

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、企業に求められること～



令和6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（意義・制度）
- 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 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

1 障がい者雇用の概要（意義・制度）

□ 時代が求める多様な人材

● コロナ禍後の企業のあるべき姿

超少子高齢化社会を迎えたわが国で労働生産性を高めていくためには、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援が必要。

⇒企業の労働力不足解消に向けた支援について（参考）

企業における労働力不足は、従業員の長時間労働や過重労働といった労働環境の悪化を招き、それが離職に繋がることで、更に労働力不足が深刻化するおそれがあるなど、労働力不足の解消は、多くの企業経営者にとってまさに喫緊の課題である。

雇用の問題に対して県は、令和6年度当初予算案において、「外国人労働者の受入環境整備」や「専門人材の確保」など、労働力不足への支援と位置付けた事業を実施していくこととしている。

本県における労働力不足の現状をどう認識し、また、そうした現状を踏まえ、企業の労働力不足の解消をどう図っていくのかが問われている。

→ 「企業（業種）にマッチした人材の発掘、確保」が障がい者雇用についても当たり前に必要な時代が到達しているということ！

□ 時代が求める多様な人材

● 職場風土・企業文化に対する考えは変遷している

- 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つのか
⇒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

⇒「女性」や「外国人」は器用に適応でき、「障がい者」は適応できない？

□ 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

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**

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

● 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

**令和6年4月から障がい者の法定雇用率が引き上げられています。
対象となる事業主の範囲が、従業員40.0人以上に広がっています。**

令和8年7月からは民間企業の法定雇用率が2.7%に引き上げられます。※雇用の義務のある企業は、令和8年7月からは37.5人以上となります。

○法定雇用率

事業主区分	令和3年3月1日	令和6年4月1日引上げ
民間企業	2.3%	2.5% 40.0人以上の企業が対象
国、地方公共団体等	2.6%	2.8%
都道府県等の教育委員会	2.5%	2.7%

※障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令（令和5年 政令第44号）

(例) 従業員が80人の民間企業の場合の計算例

$80人 \times 2.3\% = 1.84人 \rightarrow 1人$ (小数点以下切り捨て)

$80人 \times 2.5\% = 2.00人 \rightarrow 2人$ ※令和6年4月～

□ 障がい者雇用について

- 従業員が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）の支給制度があります。
- 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

⇒週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、雇用障がい者数に応じ、支給されていた特例給付金月7千円/人）は廃止されます。

- 事業主の障がい者雇用に係る取組みの支援のため、助成金（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障がい者への雇用継続の支援）が新設。 ※施設整備費用等

