

# 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。

2018年夏号 (No.65)



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	
誰もが職業をとと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	5
中電ウイング株式会社専務取締役 (中部ブロック長) 三澤弘一	
会員企業紹介	8
株式会社マルセンクリーニング	
障害者雇用関係助成金の解説	11
障害者雇用安定助成金 (障害者職場定着支援コース・中高年障害者の雇用継続支援) 障害者介助等助成金	
障害者雇用を巡る最近の動き	14
1 第75回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
2 第7回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。	
3 第76回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
4 第8回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。	
5 第9回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。	
6 第10回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。	
7 平成29年度・障害者の職業紹介状況等が発表されました。	
8 第11回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。	
9 第12回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。	
10 第13回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。	
11 第14回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。	
12 第15回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。	
ミニ解説	17
障害者ワークフェア2018について	
全重協の動き	18
1 平成29年度下期北海道ブロック会議が開催されました。	
2 平成29年度北海道ブロック障がい者雇用セミナーが開催されました。	
3 平成29年度関東・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。	
4 平成29年中国・四国ブロック障害者雇用特別セミナーが開催されました。	
5 平成29年度下期中国・四国ブロック会議が開催されました。	
6 平成29年度下期東北ブロック会議が開催されました。	
7 東北ブロック障害者雇用セミナーが開催されました。	
8 平成29年度下期九州・沖縄ブロック会議が開催されました。	
9 平成29年度下期中部ブロック会議が開催されました。	
10 平成29年度中部ブロック障がい者就労支援セミナーが開催されました。	
11 平成29年度第2回理事会が開催されました。	
12 平成30年度第1回理事会が開催されました。	



## 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5日に、今年度の通常総会を開催し、事業計画と収支予算案をご承認いただきました。

また、総会では2年ぶりに役員の変更が行われ、私が再び会長を拝命することになりました。引き続きのご支援をいただきますようお願いいたします。

全重協は来年5月に設立30周年を迎えますが、最近では精神障害者や発達障害者の雇用の促進が会員事業所にとっても大きな課題となる等、障害者雇用を取り巻く環境も全重協の設立当時とは大きく変わってきています。

こうした中で、今後2年間、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も十分踏まえながら、障害者の雇用が更に進むよう、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。

また、これも総会の際にご報告したことですが、全重協は、昨年度から「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」という事業を厚生労働省から受託し、今年度も引き続き同事業を受託いたしました。

この事業は、北海道、東北、関東甲信越、中部、近畿、中国・四国及び九州・沖縄の全国7ブロック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うとともに、障害者に対する差別禁止や合理的配慮に係るセミナーの実施や障害者活躍企業の認証、さらに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措置の好事例の収集・普及を行うものです。

以上の事業のうち、セミナーについては、今年度下半期において、事業主を対象とした講習会や先進的な取組に関する事例報告会、企業担当者同士の経験交流会等を上記の全国7ブロックで順次開催していく予定です。

また、障害者活躍企業の認証は、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の優れた取組を実施しており、障害者を多数雇用し、障害者が活躍している企業を障害者活躍企業として、厚生労働省の委託を受けた全重協が認証するものです。

障害者活躍企業として認証されると、認証状と認証マークが付与され、認証マークについては当該企業のパンフレットやホームページ、名刺等に使用できるとともに、その取組が上記の好事例として全国に周知されます。

この認証を受けるに当たっては、認証を希望される企業から全重協に申請していただく必要がありますが、今年度の申請の受付は、6月15日から9月14日までとなっております。

全重協の会員事業所も含め、認証を希望される企業の皆様におかれましてはふるって申請していただければ幸いです。

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の達成に向けて、全力で取り組んで参りたいと考えておりますので、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。



## 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



残夏のみぎり、会員の皆様にはますますご清栄のことと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っていることに対し心から感謝申し上げます。また、貴会におかれては、会員の皆様の並々ならぬご尽力により、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ことに深く敬意を表します。

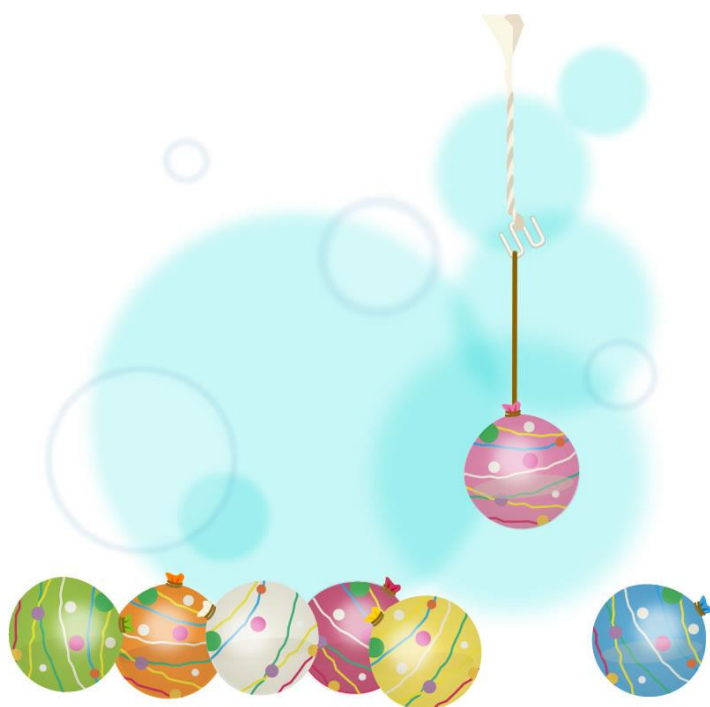
さて、障害者雇用につきましては、平成28年4月から雇用分野での障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。また、本年4月からは民間企業における法定雇用率が2.2%に引き上げられ、平成33年4月までには更に0.1%引き上げられることになっています。このように制度の充実が図られる中で、平成29年の障害者実雇用率は1.97%と6年連続で過去最高を更新し、雇用障害者数は14年連続で過去最高を更新するなど障害者雇用は着実に進展しています。

また、平成30年3月に策定された「障害者雇用対策基本方針」では、「働く意欲のある障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関が密接に連携するとともに、これらの関係者も含め、地域において就労支援を担う人材を育成すること等により、障害者が一般雇用へ移行できるようにしていく必要がある」とされており、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ます。

このような中、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が、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、障害者雇用支援に係る業務をさらに充実していきたいと考えているところです。

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非常に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多数ご出展いただいているところであり、また、平成30年度から開始した「障害者雇用支援人材ネットワーク事業」においては、多くの会員の方に、企業の方に雇用管理等の助言を行う「障害者雇用管理サポーター」としてご協力いただいております。これから障害者雇用を始める企業の方に対して、豊富なご経験に基づいた助言が道しるべとなることを期待しております。

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」

中電ウイング株式会社専務取締役  
(常務理事、中部ブロック長)  
三澤弘一



### 1 障がい者雇用にかける思い(中電ウイングの取り組み)

中電ウイングは、中部電力100%出資の特例子会社で、今年の3月で開業満15年を迎えました。当時就労が困難だった重度身体障がい者や知的障がい者の雇用を推進するため、平成13年に設立され、平成15年に開業しました。印刷事業、商事事業、園芸事業を主体に事業運営を行ってまいりました。私は、平成21年に2代目の専務取締役を仰せつかりました。皆様から従業員が生き生きと働いていて素晴らしいと評価されるこの中電ウイング2代目の専務として今日まで無我夢中で走ってまいりました。

2011年(平成23年)に東日本大震災があり、親会社である中部電力の経営状況が厳しくなると、当社も少なからず影響受け、それ以降の事業運営を見直さざるを得なくなりました。印刷事業や商事事業は、その時々状況により注文が大きく変動することから、商売を主体とした事業環境から受託を主体とする事業環境に変える必要がありました。その後、メール事業、事務補助事業、清掃事業などを開拓・拡大して今日の事業環境となりました。

平成30年6月1日現在の障がい者雇用率は2.4%で法律上の雇用率は達成していますが、法定雇用率の動向等を考慮すると、今後とも親会社と一体となって積極的に障がい者雇用に取り組む必要があります。

当社の特徴はいくつかありますが、一つには、全員が主役というスタンスです。それぞれの能力と個性を最大限発揮して、様々な仕事に取り組んでいます。例えば、植木鉢の「木玉(もくだま)」づくり、チャレンジド劇場(知的チャレンジドによる4コマ漫画の作成)、アビリンピック世界大会出場(ボルドーの世界大会に2名参加)など、従業員一人ひとりが能力と個性を生かし、それぞれの場で活躍しています。

中電ウイングで大事にしているものに「あいさつ、整理、整頓、清掃、『力合わせ心合わせの精神』」があります。毎朝朝礼であいさつを練習し、週2回は全員で清掃、そして仕事が忙しい時は組織の壁を越えて全員で協力します。

昨年9月に開業以来のご見学者が3万人を突破しました。たくさんの方にご見学いただくことで、障がいに対する思い込みや偏見の解消、彼らの働きぶりを見た企業による新たな仕事や地域の拡大、ご本人やご家族の方の羅針盤にと様々な役割を担っていると感じております。



中電ウイングは、これからも中部電力と一体となって、一人でも多くのチャレンジを雇用し、生き生きと働いてもらえる環境を整えていきたいと考えています。

## 2 全重協活動にかける思い

私が常務理事として全重協にかかわるようになったのは、平成24年の総会からです。理事就任と同時に常務理事（中部ブロック長）に就任し、最初は戸惑うことばかりでした。しかし、会員の皆様の温かいご指導やご協力、そして三役はじめ理事会の先輩方のお力添えで何とか今日までやってまいりました。これまでのご支援に心から感謝申し上げます。

私が就任してから全重協の会員は、景気の影響や経営上の都合などにより脱退する会員も多く、苦しい船出となりました。現行会員のみなさまに一層のご理解をいただく取組や新しい会員の獲得に向けて入会をお願いしてまいりました。しかし、具体的な成果には至っておらず、引き続き積極的な取組が必要だと考えています。

うれしいニュースも届きました。

栗原会長の旭日中綬章受章、加藤副会長の藍綬褒章受章、大本副会長、丸物専務理事の内閣総理大臣表彰受賞、会員事業場などの障害者雇用優良事業所等の厚生労働大臣表彰受賞など、役員ならびに会員の皆様の障がい者雇用にかかる積極的な取組が高く評価されました。今後は、このような機会を生かして全重協の取組を積極的に発信していきたいと思えます。

