

令和7年度 神奈川県障がい者就労支援力向上研修会

はじめての就労支援② ～支援員に大事な心構え～

障がい者就業・生活支援センター サンシティ
山崎 健太郎

お申込みされた事業所内の職員に限り複製・配布・使用することができます。
資料の一部若しくは全部を許諾なく配信、インターネット上へのアップロード等することを禁止します。

支援の現場における障がい者雇用の現状と課題

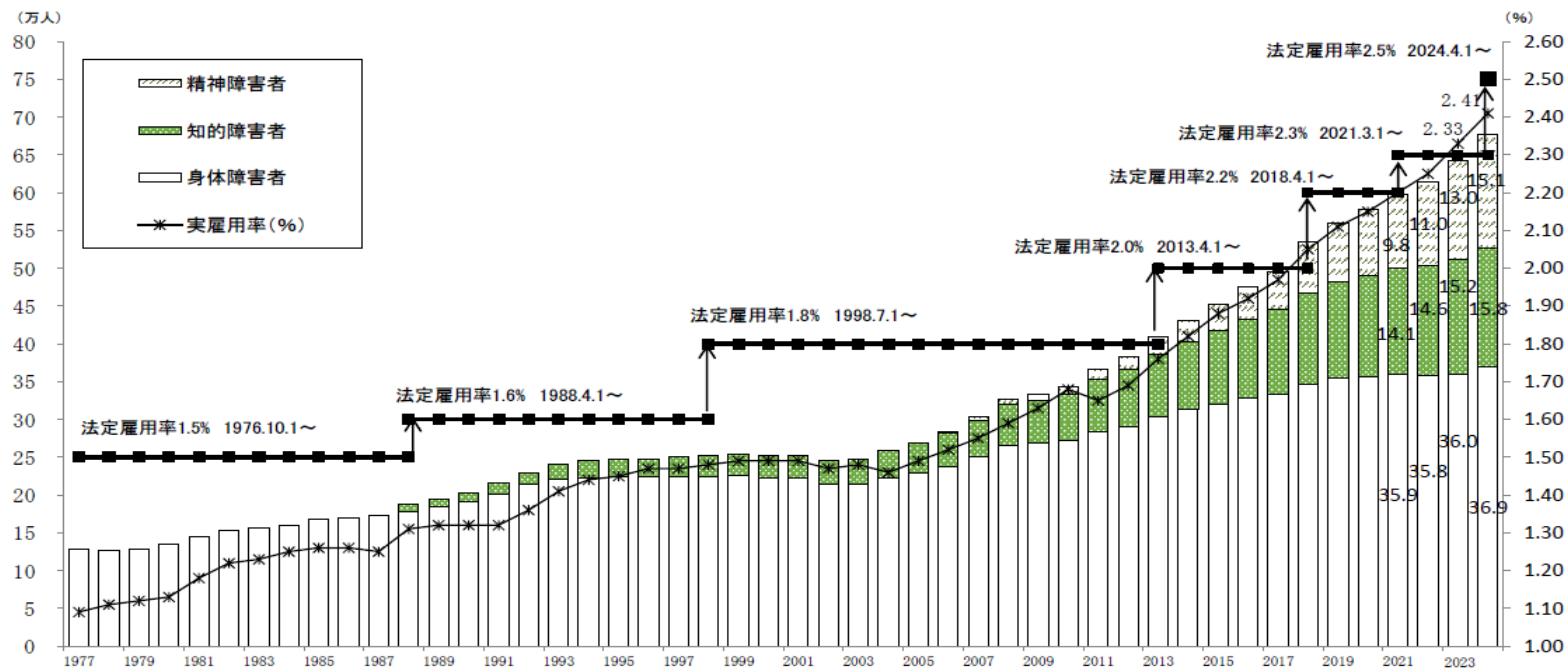
令和6年6月1日障がい者雇用状況調査

○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%

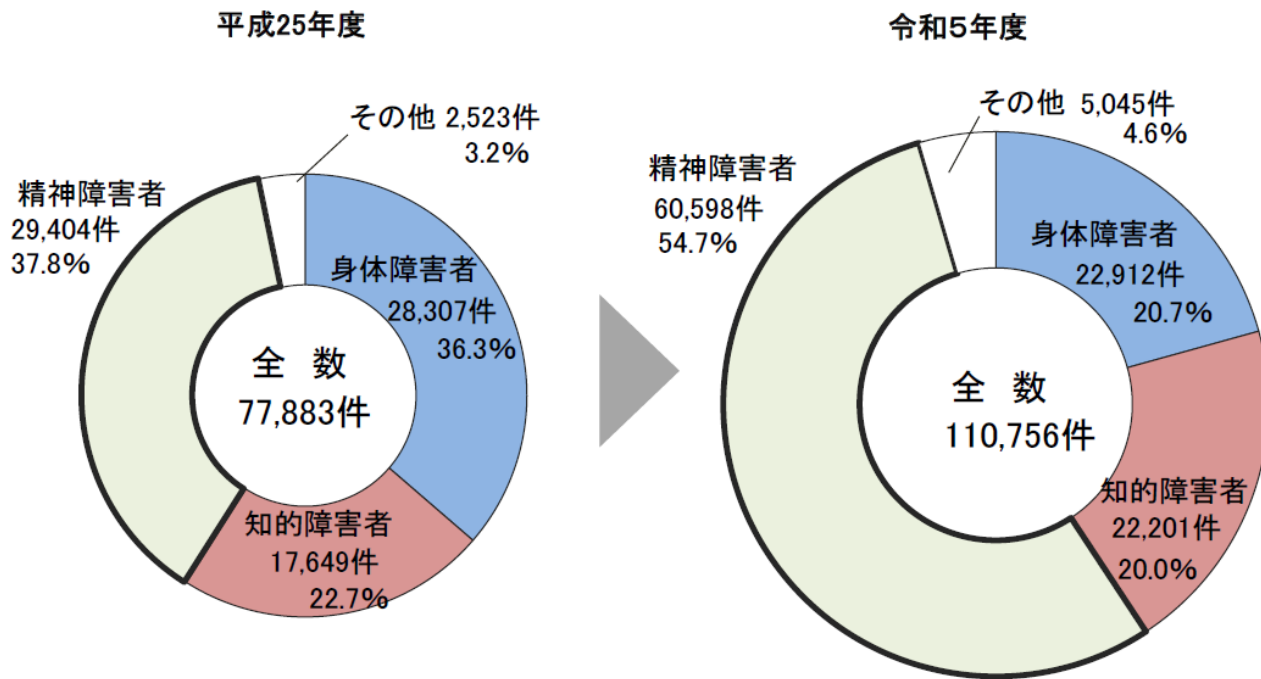
○雇用者数は21年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



