

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。

2020年新春号 (No.68)



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 小林洋司	
私と障害者雇用～履物をそろえる～	4
長崎基準寝具有限会社 代表取締役 (常務理事 九州・沖縄ブロック長) 森田 泰	
障害者雇用を巡る最近の動き	6
1 平成30年度 障害者の職業紹介状況等が発表されました。	
2 第88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 「平成30年度 使用者による障害者虐待の状況等」の結果が公表されました。	
4 「平成30年度 国の機関における障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの調達実績 (速報値)」が公表されました。	
5 「令和元年 国の機関における障害者任免状況の集計結果」が公表されました。	
6 「国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査の集計結果」が公表されました。	
7 令和元年度「障害者雇用優良事業所等の厚生労働大臣表彰」等が行われました。	
8 栗原会長が検討会参集者になっている「第4回 精神障害者等の就労パスポート作成に関する検討会」が開催されました。	
9 第39回全国障害者技能競技大会 (アビリンピック) の入賞者が決定しました。	
10 障害者ワークフェア 2019 が開催されました。	
11 第94回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
12 「令和2年度税制改正の大綱」が閣議決定されました。	
全重協の動き	11
1 令和元年度上期東北ブロック会議が開催されました。	
2 令和元年度上期近畿ブロック会議が開催されました。	
3 令和元年度上期中国・四国ブロック会議が開催されました。	
4 令和元年度第1回首都圏支部オープン会議が開催されました。	
5 令和元年度第1回常務理事会 (ブロック長会議) が開催されました。	
6 令和元年度下期関東・甲信越ブロック会議が開催されました。	
7 令和元年度下期近畿ブロック会議が開催されました。	
8 令和元年度障害者活躍企業が認証されました。	
9 令和元年度下期ブロック会議等の開催予定	
10 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3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10月から12月にかけて中国・四国、九州・沖縄、関東・甲信越、近畿の各ブロックで開催しており、さらに本年1月には北海道ブロック、2月には東北ブロック、3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ている事業には、以上の他に、障害者活躍企業の認証及び障害者活躍企業事例集の作成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であり、全重協が厚生労働省に代わってその認証を行っています。

この障害者活躍企業については、更新も含めて今年度、40の企業を認証しており、現在、認証が有効な企業は合計60社となっています。

また、好事例集は、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、これから障害者を雇用しようとする事業主や障害者雇用に課題をお持ちの事業主の皆様の参考に供することを目的とするものです。年度末に向けて作成・編集作業を鋭意、進めてまいります。

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」という目的の達成に向けて、全力で取り組んで参る所存です。

また、全重協は、昨年で設立30周年の節目を迎えました。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できた団体ですので、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。精神障害者には「重度」という概念がないことから、団体名称についてご議論いただき、昨年6月の通常総会において、本年4月1日から「全国障害者雇用事業所協会」（全障協）に名称変更することが決議されました。全障協となる期日が迫ってまいりましたが、これを機にさらに広く障害者雇用の促進に取り組んでいきたいと考えていますので、周知・PRにご協力いただきますよう、お願いいたします。

さらに、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、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検討する中で、研究部会を立ち上げることとなりました。これは、地域ごとの会員の集まりに加え、就労継続支援A型や精神障害者雇用、助成金といった特定のテーマごとに全国の会員にご参加いただくというものです。この取組により、若手を中心とした全重協の活動が一層活性化することを期待しています。

関係の皆様には、本年も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。新年のご挨拶に代えさせていただきます。

（追記）セミナーについて

セミナーは昨年10月から12月にかけて中国・四国、九州・沖縄、関東・甲信越、近畿の各ブロックで開催し、さらに本年1月には北海道ブロック、2月には東北ブロックで開催いたしました。3月に開催を予定していた中部ブロックにつきましては、新型コロナウイルス感染の拡大防止の観点から、残念ながら中止としました。

年頭所感

厚生労働省職業安定局長
小林 洋司



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、改正障害者雇用促進法が成立し、このうち、公務部門における障害者活躍推進計画の作成・公表義務、障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主に対する認定制度、週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金制度が、4月1日から施行されます。一昨年の国の行政機関における障害者雇用に係る事案を重く受け止めつつ、新制度の円滑かつ適切な実施に努めて参ります。

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、障害者の雇用者数は、約56万人と16年連続で過去最高となりました。また、実雇用率も2.11%と8年連続で過去最高となり、雇用者数の増加については、着実な進展が見られるところです。

一方で、就労を希望する障害者について、多様な希望や特性等に応じた働き方を実現していくためには、雇用の質に着目したきめ細かな支援が必要となっております。さらに、民間企業における法定雇用率については、令和2(2020)年度末までには、2.3%への引き上げを予定しております。

このような状況も踏まえ、本年は、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等を中心として、法定雇用率未達成企業に対する「企業向けチーム支援」を拡充するとともに、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として昨年作成した「就労パスポート」の普及のほか、引き続き、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など、多様な障害特性に対応した就労支援を図って参ります。

本年も、障害のある方が希望や能力に応じて活躍できる社会の実現に向けて、障害者雇用の推進に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

～履物をそろえる～

長崎基準寝具有限会社 代表取締役
(常務理事 九州・沖縄ブロック長)
森田 泰



履物をそろえると心もそろふ心がそろふと履物もそろふ
脱ぐときにそろえておくと履くときに心がみだれない
誰かが乱しておいたら 黙ってそろえてあげよう
そうすればきっと世界中の人の心もそろふでしょう

これは弊社の工場敷地の一番目立つところに掲示している言葉です。

私は長崎に原爆が落ちてまだまだ焼け野原とがれきの建物が残るこの場所で生を受けました。近所にはケロイドの肌をうまく隠せないお姉さんやお兄さんらがいたのを覚えています。昭和30年代、廃材を利用して建てた見すばらしい私の生家の川向うに「白菊寮」という母子寮がありました。私の通う幼稚園の隣のクラスにいた男の子はいま思えば知恵遅れの子です。私とその子の家に遊びに行くと彼は満面の笑顔で迎えてくれました。私は当時から体も大きいし足も速かったので彼は私と一緒にいると絶対に誰からもいじめられません。ていのいいボディガード役なのですが私には可愛い弟のような存在でした。

小学校に上がるころ彼は引っ越して行ったのでその後はどうしているのか知る由もありませんが、ただ彼の住んでいた四畳半一間に大きな仏壇があったのを覚えています。多分亡き父親の仏壇だったのでしょう。父を亡くし母一人子一人のその子が知的障害をもってるんです。お母さんはさぞ苦しかったと思います。

障がい者雇用を初めてあつという間に40年が経ちました。現在32名の障がいを持つ男女と一緒に働いています。前述した男の子と同じように32名には32の物語があります。好きでハンデを抱えて生まれてくる子は一人もいません。しかしながら死ぬまでその障がいが消えることは彼らにはないのです。

足が遅い子がいたらみんなでその子の手を引っ張って一緒に走ればよい それだけの事なんです。

40年前 聴覚障害を持つ女性ふたりと面接をしました。言葉が話せない彼女らがどれだけクリーニングの仕事が出来るのか？ 不安だらけでしたが「仕事をしたい」と訴える彼女らの目にうたれカッターシャツのプレスの仕事をさせてみました。な

んとも器用にしかも丁寧に！ 障がい者の能力に疑いを持っていた自分が恥ずかしくてなりません。技術以上に彼らの 生きる！ という気持ちは我々健常者と呼ばれる人間には到底かなわない強さを持っています。この時の二人はいまでも工場で働いてくれています。在社中に縁あって結婚し子育てを終えたらまたこの会社に戻ってきてくれたのです。

