

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修 (令和7年11月17日)

職業リハビリテーションの理念

医療機関の障害者雇用ネットワーク 代表
依田晶男

障害の概念

～障害の医学モデルと社会モデル～

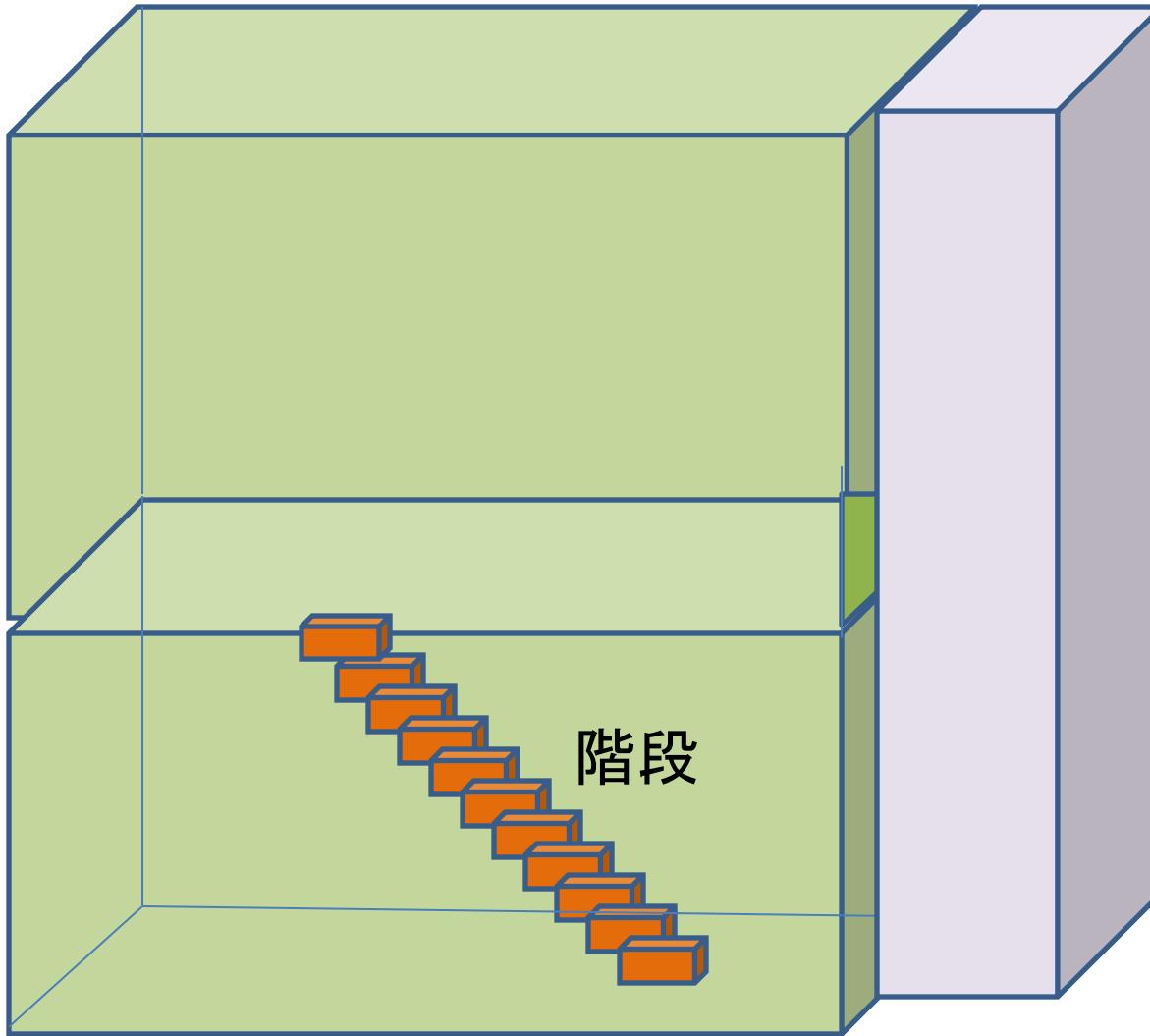
「配慮」が必要なのは障害者だけか？

2階

1階

階段

エレベーター



「バリアフルレストラン」で感じられること

「バリアフルレストラン」は、車いすユーザーが多数派となる架空社会にあるレストランに「二足歩行者」という障害を有する人が客として来店することで感じる違和感から、「障害」とは何かについて考えるきっかけが得られるもの。

1組6人による30分の体験プログラムで、レストラン内は車いすユーザーに最適化されており、天井は低く、椅子も置かれていない中で、「二足歩行者＝障害者」が頭をぶつけたり腰を痛めたりしないように、行政の補助で僅かな数のヘルメットや椅子が用意されている。

「二足歩行者も使えるように最初から天井を高くすれば良いのに」と感じさせる中で、「多数派」という同じ価値観の人たちだけで決めた仕組みに少数派を適応させるような配慮ではなく、多様な人の参加で誰もが取り残されない仕組みを最初から作ることの大切さの理解に誘うプログラム。車いすユーザーの演技も真実味があり、日頃感じていることを伝えようとする細部の表現は、とても心に響く。



バリアフルレストラン店長を務める寺田ユースケ氏



車いすユーザーに最適化されたレストラン店内の様子

(写真) 公益財団法人日本ケアフィット共育機構ホームページから

「ダイアログ・イン・ザ・ダーク」で気づいたこと



完全に光を遮断した「純度100%の暗闇」を少人数のグループが体験するもので、アテンドするのは暗闇のエキスパートである視覚障害者。

日常の固定的な立場(性別や肩書き等)も暗闇では関係なくなり、一人では何もできない「弱い存在」になる。

【立場の固定化→対等な関係へ】



相手を信頼してコミュニケーションをとり助け合うことで目的を達成できること、感謝の言葉が力になることに気づく。
【チームビルディング】

暗闇の中では「頼りになる存在」だったアテンドの方が、会場から外に出た途端に「弱い存在」に見えた。

【立場の逆転・再逆転】



「個人」の側は変わらなくても、「環境」によって「障害」を感じたり感じなかったりすることに気づく。
【障害の社会(環境)モデル】

「障害」モデルに学ぶ

医学(個人)モデル



作業や行動に支障が生じているのは、心身機能の不具合等に起因する「個人の側の問題」と捉え、個人に対する治療や個人の努力を重視する考え方。

社会(環境)モデル

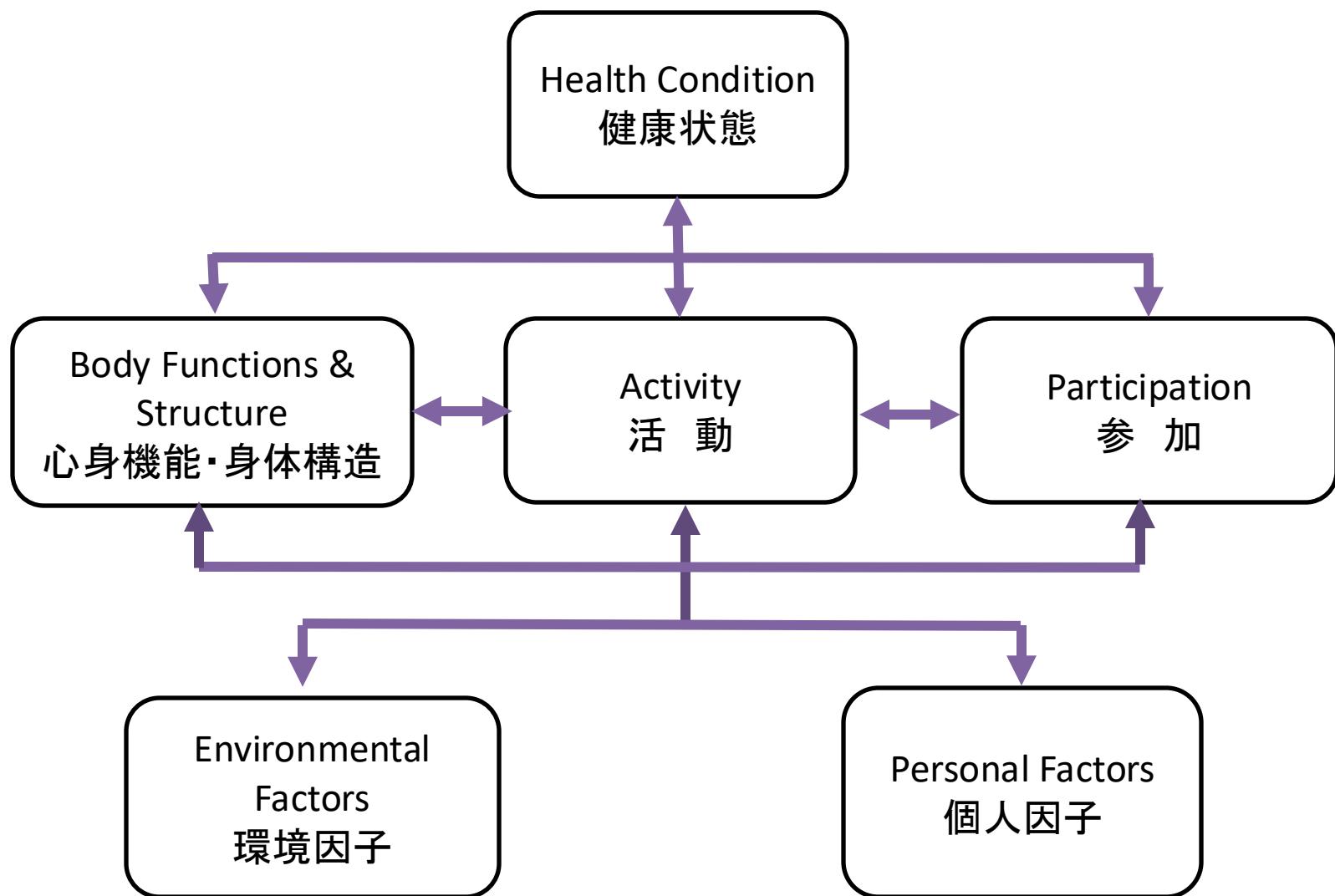


作業や行動に支障が生じているのは、個人を取り巻く周囲のハード・ソフトの環境や制度等に起因する「社会(環境)の側の問題」と捉え、社会(環境)を改善していくことを重視する考え方。