支援の現場における障がい者雇用の現状と課題

ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。



支援の現場における障がい者雇用の現状と課題

◆障がい者を雇用する企業は増えている→雇用ありきの求人で配慮がない職場も

◆働く人たちの障がいの多様性

さらに労働時間週10～20Hの精神障がい者・重度障がい者1人をもって0.5カウント可能に



もっと障がいのある方の就労がすすみ、支援を必要とする方が労働市場へ広がっていく可能性あり。

◆支援機関の多様性

◆企業のニーズは「即戦力」「コミュニケーション力のある人」

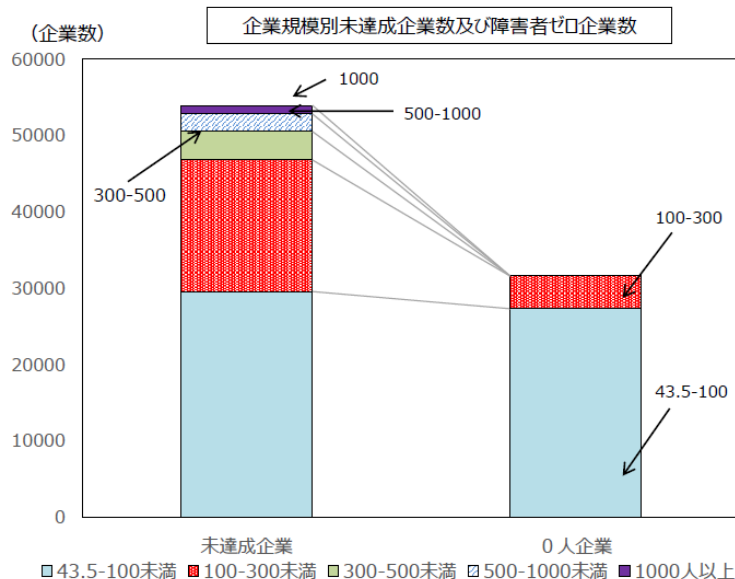
◆働く障がいのある方の高齢化

◆中小企業の障がい者雇用が進んでいない(実雇用率
R6.6.1時点 1000人以上2.64% 43.5人～100人未満
1.95%)

支援の現場における障がい者雇用の現状と課題

◆ 中小企業の障害者雇用の現状

- 法定雇用率の未達成企業、及び障害者の雇用数が0人である企業（いわゆる「ゼロ企業」）を規模別にみると、300人未満の企業が大半を占める。
- 未達成企業に占めるゼロ企業の割合をみると、43.5人以上100人未満の未達成企業の9割はゼロ企業。



企業規模	未達成企業に占めるゼロ企業の割合
1000人以上	0.0% (0/1,136)
500-1000未満	0.1% (2/2,298)
300-500未満	0.5% (18/3,730)
100-300未満	25.0% (4,313/17,242)
43.5-100未満	92.4% (27,310/29,557)

(注) 括弧内はゼロ企業数/未達成企業数

(資料出所) 令和5年 障害者雇用状況の集計結果

◆ 雇用率についていけない企業→雇用代行ビジネス

就労支援担当者の心構え

- ◆就職はご本人の人生に大きなイベント。その重大なことにかかわらせてもらっていることを忘れないよう！！
- ◆本人の意思尊重、意思決定と選択の支援
- ◆権利擁護
- ◆苦手なことより強みを見つける
- ◆バランス感覚→板挟みになりがち。本人、企業それぞれの要望対し、状況を正しく把握して、バランスの取れた支援を行うことが求められる。
- ◆伝えるべきことはしっかり伝えること
- ◆関係機関との連携のためのコミュニケーション力を身に着ける
- ◆ビジネスマナー

ご本人が支援者に期待すること

- ◆就職をさせてほしい→主体はご本人
- ◆話を聞いてほしい・味方になってほしい
- ◆自分の特性を理解してほしい
- ◆自分の代わりに会社に要望を伝えてほしい
- ◆ずっと支援してほしい

企業が支援者に期待すること

(企業と接する際の注意点)