今年で 40 になる発達障害の男の子は中学校を出て名古屋の大きな中華料理の店に就職しました。5年間その店でひたすら中華鍋を磨く仕事だけをやっていました。社内に障がい者は彼一人だったのです。友達がひとりもできず親元を離れ名古屋の大都会で5年間です。休みの日に映画を見たり買い物に行ったりしなかったのか？と聞いても首を横に振るだけ。彼は休みの日には名古屋から岐阜までの間を電車で行ったり来たりして時間を過ごしていたそうです。名古屋でのおそらく空虚な5年を経て弊社に来ました。それからずっと頑張ってくれています。内気な性格はなかなか治りませんが社員旅行では猿回しを見てケラケラ笑います。好きな電車の話もしてくれます。

42になるダウン症の子は支援学校を卒業してそのまま入社し今日も懸命に働いてくれています。一般人に比べると寿命が長くないといわれるダウンの子ですが彼一人だけはそのことを知りません。毎日家のこと いとこの事 近所の友達のことをはなしてくれます。可愛くて毎朝彼の短く刈った頭を撫でてあげます。

障がい者雇用を始めて40年頑張ってくれている子もいれば あっさり辞めていった子もいます。私にもっと理解と知識があったなら辞めずに働いてくれたのかも知れません。この先もいろんな出会いの中で障がいを持ったこの子たちと仕事をしましょう。私にはクリーニングの知識しかありませんがもしもう一回生まれ変わったとしても私はまたこの長崎の土地でクリーニングの仕事を彼らと一緒にしたい。数年前 還暦を迎えたときにそう思う自分がいました。

『履物をそろえる』 長野篠ノ井にある円福寺の和尚のこの言葉を胸に明日からも頑張るこの子たちと一緒に生きていこうと思っています。

障害者雇用を巡る最近の動き

1 平成 30 年度 障害者の職業紹介状況等が発表されました。

令和元年 6 月 18 日（火）、厚生労働省から標記について発表がありました。

これによると、昨年度 1 年間に全国のハローワークを通じて就職した障害者の就職件数は 102,318 件、対前年度比 4.6%の増と、10 年連続で増加しています。

また、これを障害種別で見ると、昨年度も精神障害者の就職件数が一番多くなっています。

なお、本件に係る厚生労働省の新聞発表資料は、全重協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2019 年 6 月 24 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 88 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

令和元年 8 月 22 日（木）午後 1 時から、中央労働委員会講堂において、標記分科会が開催されました。

当日は、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）」と「障害者雇用対策の政策目標」について審議が行われました。

前者では、①対象障害者の確認、②国及び地方公共団体の任命権者による任免状況の公表、障害者雇用推進者の選任、障害者生活相談員の選任、免職の届出、③書類の保存等に係る省令案要綱について諮問が行われました。

後者については、障害者雇用分科会で検証すべき 2019 年度目標として、ハローワークにおける障害者の就職件数：前年度（102,318 件）以上、障害者の雇用率達成企業割合：前年度実績と比較して 1.4 ポイント以上上昇といった数値目標が設定されました。

なお、当日の資料は、厚生労働省ホームページに掲載されており、これについては、全重協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2019 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。

3 「平成 30 年度使用者による障害者虐待の状況等」の結果が公表されました。

令和元年 8 月 28 日（水）、標記について厚生労働省から発表がありました。

今回の結果は、障害者虐待防止法に基づき、都道府県労働局が把握した使用者による障害者虐待の状況等を取りまとめたものです。

それによると、虐待が認められた障害者数は900人で、前年度比31.2%減となっています。

なお、本件に係る厚生労働省の新聞発表資料は、全重協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2019年8月30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 「平成30年度 国の機関における障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの調達実績（速報値）」が公表されました。

令和元年8月28日(水)、標記について厚生労働省から発表がありました。

今回の集計結果は、「障害者優先調達推進法」に基づき、各省庁から通知のあった平成30年度調達実績を取りまとめたもので、合計件数6,069件、合計金額8.9億円となっています。平成30年度の調達実績は、前年度と比べ約0.3億円増加し、法施行から5年連続で過去最高を更新したとのことです。

なお、本件に係る厚生労働省の新聞発表資料は、全重協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2019年8月30日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

5 「令和元年 国の機関における障害者任免状況の集計結果」が公表されました。

令和元年8月28日(水)、標記について厚生労働省から発表がありました。

今回の集計結果は、障害者雇用促進法の規定に基づき、国及び地方公共団体に義務づけられている毎年6月1日現在の障害者の任免状況の通報のうち、国の機関分を集計したものです。

それによると、国の機関の雇用障害者数は7,577.0人、実雇用率2.31%となっています。

なお、本件に係る厚生労働省の新聞発表資料は、全重協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2019年8月30日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

6 「国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査の集計結果」が公表されました。

令和元年8月28日(水)、標記について厚生労働省から発表がありました。

今回の集計結果は、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく障害者の採用計画に対する、令和元年度6月1日現在の採用・定着状況等を集計したものです。それによると、採用計画に対する進捗率は80.6%、採用者数3,444.0人、離職者数161人となっています。

なお、在職障害者に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」の結果も示されています。本件に係る厚生労働省の新聞発表資料は、全重協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2019年8月30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 令和元年度「障害者雇用優良事業所等の厚生労働大臣表彰」等が行われました。

令和元年8月30日（金）、標記表彰の受賞者が厚生労働省及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」といいます。）から発表されました。

受賞者の中には、下記のとおり当協会の会員事業所やそこで働く方々が含まれています。たいへんおめでとうございます。

なお、本件に係る厚生労働省及び機構の新聞発表資料は、全重協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2019年9月3日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

- 厚生労働大臣表彰（障害者雇用優良事業所） 南九イリョー(株)
- 厚生労働大臣表彰（優秀勤労障害者）
ちばぎんハートフル(株) YKK(株) パナソニックアソシエーツ滋賀(株)
- 機構理事長表彰（職場改善好事例 優秀賞）
長野リネンサプライ(株) 東京グリーンシステムズ(株)
(株)ニッセイ・ニュークリエーション (株)ベネッセビジネスメイト岡山事業所
- 機構理事長表彰（障害者雇用優良事業所） 小柳産業(株)
- 機構理事長表彰（障害者雇用の促進と職業の安定に貢献した個人） 柏木 健二氏
- 機構理事長表彰（優秀勤労障害者）
YKK(株) (株)クレール 太洋リネンサプライ(株)

8 栗原会長が検討会参集者になっている「第4回 精神障害者等の就労パスポート作成に関する検討会」が開催されました。

令和元年9月25日（水）午後4時15分から、厚生労働省専用第13会議室において、栗原会長が参集者となっている標記検討会が開催されました。

今回は、就労パスポートの試行結果を踏まえた様式等の改訂案について議論が行われました。質疑の冒頭で栗原会長から次の2点について質問が行われました。

- ① 様式から「精神障害者等の」という文言がなくなると、精神障害者に限らず、知的障害など他の障害のある方々も就労パスポートにかかわってくる可能性があるが、対象は精神障害者以外も含む方向なのかどうか。
- ② 就労パスポートの様式は、今後活用していく中で内容を見直していく考えがあるかどうか。

これに対して、事務局からは、就労パスポートは精神障害者、発達障害者の雇用促進策の一環であることは変わらないが、他の障害のある方を排除するものではない

いこと、現場での活用が広がっていく中での意見を踏まえて、中長期的に改訂していくことはあり得ることとの回答がありました。

なお、当日の資料は、厚生労働省ホームページに掲載されており、これについては、全重協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2019年10月8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 第39回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の入賞者が決定しました。

