

# 第1部

---

在学中～卒業後(就職後)も利用できる  
各種支援について



ハローワーク那覇 専門援助部門

# 目次

- 1 障害者雇用の現状
- 2 障害求職登録について
- 3 障害者雇用促進法の概要
- 4 各種支援制度など

# 障害者雇用の状況

(令和2年6月1日現在)

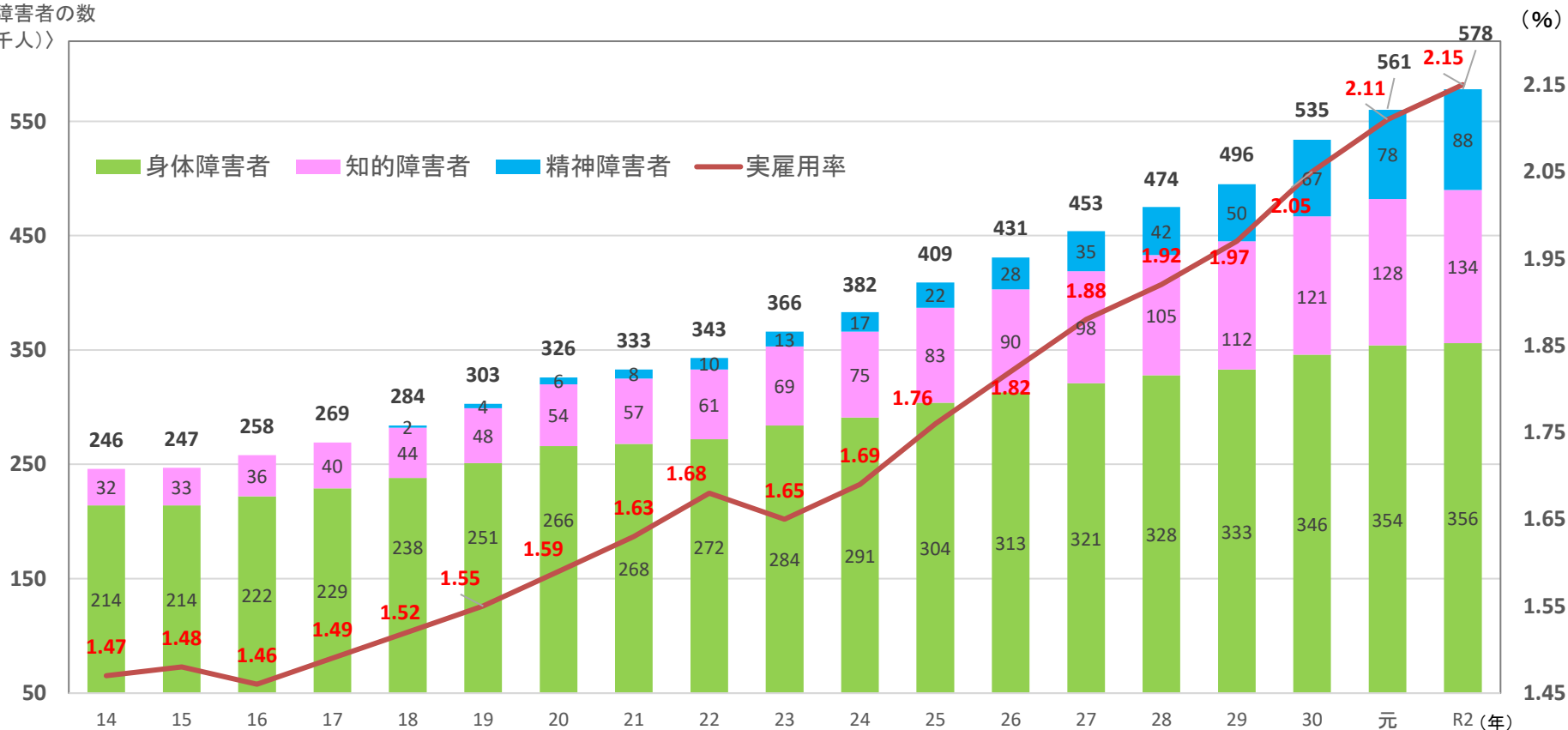
## ○ 民間企業の雇用状況

**雇用者数 57.8万人** (身体障害者35.6万人、知的障害者13.4万人、精神障害者8.8万人)

**実雇用率 2.15%** 法定雇用率達成企業割合 48.6%

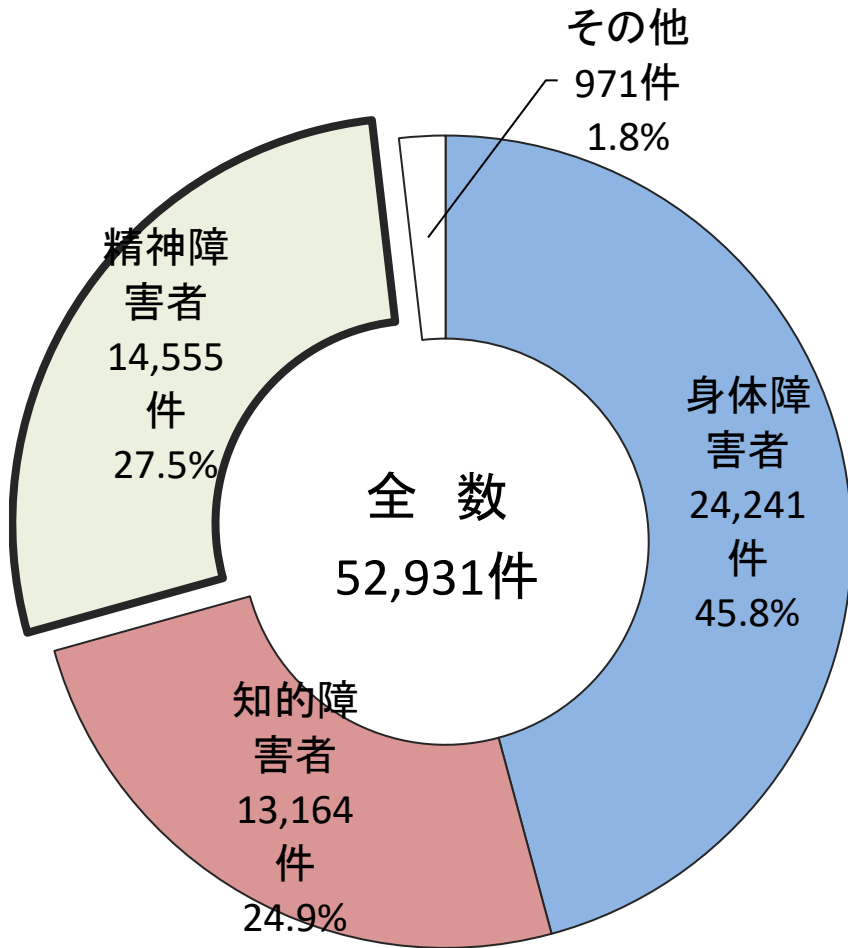
○ **雇用者数は17年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

