

令和7年11月27日(木)

令和7年度若年性認知症支援者研修会(就労支援セッション)

障害者職業センター業務等について

＼らしく、はたらく、ともに／



JEED

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

那覇市おもろまち1丁目3番25号 沖縄職業総合庁舎5F

TEL (098) 861-1254

FAX (098) 861-1116

当機構ホームページ <https://www.jeed.go.jp/>

※資料の無断転載・引用はお控えください。

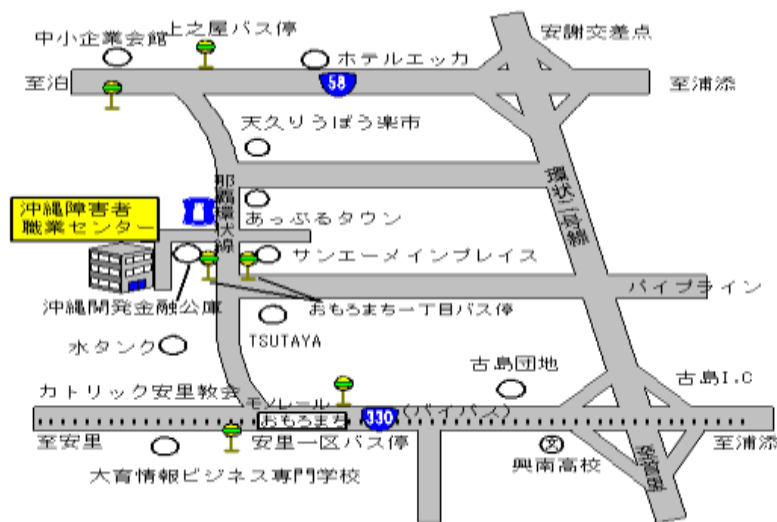


本日のお話の内容

- ①沖縄障害者職業センターについて
(ジョブコーチ支援を含む)
- ②障害者雇用の仕組み
- ③復職か転職か
- ④多様な働き方

① 沖縄障害者職業センターについて

- ・「障害者の雇用の促進等に関する法律」に規定され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営しています。
- ・障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県に設置されています。



ハローワーク那覇と同じ建物内です

障害者職業センターの支援対象者①

【障害者】

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、難病者

- * 障害者手帳がなくても利用は可能
- * 若年性認知症の方の利用あり
- * 「糖尿病」「がん」などの単体の疾患は対象外
- * 公務員は対象外

職業相談・職業評価



- ・どんな職場や仕事内容だと長く続けられるだろうか。
 - ・就職の際に障害のオープン・クローズで悩むなあ。
 - ・自分の得意な点、苦手な点を整理したい。
 - ・職場の人間関係で悩んでいるんで相談したい。
- ・・・など

◎就職に向けて、センター利用者に対してまずは、ご自分のことをよく知るために、相談を通して職歴や情報の整理、作業や検査などをします。

◎**ご本人の得意な点、苦手な点、職場で配慮が必要な点などを整理するものです。**
課題のみに焦点を当てずに、「強み」を見つけて、就職の可能性をできる限り模索するものです。

- ・ご本人の希望は？
- ・就職に必要な準備内容は？
- ・職業経験は？
- ・作業の得意・不得意は？
- ・職場で必要な配慮事項は？
- ・力を発揮しやすい職場環境は？