- ◆ 困ったことがあった際の対応 → 企業と支援機関の役割を認識し、できることできないことを初めに明確にしておく

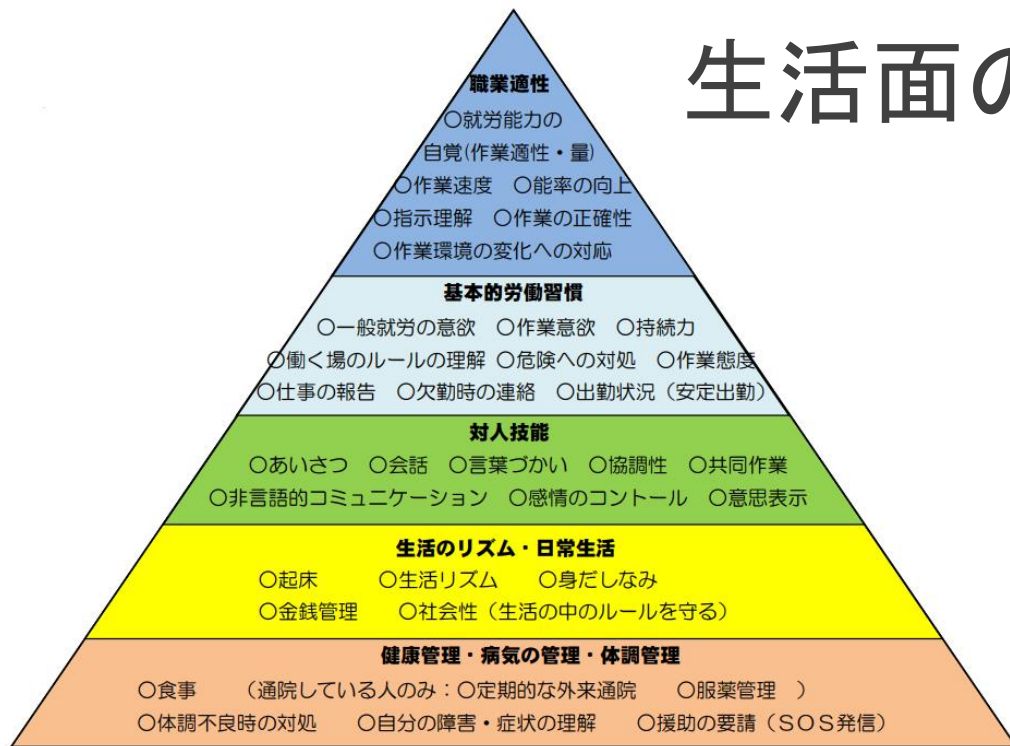
- ◆ 専門家としての見地からのアドバイス

例えば ・障害の知識

- ・障害者雇用に関する助成金(トライアル雇用、特定就職困難者雇用開発助成金)
- ・ハローワークの求職者登録、退職後の雇用保険、再就職手当等
- ・法定雇用率、納付金制度
- ・最低賃金
- ・職業上の重度判定
- ・障害基礎年金
- ・生活保護
- ・障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について
- ・障害福祉サービス利用について
- 等

- ◆ 企業側の立場の理解 → 配慮事項ばかり伝えてはダメ、どうすれば戦力になるのかを伝える
- ◆ 生活面のサポート

生活面のサポートの必要性



・就労と生活は表裏一体

生活面の変化が勤務に現れてくることも

・生活支援では他機関との連携が必要になることも多い



コーディネーター的役割

障害者総合支援法の理念とは

障害者権利条約が2006年12月国連総会で採択

2007年9月日本が条約に署名



2011年 8月 障害者基本法改正

2012年 6月 障害者総合支援法が成立

2013年 6月 障害者差別解消法が成立、障害者雇用促進法改正。



2014年1月20日日本は「障害者権利条約」を締結、

2月19日に条約は我が国について効力を発生する。

障がいを理由とする差別的取り扱いの禁止
合理的配慮の提供義務

共生社会の実現

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	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、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の支援を行う。 (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	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)	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)	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)
対象者	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。	① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用につけづかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用につけづかなかった者 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。	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	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日常生活又は社会生活上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
報酬単価	468～1,128単位／日 ＜定員20人以下の場合＞ ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬	319～724単位／日 ＜定員20人以下、人員配置7.5:1の場合＞ ※「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」の5つの項目による総合評価	I.「平均工賃月額」に応じた報酬体系 566～702単位／日 ＜定員20人以下、人員配置7.5:1の場合＞ ※平均工賃月額が高いほど高い報酬 II.「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系 556単位／日 ＜定員20人以下の場合＞	1,046～3,449単位／月 ＜利用者数20人以下の場合＞ ※利用者数に応じた設定 ※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬
事業所数	2,992事業所 (国保連データ令和3年4月)	3,946事業所 (国保連データ令和3年4月)	14,060事業所 (国保連データ令和3年4月)	1,343事業所 (国保連データ令和3年4月)
利用者数	35,716人 (国保連データ令和3年4月)	77,307人 (国保連データ令和3年4月)	290,559人 (国保連データ令和3年4月)	13,141人 (国保連データ令和3年4月)

