

令和7年度 ショブ・サポーター研修

埼玉県障害者雇用

総合サポートセンター

における企業支援



埼玉県障害者雇用総合サポートセンター
企業支援業務部門長 吉原 市郎

※「障害」「障がい」「障碍」の表記については、本資料では法律上の「障害」で表記します。

- 1 基本方針
- 2 企業支援業務部門概要
- 3 障害者雇用の進め方
- 4 出前企業内研修・勉強会

1. 基本方針

基本方針 「障害者雇用を企業のために」

① 企業価値の向上

障害者雇用がもたらす雇用管理や業務の改善などを通じて企業価値を向上させる。

② 障害者雇用の「質」の向上

法定雇用率の達成にとどまらず、障害のある従業員のQOLにもつながる障害者雇用の「質」を向上させる。

③ 社会資源との連携による障害者雇用の拡充と安定化

地域の就労支援機関をはじめとした多様な資源との連携により、障害者雇用の拡充と安定を図る。

2. 企業支援業務部門概要

< 障害者雇用総合サポートセンターの3業務 >

業務	内容
雇用開拓	【障害者雇用の働きかけ】 <ul style="list-style-type: none">・ 障害者雇用開拓員が企業を訪問し障害者雇用制度の仕組みや助成制度などについて説明し、障害者雇用足がかり
企業支援	【企業への個別支援】 <ul style="list-style-type: none">・ 企業を個別に訪問し、障害者雇用について具体的かつ専門的な助言・提案を行い、採用に向けてのコーディネート・ 雇用管理に関する相談、社員向け研修等の実施
定着支援	【ジョブコーチの派遣】 <ul style="list-style-type: none">・ 障害者が職場に適應できるよう一定期間職場にジョブコーチが入り障害者の支援と助言を実施 【支援機関との協働定着支援】 <ul style="list-style-type: none">・ 地域の支援機関と協働して安定した職場定着を支援

2. 企業支援業務部門概要

< 企業支援業務部門の4つの事業活動 >

1 雇用の場の創出（企業への支援）

企業を個別に訪問し、障害者雇用について専門的な助言や提案を行い、円滑な雇用を支援します。

また、障害者を雇用している企業の見学会や、障害者雇用の理解を深めるセミナーなども開催しています。

- ① 企業に対して、障害者雇用の具体的な提案やアドバイス
- ② 精神障害者雇用アドバイザー＆精神保健福祉士によるチーム支援
- ③ 障害者雇用チャレンジ推進員（職場実習のコーディネート）

2. 企業支援業務部門概要

< 企業支援業務部門の4つの事業活動 >

2 就労のコーディネート

市町村就労支援センターなどの**就労支援機関**を利用している障害者が、円滑に就労に結びつくよう、側面から支援いたします。

- ①就労支援機関や障害者への側面的支援（職場見学・実習、支援者会議）
- ②障害者就労支援センター等連絡協議会他関連会議へ参加（全体・地域）

< 県内の主な支援機関 >

ナカポツセンター	市町村支援センター	ジョブセンター	ハローワーク	合計
10	41	4	15	70

3 企業ネットワークの構築と運営

障害者雇用に理解のある**企業のネットワーク**を作り、障害者雇用の課題や対応方法などの情報を共有化する情報交換会を開催しています。

- ①障害者雇用に理解ある企業の拡大と推進
- ②企業情報交換会、特例子会社等連絡会、研究会等の開催

4 相談

企業からの雇用相談、**就労支援機関**や**障害者**等からの就労相談に対応いたします。

2. 企業支援業務部門概要

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 企業支援業務部門 2025年度イベント情報のご案内(研修・セミナー等)

開催予定日 開催方法	イベント・研修・セミナー等 下段は開催のねらい	対 象	
		企 業	支援機関 学校他
5月12日(月)	・特例子会社等連絡会 障害者雇用トップ企業としての課題共有と経営力向上	●	
5月～10月 オンライン開催	・研究会 「ともに働く」を応援する 専門家による課題研究と情報提供	●	
6月13日(金) ハイブリッド開催	・第1回障害者雇用サポートセミナー 雇用の最新トレンドや注目企業事例の紹介	●	
7月 会場参加	・企業見学会/情報交換会 障害者雇用企業の見学、専門家や雇用企業担当者との情報交換	●	
9月12日(金) ハイブリッド開催	・第2回障害者雇用サポートセミナー 雇用の最新トレンドや注目企業事例の紹介	●	●
10月 会場参加	・指導スタッフ研修 指導スタッフの知識技能の向上、障害の理解促進、事例研究 5月～10月の研究会「ともに働く」を応援する の最終月に同時開催	●	
11月 会場参加	・精神科医療機関との情報交換会 精神科医療機関の役割研究、情報交換	●	

