

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。

2022年新春号 (No.72)



公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

2022 年新春号 (No.72) 目次

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	4
厚生労働省職業安定局長 田中誠二	
年頭ご挨拶	6
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 湯浅善樹	
私と障害者雇用	8
有限会社東西食品 代表取締役 (常務理事 九州・沖縄ブロック長) 田中久光	
会員事業所における障害者の雇用状況等について	10
障害者雇用施策に係る最近の検討の経緯	13
1 働き方改革実行計画	
2 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会	
3 障害者雇用分科会の意見書	
4 障害者雇用促進法の改正	
5 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム	
6 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会	
7 障害者雇用分科会における検討状況	
障害者雇用を巡る最近の動き	18
1 「令和2年度使用者による障害者虐待の状況等」の取りまとめ結果が公表されました。	
2 令和3年度「障害者雇用優良事業所等の表彰」の受賞者が発表されました。	
3 「障害者優先調達推進法に基づく国等による障害者就労施設等からの調達実績 (令和2年度)」が公表されました。	
4 第41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。	
5 令和3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	20
1 令和3年度九州・沖縄ブロック会議が開催されました。	
2 令和3年度 中部ブロック会議が開催されました。	
3 令和3年度 中部ブロック障がい者雇用支援WEBセミナーが開催されました。	
4 全障協 栗原会長の榊大協製作所が厚生労働省「もにす認定」を受けられました。	
5 近畿ブロック2021年度近畿障害者就労フォーラムが開催されました。	
6 令和3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。	
7 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。	
8 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。	
9 令和3年度 近畿ブロック会議が開催されました。	
10 新規会員	
事務局から	34

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・促進や会社内での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いたしております。

ワクチンの接種も3回目が始まりつつありますが、新型コロナウイルス感染症の一日でも早い終息と、本年が明るく活気のある年となりますよう心よりお祈りいたしております。全障協としましても状況を注視しつつ、必要な情報提供等を迅速に行ってまいりたいと思います。

さて、「重度」の概念のない精神障害者の雇用増等を踏まえ、当協会が一昨年4月に名称を「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」（略称：全障協）に改めてから間もなく2年が経過しようとしており、新名称も徐々に浸透してきたのではないかと思います。

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。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。

国の障害者雇用施策につきましても、昨年3月1日に法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられたほか、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ました。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ワーキンググループや「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業

部会」が設置され、全障協関係者も専門アドバイザー等として検討に参画してまいりました。

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、全障協としま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行き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・相談支援事業」を受託し本年度で5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、オンライン方式も活用しながら積極的に相談支援を無料で行っています。これまでも多くの企業等の皆様にご利用いただき、見学先企業の紹介・取次ぎ等もできますので、障害者雇用に課題をお持ちでしたら是非、お気軽にご活用ください。

併せて、障害者雇用に関する講演や先進的な取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9月を皮切りに全国各地において無料で開催しております。

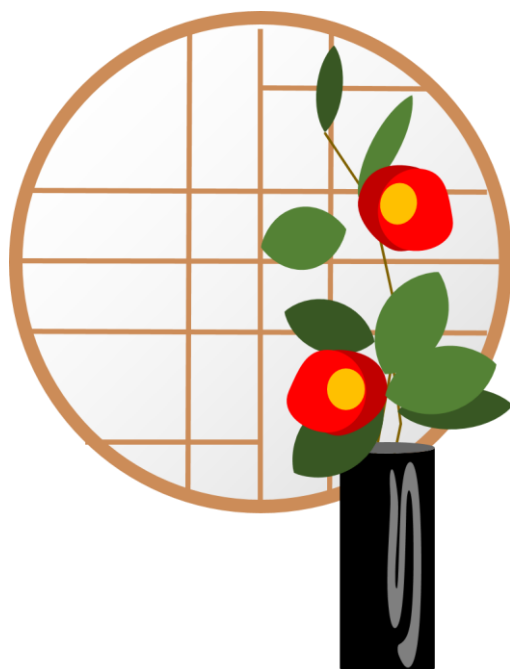
本年2月には北海道ブロック及び中国・四国ブロック、3月には東北ブロックでそれぞれ異なるテーマにより開催することとしており、詳細は全障協ホームページに掲載しておりますのでご覧ください。また、本年度はオンライン形式で開催してきていることから、地理的な制約もありませんので、是非、全国各地からご参加いただければ幸いです。

受託事業以外の活動としましては、昨年6月の通常総会でご承認いただいた「令和4年度障害者雇用施策要望書」と、最低賃金の大幅引上げ目安が答申されたことを踏まえ緊急的に作成した「最低賃金引上げのもとでの障害者の雇用維持・拡大に関する要望書」を厚生労働大臣宛てとして、厚生労働省を訪問のうえ、障害者雇用対策課長等に直接手渡し、趣旨を説明して参りました。

また、ブロック会議に加え、特定のテーマ毎に全国の会員にご参加いただく研究部会の設置も進めています。その第1号として「全障協青年部会」が一昨年11月にスタートし、これまで14回の開催を数えております。続いて他のテーマによる研究部会や、全障協の今後の在り方、政策提言について議論する検討会も立

ち上がってきております。こうした取組みにより、自由闊達な議論が進み、全障協の活動が一層活発化することを期待しております。

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ますので、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。新年のご挨拶とさせていただきます。



年頭所感

厚生労働省職業安定局長
田中 誠二



新年を迎え、謹んでお慶び申し上げますとともに、会員の皆様には、常日頃から障害者雇用施策へのご理解とご協力をいただき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ハローワークにおける障害者の就職件数も例年に比べ低調となる等、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による支援等に加え、ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等関係機関と連携し、配置転換等に関する専門的な支援を実施するとともに、特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金や企業向けチーム支援を強化することにより各企業における障害者の再就職の支援を実施しました。

障害者雇用の近況を見ますと、ハローワークにおける就職件数は一定程度回復傾向にあり、障害者の雇用者数は、約60万人と18年連続で過去最高となりました。また、実雇用率も2.20%と10年連続で過去最高となり、雇用者数の増加については、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、昨年3月1日に、2.3%へ引き上げられ、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。

このような状況も踏まえ、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」を実施するとともに、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にテレワークの推進を図って参ります。また昨年、障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会の報告書を取りまとめたところであり、これらも踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会において障害者雇用対策に関する課題整理と具体的な議論を進めております。

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。



年頭ご挨拶

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
理事長 湯浅 善樹



謹んで新春のお慶びを申し上げます。

昨秋、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の理事長に就任しました湯浅善樹と申します。

会員の皆様におかれましては、日頃から当機構の業務運営に多大なご協力を賜り厚く感謝申し上げます。

さて、障害者雇用につきましては、令和3年3月から法定雇用率が引き上げられ民間企業においては2.3%となりまた、民間企業の雇用障害者数は約60万人（令和3年6月1日現在）と過去最高を更新するなど、コロナ禍にもかかわらず、総体的には企業様のお取り組み姿勢は変わらず障害者雇用は着実に進展しているところです。

また、新型コロナウイルスの影響が多方面に及ぶ中、当機構におきましては支援の継続のため、オンラインを活用した相談等様々な工夫を取り入れてまいりました。一例を挙げさせていただきますと、先般開催した第41回全国障害者技能競技大会（全国アビリンピック）におきましては、インターネットライブ配信により、競技選手の間近に迫ったアングルからの映像等ライブ配信ならではの臨場感を持ってこれまで以上に多くの方々にご覧いただく機会を設け、その魅力をお届けできたものと考えております。

当機構では障害者のみならず、高齢者、求職者のそれぞれの方々への雇用を支援しています。それぞれの方々がそれぞれの「働きにくさ」を抱えておられますので、お一人おひとりに応じた支援が必要であると考えています。特に障害のある方は障害そのものに加えて、職場の環境による「働きにくさ」もあるのではないかと思います。当機構はこれらの「働きにくさ」を解消するため、日々ノウハウ

を積み上げ、時代に適合した受信力と発信力を高めながら様々な機会を捉えて、お一人おひとりの就労を支援し続けることが重要だと考えております。

私の紹介を少しさせていただきますと、障害のある方とのかかわりは、特例子会社の運営を任されることに始まり、7年間業務に携わった後、その経験を活かし当機構において企業支援の立場から障害者雇用管理アドバイスをさせていただき、その後短期間ですがハローワークにおいて雇用指導官付として行政の立場から企業様への説明を経験するなど、障害者雇用の現場で活動してまいりました。これまで様々な立場で経験させていただいたことは、当機構の理事長としてもいろいろな場面で活かせるのではないかと考えております。

