

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。

2021年新春号 (No.70)



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	
私と障害者雇用	5
クリーンリース株式会社 専務取締役 (常務理事 北海道ブロック長) 横堀 大	
障害者雇用を巡る最近の動き	7
1 第99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100回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
3 「もにす認定制度」で初の認定事業主が誕生しました。	
4 令和元年度 国の機関等における障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの調達実績」が公表されました。	
5 「第40回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)」の入賞者が決定しました。	
6 「第1回障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ」が開催されました。	
7 「第1回障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ」が開催されました。	
8 「第1回障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ」が開催されました。	
9 令和2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	11
1 栗原会長の株式会社大協製作所がテレビ神奈川で紹介されました。	
2 ATUホールディングス株式会社が障がい者雇用優良事業所福岡県知事表彰を受賞されました。	
3 令和2年度第1回常務理事会 (ブロック長会議) が開催されました。	
4 令和2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。	
5 「ひょうご障害者ワークフォーラム2020」が開催されました。	
6 令和2年度第1回臨時理事会が開催されました。	
7 令和2年度北海道・東北・関東甲信越ブロック合同障害者雇用特別セミナーが開催されました。	
8 全障協青年部会が活動を開始しました。	
9 令和2年度近畿ブロック会議が開催されました。	
10 令和2年度近畿ブロックセミナーが開催されました。	
11 全障協会員から「もにす認定」事業主が続々誕生しています。	
12 新規会員	
事務局から	26

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下にあつて、皆様には、障害者の雇用維持・促進や感染予防対策等にたいへんご苦勞されたことと拝察いたします。

そうしたなか、当協会の事業活動の展開に多大なご理解とご支援を賜るとともに、障害者雇用状況の実態把握調査や、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた取組事例の収集等にも積極的なご協力をいただきました。これらご尽力に心より御礼申し上げますとともに、新型コロナウイルス感染症が一日も早く終息し、本年が明るい年となりますようお祈りいたします。

さて、当協会は、総会の決議を経て全重協から「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」略称「全障協」に名称を変更し、昨年4月1日から新名称で新たなスタートを切りました。全障協は、企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所など多様な会員で構成されており、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。新名称となって2年目となる本年は、こうした特色を一層活かし、より広く障害者の雇用促進に取り組んでいく所存です。

また、理事会の承認を得て、昨年4月から全国中小企業団体中央会に加入いたしました。産業政策の動向について、より広く情報を得るとともに、全障協の知名度、発言力の一層の向上に資することを期待しております。

国の障害者雇用施策につきましても、本年3月1日に法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられるほか、障害者雇用率制度における対象障害者の範囲や長期継続雇用の評価など多面的な検討が行われています。加えて、厚生労働省の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」において障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策の更なる連携強化について議論が進められています。この検討会のもとに、障害者の就労能力等の評価の在り方、障害者就労を支える人

材の育成・確保、就労支援体系の在り方をテーマとする3つのワーキンググループが設置され、全障協関係者も専門アドバイザーとして検討に参画しています。

このように、障害者雇用を取り巻く環境が大きく変わりつつあるなか、全障協としても会員の皆様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参りたいと考えております。

具体的な事業活動の1つとして、当協会は平成29年度以来、厚生労働省から「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」を受託し本年度で4年目となりました。

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、企業経営や障害者雇用に関し長く携わり豊富な知見や経験を有する専門の相談員が、各企業の課題や実情に応じた具体的な提案や有効な事例の提供などを通じたきめ細かな支援を無料で行っています。相談は電話や電子メール、オンライン会議形式でもお受けしておりますし、見学先企業の紹介・取次ぎも行うことができます。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ので、障害者雇用に関し課題をお持ちでしたら是非、お気軽にご活用ください。

併せて、障害者雇用に関する講演や先進的な取組みについての事例報告、パネルディスカッション等からなるセミナーを昨年10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、中国・四国ブロック及び中部ブロックでそれぞれ異なるテーマにより開催することとしており、詳細は全障協ホームページに掲載しておりますのでご覧ください。また、本年度はすべて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きますようお願い申し上げます。

以上のような取組を展開しつつ、新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても、会員の皆様の意思疎通、情報交換がより活性化しますよう努めて参りたいと考えています。会員各位におかれましては、本年も引き続きご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。新年のご挨拶に代え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を賜り、心から感謝申し上げます。

昨年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う経済活動の低下により障害者の解雇数が、前年同期と比べて増加する等、障害者雇用への影響が一定見られました。このため、他の労働者と同様に雇用調整助成金の拡充等に加え、事業主団体等に対する累次の要請や、地域障害者職業センターにおいて配置転換等に関する専門的な支援を実施しました。また、重度障害者等の通勤や職場等における支援のため、雇用施策と福祉施策とが連携した、新たな支援制度を創設しました。一昨年に成立した改正障害者雇用促進法に基づく取組に加え、こうした新制度等の適切な実施に努めて参ります。

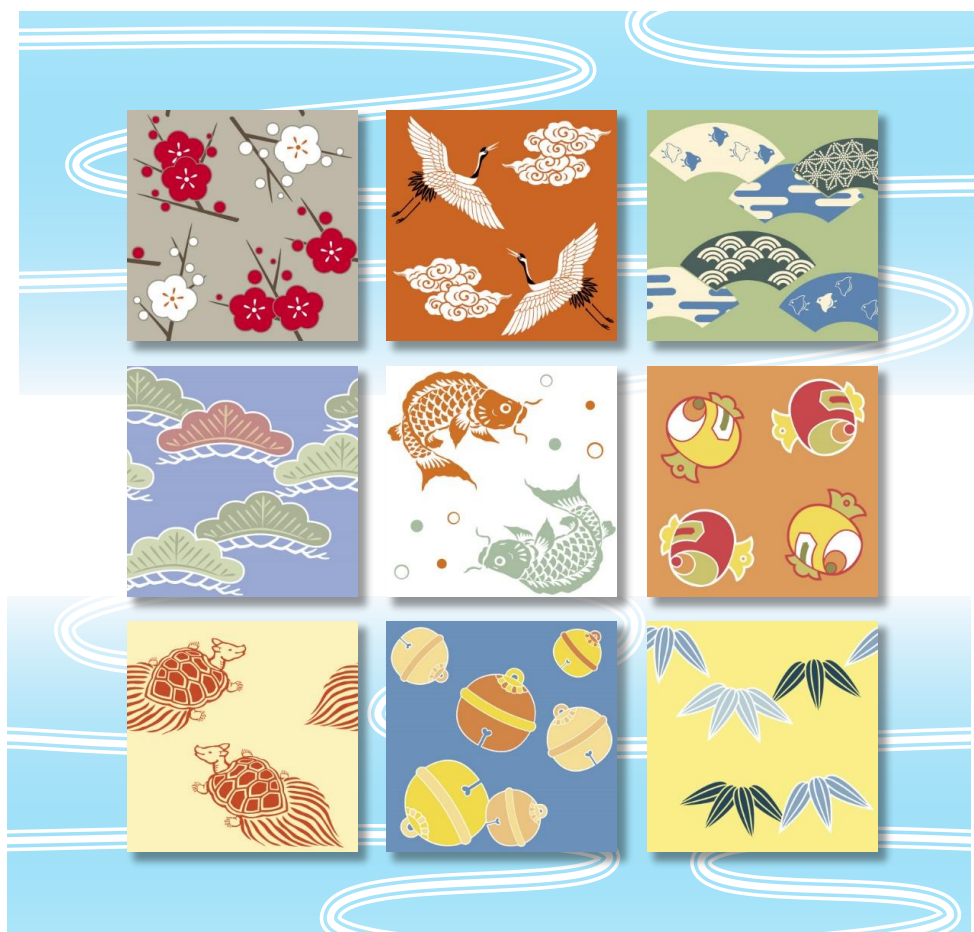
障害者雇用の近況を見ますと、ハローワークにおける新規求職申込件数、就職件数はともに過去最高となっており、令和元年の障害者の雇用者数は、約56万人と16年連続で過去最高となりました。また、実雇用率も2.11%と8年連続で過去最高となり、障害者雇用については、着実な進展が見られるところです。