総合支援法 における就労 系障害福祉 サービス

障害者就業・生活支援センターの概要

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7年6月現在 339センター）

雇用と福祉のネットワーク

業務内容

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）
- ・障害者の特性、能力に合った職務の選定
- ・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

障害者就業・生活支援センター（ナカポツ）とは

令和4年度実績（全国平均）

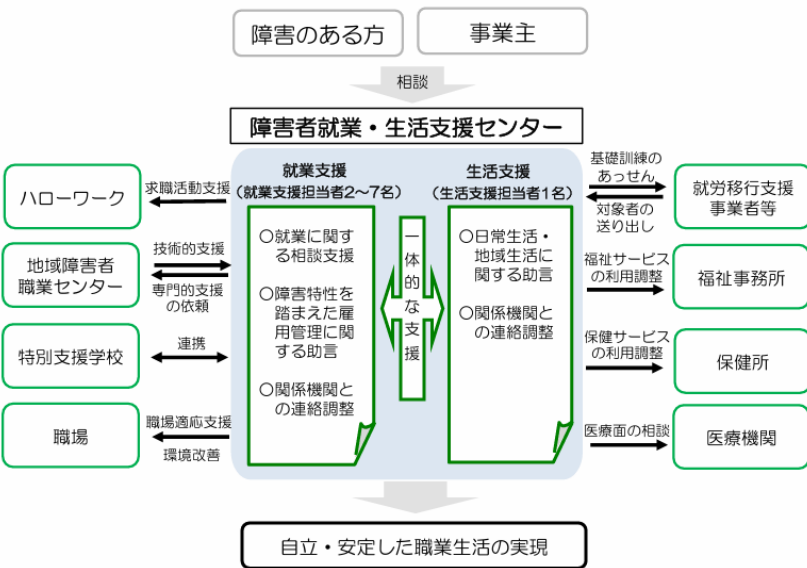
・登録者 646.1人

・新規登録者 63.7人

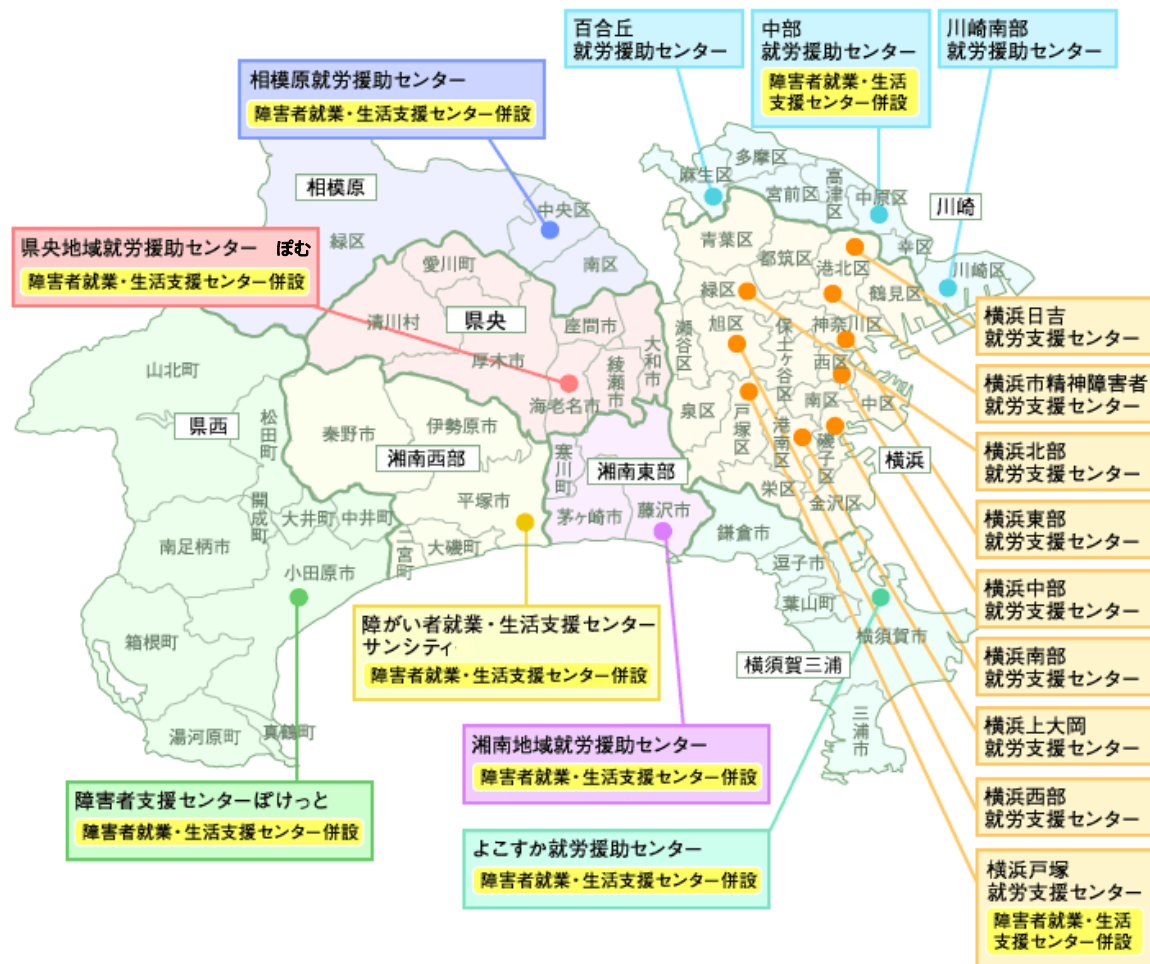
・相談・支援件数 3861.9件

・就労件数 46.8件

・就職後1年経過時点の職場
定着率 81.0%



神奈川県内の 就労支援セン ター設置状況



ナカポツの役割

地域の障がい者就労支援関係機関の連携の拠点、いわゆるハブ機能としての役割を求められている。



基幹型の機能として地域のネットワーク強化、充実を図っていくことが求められている。
