

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年夏号 (No.69)



公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

ごあいさつ	1
公益社団法人全国障害者雇用事業所協会会長 栗原敏郎	
誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指して	3
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 和田慶宏	
私と障害者雇用	5
有限会社ヤクシ 代表取締役 (中国・四国ブロック長) 薬師浩司	
新任理事・監事のご挨拶	7
株式会社きむらクリーニング 代表取締役	木村 孝
株式会社ほくでんアソシエ 代表取締役社長	茂森 実
楽天ソシオビジネス株式会社 代表取締役社長	川島 薫
デンソー太陽株式会社 代表取締役社長	大西 明彦
株式会社ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長	澁谷 栄作
南九イリョー株式会社 事業本部副本部長	池田 拓郎
ATUホールディングス株式会社 代表取締役	岩崎 龍太郎
有限会社東西食品 代表取締役	田中 久光
株式会社大谷 代表取締役社長	堂田 尚子
新型コロナウイルス感染拡大の影響下における障害者の雇用維持状況	11
新型コロナウイルス感染症の影響下における障害者雇用状況アンケート集計結果	18
障害者雇用を巡る最近の動き	26
1 就労パスポートの様式等が公開されました。	
2 第95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 企業グループ算定特例制度に係る「企業グループ一覧」等が厚生労働省ホームページに掲載されました。	
4 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度の詳細が公表されました。	
5 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績 (令和元年度)」が公表されました。	
6 令和元年度 障害者の職業紹介状況等が公表されました。	
7 障害者雇用の取組が優良な中小事業主の認定マークが公表されました。	
8 第97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 第98回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
10 「令和元年度 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。	
11 令和2年度「障害者雇用に関する優良事業所等表彰」の受賞者が発表されました。	
12 「令和2年 国の機関における障害者任免状況の集計結果 (速報値)」及び「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。	
全障協の動き	30
1 中国・四国ブロック障害者特別雇用セミナーが開催されました。	
2 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。	
3 令和元年度下期北海道ブロック会議及び障がい者雇用セミナーが開催されました。	
4 令和元年度下期東北ブロック会議及び障害者雇用特別セミナーが開催されました。	
5 令和元年度下期中国・四国ブロック会議が開催されました。	
6 令和元年度下期九州・沖縄ブロック会議が開催されました。	
7 令和元年度障害者活躍企業事例集を作成しました。	
8 全重協の名称が変わりました。	
9 令和2年度第1回通常総会が開催されました。	
10 労働大学校で全障協の活動が紹介されました。	
11 新規会員	
事務局から	35

ごあいさつ

公益社団法人全国障害者雇用事業所協会
会長 栗原敏郎



今年は新型コロナウイルスに加え、長い梅雨、その後非常な酷暑となりましたが、皆様にはいかがお過ごしでしょうか。

会員事業所を始め、障害者雇用の促進にご尽力いただいております関係の皆様には、当協会の事業活動の展開に平素より多大なご支援とご協力を賜り、改めまして心より感謝申し上げます。

新型コロナウイルスは現在も感染拡大の影響下にあつて、皆様におかれましては、障害者の仕事の確保、勤務形態の変更、感染予防対策等にたいへんなご努力をされていることと存じます。

こうした状況に関しまして、本年6月に会員事業所を対象にアンケートを実施させていただきました。その取りまとめ結果は本誌にも掲載しておりますが、様々な工夫・取組により障害者の雇用維持に最大限の努力が払われていることが窺われます。取組の具体例も掲載していますので、参考にしていただければと存じます。また、アンケートの中で寄せられた助成金等に関する要望事項の主なものにつきましては厚生労働省に検討をお願いしております。回答いただいた皆様にはご協力、誠にありがとうございました。今後も引き続き動向を注視して参りたいと考えております。

新型コロナウイルス感染拡大の影響は協会運営にも及んでおります。本年6月29日の本年度第1回通常総会につきましては、やむを得ず大部分の会員の皆様には委任状又は書面による議決権の行使をもって参加いただき、それにWEB会議を組み合わせた開催となりました。

通常総会では令和2年度の事業計画と収支予算案をご承認いただくとともに、2年ぶりに役員の変更が行われ、その後の新役員による理事会を経て私が再び会長を拝命することとなりました。引き続きご支援をいただきますようお願いいたします。

全障協は昨年5月をもって設立30周年を迎えました。こうしたなか、会員事業所に雇用されている障害者の中には、「重度」の概念のない精神障害者も増えてきたことなどを踏まえ、会員の皆様にご議論いただいた結果、本年4月には協会名を全重協から全障協に改め、新たな船出をいたしました。

国の障害者雇用施策につきましても、本年度中に法定雇用率が引き上げられる予定であるほか、障害者雇用率制度における対象障害者の範囲や長期継続雇用の評価など多面的な検討が行われています。

このように、障害者雇用を取り巻く環境も大きく変わりつつあるなか、他の役員の方々と一緒に力を合わせ、会員事業所のニーズを十分に踏まえながら、一層効果的な事業展開を図って参りたいと考えております。

具体的な事業活動の1つとして、当協会は、平成29年4月より、厚生労働省から「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」を受託し本年度で4年目に入りました。

この事業では、北海道（札幌市）、東北（仙台市）、関東甲信越（東京都）、中部（名古屋市）、近畿（大阪市）、中国・四国（広島市）及び九州・沖縄（福岡市）の全国7ブロックに専門の相談窓口（相談コーナー）を設置し、企業経営や障害者雇用に関し長く携わり豊富な知見や経験を有する専門の相談員が、各企業の課題や実情に応じた具体的な提案や有効な事例の提供などを通じたきめ細かな支援を行っております。これまでも多くの企業等の皆様にご利用いただいております。障害者雇用に関し課題をお持ちでしたら是非、お気軽にご活用ください。

併せて、今年度下半期に全国7ブロックにおいて、講演や先進的な取組みに関する事例報告、パネルディスカッション等からなる障害者雇用に関するセミナーを開催する予定です。

当協会といたしましては、今年度も以上のような事業を着実に実施することにより、障害者の雇用の促進と職場定着の推進という協会の目的達成に向け、公益社団法人として全力で取り組んで参りたいと考えております。会員各位におかれましては、引き続きご支援・ご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。また、そのためにも、新型コロナウイルス感染症の一日も早い終息を心よりお祈りいたします。

誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指して

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
理事長 和田 慶宏



晩夏の候、会員の皆様におかれましては、新型コロナウイルス感染症が予断を許さない状況の中、この難局に立ち向かわれていることと存じます。オンライン会議、在宅勤務など、従来とは異なる仕事の進め方を導入しているという話も伺いますが、特に障害がある方を雇用している場合は、感染予防策には細心の注意が必要なところ、皆様のご苦労は並々ならぬものと拝察いたします。

障害者雇用に関しては、令和元年6月1日現在の民間企業の実雇用率は2.11%、雇用障害者数は約56万人と、いずれも過去最高を更新するなど、着実に進展しています。その背景としては、障害者雇用促進法をはじめとする関連法令の改正、助成金等制度の充実のほかにも、貴協会会員の皆様が先進的な事例を、障害者雇用の拡大を検討する企業に対しお示しいただいていることが大きいものです。

貴協会におかれては、今年度から、会員企業様の雇用実態も踏まえて、全国重度障害者雇用事業所協会から全国障害者雇用事業所協会に名称変更されましたので、障害種別、障害程度に関わらず、障害者雇用のすべての分野で、充実した情報をご提供いただき、他企業を牽引いただけるものと期待しています。

当機構の事業に関しても、貴協会や、会員企業の皆様には、日ごろから多大なるご支援をいただいているところ、この場をお借りしてあらためて感謝申し上げます。

特に、全国アビリンピックの一環として開催している障害者ワークフェアに関しては、毎回、貴協会には中核的な組織として参画いただいています。障害者ワークフェアは、障害者の職業能力及び雇用に関する展示、実演及び作業体験等を通じて、社会一般の障害者の雇用と職業能力に関する理解と認識を深めることを目的としていますが、貴協会の会員企業様のご出展は事業目的の達成に大きく寄与いただいています。

