

障害者雇用のしくみについて

～障がい者の雇用の現状と就労支援機関の役割



令和7年度

精神障がい者雇用・職場定着支援セミナー資料

神奈川県障害者雇用促進センター

本資料は、この講座を受講した事業所（上部団体を含む）が内部研修のために複製し、職員へ配布をすることができます。
その他の目的で複製、配布（インターネット等へのアップロードを含む）を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（法令、意義）
- 2 雇用における差別禁止や合理的配慮
- 3 就労支援機関の役割
- 4 令和6年度から県が実施している障がい者雇用に関する新たな事業について

1 障がい者雇用の概要（法令、意義）

障害者の雇用の促進等に関する法律(※)

この法律の目的

【第1条】

この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

(※) 以下では「障害者雇用促進法」と記載します

障害者雇用促進法

障害者を次のように定義しています

【第2条 第1号】

- 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をいう。

障害者雇用促進法

一般事業主の雇用義務等として

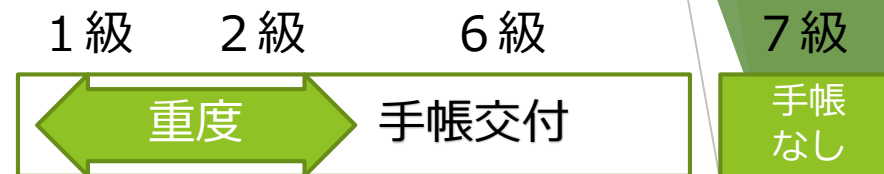
【第43条 第1項】

事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章及び第八十一条の二を除き、以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、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（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。 ←**障害者雇用は義務**

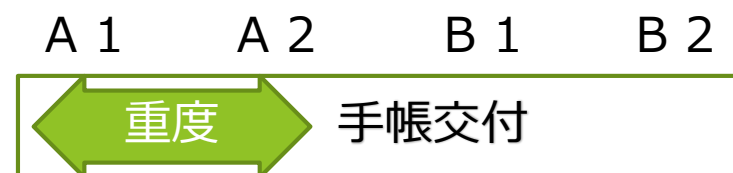
【第43条 第2項】

前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、**少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。**

- 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、高次脳機能障がいなどで身体または精神の手帳を所持している方もおられます。

