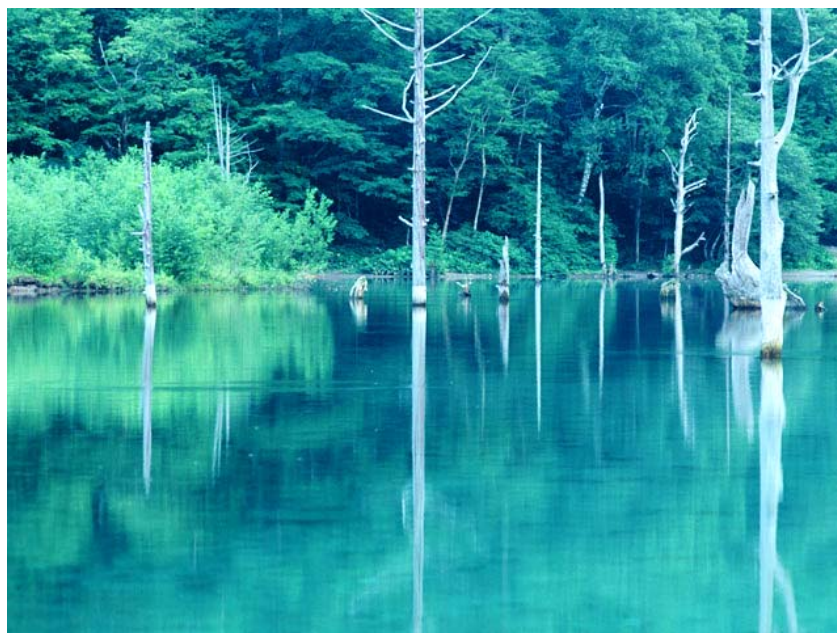


エスペランス

ESPERANCE

エスペランスはフランス語で「希望」という意味です。

2016年夏号 (No.61)



公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

2016年夏号 (No.61) 目次

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	
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	2
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 和田慶宏	
大山元会長に聴く	4
会員企業紹介	7
クリーンリース株式会社	
障害者雇用関係助成金の解説	13
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	
障害者雇用を巡る最近の動き	15
平成27年度・障害者の職業紹介状況等が公表されました。 大阪相談コーナー3年間の実績が取りまとめられました。 平成27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。	
ミニ解説	22
障害者ワークフェア2016	
会員事業所等からの質問	23
全重協の動き	26
新任常務理事及び理事 ブロック会議等の当面の開催予定 平成28年度の新規会員	
事務局から	29

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



長かった梅雨も明けて、毎日暑い日が続いておりますが、皆様にはいかがお過ごしでしょうか。

会員事業所を始め、障害者の雇用の促進にご尽力いただいております関係の皆様方には、平素より当協会の事業活動の展開に当たって多大なご理解とご支援を賜っておりますことに、改めまして心より感謝申し上げます。

会員事業所の皆様は既にご承知のことと存じますが、当協会におきましては、去る6月7日に、本年度第1回目の通常総会を開催し、本年度の事業計画と収支予算案をご承認いただきますとともに、役員の改選が行われ、不肖私が会長に再選されました。

全重協の前身である「重度障害者多数雇用事業所協議会」が昭和56年に結成されてから、既に30年以上が経過する中で、最近では精神障害者の雇用の促進と職場定着の推進が喫緊の課題となるとともに、本年度からは障害者に対する差別の禁止や合理的配慮が義務化される等、障害者の雇用を巡る状況も大きく変化しています。

また、全重協の会員事業所についても、当初の重度障害者多数雇用事業所に加えて、最近では、特例子会社や就労継続支援A型事業所が増えるなど、その構成が多様化しています。

こうした中で、現在、全重協では、会員事業所のニーズを改めて把握し、会員事業所にとって全重協の魅力とは具体的にどういうことか、また、それを踏まえた全重協の社会的な役割はどうあるべきかということを検討しているところです。

再刊後第2号目となる今回のエスペランス2016年夏号におきましては、上記のような問題認識の下に、全重協の初代会長である大山泰弘様のお話をお伺いし、その概要を掲載することとさせていただきます。

大山様のお名前は、全重協の古くからの会員の皆様にとっては特になつかしいものと思いますが、全重協が多く課題に直面する中で、原点に戻るという意味でも、大山様のお話は、会員の皆様にとって大変参考になるのではないかと考えます。

今後は、大山様のお話や上記のような検討の結果を踏まえ、障害者の雇用の促進と職場定着の推進という全重協の目的の達成に向けて、会員の皆様と一丸となってこれまで以上に積極的な取組を進めてまいりたいと考えておりますので、引き続きご支援ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

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



盛夏のみぎり、会員の皆様にはますますご健勝のことと心からお慶び申し上げます。また、日頃から当機構の業務運営に多大なるご協力を賜り感謝申し上げます。

貴会におかれましては、結成から35年と伺っておりますが、様々な社会情勢の変化の中で重度障害者の雇用を推進され、障害者雇用に大きな貢献をされてきた過程では、会員の皆様の並々ならぬご尽力があったことと存じます。深く敬意を表します。

さて、障害者雇用につきましては、平成25年に成立した改正障害者雇用促進法のうち、雇用分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務が本年4月から施行され、平成30年4月からは、精神障害者が法定雇用率の算定基礎の対象に追加されることとなっているところです。このように制度の充実が図られる中、平成27年の障害者実雇用率は1.88%と4年連続で過去最高を更新し、雇用障害者数は12年連続で過去最高を更新するなど障害者雇用は着実に進展しています。

また、平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」においては、「一億総活躍社会を実現するためには、障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる環境を整備することが必要である。」とされるなど、今後も障害者の就職の機会がさらに拡大することになると思われま

す。このような状況の中、私はここで障害者雇用支援に当たって重要だと考えている点を三つ挙げたいと思います。

まず、一つ目は「中小企業に対する支援」です。中小企業は雇用の大きな受け皿であり、身近な地域で自立した生活を望む障害者に対して雇用の場を提供できる重要な担い手です。しかしながら、平成27年の法定雇用率未達成企業は全国で46,450社あり、このうち障害者を一人も雇用していない、いわゆる「0人雇用企業」は59.4%を占め、その大多数が中小企業となっています。こうした中小企業は「何からどうすればいいのか」といった根本的な悩みを抱えており、きめ細かな支援の重要性を感じています。

二つ目は、障害者の継続雇用のための「長期にわたる職場定着支援」です。障害者雇用が進展する中、障害者が真に能力を発揮して、長期にわたって職場で活躍するためには、「キャリアアップや加齢に伴う課題への対応」が避けて通れなくなっていると言えます。

三つ目は、「障害特性に応じた支援」です。精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者など従来の支援方法と異なる対応が求められる障害者が増加する中、適性の把握、職務の創出、疾病管理、職業生活の支援、就労に向けたノウハウの蓄積など職場定着につながる支援が求められています。

これらの点を踏まえながら、当機構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、広く社会一般に障害者雇用に係る理解を深めるための啓発活動を推進しております。

そして、これらの取組がその効果を十分に発揮するためには、従来から重度障害者を多数雇用され、先進的に障害者雇用に取り組んでおられる会員の皆様のご協力がとても大切であると考えております。特に、会員の皆様の多くが「重度障害者雇用地方相談協力員」として、地元企業からの相談に対し、豊富なご経験に基づいた対応をしていただいております。また、全国アビリンピックでは、障害者雇用に関わる展示、実演、体験などの総合的なイベントである障害者ワークフェアにも多数ご出展いただいているところです。

会員の皆様には改めて感謝申し上げますとともに、当機構は、今後も社会の信頼に応え、その使命を果たしていくため、障害者や事業主等の利用者の皆様の立場に立って、利用者の方々の皆様の本意のサービスを提供してまいりますので、引き続き一層のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。



大山元会長に聴く

昭和56年に全重協の前身である「重度障害者多数雇用事業所協議会」が設立されて既に30年以上が経過する中で、これまでの重度身体障害者や知的障害者に加えて、最近では精神障害者や発達障害者の雇用が大きな課題となるなど、障害者の雇用を巡る状況が大きく変化しています。