愛知県常滑市において令和元年11月15日（金）から17日（日）まで開催された第39回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の入賞者が決定し、発表されましたのでお知らせします。

全重協の会員企業13社（下記、五十音順）の社員の方々も入賞されています。たいへんおめでとうございます。日頃の精進に心より敬意を表します。

なお、本件に係る独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の新聞発表資料は、全重協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2019年12月3日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

愛知玉野情報システム(株)	(株)旭化成アビリティ	SMBC グリーンサービス(株)
エプソンミズベ(株)	(株)エルアイ武田	紀陽ビジネスサービス(株)
第一生命チャレンジド(株)	中電ウイング(株)	トヨタグループ(株)
(株)ニッセイ・ニュークリエーション		日本パーソネルセンター(株)
パナソニック交野(株)	(株)ベネッセビジネスメイト	

10 障害者ワークフェア 2019 が開催されました。

令和元年11月16日（土）、愛知県常滑市にある愛知県国際展示場において、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「支援機構」といいます。）及び愛知県が主催する今年度の障害者ワークフェアが開催されました。

全重協からは、全部で55の会員事業所が出展し、障害者が働いている職場や、そこで作り出された製品等の展示・紹介等を行ったほか、全重協のブースを設け、障害者雇用に関する相談や協会のPRを行いました。

また、栗原会長の案内で厚生労働審議官、人材開発統括官、支援機構理事長といった方々が視察され、会員事業所との熱心な交流が行われました。

ただ、台風19号等の被害により、出展を取りやめざるを得なかった会員事業所があったことは誠に残念であり、一日も早い復興をお祈りいたします。

ワークフェアの前夜には、展示の準備を終えたワークフェアの参加者約110人が一堂に会し懇親会が開催されました。三澤常務理事（中部ブロック長）の司会進行のもと、参加者が互いに旧交を温め、情報交換をし合うなか、森田常務理事（九

州・沖縄ブロック長)のユーモア溢れる「くじ引き大会」なども行われ大いに盛り上がりました。

1 1 第94回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

令和元年12月16日(月)午後3時から、TKP新橋カンファレンスセンターにおいて、標記分科会が開催されました。

当日は、「特定短時間労働者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金制度」、「基準に適合する事業主の認定」等に係る「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」などについて諮問、審議が行われました。

なお、当日の資料は、厚生労働省ホームページに掲載されており、これについては、全重協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2019年12月19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 「令和2年度税制改正の大綱」が閣議決定されました。

令和元年12月20日に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機会等の割増償却制度について、対象資産から工場用の建物等を除外するとともに、機械装置の割増償却率を12%(現行:24%)に引き下げた上、適用期限を2年延長するとされています。

この延長期限の延長は、全重協としても国に要望していたものです。なお、詳しくは、財務省のホームページで同大綱をご覧ください。

全重協の動き

1 令和元年度上期東北ブロック会議が開催されました。

令和元年7月18日(木)午後1時30分から、仙台市青葉区のホテル JAL シティ仙台において標記会議が開催されました。

最初に栗原会長があいさつされ、1) 会員も増え全重協の知名度が上がっているのは会員の皆様のおかげであり感謝申し上げる、2) 全重協の名称については、「重度」がネックとなり入会を躊躇される場合があること、精神障害には「重度」の概念がないこと等を踏まえ、平成元年の公益法人化から30年経過したことを期に変更することとなった。定款の改正が必要なため、来年4月から「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」とし、全重協の正式名称から「重度」という言葉をとって略称も「全障協」とすることが決まった、3) 厚生労働省からの受託事業も3年目を迎え、理事会では、今後は少しやり方を変えた方がよいのではないかとの意見も出ている。来年度以降のやり方については、もう少し違ったものを厚労省に提案していきたい、4) 先の理事会では最低賃金の上昇への対応が議題の一つとなり、賞与を給与に組み替えたらモチベーションが下がった、4月・10月に行っていた昇給を一本化したなど様々な現状が報告された、といった話がありました。

続いて本部報告として、1) 先の通常国会で障害者雇用促進法が改正され、障害者の活躍の場の拡大に関する措置、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置が設けられた、2) 厚生労働省からの受託事業として実施している障害者雇用相談コーナーの周知について、会員の皆様にもご協力いただきたい、また、3) 会員の皆様ご自身も気軽に相談コーナーをご利用いただきたい、4) 同じく厚生労働省からの受託事業として実施している障害者活躍企業の認証については、この6月から8月末まで申請を受け付けているので積極的に検討いただきたい、5) これまでのブロック会議や都府県支部会議のような地域毎の会員の集まりに加えて、今後は、A型や精神障害者、助成金といった特定のテーマ毎に全国の会員にご参加いただく研究部会を設けることを検討している、6) 昨年度は、会員からの寄付が減ってしまったので、今年度は積極的なご寄付をお願いしたい、といった話がありました。

その後、出席各社の自己紹介が行われ、休憩をはさんで宮城障害者職業センター主幹障害者職業カウンセラーの相澤欽一様から「精神障害のある人が就労するために必要なサポートとは」と題して講演をいただきました。講演内容の概要は以下のとおりです。

1) 全国ハローワークの障害者窓口における精神障害者の紹介就職件数は、2008年度の9,456件から2018年度の48,040件に急増している。ただし、1年定着率は5割以下で、職場定着が課題になっている。2) 「精神障害者」という言葉は、国内の法律間でも定義が異なる。一般的には、精神保健福祉法で定義されるように精神疾患を有する人を精神障害者ということが多いが、障害者雇用促進法では、症状が安

定し就労が可能な状態にあるものの内、①精神保健福祉手帳所持者、②統合失調症、そううつ病（躁病及びうつ病含む）、てんかんにかかっている者を「精神障害者」と定義し、雇用率に該当するのは①のみである。3) 精神保健福祉手帳は発達障害を含む様々な精神疾患を対象に交付されており、「精神障害者」というだけでは対応方法は分からない。また、同一疾患でも、症状や重症度、発病の時期や経歴、元々の性格や能力、置かれている環境等によりその状況は異なる。このため、個別対応が求められる部分も多いが、多くの人に共通する事項とそれに対する基本的な対応として次のようなことが考えられる。①病気と障害が併存⇒通院の確保、疾患や障害の理解促進・セルフケアの向上、勤務時間や仕事量など環境調整によるストレスの軽減、医療と就労支援の連携。②中途障害や精神疾患に対する無理解⇒発症後の能力低下、退学や失業、周囲の不適切な対応などのマイナス体験⇒自信喪失や自尊心の低下⇒「強み・長所・できていること」に焦点を当てた自信の回復と可能性を拡げる支援。③認知機能の低下が疑われる場合⇒課題や仕事の標準化・簡素化、認知機能の特徴に応じたコミュニケーションの工夫。4) 障害者の雇用管理を適切に進めるためには、①障害者雇用の理解を深める、②従事職種・配置部署の検討、③受け入れ態勢の整備、④採用活動、⑤職場定着を図るという5つのステップを踏むことが望まれる。5) ⑤の職場定着を図るために以下のようなことに留意する。仕事を教える際は、指導者を配置し、やってみせ、わかったか確認しその後にやらせてみる。指示は、具体的に、誤解の余地なく、タイミングよく、一度にたくさん言わない。「適当に」「きちんと」などの漠然とした指示は避ける。できたことはほめミスに対しては具体的な対応策を一緒に考える（頭ごなしの叱責や感情的な言動はNG）。仕事に慣れてきたら、本人の状況に応じて指導する。障害のある人を指導する立場の人でも自分の仕事を抱えながら指導する場合も多いため、障害者の指導を現場任せにせず、指導する人をバックアップする。チェックリストなどを活用して定期的に面接し本人の状況を把握する、数ヶ月サイクルで目標管理を行うなど十分にコミュニケーションをとる。就業時間や職務内容の変化、上司や同僚の異動など本人を取り巻く環境に変化があったときは必要に応じて支援機関に連絡し、本人が不安やストレスを抱えていないか確認する。6) 雇用管理の基本としては上記5) のような点を留意することになるが、「精神障害者」は一人一人異なるため、実際の雇用管理では、本人の個別性を把握し、個別性を踏まえた対応が望まれる。ただし、本人の個別性を把握するには時間がかかるため、本人をよく知っている外部の支援機関を活用するとよい。なお、精神障害のある人が安定した職業生活を送るためには、自分自身の病気の特徴、苦手な場面、調子を崩すときのサインや調子を崩さないための工夫、企業に望みたい配慮事項などを整理できていることが望ましい。本人がこのような視点で自分自身の特徴を整理できるよう支援している支援機関と連携すれば円滑な雇用管理の可能性が高まる。7) 本人が体調不良になった場合、企業としてどのような対応をすべきか医療機関から情報を得たいと思う場面が出てくることがあるかもしれない。その際は、医療機関には守秘義務があることや提供した情報のために本人が不利な取り扱いをされないか不安に思う場合があることなどに留意する必要がある。医療機関に情報提供を依頼する際は、本人を通じて行う、企業は本人の職場定着を願っており、本人のためにどんな対応が望ましいか知りたい