職場に社会(環境)モデルを適用

個人の側に特別な努力を求めたり、できないことを理由に切り捨てるのではなく、職場のハード・ソフトの環境を整える「合理的配慮」により、個人の能力を十分発揮させ、戦力にしていくことを目指す。

国際生活機能分類(ICF)の社会モデル



職業リハビリテーションの定義と 法制度の体系

職業リハビリテーションの定義

【国際的な定義】

障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約
(IL0第159号条約) 第1条第2項

職業リハビリテーションの目的は「障害者が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害者の社会における統合又は再統合の促進を図ること」

【国内的な定義】

障害者の雇用の促進等に関する法律 第2条第7号

「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう」

障害者施策に関する法律の体系

憲法

障害者基本法

身体障害者福祉法

知的障害者福祉法

精神保健福祉法

発達障害者支援法

障害者虐待防止法

障害者差別解消法

障害者総合支援法

障害者雇用促進法

職業能力開発促進法

学校教育法

バリアフリー新法

障害者基本法は、障害者に関する福祉、雇用、教育、街づくり等を含め、全ての障害者施策の基本理念と方向性を示した法律

障害者雇用・就労支援施策に関する法律の体系

障害者基本法

障害者雇用促進法

障害者能力開発促進法

障害者総合支援法

雇用率制度・納付金
制度

障害者職業能力開発校

就労移行支援事業

職業リハビリテーション

就労定着支援事業

就労継続支援事業
A型

就労継続支援事業
B型

上記法律の他にも、雇用率制度のベースとなる障害者手帳を定める各
種障害者福祉法、特別支援教育について定める学校教育法など障害者
雇用・就労に関わるものがある

多様な就労形態と 障害者雇用

就労支援施策の対象となる障害者

障害者総数約1,165万人^(※1)中、18歳～64歳の在宅者数約487万人^(※2)

(内訳:身体423.0万人、知的 126.8万人、精神614.8万人)

(内訳:身体99.5万人、知的 66.9万人、精神320.7万人)

※1 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

※2 身体障害者数及び知的障害者数については18歳～65歳未満、精神障害者数については20歳～65歳未満。

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 29. 6% 就労系障害福祉サービスの利用が約 33. 3%
- 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5年は約2. 7万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. 6万人
- ・就労継続支援A型 約 9. 0万人
- ・就労継続支援B型 約35. 3万人
(令和6年3月)

就労系障害福祉サービス から一般就労への移行

1,288人/H15	1.0
2,460人/H18	1.9 倍
3,293人/H21	2.6 倍
4,403人/H22	3.4 倍
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
21,380人/R3	16.6倍
24,426人/R4	19.0倍

26,586人/R5 20.6倍

企 業 等

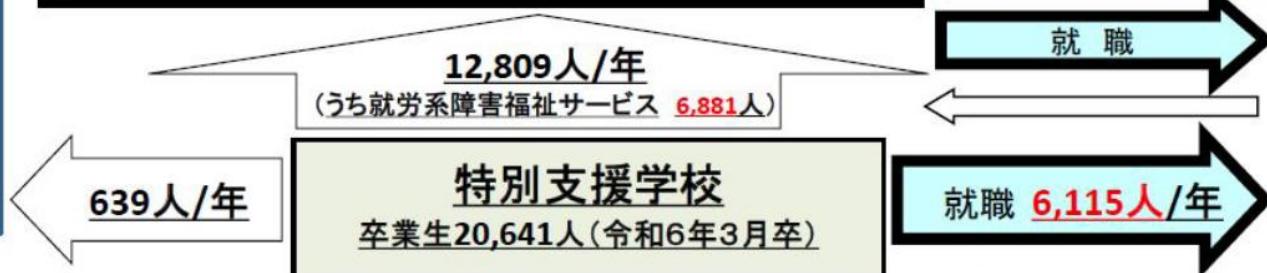
雇用者数

約67. 7万人
(令和6年6月1日)

※40.0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

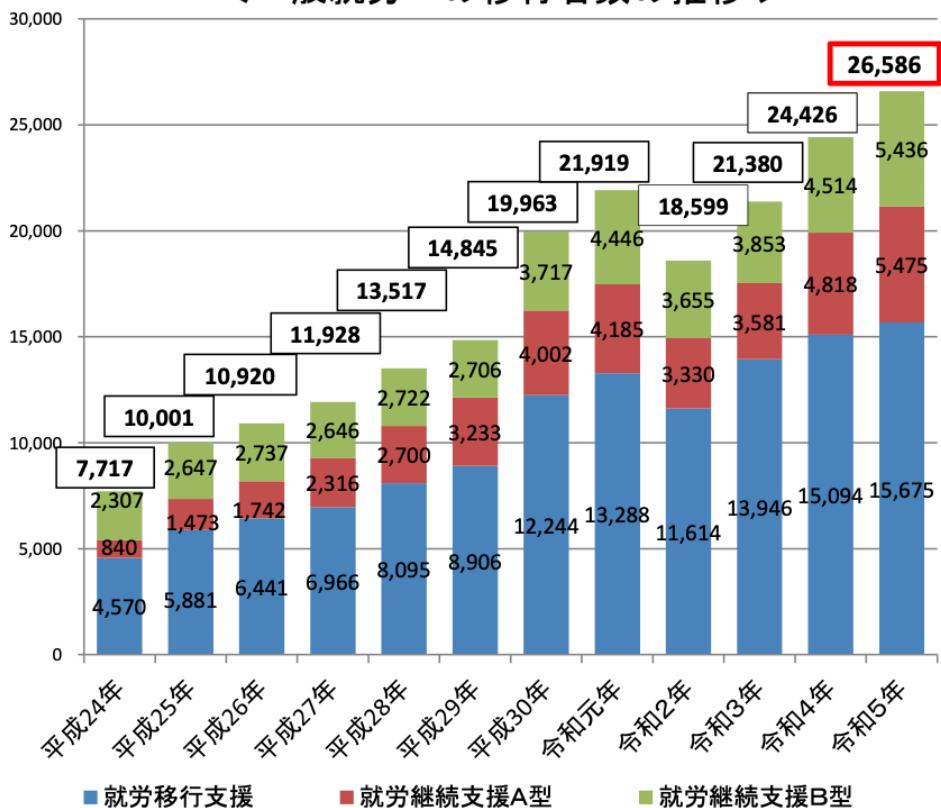
110,756件
※A型:29,081件
(令和5年度)



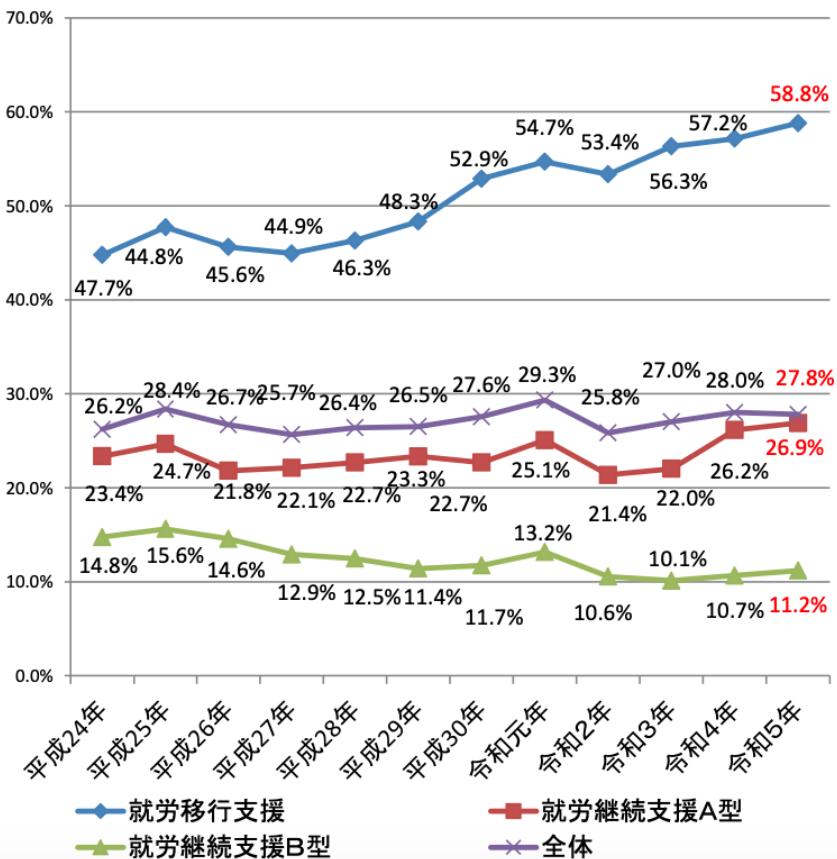
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和5年においては前年比約9%増となり、約2.7万人であった。
- 令和5年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型において前年より増加している。