障害者の雇用の促進等に関する法律

障害者を次のように定義しています。

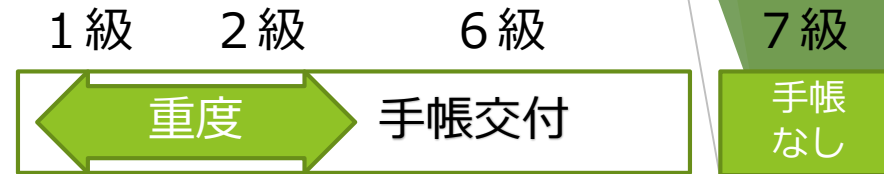
【第2条】

- 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。

障がい種別について（手帳からみた障がい）

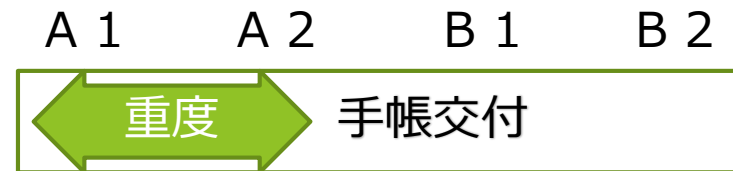
● 身体障がい

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いる。

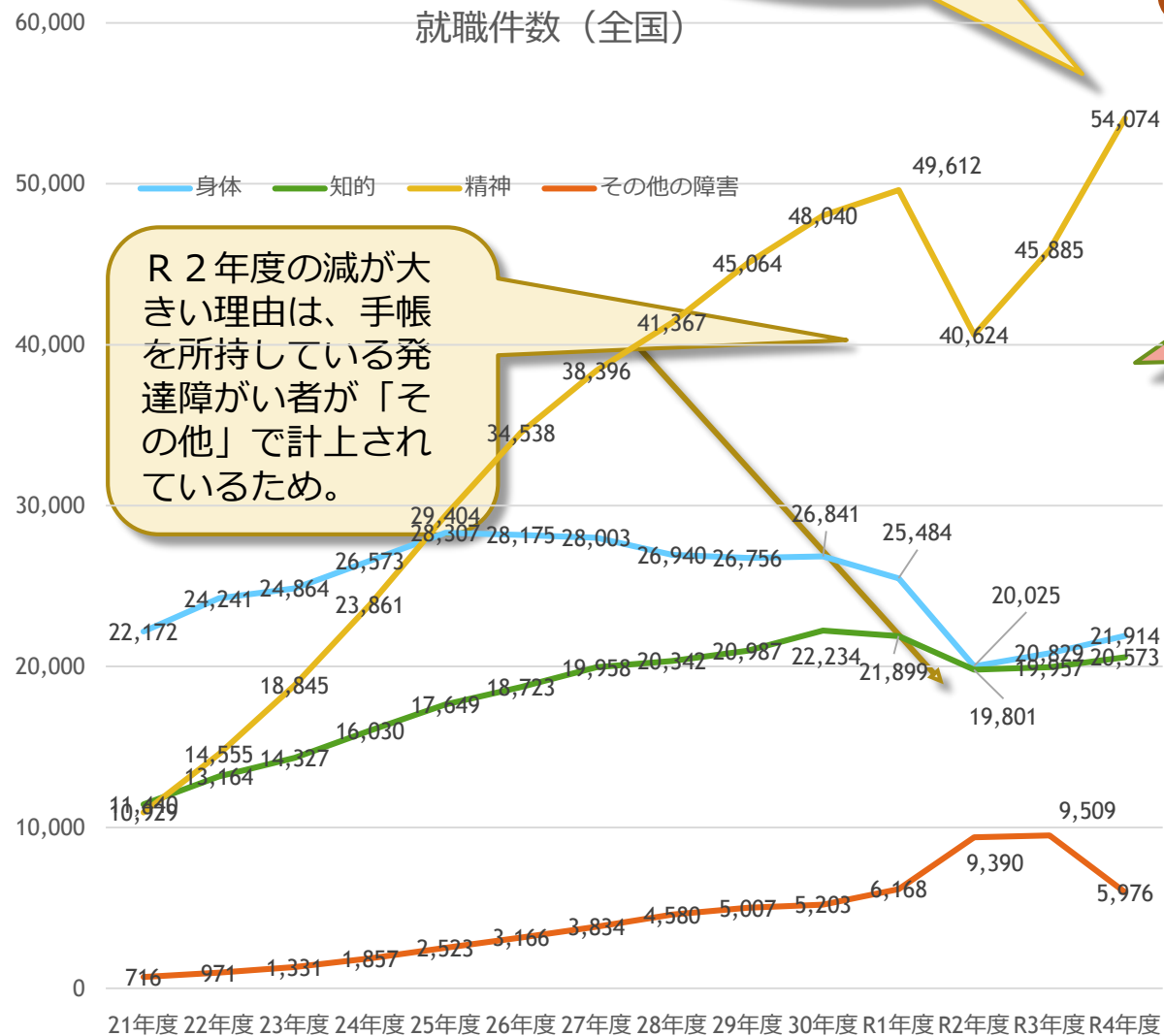
□ 障がい者の算定について

改正点

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	0.5※	0.5

- ①雇用3年以内 ~~又は精神障害者保健福祉手帳取得3年以内~~ ~~かつ~~ 令和5年3月31日までに、雇い入れられ、手帳を取得した方 については、0.5⇒1となる。 ※省令改正により延長
- ②週所定労働時間が特に短い(大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定)精神障がい者、重度身体障がい者、重度知的障がい者を新たに法定雇用率算定の対象に追加。

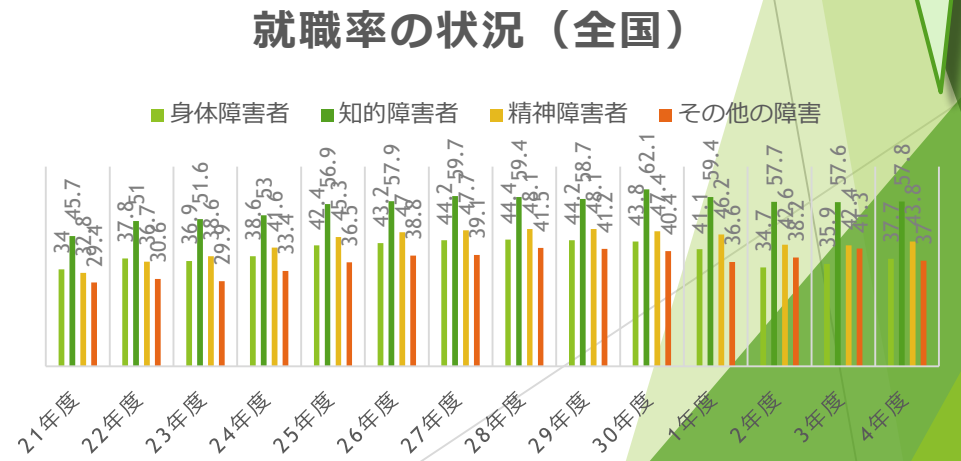
全国の障がい者雇用の推移



神奈川県も同様な傾向が見られます。
 なお、「その他」とは、身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者以外の障がい者をいい、具体的には、手帳を所持しない発達障がい者、難病患者、高次脳機能障がい者など。ただし、令和2年1月の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されている。

