

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。

2019年新春号 (No.66)



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 土屋喜久	
私と障害者雇用	5
有限会社奥進システム代表取締役 (近畿ブロック長) 奥脇 学	
丸物専務の障害者雇用教室	
～障害者雇用に係る全重協と他の団体の取組～	7
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	
～働き方改革とは(働き方改革関連法のポイント)～	9
公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会事務局・社会保険労務士 佐藤真由美	
障害者雇用を巡る最近の動き	13
1 第 77 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
2 第 78 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
3 第 79 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
4 障害者ワークフェア 2018 が開催されました。	
5 第 38 回アビリンピックの入賞者について	
6 第 80 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
7 平成 30 年国の機関等における障害者雇用状況の集計結果が公表されました。	
8 第 81 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
9 平成 31 年度税制改正の大綱について	
10 平成 29 年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況 (調査結果) が公表されました。	
ミニ解説	17
特例調整金	
全重協の動き	18
1 平成 30 年度上期関東・甲信越ブロック会議が開催されました。	
2 平成 30 年度上期中国・四国ブロック会議が開催されました。	
3 平成 30 年度第 1 回常務理事会 (ブロック長会議) が開催されました。	
4 平成 30 年度下期九州・沖縄ブロック会議が開催されました。	
5 栗原会長が衆議院厚生労働委員会における参考人として意見陳述をしました。	
6 九州・沖縄ブロック障がい者雇用特別セミナーが開催されました。	
7 平成 30 年度第 1 回首都圏支部会議が開催されました。	
8 平成 30 年度下期東北ブロック会議が開催されました。	
9 平成 30 年度東北ブロック特別セミナーが開催されました。	
10 平成 30 年度下期北海道ブロック会議が開催されました。	
11 平成 30 年度北海道ブロック障がい者雇用セミナーが開催されました。	
12 平成 30 年度下期近畿ブロック会議が開催されました。	
13 平成 30 年度近畿ブロックイベント「障害者就労フォーラム in 兵庫」が開催されました。	
14 平成 30 年度下期関東・甲信越ブロック会議が開催されました。	
15 平成 30 年度関東・甲信越ブロック障害者雇用特別セミナーが開催されました。	
16 北海道ブロックの池田様が渋沢栄一賞の受賞者に決まりました。	
17 平成 30 年度下期ブロック会議等の開催予定	
18 新規会員	
事務局から	46

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、全重協が「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」を厚生労働省から受託してからもうすぐ2年になりますが、今年度も全国7ブロックに障害者雇用に関する相談コーナーを設置するとともに、事業主等を対象としたセミナーを開催しております。

このセミナーについては、昨年11月から12月にかけて九州・沖縄、東北、北海道、近畿、関東・甲信越の各ブロックで開催しており、さらにこの1月には中国・四国ブロック、2月には中部ブロックで開催する予定です。

また、全重協が厚生労働省から受託した事業には、以上の他に、障害者活躍企業の認証や好事例集の作成といった事業も含まれております。

障害者活躍企業とは、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の優れた取組を実施することにより、多くの障害者が活躍している企業のことですが、これを全重協が厚生労働省に代わって認証するというものです。

この障害者活躍企業については、昨年度は21の企業が認証されており、さらに今年度においても新たな企業が認証される予定です。

また、好事例集につきましては、上記の障害者活躍企業の取組事例や近年求職者や就職件数が増えている精神障害者や発達障害者が活躍している事例を中心に取り上げ、これから年度末に向けて作成したいと考えております。

全重協といたしましては、今後もこうした事業の実施を通じて「障害者の雇用の促進と職場定着の推進」というその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。

また、昨年は、公務部門における障害者雇用の不足ということが大変大きな問題となりましたが、私もこの問題について国会(衆議院厚生労働委員会)にお呼びいただき、意見陳述をする機会を与えていただきました。

その際申し上げたことは、障害者はきちんと合理的配慮をすれば必ず企業の戦力になるということです。

このことは、全重協の会員の皆様がこれまで永年に渡って自ら実践し、また、実感してこられたことだと思います。

今後、公務部門が障害者雇用を進めるに当たっては、全重協の会員を始めとする民間企業のこうした経験も参考にいただければ幸いです。

ところで、全重協は、今年で設立 30 周年を迎えます。

全重協は元々重度障害者多数雇用事業所を対象とした融資や助成金を活用した事業所が集まって出来た団体ですので、その名称に「重度」という言葉が入っていますが、現在では会員企業に雇用されている 1 万人以上の障害者の半数以上が精神障害者や重度以外の障害者となっています。

こうした中で、今、全重協の名称から「重度」という言葉を取ることも含め、その名称を見直すことも検討しております。

また、今年度から正会員の皆様の会費を年額 1 万円引き上げさせていただきましたが、今後は会員の皆様にそれに見合ったサービスを提供させていただくという観点から、全重協の活動の大きな柱であるブロック会議の在り方についても、その内容が会員の皆様のニーズにより合ったものとなるよう、見直しをすることとしております。

こうした見直しは、本年 6 月に開催を予定しております全重協設立 30 周年記念総会に併せて行うこととしておりますが、関係の皆様には、本年も全重協の事業運営に益々のお力添えをお願い致しますとともに、この一年が皆様にとって飛躍の年でありますように、あわせて皆様のご多幸を心より祈念し、新年のご挨拶とさせていただきます。

年頭所感

厚生労働省職業安定局長
土屋 喜久



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、常日頃から障害者雇用施策へのご理解とご協力をいただき心から感謝申し上げます。

昨年は、多数の国の行政機関において障害者の法定雇用率を満たしていない状況にあったことが明らかとなりました。民間の事業主に対し率先して障害者を雇用すべき立場にありながら、このような事態に至ったことは遺憾であり、障害者雇用施策を推進する立場として、深くお詫び申し上げます。こうした事態を重く受け止め、関係閣僚会議においてとりまとめられた「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」等に基づき、組織全体として再発防止にしっかり取り組むことはもとより、障害者の活躍の場の拡大に向け、政府一体となって取り組んで参ります。

障害者雇用の近況を見ますと、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。特に、精神障害者の雇用者数の増加が著しく、精神障害者の就労意欲の向上とともに、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。

また、昨年4月からは、民間企業における法定雇用率を2.2%に引き上げるとともに、精神障害者の雇用を義務化しました。更に2021年4月までには、2.3%へ段階的に引き上げることとしています。

このような状況も踏まえ、本年は、引き続き、障害者の雇用経験やノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業に対して、ニーズに応じた提案型のチーム支援を実施します。また、精神障害や発達障害を持った求職者の支援を行う専門職員をハローワークに配置するほか、就労環境の整備等を推進するための情報共有フォーマット（就労パスポート）の整備、障害者就業・生活支援センターの機能強化など、多様な障害特性に対応した就労支援の強化を図って参ります。

障害のある方が本人の希望や能力、障害の特性等に応じて活躍でき、共に働くことが当たり前の社会を目指して、関係機関とも連携し、雇用施策の充実に取り組むとともに、今後の制度の在り方について、現在、労働政策審議会障害者雇用分科会でご議論いただいております、それを踏まえ、必要な対策を講じて参ります。

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。



私と障害者雇用

働きやすい職場づくりを目指し、
障害者雇用から感じること

有限会社奥進システム 代表取締役
(常務理事・近畿ブロック長)
奥脇 学



弊社は私を含めて 10 名の小さな会社で 8 名が障害者である。障害者雇用に特に力を入れているつもりはないが、働きやすい職場づくりを目指していると、障害者雇用の現場から学ぶべき点が非常に多い。それに障害者雇用の活動をしていると、とても気持ちのいい仲間が多くなる。全重協の皆さんはとても気持ちのいい仲間だと心底そう思う。なぜそう感じるのか？それを書いていこう。

私は 2000 年に有限会社奥進システムを起業した。起業する前はシステムエンジニアとして長時間残業、単身赴任などを経験し、仕事にほとんどの時間を費やし家庭の時間があまりとれないことに疑問を持ち、プライベートの時間も大切にできイキイキと働ける会社を作りたくて起業した。起業当時のポリシーとして、時間と場所にしばられない働き方を模索し、残業ゼロや在宅勤務などの取り組みを行ってきた。その流れで在宅勤務希望の身体障害者の実習を受け入れて雇用したのが今の私の活動の原点である。

身体障害者の雇用を始めてわかったことは、職場環境をどう整えていけばいいのか？お互いにわからないということである。体の状態、仕事の状況、一つ一つじっくりと話し合いながらどうすれば無理なくイキイキと働くことができるようになるのか？模索を続けた。その時に感じたことは、働きやすい職場づくりは働く社員から聞き出していく方が効率的に実現できるということだ。それまでは働きやすい職場づくりは企業側が用意して整える必要があると考えていた。それにどれぐらいのコストがかかるのか？どこまでできるのか悶々と考えていたが、弊社で働く本人たちが無理なくイキイキと働くためには本人たちと一緒に考え、創意工夫をしていくことで資源が限られている小さな企業でも実現できるものだという事を学んだ。

そこから障害者雇用を通じていろいろな方々の話を聞いた。最初大阪で活動していたころは矢野紙器株式会社の矢野さんから、街中のダンボールケースの製造などしている小さな会社でも障がいのある人と一緒に働きながら、社会貢献活動を積極的にされている姿や話を聞いて、小さな会社でも創意工夫で社会に対して役立つこともできるのだと、とても勇気をもらった。その矢野社長の勧めで全重協に加入したが、中小企業は少なく、特例子会社の経営者の方ばかりで正直気おくれしながらの参加だったのだが、それが驚くことばかりであった。一流企業の経営者の方々でも、このような小さい企業の人間対しも、とても気さくに接してくれた。特にそ

の当時の大阪支部長をされていた株式会社エルアイ武田の峯村さんや、株式会社ダイキンサンライズ摂津の應武さん、様々な方々からとても気軽に声をかけて頂き、いろいろな方をつないで頂き、一人で会社に見学に行っても気軽に対応して下さり、その対応ぶりに本当に驚き、そしてとても勉強になった。さらに驚くことは、同じ業種の企業同士でも障害者雇用の現場においては企業秘密なんてなんのその、お互いにノウハウを交換し合いながら、社員と一緒に働くことができる環境づくりをあれやこれやと試している。成功事例、失敗事例、いろいろと意見交換しながら社員を大事に思い働く現場を作っている。そんなビジネスの世界ではあまりない交流がここで生まれていることに驚いた。また、全国での研修会や総会などに出かければ、長年障がいのある人たちと一緒に働いている大先輩の方々も気軽に声をかけて下さり、お話ししてその思いや工夫などいろいろ勉強させて頂いた。全重協に入り障害者雇用含め多様な人たちと共に生き、働く現場をいかに作っていくのかということをとくさん学ばせて頂いた。

弊社の基本理念の「私たちと、私たちに関わる人たちが、とてもしあわせと思える社会づくりをめざします。」を実現するため、障害者雇用を通じて学んだことは必要であったと感じるとともに、障害者雇用を通じて出会った仲間たちは、同じ思いを共有し様々な立場を乗り越えて協力しあえる気持ちのいい仲間だと思う。今、近畿ブロック長を拝命し感じることは、障害者雇用を通じて学べること、感じる場をたくさん作り、そしてこの気持ちいい仲間たちとの交流をスムーズにできるようにすることである。それが学ばせて頂いた人たちへの恩返しだと思っている。

最後に、こんな小さな企業でも社会に対して役立てることを、障害者雇用の実践を通じて様々な機会学ばせて頂いたことに感謝し、これからも社会の役に立てるように日々精進していく所存であります。



丸物専務の障害者雇用教室

～障害者雇用に係る全重協と他の団体の取組～

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

今回は、全重協が他の団体と協力して今手掛けている案件の中から、この2月に行われる「ビジネスマッチング会」についてご紹介したいと思います。

「日本でいちばん大切にしたい会社」の著者である坂本光司前法政大学教授が主催する「人を大切にする経営学会」の2018年度の活動の一つとして、障害者就労支援施設や障害者を多数雇用する中小企業が開発し、生産している「良い商品」の販路拡大を支援するため、その商品や技術等に関心を持つ企業等との「ビジネスマッチング会」を下記のとおり開催することになりました。

全重協がこの「ビジネスマッチング会」に参加させていただけるようになったきっかけは、坂本先生と親しいサンアクア TOTO(株)の西村和芳元代表取締役社長と ATU ホールディングス株式会社の岩崎龍太郎代表取締役のご尽力により、昨年11月の全重協九州・沖縄ブロックのセミナーで坂本先生に講演いただいたことです。その際、「ビジネスマッチング会」を全重協の会員企業の支援に役立てたいと先生から申し出をいただき、全重協も後援に入れていただいたものです。ただ、この「ビジネスマッチング会」は今回初めての取組で、時間もなかったことから、すべての会員企業に声をかけることはできませんでしたので、坂本先生と全重協本部が相談させていただき、6社に絞って声かけをさせていただきました。