こうした中、民間企業における法定雇用率については、本年3月1日に、2.3%への引上げを予定しており、就労を希望する障害者について、多様な希望や特性等に応じた働き方を実現していくためには、雇用の質に着目したきめ細かな支援が必要となっております。

本年は、障害者の雇用経験やノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等を中心として、法定雇用率未達成企業に対する「企業向けチーム支援」を更に拡充するとともに、多様な障害特性に対応した就労支援のほか、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図って参ります。また昨年、障害者がより働きやすい社会を実現していくため雇用施策と福祉施策の連携強化が一層求められる中で「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」を立ち上げ、検討を進めて参りましたが、その検討結果を踏まえ更に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に

関する検討会」を立ち上げ、両施策の更なる連携強化策の議論を進めていくこと
としています。

本年も、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。



私と障害者雇用

クリーンリース株式会社 専務取締役
(常務理事 北海道ブロック長)
横堀 大



「名前なんていうの？誕生日は？」

平成13年7月、クリーンリース株式会社に入社し生まれてはじめて障害を持った方々と関わりました。

廊下で重度知的障害を持つ男性に名前を聞かれ、どう応じたらよいか戸惑ったのを覚えています。

彼は有名人や周囲の人の誕生日を覚えており、誕生日の朝には必ず「おめでとう」と言ってくれます。

クリーンリース株式会社は観光ホテルやビジネスホテルを取引先に持つホテルリネンサプライを営む会社です。

2代目である私達は当時まだ20代、データを取り分析し数字で管理する経営がはじまりました。

障害者は仕事ができない、遅い、生産の足を引っ張るお荷物だ。

先代が始めた障害者雇用、全員健常者のパートにしたほうが生産性も上がってコスト削減になるのではないかと。

そんな話し合いがされていました。

取引先が増加し順調に売上が伸びていくなか、知床が世界遺産に登録され、突如観光客数が増加し捌ききれない仕事量となりました。

毎日夜遅くまで残業となることで、健常者の社員・パートの退職者が増えていきました。

切羽詰まり、今まで補助的な業務しかさせてこなかった障害者にメインの作業をさせるしかない、残った健常者は作業指示や検品、出荷作業をしようということになりました。

工程を分解して作業の仕方を教え、数値目標を設定し、結果を明示すると能力はどんどん開花していきました。

結果、生産性は大幅に上昇し安定した生産が出来るようになり、戦力として雇用も大幅に増やしました。

障害者は仕事が出来ない、遅いのではなく、私たちが彼らを使えていなかったのだとわかりました。

この時ようやく弊社で「先代が始めた障害者雇用」が世代交代されたのだと思います。

昨年より新型コロナウイルスが世界中で猛威を振るい観光業は今も尚、大打撃を受けています。

令和2年4月、第1回目の緊急事態宣言が発出され、生産量は前年同月比で15%程度まで落ち込み、休業を余儀なくされました。

世間はマスク不足、会社にはゴールデンウィークの観光需要に対応すべく用意したシーツやタオルが大量に余っていました。

「暇だし、シーツでマスクでもつくるか!？」

従業員へのマスク不足対策ため、綿100%のシーツを使用して三段プリーツのマスクを作ることにしました。

型紙をつくりパーツとなる生地を裁断したり、きれいな三段プリーツをつくったり、ミシンを使用して縫製したり、耳ゴムを一定の長さで裁断したり、その耳ゴムをマスク本体にゴム通ししたり、、、

洗濯やアイロン、リネン類を機械にセットしたアイロン処理や畳み処理、出荷処理しかしてこなかった従業員にマスクの製作工程を分解して教え、誰でも同じクオリティで出来るようなやり方や補助具を考えました。

この作業を通して、また一から皆と作り上げていく過程を楽しむことが出来ました。

また、この作業の中で新たな能力が開花しそれが自信となり本業のリネン作業のほうでもレベルが大きく上がった方もおり、多くの気づきがありました。

作業系の雇用だけではなく、総務部での知的障害者の雇用へのチャレンジも始めました。

今までも身体障害者や精神障害者の事務採用というのはあったのですが、知的障害者は初めての試みです。

伝票入力や納品書発行、電話による受注や取次、来客対応等の業務をこなしています。

コロナ禍で本業が暇だったこともあり、色々なチャレンジをしてみました。

知的障害があっても、漢字検定2級や3級を持っていたり、タイピングが異常に速かったり、パソコン並みのスピードでバーコードのJANコードを読み取りピッキング作業したり、戦略的な思考ができカードゲームが強かったり。

私自身障害者雇用に携わって20年経ちますが、改めて知的障害って何なのかな?と考えさせられる1年でした。

障害をもった方々が弊社にとって本当の意味で大事な戦力となり、当初、生産部に補助的な作業のみだった雇用も今では仕上部門、洗濯部門、出荷部門、生産管理部門、配送部、総務部とすべての部署で活躍してくれています。

世の中の障害者雇用が・・・なんて大それたことは言えませんが、縁あって一緒に働くことになった方々の能力が存分に発揮できるよう努力していきたいと思えます。

障害者雇用を巡る最近の動き

1 第99回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

令和2年9月25日（金）午後1時から、標記分科会がZoomを用いたオンライン会議として開催されました。

最初に、障害者雇用率0.1%引上げに係る政令案要綱の諮問があり、「妥当と認める」と答申され、労働政策審議会に報告が行われることとなりました。

次いで、新型コロナウイルス感染症や障害者雇用率0.1%引上げの影響を踏まえた障害者雇用支援施策について意見陳述が行われました。

最後に、今後の障害者雇用対策の検討の進め方として、論点整理や検討のスケジュールについて議論が行われました。

なお、当日の資料は、厚生労働省ホームページに掲載されており、これについては、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2020年10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100回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。

令和2年10月16日（金）午後3時30分から、標記分科会がZOOMを用いたオンライン会議として開催されました。

最初に、障害者介助等助成金、重度障害者等通勤対策助成金の額等を定める件の一部を改正する告示案要綱が諮問され、妥当と認められました。

次に、厚生労働省内に設けられた障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチームの中間とりまとめ「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」について、説明、審議が行われました。

最後に、今後の障害者雇用対策の検討の進め方について審議が行われ、次回は12月頃開催ということで閉会となりました。

なお、当日の資料は、厚生労働省ホームページに掲載されており、これについては、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2020年10月19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 「もにす認定制度」で初の認定事業主が誕生しました。

厚生労働省では、障害者雇用促進法に基づき、障害者雇用の促進及び雇用の安定に関する取組みの実施状況などが優良な中小企業事業主を厚生労働大臣が認定する制度（もにす認定制度）を実施しています。

今般、厚生労働省から、令和2年10月21日付けで初の認定事業主3社〔株式会社OKBパートナーズ、は一とふる河内株式会社、有限会社利通〕が誕生したことが発表されました。（詳しくは、厚生労働省ホームページ > 報道・広報 > 報道発表資料 > 2020年10月 > 2020年10月21日（水）掲載「「もにす認定制度」で初の認定事業主が誕生しました～障害者雇用に取り組む優良中小事業主から、第1号事業主3社を認定～」をご覧ください。各社の具体的な取組内容も掲載されています。）

なお、もにす認定事業主になると次のメリットがあります。また、認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出することにより行うことができます。（厚生労働省作成のリーフレットから引用）

〔認定事業主となるメリット〕

- ・ 自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小企業認定マークを表示することができます。
- ・ 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります。
- ・ 日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります。この資金は、障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます。
- ・ 地方公共団体の公共調達及び国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります。

4 令和元年度 国の機関等における障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの調達実績」が公表されました。