(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書より)

・神奈川県内のナカポツ・就労支援センターの数 18事業所



約13倍

神奈川県内の就労移行支援事業所の数 約230事業所

ナカポツへの引き継ぎについて

就労定着支援の支援期間は最大3年間となっているが、就労定着支援事業所は支援機関が終了するまでに、利用者が日常生活または社会生活の課題に対して対処できるように支援していく必要があり、支援終了時点において特段の支援が無くても就労定着が実現できる状態を目指していくことが重要である。(令和3年3月30日厚労省社会・援護局通達「就労定着支援の実施について」より)

ナカポツへの引き継ぎについて・・・支援期間終了後の継続的な支援の必要性を精査せず、支援期間が終了したことをもって一律に引き継ぐといったことがないようにするとともに、…………(令和3年3月30日厚労省社会・援護局通達「就労支援の実施について」より)

定着支援で目指すべき方向性

定着支援で目指してほしいこと

ナチュラルサポートの形成

本人の自己解決能力の形成



上記2点の形成は企業、ご本人が力をつけること。

= 支援の終結

支援者は次の支援の必要な方へ力を向けることができるようになる。

限られた人材で必要な方に必要な支援を



ご清聴ありがとうございました。

これからも同じ就労支援の仲間として
神奈川県内の障がい者雇用を盛り上げて
いきましょう！！