



障がいのある学生の就職について

就職活動は、障がいのある学生にとっては複雑に感じられます。一般雇用か障がい者雇用かで悩むことも少なくありません。また、就労支援機関や障がい福祉サービスを利用するか、特に精神・発達障がいのある学生は障害者手帳を取得した方がよいのか、自分にとって合理的配慮は必要なのか、一般雇用と比べて不利な条件はないのかなど多くのことを考慮しなければなりません。



障がい者雇用での就活を成功させるための4つの対策

1 自己分析をする

自己分析は、障がい者雇用に限らず就職活動の中で重要な対策です。まずは自己分析を行い、自分自身の性格や障がい特性について客観的に認識できる状況にしましょう。自己分析によって、自分の適性を知ることができますし、一般枠で就活するのか、障がい者枠で就活するのかを決めることにも繋がります。

2 希望条件を明確にする

就活をするにあたり、希望条件の中でも特に譲れないものを明確にしておきましょう。志望企業を決めるときや応募に際しても、就職活動の軸を持つことが大事です。

3 企業研究をする

志望業界や志望業種がある程度絞り込めたら、業界研究、企業研究を行います。特に障がいのある学生の場合、企業の障がい者雇用に対する取組やサポート体制などを知ることが重要です。企業は従業員に占める障がい者の割合を一定以上にする義務：**法定雇用率**があります。障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている「特例子会社」もあります。

法定雇用率はこれからどうなる？（動向）

障害者雇用促進法で規定される法定雇用率は、障がい者雇用の現状や推移などを考慮して、少なくとも5年ごとに設定し直されることとなっています。

2023年現在、民間企業の法定雇用率は2.3%ですが、2024年度には2.5%、2026年度には2.7%と段階的に引き上げられる予定です。これは、企業が雇い入れにかかる計画的な対応を取れるよう配慮した、段階的な措置です。

また、国・地方公共団体の法定雇用率は現在の2.6%から2026年度には「3.0%」に引き上げられます。

4 就職支援機関を利用する

障がい者雇用での就活は、自分だけで行うとなると集められる情報量にも限界があります。様々な支援機関を利用し、就活そのものを無理なく有利に進めていきましょう。「職業リハビリテーション」という制度の活用も有効な手立てです。



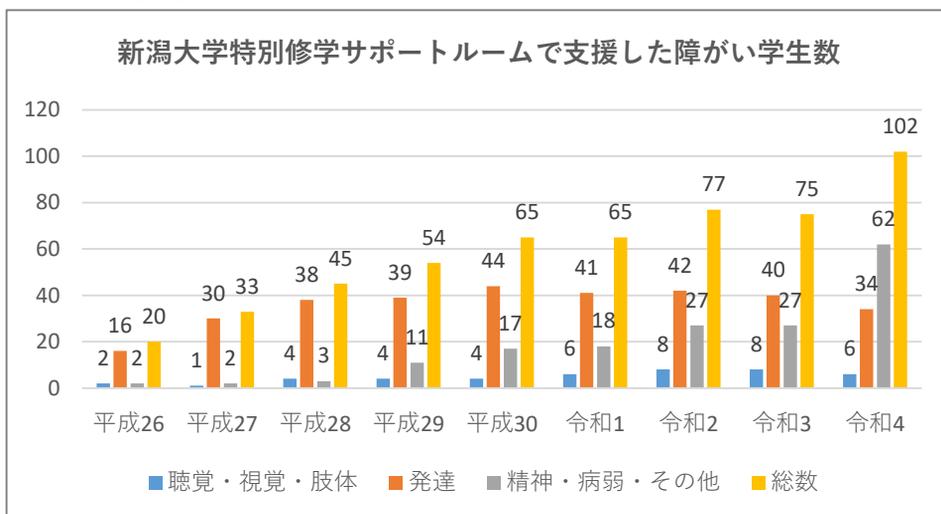
職業リハビリテーションとは？

「障害者の雇用の促進に関する法律（障害者雇用促進法）」には、障がい者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介などの措置を講じ、その職業生活における自立を図る「職業リハビリテーション」を促進することが示されています。ここで示されている「職業リハビリテーション」（職業評価・職業指導・職業準備支援事業）については、障害者手帳を取得していない精神・発達障がいのある人も支援の対象になります。

令和4年度支援状況

下のグラフは、特別修学サポートルームが開設されてからの年次ごとの支援学生数です。総じて総数が増加しています。コロナ禍を経て、生活スタイルが変わったことも影響し、様々な困難さを訴えてくる学生が多くなっています。（令和5年7月27日現在：令和5年度支援した学生数91人）特に昨年度は著しく増加した「精神・病弱・その他」には、パニック障害・うつ病・不安症状・聴覚過敏・双極性障害・PTSD・自律神経失調症・睡眠障害・摂食障害・統合失調症などがありました。

また、精神疾患と発達障がいを併せ持っている学生もいました。うつ病や不安障害などの精神疾患の疑いがあり精神科を受診したところ、検査によって発達障がいだったと分かるケースが多々ありました。この場合は、発達障がいだと気付かないまま生活をしており、生きづらさや周りとの違いに悩みながら生きてきた人たちが多くいます。そのストレスから、発達障がいだと分かる前にうつ病などの精神疾患の症状が前面に出してしまっていると言えます。



一人で悩まず、何でも相談に来てください。
下記に電話かメールでご連絡ください。

特別修学サポートルーム

総合教育研究棟C棟1階（C113）

☎：025-262-6300

（平日9:00～17:00）

✉：support-r@ge.niigata-u.ac.jp

