

# 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。

2017年夏号 (No.63)



公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

ごあいさつ	1
公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会会長 栗原敏郎	
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) 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	
「障害者にかける思い」 障害者スポーツへの取り組み	5
株式会社新陽ランドリー代表取締役社長 (東北ブロック長) 加藤幹夫	
会員企業紹介	8
和光産業株式会社	
丸物専務の障害者雇用教室	
気になる「就労継続支援A型事業所」の行方	
～「一般就労」と「福祉的就労」のコラボレーション～	10
公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会専務理事 丸物正直	
障害者雇用関係助成金の解説	14
障害者雇用安定助成金 (障害者職場定着支援コース)	
障害者雇用を巡る最近の動き	16
1 障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業の実施について	
2 民間企業の法定雇用率が段階的に2.3%に引き上げられることになりました。	
3 平成28年度・障害者の職業紹介状況等が公表されました。	
4 平成28年度使用者による障害者虐待の状況等が公表されました。	
5 障害者ワークフェア2017が開催されます。	
ミニ解説 (身体障害者補助犬)	22
全重協の動き	23
1 平成29年度第1回総会が開催されました。	
2 平成29年度上期ブロック会議等の開催予定	
3 新規会員	
事務局から	28

## ごあいさつ

公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会  
会長 栗原敏郎



今年は例年にも増し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当たって平素より多大なご支援とご協力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6日に、今年度第1回目の通常総会を開催し、今年度の事業計画と収支予算案をご承認いただきました。

また、総会の後には、会員の皆様の強いご要望を踏まえて、これまで長い間途絶えていた分科会を復活いたしました。

今年の分科会は、当協会会員事業所の共通の課題である雇用されている障害者の加齢への対応や精神障害者の雇用をテーマとして取り上げ、これを特例子会社とそれ以外のオーナー企業等、さらには経営者と中間管理職のグループに分けて実施しました。

こうした分科会は、参加者がそれぞれ関心のあるテーマについて直接意見交換や情報交換ができるという意味で概ね好評だったと思っておりますが、一方で、「一つの分科会の人数が多過ぎる」、大部屋で同時に複数の分科会を実施したため「隣の分科会の声が気になった」というご指摘もいただきましたので、来年は、こうしたご指摘を十分踏まえ、より会員の皆様のニーズに合った分科会にしていきたいと考えております。

また、これも総会の際にご報告したことですが、今年度は、「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」という事業を新たに厚生労働省から受託しました。

当協会では、これまでも、厚生労働省からの委託により大阪に相談コーナーを設けて、障害者を雇用する事業主に対する相談援助を行ってきたところですが、今年度は大阪も含めて全国7か所に相談コーナーを設けて同様の相談援助を実施することになりました。

ご案内のとおり、昨年度から障害者に対する差別禁止や合理的配慮が義務化されましたが、当協会としては、こうしたことに関し事業主に対する相談援助を行う体制を全国的に整備する必要性をかねてより指摘してきたところです。

そうした当協会の指摘が今回こうした形で実現したことは、当協会にとっても大変喜ばしいことであり、また名誉なことであると考えております。

また、今回当協会が厚生労働省から受託した事業の中には、事業主に対するこうした相談援助だけでなく、セミナーの実施や障害者活躍企業の認証、好事例集の作成といったような事業も含まれています。

このうち障害者活躍企業の認証というのは、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の優れた措置を実施し、障害者を多数雇用している企業を障害者活躍企業として、厚生労働省の委託を受けた協会が認証する事業です。

この認証を受けるに当たっては、認証を希望する企業から協会に申請していただく必要がありますが、本誌P18にありますように、その申請の受付が正にこの夏から始まっています。

協会の会員企業も含め、認証を希望される企業の皆様はふるって申請していただければ幸いです。

協会といたしましては、今年度も以上のような事業を確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



残暑のみぎり、会員の皆様にはますますご清栄のことと心からお慶び申し上げますとともに、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。また、貴会におかれては、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中で、会員の皆様の並々ならぬご尽力があったことと深く敬意を表します。

さて、障害者雇用につきましては、昨年から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施行され、来年4月からは民間企業における法定雇用率が2.2%と引き上げになり、平成33年4月までには更に0.1%引き上げになります。このように制度の充実が図られる中で平成28年の障害者実雇用率は1.92%と5年連続で過去最高を更新し、雇用障害者数は13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29年3月の「働き方改革実現会議」において決定された「働き方改革実行計画」においては「障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進」が盛り込まれ、「障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していくことが必要である」とされるなど、障害者の就職の機会が今後もさらに拡大することになると思われれます。

このように障害の有無に関係なく希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められていく中で、当機構は「一億総活躍社会」の実現に向け、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、精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援ニーズの増加などを踏まえながら、障害者雇用支援に係る業務を今後さらに充実していきたいと考えているところです。

このような点を踏まえながら、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、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いるところです。

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、先進的に障害者雇用に取り組まれ、従来から重度障害者を多数雇用されておられる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、全国アビリンピックでは、障害者雇用に関する展示、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あり、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。

皆様には改めて感謝申し上げるとともに、今後も当機構が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。





## 私と障害者雇用

### 「障害者にかける思い」 障害者スポーツへの取り組み

株式会社新陽ランドリー代表取締役社長  
(常務理事・東北ブロック長)  
加藤幹夫



当社で働く知的障害者で作る女子バスケットボールチームが初めてできたのは、1997年のことでした。当時、仙台では働く障害者がまだ少なく、しかもバスケットをする知的障害者など考えられないときに仕事のできる知的障害者で構成したチームは、ドリブルもままならなくてもドリームチームでした。そして、チーム結成3ヵ月後にはなんと東北代表として（東北唯一のチームなので）、横浜で開催された全国大会に参加しました。

1回戦で大会優勝チームと対戦し、4-87の予想外の大敗でした。しかし、2本のシュートを入れたときの観客とボランティアの高校生たちの割れるような拍手のおかげで、得点した選手だけでなくチームは勝利したような喜びに包まれました。その喜びが敗者復活戦に出たいという気持ちを選手に与えてくれたことは幸運でした。しかし、順位決定戦の1回戦では、勝てそうな展開から、接戦で敗れました。すると、チームの選手たちは悔しくて泣きました。試合では足がつりそうになり、心臓が飛び出しかけるほどがんばったのに負けるなんて、悔しかったに違いありません。その日1日であつという間に1人前のスポーツ選手になった社員たちの顔がそこにありました。