<一般就労への移行者数の推移>

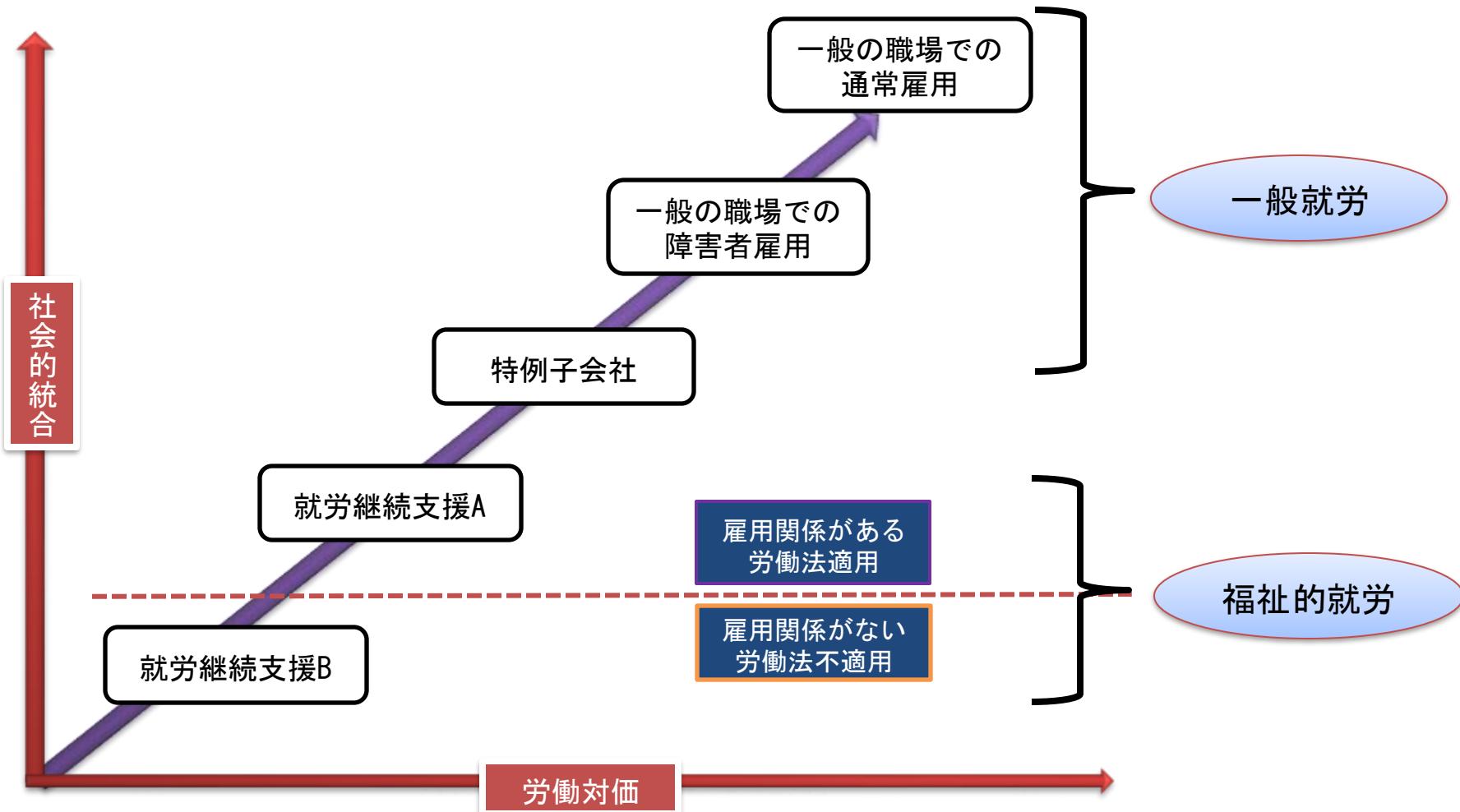


<サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移>



【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

多様な就労形態



(資料)小川浩「職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス」をもとに作成

障害者総合支援法における就労系事業での雇用・就労

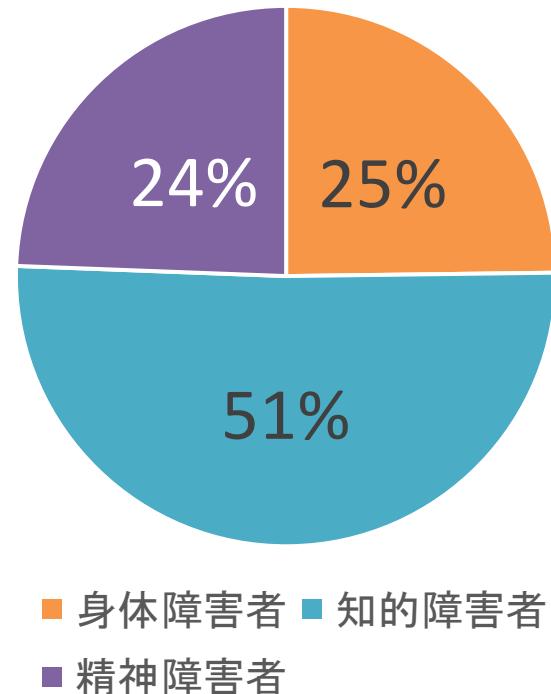
就労継続支援A型	事業概要	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。
	対象者	<ul style="list-style-type: none">① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結び付かなかった者② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結び付かなかった者③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

就労継続支援B型	事業概要	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。
	対象者	<ul style="list-style-type: none">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になった者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

特例子会社での雇用

- 令和6年6月現在、全国に614社。障害者雇用数は51,958人(カウント)
(令和6年厚生労働省障害者雇用状況調査)
- 障害種別の雇用数は、知的障害者は25,553.5人(カウント)で50.8%を占め、次いで身体障害者が12,488.5人(24.8%)、精神障害者が12,248.5人(24.4%)となっている。
- 障害に対する配慮は、一般的に通常の職場における障害者雇用より得やすい。
- 従来は身体障害の雇用を中心の特例子会社が多かったが、精神障害や発達障害の雇用数は増加傾向にある。最近では、精神障害や発達障害に対象を絞って設立される特例子会社もある。

特例子会社の雇用障害者の障害種別



一般の職場での障害者雇用

- 雇用率カウントの対象となる場合、通常の雇用に比して採用は有利。
- 通常の雇用より、一般的に障害に対する配慮は得られやすいが、配慮の得やすさや内容は職場によって異なる。
- 精神障害や発達障害の特性を適切に理解している障害者雇用担当者は必ずしも多くはないのが現状。
- 雇用主、管理職などの上層部による理解だけでなく、周囲の従業員の理解を得ることが課題となる。
- 雇用条件は企業によって様々である。

(資料)小川浩「職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス」より作成

一般の職場での通常雇用

- 競争的環境での採用になるため、就職活動は厳しい。
- 障害を非開示の場合、障害に対する配慮を受けることは容易ではなく、就労支援機関は職場に介入することが難しい。
- 障害を開示した場合、雇用主は合理的配慮を提供しなければならないが、現実には限定的になりがちである。
- 雇用条件は、障害の開示、非開示に関わらず一般と同じである。
- 大卒者の初任給平均は24万8,000円（厚生労働省、令和6年度賃金構造基本統計調査）
- 正規雇用と非正規雇用では条件が大きく異なる。
 - 正規雇用：平均賃金 23万7,000円（20～24歳） 36万6,800円（40～44歳）
 - 非正規雇用：平均年収 19万7,300円（20～24歳） 22万2,600円（40～44歳）
(厚生労働省、令和6年度賃金構造基本統計調査)

（資料）小川浩「職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス」より作成

就労による収入(平均月額)

235千円



137千円

149千円

130千円

87千円

23千円

身体障害者

知的障害者

精神障害者

発達障害者

就労継続A型

就労継続B型

一般就労

福祉的就労

障害者雇用に関する法律の体系

障害者基本法(雇用の促進等)

(雇用の促進等)