また、全重協の会員構成を見ても、設立当初のいわゆる重多事業所に加えて、最近では特例子会社や就労継続支援A型事業所が増えるなど、会員構成も多様化しています。

このような状況の中で、全重協では、会員事業所のニーズを改めて把握し、会員事業所にとって全重協の魅力とは具体的にどういうことか、また、それを踏まえた全重協の社会的な役割はどうあるべきかということを検討しているところです。

こうした検討については、会員の皆様それぞれにお考えがあり、一朝一夕に答えが出るものではありませんが、今回は、全重協を取り巻く環境が大きく変化する中で、改めて原点に戻るという意味で、大山元会長をお訪ねし、栗原会長とともにお話を伺いました。

以下は、その概要です。

(大山元会長)

全重協がある意味で転換点を迎えている中で、元会長である今の私の話を聞いていただき、光栄です。

まず、全重協の魅力とは、障害者を雇用する中小企業が集まって作った団体だということもあり、それまで企業に振り向かれなかった知的障害者の雇用に積極的に取り組んできたということがあると思います。

知的障害者の雇用は時期尚早だという声もあった中で、福祉関係の方々の賛同をいただきながら、知的障害者を雇用率にカウントし、助成制度の適用対象とすることに貢献してきたのが全重協なのです。

(栗原会長)

障害者の雇用が進んでいる中で、最近では、知的障害者の採用も難しくなっているような気がします。

その一方で、企業で働きたいという精神障害者が増えており、その雇用を進めていかなければならないということもあります。

精神障害者については、平成30年度から法定雇用率の算定基礎に加えられることになっており、法定雇用率も今より上がることになると思います。

(大山元会長)

障害者の雇用については、全重協の会員の多くは中小企業だと思いますが、かつては高かった中小企業の雇用率が現在は相対的に低くなっている中でどうしたらいいか、これは全重協にとっても大きな課題だと思います。

(栗原会長)

厚生労働省の調査によると、身体障害者の手帳所持者の8割が60歳以上だそうです。つまり、これから雇用できる若い身体障害者は少ないということです。

その一方で、全重協が出来た当初に雇用された重度の身体障害者がちょうど今年等で退職する時期を迎えています。

重度の身体障害者が1人やめた後、雇用率を維持しようとすると、重度の知的障害者ではなく、短時間労働の精神障害者だと4人雇用しなければならないという計算になります。

(大山元会長)

これは、私のところに見学に来た小学校5年生の生徒が言っていたことですが、彼は一生懸命仕事をしている字も読めない重度の知的障害者の姿を見て、「神様は、どんな人にも人の役に立つ才能を与えて下さっているのですね。」と言いました。

この話を大学の脳神経外科の先生にしたら、「人間は他の動物と違って1人では生きることができない動物なので、群れの中にいて周りの役に立つことに嬉しさを感じず「共感脳」を全ての人が持っているのです。役に立ってほめられれば嬉しいので、毎日頑張ってお花をすることを才能とってくれたのでしょう。」と解説してくれました。

それから、これも、私のところに見学に来たハンガリーの女性記者の話ですが、「ヨーロッパでは仕事をマニュアルでさせているのに対し、日本の中小企業には、相手の能力に合わせて手取り足取り教える職人文化があるから、重度の障害者を戦力として雇用できるのですね。」と言ってくれました。

私が、重度の障害者に最低賃金を払って、グループホームを活用しながら、自立させることができたのは、役に立ちたいという共感脳（心の幸せ）を持っている障害者の能力に合わせて職人文化を活用したからだったのです。ただ、これは、幸いにも、大企業が参入しないチョーク業界に私がいたからできたことかもしれませんが。

(栗原会長)

中小企業が重度障害者に働く場を提供するという事は確かに大事なことです。ここ数年は、毎年最低賃金が上がって、それが障害者を雇用する中小企業にも大きな影響を与えているということもあるのではないのでしょうか。

(大山元会長)

我が社は、平成21年に渋沢栄一賞をいただきましたが、授賞の理由は、それまで企業で働くことができず、福祉施設に入っていた障害者に働く場を提供することによって国の費用を削減することに貢献したということでした。

それも、企業で働くことができない重度障害者を20歳から60歳まで施設でケアしたら、1人2億円以上かかるという中で、5人の重度障害者に60歳まで働いてもらい、グループホームを活用しながら自立させたということは、国の費用を10億円削減する貢献をしたことになるからだと言われたのです。

福祉施設は、重度障害者の生活と役に立つ心の幸せの両方をかなえる所として、重度障害者に訓練を行い、社会で働けるようにするために頑張ってくれていますが、国が賃金について必要な支援を行うことにより、1人でも多くの重度障害者が職人文化を持つ中小企業で働いて自立できるようになれば、より成果が上がり、憲法のいう「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う」皆働社会が実現できると思うのです。

中小企業は社会貢献しながら経営を強化することができ、また、国や福祉施設、さらには障害者やその親にとっても五方一両得の皆が幸せになる社会ができます。

大企業には特例子会社制度があるのですから、中小企業についても国が必要な支援を行うことにより、その職人文化を活用しながら、障害者福祉の一翼を担ってもらう「特例職人文化活用制度」のようなものをつくってはどうか。

重度障害者が1人でも多く働いて自立できれば、我が国の重要な政策課題である一億総活躍や地方創生ということもうまく進むと思います。

全重協が音頭を取って、本当に重度の障害者でも安心して働けるようにすべきではないでしょうか。

(栗原会長)

おっしゃることはよく分かります。ただ、これまで以上に重度の障害者が中小企業の職場に入ってきたとき、どうしたら周囲にうまくなじめるようにできるかということも考えていかなければならないと思います。

(大山元会長)

そうですね。そのことについては、当社の取組が一つの参考になるのではないかと思います。

当社では、障害者と一緒に仕事をしていく上で何か困ったことがあったら、相手の能力のせいにはせず、仕事をできるようにするのが職員の責務だと考えています。また、自分だけで抱え込まず、必ず上司に報告するようにして、その上で、職場全体で対応を考え、職人文化を發揮するようにしています。

このようにして、更に国が必要な支援をしてくれたら、重度障害者の受け入れもスムーズにいくと思います。

(栗原会長)

なるほど、そうですか。

大山元会長がご指摘になった一人でも多くの重度障害者が中小企業で働いて自立するようにする、それが、障害者本人にも、それから中小企業や国全体にとってもいいことだという事は、これから障害者の雇用を進めていく上で大変重要な視点だと思います。

もちろん、こうしたことを実現していくためには、これから解決していかなければならない課題もいろいろとあると思いますが、全重協としてもできる限りの努力をしていきたいと思っています。

今日は、大変貴重なお話をお聞かせいただき、ありがとうございました。



最近の大山会長

会員企業紹介

クリーンリース株式会社

今回ご紹介する会員企業は、今年の総会で北海道ブロックから全重協の理事に新たに選出された横堀様が常務取締役として勤務されるクリーンリース株式会社です。

同社については、全重協のホームページに掲載した昨年度上期と今年度上期の北海道ブロック会議の報告の中でもご紹介しましたが、今回は、横堀常務からいただいた資料を基にもう少し詳しくご紹介させていただきます。

同社は、平成の前の昭和44年に設立され、北海道の北見地域を中心に、ホテルにシーツやタオル等のリネン類を貸し出し、さらに回収して洗濯するというリネンサプライ業を行っています。

同社では、昭和46年に北見市内の養護学校（現在の特別支援学校）の卒業生を受け入れたことをきっかけに障害者の雇用を始めました。

その後、昭和53年には、心身障害者多数雇用事業所に対する特別融資の対象となるモデル工場として認定を受け、当時の労働大臣表彰も受賞しました。

現在では、併設している就労継続支援A型事業所と合わせて全部で51名の障害者を雇用していますが、51名の障害者のうち21名がA型事業所に雇用され、残りの30名が同社に直接雇用されています。

