

エスペランス

ESPERANCE

エスペランスはフランス語で「希望」という意味です。

2017年新春号 (No.62)



公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

ごあいさつ	1
公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会会長 栗原敏郎	
年頭所感	3
厚生労働省職業安定局長 生田正之	
私と障がい者雇用	5
株式会社特殊衣料代表取締役社長 (北海道ブロック長) 池田啓子	
会員企業紹介	7
SMB C グリーンサービス株式会社	
丸物専務の障害者雇用教室	12
公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会専務理事 丸物正直	
会員事業所における障害者の雇用状況等について	17
全重協事務局	
障害者雇用を巡る最近の動き	21
1 障害者優先調達推進法に基づく国等による障害者就労施設等からの調達実績が公表されました。	
2 平成28年障害者雇用状況の集計結果が公表されました。	
3 平成29年度税制改正の大綱について	
ミニ解説 (法定雇用率)	23
会員事業所等からの質問	24
全重協の動き	26
ブロック会議等の開催予定 平成28年度の新規会員	
事務局から	28

ごあいさつ

公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会
会長 栗原敏郎



新年あけましておめでとうございます。

旧年中は、会員企業を始め関係の皆様方には、障害者の雇用の促進に向けて格別のご尽力をいただきますとともに、当協会の事業活動の展開に当たって多大なご理解とご支援を賜りましたことに心より御礼申し上げます。

さて、全重協では、昨年来、ブロック会議等を通じて「全重協の魅力の在り方」について議論を重ねてまいりました。

その結果、全重協の活動に対する会員の皆様のニーズも改めて明らかになり、また、それに対する対応策についても一定の方向性が見えてきたところです。

こうしたことについては、今年度下期のブロック会議で再度報告させていただきますが、今後は、そうした方向性に基づき、できることから早急に実行に移し、全重協の活動を会員の皆様にとってより役立つものにするとともに、障害者雇用の促進にも確実につながるものにしていきたいと考えております。

特に、会員事業所における障害者の雇用状況を見てみますと、依然として知的障害者が一番多くなっている一方で、最近求職が増えている精神障害者については、雇用されている障害者全体の1割強ということで、まだそれほど多いとはいえない状況です。

こうした中で、全重協の会員事業所においても、精神障害者の雇用をこれまで以上に増やしていくことが必要だと考えますが、それにはその障害となる様々な課題を解決していくことも必要です。

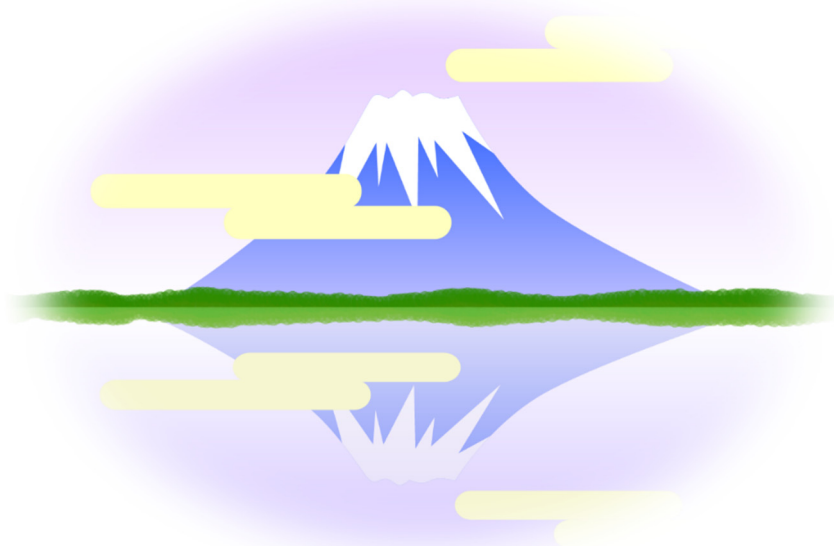
また、精神障害者は短時間で働くケースが多いといわれていますが、既に全重協の会員事業所に雇用されている精神障害者の多くが短時間以外で働いています。

今後は、こうしたことを可能とする会員事業所の工夫を明らかにし、それを他の会員事業所や会員以外の事業所に広げていくことも全重協の重要な役割だと考えます。

また、全重協の会員事業所の法人形態を見てみますと、最近は、特例子会社が非常に多くなっていますが、その一方で、全重協の発足当時に多かったいわゆるオーナー企業等の中小企業も依然として全重協会員の太宗を占めています。

今後は、こうした会員構成の多様化に全重協としてきちんと対応していくことも必要であり、特に会員事業所である中小企業の課題を明らかにし、その解決に資する取組を進めていくことは、中小企業における障害者の雇用率が伸び悩んでいるといわれている中で、我が国全体の中小企業における障害者の雇用の促進にもつながるのではないかと思います。

今後、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられ、法定雇用率の引き上げが見込まれる中で、障害者の雇用につきましては更に様々な課題があると思われませんが、全重協といたしましては、以上のような問題認識の下に、本年も「障害者の雇用の促進と職場定着の推進」という目的の達成に向けて、全力で取り組んで参りたいと考えておりますので、引き続きご支援ご協力を賜りますようお願い申し上げます。



年頭所感

—共生社会の中で、障害者の活躍を推進—

厚生労働省職業安定局長 生田 正之



新年を迎え、謹んでお慶び申し上げますとともに、会員の皆様には、常日頃からの障害者雇用施策へのご理解とご協力に心から感謝申し上げます。

昨年は、熊本地震を始め、台風10号、鳥取県中部地震など、災害が非常に多い1年となりました。一連の災害により被災された皆様に謹んでお見舞い申し上げます。

障害者雇用について、その近況を見ますと、ハローワークにおける新規求職申込件数、就職件数はともに過去最高となっており、障害者の就労意欲の高まりが見られます。さらに、障害者の雇用者数は13年連続で過去最高を更新しており、障害者雇用は着実に進展しております。特に、精神障害者の雇用者数の増加が著しいことは、精神障害者の就労意欲の向上とともに、精神障害者の雇用に対する事業主の理解が進んでいることも反映しているものと思われます。

こうした中、昨年4月から、障害者の方々の働く環境を更に改善するため、雇用分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務が施行され、障害者雇用促進法に基づき策定した障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に関連して、同法に関するQ&Aや、実際に企業で取り組まれている合理的配慮をとりまとめた事例集の改訂等に取り組んでまいりました。全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現の一助となるよう、引き続き、これらの着実な施行に取り組んでまいります。

本年も障害者雇用推進のため、ハローワークを中心としたチーム支援、障害者トライアル雇用による支援を着実に実施するとともに、精神障害者雇用トータルサポーター、地域の精神科医療機関とハローワークの連携による就労支援モデル事業の拡充等による専門的支援の促進等により、多様な障害特性に応じた就労支援を推進してまいります。

