 3

雇用に向けた社内環境整備

P8-9

一緒に働く環境づくりも大切！

STEP 4

採用活動(募集～採用)

P10-11

求人し、採用者を決めよう！

STEP 5

職場定着

P12-13

一緒に働こう！

障がい者雇用に関する制度 → P14

障がい者雇用を支援する主な機関 → P15-P16

神奈川県障害者雇用促進センター

所在地：横浜市中区寿町1-4

かながわ労働プラザ5階

電話：045-633-5441 (直通) または

045-633-6110 (かながわ労働プラザ代表)



まずはご相談ください！

これまで障がい者を雇用したことがないのですが、当社でもできるでしょうか？



初めて企業

(障がい者雇用の経験がない企業)



先輩企業

(すでに障がい者雇用に取り組んでいる企業)

障がい者雇用は、ステップごとに進めると取り組みやすかったですよ。

全てを企業だけで準備しなくても大丈夫です。障がい者雇用に取り組む企業の相談に乗ったり、助言をする機関（支援機関）があります。障がい者雇用を進めるためには、こうした支援機関との連携がポイントです！主な支援機関は、P15とP16で紹介しています。

「まずは相談してみたい」という方には、県の支援機関として、「神奈川県障害者雇用促進センター」があります。



支援機関

ポータルサイト

研修会などのイベント情報、神奈川県内の支援機関、雇用事例、障がい者雇用のヒントをご紹介します！



ともに歩むナビ

検索

障がい者雇用に関する制度

障がい者雇用率制度

詳しくは
P14

2.5%(※)

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、民間企業の場合、常時雇用している労働者数の2.5%以上の障がい者を雇用することを義務付けています。

40.0人(※)

障がい者雇用率制度が適用される民間企業の範囲は、常時雇用している労働者数40.0人以上です。例えば、常時雇用している労働者数が150人の企業の場合、3人以上の障がい者の雇用義務があります。

例：150人×2.5% = 3.75人→3人
(小数点以下は切り捨て)

※ 2024年4月から民間企業の法定雇用率は、従前から0.2%引き上がり、2.5%になりました。また、障がい者雇用率制度が適用される民間企業の範囲は、従前は常時雇用している労働者数が43.5人以上の企業でしたが、40.0人以上の企業に広がりました。また、2026年7月から法定雇用率は2.7%に引き上がり、対象企業の範囲は37.5人以上に広がる予定です。

障害者雇用納付金制度

50,000円

常時雇用している労働者数が100人を超える法定雇用率(2.5%)未達成の企業は、法定雇用障がい者数に不足する障がい者数に応じて1人につき月額50,000円の納付金を納付しなければなりません。

29,000円

常時雇用している労働者数が100人を超える企業で法定雇用率(2.5%)を超えて障がい者を雇用している場合は、その超えて雇用している障がい者数に応じて1人につき月額29,000円の調整金が支給されます。(常時雇用している労働者数が100人以下の企業で、雇用障がい者数が一定数を超えている場合は、その一定数を超えて雇用している障がい者数に応じて1人につき月額21,000円の報奨金が支給されます。)

※ 常時雇用している労働者数が100人を超える全ての企業は納付金の申告義務があります。

障がい者雇用に向けた理解を深める

初めて障がい者雇用に取り組もうと
していますが、何から始めればよい
でしょうか？

実際に障がい者と働いたことがない
ので、わからないことも
多くて…



初めて企業

企業向けの研修会や相談会に参加しました。
「なるほど」と勉強になることも多く、他
の企業の方も悩みながらも一歩ずつ進めて
いるんだと思いました。それなら、当社も
支援機関に相談しながら、まず一歩
ずつ始めてみようと思いました。



先輩企業



先輩企業

支援機関で 就労に向けた訓練の様子を見学 しました。
本当に皆さんがんばっていて、見学したことで、社内の「あ
の業務はどうだろう」といった、よいイメージがわきまし
た。



支援機関での就労に向けた訓練

当社では障がい者の 職場実習 を受け入れています。実
習して、「社会参加したい」と思う気持ちになっていただ
ければ、会社としてもやりがいがありますよね。
現場の社員からも実習生を受け入れる度に「どんな特
性があるの？配慮はどうしたらいい？」と自主的に聞
いてくるようになりました。



先輩企業



企業と支援機関の打合せ



先輩企業

人事や総務担当者だけでなく、現場の責任者を交えて、
出前講座 を活用した社内勉強会を実施しました。当社
ではどのような働き方が適しているのか、社内全体で
考えました。

「身体障がい」「知的障がい」「精神障がい」「発達障がい」
のイメージがつかめないこともあるかもしれませんが、
セミナーへの参加や支援機関の見学などによって、理解
を深めていった企業も多いです。
障がい者と交流することで、障がい者を雇用する場面を
イメージしていくことができるでしょう。



