

令和6(2024)年度 栃木県立那須特別支援学校 職業ガイダンス(保護者様向け)

障害者雇用の現状と課題、一般就労に向けた職業準備性



大田原公共職業安定所
職業指導官

ガイダンスの目的

- ・障害者雇用情勢について知り、進路決定や家庭生活における支援の一助とする。
- ・就職（一般就労）するために必要な資質、求職者に求められる能力について知る。

1.障害者雇用の現状と課題

障害者雇用の状況

1. 民間企業に雇用されている障害者の数は64.2万人となり、**20年連続で過去最高**を更新しています。(令和5年6月1日現在)
2. 実雇用率(常用雇用労働者に占める、障害者である労働者の数)は2.33%、障害者雇用率達成企業割合は50.1%で、**障害者雇用は着実に進展**しています。

障害者雇用率制度

全ての事業主は、従業員的一定割合（＝法定雇用率）以上の障害者を雇用することが義務づけられており、これを「障害者雇用率制度」といいます。

例

常時雇用している労働者が150人の企業の場合、3人以上の障害者雇用義務があります。

$$150人 \times 2.5\% = \underline{3.75人}$$

(法定雇用率)

↓
3人（小数点以下切り捨て）

※短時間労働者や、重度身体障害者、重度知的障害者などは、カウント方法が異なります。

障害者雇用率制度の概要

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

※ 精神障害者の算定特例の延長（週所定労働時間が20時間以上30時間未満について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間に関係なく、1カウントとして算定。）

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 障害者雇用率（令和5年3月法令改正、段階的引き上げが実施される。 R6.4→R8.7）

<民間企業>

一般の民間企業 = 2.3→2.5→2.7%

特殊法人等 = 2.6→2.8→3.0%

※対象となる事業主の範囲

一般の民間企業 = 43.5人→40.0人→37.5人

特殊法人等 = 38.5人→36.0人→33.5人

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.6→2.8→3.0%

都道府県等の教育委員会 = 2.5→2.7→2.9%

※対象となる機関の範囲

国、地方公共団体 = 38.5人→36.0人→33.5人

都道府県等の教育委員会 = 40.0人→37.5人→34.5人

障害者雇用率の見直し

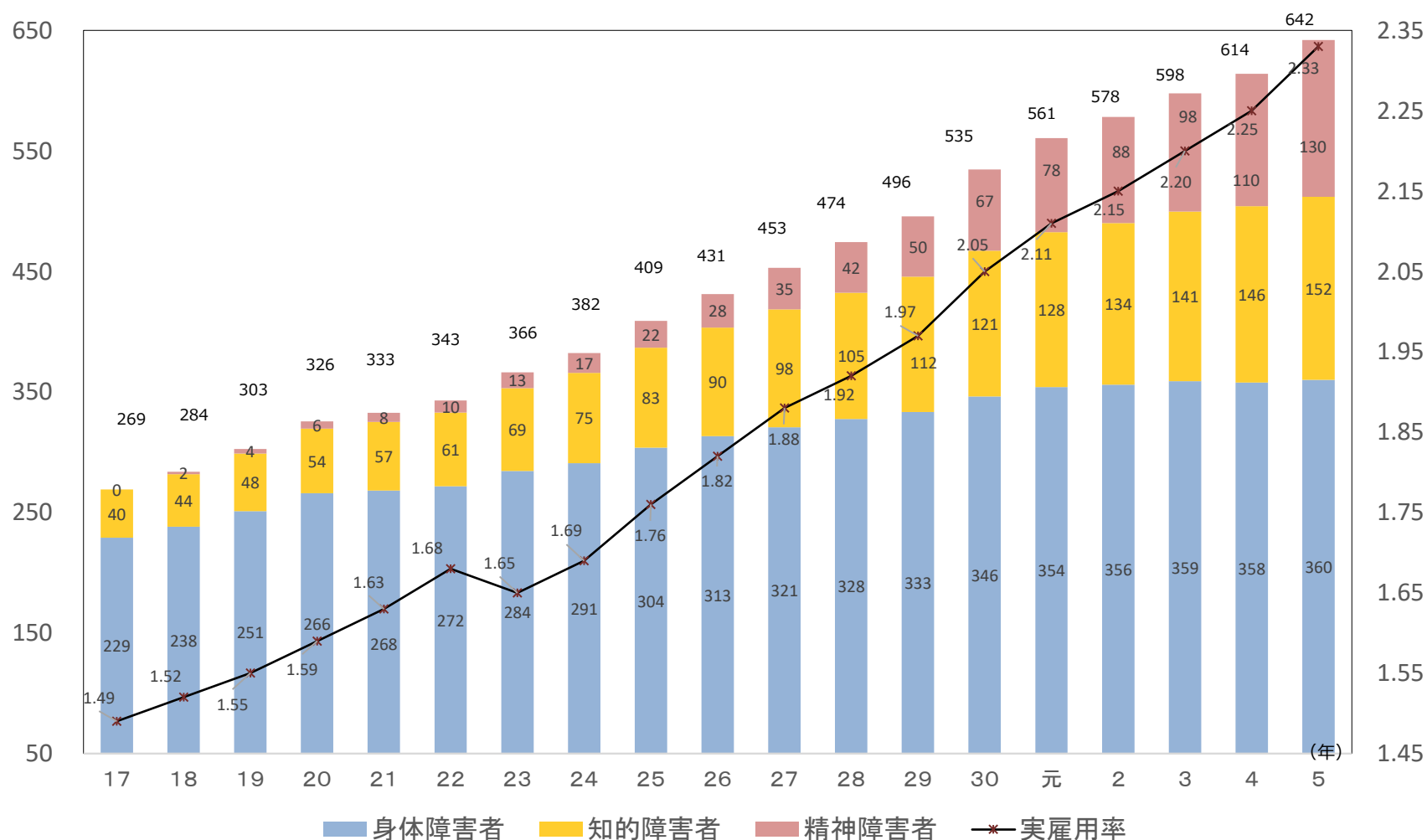
(令和6年4月1日から段階的障害者法定雇用率引き上げ)