昨今の新型コロナウイルス感染症の影響下、テレワークやオンラインによる商談等、ICT技術を活用した企業活動の変革が加速しています。しかしながら、特に「コミュニケーション」の希薄化という部分ではとても大きな社会的課題を抱えることとなっているのではないかと感じています。障害者雇用支援を支えるための核となる「コミュニケーション」の一番深い部分については、時代の波に乗り遅れないようにしながらも、「コミュニケーションの軸」は譲らない、そんな一本筋の通った骨太の仕事でこの変化の時代を皆様とともに乗り切っていきたいと考えています。

そして、これらの取り組みがその効果を十分に発揮するためには、多年にわたり障害者雇用に先進的にお取り組みいただいております、会員の皆さまのご協力がとても大切であると認識しております。アビリンピックや職業リハビリテーション実践・研究発表会等へのご協力を通じて、的確なご助言等を引き続きいただければ幸いと考えております。

本年も、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、利用者の皆様の立場に立って、利用者の皆様本位のサービスを提供してまいりますことをお誓い申し上げますとともに、皆様のご健康と益々のご発展を心よりお祈り申し上げます。新年のご挨拶とさせていただきます。

私と障害者雇用

有限会社 東西食品 代表取締役
(常務理事 九州・沖縄ブロック長)
田中 久光



障害者と一緒に働き始めて 37 年。わたしは今とても幸せだと思っています。学生の頃帰省した際には、自宅に数名の障害者が寝泊まりして会社に通ってました。先代の友人である特別支援学校の先生に頼まれて引き受けた、と聞いています。数年後の入社時には自宅敷地の倉庫が改築され、今運営しているグループホームの原型になってます。時代は昭和平成令和と移り変わりましたが、十数名の障害者が常に働いているのが、いつもの風景です。

全障協に入会し九州沖縄ブロック会議に出席し、太陽の家の見学はまさに衝撃でした。「保護より機会を」、「世に身心の障害者はあっても仕事に障害はありえない」という中村裕先生の言葉は障害者雇用に携わる者にとって非常に大切な言葉と思いました。

弊社の業種は食鳥処理加工業です。ごく簡単に説明すると、大きく分けて、若鳥と親鳥の処理、更には♀と♂の処理に分けられます。担い手の不足は長年にわたり業界全体の経営上の大きな課題でした。機械化と外国人労働者の雇用が大多数の回答例だと思います。それに伴い業界の大規模化は進み今日に至ります。寡占化も必然的に進み九州沖縄で 28 社あったものが、現在 6 社です。

障害者の雇用をしている事が、生き残れた最大の要因であると、確信しています。最低限の機械設備の中で、機械に出来ない標準から外れた大きさの鳥の処理が可能であること、これにより大規模同業他社が破棄していた鳥を商品化できました。また大規模同業他社からそのような鳥を仕入れることにより相互の関係を築くこともできました。

早朝 6 時半開始に毎日遅れることなく全員揃うことは外国人労働者の雇用問題に悩む他社に比較すれば、随分楽なものです。鳥の解体作業という職人的な要素を含む作業工程も時間は要しますが、解決は可能でした（特開金をはじめとする数々の助成金、補助金には随分助けられました）。

反面グループホームを運営する事により障害者の生活に関わることは、高齢化、金銭管理、男女間の問題などその都度の対応を迫られますが、全障協のメンバーから豊富でかつ実践的な経験、知識を得られたことは言葉にできない程感謝しています。

特に障害者の高齢化は今後さらに、検討すべき重要な問題と考えます。親亡きあと、会社を退職したのち障害者の生活をどうするか、そこまでの関係をもつ必然性に対する議論はあってしかるべきでしょうが、長年にわたって仕事、生活の関係を持つ者としては、うまい方法を考えなければ、と思う今日この頃です。

今年入社予定の新卒者は18歳、私は61歳になりました。彼の退職を見届けるのは不可能なことです。であるならば持続可能な仕組みの早急な確立に全力で取り組む覚悟であることを表明して、拙い文を終わります。



会員事業所における障害者の雇用状況等について

1. 状況把握の趣旨

全障協として会員事業所の障害者雇用状況を正確に把握することは、会員のニーズを十分に踏まえた事業活動の展開に資するとともに、全障協の対外的PR・情報発信にも有益であると考えられます。加えて、昨今の新型コロナウイルス感染拡大の影響等により経営環境も大きく変化してきていると見られることから、会員事業所の直近の障害者雇用状況を改めて把握することとしました。

調査に当たっては、会員事業所の皆様に多大なご負担をおかけしましたが、お陰をもちまして全障協全体の最近の状況を把握することができました。紙面をお借りし改めてお礼申し上げます。

2. 状況把握の方法

令和3年7月8日付け全障協会長名の依頼文により、全障協正会員の全事業所（302事業所（調査当時））に対して12ページ掲載の調査票を送付し、令和3年6月1日現在の雇用状況等について回答を求めました。（回答期限：令和3年9月24日）

〔回答数：255事業所、回収率84.4%〕

3. 回答事業所の属性

(1) 法人形態

回答事業所の法人形態をみると、一般の企業と特例子会社がほぼ半々で、両方で全体の9割を占めています。

一般企業（株式、有限）	： 114 事業所 [44.7%]
特例子会社	： 117 事業所 [45.9%]
就労継続支援A型	： 10 事業所 [3.9%]
その他（社福、NPO等）	： 14 事業所 [5.5%]

(2) 所在地（ブロック別）

回答事業所の所在地ブロックの割合は次のとおりであり、会員全体の分布を概ね反映しています。

北海道 [4.7%]	東北 [9.0%]	関東甲信越 [24.3%]	中部 [9.8%]
近畿 [25.9%]	中国・四国 [11.8%]	九州・沖縄 [14.5%]	

4. 障害者雇用状況

(1) 雇用障害者数

回答のあった正会員 255 事業所全体の常用雇用労働者は 67,346 人。うち障害者は 13,556 人で常用雇用労働者全体の 20.1%（常用雇用労働者数 1 万人以上の会員を除いた集計では 32.7%）を占めています。

また、障害のある常用雇用労働者（以下「雇用障害者」といいます。）のうち重度障害者は 4,753 人で雇用障害者の 35.1%となっています。これを「重度」の概念のある身体障害者、知的障害者のみで集計すると、重度障害者の割合は 44.7%で極めて高い水準となっています。

(2) 実雇用率

雇用率カウント・ベースの雇用障害者数は、18,021.50 人で実雇用率は 27.5%（常用雇用労働者数 1 万人以上の会員を除いた集計では 45.4%）であり、これもまた極めて高い水準となっています。

(3) 障害種別

雇用障害者数に占める障害種別の割合は、身体障害者 30.6%、知的障害者 47.9%、精神障害者 21.5%となっています。

また、障害種別の重度障害者の割合は、身体障害者で 64.8%、知的障害者で 31.9%となっています。

(4) 5 年前との比較

雇用障害者数における障害種別の構成割合を平成 28 年 6 月 1 日時点の調査と比較すると、精神障害者の割合が高まり、身体・知的障害者の割合が低下していることがわかります。

表 1. 障害者種別構成割合の比較

	身体障害	知的障害	精神障害
平成 28 年 6 月 1 日	36.9%	50.0%	13.1%
令和 3 年 6 月 1 日	30.6%	47.9%	21.5%

5. 今後の見通し

調査では、回答事業所における障害者雇用数の今後の見通しについて、[増やす、現状維持、減らす、どちらともいえない]のどれに該当するか選択を求めています。

その結果は、次のとおりです。回答事業所の過半数が「増やす」としており、これに「現状維持」を加えると 9 割弱に達しています。

増やす：134 所（52.5%） 現状維持：88 所（34.5%） 減らす：1 所（0.4%）
どちらともいえない：31 所（12.2%） 無回答：1 所（0.4%）

〔調査票〕 全障協 障害者雇用状況調査（令和3年6月1日現在）

事業所名： _____

担当者名： _____

電話番号： _____

1. 貴事業所(※注1)における下記の各項目に該当する令和3年6月1日現在の実人数
をご記入ください。(2つ以上の障害がある労働者については、いずれか一方の障害(主
たる障害)についてのみご記入ください。)

① 常用雇用労働者の数(障害者を含む総数)

- ・ 常用雇用労働者の数(短時間労働者(※注2)を除く。) _____ { } 人
- ・ 短時間労働者の数 _____ { } 人

② 常用雇用身体障害者の数

- ・ 重度身体障害者の数(短時間労働者を除く。) _____ { } 人
- ・ 重度身体障害者である短時間労働者の数 _____ { } 人
- ・ 重度身体障害者以外の身体障害者の数(短時間労働者を除く。) _____ { } 人
- ・ 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数 _____ { } 人