支援機関



障がい者雇用促進に向けたフォーラム

STEP 1のポイント

障がい者雇用について考えることは、誰もが働きやすい職場を考えることにつながります。経営者や人事担当者だけでなく、障がい者を配属する現場の社員の方も含め、「どうして障がい者雇用が必要なのか」「障がいの特性にはどのようなものがあるか」などを理解し、**社内全体で障がい者雇用に向けた理解を深めていくことが重要です。**

● セミナー・研修会・出前講座 ●

様々な公的機関が **セミナーや研修会、フォーラム** などを開催しています。

また、神奈川県障害者雇用促進センターでは、講師が企業に伺い、ご希望に合わせた講座を出張開催する **出前講座** を実施しています。

お問合せ ▶ **A B C D E**

● 先輩企業の見学会 ●

障がい者とともに働く姿がイメージできない方は、すでに障がい者雇用に取り組んでいる **企業を見学する見学会** への参加はいかがでしょう。



お問合せ ▶ **A B C E**

● 支援機関の見学会 ●

就労移行支援事業所(P15参照)などの支援機関では、**障がい者の就労に向けた訓練を見学** することができます。こうした機関に、見学について直接相談してもよいでしょう。

なお、神奈川県障害者雇用促進センターでは支援機関の見学を調整しています。

お問合せ ▶ **A**

● 職場実習 ●

自社で **職場実習** を受け入れ、一緒に働くことは、社員が障がい者を知る機会にもなり、障がい者雇用に向けた社内環境整備の具体的な準備にも役立ちます。実習生は特別支援学校や就労移行支援事業所(P15参照)などから受け入れることができます。

お問合せ ▶ **A C**

お問合せ

A 神奈川県障害者雇用促進センター

電話：045-633-5441(直通)

または 045-633-6110

(かながわ労働プラザ代表)

B 神奈川県労働局職業対策課

電話：045-650-2801

C 神奈川県雇用労政課

電話：045-210-5871

D 神奈川県障害者職業センター

電話：042-745-3131

E ハローワーク

(P16参照)

コラム 障がいの種別

「障害者の雇用の促進等に関する法律」における障がい者とは、「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」とされていますが、多くの障がい者が企業で活躍しています。

障がい者雇用率の算定の対象となるのは、表中に記載した手帳等で確認ができる方です。

身体障がい	視覚、聴覚、平衡機能、音声・言語機能、そしゃく機能、肢体不自由、心臓機能、じん臓機能、呼吸器機能などの障がい、原則として 身体障害者手帳 の交付によって確認を行います。
知的障がい	理解力・判断力などに課題がある障がい、原則として 療育手帳 （自治体によっては、「愛の手帳」など）または児童相談所等の判定書（証明書）によって確認を行います。
精神障がい	統合失調症、うつ病、そううつ病などの疾病があり、症状が安定し、就労が可能な状態にある方で、 精神障害者保健福祉手帳 （2年ごとの更新あり）の交付によるほか、医師の 診断書 、 意見書 等によって確認を行います。
発達障がい	自閉症スペクトラム（アスペルガー症候群、高機能自閉症等）、ADHD（注意欠陥・多動性障がい）、LD（学習障がい）など、社会性やコミュニケーションなどに課題がある障がい、状態によって、 精神障害者保健福祉手帳 、 療育手帳 の交付対象になります。
高次脳機能障がい	事故や病気で脳に損傷を受けたことにより、記憶の障がい、感情の障がい、注意の障がいなどの後遺症が生じる障がい、状態により、 精神障害者保健福祉手帳 、 身体障害者手帳 の交付対象になります。
難病	難病とは、治療が難しく、慢性の経過をたどる疾病を総称して用いられてきた言葉です。状態により、 身体障害者手帳 、 精神障害者保健福祉手帳 の交付対象になります。

障がいの種別や病名により代表的な障がい特性はありますが、同じ障がい種別や手帳の等級、または同じ病名であっても、特性は一人ひとり異なります。一人ひとりの特性を理解し、ともに働きましょう。

STEP 2

職務の選定

セミナーに参加したり、支援機関に相談したりして、障がいについて理解を深めることができてきました。

次に、仕事の内容はどのように決めたらよいでしょう。



初めて企業

当社では、採用前より、いろいろな業務を段階に分けて想定していました。パソコンを使用した事務作業はどうか、対人業務はどうか、一度に複数の業務は可能かを検討していました。

面接でいろいろな方に会って、「その方にあう仕事ってなんだろう」と考えましたね。



先輩企業

当社では、接客・販売の基本業務からスタートしています。誰にでも得手不得手はありますよね。「障がい者雇用だから」と構えず、その方にあった業務は何か、その方のペースに合わせて教えていくことが大切だと考えています。