第19条 国及び地方公共団体は、国及び地方公共団体並びに事業者における障害者の雇用を促進するため、障害者の優先雇用その他の施策を講じなければならない。

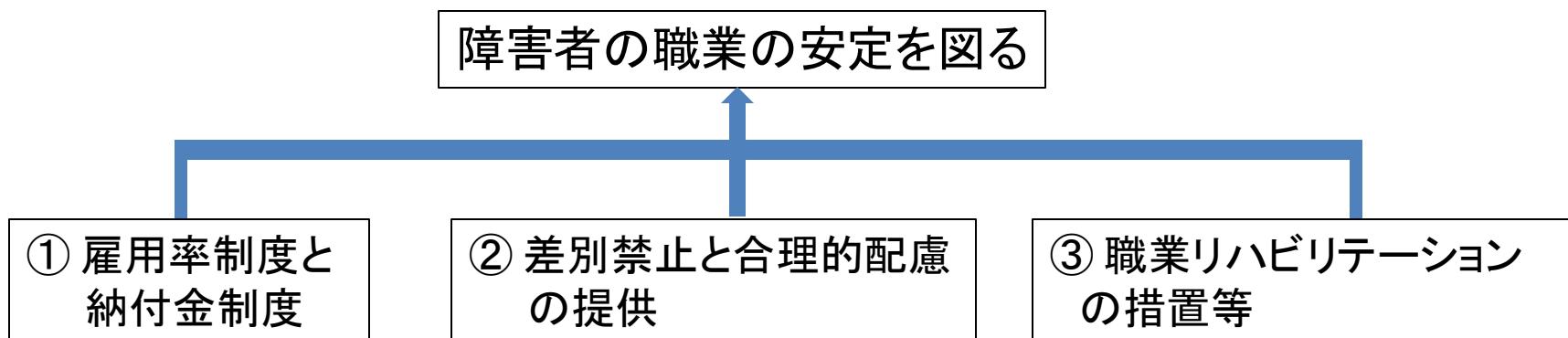
- 2 事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。
- 3 国及び地方公共団体は、障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もつてその雇用の促進及び継続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

障害者雇用促進法(目的)

(目的)

①

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、
②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效地に發揮することができるようにするための措置、
③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。



障害者雇用促進法(障害者の定義)

(用語の意義)

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）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。

第2条でいう障害者の定義には
障害者手帳の所持は含まれていない

但し、
第37条において、雇用率制度の対象となる障害者は、
障害者手帳の所持者に限定されている

障害者雇用促進法(基本的理念)

(基本的理念)

第3条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を發揮する機会を与えられるものとする。

第4条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、
その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

第4条により、障害者自身にも
「有為な職業人として自立するように努力める」
努力義務が課せられている

障害者雇用促進法(事業主の責務)

(事業主の責務)

第5条 全て事業主は、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つて、その有する能力を正当に評価し、適當な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに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。

事業主は
障害者自身の「有為な職業人として自立しようとする努力」
を前提に、それに協力する責務を有している



合理的配慮も
「職場に居続けられるための配慮」ではなく
「給料に見合った戦力となってもらうため（能力発揮）の配慮」
が求められる

障害者雇用促進法(国及び地方公共団体の責務)

(国及び地方公共団体の責務)

第6条 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、
障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、
障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進
及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する
施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない

障害のある人が働くことの意味

働く理由(当事者の声)

仕事をする理由(知的障害)

項目	割合
生活していくため	59.8
働くのが好きだから	25.9
自由に使えるお金が欲しいから	25.0
友達や話し相手が欲しいから	6.7
家にいてもすることがないから	6.3
家族やまわりの人にいわれるから	3.2

平成20年度障害者雇用実態調査(知的障害者に対する質問から)

就労する理由(全国LD親の会)

項目	割合
生活していくため	69.3
自由に使えるお金が欲しいから	59.0
働くのが好きだから	12.8
家族に働くようにいわれるから	11.4
友達や話し相手が欲しいから	7.9
家にいてもすることがないから	7.6
その他	7.6
無記入	0.3

全国LD親の会「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」2009

本人にとっては経済的理由が最も重要である。

一般就労の意義はお金だけではない

- ① 福祉事業とは異なる水準の報酬を得ることで、自身や家族の生活を支えたり、趣味などにお金を自由に使うなど、生活を豊かにできる。
- ② 福祉事業の利用者の立場ではなく、労働に対して報酬を得ることで、自立感を持ちやすい。
- ③ 責任を伴うだけに、やり遂げた際の達成感も大きく、職業人として成長する機会となる。
- ④ 生活リズムが整い、健康にも気をつけることで、生活が安定する。
- ⑤ 組織に所属することで安心感が得られる。
- ⑥ 同僚、上司、顧客から評価されることで、自己効力感が得られる

障害のある人を雇用することの意義

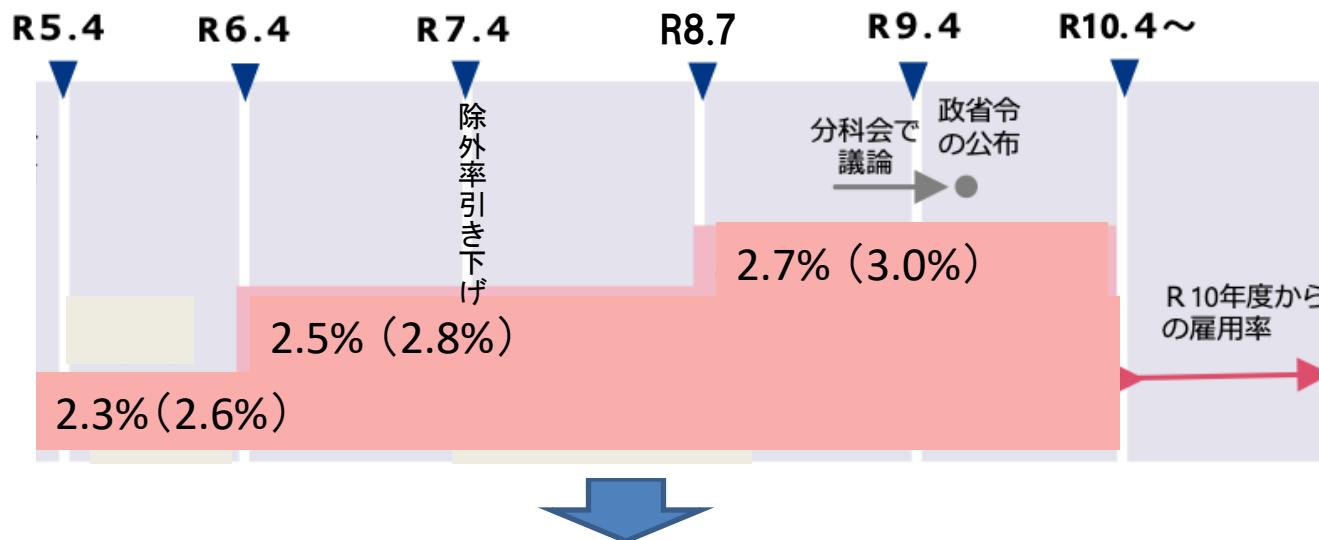
法定雇用率を満たすための雇用

雇用必要数＝常用労働者数 × (1－除外率) × 法定雇用率

法定雇用率は5年に1回、障害者の雇用状況を踏まえて見直しが行われ、令和6年4月に2.3%(2.6%)から2.5%(2.8%)に引き上げられており、更に令和8年7月には2.7%(3.0%)に引き上げられる。

()内は、地方公共団体や独立行政法人の場合

除外率は、段階的に引き下げられており、令和7年4月には一律10ポイント引き下げられた。



【従業員数が変わらなくても雇用必要数は増加する】

除外率（令和7年4月改正の前後）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製鍊精製業を除く。) 　・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 　・航空運輸業 ・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 %→廃止
・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 %→廃止
・非鉄金属第一次製鍊・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	15 %→5 %
・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 %→10 %
・港湾運送業	25 %→15 %
・鉄道業 　・医療業 　・高等教育機関	30 %→20 %
・林業(狩猟業を除く。)	35 %→25 %
・金属鉱業 　・児童福祉事業	40 %→30 %
・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 %→35 %
・石炭・亜炭鉱業	50 %→40 %
・道路旅客運送業 　・小学校	55 %→45 %
・幼稚園 　・幼保連携型認定こども園	60 %→50 %
・船員等による船舶運航等の事業	80 %→70 %

※除外率設定業種は、総務省編日本標準産業分類の中分類に限らない。

法定雇用率の引上げと除外率の引下げの影響(医療業)

令和5年4月
法定雇用率:2.3%
除外率:30%

令和6年4月
法定雇用率:2.5%
除外率:30%

令和7年4月
法定雇用率:2.5%
除外率:20%

令和8年7月
法定雇用率:2.7%
除外率:20%

常用労働者数
150人規模

2人(2人)



2人(2人)



3人(3人)



3人(3人)

常用労働者数
400人規模

6人(7人)



7人(7人)



8人(8人)



8人(9人)

常用労働者数
1000人規模

16人(18人)



17人(19人)



20人(22人)

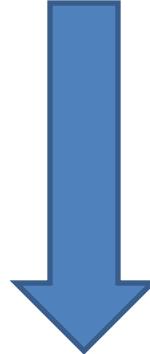


21人(24人)