から情報収集するということが明確に伝わるようにする、（診察室だけの情報で医師が判断するには限界があるため）普段の仕事ぶりや調子を崩してからの職場での状況などを分かりやすく伝える、産業医などの医療職を介しての情報交換や支援機関が関わっている場合は支援機関を活用するなどに留意するとよい。

講演に引き続いて、障害者と同行する支援者との間の関係性が十分ではない場合の対処方法、採用面接の際の留意点、就労支援機関とのパイプの作り方等について熱心な質疑応答が行われました。

講演内容はたいへん実践的なものであり、精神障害者の雇用に取り組もうとする全重協の会員企業にとっても大いに参考となることでしょう。

2 令和元年度上期近畿ブロック会議が開催されました。

令和元年8月8日(木)午後1時30分から、京都市下京区の「キャンパスプラザ京都」において標記会議が開催されました。

最初に栗原会長のあいさつで、1)今年度も相談コーナーなど厚生労働省の委託事業を受けることができ会員の皆様の協力に感謝申し上げます。3回目の受託となり、全重協の知名度も上がってきたことから、会員数も300を超えた。さらに欲を言うなら500会員くらいにはもっていききたい、2)先の総会に出席した方々はご存じですが、来年4月から全重協の名称が変わる。現在の名称となつて30年、愛着のある方々もおられると思うが、精神障害に「重度」の概念がないことなどから、違和感があるとの話もあり、また、この件については2年間にわたり会員のご意見をいただいております、総会で反対なく可決された。3)7月から全重協本部に異動があり、水野事務局長が退任し、後任に野村事務局長が就任となったので、よろしくお願ひする、4)最低賃金は神奈川県でも1000円を超えることとなった。最低賃金が大幅に上がると、障害者雇用のハードルが高くなり、有期雇用契約も増えるなど影響が大きいので、厚生労働省に提言を行っていききたいと考えており、会員の皆様の後押しをお願いする、といった話がありました。

続いて初参加者の自己紹介が行われた後、本部報告として、1)先の通常国会で障害者雇用促進法が改正され、障害者の活躍の場の拡大に関する措置、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置が設けられた、2)昨日、労働政策審議会障害者雇用分科会が開催され、特例給付金の支給額などについて厚生労働省事務局から具体的な提案がなされた、3)厚生労働省からの受託事業として実施している障害者雇用相談コーナーの周知について、会員の皆様にもご協力いただきたい、また、4)会員の皆様ご自身も気軽に相談コーナーをご利用いただきたい、5)同じく厚生労働省からの受託事業として実施している障害者活躍企業の認証については、この6月から8月末まで申請を受け付けているので積極的に検討いただきたい、6)これまでのブロック会議や都府県支部会議のような地域毎の会員の集まりに加えて、今後は、A型や精神障害者、助成金といった特定のテーマ毎に全国の会員にご参加いただく研究部会を設けることを検討しているので、積

極的に参加いただきたい、7) 昨年度は、会員からの寄付が減ってしまったので、今年度は積極的なご寄付をお願いしたい、といった話がありました。

その後、各府県支部からの活動報告ということで、支部会議の開催状況や今後の活動予定、さらには特別支援学校や業界団体等との連携についても報告がありました。

続いて、会員に対する労働条件アンケートをもとに、雇用障害者数の増減、年収状況、親会社による支援状況、人材育成の方策、障害のある従業員の加齢への対応等についてアンケートの回答内容に特徴のある会員が指名され、現況報告が行われました。

さらに、それらを踏まえて、出席者が数人ごとに分かれてグループディスカッションが行われました。

最後に加藤副会長があいさつされ、1) 全重協は平成元年の公益法人化から30年となるが、昭和48年に旧労働省が重度障害者多数雇用の指定モデル工場をつくろうと融資制度を設け、融資を受けた事業所の集まりが前身であり、50年近く障害者雇用に取り組んでいる、2) 障害者の高齢化に伴い、本人にどう働いてもらえば戦力になるかが大きな課題となっており、それは、一人ひとりの障害者の人生を考えるようになることでもある。こうした点についてノウハウを有するのは全重協のみである、3) こうした観点から、全重協として毎年、厚生労働省に要望書を提出している、4) 1人の企業人として社会貢献できる人間として、1人でも多くの障害者の雇用が進むよう、ブロック会議で知恵を出してもらおうとともに、5) 会員を増やすことも力となるので、ご協力をお願いする、といった話がありました。

今回のブロック会議の参加者数は、初めて参加された会員や、賛助会員、ゲストとして参加いただいた企業、他ブロックから参加された会員を含めて101名にのぼり、熱気のある意見交換、経験交流が行われました。

3 令和元年度上期中国・四国ブロック会議が開催されました。

令和元年9月2日(月)午後1時30分から、岡山市北区の「株式会社ベネッセビジネスメイト」において標記会議が開催されました。

加藤副会長の司会進行のもと、最初に薬師ブロック長のあいさつで、1) (株)ベネッセビジネスメイトに見学の機会を提供いただき、勉強させてもらった。規模が大きすぎて参考になるか心配であったが、取り入れるべきことは多々あり、先を見据えてできることから始めていきたい、2) 先の総会において全重協の名称を変えることとなった。しばらくは馴染みが薄いかもしいないが、名称に「重度」がついていると、ハードルが高い印象を与えかねず、会員の減少が心配。会員の皆様には、色んな会合で名称変更について話していただき、認知されるための努力をお願いする、3) 全重協設立30周年記念講演として、坂本光司先生に講演いただいたが、先

