2025年度ジョブ・サポーター研修（ベーシックコース）

障害者就業・生活支援センターと市町村障害者就労支援センターの活動

NPO法人東松山障害者就労支援センター
障害者就業・生活支援センターZAC
就業支援担当　手塚章太朗

自己紹介

特定非営利活動法人　東松山障害者就労支援センター

○東松山第１事業課
・障害者就業・生活支援センターZAC
・東松山市障害者就労支援センターZAC
・リレーションシップセンター東松山（※）

○東松山第2事業課
・障害福祉サービス事業所
就労支援センターZAC
（就労移行支援事業所
自立訓練事業所
就労定着支援事業）

○久喜事業課
・リレーションシップセンター久喜（※）
・就労支援センターGrassroots
（委託訓練 就労準備コース）

○北浦和事業課
・埼玉県障害者
雇用総合サポートセンター
（職場定着支援部門）

※リレーションシップセンター　法人独自で行っている事業。初回の相談からアセスメントを中心に行う事業所。

自己紹介

埼玉県内には、１０か所の障害者就業・生活支援センターが設置されています。

市町村型就労支援センターの設置状況

東松山市障害者就労支援センター　平成13年からスタート(県内で3番目)
障害者就業・生活支援事業　平成15年からスタート(県内初の受託)

東松山近隣の市町村は、
障害者就業・生活支援センターZACでカバーしている。

本日の内容

- 障害者就業・生活支援センターと
  市町村障害者就労支援センターについて　（スライド5～16）
- 両センターの効果的な活用について　（スライド17～28）
- まとめ　（スライド29）
- 資料　（スライド30～35）

障害者就業・生活支援センターと
市町村障害者就労支援センター　について

基本的なこと

障害者就業・生活支援センター　⇐　国、県の事業

市町村障害者就労支援センター　⇐　各市町村の事業

両者は政策的に連動しておらず、それぞれ別に活動している

障害者就業・生活支援センターとは・・・

障害者の雇用の促進等に関する法律

●職業リハビリテーションの推進

・職業紹介等　　公共職業安定所・ハローワーク

・障害者職業センター　（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

・障害者就業・生活支援センター

●障害者に対する差別の禁止等

●対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

・法定雇用率制度

・助成金制度

平成14年より
職業リハビリテーションの1つとして
明文化されている。

障害者就業・生活支援センターとは・・・

職業リハビリテーションの実施体制

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

公共職業安定所・ハローワーク〔544カ所〕（厚生労働省）

就職を希望する障害者の求職登録を行い（就職後のアフターケアまで一貫して利用）、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

障害者職業センター（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

〇障害者職業総合センター〔1カ所〕 高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施

〇広域障害者職業センター〔2カ所〕 障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施

〇地域障害者職業センター〔各都道府県（52カ所（うち支所5カ所））〕障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

障害者就業・生活支援センター

（都道府県知事指定の社会福祉法人、NPO法人等が運営）〔338センター〕（令和7年4月現在）

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施

地域のコーディネーターとしての役割を担っている。

障害者就業・生活支援センターとは・・・

	就業支援部門（職業安定局）	生活支援部門（障害保健福祉部）
事業者指定	都道府県知事	
実施主体	国（委託事業）	都道府県
運営主体	社会福祉法人、医療法人、NPO法人等	
業務	・就業に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）、求職活動支援 ・職場定着支援 ・事業所に対する障害者の障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言 ・関係機関との連絡調整 ・在職者交流活動 ・地域の就労支援力の底上げ ・関係機関との連携会議 ・その他 厚生労働省の定める業務	・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
契約等経費	委託契約 労働局が法人と委託契約を締結し、委託費を支出	国が都道府県に対し経費の1/2を補助し、 各都道府県が法人と委託契約を締結し、委託費を支出
基本体制	通常センター： 主任就業支援担当者 1人 就業支援担当者 1～6人 主任職場定着支援担当者 1人（54箇所） 小規模センター：就業支援担当者 1人	生活支援担当者 1人 （都道府県によっては機能強化の増員有）

基準配置は、主任就業支援担当者1名、就業支援担当者1名としているが、支援対象地域の圏域人口規模、定着支援や、精神障害者への支援、企業支援に関する実績を踏まえ、就業支援担当者の人数は異なる。

障害者就業・生活支援センターの役割

2002年（平成14年…）

●就業面、生活面での相談・支援
●在職者交流活動
●関係機関との連絡会議

2021年度（令和3年度）

●相談・支援業務【全センター】
●地域の就労支援力の底上げのためのネットワーク形成【全センター】
●職場定着及び就労促進に係る効果的な支援メニュー
・在職者交流活動【全センター】
・ピアサポート活動【全センター】
・SSTの活用【該当センター】
・アセスメントツールの活用【該当センター】
●移動相談【該当センター】
●障害が疑われる生活困窮者等への支援【該当センター】
●障害者就業支援アドバイザーの設置【全センター】
●国等が主催する会議・研修等への出席【全センター】

2022年度（令和4年度）

●相談・支援業務【全センター】
●地域の就労支援力の底上げのためのネットワーク形成【全センター】
●職場定着及び就労促進に係る効果的な支援メニュー
・在職者交流活動【全センター】
・ピアサポート活動【全センター】
・SSTの活用【該当センター】
・アセスメントツールの活用【該当センター】
●移動相談【該当センター】
●障害者就業支援アドバイザーの設置【希望センター】
●国等が主催する会議・研修等への出席【全センター】
＊障害が疑われる生活困窮者の支援は記載からはなくなったが通常の支援対象となった