障害者雇用率は、少なくとも5年ごとに、労働者と失業者の総数に対する身体又は知的障害者である労働者と失業者の総数の割合の推移を勘案して、政令で定めることとなっている。

事業主区分	法定雇用率		
	令和5年度	令和6年度	令和8年7月1日以降
民間企業	2.3 %	2.5%	<u>2.7 %</u>
国、地方公共団体等	2.6 %	2.8%	<u>3.0 %</u>
都道府県等の教育委員会	2.5 %	2.7%	<u>2.9 %</u>

事業主区分	対象事業主(組織)規模		
	令和5年度	令和6年度	令和8年7月1日以降
民間企業	43.5人	40.0人	<u>37.5人</u>
国、地方公共団体等	38.5人	36.0人	<u>33.5人</u>
都道府県等の教育委員会	40.0人	37.5人	<u>34.5人</u>

雇用障害者数と実雇用率の推移



栃木県における障害者の雇用の現状

栃木労働局

(令和5年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況 実雇用率2.39% 法定雇用率達成企業割合 58.3%
- 法定雇用率を上回り、雇用障害者数、実雇用率は過去最高を更新
- 公的機関については、県内6市町等が雇用率未達成

＜民間企業＞(法定雇用率2.3%)

	令和5年6月1日現在	前年との比較
雇用障害者数	5,550.0人	0.6% (34.5人)の増加
実雇用率	2.39% (全国29位)	0.01ポイント上昇
法定雇用率達成企業割合	58.3% (全国23位)	1.5ポイント上昇

＜公的機関＞(同2.6%、県教育委員会は2.5%)

※()内は前年

	栃木県 (知事部局)	栃木県教育委員会	市町(計)	市町教育委員会(計)
雇用障害者数	170.0人 (172.0人)	345.0人 (342.5人)	488.5人 (466.0人)	5.0人 (5.0人)
実雇用率	3.24% (全国5位) (3.26% (全国4位))	2.70% (全国6位) (2.70% (全国5位))	2.65% (2.53%)	2.22% (1.59%)

＜独立行政法人など＞(同2.6%)