全重協の特徴は、「多様性」に集約されます。「全国にわたる組織であること、多種多様な事業を行っていること、多様な組織（オーナー企業、就労移行事業所、特例子会社など）が加入していること」、これらの多様性を生かすことで、様々な課題に適切に対応することができます。また、これまでの長い活動を通じて蓄積された知見があります。まさにこれこそが全重協の最大のアドバンテージだと考えます。これを今まで以上に生かしていくことが大切だと思えます。

そして、全重協は、障がい者雇用を誠実に考え、具体的に対応している団体です。会員の皆さんは障がい者雇用に関して熱い思いの方が多く、一人でも多くの障がい者を雇用することや働きやすい就労環境の創出、生涯にわたるケアなど、骨身を惜しまずに全力で取り組まれております。私も啓発されることがたくさんあります。特に、会員同士の交流は刺激をたくさん受けて思いもよらない取組や課題解決の種をいただき、事業運営をより良いものにしていくきっかけにもつながっています。まさに全重協は生みの親と言えます。これからも障がい者雇用の先駆的組織であり、牽引的存在としてますます確固たる位置づけを確立して欲しいと願っています。

### 3 今後取り組みたいこと

中電ウイングにおけるテーマも多様性です。様々な障がいのある方の雇用を確保するためには、何よりも多様な仕事が必要です。まずは、仕事を切り出していくこと、個々人の能力、特性に合わせて仕事を付与することです。そして、確実に利益を出して一人でも多くのチャレンジドを雇用していきたいと考えています。

そのヒントは、全重協の多様な会員のみなさまの中にあります。そういう観点からも今まで以上に会員の積極的な交流が望まれます。すでに、ブロック間の交流やセミナーへの参加などが実施され、機運は増してまいりました。これからの活動に期待したいと思います。

また、会員企業の中でも課題となっておりますが、今後は、加齢問題がクローズアップされてきます。そして、定年をはじめ様々な理由で退職された方のその後の生活も考える必要があります。入り口論(雇用)ばかりが目立ちますが、これからは出口論(退職後の生活)、すなわち加齢による能力の低下による対応や定年などによる退職後の生活の在り方をどうするかを真剣に考えていく必要があります。こうした取組も全重協の会員の多くの方が具体的に考え、グループホームの設立や年齢制限のない就労環境を整備しています。とにかく働けるうちは働く、そして働くことができなくなったときには福祉の仕組みで確実に対応していく。それこそが障がい者のトータルな支援となるものです。そういう取組を全重協の会員の方はすでに検討し実現しています。この取組こそが障がい者支援のあるべき姿ではないかと思えます。

これからは、全重協の特徴や実績などをもっともっと発信して会員、賛同者の増加を図っていく必要があります。ひいてはそれが全重協の大きな力になり、障がい者雇用の一層の進展や環境の改善につながっていくものと考えます。

会員同士が情報を積極的に発信し、会員相互や他の組織との交流や事業提携の機会を増やしていくことで一歩進んだ障がい者雇用の姿を実現できます。

これからも全重協と一体となって障がい者雇用施策を検討・要望し、より良い就労環境を整備していきたいと思えます。そして、中部ブロックの会員のみなさまと協力し、知恵を出し合いながら様々な課題に取り組み、一人でも多くの障がい者の方が生き生きと働ける環境づくりに尽力してまいりたいと思えます。

## 会員企業紹介

### 株式会社マルセンクリーニング

---

最近是人手不足で、障害者もなかなか雇用できないという話をブロック会議等の場でよく聞きます。

特に全重協の会員が多いクリーニング業界では、日本に観光で訪れる外国人が増加し、ホテルのシーツやタオル等のリネンサプライの仕事が大幅に増えているにもかかわらず、障害者を始めとする人手が足りないために仕事を受けられないというようなこともあるようです。

今回は、こうした中で、最新設備による徹底した省力化を進めるとともに、全重協の他の会員と連携して戦力となる障害者を受け入れている株式会社マルセンクリーニングの取組を紹介します。

同社は、昭和32年に北海道の釧路でクリーニング店を開業し、現在は、リネンサプライを中心に釧路、帯広等の道東エリアや札幌を中心とした道央エリアにも販路を拡大しています。

従業員は全社合わせて179人で、うち35人が障害者となっています。

また、障害者35人のうち14人が重度で、さらにこれを障害者別で見ると、身体障害者5人、知的障害者29人、精神障害者1人となっています。

同社は、道央エリアのクリーニング需要が拡大する中で、これまではホームベースである釧路の工場からホテルリネンサプライやユニフォームレンタル等の製品を提供していましたが、よりスピーディに製品を提供するため、昨年10月に札幌支店の工場を開設しました。

同工場は札幌市白石区に所在し、地上3階建て延べ床面積3,000㎡以上の建物の中で30人（うち障害者は3人）の従業員の方々が働いておられます。

同工場の基本コンセプトは、最新設備による徹底した省エネ、省力化です。

例えば、ボイラーやコンプレッサー、排水処理等のユーティリティー設備については、省エネ機器を選定し、コストの削減を図っています。

また、工場の中には、入荷後に仕分けされ洗濯物を品種や客先コードに応じて所定の洗濯・脱水・乾燥の各工程に搬送するコンベアシステムや、ユニフォームを専用のハンガーに掛けるだけで品物の形状に合わせて自動的に折りたたむガウンフォルダー、さらには、仕上がった洗濯物を保管し、顧客のオーダーに応じて順番に手元まで搬送する自動倉庫等、省力化のための多くの最新設備が配置されています。

特に1, 500個の収納ボックスが13メートルの高さに整然と積まれている自動倉庫システムは見るだけでも圧巻で、同社が中小企業庁のものづくり・商業・サービス経営力向上支援補助金を活用して導入したものだそうです。

同工場では、こうした設備により本来であれば処理するのに50人以上の人手が必要となる作業を30人で処理しているそうです。

また、このうち3人の障害者は洗濯、脱水されたシーツをアイロンがけする機械に投入する作業に従事しているそうです。

さらに、同工場では、エアカーテン設備により異物の混入を防止したり、シミ汚れ検知器や金属探知機を導入して平物・タオル製品の高品質化も追求しています。

また、同工場においては、こうした設備面のみならず、人と搬送機器の動線を明確化し、けがと事故を防止するとともに、各作業場において清潔作業区域と汚染作業区域を隔壁で区分けする等、従業員の安全や作業環境にも十分な配慮がなされています。

省力化等に向けた以上の取組は、冒頭で触れた人手不足への対応として、同工場において大きな効果を発揮していると思われませんが、同工場には、人手不足への対応として会員の皆様に参考となる取組がもう一つあります。

それは、A型事業所から7人の障害者を施設外就労として受け入れていることです。

このA型事業所は、北海道ブロック長の横堀大様が専務取締役を務めるクリーンリース株式会社のグループ会社が運営しているところですが、7人の障害者は、マルセンクリーニングの工場で他の障害者と同様に洗濯、脱水されたシーツをアイロンがけする機械に投入する作業に従事しながら、元気に働いていました。

これらの障害者は、本誌2016年夏号(No.61)でご紹介したクリーンリース株式会社の「障害者の作業量をグラフで見える化するシステム」の適用も受けながら、一般就労を目指してがんばっておられるそうです。

クリーニング業界における人手不足は、北海道のみならず全国各ブロック共通の現象だと思いますが、以上のようなマルセンクリーニングとクリーンリースの取組は、全重協の会員企業どうしの連携、協力の一つの在り方として、他のブロックにも参考になるのではないのでしょうか。



(株)マルセンクリーニング札幌支店の工場前にて

## 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・中高年障害者の雇用継続支援）について

---

最近では、雇用されている障害者が高齢化しているという会員企業も多く、全重協としても高齢化した障害者を引き続き雇用する事業主に対する支援を国にお願いしているところではあります。

こうした中で、今年度から障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）が拡充され、中高年障害者の雇用継続支援に対する助成措置が新たに設けられました。

今回は、この助成金について解説します。

この助成金は、中高年障害者に対して、加齢による職業能力の低下に合わせた職務開発等の措置を講ずる事業主に支給されるものです。

この場合の職務開発等の措置とは、障害の種類、程度等を考慮し、障害者の適性・能力等に適合する作業を開発したり、作業工程の変更等を行うことをいいます。

より具体的には、1) 外部専門家（地域障害者職業センター、ナカポツセンター、就労移行支援事業所等の支援者）の援助を得て行う職務開発や、2) 外部専門家による援助の結果、それまで従事していた職務について実施できない業務がある場合に、職種の変換を行うこと、さらには3) 外部専門家による援助の結果、必要と認められた支援機器の導入やスロープの設置等、障害者の障害特性に配慮した職務の円滑な遂行のために必要な施設整備が該当します。

また、助成対象となる障害者については、10年以上雇用されている者で45歳以上という要件があり、就労継続支援A型事業の利用者は助成対象になりません。

助成額については、中小企業の場合、助成対象となる障害者1人当たり6か月ごとに35万円が1年間に渡って計70万円が支給されます（中小企業以外は、25万円×2期＝50万円となります）。

なお、この場合、最初の6か月については職務開発等の措置を実施してから6か月以上、また、その後の6か月については、その初日から6か月以上助成対象となる障害者を継続して雇用し、賃金を支給していることが必要です。

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、雇用保険適用事業所の事業主であること、雇用保険の一般被保険者等を事業主の都合によって解雇していないこと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。

また、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ますので、そちらの方もご参照ください（文責編集部）。

## 障害者介助等助成金について

---

標記助成金は、職場介助者を配置したり、手話通訳を委嘱する際に助成が受けられるもので、既にお使いになられた会員企業もおありになるかと思いますが、今年度から同助成金が拡充され、要約筆記等担当者の委嘱や障害者相談窓口担当者の配置も助成対象となりましたので、ご紹介します。

まず、要約筆記等担当者の委嘱については、これまでの手話通訳担当者の委嘱助成金の対象として新たに追加されたもので、助成内容は手話通訳担当者の場合と同様（支給額は委嘱1回当たりの費用に4分の3を乗じた額で6,000円が上限。支給対象期間は10年間）です。

ただし、これまでは2級又は3級の聴覚障害者が助成対象でしたが、今年度からはこれも拡充されて6級以上の聴覚障害者が助成対象となっています。

それから、障害者相談窓口担当者の配置については、雇用する障害者に対する合理的配慮の取組を推進するため、従前からある相談体制に加えて、新たに障害者の雇用管理の経験を有する担当者を配置したり、外部の障害者雇用専門機関に相談業務を委託する等により、その体制を拡充する場合に助成が受けられるものです。