□ 障がい者雇用に関連するキーワード

● 共生社会、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

C S R（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

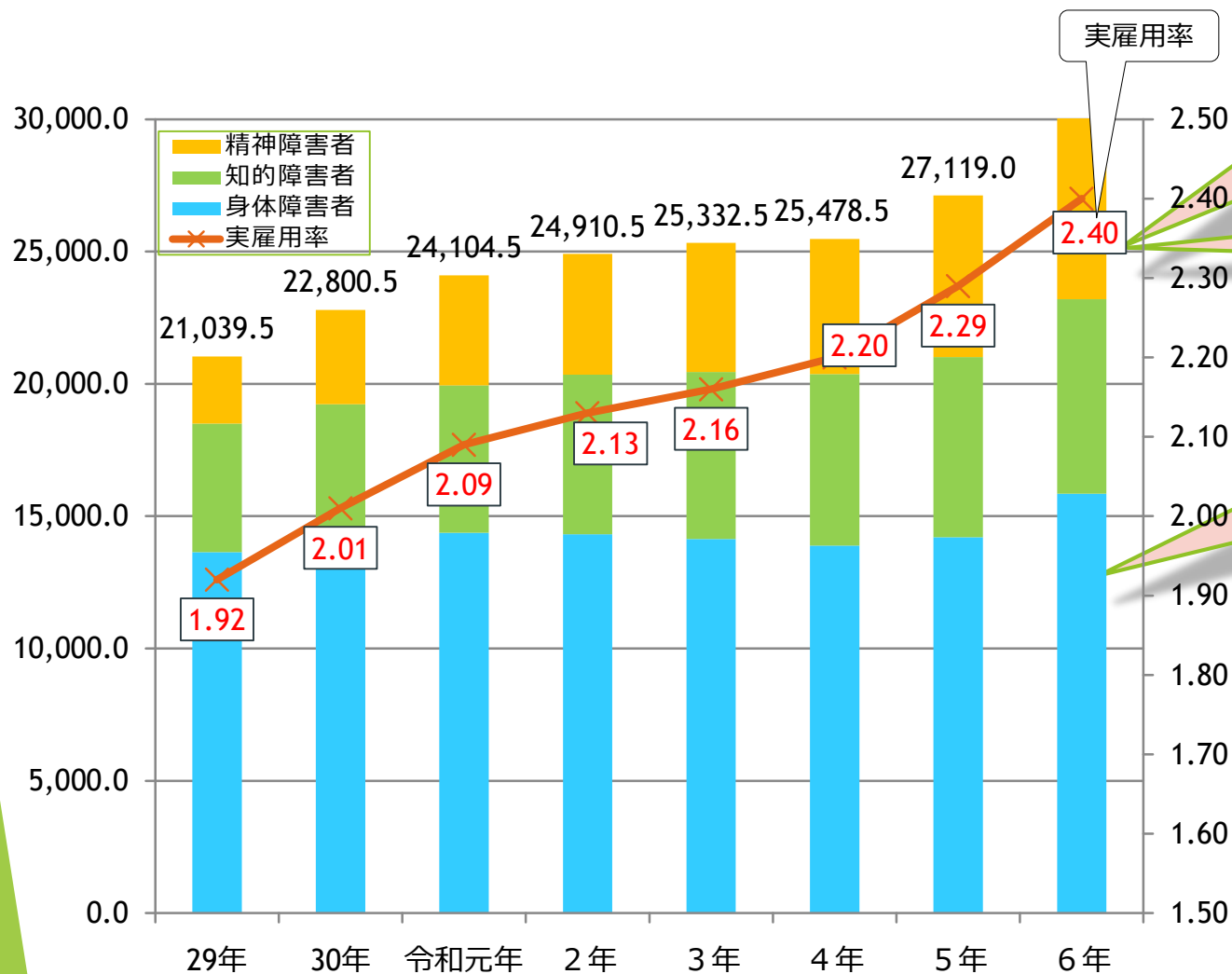
多様な人材を積極的に活用



社員全体で考えること

全国の障害者雇用の推移（神奈川県の場合）

「現在民間企業に雇用されている」障害者の数の推移



精神障害者が最も少ないが対前年比19.6%増と伸び率は大きい

年々雇用率は上昇しており、令和6年6月1日時点での実雇用率は、12年連続で過去最高の2.40%。

身体障害者が最も多く、雇用者も再び増加傾向に転じている

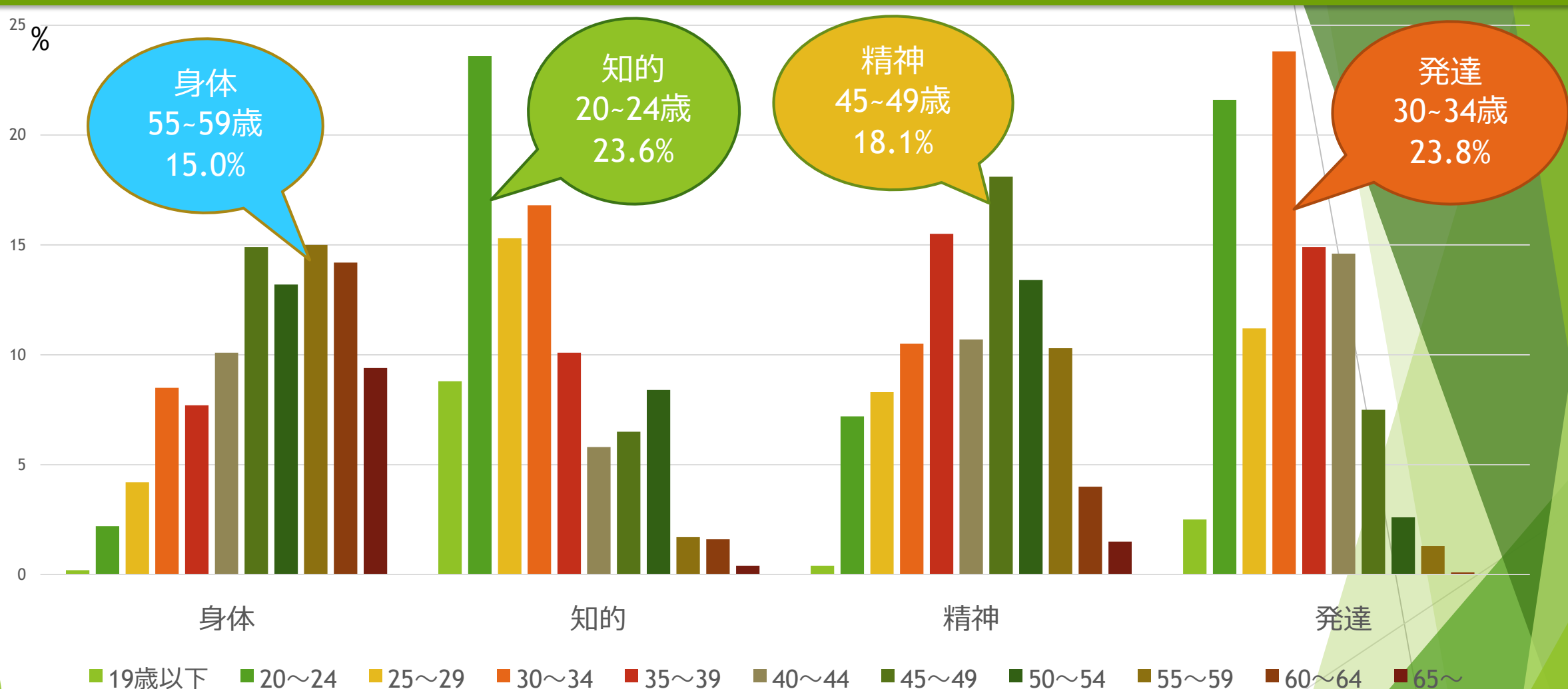
注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年から平成29年までは50人以上規模、平成30年からは45.5人以上規模、令和3年からは43.5人以上規模、令和6年からは40.0人以上の規模の企業）についての集計です。

注2：「障害者の数」は、雇用率計算上のダブルカウント（身体・知的の重度障がい者）、短時間労働のハーフカウントを行った後の数値のため、実人数ではありません。

※ 発達障害は、精神障害に含まれています。

R6.12.20 神奈川労働局発表資料より

障がい者の就業年齢割合(全国)