また、障害者就業・生活支援センターの機能強化、障害者の職場適応又は職場定着に取り組む事業主への助成金支援の充実、精神・発達障害者しごとサポーター（仮称）の養成等により、雇入れ支援のみならず、雇用された後の職場での定着支援についても充実・強化を図ってまいります。

2020年、そしてその先の未来に向かって、誰もがその能力を存分に発揮できる「一億総活躍社会」への道を切り拓く鍵は「働き方改革」です。

「働き方改革」を実現するためには、障害の有無や疾病などに関係なく希望や能力などに応じて最大限活躍できる環境を整備することが必要であること等も踏まえ、障害者雇用の推進が柱の一つとなっています。昨年9月以降「働き方改革実現会議」において検討が進められており、「働き方改革実行計画」が今年度中に取りまとめられる見込みですが、障害のある方が活躍できることが普通になる社会を目指して、更なる施策の推進に向けて検討を進めてまいります。

本年も、障害者雇用の推進に向けて全力で取り組んでいくことをお誓い申し上げますとともに、皆さまのご健康とご多幸を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。



私と障がい者雇用

株式会社特殊衣料代表取締役社長
(常務理事・北海道ブロック長)
池田啓子



障害者雇用にかける思い

弊社は創業 38 年目を迎えます。事業内容は、病院・施設向けのリネンサプライと清掃業務、福祉用具の企画・製造・販売業務です。社員 175 名のうち障がい者が 27 名(知的障がい 23 名、身体障がい 2 名、聴覚障がい 1 名、精神障がい 1 名)が共に働いています。

会社で一番元気に挨拶してくれるのは、障がいのある社員達。その声に応えながら、私の背筋も伸びるのです。

知的障がい者は一人ひとり、その特性は様々ですが、必死に仕事に向き合う姿から、生きる力が伝わってきます。適性を把握し、働く意欲と能力を引き出すには、ともに働く社員達の心と技術が大切です。相手の事を思いやる気持ちと、どうすれば出来るようになるのかと試行錯誤することで、支援する社員達のスキルも上がり、共に成長していきます。

社員達が働く幸せを感じ、自分たちの仕事が世の中の役になっている喜び。「ありがとう」と感謝してくれるお客様の為に、さらに頑張ろうと思う。このサイクルが、会社の成長にもつながってきたのだと感じています。

今思えば、私の人生を豊かにしてくれたのは、障がい者雇用であったと思います。

全重協にかける思い

昨今の全重協は財政面では厳しい状況にあることから、会員増を図り、さらに魅力のある組織にしなければならないと考えています。入会してから 20 年近くが経ちますが、私自身が感じる全重協の魅力は、研修会等での雇用に関するノウハウ、障がい特性の理解、事業所見学、助成金情報等、様々な学びの機会と、会員企業同士の同業社交流や異業種交流で、ビジネスのヒントを頂戴してきました。

弊社が平成 16 年に社会福祉法人ともに福祉会を設立できましたのも、社会福祉法人を運営している会員企業の方々からご助言、ご支援を頂き、実現できたと言っても過言ではありません。ともに福祉会は、知的障がい者の就労支援と、生活支援を通して自立支援と社会参加の実現を目的としています。開設から 11 年が経過し、一般企業に就職した人は 79 名、現在職場定着している人は 69 名となっています。

このことは、特殊衣料での障がい者雇用の経験が生かされたものと自負していますが、その原点は、全重協での様々な学びとネットワークのおかげと感謝している次第でございます。

今後取り組みたいこと

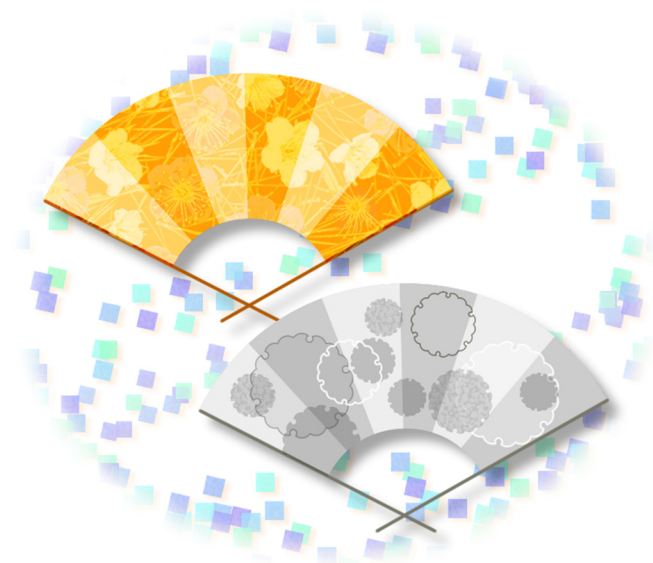
弊社は平成 25 年度ダイバーシティ経営企業 100 選に選ばれました。経済産業省から連絡を頂いた時、「ダイバーシティ」とはなんですか？と問いかけるほどの無知を恥じながら、その説明を聞きますと、

- 障がい者を積極的に雇用してきたこと
- 知的障がい者の社員への対応から生まれた保護帽が、想定外の分野からも反響があること

この 2 点が選出された理由でした。ということは、全重協会員のほとんどが、その対象になるのではないのでしょうか。「ダイバーシティ経営」にある障がい者を含めた多様な人材の活躍が企業の成長に繋がるというメッセージは、我が国が直面している少子高齢化、人口減少に対応する、一つの灯りのように受け止めています。

エスペランス 2016 年夏号に、もう一つの大きな灯りを見つけました。全重協の初代会長である大山泰弘氏と栗原会長の対談に嬉しさを感じるとともに、全重協としての使命感の様なものが伝わって参りました。

常務理事としての力不足、努力不足を痛感している私ですが、障がい者を雇用している企業に、全重協の会員になって頂き、一人でも多くの障がい者が働く幸せを感じてもらえるよう、北海道ブロックの皆さんと共に努力して参る所存です。



会員企業紹介

SMB Cグリーンサービス株式会社

今回は、障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人として、今年度の厚生労働大臣表彰を受けられた丸物正直氏が代表取締役社長と顧問を務めておられたSMB Cグリーンサービス株式会社をご紹介します。

同社は、平成2年3月に、三井住友銀行グループの特例子会社として設立され、現在、東日本エリアと西日本エリアを合わせて全部で8つの拠点で運営されています。

従業員数は、今年の6月1日現在で566名、うち障害者は352名となっています。また、障害者については、今年の10月1日現在で364名と更に増えており、その内訳を見てみると、内部障害を含めた身体障害者が252名、知的障害者が51名、発達障害者を含む精神障害者が61名となっています。

同社は、手形・小切手帳の作成や税務調査への回答、銀行本部内の行内メールの集配等様々な業務を三井住友銀行から受託していますが、これらの業務を上記の障害者とその障害特性や個人の人々の特性に応じて担当しています。