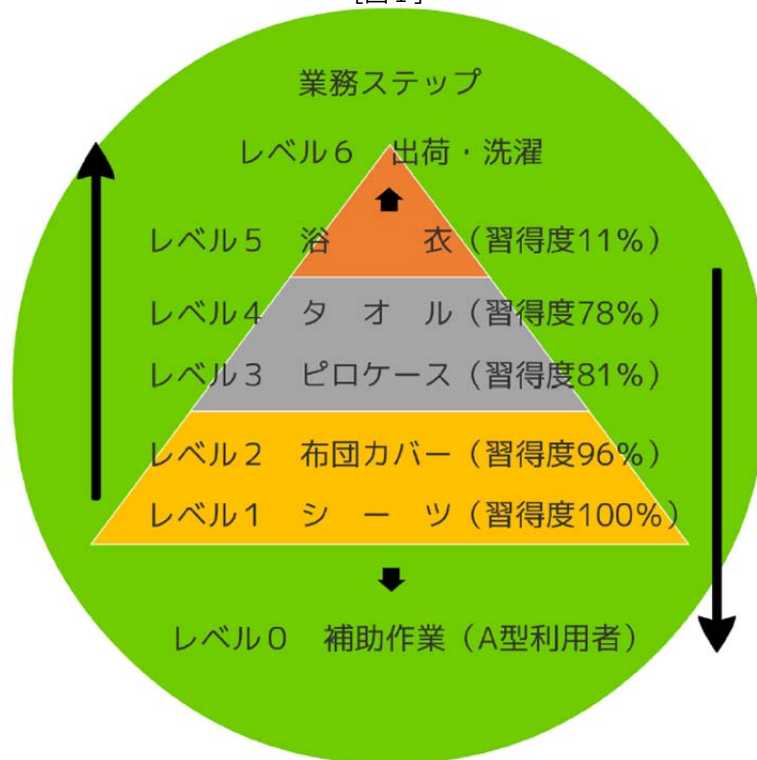
また、これらの障害者の障害種別を見ると、身体障害者2名、知的障害者40名（うち重度3名）、精神障害者2名、発達障害者7名となっています。

同社が、就労継続支援A型事業所を立ち上げたのは、雇用している障害者の高齢化が進み、その作業能力が低下したことがきっかけです。

現在、同社で雇用されている障害者のうち40代が10名、50代が同じく10名、60代が3名と全体の50%近くが40歳を超えているそうですが、そうした障害者の作業能力の低下とは具体的にどういうことかという点、同社では、図1にあるとおり、個々の障害者が、数ある部署の作業のうちどこまでできるかによって、その作業能力をレベル分けしています。

例えば、シーツの部署の作業だけができるレベル1については、図にあるとおり習得度100%ということで、全ての障害者が処理できますが、シーツに加えて、布団カバー、ピローケース、タオル、浴衣の部署の作業までできるレベル5になると、習得度11%ということで、1割強の障害者しか処理できません。

[図1]



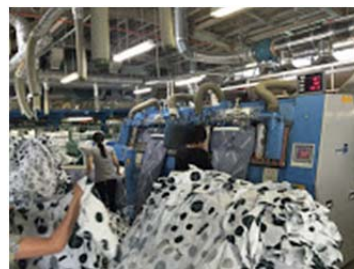
アイロンをかける機械に
シーツを入れる作業



同左



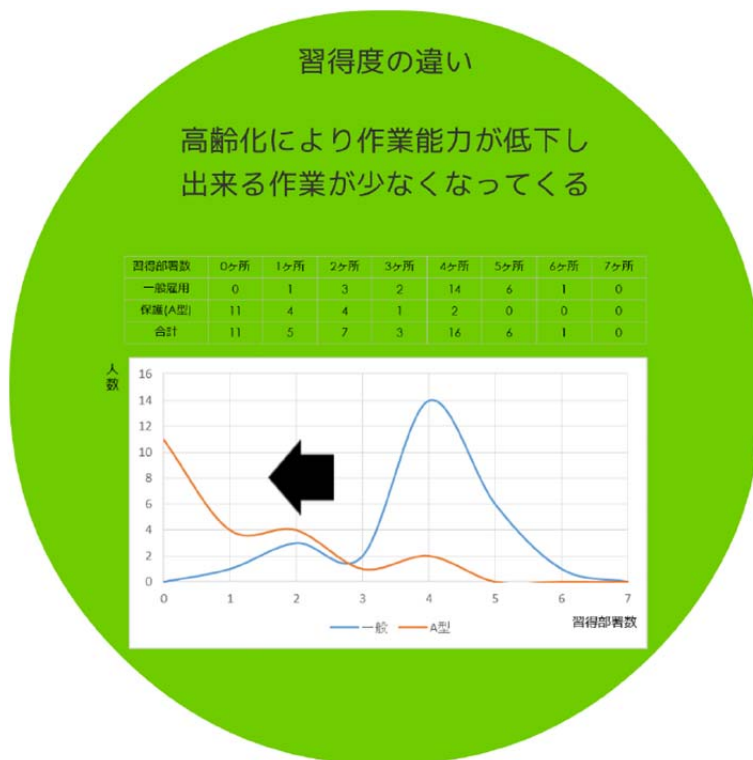
同じくピロケースを
入れる作業



同じく浴衣を入れる作業

図2は、各レベルの障害者がどのくらいいるかという人数を同社に直接雇用されている者とA型事業所に雇用されている者に分けて示したのですが、障害者の高齢化が進むにつれて、グラフのピークが左側に移る、つまり、より高いレベルの作業ができる障害者が少なくなっているようです。

[図2]

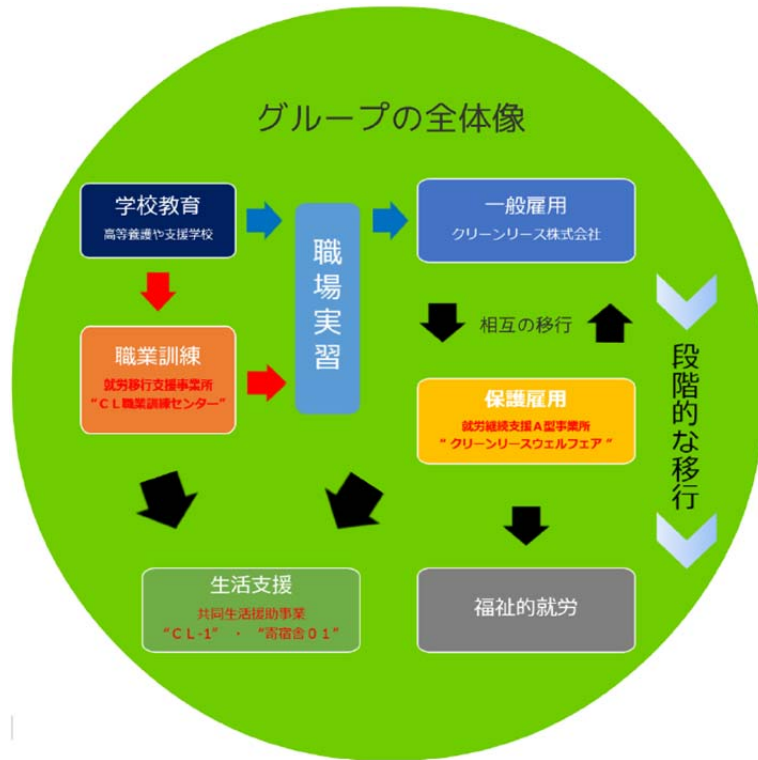


よりレベルの高い作業ができる障害者の数が減れば、企業全体としての生産性が落ちてしまいますが、だからといってそうした障害者の雇用を中断するわけにはいきません。

そこで、同社では、平成26年9月から就労継続支援A型事業所（クリーンリースウェルフェア）を立ち上げるとともに、同じく27年2月には共同生活援助事業所CL1（グループホーム）を立ち上げ、図3にあるとおり、同社での一般雇用が困難となった障害者については、A型事業所に移行させ、更に作業能力が落ちた場合は、雇用以外の福祉的就労や生活支援に移行させるというシステムを構築しました。

同社の場合、同社の作業場とA型事業所の作業場が共通となっており、障害者の作業能力が落ちて、例えば、図1にあるとおり、レベル1からレベル0になったような場合には、今までと同じ作業場でレベル1以上の作業の補助作業を行うということで、一般雇用からA型事業所での雇用に移行しやすいというメリットもあります（もちろん、A型事業所での作業は同社からの請負という形にして、A型事業所で働く障害者が同社の社員から指揮命令を受けないよう注意しなければいけません）。