〈障害者の数  
(千人)〉

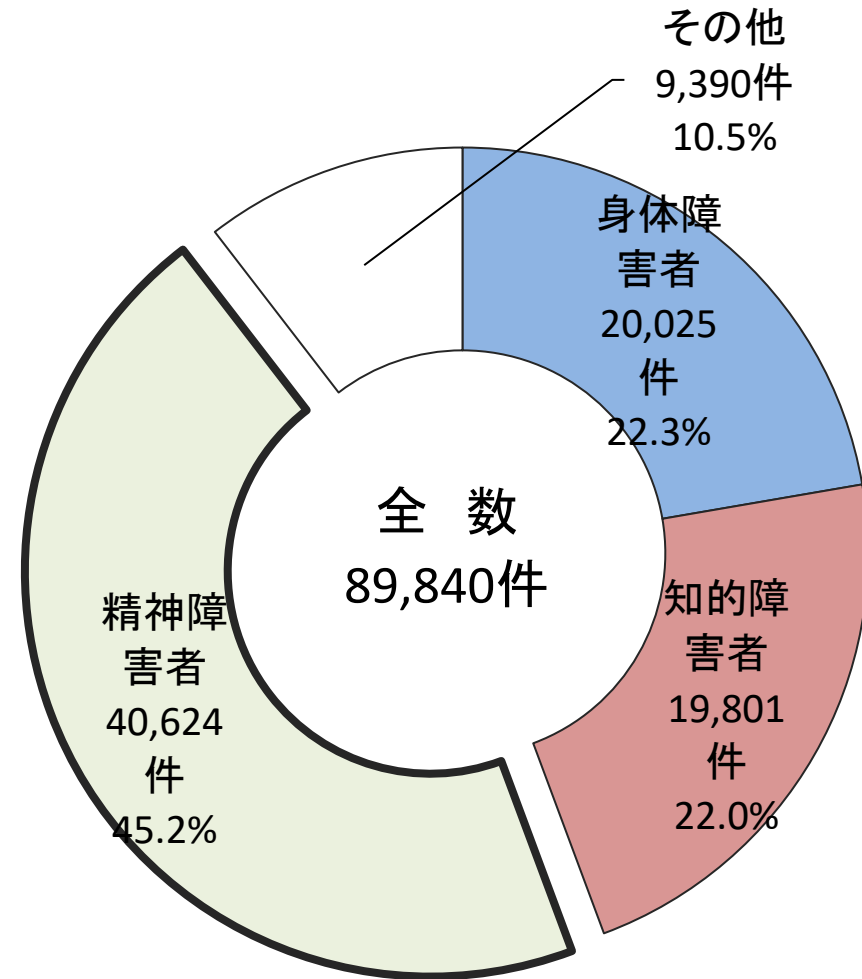


# ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成22年度



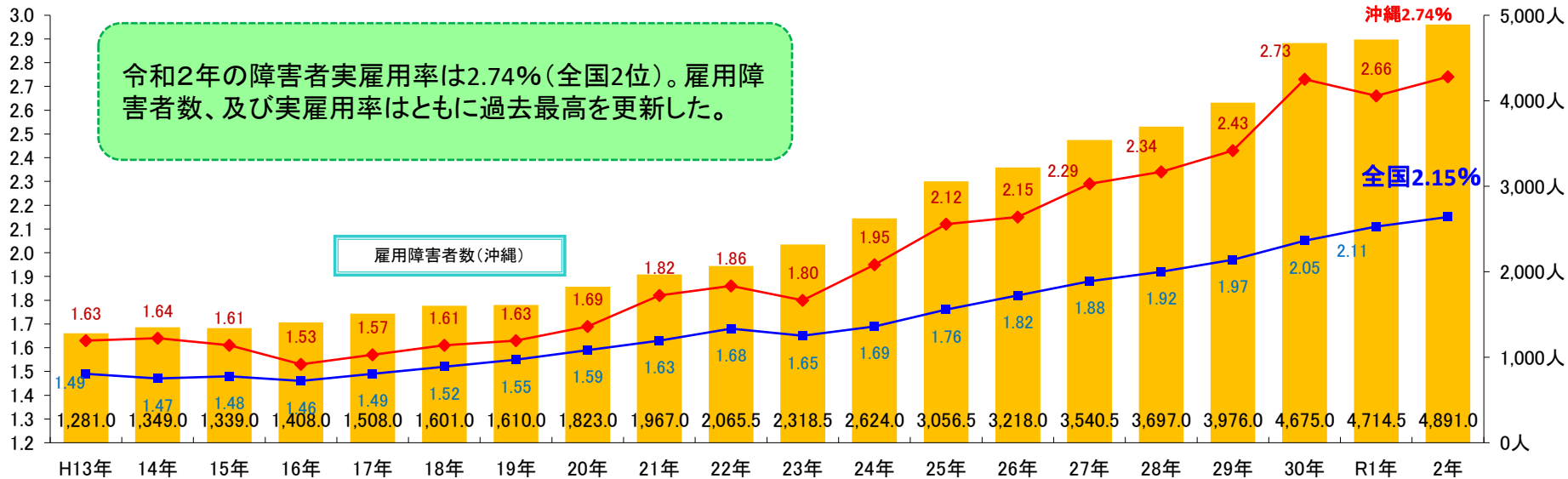
令和2年度