R4年度の全ての障がい者の就職件数は前年度と比べ6.6%増とコロナ禍前に近い水準まで改善した。

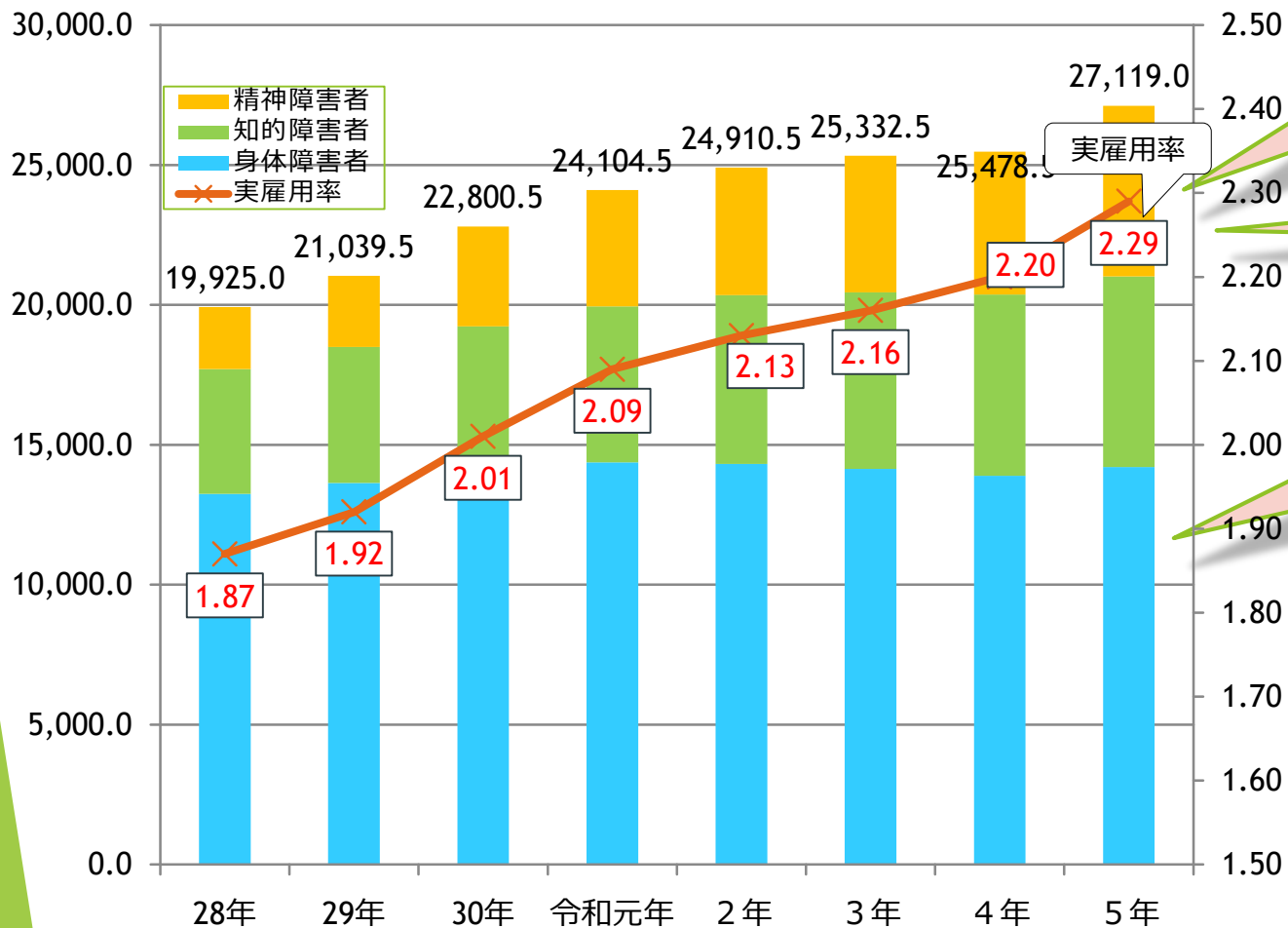
知的障がい者の就職率は高い



令和5年5月31日厚生労働省発表
 「ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況」

全国の障がい者雇用の推移（神奈川県の場合）

「現在民間企業に雇用されている」障がい者の数の推移



精神障がい者が最も少ないが雇用者は年々上昇

コロナ禍でも年々雇用率は上昇してきたが、令和5年現在の法定雇用率2.3%には達していない。

身体障がい者が最も多いが雇用者は微減傾向

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。

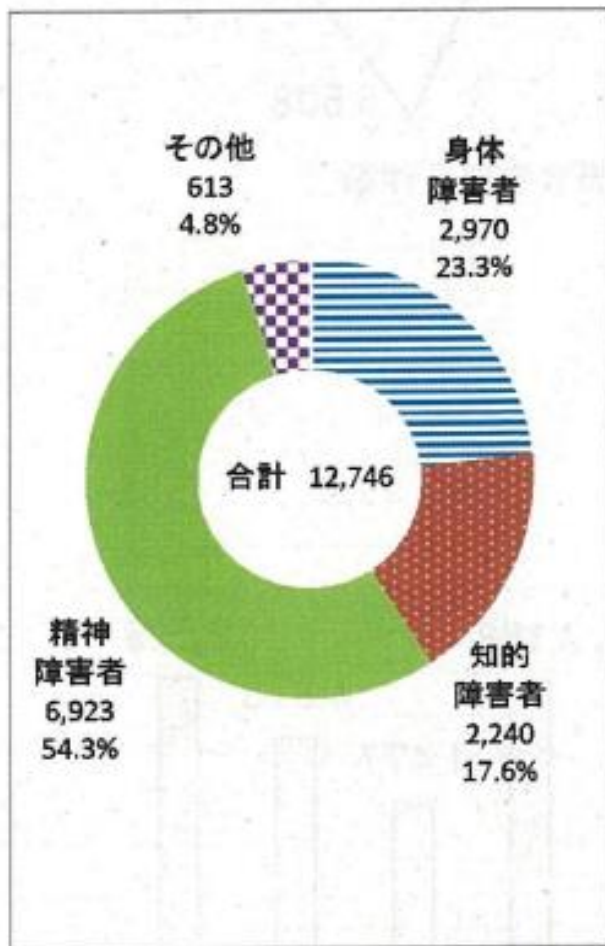
注2：「障害者の数」は、雇用率計算上のダブルカウント（身体・知的の重度障がい者）、短時間労働のハーフカウントを行った後の数値のため、実人数ではありません。

