

■「じゃんぶ」が大切にする
「一人ひとりと向き合う」ことは■

大分県のなかぼつセンターの中でも一番新しい「じゃんぶ」。主に県南部圏域（佐伯市）を管轄し、就労を目指す障がい者の就業面及び生活面における支援を行なっています。就職に向けては、障がい者雇入れ体験（職場実習）などを活用しながら、障がい者の希望や特性にあった企業とのマッチング支援を行っています。「働く意欲はあっても、どのような仕事をしたいのかイメージが持てない方もいらっしゃると思います。そういう方には職場実習をおすすめしています。職場実習をすることで「仕事をすること」がよりリアルになります。職場実習終了後は、企業の方から課題や意見を聞く「ふりかえり」を行い、次の実習に生かします。職場実習は企業の方にもおすすです。不安は本人だけではなく、障がい者を雇用しようとする企業も同じように抱えている場合があります。職場実習は、障がい者と企業の相互理解を深めるツールとしても活用できます。「じゃんぶ」では就職につながるだけでなく、長く働き続けられることを目指しています。」（主任就業支援ワーカー・轟英樹さん）

また、「じゃんぶ」では、仕事面だけではなく、生活状況に関してサポート。特に職場実習前には日程の確認や心構えまで気を配ることを忘れません。「今まで特別支援学校や福祉サービス事業所などで支援を受けながら作業をされてきた利用者の方にとって、一般就労を目指すこ

じゃんぶ

障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは「なかぼつ」とも呼ばれ、障がい者に対する総合的支援の充実を目的として設立された組織です。障がい者の就業と生活における自立を図るため雇用、保健、福祉、教育など関係機関と連携し、就業面及び生活面における具体的な相談・支援を行っています。また障がい者雇用の促進及び安定を図ることを目的としており、大分県内には6つのセンターがあります。



障がい者雇用についてお気軽にご相談ください



交流会「そば打ち体験」の様子



令和3年度12月末現在の「じゃんぶ」登録者で、職場実習を通じての一般就労率は83%で、就労先は福祉施設関係や製造、農業など様々。昨年度は39%ほどでしたが、本人の意思確認とアセスメントに加え、企業側のニーズも聞き取り、両者の情報を整理して丁寧な支援を進めてきたことが、職場実習を通じての一般就労率のアップにつながったといえます。「支援員がしっかりと本人の意向と状況を把握できているかが大切です。全てを聞き取ることは難しいですが、今までの職歴や仕事が続かなかった理由を聞いて新たなステップへ繋げていけたらと思います。」（就業支援ワーカー・河野京次さん）

長く働き続ける場所を見つけるためには、まず、本当の退職理由を本人が理解し、支援員と共有することが大事と話すのは生活支援ワーカーの足立さん。「ある仕事を長く勤めていたからといって、その仕事の方が合っていたとは限りません。その職場で上手くいかなかった理由を本人に必ず聞くようにしています。人によつ

とは不安に感じることもあると思います。中には職場実習前日は眠れなかったという方もいますので、その方の性格や障がいの特性に合わせた声かけをして、なるべく気持ちよく職場実習に入ってもらえるようにしています。」（生活支援ワーカー・足立知子さん）

■丁寧なアセスメントで互いに理解を■



■ 支援の内容と流れ～企業向け～ ■

企業における障がい者の雇用・職場定着を支援しています

企業訪問・窓口相談受付

障がい者が従事する業務の困りや、仕事の内容など障がい者雇用に関する相談をお受けします。お気軽にご連絡ください。



マッチング

なかぼつに登録している障がい者の中から、ヒアリングした業務内容にマッチする障がい者を紹介します。その際、紹介する障がい者ご本人にも業務内容を説明し、ミスマッチが無いよう配慮します。

職場実習－雇入れ体験－(P11 参照)

最大10日間に渡って実際に雇入れを想定している職場で雇入れ体験を実施します。雇用する前に雇入れ体験を実施することで、ミスマッチを防いだり、企業と障がい者双方の不安解消にもつながります。