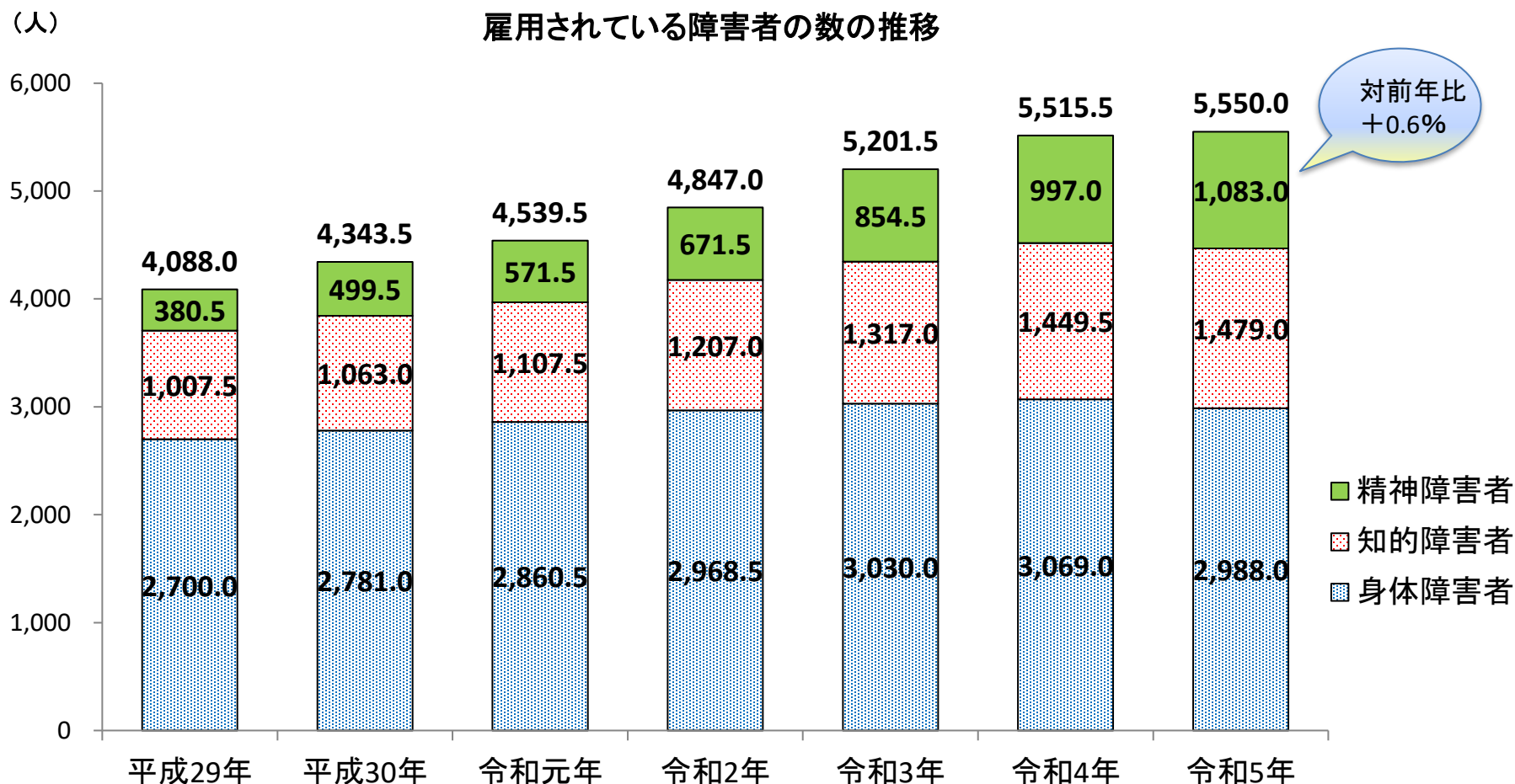
※()内は前年

雇用障害者数	47.0人(47.0人)	実雇用率	2.75% (2.75%)
--------	--------------	------	---------------