先輩企業



笑顔で接客

障がいの特性を理解し、強みを活かしています。緻密で丁寧な作業や高い集中力は、商品の価値を高めるために必須です。



先輩企業



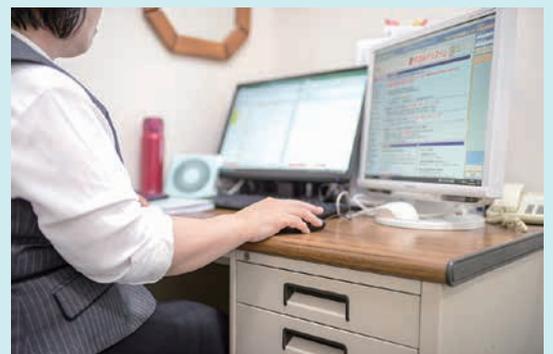
手作りの石けんの製造

職務の選定のポイントは、障がい者にとって働きがいのある業務内容を提供することです。**社内業務の棚卸（整理）**を行い、社内にもどのような業務があるか見直していきましょう。

社内業務の棚卸（整理）は、障がい者の職務の選定にも役立ちますが、社内全体の業務の見直しや効率化にも役立ちます。



支援機関



パソコンを使用した事務

STEP 2のポイント

「障がい者に何を任せたらいいのかわからない」という声も聞かれますが、**企業内の業務を一つひとつ検証**していくと、障がい者に任せられる職務が見つかる場合も多いです。社員の方に協力してもらい、障がい者が従事できる職務についてアンケート調査を行うこともよいでしょう。

職務の選定の考え方



障がい者に任せる仕事を創り出す考え方として、次のようなものがあります。

考え方 1 洗い出し・再構成モデル

各部署の各社員が行っている業務の中から**定型的な作業**（コピー、シュレッダー、資料の封入など）を洗い出し組み合わせることで、障がい者に仕事を任せることができます。

考え方 2 積み上げモデル

目標とする職務に向け、一定の時間をかけて**職務の幅を広げ**、多様な業務、専門的な業務、マネジメント等を内容とする職務を担当できるようにすることをめざす方法です。

考え方 3 特化モデル

個々の障がいの特性、能力や経験の**強みを活かす職務を選びだし**、特性上難しかったり、不得手な作業や工程については、担当の見直しや支援を行うことにより、障がい者が得意とする分野に専念・特化できるようにする方法です。

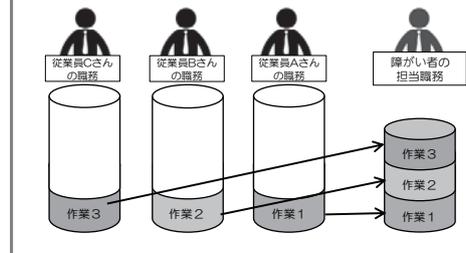
考え方 4

清掃など業務請負、派遣社員により対応している業務などを直接雇用する障がい者の専任の仕事として職務を選定する方法です。

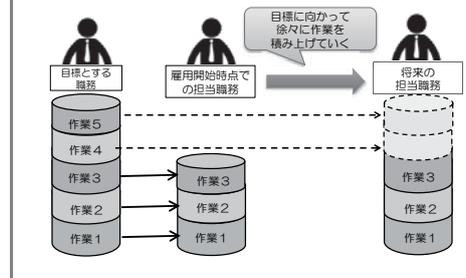
（出典・参考）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：“第3章第3節 新たな職務創出支援モデル”。精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究（調査研究報告書通刊第133）.2017.

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：“第1章第4節 就労から雇用継続に向けた支援”。就業支援ハンドブック. 2019.

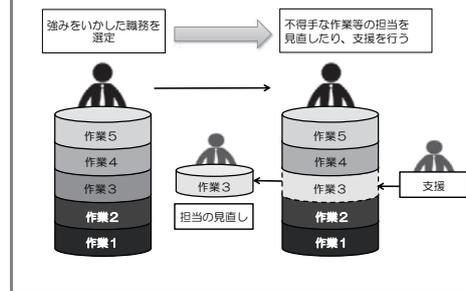
洗い出し・再構成モデル



積み上げモデル



特化モデル



● 職務の選定に関する相談 ●

選定する職務の内容は、雇用する障がいの種別や程度によって異なります。障がい者がやりがいを感じられる職務を見つけ出せるよう支援機関へ相談する方法もあります。

神奈川県障害者雇用促進センターでは、障がい者を雇用する企業の方から、職務の選定についての相談も受け付けています。

お問合せ 神奈川県障害者雇用促進センター 電話：045-633-5441(直通)

または 045-633-6110(かながわ労働プラザ代表)