雇用手続き

ハローワークと連携して、就職に向けた手続きや支援制度の活用について支援します。



職場定着支援

就職したあとも障がい者が安定して働いていけるよう、必要に応じ職場へ訪問し企業と障がい者双方の相談に応じます。

て色々な受け取り方がありますが、そこをしっかりと整理して次へ進まないとならなことが起きてしまいます。何度もアセスメントをして振り返りシートを活用しながら、支援内容を見直すことが大切だと感じています。」

「仕事で上手くいかなかった理由を通じて自分の行動を振り返ることは、新たなスタートへの一歩となるのかもしれない。」

■ 少しでも長く
よりよく働いてもらうために■

初めて障がい者雇用をする企業から相談を受けるのは、仕事内容とコミュニケーションの取り方について、仕事の切り出しは企業にとって大切なポイントで、どういう業務で雇うことができるのか分からないという相談がある場合は、実際

に他の企業等で就労されている方の業務内容をお伝えしていると障がい者雇用アドバイザーの米津さんはいいます。

また、コミュニケーションの取り方については、「私たちは企業と障がい者の方を繋ぐ中立的な立場なので、直接やり取りが難しい部分は積極的にご相談ください。お互いの橋渡しになることで何か解決できるのではないかと考えています。」

就職後の職場定着支援では、職場を訪問して、企業と本人の状況を確認しています。「課題や困りが発生した場合などは企業側からの発信があると対応がしやすいです。私たちワーカーは、どうすればご本人がより安定的に働き続けることができるのかを試行錯誤しながら日々考えています。まずはご相談いただくこと。それが職場定着にもつながっていくと思っています。」(生活支援ワーカー・足立さん)



障がい者就業・生活支援センター じゃんぷ
〒876-0844 大分県佐伯市向島 1-3-8
佐伯市保健福祉総合センター和楽 1 階
TEL:0972-28-5570
利用時間：月曜日～金曜日 (8:30～17:15)



障害者雇用納付金制度



障がい者の雇用に関する事業主の社会連帯責任を果たしていただくため、法定雇用率を満たしていない事業主※から納付金を徴収する一方、障がい者を多く雇用している事業主に対して、調整金や報奨金、各種の助成金を支給しています。

◆ 制度のポイント ◆

※常用労働者 100 人超の事業主のみ

- ・毎年度、納付金の申告が必要です。
- ・法定雇用率を下回る場合は、申告とともに納付金の納付が必要です。(納付金：不足 1 人あたり月額 5 万円)
- ・法定雇用率を上回る場合は、事業主の申請に基づき調整金が支給されます。(調整金：超過 1 人あたり月額 2 万 7 千円)

※常用労働者 100 人以下の事業主については、各月の雇用障がい者数の年度間合計数が一定数を超過して障がい者を雇用している場合に報奨金が支給されます。(報奨金：超過 1 人あたり月額 2 万 1 千円)



障害者雇用率制度



全ての事業主は、従業員的一定割合 (= 法定雇用率) 以上の障がい者を雇用することが義務づけられており、これを「障害者雇用率制度」といいます。

民間企業の雇用率 2.3 %

(例) 常時雇用している労働者が 120 人の企業の場合、2 人以上の障がい者雇用義務があります。

$$120 \text{ 人} \times 2.3 \% = 2.76 \text{ 人}$$

◆ 障がい者の算定方法 ◆

	30 時間以上	20 時間以上
身体	1	0.5
	重度	1
知的	1	0.5
	重度	1
精神	1	0.5 ※

※精神障がい者である短時間労働者で、新規雇入れから 3 年以内の方または精神障害者保健福祉手帳取得から 3 年以内の方かつ、令和 5 年 3 月 31 日までに雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方については、0.5 ではなく 1 と算定します。(ただし、上記を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細はハローワークにお尋ねください。)