※ 発達障がいは、精神障がいに含まれています。

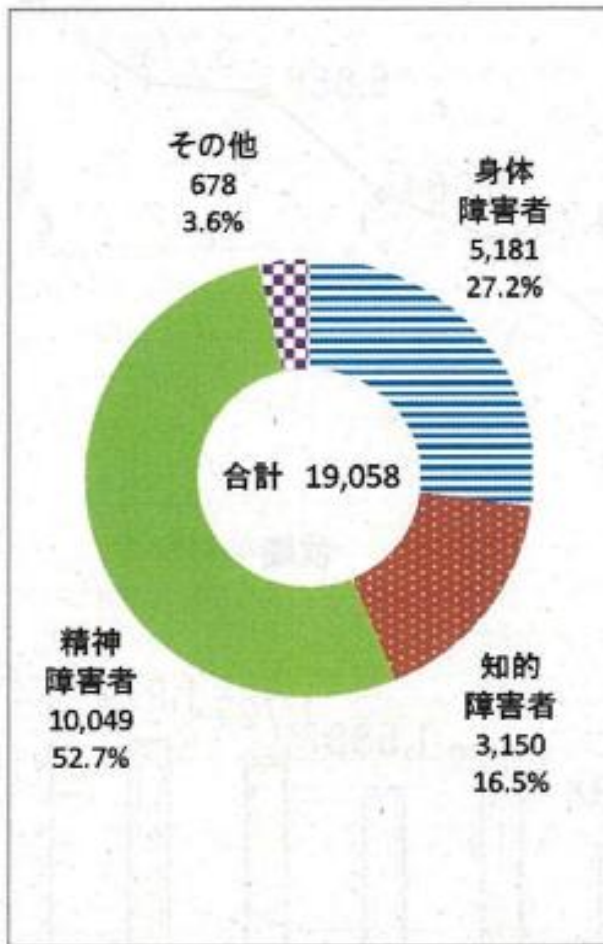
神奈川県労働局発表資料より

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4年度）

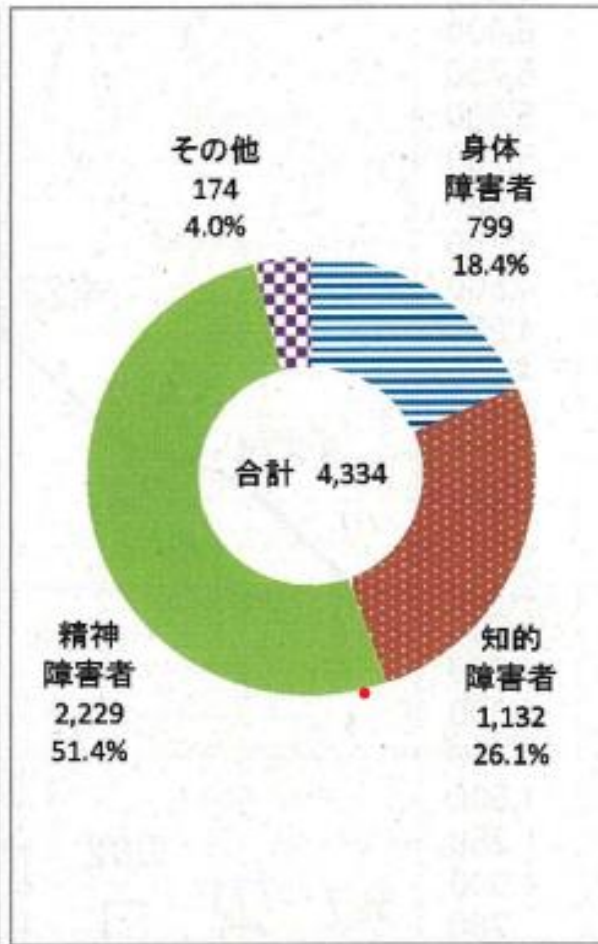
①新規求職申込件数



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（R6.4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。

230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、企業等の雇用には