しかしながら、今年度に関しては、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、出展企業の皆様と来場者の安全を第一に考慮し、障害者ワークフェアの中止という苦渋の選択をいたしました。開催を心待ちにされていた方も多く、遺憾ではございますが、東京都内で開催される次回のアビリンピックの際にご出展、ご来場いただき、一緒に大会を盛り上げていただければと存じます。

また、障害者雇用支援人材ネットワーク事業では、貴協会の会員企業の皆様に障害者雇用管理サポーターとしてお力添えいただいています。本事業は、障害者雇用に関する疑問や課題をお持ちの企業の方に、障害者雇用管理サポーターが直接、助言や支援を行うものです。貴協会の会員企業の皆様は豊富な経験やノウハウを有していらっしゃるの、それらに基づく的確な助言等をいただいています。

当機構では、誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指し、障害者の就職を支援するための職業リハビリテーションの実施、障害者を雇用する企業を経済的に支援するための助成金等の支給、雇用に関するノウハウ等の提供、障害者雇用に関する理解を深めるための啓発活動を推進しています。今後も、障害者雇用の大きな受け皿である中小企業へのきめ細かな支援の重要性や、精神障害、発達障害、高次脳機能障害等、障害の多様化に伴う個別性の高い支援ニーズの増加などを踏まえながら、障害者雇用支援業務をさらに充実していきたいと考えています。利用者の皆様本意のサービスを提供してまいりますので、引き続きのご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、一日も早い新型コロナウイルス感染症の終息と、皆様のご健康をお祈り申し上げます。



私と障害者雇用

有限会社ヤクシ 代表取締役
(常務理事 中国・四国ブロック長)
薬師 浩司



「障害の害が碍になっても、害がひらがなで書かれていても、私の苦しさは変わらない。」

私が暮らす市の、障がい者福祉計画・障がい児福祉計画策定委員会の中で公募策定委員として出席された、障がい児を持つシングルマザーからの、思いを吐き出すような言葉だった。

福祉の会議・会合などで障害児をもつ親の代表が自己紹介をされると、数年前の委員の発言を思い出す。私がお爺ちゃんになり、娘が子育てに奮闘するのを近くで見ている、大変じゃなあ、といつも思っているせいかもしれないし、障害を持つ子供ならどれほどだろうと置いていたからかも知れない。私の事業所には、知的障害を持つ方が多く数年前からは発達障害を持つ方、自閉症と知的など重複障害を持つ方が増えている、事業所見学や面接を行うときなど、付き添いで来られる母親から、近年だけでなく幼少期の頃についても話を聞かせてもらっている。

子供を授かり元気に生まれてくれることを願い、信じながら生まれてきた子供。ある日から少しずつ、もしかしたらと不安がつのり診断を受け、葛藤しながら診断を受け入れる。その後、我が子の様子を幾度も確認しながら障害を受け入れ長い療育が始まる。

出来る事、出来ない事、出来るようになるかもと期待し、出来ない諦める。なかなか一進一退とはならず、後退が続くことも多かった。

幼少期から就労に至るまでの長い期間、自分の時間を削って育ててきた親御さん達。私たち就労関係者はその後を受けるのだから、相当な覚悟が必要なんだろう。

少し前まで自分の役割は雇用をしてから、時間をかけて仕事を覚えてもらい、長く付き合っていけば、障害種別によらず百人百様それぞれの特性を理解していけるのでは、と考えていた、しかしながら本人からの情報では幼少期のことは分かるはずもなく、就労に至るまでの特に母親のご苦労は分からないままである。

私も仕事を教えたり、コミュニケーションや生活面でのアドバイスをする時、なかなか分かって貰えなかったり、聞き入れて貰えないなか、本人の困ったような表情や悲しそうな顔をみると、何か悪いことをしているように思えてくる事がある。抱えきれない程の大きな荷物を持たそうとしているのだろうか、体の中に無理やり押し込もうとしているのだろうか、こちらが悲しくなってしまう。37年前に父親から突然「明日から障害者の人が住み込みで働くから、一緒に2階で生活するように」と言われ今日まで、共同生活は寄宿舎が出来るまでの4年間で終わった。

今でも分かったつもりで分からない事が多い、より良く理解するヒントは幼少期の生活にあるように思う。

寄宿舎から障害福祉サービスのグループホームへと代わり、日常生活上の支援内容は充実したが、介護サービスが出来るようになったわけではない。生活を共にしながら仕事も長く頑張ってくれた人を、そう遠くない将来、次のステージへ送り出すようになる。環境の変化に対応できるのか、寂しくないか、金銭面は大丈夫だろうか、思うことは多くある。

送り出す人、これから新しく迎える人、出来るだけのことをして、地域の中で今後も必要とされるよう踏ん張っていきたいと思います。



新任理事・監事のご挨拶

令和2年6月29日(月)に開催された通常総会において、新たに次の方々が理事及び監事に就任されましたので、挨拶文をお寄せいただきました。

[北海道ブロック]

木村 孝 理事 (株式会社きむらクリーニング 代表取締役)

この度北海道ブロックの理事をおおせつかりました木村と申します。

自分自身まだまだ未熟であり、さらには池田様の後任ということで相当プレッシャーはありますが、誠心誠意尽くして少しでも障がい者のためになればと思います。

まずは自分にできることをしっかりしていこうと思っていますので皆様ご指導ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。簡単ではございますが挨拶に代えさせていただきます。



茂森 実 理事 (株式会社ほくでんアソシエ 代表取締役社長)

この度、理事に就任しました株式会社ほくでんアソシエの茂森です。全障協の活動は初めてですが、何卒よろしくお願い申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の影響が、障がい者雇用にも一定程度出てきております。残念ながら影響は長期化しそうですが、このような時こそ、情報交換を密にし、お互いに工夫を重ねながら、障がい者雇用を維持・促進していく必要があると考えております。

微力ながらお役に立ちたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。



川島 薫 理事 (楽天ソシオビジネス株式会社 代表取締役社長)

全障協の会員企業となって以来、各地のブロック会議、障害者雇用セミナーに参加し多くの企業様と交流を持たせて頂く中で、多くの方の障がい者雇用に対する熱い思いに大変感銘を受けました。この度、全障協の理事として任命頂き「障がい者が活躍できる社会となるため」のお役に立てるよう努力して参ります。諸先輩方、会員企業の皆さまどうぞよろしくお願い致します。



大西 明彦 常務理事 (デンソー太陽株式会社 代表取締役社長)

中電ウイングの三澤様から樺を繋ぐことになり、令和二年度の総会をもちまして常務理事・中部ブロック長を拝命しましたデンソー太陽の大西です。

昨年1月着任してまもなく中部ブロック会議に参加し、会員企業のみなさまから多くのアドバイスをいただき、このような場があることに感謝したと同時に、みなさまが同じような悩みを抱えていらっしゃることに問題の根深さを感じました。

今回このような機会をいただきましたので、全障協のみなさまと一体となってより良い就労環境を整備し、中部ブロックのみなさまと様々な問題解決に向けて知恵を出し合い、一人でも多くの障がい者が働くことに幸せを感じられるよう、「明日またこの職場でがんばろう」と思ってもらえるよう、微力ではございますが環境づくりに尽力してまいりたいと思います。

みなさま、ご指導・ご鞭撻のほどよろしく願いいたします。



澁谷 栄作 理事 (株式会社ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長)

この度理事に就任致しました株式会社ダイキンサンライズ摂津の澁谷栄作です。私は2012年6月にこの会社に赴任し、2013年6月から社長に就任致しました。それ以前はダイキン工業で大型冷凍機的设计・開発を担当していた為、障害者雇用については全く知識がない状態でした。しかし赴任直後から應武前社長に全重協会員企業の方々を紹介して貰え、その皆様から多くの事を教えて頂きました。赴任当時の弊社の障害者数は103人で、その内精神障害の社員は17人でした。現在は障害者社員177人、その内精神障害の社員は71人になりました。このように雇用を拡大して来られたのも全障協会員企業の方々に多くの事を教えて頂いたおかげだと思っております。現在会員企業の皆様の課題は、新型コロナの影響を如何に乗り切るか、また障害者雇用の拡大をもう一度進めるにはどうすれば良いか、ということだと思っております。弊社も状況は同じですが全障協会員の皆さまと協力して、この厳しい状況を乗り越えていきたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。