障害者の雇用者数(令和5年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況 雇用者数 5,550人

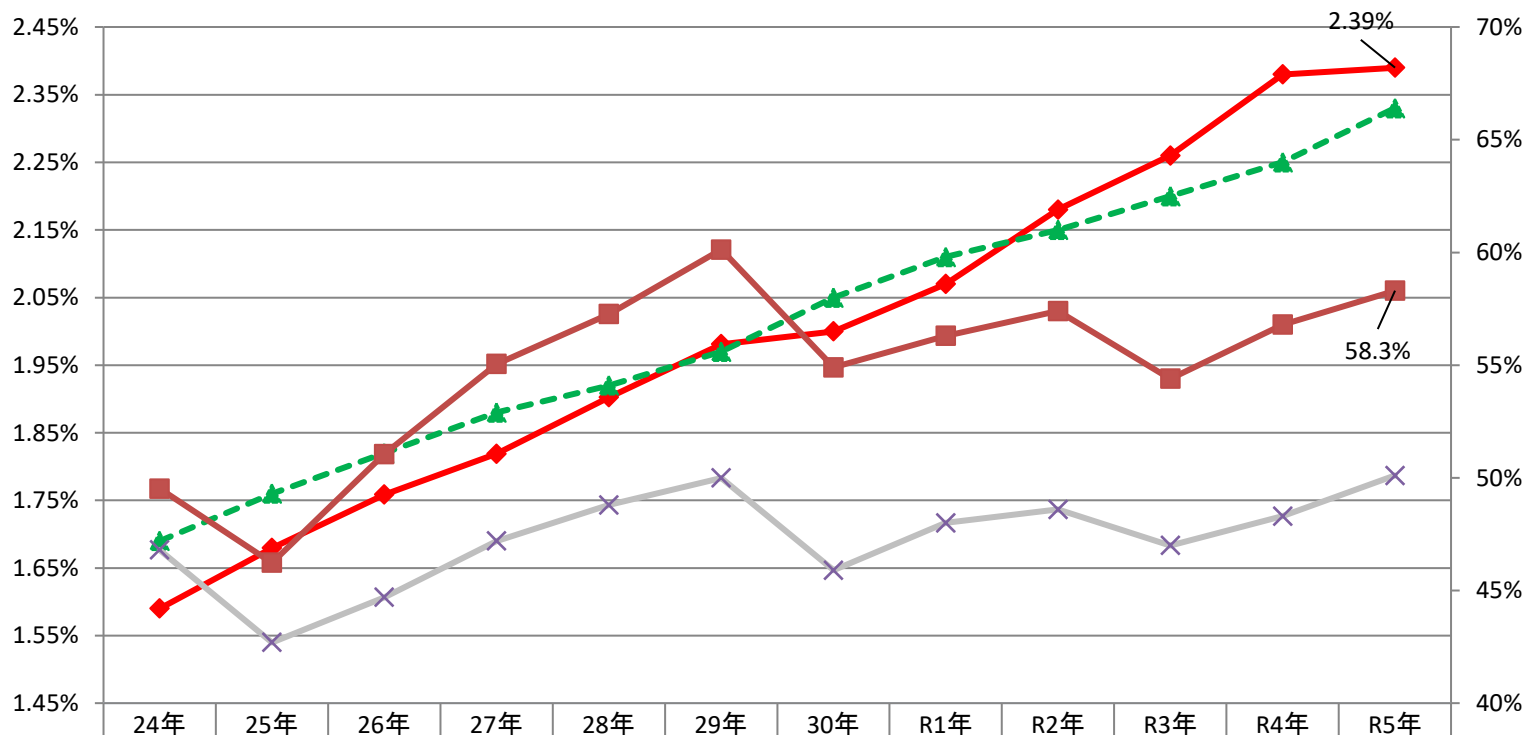
○ 民間企業の障害者雇用数は過去最高、精神障害者の雇用数が千人超え



- 民間企業の実雇用率 **2.39%**
- 2年連続で実雇用率が法定雇用率を上回った。

実雇用率の推移

—◆— 実雇用率
 -▲- 実雇用率（全国）
 —■— 雇用率達成企業割合
 —×— 雇用率達成企業割合（全国）



	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	R1年	R2年	R3年	R4年	R5年
実雇用率	1.59%	1.68%	1.76%	1.82%	1.90%	1.98%	2.00%	2.07%	2.18%	2.26%	2.38%	2.39%
実雇用率（全国）	1.69%	1.76%	1.82%	1.88%	1.92%	1.97%	2.05%	2.11%	2.15%	2.20%	2.25%	2.33%
雇用率達成企業割合	49.5%	46.2%	51.1%	55.1%	57.3%	60.1%	54.9%	56.3%	57.4%	54.4%	56.8%	58.3%
雇用率達成企業割合（全国）	46.8%	42.7%	44.7%	47.2%	48.8%	50.0%	45.9%	48.0%	48.6%	47.0%	48.3%	50.1%