今回は、上記の8拠点のうち、平成3年4月に設立された東京本社（東京業務部）とその次に古い大阪業務部（平成3年11月設立）、それから、逆に平成27年12月に開設された最も新しい大阪本社（備後町業務部）にお伺いしてお話をお聴きしました。

まず最初にお伺いしたのは、大阪府と奈良県の境界にある生駒山のすぐ麓にある大阪業務部です。同部は、近鉄けいはんな線新石切駅のすぐ前にあります。

ここでは、身体障害者52名、知的障害者9名、精神障害者7名、計68名の障害者が働いておられます。

同部では、業務部長の森島様にお話をお伺いしましたが、同部の仕事の約6割が税務調査であり、他には小切手の印刷やマル優関係の仕事をされているそうです。

税務調査業務は、時期にもよりますが、毎日文書で2,000件近い調査依頼を受け、その調査依頼書を障害を持つ社員（以下「社員」と記載）が点検の上、スキャナーで読み込み、さらに、それをパソコンの画面で見ながら、別画面の様式に入力しているそうです。

調査は、調査依頼書に基づいて行われますが、入力に間違いがあってはならないので、入力データを別のベテラン社員が精査し、不備をチェックしているそうです。

同部では、障害者とその障害種別によらず同じ仕事をしているそうですが、身体障害者の場合は、重いものを持たないということもあるので、収納した書類を自動的に検索して取り出せるスカイファイル等の機器も導入されています。

また、同部では、入社7年目の福地知己さんのお話も伺いました。

福地さんは、精神障害で自宅療養をした後、ハローワークが斡旋してくれた短期の職業訓練を経て、その紹介によりSMB Cグリーンサービスに入社されたそうです。

当時、同社は、厚生労働省から委託された精神障害者雇用促進モデル事業を行っていたということもあって、精神障害者の雇用に積極的だったことと、福地さんご自身が、実習前の会社見学の際に、「障害を持っていても、創意工夫により、それまでできなかったことができるようになる」という同社の考え方に共感したことがうまくかみ合って、就職につながったそうです。

福地さんは、現在、外貨預金の元帳作成の仕事をされています。外貨預金を保有している顧客のデータをパソコンから帳票の形で抽出し、その中から必要な顧客の部分のみをはさみやカッターで切り取り、それを時系列順に貼り付けるという作業です。

取引が多い顧客の場合は、作成する元帳が200ページ以上になることもあり、また、違う顧客のデータを誤って切り貼りしないように細心の注意を払う必要がありますが、それをやりきったときは大きな達成感が味わえ、さらに、そうしたむずかしい仕事を会社から信頼されて任せてもらえることが、仕事のやりがいにも通じるそうです。

福地さんは、上記のように、現在ご自身の仕事を確実にこなしているだけでなく、今年から、社内の手話教室のテキスト作成や発達障害を持った新入社員の指導もされているそうです。

障害者が障害者を指導するこうした仕組みは、障害者のことを一番よく知っている当事者が個々の障害者の特性を十分踏まえて指導することにより職場定着にもつながりやすいという意味で、障害者を雇用する他の事業所にとっても参考になるのではないのでしょうか。

福地さんは、今後ご自身の障害とうまくつきあいながら、仕事もプライベートも少しずつステップアップしていきたいとおっしゃっていますが、福地さんのように自己理解ができている精神障害を持つ社員が更に増えれば、精神障害者の雇用に更に促進され、その活躍の場も広がるのではないのでしょうか。



福地さん

大阪業務部の次にお伺いしたのは、大阪市内中心部の本町にある大阪本社（備後町業務部に併設）です。

ここでは身体障害者39名、精神障害者11名、計50名の障害者が働いておられます。

同部では、取締役西日本人事部長兼西日本ノーマライゼーション推進室長の國上様と西日本人事部部長の松尾様にお話をお聴きしました。

同部も、上記の大阪業務部と同様に、その仕事の多くが税務調査関係だそうですが、大阪業務部がそうした調査の受付を行い、さらに同じ大阪市内にある鰻谷業務部が調査結果の回答を行うという役割分担の中で、備後町業務部は、両者の中間にあって実際に調査を行う中間拠点の役割を果たしているそうです。

また、同部は、上記のように、SMBCグリーンサービスの中でも一番新しい拠点ですが、それだけに施設設備も充実しており、大阪市内中心部にあるオフィスビルの1フロア全てを確保できたことにより、相談室や休憩室も複数用意されるとともに、車いす用のトイレも右利き用、左利き用各3室があるなど、障害者に対する配慮が行き届いています。

さらに、最近では、同社全体でも精神障害者や発達障害者の雇用が増えているそうですが、同部では、精神障害者用についたての仕切りがある机（他の社員からの視線が気になる社員のため）も多数用意しており、今後更に増加が見込まれる精神障害者の受け入れ準備も出来ています。

このほか、新入社員を毎月のように迎える新設拠点の特徴的な取組として、新人を迎えるタイミングで開催している「相互理解勉強会」というものがあります。

これは、新人からの自己紹介と併せて、毎回異なる障害をテーマに全員参加の勉強会を開催し、先輩社員を含めた相互理解を深める目的で実施しています。内容としては、資料を使った障害の一般的な説明に加えて、数名の社員がパネリストとして自身の「障害によるできないこと」の具体例を説明し、分かるようで分かりにくいお互いの共通点や相違点の理解を深め、職場での協力や連携の向上を目指すために始められたものです。

また、同部では、精神障害者や発達障害者等の雇用が増える中で、個々の障害者の特性に十分配慮した支援を行うため、役職者、社内就業支援カウンセラー（以下「カウンセラー」と記載）及び外部支援機関をメンバーに加えた支援会議を必要に応じて開催しています。カウンセラーは現在、全社で5名（精神保健福祉士3名、臨床心理士1名、手話通訳者1名の計5名）が在籍しており、役職者や支援機関とも積極的な連携を行っています。

こうした取組は、上記の福地さんのお話にもあったように、厚生労働省から委託された精神障害者雇用促進モデル事業を通じて早くから精神障害者の雇用に積極的に取り組んできたSMBCグリーンサービスならではのものではないでしょうか。

以上は、同社の西日本エリアの各拠点で伺ったお話ですが、最後に、千葉県習志野市津田沼にある東京本社（東京業務部）にて、代表取締役社長の角様のお話をお聴きしました。

ここでは、身体障害者23名、知的障害者7名、精神障害者8名、計38名の障害者が働いておられます。

角社長は、上記のように、最近、精神障害者や発達障害者の雇用が増えている中で、お会いした日の前日に発達障害の勉強会に行ってきたそうです。

当日お会いして、角社長が最初におっしゃったことは、「障害者と健常者が相互の理解を更に深める必要があると思う。障害者に教わることは、数多くある。そうした中で、一つ

の職場を作り上げていかなければならない。今、その解をさがしているところ。」ということです。

角社長は、また、「会社の食堂で車椅子の社員が箸を落としたので拾って渡すと、『いつも拾ってくれる人がいるとは限らないので、自分で拾う。』と言われた。自分にできることは自分です。サポートは、できないことをピンポイントで。当たり前のことを当たり前に行える心のバリアフリーが大切だと痛感した。」ということもおっしゃいました。