池田 拓郎 理事（南九イリョー株式会社 事業本部副本部長）

鹿児島県の南九イリョー(株)の池田です。この度の理事拝命を賜り、改めまして、皆さまよりのご指導を頂きつつ、障がい者雇用の推進に取り組む所存です。

全障協の目的である「障がい者の雇用の促進及び職場定着の推進を図る」は、弊社の企業理念「もっともっとめざします。ともに生きてきて良かったと、思い・思われるように」と重なるところもあると感じています。

今年は、「新型コロナウイルス感染」という Big Change（大きな変化）が起きている状況ですが、この大きな変化にのまれることなく、この Big Change が、Big Chance となるべく、障がい者雇用の推進に、全障協での活動を通じて、「もっともっとをめざします」。どうぞよろしくお願いいたします。



岩崎 龍太郎 理事 （ATU ホールディングス株式会社（警備会社） 代表取締役）

小職が新任理事に就任してからの全障協九州・沖縄ブロックの会勢は、新型コロナウイルス感染拡大による景気悪化により脱退する会員も多く、苦しい船出となりました。全障協は、今日に至るまで長い間、障がい者雇用の先駆的組織であることは言うまでもありません。全障協の会員は、オーナー企業、特例子会社、就労支援事業所など多種多様な組織が加入しております。それゆえ、課題解決のヒントをたくさん持っております。

現行会員の皆様と一緒に知恵を出し合い、「一社もつぶさない」との気概のもと、積極的な取組を行って参りたいと存じます。引き続き諸先輩方、現行会員の皆様には、ご指導、ご鞭撻、お力添えのほどよろしくお願いいたします。



田中 久光 常務理事（有限会社東西食品 代表取締役）

会員事業所の皆様には、日頃より会の運営に多大なるご支援を賜り、深くお礼を申し上げます。令和の新たな時代、会の名称が全国障害者雇用事業所協会（全障協）に変わり、心機一転し活動の幅を広げて参りたいと存じます。申し遅れました。この度、常務理事を拝命しました、田中久光（59歳8ヶ月）です。よろしくお願いいたします。

さて、全障協は障害者を多数雇用している全国の事業所が集まり、会員事業所どうしの経験交流を深め、特に、障害者の雇用促進と、職場への定着を推進するために事業所、社会福祉施設、学校等に対する情報提供や相談、援助、研究等を行うことを主目的としております。全障協の会員事業所に雇用される障害者数は1万人弱。障害者に理解のある大企業、中小企業、特例子会社、就労支援事業所が一同に会する幅広い会は他に類をみません。

この幅広い経験と知識、知恵を持つ会員事業所が、中心となり就労支援事業所の勉強会、助成金の勉強会、見学・研修の勉強会などの部会活動を推進することで、皆様に役立つ情報、学びの場、仲間づくりを図りたいと思う次第です。

しかしながら、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、新しい生活様式、在宅勤務の浸透など、まったく楽しくない状況に一変しています。早期のワクチン開発を切に望む次第ですが、コロナの時代にあわせたweb上で研修・勉強の場を広げていきたいと思っております。web上での研修・勉強のメリットは大きく、例えば事前課題をしてからweb研修・勉強すれば、理解や習熟が深まる効果を期待します。今後はwebのメリットを生かしながら、各研修部会の活動を推進します。

最後に、皆様の経験・知識・お知恵をお借りし「全障協に入って良かった」と思える会を皆様と一緒に目指したいと考えております。会運営に何卒ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。



堂田 尚子 監事（株式会社大谷 代表取締役社長）

新型コロナウイルス感染症対策に対応しながら懸命に働く社員の皆様、職場環境にご配慮頂きながら経営を続けるオーナー企業、特例子会社、就労支援事業所の皆様のご尽力に敬拝いたします。

この度、監事を任命いただきました。微力ではございますが障がい者が活躍する社会の一助たるべく誠心誠意努力いたす所存でございます。諸先輩方、会員の皆様、ご指導ご鞭撻いただきますようお願い申し上げます。

新型コロナウイルス感染拡大の影響下における障害者の雇用維持状況

1 状況把握の方法

令和2年5月14日付け全障協会長名の依頼文により、全障協各ブロック長等に情報提供を依頼した。併せて、障害者雇用相談コーナー（以下「相談コーナー」という。）にも関連する相談内容等について情報提供を求めた。

このうち、一部の地域ブロックでは、会員事業所へのアンケートを実施しており、下記とりまとめには個別事業所の回答内容も含まれている。

2 概況（令和2年5月頃の状況）

（1）雇用維持の状況

大幅な受注減により、リネンサプライ業などで障害者の雇用維持が危ぶまれる深刻な状況が一部に生じているが、今回得られた情報の範囲では、全体的には、勤務時間の短縮、在宅勤務、自宅待機などの対応で当面、持ちこたえられていることが窺われる。

しかしながら今後、受注減等が長引く場合には障害者の雇用維持に影響が出ることが強く懸念されており、財政的な支援、障害者優先調達の一層の推進等が求められている。

また、自宅待機中などの体調管理、モチベーション維持や、待機解除から職場復帰への円滑な移行のための方策等も課題となっている。

（2）障害者採用への影響

- 現在、会社説明会・職場見学会・実習の受入れを見合わせているため、今後一定期間、新規採用に影響が出るとされるという企業がある。
- 人と人の接触を避けるため、職場実習の受入れが困難となり、採用が後ろ倒しになったことから、求職者の生活困窮相談が増えているという相談コーナーもある。

（3）特に影響が大きい業種

○リネンサプライ、クリーニング業

全障協の正会員の21.0%（63事業所）は、リネンサプライ、クリーニング業であり、下記のように大きな影響が出ている。

- 旅館、ホテル、施設等の営業状況の影響によりリネン関係事業の大幅な売上げ減が報告されており、長期化すれば経営への大ダメージは避けられず、解雇という事態も視野に入ってくるとされる地域ブロックがある。

- ある地域ブロックからは、次の声が寄せられた。
ホテルの稼働が著しく落ちたり（1割稼働）、休館、閉館により仕事がなくなっている。週3日操業、時短操業などで対応しているが、解雇に近い形で退職あっせんを行っている場合もある。障害者を全障協会員間でトレードしてほしい、報奨金を前倒しで支給してほしいという声もある。
観光ビジネスの宿泊需要が早期に回復することは厳しいと思われ、雇用確保への適切な助成支援が必要である。
- 多くの企業が在宅勤務制となり、ワイシャツやスーツ等のクリーニング需要が激減しているとの声もある。

○清掃事業

- 親会社の生産調整の影響、勤務先の閉鎖による清掃事業のストップが報告されており、長期化すれば経営の大ダメージは避けられず、解雇という事態も視野に入ってくると思われるとする地域ブロックがある。

3 雇用維持のための国に対する支援要望

(1) 障害者雇用納付金制度の調整金・報奨金関係

- 緊急措置として報奨金を前倒し（6月）で支給いただきたい。
- 雇用維持のために、調整金・報奨金の算定に係る労働時間数（週20時間以上、週30時間以上）を今年度に限り撤廃する必要があるのではないか。
- 障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業に調整金の増額等の支援をお願いしたい。

(2) 助成金関係

① 雇用調整助成金

- 雇用調整助成金申請・支給の一層の簡素化、スピード化や申請への支援をお願いしたい。企業は疲弊しており、いつまでも持ちこたえることはできない。
- 雇用調整助成金の申請が煩雑であるため、調整金・報奨金の対象となった企業は簡易な申請でよいことにできないか。
- 経済低迷の長期化が懸念されるので、現行の緊急対応期間の特例措置の一層の拡充、期間の延長をお願いしたい。
- 雇用調整助成金と特定求職者雇用開発助成金を同時に（同一労働者を対象に）申請できない制限をなくしていただきたい。

② 特定求職者雇用開発助成金

- 緊急対応期間中の休業を「天災等やむを得ない理由がある場合」として特例的に実労働時間とみなしていただきたい。

③ トライアル雇用助成金（障害者・障害者短時間トライアルコース）

- 緊急対応期間中に実施した休業を、「天災等やむを得ない理由がある場合」とみなし、実際に就労した日数に含めていただきたい。

④ 持続化給付金

- 対象要件の売上げ 50%以上減少が厳しすぎるのではないか。（中小零細企業では、50%減少で即倒産になってしまう。）
売上げ 40%減少でも例えば 100 万円給付など、もう少しきめ細かいやり方があるのではないか。
- 売上げ 20%以上減少で給付対象にしていただきたい。