夜、ホテルでは、監督とコーチ（障害者のジョブコーチでバスケット経験のある女子社員たち）がパンパンになった選手の足をマッサージしたり、願掛けのお守りを作ったりと大活躍でした。おかげで敗者復活戦の最終戦には勝てたのです。この経験が当社の障害者スポーツの始まりとなりました。その後、宮城県で開催された全国障害者大会では3位となりました。そして卓球部も始まり、東北福祉大学卓球部の柴田監督のおかげで大学生と練習できる環境ができ、シドニーのパラリンピックにも知的障害卓球競技に社員が出場しました。2014年にはコーチとして東北福祉大学卓球部の主将（現在全日本女子知的障害卓球チームコーチ）が入社してくれました。

皆さんも、仕事面では障害を持つ人たちの可能性の大きさはご存知だと思いますが、障害者を雇用することで優秀な新卒者をジョブコーチとして採用できる会社となり、また、障害を持つ社員の自己実現のためのスポーツに取り組むことが現実となりました。私たちの世界も広がってくれている障害を持つ社員への思いは感謝という言葉がふさわしいと感じています。

## 「全重協にかける思い」 全重協への期待

エスペランス2016年夏号の中で、全重協の大山元会長は「全重協は障害者を雇用する中小企業が集まって作った団体で、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」とお話しされています。

厚生労働省の統計では民間企業の障害者雇用数が昭和52年は12.8万人、雇用率1.09%でしたが、平成28年は障害者雇用数が47.4万人、雇用率1.92%になりました。実に4倍に増えましたが、昭和50年代は大山元会長のお話のように障害者雇用の中心は中小企業でした。当時の役所や大企業は働く上で支障がない人を優先的に雇用する傾向があり、障害を持つ人々を雇用することは組織として難しかったからです。しかし、現在は大企業も雇用率を達成するために採用枠を作り、障害を持つ人々を雇用するための受け皿として特例子会社を作るなど、たくさんの障害者を雇用した結果が4倍の数字に表れています。

昭和50年代の中小企業において障害者の雇用が進んだ理由を考えると、当時は中小企業の採用が社長や権限のある人事担当者の意向や意欲で決められることが多かったということがあると思います。当社もそうですが、障害者雇用にかける養護学校や特殊学級（現在の支援学校や特別支援学級）の先生の熱意と企業の意欲の結果でした。熱意が採用基準を変えたことも幸いしましたが、もう1つの理由は障害を持った社員が定着するための適切な工夫や適した仕事を作る努力をしたことです。当社も平成が始まるころには教育学部の新規大卒者を社内ジョブコーチとして採用しており、その取り組みを当時の大山会長や加藤相談役が見学に来て、感心してくれました。そのような全国の好事例がマニュアルとなり、多くの企業の障害者雇用ノウハウとなって広がったことはうれしいことです。

このように中小企業で障害者雇用が進んだ理由は、障害者を雇用する意欲と柔軟で適応力のある組織力でした。そうした障害者雇用を進める企業で組織された全重協の強みも障害者雇用を最初に始めた意欲と柔軟さを持つ会員の存在です。全重協では、中小企業、大企業、特例子会社、A型などあらゆる障害者雇用の受け皿が、情報交換や勉強会などを通じて障害者雇用のノウハウを競い合い、高めあって障害者雇用を進めています。さらにその結果を会員以外の組織に伝えていくことも全重協の重要な役割です。そのためにも、障害を持つ社員が働き続けることができるようにし、また、その能力を発揮するために必要な配慮を企業内の総意として持つことが今後より重要になってきます。それらをより進化させて、困難な雇用を進める見本となる企業がこれからも多く全重協から生まれ、また合理的配慮のような新しい考え方も全重協から生まれるようになってほしいと願っています。



## 今後取り組みたいこと

① 障害を持つ社員の生活支援に組織として取り組む。

当社では、現在 44 名の障害者が働き、障害者雇用率は 90% を超し、宮城県で 1 位です。そして、障害を持つ社員はすべて定年まで働けるようにしていますので、会社の業績に左右されない安定した福祉のために福祉目的の会社を設立し、組織として生活支援に取り組み始めました。児童養護施設出身の社員を中心に 20 名以上の社員の生活支援をしてきましたが、障害を持つ社員で 30 年以上通勤しながら働いている人が多く、高齢の保護者からの要望もあり、すべての社員の生活支援ができるようにと昨年からはグループホームの設置を始めました。また、児童養護施設出身者の定着が良いので、離職した児童養護施設出身の障害者の雇用も新卒者とともに力を入れたいと考えています。

② 障害者スポーツの更なる取り組みを行う。

障害者スポーツの強化に対する関係者の要望もあり、スポーツに取り組む障害者を採用し、育成に向けた支援をしたいと考えています。

③ 障害者雇用への取り組みについて積極的に発信したい。

今までは情報発信が苦手な会社でしたが、今後このような当社独自の取り組みをわが社の後継者や社内ジョブコーチを通して皆さんにお伝えしていきたいと考えています。

④ 東北ブロックの活動を活発にする。

東北ブロックは社会福祉法人や就労支援をする会社の会員が少ないので、障害者の雇用を進める様々な組織を会員に加えて新たな発信をしていきたいと考えています。また全重協各支部との交流も活発にして、視察や勉強会も企画したいと考えています。



チーム仙台



障害者スポーツ大会の賞品

## 会員企業紹介

### 和光産業株式会社

---

最近、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人材がいないという声をよく聞きます。

また、その一方で、既に雇用されている障害者についても、高齢化に伴いその体力や作業能力が低下することが、全重協の会員事業所の共通の課題となっています。

このうち、前者の問題については、エスペランス2016年夏号（No.61）で会員企業としてご紹介したクリーンリース株式会社のように、障害者の人材確保に向けて就労移行支援事業所を自ら立ち上げているところもあります。

また、後者の問題については、全重協の今年の総会における分科会のテーマとしても取り上げられましたが、その結論としては、就労継続支援A型事業所やB型事業所を自前で立ち上げたり、外部の就労支援機関と連携して対応するということでした。

結局、障害者雇用の入口と出口の問題の解決策の一つは、企業が福祉と連携して、福祉→企業→福祉という循環型の仕組みを作るといったことだと思いますが、上記のクリーンリース株式会社とともにこうした仕組みを既に実現している全重協の会員事業所が、当協会に加藤副会長が代表取締役を務める和光産業株式会社です。