2. 企業支援業務部門概要

《 難病業務 》

1. 企業への難病患者雇用の支援

- (1) 企業訪問により、難病患者の雇用に関する働きかけときめ細やかな支援
- (2) 企業の難病患者雇用の相談に対し、関係機関と連携して対応

人材をお探しの事業主の方へ



厚生労働省では、事業者に対する「治療と仕事の両立支援」の取組方法や事例などを公表し、「難病患者」や「がん患者」など治療しながら働く人を応援しております。治療と仕事の両立支援は、人材の定着や、安心して働ける職場として人材の確保にもつながります。

※ 厚生労働省「治療と仕事の両立支援」

医学の進歩により、難病の治療が進んでおり

難病のある方も 少しの配慮で働くことができます!

埼玉県指定難病等の状況 ※ 令和6年4月1日現在の指定難病数は341疾病

全国の指定難病の人数.....約1,048,680人
埼玉県の指定難病等の人数.....52,860人
人数順の10疾患人数.....29,590人 (県全体数の約56%)

順位	指定難病等の名称	人数(人)	構成比(%)
1	潰瘍性大腸炎	8,313	16
2	パーキンソン病	6,228	12
3	全身性エリテマトーデス	3,785	7
4	クローン病	2,662	5
5	全身性強皮症	1,653	3
6	重症筋無力症	1,530	3
7	後縦帯骨化症	1,436	3
8	皮膚筋炎/多発性筋炎	1,391	3
9	脊髄小脳変性症(多系統萎縮症を除く)	1,304	2
10	多発性硬化症/視神経脊髄炎	1,288	2
小計	※10疾患	29,590	56
合計	※指定難病及び特定疾患、単独疾患含む	52,860	100

※ 令和4年度末現在 厚生労働省 難病情報提供/令和4年度末現在 指定難病等の数(厚生労働省)

2. 企業支援業務部門概要

2. 難病患者等が安心して働ける 職場環境づくりの支援

- (1) 難病患者やがん患者などにおいて、通院に配慮した求人を開拓する
- (2) 難病患者やがん患者などが安心して働き続けられるよう治療と仕事の両立支援の理解を深める研修を行う

3. 難病患者雇用支援に係る 関係機関等との連携

- (1) ハローワーク、難病患者就職サポーター、支援機関等との連携を図り、雇用事例の収集および情報共有を図る
- (2) 関係機関等と情報交換会を開催する

人材をお探しの事業主の方へ

医学の進歩により、難病の治療が進んでおり

難病のある方も少しの配慮で働くことができます！



ハローワークの求人票に「**両立支援に理解のある求人**」と入力することで、求職者があなたの会社を探しやすくなります！

仕事の内容 (又は求人に関する 特記事項)	記入例	【両立支援に理解のある求人】 難病などによるご自身の通院等でお休みを取りやすい職場です。 就業時間もご相談ください。
	記入例	【両立支援に理解のある求人】(通院治療) 従業員が通院治療するための就業時間の短縮など柔軟な対応が可能。 本人の体調不良等での急な休暇取得や遅刻・早退等への対応が可能。

難病のある方への職業相談

相談窓口：難病患者就職サポーターがいるハローワーク
※ 難病患者就職サポーターの令和7年度年間相談スケジュールはこちらでご確認ください ▶



難病のある方の雇用・定着などの相談

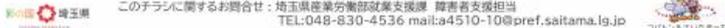
相談窓口：埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 企業支援業務部門 難病患者雇用促進アドバイザー
電話 048-827-0540
(受付時間 月曜日から金曜日 8時30分～17時00分 除く祝日・年末年始)

