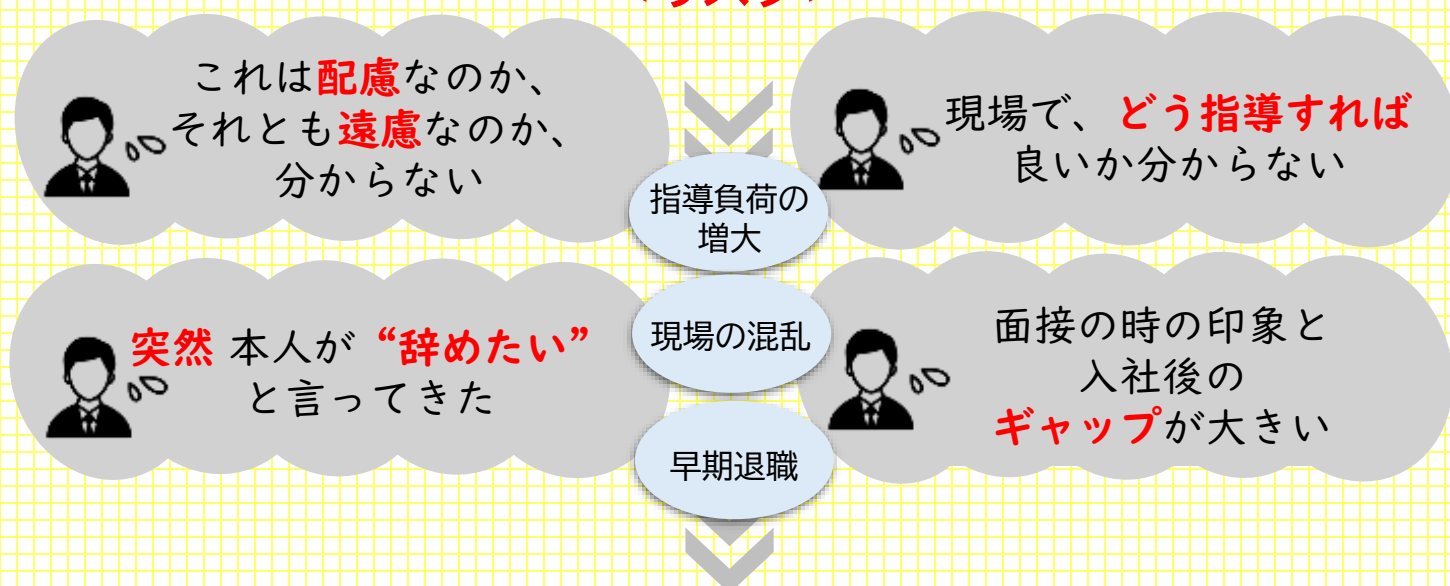


御社における障害者雇用の「困った」は減らせます！

「ジョブコーチ支援」導入のご提案

皆さんの現場から、こんな **声** は上がっていませんか？

<リスク>



障害者雇用の“困った”を、
現場と人事だけで悩まないでください！

当センターの **ジョブコーチ支援** で
採用後の**混乱**・現場の**負担**・離職**リスク**を
まとめて**軽減**できます!!

／らしく、はたらく、ともに／

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部



JEED 佐賀障害者職業センター

当パンフレットのPDF版はこちらから、ご覧いただけます。
社内での情報共有等にご活用ください。

佐賀障害者職業センター ジョブコーチ支援

検索



1. ジョブコーチが行うことの例

職場を訪問し、障害のある社員と事業所双方をサポートします

- 採用直後の双方の不安を軽減
 - 👉 面接の印象と入社後のギャップを埋めます
- 現場での指導方法を一緒に整理
 - 👉 「何度も同じミスをする」 → 伝える指示書を作成
- 不適應の兆しを早期にキャッチ
 - 👉 ちょっとした変化、小さなSOSを見逃しません
- 合理的配慮の内容を整理
 - 👉 会社も本人も納得できるラインをアドバイス
- 1 on 1 ミーティングをサポート
 - 👉 本人の「大丈夫です」の裏にある、小さなSOSをキャッチ
- 現場と人事との情報共有をサポート
 - 👉 障害特性を踏まえた環境調整等、適切な雇用管理に必要な情報を整理

費用負担
一切不要

2. 導入による効果



導入前	導入後
① 現場が奔走	専門家 (ジョブコーチとカウンセラー) が伴走
② 不安や負担が大きい	現場負担が軽減する
③ 対応方法が不明確	対応方法が明確になる (本人の力を引き出せる)
④ 離職リスクが高い	安定した職場定着に繋がる可能性が高まる



POINT!