注:()内は法定雇用率が0.3ポイント高い地方公共団体や独立行政法人の雇用必要数

「雇用率制度」で陥りがちな失敗

「数の確保」



法律で義務付けられたコンプライアンス問題

やらされ感・単なるコスト増と考える

能力を活かす発想に乏しい

障害者も働きがいを感じられない

職員も障害者雇用の意義を感じられない

「質の確保」

働きやすい職場づくりの一環という位置付け

職場が助かる事を考える

能力を最大限に活かす発想

障害者も働く意欲を持てる

職員も障害者雇用の意義を感じられる

意義1 「人材不足」に対応できる

労働力人口が減少する中で、人材確保は厳しさを増しているが、障害の特性を踏まえた配慮をすれば、企業の戦力になれる人材は身近な地域にも数多くいる。

障害特性と業務がマッチングできれば、障害のない従業員よりも高い能力を発揮することがある。

作業の指示の仕方を工夫すれば、業務の正確性や速度を高めることができる。

就労支援機関からのアドバイスや就労支援制度の活用により、障害のある人材も貴重な戦力となる。



【人材不足への対応の切り札】

意義2 タスクシフティングを通じて「働き方改革」を実現

専門性の高い従業員の業務の中から定型的な業務を切り出すことで、専門性の高い職員は専門性を活かした高度な業務に集中できる。

技術力やコミュニケーション力に乏しく、臨機応変な対応ができないくとも、定型的な仕事(手順や方法が決まっている仕事)なら能力を発揮できる障害者は多い。

除外率設定業種(医療業、教育業、建設業など)では、専門資格を必要とする業務の割合が高いため、タスクシフティングの効果が特に大きくなる。



【職場全体の生産性が向上】

タスクシフトのイメージ(医療業の例)

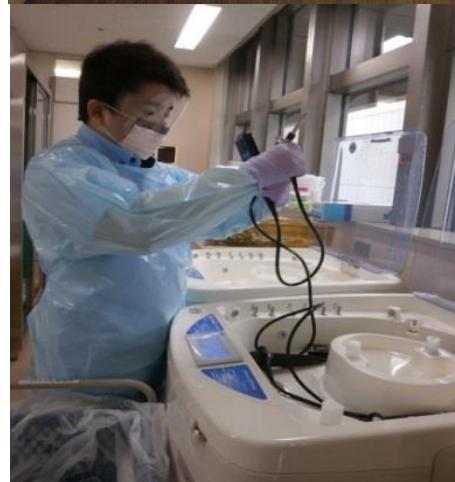
障害のあるスタッフ

看護職が行っている業務の中から
「定型的な業務」を切り出す
(コミュニケーションが苦手な者でも可能)



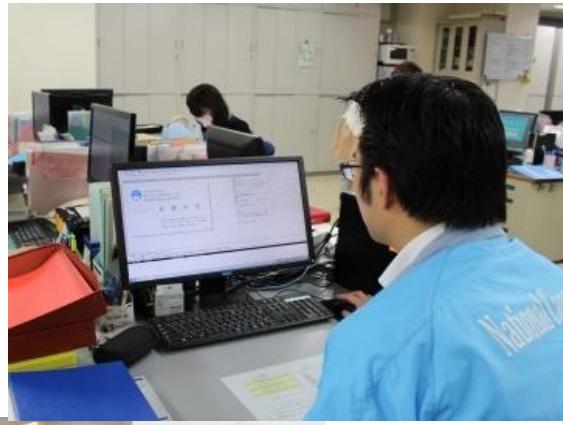
看護職(国家資格)

看護資格が必要な業務に専念できる
ため医療の質が上がる



事務系の職場でのタスクシフト(事務補助)

- データ入力
- アンケートの集計
- 文書コピーと資料セット
- 書類の編纂
- バーコードスキャン
- 名刺作成
- 部署印の押印
- 郵便物の仕分け・配達
- 郵便物の発送
- 宅配物の受取りと配達
- 封筒への文書の封入と発送
- 部門間の書類回付
- コピー用紙、文具等の補充
- 廃棄文書の回収とシュレッダー処理
- 廃棄物の分別と回収
- 会議室の設営と清掃



意義3 業務の効率化が進んで生産性が向上する

障害者が能力を發揮しやすいように工夫することで、業務の効率化が進み、他の従業員も仕事がしやすくなる。

業務を細分化した工程に分解することで、重複した作業の解消や効率的で間違いのない手順を見出せる。

似たような仕様や規格を統一することで、作業の円滑化と迅速化が図れる。

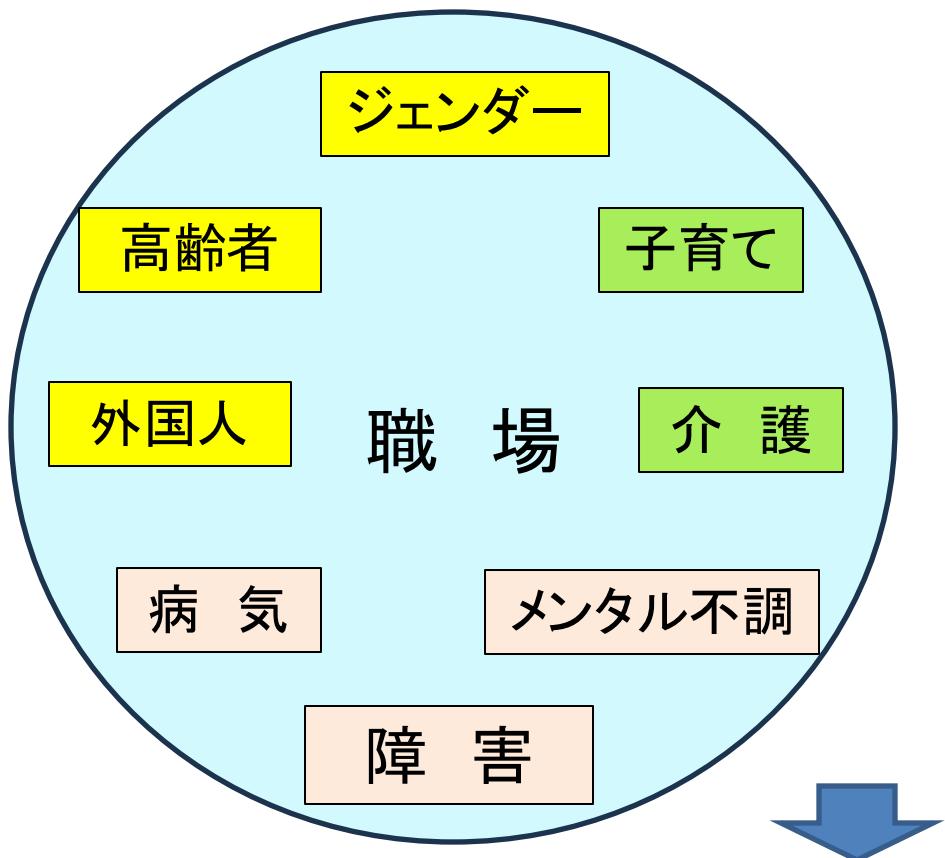
工程が見える化され、担当者が休んでも代わりの従業員が代行できるようになる。



【新入社員・パート職員・外国人等も仕事を覚えやすくなる】

意義4 「多様性に対応した働きやすい職場」になる

障害者がその能力を発揮できるようソフト・ハードの職場環境を点検し、改善することで、様々な課題を抱える他の職員にとっても、働きやすい職場環境が実現する。



【職場には様々な人材がいる】

- ・定年延長により高年齢の従業員も増えている
- ・外国人で支えられている職場も多い
- ・子育てや親の介護をしながら働く従業員もいる
- ・がんや精神疾患などの病気を抱えながら働く従業員もいる
- ・メンタル不調で休みがちな従業員もいる