治療と仕事の両立のためのさまざまな相談

相談窓口：埼玉県地域両立支援推進チーム ※ 連絡先等はこちらでご確認ください ▶

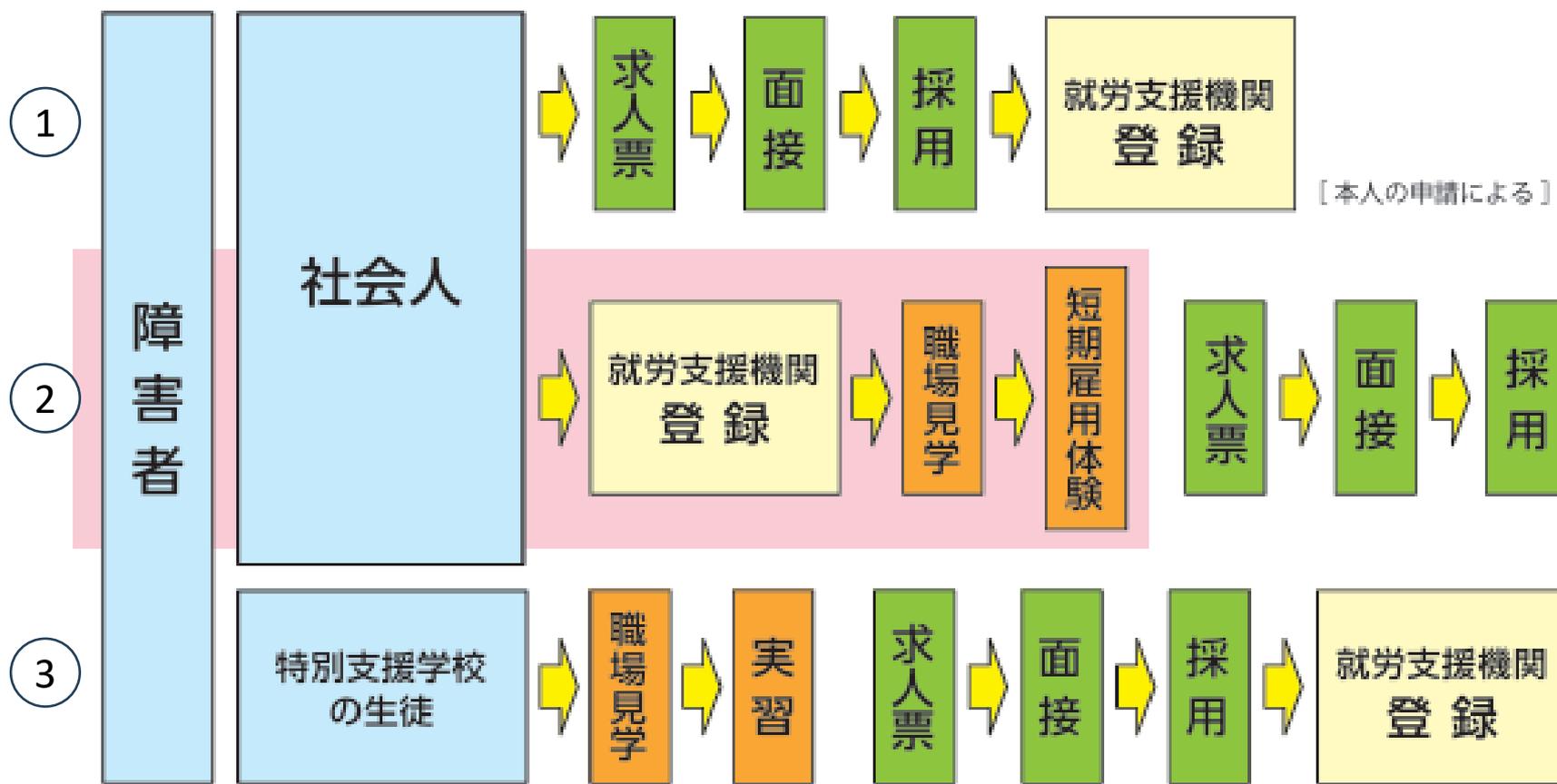


このチラシに関するお問合せ：埼玉県産業労働部就業支援課 障害者支援担当
TEL:048-830-4536 mail:a4510-10@pref.saitama.lg.jp