「ビジネスマッチング会」の詳細は以下のとおりです。

(1) 開催日：

2019年2月27日(水) 10時～16時

(2) 会場：

JOB HUB SQUARE (パソナグループ本部) 2階大ホール
東京都中央区大手町2-6-2

(3) 内容：

販路開拓・販路拡大したい自社商品・自社サービスの説明
1社10分程度のプレゼン(現物・パワポ・チラシ等で)。
プレゼン企業と参加者バイヤー100人程の商談会

(4) 展示費用：

無料

(5) 主催者：

主催：「人を大切にする経営学会」

後援：公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

主催・後援は今後更に増やす予定です。

(6) 参加者（バイヤー）：

百貨店・アリババ等大手流通・販売業者の他に、福祉的企業等が開発・生産しているユニークな商品やサービス等の仕入れ・購入、さらには新規取引等に関心のある企業や個人 100 名程度。

(7) 参加申込書の記載事項

- ① 企業（団体）に関する情報（事業概要・売上高・従業員数・障害者数等）
- ② プレゼン対象の商品・サービスの内容
- ③ プレゼンの希望動機（マッチングや改良を希望する以下の項目に○を付し、具体的事項を記載する。複数可）その他アピール事項

【仕入れ・販路販売力・商品サービス開発・在庫管理流通・その他（職場環境、業務オペレーション効率、組織／人材育成他（ ））】
《具体的事情・その他アピール事項》

④ 当日のプレゼン方法

⑤ 当日の参加予定者の職・氏名

⑥ その他施設・設備面に関する要望・意見（駐車場、トイレ他）



～働き方改革とは（働き方改革関連法のポイント）～

公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 事務局
社会保険労務士 佐藤真由美

新年あけましておめでとうございます。

本年も皆様のご助力とご指導を賜りますようお願い申し上げます。



ユネスコ世界遺産 チェスキークルムロフ（チェコ共和国）

1 はじめに

2018年7月6日「働き方改革を推進する為の関係法律の整備に関する法律」が成立しました。働き方改革関連法とは、労働基準法、じん肺法、雇用対策法、労働安全衛生法、労働者派遣法、労働時間等設定改善法、パート労働法、労働契約法の法律の改正を内容とするものです。

筆者は、2018年9月から12月まで、東京都社会保険労務士会が主催する法学研修「専門編」で上記働き方改革関連法の第一人者とされる東京大学の水町勇一郎先生の「労働法」の講義を受講する機会を得る幸運に恵まれました。週1回、全重協の事務局の仕事が終了してから、夕闇の中お茶の水に所在する社会保険労務士会東京支部の教室まで通いました。水町先生の労働法の講義を聴講することは、仕事の疲れが吹き飛ぶ程のインパクトがありました。労働法の奥深さの片鱗に触れる素晴らしい経験となりました。講義中水町先生が折にふれ説明される「働き方改革のポイント」となる事項も衝撃でした。

今年4月よりいよいよ施行が迫った働き方関連法です。はなはだ力不足ではございますが、「働き方関連法」のポイントを述べさせていただきます。

2 働き方関連法の2本柱とは

70年ぶりの労働法大改革といわれる働き方改革は次の2本柱を内容とするものです。

- ① 長時間労働の是正など労働時間規制の見直し
働き過ぎを防ぐことで働く方の健康を保持しつつ、ワーク・ライフ・バランスを図り、能力を有効に発揮できる労働時間制度等を構築することです。
- ② 正規・非正規労働者間の待遇格差の是正
働く人がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指すことです。

3 労働時間規制等の見直しとは

長時間労働の是正に向けた見直しとして以下の法改正等がおこなわれました。

- ① **時間外労働の上限規制（労働基準法第36条）**
施行：2019年4月1日（中小企業2020年4月1日）
内容：時間外労働の上限は原則月45時間年360時間となります。
臨時的で特別な事情がある場合（特約条項）でも単月100時間未満（休日労働を含み、複数月では80時間未満）年720時間となります。また、36協定書が新様式に変更となりました。さらに、この時間外労働の上限規制は事業主の罰則付きとなりました。
例外：自動車運転業務・建設事業・医師等には猶予期間があります。また、研究開発業務については医師の面接指導を義務付けたうえで適用除外とされます。
- ② **中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率(50%以上) 猶予措置の廃止（労働基準法第37条、第138条関係）**
施行：2023年4月1日
- ③ **使用者の年次有給休暇付与義務（労働基準法第39条）**
施行：2019年4月1日
内容：使用者は10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、毎年5日時季を指定して年次有給休暇を付与する義務を負います。ただし、労働者の時季指定や計画的付与については前述の5日にふくめてよいとされます。（労働基準法第39条8項）ただし、同規定に違反した場合には30万円以下の罰金（労働基準法第120条1号）となります。
- ④ **労働時間の適正把握義務（労働安全法第66条の8の3）**
施行：2019年4月1日
内容：事業者は、労働時間の状況を省令で定める方法（タイムカード、パソ

コン等の記録など客観的な方法その他の適切な方法)により把握することとされました。管理監督者や裁量労働者も対象となります。

⑤ **フレックスタイム制の拡充 (労働基準法第 32 条の 3)**

施行：2019 年 4 月 1 日

内容：フレックスタイム制の清算期間の上限がこれまでの 1 か月以内から 3 か月以内に延長されました。ただし、1 か月の中で労働時間が週平均 50 時間を超える場合は対象外となります。

⑥ **高度プロフェッショナル制度の創設 (労働基準法第 41 条の 2)**

施行：2019 年 4 月 1 日

内容：職務の範囲が明確で年収 1075 万円以上の労働者が、高度の専門的知識を必要とする業務（金融商品の開発・ディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務等）に従事する場合に、健康確保措置（年間 104 日以上の日確保（義務）その他勤務間インターバル等の処置を講ずることと本人の同意と労使委員会の決議を要件として労働時間・休憩・休日、深夜労働の規定の適用が除外されます。

⑦ **勤務間インターバル制度の普及促進 (労働時間等設定改善法第 2 条)**

内容：前日の終業時間と翌日の始業時間との間に一定時間の休息を確保するように努めなければならないこととされました（努力義務）。

数値目標：2020 年までに、勤務間インターバル制度導入企業を 10%以上とする。

⑧ **産業医・産業保健機構の強化 (労働安全衛生法)**

内容：産業医が行った労働者の健康管理にたいする勧告の内容を、事業者が衛生委員会に報告する義務等が定められました。

4 正規・非正規労働者間の待遇格差の是正とは

① **パートタイム・有期労働法の制定整備 (短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律 (以下パートタイム・有期雇用労働法という) 法第 8 条、同法第 14 条等)**

施行：2020 年 4 月 1 日 (中小企業 2021 年 4 月 1 日)

内容：有期雇用労働者をパートタイム労働法の適用対象に含める（労働契約法第 20 条を削除）こととなりました。両者いずれもについて同一企業内における正社員との不合理な待遇の相違が禁止されました。基本給、賞与、諸手当、福利厚生費などすべての待遇について均等・均衡が求められます。

また、労働者の待遇に関する事業主の説明（待遇の相違の内容及び理由も含む。）も義務とされました。

② 労働者派遣法の整備

施行：2020年4月1日（中小企業2021年4月1日）

内容：派遣労働者に対してもパート、有期雇用労働者と同様の規制を整備することとされました。派遣労働者の不合理な待遇差が禁止されることとなり、派遣先労働者との均等・均衡方式（労働者派遣法第30条の3第1項）か一定の条件による派遣元事業主との労使協定による待遇の確保（労働者派遣法第30条の4）が求められます。また、①と同様に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明が義務化されました。

さらに、上記①及び②について行政による履行確保措置と裁判外紛争解決手続（行政ADR）が整備されることとなりました。

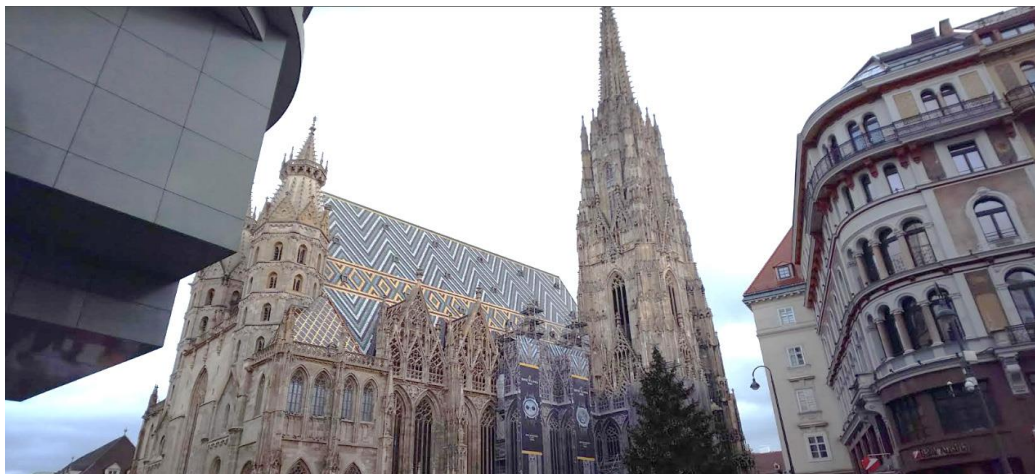
以上、紙面の都合上、かなり簡略化させていただきました。皆様ご存知のように各項目はそれぞれ詳細な規定が多数あり、また法改正中の事項もあります。今後どのように法改正されるのか、ますます目が離せない事態となります。筆者も皆様とともに勉強させていただきたく、どうぞ忌憚のないご意見を事務局までお寄せいただけますようお願い申し上げます。

末筆ながら、皆様のご健康とますますのご発展を祈念しております。

参考文献

- 東京大学社会科学研究所 水町勇一郎 「働き方改革関連法」のポイント
- 働き方改革における法令遵守のポイント 弁護士 山田長伸（月刊社労士2018年12月号）
- 働き方改革推進関連法（労働基準法関係）施行通達 平成30年9月7日付
詳しくは、下記厚生労働省HPをご参照下さい。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



ユネスコ世界遺産 シュテファン寺院（オーストリア共和国）

障害者雇用を巡る最近の動き

1 第 77 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

去る 8 月 22 日（水）午後 1 時 30 分から、厚生労働省省議室において、標記分科会が開催されました。

当日は、先月末に報告書が取りまとめられた「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」について報告が行われたほか、障害者雇用対策に係る 2017 年度目標の評価と 2018 年度目標の検討が行われました。

また、当日は上記報告書の概要を分かりやすくまとめた資料も配布されました。

なお、当日の資料は、厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018 年 8 月 27 日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

2 第 78 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

去る 9 月 28 日（金）午後 1 時から、A P 新橋虎ノ門 B 会議室において、標記分科会が開催されました。

当日は、国の行政機関等における平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者の任免状況の再点検結果等について検討が行われました。

当日の資料は、厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018 年 10 月 2 日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

3 第 79 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

去る 10 月 22 日（月）午後 5 時から、厚生労働省専用第 22 会議室において、標記分科会が開催されました。

当日は、国の行政機関等における平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者の任免状況の再点検結果等について検討が行われ、「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会報告書」や「公務部門における障害者雇用に関する基本方針（案）」等が資料として配付されました。

当日の資料は、厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018 年 11 月 2 日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

4 障害者ワークフェア 2018 が開催されました。

去る 11 月 3 日（土）及び 4 日（日）の 2 日間に渡り、沖縄県那覇市の奥武山野球場（沖縄セルラースタジアム那覇）エントランス広場において、標記ワークフェアが開催されました。

全重協からは、共同出展も含め全部で 48 の会員事業所が出展し、障害者が働いている職場の紹介やそこで生み出された製品の紹介等を行った他、全重協本部もブースを設けて、全重協の PR や障害者雇用に関する相談援助を実施しました。

ワークフェア当日はあいにくの雨模様の天気でしたが、地元沖縄の多くの方々を始め、厚生労働省や高齢・障害・求職者雇用支援機構の方々、さらには九州・沖縄ブロックや他のブロックの皆様が会員事業所のブースをご視察いただきました。

また、ワークフェア初日の夜には会員事業所の関係者 100 人以上が集まって懇親会が開催されましたが、九州・沖縄ブロック長の森田様（長崎基準寝具(有)代表取締役）の名司会の下、豪華景品付きのくじ引きなども行われ、参加者一同情報交換を行いながら大いに盛り上がりました。