令和2年10月29日（木）、標記について厚生労働省から発表がありました。

今回の調達実績は、「障害者優先調達推進法」に基づき、国の機関等から通知等のある障害者就労施設等からの物品等の調達実績を集計したものです。

令和元年度の調達実績の合計額は、193.34億円で前年度と比べ15.2億円（8.5%増）増加し、法施行（平成25年）から6年連続で過去最高を更新したとのことです。（詳しくは、厚生労働省ホームページ > 報道・広報 > 報道発表資料 > 2020年10月 > 2020年10月29日（木）掲載「令和元年度 国の機関等における障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの調達実績～法施行（平成25年）から6年連続で過去最高を更新～」をご覧ください。省庁別、都道府県別、品目別の調達件数、調達額も掲載されています。）

5 「第40回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」の入賞者が決定しました。

愛知県常滑市において令和2年11月13日（金）から15日（日）までの3日間にわたり標記アビリンピックが技能競技25種目で開催されました。

本大会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため「無観客」により開催されたことから、開会式、競技風景及び成績発表はWEB上で動画配信されました。

全障協会員事業所の参加選手も多数入賞されており、金賞（厚生労働大臣賞）受賞者が所属する全障協会員事業所は次のとおりです。

- ・ 株式会社 JR 西日本あいウィル（競技種目：DTP）
- ・ トヨタグループ株式会社（競技種目：写真撮影）
- ・ 和田精密歯研株式会社 札幌センター（競技種目：歯科技工）

(詳しくは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ>プレスリリース>11月16日機構ニュース257号「第40回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)」の入賞者が決定しました」でご覧になれます。

6 「第1回障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ」が開催されました。

令和2年12月21日(月)午後5時から、TKP新橋カンファレンスセンターにおいて、標記ワーキンググループが通常の会議とWEB会議を組み合わせで開催されました。本ワーキンググループは、厚生労働省の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」(学識経験者、関係団体代表者等で構成)の下に、論点整理など集中的に検討を行うために設けられた3ワーキンググループの1つです。

本ワーキンググループでは、雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討が行われます。

当日は、アセスメントの在り方や活用方法などについて様々な意見が出され、次回(令和3年1月29日(金)開催予定)に向けて、論点整理が行われました。

なお、当日の資料は、厚生労働省ホームページに掲載されており、これについては、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2021年1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。

7 「第1回障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ」が開催されました。

令和2年12月22日(月)午後1時から、中央労働委員会において、標記ワーキンググループが通常の会議とWEB会議を組み合わせで開催されました。本ワーキンググループは、厚生労働省の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」(学識経験者、関係団体代表者等で構成)の下に、論点整理など集中的に検討を行うために設けられた3ワーキンググループの1つであり、全障協会員の(株)ベネッセビジネスメイトグループ雇用推進本部特命担当部長の今野雅彦様が専門アドバイザーとして参加しておられます。

本ワーキンググループでは、雇用・福祉施策にまたがる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討が行われます。

当日は、ジョブコーチやサービス管理者責任者の育成の在り方や、福祉分野と雇用分野の連携などについて様々な意見が出され、次回(令和3年1月21日(木)開催予定)に向けて、論点整理が行われました。

なお、当日の資料は、厚生労働省ホームページに掲載されており、これについては、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2021年1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。

8 「第1回障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ」が開催されました。

令和2年12月25日(金)午後3時から、厚生労働省仮設第1会議室において、標記ワーキンググループが通常の会議とWEB会議を組み合わせて開催されました。本ワーキンググループは、厚生労働省の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」(学識経験者、関係団体代表者等で構成)の下に、論点整理など集中的に検討を行うために設けられた3ワーキンググループの1つであり、全障協常務理事(北海道ブロック長)の横堀大様が専門アドバイザーとして参加しておられます。

本ワーキンググループでは、雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討が行われます。

当日は、雇用分野と福祉分野の役割分担や連携の在り方等について、多岐にわたる意見が出され、次回(令和3年2月9日(火)開催予定)に向けて、論点整理が行われました。

なお、当日の資料は、厚生労働省ホームページに掲載されており、これについては、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2021年1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。

9 令和2年障害者雇用状況の集計結果が公表されました。

令和3年1月15日(金)に厚生労働省から標記集計結果が公表されました。

それによると、令和2年6月1日現在の雇用障害者数は57万8,292.0人(対前年比3.2%増)、実雇用率は2.15%(対前年比0.04ポイント上昇)で、ともに過去最高を更新したとのことです。

また、法定雇用率達成企業の割合は48.6%と前年に比べ0.6ポイント上昇したとのことです。

なお、本件についての厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事(2021年1月19日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。(同資料には、企業規模別や産業別、都道府県別の状況等も掲載されています。)



全障協の動き

1 栗原会長の株式会社大協製作所がテレビ神奈川で紹介されました。

毎年9月は「障害者雇用支援月間」ということで、テレビ神奈川9月19日(土)放送の「ハマナビ」で栗原会長の(株)大協製作所及び会員事業所のパーソルサックス(株)よこはま夢工房が紹介されました。

それぞれ「障害者雇用61年の実績!」、「クッキー工房 得意なことをいかして働く」と題して、栗原会長のインタビュー、各社の職場紹介・従業員等インタビューで構成されています。

番組動画はYouTubeにアップされていますので、「ハマナビ」で検索いただきますと視聴できます。番組表題は、2020年8月19日放送「知っておきたい～9月は障害者雇用支援月間～」です。是非、ご覧ください。

2 ATUホールディングス株式会社が障がい者雇用優良事業所福岡県知事表彰を受賞されました。

当協会会員のATUホールディングス株式会社(岩崎龍太郎 代表取締役・全障協理事)が、令和2年10月19日(月)開催の「福岡県障がい者雇用促進大会」において、「令和2年度障がい者雇用優良事業所」知事表彰を受賞されました。

福岡県では、障がいのある人もない人もいきいきと働くことができる社会の実現を目指し、障がい者雇用に積極的に取り組む事業所や、職業人として他の模範となる障がいのある人を表彰しています。今年度は4事業所、4名が受賞されました。

県知事努力賞を飛び越えて知事表彰を受賞されたのはATUホールディングス株が初めてとのことです。その受賞理由は、「社員の発達を保障し万人が働ける場にする」の企業理念のもと、障がい者雇用率は約50%と積極的に取り組んでいる。研修に重点を置き、本人が理解できるまで繰り返し指導している。」とされています。

当協会にとりましても、たいへん喜ばしいことですので、会員の皆様にお知らせします。なお、福岡県障がい者雇用促進大会の詳細(福岡県作成資料)は、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事(2020年10月23日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。



〔表彰式の様子〕

3 令和2年度第1回常務理事会(ブロック長会議)が開催されました。

令和2年10月6日(火)午後2時から、ZOOMを用いたWEB会議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、初のWEB会議で進行に滞りがあるかもしれないが、忌憚のないご意見をいただきたいこと、現在の厳しい状況の中で、障害者の雇用維持・促進とともに頑張っていきたいこと等について開会のあいさつがありました。

続いて、新任の常務理事お三方からご挨拶いただいた後、本年度ブロック会議の開催方針、厚生労働省委託セミナーの進捗状況、令和4年度障害者雇用施策に関する要望事項について、質疑応答、意見交換、各ブロックの状況報告が行われました。

次いで、障害者雇用相談コーナーの相談支援実績、令和2年度新規会員の入会状況、新型コロナウイルス感染症の影響下における障害者雇用状況アンケートの結果等について事務局から一括報告があり、活発なフリーディスカッションが行われました。

最後に閉会あいさつとして大本副会長から、会員の皆様への情報伝達手段として、是非オンラインを活用し、できるだけ多くの回数、情報交換の場を設けていきたいこと、新常務理事の皆様には協会の事業運営にご助言いただくとともに活発に参画いただきたいこと等のお話がありました。

4 令和2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2年10月22日(木)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。