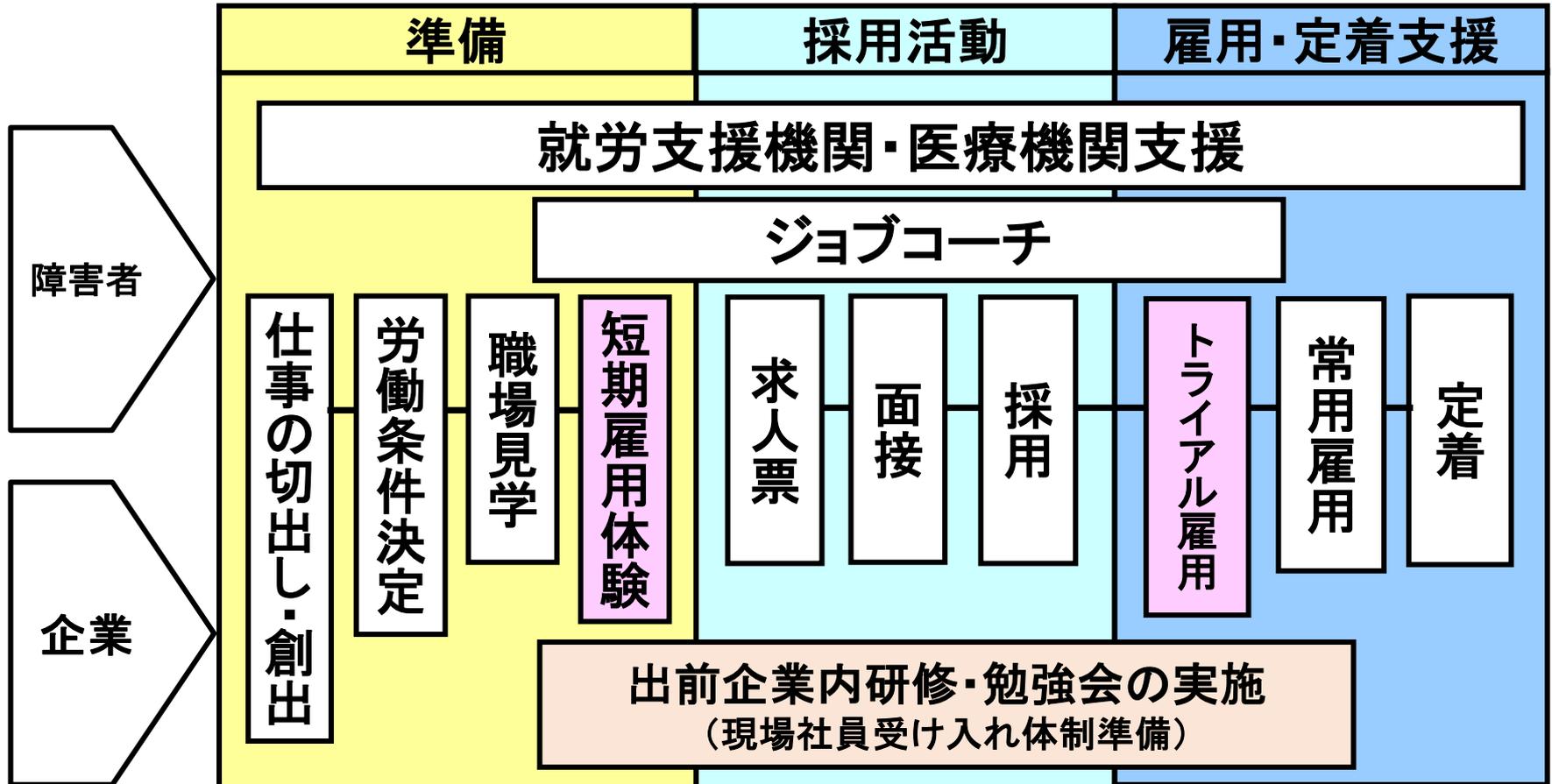
3. 障害者雇用の進め方

障害者雇用の求人から採用までの3つのルート



3. 障害者雇用の進め方

採用から定着までの流れ



※トライアル雇用は、特別支援学校は原則対象外

3. 障害者雇用の進め方

仕事の切出し・創出

現場業務・事務業務をそのまま行う

外注している業務の内製化も検討
事例)清掃業務(外注)の内製化など



作業の細分化・単純化・分業化

一人で行っている作業工程を細分化・単純化・分業化する
事例)ダンボール・ビニール等梱包材の処理、組み立てのみ
書類整理、販促物封入、パソコン入力など



作業の集約化

複数の部署で行っている共通の作業を集約する
事例)郵便物仕分け作業、シュレッダー作業などの集約化



作業の創出

新たに作業を作り出す
事例)通常の清掃に衛生面の消毒作業等を付加し、環境整備業務と位置付ける

3. 障害者雇用の進め方

< 短期雇用体験 >

埼玉県内に本社がある事業主の方へ



障害者雇用の 短期雇用体験のお誘い

この事業は、埼玉県産業労働部雇用労働課による「障害者雇用開拓・チャレンジ体験事業」として埼玉県障害者雇用総合サポートセンターが実施するものです。障害者雇用の経験が少ない事業主の方に、短期間の雇用体験を通して障害者雇用を理解していただくことを目的としています。

事業主のみなさまの不安や疑問にこたえます!

- ・障害者雇用経験がないので、まずは体験からはじめてみたい
- ・障害者にやってもらえる仕事はなんだろう
- ・どこまで仕事ができるんだろう
- ・サポートはどれくらいしたらいいの

...etc



短期雇用体験に際して

- ① 費用は一切かかりません
- ② 体験後、採用の必要はありません
- ③ 傷害・賠償責任保険は当センターで加入します
- ④ 期間は、3～5日の短期です*
- ⑤ 期間中は就労支援機関のサポートが入ります

* 週所定労働時間20時間未満の体験では、2日～5日可

詳細は下記へご連絡ください

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 企業支援業務部門

〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和5-6-5 浦和合同庁舎 別館1階
TEL.048-827-0540(受付時間 月曜日～金曜日 8:30～17:00 除く祝日・年末年始)
E-mail: koyou-support@bz03.plala.or.jp