5 第 38 回アビリンピックの入賞者について

去る 11 月 2 日（金）から 5 日（月）までの 4 日間、沖縄県那覇市の奥武山総合運動公園他 3 会場で標記アビリンピックが開催されました。

今回のアビリンピックでは、全重協の会員事業所で働く 6 人の障害者の方々が金賞及び厚生労働大臣賞を受賞されました。

また、上記以外にも多くの障害者の方々が入賞されました。

詳しくは、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018 年 11 月 7 日掲載分）の下線部をクリックして厚生労働省の記者発表資料をご覧ください。

6 第 80 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

去る 12 月 18 日（火）午後 5 時 30 分から、厚生労働省 9 階省議室において、標記分科会が開催されました。

当日は、今後の障害者雇用対策の在り方等について検討が行われ、国会における障害者雇用に関する議論や障害者雇用対策の基本事項等に関する資料が配付されました。

これらの資料のうち国会における障害者雇用に関する議論の資料には、主に公務部門における障害者雇用の不足問題に係る議論のポイントが出ています。

また、障害者雇用対策の基本事項等に関する資料には、障害者雇用率制度や納付金制度等の障害者雇用対策の枠組み、障害者雇用の現状、地域就労支援機関による

支援、障害特性や就労形態に応じた支援等に関する詳しい資料が出ており、会員の皆様にとっても参考になると思われまます。

当日の資料は、厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2018年12月20日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

7 平成30年国の機関等における障害者雇用状況の集計結果が公表されました。

去る12月25日、厚生労働省から標記集計結果が公表されました。

これによると、平成30年6月1日現在の国の雇用障害者数は3,902.5人(対前年比5.2%増)、実雇用率は1.22%(対前年比0.05ポイント上昇)となっています。

また、同じく都道府県の雇用障害者数は8,244.5人(対前年比3.7%増)、実雇用率は2.44%(対前年比0.08ポイント上昇)となっています。

さらに、市町村の雇用障害者数は2万5,241.5人(対前年比2.4%減)、実雇用率は2.38%(対前年比0.09ポイント上昇)となっています。

なお、例年12月に公表されている民間企業における障害者の雇用状況については、データ入力のための作業ツールの不具合により、平成31年3月末までに公表される予定だそうです。

詳しくは、全重協のホームページの「お知らせ」欄の関連記事(2019年1月7日掲載分)の下線部をクリックして厚生労働省の記者発表資料をご覧ください(同資料には、国の機関別や都道府県別の状況等も出ています)。

8 第81回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

昨年12月25日(火)午前10時から、中央労働委員会労働委員会会館講堂(7階)において、標記分科会が開催されました。

当日は、今後の障害者雇用対策の在り方について論点整理が行われました。

論点整理(案)としては、昨年7月末に出された「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」報告書の内容に沿って、1)週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対して、納付金制度においても評価・支援する仕組みを創設してはどうか、2)障害者の雇用に関して優良な取組を行う中小企業事業主を認定する制度を創設してはどうか、3)障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定する一方で、段階的に引き上げることができるようにすることについてどのように考えるか、4)調整金・納付金の対象企業の範囲の拡大に向けた課題について総合的に検討する必要がある中、対象企業の拡大をどのように考えるか、5)調整金の支給上限額の設定について、障害者雇用に当たって特別にかかる費用と企業規模の関係、調整金とA型事業所に支給さ

れる障害報酬の関係等を整理する必要がある中、どのように考えるか等の諸点が示されました（詳しくは、当日の資料をご覧ください）。

なお、当日の資料は、厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2019年1月7日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

9 平成31年度税制改正の大綱について

昨年12月21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（P35 及び P37～38）をご覧ください。

10 平成29年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）が公表されました。

昨年12月26日（水）、厚生労働省から標記調査結果が公表されました。

これによると、養護者や障害者福祉施設従事者等による虐待の相談・通報件数は前年度よりも増加していますが（それぞれ4,606件→4,649件、2,115件→2,374件）、使用者による虐待の相談・通報件数は減少しています（745件→691件）。

詳しくは、全重協のホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2019年1月7日掲載分）の下線部をクリックして厚生労働省の記者発表資料をご覧ください。



● ミニ解説 特例調整金 ●

調整金という言葉は、障害者雇用に関わっておられる方であればどなたもご存じだと思いますが、特例調整金という言葉をご存じでしょうか。

調整金は法定雇用率を超えて障害者を雇用している場合に支給されるものですが、特例調整金は、自宅等で就業する障害者やこうした障害者を支援する団体に仕事を発注した企業に支給されます。

特例調整金の額は、以下の計算式のとおりです。

$$\text{年間の発注額（団体に発注した場合は、業務の対価として障害者に支払われた額）} \div 35 \text{ 万円（ここまでは小数点以下切り捨て）} \times 21,000 \text{ 円}$$

例えば、年間の発注額が1,000万円であれば、特例調整金の額は1,000万円÷35万円×21,000円＝588,000円となります。

特例調整金の支給対象となるのは調整金の支給対象となる企業（常時雇用する労働者が100人超の企業）ですが、報奨金の支給対象となる企業については、特例調整金の代わりに特例報奨金が支給されます（この場合、上記の計算式の21,000円は17,000円となります。また、これらの支給額については、発注元企業が自ら雇用している障害者の数に応じて限度額が設定されています）。

また、特例調整金等の支給対象となるのは、自宅で就業する障害者に仕事を発注した場合に加えて、障害者が業務を実施するために必要な施設設備を有する場所や障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業又は一定の基準を満たす就労継続支援事業（B型）を実施する施設等で就業する障害者に仕事を発注した場合も含まれません。

さらに、上記の団体については、自宅等で就業する障害者に対して、就業機会の確保・提供の他、職業講習、就職支援等の援助を行っている法人で、厚生労働大臣による登録を受けた団体に限られます。

このほか、法定雇用率未達成の企業が特例調整金の対象となる場合は、特例調整金の額に応じて障害者雇用納付金が減額されます。

なお、特例調整金等の支給事務は、障害者雇用納付金や調整金等と同様に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において行われます（文責事務局）。



全重協の動き

1 平成 30 年度上期関東・甲信越ブロック会議が開催されました。

去る 9 月 4 日(火)午後 2 時から、大東コーポレートサービス株式会社（東京都品川区）において標記会議が開催されました。

当日は、まず最初に、当協会の栗原会長から開会の挨拶があり、1) 災害が続いている西日本の会員の皆様にお見舞い申し上げる、2) 中央省庁等における障害者の雇用が大きな問題になっているが、全重協としては、引き続き障害者の雇用を積極的に進めていかなければならないのではないかと、3) そのために、会員の皆様のご意見も踏まえて、国に対し要望も伝えていきたいと考えている、4) 厚生労働省からの受託事業については、会員の皆様のご協力により、今年度も受託することができた、5) 6 月の総会で会長に再任されたが、関東・甲信越ブロックの丸物専務理事、新井常務理事及び櫻田、田沼の両理事とともに、引き続き全重協の運営に携わっていくのでよろしく願いするといった話がありました。

栗原会長の挨拶の後は、今回ブロック会議の会場を提供していただいた大東コーポレートサービス株式会社代表取締役社長の福田様から同社の概要についてご説明いただきました。

同社は、アパート、マンション等の建設や入居者の斡旋等を行う大東建託株式会社の特例子会社ですが、障害者の雇用率を算定する際にグループ適用の対象となるのは同社を含め 10 社で、グループ全体の雇用率は 2.75%（本年 6 月 1 日現在）だそうです。

また、グループ各社の雇用率を 2.3%以上とすることが目標とされており、親会社である大東建託株式会社の雇用率も 2.38%となっているそうです。

さらに、大東コーポレートサービス株式会社の社員数は全部で 342 名、うち障害者は 72 名（知的障害者 35 名、身体障害者 11 名、精神障害者 26 名）で、これらの方々が品川、浦安及び北九州の各拠点において、親会社やグループ各社からの事務作業等の受託業務や名刺印刷、看板製作等の事業に従事されているそうです。

福田様のご説明の後は、品川サービス部兼雇用推進室次長の辻様から、社員が活躍できる職場環境づくりに向けた同社の取組についてご説明いただくとともに、実際に障害者の方々が働いておられる職場も見せていただきましたが、特に「障害特性にあてはめず、個人の能力に着目し、得意な分野からスタートしてステップアップしていく」「指示者を決めて指示の一本化を図り、具体的に指示する」「スケジュールや作業内容の見える化を通じて、仕事の優先順位や作業内容、目標数を掲示することにより、社員の自主性を育てる」といった同社の取組は、これから精神障害者

や発達障害者の雇用を進めていかなければならない会員企業の皆様にとっても参考になったのではないのでしょうか。

大東コーポレートサービス株式会社のご説明と見学の後には、全重協本部からの報告ということで、栗原会長からも話があった厚生労働省からの受託事業に関し、1) 東京相談コーナーは八丁堀の全重協本部の中にあるので、会員の皆様もご気軽にご利用いただくとともに、会員以外の企業にもPRしていただきたい、2) 障害者活躍企業の認証に向けた申請は9月14日(金)までなので、積極的に申請していただきたいといった話があったほか、3) 全重協が会員の皆様のニーズに合った活動ができるよう、今年度も積極的な寄付をお願いするという話もありました。

また、本部からは、広報誌エスペランス2018年夏号に掲載された記事を通じて、今年度から拡充された障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース・中高年障害者の雇用継続支援)や障害者介助等助成金(要約筆記担当者の委嘱、障害者相談窓口担当者の配置)についても説明がありました。

以上の本部報告の後には、今回のブロック会議の目玉として、厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長の松下様から、この7月末に取りまとめが行われた「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告についてご説明いただきました。

松下課長からは、冒頭、中央省庁等における今回の障害者雇用数の問題について、政府を挙げてその検証を行うとともに、改善に努めることになっているという話があった後、1) 障害者の雇用は増加しているが、その中でも特に精神障害者が増加し、傷害種別が多様化している、2) 精神障害者の職場定着率は他の障害者に比べて低くなっている、3) ICTの進展等に伴うテレワーク等の活用により障害者の柔軟な働き方が認められてきている、4) 常用労働者100人以下の中小企業における障害者雇用は依然として停滞している、5) 地域の就労支援機関によって受けられる支援には大きな差が見られるといった現状を踏まえ、同研究会においては、1) 週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設、2) 希望する障害者のテレワークの推進、3) 精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の支援の充実、4) 地域における就労支援体制の機能強化、5) 障害者の働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設、6) 障害者雇用調整金及び納付金の適用範囲を常用労働者50人以上の企業に拡大、7) 障害者雇用調整金の支給上限額の設定といった提言が行われているというご説明がありました。

この研究会報告については、去る8月22日(水)に開催された厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会に報告されており、今後の納付金制度や雇用率制度の在り方等にも大きく影響すると思われることから、その成り行きが注目される所です。

今回の関東・甲信越ブロック会議については以上です。

当日は台風 21 号が近づく中ではありましたが、中国・四国ブロックの加藤副会長や近畿ブロックの大本副会長を始め関東・甲信越ブロックの多くの会員や会員以外の皆様にもご参加いただき、最後に「全重協がその役割をより適切に果たせるよう、引き続き会員の拡大に努めたい」という加藤副会長の閉会の挨拶で会議を終えました。

なお、当日配付された資料については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年9月7日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

2 平成 30 年度上期中国・四国ブロック会議が開催されました。

去る9月10日（月）午後4時から、石央文化ホール（島根県浜田市）において標記会議が開催されました。

当日は、中国・四国ブロックの柏木前ブロック長の後を継いだ薬師新ブロック長から開会の挨拶があった後、栗原会長からも挨拶があり、1) 7月の大雨で大きな被害を受けられた岡山を始めとする中国・四国ブロックの会員の皆様にお見舞い申し上げる、2) 厚生労働省からの受託事業については、会員の皆様のご協力により今年度も受託することができた、3) 中央省庁等における障害者の雇用が大きな問題になっているが、全重協としては引き続き障害者の雇用を積極的に進めていかなければならない、4) そのために、会員の皆様のご意見も踏まえて、国に対し要望を伝えていきたい、5) 今年も最低賃金が引き上げられたが、このことは障害者の雇用にも大きな影響を及ぼすのではないかと、6) 今年の7月まで、厚生労働省において、今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催され、納付金制度や雇用率制度の見直しについて提言が行われた、7) 6月の総会で会長に再任されたが、中国・四国ブロックの加藤副会長、薬師常務理事及び宮崎理事とともに、引き続き全重協の運営に携わっていくので、よろしくお願ひするといった話がありました。

栗原会長の挨拶の後は、ご来賓の浜田公共職業安定所長の竹谷一彦様、島根県西部県民センター所長の神在英寛様、島根県健康福祉部障がい福祉課企画幹の福田基幸様、島根県商工労働部雇用政策課女性・高齢者等就業支援グループリーダーの松島健一様及び浜田市健康福祉部地域福祉課障がい福祉係主任保健師の上見典子様のご紹介があり、さらにご来賓を代表して、島根県西部県民センターの神在様からご挨拶をいただきました。