【様々な職員が「働きやすい職場」となる】

誰もが働きやすい職場環境づくりのポイント

作業しやすい環境

段差がない、刺激(騒音等)の緩和、休憩スペース等

確実な情報提供

音声、文字、イラスト、言語、わかりやすい内容

業務の効率化

作業工程の分解・再編、マニュアル化等

相談しやすい環境

産業保健師、EAP(従業員支援プログラム)の活用等

休みの取りやすさ

育児、介護、通院、学校行事等への参加
時間単位での休暇

勤務時間の弾力化

フレックスタイム

勤務場所の弾力化

テレワーク、サテライトオフィス等



障害者雇用における
「合理的配慮」

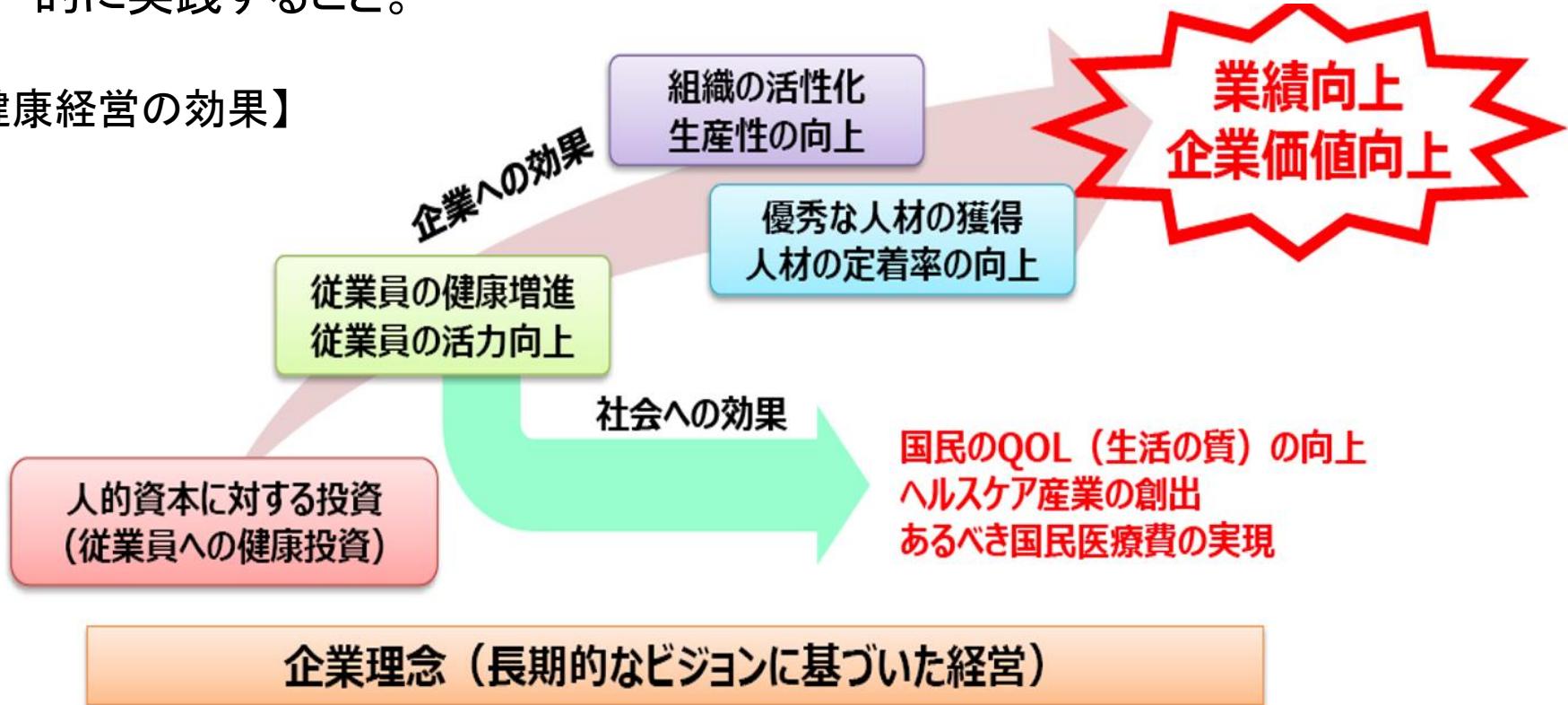


障害者の有無に関わらず
多様な人材の能力を
生かす環境が実現

「健康経営」という視点

「健康経営」とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考え方の下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。

【健康経営の効果】



【現場からの声】

コミュニケーション機会が増え、
社内の雰囲気が良くなかった

健康経営の認定を取得したら
初めて新卒の応募があった

健康経営の認定取得を応募
理由に挙げる学生が増えた

健康経営優良法人2025の認定法人数

【大規模法人部門】



(全国) 500法人



(全国) 499法人

【中小規模法人部門】



(全国) 1,000法人



(全国) 18,350社

「健康経営優良法人認定制度」は、経済産業省と厚生労働省の支援の下に、「日本健康会議」が認定を行う制度で、優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰するもので、2017年からスタート。

人材確保を目指す組織にとって、対外的な発信力のある「健康経営優良法人」の認定取得への関心度は高く、認定法人は増え続けている。

「健康経営優良法人2025」は、全国で23,196法人（大規模法人部門は3,400法人、中小規模法人部門は19,849法人）が認定を受けている。

障害者雇用の歴史

障害者雇用促進法の変遷

- これまで、障害者雇用施策は、主に障害者雇用促進法に基づき、障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じ、職業生活における自立を促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図る目的で実施。
- 具体的には、障害者雇用義務制度や、障害者と障害者でない者との均等機会・待遇の確保、障害者が能力を有効に発揮するための合理的配慮の提供義務、職業リハビリテーションの措置等を講じてきた。

昭和35（1960）年 身体障害者雇用促進法の制定

我が国で最初に定められた障害者の雇用に関する法律

法定雇用率：公的機関は義務、民間企業は努力目標

昭和51（1976）年 すべての企業に法定雇用率を義務化（納付金制度も施行）

当初の法定雇用率は、1.5%

昭和62（1987）年 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正

法の対象となる範囲を、身体障害者から、知的障害者や精神障害者を含む全ての障害者に拡大

平成10（1998）年 知的障害者についての雇用の義務化

平成28（2016）年 事業主に、障害者に対する差別の禁止・合理的配慮を義務化

平成30（2018）年 精神障害者についての雇用の義務化

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加

各企業が雇用する障害者の割合（実雇用率）を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、
身体障害者又は知的障害者を
雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」
「身体障害」と「精神障害」

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合
は身体障害者を雇用した者と
みなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

雇用支援の対象となる精神障害者の範囲

【統合失調症】

1988年 精神障害者(統合失調症、気分障害、てんかんにかかっている者)が職業リハビリテーションの対象になる。

【気分障害(うつ病)】

1998年 精神障害者の範囲が拡大され「精神保健福祉手帳を所持している者」も対象となる。

2000年頃 「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」の調査結果
・企業で働く精神障害者の94%は採用後の障害者
・雇用されている精神障害者の83%は気分障害(うつ病)



採用後の精神障害者(うつ病) の復職支援(リワーク)の普及

2010年頃 精神障害者の就職件数が大幅に増加

・長期入院の解消、持効性薬剤の普及、社会資源の増加等により、統合失調症のある障害者の就労機会も増える

【発達障害その他】

・発達障害のある者が精神保健福祉手帳を取得し、就労移行支援事業所等を経て就職するケースが増加
・若い世代での新たなタイプのうつ病(新型うつ病等)の増大



統合失調症、うつ病、双極性障害、発達障害、新型うつ病、高次脳機能障害等、
多様な精神障害への対応が求められる

障害者雇用の状況と変化

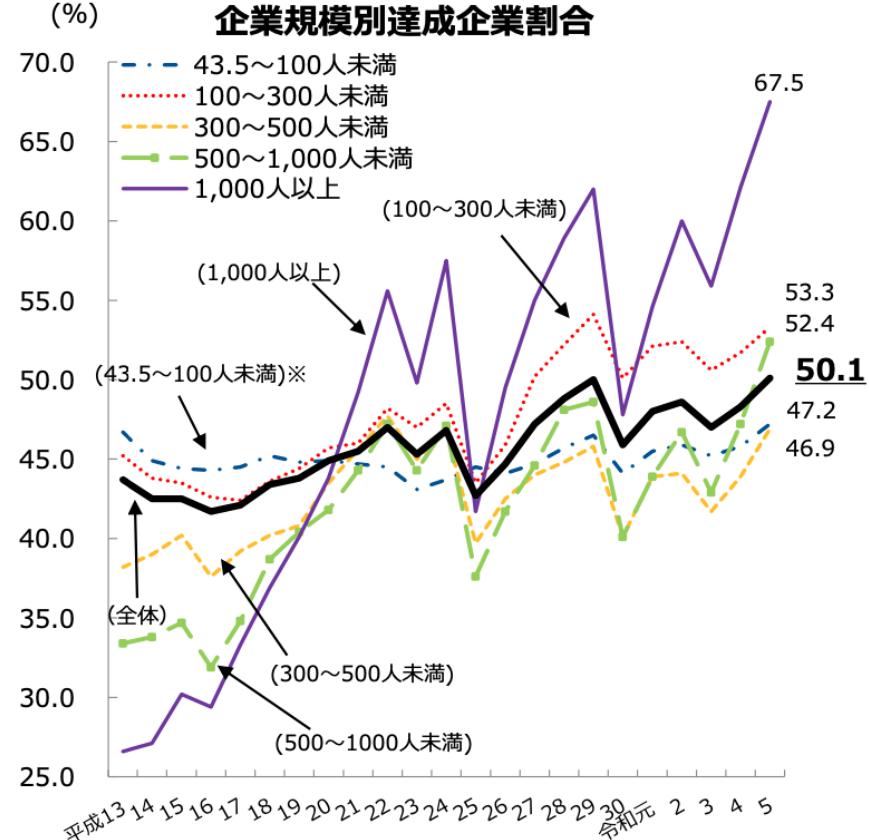
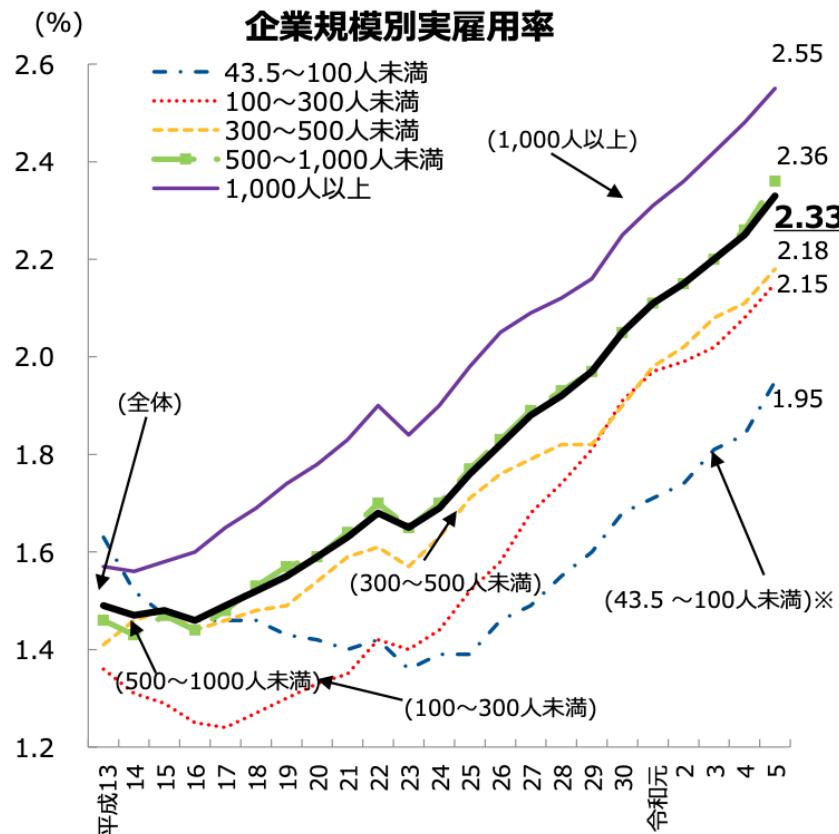
障害者の雇用状況