生の著書「日本でいちばん大切にしたい会社」が6巻まで出ており、よい会社を見習いたいと考えている、といった話がありました。

続いて栗原会長のあいさつで、1) (株)ベネッセビジネスメイトを見学させていただいたが、障害があることを感じさせない従業員の方々の働きぶりで、企業努力がうかがわれた。我々も少しでもこうした取組に近づけていかなければいけない、2) (株)ベネッセビジネスメイトはこの度の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」といいます。）理事長表彰を受けられ、また、障害者雇用エクセレントカンパニー賞も受賞された。中国・四国ブロックで他にも機構理事長表彰を受けられた会員企業があり、そのご努力に敬意を表する、3) また、長い間、中国・四国ブロック長を務めていただいた前ブロック長の柏木健二氏が機構理事長の個人表彰を受けられた、4) 全重協の名称については、精神障害者に「重度」の概念がないこと、平成元年の法人化から30年の節目に来ていることなどから、会員の皆さんと話をしてきた中で、「重度」をとることとなった。来年度から「全国障害者雇用事業所協会」となるが、今後何十年と親しんでいただけるよう努力していきたい、5) 会員の皆様のご努力により厚生労働省からの受託事業も3年目となった。これにより全重協の知名度も上がり、会員の増加につながっているので、来年度も是非、落札したいと考えている、6) 7月から全重協本部に異動があり、水野事務局長が退任し、後任に野村事務局長が就任した。前事務局長と同様に、何かあれば気軽に電話等で相談していただきたい、といった話がありました。

栗原会長のあいさつの後、来賓として岡山県保健福祉部障害福祉課長の片山圭子様、機構岡山障害者職業センター所長の余野木琢也様が紹介されました。片山様からごあいさついただき、1) 全重協は、障害のある方の就労促進に重要な役割を担っていただいております、会員の皆様のご理解ご協力に感謝申し上げます、2) 岡山県の生き生きプランにより自立、社会参加促進に取り組んでおり、就労・就職がその重要なポイントとなっている。県としても力を入れ、障害者就業・生活支援センター、労働局、企業と連携して施策を進めているところであり、なお一層のお力添えをお願いするとともに、貴協会の発展、会員のご活躍を祈念する、といった話がありました。

続いて、本部報告として、1) 先の通常国会で障害者雇用促進法が改正され、障害者の活躍の場の拡大に関する措置、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置が設けられた、2) 8月7日、労働政策審議会障害者雇用分科会が開催され、特例給付金の支給額などについて厚生労働省事務局から具体的な提案がなされた、3) 厚生労働省からの受託事業として実施している障害者雇用相談コーナーの周知について、会員の皆様にもご協力いただきたい、また、4) 会員の皆様ご自身も気軽に相談コーナーをご利用いただきたい、5) 同じく厚生労働省からの受託事業として実施している障害者活躍企業の認証については、8月末で申請の受け付けを終了した。多数の申請をいただき、会員の皆様のご協力に感謝。今後、外部有識者等からなる認証委員会で審査を進めることとなる、6) これまでのブロック会議や都府県支部会議のような地域毎の会員の集まりに加えて、今後は、A型や精神障害者、助成金といった特定のテーマ毎に全国の会員に

ご参加いただく研究部会を設けることを検討しているの、積極的に参加いただきたい、7) 昨年度は、会員からの寄付が減ってしまったので、今年度は積極的なご寄付をお願いしたい、といった話がありました。

その後、経営状況や障害者の雇用状況に関する会員企業アンケートの結果を踏まえ、出席会員各社から近況報告が行われました。

経営状況については、米中貿易摩擦や日韓関係の影響が出てきている、消費税増税後、オリンピック終了後の先行きは不透明といった話がありました。また、障害者の雇用状況については、採用が精神障害者、発達障害者にシフトしてきていること、中途採用の場合の職場定着に課題があること、障害のある従業員の高齢化への対応が課題であるが、最低賃金の上昇により、その点がより一層クローズアップされてきていることといった話がありました。

ブロック会議の最後に、岡山障害者職業センター所長の余野木様からごあいさつをいただき、1) 平成24年、25年に機構雇用開発推進部に在籍しており、研修等で全重協とのかかわりがあった、2) 雇用管理上の課題が発達障害、精神障害にスライドしてきており、ジョブ・コーチも作業支援から相談支援にシフトしてきている。障害者職業センターにおいても時代とともに重点がかわってきており、ノウハウの蓄積と提供を進めているところ、3) 名称が変わるということで、全障協の益々の発展とノウハウ提供のさらなる進展を祈念するとともに、障害者職業センターとの一層の連携をお願いする、といった話がありました。

今回のブロック会議については以上ですが、当日はブロック会議に先立って、午後1時30分から岡山市北区に所在する(株)ベネッセビジネスメイトを見学させていただきました。

同社は、ベネッセグループの特例子会社として2005年に設立され、岡山・東京エリア拠点合わせて本年4月1日現在で知的障害者77名、精神障害者27名、発達障害者28名、身体障害者26名を雇用しています(うち岡山エリア拠点では知的障害者25名、精神障害者10名、発達障害者11名、身体障害者11名)。

見学は2班に分かれ、オフィスの清掃を行う「クリーンサービス」、大量コピーやデータ入力、製本等を行う「OAセンター」、郵便物等の仕分け、社内配達や重要書類のシュレッダー裁断などを行う「メールサービス」の職場を拝見させていただくとともに、各職場で障害のある従業員の方々から業務説明を行っていただきました。

各職場には、ホワイトボードに各自の仕事を15分単位のカードで表示し、完了したカードを本人が裏返して進捗状況がわかるようにする、臨時・緊急の仕事はオレンジ色で表示する、静かな休憩スペースを設け砂時計で10分まで随時休憩ができるようにするといった様々な工夫が施されていました。見学して特に印象的だったのは、従業員の方々がたいへんスムーズ、自然に業務をこなしておられることであり、その背景には、こうした工夫・努力があるものと思われました。

見学の前後には、(株)ベネッセビジネスメイト代表取締役社長の櫻田満志様から概況説明があり、1) ベネッセビジネスメイトの役割として、①ベネッセの障害者雇用の推進、②ベネッセの事業を支える、③障害者雇用の未来を育てるを掲げている、2) 組織体制として、社長のもとに「障がい者雇用推進本部」を設置し、就労継続支援A型事業所も運営している、3) 人事総務部に定着推進課を設け、障害のある従業員の研修、定着支援、指導員の勉強会運営などを行っている、4) 個人を支援する体制として、課長のもとに複数の指導員を配置し、各指導員が障害のある従業員メンバーを担当するとともに、メンバーの中から業務リーダーであるキャプテンを選任している、5) 複雑で難易度の高い業務の工程・設計を見直し、さまざまな特性をもった障害のある従業員が働きやすい業務に変えていく「楽ジョブ」(「仕事を楽にしよう、仕事を楽しくしよう」という取組を進めている、6) アビリンピックにも積極的に取組み、毎年出場している、といった話がありました。

このように、業務の特性に応じた見える化の推進、障害のある従業員が相談しやすい体制づくりなどについて、具体的に見聞することができ、他の会員企業でも参考となる事柄が多い、たいへん有意義な見学会となりました。

4 令和元年度第1回首都圏支部オープン会議が開催されました。

令和元年9月17日(火)午後1時から、「レゴ・ブロック(レゴ シリアスプレイ)を活用した精神・発達障害者向けキャリア・デザイン・ワークショップ体験セミナー」と題して学研ビル多目的ホール(東京都品川区)において標記会議が開催されました。

最初にファシリテーター役の田沼泰輔 首都圏支部長から、あいさつと手法の説明があり、1) レゴRシリアスプレイRメソッド(以下「LSP」といいます。)が日本に上陸して10年以上経った、2) 「精神・発達障害者のキャリアデザインーレゴRシリアスプレイRメソッドを活用したワークショップの可能性についてー」と題する事例論文を人材育成学会に提出しており、本日の体験セミナーはそれに基づいている、3) LSPは真剣な学びと遊びを融合させた、コンストラクショニズム(何かを作りながら、学ぶ、考える、創る)に基づく新しい学びのメソッドである、4) 世代や上下関係を超えて参加できる利点がある、5) 自分の考えを素直に表し、他のメンバーからの意見により多角的な視点から気づきを得るのが最初のステップである、6) キャリアデザインのプロセスである自己理解→環境理解→具体的プランニングに沿って展開される、7) 精神・発達障害者で自己表現に課題がある人々に適用できるのではないかと考えている、といった話がありました。