神在様のご挨拶の後は、全重協本部からの報告ということで、栗原会長からも話があった厚生労働省からの受託事業に関し、1) 中国・四国ブロックの相談コーナー

は広島にあるので、会員の皆様もご気軽にご利用いただくとともに、会員以外の企業にもPRしていただきたい、2) 障害者活躍企業の認証に向けた申請は9月14日(金)までなので、積極的に申請していただきたい、3) 全重協が会員の皆様のニーズに合った活動をできるよう、今年度も積極的な寄付をお願いするという話があったほか、これも栗原会長から話があった厚生労働省の研究会の報告書について、週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援措置を創設することや障害者雇用調整金や納付金の適用を常用雇用労働者50人以上の中小企業に拡大すること等が提言されているといった説明がありました。

本部報告の後、加藤副会長の進行により会員に対するアンケート調査の結果の報告と会員同士の意見交換が行われました。

このうち、アンケート調査の結果については、「燃料費の高騰に加えて最低賃金の上昇もあり、経営状況が厳しい」という話があった一方で、「人材不足が深刻だ」という話もありました。

また、会員同士の意見交換では、「雇用している障害者の作業能力が高齢化によって低下しているが、最低賃金が上がっているので賃金を下げることができない」「高齢化によって一般就労がむずかしくなった障害者については、A型やB型に移れるような循環型の仕組みが必要ではないか」「障害者の雇用がむずかしくなっているという話をよく聞くが、中央省庁等の障害者雇用が不足している中で、今後はこうした傾向が更に強まるのではないか」といった話が出ました。

今回のブロック会議については以上ですが、当日はブロック会議に先立って、午後2時から島根県の会員企業である株式会社チャームランドリーの見学を行いました。

同社は昭和51年6月に設立され、さらに同56年2月には当時の労働省から重度障害者多数雇用事業所の認定を受けました。

その後、高齢化により一般就労がむずかしくなった障害者が出てきたため、その受け皿として平成24年11月に就労継続支援A型事業所(NPO法人浜田自立支援センターウエルチャーム)を立ち上げ、8人の障害者を一般就労から移行させたそうです。

また、その後も体力的にA型での就労がむずかしいという障害者が出て来たため、平成27年3月には、就労継続支援B型事業所(いなほの郷)を立ち上げたそうです。

以上のような同社の取組は、上述したブロック会議での意見交換の際に出て来た「一般就労から福祉的就労への循環型の仕組み」に該当するものであり、雇用している障害者の高齢化の問題に直面している他の会員企業にとっても参考になるのではないのでしょうか。

3 平成 30 年度第 1 回常務理事会（ブロック長会議）が開催されました。

去る 10 月 30 日（火）午後 2 時から、東京銀座の中小企業会館において、標記会議が開催されました。

当日は、最初に栗原会長から開会のあいさつがあった後、加藤副会長の進行により、今後のブロック会議の在り方、会員企業に対するアンケート調査結果のブロック間の共有、全重協の名称等について活発な意見交換が行われました。

このうち、ブロック会議の在り方については、「他のブロックの会員事業所も見学したらどうか」「見学だけでなく、他の会員事業所の障害者支援を体験できるような仕組みを作ったらどうか」といった意見が出されましたが、今年度下期のブロック会議で会員事業所の意見を更に聞きながら、本部の方で見直しの方向性を取りまとめることになりました。

また、会員企業に対するアンケート調査については、会員企業における障害者の雇用状況等について調査する方向で更に検討することになりました。

この他、全重協の名称については、名称の中に「重度」という言葉が入っていることが適切かということが議論になりましたが、これについても更に会員企業の意見を聴きながら検討することになりました。

4 平成 30 年度下期九州・沖縄ブロック会議が開催されました。

去る 11 月 2 日（金）午後 1 時 30 分から、社会福祉法人恩陽会（沖縄県国頭郡恩納村）において標記会議が開催されました。

当日はまず最初に、加藤副会長（和光産業株式会社代表取締役）から開会のあいさつがあり、1) 厚生労働省からの受託事業については順調に進んでおり、今年度も相談件数の目標を達成できる見込み、2) 10 月 30 日（火）に東京で常務理事会（ブロック長会議）を開催し、ブロック会議の今後の在り方や全重協の名称（「重度」という言葉が入っているのが適切かどうか）等について議論した、3) 官公庁における障害者雇用の不足問題については、これが民間企業における障害者雇用に影響することも考えられるので、全重協としても注視していく必要があるといった話がありました。

加藤副会長のあいさつ後は、今回のブロック会議の会場となった恩陽会の沖縄障害者福祉工場の見学が行われました。

同工場は、九州・沖縄ブロックの名城理事が代表取締役社長を務める(有)ニューラッキーランドリーが昭和 63 年に福祉工場として設立し、現在は障害者総合支援法に基づく就労継続支援 A 型事業所としてリネンのクリーニング業を行っています。

定員は 60 名で、現在 52 名の障害者（肢体不自由 9 名、聴覚・言語障害 10 名、視覚障害 2 名、知的障害 21 名、精神障害 10 名）がここで働いています。

勤務時間は、1週間の労働時間が40時間の通常勤務と同じく25～27時間の短時間勤務があり、通常勤務の場合、月平均の給与は12万円以上になるそうです。

当日は、入荷→洗い→乾燥→選別→たたみ→包装→出荷の各工程を見せていただきましたが、どの工程でも障害者の方が一生懸命元気に働いておられ、また、暑くなりがちな職場環境を少しでも涼しくするため、随所にクールミストを出す機械が配置されているのも印象的でした。

工場の見学については以上ですが、その後は、本部報告ということで、厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告や障害者雇用施策関係概算要求等について説明がありました（上記研究会の報告については、当協会ホームページ「ミニ情報通信」欄2018年8月27日掲載の「第77回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。」をご覧ください）。

また、本部報告の後は、全重協福岡相談コーナーの相談員も務めている九州・沖縄ブロックの安河内理事から、来る11月28日（水）に福岡県春日市で開催される厚生労働省委託事業の障がい者雇用特別セミナーについて説明があった他、森田ブロック長（長崎基準寝具(有)代表取締役）から、今回のブロック会議に九州・沖縄ブロック以外から参加した会員事業所等の紹介があり、最後に大本副会長（日本パーソナルセンター(株)常務取締役）の閉会のあいさつにより、会議を終えました。

今回の九州・沖縄ブロック会議は、今年度の障害者ワークフェアが開催される沖縄でワークフェアの前日に開催されたこともあり、これまで以上に他ブロックからの参加が多かったように思いますが、こうしたブロック間の交流は全重協が全国組織であるからこそできることであり、今後も積極的に進めていくべきではないでしょうか。

5 栗原会長が衆議院厚生労働委員会における参考人として意見陳述をしました。

去る11月21日（水）、栗原会長が衆議院厚生労働委員会に参考人として出席し、公務部門における障害者雇用問題等について意見陳述を行いました。

また、当日は、栗原会長の他、障害者団体の代表等4人の方々が同じく参考人として、それぞれ意見陳述を行いました。

詳しくは、2018年11月21日の衆議院TVインターネット審議中継をご覧ください。

6 九州・沖縄ブロック障がい者雇用特別セミナーが開催されました。

去る11月28日（水）午後1時から、福岡県春日市にあるクローバープラザにおいて標記セミナーが開催されました。

このセミナーは、当協会が厚生労働省から受託した「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」の一環として開催されたものです。

当日は、まず最初に栗原会長による開会のあいさつと、ご来賓の福岡県福祉労働部新雇用開発課係長の猿渡満様のごあいさつがあり、栗原会長からは、1) 国会の参考人として、障害者の雇用問題について意見陳述を行い、障害者はその人に合った指導をすれば必ず戦力になるという話をした、また、2) そうしたことの事例として、障害者の雇用がむずかしいといわれている警備業において、精神障害者を積極的に雇用している企業のことを紹介した、3) 近い将来、法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられ、さらに、常用雇用労働者が100人以下の中小企業も納付金の適用対象とすることが検討されている中で、できるだけ早く障害者を雇用した方がいいのではないかとといった話がありました。

また、猿渡様からは、福岡県においても障害者の雇用は着実に進展しているが、求職者はそれ以上に増えている、2) その中でも特に精神障害者が増えているといったお話がありました。

お二人のごあいさつの後は、人を大切にする経営学会会長の坂本光司様から、『「日本でいちばん大切にしたい会社」の事例から学ぶ』と題してご講演をいただきました。

坂本様からは、1) 企業は人を大切にするためにある、2) 日本でいちばん大切にしたい企業大賞の審査基準も、「過去5年以上希望退職の募集や解雇を行っていないこと」や「過去3年以上下請けに不利な取引をしていないこと」に加えて、「過去5年間、障害者の法定雇用率を達成していること」を挙げている、3) 精神障害の治療には社会参加や働くことが必要であるという認識に立って、精神科医が障害者のために設立した企業がある、4) 「卒業しても就職先が決まっていない生徒を見るのがつらい」と言って会社を立ち上げた特別支援学校の先生もいる、4) 法定雇用率の対象となっていないため障害者を雇用していないが、施設で働く障害者が十分な収入を得られるよう、通常の10倍の単価で仕事を発注している中小企業もある、5) 上司から毎日叱られても「仕事をして、人からお礼を言われるので幸せ」という障害者もいる、6) 神奈川に全盲の子供と障害のない子供と一緒に教育している幼稚園があるが、ここでは、放っておいても必ず誰かが障害のある子供の面倒を見ている、7) 障害者の雇用を進めるためには、こうした「ごちゃまぜ教育」を行うことも有効といったお話がありました。

全国8,000以上の企業を訪問して得られた知見に基づくこうした坂本様のお話は、障害者の雇用を考える上でも大いに参考になるものでした。

坂本様のご講演の後は、事例報告ということで、九州・沖縄ブロックにおいて早くから精神障害者の雇用に積極的に取り組んでこられた当協会会員の九州地理情報株式会社取締役執行役員・総務部長の濱口茂春様と同じくビジネスサポート課課長の仲田勝治様からお話を伺いました。

同社は、平成2年8月に、福岡県初の第三セクター方式の重度障害者多数雇用企業として設立され、航空写真等を活用した地図情報システムの開発業務等を行っています。

平成20年5月からは、ワールドホールディングスの特例子会社となりましたが、その頃より精神障害者の雇用が増加するようになり、従来親会社自身で行っていた契約書等の書類の電子化や伝票の金額のチェックといった業務をバックオフィス業務として切り出すことにより親会社と特例子会社との共存が確立されました。

当日は、精神障害者が多く配置されているビジネスサポート課の取組をご紹介いただきましたが、1) 6時間と8時間の勤務体系があり、個人の状況と能力に応じた働き方の選択ができる。また、6時間から8時間勤務へのステップアップも行っている、2) 職場定着へのサポートとして、必要に応じ支援機関や医師、家族等と連携をしている、3) 管理者は、部下の体調不良や問題の早期発見ができるよう、障害者に目が行き届くようオフィスと配席を考えている、4) デスクワークが多いため、気分転換ができるよう、休憩スペースを確保している、5) 特に気分の浮き沈みが大きい精神障害者のために社外に一人用の休憩スペースも設けている、6) 突発的な指示を口頭だけでなく文字でも伝えられるよう、社内チャットシステムを活用している、7) 曖昧な表現を排除した指示書・手順書やチェックシートを整備し、作業手順が分からなくなったときに、自分で振り返って確認できるようにしている、8) 管理者は予定を早めに明示するとともに、指揮命令系統を順守するようにしているといった同社の取組は、これから精神障害者を雇用しようとしている企業にとって大いに参考になるものでした。

濱口様と仲田様の事例報告の後は、セミナーの参加者が7~8名のグループに分かれ、精神障害者の雇用を阻害する要因は何かということについて、坂本様や濱口様、仲田様のお話も踏まえつつグループディスカッションを行いました。

当日は、各グループ毎に司会進行とタイムキーパーを決めて、精神障害者の雇用を阻害する要因について、福利厚生、職場環境、管理者、業務内容、サポート体制といった観点から議論しましたが、どのグループも議論が白熱し、時間が足りないくらいでした。

グループディスカッションの後は、各グループの司会進行役が議論の結果について報告し、それに対して、当協会福岡相談コーナーの西村相談員が講評とまとめを行いました。

今回の九州・沖縄ブロック障がい者雇用特別セミナーについては以上です。

当日は、この後、当協会九州・沖縄ブロック長の森田常務理事（長崎基準寝具有限会社代表取締役）から閉会のあいさつがあり、セミナーを終えました。

なお、当日配付された資料については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年12月20日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