- ✓ 民間企業の雇用状況 雇用者数 67.7万人（身体障害者36.9万人、知的障害者15.8万人、精神障害者15.1万人）
実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%
 - ✓ 雇用者数は21年連続で過去最高を更新



企業規模別の障害者の雇用状況

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

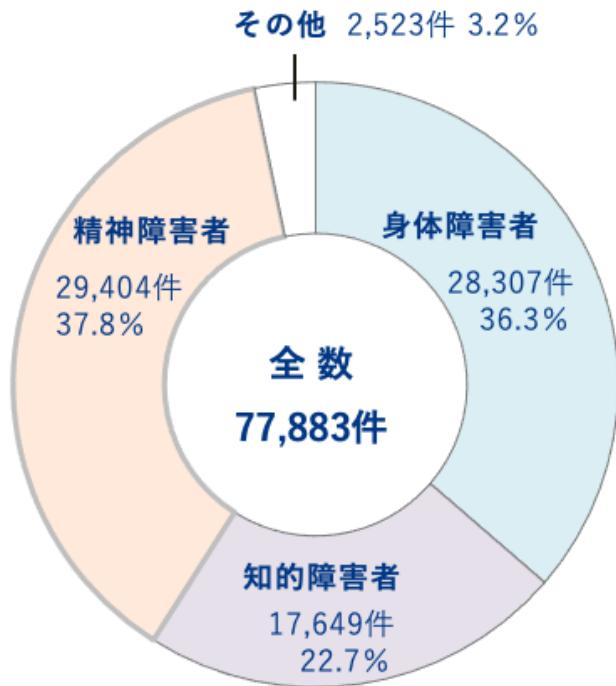


出典：障害者雇用状況報告

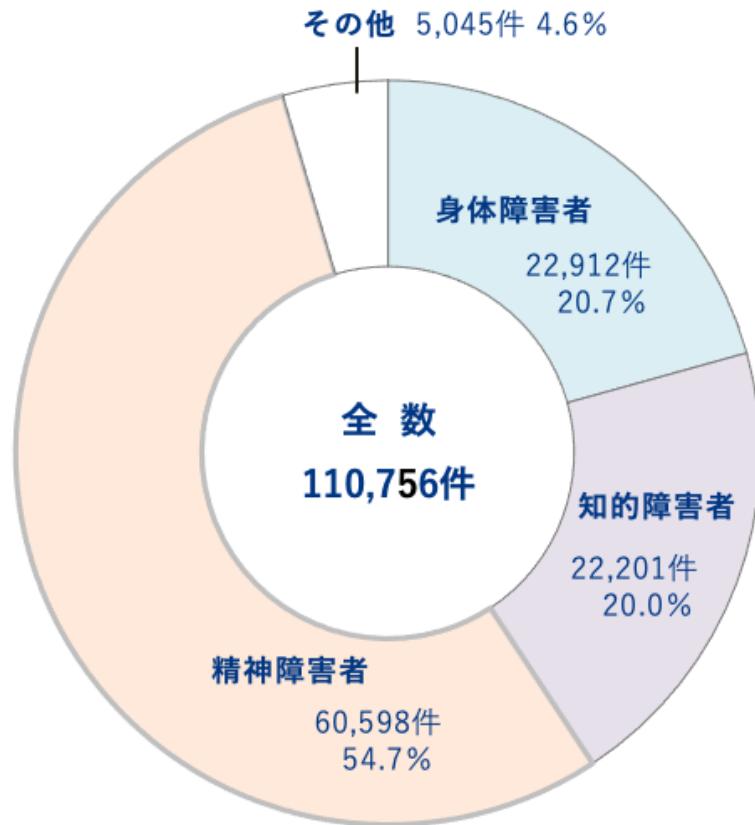
ハローワークを通じた障害者の就職件数

障害種別では、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している

平成25年度から令和5年度に、全数は約1.4倍に増加、精神障害者は約2倍に増加、知的障害者は約1.3倍に増加、身体障害者は約2割減少



平成25年度

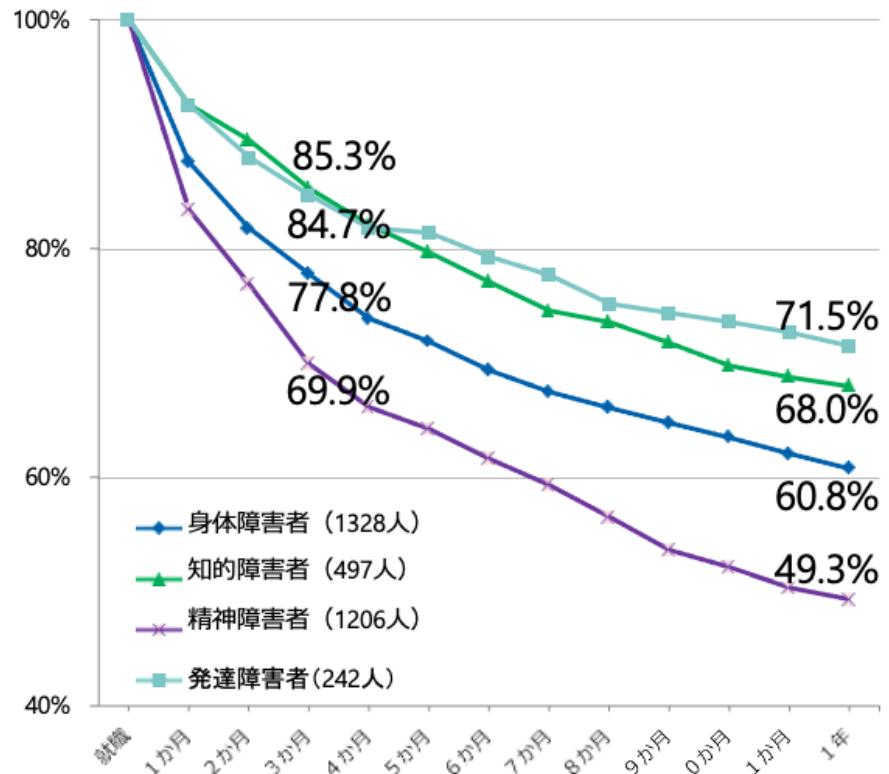


令和5年度

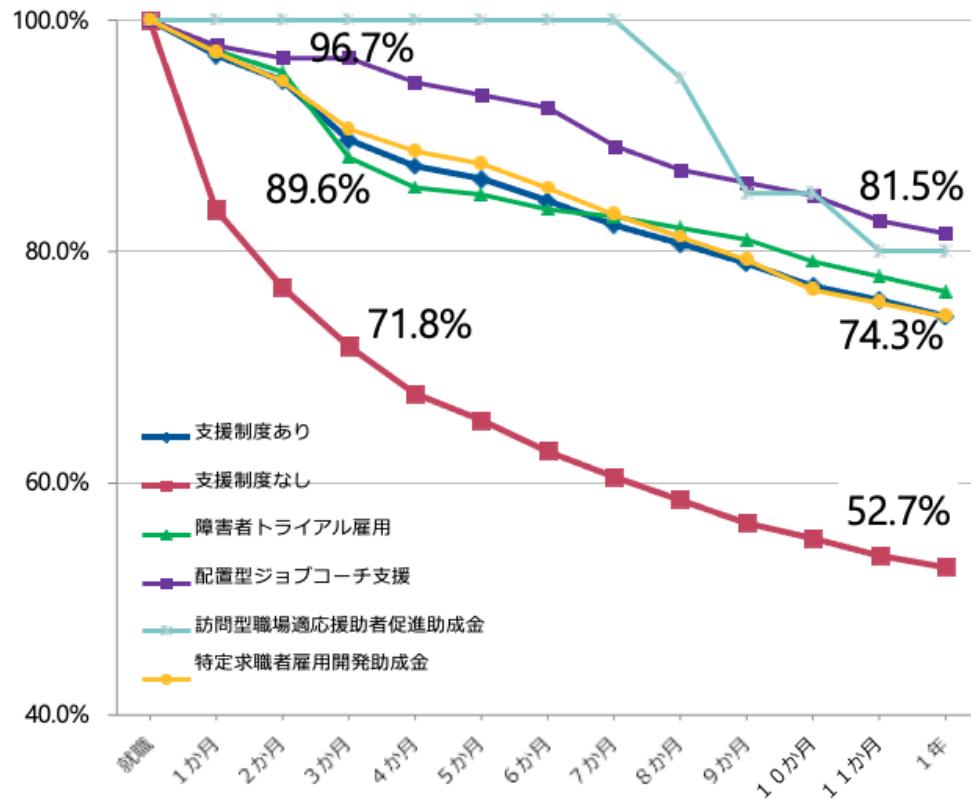
障害者の定着状況

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、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。一方で、支援制度の利用があると定着率が高くなっている。