体験セミナーは、参加者3人一組で進められ、まず互いに自己紹介をし、レゴのパーツに触れてみることから始まりました。その後、ファシリテーターが「問い」を提示し、各参加者それぞれが「問い」に沿った作品を組立て、作品のキーワードやストーリーを見出します。次いで参加者同士が作品について質問し合いながら、作品の意味を共有し理解を深めるというのが手順です。体験セミナー全体は、レゴ

及びLSPに慣れる段階と、キャリアデザインに結びつける段階で構成され、それぞれにおいて、この手順が繰り返されました。

最後に質疑が行われ、1) 企業で十分な時間を確保できない場合があるので、実施に工夫が必要、2) キャリアデザインについて考えるよいきっかけ、機会になるのではないか、3) 思いをレゴで形にしなければならないというプレッシャーがハードルになる場合もあるので、それをどのようにクリアすべきか、といった意見交換が行われました。

今回の会議は、LSP という新しい学びの手法を実際に体験できたのみならず、参加者それぞれが自身を振り返り、考えを深める機会ともなり、たいへん有意義なものでした。

5 令和元年度第1回常務理事会（ブロック長会議）が開催されました。

去る11月11日（月）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。

最初に栗原会長から、今回の議題の趣旨等を含めた開会のあいさつがあった後、加藤副会長の進行により、全重協の名称変更に伴う定款の改正、厚生労働省委託事業の受託の方向性、全国レベルの研究部会の立ち上げ、全国中小企業団体中央会への加入などについて活発な意見交換が行われました。

このうち、全重協の名称変更に伴う定款の改正等については、関係条文の改正を行う方向で準備を進めるとともに、本部で名称変更周知用のリーフレットを作成・配布することになりました。

また、厚生労働省委託事業の受託の方向性については、現在実施している事業内容、運営方法に関する課題、改善方策について検討が行われ、全国レベルの研究部会の立ち上げについては、組織的な位置づけの明確化やブロック間の連携のあり方など、立ち上げに向けた具体的な準備について意見交換が行われました。さらに全国中小企業団体中央会への加入に関しては、そのメリット等について吟味が行われました。

6 令和元年度下期関東・甲信越ブロック会議が開催されました。

令和元年11月13日（水）午前10時から、中央大学駿河台記念館において標記会議が開催されました。

最初に栗原会長があいさつされ、1) 台風15号、19号及びその後の豪雨により会員企業にも何社か被害が出ている。一日も早い復興をお祈りするとともに、協会としても側面から援助していきたい、2) 皆様には朝早くから多数お集まりいただき感謝申し上げる、3) 厚生労働省からの受託事業も3年目となり、この上半期は、もう一頑張りの部分もあるが、皆様のお力添えにより概ね順調に来ている。本年度の残り半分もよろしく願います、4) このブロック会議に先だつて一昨日、常務理事会

を開催した。議題の一つは、全重協の名称変更に向けた準備等についてである。精神障害には「重度」の概念がなく、また全重協法人化から30年の節目でもあることから、広く障害者雇用を促進していくということで、本年6月の総会で来年4月から全障協に名称を変更することが決定された。皆様におかれてもPRをお願いする、5) もう一つの議題は、研究会の立ち上げについてである。全重協の良いところは、一般企業、特例子会社、A型事業所、福祉施設と多様な会員で構成され、特定の分野に偏っていないことである。来年から、いろいろなテーマで勉強会を発足させることとしており、若手の活性化にも寄与したいと考えている。例えば、東京で開催したら次は仙台などブロック間を回りながら開催するのも一案である、6) 本日は、お忙しい中、厚生労働省障害者雇用対策課長にお越しいただいており、有意義な会議となるよう期待している、といった話がありました。

続いて本部報告として、1) 厚生労働省の令和2年度概算要求における障害者に係る要求方針は、①公務部門における障害者雇用に対する理解促進、マッチング・職場定着支援の一層の推進、②中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化、③精神障害者等の職場定着支援の充実・強化である、2) 厚生労働省からの受託事業として実施している障害者雇用相談コーナーの活用、課題を有する事業所への利用勧奨をお願いする、3) 同じく受託事業のセミナーについては、他ブロックでも非会員でも無料で参加できるので、積極的な参加をお願いする、4) 全重協の名称変更に伴い定款の第3条から第5条の改正をお諮りする予定である、5) 名称変更に伴う周知・PRにご協力をお願いする、6) 全重協への寄付について、改めて前向きに検討をお願いする、7) 本年6月21日付け「会員事業所における障害者の雇用状況調査」に未回答の会員には、改めて調査票をお送りするので回答をお願いする、といった話がありました。

その後、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長の小野寺徳子様から「障害者雇用の現状と対策」と題して講演をいただきました。講演内容の概要は以下のとおりです。

1) 皆様には日頃より障害者の雇用促進にご理解、ご尽力をいただいております。また、団体名が変わることで益々の発展をお祈りするとともに、一層の連携を図っていきたいと考えているので、よろしく願います、2) 本年7月就任以来、企業見学をいろいろさせていただいているが、皆様、様々な工夫をされ、いかに我が国の障害者雇用を支えていただいているか実感しているところ。また、率先して障害者雇用を進めるべき公務部門において不適切計上の問題が生じたことについてお詫び申し上げます、3) 「働き方改革実行計画」において「多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度のあり方について幅広く検討を行う」とされており、これを受け検討を行い「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」（以下「報告書」という。）が取りまとめられた、4) この報告書の中では、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や障害者の働きやすい環境を整備する中小企業の認定制度の創設、雇用率制度及び納付金制度の在り方の検討などについて提言がなされた、5) 報告書を受けて、労働政策審議会障害者雇用分科

会において平成 31 年 2 月 13 日に「今後の障害者雇用施策の充実強化について」（意見書）がとりまとめられた、6) この意見書をもとに障害者雇用促進法の改正法案が諮問され、今回の改正となった。改正の柱は、障害者の活躍の場の拡大に関する措置と国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置である、7) 具体的な改正点の 1 つとして、週 10 時間以上 20 時間未満の雇用障害者数に応じて納付金を財源とする特例給付金を支給することとしている。下限の週 10 時間は、障害者短時間トライアル雇用の下限にそろえたものである、8) 中小企業の認定基準については、加点方式を採用しており、アウトカムの評価点を高く設定している。多様な取組すべてを評価するのはむずかしいので、最大公約数的な評価になることは否めないが、障害者雇用に係る中小企業全体のボトムアップを図っていきたい。具体的な手続きとしては、労働局に認定申請を行っていただき、労働局が現地調査によって評価することになる。また、認定企業については、厚生労働省、労働局のホームページで周知する。なお、法定雇用率未達成状態が一定以上続く場合等は認定の取消を行うこととしている、9) 28 府省の採用計画の進捗率は 8 割までできているが、個々の府省によっては意識が低いところもある。本年 6 月 1 日現在の国の機関全体の実雇用率は 2. 31 % となっており、来年の 6 月まで集中的に障害者雇用に取り組む、10) 納付金制度、雇用率制度、障害者手帳による支援など、報告書の提言等について次の事項などの大きな積み残しがある。