（令和5年6月1日現在）

ハローワークにおける障害者雇用の促進

- ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っている。
- また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っている。
- いずれにおいても、地域の関係機関と連携し、必要に応じて支援チームを結成して取り組んでいる。



※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任を果たしていただくため、法定雇用率を満たしていない事業主※から納付金を徴収する一方、障害者を多く雇用している事業主に対しては調整金、報奨金や各種の助成金を支給しています。これを「障害者雇用納付金制度」といいます。

障害者トライアル雇用

ハローワークなどの紹介により、障害者を試行的・段階的に雇い入れることができます（トライアル雇用）。これにより、事業主や従業員の皆さんの障害者雇用についての理解が進み、トライアル雇用終了後の常用雇用への移行も進めやすくなります。あわせて、事業主に対しては、トライアル雇用助成金※が支給されます

障害者雇用のための支援機関

1. ハローワーク ※公共職業安定所の愛称

障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓

2. 地域障害者職業センター

障害者に対する職業評価や職業準備支援、事業主に対する障害者雇用に関する専門的な支援

3. 障害者就業・生活支援センター ※通称なかぽつ

就業面と生活面の一体的な相談支援、企業訪問支援

関係機関等との連携の強化

就労移行支援事業所の概要

○対象者

一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者

※休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者となる。

※65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

○主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員
- 就労支援員 → 15:1以上

就労継続支援A型事業所の概要

○対象者

通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者

※65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

○主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員

就労継続支援B型事業所の概要

○対象者

就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者

- ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者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

○サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

○主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員

就労定着支援事業所の概要

○対象者

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一般就労後6月を経過した者

○サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施。
- ※利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面支援を行う。
- 利用期間は3年を上限とし、経過後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ

○主な人員配置

- サービス管理責任者
- 定着支援員
40:1

障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ(全体像)

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションと障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスとの連携が中心となり、障害者雇用の促進に向け、**地域における一貫した障害者の就労支援**を実施。

○：主に障害者本人に対する支援施策
◎：事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)

ハローワーク(544カ所)

○ 福祉、教育、医療の現場と連携し、雇用への移行を推進職業訓練(個人の特性や希望に対応)

○ 就労移行支援事業所や、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、難病相談支援センター等と連携(チーム支援)して1人1人の特性を踏まえた支援
◎ 精神障害者雇用トータルサポーターや、就職支援ナビゲーター(発達障害者担当)による専門的支援

○ 就職支援ナビゲーター等による職業相談・紹介
◎ 求人公開、面接会開催等

◎ トライアル雇用(3ヶ月(精神障害は最大12ヶ月))
◎ 各種助成金(障害者を初めて雇い入れる場合や、多数雇用して施設整備をする場合など)による支援
◎ 職場適応指導

地域障害者職業センター(47カ所+5支所)

○ 本人への職業準備支援
◎ 研修・セミナー等の開催
◎ 雇用マニュアルや好事例の紹介

◎ ジョブコーチによる支援
○ 職場への適応に関して助言等

◎ リワーク支援
※ 主治医とも連携

障害者就業・生活支援センター(335カ所)

○ 職場実習のあっせん等就業に向けた支援
○ 本人への職業生活の自立に必要な生活支援

◎ 事業主支援(雇用管理についての助言など)
○ 日常生活や職場での悩みなどをサポート



(一般就労を希望する者で生活支援の必要性が高い者等については、市区町村の支給決定を経て、次の障害福祉サービスの利用が可能)

就労移行支援事業(2,999カ所)

○ 就労訓練

○ 求職活動支援、職場開拓

◎ 職場定着支援

就労定着支援事業(1,274カ所)

◎ 職場定着支援(3年間)