URL: <http://www.koyou-support.jp> (Eメール、ホームページからお問合せが可能です)

☎ **0120-540-271** (月曜日～金曜日 8:30～17:00 除く祝日・年末年始)

2025.04

短期雇用体験は、障害者雇用の経験が少ない事業主の方に、短期間の雇用体験を通して障害者雇用を理解していただくことを目的にしています。

事業主の不安や疑問に答えます

- ・障害者にやってもらえる仕事はなに
- ・どこまで仕事ができるの 等々

体験に際して

- ・体験後、採用の必要はありません
- ・傷害・賠償責任保険は当センターで加入

※ 県内本社のある県内事業所を対象とします

4. 出前企業内研修・勉強会

精神保健福祉士や専門スタッフによる
研修や勉強会

障害者の雇用を進めるにあたり、
障害特性をはじめ、
障害者雇用に関する研修や勉強会を
企業まで出向いて、実施しています。

参加人数は、1名以上

採用の検討段階～採用後まで
希望の内容に応じて、
カスタマイズいたします。

事業者の方へ

彩の国 埼玉県
Saitama Prefecture

障害者雇用に関する 出前企業内研修・勉強会



障害者雇用のプロフェッショナルが

少人数からでも無料でお手伝いします！

埼玉県マスコットコバトン

研修内容のご相談、講師派遣等、経験豊富な専門スタッフが対応します。

～研修内容例～

- 採用前**
- ・ 障害者雇用の概要、進め方、雇用事例紹介
 - ・ 障害特性と配慮点、職場での基本的対応
 - ・ 採用面接での質問内容等
 - ・ Q&Aなど

- 採用後**
- ・ 障害理解を深める、職場での配慮と指導
 - ・ 採用後の担当部署の悩みに対応した内容
 - ・ 雇用した方に関する個別な配慮点
 - ・ Q&Aなど

※ 研修時間は、30分～75分程度、ご希望と内容に応じて対応します。

ご相談・ご依頼は下記へご連絡ください

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 企業支援業務部門

〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和5-6-5 浦和合同庁舎 別館1階
TEL.048-827-0540 (受付時間 月曜日～金曜日 8:30～17:00 除く祝日・年末年始)

E-mail: koyou-support@bz03.plala.or.jp

URL: <http://www.koyou-support.jp> (Eメール、ホームページからお問合せが可能です)

0120-540-271 (月曜日～金曜日 8:30～17:00 除く祝日・年末年始)