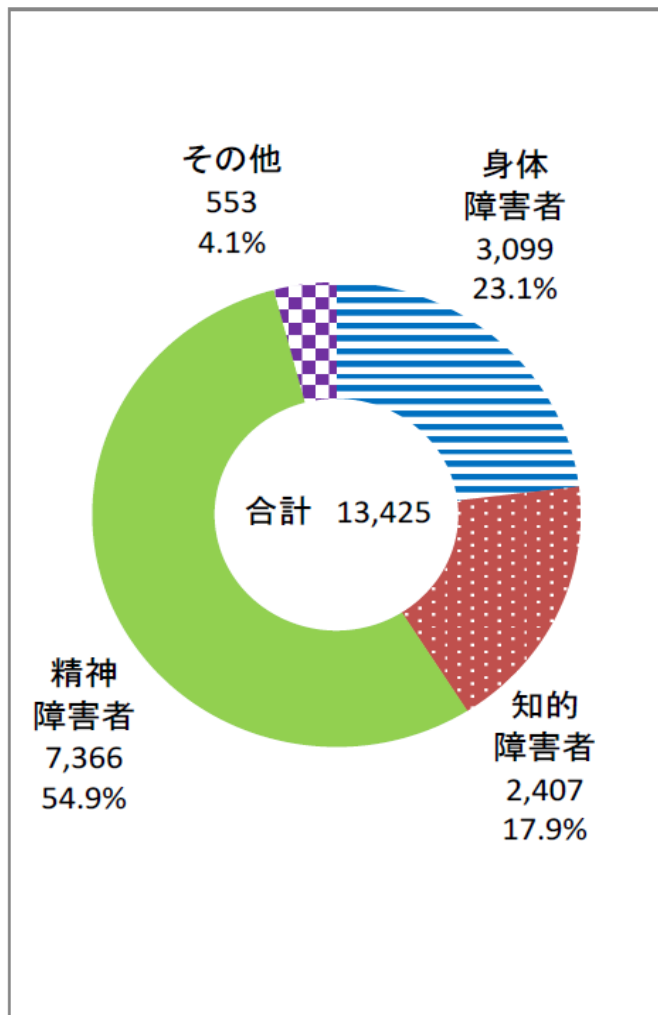
「平成30年障害者雇用実態調査」

社会全体の高齢化の影響もあり、特に身体障がいの被雇用者は、高齢化の傾向が見られる。知的障がいや精神障がいの被雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の身体障がい者の労働者割合は依然として高比率のままである。