# 障害者雇用の現状 ①

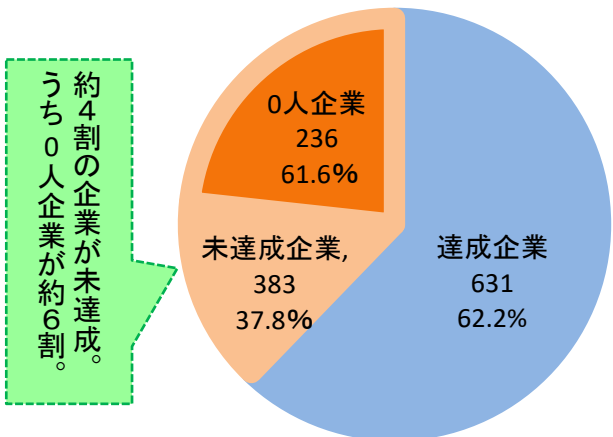
## 1. 民間企業における障害者実雇用率・雇用障害者数

実雇用率 (%)



\* 厚生労働省・沖縄労働局「障害者雇用状況報告」

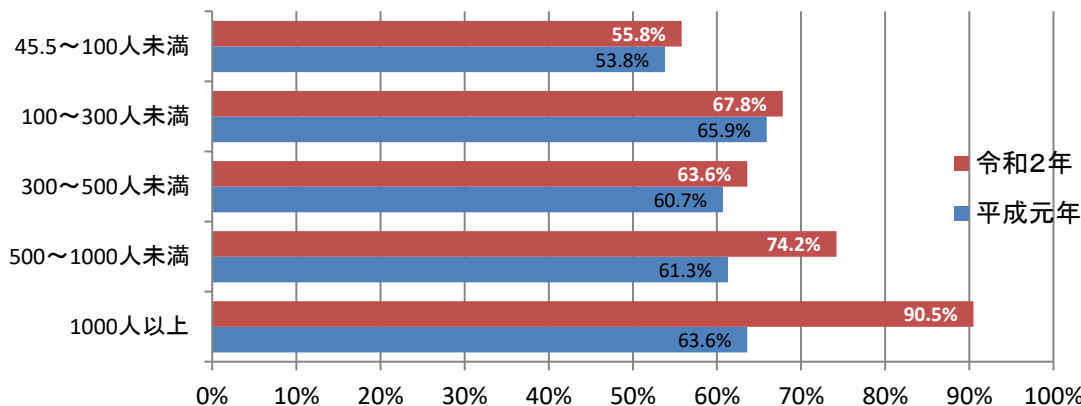
## 2. 障害者法定雇用率達成割合 (令和2年度)