- ▶ 法定雇用率の計算式の分子において就労継続支援 A 型事業所の利用者を控除すべきとの指摘
- ▶ 精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウントを今後どのように扱うべきかとの指摘
- ▶ 障害者雇用調整金及び納付金の適用範囲を、雇用義務の対象とされている規模まで拡大していくこととするのが適当でないかとの指摘
- ▶ 大企業や就労継続支援 A 型事業所等で障害者を多数雇用し、障害者雇用調整金を集中的に支給されている場合、企業同士の社会連帯に基づく範囲を超えて負担の調整を受けているのではないかとの指摘
- ▶ 障害者雇用納付金財政の調整機能に関する指摘
- ▶ 除外率制度は障害者と共に働くことが当たり前の社会という理念にそぐわないとの指摘
- ▶ 長期にわたり雇用継続してきた障害者については、雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられるとの指摘
- ▶ 在宅就業障害者等の支援に関する指摘
- ▶ 手帳ではなく、個々の就労困難性で見べきではないかとの指摘
- ▶ 通勤に係る継続的な支援のニーズが存在するとの指摘 など

11) 年内は改正障害者雇用促進法の施行準備に集中的に取り組んでいるので、年明けから積み残し課題の議論を進めていく。その際、雇用分野と福祉分野の事業の本来的な在り方を検討することが必要であり、労働施策と福祉施策の連携のための検討プロジェクトを立ち上げた、12) 今後、全重協、企業のご意見もききながら、

検討を進めていきたい。なお、当日配布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（2020年1月15日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

講演に続いて、障害者雇用対策課長と会議出席者との間で意見交換が行われ、認定基準のレベルが標準となって皆がそれに揃えてしまい、より進んだ取組みが行われなくなってしまうのではないかと、障害者の能力評価制度を国としても十分検討いただきたいといった意見が出されました。このうち、認定基準のレベルに揃えるようになってしまわないかという点については、1) 中レベル以上を広く認定し、取組の遅れている中小企業の追従を期待したい、2) 先進的な取組については、2項目まで支援機関等が評価、加点できるという仕組みを設けており、そこを周知していきたい、3) 審査マニュアルは柔軟に改訂することを考えており、ユニークな取組をどう取り上げていくか検討したい、との説明が障害者雇用対策課長からありました。

会議の最後に、新井利昌ブロック長から挨拶として、障害者雇用拡大のステージを一段上げるとの国の方針が打ち出され、我々も若手の会などで勉強して政策的にも声をあげられるようにしていきたいとの話がありました。

関東・甲信越ブロック会議後の午後1時15分からは厚生労働省からの受託事業である障害者雇用特別セミナーが開催されました。セミナーでは、「企業で活かす・企業で生きる障害者雇用の実現に向けて～精神障害者の就労定着に向けた効果的なノウハウとは？～」と題するパネルディスカッションやグループディスカッション等が行われました。

7 令和元年度下期近畿ブロック会議が開催されました。

令和元年12月11日(水)午前10時15分から、大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）において標記会議が開催されました。

最初に栗原会長があいさつされ、1) 皆様にはご多用中、多数お集まりいただき、また、障害者雇用対策課長には、お忙しい中お越しいただき感謝申し上げます、2) 今年度のワークフェアはアビリンピックと一緒にの会場であったため、多数の来客があり盛況であった。来年度は2日間にわたって開催できないか(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に頼んでみたいと思っている。ワークフェア前日の懇親会も盛り上がり、絆が益々太くなった。来年度も是非参加をお願いする、3) 精神障害に「重度」の概念がないなど、団体名の「重度」が現状にそぐわなくなっているとの意見もあり、来年4月から名称を全重協に変えることになった。これを機に回りの企業にお声がけいただくなどにより、会員をさらに増やしていきたいと考えている、4) 若手を中心に、勉強会を立ち上げようとしている。勉強会の取組には全重協としても応援するので、がんばっていただきたい、といった話がありました。

続いて本部報告として、1) 厚生労働省の令和2年度概算要求における障害者に係る要求方針は、①公務部門における障害者雇用に対する理解促進、マッチング・職

場定着支援の一層の推進、②中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化、③精神障害者等の職場定着支援の充実・強化である、2) 厚生労働省からの受託事業として実施している障害者雇用相談コーナーの活用、課題を有する事業所への利用勧奨をお願いする、3) 同じく受託事業のセミナーについては、他ブロックでも非会員でも無料で参加できるので、積極的な参加をお願いする、4) 全重協の名称変更に伴い定款の第3条から第5条の改正をお諮りする予定である、5) 名称変更に伴う周知・PRにご協力をお願いする、6) 全重協への寄付について、改めて前向きに検討をお願いする、7) 本年6月21日付け「会員事業所における障害者の雇用状況調査」に未回答の会員には、改めて調査票をお送りするので回答をお願いする、といった話がありました。

本部報告の後、新会員の紹介、各府県支部の活動報告が行われ、次いで厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長の小野寺徳子様から「障害者雇用の現状と対策」と題して講演をいただきました。講演内容の概要は以下のとおりです。

1) 皆様には日頃より障害者の雇用促進にご理解、ご協力をいただいております。感謝申し上げます、2) 平成29年にとりまとめられた「働き方改革実行計画」において「多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度のあり方について幅広く検討を行う」とされており、これを受け検討を行い平成30年7月に「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」（以下「報告書」という。）が取りまとめられた、3) この報告書の中では、障害者の雇用の質を高めること、定着支援、中小企業における雇用促進などが課題として挙げられている、4) その後、公務部門の障害者雇用に係る問題が発生したこともあり、障害者雇用促進法の改正に至った、5) 改正法において、公務部門については、障害者活躍推進計画の策定・公表の義務化などの措置が盛り込まれ、対象障害者の確認方法の明確化等も行われている、6) 中小企業の認定制度については、加点方式を採用している、7) 週所定労働時間10時間以上20時間未満の雇用障害者数に応じて納付金を財源とする特例給付金を支給することとしている、8) 納付金制度、雇用率制度、障害者手帳による支援など、報告書の提言等について大きな積み残しがある。年内は改正障害者雇用促進法の施行準備に集中的に取り組んでいるので、年明けから以下の事項などの積み残し課題の議論を進めていく。現在、既に労働施策と福祉施策の連携のための検討プロジェクトを立ち上げ検討を進めており、来年1年くらいはしっかりと議論していきたい。わが国の障害者雇用施策が変わる時期にきている。

- ▶ 法定雇用率の計算式の分子において就労継続支援A型事業所の利用者を控除すべきとの指摘
- ▶ 精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウントを今後どのように扱うべきかとの指摘
- ▶ 障害者雇用調整金及び納付金の適用範囲を、雇用義務の対象とされている規模まで拡大していくこととするのが適当ではないかとの指摘
- ▶ 納付金財政の調整機能についての指摘

- ▶ 除外率制度は、障害者と共に働くことが当たり前の社会という理念にそぐわないとの指摘。
- ▶ 障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価に関する指摘
- ▶ 在宅就業障害者等の支援に関する指摘
- ▶ 手帳ではなく、個々の就労困難性で見べきではないかとの指摘
- ▶ 通勤に係る継続的な支援のニーズが存在するとの指摘 など

なお、当日配布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（2020年1月10日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

講演に続いて、障害者雇用対策課長と会議出席者との間で意見交換が行われ、障害者の高齢化に伴い労働施策から福祉施策への連携の検討が必要、優先調達の今後の推進方針をどのように考えているのか、といった意見、質問が出されました。

近畿ブロック会議後の午後1時30分からは厚生労働省からの受託事業であるセミナー「近畿障害者就労フォーラム in 大阪」が開催されました。セミナーでは、クリーンリース株式会社専務取締役の横堀大様から「障害者とともに働く企業の役割、福祉の役割～北海道の事例から～」と題して講演をいただくとともに、グループディスカッション等が行われました。