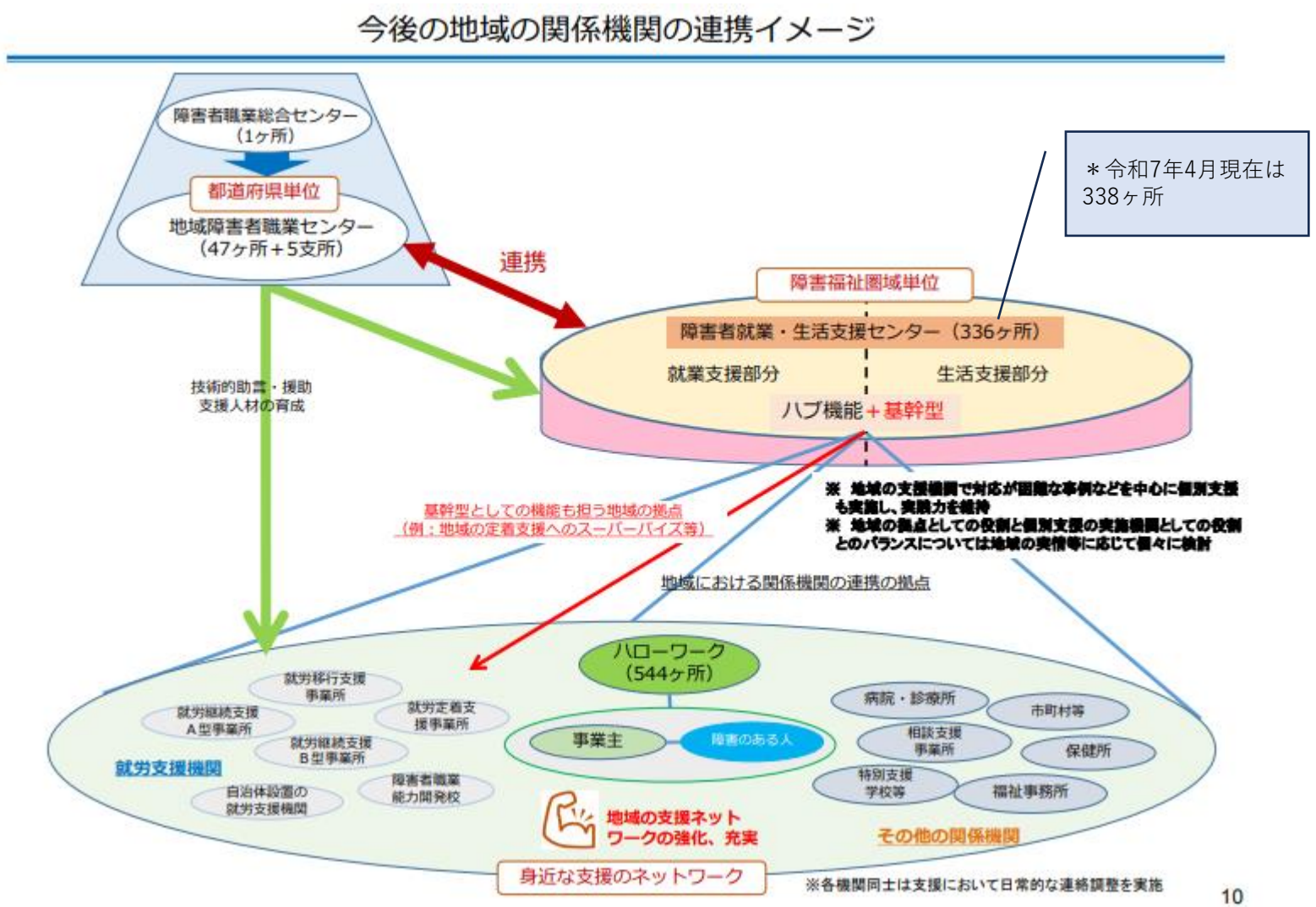
2024年度（令和6年度）

●相談・支援業務【全センター】
●地域の就労支援力の底上げのためのネットワーク形成【全センター】
●職場定着及び就労促進に係る効果的な支援メニュー
・在職者交流活動【全センター】
・ピアサポート活動【全センター】
・SSTの活用【該当センター】
・アセスメントツールの活用【該当センター】
●移動相談【該当センター】
●障害者就業支援アドバイザーの設置【希望センター】
●国等が主催する会議・研修等への出席【全センター】
●中高年齢者の継続雇用に関する相談支援【全センター】

『地域の支援機関のネットワークのハブとしての役割』
地域の支援機関や関係機関の連携を図るハブ機関として、地域における支援ネットワーク形成や、支援機関
および企業の支援担当者等への支援ノウハウの移転等により地域全体の支援水準の底上げを図る。