雇用に向けた社内環境整備

仕事の内容が決まりました！
社内全体の業務を見つめ直す
よい機会にもなりました。
さっそく採用に向けて動き出
しましょう。



初めて企業

採用活動の前に、雇用に向けた準備
が必要です。

当社では、まず障がい特性に関する

出前講座を受講しました。

採用の前に、障がい者を受け
入れるためのヒントが得られ
たと思います。



先輩企業



先輩企業

障がい者が働く現場では、**気配りができる方を班長**
としています。

その班長は障がい者だけではなく、作業場全体を見
ることができ、会社も評価しています。



製造現場での業務

指示する方が決まっているのは安心です。

「頑張っているね」「ありがとう」と言われると、認
めてもらえたような気がして嬉しいです。

今は短時間の勤務ですが、8時間の業務ができるよ
うになっていきたいです。



障がい者



先輩企業

製造工程を細分化し、壁に貼りだすなど見える化を
しました。数を数えるのが苦手な方のために、确实
に数えることができる道具も準備しました。



お菓子の製造

社員が障がい者を「同僚」として受け入れられるよ
う準備をすることが大切です。社員全体の理解が深
まるよう、**出前講座**などを積極的に活用してはいか
がでしょうか。

休憩スペースの用意や**短時間勤務**から始められる環
境づくりなど、障がいに応じた必要な配慮の事例を
聞いて、準備するとよいでしょう。



支援機関



企業での出前講座

STEP 3のポイント

障がい者を雇用するにあたっては、就業時間や賃金などを決めることに加え、次のようなことの検討も重要です。

- 障がい者の職務について指導をしたり、相談を受ける**担当者（例：職場の上司や同僚）を決める**
- 社内制度の検討

例 **短時間勤務制度**（疲れやすい障がい特性がある障がい者を雇用する場合）
通院のための休暇取得制度（定期通院している障がい者を雇用する場合）

● 社内環境整備に向けた支援 ●

神奈川県障害者雇用促進センターでは、障がい者を雇用する企業の方を対象に、障がいの特性や必要な配慮を説明するなど、**社内の理解を深めるための出前講座**を実施しています。また、雇用契約の形態や労務管理などに関する相談がある場合は、社会保険労務士が企業に訪問して相談に応じる事業を行っています。

お問合せ 神奈川県障害者雇用促進センター 電話：045-633-5441(直通)
または 045-633-6110(かながわ労働プラザ代表)

● 障がい者のため施設等の整備を行った場合に受けられる助成金 ●

● 障害者作業施設設置等助成金

障がい者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主で、その障がい者が作業を容易に行えるよう配慮された施設の設置等を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

例：障がいのある社員に配慮したトイレに改修

杖を使用する社員のために、作業場から食堂や休憩室までの廊下に手すりを設置

視覚障がい者でパソコン画面が見えにくいのため、拡大読書器を購入

お問合せ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部
電話：045-360-6010

コラム 障がい者雇用の現場から 魅力ある職場とは



企業全体のコミュニケーションを大切にしている企業では、働いている障がい者だけではなく新入社員などの不安な思いや気持ちも丁寧に聞いている様子が職場の雰囲気わかります。

社内の風通しがよく、働きづらさを働きやすさに変えていく職場は、障がいに関係なく、どの社員も大切にすることができる魅力ある職場だと思います。職場訪問した際に、働いている方が「多くの社員の方に『いつも助かっていますよ』と声をかけてもらって嬉しいです」と喜ぶ姿を見ると、たった一言のあいさつでも働いている方の心が温まるのを感じます。

障がい者雇用に限らず、新しい人材を雇用していくことは、企業全体の取組として捉えていくことが大切なのではないかと感じます。障がい者が働きやすい職場とは、社員の誰もが働きやすい職場を作ることに通じるのではないのでしょうか。（支援機関で就労をサポートする担当者 Y さん）

採用活動（募集～採用）

障がい者を受け入れる社内の環境が準備できました。

ところで、障がい者を採用するには、どのような採用活動をすればよいのですか？



初めて企業

まずは、**ハローワーク（公共職業安定所）に障がい者求人**の相談をし、それからハローワーク主催の障害者就職面接会に参加しました。

ハローワークの方には、業務内容や人材を想定するところから、**選考方法**や**面接での確認事項**など、採用までサポートしていただきました。



先輩企業

私は障害者就職面接会が縁で内定をいただきました。今も市役所の中に入っているコンビニで勤務しています。内定をいただいた企業には、私の過去の経験やこれから働くうえで不安に思うことなども丁寧に聞いてもらえ、とても安心しました。



障害者就職面接会

面接のとき、支援機関の方の同席も許可していただいたことで、安心できました。面接の担当の方は、支援機関から見た私の人物像についても耳を傾けてくれ、働きやすそうな企業だなと思いました。



障がい者

ハローワークに障がい者求人を申し込むことができます。

トライアル雇用は、企業と障がい者の双方の理解が深まります。

また、様々な**助成金**制度がありますので、担当の窓口を確認してみましょう。



支援機関



コンビニエンスストアでの品出し

障がい者の中には、支援機関で就労に向けた訓練をしている方もいます。

神奈川障害者職業能力開発校(P15参照)のように、障がい者へ職業訓練を行う公共の機関もあります。



支援機関での就労に向けた訓練

STEP 4のポイント

障がい者の採用には、ハローワークへ障がい者求人への申込をすることが一般的です。

また、障がい者の中には、支援機関で支援を受けている方や、障害者職業能力開発校や特別支援学校に在籍している方もいます。こうした機関と連携することで、採用にあたり、本人の能力や特性について、助言や協力を得られることもあります。