職業評価の実施例

各種検査



※各作業がどれくらいできるかどうかだけでなく、集中力・正確性・作業速度・作業で現れる疲労や認知面等、様々な仕事に関わってくる個人の特性を確認します。

※実施内容は個別に設定します。

身体を使う作業

ピッキング



野菜の袋詰め・ラッピング



物の組み立て作業



畳み作業



事務作業



PC作業

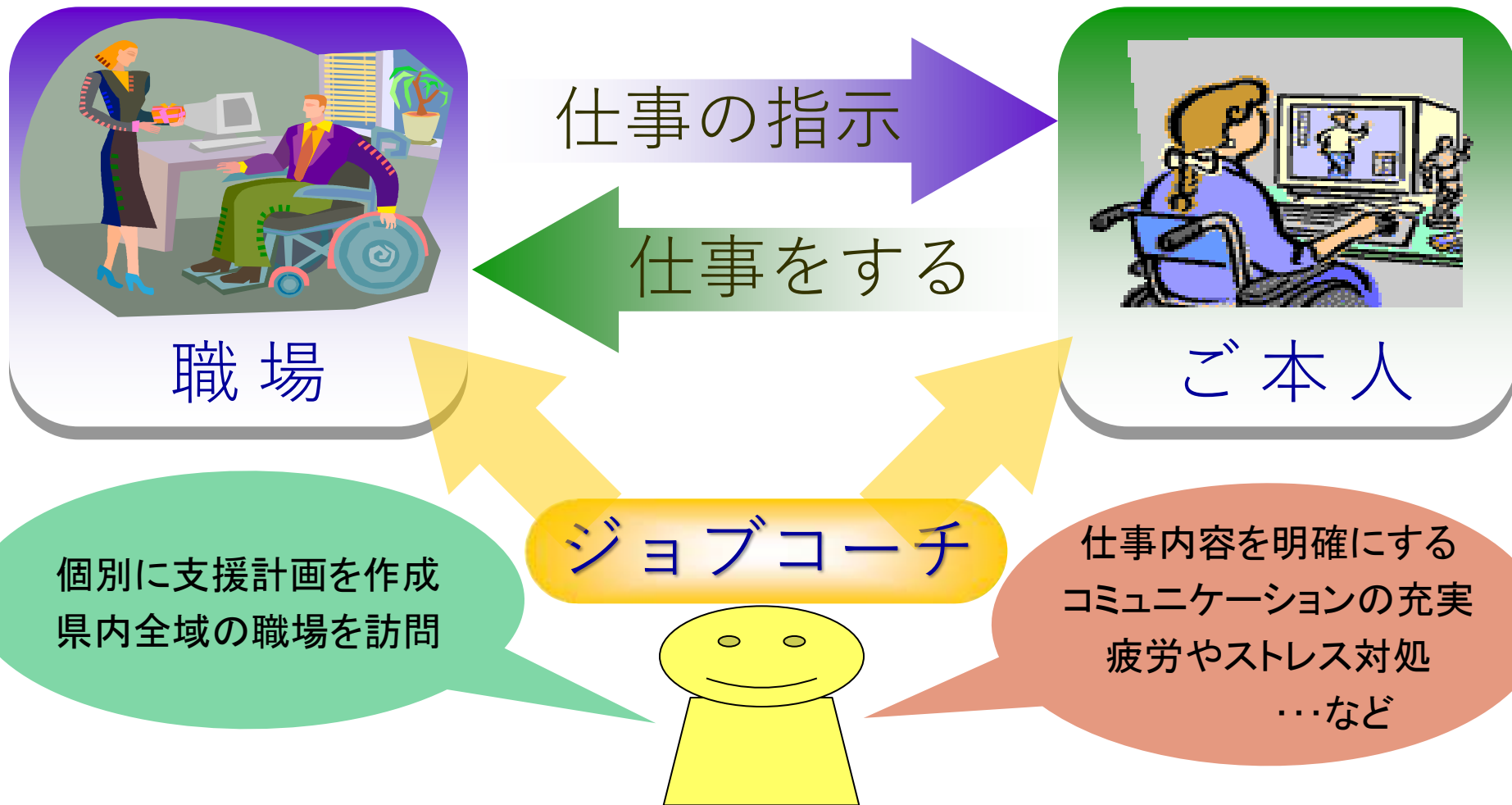


職業準備支援

- 一般就労に向けて、一定期間、当センターに通所しながら、障害特性や配慮事項の整理、無理のない働き方、力を発揮しやすい仕事内容を一緒に考えていきます
- ② 初めての就職や再就職、復職に向けて、障害を踏まえた働き方を考えたい。
- ② 自分に合った仕事内容や働き方を考えたい。
- ② 仕事を正確にできる方法を習得したい。
- ② ストレス・疲労をコントロールしながら働きたい。
- ② 職場でのコミュニケーションのコツを掴みたい。