③ 常用雇用知的障害者の数

- ・ 重度知的障害者の数(短時間労働者を除く。) _____ { } 人
- ・ 重度知的障害者である短時間労働者の数 _____ { } 人
- ・ 重度知的障害者以外の知的障害者の数(短時間労働者を除く。) _____ { } 人
- ・ 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数 _____ { } 人

④ 常用雇用精神障害者の数

- ・ 精神障害者の数(短時間労働者を除く。) _____ { } 人
- ・ 精神障害者である短時間労働者の数 _____ { } 人

※注1：支店など複数の事業所を有する場合は、全障協の会員に該当する事業所の
合計の実人数をご記入ください。
※注2：「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満
の労働者を指します。また、「短時間労働者を除く。」については、1週間の
所定労働時間が30時間以上の労働者数をご記入ください。

2. 貴事業所の法人形態として該当するものを○で囲んでください。

- ・ 株式会社(特例子会社を除く。) ・ 有限会社 ・ 特例子会社 ・ 社会福祉法人
- ・ NPO 法人 ・ 就労継続支援A型事業所 ・ その他〔具体的に _____〕

3. 貴事業所における障害者雇用数の今後の見通しについて、該当するものを○で囲んでください。

障害者の雇用数を〔・増やす ・現状維持 ・減らす ・どちらともいえない〕

障害者雇用施策に係る最近の検討の経緯

国の障害者雇用施策については、昨年3月1日に民間企業の法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられたほか、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。

本稿では、最近のこれらの検討経緯についてとりまとめてご紹介いたします。

1. 働き方改革実行計画

平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）の「8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労（2）障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進」の項において次のように明記されました。

「多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う。」

2. 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

(1) 研究会の開催

上記の決定を受け、厚生労働省に、労使、障害者関係団体等の関係者からなる「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」が平成29年9月から平成30年7月まで15回開催されました。

(2) 研究会報告書の公表

研究会の議論の結果が「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」としてとりまとめられ、平成30年7月30日に公表されるとともに、同年8月22日には労働政策審議会障害者雇用分科会（以下「障害者雇用分科会」といいます。）に報告されました。報告書の項目は、次の四角囲いのおりです。

- 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進
 - 1. 障害者の雇用の質について
 - 2. 多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大
 - ① 週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設
 - ② 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保
 - ③ 希望する障害者のテレワークの推進
 - 3. 安心して安定的に働き続けられる環境の整備
 - ① 精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の支援の充実

- ② 中高年齢層の障害者が希望により長く安定的に働ける環境の整備
 - ③ 地域における就労支援体制の機能強化
 - ④ 障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設等
- 中小企業における障害者雇用の推進
- 1. 中小企業における障害者の雇用状況と支援措置
 - 2. 障害者が働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設
 - 3. 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用
- 障害者が長く安心して安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方
- 1. 障害者雇用率制度の在り方
 - 2. 障害者雇用納付金制度の在り方
- 〔出典：「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」（平成 30 年 7 月 30 日今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会）

3. 障害者雇用分科会の意見書

障害者雇用分科会において、上記 2 (2) の研究会報告書を踏まえ、今後の障害者雇用施策について検討が進められました。

この検討結果が「今後の障害者雇用施策の充実強化について（意見書）」としてとりまとめられ、平成 31 年 2 月 13 日厚生労働大臣に提出されました。この意見書のうち、民間事業主における障害者雇用の一層の促進に係る部分の項目は、次の四角囲いのおりです。

- 1. 週所定労働時間 20 時間未満の障害者の雇用に対する支援
 - 2. 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設
 - 3. 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討
 - 4. 障害者雇用調整金・納付金等の仕組みの検討
 - (1) 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用
 - (2) 大企業及び就労継続支援 A 型事業所に対する障害者雇用調整金
 - (3) 障害者雇用納付金財政の調整機能
 - 5. その他の課題
 - (1) 除外率制度に関する対応
 - (2) 障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価
 - (3) 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保
 - (4) 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討
 - (5) 障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握
 - (6) 障害者に対する短時間勤務制度の措置や通勤支援の検討
- 〔出典：「今後の障害者雇用施策の充実強化について（意見書）」
（平成 31 年 2 月 13 日労働政策審議会障害者雇用分科会）

4. 障害者雇用促進法の改正

上記3の意見書を受け、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が令和元年6月14日に公布されました。

この改正では、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金や、障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設等が行われています。

5. 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム

上記4の障害者雇用促進法の改正に伴う衆・参議院附帯決議において、「雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備」することとされたこと等を踏まえ、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」が令和元年7月に設置されました。

このプロジェクトチームは令和2年9月まで14回にわたって開催され、「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（中間取りまとめ）」（令和2年9月29日 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム）が第100回障害者雇用分科会に報告されました。

中間報告のうち、「第2 障害者の就労支援に関する当面の方向」の項目は、次の四角囲いのおりです。

1. 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築
 - (1) 共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設
 - (2) 就労支援人材の育成・確保
 - (3) 通勤や職場等における支援の充実等
2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応
 - (1) 就労支援人材の育成・確保（1. (2)と同じ）
 - (2) 多様な就労支援ニーズへの対応
3. 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応
 - (1) 障害者雇用促進制度の在り方等の見直し
 - (2) 就労系障害福祉サービスの見直し

〔出典：「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（中間とりまとめ）」（令和2年9月29日 2024年を展望した社会保障・働き方改革本部障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム）

6. 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

(1) 検討会の設置

上記5の中間報告で示された今後の検討の方向性を踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対策について具体的な検討の方向性を議論することを目的に、有識者等を構成員として参集し、令和2年

11月に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下「検討会」といいます。）が立ち上げられました。

(2) ワーキンググループの設置

検討会のもとに、次の3つのテーマについて集中的に論点整理等を行う目的で、ワーキンググループが令和2年12月から令和3年3月まで開催されました。このうち「人材の確保・育成」及び「就労支援体系の在り方」に関するワーキンググループには全障協関係者も専門アドバイザーとして参加しました。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

(3) 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

各ワーキンググループにおける議論等の報告を受けて、検討会でさらに議論が重ねられ、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（令和3年6月 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会）が取りまとめられました。

この報告書は、令和3年6月8日に公表され、同月29日に障害者雇用分科会に報告されました。その内容のポイントは、厚生労働省の報道発表資料によれば下記の四角囲いのおりです。また、同発表資料において、この報告書で示された方向性を踏まえ、障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において、制度所管ごとに具体的な議論を進める予定とされています。

○ 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

働くことを希望する障害者に対しては、本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて納得感のある支援を提供するため、

- ・ まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化
- ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントを実施 等

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・両ともに不足しているため、

- ・ 雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修の確立、専門人材の高度化に向けた階層研修の創設など、研修体系の見直しを実施
- ・ 一定の「資格」化等を通じ、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材を確保 等

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといっ

た課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため

- ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用の取組を実施
- ・ 障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
- ・ 就労継続支援A型事業所の役割や在り方について、改めて整理 等

〔出典：厚生労働省報道発表資料「「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の報告書を公表します」（令和3年6月8日）

7. 障害者雇用分科会における検討状況

上記の障害者雇用分科会の意見書、検討会報告書を踏まえ障害者雇用分科会において、障害者雇用率の在り方や障害者雇用と福祉の連携の促進等について検討が進められています。

具体的には、関係団体からのヒアリングを経て、第111回障害者雇用分科会（令和3年11月10日）では「精神障害者に関する雇用率カウント」「手帳を所持していない精神障害者の取扱い」について議論が行われました。

続いて第112回障害者雇用分科会（令和3年12月1日）では「障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方」について議論が行われました。

全障協事務局としましても、今後の議論の動向について、適宜、情報提供を行ってまいります。

※本稿執筆に当たっては、上記の各報告書、厚生労働省が障害者雇用分科会に提出した資料、障害者雇用分科会の議事録を参考にし又は引用しています。



障害者雇用を巡る最近の動き

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

令和3年8月27日（金）、標記について厚生労働省から発表がありました。

この発表は、障害者虐待防止法第28条に基づき、都道府県労働局が把握した使用者による障害者虐待の状況等を取りまとめたものです。

それによると、令和2年度に虐待が認められた障害者数は498人で、前年度比35.4%減となっています。また、受けた虐待の種別では、経済的虐待が419人(80.1%)で最も多く、心理的虐待56人(10.7%)、身体的虐待24人(4.6%)がこれに次いでいます。