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、企業等の雇用には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。

718事業所

就労定着支援事業

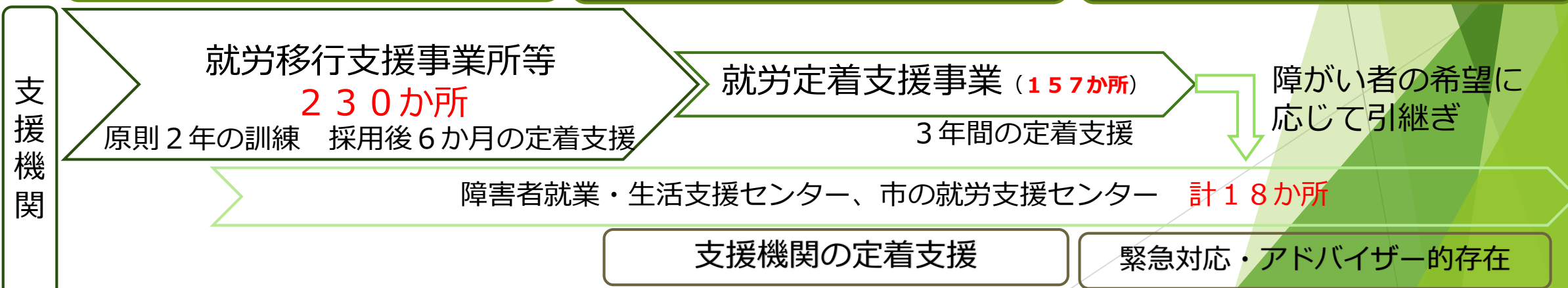
就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。
（利用期間：3年）

- 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

157事業所

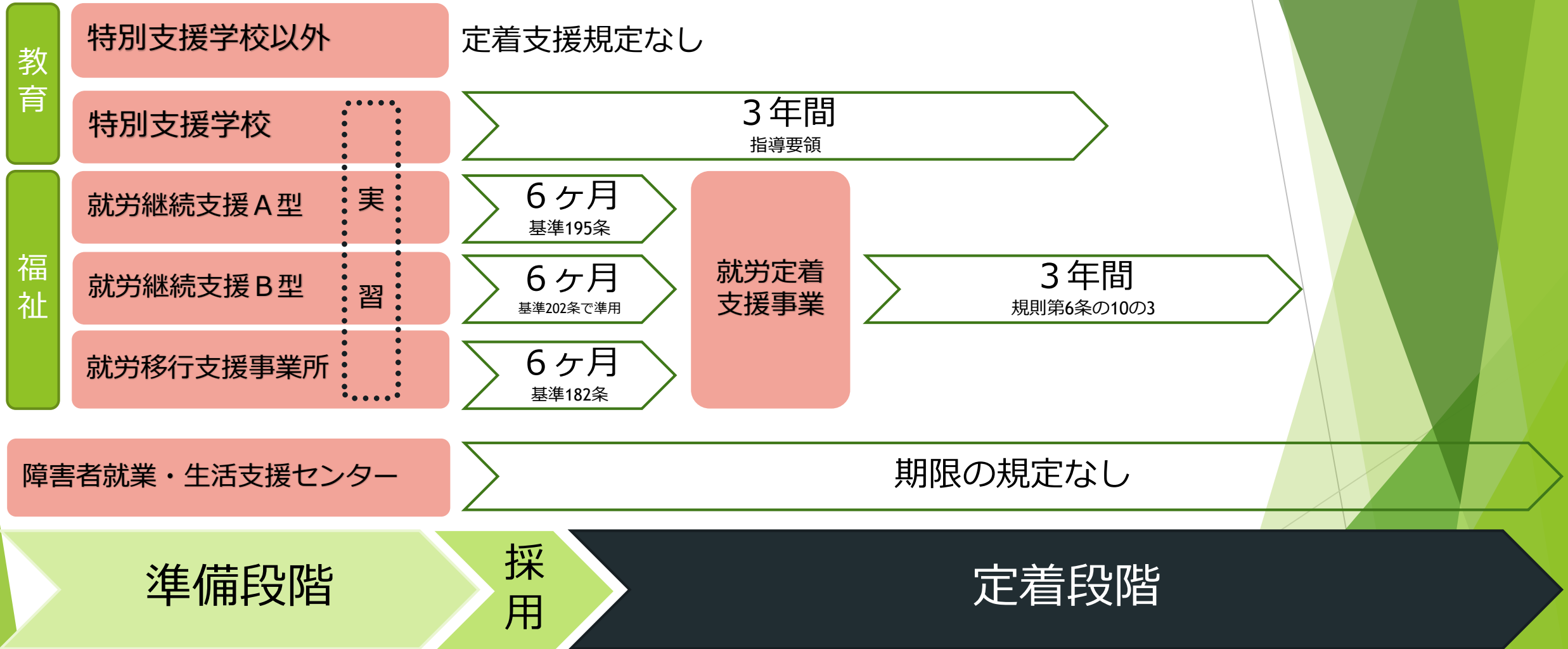
求人から採用、定着に至るプロセス (代表的な支援機関)