\* 沖縄労働局「障害者雇用状況報告」

## 3. 企業規模別 障害者法定雇用率達成割合 (令和2年度)

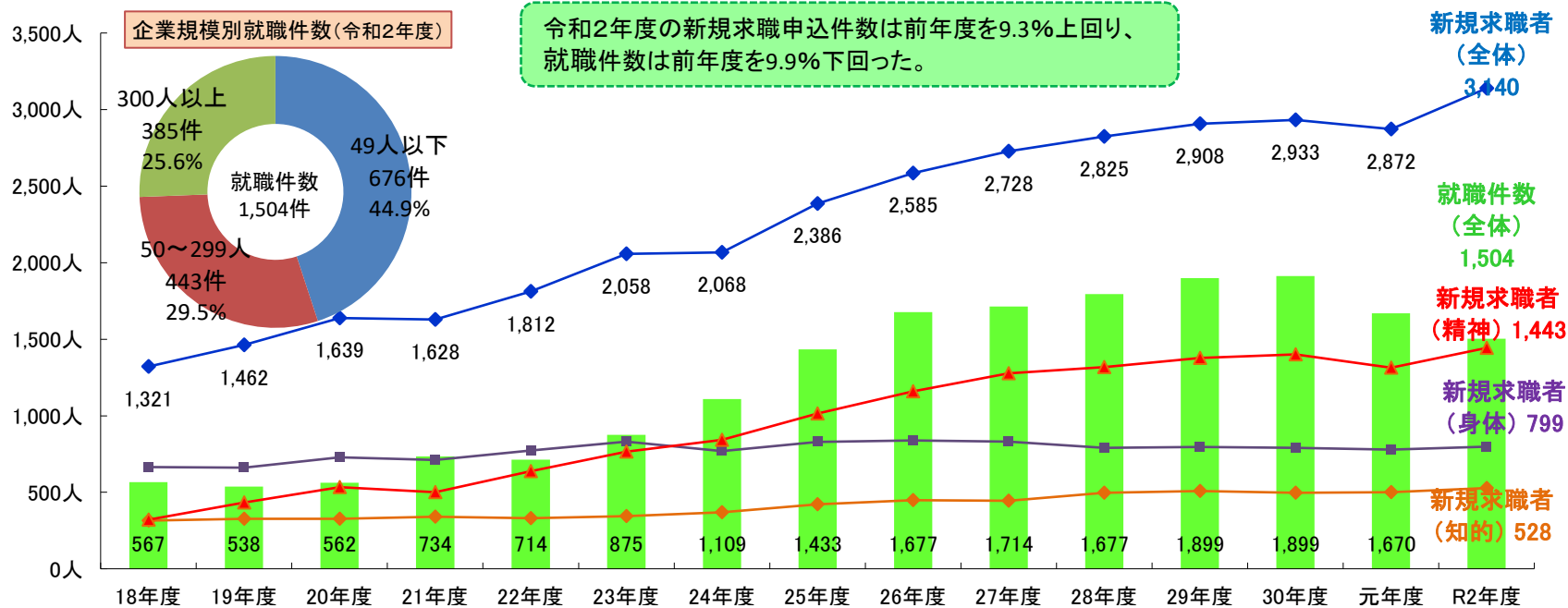
法定雇用率達成企業の割合は、全ての規模企業で前年より増加した。



\* 沖縄労働局「障害者雇用状況報告」

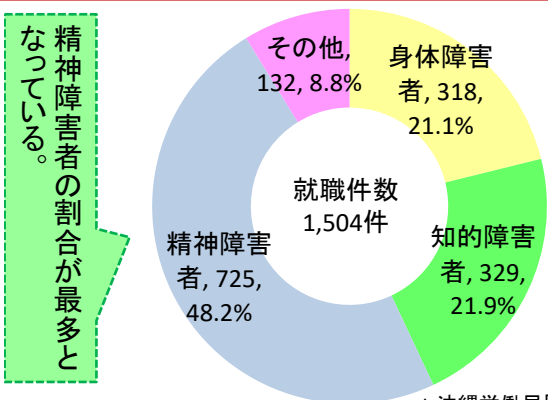
# 障害者雇用の現状 ②

## 4. ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数・就職件数



\* 沖縄労働局「障害者雇用状況報告」

## 5. ハローワークの障害種別の就職状況 (令和2年度)



\* 沖縄労働局「職業安定業務統計」

## 6. ハローワークの障害者登録者数 (令和2年度末)

現在、5,800人余りの障害者が職を求めている。

合計	有効求職者					就業者					保留中
	計	身体	知的	精神	その他	計	身体	知的	精神	その他	
18,317	5,823	1,924	851	2,586	462	8,786	2,753	2,521	3,036	476	3,708

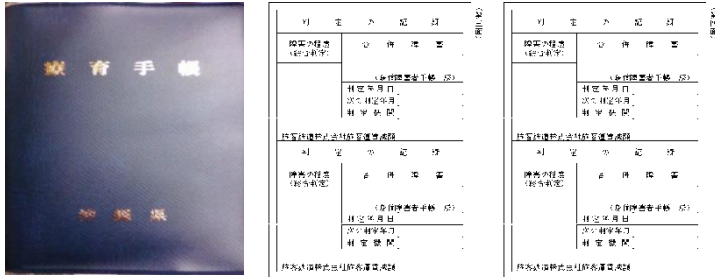
\* 沖縄労働局「職業安定業務統計」

# 障害者手帳の種類・障害者自立支援医療受給者証

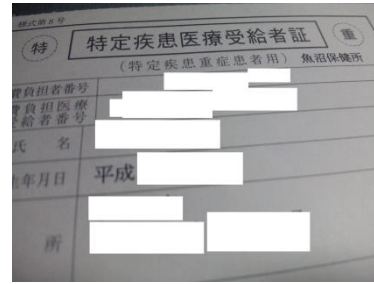
## 1. 身体障害者手帳の例



## 2. 療育手帳の例



## 4. 特定疾患受給者証の例



## 5. 自立支援医療受給者証(通院)の例



## 3. 精神保健福祉手帳の例



## 6. 障害者手帳申請書(本人控え)の例

障害者手帳申請書(印)		申請者姓名
沖縄県知事 殿		申請年月日 年 月 日
申請者(障害者)	氏名	姓
住所	住居	番
性別	年齢	生
職業	学歴	年
申請者以外	配偶者	氏名
家族関係	同居の親族	氏名
申請理由	申請の経緯	申請年月日
申請書提出した日	氏名	本人の
	住所	姓
	住所	名