就職に向けた自己理解、自信の向上

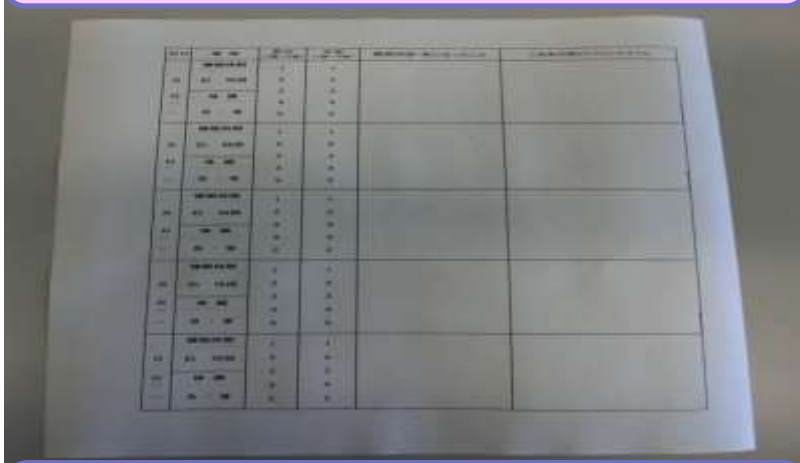
ジョブコーチ支援



ナチュラルサポート(ジョブコーチがいなくても、ご本人・会社の両者が安心して働けること)を目的としています。

ジョブコーチ支援ツール（例）

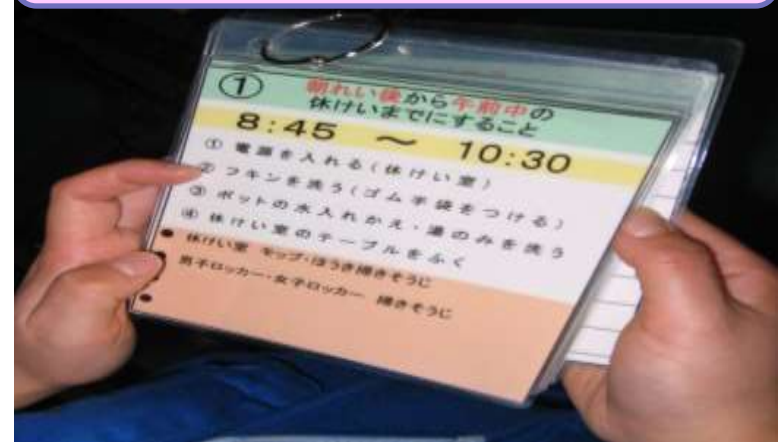
ご本人、事業主、ジョブコーチ
との情報共有のための業務日誌



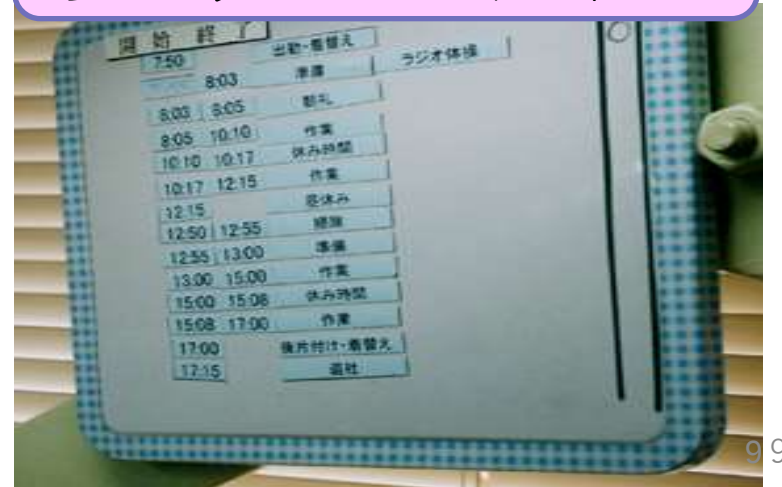
障害特性に合わせた分かりやすい
作業マニュアル



作業手順書（携帯タイプ）



作業行動を自己管理するた
めのスケジュールボード



支援期間（頻度と密度）

- 支援期間：1～8カ月の間（状況に応じて個別に設定）
- 支援の流れ：①集中支援期⇒②移行支援期⇒③フォローアップ
- 支援のゴール：ナチュラルサポート（事業所内の自然な支援体制） への移行を目指します



②障害者雇用の仕組み

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。

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、平成30年4月から対象となった。

○ 民間企業	-----	一般の民間企業 (40.0人以上規模の企業)	2.7%(2.5%)
		特殊法人等 (労働者数36.0人以上規模の特殊法人及び独立行政法人)	3.0%(2.8%)
○ 国、地方公共団体	-----	(36.0人以上規模の機関)	3.0%(2.8%)
○ 都道府県等の教育委員会	-----	(37.5人以上規模の機関)	2.9%(2.7%)

(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。)

- ※ 令和5年度以降の障害者雇用率：段階的引上げを予定しており、括弧内は令和6年4月～令和8年6月まで。
- ※ 対象事業主の企業規模も、法定雇用率の段階的引上げに伴って段階的な引下げが生じる予定
- ※ 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）のうち身体障害者及び知的障害者は、0.5人分としてカウントされる。重度身体障害者、重度知的障害者及び精神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。