[図3]



雇用されている障害者の加齢・高齢化の問題への対応は、全重協の会員事業所にとっても全国各ブロック共通の課題だと思えますが、その一方で、最近では、人手不足が進む中で、障害者についても、雇用したくても雇用できる障害者がいないという声をよく聞きます。

こうした中で、同社では、障害者の人材確保に向けて、平成27年11月に、就労移行支援事業所CL職業訓練センターを立ち上げました。

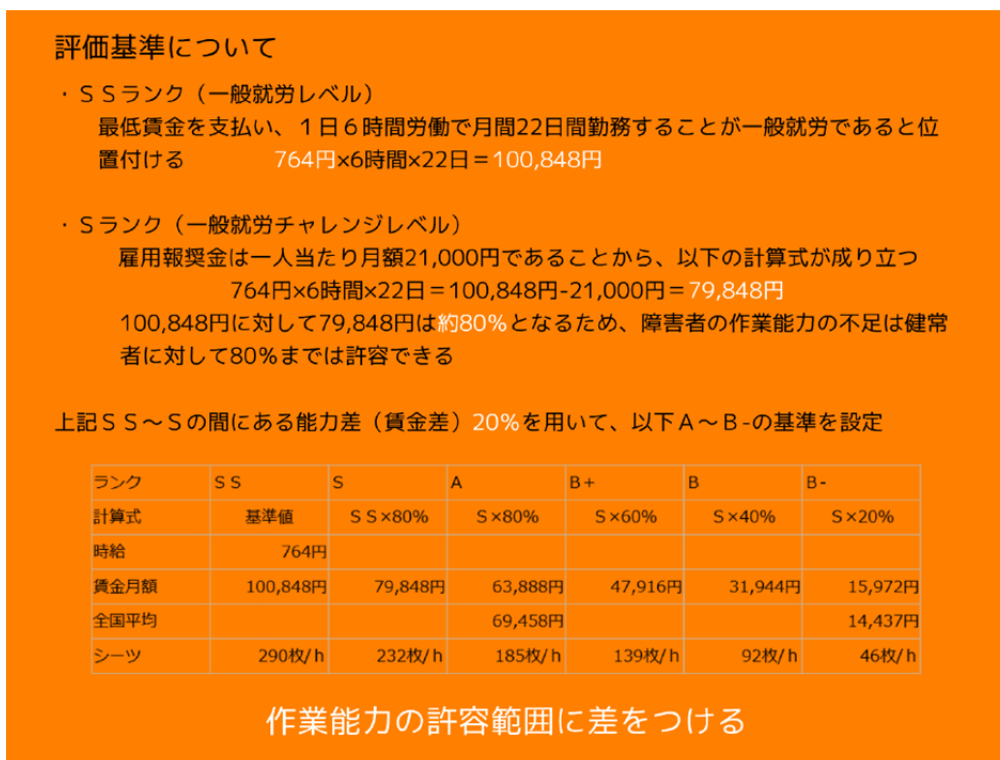
同センターでは、現在5名の知的障害者（うち1名は精神障害を併発）が訓練を受けていますが、これらの障害者については、図3にあるとおり、今後、職場実習を経て同社に雇用されることが期待されています。

障害者の採用から退職に至るこうした同社の取組は、上記のような課題に対する解決策として他の会員事業所の皆様にも一つの参考になるのではないのでしょうか。

以上、障害者の採用から退職に至る同社の取組をご紹介しましたが、同社では、雇用されている障害者の評価基準についても独自の工夫を行っています。

具体的には、図4にあるとおりですが、同社では、最低賃金で1日6時間労働し、月22日間勤務することを一般就労（SSランク）と位置づけ、これを基準にいくつかの評価基準のランクを設け、それぞれのランクごとに許容される作業能力の範囲に差を設けるとともに、賃金月額もそれに応じて差をつけるようにしています。

[図4]



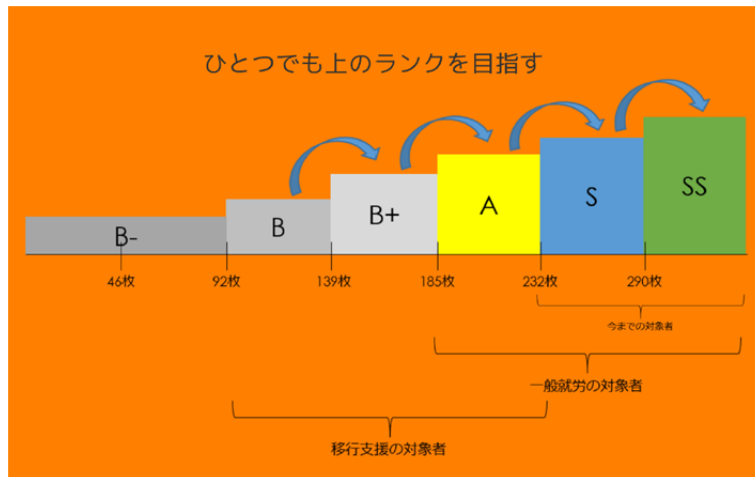
例えば、S Sランクの賃金月額は、図4にあるとおり、764円（北海道の現在の最低賃金額）×6時間×22日＝100,848円となりますが、S Sランクのすぐ下のSランク（一般就労チャレンジレベル）の賃金月額は、S Sランクの賃金月額100,848円から障害者雇用報奨金の1人当たり月額である21,000円を差し引いた79,848円としています。

この場合、Sランクの賃金月額79,848円は、S Sランクの賃金月額100,848円の約80%になるので、障害者の作業能力の不足は障害のない健常者の作業能力の80%まで許容できるとしています。

以下、こうした考え方で、図4の下の方にある表のように、各ランクの賃金月額と許容される作業能力の範囲を決めています。

また、こうした評価基準は、単なるランク分けだけでなく、図5にあるとおり、それぞれのランクに応じて、一般就労の対象者や移行支援の対象者を決めるとともに、個々の障害者に対する支援やその努力を通じて、「ひとつでも上のランクを目指す」ということで、障害者にとってランクアップの目安としても使われています。

[図5]



実際、同社では、図6にあるとおり、個々の障害者のパフォーマンスを1日8時間働いて出した結果だけでなく、「作業開始から午前10時まで」、「午前10時から12時まで」というように個々の時間帯ごとに分析し、それを通じて、その障害者のポテンシャルや弱点をきめ細かく把握することにより、ランクアップに向けた指導を個々の障害者に合った形で効果的かつ効率的に行っています。

読者の皆様の中には、全てを数値化したこうした取組に驚かれる方もいらっしゃるかもしれませんが、障害者の仕事を数字を通じて客観的に把握し、それに基づいて合理的に指導するという同社の取組は、それが個々の障害者にとっても納得のいくものであれば確実に効果が上がるのではないのでしょうか。

今回のクリーンリース株式会社のご紹介は以上です。この記事が読者の皆様にとって少しでもご参考になれば幸いです（文責編集部）。

[図6]



障害者雇用関係助成金の解説

中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金について

障害者雇用関係助成金の解説の第2回目は、中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金です。

この助成金は、かつての重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金（第1種）に代わるものとして、平成25年度から新設されました。

支給要件等は、前身の重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金（第1種）と若干異なりますが、重度障害者等を雇い入れるのに必要な施設や設備の設置・整備に係る費用を助成するという趣旨・目的は同じです。

詳しい支給要件等については、厚生労働省が作成した「雇用関係助成金のご案内」等をご覧いただきたいと思いますが、ごくかいつまんで概要だけご紹介しますと、常用労働者の数が300人以下の中小企業の事業主が、障害者を10人以上雇い入れ、それに必要な施設・設備等の設置・整備を行うと、かかった費用の一部が助成されます。

具体的な助成額は、雇い入れた障害者の数と実際にかかった費用によって異なりますが、最低2,000万円から最高3,000万円までの助成金が3期に分けて支給されます。

ただし、これにはいくつか要件があり、まず、施設・設備等の設置・整備にかかった費用が3,000万円以上であることが必要です。

また、助成対象となる障害者は、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者ですが、知的障害者の場合、重度以外の短時間労働者は対象となりません。さらに、精神障害者については、精神保健福祉手帳の所持者に限られます。