全障協の栗原会長による開会のあいさつは、WEB上に文書を掲載することにより行われ、その概略は次のとおりです。

1) 新型コロナウイルス感染症の影響下にあつて、皆様には、障害者の雇用促進・維持や感染予防対策等にたいへんご苦労されていいることと拝察する。新型コロナウイルス感染症の一日も早い終息をお祈りする。2) 全重協は本年4月1日から全障協に名称変更し新たなスタートを切った。引き続き、ご理解・ご協力をお願いする、3) 厚生労働省からの受託事業として、本セミナーの他に、全国7か所に設置した障害者雇用相談コーナーにおいて相談支援を実施している。是非、気軽に活用いただきたい、4) 本セミナーでは、新型コロナウイルス感染症の影響下にある現況を踏まえたテーマを設定しているので、是非参考にしていただきたい。

次いで、(株)ヒューマンリソース・デベロップメント代表取締役の清永誠様から、「コロナ危機への対応」とのテーマで講演いただきました。その概略は次のとおりです。1) 新型コロナウイルス感染予防でマスクの着用、オンライン会議、置き配・テイクアウト等が当たり前なニューノーマル(新常態)になりつつあり、これを期に伸張するベンチャーが現れるだろう、2) 少子高齢化の中で、多様性に向きあうことが重要となり、ダイバーシティを肯定し経営に活かす組織が求められる、3) 障害者雇用のポイントは、思い込みを持った面接・採用を行うのではなく、作業環

境に配慮することにより健常者と同じように採用できるということである、4) 経営者は人材を育むことが使命であり、その実現が未来の業績を決める、5) 経営を通じて社会貢献を実践することで、社員が職場に誇りを持つことができ、それが会社の価値とみられて仕事が集まってくる、といったお話がありました。

講演に引き続いて、ATU ホールディングス(株)の中嶋大空様から、「私の仕事」と題して視覚障害についての事例報告が行われました。その中で、1) 見えない弊害をいかに取り除くかが重要。例えば、随所に鈴などの目印や点字を設ける、ロービジョンの方のためには、フォントの拡大、見やすい照明・窓の位置に配慮するなど、2) 皆様が最も不安に思われるのは「通勤」であると思われる。白杖などを用いた歩行訓練を受けているが、人によって得意不得意がある。原則就職・入所が決まったら事前に歩行訓練を数度実施しているので基本的には問題ない。もし、訓練を重ねても危険と思われる場合にはガイドヘルパー等の公的支援を受けるなどの対策を講じる必要がある、3) 新型コロナウイルス感染拡大により、個々のセキュリティ意識が高まるなかで、適切な援助が受けづらくなり、視覚障害者が安全に外出できない状況となっている。社会全体のご理解・ご支援をお願いする、4) 社会を変えるのは障害者自身であり、能動的に声をあげ、チャレンジして実績をつくっていくことが、社会を動かすきっかけとなる、4) 多様な働き方を築き上げていくことで、障害者の自立が実現するのであり、そのためには、例えば、障害実態に即した教育訓練により将来の選択肢を増やすことなどが重要、といったお話がありました。

事例報告の後には、講師の清永様、福岡労働局職業安定部職業対策課障害者雇用担当官の小松真一郎様及び田中九州・沖縄ブロック長をパネリストとして、「私達が取り組む障がい者雇用」と題したパネルディスカッションが行われました。

まず、小松様から最近の障害者雇用について、1) 障害者の雇用数は16年連続で過去最高を更新し、実雇用率2.11%となっているが、雇用率達成企業割合は48%にとどまっている、2) ハローワークの紹介による就職件数も11年連続で増加し、10年前の2倍以上になっており、中でも、精神障害者の就職件数がほぼ半数を占めるようになった、3) 新規求職申込み件数は、新型コロナウイルスの影響で、全国では4月から、福岡県では5月から落ち込みをみせている、4) 障害者の解雇者数は全国ベースでは本年2月～8月25.6%増となっているが、福岡県内については大きく増えていない、5) 雇用調整助成金について、雇用保険被保険者以外も対象とする、助成率や支給上限額を引き上げる等の特例措置を設けており、その期限が12月末まで延長された、6) 来年3月1日から法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられることに伴い、対象範囲の従業員規模も43.5人以上となることから、ハローワーク等の関係機関によるチーム支援を推進していくこととしている、といったお話がありました。

続いて「障害者の雇用維持のためにどのような方策がとられているか」、「雇用についての障害者の不安をどのように無くすか」、「実雇用率を悪化させないため

にどのような方策があるか」について、福岡障害者雇用相談コーナーの西村相談員のコーディネートのもとパネリスト間の意見交換が行われました。

最後に、全体の質疑応答として、「注意欠陥多動性障害のある社員への支援のあり方」、「障害者を複数採用した場合、障害者のみで業務グループを編成すべきか、健常者との混成にした方がよいか」、「障害者と支援者の比率はどのくらいが適切か」についてやり取りが行われました。

セミナーの終わりに、田中九州・沖縄ブロック長から閉会のあいさつとして、1) はじめてのリモートによるセミナーであり、次回はさらによいものを目指す、2) 障害者雇用はハードルが高いように見えるが、やってみれば意外とうまくいく、3) 企業経営は利益面も重要であるが、障害者雇用はそういった面でもメリットが大きい、4) 福岡相談コーナーの活用をお願いする、といった話があり、2時間30分にわたる全障協としては初めてのオンラインセミナーを終えました。

なお、当日使用された資料については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2020年11月2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 「ひょうご障害者ワークフォーラム 2020」が開催されました。

令和2年10月27日（火）午前10時から、全障協兵庫支部及び兵庫県の主催により、標記ワークフェアが、神戸クリスタルタワービル3階において、きめ細かな感染症対策を講じたうえで開催されました。

このワークフェアは、就労を目指す障害者や、保護者、企業、支援機関、学校関係者等の方々を対象として開催されたものです。会場では、兵庫県で障害者雇用を積極的に進めている企業が各ブースで障害者雇用の取り組みや資料の展示を行うとともに、各社のスタッフから会社の紹介や障害者の働き方について話を聞く機会が提供されました。

また、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が設けられるとともに、来場できない個人、団体のために、ZOOMによるオンライン質疑応答も行われました。

当日は、全障協会員企業12社が出展し、来場者が404名とたいへん多くの方々に参加いただくことができました。

6 令和2年度第1回臨時理事会が開催されました。

令和2年11月5日（木）午前10時から、ZOOMを利用したオンライン会議として標記理事会が開催されました。

はじめに栗原会長から開会のあいさつとして、1) 皆様には、多忙な中、出席いただき感謝申し上げます。また日頃は、全障協の事業運営にご支援、ご協力をいただいていることに重ねてお礼申し上げます、2) 私どもの会社でも、4月から7月

頃までの間で週休3日を実施した際に体調を崩した従業員が出るなど、コロナ禍により生じたマイナス面はかなり大きいと感じています。今後も影響は続きそうなので、皆さま方も是非、雇用維持にご留意いただければと思っております。コロナ禍の一日も早い終息を願っています、3) コロナ禍の関係で、3月の理事会からはじまり総会などすべてオンラインや書面によるものとなり、皆様にはご迷惑をおかけしました。本日もオンライン会議となり、面と向かってお話するのは勝手が違うのでよろしくお祈いします、4) 厚生労働省からの受託事業については会員の皆様のご支援・ご協力と各ブロック事務局等のご努力によって順調に進んでいます。これから3月に向けて、各ブロックでセミナーが開催されるのでよろしくお祈いします、とのお話がありました。

次いで、新任の理事・監事からそれぞれご挨拶をいただいた後、栗原会長を議長として議事が進められました。

議事内容は、「会長等職務執行状況報告」及び「厚生労働省委託セミナーの進捗状況」であり、前者については全会一致で了承され、後者については、各ブロックのセミナー準備状況、開催に向けた課題等について報告が行われました。