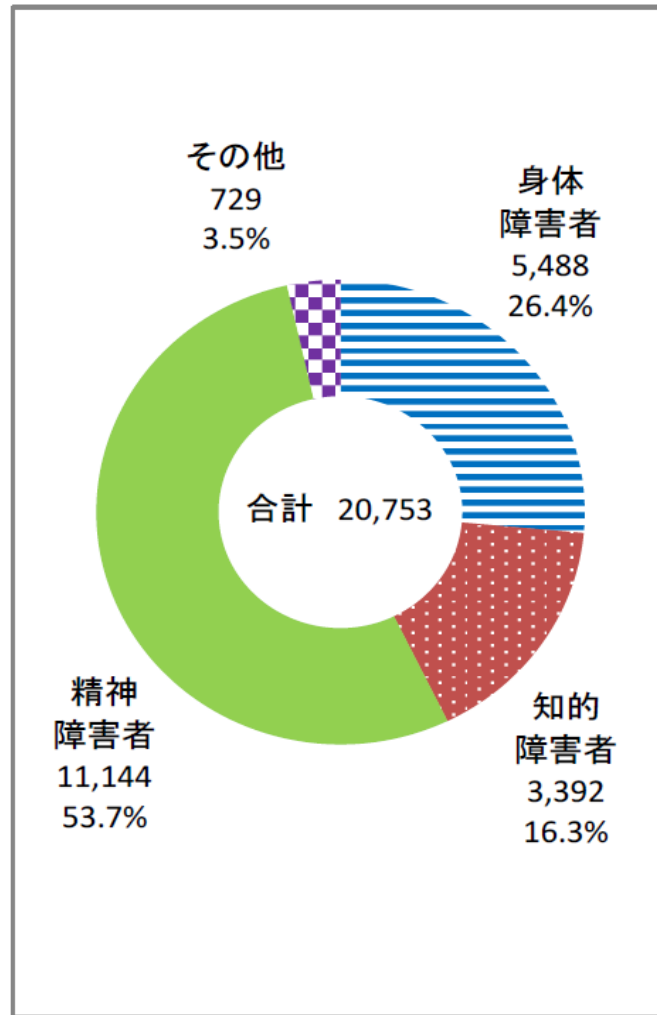
就職件数等途における障害種別（神奈川県）

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5年度）

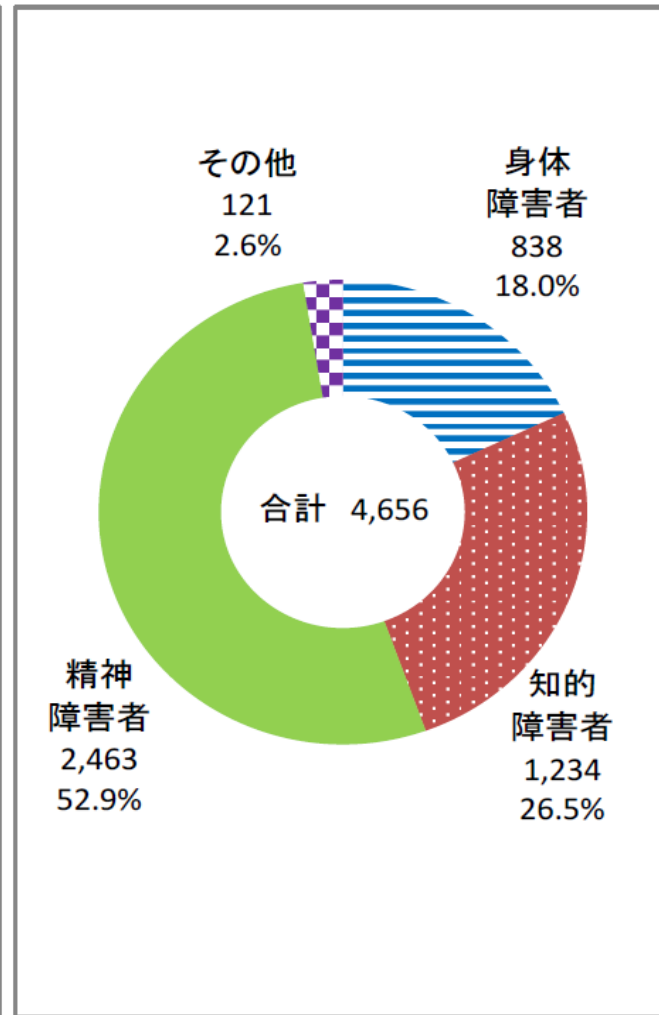
①新規求職申込件数



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

□ 障害者雇用促進法における基本的な考え方

● 雇用の分野での障がい者差別を禁止

障がい者であることを理由とした障がいのない人との不当な差別的取り扱い（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扱いをすること）が禁止されています。

募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練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ます。

具体的には・・・

- ・ 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。 は禁止事項に該当します。
- ただし、次の措置を講ずることは、障がい者であることを理由とする差別には該当しません。
- ・ 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、異なる取扱いを行うこと。
 - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。

□ 障害者雇用促進法における基本的な考え方

● 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。

障がい者と事業主でよく話し合った上で決めていただく必要があります。

● 相談体制の整備、苦情処理、紛争解決の援助

事業主は、「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」に係る雇用する障がい者からの苦情を自主的に解決する必要があります。

→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る。

※ 「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（紛争調停委員会による調定や都道府県労働局長による勧告等）が整備されています。

合理的配慮と差別の禁止（雇用率の対象者と合理的配慮・差別禁止の対象者の違い）

差別禁止・合理的配慮の対象となる方

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ません。

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ます。

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ます。

※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

つまり

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で、
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

企業

▶ 配慮事項は変化します。

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を理解しておいてください。

企業は、勤務中の様子を把握し、定期的な面接などを通して、
配慮事項に変化がないかを確認をしてください。

準備段階

採用段階

定着段階

実習を体験して、
想定可能な要配慮事項

仕事に就いて、
初めて気づく要配慮事項

随時面接

必要に応じ
て配慮事項
変更

仕事に慣れて、
初めて気づく要配慮事項

3 就労支援機関の役割

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスと県内の事業所数（R7.5現在）

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。

- 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。

232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。

117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。

769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）

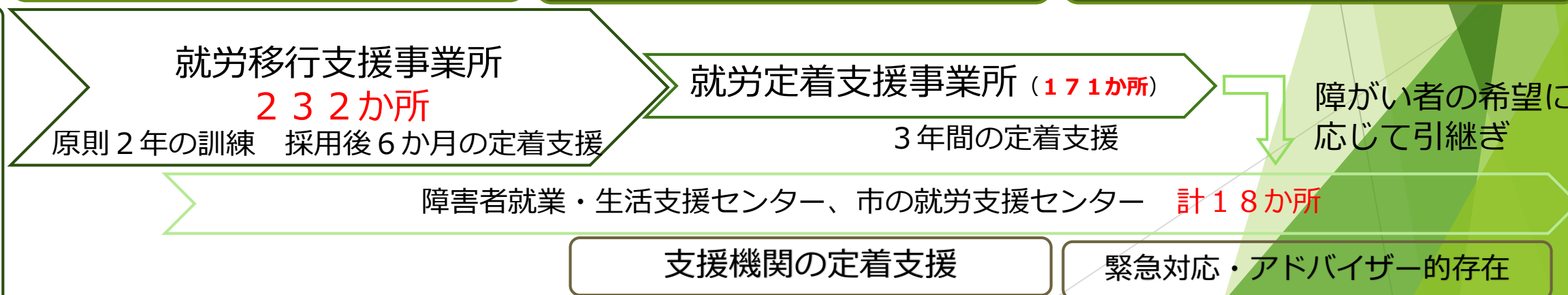
- ① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