- ※ 特定短時間労働者（1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）のうち重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者は、0.5人分としてカウントされる。

重度障害者、短時間労働者のカウントについて

- 実雇用率算定上、重度障害者については1人を2人としてカウントする。
- 短時間労働者については、1人を0.5人としてカウントする。
- ただし、精神障害者である短時間労働者については特例として1人を1カウントとする。
- また令和6年度より、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者についても1人を0.5人とカウントする。

週所定労働時間		30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1(※)	0.5

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

障害者雇用納付金制度について

雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。

未達成企業

「納付金」の徴収

【不足1人当たり 月額5万円】

納付金を徴収

法定雇用率(※)
相当数

雇用障害者数

未達成企業

達成企業

調整金を支給

達成企業

「調整金」の支給

【超過1人当たり 月額2万9千円】

その他

「報奨金」の支給

（中小企業100人以下）

【超過1人当たり 月額2万1千円】

「特例給付金」の支給

（週20時間未満障害者雇用企業）

【1人当たり 月額7千円（100人超企業）又は5千円（100人以下企業）】

「助成金」の支給

（設備等に対し）

※注1

※ 法定雇用率は、労働者の総数に対する身体、知的障害者又は精神障害者の総数の割合を基準に設定。R6.4より2.5%となっており、R8.7に2.7%と段階的に引き上げされる。

※注1 障害者雇用促進法の改正、R5.4およびR6.4の施行内容に伴い障害者雇用納付金制度（調整金の見直し、特例給付金の廃止など）が改正されている。詳細については機構HP「障害者雇用納付金制度改正の概要」を確認。

③復職か転職か

- 復職の場合、配置換えや職務創出の助言を事業所に行うことは可能
- 但し、赤裸々に事業所に情報を伝えることによるリスク

④多様な働き方

- 就労継続支援 A 型事業所
ハローワークの紹介
労働法規が適用
- 就労継続支援 B 型事業所
送迎をしている事業所が多い