# 障害者雇用促進法の概要

【目的】 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、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置	
雇用義務	<p>①事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づける</p> <p>民間企業 ……………2.3%（～平成30年3月末日2.0%、～令和3年2月末日2.2%）            国、地方公共団体、特殊法人等 ……………2.6%（ “ 2.3%、～令和3年2月末日2.5%）            都道府県等の教育委員会 ……………2.5%（ “ 2.2%、～令和3年2月末日2.4%）</p> <p>※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。</p>
納付金制度	<p>②障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <p>○ 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収（適用対象：常用労働者100人超）            ※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人 月額4万円</p> <p>○ 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万7千円支給（適用対象：常用労働者100人超）            ※ この他、100人以下の事業主については報奨金制度あり。            （障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給）</p> <p>・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）</p>
	助成金 各種

障害者本人に対する措置	
職業リハビリテーションの実施	<p>④地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞</p> <p>○ ハローワーク（全国544か所）… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等</p> <p>○ 地域障害者職業センター（全国52か所）… 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）</p> <p>○ 障害者就業・生活支援センター（全国336か所）… 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>



# 障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

## 障害者

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（法第2条第1号）

### 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの（法第2条第2号）

### 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

### 精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
  - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
  - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

### その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

## 雇用義務の対象

事業主は、…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以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（…精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

# 障害種別に応じた障害者雇用支援施策の適用範囲

令和2年度版

	身体障害者	知的障害者	精神障害者		その他		
			(手帳所持)	(3疾患)	(発達)	(難病)	(その他)
障害者雇用促進法	公共職業安定所						
	職業指導等、就職後の助言及び指導	○	○	○	○	○	○
	求人の開拓等、求人者の指導等、事業主に対する助言及び指導	○	○	○	○	○	○
	適応訓練	○	○	○	○	×	×
	解雇の届出	○	○	○	×	×	×
	障害者職業センター						
	障害者に対する職業評価、職業準備訓練等及び事業主に対する雇用管理の助言	○	○	○	○	○	○
	職場適応援助者による援助等	○	○	○	○	○	○
	総合センターにおける調査研究	○	○	○	○	○	○
	障害者就業・生活支援センター						
	○	○	○	○	○	○	○
	雇用率制度						
	雇用義務	○	○	○	×	×	×
	実雇用率へのカウント	○	○	○	×	×	×
	障害者雇用納付金制度に基づく措置						
調整金、報奨金、特例調整金、特例報奨金	○	○	○	×	×	×	
研究・調査・講習、啓発	○	○	○	○	○	○	
障害者雇用納付金制度に基づく助成金							
障害者作業施設（福祉施設）設置等助成金	○	○	○	○	×	×	
障害者介助等助成金	※各障害特性（例：聴覚、視覚等）に応じて適用範囲を規定				×	×	
障害者に対する差別禁止義務	○	○	○	○	○	○	
障害者に対する合理的配慮の提供義務	○	○	○	○	○	○	
その他	主な助成金制度						
	トライアル雇用助成金						
	障害者トライアルコース	○	○	○	○	○	○
	障害者短時間トライアルコース	×	×	○	○	○	×
	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	×	×	×	×	○	○
	障害者雇用安定奨励金						
	障害者職場適応援助コース	○	○	○	○	○	○
	※その他職場適応援助者による援助が特に必要であると認められる者等						
障害者職業能力開発校等（公共職業訓練）							
施設内訓練	○	○	○	○	△※	△※	
障害者の態様に応じた多様な訓練	○	○	○	○	△※	△※	
※受講推薦のみ、訓練手当は支給なし							

## 雇用分野で障害者差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正（平成28年4月1日施行）

### Point 1 雇用の分野での障害者差別を禁止（法第34条及び第35条）

事業主が、募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

#### ◆募集・採用時の差別の例

- ・単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ・業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

#### ◆採用後の差別の例

- ・労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること など

<禁止される差別に該当しない場合>

- ◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと（例：障害者のみを対象とする求人）
- ◇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として障害者でない人と異なる取扱いをすること

### Point 2 合理的配慮の提供義務（法第36条の2から第36条の4）

事業主は、合理的配慮として過重な負担とならない範囲で、例えば次のような措置を提供していただく必要があります。

#### <募集・採用時>

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

#### <採用後>

- ・肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節するなど作業を可能にする工夫をすること
- ・精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調・通院に配慮すること

合理的配慮は障害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。したがって、どのような措置をとるかは、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

### Point 3 相談体制の整備・苦情処理（法第36条の4、法第74条の4）

事業主は、相談窓口を設置し、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的な解決が図れない場合は、都道府県労働局長が必要な助言・指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うほか、第三者による調停の制度が整備されています。