取りまとめには、障害者虐待の具体的な事例も掲載されています。厚生労働省の報道発表資料については、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2021年8月30日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

2. 令和3年度「障害者雇用優良事業所等の表彰」の受賞者が発表されました。

毎年9月は「障害者雇用支援月間」です。その一環として令和3年8月31日（火）に標記表彰の受賞者が厚生労働省及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」といいます。）から発表されました。

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

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2021年9月1日掲載）の下線部をクリックすると厚生労働省報道発表資料、機構発表資料でご覧いただけます。

○厚生労働大臣表彰（障害者雇用優良事業所）

（株）キョウセイ

○厚生労働大臣表彰（優秀勤労障害者）

（株）きものブレイン

三共レンタルサービス(有)

（株）旭化成アビリティ 水島営業所

○機構理事長表彰（優秀勤労障害者）

（株）ニッパツ・ハーモニー

パナソニックアソシエイツ滋賀(株)

（株）ニッセイ・ニュークリエーション

3. 「障害者優先調達推進法に基づく国等による障害者就労施設等からの調達実績（令和2年度）」が公表されました。

令和3年11月9日（火）、標記について厚生労働省から発表がありました。今回の集計結果は、障害者優先調達推進法及び同法に基づく基本方針により、各省庁、独立行政法人等、地方公共団体等における、障害者就労施設等（特例子会社、重度障害者多数雇用事業所を含みます。）からの物品等の調達実績の概要をとりまとめたものです。

令和2年度の調達額の合計は、198.54億円で前年度比2.7%増（5.19億円増）となり、法施行（平成25年）から7年連続で過去最高の調達額を更新したとのことです。都道府県別の調達実績など詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2021年11月9日掲載）の下線部をクリックすると厚生労働省報道発表資料をご覧ください。

4. 第41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。

東京都江東区の東京ビッグサイトにおいて令和3年12月17日（金）から20日（月）まで開催された第41回アビリンピックの入賞者が発表されましたのでお知らせします。

全障協の会員15社（下記、五十音順）の社員の方々も入賞されています。たいへんおめでとうございました。日頃の精進に心より敬意を表します。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2021年12月23日掲載）の下線部をクリックするとご覧ください。

愛知玉野情報システム(株)	(株)旭化成アビリティ	コニカミノルタウイズユー(株)
サンアクア TOTO(株)	(株)JAL サンライト	第一生命チャレンジド(株)
大東コーポレート(株)	トヨタグループス(株)	(株)ニッセイ・ニュークリエーション
日本パーソネルセンター(株)	パナソニックアソシエイツ滋賀(株)	
パナソニック吉備(株)	(株)バンダイナムコウィル	
富士ソフト企画(株)	和田精密歯研(株)	

5. 令和3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12月24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3年6月1日現在の雇用障害者数は59万7,786.0人（対前年比3.4%増）、実雇用率は2.20%（対前年比0.05ポイント上昇）で、過去最高を更新したとのことです。

一方、法定雇用率達成企業の割合は47.0%と前年に比べ1.6ポイント低下しました。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2022年1月6日掲載）の下線部をクリックすると厚生労働省の報道発表資料をご覧ください。（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. 令和3年度九州・沖縄ブロック会議が開催されました。

令和3年9月15日午後3時から、オンライン（ZOOM）により標記会議が開催されました。

最初に、栗原会長の挨拶があり、その概要は次のとおりです。

1) コロナ禍や最低賃金の大幅引き上げ等でご苦勞も多いと思うが、全障協としても状況を注視しつつ、必要な情報提供等を行っていきたい。2) 昨年4月に名称を全障協に改め一年半が経過した。皆様のご協力により新名称も徐々に浸透してきたのではないかとと思われる。3) 今年度で5年目を迎えた厚生労働省からの受託事業については、全国7ブロックに障害者雇用相談コーナーを設置するとともに、セミナーの開催準備も進めている。障害者雇用に課題等をお持ちなら、是非、気軽に相談コーナーを活用いただきたい。

また、セミナーはオンライン開催のため地理的制約がないので、他ブロックのセミナーにも参加いただきたい。4) 本年6月22日に通常総会を開催したが、コロナ禍により、文書対応を中心に、オンライン方式を組み合わせる形となった。書面議決書や委任状の提出にたいへんお手数をおかけし、ご協力に厚く感謝申し上げる。承認いただいた施策要望については、私が厚生労働省を訪問し直接提出した。

5) 本年7月には「障害者雇用状況調査」、8月には「今後の障害者雇用対策の検討のためのアンケート」と立て続けに回答をお願いした。たいへんお手数をおかけし、ご協力に重ねて感謝申し上げます。後者については結果を厚生労働省にも提供しており、今後の国の施策検討におおいに役立つものと期待している。6) 特定のテーマごとに全国の会員に参加いただく研究部会の設置を進めており、第1号の「青年部会」ではオンラインによる事例発表や討論が活発に行われている。他のテーマによる研究部会も準備が進められているので、会員の皆様にも積極的な参加を検討いただきたい。7) コロナ禍が終息し、会員の皆様と直接お会いできる日が一日も早く来ることを祈念して開会の挨拶とさせていただきます。

次いで田中九州・沖縄ブロック長の挨拶があり、1) コロナ禍となってやがて2年が経過するが、様々な影響があり、障害者の雇用すら守れなくなる事業所もだいたいあるのではないかと懸念している、2) コロナ禍が一日も早く終息し、皆様と直接お会いしてよりよい障害者雇用を進めることができるよう切に願っている、3) 明日が明るい日であることを信じて挨拶にかえさせていただき、とのお話がありました。

開会のあいさつに続き、九州産業大学人間科学部教授の倉知延章氏から、「障害者雇用の動向と今後の展望」と題して講演いただきました。最初に、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」報告書について紹介いただき、次いで雇用の質の向上の重要性等についてお話があり、その概要は次のとおりです。

1) 障害者雇用は進展しているが、量が主眼で働き方には十分目が向けられていないのではないか。2) 障害者雇用状況報告でみた増加雇用数は、障害者の就職件数より遙かに少ない。働き方が十分に満足できずに多くが離職してしまう、いわゆる「回転ドア現象」が生じているのではないか。3) 中小企業ではハード面・ソフト面の受入れ体制整備についてノウハウが乏しい場合が多く、社内の受入れ体制整備でいかに雇用の質を高めるかが重要である。4) 障害者が働くことについては、社会貢献の実感が得られることが最も大きな意義であり、役に立つことが実感できなければ、働く意欲、ひいては障害者の可能性を失わせてしまうのではないか。5) 障害者が持てる能力を精一杯発揮できる環境の整備が雇用の質を高め、中小企業の障害者雇用も進展することになる。6) 就労支援者には、企業支援についての意識と技術が求められている。就労支援者は、障害者の不得手をカバーする対処法など「どうすれば企業で働けるかを考える」支援への意識の転換が必要である。

講演に続いて質疑応答が行われ、障害者のニーズの把握の在り方、ジョブコーチに望まれること、障害者の加齢への対応等について活発な意見交換が行われました。

ブロック会議の後半では、まず、全障協本部から、① 厚生労働省の令和4年度障害者雇用施策関係予算概算要求のポイント、② 全障協本部の最近の主な活動状況、③ 令和3年度厚生労働省からの受託事業の進捗状況、④ 全障協ホームページ、会員向けメールマガジンの活用、⑤ 寄付のお願い等について報告がありました。

次いで九州・沖縄ブロック総会として、令和2年度会計報告、令和3年度事業計画案等について審議が行われた後、閉会となりました。

2. 令和3年度 中部ブロック会議が開催されました。

令和3年9月22日午前11時から、オンライン（ZOOM）により標記会議が開催されました。

最初に、栗原会長の挨拶があり、その概要は次のとおりです。

1) コロナ禍や最低賃金の大幅引き上げ等でご苦勞も多いと思う。2) 昨年4月に名称を全障協に改め一年半が経過した。皆様のご協力により新名称も徐々に浸透してきたのではないかと思われる。3) 今年度で5年目を迎えた厚生労働省からの受託事業については、全国7ブロックに障害者雇用相談コーナーを設置するとともに、セミナーの開催準備も進めている。障害者雇用に関する課題等をお持ちなら、是非、気軽に相談コーナーを活用いただきたい。また、セミナーはオンライン開催のため地理的制約がないので、他ブロックのセミナーにも参加いただきたい。4) 本年6月22日に通常総会を開催したが、コロナ禍により、文書対応を中心に、オンライン方式を組み合わせる形となった。書面議決書や委任状の提出にたいへんお手数をおかけし、ご協力に厚く感謝申し上げます。5) 総会で承認いただいた施策要望及び、緊急的に作成した「最低賃金引上げのもとでの障害者の雇用維持・拡大に関する要望書」については、私が厚生労働省を訪問し直接提出した。6) 本年7月には「障害者雇用状況調査」、8月には「今後の障害者雇用対策の検討のためのアンケート」