助成内容は、新たに相談窓口担当者を増配置した場合は、担当者1名につき月額8万円が2名まで最大6か月支給されます（専従の場合。兼任の場合は担当者1名につき月額1万円が5名まで支給され、さらに中小企業の場合は支給対象期間が最大12か月となります）。

また、相談窓口担当者が研修を受講した場合は、受講費の3分の2（最大20万円）と受講者1名につき時間額700円が支給されます（月10時間かつ10名が上限）。

さらに、相談業務を専門機関に委託した場合は、委託経費として支払った額の3分の2が支給されます（月額10万円が上限で、最大6か月まで）。

なお、以上の助成金を受給するためには、助成金ごとに定められた要件を満たす必要があります。詳しい内容につきましては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部及び大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせいただくか、同機構のホームページをご覧ください。



## 障害者雇用を巡る最近の動き

### 1 第75回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

---

去る2月5日（月）午後1時から、中央労働委員会労働委員会館講堂において、標記分科会が開催されました。

当日は、今後5年間の障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となる障害者雇用対策基本方針の改正が議題となりました。

当日の資料は、厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年2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。

### 2 第7回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。

---

去る2月23日（金）午後3時30分から、厚生労働省において標記研究会が開催され、障害者雇用促進制度について意見交換が行われました。

当日は、フランスやドイツの障害者雇用促進制度についての資料も配付されました。

当日の資料は、厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年4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。

### 3 第76回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

---

去る3月12日（月）午後1時から、厚生労働省省議室において、標記分科会が開催されました。

当日は、今後5年間の障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となる障害者雇用対策基本方針の改正の他、障害者介助等助成金に係る省令改正、2017年度の年度目標に係る中間評価が議題となりました。

障害者介助等助成金に係る省令改正は、聴覚障害者の職場定着や合理的配慮の観点から、要約筆記者等の委嘱を手話通訳担当者の委嘱助成金の対象に加えるとともに、身体障害者手帳4級以下の聴覚障害者も対象にするというものです。

また、雇用する障害者に対する合理的配慮の取組を推進するため、企業内で合理的配慮の相談職員を配置した場合や、外部の障害者雇用専門機関に相談業務を委託した場合等に支給される助成金（障害者相談窓口担当者の配置助成金）も新設されることになりました（詳しくは、本誌12ページをご覧ください）。

当日の資料は、厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年6月14日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

#### **4 第8回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。**

---

去る3月30日（金）午前10時から、厚生労働省において標記研究会が開催され、障害者雇用の質の向上について意見交換が行われました。

当日は、同研究会において今後検討する論点として、「多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上」「中小企業における障害者雇用の推進」「その他、制度の在り方について」の3点が示されました。

当日の資料は、厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年4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。

#### **5 第9回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。**

---

去る5月11日（金）午後1時から、厚生労働省において標記研究会が開催されました。

当日は、障害者雇用の質の向上というテーマの中でも、特に週20時間未満勤務の障害者への対応や精神障害者等の職業生活の自立の推進について議論が行われました。

当日配布された資料の中には、これらの問題に関する詳しいデータが出ています。ご関心がおありになる方は、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年5月17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 第10回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。**

---

去る5月18日（金）午後1時から、厚生労働省において標記研究会が開催されました。

当日は、在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応について議論が行われました。

当日配布された資料の中には、この問題に関する詳しいデータが出ています。ご関心がおありになる方は、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年5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。

## **7 平成29年度・障害者の職業紹介状況等が発表されました。**

---

去る5月25日（金）、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97,814件、対前年度比4.9%と、9年連続で増加しています。

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

詳しい資料は厚生労働省のホームページに掲載されていますが、全重協のホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2018年5月29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11回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。**

---

去る6月15日（金）午後2時から、厚生労働省において標記研究会が開催されました。

当日は、地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方等について議論が行われました。

当日は、この問題に関する詳しい資料が配付されました。ご関心がおありになる方は、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年6月21日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## **9 第12回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。**

---

去る6月22日（金）午後1時から、厚生労働省において標記研究会が開催されました。

当日は、中小企業における障害者雇用の推進や障害者雇用調整金の在り方等について議論が行われました。

当日は、これらの問題に関する詳しいデータや資料が配付されました。ご関心がおありになる方は、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年6月26日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## **10 第13回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。**

---

去る6月29日（金）午前10時から、厚生労働省において標記研究会が開催されました。

当日は、法定雇用率制度や納付金財政について議論が行われ、これらの問題に関する詳しいデータや資料が配付されました（法定雇用率の算定に当たってA型事業所の利用者を含めることは雇用率に0.1ポイント程度の影響を及ぼしていること

や、近年は納付金財政に係る支出の多くを助成金ではなく調整金が占めていること等)。

ご関心がおありになる方は、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2018年7月20日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

#### **1 1 第14回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。**

去る7月20日(金)午前10時から、厚生労働省において標記研究会が開催されました。

当日は、研究会の報告書(素案)が示され、その内容について議論が行われました。

なお、報告書(素案)については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2018年7月26日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

#### **1 2 第15回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。**

去る7月27日(金)午前10時から、厚生労働省において標記研究会が開催されました。

当日は、前回示された研究会の報告書(素案)を修正した報告書(案)が示され、その内容について議論が行われました。

なお、当日示された報告書(案)と最終的な報告書については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2018年7月31日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

また、報告書に盛り込まれた内容については、今後、労使や当事者団体の代表、学識経験者より成る審議会等の場で更に検討されるそうです。



### ● ミニ解説 ワークフェア2018 ●

ワークフェアには毎年多くの会員企業が出展されているところですが、今年度は11月3日（土）及び4日（日）の2日間に渡って、沖縄で開催されます。

会場は、奥武山野球場（沖縄セルラースタジアム那覇）エントランス広場（沖縄県那覇市奥武山町42-1）です。

昨年11月18日（土）に栃木県の宇都宮市で開催されたワークフェア2017は1日の開催でしたが、今回のワークフェアは2日に渡って開催されます。

また、ワークフェアの会場となる奥武山野球場がある奥武山総合運動公園では、11月2日（金）から5日（月）まで第38回全国アビリンピックも開催されます。

ワークフェア2018では、会員企業による障害者雇用の取組の紹介や障害者が製作した製品の紹介・販売等が行われるとともに、全重協のブースを設けて来場された中小企業の事業主等を対象に障害者雇用に関する相談・援助等も行う予定です。

また、ワークフェア前日の11月2日（金）には、平成30年度下期の九州・沖縄ブロック会議が同地で開催され、全重協の名城理事（有限会社ニューラッキーランドリー代表取締役社長）が理事長を務める社会福祉法人恩陽会の工場を見学することになっています。

さらに、翌3日（土）の夜には、ワークフェアに参加する会員企業の皆様による懇親会も開催される予定です。

以上のとおり、今回のワークフェアは、例年度以上に盛りだくさんの内容となっていますので、出展される会員企業以外の皆様や九州・沖縄ブロック以外の会員の皆様も是非ご来場いただければ幸いです。



## 全重協の動き

### 1 平成29年度下期北海道ブロック会議が開催されました。

---

去る1月24日（水）午前10時から、標記会議が札幌サンプラザ（札幌市北区）で開催されました。

当日は、まず最初に、当協会北海道ブロックの池田ブロック長（㈱特殊衣料代表取締役社長）と栗原会長からあいさつがあった他、本部から、厚生労働省からの受託事業の来年度に向けた入札のスケジュール（本年2月2日（金）までに入札、同じく2月20日（火）開札）について説明がありました。

当日は、この後、会員拡大に向けた取組や昨年秋の常務理事会で議論された会費の値上げについても議論が行われ、後者については事務局に一任されることになりました。

また、この他にも、北海道ブロックの会員に対する情報提供をこれまで以上に効率的に行うため、九州・沖縄ブロックと同様のグループメールを導入することや、次回のブロック会議の開催を本年6月15日にすること、さらには、これまで永年に渡って北海道ブロックのために尽力してこられた池田ブロック長が退任され、その後任を横堀理事（クリーンリース㈱常務取締役）とすることも決まりました。

### 2 平成29年度北海道ブロック障がい者雇用セミナーが開催されました。

---

去る1月24日（水）午後1時から、標記セミナーが札幌サンプラザ（札幌市北区）で開催されました。

このセミナーは、当協会が厚生労働省から受託した「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」の一環として開催されたものです。

当日は、まず最初に、当協会の栗原会長から開会のあいさつがあり、「本日のセミナーのテーマは、障害者雇用の可能性と課題ということであるが、こうしたことを改めて考えていただくことにより、障害者雇用は難しいというネガティブなイメージを払拭していただきたい」という話がありました。

栗原会長のあいさつの後は、エフピコダックス㈱福山選別工場課長の且田久美様から、「今、なぜ障害者雇用なのか」と題して基調講演が行われました。

且田様は、食品トレー製造大手の㈱エフピコの特例子会社であるエフピコダックス㈱の障害者雇用責任者として、これまでグループ全体で約370人、取引先企業を含めると全部で約1,000人の障害者の雇用を創出してこられました。



また、北海道においても、十勝平野の中西部にある芽室（めむろ）町において、地元の行政と連携してNPO法人プロジェクトめむろを立ち上げ、農福連携による障害者雇用に取り組んでおられます。

且田様からは、1) エフピコでは、障害者が基幹業務において戦力として活躍している、2) 多くの障害者を雇用することにより調整金を受け取ることができ、社会的にも評価していただいている、3) したがって、障害者雇用は弊社にとっていいことばかり。ネガティブなイメージはない、4) 障害者の雇用は人口問題への対応にもなる。少子高齢化が進み、働き手が少なくなる中で、今後の会社経営は障害者の活用抜きには考えられない、5) エフピコでは障害者が楽しく働いている。途中で辞める人もほとんどいないといったお話がありました。

且田様のお話は、今回のセミナーと同じく当協会が厚生労働省から受託している障害者活躍企業認証事業の理念にも通ずるものであり、企業の方が障害者を雇用しようと思えるような大変説得力のあるものでした。

且田様のお話の後には、「障がい者の戦力化に向けた可能性と課題」というテーマで、シンポジウムが行われました。

シンポジウムは、コーディネーター役の札幌学院大学人文学部准教授、松川敏道様の進行の下に進められ、松川様の「どうしたら障害者を戦力化できるのか」という問いかけに対し、まず、シンポジストの㈱ベネッセビジネスメイト代表取締役社長、櫻田満志様から1) 障害者一人ひとりの適性や能力に応じて障害者が働きやすい職場環境を整備している、2) その人の適性に応じてリーダーを担ってもらっている人もいる、3) 障害者に仕事をやりやすくするツールを準備したり、作業工程の見直しをすることによって、効率的に仕事をしてもらっているといった同社の取組について紹介があった他、4) 障害者の雇用には、人の成長に喜びを感じることが出来る指導者が必要、5) 障害者の雇用といっても実習やアルバイトも含めてできるところからやればいいのか、6) 障害者の雇用は教え合いの世界。他の企業に聴けば、いろいろと教えてもらえるといったお話がありました。