なお、これらの障害者については、特開金等の雇い入れ助成金と同じように、雇い入れ前の一定期間内に、雇用される事業所や資本等で密接な関係がある事業所に雇用されていた場合等は、助成対象となりませんので注意が必要です。

それから、これらの障害者の数については、雇用される事業所の常用労働者全体に占める割合が10分の2以上であることが必要ですが、こうした要件については、前身の重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金（第1種）と同じです。

また、障害者の雇い入れに当たっては、事前に雇い入れ計画を作成し、労働局長の認定を受けることが必要ですが、認定の申請はいつでもできるわけではなく、毎年7月16日から9月15日までと1月16日から3月15日までの間に限られていますので、これについても注意が必要です。

それから、施設・設備等の設置・整備に関する助成金については、この助成金の他にも類似の助成金がありますので、それらの助成金との関係を若干補足しますと、まず重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金という助成金が今でもあります。

この助成金は、昔の重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金（第2種）に該当するもので、今回解説している中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金のように、重度障害

者等を新たに雇い入れるのではなく、既に雇用している事業主が、その雇用の継続に必要な施設・設備等の設置・整備を行う場合に助成されるものです。

また、施設・設備等の設置・整備に関する助成金としては、障害者作業施設設置等助成金というものもあり、この助成金は、障害者の雇い入れと雇用の継続のいずれの場合も助成対象となりますが、その一方で、助成対象となる費用は障害者の障害特性による就労上の課題を克服するために直接必要な費用に限られます。

これらの助成金は、支給要件や助成内容がそれぞれ少しずつ異なりますので、ご自分のところに合った助成金はどれか、どの助成金が一番得か、ハローワークや労働局に相談してよく検討することも必要です（なお、中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金の申請窓口は労働局ですが、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金や障害者作業施設設置等助成金の申請窓口は（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構各都道府県支部です）。

それから、これは知っておくとお得な情報ですが、中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金は障害者の雇入れが支給要件となっているものの、助成対象は雇入れに必要な施設・設備等の設置・整備ですので、個々の障害者の雇入れについては、別途特開金（特定就職困難者雇用開発助成金）を併せて利用することができます。

また、最近では、全重協の会員事業所の中でも、就労継続支援A型事業所を自ら立ち上げるところがありますが、そうした場合でも中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金を利用することができます（ただし、A型事業所の立ち上げに当たって、都道府県等から社会福祉施設整備補助金の支給を受ける場合は、中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金の利用はできません）。

以上が、中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金の解説ですが、この助成金には、以上述べた他にも、事業の安定性や施設設備の妥当性が求められるなど、その支給に当たっては、様々な要件があります。

詳しくは、上記の「雇用関係助成金のご案内」等をご覧いただくか、それでもご不明な点がある場合は、最寄りのハローワークや労働局等にお尋ねください（文責編集部）。

障害者雇用を巡る最近の動き

1 平成27年度・障害者の職業紹介状況等が公表されました。

標記集計結果が、去る5月27日に、厚生労働省から発表されました。

厚生労働省の記者発表資料によると、今回の集計結果のポイントは、ハローワークを通じた障害者の就職件数が90,191件（対前年比6.6%増）と、7年連続で増加したことと、精神障害者の就職件数が38,396件と、身体障害者の28,003件を大きく上回ったことの2点です。

精神障害者の就職件数が身体障害者を上回ったのは前年度と同様ですが、その差は更に開いています。

こうしたことの背景には、精神障害者の新規求職申込件数が80,579件と、やはり身体障害者を大きく上回っており、近年就職を希望する精神障害者が増えているということがあります。

それから、以上ご紹介した就職件数を新規求職申込件数で割ると、就職率（ハローワークに求職の申し込みをした障害者のうち、実際に就職できた障害者の割合）という数字が出てきますが、この就職率は、障害者全体では48.2%となっており、ハローワークに求職の申し込みをした障害者のうち半数近くが就職できていることが分かります。

また、この就職率を障害の種別で見ると、身体障害者44.2%、知的障害者59.7%、精神障害者47.7%、その他の障害者（発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者等）39.1%と、知的障害者が最も高くなっています。

さらに、障害者の就職状況を産業別に見てみると、医療・福祉（37.5%）、製造業（13.2%）、卸売業・小売業（12.8%）等への就職が多くなっており、これを職業別に見ると、運輸・清掃・包装等の職業（34.8%）、事務的職業（20.5%）、生産工程の職業（12.9%）、サービスの職業（12.0%）等が多くなっています。

厚労省の記者発表資料の概要は以上ですが、更に詳しいことをお知りになりたい方は、全重協のHP（お知らせ欄）から、記者発表資料の本体を見ることができるようになっていますので、そちらの方をご覧ください。

2 大阪相談コーナー3年間の実績が取りまとめられました。

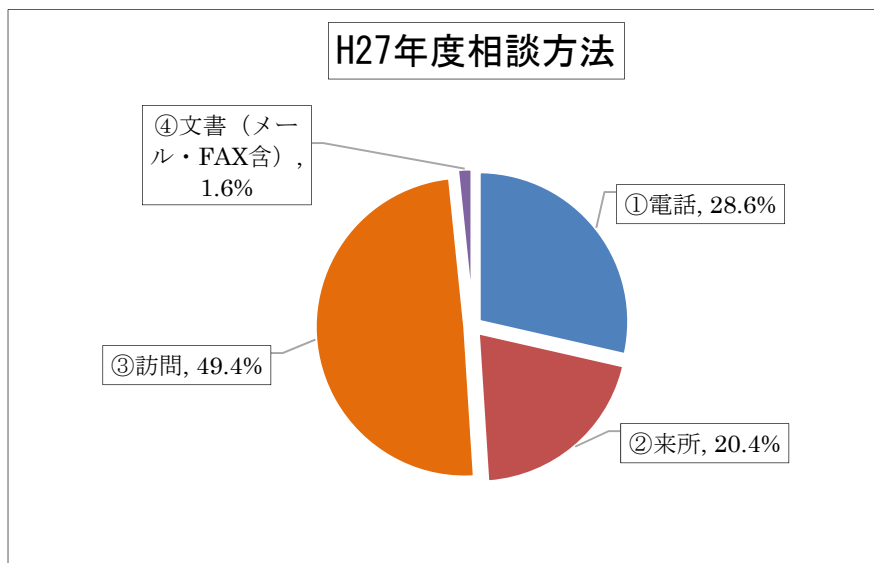
全重協では、平成25年度から、厚生労働省の委託を受けて、標記相談コーナーにおいて障害者雇用に関する相談支援事業を実施しています。

この度、平成25年度から同27年度までの3年間の相談実績を取りまとめましたので、ご紹介させていただきます。

大阪相談コーナーでは、全重協の会員である特例子会社のトップを長年務め、障害者雇用に関する経験が豊富な相談員2名が相談に当たっていますが、その相談実績について、まず件数を見てみると、表及び図1のとおりです。

表及び図1

相談方法	H25	構成比	H26	構成比	H27	構成比
①電話	43	38.7%	67	27.7%	70	28.6%
②来所	10	9.0%	22	9.1%	50	20.4%
③訪問	50	45.0%	152	62.8%	121	49.4%
④文書（メール・FAX含）	8	7.2%	1	0.4%	4	1.6%
件数計	111	100%	242	100%	245	100%