引き続きフリーディスカッションが行われた後、最後に加藤副会長から閉会のあいさつとして、1) 本来なら全員が集まって総会、理事会等を開催すべきところ、なかなか実現できない状況にあり、とにかく行動に移そうということでWEB会議として理事会を開催することになりました。厚生労働省委託のセミナーも同様にオンラインで開催することが必要となっています。まだまだ、コロナ禍が続くかもしれない、WEB会議等が多くなることも予想されます、2) 本年は役員の変更があり、9名の新しい理事・監事が選任されましたが、本来は懇親の場で顔を合わせる事ができるところ、ようやく本日、顔を合わせる方もおられると思います、3) 我々のやるべきことは、障害者雇用の推進と、それを経営に取り込んでりっぱな会社を作り上げることであり、それは社会的責任でもあります。今後とも、皆様方のご協力をいただいて、それぞれの地域で問題が起こっていることを本部に出していただき、本部ではそれを受け止めて、しっかりと厚生労働省等に申し上げ、障害者が安心して働ける世の中を作らなければいけません。これが全障協の目的であるので、今後とも皆様のご協力をお願いし、閉会のあいさつにさせていただきます、とのお話がありました。

7 令和2年度北海道・東北・関東甲信越ブロック合同障害者雇用特別セミナーが開催されました。

令和2年12月4日(金)午後1時15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。

最初に全障協の栗原会長から開催のあいさつがあり、その概略は次のとおりです。

1) 新型コロナウイルス感染症の影響下にあつて、皆様には、障害者の雇用促進・維持や感染予防対策等にたいへんご苦勞されていることと拝察する。新型コロナウイルス感染症の一日も早い終息をお祈りする。2) 全重協は本年4月1日から全障協に名称変更し新たなスタートを切った。引き続き、ご理解・ご協力をお願いする。3) 厚生労働省からの受託事業として、本セミナーの他に、全国7か所に設置した障害者雇用相談コーナーにおいて相談支援を実施している。是非、気軽に活用いただきたい。4) 本セミナーでは、新型コロナウイルス感染症の影響下にある現況を踏まえたテーマを設定しているので、是非参考にさせていただきたい。

次いで、田沼全障協理事の司会進行のもと、プログラムが進められ、まず、「with コロナの時代における障害者雇用～精神障害者の安定した職場づくりに向けて～」と題してパネルディスカッションが行われました。

最初にコーディネーターとして東洋大学社会学部社会福祉学科教授の志村健一様から、1) 朝日新聞の記事によると、厚生労働省のとりまとめで本年2月から6月の障害のある方の解雇者数は1,104人(前年同期比16%増)で、新型コロナウイルスの影響により企業経営が悪化していることが背景にあるとみられている。この数字はハローワークでの状況の聞き取りをまとめたものであり、実態より少ないのではないかと感じている。本年5月の新規求人数も前年同月より36.1%減少しており、雇用情勢が厳しいことが明らかになっている。2) 東京新聞の記事によれば、新型コロナウイルス対策で企業がテレワークを進めており、オフィスで働いている障害のある方々の仕事が減っていると報道されている。知的障害のある方々のオフィスの仕事は清掃や配送物の仕分けなどであり、社員の出勤減少というようなものが、実際には知的障害のある方々の仕事を奪ってしまっている状況がこの報道でわかり、状況は益々厳しくなるとのことである。3) 同じく東京新聞によれば、障害のある方々はこうした仕事以外はできないと決めつけずに、コロナ禍において、何が障害のある方々に対して提供できる仕事なのかを考えて新たな仕事を産み出すような工夫が必要になっており、国はそれを支援すべきであることを「手をつなぐ会」の理事が訴えている。4) 障害者への支援は個別性が高いことを忘れずに念頭に置きつつ、精神障害のある方々の支援ニーズを整理すると、次のようになる。すなわち、①服薬支援、かかりつけ医との緊急対応等の医療的ニーズ、②身だしなみ、食事、住まいに関する支援などの生活に関するニーズ、③身近な人々との関係づくり、関係のメンテナンスの支援等の社会とのかかわりに関するニーズであり、これらは相互に重なり合う部分があることから、ネットワークを構築して支援が展開されてきた。5) しかし、新型コロナウイルスの影響で、通院控え、生活のリズムの維持しにくさ、人との関わりの減少、解雇といった状況が生じ、これらのニーズのバランスが崩れてしまっていることが見受けられる。6) こうした中、厚生労働省による新しい生活様式(ニューノーマル)の実践例が推奨されている。これらは、精神障害のある方々にとってマイナスなことばかりではなく、ニューノーマルを新たに創っていく推進役になり得るのではないかと、個別性を尊重し合い、得意な分野を活かしてもらおうようなニューノーマルを精神障害のある方々と共に創っていくことができないだろうかと思いたい。7) こうした精神障害のある方々のストレングス(強み)を活用した支援が展開できるかどうか、今後の精神障害のある方々の雇用に関し

て大きなポイントになると思われる。8) 問題は本人ではなく社会構造にあるととらえ、パワーlessness (自分の持っている力を発揮する場面が社会構造的に奪われてしまっている状況) からの脱却が可能だということをお互いに自覚し合い、脱却するための新たな知識・スキルを習得することと、それを支援することが必要であり、それらを用いて資源を効果的に活用・創造して問題の解決を図ることがソーシャルワークにおけるエンパワーメント・アプローチである。9) 安定した職場づくりのためには、当事者がニューノーマルをしっかりと認識したうえで、能力を発揮するための知識・スキルを習得し、それらを効果的に活用してさらにニューノーマルを創っていく推進役になっていただきたい。10) 職場と支援者については、ニューノーマルを職場として再確認いただき、その中で精神障害のある方々とともに仕事をするうえで必要な知識やスキルを習得いただきたい。これらを効果的・創造的に活用し、障害者とともに働くニューノーマルをさらに創っていただきたいと考える。11) このように、雇用される側とする側の二元論ではなく、共に職場を創っていくこと、協働する仕組みづくりが今まさに求められており、こうしたことをポイントに本日のディスカッションを進めたい。といったお話がありました。

次いでパネリストとして、文京区障害者就労支援センター所長の藤枝洋介様から、概略次のようなお話がありました。

1) 当センターは文京区内在住の障害のある方と区内事業所を対象としており、登録者は621名となっている。2) 緊急事態宣言前後の相談は、不安に関する内容が中心になっていた。就職活動ができない、余暇活動の機会がなくなった等の機会の減少、自宅待機や業務量の増減などの働き方の変化、契約更新が難しい等の契約への影響、家庭環境の変化や外出に対する不安等の生活の変化などである。3) 働き方の変化としては、働く場所、時間や業務内容の変化、さらには自身だけではなく、所属部署や上司、同僚などのまわりの変化もみられた。4) with コロナ前は、安定した職場づくりの視点として体調管理、コミュニケーション、業務遂行という要素があったが、これらはwith コロナ時代でも本質的に変わっていないと感じている。ただ、その手段、特にコミュニケーションの量・質が変わっている。5) 以下は、あくまで例示であり、何が必要か、どこまでできるかは働く方と会社とで相談していただきたいと思うが、雇用のポイントとしては、次のことがある。6) 在宅勤務等の際の体調管理については、表情や声のトーン、しぐさなどにより、これまで何気なく行っていた部分を見える化・構造化することがポイントであり、体調についての毎日の確認を時間、方法等をルール化し行うこと、また、例えば5段階評価などお互いにわかりやすい方法で体調のバロメーターを設定することなどが挙げられる。7) 見える化・構造化による相談のしやすさは一番のポイントであり、相談時間の設定など相談機会のルールを作る、今相談してもよい状況であることがわかるようなルールを決めておく、相談方法を1つに拘らず電話、メール、チャットなど複数のコミュニケーション手段を活用できるようにしておき、その手段を決めて相談方法を構造化するなどが考えられる。8) 業務負担調整や業務指示も今まで見えていたものが見えにくくなってしまった点がポイントであり、業務のスピードや量の段階的な調整や、相談体制の整備などが考えられる。9) 会社の一員として頼りにされている、役に立っている、期待されているという感覚があることが大事