171事業所

求人から採用、定着に至るプロセス（代表的な支援機関）

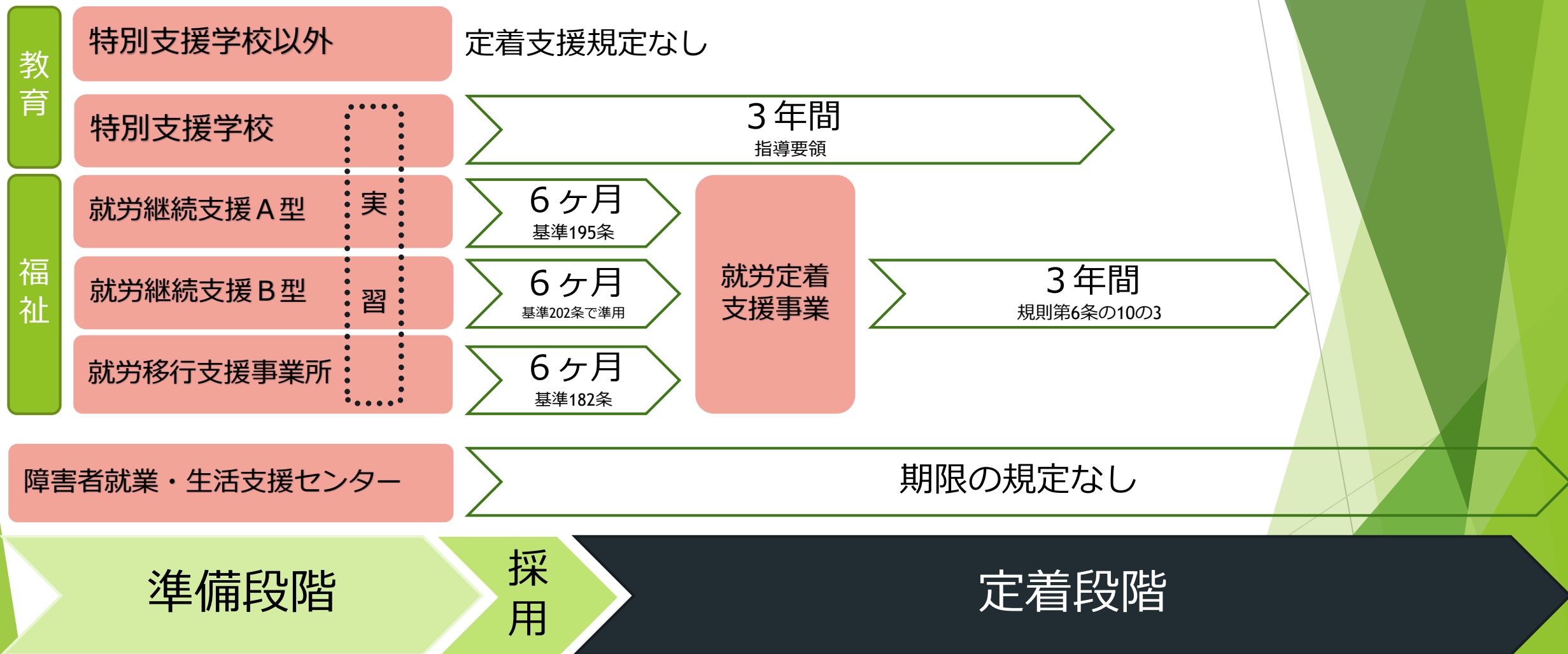
就労移行支援事業所	就労定着支援事業	障害者就業・生活支援センター
総合支援法の事業 障がい者の利用申請を受け、市町村の支給決定後サービス利用。	総合支援法の事業 就労移行支援事業所等に付帯し、当該機関の支援終了後、障がい者の希望に基づき継続利用。	障害者雇用促進法の事業 障がい者本人の希望で申込み利用。
2年間の訓練（最大3年）を受け、その間に求職活動を行う。	月1回の障がい者との面談 6か月に1回※の定着支援計画見直し。	○ 就業に関する相談支援 ・ 就職に向けた準備支援 ・ 職場定着支援等 ○ 雇用管理に関する助言 ○ 関係機関との連絡調整
就労後6か月間の定着支援	最大3年間の定着支援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