角社長は、こうした思いで今年度からいろいろな取組を始められています。

まず、最初に、今年の4月にSMBCグリーンサービスとしてのクレド（Credo）が定められました。

このクレドの内容は、「私たちは、仕事を通じて成長することで自立を果たし、社会の一員として胸を張れるようになることを目指します。チャレンジとチームワークを重んじ、一人一人が考え、意見を出し合い、助け合って、働きがいのある職場をつくることが目標です。」というものです。

このクレドは、SMBCグリーンサービスの各拠点、各フロアに掲げられていますが、同社のトップとして、障害者雇用にかける角社長の思いが伝わってきます。

当日、角社長から、「東京本社勤務が長くなった脳性麻痺の障害を持つ社員を千葉業務部に異動させたが、バスの乗り降りに相当時間がかかり、通勤の苦勞が増え、東京本社に戻すことも考えた。それに対し、『通勤途中で声をかけてくれる人もおり、いつも感謝している。仕事ではまだできないこともあるが、指導してくれた先輩社員に応えるためにも自分の成長した姿を見てもらいたいので、可能な限り千葉業務部で頑張る。』と本人が発言。前向きに考えられるようになった彼の成長を実感し、本当に嬉しかった。」というお話もありましたが、この社員は、正に上記のクレドを実践しているといえるのではないのでしょうか。

また、上記のクレドと同様に、今年度から始められた取組として、新任役職者研修と新入社員研修があります。

前者は、SMBCグリーンサービスに新しく着任した新任役職者の人たちをサポートするために、カウンセラーが行う1日の研修です。

また、後者は、新入社員に就業規則や働くための心構え、マナー等を教えるために、人事部とカウンセラーが行う2日間の対話・体験型研修で、前出の福地さんのような指導員も参加し、新人・指導員と講師が「働き方の考えを共有する」ことを目的としています。

こうした新しい取組も、SMBCグリーンサービスとしてのクレドを障害者と健常者を問わず社員一人一人に徹底することにつながっているのではないのでしょうか。

当日は、こうした取組の他に、障害者雇用を促進する上で、国や全重協に要望したいことについても角社長からお話をお伺いしました。

角社長からお話があったのは、精神障害者の雇用率制度上の取扱についてです。

精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられる平成30年度が近づいている中で、この問題については、角社長のみならず読者の皆様の多くが強い関心をお持ちだと思います

が、特にSMB Cグリーンサービスの場合は、精神障害者に対する合理的配慮という観点から短時間雇用を積極的に進めているということもあり、角社長から、短時間労働者を0.5とカウントする現行制度について、企業の雇用管理上の負担も十分踏まえたものにしてほしいという強い要望がありました。

また、角社長からは、精神障害者の雇用を進めるためには、主治医を始めとする医療機関と企業のより一層の連携が必要だというご指摘もいただきました。

こうした角社長のご指摘は、今後、精神障害者の雇用を更に促進する上で、非常に重要なポイントであり、全重協としても関係各方面に積極的な働きかけをしていきたいと考えています。

当日は、この後、角社長と東京業務部次長の依田様に、東京本社（東京業務部）の各フロアをご案内いただきましたが、1）多目的トイレの使用状況がどこからでもすぐ分かるよう表示板を付けたり、2）日々の職員の配置状況が誰でもすぐ把握できるよう、ボードで「見える化」したり、さらには、3）食堂に、社員が作成・編集した各拠点の社内報が掲示してあり、先にご紹介した西日本の各拠点に勝るとも劣らない行き届いた配慮がなされていました。

東京本社については以上ですが、最後に角社長が、「これも是非。」ということで見せて下さったものがありました。社員が作業毎に作った写真入りの手順書（フローチャート）です。

作成に当たっては、その作業を行う社員の意見も取り入れて、障害者の職場実習や新入社員の指導にも使っているそうです。

こうした手順書は、当然のことながら文字だけで書いたマニュアル等に比べて格段に分かりやすく、障害を持った新入社員の職場定着にも大いに役立つのではないのでしょうか。

以上がSMB Cグリーンサービス株式会社のご紹介ですが、実際に伺ってみて、冒頭ご紹介した丸物正直氏とその後輩の方々の障害者雇用に向けた思いとご尽力のすばらしさを改めて実感しました。



角社長

丸物専務の障害者雇用教室（益々増大する障害者雇用の経費負担！）

全重協専務理事 丸物正直

今、障害者雇用に関する関心事として、

- (1) 「差別禁止」「合理的配慮の提供」
- (2) 法定雇用率の見直し

があり、今後、障害者雇用に関わる経費負担が大きく増えることが懸念されています。「全体としてどのぐらいの負担を考えれば良いのでしょうか？」との質問を時々受けます。

今回はこの問題を取り上げ、皆さんと一緒に考えてみたいと思います。

経費増加要因

今後、障害者雇用の経費で、大きく増加するものが3つあります。

- (1) 法定雇用率の引き上げに伴う雇用費用の増大
- (2) 重度身体障害者（2ポイント）を短時間勤務（30時間未満/週）しか出来ない精神障害者（0.5ポイント）に切り替える為の雇用費用の増大（4倍）
- (3) 合理的配慮の提供に伴う費用の増大

(1) の平成30年からの法定雇用率見直しについては、激変緩和措置で、従来の算定方式の「身体障害者と知的障害者だけで算出する実雇用率」（下限）と、新たな算定方式の「身体障害者と知的障害者に精神障害者を加えて算出する実雇用率」（上限）の間で決定することになっています。

この下限の数値は、既に2.1%を超えている模様なので、2.0%据え置きは無いようです。また、12月13日に「6.1報告」が発表されましたが、巷の噂では、「上限は2.4%を超える」との話も聞こえてきます。現時点では全く読めませんが、安倍首相の『一億総活躍社会の実現』（障害者の就労推進）等の施策を考えると、高率の引上げを覚悟しておくべきでしょう。

(2) は、早くから厚生労働省の施策に沿って、重度身体障害者の雇用に積極的に取り組んできた企業の社員が定年になったケースです。今や、重度身体障害者の後任を身体障害者で入れ替えることはとても難しくなりました。そこで、精神障害者に切り替える場合、最大4倍の社員を採用しないと、従来のポイントを確保出来ない事態も生じます。