7 平成30年度第1回首都圏支部オープン会議を開催しました。

全重協関東甲信越ブロックの傘下で、これまで東京支部として活動してきた標記会議は、今年度から首都圏支部と実施主体の名称を変え、東京・神奈川・千葉・埼玉の各都県まで範囲を拡大し、開催していくこととなりました。この新体制で、第1回オープン会議を去る11月29日開催しました。

会議のテーマは「「当事者性」を意識した人に寄り添う支援とは？ ～ピアスタッフから学びとる、精神・発達障害社員の安定的な就労のための関わり方～」。

同じ障害がある当事者（ピア）による就業支援の取り組みと効果について、このところ再び注目が集まり始めるようになってまいりました。そこで、就労移行支援事業所や企業の人事管理分野で活躍する社会福祉士や精神保健福祉士の方をお招きし、このテーマで同会議を実施いたしました。会議開催にあたり参考にしたのは、リカバリーキャラバン隊が、今年4月に発刊した『新しい働き方！就労・雇用を支援するピアスタッフ』。この冊子を参加者全員に会場時に配布いたしました。

会議冒頭、ピアスタッフによる就労移行支援を積極的に展開する(株)ヒューライフコーポレーションの内川社長より、これまでの経験から得たピアによる支援の効果についてお話がありました。つづいて同社で利用者の支援を行う野中氏から、さらに博報堂 DY アイ・オーで精神発達障害のある従業員の支援を行う國富氏から、それぞれ当事者の視点で支援を行うことについて、ご自身の経験を交えた知見について語っていただきました。

休憩をはさみ、以前はヒューライフコーポレーションの利用者であり、現在は社会福祉法人千歳会にて事務担当をしている石井氏と、内川氏の二人で、石井氏が一般就労に復帰できるまでの深いかかわりについて対談が行われました。

支援する立場の人間が当事者の方と同様の体験者として、それぞれの個別性に深く寄り添った支援ができることがピアの強みである、ただ、それはピアしかできないということではなく、支援する側が、当事者一人ひとりに深く寄り添うことで効果的な支援が可能になるということ。つまり、登壇者の方々に共通するポイントは、誰も自分の中に「当事者性」があるということでした。

続いて参加者が 5、6 人のグループに分かれ「ご自身の当事者性」というテーマで活発なディスカッションを行いました。その後、参加者からの感想、質問をいくつかいただき、大変盛況のうちに終了いたしました。

8 平成 30 年度下期東北ブロック会議が開催されました。

去る 12 月 3 日（月）午前 10 時 30 分から、東京エレクトロンホール宮城（仙台市青葉区）において、標記会議が開催されました。

当日は、加藤ブロック長（株式会社新陽ランドリー代表取締役）の司会進行の下、まず最初に、栗原会長からあいさつがあり、1) 厚生労働省からの受託事業については、会員の皆様のご支援、ご協力により、今のところ順調に推移しており、相談コーナーの相談件数等の目標も何とかクリアできる見込み、2) 11 月の初めに沖縄で開催されたワークフェアにも多くの会員の皆様にご参加いただき、感謝申し上げます、3) 今年度から会費の年額を 5 万円から 6 万円に引き上げたが、その分、会員の皆様に対するサービスも充実していかなければならないと考えている、4) こうした観点から、10 月の終わりに常務理事会を開催し、ブロック会議の見直しについて議論した、5) ブロック会議については、これまでのように参加された会員の皆様が一方的に話を聞くだけでなく、会員の皆様の方からもお話をいただき、より参加者意識を持っていただけるようにしたいと考えている、6) 最近では、会員企業においても精神障害者の雇用が増えていると思うが、精神障害者には重度の概念がない、7) こうしたことも踏まえ、全重協の名称から「重度」という言葉を取ったらどうかということを検討している、8) 全重協は、来年で設立 30 周年を迎えるので、できればそれに合わせて見直しをしていきたいといった話がありました。

栗原会長のあいさつの後は、会員以外の参加者や東北ブロック以外の会員もいらっしやったことから、参加者の自己紹介と近況報告がありました。その際、1) 精神障害者と発達障害者の雇用が増えている、2) 特例子会社として本社と連携し、グループ全体の障害者雇用を増やす取組をしている、3) 障害者の加齢に対応するため、多機能型の施設を立ち上げたが、行政からそうした施設が今すぐ必要かと問われた、4) 障害者の加齢の問題については、企業だけでは対応できないので、福祉との連携が必要、5) 公務部門における障害者雇用の水増し問題については、全重協としてもっと情報発信すべきといった話がありました。

参加者の自己紹介と近況報告の後は、本部報告ということで、厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告や障害者雇用施策関係概算要求のポイント等について説明があった他、去る 11 月 21 日（水）に、栗原会長が衆議院厚生労働委員会の参考人として、障害者の雇用問題について意見陳述を行ったことについて報告がありました。

今回のブロック会議については以上ですが、最後に、次回の東北ブロック会議を来年の 7 月 18 日（木）に開催することにして、会議を終えました。

9 平成30年度東北ブロック特別セミナーが開催されました。

去る12月3日(月)午後1時20分から、東京エレクトロンホール宮城601大会議室(仙台市青葉区)において、標記セミナーが開催されました。

このセミナーは、全重協が厚生労働省から受託した「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」の一環として開催されたものです。

当日は、まず最初に、全重協の栗原会長から開会のあいさつがあり、1)最近、全重協の会員企業においても精神障害者の雇用が増えている、2)障害者は合理的配慮をすれば必ず企業の戦力になる、3)このことは、11月に開催された衆議院厚生労働委員会の参考人質疑においても申し上げたといった話がありました。

栗原会長のあいさつの後は、全重協の会員企業である中電ウイング株式会社専務取締役の三澤弘一様から「障害者が生き生きと働く職場づくりについて」と題して講演がありました。

三澤様からは、重度身体障害者や知的障害者の雇用の促進という特例子会社としての同社の設立経緯について説明があった他、1)同社では、身体、知的、精神それぞれの障害特性を考慮して業務を付与している、2)具体的には、身体障害者については、設備等に配慮し、専門性の高い業務に就いてもらっている、3)知的障害者については、指導者によるOJTを通じて、軽微な定型業務をやってもらっている、4)精神障害者については、同じく指導者を配置して多様な事務補助業務をやってもらっている、5)障害者の就労を安定させるには、「休憩スペースの確保や業務内容の見える化といった環境面の整備」、「SPISの活用や不調時の対応といった本人へのサポート」、「周囲の理解」、「生活基盤の確立」及び「外部支援機関との連携」の5つがポイントとなる、6)障害者の育成には「能力、適性を最大限活かすこと」、「自信を付けさせること」、「仲間意識の醸成」、「配慮しすぎないこと」の4つがポイントとなる、7)今後は、身体、知的、精神といった障害種別によって職域を限定せず、個々の障害者の能力、適性を踏まえた配属とすることが課題、また、8)定型業務だけでなく、非定型業務や調整業務を付与することも課題といったお話がありました。

三澤様の講演の後は、「社内で障害者雇用を進めるノウハウ」についてパネルディスカッションが行われました。

このパネルディスカッションには、講演を行っていただいた三澤様の他、全重協の役員を務めている日本パーソネルセンター株式会社常務取締役の大本正巳様と株式会社ベネッセビジネスメイト代表取締役社長の櫻田満志様にパネリストとしてご参加いただくとともに、地元宮城の一般社団法人思箭・就労相談支援事業おもしろサポート相談員兼ジョブコーチの荒井俊行様にもご参加いただきました。

パネルディスカッションは、全重協東北ブロック長の加藤幹夫様（株式会社新陽ランドリー代表取締役）がコーディネーターとなって進められましたが、まず大本様からは、1) 障害者が就労するためには、「健康管理の力」、「日常生活を管理する力」、「職業生活を続けていく力」及び「職業適性」の4つが必要、2) 障害者の採用は実習とトライアル雇用を通じて行っている、3) ジョブコーチが日報を通じて障害者の気分、体調、業務の感度等を把握している、4) 必要に応じて面談も実施している、5) 障害者の入社3年目まで、ジョブコーチが保護者と情報交換をしている、6) 障害者にメモを取らせ、自分専用のマニュアルを作らせるようにしているといったお話がありました。

また、櫻田様からは、1) ベネッセビジネスメイトは、その事業領域において市場競争力を持つ自立した会社となり、ベネッセグループや社会にとってなくてはならない存在となることを目指している、2) 障害者の雇用拡大、定着に向けて、「障害のある社員が戦力となる業務の開拓・変革」、「社員のやる気が出る制度・体制の構築」、「障害者が長く働きやすい環境・風土づくり」を行っている、3) 受託業務の拡大に向けて、外注している業務、社内で派遣社員やアルバイトがやっている業務を切り出している、また、4) 専門性の低い業務、ノンコア業務を受託している、5) 工程を見直し、個々の障害者の特性に応じて工程ごとに担当を分けている、6) 同じく工程を見直し、シンプルにして難易度を下げて切り出している、7) 仕事のやり方、体制を見直すことで、障害者ができる業務を増やしている、その上で、8) 切り出した業務に合う障害者を採用している、9) 障害者の生活上の困り事に対応するため、支援機関、医療機関、学校、家庭と連携している、10) 業務をうまく進めるために、「見える化の推進」や「就労支援機器の導入」、「いつでも相談できる体制の整備」を行っているといったお話がありました。

さらに、荒井様からは、企業サポート（企業内における相談業務）、事業所サポート（福祉事業所における就労相談）、個人向けサポート（就労に関わる相談援助）といった就労相談事業や、今年度から新たに障害福祉サービスとして始まった就労定着支援事業について説明があった他、計画相談を通じて福祉サービスとの連携をサポートしているので、企業も是非利用してほしいというお話がありました。

お三方のお話の後には、「障害者の雇用を始めるに当たって大事なことは何か」というコーディネーターの加藤様の問いかけに対し、三澤様から、1) 障害者雇用の世界は仲間意識が強い、2) 同業他業種に関わらず何でも教えてもらえるので、障害者を雇用している企業の話をもっと聞くこと、3) 障害者が戦力になって働いているところを親会社を含め外部に見てもらうことも重要、4) そうすれば、仕事も自然に来るといったお話がありました。

また、大本様からは、1) 障害者雇用を始めるに当たって、ハローワークの職員に職場を見てもらったら、この仕事は障害者ができるのではないかと教えてくれた、2) 障害者の雇用を始めるには、こうした仕事の切り出しが重要といったお話がありました。

さらに、櫻田様からは、障害者雇用に対する思い込み、先入観をなくすことが必要だというお話があり、荒井様からは、障害者を戦力にするには、福祉と雇用は違うということ認識した上で、福祉と連携することも必要だというお話がありました。

以上のパネルディスカッションの後は、今度はグループディスカッションということで、セミナーの参加者が5~6名のグループに分かれ、障害者雇用について日頃抱えている悩みを出し合い、三澤様の講演やパネルディスカッションの内容も踏まえて、その解決策について話し合いました。

その結果、パネラーに対して、1) 障害者の雇用を進めるに当たり、企業の上の方の理解を得るにはどうしたらいいか、2) 同じく健常者の理解を得るにはどうしたらいいか、3) 障害者の雇用にはどのくらいのコストをかけたらいいか、4) 中高年の障害者の採用についてどう考えるか、5) 企業として学校教育に望むことは何か、6) 障害者が年齢を重ねていくとその家族も含めてサポートが必要になるが、企業としてどこまで関わったらいいかといった質問が出されました。

これらの質問に対しては、各パネラーやコーディネーターから、1) 企業の上の人には、障害者が働いているところを実際に見てもらうことが効果的。また、年2回、現場の実態を説明に行っている、2) 自部門で仕事ができるようになった障害者を他部門に異動させている。そうすれば、障害者は戦力になるという声が自然と出て来る、3) 障害者の業務拡大については外注している業務を取り込むといいのではないか。外注している費用で受託し、どれだけ効率化できるか考えていく方法もある、4) 障害者の採用に当たっては、年齢よりも、その仕事に合っているかどうか、会社が求める能力を持っているかどうかということがポイントになるのではないか、5) 学校には職業教育はほどほどにして、学校でしかできないことをやってほしい。例えば、人と協力する力やレジリエンス（弾力性）といった人間力を身に付けさせるようにしてほしい、6) 障害者の加齢については、企業だけで対応することはできない。支援機関との連携が必要といった回答がそれぞれありました。

今回の東北ブロック特別セミナーについては以上です。

東北ブロックは他のブロックに比べると特例子会社が少ないようですが、最近、新たに特例子会社を作る動きも出て来ています。

こうした中で、今回のセミナーにおける他のブロックの特例子会社のお話は、これから障害者を雇用しようとしている東北ブロックの企業の皆様にとっても大いに参考になったのではないのでしょうか。

