

# 障害者が就労する際に 活用できる制度等について

---



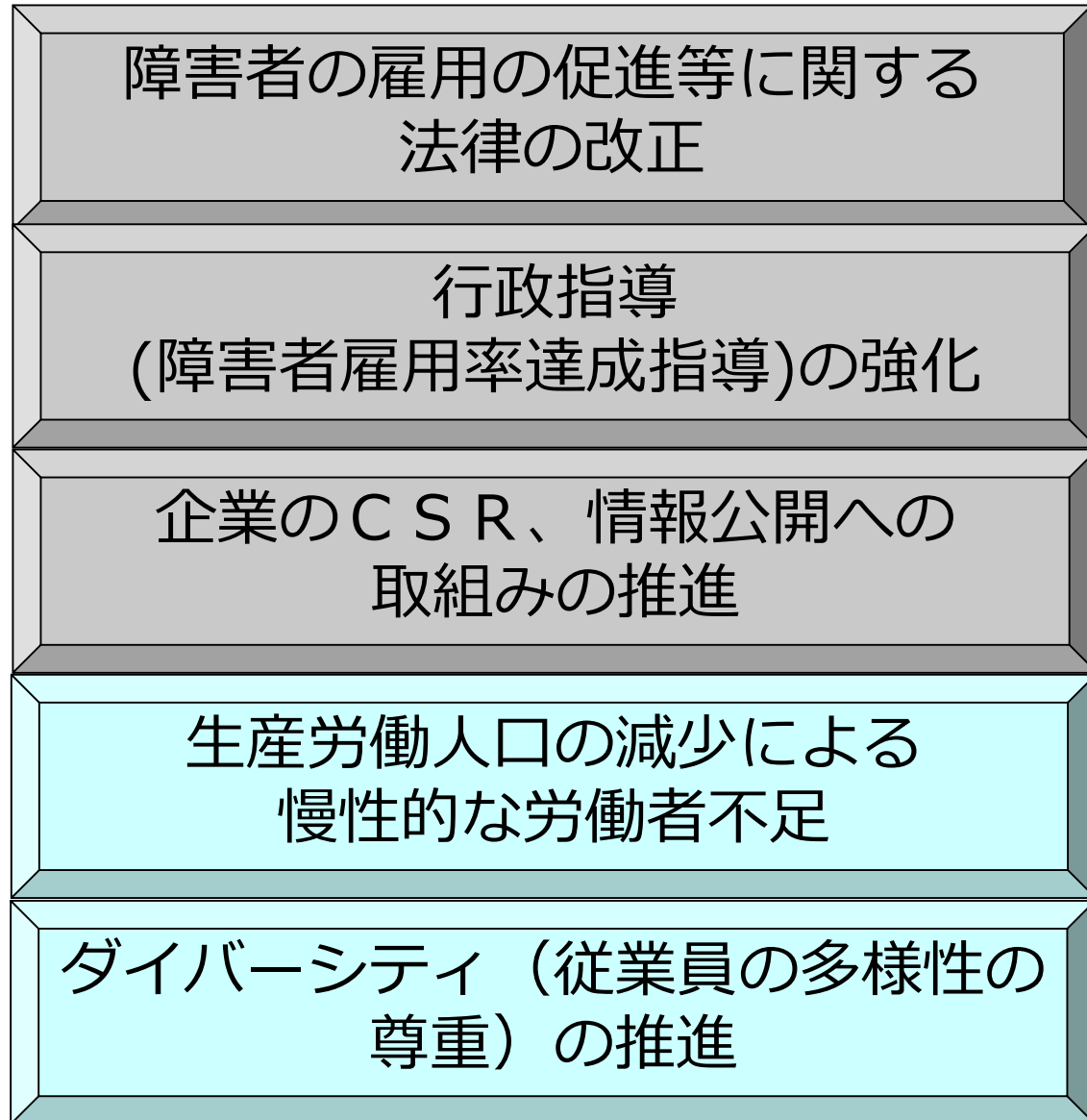
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
沖縄支部 沖縄障害者職業センター

# 本日の内容

1. はじめに
2. 障害者の雇用の促進等に関する法律
3. 障害者が就職に関して相談できる支援機関・制度
4. 障害者の就職活動の進め方について

はじめに

# 障害者雇用を検討している企業が増えている



各企業が**障害者雇用**について、自らの**経営課題**として捉え、**主体的**に取り組むようになってきている。

# 障害者の雇用の促進等に関する法律について

# 障害者の雇用の促進等に関する法律

## 【目的】

- ・ 障害者の職業の安定を図ることを目的としている法律
- ・ 障害の有無に関わらずそれぞれの希望や能力に応じて、各地域で自立した生活を送ることができる「共生社会の実現」を目指すもの