であり、手段が変わってコミュニケーションが減っている状況では、これらを意図的に伝えることも大切。

こうしたお話と併せて、事例として、在宅勤務になりチャット（文字情報）による業務指示だけではわかりにくいため、電話による補足説明を行うこととしたケース、在宅勤務で通勤時間がなくなり生活のリズムが変化し、通勤勤務に戻った際に生活のリズムが不安定になり体調にも影響して休みがちになってしまい、働き方の段階的な変化により影響を少なくして（時間が増える、早くなる場合は特に）復帰を図る必要があったケースについて紹介いただきました。

次に同じくパネリストとして、国立研究開発法人理化学研究所業務支援室の中山和子様から、概略次のようなお話がありました。

1) 理化学研究所の業務支援室は、ソーシャルオフィス方式といって、特例子会社の社内版といったような形で、障害者に勤務を続けていただくという取組を行っている。2) 所属する業務支援員は49名（2020年10月1日現在）で、うち精神障害者37名（うち、発達障害者10名）、身体障害者9名、知的障害者3名となっている。3) 業務支援室の業務の所内への紹介に当たっては、「障害者」という言葉を使わないという設立当初の議論の結論により、「業務支援員一人ひとりがそれぞれの多様性を活かし、お互いに助け合いながら庶務に関するサポートを行っている」という表現にして今に至っている。4) アフターコロナになってから、業務工程は随分変わってきている。代表的には、封入・発送業務について、来年度から発行物が紙媒体からWEB配信となるので、業務がなくなるのではないかとされている。ただ、研究記録などの紙媒体のものも残っているのでPDF変換業務はやっているが、事務系のはデータ共有化の方向になっているので、段々変わってくるかもしれない。また、オンライン会議などのため、名刺交換の場面がなくなっているため、名刺作成業務の受注も激減している。その他、郵便物の集荷・配送業務をやっており、ビフォーコロナでは備品の整備等の会議室管理も実施していた。5) このように基本的には現業が多いなか、現状ではシフト勤務が推奨されており、半分は出勤、半分は在宅勤務という形になっている。在宅勤務でやれる業務を少しずつ切り出して自宅からメール対応するというのをやっているが、49名全員が在宅勤務できるかどうかは現時点でも模索中である。6) 業務支援室としては、業務支援員に電話・対人対応はしていただかないという方針であるが、勤務を続けるなかで、できそうと当方が判断したり、本人ができるようになりたいとの意欲を持っている場合は、そうした業務を振り分けたり、機会をつくったりしている。精神障害者は対人対応業務が難しいところがあるが、できるようになることも1つの道と思い今まで取組んできており、今後もやっていきたいと考えている。7) 業務支援員には、「自分のハンディキャップを受容し、できない理由を探すのではなく、できることを確実に実行し、努力と協力ができる方」ということで姿勢を説明している。

続いてパネリストとして、有限会社奥進システムの浦田梨佐様から、概略次のようなお話がありました。

1) 私の診断名は広汎性発達障害で精神障害者手帳3級を持っており、社内全員にオープンにして働いている。2) 発達障害の特性は個人それぞれによって全然違

うが、私は言語化が苦手、不安・緊張が強いという特性を持っている。3) 面接が苦手で大卒時に就職が決まらず、コミュニケーションの訓練等ができる就労支援施設に通うことにした。事務職希望だったので、その職場実習で(有)奥進システムに申込み、ホームページ制作を初めて体験して手応えを感じたので、不安はあったが入社を決めた。4) 働く上での配慮ポイントとして、その場の状況だけ見て必要なことを判断するのが困難なため、具体的な指示をいただくようお願いしている。また、社内には「苦手なことはやらない」というルールがあり、苦手さを伝えて電話はとらなくてよいようにしていただいている。5) コミュニケーションは、メール、チャットを使って行うことが多く、文章化されるので理解がしやすい。また、口頭で話すより緊張感が少なく、コミュニケーションの負担が減りお客様とのやりとりも行っている。6) 定期的な面談が行われており、日常的な雑談が苦手なので、面談の機会にしんどいこと等を相談でき助かっている。7) 日々の日報としては、今日の業務と感想(仕事の調子)を記載する業務日報と、今日の体調を記録するSPISがある。SPISでは、会社代表が必ずコメントを返してくれるので、安心感がある。8) 周りの社員の雰囲気は、働き続けるうえで一番大事だと思う。しんどいことを伝えやすい、何でも言いやすい雰囲気を周りの皆様が作っていただいているように感じる。9) 仕事以外のことでは、友達づきあいの経験があまりないので、コミュニケーションの取り方をあまり知らないが、お話しできるとうれしい。10) 仕事となると、配慮を受けていてもしんどい面はある。このため、楽しめる時間は自分で作るようにしている。会社の配慮とともに、障害者としても働き続ける努力をしないといけないと思う。11) ソーシャルディスタンスの距離感は心地よく感じられ、コロナ禍にあっても悪いことばかりではないのではないか。12) 3月頃から完全在宅勤務(週一日くらいは出勤)となった。在宅勤務では、周りが見えないので疎外感が少ないこと、通勤時の体力的・精神的負担がないこと、仕事に歌ったりしても見られていないので、ストレス発散がしやすいことなどの利点がある。ただ、チャット(文章)でのやり取りだけになるので、表現がきつくならないように気をつけている。また、運動不足にならないように席を立って動いたりするようにしている。

以上のパネルディスカッションに続く第2部として、ZOOMのブレイクアウト機能を用いて参加者が7人程度の小グループに分かれることにより、グループディスカッションが行われました。

最後に、各グループのチャット書き込みを踏まえて、第3部インタラクティブ・ダイアログが行われました。

まず、コーディネーターの求めに応じ、(有)奥進システム代表取締役の奥脇学様(全障協理事)から、会社風土の醸成過程、在宅勤務の進め方についてお話がありました。

1) 一人一人に応じた個別対応と様々な配慮を、各自の困り感と一緒に向き合いながらずっとやってきた。それが会社風土になっている。2) 身体障害者を雇用していることから、15年くらい前から在宅勤務を実施していた。このため、仕事の見える化・切り出し方、コミュニケーションの取り方についてノウハウが蓄積しており、コロナ禍においても2日くらいで在宅勤務に転換できた、とのこと。

その他、コロナ禍におけるコミュニケーションの維持の仕方、在宅勤務の際のコミュ

ニケーションのタイミングや具体的な業務指示の仕方、情報漏洩の懸念への対応、支援ツールの活用方法、働く側から見て在宅勤務で困ったこと、オンライン会議の文字おこしやテイクアウト等の新たな社会資源の創出などの話題が、グループディスカッションの際のチャット書き込み内容を踏まえて提供されました。

インタラクティブ・ダイアログの結びとして、コーディネーターから、1) メールやチャットによるコミュニケーションの見える化に、電話やオンライン連絡を加えて表現を柔らかくするなど、コミュニケーションへの配慮が重要であることを学んだ、2) 障害のある方々と企業等が一体となって新たな領域を開いていく努力が見えた、とのお話があり、セミナーを終えました。

なお、当日使用された資料については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2021年1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。

8 全障協青年部会が活動を開始しました。

全障協の活動の大きな柱であるブロック会議の在り方について、その内容が会員の皆様のニーズにより合ったものとなるよう検討する中で、研究部会を立ち上げることとなりました。この研究部会は、ブロック会議など地域ごとの会員の集まりに加え、精神障害者雇用や各種助成金、就労継続支援A型といった特定のテーマごとに全国の会員にご参加いただくというものです。

そのトップランナーとして、令和2年11月24日(火)のオンライン会合を皮切りに、「青年部会」が活動を開始いたしました。任期1年の初代役員は、部会長：安河内克枝氏（㈱あいの里）、副部会長：安達祐実佳氏（㈱共同）、バックアップ事務局：横堀大氏（クリーンリース㈱）及び新井利昌氏（埼玉復興㈱）という体制で、現在、部会員数15名（北海道ブロック2名、東北ブロック3名、関東・甲信越ブロック4名、近畿ブロック1名、九州・沖縄ブロック5名）で活動しています。