と立て続けに回答をお願いした。たいへんお手数をおかけし、ご協力に重ねて感謝申し上げます。後者については結果を厚生労働省にも提供しており、今後の国の施策検討におおいに役立つものと期待している。7) 特定のテーマごとに全国の会員に参加いただく研究部会の設置を進めており、第1号の「青年部会」ではオンラインによる事例発表や討論が活発に行われている。他のテーマによる研究部会も準備が進められているので、会員の皆様にも積極的な参加を検討いただきたい。8) コロナ禍が終息し、会員の皆様と直接お会いできる日が一日も早く来ることを祈念して開会の挨拶とさせていただきます。

開会の挨拶に続き全障協本部から、① 厚生労働省の令和4年度障害者雇用施策関係予算概算要求のポイント、② 全障協本部の最近の主な活動状況、③ 令和3年度厚生労働省からの受託事業の進捗状況、④ 全障協ホームページ、会員向けメールマガジンの活用、⑤ 寄付のお願い等について報告がありました。

次いで各会員から近況報告があり、コロナ禍の影響や高齢化に伴う課題等について実情が報告されました。

最後に大西中部ブロック長の閉会挨拶があり、1) コロナ禍の中でオンライン会議の活用が進んできており、全国の会員とつながりながら部会などの活発化を進めていきたい、2) ただ、会員によってはオンライン運用が難しい場合もあり、コロナ禍の状況を考慮しながら、直接お会いできる機会を順次つくっていったらと考えている、3) 障害者雇用について困り事等あれば、全障協のネットワークを相談などに活用いただきたい、とのお話がありました。

3. 令和3年度中部ブロック障がい者雇用支援WEBセミナーが開催されました。

令和3年9月22日(水)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・相談支援事業」の一環として開催されたものです。

最初に全障協の栗原会長から開会のあいさつがあり、その概略は次のとおりです。

1) 多数の皆様に参加いただき感謝。新型コロナウイルス感染症拡大の影響が引き続きなか、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。コロナ禍の一日も早い終息を心よりお祈りする。また、7月上旬から8月にかけて、全国各地で大雨による災害が発生した。被災された方々には謹んでお見舞い申し上げます。2) 全障協は、障害者を多数雇用している全国の事業所が集まって作った団体であり、令和元年度に30周年を迎えた。その節目にあたり、「重度」の概念がない「精神障害者」の雇用が増加していること等を踏まえ、昨年4月に団体名称を「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」に改めた。1年が経過し、新名称も徐々に浸透してきているのではないかと感じている。引き続き、

ご支援を賜りますようお願いする。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全国 331 会員で構成され、特定の分野に特化していない唯一の全国団体である。このため、障害者雇用に関する様々な情報・ノウハウの提供や企業見学等について 1 団体ですべて対応できることを特色としている。4) 全障協では、全国 7 ブロックで年 2 回ずつブロック会議を開催しており、さらに特定のテーマごとに全国ベースの研究部会を立ち上げる取組みを進めている。また、平成 29 年度以来、厚生労働省から事業を受託し、本セミナーのほか、全国 7 か所に障害者雇用相談コーナーを設置している。障害者雇用で課題等をお持ちならば是非、気軽に活用いただきたい。5) 本日は、社会保険労務士法人オフィス NAKAJIMA の中島由恵様から「障害者雇用の安定した継続と障害者理解のために」と題して特別講演を行っていただくとともに、SWS スマイル株式会社業務部マネージャーの川端元様から「障がい者の個性に応じた成長のサポートと多様性を活かしたキャリア支援について」と題して事例発表を行っていただく。質疑応答やグループディスカッションの時間も用意しているので、積極的な参加をお願いする。6) 限られた時間ではあるが、セミナーの内容を参考として、今後の障害者雇用に活かしていただければ幸いである。

次いで、全障協名古屋相談コーナーの萩野障害者雇用相談員の司会進行のもと、中島様による特別講演が行われ、その概略は次のとおりです。

1) 一言、一手間、ワンクッション。精神障がい者とのかかわり方は、この 3 つのキーワードを念頭に置けばスムーズにいくのではないかと考えている。2) 企業における精神障がい者の定着率は 2017 年のデータでは 1 年後に約 50%、3 年後には 30%を切っている。当事者から見た離職理由は、「職場の人間関係」、「仕事内容が合わない」、「会社の配慮が不十分」が上位に挙げられるが、いずれも共通してコミュニケーション不足が原因である。3) コミュニケーションが取れないと、本人は意思疎通ができず、理解できないことが多くなり悩んでしまう。そのため仕事が楽しくない、意義を感じない、自分に自信が持てないとなってしまう。企業側から見れば、研修や教育等の投資が活かされず、期待していた職場の負担も増してしまう。4) コミュニケーションをとる第一歩は、相手の視点で一緒に考えていきたいという姿勢があることを相手の障がい者に見せていくということである。5) コミュニケーションの意味するところは、情報の伝達と共有であり、情報を伝達しても相手に正確に伝わっていなければ成立していないことになる。6) キーワードのうち「一言」は、明確で間違いの無いような一言を添えるということである。空気を読むなどの暗黙の了解的な部分が含まれている仕事の指示では不十分であり、しっかりと一言添えて明確に伝えることで正しく指示どおり作業が行われていくようになる。7) 「一手間」は、伝えるための一手間であり、あたりまえのことを丁寧にレクチャーする、分かりきっているようなことでも敢えて再確認し、時間をかけて説明するなどである。企業側が分かりやすく易しい丁寧な日本語を使えば、解釈がずれてくることも少し軽減されるのではないかと思われる。8) 帰宅後に今日一日の出来事を思い出し、些細なことをネガティブに考え始めてしまうなどにより、精神障がい者の問題は、会社外で大きくなることが多い。このような場合、障がい

者が本人のことをよく知っている人に相談することができれば負のスパイラルを断ち切ることができる。9) 普段の仕事の指示は直接行っていただく必要があるが、場合によっては企業側が直接、障がい者に伝えるのではなく、障がい者が信頼している組織や団体経由という「ワンクッション」で言葉を伝えていくとよいことがある。精神障がい者の雇用が安定している企業は支援施設を有効に活用しているケースが多い。10) 企業が難しいのは、障がい者の方の特徴を把握することだとよく言われるが、それを得意とし、「一言、一手間、ワンクッション」にも慣れているのは福祉施設や当事者団体など様々な団体である。企業と福祉施設等が連携して助け合うことで障がい者とのコミュニケーションがとれ、働きやすくする、また、本人が働くことがうれしいと思うようにすることで安定定着につながっていくのではないかと思われる。11) 発達障がい者は不登校やいじめを受けた経験を持つケースが多いといったことなどから、結果としてコミュニケーションの練習の機会が少なかったのであり、練習の機会をどんどん与えていけば、精神・発達障がい者のコミュニケーション能力は必ず向上する。12) 障がいの有無にかかわらずコミュニケーションは難しいことであるが、普通のことであり、相手を思って理解しようと思えばできることなので、無理なく取組んでいていただきたい。

特別講演に引き続いてチャットを利用した質疑応答が行われ、仕事の指示の具体的なやり方等について回答をいただきました。

休憩を挟んで川端様による事例発表が行われ、その概略は次のとおりです。

1) SWS スマイル(株)は2013年5月に設立され、部品解体・分別、梱包箱清掃、緑化、書類の電子化と業務を広げてきた。2) 業務社員(障がいのある社員)として、知的障がい者及び精神障がい者66名を雇用しており、そのうち約70%が知的障がい者である。また、業務社員の半数くらいに発達障がいの特性があり、一人ひとりに細かい配慮をもって対応している。3) 業務社員と支援スタッフ一人ひとりが成長を実感でき、働きがいのある会社づくりが課題と考え、2017年度以降、厚生労働省が主催する「グッドキャリア企業アワード」に挑戦し、2021年に大賞(厚生労働大臣表彰)を受賞した。4) 当社では5つのプロジェクト(安全PJ(リスクの顕在化)、挨拶PJ(PR活動)、笑顔PJ(楽しさの共有)、新規業務拡大PJ(仕事量の確保)、個人の成長PJ)を設置し、1~2か月に1回の割合で各課題に取り組んでいる。5) 今回のグッドキャリア企業アワードについては、「個人の成長PJ」において業務社員の人材育成を課題に取り組んだ。6) 個人の成長PJの活動事例としては、まず、業務社員の成長プログラムがあげられる。これは、業務社員の作業能力判定・行動評価をスキルマップや個人評価表で個人別に行うとともに、さらに面談シートを事前作成のうえ年1回個人面談を行うものである。面談では、現時点での困りごと、今年1年頑張ったこと、来年挑戦してみたいことなどが話し合われる。その効果として、スキル、行動評価を見える化し、毎年、成長したことを共有したり、業務の固定によるマンネリ化を避け新規業務の取り込みが行える多能工化を図ることが可能となるといったことがあげられる。7) 2019年度からは、日頃から模範行動的な言動により周囲に影響を与えた社員を表彰することとしている。そのねらいは、働く意欲の向上、社会人としての更なる資質の向上を図ることである。効