(3) については、過度な負担になる場合は提供義務がないとのことながら、

- ①ハード面：精神障害者の休憩スペースの確保、精神障害者や知的障害者のためのパーティションの設置等

②ソフト面：短時間勤務制度の導入、休息時間の増加による実質勤務時間の減少、
新たな管理者として専門家の採用

等、障害者から相談された場合、提供せざるを得ないものが多いと思われます。

それでは、実際にはどれぐらいの数値になるのか、前提を置いて算出してみましょう。

[前提] 早くから厚労省の施策に沿って障害者雇用を積極的に実施してきた企業

*従業員3000人

*雇用率2.0% *障害者40人（うち重度障害者20人）——重度の身体が多い

*毎年2人ずつ重度身体障害者が定年で退職。

後任に身体障害者の採用が出来ず、精神障害者を採用。

（精神障害者は当初、短時間勤務制度を利用（25時間/週））

【ケース1】法定雇用率が+0.2%（2.2%）の場合

[諸条件を加味しない場合の想定される負担増]（1ポイント=1人）

- ① +6ポイント（3000人*0.2%）なので、6人の障害者を新たに雇用
+6人（+15.0%）

[諸条件を加味した場合の負担増]

- ① 法定雇用率引上げ分：6ポイント
半分の3ポイントを軽度の身体障害者と知的障害者で採用 +3人
半分の3ポイントを精神障害者で採用し、短時間(0.5)を許容 +6人

計 +9人

- ② 定年の重度身体障害者を精神障害者に切替：2ポイント*2人=4ポイント
内2ポイントをフルタイム勤務（1ポイント）の人で採用 +2人
内2ポイントを短時間勤務（0.5）の人で採用 +4人

計 +6人

合計+15人⇒従来の40人に対し+37.5%

- ③ 下記の合理的配慮から増員になるとの声もあるが、今回の試算には算入せず。
* 疲れ易いので休憩を時々取ることから増員が必要
* 急に休むので予備の要員が必要
* 管理が難しいので専門の管理職を雇用する

【ケース2】法定雇用率が+0.3%（2.3%）の場合

[諸条件を加味しない場合の想定される負担増]

- ① +9ポイント（3000人*0.3%）なので、9人の障害者を新たに雇用
+9人（+22.5%）

[諸条件を加味した場合の負担増]

- ① 法定雇用率引上げ分：9ポイント
半分の4.5ポイントを軽度の身体障害者と知的障害者で採用 +4.5人
半分の4.5ポイントを精神障害者で採用し、短時間（0.5）を許容 +9人

+13.5人
- ② 定年の重度身体者を精神障害者に切替： +6人
- 合計+19.5人⇒従来の40人に対し+48.8%

【ケース3】法定雇用率が+0.4%（2.4%）の場合

[諸条件を加味しない場合の想定される負担増]

- ① +12ポイント（3000人*0.4%）なので、12人の障害者を新たに雇用
+12人（+30%）

[諸条件を加味した場合の負担増]

- ① 法定雇用率引上げ分：12ポイント
半分の6ポイントを軽度の身体障害者と知的障害者で採用 +6人
半分の6ポイントを精神障害者で採用し、短時間（0.5）を許容 +12人

+18人
- ② 定年の重度身体者を精神障害者に切替： +6人
- 合計+24人⇒従来の40人に対し+60%

経費負担の試算については以上ですが、最後に、これを踏まえて今後企業としてとるべき対応策と課題について、私の考えをご紹介します。

企業としての対応策

- (1) 高額なコストを伴わない合理的配慮の提供を推進
- (2) 精神障害者を管理する専門家の雇用費用削減の為、障害者自身による自己管理を推進（ピアカウンセリング、WRAP、IMR等の導入とファシリテーターの育成）
- (3) 特例子会社制度のグループ認定を利用し、親会社によるA型事業所設立も検討

今後の課題

- (1) 実際の合理的配慮の提供に係る費用負担の一部を国からの助成金でまかなうこと（使われていない助成金の見直しも検討）
⇒企業は合理的配慮の具体例とコストの調査を実施し、要望の準備を！
- (2) 法定雇用率引上げ時の激変緩和措置の理念を再確認するとともに、平成35年の法定雇用率の見直しで大幅引き上げになる場合は、その算定方式の見直しを検討すること。また、こうした見直しが出来ない場合は、法定雇用率の一定部分を「努力義務」としたり、フランスの制度等を導入することも含めて検討すること。

今回の試算では、障害者増加による管理者増加の費用までは入れませんでした。また、人件費だけではなく、職場スペースの確保や設備機器の購入といった要因もあります。いずれにしても相当額の経費負担が想定されますので、雇用率引き上げの際の自社の想定額を試算してみてもは如何でしょうか。

補足説明：

1 『ピアカウンセリング』

ピアカウンセリング（Peer Counseling）とは、障害を持つ仲間（Peer）同志でのカウンセリングのことです。障害を持つ者のことは障害を持つ者が一番良く理解出来るという概念からスタートしています。カウンセラーは同じ悩みを共有する仲間として相談に乗り、一緒に解決策を考えて、最終的には相談者自身が自分の力で問題を解決出来るように導いてあげます。

2 『WRAP』

WRAP（Wellness Recovery Action Plan）は、精神的な困難（躁病）を経験したアメリカのメアリー・エレン・コーブランドさんを中心に、色々な人の力で育てられてきている「自分が元気である為に、自分自身が作るプラン」のことで、日本語では、「元気回復行動プラン」といいます。

「リカバリー」とは、“自分の心の状態を安定させるコントロールが出来ること”であり、次のようなことが可能になると言われています。

- *元気と安定と生活の質の向上を促進する
- *費用がかかり、身体に負担をかける治療の必要性を減らす
- *精神面での深刻な困難に陥る回数を減らす
- *精神面での深刻な困難によって引き起こされるトラウマを軽減する
- *参加者が希望を高く持ち、元気に向かって努力することを励ます
- *自分で責任を持つという感覚とエンパワーメント（力を得ている）感覚を強める

3 『IMR』

IMR (Illness Management and Recovery) は、精神障害者の方々のリカバリーの為に効果があるとされる複数の支援方法を組み合わせ総合的に提供出来るように開発されたプログラムで、精神障害を持つ当事者の方々が自分の力でリカバリーの道を歩いていかれることを後押しします。日本精神障害者リハビリテーション学会では、「疾病管理とリカバリー」と訳されています。



会員事業所における障害者の雇用状況等について

全重協事務局

全重協の会員事業所における障害者の雇用状況については、かつては詳細な調査が行われていましたが、ここ数年それが途絶えていましたので、昨年6月1日現在の状況を改めて調査しました。

調査に当たっては、会員事業所の皆様に大変なご負担をおかけしましたが、お陰をもちまして全重協全体の最近の状況を把握することができました。紙面をお借りして改めてお礼を申し上げます。

表1及び表2は、調査対象となった正会員287事業所のうち、回答のあった238事業所の結果を集計したのですが、このうち表1は会員事業所における障害者の雇用状況を全国平均とブロックごとの平均という形で整理したものです。