支援機関

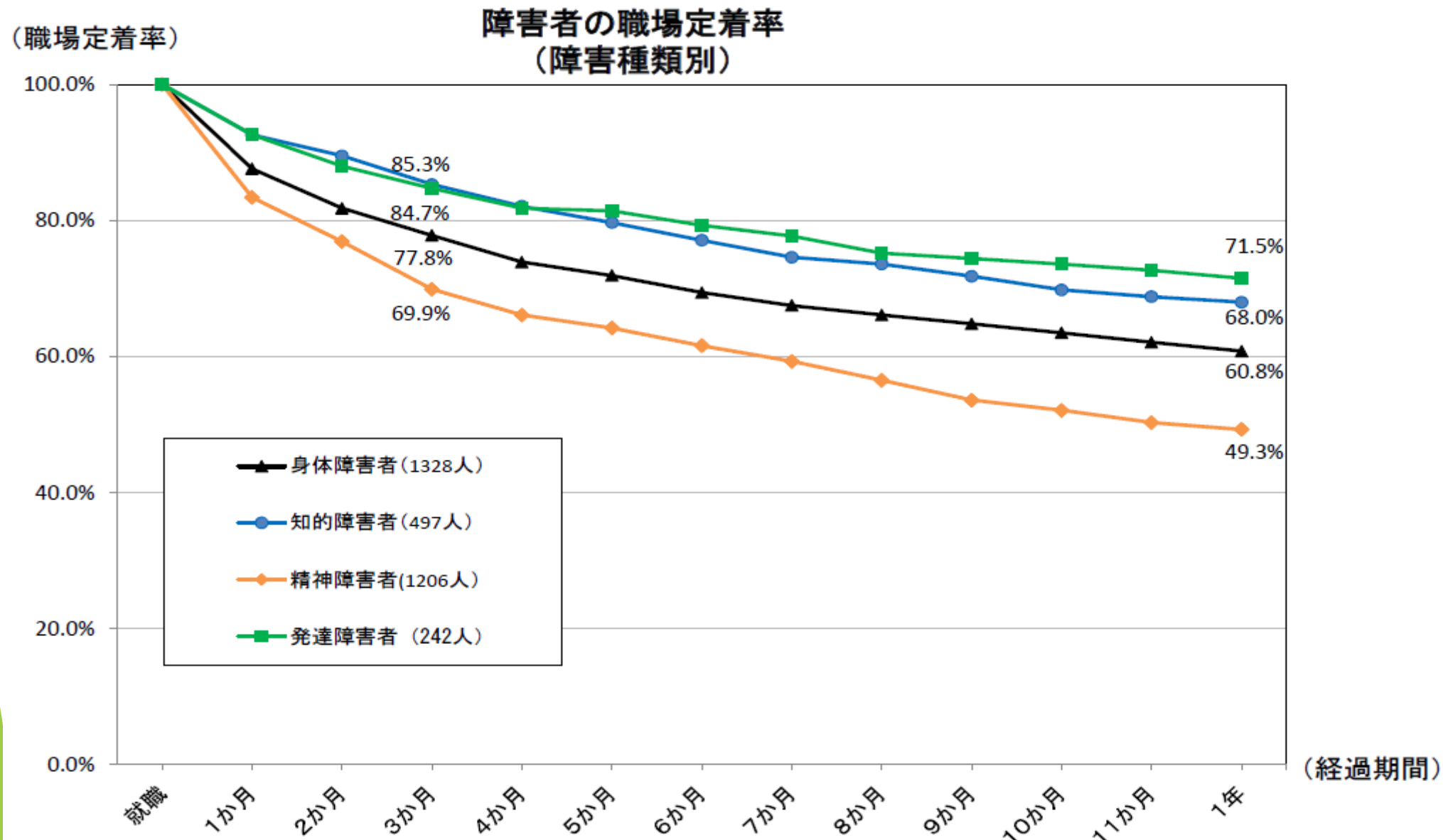


※ 就労定着支援事業の解釈通知（「就労定着支援の円滑な実施について」平成30年7月30日障障発0730第2号）では3月毎とされていましたが、令和3年3月30日障障発0330第1号「就労定着支援の実施について」で6月毎とされています。

▶ 就労への様々なルートと就労支援を受けられる期間



障がい者の定着状況について（支援機関との連携）（全国）



出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

4 令和6年度から県が実施している 障がい者雇用に関する新たな事業について

県が実施する障がい者雇用に関する新たな事業について（障がい者雇用開拓・体験実習支援事業）

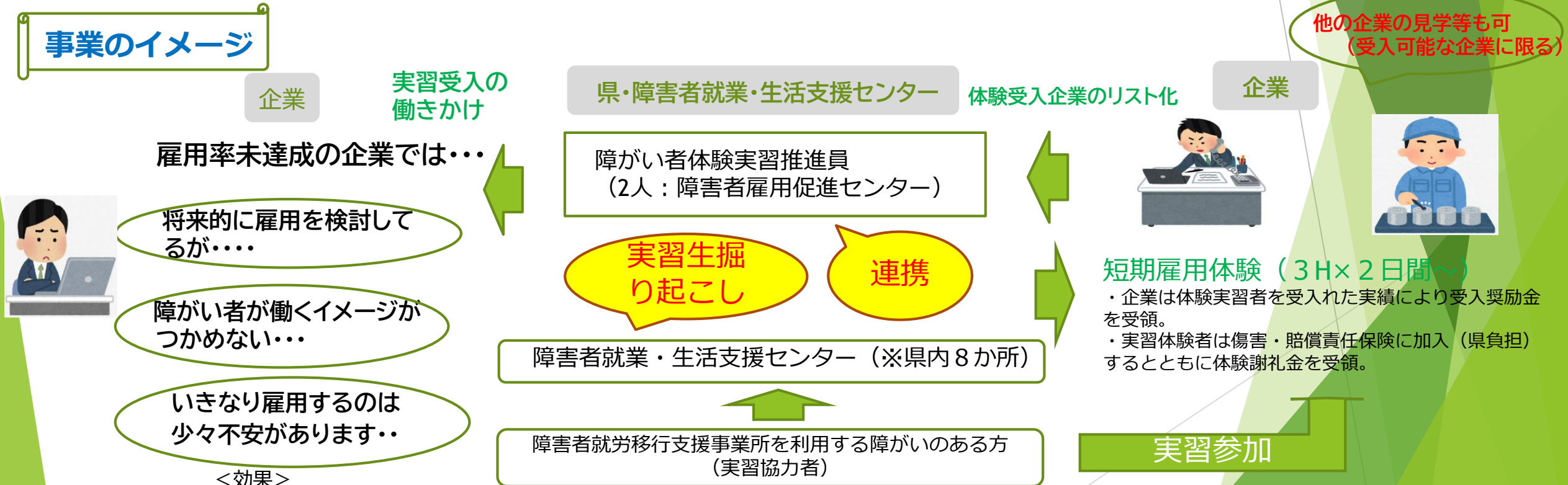
<事業の目的>

「障がい者雇用に踏み出すことができない企業」を支援します。

<事業の概要>

- 障がい者の雇用の経験のない中小企業を中心に「雇用を前提としない」短期雇用体験（職場実習）を実施します。
- 短期雇用体験を受け入れた企業において実施している職場実習を他の雇用率未達成企業が実際に確認することにより、「障がい者が企業で働くイメージ」をもってもらいます。