※赤字は追加もしくは変更された業務

障害者就業・生活支援センターの役割



R4.1.21障害者雇用と福祉の連携の促進について関係資料より抜粋

ポイント

新たに障害者就業・生活支援センターに期待される役割

・地域の支援機関に対するスーパーバイズ
・困難事例への対応
・障害者職業センターとの連携強化

||

地域の支援ネットワークの強化

埼玉県内の障害者就業・生活支援センター

埼玉県内には、１０か所の障害者就業・生活支援センターが設置されています。

各圏域に1つの設置とあるが、
平成22年に福祉圏域が変更。

1つの圏域に2つセンターがあるところや、圏域にセンターがないところがでてきているが、各センターでカバーをして対応している。

市町村障害者就労支援センターとは・・・

目的

障害者の就労機会の拡大を図るために、地域で一番身近な市町村が設置する支援施設であり、障害者やその家族の求めに応じて、職業相談、就職準備支援、職場開拓、職場実習支援、職場定着支援の業務を行なう障害者就労支援の最前線の窓口。

埼玉県独自の事業であり、平成13年から県内すべての市町村に設置することを目標にして始まる。

対象者

センターのある市町村に**在住**もしくは**在勤**の方。
＊設置している市町村によって異なります。（在勤者を含まない、等）

市町村障害者就労支援センターとは・・・

担当課	埼玉県産業労働部就業支援課
実施主体	市町村
運営主体	社会福祉法人、医療法人、NPO法人、合同会社、株式会社、行政等
業務内容	・就業に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）、求職活動支援 ・職場定着支援 ・事業所に対する障害者の障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言 ・関係機関との連絡調整 ・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　等
契約等経費	市町村の予算で委託契約 市町村が運営主体と契約。もしくは行政で実施
体制	就労支援担当者　1人～ 市町村の予算や、就労支援の力の入れ方により異なる。

センターの運営は各市、町の要綱や条例で定められ、地域格差が大きい。支援の質の維持と向上は、これまでも、今後も課題となっている。

市町村障害者就労支援センターについて

未設置市町村からの相談については、近隣の障害者就業・生活支援センターが相談対応している。

障害者就業・生活支援センターと市町村障害者就労支援センターの違い

	障害者就業・生活支援センター	市町村障害者就労支援センター
根拠法	障害者雇用促進法	特になし（埼玉県独自の事業）、市町村条例など
実施主体	国（委託事業）、都道府県	市町村
運営主体	社会福祉法人、医療法人、ＮＰＯ法人等	
業務	・就業や生活に関する支援 **・関係機関との連絡調整** **・在職者交流活動** **・地域の就労支援力の底上げ** **・関係機関との連携会議** **・その他　厚生労働省の定める業務**	**・就業や生活に関する支援** **・関係機関との連絡調整**
契約等経費	労働局が法人と委託契約を締結し、委託費を支出（就業支援部門） **国が都道府県に対し経費の1/2を補助し、各都道府県が法人と委託契約を締結し、委託費を支出（生活支援部門）**	**市町村の予算で運営** **市町村が運営団体に委託、もしくは直営**
基本体制	通常センター： 主任就業支援担当者　１人 就業支援担当者　１～6 主任職場定着支援担当者　１人（全国54箇所） 小規模センター：就業支援担当者　１人 **生活支援担当者　１人** **（都道府県によっては機能強化による増員有）**	**就労支援担当者　1人～**

障害者就業・生活支援センターと市町村障害者就労支援センターが置かれている現状と課題

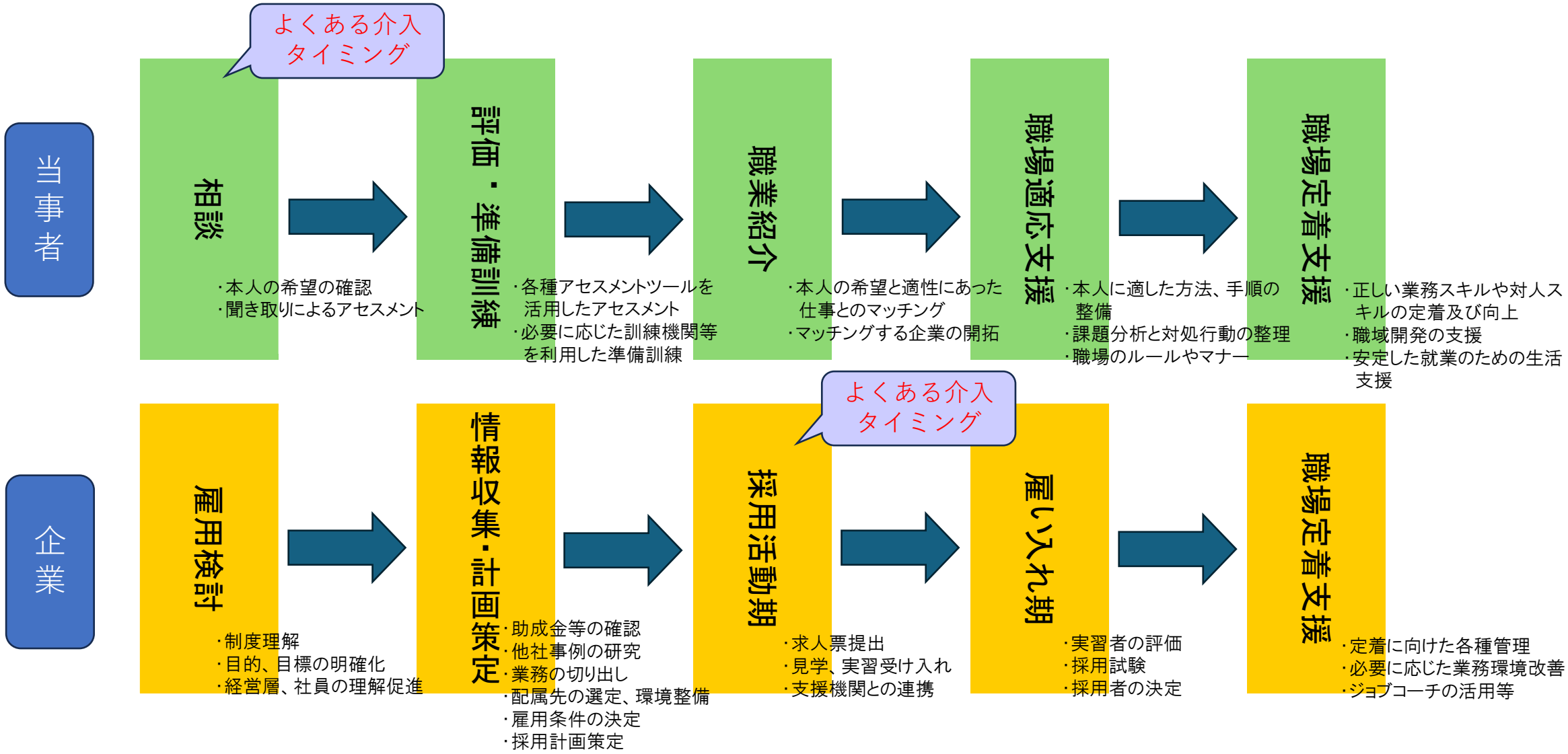
・登録者数、支援対象者数の増加
・支援対象者の拡大と支援ニーズの多様化
・関係機関の増加と連携の複雑化