第1回会合での打合せの結果、実際に集まって事業所見学を行いたいとの希望が多いものの、当面、コロナ禍が落ち着くまではオンラインで相互に事例発表を行っていくことになったとのことです。

次いで、令和2年12月16日(水)、令和3年1月18日(月)にオンライン会合が開催され、事例発表と討論が行われました。次回の第4回オンライン会合は、令和3年2月17日(水)18:00からの開催が予定されています。

「青年部会」ではありませんが、年齢制限などは設けておりませんので、新たに参加を希望される会員事業所の方は、バックアップ事務局又は全障協本部事務局にお問い合わせください。特に今のところ参加者のない中部ブロック、中国・四国ブロックの会員の皆様には、前向きに検討いただければ幸いです。

青年部会の取組により、若手を中心とした自由・闊達な議論が進み、全障協の活動が一層活性化することが期待されます。

9 令和2年度近畿ブロック会議が開催されました。

令和2年12月14日午前10時から、オンライン会議（ZOOM）として標記会議が開催されました。

最初に、栗原会長があいさつされ、1) 新型コロナウイルスの一日も早い終息をお祈りする。2) 全障協に名称を変更して新たなスタートを切っており、4年目となる厚生労働省からの委託事業をはじめ活動の推進に多大なご協力をいただいております。御礼申し上げます。3) コロナ禍の影響で、全障協でもWEB会議の導入、セミナーのオンライン化などに取り組んでいる。また、相談コーナーも活動に制約を受けており、実績向上のためさらに努力が必要となっている。障害者雇用には課題があれば是非、活用いただきたい。4) 本年度の総会も文書により参加いただくことが中心となり、たいへんお手数をおかけした。改めて御礼申し上げます。5) 本日は、お忙しい中、障害者雇用対策課長に講演をお願いしており、意見交換の時間もあるので、積極的な発言をお願いします。6) 本日は、はじめてのWEBブロック会議であり、至らぬこともあるかもしれないが、よろしく願います、とのお話がありました。

次いで厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 課長の小野寺徳子様から、「障害者雇用対策の現状と今後の展望」と題して講演いただきました。その概要は次のとおりです。1) 障害者の解雇数については、本年5月から7月にかなり増えたが、前年比で9月は落ち着いてきた。求人数はマイナス基調で厳しい状況である。全障協会員の皆様には、状況把握にご協力いただきお礼申し上げます。2) 企業規模別の実雇用率を見ると、1000人以上が2.31%である一方、45.5～100人未満では1.71%となっており、大企業と中小企業に開きが出ている。このため、中小企業の雇用促進、精神障害者の安定的就労対策が重要である。3) 本年4月から中小事業主の認定制度が創設された。その認知度を高め、雇用の質向上の推進にとり身近なモデル企業となることを期待している。その他に特例給付金制度、障害者活躍推進計画も施行されている。4) 厚生労働省内に「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」が設けられ、中間とりまとめが行われた。この中間とりまとめでは、障害者雇用は着実に進展してきたが、①制度が縦割りになっていること、②障害者就労の支援人材の質・量が限定的であること、③就労支援ニーズが多様化、増大してきていること、④障害者雇用率、納付金制度や就労系福祉サービスなど、雇用、福祉それぞれの制度上の課題が顕在化していることなどが課題として挙げられている。5) これに対して、当面の検討の方向性としては、①就労能力、適性の評価の仕組みの創設や支援計画の共有化、②就労支援人材に対する基礎的・横断的育成の仕組み等の構築、③支援機関の役割分担の明確化、④テレワーク、短時間労働等、多様な働き方の検討、⑤納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いの検討、⑥精神障害者の医療受給者証等の取扱いの検討、⑦就労系福祉サービスの在り方の検討、などが論点となっている。6) これらに関して、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」を立ち上げ、その下にアセスメント、人材育成、就労支援機関の在り方をテーマに3つのワーキンググループを設置し議論を進め、6月頃に同検討会報告書を取りまとめた上で、労働政策審議会障害者雇用分科会に報告する予定である。7) 障害者雇用分科会の論点整理としては、①就労継続支援A型事業所は雇

用率設定の計算式の分子に入っているが、引き続き計上していくのか。②精神障害者については、令和4年度末まで短時間労働者も1カウントとされているが、令和5年度以降はどのようにするのか。③精神障害者には重度の取扱いがないが、等級に応じてカウント上積みはできないか。④精神障害者の範囲について、医療受給者証の取扱いや、就労困難性のアセスメントなど手帳を所持していない方の取扱いを諸外国の状況も踏まえ、どのように考えるか。なお、例えば、フランス・ドイツでは個別の就労困難性による障害者の認定をしているが、法定雇用率は5~6%と高い一方、その判定にブレがあるとの批判も出ている。⑤短時間勤務者については、雇用保険より柔軟な取扱いについてどう考えるか。⑥長期継続雇用について、助成金による支援、雇用率制度におけるカウントの上積み等は考えられるか。また、キャリア形成のなかで適切なアセスメントをどのように考えるか。⑦除外率制度について、廃止後の暫定的な除外率の引下げが止まっているが、その廃止又は縮小をどのように考えるか。⑧納付金制度の適用対象を引き下げるべきかどうか。この点については、中小企業の状況も鑑み、まずは雇用促進に向けた支援を優先させるべきとの考えもある。⑨調整金は上限なく支給されているが、スケールメリットも働くはずであり、障害者雇用に伴う経済的負担の調整という制度の趣旨からどう考えるか。この点については、一定額以上で支給停止とするか額を引き下げる、就労継続支援A型を対象外とする等の議論もある。⑩納付金制度の単年度収支が赤字となった場合の調整をどのように考えるか。その他、⑪在宅就業の推進のための支援の在り方をどう考えるか。この点について、原則は直接雇用であり、見なし雇用は認めないが、在宅就業障害者特例調整金の活用促進に向けた議論もなされる予定である。⑫中小企業の雇用促進の観点から短時間勤務の取扱いをどのように考えるか、といった論点もある。8) これらの論点については1月以降、障害者雇用分科会で議論を進め、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」報告書も含めて、6月以降改めて論点整理をした上で更に議論を深めていきたいと考えている。9) 障害者雇用について、数的には進んでいるが、数の確保自体が目的になっていることを危惧している。雇用率ビジネスの存在など、雇用の理念なしに数だけ求める企業も散見される。雇用率は1つの手段に過ぎなかったはずである。障害者が経済社会の一員として能力を発揮する機会が提供され、障害者も有為な職業人として自立するよう努力し、事業主は適切な雇用の場を与えなければならないとの基本理念のもと、引き続き障害者雇用の促進に向けた取組をお願いします。(小野寺様の講演で当日使用された資料については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2021年1月22日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。)

講演に引き続き出席者との質疑応答が行われ、次の法定雇用率改定時期の展望、訪問型のジョブコーチの活用、雇用率ビジネスへの対応、長期雇用の評価の在り方、オンライン就労のPR・促進等について活発な質疑・意見交換が行われました。

次に本部報告として、1) 令和3年度障害者雇用施策関係予算案(厚生労働省)のポイントの紹介、2) 令和2年度第一回通常総会の令和2年6月開催など、全障協本部の最近の主な活動状況の報告、3) 令和2年度厚生労働省、大阪府からの受託事業の進捗状況報告、4) 障害者雇用相談コーナーの活用のお願について話がありました。

最後に各県支部から活動状況報告が行われ閉会となりました。

10 令和2年度近畿ブロックセミナーが開催されました。

令和2年12月14日(月)午後2時から、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。

最初に全障協の栗原会長から開会の挨拶があり、その概略は次のとおりです。

1) 新型コロナウイルス感染症の影響下にあつて、皆様には、障害者の雇用促進・維持や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する。新型コロナウイルス感染症の一日も早い終息をお祈りする。2) 全重協は本年4月1日から全障協に名称変更し新たなスタートを切った。引き続き、ご理解・ご協力をお願いする、3) 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会員で構成されており、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団体ですべて対応できることを特色としている、4) 厚生労働省からの受託事業として、本セミナーの他に、全国7か所に設置した障害者雇用相談コーナーにおいて相談支援を実施している。是非、気軽に活用いただきたい、5) 本セミナーでは、新型コロナウイルス感染症の影響下にある現況を踏まえたテーマを設定しているので、是非参考にさせていただきたい。