● 選考方法 ●

障がい者を選考する場合でも、基本的にはそれぞれの企業で行っている 一般的な選考方法と同じ です。

ただし、面接会場への移動方法を考慮したり、面接時に支援機関担当者の同席を認めるなど、一人ひとりの障がいの状態に配慮することが重要です。



● 面接での確認事項 ●

採用時の面接では、障がいの種別や障がい者の手帳の等級にこだわらず、一人ひとりの障がいの状態や障がい者本人のスキルや意欲も確認するとよいでしょう。

その他例えば、

- 職場での配慮事項（支援機器や業務指導・相談体制等を含めた職場環境）
- 体調不良になるきっかけとその場合の対処方法を確認すると、採用後の適切な合理的配慮の提供につながります。

● トライアル雇用の実施 ●

障がい者を試行的に雇用（トライアル雇用）し、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとさせていただくことを目的とした制度です。障がい者をハローワーク等の紹介により、トライアル雇用する場合に助成金が利用できます。

お問合せ 神奈川県労働局職業対策課
電話：045-650-2801
ハローワーク（P16 参照）

● 障がい者を雇用した時に受けられる助成金 ●

障がい者などの就職困難な方を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた場合に受けられる助成金として、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）があります。

お問合せ 神奈川県労働局職業対策課
電話：045-650-2801

コラム

合理的配慮

障がい者雇用に取り組むと、よく「合理的配慮」という言葉を聞きます。

「合理的配慮」とは…

- 募集時と採用時において、障がい者と障がい者ではない方と均等な機会を確保するための配慮
- 採用後においては、障がい者と障がい者でない方の均等な待遇の確保または障がい者の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の配慮

を言い、すべての事業主が、過重な負担にならない範囲で提供する必要があります。

合理的配慮は、障がい者一人ひとり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ます。

具体的にどのような配慮をするかについては、障がい者と事業主とよく話し合った上で決めていただくことが大切です。

STEP 5

職場定着

支援機関からの助言もあり、当社に合った方を採用できたと思います。

これからは、障がい者が働けることができる環境をつくっていききたいです。



初めて企業

採用した障がい者が職場で能力を発揮するためのサポートを行う環境づくりが大切です。当社では、ジョブコーチによる支援を活用しています。会社側としては、「こんな伝え方しているのかな」ということを本人に伝わりやすい方法で伝えてくれます。外部の方が言うことで本人も気が引き締まるようです。



先輩企業

本人の得意なことを活かし、苦手なことを得意なことに変える工夫をしています。得意なパソコン業務では、大活躍しています。また、最初は苦手だった電話対応は、ナンバーディスプレイと自分で作ったマニュアルを使うことで、電話を受ける前の準備ができ、得意な仕事に変わりました。



先輩企業



電話での対応

当初の商品の梱包作業に加えて、本人とも相談し、在庫数の管理の業務を任せています。役割があると使命感がわくのか、意欲が高まった気がします。



先輩企業



商品の梱包作業

本人の体調管理や様子を知るために日報をつけていただいています。この日報はWEBシステムなので、外出先でも本人の様子を知ることができますし、支援機関の方にもコメントをいただけるのはメリットです。



先輩企業

雇用した障がい者が職場でしっかりと能力を発揮できるよう、支援機関のサポートも活用し、社内の体制を整えていきましょう。

職場定着に関する研修や**助成金**を活用するのもよいでしょう。また、必要があれば、**ジョブコーチ**を申し込むのもよいでしょう。



支援機関



企業内の清掃業務

STEP 5のポイント

職場定着に向けては、障がい者が職場で十分な能力を発揮できるよう、一人ひとりに合わせた職場環境の改善に取り組むなど、**社内でのサポート体制を作る**ことが重要です。生活面や医療面の課題には、支援機関や医療機関と連携して対応しましょう。

● 職場適応援助者(ジョブコーチ) ●

地域障害者職業センターでは、**職場適応援助者(ジョブコーチ)**による支援事業を行っています。

障がい者が職場に適応できるよう、障害者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づきジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。

お問合せ ▶ **D**

● 職場定着に活用できる助成金・県補助金 ●

職場定着に活用できる助成金・県補助金があります。

● 障害者介助等助成金

雇い入れるまたは継続して雇用する障がいのある社員に対して、その仕事をサポートする社員をそばに配置し、能力を発揮して働き続けられるよう特別な措置を行う事業主に対して、その費用の一部を助成します。