就労継続支援A型事業(3,841カ所)

就労継続支援B型事業(13,403カ所)

通常の事業所で雇用されることが直ちに困難である者に対して、就労の機会を提供し、働きながら一般就労に必要な知識、能力等の向上に必要な訓練等を実施

就職準備段階

マッチング段階

就職

職場適応段階

就職後
半年程度

定着段階

休職

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

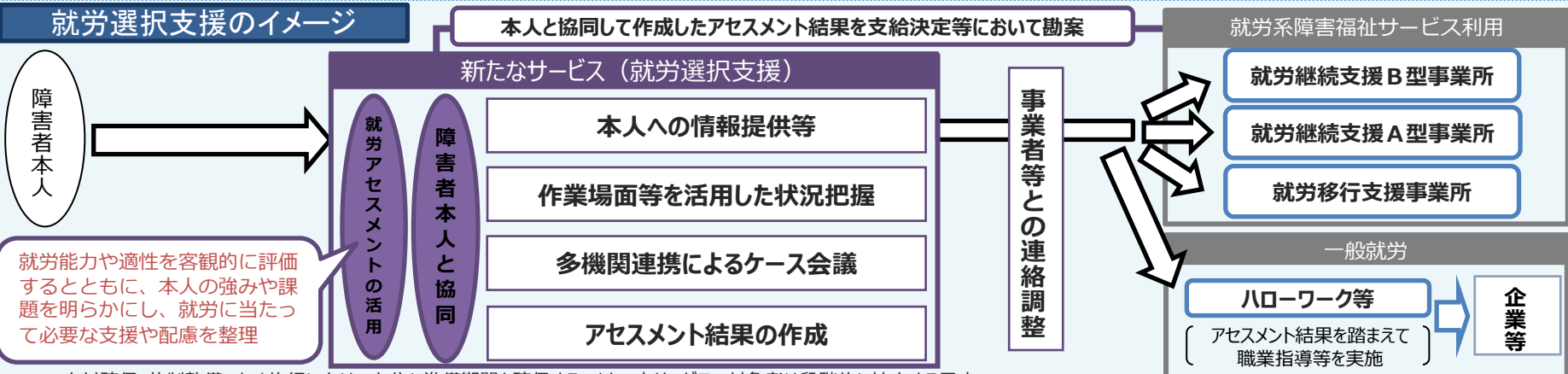
現状・課題

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
 - ・ 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、**就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する**（障害者総合支援法）。
 - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施**するものとする（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用
 - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。（※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
 - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保する。また、本サービスの対象者は段階的に拡大する予定。

障害者雇用に関する法令の動向

➤ 障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）

平成25年4月～ 法定雇用率の引上げ（1.8%→2.0%）

平成27年4月～ 障害者雇用納付金対象企業の拡大（常用労働者100人を超える企業）

平成28年4月～ 雇用分野における障害を理由とする差別の禁止・合理的配慮の提供義務

平成30年4月～ 法定雇用率の引上げ（2.0%→2.2%）

但し、令和3年4月までに（2.3%）算定基礎に精神障害者を加えて法定雇用率を算定

令和元年8月～ 国等の機関において、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任義務

令和3年3月～ 法定雇用率の引上げ（2.2%→2.3%）

令和6年4月～ 法定雇用率の引上げ（2.3%→2.5%）

令和7年4月～ 除外率設定業種に係る除外率の引下げ（一律10ポイントの引下げ）

令和8年7月～ 法定雇用率の引上げ（2.5%→2.7%）

➤ 障害者差別解消法（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）

平成28年4月～ 差別的取扱いの禁止、合理的配慮の不提供の禁止（民間事業者は努力義務）

➤ 障害者虐待防止法（障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律）

平成24年10月～ 障害者虐待の禁止、障害者虐待防止のスキーム等

➤ 障害者総合支援法（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）

就労系福祉サービス（就労移行支援事業、就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業）から一般就労への移行