埼玉県マスコットコバトン

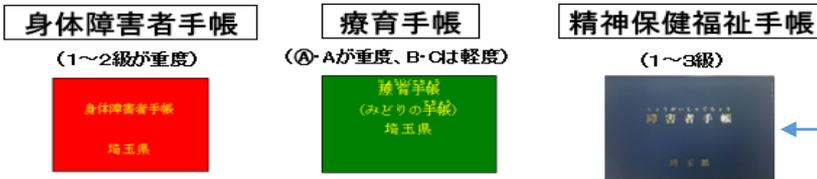
2020.04

4. 出前企業内研修・勉強会

研修例

(1) 研修例「障害者雇用」

① 障害種別は身体・知的・精神です。



平成27年10月申請分からは、埼玉県ではこの表紙に統一

② 受入準備

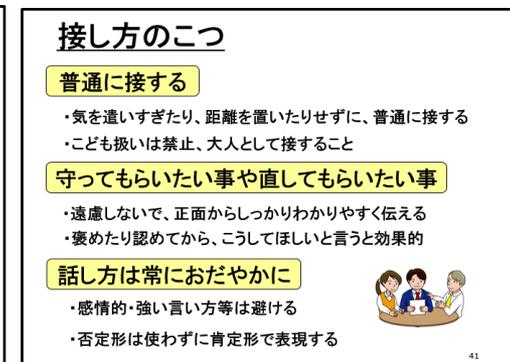
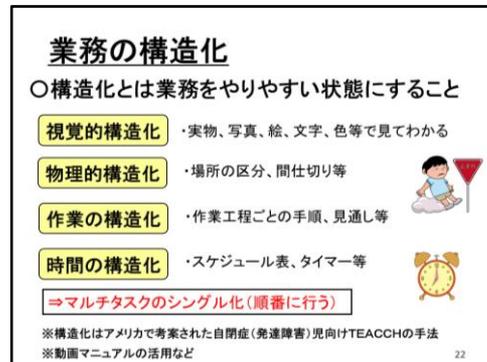
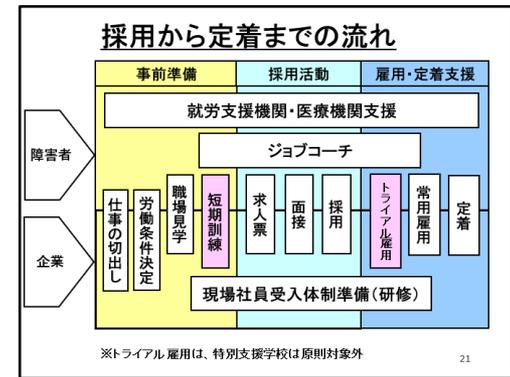
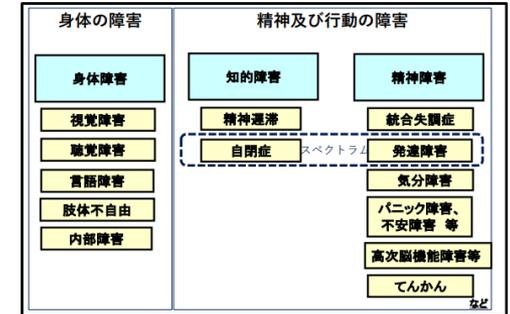
・実習⇒採用面接⇒トライアル雇用、ジョブコーチの利用など

③ 従業員研修の実施

- ・障害に関する基本的理解
- ・構えずに普通に接する

④ 受入体制の準備

- ・設備などハード面
- ・受入担当・受入方法などソフト面



4. 出前企業内研修・勉強会

(2) 研修例「労働契約と合理的配慮について」

① 労働契約、人事賃金制度・目標管理

- ・雇用契約により賃金が支払われる
- ・就労を通じて自立を目指す

② 労働安全衛生法、安全配慮義務・産業医

- ・企業には社員への安全配慮義務あり

③ 障害者には合理的配慮

- ・障害者雇用では合理的配慮が義務づけられている
- ・障害者が申し出、事業主が確認し、話し合い後確定

労働契約

労働契約の締結

※労働契約法第3条



- ・契約した仕事の内容
- ・求人票、労働（雇用）契約書、就業規則等で明文化

※雇用形態：正社員、契約社員、パート社員等

※同一労働同一賃金

※ジョブ型雇用（職務記述書）

2

目標管理と評価

貢献に対する、人事制度面の処遇

- ・目標管理と人事賃金制度への反映



目標管理

- ・目標設定、目標管理表の運用、達成度の把握

評価の実施

- ・評価基準の設定と、実績の評価



賃金への反映、処遇への反映

- ・評価を受けて賃金・処遇へ反映

3

合理的配慮（障害者権利条約第2条）

「合理的配慮」とは、障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享受し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