## 【概要】

- ・ 障害者雇用率制度
- ・ 障害者雇用納付金制度
- ・ 職業リハビリテーションの実施（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター）
- ・ 障害者差別の禁止
- ・ 合理的配慮の提供義務
- ・ 苦情処理・紛争解決援助

# 参考) 障害者雇用率制度について

- ◆ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、民間企業、国、地方公共団体は、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。\*%は令和3年3月1日からの数値
- ◆ 雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者である。精神障害者は、H30年4月から対象となった。障害者とは障害者手帳所持している者を指す。（身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳）

○ 民間企業	一般の民間企業 (43.5人以上規模の企業)	2.3%
	特殊法人等 (労働者数38.5人以上規模の 特殊法人及び独立行政法人)	2.6%
○ 国、地方公共団体 (38.5人以上規模の機関)		2.6%
○ 都道府県等の教育委員会 (40人以上規模の機関)		2.5%

(カッコ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。)

- ※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。
- ※ 短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）は、0.5人分としてカウントされる。重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者については、1人分として、カウントされる。

# 障害者が就労に関して相談できる 支援機関・制度



# 仕事選びや就職後に困った時には・・・

◆まずは自分で考えることも大切ですが、相談しながら整理することも有効です。

◆障害者が就職や職場定着について相談できる機関をご紹介します。

- ①公共職業安定所（ハローワーク）
- ②地域障害者職業センター
- ③障害者就業・生活支援センター

利用する際に、障害者手帳の取得は必須ではありませんが、各機関が提案するサービスや支援によっては障害者手帳が必要な場合があります。

# 公共職業安定所（ハローワーク）

## 障害者に対する職業相談・紹介

- ・ 求職登録（専門援助部門）によるきめ細かな職業相談・職業紹介の実施
- ・ 各種の雇用支援策の活用（トライアル雇用、各種助成金等）
- ・ 関係機関との連携（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等）
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施/ 一般求人として受理したもののから障害者求人への転換

## 職業訓練

- ・ 公共職業訓練の受講指示

# 沖縄県下の公共職業安定所（ハローワーク） の管轄地域

## ■ ハローワーク那覇

（那覇市、浦添市、糸満市、豊見城市、南城市、与那原町、南風原町、八重瀬町、西原町、座間味村、渡嘉敷村、久米島町、粟国村、渡名喜村、北大東村、南大東村）

## ■ ハローワーク沖縄

（沖縄市、宜野湾市、うるま市、北谷町、嘉手納町、読谷村、北中城村、中城村、金武町、宜野座村、恩納村）

## ■ ハローワーク名護

（名護市、国頭村、大宜味村、東村、今帰仁村、本部町、伊江村、伊是名村、伊平屋村）

## ■ ハローワーク宮古 （宮古島市、多良間村）

## ■ ハローワーク八重山 （石垣市、竹富町、与那国町）

居住地によって登録・相談する  
場所が異なります

# 地域障害者職業センター（1）

◆障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対する雇用管理に関する専門的な相談・援助、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を実施

◆47都道府県それぞれに設置されている

## 職業相談・職業評価

- ・就職や職場定着、職場復帰に関する相談、支援計画の策定

## 職業準備支援

- ・特徴や特性への理解を深め、職場で安定的に働くことを目的とした通所プログラム

## 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

- ・ジョブコーチという専門スタッフを職場に派遣して、障害者・企業双方に就労上の課題解決や職場適応に関する支援・助言の実施

# 地域障害者職業センター（2）

## 職場復帰支援（リワーク支援）

- ・ うつ病等の精神疾患による休職者が在職中の企業に職場復帰を目指すにあたって、復職を想定したコーディネート、通所プログラムの実施

## 事業主支援

- ・ 障害者を雇用しているまたは障害者を雇用しようとしている企業に対する採用計画立案から雇用管理に至るまでの相談・支援

# 地域障害者職業センター（3）

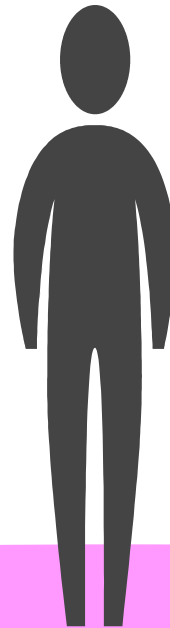
- ・ 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病の方が対象。
- ・ 診断があれば障害者手帳を取得していなくても利用可能。
- ・ 事前予約制。