まず、全国平均について、注目すべき点をご説明しますと、表1の左の方にあるように、回答のあった238事業所全体で雇用される従業員数は33,720人(A)、うち障害者は9,443人(B)と、従業員全体の28%(B/A)を占めています。

また、障害者9,443人(B)のうち4,250人(C)が重度障害者となっており、その割合は45%(C/B)と、以前ほどではないものの依然として極めて高水準となっています。

つまり、全重協の会員事業所に雇用されている障害者の半数近くが重度障害者であり、全重協の会員事業所は、正にその名のとおり重度障害者を多数雇用していることが分かります。

さらに、障害者の障害種別について見てみると、障害者全体に占める知的障害者の割合が50%(F/B)と最も高くなっており、次いで身体障害者が37%(D/B)、精神障害者が13%(H/B)となっています。

つまり、全重協の会員事業所においては、身体障害者に比べて知的障害者がより多く雇用されており、精神障害者の雇用はまだ比較的少ないということです。

ただ、精神障害者については短時間労働をする人が多いとよくいわれますが、少なくとも全重協の会員事業所に雇用されている精神障害者については、短時間労働者の割合が7.6%(I/H)とかなり低くなっており、大部分(9割以上)の人は短時間以外で働いていることが分かります。

それから、表1の一番下の欄に実雇用率という数字が出ていますが、これは、上述の従業員数を実雇用率を計算する際の常用雇用労働者数と見なして計算した「実雇用率の推計値」です。

表1 会員事業所における障害者の雇用状況（平成28年6月1日現在）

	全国	北海道	東北	関東・甲信越	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
従業員数A	33,720	1,189	2,545	10,215	2,266	6,028	4,544	6,933
障害者数B	9,443	287	280	3,315	790	2,459	885	1,427
うち重度C	4,250	105	102	1,405	347	1,342	368	581
B/A	28%	24%	11%	33%	35%	41%	20%	21%
C/B	45%	37%	36%	42%	44%	55%	42%	41%
身体障害者数D	3,479	59	40	1,343	353	887	222	575
うち重度E	2,428	48	15	913	220	713	154	365
D/B	37%	21%	14%	41%	45%	36%	25%	40%
E/D	70%	81%	38%	68%	62%	80%	69%	64%
知的障害者数F	4,726	223	225	1,412	340	1,259	578	689
うち重度G	1,822	57	87	492	127	629	214	216
F/B	50%	78%	80%	43%	43%	51%	65%	48%
G/F	39%	26%	39%	35%	37%	50%	37%	31%
精神障害者数H	1,238	5	15	560	97	313	85	163
うち短時間I	94	0	4	38	3	27	8	14
H/B	13%	2%	5%	17%	12%	13%	10%	11%
I/H	7.60%	0%	26.70%	6.80%	3.10%	8.60%	9.40%	8.60%
実雇用率（参考）	42.70%	31.80%	15.90%	50.40%	52.70%	65.80%	27.90%	29.80%

表2 会員事業所の法人形態（平成28年6月1日現在）

	全国	北海道	東北	関東・甲信越	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄
総事業所数	287	18	19	64	34	66	38	48
回答事業所数	238	14	17	54	24	57	32	40
株式会社	102	7	13	25	12	12	17	16
有限会社	17	3	1	1	2	1	4	5
特例子会社	93	4	1	26	8	40	5	9
A型事業所	11	0	0	0	1	3	2	5
社会福祉法人	13	0	0	1	1	2	3	6
NPO法人	4	0	0	0	0	1	2	1
その他	4	0	2	1	0	1	0	0

(注) その他は協業組合、協同組合等。なお、事業所数については、1事業所で複数の法人形態として回答しているところがあるので、回答事業所数と法人形態別の内訳の合計は必ずしも一致しない。

全重協の会員事業所全体の実雇用率は、表1にあるとおり42.7%と極めて高くなっていますが、これは、上述したように、会員事業所の従業員全体に占める障害者の割合や障害者全体に占める重度障害者の割合が高いことが反映された結果だと思えます。

ただし、これは、上述のようにあくまでも「実雇用率の推計値」なので、ひとつの参考としてご理解いただければ幸いです。

次に、表2ですが、これは会員事業所の法人形態を株式会社や有限会社といった類型別に整理をしたものです。

表の左の方にある全国の状況を見てみると、回答のあった238事業所のうち株式会社が102事業所と最も多くなっていますが、2番目に多い特例子会社も93事業所とこれに近い数字になっています。

これは、近年、全重協の会員事業所に特例子会社が増えているということを裏付ける数字ですが、その一方で、特例子会社とともに増えているといわれている就労継続支援A型事業所は11事業所とそれほど多くはありません。

これについては、上記の株式会社の中には、A型事業所を運営していても今回の調査には株式会社としか答えていないところがあることも影響しているのではないかと思います。

全国の状況については以上のとおりですが、表1及び表2には、ブロックごとの状況も出ていますので、次にそれについて特徴的な点だけ簡単にご紹介します。

まず、表1及び表2で「全国」のすぐ右隣にある北海道ブロックですが、障害者全体に占める身体障害者の割合が21% (D/B) と、全国平均の37%を下回っている一方で、知的障害者の割合は78% (F/B) と、全国平均の50%を大きく上回っており、相対的に知的障害者の雇用が多いという傾向が見られます。

また、精神障害者の割合がわずか2% (H/B) と全国平均に比べてかなり低くなっており、北海道ブロックにとって、精神障害者の雇用の促進が今後の課題となっていることがうかがえます。

また、北海道ブロックの更に右にある東北ブロックですが、こちらも北海道ブロックと同様に、身体障害者よりも知的障害者の雇用が多くなっており、表中にある具体的な数字で見ると、更にその傾向が強くなっています。

次に、東北ブロックの更に右にある関東・甲信越ブロックについては、障害者の中でも知的障害者の雇用が一番多いという点は上記の北海道ブロックや東北ブロックと同様ですが、注目すべきは精神障害者の割合で、17% (H/B) と各ブロックを通じて一番高くなっており、他のブロックよりも精神障害者の雇用が進んでいる状況がうかがえます。

また、関東・甲信越ブロックの会員事業所の法人形態を見ると、表2にあるとおり、わずかですが株式会社よりも特例子会社の方が多くなっており、これも関東・甲信越ブロックの特徴といえるかと思えます。

さらに、関東・甲信越ブロックのそのまた右にある中部ブロックですが、ここは、障害者の中でも身体障害者の割合が45%（D/B）と一番高くなっており、これが他のブロックとは異なる中部ブロックの特徴です。

次に、表の右から3番目にある近畿ブロックですが、ここは、従業員全体に占める障害者の割合が41%（B/A）、それから、障害者に占める重度障害者の割合が55%（C/B）と、いずれも他のブロックよりも高くなっており、その結果として、「実雇用率の推計値」も65.8%と各ブロックの中で一番高くなっています。