- ①採用後の不安を軽減
- ②現場の指導負担を軽減
- ③定着率アップにより、採用コストを軽減

3.支援事例

「作業手順の“見える化”によって課題が改善したケース」

ある製造業の現場で、従業員Aさん（発達障害）が「同じミスを繰り返してしまう」「作業が遅れる」という課題が続いていました。
ジョブコーチが現場を確認すると、作業手順が口頭中心で、工程の優先順位が分かりにくいことが原因と判明。

そこで・・・

- (1) 写真付きの手順書
- (2) 作業の優先順位が一目でわかるチェックリスト
- (3) 完了を確認できる簡易ツールを導入

その結果、ミスが大幅に減り、作業時間も安定。周囲の負担を軽減されました。

小さな環境調整で、**本人の強みが発揮**されるようになった事例です。

・その他の事例は、こちらからどうぞ ➡ ➡ ➡

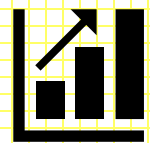
事例「コミュニケーションのすれ違いが解消した事例」
事例「不適応の兆しを早期に改善した事例」



4.全国で活用が進んでいます

全国47都道府県52か所ある地域障害者職業センターにおける
過去3年間の実績（令和5～7年度）

- 年間支援対象者数 ・ ・ ・ ・ ・ **2,500人以上**
- 定着率（支援終了後、6か月後） ・ ・ **85%以上**



【利用者の声】

事業主の声①

「初めての障害者雇用で対応方法に不安がありましたが、ジョブコーチさんに指導方法などを気軽に相談できたことで、スムーズに受け入れを進めることができました。」

事業主の声②

「社内だけでは対応に悩む場面でも、第三者の視点から公平なアドバイスを受けられたことで、安心して雇用管理を行うことができました。」

障害のある従業員の声①

「ジョブコーチが職場との橋渡しをしてくれたことで、不安なく安心して働き続けることができました。」

障害のある従業員の声②

「定期的に相談できる機会があったため、仕事上の悩みを早めに解消でき、前向きに仕事へ取り組みました。」

5.お気軽にお問合せください

当方より、職場を訪問し、受入部署の方々にもジョブコーチ支援について分かりやすく、丁寧にご説明いたします。

ジョブコーチ支援を導入するかどうかは、説明を聞いてからの検討でもOKです。

POINT!

【3ステップで支援をスタートできます】

相談

当センターのカウンセラーまで、ご連絡ください。
カウンセラーが状況をお伺いします。

状況確認
打合せ

カウンセラーが職場を訪問し、関係者との面談や職場の状況などを確認します。それらを踏まえた、支援計画書を作成します。

支援開始

支援計画書の内容に沿ってジョブコーチが職場を訪問し、支援を行います。
支援期間は3か月間を標準としていますが、その後も、フォローアップを行いますので、安心です。

オーダー
メイドの
支援プラン

2人担当制
による支援

費用負担
一切不要



／らしく、はたらく、ともに／

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部



JEED 佐賀障害者職業センター

所在地

電話

E-mail

開庁日時

〒840-0851 佐賀市天祐1丁目8番5号

0952-24-8030

saga-ctr@jeed.go.jp

8:45~17:00 (土日祝、年末年始休暇を除く)

【参考】障害者雇用の必須知識と採用市場のリアル

■障害者雇用率制度

企業は、従業員数に応じて法定雇用率以上の障害者を雇用する**義務**があります。現在の法定雇用率は**2.7%**となっており、**従業員37.5人に1人の割合**です。未達成の状況が続くと、最終的には企業名の公表という措置に至る場合があります。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
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

例えば、「2」と表示されている場合は、実際の雇用人数が1人であっても、雇用率の計算上は2人として算定されることを示しています。

■障害者雇用納付金制度

労働者100人を超える企業で法定雇用率を満たしていない場合、**不足人数に応じて障害者雇用納付金の支払い義務**が生じます。**雇用率を達成している企業には調整金や報奨金が支給**される仕組みです。

■合理的配慮

合理的配慮とは、障害のある方が業務を円滑に進められるように、**職場環境や働き方を必要な範囲で調整**することです。

作業手順の見える化、指示の具体化、休憩時間の柔軟な設定など、本人の困りごとに応じた“過度でない工夫”が求められます。企業は本人との話し合いを通じて、可能な範囲で対応する義務があります。

■求職者の傾向

近年、障害者の求職者は**精神障害や発達障害のある方が大きな割合を占める**傾向にあります。それに伴い、精神障害者などの就職件数も増加傾向が続いており、コミュニケーションの取り方や業務手順の理解などに**個別の支援を必要**とするケースが増えています。そのため、企業にとっては「採用時の丁寧な情報共有」と「入社後の合理的配慮」が、より重要になっています。

ハローワーク紹介による
就職件数の推移



／らしく、はたらく、ともに／ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部



JEED 佐賀障害者職業センター

所在地 〒840-0851 佐賀市天祐1丁目8番5号
電話 0952-24-8030
E-mail saga-ctr@jeed.go.jp
開庁日時 8:45～17:00（土日祝、年末年始休暇を除く）