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。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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



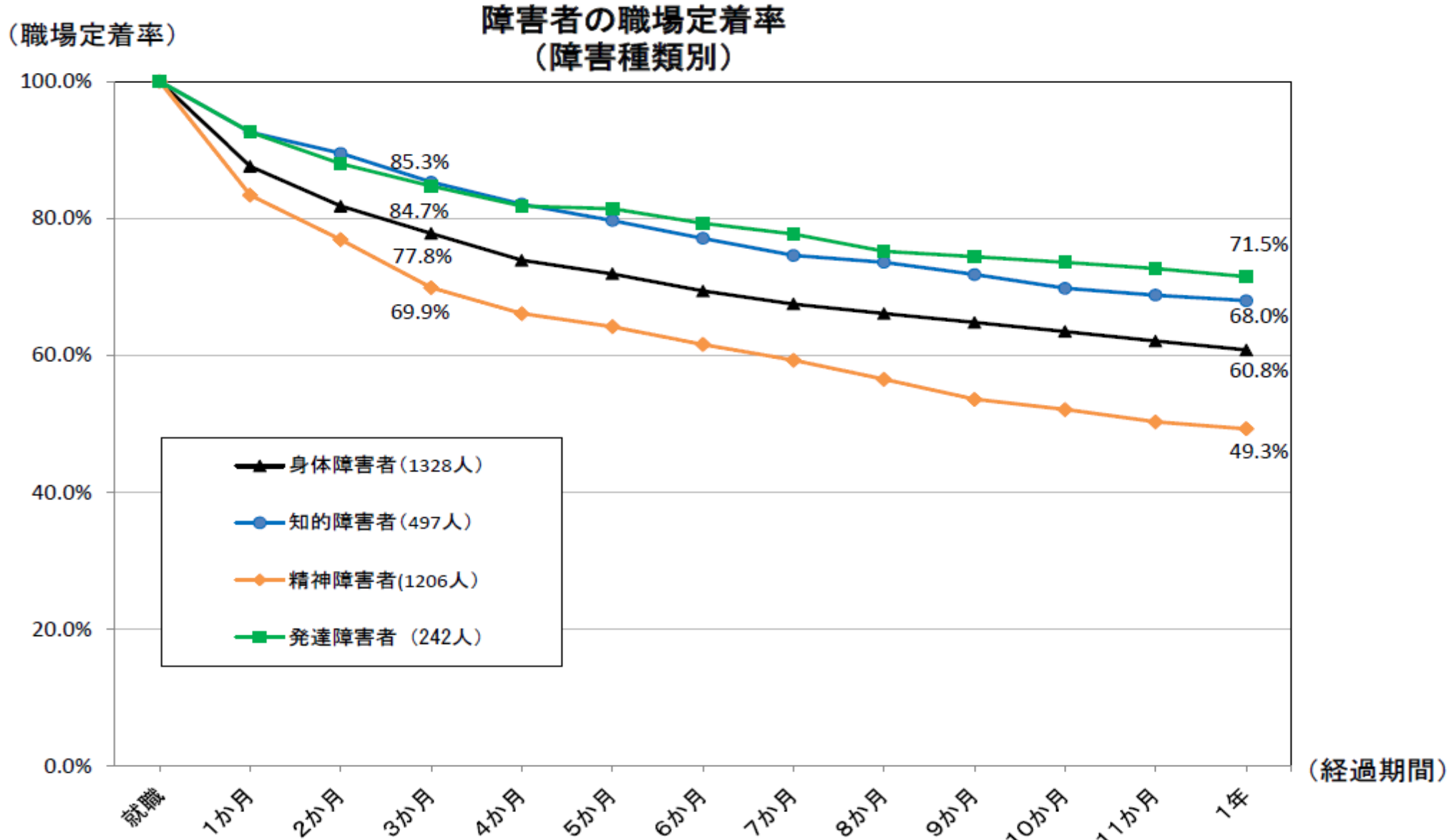
※ 就労定着支援事業の解釈通知(「就労定着支援の円滑な実施について」平成30年7月30日障障発0730第2号)では3月毎とされていましたが、令和3年3月30日障障発0330第1号「就労定着支援の実施について」で6月毎とされています。