なお、当日配付された資料については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2019年1月7日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

10 平成30年度下期北海道ブロック会議が開催されました。

去る12月5日(水)午前10時から、標記会議が札幌コンベンションセンター(札幌市白石区)において開催されました。

当日は、まず最初に横堀ブロック長(クリーンリース株式会社専務取締役)から、開会のあいさつがあり、1)10月に開催された常務理事会に出席し、今後のブロック会議の在り方等について議論した、2)北海道ブロックとしては、道外の会員企業の見学ツアー等も企画したいと考えている、3)どこか見学したいところがあれば教えてほしいといった話がありました。

また、当日は、栗原会長からもあいさつがあり、1)厚生労働省からの受託事業も含め、全重協として何か新しいことをやろうとすれば、それなりの費用がかかる、2)このため、今年度から会費を値上げさせていただいた、3)会員の皆様には会費の値上げについてご了解いただき、感謝申し上げる、4)ブロック会議についても、これまでのように参加された会員の皆様が一方的に話を聞くだけでなく、会員の皆様からも積極的にご発言いただき、より参加者意識をお持ちいただけるようにしていきたい、5)障害者雇用について何かお困りのことがあれば、ブロック会議等の場で、どんどんおっしゃっていただきたい、6)全重協の会員は現在320を超えているが、会員同士積極的に交流を図っていただきたい、7)現在、会員企業に雇用されている障害者は必ずしも重度とは限らない、8)このため、来年の全重協設立30周年を機に全重協の名称を見直すことも検討しているといった話がありました。

横堀ブロック長と栗原会長のあいさつの後は、本部報告ということで、厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告や障害者雇用施策関係概算要求について説明があった他、今後のブロック会議の在り方や会員企業に対するアンケート調査、全重協の名称に係る常務理事会の議論、衆議院厚生労働委員会における栗原会長の意見陳述についても報告がありました。

また、これらの説明、報告に加えて、全重協の事業活動に必要な財源を確保するため、今年度も会員からの積極的な寄付をお願いするという話もありました。

本部報告の後は、参加した各会員企業から近況報告がありましたが、その中では、1)9月の地震の際に起きたブラックアウトのために冷凍食品がだめになり、数十万円の損害が出た、2)就労移行支援事業所から紹介された障害者をトライアル雇用しようとしたら、ハローワークからトライアル雇用の求人を改めて出すように言われて戸惑っている、3)ベテランの障害者が、新しく入ってきた健常者のあら探しをして、いじめているケースがある、4)パートで雇用している障害者を正社員に転換することを検討している、5)障害者の加齢に伴う体力低下の問題については、

短時間勤務にする等の対応も考えられるが、最終的には福祉との連携が必要ではないかといった話がありました。

また、今回のブロック会議に合わせて実施した会員企業に対するアンケート調査では、「障害を持つ社員が仕事に飽きずに長く勤められるようにするためにどのような取組をしているのか」という質問があり、これに対してブロック会議に参加した企業から、1) 仕事に関する情報を障害者と共有することが重要、2) 障害者の処遇やキャリア形成に配慮することが必要といったコメントがありました。

さらに、今回のアンケート調査では、北海道ブロックの会員企業 19 社のうち 13 社から障害者の雇用状況について回答がありましたが、その結果を見てみると、雇用されている障害者 684 人のうち、知的障害者が 461 名 (67%) と最も多く、次いで身体障害者 130 名 (19%)、精神障害者 93 名 (14%) となっています。

これを今から 2 年前に実施した全重協の会員事業所全体に対する調査結果 (雇用されている障害者全体に占める知的障害者の割合が 50%) と比べると、北海道ブロックでは、知的障害者の雇用割合が他のブロックよりも高いという傾向が伺えます。

1 1 平成 30 年度北海道ブロック障がい者雇用セミナーが開催されました。

去る 12 月 5 日 (水) 午後 1 時 15 分から、標記セミナーが「障がい者雇用へ一歩踏み出す」と題して、札幌コンベンションセンター (札幌市白石区) において開催されました。

このセミナーは、全重協が厚生労働省から受託した「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」の一環として開催されたものです。

当日は、まず最初に、主催者を代表して全重協の栗原会長から開会のあいさつがあり、1) 全重協は、障害者が企業の戦力として働くことができるようにするための調査・研究や相談・サポートを行っている、2) 障害者と一緒に仕事をすれば、彼らが企業の戦力となることが分かる、3) 外国人労働者の受け入れが国会でも議論されているが、人手不足に対応するためには、まず障害者を雇用すべき、4) 公務部門における障害者雇用の不足問題について国会で質問を受けた、5) その際、来年末までに国が 4,000 人の障害者を雇用することになっているが、それにはサポート体制の整備が必要であると申し上げたといった話がありました。

栗原会長のあいさつの後は、楽天ソシオビジネス株式会社代表取締役副社長の川島薫様から、「障がい者の能力を戦力にする」と題して特別講演がありました。

川島様からは、1) 平成 19 年に会社を設立した当初は、障害者の頭数をそろえるための採用となってしまう、業務とのミスマッチがある人や周囲との関係性を築けない人が退職してしまった、2) 仕事へのモチベーションが低い→人材が育たない→会社が成長しない（業績が上がらない）→社員の給料を上げることができないといった悪循環が続いていた、3) このため、特例子会社としては希有な独立採算制とし、人事評価制度や教育訓練制度を導入することにより、会社の業績が上がれば給料も上がる仕組みとした、4) 「自分たちでできる業務を探す」という発想をもって楽天グループ全体を見渡し、業務を切り出してもらい営業活動も実施した、5) グループ適用となっている会社を対象に、「雇用率を満たす人数分の人件費に相当する仕事の依頼がない場合は、ペナルティとして不足分の人件費を支払ってもらう」という仕組みを作った、6) 以上により、楽天グループ全体のルーティンワークをアウトソースすることで、楽天グループ各社の生産性向上にも寄与することができた、7) 戦力となる社員を育て業績を伸ばすためには、会社の目指すところを共有する「意識の統一」が必要、8) 精神障害者については、診断名は同じであっても障害特性はそれぞれ異なる、9) このため、雇用する人の症状の特徴、性格、得意なこと、苦手なことを把握している支援センターの助けが必要、10) 採用前に、支援センター等本人を支える組織や機関に登録しているかどうか、本人が信頼している支援者がいるかどうかを見極めることも必要といったお話がありました。

川島様のご講演の後には、地元北海道で先進的な取組をしている企業の事例発表ということで、NTS プリント工房株式会社代表取締役社長の政野健敏様と株式会社特殊衣料代表取締役会長の池田啓子様から、それぞれお話がありました。

このうち、政野様からは、1) 従業員 13 名のうち、障害者が 8 名、2) 障害者の内訳は、精神と知的が各 4 名、3) 業務としては、グループ各社から受注した印刷や文書管理を行っている、4) 朝礼の際に、その日の仕事のスケジュールを伝える他、「気分調べ」ということで、その日の気分は何%か障害者に聴いている、5) 精神障害者には、必要に応じてメンタル相談も行っている、6) これまで身体障害者 1 名、精神障害者 4 名が退職している、7) 身体障害者については勤怠の状況が悪くなって退職した、8) 退職した精神障害者については、同僚に干渉する、私語が多くなるといったようにそれまでと異なる行動をとる等、何らかの兆候が見られた、9) こうした兆候が見られたら会社として対応する必要があるが、会社としてどこまで関わるかも問題、10) 家族や支援機関との連携も必要、11) 体調が悪くなったら無理をさせないことが重要、12) 障害者を雇用する上で、トライアル雇用は非常にいい制度といったお話がありました。

また、池田様からは、1) 従業員 176 名のうち、60 歳以上の者が 41 名、障害者は 29 名となっている、2) かつてひきこもりだった若者も雇用している、3) 障害者の平均勤続年数は約 15 年で、最長は 29 年となっている、4) 知的障害者に「社会人としての基本的なマナーや共に働くために周りの人を思いやる優しさ」を教えるためのマナー本を作成した、5) また、「会社と身近な支援者が障害特性について理解し、同じ視点、同じ言葉で伝えていく」ために支援者用のマナー本も作成した、

6) これらのマナー本については、入社時の社員教育やジョブコーチ支援に活用している、7) 仕事についての障害者の意見・要望を聴き、それを業務に反映させるとともに、家庭内で困っていることや悩みなどについても話を聴き、その解決をサポートするため、年 2 回すべての障害者を対象に社長自ら個人面談を行っている、8) 知的障害者と出会ったことにより会社が発展したといったお話がありました。

お二人のお話の後には、セミナー参加者によるグループディスカッション（意見交換）が行われる予定でしたが、お二人のお話が白熱して時間が足りなくなったため、当日は、会場の参加者全員とお二人とのトークセッションということで、全重協北海道ブロックの本田理事（株式会社ほくでんアソシエ取締役管理部長）の司会の下、特別講演を行っていただいた川島様も交えて意見交換が行われました。

このトークセッションでは、「障害者が一般就労する上で身に付けるべきスキルは何か」「障害者を分散して配置している場合の相談窓口はどうあるべきか」「法定雇用率が引き上げられる中で、知的障害者だけでなく発達障害者等も雇用していかなければならないがどうしたらいいか」といった問いかけがフロアからあり、これらの問いかけに対しては、川島様から「採用に当たってスキルは見えていない。体調管理がきちんに行えることや人とコミュニケーションがとれることが重要」「無記名で相談しても、管理者には誰が相談したか分かるような仕組みを活用している」「特別支援学校や支援機関との連携に加えて、採用前の実習も重要」といったコメントがありました。

また、フロアからは「これまで障害者雇用を続けてきてどんな感想を持っているか」という問いかけもあり、これに対しては池田様から、「知的障害者の人としての魅力を改めて実感した。人手不足の中でも外国人を雇用する前にまず障害者を雇用してほしい」といったコメントがありました。

今回の北海道ブロック障がい者雇用セミナーについては以上です。

当日は、最後に全重協北海道ブロックの横堀ブロック長（クリーンリース株式会社専務取締役）から、「今回のセミナーをきっかけとして、障害者雇用に更に一歩踏み出していただきたい」という閉会のあいさつがあり、4 時間近くに及ぶセミナーを終えました。

なお、当日配付された資料については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2019 年 1 月 7 日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

1 2 平成 30 年度下期近畿ブロック会議が開催されました。

去る 12 月 11 日（火）午前 10 時から、尼崎商工会議所 7 0 1 会議室（兵庫県尼崎市）において、標記会議が開催されました。

当日は、まず最初に、大本副会長（日本パーソネルセンター株式会社常務取締役）から開会のあいさつがあり、1) 厚生労働省からの受託事業については、会員の皆様のご支援、ご協力により、今のところ順調に進んでいる、2) 今年度から、正会員の会費を値上げしたが、その分会員の皆様に対するサービスをより充実していかなければならないと考えている、3) このため、10月に開催した常務理事会（ブロック長会議）において、今後のブロック会議の在り方について議論した、4) 常務理事会では、全重協の名称についても議論した、5) 全重協は、元々重度障害者多数雇用事業所が集まって作った団体であるが、現在はそのときと状況が変わっている、6) このため、全重協の名称から「重度」という言葉を取ったらどうかということを検討している、7) ただ、これまで30年以上に渡って使われてきた名称を簡単に変わるわけにもいかないの、会員の皆様のご意見をお伺いしたい、8) 公務部門における障害者雇用が大きな問題になっているが、こうした中で、これまで永年に渡って培ってきた障害者雇用に係る全重協のノウハウを公務部門に伝えていくことも全重協の重要な役割ではないかといった話がありました。

大本副会長のあいさつの後は、本部報告ということで、厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告や障害者雇用施策関係概算要求について説明があった他、大本副会長から話があった今後のブロック会議の在り方や全重協の名称に係る常務理事会の議論について、補足説明がありました。

また、本部からは、「近々、今年度の会員名簿を会員の皆様にお送りするが、それに併せて会長名の文書で寄付のお願いをさせていただくので、よろしく願います」という話もありました。

本部報告の後は、近畿ブロック各府県支部の報告ということで、1) 法定雇用率が引き上げられている中で、ビルメン協会の協力を得て、清掃業務で障害者雇用を増やすことを検討している（滋賀県支部）、2) 大阪北部地震の際の教訓を活かすため、会員事業所の危機管理システムについてアンケート調査を実施した（大阪府支部）、3) 会員事業所の従業員を集めたバーベキュー大会の参加者が年々増加している（兵庫県支部）、4) 一般就労がむずかしい障害者の働く場を確保するため、奈良にサテライトオフィスを作ることを検討している（奈良県支部）、5) 和歌山市主催の特別支援学校等を対象とした企業の合同説明会に協賛することにより、全重協の名前をPRしている（和歌山県支部）といった話がありました。