また、同じくシンポジストである当協会の丸物正直専務理事（元SMB Cグリーンサービス㈱代表取締役社長）からは、1) 精神障害者の受け入れに当たっては、当事者の話をよく聴き、信頼関係を構築することが重要、2) 当事者からは、「同じ障害であっても必要な対応は一人ひとり異なるということを理解してほしい」「体調について聴くときも、ただ『だいじょうぶ?』と聴くだけではだめ。『今日は顔色が悪いけどどうしたの?』といったように具体的に聴かないと相手は応えてくれない」と言われているといったお話がありました。

さらに、もう一人のシンポジストである札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがるセンター長の西尾大輔様からは、1) 障害者を採用する際には、支援機関の支援が継続して受けられるか確認することが重要、2) 働く理由が明確な人の方が仕事も長続きする、3) 重度の知的障害者の中には、まだまだ働ける人がいるので



はないか、4) 支援機関はいろいろな支援をしてくれる。最初から無理だと思わず、気軽に相談してほしいといったお話がありました。

また、以上の各シンポジストのお話を受けて、且田様からは、1) 障害者であっても仕事の生産性が問われる、2) 障害者には具体的に指示することが重要。例えば、障害者の仕事のスピードが遅い場合、ただ「遅い」と注意するのではなく、本人のスピードが速いときと遅いときの動画を見せて、違いが具体的に分かるように指導している、3) 障害者を雇用すると、相乗効果で健常者の生産性も上がる、4) 障害者を指導するスタッフの役割は重要、人の成長に喜びを感じることができる人と支援機関、家族等のネットワークがあれば、障害者雇用はうまくいくのではないかとといったお話がありました。

以上のシンポジストの発言に対し、フロアから「障害者の雇用に当たっては、障害のない人に対する配慮も必要ではないか」という質問がありましたが、これについては、櫻田様から「障害者を指導する側が孤立しないよう、臨床心理士に話を聞いてもらうとともに、社内に定着推進課という組織を設け、支援体制を整備している」というお話があった他、且田様からも「人間には相性もあるので、障害者のすべてを受け止めなくてはいけない！という過大な貢献心や自己犠牲の感覚は必ずしも必要ないのではないか」といったお話がありました。

今回のセミナーについては以上ですが、当日は100人の参加予定を大幅に上回る172人の方々にセミナーにご参加いただくとともに、その9割以上の方々からアンケートにご回答いただき、「大変役に立った」「役に立った」という評価をいただくなど、大変充実した内容のすばらしいセミナーとなりました。

なお、当日は、各登壇者からそれぞれのお話の内容に沿った資料をお配りいただきましたが、これらについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2018年2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。

### **3 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。**

---

去る2月7日(水)午後1時から、中央大学駿河台記念館370会議室(東京都千代田区)において、標記セミナーが開催されました。

このセミナーは、「あなたの会社で障害者を活かす」というテーマで、厚生労働省の委託により開催されたものです。

当日は、まず最初に、当協会の栗原会長から開会のあいさつがあった後、「障害者を企業の戦力として活かしていくために」と題してパネルディスカッションが行われました。

パネルディスカッションは、横浜市立大学国際総合科学部教授・CSRセンター長の影山摩子弥様がコーディネーターとなって進められましたが、影山様からは、「経営戦略としての障がい者雇用」と題してパネルディスカッションの基調となるプレゼンテーションが行われ、「企業が雇用した障がい者を戦力化して、健常者の

社員と一緒に仕事をするようにすると、ダイバーシティによるシナジー効果により企業の業績がアップする」というお話がありました。

その後、各パネリストからプレゼンテーションがあり、まず最初に、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターの岩佐美樹様から「障害者の力をいかしている職場～様々な職場で活躍する障害者～」と題してプレゼンテーションがあり、「障害者を雇用しない理由として、障害者に適した業務がないということを挙げる企業は多い。しかしながら、「障害者に適した業務」ではなく、「障害のあるAさんに適した業務」は何か、そして、それを行ってもらうために必要な配慮や工夫は何かという視点で考えていくことにより、障害者の能力発揮、キャリア形成を支援することができる」ということについて、事例をもとに説明していただきました。

次に、同じく神奈川障害者職業センター所長の宮崎哲治様から、「『障害者を雇用してよかった』と思える取り組みを支える支援（採用から雇用管理までの支援について）」と題してプレゼンテーションがあり、「障害者の就職支援は、昔は就職に必要な能力を障害者が身に付ける『靴』に『足』を合わせる支援であったが、最近では、障害者が力を発揮できる職場環境を作り、障害特性を理解し、指導体制を構築する『足』に『靴』を合わせる支援に変わってきている」というお話をいただくとともに、障害者雇用に係る地域の就労支援ネットワークや障害者職業センターの事業主支援についても説明していただきました。

宮崎様の後は、障害者を雇用している企業のお立場から、株式会社ワイズ・インフィニティ代表取締役社長の山下奈々子様からプレゼンテーションがあり、「最初からフルタイムで頑張るといふ精神障害者を雇用したら1週間で調子を崩してしまっただが、出勤日数や勤務時間を減らしたら調子を取り戻して、現在ではうまく職場に定着して元気に働いている」というお話をいただきました。

山下様の後は、最後に、障害当事者のお立場から、就労継続支援B型事業所TERRAサービス管理責任者の高橋美久様から、「人を活かす、人が生きる社会へ～当事者の立場から～」と題してプレゼンテーションがありました。高橋様は、統合失調症によりこれまで3回入院されたことがあります。デイケアや疑似就労グループを通じて働くことの楽しさをお知りになり、その後ピアサポーターを経て、現在は上記のとおり就労継続支援B型事業所のサービス管理責任者として活躍しておられます。高橋様からは、「企業で働いてお金をもらうのに、症状の良い、悪いは関係ない」「しかし、障害者の特性を知ってもらい、共に働く人と見てもらいたい」というお話がありました。

以上が、パネルディスカッションの概要ですが、パネルディスカッションの後は、今度はその内容を踏まえて、参加者が5～6人のグループに分かれてグループディスカッションを行いました。このグループディスカッションでは、参加者が日頃の問題意識等をぶつけ合って1時間近くに渡り熱心な議論が行われました。

また、グループディスカッションでは、パネルディスカッションの内容について参加者から様々な質問が出てきましたので、今度は、パネルディスカッションのコーディネーターや各パネリストがそれに答える形で、インタラクティブ・ダイアログが行われました。

このインタラクティブ・ダイアログでは、「そもそも何障害者を雇用したのか」「給料をもらう以上は休まないというところまで障害者の意識を高めるにはどうしたらいいか」「精神障害者の就労がいつまでたっても安定しないが、どうしたらいいか」といった突っ込んだ質問も出されましたが、各パネリストからそれぞれの経験を基に当意即妙な回答が行われました。

今回のセミナーについては以上ですが、単に法定雇用率を達成するために障害者を雇用するのではなく、企業の中で障害者を戦力として活かすという視点は、障害者を雇用したことがない企業が障害者雇用に取り組む更なるインセンティブになるのではないのでしょうか。

なお、当日は、各パネリストからそれぞれお話の内容に沿った資料をお配りいただきましたが、これらについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年4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。

#### **4 中国・四国ブロック障害者雇用特別セミナーが開催されました。**

---

去る2月15日（木）午後1時から、BIG FRONT ひろしま 広島市総合福祉センター5階ホール（広島市南区）において標記セミナーが開催されました。

このセミナーは、当協会が今年度厚生労働省から受託した「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」の一環として開催されたものです。

当日は、まず最初に当協会の栗原会長から開会のあいさつがあった後、ご来賓としてお出でいただいた広島労働局長の川口達三様からもごあいさつをいただきました。

川口局長のごあいさつの後は、今度は、株式会社毎日新聞社論説委員の野澤和弘様から「人が働くということ」というテーマでご講演をいただきました。

野澤様からは、日本型雇用と欧米型雇用の違いをご説明いただいた後、1) イノベーションを産む土壌である多様性を排除している日本の雇用慣行は今後変わらざるを得ない、2) 障害者を雇用している企業ほどもっと障害者を雇用したいという意向が強い。障害者を雇用していない企業は「食わず嫌い」という面があるのではないか、3) 障害者を雇用すると社内の雰囲気改善され、企業の業績も向上する、4) 障害者を育てるノウハウが一般社員の育成にも役立つ、5) 理解力や業務の迅速性にハンディのある障害者への工夫や配慮が一般社員にも役立つ、6) 一般社員が雑務から解放され高度な業務に専念できる、7) 一般社員が無意識にこなしてい

る非効率や無駄が浮かび上がる、8) これから働き手が減っていく中で、障害者の雇用は避けては通れないというお話がありました。

野澤様のご講演の後は、広島県障害者相談支援事業連絡協議会会長の森木聡人様を進行役、広島労働局職業対策課の景山憲二様と広島西障がい者就業・生活支援センターもみじ主任就業相談員の齋藤ひとみ様のお二人をシンポジストとして、「障害のある人の就労支援とこれから」というテーマでシンポジウムが行われました。

このシンポジウムでは、景山様から広島県内における障害者の雇用状況等についてご説明があった他、齋藤様からは障害者就業・生活支援センターによる就労支援についてご紹介がありました。

以上のシンポジウムの後は、当協会の柏木健二中国・四国ブロック長（柏木菌茸有限会社代表取締役社長）の閉会のあいさつにより、4時間に及ぶセミナーを終了しました。

今回のセミナーは、企業が障害者を雇用することのメリットとそうした企業を支援する支援策等について具体的に分かりやすく説明したものであり、当協会がこうしたセミナーとともに今回厚生労働省から受託している障害者活躍企業を認証する事業の理念にも通ずるものでした。

なお、当日配付された資料については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年4月5日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## **5 平成29年度下期中国・四国ブロック会議が開催されました。**

---

去る2月16日（金）午後2時から、メルパルク岡山（岡山市北区）において標記会議が開催されました。

当日は、まず最初に当協会の栗原会長から開会のあいさつがあった後、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター上席研究員の知名青子様から、「発達障害者の職業上の課題」と題してご講演をいただきました。