▶ 就労への様々なルートと就労支援を受けられる期間



基準：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
 規則：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

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 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

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）

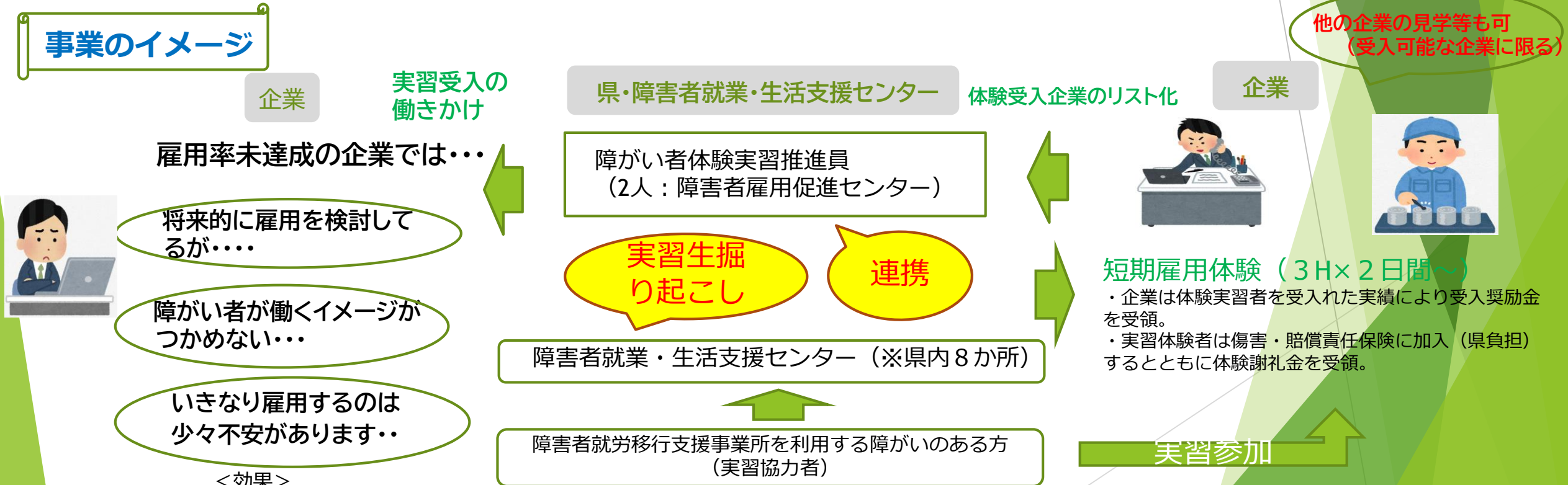
<事業の目的>

「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6年度は横浜・川崎両市に所在する企業、就労支援機関を利用する障がい者は対象外とさせていただきます。

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）

神奈川県
www.ke-nai.jp

県内企業のみなさまへ
障がい者雇用の
体験実習のお誘い

神奈川県障害者雇用促進センターです!!

この事業は、神奈川県が「障がい者雇用開拓・体験実習支援事業」として実施するもので、障がい者雇用の経験がない、もしくは経験の少ない中小の事業主の方に体験実習を通じて、障がい者や障がい者の仕事への取組について理解していただく事業です。

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 ※詳細は下記連絡先にご確認ください
- 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 ※実習生は別途給与から受入奨励金も支給されます
- ④ 体験実習期間中の傷害・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現状やお悩み、希望を伺いながら、効果的な体験実習となるよう、実習の開始前か実施後まで幅広くサポートします。

【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) 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 [\[とちよに番禺子\]](#) [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・・