近畿ブロック各府県支部の報告の後は、日本財団から、社会的擁護施設出身の子供たちの進学を支援する夢の奨学金等の財源を確保するため、1本10円の社会貢献ができるチャリティ自販機の設置に協力してほしいという話がありました。

今回の近畿ブロック会議については以上です。

当日は、今回初めてブロック会議に参加された会員や他ブロックから参加された会員も含めて全部で 80 名以上の参加者があり、奥脇ブロック長（有限会社奥進システム代表取締役）の名司会の下、いつもどおり大変盛り上がりのあるブロック会議となりました。

1 3 平成 30 年度近畿ブロックイベント「障害者就労フォーラム in 兵庫」が開催されました。

去る 12 月 11 日(火)午後 1 時より、尼崎商工会議所 7 0 1 会議室において標記フォーラムが開催されました。

このフォーラムは、全重協が厚生労働省から受託した「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」の一環として開催されたものです。

当日は、まず最初に、主催者を代表して全重協の栗原会長から開会のあいさつがあり、1) 全重協には、北は北海道の稚内から南は沖縄の宮古、石垣まで全部で 320 以上の会員事業所が加入している、2) 会員事業所の約 3 分の 1 が特例子会社となっている、3) 会員事業所に雇用されている障害者は 1 万人以上で、そのうちの 13% が精神障害者となっている、4) 法定雇用率が今後 3 年以内に 2.3% に引き上げられ、さらに、常用労働者が 100 人以下 50 人以上の企業にも納付金が適用されることが検討されている中で、精神障害者の雇用は喫緊の課題、5) 11 月 21 日に開催された衆議院厚生労働委員会に障害者雇用問題に係る参考人として出席した、6) その後、5 人の参考人が 6 人の委員から質問を受けた、7) 当日は、「障害者が働く環境を整備しないまま 4,000 人の障害者を雇用してもうまくいかない」「逆に障害者が働く環境を整備すれば障害者は戦力となり、障害者にとっても障害者を雇用する側にとっても win-win の関係となる」ということを申し上げた、8) 本日は、精神障害者を企業の戦力にするにはどうしたらいいかということについてもお話があると思うので、参考にしてほしいという話がありました。

栗原会長のあいさつの後は、法政大学現代福祉学部教授の眞保智子様から「障害者の更なる活躍を目指して」と題して講演がありました。

眞保様からは、1) 平成 9 年に知的障害者の雇用が義務化されたときは、今の精神障害者と同様にあるいはそれ以上に雇用がむずかしいと思われていたが、企業や支援機関等関係者の尽力と制度の後押しもあり、今では知的障害者の雇用管理の手法が蓄積された。したがって、精神障害者の雇用管理についての知見も必ず関係者間で共有されることになる、2) スウェーデンは障害者の福祉が進んでいるといわれ

ているが、その分消費税は 25%となっている、3) 税金で支えるという考え方もあろうが、一人ひとりが自分の仕事の 2.2%分をシェアすると考えるのはどうか、4) 自分の仕事を見直してシェアすることで残業を減らせば、日本の労働生産性は上がる、5) 障害者の仕事を創造するには、「比較優位」による分業(ワークシェアリング)の視点が重要、6) それぞれの社員がやっている周辺業務(周辺業務はコア業務に近い難しい仕事からコア業務と直接関係のない比較的簡単な仕事がある)を能力と適性に応じて適材適所の視点で障害者が担当できれば、社員はそれぞれが優先順位の高いコア業務に集中でき、生産性も上がる、7) 障害者雇用はフルタイム勤務ばかりではなく、時給制で短時間勤務から始めることも考えられる、8) 障害者雇用を始めるに当たっては、制度や活用できる社会的資源の情報を収集することが重要、9) その上で、他の企業はどうやっているか、先進的な企業を見に行くことも重要、10) マッチングをうまく進めるためには、職場体験実習が絶対に必要、11) 知的障害者の雇用には、保護者の高齢化による生活支援力の低下も見据え、信頼できる支援機関が必要、12) 精神障害者の雇用には、更に医療機関との連携も重要、1、3) 障害者の初期訓練費用については、助成金や支援機関を活用できるといったお話がありました。

眞保様のご講演の後は、地元近畿ブロックで精神障害者の雇用に積極的に取り組んでおられる株式会社トーコー総務部エキスパートの小澤公嗣様から、同社の取組について事例報告がありました。

同社は、1980 年 5 月に設立された総合人材サービス業(人材派遣、業務請負、職業紹介)を行う会社で、本社は大阪府枚方市にあります。

従業員は約 4,700 人で、うち常用労働者は 2,300 人だそうです。また、現在雇用されている障害者は全部で 55 人、障害者別の内訳は身体 21 人、知的 7 人、精神 27 人だそうです。

小澤様からは、1) 2016 年 4 月から 2018 年 6 月までの間に 35 人の障害者(身体 7 人、知的 6 人、精神 22 人)を雇用したが、そのうち 10 人(身体 3 人、知的 1 人、精神 6 人)が退職している、2) 障害者は、本社の他、支店、請負事業所、派遣先に配置されている、3) 本社では、障害者が総務、経理、安全衛生、営業企画関係の業務を行っている、4) 支店では、同じく求人広告への応募受け付け、採用・更新手続き、勤怠管理、安全衛生・教育訓練、外国人雇用、資料作成、庶務関係の業務を行っている、5) 請負事業所では、廃棄物リサイクル、ガスコンロ部品の製造、家電量販店向けの入出荷等の業務を行っている、6) 障害者の採用は、支援機関からの紹介→顔合わせ(職場見学)→職場実習→振り返り面談による本人の就業意思の確認という流れで行っている、7) 障害者が入社する前に「企業就労は福祉就労ではない」「配慮はするが特別扱いほしくない」「いちばん大切なことは(急に)休まないこと」といったようなことを本人と共有している、8) 「業務量、業務内容に関する個別配慮」「気立てのよいお世話係の存在」「職場の善性、職場の共感を重

視」「優秀な支援者との信頼関係」といったことが職場定着につながっていると思われるといったお話がありました。

眞保様と小澤様のお話の後には、グループディスカッションということで参加者が4～5人のグループに分かれて障害者雇用に係る日頃の悩み等について話し合いました。

その後、各グループからそれぞれどんなことを話し合ったか発表がありましたが、その中で、1) 特例子会社でも知的、発達、精神の各障害者の雇用が増えているが、それぞれの障害者に合う仕事を本社からいかに取ってくるかが課題、2) 支援機関から紹介される実習は掃除の仕事が多いが、事務系の仕事について実習するにはどうしたらいいか、3) 障害者を長く雇用していく上で、その成長を見越した配置換えも必要ではないか、4) 親会社の残業時間を減らせるような仕事の切り出しをするにはどうしたいかといった話がありました。

これに対し、眞保様から、それぞれの話に対し、1) 欧米では、コアの業務をやる人とそれをサポートする人がいるが、日本では両方の仕事を1人の人がやっている。こうした中で、後者の仕事を障害者が担当すれば、本社の生産性も上がるのではないか。サポート業務にはコア業務に近い難しい仕事から比較的簡単な仕事もあり、能力と適性に応じて様々な仕事を担当することが可能と考えられる。人によってはサポート業務からコア業務を担うことができるようになり、正社員に登用されるケースも出てきている、2) 比較的小さな会社の実習は事務系の仕事で採用されるケースも多く、実習先も確保できるのではないか。全重協の企業にも相談してほしい、3) 知的障害者には成長欲求もあるし、人は誰でも仕事に飽きるということもある。そういった意味で仕事のローテーションや配置換えは重要。製造業では、それまでの仕事に近い仕事に配置換えすることが多いが、事務系の場合は、かなり違う仕事に配置換えすることもある、4) 病院では看護師がやっていた周辺業務を障害者が担当するという形で比較優位に基づく分業の視点での仕事の切り出しが行われている。仕事ができる忙しい人の周辺業務を切り出すことがポイント。その際、企業在籍型のジョブコーチの視点が重要といったコメントをいただきました。

以上のお話の後には、グループディスカッションのまとめとして、眞保様から、障害者雇用を進めるに当たっては、全国組織である全重協のネットワークも生かしてほしいというコメントを更にいただき、今回の「障害者就労フォーラム in 兵庫」を終えました。

当日は、眞保様と小澤様から、精神障害者等の雇用を進める上で大変参考になる具体的なお話をお聞かせいただくとともに、グループディスカッションでも近畿ブロックらしい白熱した議論が行われ、参加された方にとっても満足度の高いフォーラムとなりました。

なお、当日配付された資料については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年12月20日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

1 4 平成 30 年度下期関東・甲信越ブロック会議が開催されました。

去る12月14日（金）午前10時30分から、標記会議が中央大学駿河台記念館370会議室（東京都千代田区）において開催されました。

当日は、まず最初に新井ブロック長（埼玉福興株式会社代表取締役）から、開会のあいさつがあり、1) 最近、精神障害者や発達障害者の雇用が進む中で、ピアサポートが注目を集めている、2) 午後のセミナーでもピアサポートの話が出て来ると思うので、参考にしていただきたい、3) 今後は、障害者だけでなく、働きづらさを抱えるいろいろな人を支援していきたいといった話がありました。

また、当日は、栗原会長からもあいさつがあり、1) 今年度から会費を引き上げさせていただいたが、それを会員の皆様にいかにお返しするか、10月の常務理事会で議論した、2) 具体的には、全重協の活動の柱であるブロック会議について、いかに会員の皆様にご満足いただけるものするかということも議論した、3) ブロック会議については、これまでのような一方通行のものではなく、会員の皆様から自社の取組や困っていることをお聞かせいただきたいと考えている、4) 今年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられ、今後は精神障害者の雇用に積極的に取り組んでいくことが求められている、5) 精神障害者等の雇用を促進するため、本人、支援機関、企業が情報を共有するための就労パスポートの在り方について検討する厚生労働省の検討会に参加するので、いろいろと意見を言っていきたい、6) 11月21日に開催された衆議院の厚生労働委員会に参考人として出席し、委員の先生方から役所でいかに障害者を雇用するかということについて意見を聴かれた、7) その際、単なる数合わせではだめで、障害者が戦力として働けるような環境整備が必要だということも申し上げた、8) また、全重協の会員企業は皆障害者を戦力として雇用しているので、必要であればそのノウハウを提供させていただくということも申し上げたといった話がありました。

新井ブロック長と栗原会長のあいさつの後は、本部報告ということで、厚生労働省の障害者雇用施策関係概算要求のポイントや全重協の名称等に係る常務理事会の議論について説明があった他、衆議院厚生労働委員会における栗原会長の意見陳述や首都圏支部設置に伴う組織規定の改正についても報告がありました。

また、これらの説明、報告に加えて、全重協の事業活動に必要な財源を確保するため、今年度も会員からの積極的な寄付をお願いするという話もありました。

本部報告の後は、参加した各会員企業から近況報告がありましたが、その中では、1) 埼玉では、埼玉障害者就業サポート協会が年 4 回障害者雇用に係る勉強会等をやっている、2) メンバーは全重協の会員とも重なるので、全重協とも連携していきたい、3) 荒川を越えると最低賃金が 100 円くらい違うこともあり、埼玉の障害者は東京に行ってしまう、4) 埼玉の支援機関を利用しても障害者はいないと言われてしまう、5) これまで 12 年間箱詰めの仕事をしてきた精神障害者が、職場環境を少し変えただけでやめてしまった、6) 改めて、人を育てる職場環境作りが重要だと思った、7) 新潟でも、障害者を雇用したい企業がタッグを組んで、全重協とは別にネットワークを作っている、8) 障害者雇用の水増し問題について新潟市に要望書を出したといった話がありました。

今回の、関東・甲信越ブロック会議については以上です。

当日は、午後から開催される厚生労働省受託事業のセミナー前の 1 時間だけの会議でしたが、今後は、常務理事会におけるブロック会議見直しの議論も踏まえ、より充実した内容にしていきたいと考えています。

1 5 平成 30 年度関東・甲信越ブロック障害者雇用特別セミナーが開催されました。

去る 12 月 14 日(金)午後 1 時 30 分より、中央大学駿河台記念館 3 7 0 会議室(東京都千代田区)において標記セミナーが開催されました。

このセミナーは、全重協が厚生労働省から受託した「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」の一環として開催されたものです。