次いで、天井全障協常務理事(近畿ブロック長)の司会進行のもと、プログラムが進められ、まず、「経営と雇用の両立を考える取り組みについて」と題して、楽天ソシオビジネス株式会社代表取締役社長の川島 薫様から講演いただきました。その概要は次のとおりです。

1) 当社は2007年12月5日に設立された、楽天株式会社の特例子会社である。障害者に成長の機会を提供することにより社会貢献をすることを理念に、現在、185名の障害者を雇用しており、雇用率は2.31%となっている。2) 設立当時のハローワーク求人票では、業務内容を「一般事務作業」、応募条件を「パソコンのキータッチができる程度あれば可」としていた。3) 戦力となる社員を育て業績をあげるためには、会社の目指すところを共有する「意識の統一」が必要である。4) 2012年黒字化を決意表明して独立採算制とし、業績アップにより給料もアップする、成果報酬が得られる会社にすることを目指した。そのためには、能力発揮の機会を提供することが必要であった。5) いろいろな人達が働ける会社にするために、2011年に新卒採用(大学生)を開始した。その後、会社内でジョブコーチを育成した。6) 会社設立当初は身体障害の方が多かったが、社会の変化とともに精神・発達障害の方の入社が増加し、2016年に「精神・発達障がい者トレーニング室」を設置した。その後、2017年から精神・発達障害の方の採用を本格化した。7) 支援機関との関係性がなかったことや、仕事のミスマッチ、障がい特性の理解や知識不足といった課題を解消するため、有資格者(精神保健福祉士)による専門の定着支援グループを発足させた。的確なアセスメントが定着につながることから、この定着支援グループは、知的障害と精神・発達障害で担当を分けている。8) 採用に向けた10日間の

実習では、会社に来れるかどうか、コミュニケーションができるかどうかをみている。就労可能との見極めができれば、その後、3 か月間のトライアル雇用に移行する。トライアル雇用の前半 1.5 か月は、適性を見る、会社に慣れる、会社のルールを覚えることを目的としており、後半 1.5 か月ではアセスメントとマッチングを行う。また、トライアル雇用中に自分で最低 5 人ランチに誘うことを宿題としている。

9) 定着支援グループ発足後の雇用実績 (2017 年から現在) は、エントリー 388 名、採用 71 名、退職 10 名となっている。定着支援のためのサポート体制としては、パートナースタッフ 1 名が 3 名のサポートを行っており、今後、SPIS を導入予定である。

10) 人事評価制度としては、上期と下期の年 2 回評価を行っており、途中 3 か月ごとに振り返り面談を実施している。評価項目は、挑戦、成長、自立、共生の 4 点である。評価は 4 段階としており、できていると思ったら 3、自分だけではなく周囲もできるようになったら 4 としている。また、社員に求められる 21 の期待行動と 17 のビジネスマナーを示している。

11) 配属先は、障害種類別で考えるのではなく、個々の適性に応じて決めている。

12) 2012 年の改革宣言以降、「自分たちでできる仕事を探しに行く」という発想で取組み、人事関連業務、会場設営や来客のアテンドなどの総務関連業務、サイトパトロールなどの事業関連業務、コンビニエンスストアやベーカリーカフェなどのショップや植物工場の運営へと業務を拡大してきた。これにより、2011 年には単月黒字となり、2019 年の年間売上は 13 億円を超えることとなった。会社の業績情報は社員も共有するようにしている。

13) コロナ禍の中で、楽天株の社員が出社しないことも影響して売上はかなり減少した。例えばカフェ等は 4~5 月休業し、6 月に再開している。

14) こうした中でも、デスク・パーティーションのアルコール消毒、執務エリアの巡回等、コロナ禍で発生する各種業務にも積極的に対応し、業績回復の努力を行っている。

(川島様の講演で当日使用された資料については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事 (2021 年 1 月 22 日掲載分) の下線部をクリックするとご覧いただけます。〔当該資料の無断転用・ネット掲載は禁じられています。〕)

講演に引き続いて株式会社あしすと阪急阪神 常務取締役の富田浩平様から、「知的障害のある社員が、トイレに物を詰めるという行動に対する取組み」、「発達障害のある社員が、特定信書便業務 (定期連絡便) を習得するためのサポート」など 6 事例について具体的な報告がありました。

その後、グループディスカッションが行われ、最後に大本全障協副会長から閉会のあいさつとして、1) 新型コロナウイルス感染拡大の中で、初めてオンラインでセミナーを開催した。2) 川島社長、富田常務には貴重なお話をいただき感謝申し上げる。障害者雇用と経営の両立は一見、ハードルが高いように見えるが可能であり、両者のバランスの取り方についてたいへん参考になった。また、事例報告には勇気づけられた。3) 次回は、さらにお役に立てるセミナーとなるように努力したい、との話がありました。

11 全障協会員から「もにす認定」事業主が続々誕生しています。

障害者雇用促進法の改正により、令和2年4月から障害者雇用の優良中小事業主認定制度（もにす認定制度）が創設、実施されています。

厚生労働大臣の認定を受けた全障協会員企業も次のとおり続々と誕生しています。認定を受けると、商品等に認定マークが使用できる、日本政策金融公庫の低利融資対象となるなどのメリットもありますので、認定申請を積極的にご検討ください。

（詳しくは、上記「障害者雇用を巡る最近の動き」の3「もにす認定制度」で初の認定事業主が誕生しました。」をご覧ください。）

〔「もにす認定」会員事業主〕（令和2年12月24日現在）

- ・ 株式会社あしすと阪急阪神
- ・ 株式会社カン喜
- ・ ぜんち共済株式会社
- ・ 東京グリーンシステムズ株式会社
- ・ 富士ソフト企画株式会社
- ・ 丸紅オフィスサポート株式会社
- ・ 楽天ソシオビジネス株式会社

12 新規会員

令和2年9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】

アオダモ企画合同会社（兵庫県）

日本ハムキャリアコンサルティング株式会社（大阪府）

社会福祉法人ながのコロニー長野福祉工場（長野県）

株式会社ダイバビリティ総合研究所（東京都）

以上4事業所

【賛助会員】なし



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、新型コロナウイルス感染拡大の影響下にあつて、通常総会等が文書手続き主体となり多大なお手数をおかけするとともに、雇用状況調査等に協力いただくなど、会員の皆様にはたいへんお世話になり誠にありがとうございました。

理事会や厚生労働省委託セミナーもオンライン開催となり、様々ご不便、ご厄介をおかけしております。ただ、必要に迫られて着手したこれら取組みではありますが、全障協内にオンライン開催のノウハウが次第に蓄積され、円滑な運営への自信も醸成されつつあるというプラスの副産物も生じています。オンライン方式の積極的な活用をさらに推進することも本年のテーマの1つかと考えております。

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、状況的に活動が大きく制約されているなかではありますが、成果を挙げてきております。今年度も残すところ2か月余となり、状況は益々厳しくなっておりますが、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10月の九州・沖縄ブロックを皮切りに、すべて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月に中部ブロック、中国・四国ブロックによる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。

冒頭の栗原会長のごあいさつにもありますように、国の障害者雇用施策や雇用・福祉施策の連携強化につきましては、多面的かつ精力的な検討が進められております。

これらの動向のみならず、より広く経営支援等に関する情報も含め、全障協ホームページの頻繁な更新や、最近構築した全会員メーリングリストの利用、ブロック会議でご要望のありました会員向けメールマガジンの創設により、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ので、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・ご要望やご寄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。