⑤ その他

（ア） 感染予防のための設備投資等への助成

- 新型コロナウイルス感染拡大の第 2・3 波が予想される秋から冬に向けて、感染防止のための工場環境の整備が急務。このため、障害者が引き続き安心して働けるよう、環境整備に対する支援制度を創設願いたい。
- 売上減少率が給付金要件に満たない企業、休業までには至っていない企業にも感染症予防のための設備導入等に係る助成金活用枠を設けていただきたい。

（イ） 障害者雇用安定助成金の運用見直し

- 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）の「職場支援員の配置」について、在宅勤務の場合は定期的に障害者の状況を確認し、必要に応じ面談等を行うことが支援の要件となっている。状況確認の方法としては障害者の顔が見える必要があり、電子メールや電話による確認は不可とされている。しかし、知的障害者などではビデオ会議等の機器を操作できないことが多いので、この制限を解除していただきたい。

（ウ） 経営資金への支援

- 福祉事業所を併設している企業に、福祉事業所の運転資金等を「簡略的で早急に」助成する制度を新設いただけると、雇用を維持できる企業の体力が保たれると思われるので、是非お願いしたい。
- 売上げが前年比 50~60%減で各月赤字決算となっており、このまま続くと借入金の返済が滞り事業の継続ができなくなる恐れがあるので、この部分の支援をお願いしたい。

(3) 優先調達、融資

- 障害者の生活リズムが崩れるため休業対応が困難な場合や、障害者向け在宅勤務用の業務が必要な場合などもあり、障害者の雇用に配慮した官公庁等による優先調達を強力に推進いただきたい。
- 金融機関の融資の審査が厳しい。非常事態での融資と認識して融資を受けやすくし、中小零細企業を支援していただきたい。

(4) 感染予防対策

- 特例子会社には、清掃業務にかかわる従業員が多いと思われる。このため、清掃業務について、感染防止の観点から感染危険リスクの大きな作業の制限、準備すべき装備等に関する、緊急時ガイドラインが欲しい。
- 新型コロナウイルス感染者または感染の疑いがある者の使用した寝具等への対応の仕方について情報提供をお願いしたい。(病院寝具等のクリーニング業)
- 新型コロナウイルス感染者の使用した寝具類(ホテル・病院等)の消毒をホテル内、院内でもしっかり行うよう声をかけていただきたい。(リネンサプライ業)

4 影響が大きいとする個別企業の事例

(1) 特例子会社

- ホテルやテーマパークを含む外食産業の休業により、納品書スキャン、販促物発送業務などが前年より約40~60%減少している。
- 障害者は全員自宅待機とし、給料は全額支給しているが、6月以降も業務量が戻ってくるか心配。一定期間はワークシェアで雇用を確保する予定。
- 不要不急の印刷業務の縮小、延期(発行物の停止など)、テレワークなどデジタル化の一層の進展による印刷業務の縮小(コロナ後も大きく影響)、マッサージ業務の休止により、一部に雇用の維持が危ぶまれる影響が出ている。
- 3月入社予定の障害者について入社日の延期(6月入社予定)を行っているが、業務量の減少に伴い配置先の見直しが必要。
- 今年度の新規採用について、現状は見合わせている。

(2) リネンサプライ業

- 取引先ホテルや飲食業の休業により、現在、工場は4週6休、1日3~4時間で稼働。障害者は時間給であり、今後の収入が大幅に減少するため、早期の給与補償をお願いしたい。

- リネン関係（おしぼり等）の受注が4月で7割減と激減（全体売上げは4割減）しており、障害者の雇用の維持が危ぶまれる影響が出ている。
- リネン関係（おしぼり）であり、得意先の臨時休業が70%にのぼり、日産量90%減少となっている。休業手当を支給して生産量に見合う人員に調整している。

（3）食品製造業

- 外食産業、給食分の発注がキャンセルされており、前年同月比12%減となっている。このため、補助金を使いながら休ませている。
- 学校給食の休止、土産物店や食堂の休業が直撃し、売上げが対前年同月比で3月10%減、4月25%減、5月見込み50%減となっている。飲食店等の休業要請により、食品納入業者も2次的に同じ収入減に苦しんでいることが忘れられているのではないかと訴えたい。

（4）衣料品製造業

- 受注量が昨年より70%減少している。会社全体で一時帰休を行い、雇用調整助成金の申請準備中。障害者も一般社員も一切解雇せず、この危機を乗り越えたい。雇用調整助成金が命綱である。

5 業務量減少等への対応事例

（1）自宅待機、在宅勤務

- 在宅勤務ができないので、4月～5月を出勤停止とし、給与の6割を支給するとともに、状況確認のため日報で「メール報告」を行わせている。
- 指導スタッフが電話連絡を取って体調（体温、症状の有無など）の聞き取りやメンタル面のケアを実施中。
- 在宅勤務中の生活リズム、業務スキル維持のための支援プログラムを作成した。
- 完全在宅勤務の社員に対しては、日々、社内システム等で体調確認を行うとともに、週1回（2時間程度）出勤させ、対面による体調確認や課題・精神面のケアを行っている。

（2）勤務体制の変更

- 在宅勤務ができないので、出勤体制の見直し（勤務日指定、半日勤務、交代勤務、出勤・退社時刻の変更、オフピーク出勤、サテライト勤務）で対応している。

(3) 業務の見直し等

- 急遽、在宅勤務とし、ノベルティ作成、梱包業務等を在宅勤務用に仕立て直した。これに伴い、資材の家庭への搬入、回収など新たな業務が発生した。
- 日常の清掃では行き届かない箇所の清掃や、休館時のみ実施可能な特別清掃（床面剥離洗浄）を提案・実施することで受託金の減額幅の縮小を図った。
- 親会社への作業応援を実施する。
- EC サイトによる販路拡大を図る。

6 勤務体制の変更や在宅勤務等に関連する課題

- 不規則な出勤パターンとなっており、メンタル面で不調を訴える社員が出始めている。
- 特に精神障害者の場合、テレワークや自宅待機によって、不安が増大し体調不良に陥り、事態終息後も職場復帰が難しい状態に陥るケースが見込まれる。
- 会社の PC や携帯電話を持たず自宅待機をしている、特に精神・発達障害のある社員の不安感払拭についてどのような方法があるか？
- 非常事態宣言の解除後、隔日で出社させることになるが、その際のいろいろな不安感への対応はどうしたらよいか？

7 新型コロナウイルス感染防止対策上の対応・課題事例

(1) 環境の整備等

- 工場内の消毒、業務・通勤時のマスク着用の義務化、ゴーグル・手袋の着用を実施している。（病院寝具等のクリーニング業）
- 1日に2回の消毒、室内入室時の手指消毒、マスク着用を実施するとともに、作業員の座席配置を固定し距離を取らせている。（リサイクル業）
- 執務室内の机の距離を広げた。対面を避ける席替え、換気強化を実施した。
- 食堂や休憩室のレイアウトを対面にならず距離を開けられるよう変更した。
- 朝礼時間を短縮し、体操は屋上を利用する。
- 時差昼食、社内会議の極小化、テレビ・電話会議による業務打ち合わせを実施。

(2) 体調不良の社員等への対応

- 出社前に熱があり体調がすぐれなければ出社しないよう指示するとともに、朝礼前に全員検温し、37度を超えていれば帰宅させている。

- ハイリスクの社員は本人と相談の上、休業とする。また公共交通機関を使用せず、支援者の送迎に変更した社員もいる。
- 重症化リスクの高い従業員（免疫抑制剤やステロイド剤等を投薬中の者、高血糖者、高血圧者）については、原則在宅勤務を命じている。

（3）課題

- 障害がある社員については、面談等で個別に対応する機会が多いが、面談において「対面」を避けるなど、どのように対応すべきか。
- 障害者が新型コロナウイルスに感染し、その家族も障害者の場合、社会的に支援体制ができていのか心配である。
- 障害者就業・生活支援センター等の中核事業が活動自粛となっており、障害者も事業主も支援がストップして困っている。