お問合せ ▶ **E**

● 神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金

精神障がい者を雇用し、職場指導員を設置して、障がい者が職場に定着することができるよう配慮している中小企業へ補助を行う県独自の補助金です。職場指導員とは、同じ職場の上司など障がい者が働きやすい職場環境を整える方で、特別な資格は必要ありません。

お問合せ ▶ **C**

● 職場定着に関する研修 ●

職場定着に関する研修を活用して、社内でのサポート体制を作っていきます。

● 障害者職業生活相談員資格認定講習

5人以上の障がいのある従業員が働いている事業所では、法律により、職場内から障害者職業生活相談員を選任し、職業生活全般における相談・指導を行うよう義務付けられています。認定講習は、各都道府県支部で毎年実施しています。

お問合せ ▶ **E**

● 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

労働局とハローワークにおいて、一般の従業員の方を主な対象に、精神障がいや発達障がいについて正しく理解することで、職場における応援者「精神・発達障害者しごとサポーター」となっていただくための講座を開催しています。

お問合せ ▶ **B**

● 出前講座

上記の「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」は講師が企業に何う出前講座としても行っています。また、神奈川県障害者雇用促進センターにおいても、企業のご希望に合わせた、職場定着に関する出前講座を行っています。

お問合せ ▶ **A B**

お問合せ

A 神奈川県障害者雇用促進センター

電話：045-633-5441(直通)
または 045-633-6110(かながわ労働プラザ代表)

D 神奈川県障害者職業センター

電話：042-745-3131

B 神奈川県労働局職業対策課

電話：045-650-2801

C 神奈川県雇用労政課

電話：045-210-5871

E 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部

電話：045-360-6010

コラム 障がい者雇用の現場から 職場定着とは

採用直後は、働いている方も職場の方に「こんなこと話していいのだろうか」、企業側も「もっとこうして欲しいけど、どう伝えたらいいのだろうか」とお互いに悩まれることが多いです。

支援機関の担当者としては、企業の方へ一人ひとりの特性に合わせた伝え方を提案したり、目標を明確に示したりすることで、働いている方が成長していくことを企業の方に実感していただいています。

支援機関の担当者との面談よりも職場の担当者とのやりとりが活発になってきた、働いている方と職場の担当者が想いを素直に伝えあえるようになってきた、そのような姿を見ると、働いている方と職場との信頼関係が強固になってきたのさうと感じます。「つい構えてしまう」部分が取り払われることによって、お互いが支えあっている関係になっていくことが、その職場になじんだということなのではないでしょうか。(支援機関で就労をサポートする担当者Yさん)

障がい者雇用に関する制度

障がい者雇用率制度 2024年4月に法定雇用率が引き上げられました。

民間企業の場合、常時雇用している労働者数の2.5%以上の障がい者を雇用することが義務付けられています。障がい者雇用率制度が適用される民間企業の範囲は、労働者数40.0人以上です。

常時雇用している労働者（常用雇用労働者）とは？

1週間の所定労働時間が20時間以上で、1年を超えて雇用される見込みのある、または1年を超えて雇用されている労働者をいいます。このうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合は、短時間労働者となります。

雇用障がい者数の算定方法

雇用形態	障がいの種別	障がいの程度	算定数
短時間以外の常用雇用労働者 (1週間の所定労働時間が30時間以上)	身体障がい	重度	1人を2人として算定
	知的障がい	重度以外	1人を1人として算定
	精神障がい	—	1人を1人として算定
短時間労働者 (1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満)	身体障がい	重度	1人を1人として算定
	知的障がい	重度以外	1人を0.5人として算定
	精神障がい	—	1人を0.5人として算定(注)
特定短時間労働者(2024年4月から) (1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満)	身体障がい	重度	1人を0.5人として算定
	知的障がい	重度以外	—
	精神障がい	—	1人を0.5人として算定

(注) 精神障がい者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

障がい者雇用率の出し方の例

常用雇用労働者数		雇用障がい者数	
① 短時間以外の常用雇用労働者	200人	③ 精神障がい者(短時間以外)	1人
② 短時間労働者	40人	④ 知的障がい者(重度以外・短時間)	1人
		⑤ 知的障がい者(重度・短時間以外)	1人
		⑥ 身体障がい者(重度・短時間)	1人
		⑦ 精神障がい者(短時間、上記(注)に該当)	1人

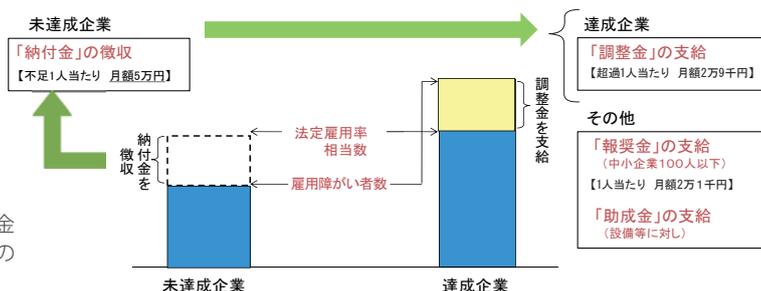
$$\frac{③(1人) + ④(0.5人) + ⑤(2人) + ⑥(1人) + ⑦(1人)}{①200人 + ②(40人 \times 0.5)} \times 100 = 2.50\% < \text{障がい者雇用率} >$$