合理的配慮の手続き

（はじめての障害者雇用IP132）

- ① 障害者からの申し出・事業主による確認
・募集・採用時→障害者からの申し出、採用後→事業主からの確認
- ② 合理的配慮に関する措置について事業主と障害者との話し合い
- ③ 合理的配慮に関する措置を確定
・確定した措置の内容・理由を障害者に説明する。

合理的配慮具体例

- 厚労省合理的配慮指針事例集第三版
- 内閣府合理的配慮等具体例データ集「合理的配慮サーチ」
- 障害者雇用事例/ファレンスサービス「合理的配慮事例」

6

安全配慮義務

労働契約法第5条

（労働者の安全への配慮）



- ・使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

労働安全衛生法第3条第1項

（事業者等の責務）

- ・事業者は…職場における労働者の安全と健康を確保するようしなければならない。

※産業医：職場環境配慮（安全、健康、メンタル）

6

4. 出前企業内研修・勉強会

(3) 研修例「精神障害について」

①精神障害の主な特性

- ・うつ病、統合失調症、てんかんなど

②精神障害者の特徴

- ・体調の波、ストレス対応など

③精神障害者への配慮

- ・短時間から始めるなど

④安定している人

- ・実習利用などで、作業状況の相互確認

精神科疾患の主症状

<p>気分障害 気分障害</p> <ul style="list-style-type: none"> *うつ病 意欲の低下が主症状、不安感や焦り等 *そううつ病 うつ病症状と、軽度の躁状態を繰り返す。 	<p>てんかん</p> <p>脳の神経が一時的に激しく活動することにより、発作が起こる。発作の現れ方は多種多様。</p>
<p>統合失調症</p> <p>幻想と現実の境が曖昧になる思考の障害</p> <p>「幻覚」「妄想」「まどまりのない思考」</p> <p>情動の平坦化、躁動性の低下、</p> <p>意欲・活動性の低下</p>	<p>器質性精神障害</p> <ul style="list-style-type: none"> *高次脳機能障害 障害が見えにくい場合もある 病変や事故による脳の損傷により、運動機能や 思考、言語、記憶等の機能の低下が起こる。 *認知症
<p>神経症性障害 社会適応障害</p> <ul style="list-style-type: none"> *不安障害 *パニック障害 予期しない時に激しい動悸やめまい、 死ぬほどの不安に襲われる *適応障害 自分の価値観と社会の価値観とが大きく 異なると感じ、環境的にストレスを感じ うつ状態になる。 *強迫性障害 など 	<p>依存症 アルコール依存症、薬物依存症等</p> <p>心身に障害が生じたり、家庭生活や社会生活に</p> <p>悪影響が及んで止めることができない依存。</p>
<p>発達障害</p> <ul style="list-style-type: none"> 生まれながら脳機能の特性により、社会生活に 何らかの支障が見られる障害 同時進行が苦手、見過しが立たないと混乱する等 	<p>パーソナリティ障害 人間関係が築きにくい</p> <p>従来の価値観に異なり、感情や衝動の</p> <p>コントロールに課題があり、人間関係の維持に</p> <p>困難がみられる</p>

精神障害の方々にみられる特徴

体調の波がある

- ・昼夜、1週間、季節など

変化等でストレスを感じやすい

- ・生活、仕事、対人関係(コミュニケーション)など

意思決定・行動等に集中力を必要とする

精神障害の方々への配慮

体調の変化に気遣う

- ・勤務時間、休憩時間・場所
- ・コミュニケーションシートの運用、SPISの利用

業務量の調整

- ・短時間から始め、慣れてきたら増やす

指示系統の統一

- ・なるべく指示者を絞り、仕事の指示を統一する

安定就労できる方々

精神の方々の就職件数はTOP



短期雇用体験利用の方々の定着率は高い

- ・定着率83%(令和元年4月～令和2年3月採用・1年後)
- ・障害者就労支援機関登録者

ご清聴

ありがとう

ございました



埼玉県マスコット(コバトン)