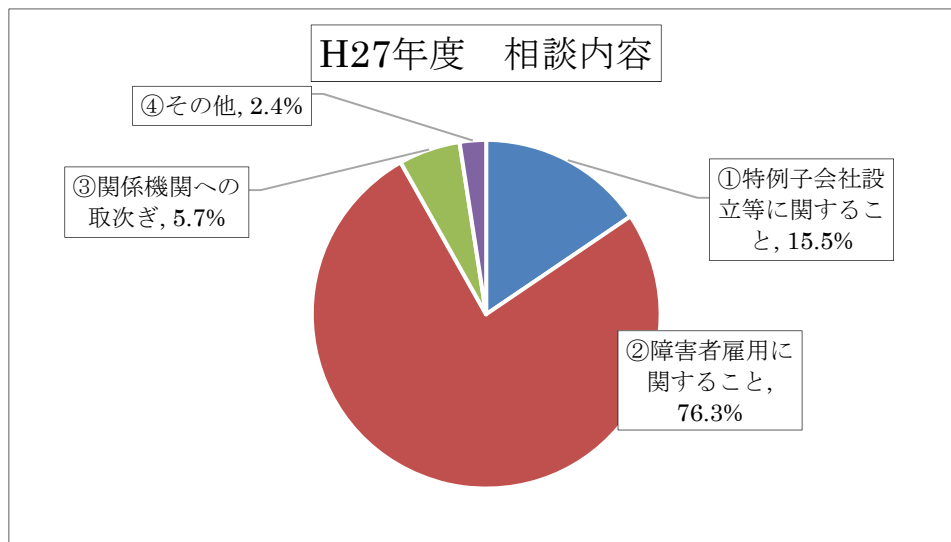
初年度は、国の予算の成立が遅れたために、相談コーナーの開設が6月にずれ込んだということもあって、相談件数は111件となっていますが、翌年度と翌々年度は、その倍以上となっています。

また、相談件数を相談方法別に見てみると、いずれの年度においても、障害者を雇用する事業所等に出向いての訪問相談が最も多くなっていますが、相談コーナーに来所した方に対する相談も年度を追うごとに増えつつあります。

次に、相談実績を相談内容別に見てみると、表及び図2のとおりで、相談内容としては「障害者雇用に関すること」が最も多く、直近の平成27年度では次いで「特例子会社の設立に関すること」となっています。

表及び図2

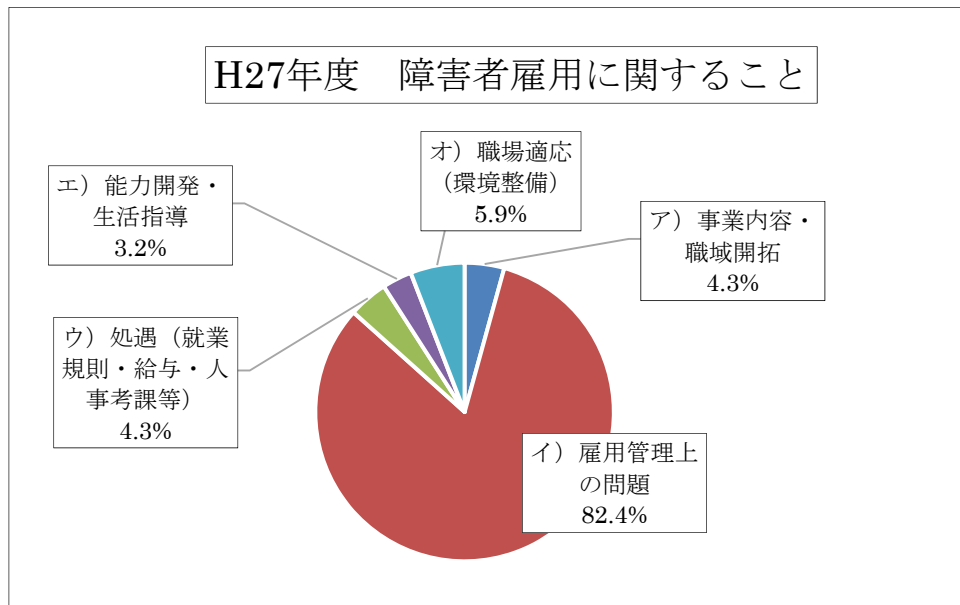
内容	H25	構成比	H26	構成比	H27	構成比
①特例子会社設立等に関すること	9	8.1%	61	25.2%	38	15.5%
②障害者雇用に関すること	88	79.3%	166	68.6%	187	76.3%
③関係機関への取次ぎ	14	12.6%	10	4.1%	14	5.7%
④その他	0	0.0%	5	2.1%	6	2.4%
計	111	100.0%	242	100.0%	245	100.0%



また、相談内容として最も多い「障害者雇用に関すること」の内訳をさらに見てみると、表及び図3のとおりで、「雇用管理上の問題」が非常に多くなっており、その他は「職場適応（環境整備）」、「事業内容・職域開拓」、「処遇（就業規則・給与・人事考課等）」となっています。

表及び図3

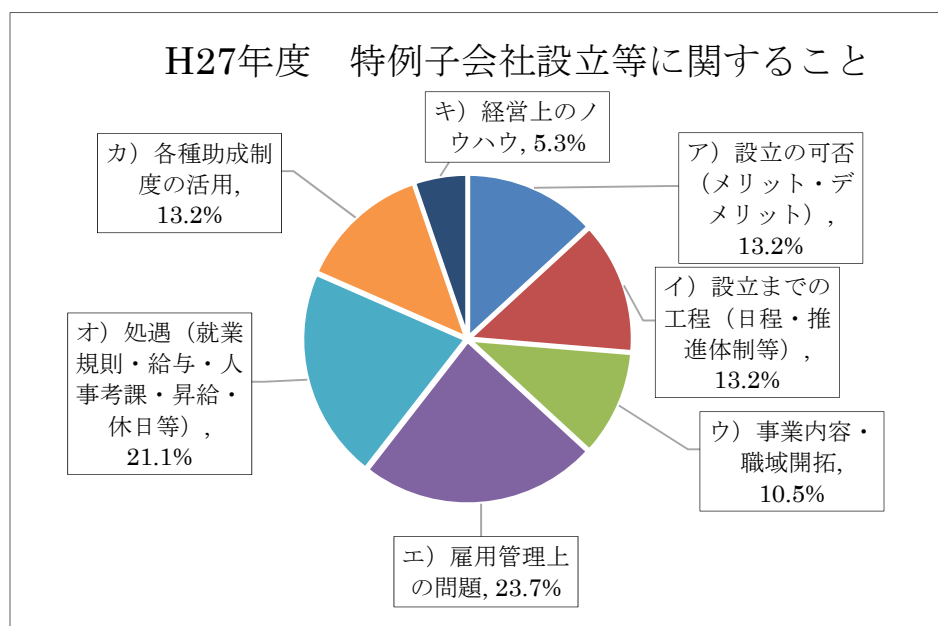
内容	H25	構成比	H26	構成比	H27	構成比
ア)事業内容・職域開拓	9	10.2%	23	13.9%	8	4.3%
イ)雇用管理上の問題	65	73.9%	111	66.9%	154	82.4%
ウ)処遇(就業規則・給与・人事考課等)	5	5.7%	10	6.0%	8	4.3%
エ)能力開発・生活指導	4	4.5%	10	6.0%	6	3.2%
オ)職場適応(環境整備)	5	5.7%	12	7.2%	11	5.9%
計	88	100%	166	100%	187	100%



さらに、相談内容として2番目に多い「特例子会社の設立に関すること」の内訳を見てみると、表及び図4のとおりで、直近の平成27年度では、「雇用管理上の問題」や「処遇（就業規則・給与・人事考課・昇給・休日等）」がそれぞれ20%以上と比較的多くなっています。