障害者雇用納付金制度

障がい者の雇用に関する企業の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、法定雇用率を満たしていない企業から納付金を徴収する一方、障がい者を多く雇用している企業に対して、調整金、報奨金(※)を支給しています。また、障がい者を雇用している企業に対して各種助成金を支給しています。

法定雇用率未達成の企業(常用雇用労働者数100人超)から納付金を徴収し、その納付金を財源として調整金、報奨金(※)及び各種の助成金を支給。

※一定数を超えて障がい者を雇用する場合、超過人数分の調整金及び報奨金の支給額は調整されます。(2024年4月1日以降の雇用期間について適用)



障がい者雇用を支援する主な機関

企業が障がい者雇用に取り組む際の相談や支援を行ったり、障がい者の就労に向けた支援を実施している主な機関を紹介します。

神奈川県障害者雇用促進センター * 神奈川県が運営	神奈川県が設置した障がい者雇用をサポートする機関です。希望に合わせた講座を出張開催する出前講座や障がい者を雇用している企業の見学や支援機関の見学といった見学会を調整します。→連絡先は P16
ハローワーク(公共職業安定所) * 国(厚生労働省)が運営	就職を希望する障がい者に対する職業相談・職業紹介や就職後の職場定着等の支援、企業に対する障がい者雇用の指導・支援、障がい者の雇入れに係る助成金の案内、支給等の業務を行っています。神奈川県内には 14 か所に設置されています。→連絡先は P16
障害者就業・生活支援センター * 県知事が指定する社会福祉法人、一般社団法人、一般財団法人、NPO法人などが運営	就職や職場への定着に当たって就業面における支援とあわせ、生活面における支援を必要とする障がい者に対して、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行っています。神奈川県内には 8 か所に設置されています。→連絡先は P16
地域就労援助センター * 社会福祉法人、一般社団法人、一般財団法人、NPO法人などが運営	就労支援が必要な障がい者等に職業能力に応じた就労の場の確保と、職場定着を支援するとともに、一般就労まで結びつかない障がい者等への福祉的な事業所への結びつきも支援しています。(横浜市内は就労支援センター)
神奈川障害者職業センター * 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営	障がい者への就労支援のほか、企業に対する雇入れ、職場定着、職場復帰等の支援を行っています。→連絡先は P16
就労移行支援事業所※ * 社会福祉法人、一般社団法人、一般財団法人、NPO法人、株式会社などが運営	企業等で働くことをめざす障がい者に、企業等で働くために必要な知識や能力の向上のために必要な訓練などを行う障害福祉サービス事業所です。企業の協力を得て職場体験を実施したり、求職活動の支援、就職後の職場への定着の支援などを行っています。利用期間に限りがあります。
就労継続支援 A 型事業所※ * 社会福祉法人、一般社団法人、一般財団法人、NPO法人、株式会社などが運営	一般の企業等で働くことは難しいが、雇用契約に基づく就労が可能である障がい者に、生産活動の機会を提供するほか、働くために必要な知識や能力の向上のために必要な訓練などの支援をする障害福祉サービス事業所です。
就労継続支援 B 型事業所※ * 社会福祉法人、一般社団法人、一般財団法人、NPO法人、株式会社などが運営	一般の企業等で働くことは難しい障がい者に、生産活動の機会を提供するほか、働くために必要な知識や能力の向上のために必要な訓練などの支援をする障害福祉サービス事業所です。
就労定着支援事業所※ * 社会福祉法人、一般社団法人、一般財団法人、NPO法人、株式会社などが運営	就労移行支援事業所や就労継続支援事業所などの障害福祉サービス事業所の支援を受けて一般の企業等に就職した障がい者が、職場に定着できるよう支援する障害福祉サービス事業所です。利用期間は最大 3 年間です。
神奈川障害者職業能力開発校 * 国(厚生労働省)が設置し、神奈川県が運営	障がい者が障がいの事情等に応じてその有する能力等を活用し、職業能力の回復、増進、付与等を可能にするための職業訓練を行っています。職業能力開発促進法に基づいて設置された職業能力開発施設です。
職業訓練法人 神奈川能力開発センター	知的障がい者が、一人ひとりの適性や能力に応じて、就労に必要な基本的知識や技能を学び、職業的自立をめざすための全寮制の職業訓練施設です。
市が独自に設置する障がい者の就労を支援する機関	市によっては独自に、市内にお住まいの障がい者の就労を支援する機関を設置しています。