当日は、まず最初に、主催者を代表して全重協の栗原会長から開会のあいさつがあり、1) 全重協は、障害者を雇用している事業所やこれから雇用しようとしている事業所が集まって作った団体、2) 来年で設立 30 周年を迎える、3) 会員事業所は約 320。そのうち特例子会社が約 30%を占めている、4) 会員事業所に雇用されている障害者は 1 万人以上で、そのうちの 13%が精神障害者となっている、5) 事業としては、障害者雇用に関する調査・研究や相談援助を行っている、6) 相談援助については、全国 7 か所に相談コーナーを設けている、7) 関東・甲信越ブロックの相談コーナーは東京の八丁堀にある、8) 東京以外の企業も電話等でご相談いただきたい、9) 国の役所で障害者を 4,000 人雇用するという話があるが、障害者は必要な合理的配慮をすることによって初めて戦力として定着する、10) 本日は、その道のスペシャリストにお出でいただいているので、障害者雇用に一步踏み出すきっかけとしていただきたいといった話がありました。

栗原会長のあいさつの後は、「障害者を企業の戦力として活かしていくために」というテーマでパネルディスカッションが行われました。

このパネルディスカッションでは、法政大学現代福祉学部教授の眞保智子様がコーディネーターとなり、さらに、就労支援の立場から桜ヶ丘記念病院精神保健福祉士の中原さとみ様、雇用実績のある企業から有限会社川田製作所副社長の川田駿介様、当事者の立場からY P S横浜ピアスタッフ協会の堀合研二郎様が、それぞれパネリストとして参加されました。

このうち、まず眞保様からは、1) 欧米の法定雇用率は日本よりも高いが、障害者の定義やカウントの方法が日本とは異なる。日本の障害者雇用が特に遅れているわけではない、2) 身体障害者は60歳以上が8割を占める、3) 精神障害者の新規求職申込件数や就職件数は大幅に増えている、4) 精神障害者の雇用は避けては通れない課題、5) 障害者の仕事を創出するには、「比較優位」による分業の視点が重要、7) それぞれの社員がやっている周辺業務(周辺業務はコア業務に近い難しい仕事からコア業務と直接関係のない比較的簡単な仕事がある)を能力と適性に応じて適材適所の視点で障害者が担当できれば、社員はそれぞれ優先順位の高いコア業務に集中でき、生産性も上がる、8) 障害者雇用はフルタイム勤務ばかりではなく、時給制で短時間勤務から始めることも考えられる、9) 障害者の初期訓練費用については、助成金や支援機関を活用できる、10) 手帳を持っているが、支援を受ける側から卒業した人が行うピアサポートが注目されているといったお話がありました。

眞保様のお話の後には、中原様から、1) 桜ヶ丘記念病院では、患者の意思を尊重し、ストレングス(強み・長所)を活かすI P S (Individual Placement and Support) モデルにより、治療と職業生活の両立支援を行っている、2) I P S については、アメリカ、ヨーロッパ、アジア、我が国において、その実践に基づく有効性が報告されている、3) 一般就労は、精神障害者が自分のリカバリーを追求できる方法の一つ、4) 地域社会とつながることで精神保健福祉機関が提供するサービスへの依存が少なくなる、5) ハローワークと連携して、精神障害者の就労支援モデル事業も実施している、6) 精神障害者が働くためには、働き方・労働時間、通院・医療、病気・障害への理解、休憩等について合理的配慮が必要、7) 障害のある人が企業の戦力となるためには、事業主、求職者双方のニーズをなるべく具体的に引き出すことが重要、8) I P S を運営していく上で、就労支援機関のプログラムが効果を発揮しているかどうかを定期的に評価し、改善の必要性を検討する仕組みが必要といったお話がありました。

また、中原様のお話の後には、今度は川田様から、1) 会社では、金属プレス加工や金型製作を行っている、2) 社員23人のうち、障害者は5人、3) 65歳以上の社員や外国籍の社員もそれぞれ6人ずついる、4) 通院だけでなく、リフレッシュのために有給休暇を積極的に取らせるようにしている(昨年度の取得率は100%)、5) 障害者のキャリア意識を高めるため、社外コンサルタントによるキャリアコンサルティングも実施している、6) 数字が苦手な障害者については、カウンターを用意した、7) これにより、数字の間違いが少なくなった、8) カウンターについては、

同じ仕事をする健常者も使わせてほしいと言っている、9) 障害者の苦手なことを理解することが重要、10) また、障害者の得意なことを仕事に活かすという視点も重要といったお話がありました。

さらに、川田様のお話の後は、堀合様から、1) 職歴が全くない中で、就職しようとして作業施設（就労継続支援B型）にたどり着いた、2) 現在は、職員として雇用されて2年目、3) 障害を持つ職員（ピアスタッフ）として、障害を持つ利用者を支援している、4) 障害者は働ける時間が短いので、短時間勤務を認めてほしい、5) 電車(特に満員電車)が苦手な人も多いので、通勤時間にも配慮してほしい、6) 苦手なことはその人に聞いてみないと分からない、7) コミュニケーションを密にしていっぱい話をしてほしい、8) 今は、仕事が楽しくてしょうがないといったお話がありました。

以上のお話の後は、コーディネーターの眞保様から各パネラーに、1) I P Sは本人の意思を尊重するということであるが、障害の重い人が仕事をしたいと言ったらどうするのか、2) 川田製作所では障害者雇用をどのようにして始めたか、3) 福祉施設が支援を行うのは通常昼間だと思うが、働いている障害者から「夜支援を受けたい」と言われたら、Y P S横浜ピアスタッフ協会ではどのように対応しているのかという質問があり、これに対し、各パネラーからは、1) I P Sでは、事業主のニーズも把握して、それに合った人を紹介するので安心してほしい。障害者にもS S T等、それぞれの症状に合わせた支援を行っている。就労支援も含め、病院ならではの手厚い支援を行っている(中原様)、2) 障害者雇用は仕事が増えるたびに一人ずつ増やしてきた。ハローワークに求人を出した際に、その仕事は障害者もできるかときかれた。できると答えたら、ハローワークの職員と就労移行支援事業所のジョブコーチが職場を見に来てくれ、それに合った障害者を紹介してくれた(川田様)、3) 夜、定例的に集まり、話し合ったりして楽しい時を過ごしている。勉強会と飲み会がメイン(堀合様)といったご回答がありました。

以上のやりとりの後は、今度はグループディスカッションということで参加者が4～5人のグループに分かれて障害者雇用に係る日頃の悩み等について話し合いました。

その中で出た主な悩みとしては、1) 実習については、企業側は採用を前提とすることが多いが、働く側は必ずしもそうではない。この辺のずれをどう考えたらいいか、2) 障害者に合理的配慮をする際に、甘えとの区別が難しい。障害者の要望をどこまできいてあげたらいいか、3) 障害者に手帳の有無を含め、障害のことをどこまできいたらいいか分からないといったようなことでしたが、こうした悩みに対して、パネルディスカッションのコーディネーターと各パネラーから、1) 職場への定着ということを考えれば、インターンシップを経て雇用するのが一番いい。障害者の適性や労働時間、賃金水準を見極めることができる。もちろん、企業から採用を前提とせずに仕事をする場を提供していただけるのであれば、それに越した

ことはない(眞保様)。仕事はやってみないと分からないので、是非体験する機会をいただきたい(中原様)、2) 要望が障害によるものであればできるだけ配慮していただきたい。障害者はちょっとした配慮があれば、他の人と同じ土俵にのれる(中原様)。障害者が何故そのような主張をするのかよく聴いてみたり、どうしてそういう要望が出て来たのかよく調べてみることも必要ではないか(眞保様)。障害者にはまず仕事をやってもらう。何か配慮することにより、仕事ができるようになるのであればなるべく配慮する。障害者は必要な支援をすれば働くことができる(川田様)、3) 働けるといことは障害者にとってもありがたいこと。必要な支援を踏まえた上で、どんどん働かせてあげてほしい(堀合様)といった心強いお話がありました。

今回のセミナーについては以上です。

当日は、この後、全重協関東・甲信越ブロックの新井ブロック長(埼玉福興株式会社代表取締役)の閉会のあいさつをもってセミナーを終えましたが、今回のセミナーは、グループディスカッションのコーディネーターを務めていただいた眞保様のお言葉にもあったように、障害当事者、30年以上に渡って障害者を雇用し続けている企業、医療の最先端で精神障害者の就労支援をされている方といったように、いろいろな立場の方のお話をお伺いする大変貴重な機会となりました。

なお、当日配付された資料については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2019年1月21日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

16 北海道ブロックの池田様が渋沢栄一賞の受賞者に決まりました。

当協会北海道ブロック前ブロック長の池田啓子様(株式会社特殊衣料代表取締役会長)が第17回渋沢栄一賞の受賞者に決まりました。

同賞は、500社を超える企業の設立や運営に携わり、近代日本の礎を築いた渋沢栄一翁の精神を受け継ぐような企業活動と社会貢献を行っている、地域に根ざした企業の経営者に贈られるもので、来る2月4日(月)に渋沢栄一翁の出身地である埼玉県で表彰式と祝賀レセプションが行われます。

今回の受賞は、池田様の卓越した経営手腕と障害者雇用の促進に向けた永年の努力が評価されたものであり、全重協の会員の皆様にとっても大変喜ばしいことではないでしょうか。

17 平成30年度下期ブロック会議等の開催予定

(注) 本年1月11日時点で本部が把握しているもののみを掲載しています。
今後、変更があり得るのでご注意ください。

■平成31年1月31日(木)

中国・四国ブロック会議

開催時間：11：00～12：30

開催場所：BIG FRONTひろしま・広島市総合福祉センター（広島市南区）

主な内容：本部報告、会員の近況報告等

会員以外の参加：可

■平成31年1月31日(木)

中国・四国ブロック障害者特別雇用セミナー

開催時間：13：00～16：50

開催場所：BIG FRONTひろしま・広島市総合福祉センター（広島市南区）

主な内容：講演（精神・発達障害者の雇用と定着）、事例報告、グループディスカッション等

会員以外の参加：可

■平成31年2月27日(水)

中部ブロック会議

開催時間：10：30～12：00

開催場所：ウインクあいち 901 会議室（名古屋市中村区）

主な内容：本部報告、会員の近況報告等

会員以外の参加：可

■平成31年2月27日(水)

中部ブロック障害者就労支援セミナー

開催時間：13：10～16：40

開催場所：ウインクあいち 901 会議室（名古屋市中村区）

主な内容：特別講演（精神・身体・知的・発達障がいの働く就労舞台）、事例発表、全体討議等

会員以外の参加：可

■平成31年7月18日(木)

東北ブロック会議

開催時間：未定

開催場所：未定

主な内容：未定

会員以外の参加：可

18 平成30年度の新規会員

昨年8月2日から本年1月11日までに、新たに全重協の正会員となられた事業所は以下のとおりです。

株式会社JALサンライト（東京都）

共立寝具株式会社（青森県）

株式会社グローバル・クリーン（宮崎県）

以上3事業所



事務局から

冒頭の栗原会長のごあいさつにもありますように、全重協は、今年で設立 30 周年を迎えます。

また、これに合わせて全重協の名称を見直したらどうかという議論が出ていることも会長のごあいさつにあったとおりでありますが、このことについては、昨年中に開催された今年度下期の各ブロック会議の際にも会員の皆様のご意見をお伺いしているところです。

その際どういったご意見が出たか簡単にご紹介させていただきますと、まず一番簡単な修正案としては、「公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会」という全重協の正式名称から「重度」という言葉をとって「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」とし、略称も「全重協」ではなく「全障協」としたらどうかというものです。

ただ、「全障協」という略称は語呂が悪いので、正式名称は「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」にするにしても略称の方は「全重協」のままでいいのではないかというご意見もあります。

また、「全重協」という略称に対する会員の皆様の愛着には非常に強いものがあり、この際略称だけでなく正式名称も「全重協」（公益社団法人全重協）とし、全重協という言葉に「障害者を雇用する全国の企業が力を合わせる」といったような意味を持たせたらどうかという意見もありました。

さらに、上記の「全障協」という略称案については、日頃全重協が大変お世話になっている独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の前身組織である日本障害者雇用促進協会の略称が「日障協」だったことになり、同じ「日障協」としたらどうかというご意見もあります。

このほか、そもそも全重協の名称を今更見直す必要があるのかというご意見ももちろんあります。

いずれにしても、本当に全重協の名称を見直すのであれば、定款(第1条)の修正が必要となりますので、今年の6月に開催を予定している全重協設立30周年記念総会の決議事項となります。

そして、そのためには、今年の3月に開催する予定の理事会で総会にかける案を決める必要があります。

事務局といたしましては、その前にできるだけ多くの会員の皆様から幅広くご意見をお伺いしたいと考えておりますので、ご意見がおありになる方は、電話やFAX等でも結構ですので、事務局までご連絡いただければ幸いです(電話番号:03-6280-3627、FAX番号:03-6280-3628)。

また、いつものお願いで恐縮ですが、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お役に立つものにしていきたいと考えておりますので、こうしたことについても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。