知名様からは、1) 発達障害とは何なのか、2) 発達障害者が事例化する背景、3) 職場で起きやすい問題、4) 就労継続事例にみる適応のポイント、5) 職場における具体的対応例、6) 職業準備性未達成による課題の支援のためにといったお話をいただきました。

最近では、精神障害者と並んでハローワークに仕事を探しに来られる発達障害者が増えており、当協会の会員企業においても今後発達障害者を雇用するところが増えていくと思われていますが、知名様のお話はそうした会員企業にとって大変参考になるものでした。

知名様のご講演の後は、ご来賓としてご出席いただいた岡山労働局職業対策課長の河本清美様、岡山県労働雇用政策課長の豊田和典様、岡山県障害福祉課統括参事

の中村勝利様、及び岡山障害者職業センター所長の奥村博志様のご紹介が行われ、さらに国の障害者雇用施策に係る来年度予算についての本部からの説明や会員企業に対するアンケート調査結果の報告等が行われてブロック会議を終了しました。

今回のブロック会議は、久しぶりに岡山市で開催されたこともあり、岡山県内の会員企業を中心に多くの会員企業が参加した大変盛況な会議でした。

なお、当日は、知名様からお話の内容に沿った資料をお配りいただきましたが、これらについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年4月5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 平成29年度下期東北ブロック会議が開催されました。**

---

去る2月20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）において標記会議が開催されました。

当日は、まず最初に、栗原会長からあいさつがあり、当協会の大本副会長と丸物専務理事が昨年12月に障害者関係功労者として内閣総理大臣表彰を受けたこと、2）厚労省からの受託事業についても今のところ会員の協力により着実に実績を上げていること、3）当協会の財政状況が非常に厳しい中で、会費の値上げもやむを得ないと考えていること等について説明がありました。

その後は、ブロック会議に参加した各会員企業からそれぞれ自己紹介と近況報告がありましたが、その中で、東北ブロックにおいても、最近は人手不足で障害者をなかなか採用できないという話がありました。

当日は、更にこの後、障害者雇用施策に係る国の平成30年度予算案等について本部から説明があった他、役員の交代についても議論が行われ、最後に次回のブロック会議を7月24日（火）に開催することを決めて、ブロック会議を終えました。

## **7 平成29年度東北ブロック障害者雇用セミナーが開催されました。**

---

去る2月20日（火）午後1時30分から、東京エレクトロンホール宮城6階大会議室（仙台市青葉区）において標記セミナーが開催されました。

当日は、まず最初に、当協会の栗原会長から開会のあいさつがあり、このセミナーが厚生労働省からの受託事業として開催されたものであることが説明されました。

栗原会長のあいさつの後は、目白大学人間学部の滝島真優様から「発達障害者の特性を活かした就労支援」と題してご講演をいただきました。

滝島様からは、発達障害者の特性や行動の特徴等について説明があった後、その就労を促進するためには、基本的な労働習慣を個別に合わせて習得していくことや、発達障害者の離職の原因となりやすい対人スキル等のソフトスキルについて環境に応じて支援すること、そしてジョブマッチングとその後の職場定着に向けたアセスメントが重要であるといったお話がありました。



滝島様のご講演の後は、「就労困難な障害者が働き続けるために」というテーマでパネルディスカッションが行われました。

パネルディスカッションは、当協会の加藤幹夫東北ブロック長（株式会社新陽ランドリー代表取締役社長）の司会進行の下に、滝島様や宮城県立名取特別支援学校進路指導部長の遠藤誠一様、NPO法人自閉症ピアリンクセンターここねっと主任相談員の西田有吾様、それから、このセミナーと同様に厚生労働省からの受託事業として設置されている当協会仙台相談コーナーの佐藤貴紀相談員をパネリストとして行われました。

このうち、遠藤様からは、宮城県内の特別支援学校における進路指導の実際についてご紹介があった他、西田様からは、相談内容が多様化・複雑化しているといった発達障害者の相談支援の現状やご自身が担当された就労支援の事例についてもご説明がありました。

また、佐藤相談員からは、相談コーナーでの相談の経験を踏まえて、1) 会社の人事部だけで障害者の雇用を進めようとしてもなかなかうまくいかない、2) 日本企業の多様性のなさが障害者雇用の足かせになっているのではないかといったお話がありました。

さらに、以上の各パネリストの発言に対し、会場から、「発達障害の自覚がない人への対応はどうしたらいいか」という質問が出ましたが、これについては、滝島様の方から「支援者側から一方的に理解を迫るのではなく、生活上の困り感を実感の伴う形で共有することが大切である」というお話がありました。

今回のセミナーについては以上ですが、当日は少し雪が残り、東京よりも寒い仙台にあっても100人以上の参加者が集まった大変盛況なセミナーとなりました。

なお、当日配布された資料については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年4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 平成29年度下期九州・沖縄ブロック会議が開催されました。**

---

去る2月22日（木）午後4時から、福岡市博多区の八仙閣本店において標記会議が開催されました。

当日は、森田泰九州・沖縄ブロック長（長崎基準寝具代表取締役）の開会のあいさつの後、当協会の栗原会長からあいさつがあり、全国7ブロックに障害者雇用に関する相談コーナーを設ける厚生労働省からの受託事業については、平成30年度も全重協が実施することになったという話がありました。

その後、今年の6月に改選が予定されていた当協会の常務理事や理事について、九州・沖縄ブロックとして誰を推薦するかということや平成30年度の事業計画等について議論が行われ、1) 現在の役員構成が九州北部（福岡、佐賀、長崎）に偏っ

ている中で、九州南部における活動をより活発にするため、役員の補佐的な方を選任するということや、2) 来年度のブロック会議については、上期は6月中旬に、下期は11月のワークフェアと併せて沖縄で開催することが決まりました。

今回のブロック会議は、例年の2回よりも1回多い3回目の開催となりましたが、森田ブロック長のリーダーシップの下、多くの会員が参加した大変盛況な会議でした。

## **9 平成29年度下期中部ブロック会議が開催されました。**

---

去る2月26日(月)午前10時30分から、ウインクあいち902会議室(名古屋市中村区)において標記会議が開催されました。

当日は、まず最初に、栗原会長からあいさつがあり、当協会の大本副会長と丸物専務理事が昨年12月に障害者関係功労者として内閣総理大臣表彰を受けたこと、2) 厚労省からの受託事業についても会員の協力により着実に実績を上げていること、3) 当協会の財政状況が非常に厳しい中で、会費の値上げもやむを得ないと考えていること等について説明がありました。

栗原会長のあいさつの後は、障害者雇用施策に係る国の来年度予算案等について本部から説明があり、さらにその後、各会員企業からそれぞれ自己紹介と近況報告を行ってブロック会議を終えましたが、特に会員企業の近況報告の中では、仕事が忙しくて人手が足りない、障害者もなかなか採用できないといった話が目立ちました。

## **10 平成29年度中部ブロック障がい者就労支援セミナーが開催されました。**

---

去る2月26日(月)午後1時10分から、ウインクあいち902会議室(名古屋市中村区)において標記セミナーが開催されました。

当日は、まず最初に、当協会の栗原会長から開会のあいさつがあり、このセミナーが厚生労働省からの受託事業として開催されたものであることが説明されました。

栗原会長のあいさつの後は、愛知労働局職業対策課の大久保欣史課長から、改正障害者雇用促進法のポイントについてお話があり、さらにその後、「精神障害者の特性と安定就労に向けた企業側の合理的配慮等について」と題して、医療法人福智会の福智寿彦様から講演が行われました。

福智様のご講演の後は、障害者の職場定着に向けた合理的配慮等について、㈱ゲオビジネスサポートの松本知子様とスギスマイル㈱の鬼頭勲様から、それぞれ事例報告をいただきました。

事例報告の後は、セミナー参加者から事前にいただいた質問に対し、当協会名古屋相談コーナーの相談員が回答してセミナーを終えましたが、今回のセミナーは、



行政、精神科の専門医、企業それぞれのお立場から実践的なお話を聞くことができた、参加者にとっても満足度の高いセミナーになったのではないかと思います。

なお、当日は、各登壇者からそれぞれのお話の内容に沿った資料をお配りいただきましたが、これらについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年4月25日掲載分）を通じてご覧いただけます。

### **1 1 平成29年度第2回理事会が開催されました。**

---

去る3月26日（月）午後2時30分から、東京銀座の中小企業会館8階会議室において、標記理事会が開催されました。

当日は、まず最初に、栗原会長から開会のあいさつがあり、厚生労働省の委託を受けて全重協が全国7ブロックに設置している相談コーナー等の事業については、平成30年度も落札できたこと等が報告されました。

その後、同会長の進行により議事が進められ、平成30年度の事業計画（案）と収支予算（案）、全重協の財政状況、平成31年度に向けた障害者雇用施策に関する要望、平成30年度の通常総会の開催等について審議が行われました。

これらの議案については、いずれも原案どおり承認され、平成30年度の通常総会については、6月5日（火）に開催されることになりました。

また、この他、事務局からは、平成29年度においては例年以上に新規入会が多かったことや寄付が過去に例を見ないくらい多かったこと等も報告されました。

### **1 2 平成30年度第1回理事会が開催されました。**

---

去る6月5日（火）午後1時から、伊藤忠商事株式会社東京本社会議室において標記理事会が開催されました。

この理事会は、当日午後2時から開催された総会に先立って開催されたもので、総会に提出する議案の確認等が行われました。

また、平成29年度決算報告については、赤字が当初見込まれたものよりも大分少なくてすんだという報告もありました。

さらに、当日は、来年度に予定されている全重協設立30周年記念に向けた取組についても議案に出され、来年の総会を全重協設立30周年記念総会とすること等が確認されました。

### **1 3 平成30年度通常総会が開催されました。**

---

去る6月5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) 全重協としてかねて国に要望していた短時間労働の精神障害者の雇用率のカウントを0.5ではなく1とすることや法人税に係る機械等の割増償却措置の適用期限の延長が関係の皆様のご尽力により実現した、2) 昨年度、厚生労働省から受託した全国7ブロックに相談コーナーを設ける等の事業については、会員の皆様のご支援、ご協力により成功裏に終えることができた、3) 今年度も同様の事業を受託できたので、引き続きご支援、ご協力をお願いする、4) こうした事業も含め全重協として会員の皆様のニーズに合った活動を展開していくためには、それなりの財源が必要。会費の値上げも含めご検討いただきたい、5) 全重協は来年設立30周年を迎えるので、記念行事を行いたいといった話がありました。

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長の小川誠様と、(独)高齡・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。