※就労移行支援事業所等の障害福祉サービス事業所

「障害福祉情報サービスかながわ(らくらく)」(<https://shougai.rakuraku.or.jp/>)では、県内の就労移行支援事業所等の障害福祉サービス事業所を、地域別に検索できます。

主な支援機関の連絡先

まずはご相談ください！

ともに歩むナビ

検索



■ 神奈川県障害者雇用促進センター

所在地：横浜市中区寿町 1-4 かながわ労働プラザ5階

電話：045-633-5441 (直通) または 045-633-6110 (かながわ労働プラザ代表)

■ ハローワーク (公共職業安定所)

名称	所在地	電話	管轄区域
ハローワーク横浜	本庁舎 横浜市中区新港 1-6-1 よこはま新港合同庁舎1・2階 分庁舎 横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 ST ビル4階 ※手続き内容によりご利用庁舎が異なります。	045-663-8609(代)	横浜市神奈川区・西区・中区・南区・港南区・保土ヶ谷区・旭区・磯子区
ハローワーク港北	横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎 1・3・4階	045-474-1221(代)	横浜市港北区・緑区・青葉区・都筑区
ハローワーク戸塚	横浜市戸塚区戸塚町 3722	045-864-8609(代)	横浜市戸塚区・泉区・瀬谷区・栄区
ハローワーク横浜南	横浜市金沢区寺前 1-9-6	045-788-8609(代)	横浜市金沢区、横須賀市の一部、逗子市、三浦郡
ハローワーク川崎	川崎市川崎区南町 17-2	044-244-8609(代)	川崎市川崎区・幸区、横浜市鶴見区
ハローワーク川崎北	(事業所の方：新城庁舎) 川崎市高津区千年 698-1	044-777-8609(代)	川崎市中原区・高津区・多摩区・宮前区・麻生区
	(求職者の方：溝ノ口庁舎) 川崎市高津区久本 3-5-7 新溝ノ口ビル 4階	044-777-8609(代)	
ハローワーク横須賀	横須賀市平成町 2-14-19	046-824-8609(代)	横須賀市 (ハローワーク横浜南の管轄区域を除く)、三浦市
ハローワーク藤沢	藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎	0466-23-8609(代)	藤沢市、鎌倉市、茅ヶ崎市、高座郡
ハローワーク平塚	平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 1・2階	0463-24-8609(代)	平塚市、伊勢原市、中郡
ハローワーク小田原	小田原市栄町 1-1-15 ミナカ小田原 9階	0465-23-8609(代)	小田原市、足柄下郡
ハローワーク相模原	相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 1階	042-776-8609(代)	相模原市
ハローワーク厚木	厚木市寿町 3-7-10	046-296-8609(代)	厚木市、海老名市、座間市、愛甲郡
ハローワーク大和	大和市深見西 3-3-21	046-260-8609(代)	大和市、綾瀬市
ハローワーク松田	足柄上郡松田町松田惣領 2037	0465-82-8609(代)	秦野市、南足柄市、足柄上郡

■ 障害者就業・生活支援センター

名称	所在地	電話	管轄区域
横浜市障害者就業・生活支援センター スタート	横浜市戸塚区戸塚町 4111 吉原ビル 2階	045-869-2323	横浜市
川崎障害者就業・生活支援センター	川崎市中原区小杉町 3-264-3 富士通ユニオンビル 3階	044-739-1294	川崎市
相模原障害者就業・生活支援センター	相模原市中央区松が丘 1-23-1 市立障害者支援センター松が丘園内	042-758-2121	相模原市
よこすか障害者就業・生活支援センター	横須賀市本町 2-1 横須賀市立総合福祉会館 4階	046-820-1933	横須賀市、鎌倉市、逗子市、三浦市、三浦郡
障がい者就業・生活支援センター サンシティ	平塚市浅間町 2-20 藤和平塚コープ 1階	0463-37-1622	平塚市、秦野市、伊勢原市、中郡
湘南障害者就業・生活支援センター	藤沢市辻堂神台 1-3-39 タカギビル 4階	0466-30-1077	藤沢市、茅ヶ崎市、高座郡
障害者就業・生活支援センター ぼむ	海老名市東柏ヶ谷 3-5-1 ウエルストーン相模野 103	046-232-2444	厚木市、大和市、海老名市、座間市、綾瀬市、愛甲郡
障害者支援センター ぽけっと	小田原市曾比 1786-1 オークプラザII	0465-39-2007	小田原市、南足柄市、足柄上郡、足柄下郡

■ 神奈川障害者職業センター

所在地：相模原市南区桜台 13-1 電話：042-745-3131

発行・編集

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 〒231-8588 横浜市中区日本大通 1 TEL 045-210-5871

障がい者の雇用促進 神奈川県

検索

編集協力

神奈川労働局、特定非営利活動法人かながわ精神障害者就労支援事業所の会 吉野 敏博 理事

監修

眞保 智子 法政大学現代福祉学部教授