事業のイメージ



<効果>

- ・企業経営者の障がい者雇用に対する理解促進と雇用意欲の醸成が図られます。
- ・数日間の雇用を前提としない職場体験は、雇用経験のない企業にとっては不安を軽減させる取り組みとなります。
- ・令和7年度から横浜市及び川崎市に所在する企業、就労支援機関を利用する障がい者も含めた、全県域が対象となっています。

県が実施する障がい者雇用に関する新たな事業について（障がい者雇用開拓・体験実習支援事業）



体験実習でこんなことがわかります！

- 障がい者の雇用経験がないので、まずは体験から受け入れてみたい
 - 障がい者が働くイメージが浮かばない
 - 障がい者にやってもらえる仕事はなんだろう
 - どこまで仕事ができるんだろうか
 - いま雇用している障がい者とは異なる障がいについて知りたい
- など……

体験実習に際して

- ① 受け入れていただく事業主には、県所定の「受入奨励金」が支払われます。※詳細は下記奨励金にお問合せください。
- ② 体験実習後に採用の必要はありません
- ③ 体験実習期間の実習生への賃金支払いは一切不要です。※事業主は別途、県から受入奨励金が支払われます。
- ④ 体験実習期間の傷害・損害保険は県が加入します
- ⑤ 体験実習の期間は1日3時間から、2～10日の短期です
- ⑥ 体験実習中は支援機関のサポートが入ります

受入奨励金について

この実習の受入に協力した場合、**1日5千円**の受入奨励金が県から支給されます

【例】1日4時間の体験実習を3日間受け入れた場合、**1日につき5千円×3日間＝1万5千円**の受入奨励金を県から支給

体験実習推進員について

体験実習の不安や負担を解消！

県障害者雇用促進センターには、体験実習をサポートする専門の「体験実習推進員」が配置されています。推進員が皆さまの職場を訪問して状況をお話し、希望を伺いながら、効果的な体験実習となるよう、実習の間際前まで実施後まできめ細かくサポートします。

【ご相談・お問合せ・お申込み先】

神奈川県障害者雇用促進センター 雇用促進課 電話045-633-6110(代表) 内線2521・2522
〒231-0026 神奈川県横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ5階 [ともに歩むナビ](#) [検索](#)



体験実習でこんなことがわかります

- ・ 障がい者の雇用経験がないのでまずは体験から受け入れてみたい
- ・ 障がい者が働くイメージが浮かばない
- ・ 障がい者にやってもらえる仕事はなんだろう
- ・ いま雇用している障がい者とは異なる障がいについて知りたい……

体験実習に際して

- ・ 受け入れていただく事業主には、県所定の「受入奨励金」をお支払い
- ・ 体験実習後に採用の必要はなし
- ・ 実習期間における実習生への賃金支払いは不要
- ・ 実習期間中の傷害・損害賠償保険は県が加入
- ・ 実習期間は企業のできる範囲で（1日3時間、2日～）
- ・ 実習中は支援機関がサポート

受入奨励金について

この実習の受入に協力した場合、

1日5千円の受入奨励金を県から支給（最大10日まで）

相談・問い合わせ・申し込みは・・

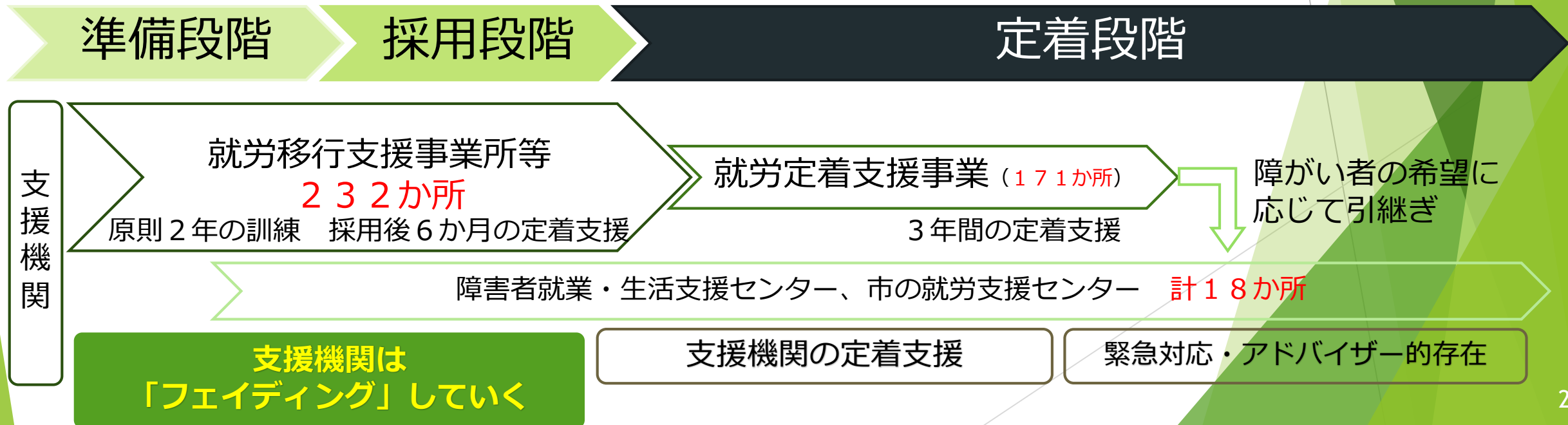
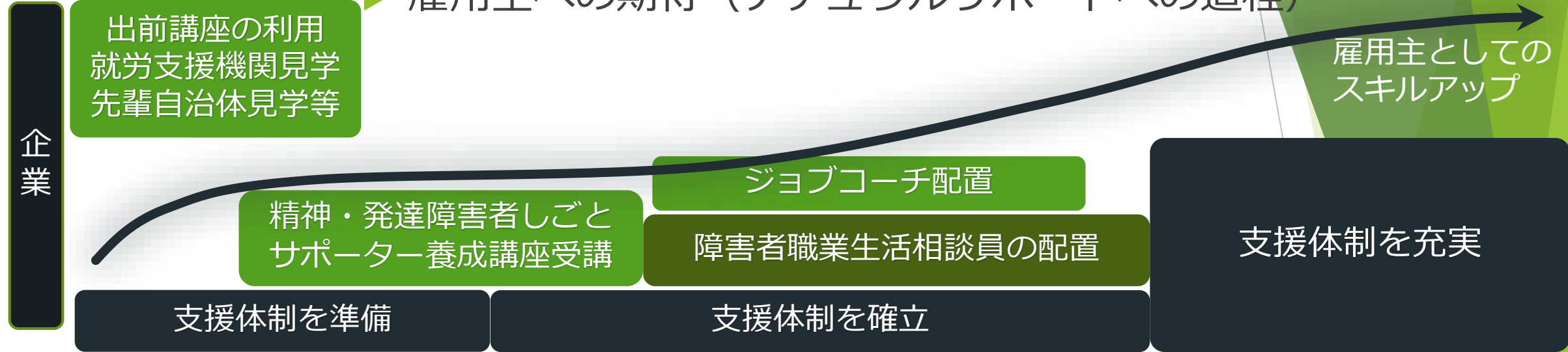
神奈川県障害者雇用促進センター