新型コロナウイルス感染症の影響下における障害者雇用 状況アンケート〔集計結果〕

1 アンケートの方法等

令和2年6月23日付け全障協会長名の依頼文により、全障協会員企業・事業所302会員（以下、便宜的に「企業」という。）に対して、25ページ掲載のアンケート票への回答を求めた（回答期限：令和2年7月2日）。
〔回収率：34.4%（104社）〕

2 回答企業の属性

（1）業種

- | | |
|---------------------------------------|------------------------|
| ● 親会社等の事務等代行 25.0%（26社） | ● 食料品以外の製造業 18.3%（19社） |
| ● クリーニング、メンテナンス業 8.7%（9社） | ● 就労支援事業 7.7%（8社） |
| ● 食料品製造業 5.8%（6社） | ● 印刷業 5.8%（6社） |
| ● 情報処理業 5.8%（6社） | ● 清掃、ビルメン業 5.8%（6社） |
| ● 卸売、小売業 3.8%（4社） | ● 農業 2.9%（3社） |
| ● その他（建設業、飲食店業、金融業、リサイクル業等）10.6%（11社） | |

（2）特例子会社の割合

56.7%（59社）

3 売上への影響

（1）全体の状況

令和2年4月から6月頃の売上を前年同期と比較した大まかな増減の状況は次のとおりであり、7割強の企業は減少したとしている。（回答企業計96社）

〔増加19.8%（17社） 増減なし10.4%（10社） 減少71.9%（69社）〕

(2) 増減幅の分布

具体的な増減幅の分布は次のとおりであり、売上が10%以上減少したとする企業は回答企業の過半数(51.7%)に達している。(回答企業計89社)

- 増加 [10%未満:6.7%(6社)
10%以上30%未満:9.0%(8社)
30%以上:3.4%(3社)]
- 増減なし [11.2%(10社)]
- 減少 [10%未満:18.0%(16社)
10%以上20%未満:20.2%(18社)
20%以上30%未満:10.1%(9社)
30%以上50%未満:12.4%(11社)
50%以上:9.0%(8社)]

4 雇用への影響

新型コロナウイルス感染拡大の障害者雇用への影響について、最近(本年6月頃まで)の状況と今後の見通しについて、下記表の当てはまる事項に○を付すよう求めた。(複数回答可)

(1) 全体の状況

- 6月頃まで及び今後について、障害者の雇用数を減らした(減らす)と回答した企業は無く、約3割は今後増やすとしている。
- 雇用調整助成金の利用割合は、最近、今後とも約1/4となっている。
- 在宅勤務、自宅待機、勤務時間短縮等により雇用維持を図った企業は、6月頃まででは6割弱あるが、今後の見通しとしては4割弱に減少しており、通常勤務に戻す予定の企業が出てきている。
- 新型コロナウイルス感染症の影響は「特にない」とする企業が、6月頃まで及び今後の見通しともに1/4程度で増減がなく、3/4の企業は今後も影響が続くと見込んでいる。

〔選択項目（複数選択可）〕	6月頃まで	今後の見通し
a. 障害者の雇用数を減らした（減らす）。	0%（0社）	0%（0社）
b. 障害者の雇用数を増やした（増やす）。	17.3%（18社）	29.8%（31社）
c. 障害者の雇用数を維持した（維持する）。	60.6%（63社）	52.9%（55社）
d. 雇用調整助成金を申請又は受給した（する）。	25.0%（26社）	27.9%（29社）
e. 在宅勤務、自宅待機、勤務時間短縮等により雇用の維持を図った（図る）。	57.7%（60社）	36.5%（38社）
f. 特に影響はない。	25.0%（26社）	24.0%（25社）

（2）特例子会社とそれ以外の企業との比較

- 特例子会社とそれ以外の企業を比較すると、今後、障害者の雇用数を増やす見込みとしているのは主に特例子会社である。
- 在宅勤務、自宅待機、勤務時間短縮等の方法で雇用維持を図っている企業は特例子会社で顕著に多い。

〔上段：特例子会社（59社） 下段：特例子会社以外の企業（45社）〕

〔選択項目（複数選択可）〕	6月頃まで	今後の見通し
a. 障害者の雇用数を減らした（減らす）。	0%（0社）	0%（0社）
	0%（0社）	0%（0社）
b. 障害者の雇用数を増やした（増やす）。	27.1%（16社）	40.7%（24社）
	4.4%（2社）	15.6%（7社）
c. 障害者の雇用数を維持した（維持する）。	61.0%（36社）	50.8%（30社）
	60.0%（27社）	55.6%（25社）
d. 雇用調整助成金を申請又は受給した（する）。	23.7%（14社）	28.8%（17社）
	26.7%（12社）	26.7%（12社）
e. 在宅勤務、自宅待機、勤務時間短縮等により雇用の維持を図った（図る）。	72.9%（43社）	45.8%（27社）
	37.8%（17社）	24.4%（11社）
f. 特に影響はない。	15.3%（9社）	15.3%（9社）
	37.8%（17社）	35.6%（16社）

5 雇用管理・働き方の工夫

障害者の雇用維持や感染防止等のために実施している雇用管理・働き方等の工夫として次の回答があった。（自由記述）

個々人についての感染防止対策

- 出勤時の体温チェック、マスクの着用、手指消毒手洗い、うがい、咳エチケットの徹底
- 手洗いやうがい方法、水分補給、トイレの使用方法（便座の蓋を閉めて流す、エアータオル使用禁止）の指導、感染予防教育の実施
- サーモグラフィーカメラ体温測定システム、非接触型体温計の設置
- リネンサプライで洗う前の品物に触れる社員は、防護服とフェイスガードを着用
- 今後は熱中症も考慮し、マスクをフェイスシールドに変更予定
- 車や自転車通勤、家族によるマイカー送迎の奨励、親会社のバスでの送迎
- 休日等の外出自粛呼びかけ
- 月1回の抗体検査を全従業員に実施

職場環境の整備

- 職務スペースの分散、作業室の増床、座席間隔の確保、アクリル板やビニールカーテンによる対面遮蔽・飛沫防止、定期的な（常時の）換気
- 会議室、休憩室、食堂の座席の削減、会議の人数制限
- 食堂テーブルを一人一人の仕切りで区画、食堂テーブルに飛散防止シートを設置、食堂での対面座の防止、食堂に「マスクを外した際にはおしゃべりをしない」という看板を設置
- 食堂テーブルにアルコール消毒液とティッシュを設置し、食後に各自でテーブルを消毒
- 会議室、共用スペースを昼食場所として解放
- ドアノブ、手すり、スイッチ、電話等の消毒（一日2回、随時など）
- 掃除時間は全員で消毒を実施
- アルコール消毒液設置場所の増設
- 屋外での朝礼、検品報告の徹底
- 休憩室を2か所に分散、ロッカーの利用人数を制限
- 送迎車輛における乗車人数制限、手の消毒、会話自粛等

- 密を避けるため、送迎の一時的中止
- マスクを着用しない会話の禁止

雇用管理上の対応

〔勤務形態の変更〕

- 一時休業、自宅待機
- 在宅勤務、交代制勤務、時間短縮勤務
- 出勤と在宅勤務の組み合わせ
- 時差出退勤、公共交通機関での感染防止のため始業・終業時間を変更
- 4月～6月中旬まで全員に休業手当を支給して自宅待機

〔自宅待機、在宅勤務の詳細〕

- 自宅待機、短時間勤務等で対応しているが、給与の減額は行っていない。
- 自宅待機時に「体調自己管理シート」で毎日の検温を習慣化するとともに、安否確認（エマージェンシーコールシステム）を毎日実施。必要に応じその日に本人に電話連絡し状況を確認
- 自宅待機時は、始業時間に体温報告、終業時間に当日行ったことをSMSで会社に報告
- 自宅待機期間中に障害特性から不安症状が出る可能性があることから、週二回ペースで会社からメッセージ（ニュース）を送信
- 在宅で行える仕事がほぼないため、在宅勤務中に自己成長のための課題を与え取り組ませた。
- 在宅勤務中は、会社配布の自宅用PCにより、WEB会議での朝礼やスキルアップ研修を実施。指導員はWEB会議を通じ、障害者社員の生活状況、健康状態把握などの面談を実施
- 通勤負荷、周りの声など精神障害では特にストレスを感じやすい部分が在宅勤務により軽減され体調が安定し、業務により集中できている。開発系のメンバーは、在宅勤務により集中度が更に上がり、アウトプットのスピード・質が向上した。
なお、段階を踏んだ在宅勤務にトライしたことで、過度な負荷をかけずに進めることができた。

- 在宅により精神障害が加速する場合もあるため、症状による職場の対応も必要

[社員の健康管理]

- 社員の健康状態（体温、咳、のどの痛み、マスク着用）を日々記録
- 社員（基礎疾患患者）の体調、検温状況の共有

[三密の防止]

- 昼食時間、休憩時間の時間差取得
- 昼工場ラインを低速にして2交代制にすることにより食堂使用を分散
- 更衣室の混雑緩和のため私服就業を可とした。

[その他]

- 感染症発生時の対応マニュアルを作成。
- 出張の原則禁止
- 県外移動があれば、県名、日付、目的を会社に報告
- 従業員の困り事や不安についてアンケートを実施し、それらに対応

業務の再編等

- 既存業務の実施方法見直しによる在宅勤務の拡大
- データ入力業務を新規に開拓し、在宅勤務で実施
- グループ会社の介護事業者向けに「手作りフェイスシールド」を作成、無償提供するなかで、裁断業務を自宅作業とした。
- ホテル、レストランへの出荷減のため、ECサイトでの出荷を開始（農業）
- 万が一感染者が出ても事業継続できるよう、事務所を2か所に分割してスプリット・オペレーションで業務を実施。



6 意見・要望等

回答企業における障害者雇用の現状、今後の見通しに関する特記事項、又は国、全障協への意見・要望等について次の回答があった。（自由記述）

助成金等に関する要望

- 休業中の障害者について給与を100%支給しており、雇用調整助成金の増額を要望
- 雇用調整助成金と特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金等各種助成金との併給調整の見直しを要望
- リネンサプライ業は観光業に付随しており、経営環境は極めて厳しく、助成金の増額や優先調達などの支援を要望

その他の要望

- 新型コロナウイルス感染症に関する他企業の対応策や取組事例等の周知を要望
- マスク、消毒液、体温計等が入手困難となった場合の支援を要望
- 経済状況が悪化する中での法定雇用率引き上げの延期・撤廃を要望（特例子会社 2社）
- 法定雇用率、除外率の変更は慎重に判断いただくよう要望（建設業）

障害者採用の課題

- 特別支援学校からの実習が縮小されているため、採用を判断するための3年生の実習が行えていない。
- 新規の実習受入れが行えず困っている。
- 例年行っている当社への会社見学の規模縮小、実習回数の削減、実習期間の短縮等を実施せざるを得ず、採用への影響が懸念される。



[アンケート票]

新型コロナウイルス感染症の影響下における障害者雇用状況アンケート

1. 事業所名： _____ 担当者名： _____
 (事業所名、担当者名の記載は任意です。)

2. 業種 _____

3. 売上への影響
 本年4月～6月頃の売上が前年同期と比較して増減している場合は、大まかな印象で結構ですので増減率を記入し、「増加」「減少」のいずれかに○を付してください。 [_____ %] 程度 増加・減少した。

4. 雇用への影響
 新型コロナウイルス感染症の貴事業所における障害者雇用への影響について、最近(本年6月頃まで)の状況と今後の見通しに分けて、下記表の当てはまる記号に○を付してください。(いくつでも)

〔選択項目(複数選択可)〕	6月頃まで	今後の見通し
a. 障害者の雇用数を減らした(減らす)。	a.	a.
b. 障害者の雇用数を増やした(増やす)。	b.	b.
c. 障害者の雇用数を維持した(維持する)。	c.	c.
d. 雇用調整助成金を申請又は受給した(する)。	d.	d.
e. 在宅勤務、自宅待機、勤務時間短縮等により雇用の維持を図った(図る)。	e.	e.
f. 特に影響はない。	f.	f.

5. 雇用管理・働き方の工夫
 障害者の雇用維持や感染防止等のために実施している雇用管理・働き方等の工夫がありましたら、下欄に具体的に記載してください。(在宅勤務、環境整備等)

6. 意見・要望等
 貴事業所における障害者雇用の現状、今後の見通しに関する特記事項、または、国、全障協への意見・要望等がありましたら、下欄に具体的に記載してください。

障害者雇用を巡る最近の動き

1 就労パスポートの様式等が公開されました。

「就労パスポートは、障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理し、事業主などにわかりやすく伝えるためのツールです」（厚生労働省）

就労支援パスポートの概要、様式、活用の手引き、事業主向け活用ガイドラインが厚生労働省のホームページに掲載されました。

これについては、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2020年2月18日掲載分）の下線部分をクリックするとご覧いただけます。

2 第95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2年2月14日（金）午後12時30分から、TKP赤坂駅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、「今後の障害者雇用対策の検討の進め方について」、「障害者介助等助成金及び重度障害者等通勤対策助成金の拡充案」などについて審議が行われました。

当日の資料については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2020年2月18日掲載分）の下線部分をクリックするとご覧いただけます。

3 企業グループ算定特例制度に係る「企業グループ一覧」等が厚生労働省ホームページに掲載されました。

特例子会社制度におけるグループ適用に係る「関係会社一覧」、企業グループ算定特例に係る「企業グループ一覧」及び事業協同組合等算定特例に係る「特定事業主一覧」が、新たに厚生労働省のホームページに掲載されました。

詳しくは、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2020年3月5日掲載分）の下線部分をクリックして厚生労働省の資料「（参考2）関係会社一覧」、「（参考3）企業グループ一覧」、「（参考4）特定事業主一覧」をご覧ください。

4 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度の詳細が公表されました。

令和元年改正の障害者雇用促進法において、標記の認定制度が創設されました（令和2年4月1日施行）。この認定制度は、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定するものです。

具体的な認定申請方法等については、厚生労働省のホームページに、申請マニュアルや認定申請書等が掲載されています。

全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2020年5月7日掲載分）の下線部分をクリックすると、これら申請マニュアル等がご覧いただけます。

5 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和元年度）」が公表されました。

令和2年6月22日（月）、標記について厚生労働省から発表がありました。

都道府県労働局やハローワークにおける標記相談等実績を取りまとめたもので、令和元年度にハローワークに寄せられた障害者差別及び合理的配慮に関する相談は254件で、対前年度比2.4%の増となっています。相談に対する具体的な対応事例も掲載されています。

本件に係る厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2020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。

6 令和元年度 障害者の職業紹介状況等が公表されました。

令和2年6月22日（月）、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103,163件で、対前年度比0.8%の増と11年連続で増加しました。

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49,612件と最も多くなっています。

本件に係る厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事(2020年7月9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 障害者雇用の取組が優良な中小事業主の認定マークが公表されました。

障害者雇用促進法の改正により、雇用する労働者が300人以下の中小企業について、障害者雇用の取組が優良なことを厚生労働大臣が認定する制度が創設されています。令和2年7月2日（木）、その認定マークのデザイン・愛称が公表されました。

本件に係る厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事(2020年7月9日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

8 第 97 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 2 年 7 月 31 日（金）午後 1 時から、厚生労働省省議室において、標記分科会が通常の会議と WEB 会議を組み合わせで開催されました。

当日は、「障害者雇用率の 0.1%引き上げの時期」及び「2019 年度の年度目標に係る評価及び 2020 年度の年度目標の設定」について審議が行われました。

法定雇用率の引き上げ時期については、令和 3 年 1 月 1 日とする厚生労働省事務局案が提示され、社会連帯の理念や企業を取り巻く経営環境の厳しさなど様々な観点から意見が交わされました。こうした意見を踏まえて、次回、再度議論が行われることとなりました。また、2020 年度の目標設定につきましては、分科会長一任となりました。

当日の資料については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2020 年 8 月 4 日掲載分)の下線部分をクリックするとご覧いただけます。

9 第 98 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 2 年 8 月 21 日（金）午前 10 時から厚生労働省職業安定局第 1 会議室（オンライン会議会場）において、標記分科会が Zoom を用いたオンライン会議として開催されました。

今回は「障害者雇用率の 0.1%引上げの時期」について、原案の令和 3 年 1 月 1 日を後ろ倒し、令和 3 年 3 月 1 日とするとの厚生労働省事務局案が提示されました。この事務局案に対して委員から異論は出ず、雇用率引上げの影響を踏まえた中小企業等に対する支援策の充実・強化について様々な意見が出されました。

次回の障害者雇用分科会は 9 月下旬開催予定で、雇用率引上げに係る政令案の諮問と上述の支援策の充実・強化について審議を行うということで閉会となりました。

当日の資料については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2020 年 8 月 21 日掲載分)の下線部分をクリックするとご覧いただけます。

10 「令和元年度 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 2 年 8 月 28 日（金）、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 771 人で、前年度比 14.3%減となっています。

本件に係る厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事(2020 年 9 月 1 日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

11 令和2年度「障害者雇用に関する優良事業所等表彰」の受賞者が発表されました

毎年9月は「障害者雇用支援月間」です。その一環として令和2年8月31日(月)に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。

当協会の会員事業所や、そこで働く方々も下記のとおり受賞しておられます。たいへんおめでとうございます。

本件に係る厚生労働省の報道発表資料及び機構の発表資料は、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事(2020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(職場改善好事例) (株)ニッセイ・ニュークリエーション
- 厚生労働大臣表彰(障害者雇用優良事業所) (株)アダストサービス
- 厚生労働大臣表彰(優秀勤労障害者)
(有)フジ化学 パナソニックアソシエイツ鳥取(株)
- 機構理事長表彰(職場改善好事例 優秀賞) エプソンミズベ(株)
- 機構理事長表彰(職場改善好事例 奨励賞)
(株)キョウセイ 大東コーポレートサービス(株)
- 機構理事長表彰(障害者雇用優良事業所) 平下塗装(株)
- 機構理事長表彰(優秀勤労障害者)
SMBC グリーンサービス(株) (株)大谷 エプソンミズベ(株)
(株)旭化成アビリティ

12 「令和2年 国の機関における障害者任免状況の集計結果(速報値)」及び「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2年9月10日(木)、標記について厚生労働省から発表がありました。

「国の機関における障害者任免状況」は、令和2年6月1日現在の状況の集計結果をとりまとめたものであり、国の機関の雇用障害者数は9,336.0人(前年より1,759.0人増加(前年比23.2%増)で、実雇用率は2.83%(前年より0.52ポイント上昇)となっています。

「障害者の採用・定着状況等特別調査」は、令和2年6月1日現在(対象期間:平成30年10月23日から令和2年6月1日まで)の国の行政機関における障害者の採用・定着状況等を集計したものです。

それによると、採用者数は5,786.5人(実人員5,268人)、離職者数は実人員で876人で、定着率83.4%となっています。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」の集計結果や、国の機関の障害者雇用事例もとりまとめられています。

本件に係る厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事(2020年9月15日掲載分)の下線部分をクリックするとご覧いただけます。

全障協の動き

1 中国・四国ブロック障害者特別雇用セミナーが開催されました。

令和元年10月3日（木）午後1時から、BIG FRONT ひろしま（広島市南区）において厚生労働省からの受託事業である標記セミナーが開催されました。

最初に、主催者を代表して全障協の栗原会長から開会のあいさつがありました。次いで、「精神・発達障害者の雇用と定着」と題して名古屋大学学生支援センター特任教授の工藤晋平氏による基調講演が行われた後、株式会社ザグザグ総務部採用チームの阿部瞳氏及び株式会社フレスタホールディングスグループ管理本部グループ人事総務部部長兼広報・危機管理対策担当の渡邊裕治氏から事例報告がありました。

最後に広島県障害福祉サービス適正運営・振興協議会会長、広島県障害者相談支援事業連絡協議会副会長の森木聡人氏のコーディネートによりグループディスカッションが行われ、議論の結果について講師の皆様からコメントをいただきました。

2 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。

令和元年10月31日（木）午後1時から、福岡県吉塚合同庁舎（福岡市博多区）において厚生労働省からの受託事業である標記セミナーが開催されました。

最初に、主催者を代表して全障協の栗原会長から開会のあいさつ、福岡県福祉労働部新雇用開発課課長の田島幸一氏から共催者のあいさつがありました。

次いで、「人を大切に経営」と題してATUホールディングス株式会社代表取締役の岩崎龍太郎氏による特別講演が行われた後、株式会社メンバーズの田淵寛之氏から「障がいへの挑戦」と題して事例報告がありました。

最後にグループディスカッションと各グループによるディスカッション内容の発表が行われ、全障協九州・沖縄ブロックの森田ブロック長の閉会のあいさつをもってセミナーを終えました。

3 令和元年度下期北海道ブロック会議及び障がい者雇用セミナーが開催されました。

令和2年1月27日（月）午前10時から、札幌コンベンションセンター（札幌市白石区）において北海道ブロック会議が開催されました。

最初に栗原会長によるあいさつ及び全障協本部報告があり、次いで、「障害者雇用の現状と対策」と題して厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課課長の小野寺徳子氏による講演と質疑応答が行われ、全障協北海道ブロックの横堀ブロック長の閉会のあいさつをもってブロック会議を終えました。

当日の午後1時から、同じく札幌コンベンションセンターにおいて厚生労働省からの受託事業である障がい者雇用セミナー「障がい者の雇用促進と安定的就労」が開催されました。

最初に、主催者を代表して全障協の栗原会長からあいさつがありました。次いで、「精神障害者の雇用取組」と題してNTTクラリティ株式会社代表取締役社長の半沢一也氏による基調講演が行われた後、NTTクラリティ株式会社企画総務部定着支援担当主査の生永智子氏、同社北海道サービス運営部定着支援担当の南美月氏及び有限会社奥進システム代表取締役社長の奥脇学氏から事例発表がありました。

最後に講演・事例発表内容について質疑応答が行われ、横堀 北海道ブロック長の閉会のあいさつをもってセミナーを終えました。

4 令和元年度下期東北ブロック会議及び障害者雇用特別セミナーが開催されました。

令和2年2月4日（火）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）において東北ブロック会議が開催されました。

最初に栗原会長によるあいさつ及び全障協本部報告があり、次いで、「障害者雇用の現状と対策」と題して厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課課長の小野寺徳子氏による講演と質疑応答が行われました。

当日の午後1時30分から、同じく東京エレクトロンホール宮城において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。

最初に、主催者を代表して全障協の栗原会長からあいさつがありました。次いで、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氏による講演「精神障害者の雇用・定着に必要なこと」と、富士ソフト企画株式会社企画開発部長の遠田千穂氏、同社教育事業グループの槻田理氏及び同社の佐藤友基氏による講演「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～」が行われました。講演に引き続き、「障害者雇用に関する不安や悩み」をテーマにしたグループディスカッションと講師に対する質疑応答が行われセミナーを終えました。

5 令和元年度下期中国・四国ブロック会議が開催されました。

令和2年2月20日（木）午後3時から、広島商工会議所会議室（広島市中区）において標記会議が開催されました。

最初に、全障協中国・四国ブロックの薬師ブロック長、栗原会長によるあいさつ及び来賓紹介がありました。次いで、全障協本部報告、会員アンケート結果紹介、新会員紹介及び各会員近況報告が行われました。

6 令和元年度下期九州・沖縄ブロック会議が開催されました。

令和2年3月7日（土）午後2時から、ホテル・レクストン鹿児島（鹿児島市）において標記会議が開催されました。

最初に、全障協九州・沖縄ブロックの森田ブロック長、栗原会長によるあいさつがありました。次いで、全障協本部報告、理事改選、令和元年度事業報告、令和2年度事業計画（案）の説明、研究部会の活動報告等と進み、第2部として参議院議員の山田宏氏による講演が行われました。

7 令和元年度障害者活躍企業事例集を作成しました。

全障協は令和元年度も、厚生労働省から「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」を受託しました。事業の一環として、障害者活躍企業に認証された企業の取組と、全国7か所に設置した相談コーナーの専門相談員が事業所を訪問する中で収集した他の企業の参考となると考えられる取組をとりまとめた標記事例集を作成しました。事例集には、31事業所の取組が具体的に掲載され、テーマ別索引、キーワード索引も設けられています。

事例集の実物は、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2020年4月1日掲載分）の下線部分をクリックするとダウンロードできます。

8 全重協の名称が変わりました。

全障協の会員事業所に雇用されている障害者の中には、「重度」の概念のない精神障害者も増えていること等から、令和元年6月18日（火）に開催された令和元年度第1回通常総会の決議を経て、令和2年4月1日から「公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会」（略称：全重協）が「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」（略称：全障協）に変わりました。

これを機に、障害者の雇用の促進と職場定着の推進に一層寄与することができるよう、様々な活動に取り組んでいくこととしています。

9 令和2年度第1回通常総会が開催されました。

令和2年6月29日（月）午後2時から、全障協本部において標記総会が開催されました。

今回は、新型コロナウイルス感染拡大の防止の観点から、会員の皆様には極力、定款第21条に基づく書面による議決権の行使又は議決権行使の委任により対応いただくようお願いいたしました。その結果、正会員302名に対して、書面議決書提出58名、委任状提出183名となり、定足数を充たし総会が成立いたしました。

総会当日は、栗原会長が議長に選出され、2名の議事録署名人がWEB会議の形で参加して議事が進められました。

当日審議された議案は、令和元年度事業報告（第1号議案）並びに令和元年度決算報告及び監査報告（第2号議案）、令和2年度事業計画（第3号議案）及び令和2年度収支予算（第4号議案）、組織名称変更に伴う定款の変更について（第5号議案）、令和3年度障害者雇用施策に関する要望（第6号議案）、役員改選（第7号議案）であり、書面議決書、委任状提出を含めて、いずれも全会一致で承認されました。

これらの議案のうち、第1号議案から第5号議案まで及び第7号議案に関する資料は、全障協ホームページのメニュー欄の「情報公開」のところをクリックすると、ご覧いただけます（項目1～10）。

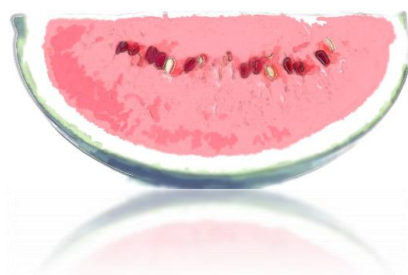
また、第6号議案の「令和3年度障害者雇用施策に関する要望」につきましては、厚生労働大臣宛て要望書として、令和2年7月6日（月）に栗原会長から厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長及び社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長に直接お渡しし、その内容等について懇談が行われました。

要望書の内容については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2020年7月9日掲載分）の下線部分をクリックするとご覧いただけます。

10 労働大学校で全障協の活動が紹介されました。

全国の労働行政職員の方々を対象に研修を行っている労働大学校（独立行政法人労働政策研究・研修機構）において、全障協の活動を紹介していただきました。

具体的には、労働局・ハローワークの障害者雇用担当職員を対象とした「障害者雇用専門オンライン研修」（令和2年8月31日～9月2日実施。112人受講）において、全障協のリーフレットを配布し、准教授からその内容を説明いただくとともに、会員事業所の職場見学も可能であることをお知らせいただきました。（リーフレットの実物は、全障協ホームページの「パンフレット（PDF）」をクリックするとご覧いただけます。）



11 新規会員

令和2年3月から8月までに、新たに全障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】

株式会社屋根のナミキ（北海道）

積水ハウス株式会社（大阪府）

パーソルサンクス株式会社（東京都）

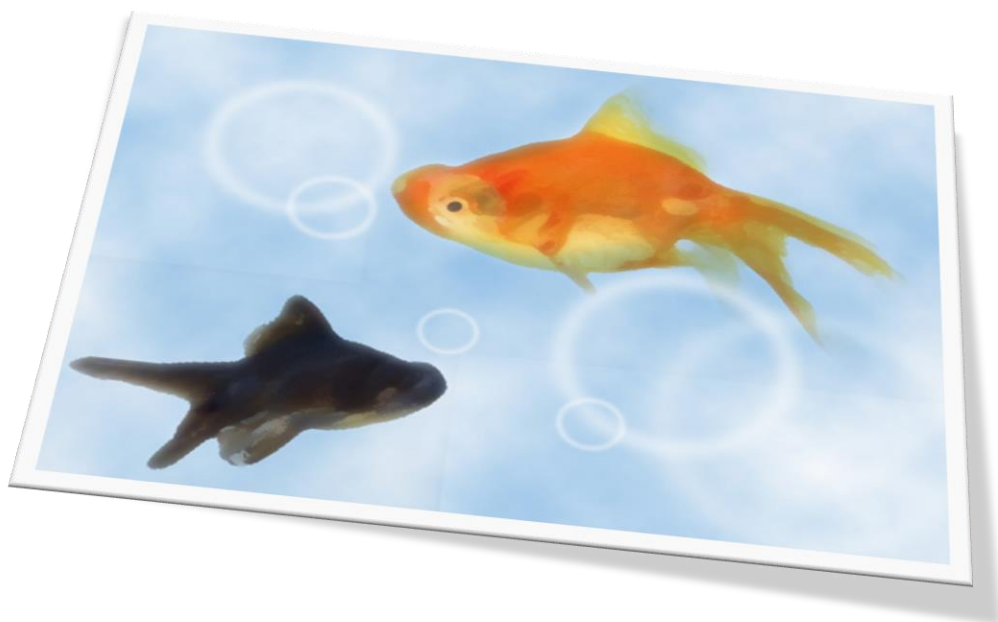
セガサミービジネスサポート株式会社（青森県）

株式会社ぐるなびサポートアソシエ千葉事業所（千葉県）

NUL アクセシビリティ株式会社（東京都）

以上6事業所

【賛助会員なし】



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、全重協は本年4月1日をもって協会名を全障協に改め、新たなスタートを切りました。しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大が協会運営にも大きく影響し、令和2年3月の令和元年度第3回理事会、5月の令和2年度第1回理事会及び6月の令和2年度第1回通常総会いずれも文書手続きによるものとなってしまいました。

会員の皆様には、書類の記載、返送等にたいへんお手数をおかけし恐縮いたしております。また、会員の皆様に直接お会いできる機会を設けることができず残念に思っております。

こうした状況を打開するため、第1回通常総会では、試行的に一部、WEB会議形式を導入いたしました。来る10月6日に開催予定の常務理事会は本格的にWEB会議として実施することで準備を進めています。徐々にですがノウハウを蓄積して、今後、WEB会議の活用も進めていきたいと考えています。

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4年目となりますが、やはり大きな影響が出ています。緊急事態宣言の間は、相談コーナーの体制を縮小して対応いたしました。企業訪問についても訪問先の了解が得られないなど、相談支援活動に相当の制約がかかりました。その結果、本年4・5月の相談支援実績は前年同期に比べ半減しましたが、6月以降は急激に回復し、8月は前年同月を上回る実績となりました。これも、全障協役員の皆様や会員の皆様の多大なご支援、ご協力と、障害者雇用相談員の方々の積極的な取組の賜であり感謝申し上げます。各ブロックのセミナーにつきましては、WEBセミナー形式で開催することで準備を進めていただいております。

今後、状況がどのように推移していくのか不透明ではありますが、受託事業につきましても引き続きご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

さらに、障害者雇用の状況を把握するため、本年6月下旬には会員の皆様に「新型コロナウイルス感染症の影響下における障害者雇用状況アンケート」への回答をお願いしました。加えて、厚生労働省の要請を受けて、障害者雇用状況報告（令和2年6月1日現在）の事前報告をお願いいたしました。お忙しいなか、積極的に対応いただき誠にありがとうございます。今後も状況を注視していきたいと考えておりますので、引き続き、ご協力をお願い申し上げます。

また、国の障害者雇用事業所に対する支援策や、障害者雇用施策の動向につきましては、全障協のホームページの頻繁な更新やメーリングリストの構築・活用により、会員の皆様に迅速な情報提供を行うよう努めていきたいと考えております。

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のお役に立つものとしていきたいと思っておりますので、ご意見、ご要望やご投稿をお寄せいただければ幸いです。

次号は、来年の年明け頃に発刊の予定です。