# 職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

## 1 公共職業安定所(ハローワーク)〔544カ所〕(厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

## 2 障害者職業センター ((独)高齡・障害・求職者雇用支援機構)

### ○ 障害者職業総合センター〔1カ所〕

高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施

### ○ 広域障害者職業センター〔2カ所〕

障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施

### ○ 地域障害者職業センター〔各都道府県(52カ所(うち支所5カ所))〕

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

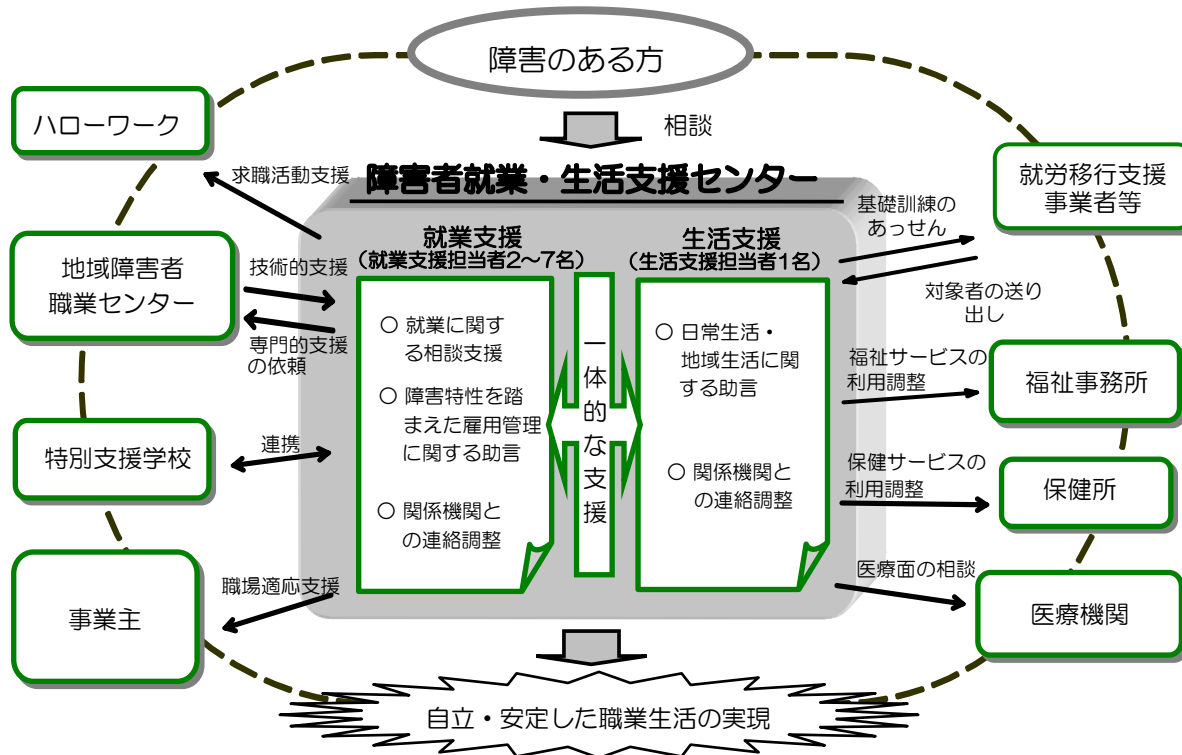
## 3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営)〔336センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施

# 障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置(令和3年4月現在 336センター)

## 雇用と福祉のネットワーク



## 業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

### <就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
  - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
  - ・ 就職活動の支援
  - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

### <生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
  - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
  - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

# 「障害者向けチーム支援」の実施

福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施（平成18年度から実施）

就職を希望している  
福祉施設利用者等



就職に向けた取り組み



就職後の職場定着  
職業生活の安定

障害者就労支援チーム

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター（※1）
- 就労移行支援事業所
- 職業能力開発校
- 特別支援学校等

その他の就労支援者

- ジョブコーチ
- 相談支援事業所
- 福祉事務所
- 発達障害者支援センター
- 難病相談・支援センター
- 医療機関（※2）等



就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

就職準備段階	職業紹介	就職後
<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労支援計画の作成</li> <li>・地域障害者職業センターによる職業評価の実施</li> <li>・職場実習、職業訓練の実施等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の障害特性に応じた職業紹介</li> <li>・個別求人開拓の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場訪問による職場定着支援</li> <li>・ジョブコーチ支援の実施等</li> <li>・障害者就業・生活支援センターと連携した就業生活支援</li> </ul>