果として、スタッフが業務社員の特性を観察し、習慣化された行動の長所に目を向け伸ばすことができる仕組みとなっていることがあげられる。いろいろな社員が表彰され、2018年12月以降は退職者も発生していない。8) 2019年度から、スキル、知識習得促進のために14種類の資格手当を設定した「資格取得支援制度」により、スタッフ、業務社員の成長を支援している。2019年度は延べ16名が手当を受けている。制度の効果としては、毎年スキル確認を行うことにより業務品質が確保されていること、スタッフがスキル等を設定し指導・達成することがスタッフ、業務社員の目標になり、双方の働きがいにつながっていることがあげられる。9) 業務社員の困りごとや業務社員目線での作業のやりやすさの観点からスタッフが改善を図ることで働きやすい職場環境づくりを推進している。10) 製造部門での経験が30年以上あり、ノウハウの伝承ができ、良き相談相手となれるシニア社員と、面倒見が良く、柔軟な発想ができる女性社員による障がい者支援を推進している。その効果として、シニア社員の経験が活かされ、女性のキャリア形成の場の1つともなる、障がい者が活かされる多様性に富んだチームづくりができています。11) 今後の課題としては、現在の管理補助的な業務から、モノづくりの一端を担えるような業務に挑戦することをその1つとしている。業務受託に際しては、障がいへの配慮、改善、訓練、訓練後の聞き取り、意欲の確認等を時間をかけて行っている。各人のできる、できないは別にして、まずは全員に声をかけ挑戦させてみることにしている。このように、製造部門と業務社員との接点を増やし、細かな業務の切出しを継続することを目指しており、まだまだ途中だが、課題を1つずつクリアしていきたいと考えている。12) もう1つの課題は、PR活動の推進であり、情報発信媒体を通じた啓発や積極的な見学者・実習生の受入れ、社内外に対する障がいへの理解促進の働きかけにより、多様性を受容する社会づくりに貢献することと、優秀な人材の確保につなげることである。誰にとっても働きやすい共生職場を目指し、更にSDGsに向け障がい者が継続的に活躍する場を働きかけていきたいと考えている。

事例発表の概要は以上のとおりであり、続いてチャットを利用した質疑応答が行われ、業務拡大の具合的方法、コロナ禍での業務の状況等について回答をいただきました。

その後、休憩を挟んで名古屋相談コーナーの坂下障害者雇用相談員がファシリテーターとなりグループディスカッション及び各グループのディスカッション結果を持ち寄った全体質疑応答が行われました。

最後に、大西中部ブロック長から閉会のあいさつがあり、その概要は次のとおりです。

1) 中島様、川端様には、たくさんのお話を賜り感謝申し上げる。お話をお聞きして、社員の可能性を信じて諦めないということが重要であろうと考えていた。また、お忙しいなか参加いただいた皆様にお礼申し上げます。2) 本日のセミナーで講師からいただいた貴重な知識、経験談、事例等を職場に持ち帰っていただき、是非、今後の障害のある方の雇用に役立てていただきたい。3) もし、困りごと等があれば、全障協名古屋相談コーナーへ気軽にお問い合わせいただければ、

電話、メールの相談のほか、伏見の事務所では相談員と直接ご相談いただくこともできる。4) また、全障協に加入いただくと中部ブロック内でのネットワークができるとともに、オンライン等により全国の会員会社と情報交換等を行う機会も格段に増えているので、是非ご活用いただきたい。5) 皆様が障害のある方の継続的な雇用、また、安定した経営を進められて、働くすべての人々に安心が訪れることを祈念して閉会の挨拶とさせていただきます。

4. 全障協 栗原会長の榊大協製作所が厚生労働省「もにす認定」を受けられました。

障害者活躍企業認証事業に替わって令和2年4月に創設された「もにす認定制度」は、障害者雇用に関する優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するものです。全障協会員からも認定事業所が続々出ており、今般、栗原会長の(株)大協製作所が認定されました。

神奈川労働局の報道発表資料及び(株)大協製作所の具体的な取組、認定を受けている会員事業所一覧及び認定のメリットは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事(2021年10月28日掲載)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

5. 近畿ブロック 2021 年度近畿障害者就労フォーラムが開催されました。

令和3年10月13日(水)午後1時から、表記フォーラムがオンラインで開催されました。

このフォーラムは、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・相談支援事業」の一環として開催されたもので、その内容は次のとおりです。

- ・ 全障協 栗原会長 開催あいさつ
- ・ 基調講演「精神・発達障がい者の就労と企業の課題」
講師：特定非営利活動法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長
金塚 たかし 氏
- ・ 事例報告1：株式会社スミセイハーモニー 代表取締役社長 鎌田 恵徳 氏
- ・ 事例報告2：株式会社グリーンハート・インターナショナル
代表取締役 廣川 豊美 氏
- ・ グループディスカッション

6. 令和3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3年10月25日(月)午後3時から、オンラインと集合形式を組み合わせたハイブリッド会議として常務理事会が開催されました。

最初に栗原会長から、厚生労働省の委託事業について多大なご尽力をいただいていること、障害者雇用施策に関する国への要望について改めて全体を見直すご議論をいただきたいこと、今後の全障協の在り方、方向性をより良い方向に持っていく

たいと考えているのでよろしくお願ひし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、大本副会長の議事進行のもと、次の点について質疑応答、意見交換が行われました。

- ・ 令和5年度障害者雇用施策に関する要望事項について
- ・ 全障協入会のメリットの充実による会員拡大について
- ・ 政策委員会、全障協在り方委員会の設置について
- ・ 慶弔規定案について

さらに、事務局から障害者雇用状況調査の集計結果、ブロック会議・セミナーの開催状況等について報告があり、フリーディスカッションが行われました。

最後に閉会のあいさつとして大本副会長から、新たな政策委員会、全障協在り方委員会の立上げにより、今までにないような形で全障協の提案を出していけるように前向きに進めていきたいこと、今後とも忌憚のない意見を事務局に寄せていただき対応していきたいこと等のお話がありました。

7. 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3年11月18日(木)午後1時30分から、表記セミナーがオンラインで開催されました。

このフォーラムは、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・相談支援事業」の一環として開催されたもので、その内容は次のとおりです。

- ・ 全障協 栗原会長 開会あいさつ
- ・ 特別講演「産業医は見た！障がい者雇用企業」 講師：産業医 田村 拓也 氏
- ・ 事例報告「障がいと向き合い働き続けること」 サンアクア TOTO 株式会社
- ・ グループディスカッション

8. 関東甲信越ブロック障害者雇用特別セミナーが開催されました。

令和3年12月3日(金)午後1時15分から、表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・相談支援事業」の一環として開催されたものです。