まず、小川局長からは、1) 全重協の役員及び会員の皆様の障害者雇用の取組に敬意を表する、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約9.8万件と、9年連続で増加。法定雇用率を達成した企業の割合も50%と、半数に達した状況、3) 全重協には、「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」を実施していただいている。引き続きよろしくお願ひするとのお話がありました。

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ノウハウと実績に敬意を表する、2) 全重協には、障害者雇用支援人材ネットワーク事業(旧重度障害者雇用地方相談協力員事業)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き、感謝申し上げる、さらに、3) 機構としては、様々な障害特性をお持ちの方が職場で安心して働いていただけるよう、支援サービスの充実に努めていくので、全重協にも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、加藤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29年度事業報告(第1号議案)、平成29年度決算報告及び監査報告(第2号議案)、平成30年度事業計画(第3号議案)、平成30年度収支予算(第4号議案)、全重協の財政状況について(第5号議案)、平成31年度障害者雇用施策に関する要望(第6号議案)及び役員改選(第7号議案)の7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HP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5号議案の全重協の財政状況については、冒頭の栗原会長の挨拶にもあったとおり、全重協として今後も会員のニーズに合った活動を展開していくために、

正会員の会費をこれまでの1口年額5万円から6万円に引き上げることが決まりました。

第7号議案の役員改選については、栗原会長が再度会長として選任されましたが、それ以外の副会長、専務理事、常務理事、理事及び監事につきましては、やはり当協会HP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、役員名簿をご覧ください（項目2）。

なお、栗原会長からは、役員改選後、「全重協にとって、財政面も含め様々な課題がある中で、加藤副会長、大本副会長を始め役員の皆さんと一緒に力を合わせ、会員のニーズを十分踏まえた活動を進めていきたい」旨の挨拶がありました。

総会の内容については以上ですが、このほか、当日は、全重協の役員を退任された方々に対する感謝状の贈呈が行われました。

今回、感謝状を贈呈された方々は以下のとおりです。これらの方々には、全重協に対するこれまでのご尽力に対し心より感謝申し上げる次第です。

#### 感謝状贈呈者

##### ◇役員

氏名	事業所名	役職	全重協役職	ブロック
柏木健二	柏木菌茸(有)	代表取締役社長	常務理事	中国・四国
大前雅嗣	(株)ほくでんアソシエ	代表取締役社長	理事	北海道
菅生周一	多機能型事業所「きらぼし」	理事	理事	東北

(注) 上記の役職等は、総会当日時点のものです。

さらに、当日は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構国立職業リハビリテーションセンター所長の尾形強嗣様にお出でいただき、同センターの概要の説明と利用のご案内をいただきました。

尾形所長のお話を通じて同センターが行う事業主支援の詳細を聞いた会員企業の中からは、「是非同センターを利用したい。」という声も出ていました。

なお、尾形所長のお話の内容に係る資料及び第6号議案の平成31年度障害者雇用施策に関する要望については、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年6月21日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

#### 1 4 平成30年度上期北海道ブロック会議が開催されました。

---

去る6月15日（金）午後3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、全国7ブロックのトップを切って標記会議が開催されました。

当日は、まず最初に横堀ブロック長（クリーンリース株式会社専務取締役）から開会のあいさつがあり、1）6月5日（火）に開催された全重協の通常総会において、これまで永年に渡って北海道ブロック長を務めてこられた池田前ブロック長（株式会社特殊衣料代表取締役社長）に代わって自分が常務理事に選任された、2）ただし、池田前ブロック長も理事として役員にとどまることになった、3）また、大前前理事（株式会社ほくでんアソシエ代表取締役社長）も退任されたが、後任として同じく株式会社ほくでんアソシエ取締役管理部長の本田浩文様が理事として専任されたという話がありました。

横堀ブロック長のあいさつの後は、栗原会長からあいさつがあり、1）自分も先の総会で会長に選任され、もう2年務めることになった、2）総会では、厚生労働省の小川局長と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の和田理事長にごあいさついただいた、3）総会の翌日、お礼も兼ねて厚生労働省に伺い、総会で採択された全重協としての要望書を中村障害者雇用対策課長にお渡しした、4）こうした要望については、短時間労働の精神障害者の雇用率のカウントをこれまでの0.5から1とすることや機械等の割増償却措置の適用期限の延長等が実現したところであるが、他の要望についてもその実現に向けて更に努力していきたい、5）昨年度厚生労働省から受託した相談コーナー等の事業については、お陰様で今年度も全重協が受託することができた、6）こうした事業を実施したことにより、全重協の知名度も高まり、会員も増えた、7）厚生労働省からの受託事業を含め、今後も会員の皆様のニーズに応じた活動を進めていくためには、そのための財源が必要、8）こうしたことから、先の総会で会費の引き上げが決まった、9）厚生労働省が開催している「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」に自分も参加している、10）この研究会の場でも会員の皆様のご意見、ご要望を伝えていきたいので、何かあれば教えていただきたいという話がありました。

栗原会長のあいさつの後は、北海道ブロックの新旧役員と全重協会員の北海道はまなす食品から異動されることになった同社前社長の永田吉則様からあいさつがあり、続いて永田様の後任となられた佐藤靖史様と同社能力開発センター副センター長の萬慎一郎様、さらに、同社の親会社であり、この度賛助会員から正会員になられた生活協同組合コープさっぽろ労政部グループ長の時枝幸子様のご紹介がありました。

また、今回の北海道ブロック会議には、九州・沖縄ブロックの森田ブロック長（長崎基準寝具有限会社代表取締役）や同ブロックの元ブロック長で現在全重協福岡相談コーナーの相談員を務めておられる西村和芳様、同ブロック会員の岩崎龍太郎様（ATUホールディングス株式会社代表取締役）も参加されましたので、その紹介もありました。

以上の紹介の後は、本部説明ということで、1) 厚生労働省からの受託事業については、できるだけ会員の皆様のニーズに合った形で進めていくので、引き続きご支援、ご協力をお願いする、2) 特に相談コーナーのPRや障害者活躍企業認証事業の周知についてご協力をお願いしたい、3) 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会では、法定雇用率算定の在り方や精神障害者に係る雇用率カウントの在り方、週20時間未満の雇用契約への対応、週40時間勤務や正規雇用契約等の雇用率制度上の取扱、特例子会社から親会社等の一般事業所への異動出向、納付金や調整金・報償金の額の在り方、在宅就業中の障害者に対する訪問介護サービスの在り方、助成金の助成期間の在り方等について様々な意見が出されている、4) 上記研究会については、今夏に向けて取りまとめが行われると聞いているので、引き続き情報提供させていただく、5) 昨年度は、過去に例がないくらい寄付が増えたが、全重協の活動をより活発にしていくためにも引き続き積極的な寄付をお願いしたいという話がありました。

本部説明の後は、会員の近況報告とアンケート調査結果の報告がありましたが、近況報告の中で目立ったのは人手不足ということでした。

特に、クリーニング関係や宅配関係では、仕事があっても人手不足でそれを受けることができないという話もありました。

また、仕事が増えて売り上げも伸びているのに、人手不足による人件費高騰に加えて原油高等により利益は減っているという話もありました。

さらに、アンケート調査結果のうち会社の経営状況については、観光等が好調なため「良好」又は「良」というところが回答企業18社のうち7社あったのに対し、印刷事業の受注減や人件費、燃料費、材料費の増等により「厳しい」というところが11社ありました。

また、障害者の雇用状況については、「増」が4社、「減」が2社、「変わらない」が12社となっていました。

さらに、当日は、「一つの事業所で多数の障害者を雇用する場合のデメリットや留意点は何か」という質問が会員企業からあり、他の参加者から「一つの事業所で雇用する方が管理がしやすいが、障害者どうしのトラブルが起きることがある。」「一つの事業所で1人の障害者だけを雇用すると、その障害者を見ただけで障害者はこういうものだ」と判断されてしまう。」「一つの事業所で多数の障害者を雇用する場合のデメリットを考えるよりも、どうしたら多数の障害者を雇用できるかということを考える方が重要ではないか」といった意見が出されました。

今回の北海道ブロック会議では、会議に先立って、同ブロック会員の株式会社マルセンクリーニング札幌支社の新工場を見学させていただきました。

同工場は、本誌8ページの会員企業紹介のところにもありますように、昨年10月に開設され、入荷後に仕分けされ洗濯物を品種や客先コードに応じて所定の洗濯・

脱水・乾燥の各工程に搬送するコンベアシステムや、ユニフォームを専用のハンガーに掛けるだけで品物の形状に合わせて自動的に折りたたむガウンフォルダー、さらには、仕上がった洗濯物を保管し、顧客のオーダーに応じて順番に手元まで搬送する自動倉庫等、省力化のための多くの最新設備が地上3階建て、3,000㎡以上の延べ床面積の中に配置されていました。

また、同工場は、横堀ブロック長のクリーンリース株式会社のグループ会社が運営するA型事業所から7人の障害者を施設外就労として受け入れていましたが、こうした取組は、全重協の会員同士の連携、協力の一つの在り方として、他のブロックにも参考になるのではないのでしょうか。

## 15 平成30年度上期九州・沖縄ブロック会議が開催されました。

---

去る6月19日（火）午後2時から、八仙閣本店（福岡市博多区）において標記会議が開催されました。

当日は、森田ブロック長（長崎基準寝具有限会社代表取締役）から開会のあいさつがあり、1）九州・沖縄ブロックの役員については、6月5日に開催された全重協の通常総会において全員再選された、2）次回のブロック会議は、今年の11月3～4日に沖縄で開催されるワークフェアに合わせて前日に沖縄で開催し、名城理事（有限会社ニューラッキーランドリー代表取締役社長）が理事長を務める社会福祉法人恩陽会の工場を見学する、3）6月15日に開催された北海道ブロック会議に参加し、会員企業のマルセンクリーニングの工場を見学したが、同工場は非常に省力化が進んだ素晴らしい工場だった、4）本日のブロック会議には、会員以外に3社4名の方が参加されているといった話がありました。

また、森田ブロック長のあいさつと併せて、九州・沖縄ブロック事務局（化成フロンティアサービス株式会社）の工藤様から、九州・沖縄ブロックとしての昨年度の事業報告と今年度の事業計画の説明もありました。