8 令和元年度障害者活躍企業が認証されました。

障害者活躍企業とは、全重協が厚生労働省の委託を受けて、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しており、障害者を多数雇用し、障害者が活躍している企業を認証するものです。

令和元年度においては、以下のとおり40社が認証されました。認証された企業には、全重協から認証状と認証マークが付与されます

- (株)エスコアハーツ（兵庫県）
- 富士ソフト企画(株)（神奈川県）
- (株)テルベ（北海道）
- 日本パーソネルセンター(株)（兵庫県）
- (株)ビジネスプラス（東京都）
- (株)広島情報シンフォニー（広島県）
- (株)TDS（東京都）
- (株)博報堂DYアイ・オー（東京都）
- 北海道はまなす食品(株)（北海道）
- (株)ダイキンサンライズ摂津（大阪府）
- リベラル(株)（東京都）
- (株)ベネッセビジネスメイト（東京都）

シャープ特選工業(株) (大阪府)
ハウスあいファクトリー(株) (大阪府)
第一生命チャレンジド(株) (東京都)
(株)川重ハートフルサービス (兵庫県)
大東コーポレートサービス(株) (東京都)
(株)JAL サンライト (東京都)
(株)JR 西日本あいウィル (兵庫県)
エプソンミズベ(株) (長野県)
パーソルチャレンジ(株) (東京都)
日本ウエストン(株) (岐阜県)
ふぁみーゆつダコマ(株) (石川県)
(株)キョウセイ (岡山県)
(株)JFR クリエ (大阪府)
東京都ビジネスサービス(株) (東京都)
MCS ハートフル(株) (埼玉県)
阪神友愛食品(株) (兵庫県)
SWSスマイル(株) (三重県)
百五管理サービス(株) (三重県)
菱信データ(株) (東京都)
(株)ジェイアール東海ウエル (愛知県)
トヨタループス(株) (愛知県)
(株)ワールドビジネスサポート (兵庫県)
(株)ニッセイ・ニュークリエーション (大阪府)
コニカミノルタウイズユー(株) (東京都)
(株)エルアイ武田 (大阪府)
(株)あしすと阪急阪神 (大阪府)
(株)NTT 西日本ルセント (大阪府)
(株)ひなり (東京都)

以上40社

9 令和元年度下期ブロック会議等の開催予定

(注) 現時点で本部が把握している内容を掲載しています。今後、変更があり得るのでご注意ください。

■令和2年1月27日(月)

北海道ブロック会議

開催時間：10：00～11：30

開催場所：札幌コンベンションセンター（札幌市白石区）

主な内容：厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長講演、本部報告等

会員以外の参加：可

■令和2年1月27日(月)

北海道ブロック障害者特別雇用セミナー

開催時間：13：00～17：00

開催場所：札幌コンベンションセンター（札幌市白石区）

主な内容：講演（精神障害者の雇用取組）、事例報告、質疑応答

会員以外の参加：可

■令和2年2月4日(火)

東北ブロック会議

開催時間：10：30～12：00

開催場所：東京エレクトロンホール宮城（仙台市青葉区）

主な内容：厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長講演、本部報告等

会員以外の参加：可

■令和2年2月4日(火)

東北ブロック障害者雇用セミナー

開催時間：13：30～17：30

開催場所：東京エレクトロンホール宮城（仙台市青葉区）

主な内容：講演Ⅰ（精神障害者の雇用・定着に必要なこと）、講演Ⅱ（就労は障がいを軽減する。～精神・身体・知的・発達障がい社員が活躍する就労舞台～）、グループディスカッション等

会員以外の参加：可

■令和2年2月20日(木)

中国・四国ブロック会議

開催時間：15：00～17：00

開催場所：広島商工会議所（広島市中区）

主な内容：本部報告、会員近況報告等

会員以外の参加：可

■令和2年3月3日（火）

中部ブロック会議

開催時間：10：00～12：00

開催場所：ウインクあいち（名古屋市中村区）

主な内容：厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長講演、本部報告等

会員以外の参加：可

■令和2年3月3日（火）

中部ブロック障がい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（名古屋市中村区）

主な内容：特別講演（発達障がいの特性や心理の理解と対応について、ネット検索や書籍以上にリアルに語り企業内の活躍を目指す）、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

■令和2年3月7日（土）

九州・沖縄ブロック会議

開催時間：15：00～17：00

開催場所：ホテル・レクストン鹿児島（鹿児島市）

主な内容：本部報告、会員近況報告等

会員以外の参加：可

10 新規会員

昨年4月1日から本年1月14日までに、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。（入会日順）

【正会員】

ぜんち共済株式会社（東京都）

株式会社クリーニングのアルファー（福岡県）

げんねんワークサポート株式会社（青森県）

株式会社エネルギア・スマイル（広島県）

株式会社あいの里

イビデンオアシス株式会社（岐阜県）

株式会社新栄（大阪府）

株式会社バンダイナムコウィル（東京都）

ダイハツ工業株式会社（大阪府）

コニカミノルタウイズユー株式会社（東京都）

NSKフレンドリーサービス株式会社大津事業所（滋賀県）

一般社団法人オフィスサプライ（東京都）

東北電力フレンドリー・パートナーズ株式会社（青森県）

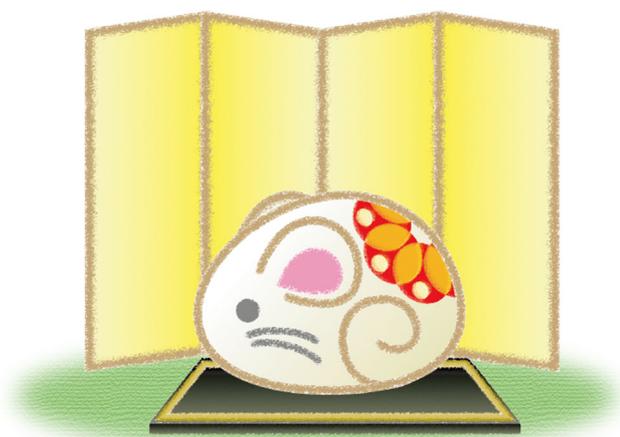
社会福祉法人みやこ福祉会（沖縄県）
丸紅オフィスサポート株式会社（東京都）

以上 15 事業所

【賛助会員】

ディプロ株式会社（大阪府）
株式会社なか卯（大阪府）
ハウス食品グループ本社株式会社（大阪府）

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、昨年設立30周年の節目を迎え、6月の通常総会において定款第一条の変更が決議されました。これにより、本年4月1日から「全国障害者雇用事業所協会」に名称変更することとなりました。事務局では、名称変更に関するリーフレットの作成・配布、ホームページの見直し等により、周知・PRを展開していきたいと考えておりますので、会員の皆様にもご協力いただきますよう、お願い申し上げます。また、定款につきましては、第3条から第5条に「重度障害者等の雇用の促進及び職場定着の推進」との規定がありますので、この変更についても令和2年度の通常総会にお諮りすることとなります。

厚生労働省の委託を受けて実施している「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」も3年目となりました。この間、全重協役員の皆様や会員の皆様の多大なご支援、ご協力により、相談コーナーにおける相談件数、利用者の満足度、セミナーの集客数などの目標値を達成してまいりました。

今年度も残すところ、あと2か月余りとなりました。相談コーナーにおける相談支援活動、各ブロックのセミナーや好事例集の作成を確実に進めることにより、来年度に向けて全重協が更に飛躍、発展できるようにしていき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。

さらに今年は、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報告書」（平成30年7月公表）の指摘事項のうち課題として残っているものの検討が鋭意進められると聞いております。

こうした動きについては、今後も全重協のホームページや本誌を通じて、会員の皆様に対する迅速な情報提供に努めていきたいと考えております。

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。