最初に全障協の栗原会長から開会のあいさつがあり、その概略は次のとおりです。

1) 多数の皆様に参加いただき感謝。新型コロナウイルス感染症拡大の状況は最近、下火となってきた感じはあるが、未だ先行きが見えないなか、皆様には、たい

へんご苦労されていることと思う。皆が安心して働けるよう、新型コロナウイルス感染症の1日も早い終息を祈っている。2) 全障協は、障害者を多数雇用している全国の事業所が集まって作った団体であり、令和元年度に30周年を迎えた。その節目にあたり、「重度」の概念がない「精神障害者」の雇用が増加していること等を踏まえ、昨年4月に団体名称を「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」に改めた。1年が経過し、新名称も徐々に浸透してきているのではないかと感じている。引き続き、ご支援・ご協力を賜りますよう切にお願いする。3) 全障協は、全国329会員からなっており、一般企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所、また、福祉事業の作業所など多岐にわたる会員事業所が参加されているという意味で特定の分野に特化していない唯一の全国団体である。このため、障害者雇用に関する様々な情報・ノウハウの提供や企業見学等について1団体で対応できることを大きな特色としている。4) 全障協では、全国7ブロックで原則、年2回づつブロック会議を開催し会員同士の経験交流等を行っており、さらに精神障害者雇用や各種助成金、特例子会社、青年部会などのテーマごとに全国ベースの研究部会を立ち上げる取り組みも着々と進めている。5) 平成29年度からは厚生労働省から事業を受託し、全国7か所に障害者雇用相談コーナーを設置している。障害者雇用で課題等をお持ちならば是非、気軽に活用いただきたい。6) 本日は、まず、「障害者の雇用、そしてキャリアの支援に向けて～特に精神障害者の職場適応とキャリア支援～」をテーマにパネルディスカッションを展開する。その最初に、「メンタルサポート&コンサル東京」代表の大庭さよ様に基調講演をお願いしている。それを受けて、「(有)まるみ」取締役社長の三嶋岐子様、「MSD(株)人事部門人事グループ」の齋藤浩太様に加わっていただき、「(株)ダイバビリティ総合研究所」代表取締役所長・全障協理事の田沼泰輔様の進行のもとでディスカッションを行っていただく。その後、グループディスカッションや全体での質疑応答の時間も用意しているので、積極的な参加をお願いする。7) 限られた時間ではあるが、セミナーの内容を是非、有効に活用いただき、今後の障害者雇用に活かしていただければ幸いである。

次いで、田沼理事の司会進行のもと、まず、大庭様による基調講演が行われ、その概略は次のとおりです。

1) JEEDの調査によれば、精神・発達障害者の離職理由のトップ3は、「障害・病気のため」「人間関係の悪化」「業務遂行上の課題あり」となっている。また、「離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮」のトップは、精神障害者では「調子の悪いときに休みをとりやすくする」、発達障害者では「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」となっている。2) コロナ禍が職場にもかなりの影響を及ぼしている。パーソルチャレンジの2020年7月と2021年8月のデータを比較すると、障害者が「働く際に重視すること」に関しては「収入・給与」が上昇している。また、2021年では「業務内容」がトップ3に入ってきている。身体障害者と精神障害者を分けてみると、精神障害者では「健康上必要な配慮、健康支援」が2番目に入ってきている。

さらに、「働く上で幸せを実感するとき」について障害者全体では1位が「新たな学びや自己成長を感じる時」、2番目が「体力的・精神的に安定しながら仕事が

できているとき」となっている。精神障害者では「周囲からの、自分や仕事への関心や高い評価・評判を得られていると思えるとき」が高く、発達障害者では「新たな学びや自己成長を感じる時」がより高くなっている。3) このようにデータを見ていくと、体調を良好に保つこと、周囲の人々からの理解が得られること、働くことを通じて自己成長できることの3点が精神・発達障害者が安定的に働くために必要であると考えられる。4) このうち体調管理支援には3つのポイントがある。1つは本人が自らの体調変化に早めに気づき対応できるように支援することである(セルフケア、セルフマネジメントの促進の支援)。その一方で、メンタルヘルスの部分は健常者でも自分で気付くのは難しく、不調にならないように就労環境を整備したり、不調になったときに早めに対応できるラインケアが必要である。さらに、本人と職場だけに任せると厳しい状況が起きてくる場合があるので、セルフケア、ラインケアを可能にするサポート体制の構築とスムーズな連携が必要になる。5) セルフケア支援で重要なことは「理解する」ということである。本人がどのように自分の病気を理解しているか、主治医がどう診断して治療しているのか、この辺りに意外にギャップがあったり、情報不足だったりする。また、どのように発症し、どのような症状の経過なのかを本人が自己理解している必要がある。一方で、自分自身に対する理解、何がストレスになるのかという環境に関する理解、体調・疲れに関する理解、休み方に関する理解、自分の生活・行動・認知パターンの理解が重要である。こうした理解を全部一緒にして「障害受容」という言葉で語られることがあるが、特に精神・発達障害の場合は敢えて細かく分けて理解への支援を行うことが必要であり、それにより対処のしかたも理解していくことができる。6) 休み方については、どのように自分を休めて、どのようにリカバリーできるのか理解し対処に結びつけていくことへの支援が必要である。7) 自分のパターン(=特徴)への対処については、リズム・行動・認知への理解を進め、それにどのように対処していくのか一緒に考えていくことが必要である。8) ラインケア促進支援については、基本的な障害特性、何がストレスになりやすいかを理解して、ストレスを軽減し能力を発揮しやすい職場環境づくりを行っていくことが必要になる。9) 環境が整っていても、体調が不安定になることはあり、早めに気がつき、早めに声かけをし、話を聞いて業務上の配慮をするといった障害者に限らず一般の職場でもやられていることについてアンテナをより高くして実施することが必要である。10) 体調が悪化したときの具体的な支援内容としては、まず本人の話をよく聞き、産業保健スタッフ、支援機関、医療機関と連携をとったうえで業務上の配慮をするということになる。その際、周りへの影響が大きいため、本人の了解を得たうえで周囲の従業員へ説明することが必要である。11) 障害を持たれている方の働くことを支援するうえでキャリア発達の視点が必要である。サビカスの考え方によれば、キャリア発達をWhat, How, Whyで考えてみるのが重要である。12) Whatは「何を」していくのかという環境適合アプローチの視点である。「何が」向いていて「何が」向いていないのか考える際には、できるーできないと、その人がやりたいーやりたくないの2つの軸で考えられているが、できるがやりたくないという場合があったり、本人が自分の「できる」、「できない」をわかっていると限らないなどの場合もある。このため、複数の仕事をまずやってみようという

た仕事に配置するといった工夫も必要になる。13) How「どのように」仕事をするのかについては、仕事のやり方、周りの人、考え方への工夫によってやりがいを見出せるようにするジョブクラフティングの手法がある。それにより、できるだけモチベーションが持てない仕事にモチベーションを持って働いていただく工夫をすることも必要である。14) Why「なぜ」働くのかは、自分の働くことにどのような意味・価値があるのかに目を向けることであり、この中には「誰とともに働くのか」も含まれると感じている。

15) 以上のようなお話の後、次の2事例について紹介され、最後に事例も踏まえて16) のまとめのお話がありました。

- ・ 体調面へのこだわりが強く勤怠が安定しなかったが、本人の強みを活かせるか・興味を持ってやれるかとの視点から業務調整を図り勤怠が安定した事例
- ・ コロナ禍でリモートワークが推奨されるなか、発達障害のある部下のマネジメントについて管理職から相談があり、どのように仕事を進めていくか管理職と当事者で相談した結果、十分なパフォーマンスを発揮できている事例

16) 上記の事例をみると、5つの支援のポイントがあることがわかる。すなわち、当事者が抱える障害、キャリア形成について当事者も周りも理解する必要があり、環境変化の際などの当事者を取り巻く環境への理解も必要である。また、こうした理解に基づいて対話をするとともに、当事者だけに任せずに関係者との連携・協働を図ることである。これらにより当事者と環境の「効力感」を醸成することによって健やかで安定的に能力を発揮して働き、それぞれ一人一人が自身のキャリア形成を実現していくことが可能になるのではないかと思われる。

基調講演に続いてパネリストの三嶋様から概略次のお話がありました。

1) 当社は印刷物のデザイン・加工、ホームページ制作、データ処理、軽作業などを幅広くやっている。社員12名中8名が精神障害を有しており、比較的長く安定的に働いている。2) 仕事の内容としては、受発注から来客等対応、見積り、製作、納品請求などを分担して行っている。3) 当社では、「ちょうどよい仕事」「安心できる環境」「自分を助ける力」の3点に取り組んでいる。これらは、どちらかといえば人間関係をよくするための3点と考えている。4) このうち「ちょうどよい仕事」については、簡単すぎず、難しすぎない、ほどよく自己肯定感を持てる仕事が理想的である。このため、色々試し、向いている業務を見つけ、作業量や新たなスキルなど少しずつ難しくしていったキャリアアップを図ることをいつも念頭に置いている。5) 当社の業務には、印刷物の制作、DTP、動画の制作、事務系の仕事、切ったり貼ったり運んだりの手作業があり、発達障害のある人には多様な特性があるので、色々試してから得意なもので担当を分けていくという形でやっている。6) 「安心できる環境」とは、ソフト面・人間関係面においては「できない」ことを責められず、「活躍できている」と感じられる環境であると考えている。ハード面としては、休憩スペースを作ったり、一人作業ができる場所を確保したり、音が気になる場合のイヤマフなど道具を使ったり、とにかく環境を整えようということをやっている。7) こうしたことには一緒に働く社員の理解が不可欠であり、様々な環境