➤ 障害者優先調達推進法（国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律）

平成25年4月～ 国、独立行政法人等の公契約における障害者の就業を促進するための措置

（競争参加資格を定めるに当たって、法定雇用率を満たしていること等に配慮する等の措置を講ずるよう努める）

2.一般就労に向けた職業準備性

就職にあたっての心構え

- 働く意欲、働く理由を考える
- 自分に合う仕事は何かを考える
（自己理解と職業理解）
- 生活習慣を整える
- 基本的なコミュニケーションスキル習得
（あいさつ、返事、報告、質問、相談や会話中のうなずきや相づち等）
- 日常生活のルールを守る・素直に指示を受けられる

職業準備性

- ・職業適性

職務への適性、必要な知識・技能 など

- ・基本的な労働習慣

一般就労・作業への意欲、作業に取り組む態度、あいさつ・返事、報告・連絡・相談、身だしなみ、規則の厳守、体力 等

- ・対人技能

質問・相談ができる、感情のコントロール、注意された時の謝罪、苦手な人へのあいさつ など

- ・日常生活管理

基本的な生活リズム、金銭管理、余暇時間、移動能力 等

- ・健康管理

食事栄養管理、体調管理、服薬管理 等

企業がもとめる人物像

- (1) 就労意欲がある人
- (2) 素直で、粘り強く仕事をやり遂げる人
- (3) 自己表現のできる人
- (4) 協調性のある人(良い人間関係を築くことができる人)
- (5) 「あいさつ」「言葉づかい」「基本的な生活態度」ができる人

→ **一緒に働きたい**と思われる人材であること

障害特性に応じた就労支援

障害者の就職支援者としての姿勢

障害者・発達障害者・難治性疾患からの相談をどのように対応しますか？

- ・ 障害者に向いている仕事、向いていない仕事というものがあるわけではない。
- ・ 障害者が出来ない事に目を向けるのではなく、**できることに目を向ける**。
- ・ 当事者が困っていることは何か、助言内容が適切なのかを考える。
- ・ 障害者の本質的理解、助言能力、同行する勇気について良い専門性を身につける。
- ・ 肯定的な態度で、本人の言い分を承認したうえで、打開策を探る。