表及び図4

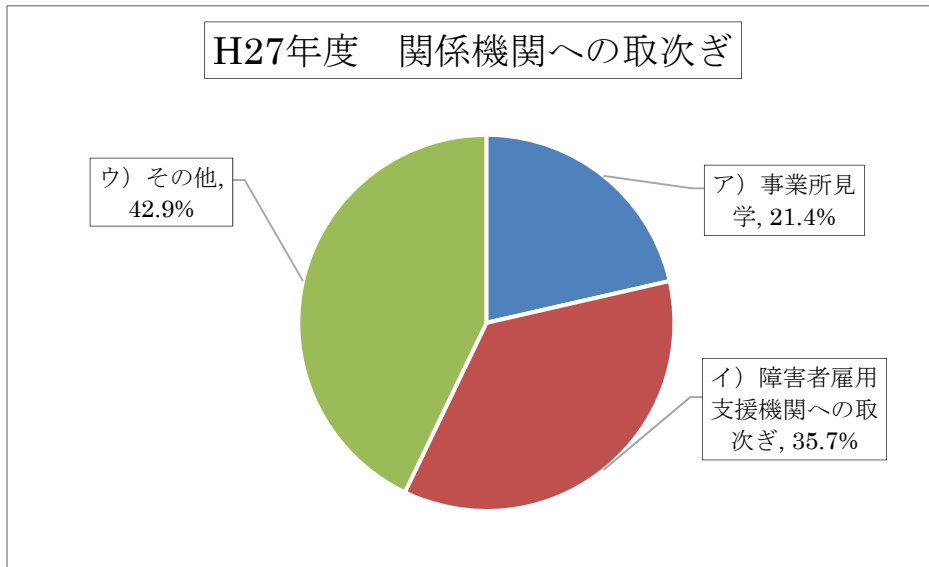
内容	H25	構成比	H26	構成比	H27	構成比
ア) 設立の可否(メリット・デメリット)	2	22.2%	8	13.1%	5	13.2%
イ) 設立までの工程(日程・推進体制等)	1	11.1%	6	9.8%	5	13.2%
ウ) 事業内容・職域開拓	1	11.1%	10	16.4%	4	10.5%
エ) 雇用管理上の問題	0	0.0%	9	14.8%	9	23.7%
オ) 処遇(就業規則・給与・人事考課・昇給・休日等)	0	0.0%	3	4.9%	8	21.1%
カ) 各種助成制度の活用	4	44.4%	6	9.8%	5	13.2%
キ) 経営上のノウハウ	1	11.1%	19	31.1%	2	5.3%
計	9	100.0%	61	100.0%	38	100.0%



このほか、相談内容としては、表及び図2にあるとおり、「関係機関への取次ぎ」というものも比較的多く見られますが、その内訳を見てみると、表及び図5のとおりで、直近の平成27年度では、「障害者雇用支援機関への取次ぎ」や「事業所見学」が比較的多くなっています。

表及び図 5

内容	H25	構成比	H26	構成比	H27	構成比
ア)事業所見学	6	42.9%	4	40.0%	3	21.4%
イ)障害者雇用支援機関への取次ぎ	1	7.1%	2	20.0%	5	35.7%
ウ)その他	7	50.0%	4	40.0%	6	42.9%
計	14	100%	10	100%	14	100%



大阪相談コーナー3年間の実績の概要は以上のとおりですが、大阪相談コーナーでは、今年度から、相談員を2名から倍の4名に増員して体制を強化するとともに、新たに義務化された障害者に対する差別の禁止や合理的配慮に関する相談も行っています。電話等での相談も行っていますので、大阪以外の皆様も是非ご利用下さい。

3 平成27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。

去る7月27日(水)、厚生労働省から標記結果が公表されました。

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」により、都道府県に障害者虐待の通報・届出が寄せられた場合、都道府県は労働局に報告を行うこととされています(市町村に通報・届出が寄せられた場合は、市町村が都道府県に通知することとされています)。

また、都道府県から報告を受けた労働局は、労働基準法、障害者雇用促進法、男女雇用機会均等法など、その所管する法令に基づき、調査や必要な指導を行います(この調査や

指導は、労働局の職員や労働基準監督署、公共職業安定所の職員が事業所に出向くこと等によって行われます)。

さらに、労働局に直接通報・届出が寄せられた場合、労働局は都道府県に情報提供する一方、都道府県から報告があった場合と同様に調査や必要な指導を行います。

今回の公表結果は、こうした通報・届出やそれに基づいて労働局がとった措置等について取りまとめたものです。

公表結果の内容を簡単にご紹介しますと、昨年度1年間に虐待の通報・届出があった事業所は1,325事業所で、前年度よりも34.5%増加しています。

また、通報・届出の対象となった障害者も1,926人で、前年度よりも50.9%増加しています。

ただし、増加の主な要因は、平成27年度から件数の計上方法を変更したことにあるようです。具体的には、前年度までは、賃金不払い事案の労働者の中に、障害者と障害者以外の労働者が含まれている場合は、障害者に対する虐待として計上されていませんでしたが、平成27年度からは、こうした事案についても障害者に対する経済的虐待として計上するようにしたそうです。

それから、上記の通報・届出があった事業所のうち、実際に障害者に対する虐待が認められた事業所は507事業所で、前年度より69.6%増加しています。

また、虐待が認められた障害者は970人で、前年度より100.8%増加していますが、増加の主な要因は、やはり平成27年度から件数の計上方法を変更したことにあるようです。

さらに、虐待の内容を見てみると、経済的虐待(障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること)が855人と、最も多くなっており、その半分以上が知的障害者となっています。

その結果、労働局がとった措置の内訳を見てみても、最低賃金法違反に関する指導等が約6割と最も多くなっています。

また、虐待を行った事業所を規模別に見てみると、従業員50人未満の事業所が全体の8割以上を占めており、特に経済的虐待が多くなっているようです。

今回の公表結果の概要は以上です。更に詳しいことをお知りになりたい方は、全重協のHP(お知らせ欄)を通じて厚生労働省の記者発表資料を見ることができるようにおきましたので、そちらの方をご覧ください。

● ミニ解説 障害者ワークフェア2016 ●

障害者ワークフェアは、障害者の雇用、能力開発に関する国民一般の理解と認識を深めることを目的に、毎年開催される全国障害者技能競技大会の一環として、障害者の雇用に関する展示、実演及び作業体験など、総合的なイベントを行うもので、このことは、全重協の会員の皆様であれば、よくご承知のことと思います。

昨年度は、フランスのボルドーで国際アビリンピックが開催されたため、日本国内での障害者技能競技大会とワークフェアは開催されませんでした。今年度は、来る10月29日（土）に、山形県山形市の山形ビッグウイング（山形国際交流プラザ）で障害者ワークフェア2016が開催されることになっています（ちなみに、全国障害者技能競技大会については、同じ山形県で10月28日（金）から30日（日）の3日間に渡って開催されます）。

障害者ワークフェア2016には、北海道から沖縄まで全部で45の会員事業所が参加する予定です。参加予定事業所以外の会員の皆様も、是非ご来場下さい。



■ 会員事業所等からの質問

本年4月から6月までの間に、会員事業所等の皆様から事務局に対してあった質問とそれに対する回答のうち、他の会員事業所の皆様にも参考となると思われるものをご紹介します。

- 問1 特開金の支給申請をしたら、労働局の職員が突然調査に来ました。不正受給のようなことをした覚えはありませんが、どういうことでしょうか。

■ 答え

特開金に限らず雇用関係の助成金の支給に当たっては、助成金の支給対象となる労働者の雇用の実態等を確認するために、労働局が実地調査を行うことがあります。

助成金の支給を受けるためには、こうした実地調査を拒むことはできませんが、調査が余りに過重な負担となるような場合には、その必要性について説明を求めていますでしょうか。

- 問2 精神障害者の働く現状や能力の生かし方について教えて下さい。

■ 答え

企業における精神障害者の雇用は近年大きく増加していますが、その一方で、せっかく雇用されてもすぐ離職されてしまう方も少なくなく、雇用された後の職場への定着ということが課題となっています。

こうした課題を円滑に解決するためには、企業だけで解決しようとするのではなく、ナカポツセンター等の地域の支援機関や医療機関とうまく連携することが重要です。

こうした支援機関や医療機関については、ハローワークや各都道府県にある(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者職業センター等で教えてもらえます。

また、精神障害者の能力の生かし方については、厚生労働省や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページに好事例集が掲載されており、これらは、全重協のホームページからも見ることができますので、是非参考にして下さい。

- 問3 特開金の支給に当たっては、支給対象となる労働者を「継続して雇用すること」が要件とされていますが、この場合の「継続して雇用すること」とは、具体的にどういうことでしょうか。

■ 答え

「継続して雇用すること」とは、対象労働者が65歳以上になるまで継続して雇用し、かつ、その間の雇用期間が2年以上であることをいいます。

■問4 障害者の離職理由について調べた調査はないのでしょうか。

■答え

厚生労働省が5年に1回実施している障害者雇用実態調査（直近のものは平成25年度調査）では、身体障害者と精神障害者本人に対して、前職の離職理由を聴いています。

その結果によると、身体障害者については、事業主の都合（19.5%）よりも個人的理由（61.3%）が多くなっており、個人的理由の内訳としては、「賃金、労働条件に不満」（32.0%）、「職場の雰囲気・人間関係」（29.4%）等となっています。

また、精神障害者についても、事業主の都合（16.0%）よりも個人的理由（56.5%）が多くなっていますが、個人的理由の内訳としては、「職場の雰囲気・人間関係」（33.8%）の方が「賃金、労働条件に不満」（29.7%）よりも多くなっています。

さらに、少し古くなりますが、平成23年に埼玉県が県内の支援機関や企業等を対象に障害者の離職状況について調査したものがあり、これによると、障害者の主な離職理由としては、「人間関係がうまくいかなかった」（22.1%）が最も多く、次いで「労働意欲減退」（18.1%）、「能力不足」（15.1%）、「病気・けが」（14.4%）、「仕事が合わなかった」（14.0%）、「事業の廃止・終了」（13.7%）等となっています。

■問5 障害者就労施設等の受注機会を確保するため、国や独立行政法人等が優先的に物品等を調達するよう努める旨を定めた障害者優先調達推進法という法律がありますが、その対象となる障害者就労施設の定義は、具体的にどうなっているのでしょうか。

■答え

障害者就労施設については、障害者優先調達推進法第2条第2項第3号において、「障害者雇用促進法に規定する重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多数雇用する事業所として政令で定めるもの」とされていますが、この場合の「政令で定めるもの」とは、特例子会社又は、1）身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の数が5人以上、2）労働者全体に占める障害者の割合が20%以上、及び3）障害者全体に占める重度障害者等（重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者）の割合が30%以上という3つの要件を満たす事業所をいいます。

■問6 4月から採用した障害者について最賃の減額特例申請を行う際に、4月1か月間は障害者の働きぶりを見て、5月1日付けで申請した場合、賃金を4月に遡って減額することはできるのでしょうか。

■答え

特例が認められるのは申請をした日以降になるので、過去に遡って減額をすることはできません。

4月から減額するのであれば、4月1日付けで申請するしかありませんが、そう

なると、障害者の働きぶりを確認することができないということであれば、申請のタイミングを具体的にどうしたらいいか監督署とよく相談されたらいいでしょうか。

- 問7 自社の事業所で、就労継続支援B型事業所の障害者に施設外就労をしてもらうことになりましたが、自社の従業員が作業中に施設外就労をしている障害者にけがをさせてしまったような場合に備えた保険はないのでしょうか。

■答え

ご指摘のようなケースを想定した保険について、特に決まったものはありません。

施設外就労中の事故については、一義的には施設外就労を実施する就労継続支援B型事業所が責任を負うこととなりますが、どうしても心配な場合には、民間の損害賠償保険に加入するか、B型事業所との請負契約の中で、事故が起きた場合の責任関係を明確にする規定を設けたらいいでしょうか。



全重協の動き

新任常務理事及び理事

去る6月7日（火）に開催された総会において、新たに以下の方々が常務理事及び理事に就任されました。

北海道ブロック



大前雅嗣（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大前です。障がい者雇用に関わるようになって日も浅く未だ勉強の毎日ですが、皆様からご指導頂きながら当会発展に少しでも寄与できればと思っています。どうぞ宜しくお願いします。



横堀 大（理事・クリーンリース株式会社常務取締役）

北海道のクリーンリース（株）の横堀です。誠に若輩でまた、微力ではございますが皆様のご助言ご協力を仰ぎながらこの全重協のそして障害者雇用の一助になるよう業務に邁進してゆく覚悟です。宜しくお願い致します。

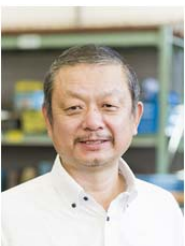
関東・甲信越ブロック



櫻田満志（理事・株式会社ベネッセビジネスメイト代表取締役社長）

弊社では現在約140人の障がい者が働いており、いつも彼らのポテンシャルに驚かされています。障がいがあっても持っている能力を発揮できる場（企業）を増やしたいと思っています。

中部ブロック



遠藤一秀（理事・有限会社フジ化学代表取締役）

新任理事の遠藤一秀です。雇用促進と障がい者理解の為、永年障害者雇用に携わってきたものの使命として現場の声や経験値が全重協の発展と皆様のお役に立てれば幸いです。どうぞよろしく願いいたします。

近畿ブロック



奥脇 学（常務理事・有限会社奥進システム代表取締役）

大阪支部長では皆様のご協力を頂きながらなんとか務めさせて頂きましたので、常務理事を拝命し近畿ブロック長となっても皆様のご協力、ご意見を頂きながら頑張っていきたいと考えております。どうぞよろしくお願い申し上げます。



天井規雄（理事・株式会社あしすと阪急阪神代表取締役社長）

理事という大役を仰せつかり、身の引き締まる思いでございます。「障がい者雇用の促進と職場定着の推進」に全重協会員の方々と一緒に邁進していきたいと思っております。何卒、よろしくお願い申し上げます。



大谷 勝（理事・株式会社J R西日本あいウィル取締役）

兵庫支部長の大谷でございます。諸先輩が築かれた活動を着実に継承し、ご指導を賜りながら、環境変化に即した障がい者の一層の雇用拡大と職場定着による社会的自立の実現に尽力して参ります。何卒よろしくお願い致します。

ブロック会議等の当面の開催予定

（注）本年7月時点で本部が把握しているもののみを掲載しています。今後、変更があり得るのでご注意下さい。

■ 8月30日（火）

近畿ブロック会議

開催時間：13時～17時

開催場所：大阪大学银杏会館ホール

主な内容：パネルディスカッション（大学における障がい者支援の現状と企業、支援機関などへの協力、連携について）等

会員以外の参加：可

■ 9月13日（火）

中国・四国ブロック会議

■ 9月20日（火）

東京支部第1回オープン会議

開催時間：13時30分～16時45分

開催場所：ゲートシティ大崎ウェストタワー2階（品川区大崎1-11-1）

主な内容：ジョブコーチの上手な活かしかた（仮題）
会員以外の参加：可

■ 9月29日（木）

関東甲信越ブロック会議
開催場所：株式会社ベネッセビジネスメイト
会員以外の参加：可

■ 10月5日（水）

九州・沖縄ブロック会議

■ 10月18日（火）

大阪支部会議
開催時間：13時～15時
開催場所：株式会社あしすと阪急阪神
主な内容：事業所見学等
会員以外の参加：可

■ 1月17日（火）

兵庫支部会議
開催場所：株式会社川重ハートフルサービス
会員以外の参加：可

■ 1月23日（月）

北海道ブロック会議
開催時間：14時～17時30分
開催場所：株式会社ほくでんアソシエ
主な内容：事業所見学、講演等
会員以外の参加：可

■ 2月15日（火）

大阪支部会議
開催時間：9時30分～12時
開催場所：株式会社スミセイハーモニー
主な内容：事業所見学等
会員以外の参加：可

平成28年度の新規会員

本年1月から7月までに、新たに全重協の会員となられた事業所は以下のとおりです。

株式会社アソウ・ヒューマニーセンター（福岡県）
有限会社県央広域事業センター（長崎県）
株式会社キリンドウベスト（大阪府）
株式会社電通そらり（東京都）
ココロネ株式会社（静岡県）
昌和不動産株式会社（大阪府）

以上6事業所

事務局から

今年になって再刊した電子版のエスペランスの2号目です。

今回は、栗原会長の挨拶に加えて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の和田理事長のご投稿をいただきました。

同機構は、全重協が日頃様々な活動を進める上で、大変お世話になっている組織であり、そうした組織のトップのお考えをお伺いできたことは、会員の皆様にとっても参考になったのではないかと思います。

また、今回は、全重協の元会長でいらっしゃる大山泰弘様のお話もお伺いしました。

会員の皆様はご存知かと思いますが、障害者の雇用を巡る状況が大きく変化する中で、全重協では、今、ブロック会議等で会員の皆様のニーズを直接お伺いし、全重協の魅力の在り方について改めて検討を進めているところです。

こうした中で、大山元会長のお話をお伺いすることができたことは、全重協の原点に戻るという意味で、大変有意義なことではなかったかと思っております。

事務局としては、今回の大山会長のお話も十分踏まえ、エスペランスの内容だけでなく、全重協の活動そのものを会員の皆様にとってよりよいものにしていきたいと考えておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

次号は、来年の年明けに発刊の予定です。