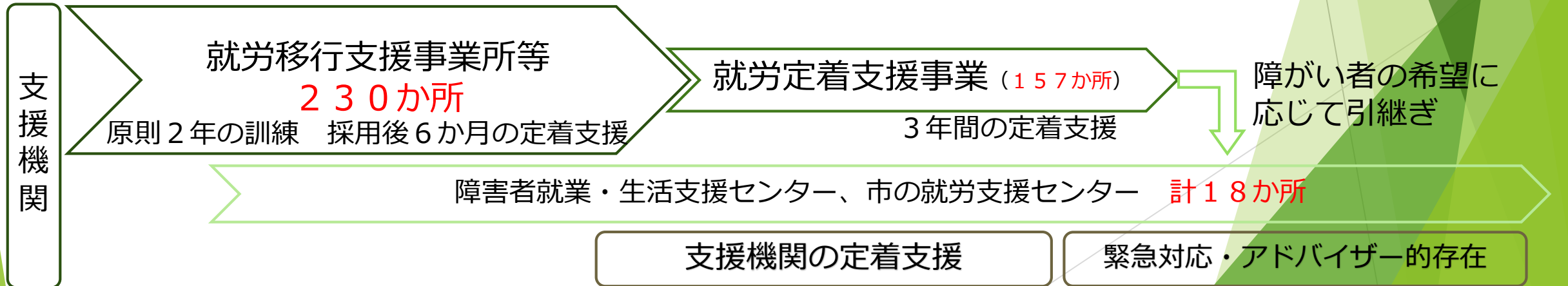
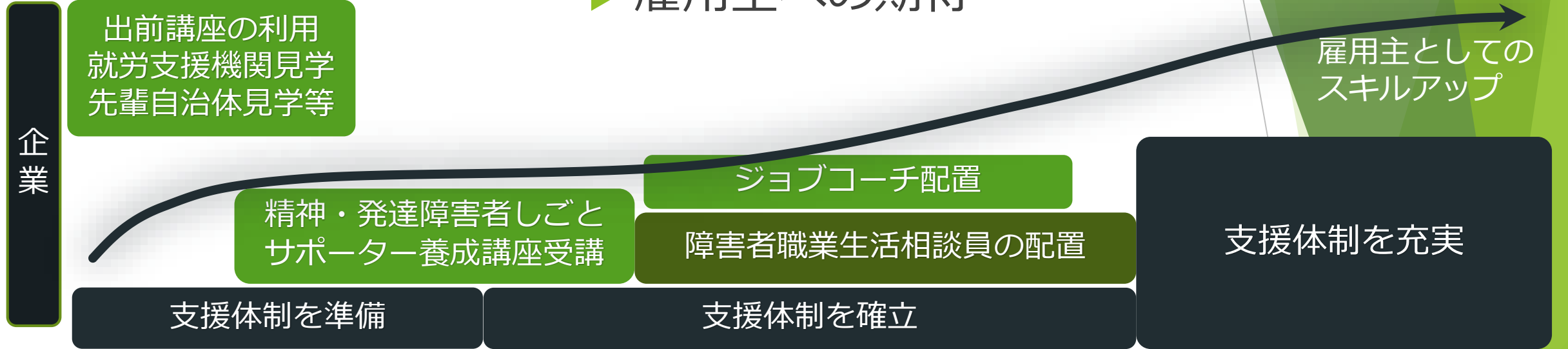
神奈川県障害者雇用促進センター

電話：045-633-6110 内線2521・2522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

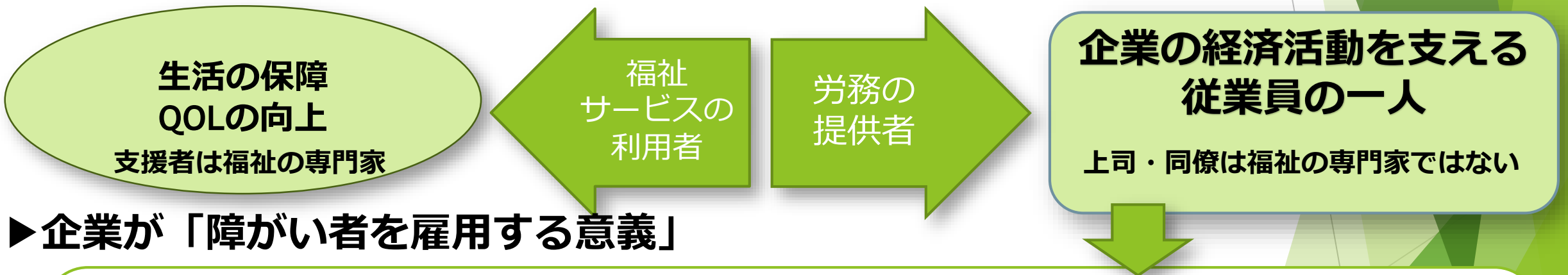
▶ 雇用主への期待



▶ 「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



- 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.kanagawa.jp/ont/g/ku/877751.html>

問い合わせ先 神奈川県議会総務課 電話 045-218-7024 FAX 045-218-0907



神奈川県議会