また、こうしたことの背景には、表2にあるように、近畿ブロックの会員事業所には特例子会社が非常に多いということも影響していると思われます。

それから、表の一番右と右から2番目の中国・四国ブロックと九州・沖縄ブロックについては、全国平均と同様に知的障害者の雇用が多くなっていますが、さらに、九州・沖縄ブロックについては、表2にあるとおり、会員事業所に占めるA型事業所や社会福祉法人の割合が比較的多くなっているということも特徴といえます。

以上が、今回の調査結果から見た全国と各ブロックの状況ですが、今後は、事務局としても、こうした調査の結果を全重協の事業活動の在り方に反映し、これまで以上に会員事業所のニーズに合致した事業活動の展開に努めていきたいと考えています。



障害者雇用を巡る最近の動き

1 障害者優先調達推進法に基づく国等による障害者就労施設等からの調達実績が公表されました。

障害者優先調達推進法に基づき、国等は優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努める責務（地方公共団体等は、障害者就労施設等の受注機会の増大を図るための措置を講ずるよう努める責務）があることは、読者の皆様もご存知だと思いますが、昨年度（平成27年度）の実績が、昨年12月に厚生労働省から発表されました。

厚生労働省の記者発表資料によりますと、平成27年度における障害者就労施設等からの国等の調達実績は、全部で102,863件、157.23億円となっています。

これを調達元別に見ると、各省庁が4,878件、6.44億円、都道府県が21,537件、26.71億円、市町村が68,613件、110.57億円となっており、市町村からの調達が多くなっています。

また、調達の内容を見ると、物品の調達額が約30億円で、品目としては小物雑貨の金額が大きくなっています。一方、役務の調達額は約127億円で、品目としては清掃・施設管理の金額が大きくなっています。

これを調達元別にもう少し詳しく見ると、各省庁では、パンフレットやポスター等の印刷、ファイル等の購入に係る調達額が多くなっています。

また、都道府県では、パンフレット等の印刷の他、記念品等の購入に係る調達額が多くなっています。

さらに、市町村では、公園や庁舎内の清掃・施設管理の他、都道府県と同様に記念品等の購入に係る調達額が多くなっています。

なお、詳細については、厚生労働省のHPに掲載されている記者発表資料をご覧ください（全重協HPの「お知らせ欄」を通じてご覧いただくこともできます）。

2 平成28年障害者雇用状況の集計結果が公表されました。

標記集計結果（いわゆる6・1調査）が、昨年12月13日に、厚生労働省から発表されました。

既に新聞報道等もなされましたので、ご覧になられた方も多いかと思いますが、ここでは、復習も兼ねてポイントだけ紹介させていただきます。

厚生労働省の記者発表資料によると、今回の集計結果の一番のポイントは、民間企業における雇用障害者数と実雇用率がいずれも過去最高を更新したことです。

ちなみに、雇用障害者数は47万4,374.0人と対前年比4.7%（21,240.5人）の増加、また、実雇用率は1.92%と対前年比0.04ポイントの上昇となりました。

さらに、民間企業における実雇用率を都道府県別に見ると、奈良県の2.60%が最も高く、次いで山口県の2.47%となっています。

また、法定雇用率（2.0%）を達成している企業の割合は48.8%と、これも前年に比べて1.6ポイント上昇しています。

ちなみに、法定雇用率を達成している企業の割合が一番高い県は佐賀県で73.1%、次いで大分県の66.9%となっています。

雇用障害者数と実雇用率は、このところ毎年過去最高を更新していますが、今回の集計結果では、これが更に改善したということです。

また、雇用されている障害者のうち、特に増えているのが精神障害者（42,028.0人、21.3%の増）であるということや、実雇用率を企業規模別に見ると、企業規模が小さくなるほど実雇用率が低くなっており、さらに産業別に見ると、医療・福祉が2.43%と、一番高くなっているということも前回の集計と同様です。

また、全重協の会員事業所にも多い特例子会社は、昨年6月1日現在で448社（前年より26社増）、そこで雇用されている障害者の数は、全部で26,980.5人となっています。

読者の皆様の中には、平成30年度から施行される新たな法定雇用率がどのくらいになるのか気をもんでおられる方もいらっしゃるかと思いますが、こうした数字も今回の集計結果を基に算定されることとなります。

なお、本集計結果は厚生労働省のHPに掲載されていますので、更に詳しいことをご知りになりたい方は、そちらをご覧ください（全重協のHPの「お知らせ欄」を通じてご覧いただくこともできます）。

3 平成29年度税制改正の大綱について

去る12月22日、標記大綱が閣議決定されました。

これによると、本年3月末までとされていた障害者を多数雇用する事業所を対象とした不動産取得税や固定資産税の軽減措置の適用期限が2年間延長されることになりました。

この適用期限の延長については、全重協としても国に要望していたことですので、紙面をお借りして読者の皆様にお知らせします。

なお、詳しくは、財務省のHPを通じて同大綱をご覧ください。

● ミニ解説 法定雇用率 ●

法定雇用率の意味については、障害者の雇用に関心をお持ちの皆様であれば、どなたもご存知だと思いますが、今回は、平成30年度から法定雇用率の見直しが予定されていることを踏まえ、改めて復習の意味も兼ねて、法定雇用率の計算方法（設定基準）についてご説明します。

これについても、多くの皆様は十分ご存知だと思いますが、現在の法定雇用率は、常用労働者と失業者の合計数に占める身体障害者と知的障害者の割合、もう少し正確にいうと、身体障害者と知的障害者である常用労働者の数と失業している身体障害者と知的障害者の数の合計数（分子）を（除外率相当労働者数を除いた）常用労働者と失業者の合計数（分母）で割った率となります。

これに対し、平成30年度からは、上記の分子に精神障害者の数が加えられることになり、その分法定雇用率が上昇することが見込まれています。

この場合注意しなければならないことは、こうした法定雇用率の算定に当たっても実雇用率を計算する際と同様に、重度障害者はダブルカウントされるということです。

精神障害者については、身体障害者や知的障害者とは異なり、重度の概念がありませんが、精神障害者についてもダブルカウントすべきだという議論を時々耳にします。

ただ、そうするとその分法定雇用率も更に上がるということになります。

雇用率制度上、精神障害者をどのように扱うかということについては、その雇用の実態を十分踏まえて、更に検討する必要があるのではないのでしょうか。



会員事業所等からの質問

本年7月から12月までの間に、会員事業所等の皆様から事務局に対してあった質問とそれに対する回答のうち、他の会員事業所の皆様にも参考となると思われるものをご紹介します。

- 問1 手帳を持っていない精神障害者を雇用していますが、本人が調子を崩して仕事を続けることがむずかしくなりました。手帳を持っていない精神障害者でも障害年金をもらえるのでしょうか。