電話：045-633-6110 **内線2523まで**

最後に . . .

求人から採用・定着・ナチュラルサポートに至るプロセス

▶ 雇用主への期待（ナチュラルサポートへの道程）

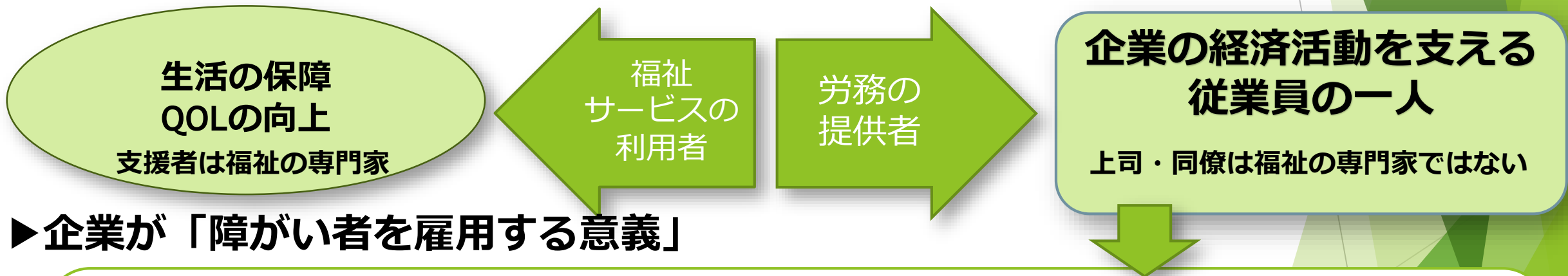


障がい者が働くということ（福祉サービスとの違いと就労への期待）

▶ 「障がい者が働く」という意義

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」

- 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)
多様な人材を積極的に活用

社員全体で考えること

障がい者雇用を進めてよかったと思うこと

「企業（職場）風土の醸成に寄与している」

- 雇用する障がい者が一生懸命働く姿が他の従業員や職場風土にいい影響を与えている。（S E、身体・知的）
- 積極的なコミュニケーションに努めて職場の連帯感の向上につながっている。（製造、身体）
- 重たい物を持たせないなど周りが自然にフォローするようになった。
（半身まひ）
- 自然と一緒に働いており多様性の理解につながる。（保険業、身体・精神）
- 法令遵守の浸透、社会貢献につながっている。（総務・営業、身体）

* 令和2年度 障がい者雇用実績のある企業への訪問結果レポートより（抜粋加工）

障がい者雇用を進めてよかったと思うこと

「雇用されている障がい者の存在が従業員の意識改革につながっている」

- 障がい者が向上心を持ってトライする姿勢が周りの同僚に好影響を与えている。
- 障がい当事者からのヒアリングで得た注意点をもとに、他の従業員を指導できるようになった。従業員が障がい者への仕事の指導方法をよく考えるようになった。
- 仕事ぶりが健常者以上で手本となっている。
- （業務を）障がい者ができることがわかり自分たちの可能性にも気づけた。
- 障がいのある従業員への思いやり、自分ができることは他者もできるとは限らないという意識を持てるようになった。

障がい者雇用を進めてよかったと思うこと

「企業（職場）の人材確保、体制・環境改善等に貢献している」

- 人材確保につながっている。（介護、精神）（清掃・軽作業、身体）
- 障がい者の立場でオフィス環境づくりをすることができ業務に役立っている。（製作製造、身体）
- 業務改善への貢献につながっている。職場提案制度で障がい者目線の提案が職場改善・業務改善に役だった。（総務・営業、身体）
- 障がい者が業務を行えることがわかり、定年引上げを決めることができた。

* 令和2年度 障がい者雇用実績のある企業への訪問結果レポートより（抜粋加工）



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。