# ジョブコーチ支援事業

- 障害者が職場に適応できるよう、ジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。
- 障害者が新たに就職する際の支援だけでなく、雇用後の職場適応支援も行います。
- 障害者自身に対する支援に加え、事業主や職場の従業員に対しても障害者の職場適応に必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案します。

## 障害者側

- 分かりやすい教え方が必要
- 不安や緊張が強く、自信がない
- 作業能率が上がらない
- ストレスを溜め込んでしまう
- 職場の人間関係に悩んでいる
- 慣れとともに課題が表面化



## 事業主側

- 障害者を初めて雇用する
- 障害者の受け入れに現場が不安を感じている
- 教え方を知りたい
- 作業内容を変更した
- 指導者が転勤した

# ジョブコーチ支援事業のタイミング

いずれの時期でも開始が可能です。  
お気軽にご相談ください。

- ◇雇用前（職場実習のタイミング）
- ◇雇用と同時
- ◇雇用後



# 参考) ジョブコーチ支援の具体例

本人の作業遂行面に関する支援



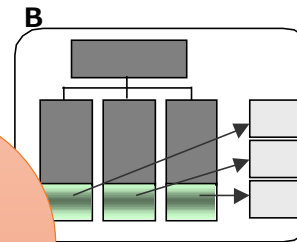
「時々工程が抜けてミスをしてしまう」「ミスはないが本人が不安がついている」「頻度が少ない作業について、その都度やり方の確認が必要となる」等々…

まずは本人がつまづいている点を具体的に確認し、事業所担当者と本人と相談の上、最善の支援を検討します。本人ができる取組と事業所ができる取組の両面から、様々な方法を考えることがポイントです。



本人のつまづきやすいポイントを事業所担当者に理解してもらい、指導時の参考にしよう

より本人に適した作業内容を提案する



マニュアル作成マニュアル

事業所担当者が本人用のマニュアルを作成できるよう助言やフォローをする

作業手順書

月	日	曜日	担当者	【印】
【作成者欄】 担当所長、指導士等				
【作業の目的】				
①				
②				
③				
④				
⑤				
⑥				
⑦				
⑧				
⑨				
⑩				
⑪				
⑫				
⑬				
⑭				
⑮				
⑯				
⑰				
⑱				
⑲				
⑳				
㉑				
㉒				
㉓				
㉔				
㉕				
㉖				
㉗				
㉘				
㉙				
㉚				
㉛				
㉜				
㉝				
㉞				
㉟				
㊱				
㊲				
㊳				
㊴				
㊵				
㊶				
㊷				
㊸				
㊹				
㊺				
㊻				
㊼				
㊽				
㊾				
㊿				