今回は、この和光産業株式会社の取組についてご紹介します。

会員の皆様は既にご存知かと思いますが、同社は今から40年以上前の昭和48年に島根県の東出雲町（現松江市）に設立され、現在は松江市内の本社・工場の他、県内の出雲市やお隣の鳥取県にも工場や営業所があります。

事業内容はブロックや道路の側溝等のコンクリート製品の製造ですが、同社のHPをご覧くださいただければお分かりになるように、オリジナル擁壁からカルバート（道路等の下に埋設された水路）製品、道路用製品等非常に多種に渡る製品を製造しています。

従業員数は平成29年5月現在で69人、うち10人が障害者で、その内訳は知的障害者が8人、身体障害者2人となっています。

同社は、昭和52年に当時の労働省から重度障害者多数雇用事業所に認定され、指定モデル工場を建設しましたが、このような歴史から、雇用されている障害者の勤続年数も長くなっており、10人の障害者のうち4人が勤続年数31年以上となっています。

また、これらの障害者の年齢構成を見てみても、半数近くの4人が50歳以上（うち2人は65歳以上）とかなり高齢層にシフトしており、高齢の障害者が元気に活躍していることが伺えます。

特に、65歳以上の2人のうち1人（知的障害者の方）は、最近では体力の低下により、勤務日数を減らしたそうですが、それまでは、外部の支援機関の支援等も特に必要なく、通常の業務をこなされていたそうです。

こうしたことが可能となったこと背景には、和光産業と同一の敷地内に就労移行支援や就労継続支援（B型）を行う関連の事業所と障害者の生活の場となるグループホームなど、障害者の就労と生活を支える諸施設が一体的に設置されていることにより、障害者が安心して働き続けやすい環境が整っているということもあると思われます。

また、和光産業の敷地の中には、大豆の栽培や豆腐の製造等を通じて、和光産業とともに障害者に一般就労の機会を提供するアグリわこう株式会社や就労継続支援A型事業所として金属加工の事業を行っているほか、和光産業で施設外就労も行っている株式会社シンワなどもあり、障害者に対してより多様な雇用機会を提供しています。

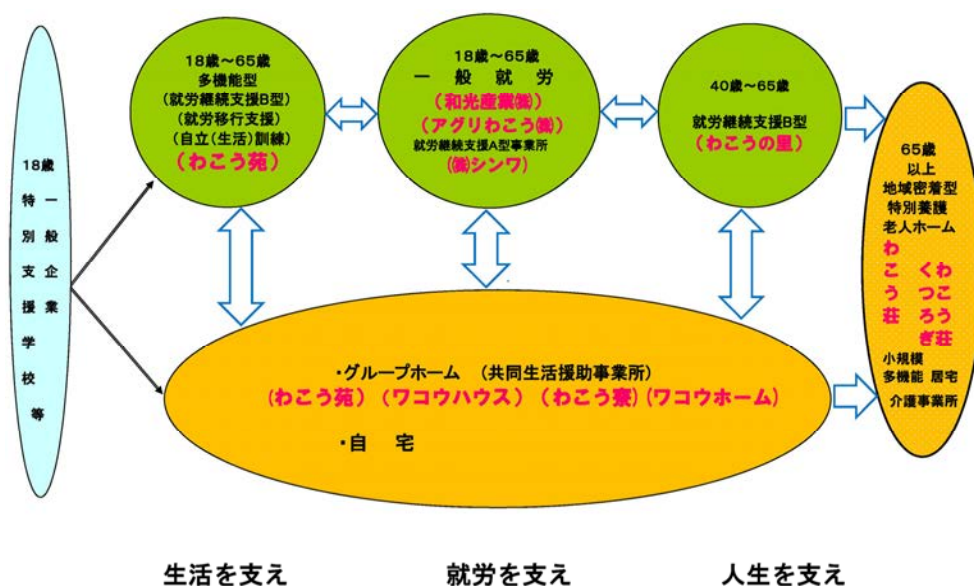
さらに、この敷地の中には地域密着型の特別養護老人ホームや小規模多機能型居宅介護事業所なども設置されていますが、これらの事業所や施設は、下図のように有機的に連携し、特別支援学校を卒業した障害者等が、同一敷地内のグループホーム（わこう苑、ワコウハウス、わこう寮、ワコウホーム）を利用しながら、就労移行支援や就労継続支援B型（わこう苑）を経由して和光産業を始めとする一般就労に円滑に移行し、その後加齢、高齢化により体力や作業能力が低下した場合は、再び就労継続支援B型（わこうの里）に移行するとともに、最終的に職業生活から引退した場合には、必要に応じて老人ホーム（わこう荘）等に入所できるというように、職業生活とその前後を含む障害者の人生そのものを支えることができる自己完結型の仕組みとなっています。

これらの就労移行支援事業所や就労継続支援事業所、さらにはグループホームや特別養護老人ホーム等を運営しているのは和光産業ではなく社会福祉法人若幸会ですが、その理事長を務めているのも加藤副会長です。

加藤副会長は、自らが代表を務める和光産業株式会社と社会福祉法人若幸会を通じて、冒頭ご紹介したような福祉→企業→福祉という循環型の仕組みを実現したわけですが、こうした実績が評価され、今年4月には栄えある藍綬褒章を受章しました。

障害者の採用と退職の問題は、全重協の会員事業所にとって今後も引き続き大きな課題となると思われますが、今回ご紹介した和光産業株式会社の取組は、こうした課題を解決する際のひとつの手がかりになるのではないのでしょうか(文責事務局)。