（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。

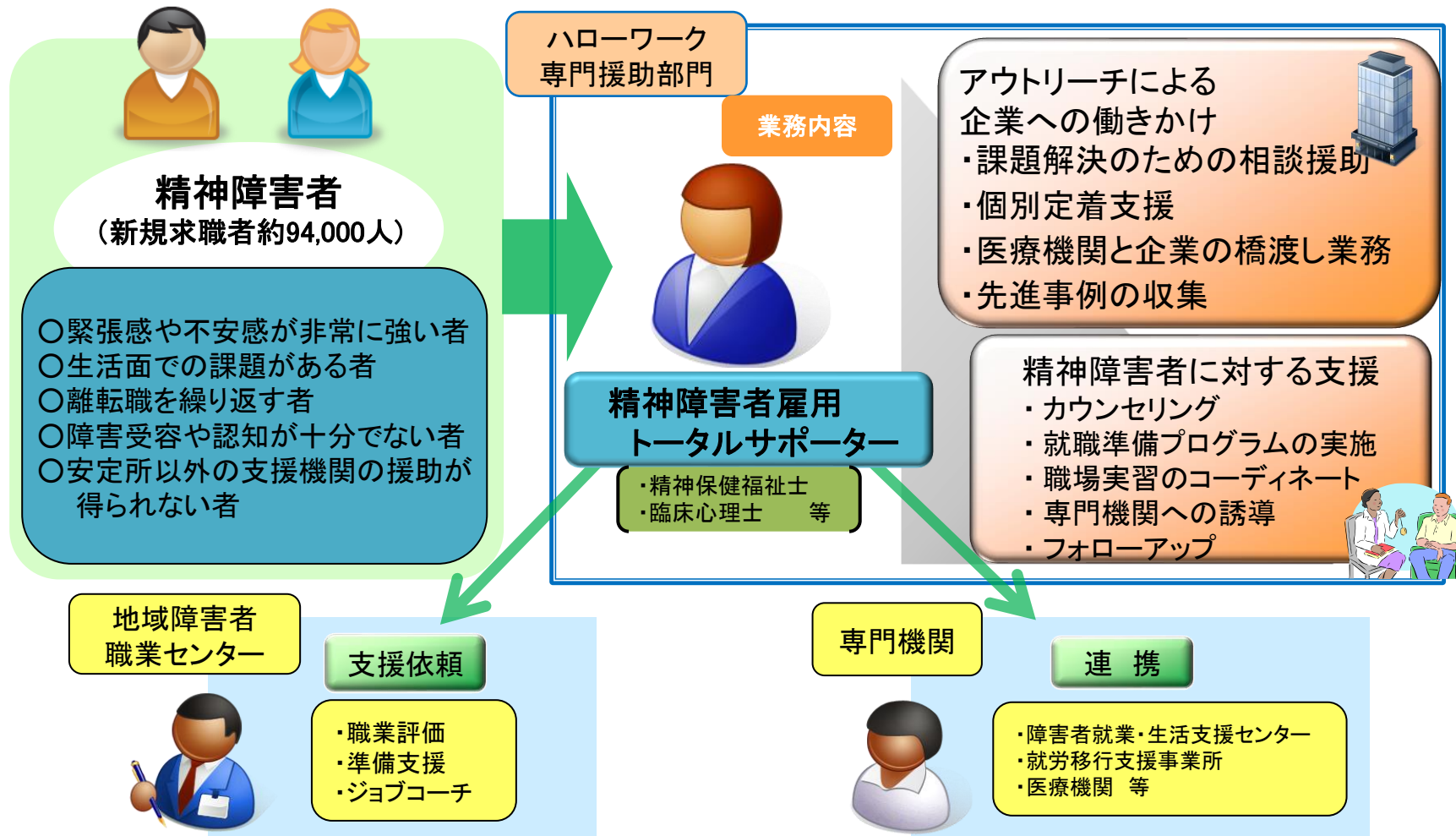
（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。



# 精神障害者雇用トータルサポーターについて

## 概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施  
○平成29年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 73.9% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合