本人が工程のポイントを手くまとめたり、自分用のマニュアルを作れるよう、助言やフォローをする

本人用の作業マニュアルやチェック表を、ジョブコーチが作成する

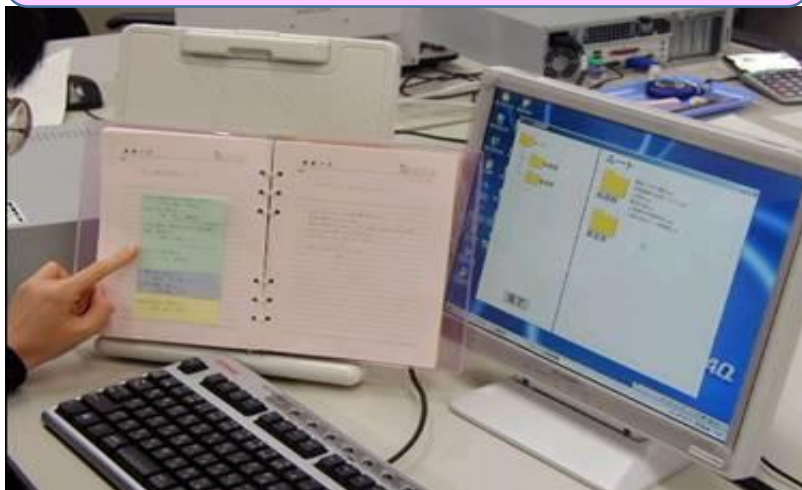


# ジョブコーチ支援ツール (例)

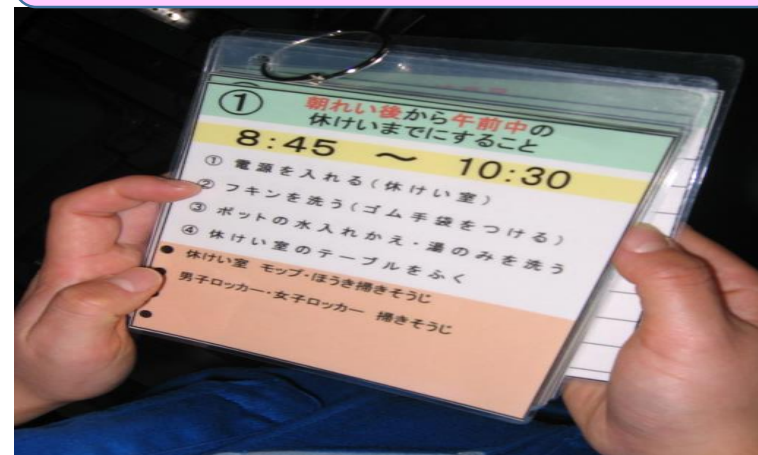
障害者、事業主、支援機関との  
情報共有のための業務日誌

日付	時間	内容	担当者	備考
21	8:00 - 8:30			
21	8:30 - 9:00			
21	9:00 - 9:30			
21	9:30 - 10:00			
21	10:00 - 10:30			
21	10:30 - 11:00			
21	11:00 - 11:30			
21	11:30 - 12:00			
21	12:00 - 12:30			
21	12:30 - 13:00			
21	13:00 - 13:30			
21	13:30 - 14:00			
21	14:00 - 14:30			
21	14:30 - 15:00			
21	15:00 - 15:30			
21	15:30 - 16:00			
21	16:00 - 16:30			
21	16:30 - 17:00			

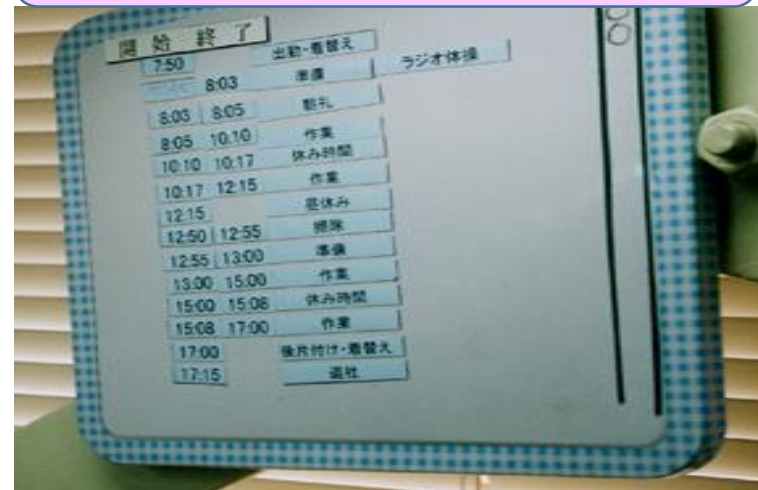
障害特性に合わせた  
作業マニュアル



携帯用作業手順書



自発的に行動するための  
スケジュールボード



# 参考) ジョブコーチ支援の具体例

本人と従業員のコミュニケーションに関する支援



- ・円滑な職務遂行や対人関係を維持するために、効果的なコミュニケーション方法を支援します。
- ・特性に合わせたコミュニケーション方法が確立されることで、行き違いが起りにくく、コミュニケーションにおけるストレスの軽減につながります。事業所の従業員による本人の特徴を踏まえたコミュニケーションは、最も効果的な雇用管理の一つといえます。



## ※ コミュニケーションが上手くいっていない場合の支援 (例)

本人

口頭で注意されても何のことか分からない!

暗黙のルールが分からない!