■答え

障害年金の受給の可否については、年金事務所が障害の程度を個別具体的に判断して決めることになっており、手帳を持っているかどうかは直接関係がありません（つまり、手帳を持っていなくても、障害年金をもらえないわけではないということです）。

この場合の障害の程度の判断には、医師の診断書が必要となりますが、年金受給の可否の決定に当たっては、本人の年齢や初診日、さらにはそれまで加入していた年金等の情報が必要となりますので、年金事務所に医師の診断書を提出する前に、年金事務所に電話をして相談されるといいでしょう。

また、障害年金の受給手続きについては、社会保険労務士が無料相談を行っていますので、こういったところを利用されるのもひとつの方法でしょう。

- 問2 障害者職業生活相談員については、大卒で1年以上の実務経験があれば、講習を受けなくてもいいと聞きましたが、本当でしょうか。

■答え

そのとおりです。この場合の実務経験とは、障害者の職業生活に関する相談や指導の実務に従事した経験をいいます（障害者雇用促進法施行規則第39条参照）。

ただし、障害者職業生活相談員については、ハローワークに届ける出る必要がありますので、その際に大卒で実務経験が1年以上あることを申告する必要があります。

また、大卒ではなく、高卒の場合は、実務経験が2年以上必要です。

- 問3 障害者を雇い入れた際に、その業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置すると助成が受けられる障害者職場定着支援奨励金については、元々その職場にいた従業員を職場支援員としても助成対象になるのでしょうか。

■答え

元々その職場にいた従業員であっても、職場支援員の要件を満たす方（例えば、障害者雇用促進法第79条第1項に規定する資格認定講習を受講したか、障害者職業生活相談員として届けられた方であって、当該講習受講終了後又は届出の日以後に3年以上の実務経験がある方など）であれば、助成対象となります。

また、この場合、支援対象となる障害者と同一の事業所に勤務し、原則として

常時見守りつつ、必要に応じて面談や就業上の支援ができるようにしていれば、それ以外の空いた時間に他の仕事をすることも可能です。

- 問4 自社の賃金水準が他社と比べて高いのか安いのか知りたいと思います。障害者の賃金水準を調べた資料のようなものはないでしょうか。

■答え

厚生労働省が5年ごとに実施している障害者雇用実態調査（直近のものは平成25年度調査）に、障害種別毎の賃金の状況が出ています。

また、最寄りのハローワークに相談すれば、その地域においてどのような条件で障害者求人が出ているのか教えてもらえると思います。

さらに、障害者を雇用している同業種の企業と賃金水準等についてお互いに情報交換することも有益でしょう。

- 問5 現在雇用している有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定した場合に助成されるキャリアアップ助成金の処遇改善コース（賃金規定等改定）という助成制度があると聞きましたが、正社員や受け入れている派遣労働者も助成対象となるのでしょうか。

■答え

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組んだ事業主に対する助成制度であるため、正社員は助成対象になりません。

また、事業主が直接雇用している労働者を助成対象としているため、受け入れている派遣労働者は助成対象になりません。

ただし、受け入れている派遣労働者を正社員等として直接雇用した場合は、正社員化コースの助成対象となります。

全重協の動き

ブロック会議等の当面の開催予定

■ 1月

23日(月)

北海道ブロック会議

開催時間：14時～17時30分

開催場所：株式会社ほくでんアソシエ(札幌市白石区)

主な内容：事業所見学、厚生労働省担当者による講演等

会員以外の参加：可

30日(月)

東京支部平成28年度第2回オープン会議

開催時間：13:30～16:45(会議終了後交流会を開催予定)

開催場所：中小企業会館(東京銀座)

主な内容：講演(障害者の活躍を生み出す働き方をつくるパターン・ランゲージ)
及びグループワーク

会員以外の参加：可

■ 2月

3日(金)

東北ブロック会議

開催時間：15時～17時

開催場所：ANAホリデイ・イン仙台(仙台市)

主な内容：講演(障害福祉施策の動向(就労支援関係))等

会員以外の参加：可

15日(水)

大阪支部会議

開催時間：9時30分～12時

開催場所：株式会社スミセイハーモニー

主な内容：事業所見学等

会員以外の参加：可

17日(金)

中部ブロック会議

開催時間：13時30分～16時30分

開催場所：ウインクあいち1304会議室(名古屋市中村区)

主な内容：講演(障がい者が安心して暮らせる社会を実現するために)等

会員以外の参加：可

27日（月）
関東・甲信越ブロック会議
開催時間：14時～
開催場所：未定
主な内容：分科会等

■ 3月

1日（水）
九州・沖縄ブロック会議
開催時間：14時～17時30分
開催場所：八仙閣本店（福岡市博多区）
主な内容：講演（障害福祉施策の動向（就労支援関係））等
会員以外の参加：可

27日（月）
平成28年度第2回理事会
開催時間：14時30分～17時
開催場所：中小企業会館（東京・銀座）
主な内容：平成29年度事業計画（案）等について
会員以外の参加：不可

平成28年度の新規会員

本年8月から12月までに、新たに全重協の会員となられた事業所は以下のとおりです。

ATUホールディングス株式会社（福岡県）
株式会社ライフイノベーション（奈良県）
有限会社ツカサフーズ（長崎県）

以上3事業所

事務局から

昨年1月にHP上で再刊して以来、3号目のエスペランスです。

今回は、「私と障害者雇用」と題して、北海道ブロック長の池田啓子様（株式会社特殊衣料代表取締役社長）に障害者雇用にかける思いを書いていただきました。

池田様は、全重協の古くからの会員で、現在はブロック長として、北海道における全重協活動の推進のために大変なご尽力をされておられます。

今回の記事を通じて、そうした池田様の障害者雇用にかける思いの一端を会員の皆様に知っていただければ幸いです。

今後は、他のブロック長の皆様にも順次同様の記事を書いていただく予定です。

それから、今回は、もう一つ新しい試みとして、「丸物専務の障害者雇用教室」という連載を始めました。

丸物専務は、全重協の会員の皆様であればよくご存知だと思いますが、三井住友銀行の特例子会社であるSMB Cグリーンサービス株式会社の代表取締役や顧問を永年に渡って務められたほか、厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会の委員等を歴任され、「障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人」として、今年度の厚生労働大臣表彰を受けられた方です（ちなみに、専務というのは、全重協の専務理事という意味です）。

今後は、この丸物専務に、毎回テーマを絞って、障害者雇用に関する解説記事を書いていただく予定です。

日夜、障害者雇用に取り組んでおられる会員の皆様にとって必ずやご参考になるのではないかと思います。

事務局といたしましては、今後も、広報誌エスペランスの内容を少しでも会員の皆様にとって役立つものにしていきたいと考えておりますので、会員の皆様のご意見、ご要望やご感想をお寄せいただければ幸いです。

次号は、今年の夏頃発刊の予定です。