### 障がい者自立支援の道



## 丸物専務の障害者雇用教室

### 気になる「就労継続支援A型事業所」の行方

#### ～「一般就労」と「福祉的就労」のコラボレーション～

全重協専務理事 丸物正直

最近の話題で大きなものと言えば、倉敷で障害者 223 人と管理職 49 人が職を失い、大騒ぎになったことです。

未だ全員の仕事は見付かっていません。

これは就労継続支援A型事業所が閉鎖された為に起こった話です。

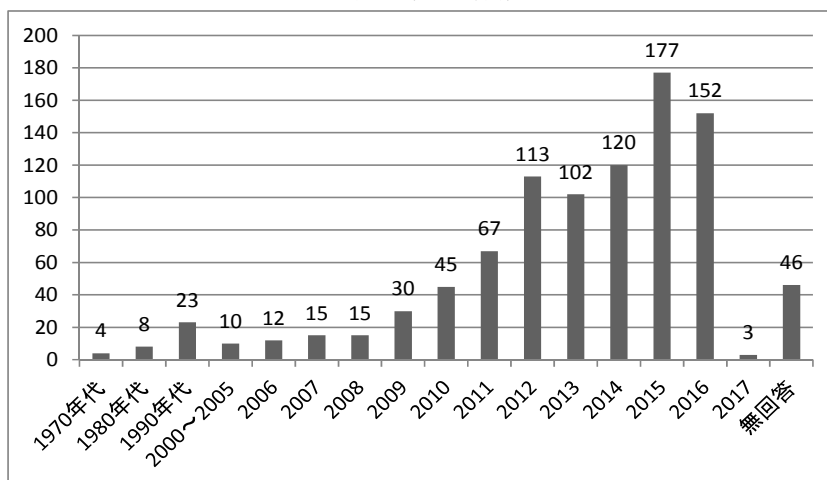
一部では、これらの事業所の仕事の確保に対する見通しの甘さが指摘されています。

全重協の中にもA型事業所を立ち上げている企業は多数あります。

A型事業所は2009年から増加し始め、2016年までの5年間は、A型事業所は、毎年100社以上増えてきました。今、約3,500社のA型事業所があります。この中には、『悪しきA型』と言われる事業所があり、厚労省の規制が厳しくなって報酬が入らなくなると、次々に事業所を閉鎖しています。

\*『悪しきA型事業所』とは、主に営利法人が確固たる事業が無いにも関わらず事業所を設立するケース。職員の人件費は切り詰め、障害者には短時間で適当な仕事をしてもらう。障害福祉サービス給付費や1人当たり最長2年間、年間最大240万円支給される特定求職者雇用開発助成金（特開金）から障害者の最低賃金などを払い、残りを利益にするといったパターンだ。特開金の受給が終わると利用者を辞めさせ、新たな利用者を入れて特開金の受給を繰り返す例も指摘された。

図1 開設年別事業数



そこで今回は、A型事業所を取り上げてお話ししたいと思います。

## I 就労継続支援A型に対する対応推移

先にお話しした通り、A型事業所は毎年大幅に増加してきましたが、近年、不適切な事業運営を行う事業所（いわゆる「悪しきA型」）が増えているという指摘があります。

こうした中、平成30年度報酬改定までに、対応すべき大きな課題は

- (1) 営利目的の事業所数が急増しているとの指摘
- (2) 利用者の就労の質の向上
- (3) 不適切な事業運営を行っている事業所（いわゆる「悪しきA型」）の適正化

だと言われています。

この対応として、平成24年10月から短時間利用者に対する減算措置が創設され、3年毎に報酬改定を行うことにより、「悪しきA型」への対応が図られています。

## II 『全Aネット』による【就労継続支援A型事業所全国実態調査】

A型事業所を経営している人達の団体で、『全Aネット』という組織があります。

私は将来に向け、一般就労と福祉的就労が関係を密にし、連携していく必要があると思います、外部委員としてこの活動に参加しています。

今、世間の関心は、「一気に出来た多くのA型事業所の課題は何か？これだけのA型事業所が健全に生き残っていけるのか？」ということです。

『全Aネット』は、『公益財団法人ヤマト福祉財団』から資金面での支援を受け、「A型事業所の課題と今後のあり方」を検討しています。

この調査結果が纏められつつあります。

### 【就労継続支援A型事業所全国実態調査】

[調査結果のポイント]

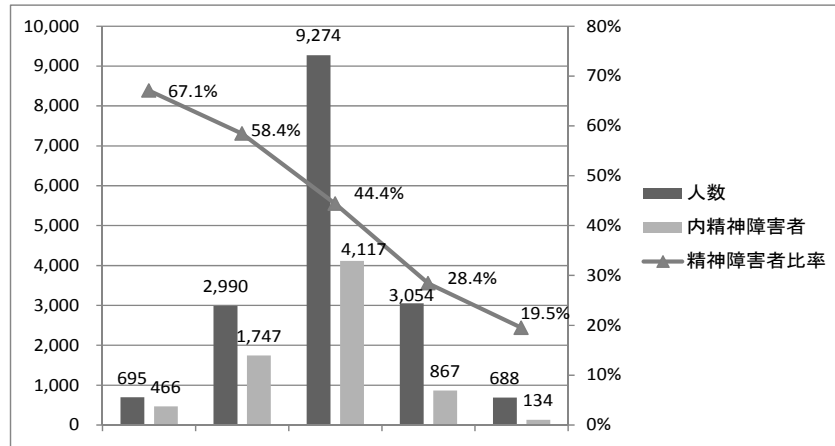
#### 1 事業者・利用者の特性

- (1) 回答事業所は、28%・942社で、所在地は北海道と大阪が突出して多い。
- (2) 定員は、11～20名が6割を占め、平均は18.5人。定員割れは50%、超過は37%。運営主体は企業が50%で、社福が21%で続く。
- (3) 利用者の直前の状況は、「在宅」29%、「A型以外の福祉施設」22%、「一般就労」21%に対し、退所者の行先は、「在宅」31%、「一般就労」27%、「A型」17%であった。
- (4) 生産活動の内容は、①請負・受託、②自主事業に分け、主な業種をたずねると、「請負・受託」は、屋内清掃、封入・仕分・発送、屋外清掃、部品・機械組立等軽作業や製造が多い。「自主事業」は、農業、喫茶店・レストラン、弁当・配食、菓子製造等サービス業が多い。

## 2 就業状況

- (1) 1人当たりの年間賃金の総額の月平均は、最高額93,556円、最低額52,963円、平均値73,374円。
- (2) 実労働時間は、「20～30時間」が56%と突出、「10～20時間」、「30～40時間」がともに18%と拮抗している。

図2 実労働時間



## 3 職員体制

- (1) 職員の平均年収は、常勤が260.9万円、非常勤が116.0万円と低い水準にある。
- (2) 事務所の健全な経営を図る為に不足している人材は、「企画や営業を担当する職員」が40%、「職業指導員」が31%であった。

## 4 課題と問題解決への取組状況

- (1) A型事業所の課題としては、「利用者の成長（能力開発）の促進」が66%、「良質な仕事の確保」が63%、「職員の質の向上」が38%であった。
- (2) 現行の制度では対象外ながら、受入意向が高いのは「シングルマザー（ファーマザー）」「生活困窮者」「引きこもり」「ニート」であった。