・支援対象者の増加に合わせた人員体制強化ができないセンターがほとんど
・対象者像もグレーゾーンも含めた発達障害者、生活困窮ケースなど広がっている
・地域に障害者就労支援や障害者雇用に取り組む団体、企業が増加し連携の在り方も多様化、地域による違いも顕著に
・就労支援に特化した人材の不足により、支援の質を担保することに苦慮するセンターも多い

障害者就業・生活支援センターと
市町村障害者就労支援センターの活用方法

・活用するタイミングは？
・よくあるトラブル

障害者就業・生活支援センター
市町村障害者就労支援センター　に相談するタイミングは？



企業の場合

〇どのようなときに利用すればよいか？

①雇用を始めたい
・業務が決まっている場合
・業務が決まっていない場合
・雇用を始めたいが、社内の理解が得られない
②すでに雇用している
・追加で雇用したい
・現在雇用している人の対応で困っている

etc...

企業の場合

雇用を始めたい場合　その①

・業務が決まっている場合

①支援機関による見学

②支援機関が登録者にマッチしている人がいるか確認

③対象者見学、実習

④採用に向けた手続き

職場体験実習の勧め

障害者就業・生活支援センターや市町村就労支援センターの支援では、業務にマッチしそうな登録者（対象者）がいる場合に体験実習をお願いすることがあります。

体験実習は、対象者本人にとっていい経験になるとともに、受け入れる企業側にも実際に働いた場合に本人の働きぶりや、現場での受け入れがどうなりそうかを知ることができるいい機会となります。

特に障害者の受け入れ経験がない、あるいは少ない企業、現場では体験実習の実施をお勧めします。

体験期間は3～10日間程度です。

企業の場合

雇用を始めたい場合　その②

・業務が決まっていない場合

①支援機関による見学、切り出せる業務があるか一緒に検討

②切り出した業務でどのような雇用が可能か検討（時間、日数など）

③支援機関が登録者にマッチしている人がいるか確認

④対象者見学、実習

⑤採用に向けた手続き

業務の切り出しにあたっては、社内から広く該当しそうな業務を募るのも一つの方法。
・発生頻度が高い。または定期的に発生する。
・イレギュラーが少ない定型、または反復作業。
・まとまった量がある。
などが比較的適している。単一の業務でまとまった作業量が確保できなければ、いくつかの業務を組み合わせるやり方もある。

企業の場合

雇用を始めたい場合　その③

・雇用を始めたいが、社内の理解が得られない

理解を得られないのは
　上層部（社長や幹部）？
　現場？

取り組む目的は
　雇用率達成？
　社会貢献？

担当者の熱意だけではなかなか雇用が進まないことも多い。
現場に対して説得力を持たせるには上層部から言質を取ることは重要！

企業によって事情は異なる。企業が必要とする情報を提供するのも支援機関の仕事。

企業の場合

すでに雇用している場合　その①

・追加で雇用したい

①受け入れ部署の決定

②業務、雇用条件が確定したら支援機関に情報提供

③支援機関が登録者にマッチしている人がいるか確認

④対象者見学、実習

⑤採用に向けた手続き

すでに受け入れを行っている部署に追加で募集をかけるのか、新たに別の部署で募集をかけるのかによっても対応は異なるので注意！
新たな部署で受け入れを行う場合には初めて受け入れを行った際と同様のプロセスで業務の切り出しを行う必要あり。

企業の場合

すでに雇用している場合　その②

・現在雇用している人の対応で困っている

←すぐにお近くの障害者就業・生活支援センターまたは障害者就労支援センターにご相談ください。

雇用管理上の問題は、企業が解決するべきもの・・・ではあるが、
障害者に対する対応に慣れないうちは第三者機関を入れた方がスムーズ。
将来的に自社で対応するためにもはじめの内は支援機関を頼ることがお勧め。

当事者（障害者）の場合

○どのようなときに利用すればよいか？

①これから働きたい
- 働きたいが、どうしたらいいかわからない
- 働きたいが、何が向いているか、どんな仕事を選べばいいかわからない
- 働きたいが、どんな仕事があるのかわからない

②すでに働いている
- 現在の仕事で困っている
- 転職を考えている

etc...