整備や一人一人に対するサポートはあくまで業務遂行のためであることを常に徹底して話している。人にフォーカスしてしまうと、なぜその人に合わせなければならないのかとう感情がどうしても出てしまうので、一人一人ではなく皆の目的のために環境を整えていくのだと話している。8) 何か失敗があったときに、失敗を個人に帰属させるのではなく、皆の中で起こった出来事ととらえ、再発しないように皆で考えるということを心がけている。9) 「自分を助ける力の醸成」については、どうしてこうなったのかを自分で分析して原因を明確にし、どうやればよかったのかを徹底的に話し合うようにしている。10) 自分の状態を知るために、WEB日報システムのSPISを使っており、2年ほど前からは障害のない社員も含め全員に毎日記入してもらい、その日の気分、体調を共有するようにしている。

11) これらの取組みの具体例として、対話により不安の内容を分解し、それぞれに解決案を提示することにより不安が解消できた事例などがある。12) 働きづらい人が定着するためにいちばん大切なことは、まず、自分が困っていることを的確に把握すること、そしてそれを的確に伝えることである。その際、遠慮せずに伝えてもらうことが大事なので、「言っても怒られない」「言ったらきっと助けてくれる」というように周囲を信頼できることが必要と思う。このため、困る前から、発言する練習をしておくことが大事であり、それについて朝礼で毎日話をするようにしている。13) まるみで大切に、実践していることとして、朝礼は長い時間をかけて行っている。また、弱さの情報公開ということで、いま起こっていることの背景をきちんと伝えるように話をしている。理解できれば、文句などは少なくなったり、出なくなったりする。ミスの申告をするように徹底して言ったら、隠し事がなくなり復旧することも早くなって思わぬ効果が得られた。14) 皆で考えようということは常日頃から言っている。また、お互いに思いやる気持ちも大事だが、「これは困る」ということもお互いに正直に言わせてもらうようにし、どうしても理解できないことは本人に直接聞き、憶測で決めないことを大事にしている。さらに、できないことや失敗を謝りすぎるのではなく、お互いにカバーしあったことに感謝を伝えようということも言っている。15) いろいろ問題が起きる中で、特定の誰かが特定の人をサポートしていくと、いつか我慢の限界がきてしまうので、お互いにサポートしあえるようなナチュラル・サポートを目指して誰もが働きやすい会社を作っていきたいと考えている。

続いてパネリストの齋藤様から概略次のお話がありました。

1) MSD(株)は製薬会社であり、約3,000人の従業員が勤めている。私は人事部門人事グループに所属し、障害者雇用全般として採用から入社後に至る業務全般、雇用及び人事制度に関する企画・運用を担当している。2) 自身は自閉症スペクトラム障害(アスペルガー)を有しており、主な特徴としては、咄嗟の情報に適切に反応したり、推測して行動することが苦手ということがある。特に耳からの情報の処理や物量の多い情報処理が苦手で、一度にまとめて指示を受けると、耳に水が溜まったような感じがして言葉として受け止めずに音のようにそのまま流れていってしまう感覚がある。また、見通しが立たなかったり、相手から反応がない状態に強いストレスを感じるということもある。3) こうした特徴への対処として、仕事の指示

等についてなるべく記録をとっておき、後で参照できるようにするなど視覚情報でカバーするようにしている。また、マルチタスクについては、なるべく簡素化することで対処し、内容の明確化のためなるべく自分の方から具体化したり、わかりやすいように伝えようと心がけている。なお、はじめて聞くことでなければ自身で予測して対処できるので、そういった状況でアウトプット等することにはまったく問題ない。4) 会社の中で受けている配慮としては、確認・質問の機会を確保してもらったりしている。業務内容としても、目で見ることが出来るものだったり、ルールが決まっている、あるいは自分から展開できるような仕事はできているのではないかと考えている。5) 精神障害者の職場適応のために必要な視点のうち会社に求められることは、聞く姿勢や機会の確保により障害を理解する姿勢を持ち、そのうえでアンコンシャスバイアスの存在に気付くことである。障害は属性の1つ、個人を表す1要素にしか過ぎないのであり、属性に対して必要な配慮をしていただければよいと考える。6) 前職の入社時に上長から「障害には配慮する、仕事には遠慮しない」という言葉をいただいており、偏見を持たず、一人の社員として分けへだてなく接していくという意味であると思っている。このように、特別扱いせず、健常者同様に接する姿勢を持つことが障害者のキャリアにもつながっていくのではないかと考える。7) 会社に求められる2つ目は、自戒の念も込めて、自己研鑽や障害者との対話により障害への理解を深めることが大切であるということであると思っている。人それぞれ特性が違うので障害内容等で一括りにせず接する姿勢が大事である。8) 障害者が気をつけるべき点は、自己理解が重要であり、それがなければ就職活動や継続就労がうまくいかない可能性が高いということである。就労前・就労中問わず自分を知る機会をつくるとともに、できれば一人で判断せずに第三者の力を借りることが大切である。また、自ら発信することが重要であり、自分自身のみならず会社としてもお互い気持ちよく働けるようコミュニケーションしていくことが必要である。不確定要素や納得のいかないこともあるかもしれないが、障害者本人も不確実性のある社会にフィットする姿勢が必要である。9) 精神障害者も一括りではなく様々な背景を持った人がいるため、会社は障害者を理解する努力、本人は障害を理解してもらい相手の背景も理解する努力が求められると思う。その上で、仕事は真剣勝負で手加減なしでやりましょうということになる。

お三方のお話の後、障害者雇用を始めたきっかけ、働くうえで有効だった支援、採否を判断する際に考慮する点、雇用する側の対話スキルや障害者の自己発信の重要性等について意見交換が行われました。

パネルディスカッションに引き続いて、小グループに分かれていただいた参加者によるグループディスカッションが行われました。

最後に、参加者全員によるインタラクティブ・ダイアログが行われました。具体的には、グループディスカッションにおける意見交換の結果を踏まえ、個々の障害特性に応じた業務マッチングの考え方、自己理解と発信につながった支援内容、ジョブクラフティングの具体例、仕事の指示等における対話のポイント、休憩・休暇をとってもらうための方策について質疑応答が行われセミナーを終了しました。

なお、当日の各パネリストの講演資料につきましては、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2022年1月27日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

9. 令和3年度 近畿ブロック会議が開催されました。

令和3年12月10日（金）午後2時から、株式会社ニッセイ・ニュークリエーションにおいて標記会議が開催されました。当日は、株式会社ニッセイ・ニュークリエーションの職場見学をさせていただいた後、本部報告、各支部報告、会員紹介が行われました。

10. 新規会員

令和3年7月から令和4年1月21日までに、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】

The Links 株式会社（大阪府）
OSP ハートフル株式会社（大阪府）
霧島グリーンビレッジ株式会社（宮崎県）
江崎グリコ株式会社（大阪府）
有限会社キクチクリーニング（青森県）

以上5事業所



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しました。また、7月には「障害者雇用状況調査」、8月には「今後の障害者雇用対策の検討のためのアンケート」と立て続けに回答をお願いいたしました。ご多用中、積極的にご協力いただき誠にありがとうございました。

なお、「障害者雇用状況調査」の集計結果につきましては、本誌10ページにも掲載しておりますので参考にしていただければ幸いです。

コロナ禍にあつて、全障協においても会議等のオンライン開催のノウハウが蓄積してまいりました。オンライン形式には地理的な制約がないため、その活用により青年部会をはじめ全国ベースの研究部会等の取組みも活発化しています。その点に限ってはたいへん歓迎すべきことであり、事務局としても活動を極力バックアップしていきたいと考えています。

厚生労働省の委託を受けて実施している障害者雇用相談コーナーにおける相談支援については、会員の皆様のご協力と相談員の方々の不断の努力・工夫により、依然として活動が制約される状況にあるなか、昨年度を大きく上回る実績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、状況は再び厳しくなっておりますが、オンライン相談も導入しておりますので、引き続きコーナーの活用促進にご協力いただきますよう、お願い申し上げます。

同じく委託事業である障害者雇用セミナーにつきましては、昨年9月の中部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1日に北海道ブロック、2月18日に中国・四国ブロック、3月28日に東北ブロックで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や本誌の記事にもありますように、雇用・福祉分野の連携強化をはじめ国の障害者雇用施策につきましては、多面的かつ精力的な検討が進められております。

これらの動向はもとより、経営支援等に関する情報も含め、全障協ホームページのタイムリーな更新や、全会員メーリングリストの活用、会員向けメールマガジンの発刊により、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・ご要望やご投稿をお寄せいただければ幸いです。

次号は、今年の夏頃の発刊を予定しております。