[全Aネットに於いて直接取り組むべき課題]

- (1) A型事業所全体の運営向上の為に、好事例集・チェックリスト・マニュアル等を作成する。
- (2) A型事業での質の高い働き方を実現する為の標準・基準を策定し、優良なA型事業所を適切に認定する。



### Ⅲ みなし雇用

---

就労継続支援A型事業所は短期間に急激に増えたので、「良質な仕事の確保」が難しい。この対応として慶應大学の中島隆信教授が『見なし雇用』を提唱しています。「企業のA型事業所への仕事の発注を障害者雇用にカウント（みなし雇用）すれば、A型事業所の市場が拡大する。規模の経済性も働き生産性も上がる。」というものです。この「みなし雇用」は欧州にて先例があります。

日本では「みなし雇用」の導入には賛否両論があります。私は、今の法定雇用率の水準ならば、「みなし雇用」の制度を導入するまでもなく、実際の障害者雇用でクリアして欲しいなと思います。

### Ⅳ 終わりに

---

「障害者雇用促進法」が改正され、企業の新たな動きが色々出てきています。その中で、「一般就労」と「福祉的就労」の壁を取っ払って、協力体制を築く必要性を最近特に感じています。

A型事業所で優秀であり、一般企業でも十分働ける障害者がいる反面、一般企業で働いている障害者で加齢の為に今迄の様な仕事ができなくなった人もいます。障害者1人ひとりがその時々々の体調や能力に合った職場で働いて貰う為には「一般就労」と「福祉的就労」の世界の人達が、よりパイプを太くし、コラボレーションしなければならないと考えます。

その為にも、就労継続支援A型事業所がより安定した組織になって欲しいと思っています。

尚、【就労継続支援A型事業所全国実態調査】の詳細については、近々「全Aネット」のホームページに掲載されますのでご覧ください。



## 障害者雇用関係助成金の解説

### 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）について

今回は、今年度から創設された障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）について解説します。

この助成金は、障害特性に応じた雇用管理や雇用形態の見直し、柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に支給されるものです。

具体的には、1) 通院のための有給休暇の付与や勤務時間の変更等を行うこと、2) 短時間労働者の勤務時間を延長すること（所定労働時間を20時間以上又は30時間以上に延長すること）、3) 有期契約労働者を正規雇用や無期雇用に転換したり、無期雇用労働者を正規雇用に転換すること、4) 障害者の業務遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置すること、5) 中途障害等により休職を余儀なくされた労働者に対し、職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、雇用を継続すること、6) 雇用する労働者に対して、障害者の就労支援に関する知識を習得させる講習を受講させることのいずれかの措置を実施した場合に助成金が支給されます（ただし、上記6)の措置については、他の1)～5)の措置と組み合わせて実施する場合にのみ助成対象となります）。

助成金の支給額は、中小企業の場合、上記1)については対象労働者1人当たり8万円、同じく2)については最高40万円（重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合は54万円）、3)については最高90万円（重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合は120万円）がそれぞれ2回に分けて支給されます。

また、上記4)については、中小企業が職場支援員を直接雇用する場合は、月額4万円の2年分が4回（精神障害者の場合は3年分が6回）に分けて支給され、同じく5)については、月額6万円の1年分が2回に分けて支給されます。

さらに、上記6)については、講習に要した経費に応じて3万円から12万円が支給されます。

ただし、以上の支給額は、中小企業以外の場合より低額になりますし、中小企業の場合であっても措置の内容によっては、より低額になる場合もありますので注意が必要です。

また、この助成金の支給申請に当たっては、実施する措置について事前に職場定着支援計画を作成して各都道府県の労働局の認定を受ける必要がある他、障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（A型）の利用者として雇用されている障害者は支給対象とならない等様々な支給要件がありますので、詳しくは労働局やハローワークにお問い合わせ下さい。

さらに、厚生労働省のホームページには、この助成金の概要を分かりやすく解説したリーフレットが掲載されている他、厚生労働省が作成した「雇用関係助成金のご案内」（労働局やハローワーク等で入手できます。）にもこの助成金の細かい支給要件等が出ていますので、そちらの方もご参照ください。

ご案内のとおり、昨年度から、障害者に対する合理的配慮が企業に義務づけられました  
が、そうした場合にもこの助成金が活用できると思いますので、該当する事業所におかれ  
ては是非積極的にご利用いただければと思います。

それから、今回の障害者雇用安定助成金には障害者職場定着支援コースの他にも「障害  
者職場適応援助コース」と「障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース」という2つの  
コースがあります。

このうち「障害者職場適応援助コース」というのは、エスペランス2016新春号（No.  
60）で解説した障害者雇用安定奨励金の訪問型職場適応援助促進助成金と企業在籍型職  
場適応援助促進助成金に相当するもので、いわゆるジョブコーチに関する助成金です。

また、「障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース」は、労働者の障害や傷病の特性  
に応じた治療と仕事を両立させるための制度を導入した事業主に10万円が支給される  
というものです。

これらの助成金についても、障害者に対する合理的配慮を行う際に活用できると思われ  
ますので、併せてご承知おきいただければ幸いです（文責編集部）。



## 障害者雇用を巡る最近の動き

### 1 障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業の実施について

この事業は、障害者の雇用について課題やお悩みをお持ちの中小企業の事業主等の皆様を対象として、全重協の会員事業所等において永年障害者雇用に携わってきた経験豊富な相談員が、個々の企業の実情に応じたきめ細かな相談支援を行うほか、セミナーや障害者活躍事業の認証、さらには好事例集の作成を行うものです。

具体的な事業内容は以下のとおりです。

障害者を雇用する全国の事業主の皆様の皆様のご利用をお待ちしています。

#### 1) 相談コーナーにおける相談支援

全国7か所に設置する相談コーナーで、

- ① 障害者差別禁止や合理的配慮の提供について課題やお悩みをお持ちの事業主
- ② 特例子会社を設立される事業主
- ③ 障害者を新たに雇用される事業主
- ④ 障害者の雇用管理にお悩みの事業主