当事者（障害者）の場合

これから働きたい場合

・働きたいが、どうしたらいいかわからない
・働きたいが、何が向いているか、どんな仕事を選べばいいかわからない
・働きたいが、どんな仕事があるのかわからない

ポイント

本人の話から
・働く目的、動機
・仕事のイメージ
・得意なこと、苦手なこと
等を整理、共有。整理した情報をもとに、選択肢を提示。（できれば選択肢は複数）
本人の納得感が大事。
納得して進めたことであれば、上手くいかなくても一つの収穫と感じてもらえることが多い。
アセスメントや、企業見学、実習など体験を伴う動きを入れると有意義な情報が集めやすい。

当事者（障害者）の場合

すでに働いている場合

・現在の仕事で困っている
・転職を考えている

職場への訪問など状況確認が必須！

ポイント

・現状の確認（客観的事実）
・本人が希望している事
・実際に取りうる手段
これらの確認が重要。
ポイントとなるのは、在職中の仕事であれ、転職であれ「働き続けられること」が最重要であること。どんなケースであれ「働き、給料をもらい続けること」という目的を共有できていれば方針は定まりやすい。逆に、この点が共有できない場合、離職状態に陥るリスクが高まる。

障害者就業・生活支援センター
市町村障害者就労支援センター　を活用する際によくあるトラブル

企業・当事者共通

相談したが支援を断られた
思ったような支援をしてもらえない

ポイント

・当事者、企業の情報が不十分か、どこまで共有されるかわからないケース。（隠された情報がある）
・当事者、企業に支援を受ける気があるのか疑わしいケース。（本人の納得と同意が必須）
・支援機関につなげることが目的でその先に必要な支援が不明瞭なケース。（主に企業）
・自分の都合を通すためにセンターの力を借りたいというケース。（主に当事者）
・つなげたら終わりという支援要請。（主に支援機関）

信頼関係の構築ができない、信頼関係構築までの道筋が描けない依頼は敬遠されやすい

まとめ

・障害者就業・生活支援センター、市町村障害者就労支援センターの支援対象者は年々増加。求められる支援は多様化、複雑化。
・障害が疑われる生活困窮者、ひきこもり（50−80問題）、中高年齢の障害者、障害グレーゾーンの若者、難病患者など対象者像も広がっており、求められる業務の幅も拡大傾向。
・雇用率の引き上げ、除外率の引き下げ等により障害者雇用に対する社会的要請も増大が予想される。
・これらのニーズに応えていくために、企業と支援機関は協力してより多くの障害者を「働く」につなげ、インクルーシブな社会の実現に向け取り組むことが求められる。
・障害者就業・生活支援センター、市町村障害者就労支援センターは地域から必要とされる機関たるべくその有用性を証明し続けなければならない。

障害者福祉施策と雇用施策の現状

今後の障害者雇用施策の充実強化について（労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）

【雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化】

【障害者雇用と障害者福祉の連携促進】
・アセスメントの機能強化⇒令和7年10月　就労選択支援の創設
・障害者就労を支える人材の育成・確保⇒基礎的研修の実施に向けて準備中
・障害者就業・生活支援センターの基幹型機能⇒法的な権限はない。役割として担っていく。

【多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進】
・雇用率制度　10時間以上20時間未満の障害者の取り扱い。⇒令和6年4月～
・障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者の取り扱い。⇒今後検討
・就労継続支援A型事業所の利用者の雇用率算定について。⇒今後検討
・精神障害者に対する障害者雇用率等の算定
　精神障害者の20時間から30時間未満の雇用率カウント算定特例の延長⇒これまで通り延長
・精神障害者に係る重度の取り扱い。⇒今後検討
・長期継続雇用者をダブルカウント。⇒今後検討

【障害者雇用の質の向上の推進】
・障害者雇用調整金、報奨金による対応。⇒令和6年4月～
・障害者雇用納付金の適用範囲の拡大。⇒100人以下の企業適用は保留
・障害者雇用を推進する事業主の取り組みに対する支援⇒令和6年4月～助成金の新設、拡充

【その他の諸課題】
・在宅就業障害者支援制度の活用促進。⇒令和5年4月～在宅就業支援団体の登録要件の緩和
・有限責任事業組合の算定特例の全国展開。⇒令和5年4月～
・除外率の引き下げ⇒令和7年度一律10ポイント引き下げ

**多様性を尊重し、共に働くための取り組みの強化。
今後、障害者雇用施策は大きく変わってくる。**

【その他】
・重度障害者等に対する職場や通勤等における支援
・障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度
　（もにす認定制度）