森田ブロック長のあいさつ後は、栗原会長からあいさつがあり、1）今年度も全国7ブロックに相談コーナーを設置する等の事業を厚生労働省から受託できた、2）昨年度は、全重協の会員も増えたが、これには厚生労働省からの受託事業を実施したことも影響しているのではないかと、3）先の総会で再び会長に選任されたのでよろしく願います、4）九州・沖縄ブロックについても、森田ブロック長を始め、名城、安河内の各理事や野崎監事が再任された、5）厚生労働省からの受託事業のような大きな事業を実施していくためには、そのための財源が必要となるので、会費を引き上げざるをえなかった、6）総会でご承認いただいた厚生労働大臣宛の要望書は、総会の翌日すぐ厚生労働省に持って行った、7）厚生労働省へ要望していた短時間労働の精神障害者の雇用率のカウントを0.5から1とすることや機械等の割増償却措置の適用期限の延長等がこれまで実現している、8）厚生労働省が開催している「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」には自分も参加しているので、今後もこうした場を通じて会員の皆様のご意見、ご要望を伝えていきたいという話がありました。



栗原会長のあいさつの後は、本部説明ということで、1) 厚生労働省からの受託事業の実施に当たっては、特に相談コーナーのPRや障害者活躍企業認証事業の周知に会員企業のご協力をいただきたい、2) 障害者活躍企業認証事業については、会員企業も積極的に申請していただきたい、3) 昨年度作成した障害者活躍企業事例集についても是非参考にしていきたい、4) 「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」においては、これまで精神障害者等の職業生活の自立の推進や週20時間未満勤務の障害者への対応、在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応、地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方等について議論が行われている、5) 全重協が会員の皆様のニーズを踏まえたより活発な活動をできるように、今年度も会員の皆様に積極的なご寄付をお願いしたいという話がありました。

本部説明の後は、「精神疾患に起因する若者の自殺問題を考える 夜回り先生 水谷修氏の取り組み」と題するDVDを視聴した後、公益財団法人日本財団シニアオフィサーの前田勝也様から、日本財団が行っている障害者支援の取組の説明やチャリティ自販機（旧夢の貯金箱）設置協力のお話がありました。

前田様のお話の後は、今回のブロック会議最後のプログラムとして、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者助成部長の内田敏之様から、同機構の障害者関係助成金の概要や支給実績、効果的な活用方法等についてお話しいただきました。

特に内田部長からは、今年度から新設された障害者相談窓口担当者の配置助成金や障害者職場実習支援事業のポイントについて説明があった他、以前からある障害者作業施設設置等助成金や重度障害者等通勤対策助成金の活用事例や支給手続きについても大変分かりやすい説明がありました（なお、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年6月22日掲載分）の下線部をクリックすると、当日配布された詳しい資料をご覧ください）。

全重協会員の皆様の中には、「機構の助成金は要件が厳しくて申請してもなかなかもらえないのではないか」と思われている方もいらっしゃるかもしれませんが、こうした懸念についても、内田部長からは「各都道府県にある機構の支部にまず相談していただきたい」というお話がありました。

古くからの会員の皆様はよくご存じのように、全重協は、元々重度障害者多数雇用事業所に対する国の助成金や融資を受けた全国の事業所が集まって作った団体ですが、今回のブロック会議は、全重協発足の基となったこうした助成金の現状について詳しい話を聴くことができた大変貴重な機会となりました。

## 16 平成30年度上期中部ブロック会議が開催されました。

---

去る7月13日(金)午前11時30分から昼食をはさんで、三重県総合文化センター(三重県津市)において、標記会議が開催されました。

当日は、まず最初に三澤ブロック長(中電ウイング株式会社専務取締役)からあいさつがあり、1)先の総会で正会員の会費を年額1口5万円から6万円に引き上げることが決まった(ただし、新規入会会員を除く)、2)障害者雇用をよりよいものとしていくため、会員の要望を国に伝えていくことが全重協の重要な役割であるといった話がありました。

三澤ブロック長のあいさつの後は、栗原会長と中部ブロックの遠藤理事からもあいさつがあり、まず栗原会長からは、1)西日本の大雨で岡山の会員企業に大きな被害が出た、2)厚生労働省の研究会で、納付金の適用範囲や調整金の支給の在り方等について議論が行われている、3)最低賃金の引き上げによって障害者の雇用にも影響が出るのではないかとといった話がありました。

また、遠藤理事からは、障害者以外に高齢者や女性等も含めた雇用におけるダイバーシティの必要性が指摘されている中で、全重協としては障害者雇用の価値観と存在意義を改めて強調していく必要があるのではないかという話がありました。

以上のあいさつの後は、本部報告ということで、1)名古屋相談コーナーを始めとする全国7か所における相談事業を今年度も厚生労働省から受託することができた、2)障害者活躍企業認証に向けた申請の受け付けは、今年度は年2回ではなく1回となっており、締め切りは9月14日までとなっている、3)今年度は、特例子会社だけでなく中小企業にも積極的に応募していただきたいという話がありました。

本部報告の後は、会員企業の近況報告が行われ、1)働き方改革の必要性が指摘されているが、知的障害者はなかなか有給休暇を取りたがらない。どうしたらいいか、2)人手不足が進む中で、障害者の雇用もむずかしくなっている、3)人材確保のために障害者の賃金を大幅に引き上げたといった話がありました。



ブロック会議の様様

今回の中部ブロック会議については以上ですが、当日はこの後、この7月から全重協の会員になられたSWSスマイル株式会社様を見学させていただきました。

同社は、知的障害者や精神障害者の雇用を目的として2013年5月に住友電装とグループ4社の出資によって設立され、同年10月には特例子会社として認定されています。

主な事業としては、ワイヤーハーネス部品の解体、分別等のリサイクル事業や電子部品出荷用ケースの清掃事業、さらには構内緑化や書類の電子化等の事業を行っています。

従業員数は2018年7月現在51人で、うち知的障害者29人(うち重度9人)、精神障害者9人、サポート社員13人となっています。

当日は、障害者の方々が出荷用ケースを清掃したり、電子部品を分解する作業を見せていただきましたが、それぞれの作業の説明を障害者自身が行い、自信を持って元気に働いておられる様子が印象的でした。



三重県総合文化センターの前で

同社は、これまで梱包箱の清掃事業から始めて、緑化、清掃、シュレッダーの各事業や、さらには、書類の電子化、機能検査用リード線圧着等の事業と、関連会社からの受託事業を拡大してきましたが、今後も更に関連会社の各工程の中で受託できる業務を見つけ出し、将来的には、障害者が健常者の中で仕事をしていけるようにしていきたいとのことでした。

SWSスマイル様の見学については以上ですが、例年上期の中部ブロック会議は1泊2日の合宿形式で行われ、今回も会場となったシーサイドホテル鯨望荘(三重県志摩市)において、障害者雇用を巡って夜遅くまで熱い議論が交わされました。

## 17 平成30年度近畿ブロック会議が開催されました。

去る7月17日(火)午後1時30分から、NTTドコモ大阪南港ビル(大阪市住之江区)において、標記会議が開催されました。

当日は、まず最初に、当協会会員の株式会社ドコモ・プラスハーティ様の見学ということで、同社で雇用されておられる重度の知的障害者の方々がテーブルや椅子、床を清掃される様子を見せていただきました。

同社は、2015年10月に設立されたNTTドコモの特例子会社で、ビル清掃の受託業務やドコモグループ各社の障害者雇用、定着の支援を行っています。

従業員は全部で128人で、うち87人が障害者だそうです。

大阪の他、東京の池袋、品川、墨田、代々木及び神奈川の横須賀の6か所に清掃拠点があり、障害者はドコモグループ各社の社員の方々が働いておられる職場で清掃作業に従事しています。

同社が行う清掃作業は、チャレンジドハウスキーピングシステム（障害のある社員と指導者が共に行う清掃）により、そうじ（片づけ）、衛生（清掃、洗浄）のみならず感染防止（消毒）まで視野に入れて行うことが特徴です。

また、カーペットの清掃を行う際に、広いエリアは静かで効率的なバッテリー式のスイーパーで清掃する一方で、狭いところや什器の多いところは同じくバッテリー式のバキュームクリーナーで清掃する等、失敗しない道具と仕様を活用することにより、障害者が効率的かつ効果的に働けるようにするための工夫も行われています。

さらに、同社では、小型のふきとり検査器によって有機物系の汚れを数値化したり、チャレンジドハウスキーピングシステムを開発した専門家に導入研修やその後の定期的な業務点検をお願いすることにより、清掃業務の品質管理を徹底しています。

こうした取組により、同社は受託業務の拡大を図っているそうです。

以上は、同社の清掃業務改善に向けた取組ですが、同社はこうした取組に加え、知的障害のある社員が1日でも長く社会の一員として能力を最大限に発揮して活躍できるよう毎日帰宅前に1時間程度公文式の学習（国語と算数）を行っているそうです。

また、同社は障害者が行う清掃業務の他にも、ドコモグループ向けの障害理解関連研修やドコモグループ各社で働く障害者、同僚、上司からの仕事上の相談を受け付ける窓口の設置等も行っています。

設置からまだそれほど年月がたっていないにもかかわらず、このように様々な業務をやっておられる同社の取組は、他の会員企業にとっても大いに参考になるのではないのでしょうか（なお、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2018年7月26日掲載分）の下線部をクリックすると、当日配布された同社の説明資料をご覧ください）。

同社の見学の後にはブロック会議ということで、まず最初に栗原会長からあいさつがあり、1）6月に開催された総会で会長に再選され、近畿ブロックの大本副会長や奥脇常務理事、天井、大谷の両理事と共に引き続き全重協の運営に携わることになった、2）厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」において、納付金制度や調整金、報奨金の在り方等について検討が行われている、3）同研究会については、この夏に取りまとめが行われ、その後審議会での検討も予定されているといった話がありました。

また、栗原会長のあいさつの後は、本部報告ということで、1) 昨年度は新規入会も増え、また、寄付もかつて例を見ないほど増えた、2) これには、全重協が厚生労働省からの受託事業を実施したことにより、知名度が多少なりとも高まったということも影響しているのではないかと、3) 今年度も厚生労働省の事業を受託できたので、相談コーナーや障害者活躍企業認証事業の周知等にご協力をお願いしたいという話がありました。

本部報告の後は、近畿ブロックの報告ということで、奥脇ブロック長から、今年の12月に今年度3回目のブロック会議を開催し、同時に厚生労働省からの受託事業であるセミナーも実施したいという話がありました。

さらに、近畿ブロックの報告の後は、各府県支部の報告ということで、支部会議の開催状況や会員どうしで行っている勉強会の実施状況、さらには労働局等行政との連携についても報告がありました。

以上の報告の後、今度は、近畿ブロック恒例のグループディスカッションが行われました。

このグループディスカッションは、1つの机に2人すわっている中で、偶数列の机の人達が2組ずつ後ろを向いて、奇数列の4人と一緒に8人のグループになって行うもので、今回は障害者雇用の課題、対応や危機管理事例について話し合いが行われました。