等の皆様に上記のような相談支援を行います。



東京相談コーナーの相談員。いずれも、全重協の会員事業所で永年障害者雇用に携わってきた人たちです。

相談コーナーにおける対面での相談支援、電話や電子メールによるご相談の他、必要に応じて希望される事業所に対する訪問相談にも対応します。

また、ご相談の予約も受け付けています。

さらに、全重協の会員事業所等、障害者を雇用する上で参考となる先進的な取組をしている事業所をご紹介します、見学していただくこともできます。

各相談コーナーの設置場所は以下のとおりです。

#### 札幌相談コーナー

〒060-0052 札幌市中央区南2条東2-16 堀尾ビル3階（地下鉄東西線バスセンター前駅下車3番出口から徒歩5分）  
TEL：011-252-9281 FAX：011-252-9282  
MAIL：sapporo-info@zenjukyo.or.jp

#### 仙台相談コーナー

〒980-0014 仙台市青葉区本町二丁目3-10 仙台北町ビル2階（株）チャレンジドジャパン内（地下鉄南北線広瀬通駅西1番出口すぐ）  
TEL：022-302-4564 FAX：022-748-6251  
MAIL：sendai-info@zenjukyo.or.jp

#### 東京相談コーナー

〒104-0032 東京都中央区八丁堀三丁目11番11号 エクセルビル6階 全重協本部内（地下鉄・JR八丁堀駅下車徒歩5分）  
TEL：03-6280-3627 FAX：03-6280-3628  
MAIL：info@zenjukyo.or.jp

#### 名古屋相談コーナー

〒457-0077 名古屋市南区立脇町1-13-1 中電ウイング（株）別館（JR東海笠寺駅前）  
TEL：052-821-0015 FAX：052-821-0016  
MAIL：nagoya-info@zenjukyo.or.jp

#### 大阪相談コーナー

〒541-0046 大阪市中央区平野町1-5-9 井上ビル6階（地下鉄北浜駅下車徒歩10分）  
TEL：06-6210-2602 FAX：06-6210-2603  
MAIL：osaka-info@zenjukyo.or.jp

#### 広島相談コーナー

〒732-0068 広島市東区牛田新町2-2-1（株）広島情報シンフォニー社屋内（アストラムライン牛田駅下車徒歩5分）  
TEL：082-222-8211 FAX：082-225-8260  
MAIL：hiroshima-info@zenjukyo.or.jp

#### 福岡相談コーナー

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1-2-5 日之出ビル博多駅前703号（JR博多駅筑紫口すぐ）  
TEL：092-292-7155 FAX：092-292-7255  
MAIL：fukuoka-info@zenjukyo.or.jp

## 2) セミナーの実施

北海道、東北、関東・甲信越、中部、近畿、中国・四国及び九州・沖縄の各ブロックにおいて、障害者雇用に関するセミナーを実施します。

セミナーでは、障害者に対する合理的配慮や精神障害者の雇用など、障害者雇用に関する最新のトピックスを取り上げるとともに、先進的な取組をしている企業の事例報告会や障害者を雇用している企業同士の経験交流会、さらには専門相談員による相談会なども実施します。

セミナーの具体的な日時、場所等は、全重協のホームページで改めてお知らせしますので、多くの皆様のご参加をお待ちしています。

## 3) 障害者活躍企業の認証

障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の優れた取組を実施し、障害者を多数雇用することにより、障害者が生き生きと活躍している企業を「障害者活躍企業」として認証します。

この認証は、全重協が厚生労働省の委託を受けて行うものです。

認証の対象となる企業は、学識経験者や事業主団体の代表等より成る認証事業委員会において、認証基準に基づいて選定します（年2回）。

認証を受けた企業に対しては、認証事業委員会が決定した認証マークと認証状を全重協会長から交付するとともに、全重協のホームページを通じて好事例として広く周知します。

認証の申請はこの夏から受け付けています。  
多くの企業の申請をお待ちしています。

## 4) 好事例集の作成・配付

上記3の障害者活躍企業を含め、障害者雇用について他の参考となるような優れた取組を行っている全国の事業所の取組を分かりやすく取りまとめた好事例集を作成し、ホームページで公開する他、上記1の相談コーナーにおいて無料で配付します。

---

## 2 民間企業の法定雇用率が段階的に2.3%に引き上げられることになりました。

---

平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化され、法定雇用率の算定式に精神障害者が追加されることに伴い、民間企業の法定雇用率を段階的に2.3%に引き上げる政令が6月30日に公布されました。

これにより、民間企業の法定雇用率は、平成30年4月から、現在の2.0%からまず2.2%に引き上げられ、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、現在の従業員50人以上から45.5人以上に変わります。



また、上記の2.2%という法定雇用率は、平成33年4月までに更に0.1%引き上げられて2.3%となりますが、この引き上げが実際にいつになるのかということについては、平成30年の障害者雇用状況調査(6.1調査)の結果等を踏まえて労働政策審議会において議論されるそうです。

詳しくは下記の厚生労働省のリーフレットをご覧ください。

事業主のみなさまへ

## 平成30年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります(障害者雇用率制度)。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	<b>2.2%</b>
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	<b>2.5%</b>
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	<b>2.4%</b>

また併せて、下記の2点についてもご注意ください。よろしくお願いいたします。

**留意点 ①** 対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります。

▶ **従業員45.5人以上50人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。**  
 今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

**留意点 ②** 平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。

▶ **平成30年4月から3年を経過する日より前<sup>\*</sup>に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。(国等の機関も同様に0.1%引上げになります。)**  
※ 具体的な次回の引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。  
※ 2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL290630雇障01

### 3 平成28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6月2日に、厚生労働省から発表されました。

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93,229件（対前年度比3.4%増）と、8年連続で増加したことと、精神障害者の就職件数が41,367件と、身体障害者の26,940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85,926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48.6%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44.4%、知的障害者59.4%、精神障害者48.1%、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）41.5%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（38.0%）、製造業（13.2%）、卸売業・小売業（12.4%）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（34.9%）、事務的職業（20.1%）、生産工程の職業（13.3%）、サービスの職業（12.1%）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、全重協のホームページ（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。

### 4 「平成28年度使用者による障害者虐待の状況等」が公表されました。

---

去る7月26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」（障害者虐待防止法）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1,316事業所で、前年度よりも0.7%減少しています。

また、通報・届出の対象となった障害者も1,697人と、前年度よりも11.9%減少しています。

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581事業所で、前年度より1.7%減少しています。

また、虐待が認められた障害者も972人と、前年度より13.4%減少しています。

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852人と最も多くなっており、その半数以上が知的障害者となっています。