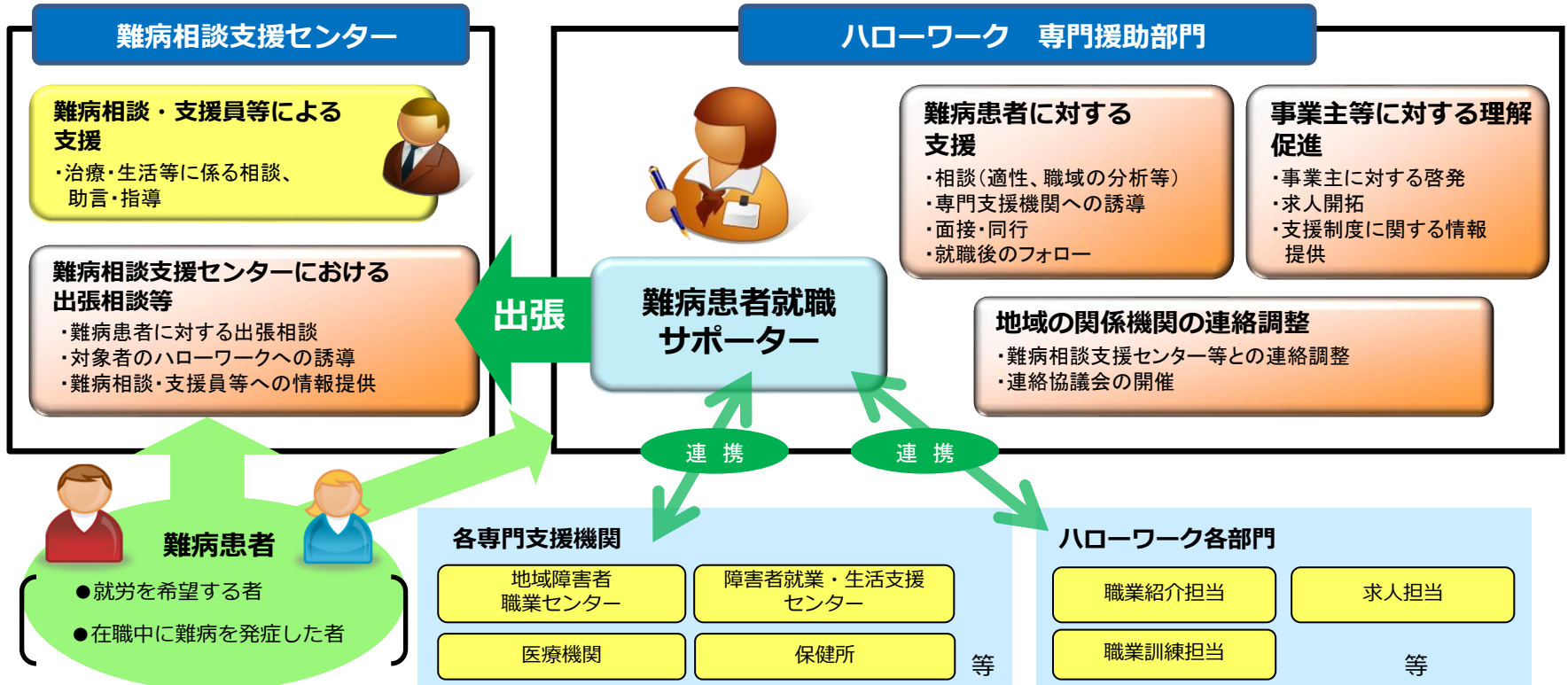


# 難病相談支援センターと連携した就労支援の実施

ハローワークに「**難病患者就職サポーター**」(※)を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を行う。

- ※ 配置数 : 全国51人
- 配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
- 採用要件 : 難病患者の相談に関する業務経験1年以上等

※ 難病患者就職サポーターによる支援実績: 就職率43.3%(平成30年度)





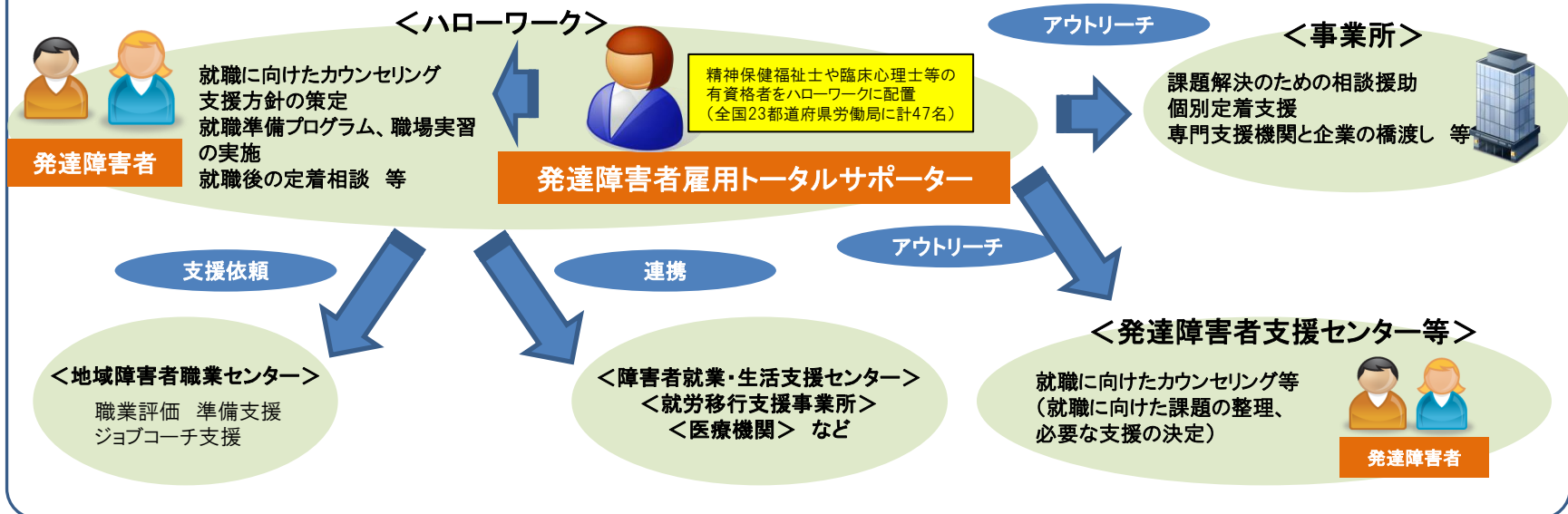
# 発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施

## 背景・課題

- 発達障害者については、ハローワークの新規求職者数や発達障害者支援センターの相談人数が大幅に増加しており、さらに平成30年4月の障害者雇用率引き上げにより、就労支援のニーズが大幅に増大する見込み。
- 発達障害者は、対人関係の構築等に困難を抱えていることから、障害特性や作業能力等を把握してマッチングを行うとともに、継続した支援により定着を図ることが重要。

## 事業内容

ハローワークに発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。



(参考) 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

8. (2)障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

# 精神障害者等の就労パスポート

## 概要

- 精神障害者等が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール。
- 精神障害者等の障害理解や支援機関同士での情報連携を進めるとともに、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進。

## 背景

- ① 雇用される精神障害者が大幅に増加  
平成20年 5,997人(障害者計325,603人) → 平成30年 67,395人(障害者計534,770人) (障害者雇用状況報告、各年6月1日現在)
- ② ハローワークと地域の支援機関の連携による支援を活用している場合、職場定着率が高くなる傾向  
1年経過時点 連携あり:63.0% 連携なし:41.1% (地域の支援機関との連携の有無別の精神障害者の定着率(平成29年4月、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構))

## 活用スキーム

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲等は、精神障害者等本人の意向による。