特に危機管理事例については、この6月に発生した大阪北部地震の際に通勤が困難になった障害者への対応等について活発な情報交換が行われました。

今回の近畿ブロック会議については以上ですが、今回は、北海道ブロック長の横堀さん（クリーンリース株式会社専務取締役）も参加され、近畿ブロックの会員の皆さんと懇親を深められました。

こうしたブロック間の交流は、自分のブロックだけでは分からない新たな発見につながることもあり、全国組織である全重協だからこそできることです。

会員の皆様におかれましても、時には他のブロックの会議に参加されてはいかがでしょうか。

## **18 平成30年度上期東北ブロック会議が開催されました。**

---

去る7月24日(火)午後2時から、ホテルJALシティ仙台2階会議室（宮城県仙台市）において、標記会議が開催されました。

会議は、加藤ブロック長（株式会社新陽ランドリー代表取締役社長）の進行により進められ、まず最初に栗原会長からあいさつがありました。

その際、栗原会長からは、1) 6月の総会で会長に再選された。今後2年間よろしく願います、2) 東北ブロックでは、加藤常務理事(ブロック長)と村田理事が再任されるとともに、新たに白石理事(株式会社チャレンジドジャパン代表取締役)が選任された、3) 短時間労働の精神障害者の雇用率のカウントを0.5ではなく1とすることや、昨年度末で適用期限が切れることになっていた機械等の割増償却措置の延長について、全重協としてかねて国に要望していたが、これらの要望については既に実現している、4) それ以外の要望については、総会で承認された厚生労働大臣宛の要望書を総会の翌日厚生労働省に持参した、5) 厚生労働省の研究会において、週20時間未満勤務の障害者への対応やA型への調整金支給の在り方、中小企業に対する納付金の適用範囲、さらには報奨金の支給基準等について検討が行われているが、こうした場においても会員の要望を積極的に伝えていきたいといった話がありました。

栗原会長のあいさつの後は、会員企業から近況報告があり、その中では、1) 障害者の雇用を始めてから既に30年以上たつ中で、障害者の高齢化が進んでいる、2) 障害者の高齢化に対応してB型の設立準備を進めている、3) グループ全体で雇用率を達成するのではなく、グループ各社が個別に雇用率を達成することを目指しているという話があった他、特例子会社の設立を目指している会員以外の参加企業からは、既に特例子会社を設立している会員企業の話をお聞きしたいという話がありました。

会員の近況報告の後は、本部報告ということで、厚生労働省からの受託事業の実施状況や栗原会長からも話があった厚生労働省の研究会における議論の方向性等について説明があった他、寄付については昨年度は過去に例を見ないほど増えたが、今後も全重協として会員のニーズを踏まえた活動を進めていくためには、そのための財源を確保する必要があることから、引き続き積極的な寄付をお願いするという話がありました。

本部報告の後は、参加者どうし障害者雇用に関する最近の問題意識を披露し合い、グループディスカッションを行いました。その中では、1) グループホーム等福祉施策における重度の概念と雇用施策における重度の概念を分かりやすく一つの指標に統合できないか、2) 既に雇用している障害者が高齢化して、一般就労を続けられなくなった際の受け皿としては、A型よりもB型の方がいいのではないかと、3) いわゆる「悪しきA型」に対しては、行政がもっと厳しく指導すべきではないかと、4) A型やB型に対する取扱は県ごとに異なるが、もっと統一すべきではないかといった意見が出され、東北ブロックにおいては、障害者の雇用だけではなく、福祉的就労に対する関心も高いことが分かりました。

今回の東北ブロック会議については以上ですが、当日は会議に先立って、株式会社ポラリス様が運営するポラリス富谷センター(宮城県富谷市)の見学を行いました。



同センターは、就労移行支援と就労継続支援A型を行う多機能型の施設ですが、このうち就労移行支援においては、個々の障害者（精神障害者が多いそうです。）に専用のパソコンを貸与して、エクセルやワードの訓練を行う他、就労に必要なコミュニケーション訓練やビジネスマナー訓練を行うことにより、平成27年2月の設立以来、10名定員で4名の障害者の方々が一般就労に移行しているそうです。

また、就労継続支援A型においては、定員10名に対し現在6名の障害者の方々が畳の見本帳作成やゲームセンターで使うボールの洗浄、通信販売商品の検品作業の他、業務日報作成や記帳の代行、さらにはWeb制作やWeb更新作業といった業務を行っているそうです。

同社代表取締役の橋本展行様のお話では、1) これらの業務のうち特にWeb制作については、1件当たりの売り上げが高く、やりきった後の達成感が大きい、2) Web更新作業については短時間で終わる一方で、毎月保守料が入り、固定収入につながる、3) 指定の方法で写真などの必要なデータを得ながら文書を作成する業務日報作成代行はパソコンでの書類作成が苦手な方でもできる、4) 記帳代行はスキャンすれば終わりなので、作業としては簡単ということでした。

また、以上の業務の獲得については、1) 代表取締役である橋本様自らが行う営業活動の他、2) 自社のWeb（ホームページ）や3) 地域の広告誌を通じて行っているそうですが、最近2) や3) の割合が少しずつ増えているそうです。

ただ、こうした受注業務だけに頼っていると、受注がなくなれば障害者の仕事もなくなってしまうので、そうしたことにならないよう、新たな宮城県のお土産となるようなキャラメル製造・販売といった自主事業も準備しており、県内の菓子製造を行う就労継続支援事業所と連携して進めているそうです。

就労継続支援A型の事業を安定的に運営するためのこうした同社の取組は、A型を持っておられる全重協の会員とっても一つの参考になるのではないのでしょうか。

---

## 19 平成30年度下期ブロック会議等の開催予定

(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30年9月4日（火）

関東甲信越ブロック会議

開催時間：14：00～

開催場所：大東コーポレートサービス株式会社（東京都品川区）

主な内容：事業所見学等

会員以外の参加：可

### ■平成30年9月10日（月）

中国・四国ブロック会議  
開催時間：14：00～  
開催場所：石央文化ホール（島根県浜田市）  
主な内容：事業所見学等  
会員以外の参加：可

### ■平成30年11月2日（金）

九州・沖縄ブロック会議  
開催時間：13：00～  
開催場所：社会福祉法人 恩陽会（沖縄県国頭郡音納村）  
主な内容：工場見学等  
会員以外の参加：可

### ■平成30年11月3日（土）～4日（日）

ワークフェア2018  
開催時間：9：00～17：00  
開催場所：奥武山野球場（沖縄セルラースタジアム那覇） エントランス広場  
（沖縄県那覇市奥武山町42-1）  
主な内容：会員企業による障害者雇用の取組の紹介や障害者が製作した製品の  
紹介・販売、全重協のブースにおける中小企業の事業主等を対象にした  
障害者雇用に関する相談・援助等  
会員以外の参加：可

### ■平成30年11月13日（火）

九州・沖縄ブロック障がい者雇用特別セミナー（厚生労働省委託事業）  
開催時間：13：00～16：40  
催場所：クローバープラザ（福岡県春日市）  
主な内容：講演、精神障害者の雇用に係る先進事例の報告、  
グループディスカッション  
会員以外の参加：可

### ■平成30年12月3日（月）

東北ブロック会議及びセミナー（厚生労働省委託事業）  
開催時間：未定  
開催場所：東京エレクトロンホール宮城（仙台市青葉区）  
主な内容：未定  
会員以外の参加：可

### ■平成30年12月5日（水）

北海道ブロック会議  
開催時間：未定  
開催場所：札幌コンベンションセンター内会議室（札幌市白石区）  
主な内容：未定  
会員以外の参加：可

北海道ブロック特別セミナー（厚生労働省委託事業）

開催時間：13：00～17：00

開催場所：札幌コンベンションセンター小ホール（札幌市白石区）

主な内容：障害者雇用を積極的に推進している企業の講演、  
グループディスカッション

会員以外の参加：可

#### ■平成30年12月11日（火）

近畿ブロック会議及びセミナー（厚生労働省委託事業）

開催時間：未定

開催場所：未定

主な内容：未定

会員以外の参加：可

#### ■平成30年12月14日（金）

関東甲信越ブロック会議及びセミナー（厚生労働省委託事業）

開催時間：未定

開催場所：中央大学駿河台記念館（東京都千代田区）

主な内容：未定

会員以外の参加：可

## 20 平成29年度の新規会員

---

本年1月1日から8月1日までに、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。

プロスパー株式会社（大阪府）

にっとくスマイル株式会社（愛知県）

楽天ソシオビジネス株式会社（東京都）

グリーン環境株式会社（徳島県）

特定非営利活動法人さくら 就労継続支援A型事業所サポートみらい（徳島県）

株式会社ニッパツ・ハーモニー（神奈川県）

生活協同組合コープさっぽろ（北海道）

株式会社アストコ（東京都）

株式会社カネカ・クリエイティブ・コンサルティング（大阪府）

SWSスマイル株式会社（三重県）

株式会社住化パートナーズ（東京都）

一般社団法人ライフワーク協会（大阪府）

株式会社ココワーク（大阪府）

社会福祉法人 千歳会（東京都）

以上14事業所

## 事務局から

本誌冒頭の会長のごあいさつにもありますように、全重協は今年度も「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ました。

この事業については、既に多くの会員の皆様をご存じだと思いますが、全国7ブロックに障害者雇用に関する相談コーナーを設けるとともに、セミナーを実施したり、障害者活躍企業を認証したり、さらには好事例の収集・普及を行うことにより、障害者を雇用する全国の中小企業の事業主等を支援するものです。

昨年度は、例年以上に新規入会が増え、また寄付金も過去に例を見ないくらい増えましたが、こうしたこと背景には各ブロックにおける役員の皆様方の大変なご尽力があったことはもちろんですが、それに加えて、全重協が上記のような国からの受託事業を実施したことにより知名度が高まったことも影響しているのではないかと思います。

事務局といたしましては、全国の相談コーナーの相談員の皆様と力を合わせて今年度も国からの受託事業をできる限り効果的に実施することにより、障害者の雇用が更に進むよう、全力で取り組んで参りたいと考えておりますので、会員の皆様におかれ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。

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、「私と障害者雇用」と題して、中部ブロック長の三澤弘一様（中電ウイング株式会社専務取締役）に障害者雇用にかける思いを書いていただきました。

三澤様には、これまで中部ブロック長として全重協の活動に熱心にお取り組みいただいているだけでなく、上記の国からの受託事業の関係でも名古屋相談コーナーの場所を提供していただくなど、大変なご尽力をいただいております。

今回の記事を通じて、三澤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。