その結果、虐待が認められた場合に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割以上を占めています。

今回の公表結果の概要は以上です。更に詳しいことをご存知になりたい方は、全重協のホームページ（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なっておきましたので、そちらの方をご覧ください。

## 5 障害者ワークフェア2017が開催されます。

第37回全国アビリンピック（全国障害者技能競技大会）が来る11月17日（金）から19日（日）の3日間に渡って栃木県宇都宮市で開催されますが、この一環として、標記ワークフェアが11月18日（土）午前9時から午後5時まで、同じく栃木県宇都宮市のマロニエプラザ（栃木県立宇都宮産業展示館）で開催されます。

ワークフェアとは、障害者の雇用に関わる展示、実演及び作業体験等の総合的なイベントを開催することによって、障害者の雇用や能力開発に関する事業主を始めとする国民一般の理解と認識をより深めることを目的として開催されるものです。

このワークフェアには、全重協の会員事業所の中から47の事業所が出展することになっています。

また、今年は久しぶりに全重協のブースも設け、東京相談コーナーの相談員が、事業主等に対する相談援助も実施しますので、ご案内します。

### ● ミニ解説 身体障害者補助犬 ●

身体障害者補助犬とは、目や耳や手足に障害がある人の生活をお手伝いする「盲導犬」、「聴導犬」及び「介助犬」のことです。

このうち、盲導犬は皆様もよくご存じかと思いますが、目の見えない人や見えにくい人が町中を安全に歩けるようにサポートする犬のことです。障害物を避けたり、立ち止まって曲がり角を教えたりします。

また、聴導犬は、音が聞こえない、あるいは聞こえにくい人に、生活の中の必要な音を知らせます。玄関のチャイム音やFAXの着信音、赤ちゃんの泣き声などを聞き分けて教えます。

さらに、介助犬は、手や足に障害のある人の日常の生活動作をサポートします。物を拾って渡したり、指示した物を探して持ってきたり、さらには着脱衣の介助などを行います。

これらの補助犬は、身体障害者補助犬法に基づいて認定された犬で、特別な訓練を受けています。障害のある人のパートナーであり、ペットではありません。きちんと訓練され、管理も行われていますので、社会のマナーも守れますし、清潔です。このため、人の立ち入ることができる様々な場所に同伴できます。

国や地方公共団体等が管理する公共施設、電車、バス、タクシーなどの公共交通機関、不特定多数の人が利用する民間施設（商業施設、飲食店、病院、ホテル等）、従業員50人以上の民間企業等は、身体障害者補助犬法により補助犬の同伴を受け入れる義務があります（以上は、厚生労働省の「ほじょ犬もっと知ってBOOK」を元に事務局で記述したものです）。

なお、身体障害者補助犬のうち介助犬については、その訓練を行う「シンシアの丘」（愛知県長久手市）のことが、去る6月19日に全重協のホームページの「お知らせ欄」に掲載された「中部ブロック会議が開催されました。」という記事の中で紹介されていますので、そちらの方もご覧下さい。



## 全重協の動き

### 1 平成29年度第1回通常総会が開催されました。

---

去る6月6日（火）午後2時から、伊藤忠商事（株）東京本社会議室において、標記総会が開催されました。

当日は、まず最初に、栗原会長から挨拶があり、1）昨年来、全国各ブロックにおいて「全重協の魅力の在り方」についてご議論いただき、会員の皆様のニーズを把握させていただいた結果、本日の総会の終了後、分科会を開催させていただくことにした、また、2）昨年度まで、国から委託を受けて、大阪に相談コーナーを設けて事業主に対する相談援助を実施していたが、今年度は、新たに全国7か所に相談コーナーを設けて相談援助を実施する事業を国から受託した、さらに、3）障害者を多数雇用する事業所に対する不動産取得税や固定資産税の軽減措置については、昨年度末までとされていた適用期限が全重協の要望どおり延長されることになったが、今後も、障害者雇用を進める上で事業主が直面する課題や要望を全重協として国に積極的に伝えていきたいとの話がありました。

栗原会長の挨拶の後は、来賓としてご臨席いただいた厚生労働省職業安定局次長の大西康之様と、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長の和田慶宏様からご挨拶をいただきました。

大西次長からは、1）栗原会長が、今年の4月に労働政策審議会障害者雇用分科会等の委員を退任するまで、貴重な意見をいただき、感謝する、2）全国のハローワークを通じた昨年度の障害者の就職件数は9万3千件と、前年度を上回っているが、法定雇用率を達成した企業の割合は50%を切っており、障害者雇用の一層の拡大が必要、3）障害者雇用の推進は、「働き方改革」の重要な柱の一つ。障害の特性等に応じて、「活躍できることが普通の社会」、「障害者と共に働くことが当たり前の社会」を目指していく、4）全重協に委託した「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」を通じて、中小企業に対する合理的配慮のノウハウ普及等に尽力してほしいといったお話がありました。

また、和田理事長からは、1）重度障害者の雇用に熱心に取り組んできた全重協の実績に敬意を表する、また、2）全重協の会員事業所には、重度障害者雇用地方相談協力員の制度や障害者ワークフェア等機構の行う事業に協力していただいております、3）特に障害者ワークフェアについては、今年は11月に栃木県で開催されるので、引き続き協力をお願いするとのお話がありました。

来賓のご挨拶の後は、大本副会長が議長に選出され、その議事進行の下に議案が審議されました。

当日審議された議案は、平成28年度事業報告（第1号議案）、平成28年度決算報告及び監査報告（第2号議案）、平成29年度事業計画（案）（第3号議案）、平成29年度



収支予算（案）（第4号議案）、平成30年度障害者雇用施策に関する要望（案）（第5号議案）及び役員改選（案）（第6号議案）の6つですが、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4号議案までの資料は、当協会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していただくと、ご覧いただけます（項目3～10）。

また、第6号議案の役員改選（案）については、九州・沖縄ブロック長の木下常務理事の辞任に伴い、後任の理事として株式会社安河内綜合食品常務取締役の安河内克江氏が選任されたほか、九州・沖縄ブロック長としての常務理事については、長崎基準寝具有限会社代表取締役の森田泰氏が去る3月の理事会で選任された旨報告がありました。

これらを含めた新たな役員名簿については、当協会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していただくとご覧いただけます（項目2）。



総会の様子

総会の内容については以上ですが、その後、冒頭の栗原会長の話にもあったとおり、分科会が開催されました。

今回の分科会については、会員事業所のニーズを踏まえて、精神障害者の雇用と障害者の加齢への対応という2つのテーマごとに、経営者コース（第1分科会及び第3分科会）と中間管理職コース（第2分科会及び第4分科会）の2つに分けて実施し、まず最初に、各分科会の主担当となった全重協の役員から、それぞれの分科会のテーマに応じた話題提供を30分程度行い、さらに、その後1時間程度参加者によるフリーディスカッションを行いました。

また、フリーディスカッションの後は、各分科会の副担当となった全重協の役員からそれぞれのフリーディスカッションの概要について報告がありました。

その概要をご紹介しますと、まず精神障害者の雇用については、1) 医療機関との連携が重要、2) 日常的な体調管理をこまめに行うことが重要、3) PSW等の専門家をたくさん雇えばいいというものではない。ラインでの現場管理が重要。その上で、必要に応じて専門家の支援を受けるのがいいのではないかと（以上第1分科会）、4) 採用に当たっては、本人だけでなく、家族や支援機関等も含めてより多くの情報を把握することが必要、



5) 服薬を勝手にやめて調子を崩すとかえって薬の量が増えてしまう。そうすると元に戻すのが大変、6) 本人が服薬管理をきちんとできるようサポートすることが必要(以上第3分科会)といったようなことでした。

また、障害者の加齢への対応ということについては、1) 加齢の影響としては、仕事に対する意欲と作業能率の問題がある、2) 本人の体力をつける、健康管理をきちんとするといった予防が重要、3) 30代を過ぎると作業能率が低下することがあるが、そうした場合には、短時間勤務や配置転換で対応。A型やB型を作って受け入れているところもある(以上第2分科会)、4) 加齢については、35歳から40歳ぐらいで現れる就労面の課題と55歳から60歳ぐらいで現れる生活面の課題がある、5) 就労面の課題については、A型やB型を自前で設立したり、外部の就労支援機関を利用するといった形で対応ができていますが、A型については、営利法人が経営することは税制面でむずかしいので、非営利法人(NPO)化した方がいい、6) 生活面の課題については、老後の受け入れ先があるのか。一般の老人ホーム等の介護施設に障害者に対応するノウハウがあるのか(以上第4分科会)といったような指摘がありました。

分科会については以上ですが、総会後に分科会を開催したのは久しぶりのことだったので、今回は参加者の皆様に分科会の感想をお聴きするために、アンケート調査を実施しました。

その結果をご紹介しますと、1) 概ね勉強になったという回答が多かったようですが、その一方で、2) 分科会のテーマを増やしてほしい、3) 分科会の人数をもっと絞ってほしい、4) 分科会ごとに部屋を分けてほしいといった指摘もありました。

以上の回答のうち、4) については、会場の物理的な制約から直ちに実現することはむずかしいかもしれませんが、2) や3) については早急に改善し、来年度以降は、より会員の皆様のニーズに合った分科会にしていきたいと考えています。

また、当日は、分科会終了後、地下1階のパーティ会場で加藤副会長の藍綬褒章受賞祝賀会と総会参加者の懇親会が行われ、分科会で話し足りなかったことも含め、障害者雇用に関する熱心な議論が続きました。



分科会の様子



加藤副会長藍綬褒章受賞祝賀会

## 2 ブロック会議等の当面の開催予定

---

(注) 本年8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ください。

### ■平成29年9月19日(火)

兵庫支部会議

開催時間：13:30～16:30

開催場所：(株) トーホーウイング4階会議室(神戸市)

会員以外の参加：可

### ■10月4日(水)

関東甲信越ブロック会議

開催時間：14:00～

開催場所：伊藤忠ユニダス株式会社(横浜市)

会員以外の参加：可

### ■10月25日(水)

大阪支部会議

開催時間：14:00～16:00

開催場所：住友生命淀屋橋ビル6階会議室

会員以外の参加：可

### ■11月22日(水)

九州・沖縄ブロックセミナー

開催時間：13:00～

開催場所：クローバープラザ西棟5F(福岡県春日市)

会員以外の参加：可

### ■平成30年1月24日(水)

北海道ブロック会議・セミナー

開催時間：10:00～

開催場所：札幌サンプラザ(札幌市)

会員以外の参加：可

## 3 平成28年の新規会員

---

本年1月から8月までに、新たに全重協の正会員となられた事業所は以下のとおりです。

紀陽ビジネスサービス株式会社(和歌山県)

京阪スマイルハート株式会社(大阪府)

株式会社大協製作所福島工場(福島県)

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(東京都)

株式会社チャレンジドジャパン(宮城県)

株式会社サクシオン(北海道)

株式会社共立アシスト(東京都)

以上7事業所

## 事務局から

「全重協の動き」のところでもご紹介しましたように、全重協が「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」を厚生労働省から受託したことにより、東京都内の八丁堀にある全重協本部の中に東京相談コーナーが設置されました。

東京相談コーナーの相談員は3人なので、常時本部に詰めている職員も3人増えて急に賑やかになりました。

また、東京以外にも、全国6か所に相談コーナーが設置されたので、そこで働いておられる相談員の方々を合わせると、全重協の職員は一気に30人以上となりました。

全重協の職員数は、これまで2人という時代が長いこと続いていましたが、そのときから比べると隔世の感があります。

これだけの大所帯になると、その分全重協の存在感や果たすべき社会的な役割も格段に大きくなると思いますし、いろいろな意味で組織としての責任も重くなると思います。

事務局としても、大所帯となった全重協の組織運営が滞りなく進むよう、これまで以上に気を引き締めていかなければならないと考えているところです。

会員の皆様におかれても引き続きご支援、ご協力をいただければ幸いです。

今回のエスペランスでは、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、『「障害者にかける思い」 障害者スポーツへの取り組み』と題して、東北ブロック長の加藤幹夫様（株式会社新陽ランドリー代表取締役社長）に障害者雇用にかける思いを書いていたいただきました。

加藤様は、夏の高校野球宮城県大会の解説もやっておられ、今回は、そうした大変お忙しい合間を縫って、原稿を書いていたいただきました。

今回の記事を通じて、加藤様の障害者雇用にかける思いの一端を会員の皆様に知っていただければ幸いです。

事務局といたしましては、今後も、広報誌エスペランスの内容を少しでも会員の皆様にとって役立つものにしていきたいと考えておりますので、会員の皆様のご意見、ご要望やご感想をお寄せいただければ幸いです。

次号は、来年の年明け頃に発刊の予定です。