障害者福祉施策と雇用施策の現状

令和6年4月～　雇用促進法及び、総合支援法改正

【雇用促進法の改正】

- **中高年齢等障害者の雇用継続支援**
- **既存の各助成金のメニューの整理・拡充**
  障害者介助等助成金（資質向上のための助成）、職場適応援助者助成金（単価、上限額の引き上げ）、
  重度障害者等通勤対策助成金（委託期間の拡充）、障害者雇用啓発活動（受け入れの経費を助成）
- **障害者雇用相談援助事業の実施**
- **不正受給対策　等**
- **障害者雇用調整金・報奨金の調整後の支給額及び調整対象となる人数**
- **特定短時間労働者等の週所定労働時間の範囲（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、精神障害者が1人をもって０．５カウント）**

【総合支援法の改正等】

- **「就労選択支援」の創設（令和7年10月～）**
- **一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用（令和6年4月～）**

『中小企業、未達成企業の状況』

令和6年度　民間企業における雇用状況（全国）

●雇用障害者数67万7461人（64万2,178人　）
- ・身体　368,949人（＋2.4%）
- ・知的　157,795人（＋4.0%）
- ・精神　150,717人（＋15.6%）

●実雇用率2.41%（前年2.33%）

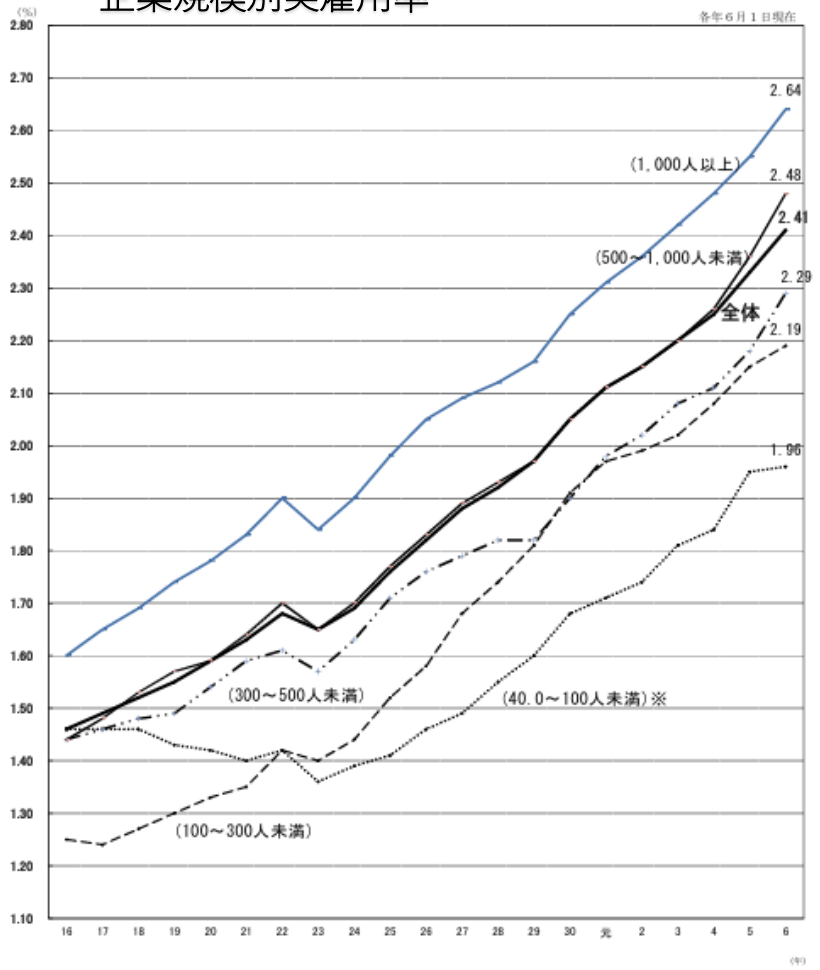
●未達成企業　63,364社

※うち36,485社は0人雇用企業

●達成企業割合

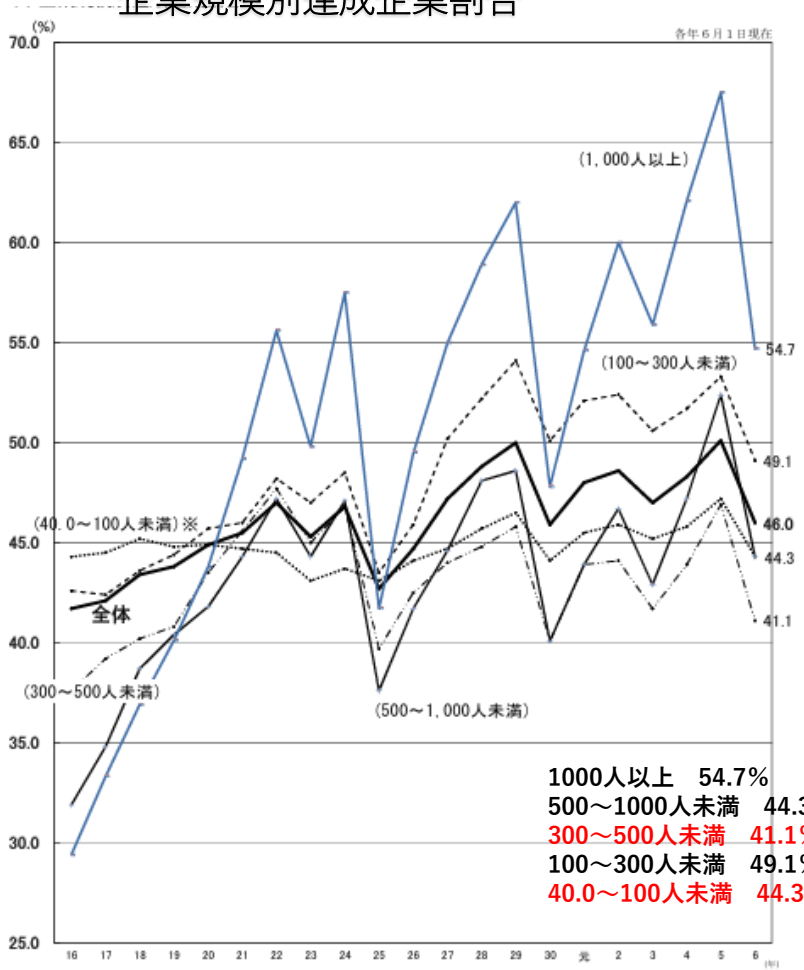
平成30年度　45.9%
令和1年度　48.0%
令和2年度　48.6%
令和3年度　47.0%
令和4年度　48.3%
令和5年度　50.1%
令和6年度　46.0%

企業規模別実雇用率



※24年までは56～100人未満
※25年から29年までは50～100人未満
※30年から2年までは45.5～100人未満
※3年から5年までは43.5～100人未満
※6年からは40～100人未満

企業規模別達成企業割合

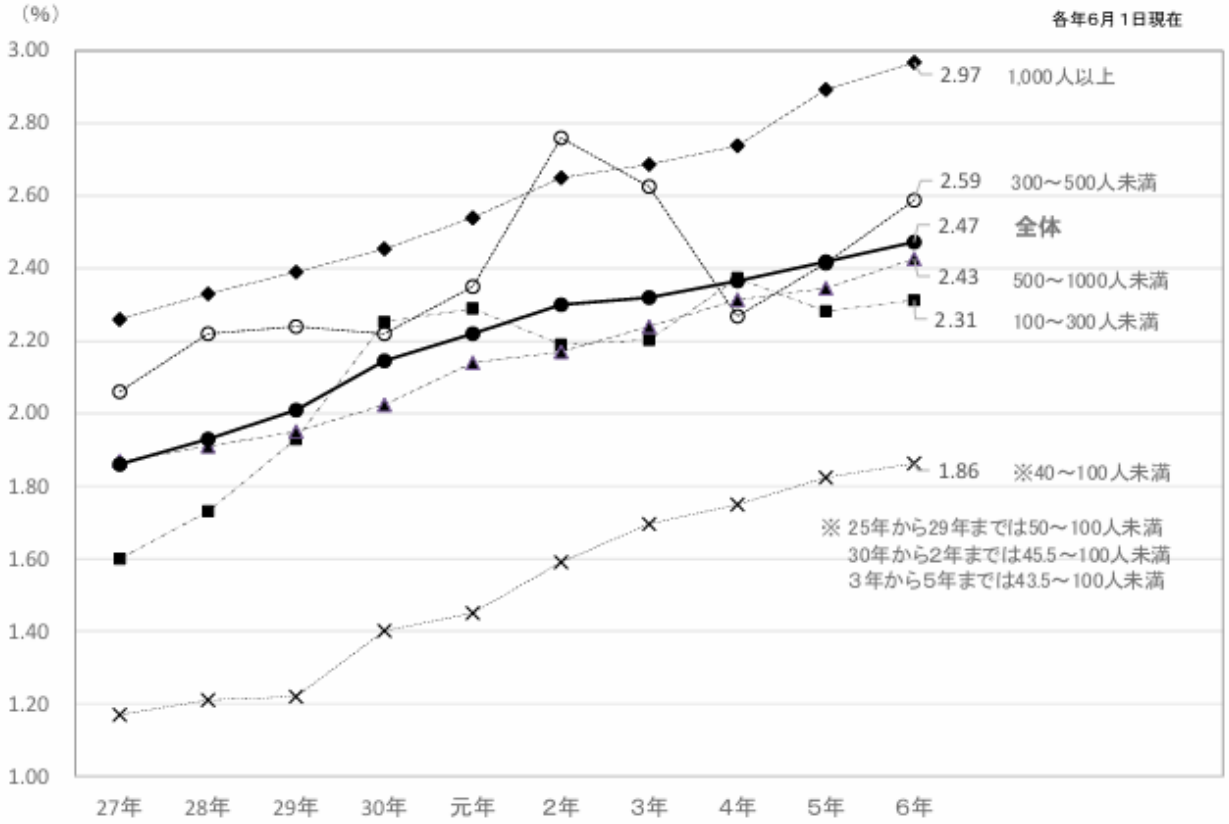


※24年までは56～100人未満
※25年から29年までは50～100人未満
※30年から2年までは45.5～100人未満
※3年から5年までは43.5～100人未満
※6年からは40～100人未満