自己理解しているか

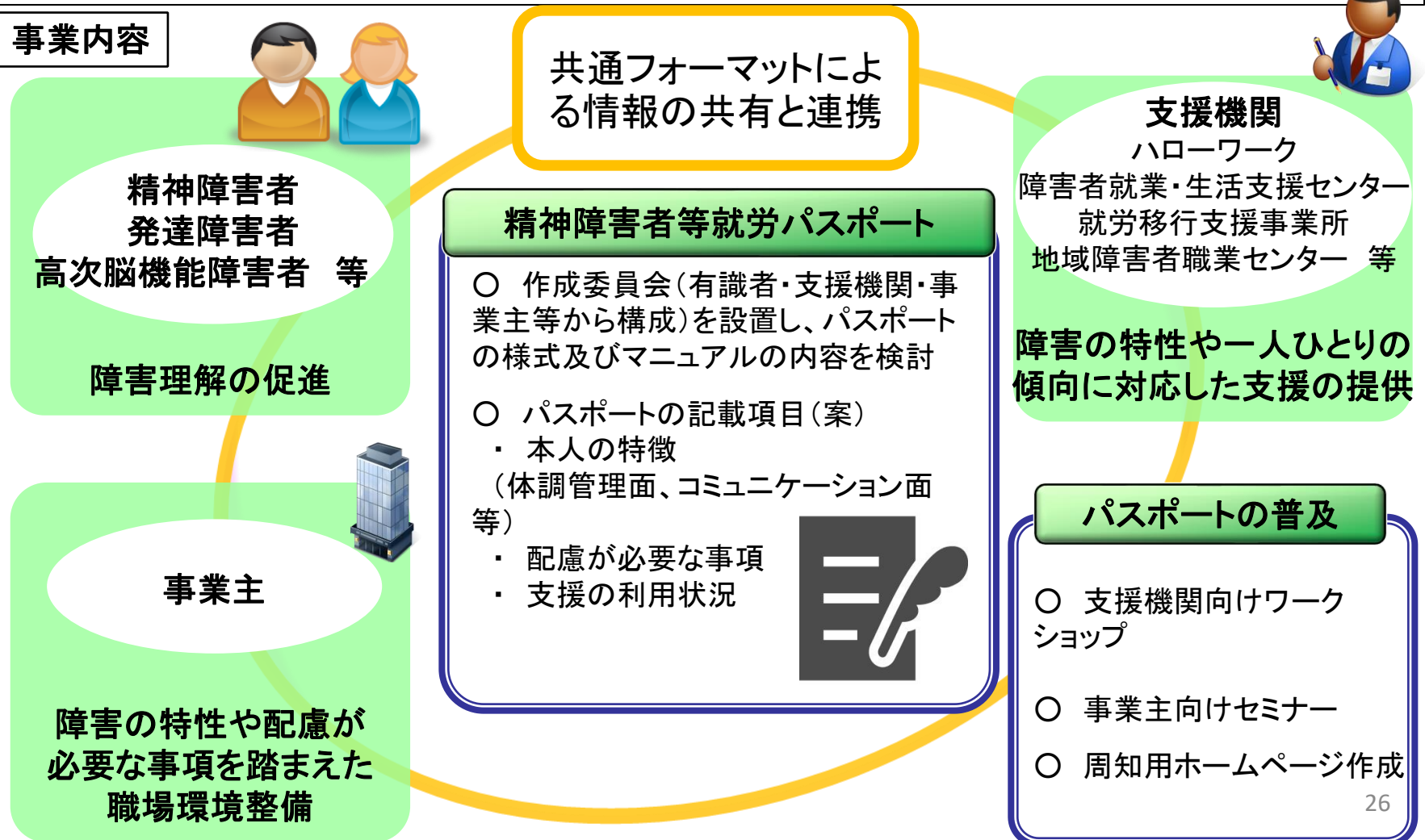
自己受容しているか

精神障害者等就労パスポートの整備・普及

概要

精神障害者等の障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促すため、就労に向けた情報共有フォーマット（就労パスポート）を整備し、雇い入れ時等における利活用を促進する。

事業内容



特別支援学校との連携

- 学卒障害者の職業紹介
学校との役割分担

夏休み面談

求職登録

学校との連携

生徒及び保護者へガイダンス
学校見学会
職場実習の機会の確保

適時

採用までの作業

労働条件明示

障害者専用求人の準備
重度判定に向けての準備
助成金活用に向けての準備

IQの照会

面接から内定まで

・学校から内定の連絡があった場合は、学卒求人は内定日で採否入力処理をすること。・内定日から翌々月の月末までに一般求人票作成し、採否入力すること。（求人票作成と同時に求人が無効になると内定日で入力処理できなくなる）なお、重度知的障害者判定に関する情報は、紹介日より前に入力することに留意する。※これらは高卒求人（特別支援学校に限らず）の取扱であり、大学等求人は学卒求人のみで完結する。

在学中の重度知的障害者判定の実施

目 的	労働施策総合推進法(旧雇対法)上の重度知的障害者として、障害者雇用率の算定、助成金の支給額等を支援する。
対 象 者	① 療育手帳A1,A2、身体障害者手帳1, 2級重複する者は重度のため判定不要。 ② IQ60以上は重度知的障害者には該当せず ③ IQ50未満→GATBーⅡ 手腕作業検査 IQ50以上IQ60未満→社会生活能力調査票
実施手続き	障害者、保護者から「判定実施依頼書」をハローワークへ提出(判定に時間を要するため、年内まで提出させる)。ハローワークから障害者職業センターへ「職業評価等について(依頼)」を送付。障害者職業センターにて判定を実施し、結果をハローワークへ送付。 (上席等、障害者担当職員に依頼)
留意事項	就職希望者であり、特別支援学校等への進学や福祉施設等に希望の場合は対象外

※ 特に中卒の就職者数は少ないが、手帳所持者や手帳の可能性のある生徒が少なくないため、障害者担当者と連携すること。

離転職時のサポートについて

ハローワークや障害者就業・生活支援センターでは離職、転職時のサポートも行っております。『退職したい気持ちを会社にどのように伝えれば良いかわからない』、『退職した後で仕事の相談にのってくれる人はいるのだろうか』等、お困りの際は気軽にご相談ください。その他、障害福祉サービス、民間が運営している相談窓口等もありますので、相談内容に応じてご案内いたします。