ジョブコーチの支援

・視覚化された手がかりやツールを使用し必要なコミュニケーションがタイミングよく行えるよう助言  
・職場のルールを具体化し助言

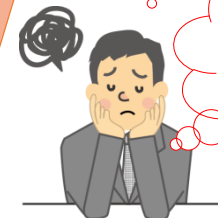


・特性を踏まえ効果的な伝え方、伝達手段の工夫等について助言  
・暗黙のルール含む職場のルールの伝え方を助言

上司

休憩時の話題が職場にそぐわない。

言ったつもりなのに、伝わってない。





# 沖縄障害者職業センターは・・・



那覇市おもろまち1丁目 沖縄職業総合庁舎 5 F  
TEL : 098-861-1254  
MAIL : okinawa-ctr@jeed.go.jp

# 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・支援を行う施設。

◆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。

## <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

全国に335センター（R2年4月現在）

# 沖縄県内の障害者就業・生活支援センター

- 障害者就業・生活支援センター ティーダ & フムム  
(名護市) 電話：0980-54-8181 FAX：0980-54-3287
- 中部地区就業・生活支援センター 花灯  
(沖縄市) 電話：098-989-6527 FAX：098-989-6525
- 南部地区障がい者就業・生活支援センター かるにあ  
(浦添市) 電話：098-871-3456 FAX：098-871-3221
- 南部地区障害者就業・生活支援センター ブリッジ  
(糸満市) 電話：098-996-2805 FAX：098-2806
- 障害者就業・生活支援センター みやこ  
(宮古島市) 電話：0980-79-0451 FAX：0980-75-3450
- 八重山地区障害者就業・生活支援センター どりいむ  
(石垣市) 電話：0980-87-0761 FAX：0980-87-0760

居住地によって登録・相談する  
場所が異なります

# 障害者の就職活動の進め方について



# 障害者の就職活動の進め方について

★職種、仕事内容、雇用条件などが自分の希望や将来設計、優先したいことと合わせて検討する。また加えて、以下についても検討しておくといよい。

## 【検討しておきたいこと】

- 障害を開示して働く選択
  - いわゆる「障害オープン」での活動
  - 就労を考えた時に障害者手帳を取得するかどうか（障害者手帳取得により利用できる雇用援護制度の幅が広がる）
- 障害を伏せて（または伝えずに）働く選択
  - いわゆる「障害クローズ」での活動

それぞれの選択の  
メリット、デメリットを  
理解しましょう

# それぞれのメリット・デメリットについて

方法	一般的なメリット	一般的なデメリット
オープン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者専用求人に応募することができる</li> <li>・ 仕事内容、作業遂行に関して周囲に配慮してもらえらることもある</li> <li>・ 平日の通院や治療等がある場合の休みについて理解を得やすい、申し出やすい</li> <li>・ 場合によっては社外の様々な支援、サービスを受けやすい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用に至るまでに時間がかかる場合もある（企業内の体制整備など）</li> <li>・ 希望どおりの条件（雇用形態や給与など）にあう求人が少ない可能性がある＊特に地方の場合</li> <li>・ 一般求人と比べ、障害者専用求人は数が少ない</li> </ul>
クローズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接の機会は他者と変わらない</li> <li>・ 業務内容にもよるが、賃金が障害者雇用より高くなることもある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事内容、作業遂行に関して周囲の理解を得られにくい</li> <li>・ 平日の通院や治療等がある場合の休みについて理解を得られにくいことがある</li> <li>・ 体力的な負担や精神的なストレスが自然と大きくなる</li> <li>・ 隠し続けなければならないつらさが生じる場合も</li> </ul>

＊開示したからといって、すぐに自分の思いどおりのやり方やサポート、配慮が得られるわけではない。

ただし、企業が想定する合理的配慮の範疇であれば、サポートを得られることにつながる。

＊もちろん職業人としての自身の努力（自己管理や対応力）は必要。

＊社外の支援、サービスを受けたいときには障害者手帳が必要な場合がある。

# ご自分の「現時点での」就職活動の進め方について考えてみましょう

- やりたい仕事？
- できる（自信のある）仕事？
- できるだけ長く働くことができそうな職場環境？



- そのうえで、オープン、クローズを選択してみましょう。
- どちらかに決めつけず、求人によりオープン・クローズを使い分ける方法もあります。
- オープンにする範囲を特定の人（上司・同僚等）にする方法もあります。

# 本日はありがとうございました

沖縄障害者職業センターでは、企業様、障害のある方に、採用～職場定着に向けたサポートをしております。

何かご不明なこと、お困りのことがございましたら、今後ともお気軽にお問い合わせください。

沖縄障害者職業センター

TEL : 098 - 861 - 1254

メール : okinawa-ctr@jeed.go.jp

誰もが職業をとおして社会参加できる  
「共生社会」を目指しています。



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers