

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。

2023年新春号 (No.74)



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	
年頭所感	3
厚生労働省職業安定局長 田中 誠二	
私と障がい者雇用	5
ATUホールディングス株式会社 代表取締役 (常務理事 九州・沖縄ブロック長) 岩崎 龍太郎	
「障害者ワークフェア 2022」が3年ぶりに開催	7
全障協 監事 大本 正巳	
会員企業の協力による新たなブロックセミナーの試み	9
全障協事務局 コーディネーター 樋口 静夫	
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 寄稿	
令和5年度障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテスト作品大募集	18
第10回国際アビリンピック (フランス・メッス大会) 開催!	20
障害者雇用を巡る最近の動き	22
1 「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実績 (令和3年度)」が公表されました。	
2 「令和3年度使用者による障害者虐待の状況等」の取りまとめ結果が公表されました。	
3 第122回労働政策審議会障害者雇用分科会において障害者雇用促進法の改正要綱が諮問されました。	
4 障害者雇用促進法等の改正法案が国会に提出されました。	
5 第42回アビリンピックの入賞者が決定しました。	
6 第10回国際アビリンピックへの派遣選手が決まりました。	
7 令和4年 障害者雇用状況の集計結果が公表されました。	
全障協の動き	25
1 令和4年度上期 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。	
2 全障協の常務理事経験者等が厚生労働大臣表彰を受賞されました。	
3 令和4年度 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。	
4 令和4年度上期 関東甲信越ブロック会議が開催されました。	
5 令和4年度上期 東北ブロック会議が開催されました。	
6 令和4年度 中部ブロック障がい者雇用支援セミナーが開催されました。	
7 令和4年度 近畿ブロック近畿障害者就労フォーラムが開催されました。	
8 「ひょうご障害者ワークフォーラム 2022」が開催されました。	
9 全障協 栗原会長が内閣総理大臣表彰 (障害者関係功労者) を受賞されました。	
10 令和4年度 近畿ブロック会議が開催されました。	
11 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。	
12 新規会員	
事務局から	41

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



新年あけましておめでとうございます。

旧年中は、新型コロナウイルス感染拡大の影響が依然として続くとともに、円安や原材料の高騰など一段と経営環境は厳しいものとなりました。皆様には、障害者の雇用維持・促進や会社内での感染予防対策等にたいへんご苦労されていることと拝察いたしております。

こうした中であって、会員事業所をはじめ障害者雇用の促進にご尽力いただいております関係者の皆さまには、当協会の事業活動の展開に平素より多大なご支援・ご協力を賜り、改めまして心より感謝申し上げます。

また、新型コロナウイルス感染症の一日も早い終息と、本年が明るく活気のある年となりますよう心よりお祈りいたしております。

さて、私ども全障協は、令和元年度に設立 30 周年の節目を迎え、本年には 35 年目に入ります。その間、平成 26 年 4 月には「公益社団法人」に移行いたしました。また、近年、「重度」の概念がない「精神障害者」の雇用が増加していること等を踏まえ、令和 2 年 4 月には団体名を「公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会」から「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」略称「全障協」に改めるなどの歩みを進めてまいりました。

一方、国の障害者雇用施策につきましても、障害者雇用促進法等の改正法案が昨年 10 月に国会に提出され、12 月 10 日に可決、成立いたしました。これにより、障害者雇用と障害者福祉の連携の促進、障害者雇用の質の向上の推進等が一層図られることとなり、新たな展開の時期を迎えつつあります。

こうしたなか、全障協としましても、会員の皆さまのニーズを十分に踏まえながら積極的に発言していくとともに、一層効果的な事業展開を図ってまいりたいと考えております。

全障協は、北は北海道から南は沖縄まで正会員、賛助会員合わせて全国 334 会員（令和 4 年 6 月末現在）からなっており、一般企業、特例子会社、就労継続支援 A 型事業所など多様な事業所で構成されています。そういった意味で、特定の分野に特化していない唯一の全国団体であり、障害者雇用に関する様々な情報・ノウハウの提供や企業見学等について 1 団体で対応できることを特色としています。

また、平成 29 年度からは、厚生労働省から、合理的配慮に係るノウハウの普及等を目的とした事業を受託し、本年度で 6 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（障害者雇用相談コーナー）を設置し、オンライン方式も活用しながら積極的に相談支援を無料で行っています。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。見学先企業の紹介・取次ぎ等もできますので、障害者雇用に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、障害者雇用に関する講演や先進的な取り組みについての事例報告、参加者による経験交流等からなるセミナーを昨年 9 月を皮切りに全国各地において無料で開催しております。

本年 2 月には、北海道ブロック及び中国・四国ブロック、3 月には東北ブロックでそれぞれ異なるテーマにより開催いたします。詳細は全障協ホームページに掲載いたしますのでご覧ください。また、本年度はオンライン形式で開催してきていることから、地理的な制約もありませんので、是非、全国各地からご参加いただければ幸いです。

受託事業以外の活動としましては、出席者同士の経験交流等を行うブロック会議に加え、「青年部会」「特例子会社部会」など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の設置も進めています。さらに、全障協の今後の在り方や政策提言について検討する委員会も立ち上げてまいりました。こうした取り組みにより、自由闊達な議論が進み、全障協の活動が一層活発化することを期待しておりますので、会員の皆さまには積極的な参加をお願いします。

今後も以上のような事業を着実に実施することにより、全障協の目的である「障害者の雇用の促進及び職場定着の推進」の実現に向けて精一杯取り組んでまいりますので、引き続き皆さまのご支援・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
田中 誠二



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に心から感謝申し上げます。

障害者雇用については、その近況を見ますと、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以前の水準に戻りつつあり、令和3年度においては、ハローワークにおける就職件数は2年ぶりに増加し、新規求職申込件数についてはコロナ禍前を上回り過去最高となりました。また、令和4年の民間企業における実雇用率は11年連続で過去最高となり2.25%、障害者の雇用者数は19年連続で過去最高を更新し約61万人となる等、着実な進展が見られるところです。こうした動きは、永年、障害者雇用に取り組んでおられる皆様の熱意と努力の成果と考えております。

厚生労働省としては、今後、障害のある方の雇用の機会の確保を更に進めていくことに加え、雇用の質の向上に向けた施策の充実を図っていくことが重要であると考えています。昨年12月には、こうした観点等からの障害者雇用促進法の改正を含む「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律」が、成立しました。

本改正の具体的な内容として、

- 障害福祉サービスで創設される「就労選択支援」のアセスメント結果も参考にした、ハローワークでの職業指導の実施等による、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化
- 週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く、重度の障害者や精神障害者の実雇用率への算定による、障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進

- 事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることの明確化や、企業が実施する職場環境の整備や能力開発のための措置等への助成による、障害者雇用の質の向上等が盛り込まれており、今後、適正かつ円滑な施行に努めていきます。

本年も、企業の皆様のご理解をいただきながら、施策を推進することにより、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。



私と障がい者雇用

ATU ホールディングス株式会社 代表取締役
(常務理事 九州・沖縄ブロック長)
岩崎 龍太郎



私が障がい者と共に働きはじめたのは今から 20 年前、前職の警備社員から「精神障がい者手帳を持っています。これからも勤務を続けても問題ありませんか・・・」と言われたことがきっかけでした。2002 年までは、警備業法の定めで、精神障がい者は警備員として従事できませんでした。彼の働きぶりは、健常者と比較しても何ら劣るものではありませんでした。

「今後も働き続けたい・・・」という彼の強い思いを何とか応援してあげようと、様々な努力をしました。しかしながら、法律的には、2002 年以前の彼の採用は違法になってしまい、監督官庁の出した答えは「雇用は認められないので、解雇してください・・・」というものでした。全力のサポートも空しく、彼は慣れ親しんだ警備会社を辞めなければなりませんでした。

当時、国連では、障がい者に雇用機会の確保を社会に進めていたのですが、「障がい者は警備業には向かない」といった偏見が根強く、国連の理想とは、ほど遠いものでした。こうした中ではありましたが、退職せざるを得なかった A さんを、何としてでも再雇用したいと、監督官庁と粘り強く交渉を重ね、やがて、A さんは、3 か月ぶりに復職を果たしました。

こうした過程の中で、「一緒に働いてみて、障がい者は警備の仕事が十分できるにもかかわらず、それがかなわないのは、障がい者を健常者と、区別しようとする意識や偏見こそが、最大の問題である」と考えるようになりました。

ちなみに、障害者雇用促進法の理念は、下記のとおりであります。

第 5 条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場

を与えると同時に適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう
に努めなければならない。

最近では CSR の観点だけで障害者雇用がクローズアップされ、障害者法定雇
用率達成のための、※「雇用率ビジネス」が蔓延しつつあります。社会の本音は
障がい者と関わるのは面倒、だから外注しましょ、区別しましょ！の理由から、
蔓延をしつつあります。これが悲しい現実です。

人の幸せには「自分自身の取扱説明書」を知ることがとても重要だと、空海上
人は説いています。障がいの有無にかかわらず「初めからやってみたい！」と
思える方は稀だと思います。であるならば、経験値の少ない障がい者には、「よし、
やってみよう」と、思えるように導き、実際にさせて、初めて「自分自身の取扱
説明書」が手に入るのではないのでしょうか？

「何も辛い思いをしてお仕事をさせる必要はない。ベーシックインカムでよ
い」といった意見は、全てとは申しませんが一部区別/差別がございます。ヒト
は学習し発達する権利があります。

全国障害者雇用事業所協会の先達は、古くから自立しようとする障がい者の
努力に対して協力をして参りました。私もその末端として区別や差別を無くす
お手伝いが出来れば幸いに存じます。引き続きどうぞよろしくお願い申し上げ
ます。

※ 「雇用率ビジネス」：障害者と関わるのは面倒？外注ビジネスで露呈した「社
会の本音」（山田奈織）現代ビジネス 講談社
<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/69028>



「障害者ワークフェア 2022」が3年ぶりに開催



全障協 監事
大本 正巳

去る11月5日（土）、千葉県千葉市にある幕張メッセ国際展示場11ホールにおいて3年ぶりに障害者ワークフェア（主催：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）が開催されました。

同日には国際展示場9・10ホールで第42回全国アビリンピック（全国障害者技能競技大会）25競技、2デモンストレーションが開催され各県代表の出場選手が日頃の成果を最大限発揮できるように真剣に取り組んでいました。

6日（日）には閉会式（表彰式）が開催され賞を取った喜び・悔しさが満ち溢れていました。

ワークフェアは4つのブロックに分かれ（A：能力開発エリア B：就労支援エリア C：職場紹介エリア D：特設コーナー）全障協はCエリアを中心に一部Bエリアも含め北海道から九州までの34の会員事業所が出展し、来場者・各出展担当者等に「障害者が働いている職場・業務内容・工夫・配慮事項の説明、そこで作り出された製品等の展示・紹介等」各ブースとも熱心に説明されて障害者雇用に対する取り組みを含めて関心・興味を持って頂きました。

全障協本部ブースでは障害者雇用に関する相談や協会活動についてのPRを行いました。

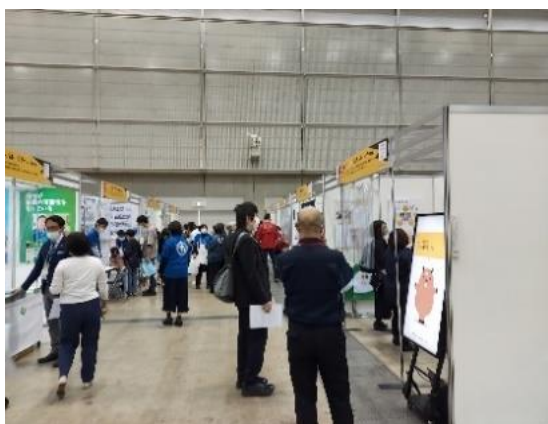
展示会場内のステージでは時間帯ごとに45社（出典企業34社含む）担当者が事業所取組PRをマイクを通じて会場内にお知らせ案内いたしました。

栗原会長の案内で厚生労働省、人材開発統括官、独立行政法人高齢・障害・求職者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。

3年ぶりの開催で出展企業の担当者も対面での話は久しぶりで各ところで話も盛り上がりコミュニケーションが取れ非常に有意義なワークフェアでした。

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50名が一堂に会し交流会が開催されました。久しぶりの交流会ということで参加者が互いに

旧交を温め情報交換に花が咲き翌日のワークフェアを盛大に盛り上げていく事で会はお開きになりました。



〔障害者ワークフェア 2022 の会場風景〕

来年は11月17日（金）～19日（日）に愛知県国際展示場（愛知県常滑市セントレア）にて第43回全国アビリンピックが開催されます。（ワークフェアは11月18日（土）開催）

沢山の会員事業所の皆さんにワークフェアに参加を頂き各事業会社の障害者に対する熱い取組を紹介して行きましょう。

本年度出展企業の皆様お疲れさまでした。



「会員企業の協力による新たなブロックセミナーの試み」

公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 事務局
コーディネーター 樋口 静夫



1. はじめに

当協会は、厚生労働省から委託事業を受けるようになってから本年度で6年目になります。その事業内容は、皆さまよくご存じのように、主に二つあります。一つは、全国を7ブロックに分け、それぞれのブロックに設置した「障害者雇用相談コーナー」において、企業等からの障害者雇用に関する質問、相談を受けて、助言、支援を行うこと、そしてもう一つは、ブロックごとに企業等向けに障害者雇用セミナーを開催することです。

このうち、地域ブロックごとに開催するセミナーは、近年、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、運営方法が大きく変化しました。従来は、ブロック内の便利な場所に会場を借りて、参加者に集まっていただく方式で行っていました。その際、厚生労働省から参加者目標数は、1ブロックあたり100名以上と示されていました。このため、100名を超える方々を収容することのできる大きな会場を借りて開催しておりました。しかし、一昨年の令和2年度から、新型コロナウイルス感染が拡大し、その感染防止の観点からこのように会場に集まって行うことに替えて、ZOOMを利用してのオンライン方式で実施するようになりました。

そして、本年度からさらに、セミナー開催に関する厚生労働省の新たな方針が示されました。ブロックごとに参加者100名以上を目標とする原則オンライン方式のセミナーを開催することは従来どおりですが、その他に、ブロックの状況に応じて、少人数の参加者を集めた集合方式のセミナーを開催することができるようになりました。この小規模セミナー（集合方式）では、講演、事例報告、経験交流会、職場見学等をブロックの判断で必要に応じて組み合わせることができるとなっています。

2. 小規模セミナー（集合方式）導入の背景

ブロックセミナーの中に、小規模セミナー（集合方式）の企画が採り入れられるようになった背景は、どのようなことでしょうか。

当協会が従来からブロックごとに年1回行ってきたセミナーは、集合方式であっても、オンライン方式であっても、会員企業皆さまのご協力もあり、合同開催の1例を除き、厚生労働省が目標数として示している「参加者100名以上」を常に達成

してきました。さらに参加者の評価も高く、これも厚生労働省が目標値として掲げている「参加者の90%以上から『役に立った』旨の評価を得ること」を大きく上回るアンケート結果を得てきました。

そうしたことから、当協会のブロックセミナーの内容、運営等については、厚生労働省からも高い評価を頂いてきたところです。

その一方、近年の障害者雇用状況を見ますと、障害者雇用は全体として着実に進展していますが、その中で、中小企業の取組に遅れが見られること、障害者雇用ゼロ企業が少なくないこと等の課題が指摘されてきたところです。そして、こうした課題を改善するためには、さらにきめの細かい企業等支援が必要となっていると考えられます。

このため、これまで100名以上の参加者を念頭に置いたセミナーでも、多数の方々に向けた講演だけでなく、参加者を少人数に分けたグループディスカッションを用意する等、参加者間での経験交流の機会を設けたりしています。そして、さらに各地の相談コーナーでの個別相談支援につなげることに努力してきました。

しかし、そうした努力を進めつつも、一方では、障害者雇用ゼロ企業、障害者雇用の取組が遅れている企業、障害者雇用に向けた意識が低い企業、対応策が全く分からない中小企業等が数多くあるのも事実です。これらの企業に向けて、障害者雇用に対する意識を啓発し、理解を深め、自らの課題として位置づけ、さらに解決策を考えていただくためには、さらに多様な機会の提供が必要となっています。こうした機会として、障害者が働く現場を直接見学したり、先行する企業関係者等との経験交流を行うことが有効だと思われれます。また、それは、すでに障害者の雇用を進めつつも、さまざまな課題を抱えている企業にとっても役立つものと思われれます。

以上のとおり、企業に対して、従来以上に抱える課題に応じたきめの細かい支援を行っていく方策の一つとして、小規模セミナー（集合方式）が新たに位置づけられたものと考えています。

3. 関東甲信越ブロックでの小規模セミナー（集合方式）導入の検討

関東甲信越ブロックを担当する東京相談コーナーでは、上記2の背景、趣旨を踏まえて、スタッフ一同が集まり、本年度のブロックセミナーの企画について議論を進めました。その際、100名以上の参加者を念頭に置いたオンライン方式のセミナーの他に、小規模セミナー（集合方式）も企画してみようということになりました。

その上で、小規模セミナー（集合方式）は、主として障害者を新規に雇用することを課題としている企業向けのセミナーと既に障害者を雇用しているものさまざまな課題を抱えている企業等を対象としたセミナーの二つを念頭に企画を進めることとしました。

4. 「日本理化学工業（株）」と「（株）ベネッセビジネスメイト」に相談依頼

主として障害者雇用ゼロ企業等障害者雇用に理解の乏しい企業を対象としたセミナーについては、依頼先候補に挙がったのが「日本理化学工業（株）」です。「日本理化学工業（株）」は、改めてご紹介するまでもなく、粉の飛ばない「ダストレスチョーク」やガラス等にも書いても自由に消せる「キットパス」等の文具メーカーです。障害者雇用特に知的障害者雇用の草分け的企業で、その経営理念や社会的貢献から、内閣総理大臣表彰をはじめ、厚生労働大臣表彰、渋沢栄一賞等多くの表彰を受けているとともに、ベストセラーになった「日本でいちばん大切にしたい会社」にも掲載されている会社です。

現在の代表取締役社長は、四代目となる大山隆久氏です。当協会の会員企業であることはもちろん、大山社長は、本年度の総会において、理事に選任されています。これまでも当協会としては、東京相談コーナーの事業として、何度か大山社長のご了解を頂き、職場見学をさせて頂いてまいりました。そうした中、7月、再び職場見学の機会を作って頂きましたので、企業等からの参加者とともに、私も参加いたしました。大山社長からの懇切なご説明の後、職場を見学し、さらに意見交換の機会がありました。その上で、厚生労働省からの委託事業の一環として、「小規模セミナー」の実施についてお願いしたところ、二つ返事でご了解を頂きました。

続いて、既に障害者を雇用しているもののさまざまな課題を抱えている企業等を対象としたセミナーを引き受けて下さる依頼先企業の模索です。スタッフが集まり、会員企業の中から何社か候補が挙がりました。その中で、東京相談コーナーの障害者雇用相談員である今野相談員が、通信教育・出版等の事業を行う（株）ベネッセコーポレーションの特例子会社である（株）ベネッセビジネスメイトの特命担当部長を兼ねているご縁を生かして、同社にお願いしてみようとなりました。

（株）ベネッセビジネスメイトは、ベネッセグループのシェアードサービス会社として、主に、業務サポート、ファシリティサービス、施設運営の三つの分野で、サービスを提供しています。全従業員数 373 名のうち、障害者が 167 名を占めています（2022 年 4 月 1 日現在）。うち知的障害者 84 名、精神障害者 26 名、発達障害者 33 名等となっています。

これまでに、「障害者雇用職場改善好事例優秀賞」受賞の他、障害者雇用中小企業認定制度（もにす認定）取得、厚生労働省後援「第 11 回日本 HR チャレンジ大賞」で「イノベーション賞」受賞、「東京都障害者雇用エクセレントカンパニー賞」等を受賞されています。

早速、当協会の今野相談員から（株）ベネッセビジネスメイトの茶谷宏康社長へ「小規模セミナー」の実施についてご協力をお願いしたところ、日本理化学工業（株）同様、快くお引き受けいただきました。

5. 「日本理化学工業（株）」での小規模セミナー（集合方式）

「日本理化学工業（株）」での小規模セミナーは、事務局との調整の結果、11月16日（水）の午後と決定いたしました。

事務局による参加者募集については、少人数を対象としたセミナーという特性から、全障協ホームページ上への参加者募集の案内、大がかりなチラシの配布等は差し控え、東京相談コーナーの障害者雇用相談員が日頃から接触し、障害者雇用に向けて、今回のセミナーが役立つだろうと思われる企業に対して個別に声がけすることとしました。

その結果、10社14名の方々から参加の希望が寄せられました（このうち1名は当日都合により不参加）。

当日のプログラムは、次のとおりです。

- | | |
|---------------|---|
| 14時～14時20分 | 大山社長の講演 |
| 14時20分～14時45分 | 大山社長の案内による「ダストレスチョーク製造部門の見学」 |
| 14時45分～14時55分 | 大山社長の講演（続き） |
| 14時55分～15時45分 | 大山社長及び参加者との質疑応答及び経験交流 |
| 15時45分～16時15分 | 管理部総務課金子氏の案内による「キットパス製造部門の見学」及び障害者の就業内容説明 |

参加者一同は、まず会社の会議室に案内され、大山社長からの「講演」を聞きました。この「講演」では、会社の事業概要、経営理念、障害者雇用の経緯とこれまでの取り組みについてお話いただきました。その後、話だけでは分かりにくいだろうからと、会社見学として、大山社長自ら「ダストレスチョーク製造部門」をご案内いただきました。作業現場では、多くの障害のある方々が仕事をこなしている姿を拝見しながら、具体的な作業内容、手順等について説明いただきました。



〔大山社長からの講演に聴き入る参加者〕

この中では、特に、同じ重さをいつでも簡単に測ることができるようにした計測器の治具、用紙を同じ長さに折り曲げることのできる治具といったさまざまに工夫された治具に目を見張りました。

また、作業場内は、掃除、機材の整理整頓が行き届き、働く人たちの安全と作業の効率性を考慮した職場環境に感心いたしました。



〔社員の方々の仕事の内容を見学、説明を聴く参加者〕

さらに、社内には、社員の方々の今年度のスローガン、掃除当番表などを分かりやすく示した興味深い掲示物が沢山ありました。



〔社員の方々の年度スローガンを写真とともに社内掲示〕

続いて、大山社長と参加者との質疑応答及び意見交換が進められました。大山社長は、セミナーに参加することのできる時刻 15 時 45 分までずっと参加者に対応いただき、約 50 分にわたって、参加者からの質問に一つ一つ丁寧に回答してくださいました。また、加えて参加者も日頃所属する会社での経験をもとに、意見交換することができ、有意義な時間を過ごすことができました。

私大山社長の「講演」を拝聴して、忘れられない言葉が一つあります。それは、「これまで、障害のある人たちに仕事内容を教えるときに、障害のある人たちの誰かが分からないとすれば、それは教える人が悪い、というスタンスで臨んできた」

ということです。障害のある人たちに対して、健常者は、とにかく障害のある人たちのできないということにフォーカスしがちです。そうではなく、彼らはできる、そして、彼らに教えることを決して諦めない、仮に「分からない」とすれば、教える人が悪いという考えに立って、これまで仕事を進めてきたとのことでした。

セミナー終了後、参加者の方々にアンケート調査を行ったところ、全員の方々から、今回のセミナーが「大変役に立った」又は「役に立った」とのお答えをいただきました。

また、自由記述の意見には、「障害者雇用の実際の現場を見学できたことは大変素晴らしかったです。指導方法、採用等大変勉強になりました。自社に持ち帰り、取り入れたいと思います。」、「大山社長の講演の中での、リーダーや班長についてのお話がとても参考になりました。」、「長年の障害者雇用で培われた安定した運営がどのように行われているのかがよく分かりました。自社でも参考にしていきたいと思います。」等今回のセミナー、特に「日本理化学工業（株）」の障害者雇用に関する運営内容、大山社長の障害者雇用への取り組み方針、「講演・見学」内容に対して、意見のすべてが高く評価するものでした。

6 「(株) ベネッセビジネスメイト」での小規模セミナー (集合方式)

続いて「(株) ベネッセビジネスメイト」での小規模セミナーは、12月9日(金)の午後に行われました。

参加者の募集は、「日本理化学工業（株）」の場合と同様、障害者雇用相談員が日頃の接触から有用だと思われる企業を中心に声がけしました。その結果、12社16名の方々が参加しました。



〔「(株) ベネッセビジネスメイト」が入っている「ベネッセグループ社屋」〕

小規模セミナー全体のテーマを「障害者雇用の諸課題とその解決に向けた取組について～職場見学と経験交流による実践セミナー～」とし、当日のプログラムを次のとおり進めました。

14 時～15 時 茶谷社長の講演「我が社の目指す障害者雇用」

15 時～15 時 45 分 職場見学

15 時 45 分～16 時 15 分 茶谷社長及び参加者一同による経験交流

茶谷社長の「講演」では、会社の事業概要、業務内容、障害者の就労理念、障害者が働きやすい職場環境としくみ作り、人材育成の考え方、業務確保に向けた仕掛け等を 1 時間かけて熱心にご説明をいただきました。

どの内容も興味深く、障害者雇用に向けて参考になるお話でしたが、特に「コロナ」によって親会社の働き方や仕事のプロセスが大きく変わり、「(株)ベネッセビジネスメイト」での業務が縮小する中、社長以下全社員が一丸となった、業務確保に向けた「仕掛け」の努力が印象的でした。

その手順を簡単にご紹介すると、まず、「コロナ」によって親会社社員が困っていることを整理したそうです。その上で、その困っていることを解消するために「(株)ベネッセビジネスメイト」ができることを、新たな業務サービスとして開発していったとのことでした。

具体的には、在宅中の親会社社員あてに荷物が会社に届いた時の「通知サービス」及び「出社時の配達サービス」、親会社社員が自宅の PC では処理できない大容量のデータ処理を行う「データ処理サービス」、出社時の新型コロナ感染リスクを低減させるため除菌率の高い薬剤を使用する「衛生管理サービス」、コロナ禍の出社人数減によってサービス維持が難しくなった「カフェサービス」の代行等がこれにあたります。



〔「(株)ベネッセビジネスメイト」が担うことになったカフェサービス〕

また、これらのように新規の業務を拡大していく際には、業務拡大のキー組織である「ジョブサポートセンター」を機能させているとのことでした。すなわち、「どんな業務でも高レベル（品質・コスト）の対応をする」をチーム方針にして、指導員、アルバイトスタッフ（スキルの高い主婦・学生）、障害者メンバーが部門ごとにチームに分かれて受託業務の対応を行うとのことでした。

業務を進める流れとしては、高難度業務は、一旦アルバイトスタッフが対応し、その一旦受け止めた業務を、指導員が業務分解して障害者メンバーができる仕事に変えていくとのことでした。

これらを内容とした「講演」の後、茶谷社長をはじめ幹部社員の方々から、社内をきめ細かくご案内、ご説明いただきました。

さらに続いて、茶谷社長及び三名の幹部職員の方々と同席して、参加者と意見交換、経験交流を行いました。



〔経験交流に対応する「(株)ベネッセビジネスメイト」幹部の方々〕

セミナー終了後、「日本理化学工業（株）」の場合と同様に、参加者の方々にアンケートを行ったところ、全員の方々から、今回のセミナーが「大変役に立った」又は「役に立った」とのお答えをいただきました。

また、自由記述の意見には、「先進的な取組をされている企業と直接対話させていただくのは、大変勉強になります。」、「コロナによる変化をチャンスとし、周りの声を聞きながら取り組んでいる。素晴らしい見学会でした。」、「ジョブサポートセンターの有り様は、とても新鮮でした。」、「カフェ等いろいろなことが学びになりました。」等「(株)ベネッセビジネスメイト」の先進的な取組を高く評価し、自社でも参考にしたいとの感想で占められていました。

7. まとめ

以上のとおり、関東甲信越ブロックにおける小規模セミナー（集合方式）は、参加者から高い評価を頂いて終了いたしました。

このように参加者から高い評価を得られた理由は、第一に、会員企業による先進的な障害者雇用への取り組みが、参加者に高い関心と具体的取組への共感を与えたことによるものだと思います。これまで障害者雇用の実績がなかったり、会社全体としては障害者雇用への感心が薄かった企業の関係者が、会員企業の具体的な先進的取組を見たり、聞くことによって、企業によっては障害者雇用に地道に努力していること、さらに、そこにさまざまなアイデアが盛り込まれていることを知った結果が反映されているものだと思います。

第二に、今回の大山社長及び茶谷社長の熱のこもった講演です。障害者雇用に向けて、企業の代表者が高い理念のもとに、具体的な企業活動、障害者雇用に熱意を持って努力していることに、心を揺さぶられた結果が表れているものと思います。

今回の小規模セミナー（集合方式）の成功は、こうした会員企業の代表者の方々が率先してご協力頂いた賜物と考えています。

なお、関東甲信越ブロック以外では、本年度、九州・沖縄ブロックにおいて、福岡相談コーナーが、小規模セミナー（集合方式）を企画、実施いたしました。5月20日に熊本市の「(株)共同 熊本ミートセンター」、12月8日に福岡市の「(株)障がい者つくし更生会」において行いました。いずれも参加者から高い評価を頂いたところでした。

今後も、今回のような小規模セミナー（集合方式）を企画、実施したいと考えておりますので、会員企業をはじめ皆さまのご支援、ご協力を再び頂きたいと願っております。



[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 寄稿]

令和5年度障害者雇用支援月間における 絵画・写真コンテスト作品大募集

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者雇用への理解と関心を深めていただくため、障害のある方々が描いた絵画やその働いている姿を撮影した写真を募集します。応募作品の中から選ばれた優秀作品をもとにポスター等を作成し、9月の「障害者雇用支援月間」中に全国のハローワークなどで掲示します。

募集期間

令和5年3月1日（水）から6月15日（木） ※消印有効

絵画コンテスト 働くすがた～今そして未来～

- ◆募集作品：働くこと、または仕事に関係のある内容のもの
- ◆応募資格：障害のある方（プロ以外であること）
- ◆応募部門：小学校の部／中学校の部／高校・一般の部

写真コンテスト 職場で輝く障害者～今その瞬間～

- ◆募集作品：障害のある方の仕事にスポットをあて、障害のある方が働いている姿を撮影したもの
- ◆応募資格：障害の有無は問いません（プロ以外であること）
- ◆応募部門：部門の別はありません

賞

絵画コンテスト（部門ごと）、写真コンテストで選考を行い、厚生労働大臣賞1点、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞1点、理事長奨励賞数点をそれぞれ選出します。厚生労働大臣賞及び機構理事長賞受賞者は、9月の障害者雇用支援月間に東京都内で開催する全国表彰式（共催：厚生労働省（予定））において、表彰する予定です。

また、入賞作品は、全国5都市（札幌、東京、名古屋、大阪、福岡で開催を予定）の入賞作品展示会において展示します。



[令和4年度表彰式の様子]

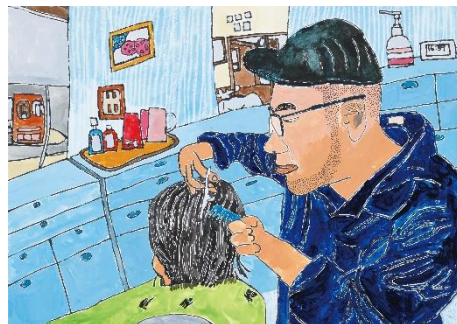


[令和4年度展示会の様子]

令和4年度厚生労働大臣賞受賞作品



絵画コンテスト 小学校の部
于 灵汐 さんの作品
「カッコイイ車を作ります」



絵画コンテスト 中学校の部
富永 雄大 さんの作品
「散髪屋さん」



絵画コンテスト 高校・一般の部
小島 幸吉 さんの作品
「みつけた！！やりがい」



写真コンテスト
永光 イチ子 さんの作品
「只今準備中」

◆ その他の入賞作品は、作品集をご覧ください。

JEED 入賞作品集



応募方法

応募方法など募集の詳細は、令和5年2月上旬に機構ホームページへ掲載される募集要項をご覧ください。

JEED 絵画写真



応募者の方全員に記念品をプレゼント！



◆主催：  独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-1 TEL 043-297-9515

◆後援：内閣府、厚生労働省、文部科学省、東京都教育委員会、**NHK**

第10回国際アビリンピック（フランス・メッセ大会） 開催！

2023（令和5）年は、7年ぶりとなる「国際アビリンピック」が開催されます。

「アビリンピック」の愛称で親しまれている障害者技能競技大会は、障害のある方々が日ごろ培った技能を競い合うことにより、職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害のある方に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図る技能の祭典です。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」）の主催により、各都道府県における「地方アビリンピック」と、地方アビリンピックの成績優秀者が集う「全国アビリンピック」が、毎年開催されています。

この国際版である「国際アビリンピック」は、アビリンピック発祥の地である日本からの提案により、国連が定めた「国際障害者年」である1981（昭和56）年に東京で第1回大会が開催されました。大会の成功を受け、継続的に概ね4年に1度開催されることとなり、前回（2016（平成28）年）のフランス・ボルドー大会まで9回の歴史を積み重ねてきました。日本からは機構が日本選手団を編成し、全ての大会に参加してきたところです。

第10回大会は、2021（令和3）年5月にロシア連邦モスクワ市で開催される予定でした。しかしながら新型コロナウイルスの世界的な感染拡大の影響を受け1年延期となり、さらには、2022（令和4）年2月のロシアによるウクライナ侵攻を受け、残念ながら中止となったところです。

IAF（国際アビリンピック連合）は、大会中止を受け、代替開催を行うべく調整を行ってきましたが、前回開催国であるフランスから手が上がり、2023（令和5）年3月に同国メッセ市において開催されることが決定しました。

第10回国際アビリンピックでは44の技能競技種目が開催されますが、日本からは、17種目（家具（応用）、家具（基礎）、洋裁（応用）、洋裁（基礎）、フラワーアレンジメント、歯科技工、ネイリスト、コンピュータ組立、コンピュータプログラミング、ホームページ作成、データ処理、電子機器組立、機械CAD、写真撮影（屋外）、ポスターデザイン、英文ワープロ、クリーニングサービス）に各1名から2名、計30名の選手団を派遣します。これは、ロシア大会に向けた選手選考会として開催した第40回全国アビリンピック（愛知大会。第36回から第39回の全国アビリンピック金賞受賞者も招へいし2020（令和2）年11月に開催）における成績優秀者から選ばれた方々です。

急遽開催が決定した今大会ですが、現在の困難な国際情勢下においても現時点において22か国がエントリーしています。同大会はフランスにおけるワールドスキルズ（技能五輪）国内地方予選と同時開催されることが決定しており、フランスが「インクルーシブ」な価値観を重視していることを世界に示す大会でもあります。

日本代表の選手たちが、その持てる力を存分に発揮し優秀な成績を収めることはもちろん大事な目的ですが、「アビリンピック」という共通の目的をもって集う各国からの参加者と交流し、また、異国の文化にも触れることで、今後の職業生活に有意義な経験が得られる場となることを祈っています。

日本選手団は今年（2023（令和5）年）3月18日に東京において結団式を行い、3月22日から25日までの大会に臨みます。ぜひ、日本選手団への力強い応援をお願いいたします。



障害者雇用を巡る最近の動き

1. 「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実績（令和3年度）」が公表されました。

令和4年6月24日（金）、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の取りまとめについて厚生労働省から発表がありました。

それによると、令和3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244件で、対前年度比0.8%減と、わずかに減少しました。この相談のうち、障害者差別に関する相談は55件（対前年度比20.3%減）、合理的配慮の提供に関する相談は189件（対前年度比6.8%増）となっています。

報道発表資料には、相談についてハローワークの助言等により対応が図られた事例も掲載されています。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2022年7月4日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

2. 「令和3年度使用者による障害者虐待の状況等」の取りまとめ結果が公表されました。

令和4年9月7日（水）、標記について厚生労働省から発表がありました。

この発表は、障害者虐待防止法第28条に基づき、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、令和3年度に虐待が認められた障害者数は502人で、前年度比0.8%増となっています。また、認められた虐待の種別では、経済的虐待が420人（77.6%）で最も多く、心理的虐待61人（11.3%）、身体的虐待32人（5.9%）がこれに次いでいます。

とりまとめには、使用者による障害者虐待の具体的な事例も「通報・届出の概要」「労働局の対応」という形で掲載されています。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2022年9月9日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

3. 第122回労働政策審議会障害者雇用分科会において障害者雇用促進法の改正要綱が諮問されました。

令和4年9月9日（金）午後3時から、標記分科会がオンライン会議として開催されました。

今回の障害者雇用分科会では、令和4年6月17日に厚生労働大臣に提出された意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」を踏まえた、「障害者の日常

生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正関係）要綱」が諮問されました。

審議の結果、「厚生労働省案は、妥当と認める。」として労働政策審議会に報告され、労働政策審議会から厚生労働大臣に対し同内容で答申が行われました。

厚生労働省は、答申を受け、法案をとりまとめて早期に国会に提出できるよう準備を進めるとしています。

改正法案要綱の項目立ては、次のとおりとなっています。

第1 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化、第2 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進、第3 障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進、第4 障害者雇用の質の向上の推進、第5 その他、第6 施行期日等。

具体的な要綱の内容は、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2022年9月13日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

4. 障害者雇用促進法等の改正法案が国会に提出されました。

令和4年10月26日に障害者雇用促進法等の改正法案が第210回国会（令和4年臨時会）に提出されました。

今回は、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案」として、障害者総合支援法、障害者雇用促進法、精神保健福祉法等の改正法案が一括して提出されています。

改正法案全体の概要及び障害者雇用促進法の法律案新旧対照条文は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2022年10月28日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

5. 第42回アビリンピックの入賞者が決定しました。

令和4年11月4日（金）から6日（日）までの3日間、千葉県千葉市の幕張メッセで標記アビリンピック（全国障害者技能競技大会）が開催されました。

今回のアビリンピックでは、全障協の会員である化成フロンティアサービス(株)、クボタワークス(株)、富士ソフト企画(株)で働く障害者の方々も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ています。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2022年11月11日掲載）の下線部をクリックすると厚生労働省報道発表資料でご覧いただけます。

6. 第10回国際アビリンピックへの派遣選手が決まりました。

令和5年3月22日から25日まで、フランス・メッスで開催される第10回国際アビリンピックに17職業技能競技・30名の選手を派遣することが独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により決定されました。

全障協会員事業所からも下記のとおり選手が派遣されます。国際アビリンピックの趣旨、派遣選手の全体等は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事(2022年12月2日掲載)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

株式会社旭化成アビリティ	[洋裁(基礎)]
株式会社JALサンライト	[ネイリスト]
トヨタグループ株式会社	[写真撮影(屋外)、英文ワープロ]
株式会社広島情報シンフォニー	[ホームページ作成]
和田精密歯研株式会社	[歯科技工]

7. 令和4年 障害者雇用状況の集計結果が公表されました。

令和4年12月23日(金)に厚生労働省から標記の集計結果が公表されました。

それによると、令和4年6月1日現在の雇用障害者数は61万3,958.0人(対前年比2.7%増)、実雇用率は2.25%(対前年比0.05ポイント上昇)で、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新したとのことです。

法定雇用率達成企業の割合は48.3%で対前年比1.3ポイントの上昇となりました。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事(2022年12月26日掲載)の下線部をクリックすると、厚生労働省報道発表資料でご覧いただけます。

(同資料には、企業規模別、障害種別、産業別、都道府県別の状況や特例子会社の状況、公的機関の状況等も掲載されています。)



全障協の動き

1. 令和4年度上期 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。

令和4年8月9日午後2時から、集合形式とオンライン（ZOOM）を併用したハイブリッド方式により標記会議が開催されました。

最初に岩崎九州・沖縄ブロック長の開会挨拶があり、続いて栗原会長から概要次のような挨拶がありました。

1) お忙しいなか、ご出席いただき誠にありがとうございます。ようやく願いが叶って会員の皆様に直接お会いしてブロック会議を開催することができました。今後も、会員の皆様の生の声を聞くことができるよう、こうした会議にどんどん出席いただける状況になることを願っています。2) 本日は、「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞（審査員特別賞）を受賞されている株式会社カムラック様に見学の機会を提供いただきました。ご配慮に感謝いたします。3) さて、6月21日の令和4年度通常総会は実に3年ぶりに集合形式の開催となりました。総会で承認いただいた「令和5年度障害者雇用施策に関する要望書」につきましては、6月28日に私が厚生労働省を訪問し、障害者雇用対策課長、障害福祉課長に直接手渡しして趣旨を説明してまいりました。そうした機会に、最低賃金が上昇する中で国による支援がなければ、障害者の加齢に伴い長期継続雇用が困難になるといった話もしております。今後の障害者雇用促進法改正等の国会審議で一部でも全障協の要望が実現するよう願っています。4) また、今回の総会では、任期満了に伴う役員改選が行われ、前期に引き続き私が会長を務めさせていただくことになりました。会員の皆様には引き続き、ご支援・ご協力を賜りますよう改めてお願い申し上げます。5) 全障協独自の事業として、青年部会や特例子会社部会などの全国ベースの研究部会を設けており、加えて中小企業部会を立ち上げる話も出ています。さらに、政策提言や全障協の今後の在り方について検討会で議論を進めています。会員の皆様には、是非、これらの活用をお願いします。

開会の挨拶に続き九州・沖縄ブロックの令和3年度事業報告、令和4年度事業計画（案）及び九州・沖縄ブロック運営規約改正について審議が行われ、満場一致で承認されました。

次いで全障協本部から、① 最近の主な活動状況、② 厚生労働省、大阪府からの受託事業の内容、進捗状況、③ 全障協ホームページの活用、④ ワークフェアの出展応募状況、⑤ 寄付のお願い等について報告がありました。

その後、出席者が2班に分かれて、株式会社カムラックの職場を見学させていただき、見学後の質疑応答にも懇切丁寧に対応いただきました。

次いで勉強会ということで、労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書（令和4年6月17日）の内容について全障協本部の野村事務局長による説明が行われました。

最後に、池田理事から閉会の挨拶として概略次のようなお話がありました。

1) ここ2～3年はコロナ禍などで苦しい時期が続いていますが、徐々にリアル形式でブロック会議を開催することができました。2) この時期は、コロナ禍に加え、熱中症のリスクも考慮しなければならない状況ですが、（弊社のある鹿児島では）桜島の噴火もあり、風向きによっては火山灰の影響も心配される状況です。3) こうした状況ではありますが、間もなく、秋となります。皆様にとっても、実りの秋を迎え、また、障害者雇用についても実りの秋となることを祈念して閉会の挨拶といたします。

2. 全障協の常務理事経験者等が厚生労働大臣表彰を受賞されました。

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4年8月31日（水）に令和4年度の「障害者雇用優良事業所等の表彰」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。

このうち、「障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人」受賞者2名は、いずれも全障協の常務理事を務めていただいた方々です。

その他にも全障協の会員事業所や、そこで働く方々も下記のとおり受賞されています。たいへんおめでとうございます。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2022年9月2日掲載）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（障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人）
 - 薬師 浩司 氏（有限会社ヤクシ 代表取締役）〔岡山県〕
 - 森田 泰 氏（長崎基準寝具有限会社 代表取締役）〔長崎県〕
- 機構理事長表彰（障害者雇用優良事業所）
 - オムロン京都太陽株式会社〔京都府〕
- 機構理事長表彰（優秀勤労障害者）
 - 株式会社東洋社〔青森県〕
 - 株式会社きものブレイン〔新潟県〕
 - パナソニック交野株式会社〔大阪府〕
 - 株式会社旭化成アビリティ水島営業所〔岡山県〕
- 障害者雇用職場改善好事例の表彰（厚生労働大臣賞）
 - 有限会社西部産業〔岩手県〕

- 障害者雇用職場改善好事例の表彰（機構理事長賞 優秀賞）
富士ソフト企画株式会社〔神奈川県〕
株式会社ダイキンサンライズ摂津〔大阪府〕
太陽リネンサプライ株式会社〔沖縄県〕



〔写真中央：厚生労働大臣表彰を受けられた森田氏〕

3. 令和4年度 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4年9月29日(木)午後1時35分から、標記セミナーが「障がい者の働きやすい職場とは～定着率向上に向けた取り組み事例から学ぶ～」をテーマにオンラインで開催されました。

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

最初に全障協の栗原会長から開会のあいさつがあり、その概要は次のとおりです。

1) 多くの皆様に本セミナーにご参加いただきありがとうございます。新型コロナウイルス感染が再び急拡大するなか、社会経済活動の維持も大きな課題となっており、皆様には、障害者雇用の維持・促進や感染予防等にたいへんご苦勞されていることと遠察しております。また、今夏は全国各地で大雨による災害が発生しており、被災された皆様には心よりお見舞い申し上げます。2) 全障協は、本年度で設立34年目に入り、その間、公益社団法人への移行、全重協から全障協への団体名の変更などの歩みを進めてまいりました。3) 国の障害者雇用施策についても、本年6月に審議会の意見書が厚生労働大臣に提出され、大きな転換期を迎えつつあります。4) こうした中、全障協の目的である「障害者の雇用の促進及び職場定着の推進」のため、一層効果的な事業展開を図っていく所存であり、引き続きご理解・

ご協力を賜るようお願い致します。5) 全障協は、一般企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所など多様な全国334会員(令和4年6月末現在)からなっており、特定の分野に特化していない唯一の全国団体です。このため、障害者雇用に関する様々な情報・ノウハウの提供や企業見学会等について1団体で対応できることを特色としています。6) 平成29年度からは、厚生労働省から合理的配慮に係るノウハウの普及等を目的とした事業を受託し、全国7主要都市に障害者雇用相談コーナーを設置しています。コーナーには専門相談員を配置していますので、是非、気軽に活用いただきたいと存じます。7) 本日のセミナーもこの厚生労働省からの受託事業の一環として開催するものであり、今後の障害者雇用に活かしていただければと期待しています。

開会あいさつに次いで、ASKUL LOGIST 株式会社西日本物流事業本部福岡流通センター副センター長の坂井博基様により、「障がい者の採用から定着率向上までの取り組み」と題して特別講演が行われ、その概要は次のとおりです。

1) 当社は障害の有無によって給料や仕事を区別していない。また、世の中の障害者就労支援では、失敗しないように何でも先回りして準備してあげるヘルプが中心となっていることが多いが、むしろ、自発的な行動や、やる気を尊重するサポートが重要と考えている。2) 障害者雇用を何故行うかと言えば、①法定雇用率の達成、②会社のCSR活動の一環、③社長・役員の思い、④長期的な労働力人口問題の対策の一環、⑤障害者の方が能力が高いとの判断が挙げられる。3) 当社福岡物流センターにおいて障害者が就いている仕事としては、ピッキング作業、伝票発行や館内放送等の事業所内作業、入荷検品作業、梱包などがある。4) また、同物流センターの従業員300名のうち障害者は59名で、実雇用率は約30%、10年間の定着率は約80%となっている。採用は、特別支援学校、支援機関からのみ行っている。5) 作業事故は毎年減少しており、障害者雇用率がUPして、作業効率もUPしている。6) 障害者雇用で重要な点は、まず、すべての人が働きやすい職場環境をつくるという目的と価値を大切にすることである。7) また、平等と公正をはき違えないようにし、平等な評価・給与・機会、公正な指導・環境が大切である。8) 雇用について企業側の問題点と課題を抽出することが重要であり、対応方法は、5M(人、方法、測定、材料、機械) + 1E(環境)で考えるとよい。9) 企業側の知識の問題の解消については、百聞は一見にしかず、百見は一験にしかずとの考えから、特別支援学校の見学、実習の受入れで対応している。10) 考え方の問題については、雇うだけではなく、戦力化できる仕組みづくりに転換することが重要であり、本人に何がやりたいか聞いて進めることが大切である。11) 採用はインターンシップを複数回(夏1回、秋1回、年明け1回)実施して行う。これまで、本人に入社の希望があればすべて採用に至っている。本人の希望がなく、採用に至らなかったケースもある。12) 採用の後に、特別支援学校に出向いて入社前事前説明会を開催し、入社後の育成プランを提示するとともに、会社に必要だから来てほしいと話している。13) 目指す社員像は、個人の特性に合わせた価値の創出ができる「オンリーワンバリュースタッフ」であり、そのため、本人の長所のみを見て、多くの可能性を探り、ピッキング作業を必須とし加えて複数の仕事を経験してもら

うようにしている。14) 障害者同士が互いに教え合い、成果を数字で表して自信をつけ、自身→他信（他人を信頼する）→相信（相互に信頼する）→多信（多くの人を信頼する）と進めることにより組織の成功循環モデルを回している。15) これからの社会では、医療機関などの治療共同体と特別支援学校や障害者就業・生活支援センターなどの支援共同体をつなげていくことが重要であり、それができるのは企業である。

特別講演に続いて、参加者が少人数に別れたグループディスカッションが実施され、グループにおける議論を踏まえて講師に対する質疑応答が行われました。質疑応答では、「重度知的障害者が迷わずに作業できるよう工夫している作業手順」「支援機関、家族等との連携をうまくとる方法」など多様な質問が積極的に行われました。

最後に、岩崎九州・沖縄ブロック長から閉会の挨拶として、障害者雇用については、ともに生き、活かすこと、体験をもとにして分かち合い、わかり合えることが重要であり、本日は皆様と分かち合えて感謝とのお話がありました。

なお、特別講演の資料については、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2022年10月26日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

4. 令和4年度上期 関東甲信越ブロック会議が開催されました。

令和4年10月4日（火）午後2時から、オンライン（ZOOM）形式により標記会議が開催されました。

最初に栗原会長から概要次のような開会挨拶がありました。

1) お忙しいなか、ご出席いただきありがとうございます。コロナ禍は沈静化に向かっているように見えるものの、依然として注意が必要な状況です。加えて、円安や物価上昇、最低賃金の全国平均 31 円アップなどもあり皆様には障害者の雇用の維持・促進にたいへんご苦勞されていることと思います。また、今夏は大雨や大きな台風による災害が発生しました。被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。2) 去る6月21日の通常総会は、3年ぶりの集合形式となり会員53名に出席いただき盛会のうちに終えることができました。また、180 会員から委任状等を提出いただきました。お忙しいなか、ご出席・ご協力いただき誠にありがとうございました。3) 今総会では、役員改選が行われ、引き続き私が会長を務めさせていただくことになりました。全障協の更なる発展に取り組んで参りますので、ご支援・ご協力を賜りますよう改めてお願い申し上げます。4) 総会で承認いただいた障害者雇用施策に関する要望書については、私が厚生労働省の障害者雇用対策課長、障害福祉課長を訪問して直接手渡し、趣旨説明を行いました。今般、障害者雇用促進法等の改正法案が国会に提出されることとなりましたが、この改正の中でも全障協の要望が十分に反映されるよう期待しております。5) 全障協の事業活動の近況としては、役員の方々のご努力により、全国ベースの研究部会を立ち上げていただいています。併せて、政策提言や全障協の今後の在り方について議論を進めています。

会員の皆様には、研究部会への積極的な参加をお願いするとともに、政策等についてご意見をいただければ幸いです。6) 厚生労働省からの受託事業も本年度で6年目となりました。この事業では、障害者雇用セミナーを全国7ブロックで開催するとともに、7主要都市に相談コーナーを設置しています。障害者雇用に関する課題等をお持ちでしたら、是非お気軽に活用ください。7) 本日は、「コロナ禍における取組み」について講演いただくということで、大いに皆様の参考となることを期待しています。また、ブロック会議は皆様との意見交換の貴重な機会でもありますので、よろしくお願いいたします。

開会の挨拶に続き全障協理事の川島薫 楽天ソシオビジネス株式会社顧問により、「コロナ禍における取組み」をテーマに講演が行われました。講演では、オフィスで働く人の減少、ペーパーレス化、在宅勤務、時差出勤、ソーシャルディスタンスの確保などコロナ禍で事業環境が大きく変わるなかで、ワクチン職域接種の誘導作業、デスク・パーテーションの消毒、ランチのデリバリー、郵便物の授受サポート等、障害者の職域拡大に取り組んできたことなどについてお話がありました。

講演に次いで、小グループに分かれての意見交換会が行われた後、全障協本部事務局から、①最近の主な活動状況、②厚生労働省、大阪府からの受託事業の実施状況、③労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書の概要、④寄付のお願い等について報告が行われました。

最後に、新井関東甲信越ブロック長から、講演の感想・お礼、国への積極的な施策提言などについてお話があり閉会となりました。

5. 令和4年度上期 東北ブロック会議が開催されました。

令和4年10月11日午後1時30分から、集合形式により標記会議が開催されました。

最初に栗原会長から概要次のような開会挨拶がありました。

1) 3年間心待ちにしていた集合でのブロック会議が開催できる運びとなり、たいへん嬉しく思います。2) 新型コロナウイルス感染症は、現在、沈静化に向かっているように見えるものの、まだ気を抜けない状況であり、もう少しの辛抱かと思えます。加えて円安や原材料の高騰、最低賃金の全国平均31円の大幅な引上げなど、障害者に戦力として活躍してもらうためには、たいへんな時代を乗り越えていかなければならない状況です。3) こうした中、総会で承認いただいた厚生労働大臣宛ての施策要望書を、私が厚生労働省を訪問して障害者雇用対策課長、障害福祉課長に直接手渡しして趣旨を説明してまいりました。施策要望を展開していくのも全障協の役目ですので、今後も忌憚のないご意見をいただければと思います。4) 今回の総会では、役員改選も行われ、引き続き私が会長を務めさせていただくことになりました。会員の皆様には引き続き、ご支援・ご協力を賜りますよう改めてお願いいたします。5) 全障協の事業活動では、ブロック会議に加え、青年部会や特例子会社部会などの全国ベースの研究部会も立ち上げてまいりました。また、政策提

言や全障協の今後の在り方について検討する場を設け議論を進めています。研究部会には皆様の積極的な参加を期待しております。6) 厚生労働省の委託事業は6年目となりました。この事業では、全国7ブロックで障害者雇用セミナーを開催するとともに、7主要都市に相談コーナーを設置しています。コーナーでは経験豊富な専門相談員が無料で相談支援を行っていますので気軽に活用ください。7) 本日は、会員の皆様と直接お目にかかれる貴重な機会であり、皆様のご要望をお伺いして全障協の活動に活かしていきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

開会の挨拶に続き、全障協本部事務局から、①最近の主な活動状況、②厚生労働省、大阪府からの受託事業の実施状況、③労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書の概要、④寄付のお願い等について報告が行われました。

次いで出席した各会員から、経営環境や障害者の雇用状況、障害者の高齢化への対応等について近況報告があった後、障害者の雇用管理の課題等について質疑応答、意見交換がたいへん活発に行われ会議を終えました。

6. 令和4年度 中部ブロック障がい者雇用支援セミナーが開催されました。

令和4年10月25日(火)午後1時30分から、標記セミナーがオンラインで開催されました。

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

最初に全障協の栗原会長から開会のあいさつがあり、その概要は次のとおりです。

1) 多くの皆様に本セミナーにご参加いただきありがとうございます。新型コロナウイルス感染は、現在、沈静化に向かって見えるものの、依然として注意が必要な状況です。一方、社会経済活動の維持も大きな課題であり、加えて円安や原材料の高騰など一段と経営環境は厳しく、皆様には、障害者雇用の維持・促進や感染予防等にたいへんご苦労されていることと遠察しております。また、今夏は全国各地で大雨や大きな台風による災害が発生しており、被災された皆様には心よりお見舞い申し上げます。2) 全障協は、本年度で設立34年目に入り、その間、公益社団法人への移行、全重協から全障協への団体名の変更などの歩みを進めてまいりました。3) 国の障害者雇用施策についても、本年6月に審議会の意見書が厚生労働大臣に提出され、大きな転換期を迎えつつあります。4) こうした中、全障協の目的である障害者の雇用の促進及び職場定着の推進に寄与することを実現するため、一層効果的な事業展開を図ってまいりたいと考えておりますので、引き続きご理解・ご協力をお願いします。5) 全障協は、一般企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所など多様な全国334会員(令和4年6月末現在)からなっており、特定の分野に特化していない唯一の全国団体です。このため、障害者雇用に関する様々な情報・ノウハウの提供や企業見学会等について1団体で対応できることを特色としています。6) 平成29年度からは、厚生労働省から合理的配慮に係るノウハウの普及等を目的とした事業を受託し、全国7主要都市に障害者雇用相談コーナー

を設置しています。コーナーには専門相談員を配置していますので、是非、気軽に活用いただきたいと思います。7) 本日のセミナーもこの厚生労働省からの受託事業の一環として開催するものであり、今後の障害者雇用に活かしていただければと期待しています。

開会あいさつに続いて、中電ウイング株式会社専務取締役の秋葉覚様より、「障がい者がそれぞれの能力を発揮し成長できる会社を目指して」と題してご講演いただき、その概要は次のとおりです。

1) 当社の経営理念は、「共生」と「人間尊重」の精神に基づき、生き活きと就労できる場を創出し、働く喜びを味わい、生き甲斐と誇りを持てる会社にするということである。2) 業務内容としては、チラシパンフレット等のデザイン、ダイレクトメール封入封緘、印刷、文書集配、事務補助、清掃や花壇の維持管理等のアグリ事業などを行っている。3) 個人差はあるものの障がいを持つ方の特徴として、一般的には40歳代を節目に加齢による体力の低下、認知の衰えが顕在化してきている。このため、加齢対策の一環として、3年間の実証生産を経てイチゴ事業を本格的に開始した。一連の作業を分割して各個人の特性に合った作業をやらせようことや、労働環境の整ったハウス内での作業にすることなどにより、雇用継続の可能性が広がるのではないかと考えている。4) 障がい特性に応じた支援としては、例えば身体チャレンジドについては職場環境のバリアフリー化、聴覚チャレンジドについては社内放送受信や紙詰まりを知らせるパイロットランプを活用している。5) 知的チャレンジドについては、写真入りの業務マニュアルを作成し、指示は1つずつ伝える、顔色・体調などに気を配り、変化を感じれば声掛けを行うなどの配慮を行っている。6) 精神チャレンジドについては、支援者が個々人の特性に応じた対応を行っており、定期面談・随時面談の活用、業務日報へのフィードバックなどにより心理的支援を行っている。また、実務支援としては、得意な仕事をやらせよう、業務スケジュールを見える化するなどの配慮を行っている。外部の支援機関や医療機関等との連携も重要である。さらに職場生活支援として、休憩スペースの確保、半日休暇・時間休制度を設けているほか、体調によって色分けした体調管理カードを出社した際に提示してもらうようにしている。7) 障害者職業生活相談員、ジョブコーチ等の資格を有する総合スタッフ81名がそれぞれの担当するチャレンジドを決めて支援に当たっている。支援者の苦勞に対する支援も重要であり、支援者連絡会議などもその1つである。8) 以前お世話になった方からいただいた言葉「野菜は足音で育つ」⇒現場の声を大切に、最前線の社員に声をかけ、思いやりを持って接するという言葉を大切にしている。

秋葉様の講演に対する質疑応答の後、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知障害者職業センター主任障害者職業カウンセラーの赤星真二様により、「中高年齢障がい者に対する職業生活再設計のポイント」と題して講演が行われ、その概要は次のとおりです。

1) 障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 159「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」の結果について紹介する。本調査研

究の目的は、在職中の中高年齢障害者固有の課題の実態、課題改善の取組みについて把握し、効果的な支援方策を検討することである。なお、本調査研究で、「中高年齢障害者」とは、企業で働いている45歳以上の障害のある者としている。2) アンケートの設問「中高年齢の障害のある常用労働者の中で、加齢により変化したものに限らず現状や将来を踏まえて就業上の配慮をしていること。」に対して回答の多かった配慮項目は、「個人の能力に応じた仕事内容の変更」、「本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善」、「配置転換等による人事管理の配慮」であり、加齢による体力低下や作業能力への影響が確認された場合、仕事内容の変更を行うことは中高年齢の労働者すべてに必要な配慮である。3) また、「健康診断・脳ドック等の受診勧奨」、「ストレスチェックの実施に関する配慮」、「健康診断等の結果を踏まえた自主的な健康管理の支援」等も度数上位の配慮項目であり、加齢による心身機能への影響は幅広く存在し、個人差があることも踏まえて、職場における中高年齢者の健康管理が重要な取組みとなっている。4) 就業上の配慮を行っても残存する課題のうち、障害種別に共通して選択割合が相対的に高い項目は、「精神的側面の支援（不安定さ、体調不良、ストレス、物忘れ等）が必要となる課題」と「職業的基礎能力（集中力、意思伝達、労働意欲等）に関する課題」であり、これらを踏まえた対応が必要である。5) 知的障害、精神障害、発達障害及び高次脳機能障害では、障害特性と考えられる課題が残存課題の上位を占めたことから、障害者本人の障害特性のアセスメント等を行った上で障害特性上の課題状況を継続的に把握する必要がある。6) アンケート及びヒアリング調査の結果を通じて導き出された中高年齢障害者の支援のポイントは次の4点である。①仕事に対するモチベーションの維持。継続的な相談や対話が重要、②仕事内容の更なる工夫の推進。企業在籍型ジョブコーチの配置、外部支援機関のジョブコーチとの連携など、③健康管理の充実。障害状況の変化等の可能性に対するきめ細かい対応が必要。本人の特性を踏まえたストレスチェックと振り返りなど。必要に応じて医療機関への受診の同行なども有効な方法。④中高年齢障害者の職業生活設計への困り感の存在が曖昧になっている可能性があり、外部機関との上手な連携も重要。

講演に続いて、「自社の障がい者雇用の課題について」をテーマとした参加者によるグループディスカッションと、その結果を踏まえた全体での質疑応答が行われました。

最後に、大西 中部ブロック長から閉会の挨拶として次のようなお話がありました。

1) セミナーに参加いただきありがとうございました。2) また、講師の方々には、お忙しいなか、ご講演賜りありがとうございました。キャリア形成支援等の適正な雇用管理が各企業に一層求められる中で、本日の講演等は障害者の活躍促進に向けて貴重なアドバイスとなりました。3) セミナーの企画、準備に当たられた名古屋相談コーナーの相談員の皆様もありがとうございました。参加の皆様には、障害者雇用の困り事などの相談に相談コーナーを気軽に利用いただきますようお願いいたします。4) 全障協中部ブロックでは、会員企業が互いに事業所を見学し合ったり、情報共有したりしています。また、オンライン会議の活用により全国の会員とつながり情報交換する機会も格段に増えておりますので、全障協への新規加入を大

歓迎いたします。5)最後に、障害のある人の継続的な雇用、安定した経営をうまく進めていただいで、働くすべての人々に安心が訪れますことを心よりお祈り申し上げて閉会のあいさつとさせていただきます。

7. 令和4年度 近畿ブロック近畿障害者就労フォーラムが開催されました。

令和4年11月8日(火)午後1時30分から、標記フォーラムがオンラインで開催されました。

このセミナーは、全障協が厚生労働省から受託した「障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・相談支援事業」の一環として開催されたもので、その内容は次のとおりです。

- 全障協 栗原会長 開会あいさつ
- 基調講演「精神・発達障害の障害特性と職務設定等の雇用管理方法の現況について～昨今の就労支援の現場から～」
講師：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪障害者職業センター
次長 中島 純一 氏
- 事例紹介①：持続可能な職域開拓（DX時代への対応）
(株)JFR 代表取締役社長 紀ノ崎 広隆 氏
- 事例紹介②：持続可能なグループ企業支援業務の開拓
ヤンマーシンビオシス(株)代表取締役社長 白藤 万里子 氏
- グループディスカッション
- 全障協 澁谷副会長 閉会あいさつ

8. 「ひょうご障害者ワークフォーラム2022」が開催されました。

令和4年11月15日(火)昼12時から、兵庫県及び全障協兵庫支部の主催により、標記のワークフォーラムが神戸国際展示場において開催されました。

このワークフォーラムの目的は、①障害者雇用を実施している企業が障害者の働き方、業務内容、取組みの工夫などについて紹介する場を作り兵庫県の障害者雇用の活性化を実現する、②今後の行政・企業・学校・支援機関などとの連携を強化するためお互いが協力し合うネットワークを創り出す場とする、③障害者雇用を進めている企業の取組みを知ること、これから就労をめざす障害者や保護者、学校、支援機関、これから障害者雇用に取り組もうとする企業、雇用に悩んでいる企業の参考にしてもらう、の3点です。

当日は、21企業が出展し、企業紹介のほか、障害者雇用に対する取組みや訓練内容の紹介、作業の実演などが行われました。また、全障協の大阪相談コーナーや兵庫障害者職業センター等による相談コーナーも設けられました。

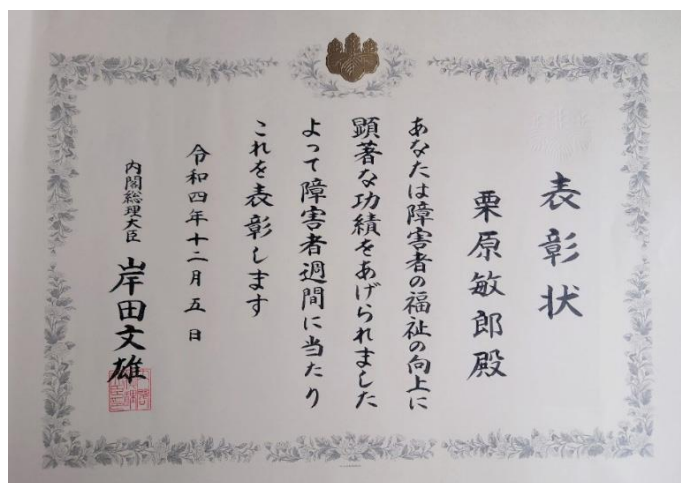
来場者は530人にのぼり、来場者アンケートでは94%が「今後もこのような企画があれば参加したい」と回答しています。また、「就労に対し、具体的なイメージ

を持つことができよかつた」、「実際に働かれてる社員の方のお話をもっとききたかつた」といった感想が寄せられました。

9. 全障協 栗原会長が内閣総理大臣表彰（障害者関係功労者）を受賞されました。

令和4年12月5日（月）、天皇皇后両陛下のご臨席のもと、令和4年度「障害者週間」関係表彰式が開催されました。

全障協 栗原会長におかれては、自社における積極的な障害者雇用の取組や、全障協会長として、また、労働政策審議会障害者雇用分科会委員等として障害者雇用の促進に貢献されたことが評価され、この表彰式において内閣総理大臣表彰（障害者関係功労者）を受賞されました。たいへんおめでとうございます。



10. 令和4年度 近畿ブロック会議が開催されました。

令和4年12月14日（水）午後2時から標記会議が集合形式で開催されました。当日は、「企業経営と人権」をテーマとする講演や、(株)ワールドビジネスサポートの職場見学会等が行われました。

11. 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。

令和4年12月16日（金）午後1時15分から、標記セミナーが田沼全障協理事の司会進行のもとオンラインで開催されました。

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

最初に全障協の栗原会長から開会の挨拶があり、その概要は次のとおりです。

1) 多くの皆さまに本セミナーにご参加いただきありがとうございます。最近、新型コロナウイルス感染第8波の懸念、円安、原材料の高騰、身近な電気・ガス等

光熱費の値上がり等企業経営及び障害者雇用を取り巻く環境は厳しさを増しています。2) 全障協は、令和元年度に30周年を迎え、本年度で設立34年目に入りました。その間、公益社団法人への移行、全重協から全障協への団体名の変更などの歩みを進めてまいりました。3) 国の障害者雇用対策については、「障害者雇用促進法」の改正法案が10月に国会に提出され、先日可決、成立し、大きな転換期を迎えつつあります。4) こうした中、全障協の目的である障害者の雇用促進及び職場定着の推進に寄与することを実現するため、一層効果的な事業の推進を図ってまいりたいと考えております。5) 全障協は、一般企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所など多様な全国334会員（令和4年6月末現在）からなっており、特定の分野に特化していない唯一の全国団体です。このため、障害者雇用に関する様々な情報・ノウハウの提供や企業見学会等について1団体で対応できることを特色としています。6) 平成29年度からは、厚生労働省から合理的配慮に係るノウハウの普及等を目的とした事業を受託し、全国主要都市に障害者雇用相談コーナーを設置しています。コーナーには専門相談員を配置していますので、ぜひ気軽に活用いただきたいと存じます。7) 本日のセミナーもこの厚生労働省からの受託事業の一環として開催するものであり、今後の障害者雇用に活かしていただければと期待しています。

開会挨拶に続いて、早稲田大学教育・総合科学学術院教育学部教授の梅永雄二先生から「発達障害の正しい理解と就労支援のあり方」と題してご講演をいただきました。その概要は、次のとおりです。

- 1) 私が大学を卒業してカウンセラーとして約15年間勤務していた頃は、「知的障害者」の就職が困難で、主な支援対象だった。その後、「知的障害者」の就職環境は改善し、近年では、自閉スペクトラム症を中心とする「発達障害」の方々の就職が課題となっている。
- 2) 発達障害は、SLD（限局性学習症：知的障害はないものの、読むこと、書くこと、計算することが苦手）、ADHD（注意欠如多動症：不注意で物忘れが多く、多動でじっとしてられない、衝動的に行動する）、ASD（自閉スペクトラム症：人とのかかわりが苦手（コミュニケーションも含む）、こだわりが強い）の障害が中心となっている。
- 3) 最近、文部科学省から発表された小・中学校に在籍する発達障害の子は8.8%に上昇した。その内訳は、LD（学習障害）が最も多く6.5%、次いでADHD（注意欠如多動症）が4%、ASD（自閉スペクトラム症）が一番少なく1.7%となっている。
- 4) 学校の段階では、読み・書き・計算ができない子が課題の中心となるが、障害者の「就労」は、医療、教育、福祉と異なり、環境との相互作用によって成り立っている。大学生の就職率をみると、一般の大学生が94.4%、大学生のうち障害者全体の就職率は50.8%、発達障害の大学生に限ると30.0%となっている。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構の調査によると、この発達障害者の中でも、就労に課題が多いのが「自閉スペクトラム症」とのことだった。

- 5) 「自閉スペクトラム症」の就労上の課題をみると、第一は「職場における人とのかかわり」である。例えば、一緒に働く同僚と昼食、会議、廊下や給水場での会話が上手くできない。また、しゃべりすぎたり、不適切なことを言う等職場にうまく「なじめない」。第二は、「仕事の遂行能力」である。このうち「実行機能の問題」が指摘されている。例えば、いつ、どこで、何を、どのような手順で行うかといった先の見通しを持って行うことに課題がある。これによって、優先順位をつけられない、締め切りに間に合わない等の問題が生まれる。第三は、「感覚の問題」である。職場でのプリンターの音、オフィスの照明、同僚の香水の匂い等感覚的な刺激を排除することが難しく、集中力が途切れ、疲弊してしまう。
- 6) 発達障害者特に「自閉スペクトラム症」の方について、就労における課題、必要な支援を把握するためには、アセスメントを行う必要がある。ここでいうアセスメントとは、支援する障害のある人をよく知る（理解する）ことで、就労支援では、その人に適した仕事（職務）を見つけ、どのような支援が必要かを見極めることである。
- アメリカでは、その手段としてT-STEP（注：アメリカ・ノースカロライナ州の州立機関のTEACCH Autism Program「自閉症及びそれに準ずるコミュニケーション課題を抱える子ども向けのケアと教育プログラム」中の就労支援プログラム）という新たな手法が立ち上がった。16歳から21歳までが対象となっている。これは、学校卒業後就職するためにどういうことを知っておくべきかをまとめたものである。（注は事務局が挿入）
- 7) T-STEPで使用されているのがBWAP2である。これを日本語版に翻訳したものが「発達障害の人の就労アセスメントツール」（合同出版）である。これは、同僚、上司、ジョブコーチ、教員、支援員等基本的にだれでも利用できる。また、ハードスキル（仕事そのものの能力）よりもソフトスキル（仕事そのものの能力ではなく、数量化することが困難で、例えば「職場へ行くときに遅刻せずに行く」、「職場にあった身だしなみを整える」等仕事に間接的に影響を与える「職業生活遂行能力」とでも呼ぶべき能力）の項目が多く含まれている。アセスメントには次の4つの領域が含まれている。①「仕事の習慣・態度の領域」（10項目）②「対人関係の領域」（12項目）③「認知スキルの領域」（19項目）④「仕事の遂行能力の領域」（22項目）の各項目に0点から4点の5段階評価を行う。これは、慣れてくると10分～15分で行うことができる。
- 8) 発達障害者に対して就労支援していくためには、「生活障害者」という考え方で臨んでいくべきである。一番必要な支援は、生活支援であり、生活上何に困っていて、どのような支援が必要かを整理する必要がある。また、できないところは「人の援助を受ける、相談する」というスキルを教えなければならない。そのためには援助を提供する側「ライフスキルカウンセラー」等といった生活支援者を育てなくてはならない。
- 9) また、雇用主のための自閉症者雇用マニュアルとして、「自閉スペクトラム症（ASD）社員だからうまくいく～才能をいかすためのマネージメントガイド～」（明石書店）が出版された。

- 10) 発達障害者支援のためには、「日常生活の遂行（ライフスキル）」の土台の上に、「職業生活遂行（ソフトスキル）」、さらにその上に「職務の遂行（ハードスキル）」といったピラミッド型になっていることを理解しなければならない。
- 11) アメリカの先進的な企業においては、自閉症の人に対しては面接試験をなくし、さらに関係する管理職や採用担当者を対象として、受入れのためのトレーニングを実施している。日本の企業においてもそうした対応の浸透を望んでいる。

梅永様の講演に対する質疑応答の後、株式会社リコー プロフェッショナルサービス部人事サポート室の中村様から障害者雇用を推進する企業関係者の視点から事例報告が行われました。その概要は、次のとおりです。

- 1) リコーの従業員数は、9,982名で、障害者雇用率は、2.52%となっている。
- 2) リコーにおける障害者雇用に関する考え方は、「多様な人材が活躍できる職場環境を構築」することを目指すということであり、「ダイバーシティ推進」と「ワークライフ・マネジメント」を進めている。そのための具体的は取組として、「多様な人材の活躍推進」、「両立支援と働き方の見直し」、「意識・風土醸成」を推進している。この「多様な人材の活躍推進」の一つとして「障害者への職域拡大」を進めている。
- 3) 当社の障害者雇用では、障害のある社員であっても、自ら考え、行動できる、職場にとって必要な人材として成長することを期待している。その際、必要な配慮はするが、特別扱いはしない。
- 4) 発達障害者については、2015年から雇用を開始し、今年12月時点で、技術職5名、スタッフ職3名となっており、離職した者はいない。また、この内の一人は、数学的思考能力を活かし、業界初の技術で製品化に成功した者がいる。
- 5) 採用にあたっての選考プロセスの特徴としては、大学、人材紹介会社、支援機関からの応募に基づき、履歴書の他に障害に関する説明書（A4版1枚）を求めている。また、一般応募者と同様にSPI受験、書類選考、人事部面接等を進める他、精神・発達障害のある学生限定で2～6週間、配属予定先でインターンシップを受けていただく。これによって合否を判断している。併せて、社員は発達障害についての勉強会に参加するとともに、発達障害者との交流会に参加する。その上で、合否判定している。
- 6) 定着支援としては、①研修の参加・不参加の選択可能、②半期に1回人事部が本人、上司と面談、③入社3ヶ月はジョブコーチ支援依頼、④障害に関する部門内勉強会、⑤産業医等による定期的な面談、⑥上司との定期的な面談、⑦合理的配慮アンケート調査の定期的実施を行っている。
- 7) その他感じていることは、①採用面接だけでは本人の能力、スキルを見抜くことができない、②採用は終わりではなく、入社後の定着支援が活躍の鍵であり、上司や職場メンバー、本人と人事との信頼関係構築が重要である。

次に、株式会社リコー 環境・エネルギー事業センターの荒牧様から企業で働く立場から事例報告が行われました。その概要は、次のとおりです。

- 1) 障害特性は、自閉スペクトラム症、社交不安障害である。得意なことは、言語処理能力、数値処理能力、批判的思考、創造的思考、粘り強くやり抜く力、手先の器用さである。一方、不得意なこと、配慮してもらいたいことは、①他人からの評価への不安等から報告・連絡等が遅くなることがある→報告・連絡等の時間設定、②完璧主義でコミュニケーションの応答や作業速度が遅くなることがある→締切・納期の提示やペースメイキング、③口頭指示を聞きながら要領よくメモを取ることが苦手→視覚資料、メモを取る時間、④要領よく新しい環境に適応することに時間がかかる→特に最初は明確で具体的な指示、ルールの明確化
- 2) 経歴と就活歴をまとめると、大学、修士課程修了後博士課程へ進学した。博士課程単位取得満期退学し、大学の研究生入学の後、現会社に就職し、現在、企画・プロジェクトマネージメントを担当している。
- 3) 就職活動で困ったことを挙げると、修士課程時における面接での自己アピール、博士課程後において、一般選考で新卒規程（多くは卒後3年以内）により多くの企業の新卒枠へ応募できないとともに、前職がないため中途枠への応募も難航した。また、障害者選考では、求人がバックオフィスの軽作業ばかりで希望する職種がなかった。
就労支援で助けられたことを挙げると、①応募先探しにあたって、大学のコミュニケーション・サポートルームやハローワーク担当者からの紹介や開拓等の手厚い支援、②現会社における長期インターンシップにより、自分自身の立ち位置を見直すと同時にビジネススキルの基礎も学べた。
- 4) 現会社における選考で助かったことは、①技術系での応募ができた、②2週間のインターンシップにより配属予定先の部署で実際の業務を経験することができ、メンバー相互の理解促進につながった、③同じ障害の方との交流会、④就職の決め手としては、上司からの期待（障害があっても気にしない、戦力として活躍を期待）や正社員登用へのロードマップの明示がある。
- 5) 現在の業務内容は、環境事業関連の技術検索、論文等の文献調査、システム構築のための社内外との調整、社外調査・社内ヒアリング結果の整理・報告である。このような支援があれば助かると思うことは、現状で大きく困っていることはない。ありがたいと思っていることは、①特別視されないこと、②グループリーダーと週1回の面談、先輩とのデイリーミーティング（約1年半）、③神奈川障害者職業センターの支援（1～2ヶ月に1回の面談、1年半ほど）が挙げられる。

事例発表に続いて、グループディスカッションとその結果を踏まえた全体での質疑応答が行われました。

なお、講演及び事例報告の資料は、全障協のホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2023年1月25日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

最後に、川島全障協理事から次のような閉会の挨拶がありました。

- 1) 講演講師の梅永先生、事例報告をいただいた中村様、荒牧様、そしてご参加いただいた皆さま、本日はありがとうございました。
- 2) 本日テーマに取り上げた「発達障害」は、これまで障害があるのかどうか、あるとすればどのように対処したら良いか等十分に理解が進んでいない面がありました。こうしたことから、当事者の方々にとって、又は企業の関係者の方々にとって、職場での募集、採用、職場適応をはじめ、社会生活の面でも的確な対応が十分でなかった面があります。しかし、本日の詳細な講演内容と職場での実務的な対応を伺って、参加いただいた皆さまに理解を深めていただく機会を提供できたのではないかと考えています。皆さまにおかれては、本日のセミナーをきっかけに、今後発達障害のある方々をはじめ、障害のある方々の雇用に一層のご理解ご尽力を賜りますよう期待しております。
- 3) また、全障協が設置しております障害者雇用の相談コーナーにおきましては、発達障害を含め企業の方々からの障害者雇用の各種相談に対応しております。皆さま方のご利用をお待ちしております。本日はありがとうございました。

12. 新規会員

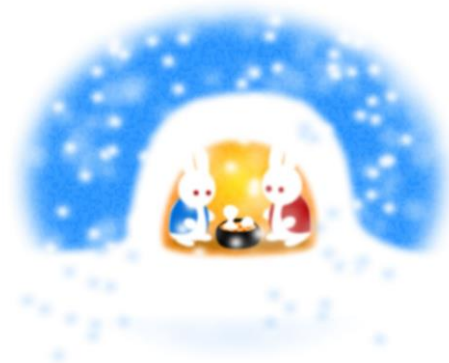
令和4年2月から12月までに、新たに全障協の会員となられた事業所は以下のとおりです。（入会日順）

【正会員】

株式会社万代（大阪府）
SOMPO チャレンジド株式会社（東京都）
株式会社ツルミテクノロジーサービス（大阪府）
小林製薬チャレンジド株式会社（富山県）

【賛助会員】

特定非営利活動法人ピークスネットワーク（兵庫県）
ベストセクション株式会社（埼玉県）
株式会社山陰合同銀行（島根県）



事務局から

新年あけましておめでとうございます。

旧年中は、実に3年ぶりに皆さまにご参集いただいて通常総会を開催し、会員53名の出席を得て盛会のうちに終えることができました。また、180会員には委任状等を提出いただきました。お忙しい中、ご出席・ご協力いただき誠にありがとうございました。

また、7月には厚生労働省の依頼を受け、一部の会員を対象に「今後の障害者雇用施策の検討のためのアンケート」を実施いたしました。ご多用中、貴重なご意見をいただき改めてお礼申し上げます。

さらに11月には、これも3年ぶりに障害者ワークフェア（主催：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）が開催され、全国から34会員に出展いただきました。前夜の交流会にも約50名の方々に参加いただき、旧交を温め、情報交換を行う場を提供できたことは事務局としてもたいへん喜ばしく、ご協力に重ねて感謝申し上げます。

厚生労働省の委託を受けて実施している障害者雇用相談コーナーにおける相談支援については、会員の皆様のご協力と相談員の方々の不断の努力・工夫により、依然として活動が制約される状況もあるなか、目標支援数の達成に向けて着々と実績を積み上げております。今年度も残すところ2か月余となり、状況は再び厳しくなっておりますが、オンライン相談も可能ですので、引き続きコーナーの活用促進にご協力いただきますよう、お願い申し上げます。

同じく委託事業である障害者雇用セミナーにつきましては、昨年9月の九州・沖縄ブロックを皮切りに、オンライン形式で開催してまいりました。

今年度の最後として、2月1日に北海道ブロック、2月21日に中国・四国ブロック、3月7日に東北ブロックでオンライン開催を予定しております。それぞれ特色のあるテーマを設定していますので、全国から積極的に参加いただきますよう、併せてお願いいたします。セミナーの内容の詳細、参加申込み方法につきましては、逐次、全障協ホームページに掲載いたしますのでご覧ください。

冒頭の栗原会長のごあいさつにもありますように、雇用・福祉分野の連携強化や、障害者の雇用の質の向上、多様なニーズを踏まえた働き方の推進などを趣旨とした改正障害者雇用促進法が昨年12月10日に可決、成立いたしました。

今後、改正法の施行に向けて、様々な検討が行われると思われまますので、その動向も含め、全障協ホームページのタイムリーな更新や、会員向けメールマガジンの発刊等により、会員の皆様のニーズに応える情報提供ができるよう努めて参ります。是非、ホームページ等をご活用ください。

今後も、本誌エスペランスやホームページ、メールマガジン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、気軽にご意見・ご要望やご投稿をお寄せいただければ幸いです。

次号は、今年の夏頃の発刊を予定しております。