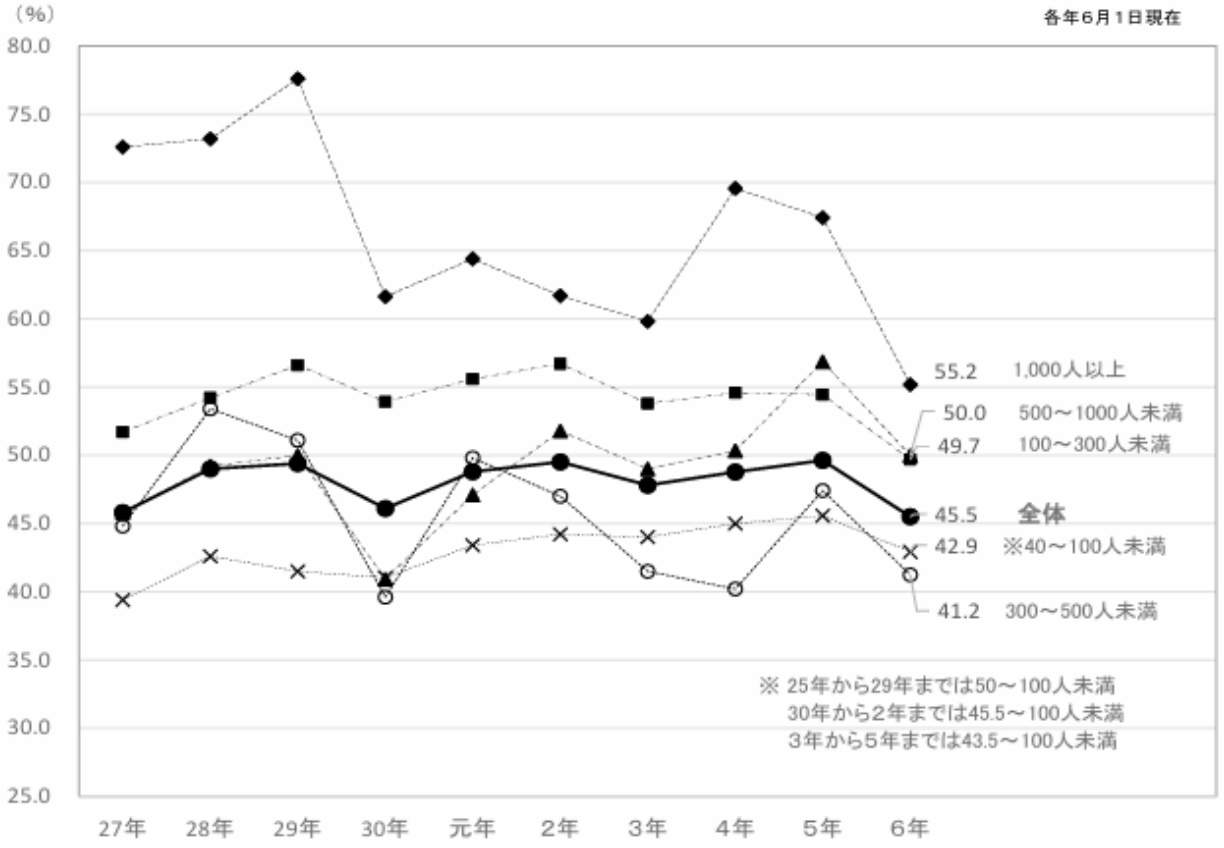
『中小企業、未達成企業の状況』

令和6年度　民間企業における雇用状況（埼玉県）

実雇用率



達成企業割合



課題　『中小企業、未達成企業の支援』

法定雇用率達成企業の割合
令和5年度　49.6
令和4年度　48.8
令和3年度　47.8
令和2年度　44.3
令和元年度　48.8
平成30年度　46.1

埼玉県　令和6年度　（令和5年度）　雇用障害者数と実雇用率

企業規模別	企業数（社）	障害者数（人）	障害者実雇用率（%）	法定雇用率達成企業数（社）	法定雇用率達成企業の割合（%）	0人雇用企業数（社）/未達成企業数（社）
40.0～43.5人未満	173（－）	134（－）	1.86（－）	48（－）	27.7（－）	
43.5～100人未満	2,171（2,065）	2,556.0（2,429.0）	1.86（1.82）	958（941）	44.1（45.6）	1,195/1,338 ＊40～100人未満
100～300人未満	1,282（1,273）	4,410（4,355.5）	2.31（2.28）	637（693）	49.7（54.4）	132/645
300～500人未満	194（194）	1,731.5（1,616）	2.59（2.41）	80（92）	41.2（47.4）	0/114
500～1000人未満	146（146）	2,233（2,113）	2.43（2.35）	73（73）	50.0（56.8）	0/73
1000人以上	87（89）	6,923（6,843.5）	2.97（2.89）	48（60）	55.2（67.4）	0/39
（計）	4,053（3,767）	17,357（17060.5）	2.42（2.37）	1,869（1,821）	49.6（48.8）	1,327/2,209

資料（外部リンク）

- 障害者雇用対策 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)
- 障害者雇用のご案内（厚生労働省）000767582.pdf (mhlw.go.jp)
- 令和４年障害者雇用促進法の改正等について | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)
- 労働政策審議会 (障害者雇用分科会) | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)
- 社会保障審議会 (障害者部会) | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

以上で講義は終了です

ご清聴ありがとうございました