(職場定着率)



(職場定着率)



出典：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用促進協会 障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」
(2017年4月)

対象者の変化

精神障害者の雇用義務化を契機として、精神・発達障害者の雇用数が増加しており、知的障害者の雇用支援から、精神・発達障害者の雇用支援へ重点が移行してきている。

【知的障害者の雇用】

- 定型的で簡易な業務だと能力を発揮できる者が多い
- 生産性は低くても安定的に働く者が多い
- 特別支援学校等で職業準備性を身に付けた者も多い
- 企業内ジョブコーチが配置された集団での就労に親和性がある



【精神・発達障害者の雇用】

- 大卒等でスキルの高い者多く、高度の業務をこなせる者もいる
- 突然体調を崩すなど安定性にかけることが多い
- 特別の指導訓練を受けておらず、職業準備性に乏しい者もいる
- 集団就労には抵抗感を持つ者も多く、個別支援が求められる

ジョブコーチの役割の変化

障害者雇用の対象が知的障害から精神・発達障害へシフトすることで求められる変化。

知的中心		精神・発達中心
仕事の行い方の直接支援		仕事の行い方の改善(行動観察と助言中心)
要求水準を下げる方向での調整		部分的、限定的な配慮に関わる調整
集団・グループでの雇用管理		個別性の高い雇用管理
分かりやすく伝える、定型化の工夫		認知面の特徴の発見と配慮
家族や福祉施設との連携		医療機関との連携も加わる

(資料) 小川浩「企業在籍型職場適応援助者の役割」

障害者就労支援の資格制度に向けて

～障害者就労支援士(仮称)～

■ 障害者就労支援の課題

現 状 障害者雇用の進展、就労支援ニーズの多様化

- 障害者雇用は実雇用率、雇用者数が過去最高を更新するなど着実に進展
- 精神・発達障害者の雇用の進展、高齢障害者の増加、これまで就業が想定されにくかった重度障害者の就労ニーズの高まりなど、障害者就労を取巻く環境は大きく変化し、就労支援ニーズは多様化



課 題 障害者就労を支える人材の質・量の不足

- 障害者の就労支援に携わる人材の雇用と福祉の両分野の基礎的な知識やスキルが不十分
- 専門人材の実践的な研修の機会が限られている
- 障害者就労支援分野の人手不足が深刻化

■ 課題対応の方向性

- ✓ 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（基礎的研修）の創設
- ✓ ジョブコーチ養成研修などの専門研修の階層化
- ✓ 障害者就労支援人材の認知度、プレゼンスの向上による人材確保
 - ➡ 障害者就労支援人材の資格化：障害者就労支援士（仮称）の創設

■ ステイタスとして

障害者就労支援人材の認知度、プレゼンスを向上させ、人材確保につなげる

■ スキルアップ、キャリアプランニングツールとして

障害者就労支援人材の円滑な人材育成、キャリアプランニングにつなげる

- ◎ 研修と検定を組み合わせ、手厚くスキルアップできるようにする
- ◎ 資格取得を目標に、キャリアプランニングできるようにする

■ 技術、技能を評価する「ものさし」として

障害者就労支援人材の円滑な勤務評価、処遇改善につなげる

- ◎ 企業による資格取得の勤務評価への活用を推進し、賃上げなどの処遇改善につなげる



以上を通じて、障害者就労支援の体制を強化し、障害者雇用を推進する

業界団体が民間検定として運営。厚生労働省がモデル試験基準に準拠して行う検定として指定
検定取得者の雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識、スキルを付与する研修（基礎的研修）の受講を免除

合格者の人物像	障害者雇用および就労支援に関する総合的な知識、技能をもつ者 (中級レベルの障害者就労支援人材)
受検資格	障害者就労支援の実務経験3年以上の者 職場適応援助者養成研修を修了し、障害者就労支援に従事している者
試験内容	学科試験

(試験科目のイメージ)

- ・ 就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策
- ・ 障害者雇用のプロセス（インテーク、職業準備性向上支援、求職活動支援、定着支援）
- ・ 就労支援機関の役割と連携
- ・ 障害特性と職業的課題（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病）
- ・ 労働関係法規の基礎知識
- ・ 企業に対する支援の基礎
- ・ ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援
- ・ アセスメントの基礎 など

障害者就労支援の総合的な技能・知識を持つ人材の育成
障害者就労分野の認知度・プレゼンスの向上
障害者就労支援人材の質・量の確保・障害者雇用の推進



受検、各機関による合格者の採用、待遇への反映など

勤務機関

障害者就業・生活支援センター 障害者職業センター
ハローワーク 自治体の就労支援機関 障害者職業能力開発校
就労継続支援事業所（A型・B型） 就労移行支援事業所
就労定着支援事業所 就労選択支援事業所 計画相談支援事業所
障害者を雇用する企業、行政機関 地域若者サポートステーション
発達障害者支援センター 医療機関・教育機関 その他関係機関など



障害者就労支援に携わる人材

創設のロードマップ

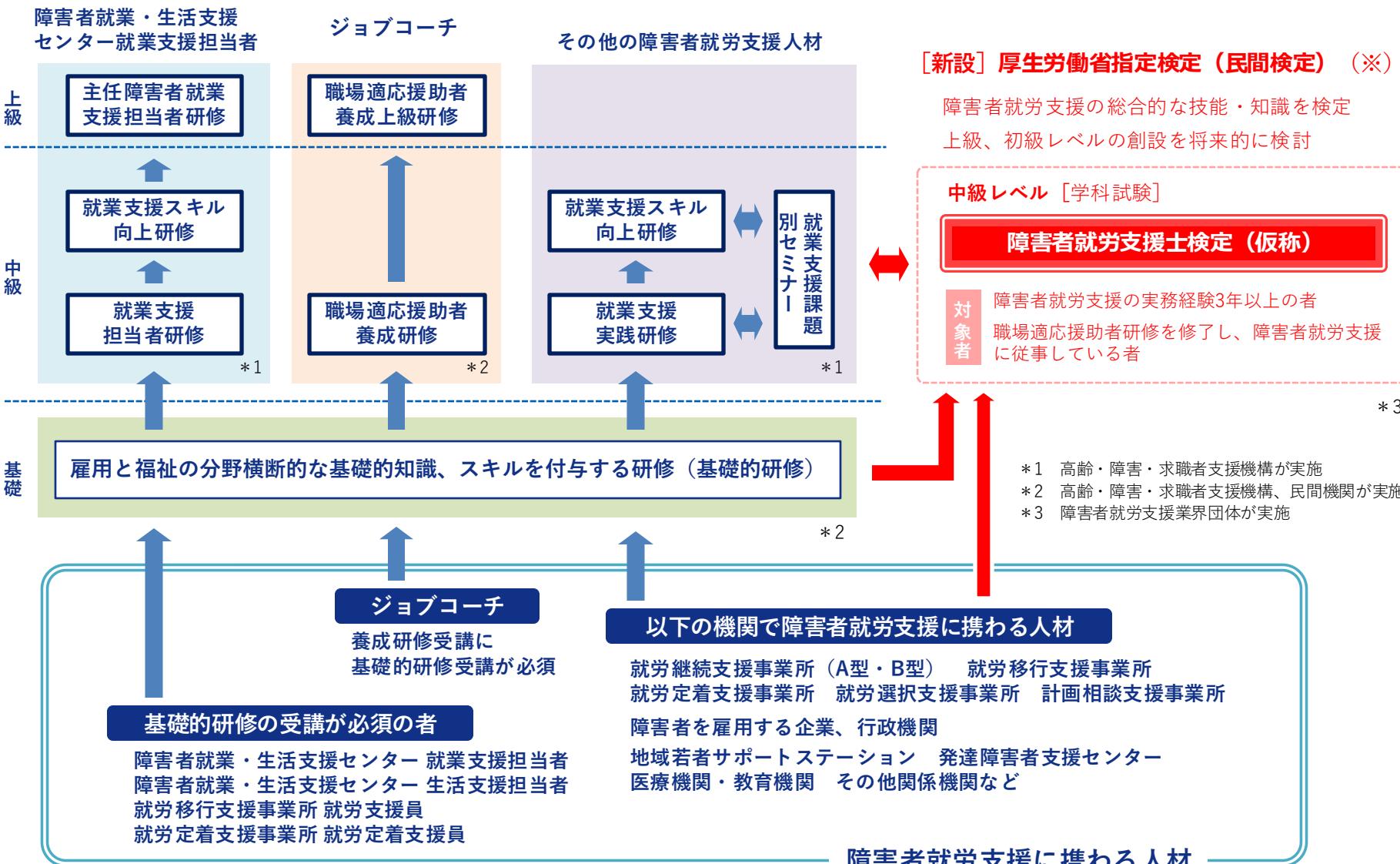
中級レベルの創設後
上級、初級レベルの創設を検討



障害者就労支援業界団体

検定運営（問題作成、試験実施など）

検定創設により能力習得のルートを多様化し、効率的な人材育成、人材確保につなげる



※ 厚生労働省が、モデル試験基準に準拠して行う検定として指定

[指定のインセンティブ] ① 厚生労働省による検定水準の保証 ② 基礎的研修の受講免除