

# 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。

2024年新春号 (No.76)



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 加藤 勇	
年頭所感	3
厚生労働省職業安定局長 山田 雅彦	
私と障がい者雇用	5
株式会社ニッセイ・ニュークリエーション 代表取締役会長 余部 信也 (常務理事 近畿ブロック長)	
「事業所見学を中心とした小規模セミナー (株式会社 古田土経営)」から学んだ 企業の障害者雇用に向けた考え方と具体的事例	8
公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 事務局 コーディネーター 樋口 静夫	
障害者雇用を巡る最近の動き	19
1 令和 4 年障害者雇用促進法の改正等の内容・関係事項が一覧できます。	
2 令和 5 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 「令和 4 年度使用者による障害者虐待の状況等」のとりまとめ結果が公表されました。	
4 障害者雇用納付金関係助成金を取組み事例で検索できるサイトが設けられました。	
5 障害者差別に関する相談窓口「つなぐ窓口」がスタートしました。	
6 令和 5 年度 卓越した技能者 (現代の名工) [障害者部門] が決定しました。	
7 第 43 回アビリンピックの入賞者が決定しました。	
8 申告申請のための障害者雇用納付金制度事務説明会の開催日程が公表されました。	
9 令和 4 年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等 (調査結果) が公表 されました。	
10 「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 4 年 度)」が公表されました。	
11 障害者雇用相談援助助成金の詳細が公表されました。	
12 令和 5 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	24
1 中国・四国ブロック会議が開催されました。	
2 東北ブロック会議が開催されました。	
3 九州・沖縄ブロック障がい者雇用支援セミナー「障がい者雇用の事例に学ぶ」が開催されま した。	
4 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。	
5 第 5 回政策委員会が開催されました。	
6 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。	
7 中部ブロック会議が開催されました。	
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 第 6 回政策委員会が開催されました。	
10 北海道ブロック会議が開催されました。	
11 障害者ワークフェア 2023 が開催されました。	
12 令和 5 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。	
13 ㈱チャレンジドジャパンが「TOHOKU DX 大賞 2023」を受賞されました。	
14 近畿ブロック会議が開催されました。	
15 中国・四国ブロック障害者雇用オンラインセミナーが開催されました。	
16 新規会員事業所	
事務局から	31

## 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 加藤 勇



新年あけましておめでとうございます。

昨年は、新型コロナウイルス感染症の感染法における位置づけが変更されたことなどにより、ようやく、社会経済活動が活発化してまいりました。しかしながら、円安や原材料の高騰などにより依然として経営環境は厳しく、皆様には、障害者の雇用維持・促進にも引き続き課題が多いものと存じます。

また、年明けには、令和6年能登半島地震が発生いたしました。被災された皆様には心よりお見舞いを申し上げますとともに、一日も早い復興をお祈りいたします。

こうした中であって、会員事業所をはじめ障害者雇用の促進にご尽力いただいております関係者の皆さまには、当協会の事業活動の展開に平素より多大なご支援・ご協力を賜り、改めまして心より感謝申し上げます。

さて、私ども全障協は、本年度で設立35年目を迎えました。

その間、「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、令和2年4月には団体名を「公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会」から「重度」をはずし、「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」略称「全障協」に改めるなど、障害者雇用を取り巻く状況に即した歩みを進めてまいりました。

一方、国の障害者雇用施策につきましても、雇用の質の向上などを趣旨とした改正障害者雇用促進法等が一昨年12月に交付され、また、法定雇用率が令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%に引き上げられるなど、大きな転換点を迎えております。

こうしたなか、全障協としましても、会員の皆さま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まいりたいと考えております。

全障協は、北は北海道から南は沖縄まで正会員、賛助会員合わせて全国 327 会員（令和 5 年 6 月末現在）からなっており、一般企業、特例子会社、就労継続支援 A 型事業所など多様な事業所で構成されています。そういった意味で、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。

また、平成 29 年度からは、厚生労働省から、合理的配慮に係るノウハウの普及等を目的とした事業を受託し、本年度で 7 年目となりました。

この事業では、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、経験豊富な専門相談員による無料の相談支援を行っております。障害者雇用に関する課題等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り組みについての事例報告、参加者同士による経験交流等からなるセミナーを全国各地において無料で開催しております。

本年 1 月には近畿ブロック、2 月には北海道ブロック、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いたします。詳細は全障協ホームページに掲載いたしますのでご覧ください。また、オンライン形式で開催することから、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、出席者同士の経験交流等を行うブロック会議に加え、「特例子会社部会」「青年部会」など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。さらに、国等の障害者雇用施策に対する提言を検討する「政策委員会」や、全障協の今後の活動の方向性を検討する「全障協在り方委員会」を立ち上げました。こうした取り組みにより、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。

今後も以上のような事業を着実に実施することにより、全障協の目的である「障害者の雇用の促進及び職場定着の推進」の実現に向けて精一杯取り組んでまいりますので、引き続き皆さまのご支援・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  
山田 雅彦

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に心から感謝申し上げます。

障害者雇用についてその近況を見ますと、令和5年の民間企業における実雇用率は12年連続で過去最高を更新し2.33%、障害者の雇用者数は20年連続で過去最高を更新し約64.2万人となるほか、実雇用率が法定雇用率を初めて上回るなど着実な進展が見られるところです。また、ハローワークにおける令和5年度上半期の就職件数は、コロナ禍前の水準を上回っており、特に精神障害者について伸び率が高いところです。

令和4年12月には、更なる障害者雇用の進展を図る上で、障害者の多様な就労ニーズへ対応するとともに、雇用の質の向上に重点を置いた取組を進めていくことを盛り込んだ障害者雇用促進法等の改正法が成立しました。

具体的な改正内容の1つ目は、週の所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の身体障害者と重度の知的障害者、精神障害者について、特例的に実雇用率に算定できるようになります。これにより、多様な就労ニーズを踏まえた働き方を推進してまいります。

2つ目は、事業主が取り組む職場環境の整備や能力開発のための措置等として、雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援を行うため、助成金の新設・拡充を行いました。いずれも本年4月の円滑な施行に向けて、準備を進めてまいります。

また、障害者雇用率の見直しにより、現在2.3%の民間企業の障害者雇用率は、本年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げられるとともに、現在2.6%の国等の公的機関についても同様に、本年4月から2.8%、令和8年7月からは3.0%と段階的に引き上げられます。

障害者雇用率の段階的な引上げに向けて、ハローワークが中心となって各種支援機関と連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの支援を一貫して行う「チーム支援」や精神障害者等を対象とした専門的な就職支援を行う相談員の配置、新設する助成金等を通じて、求職者の障害特性を踏まえたマッチング支援を引き続き行ってまいります。

本年も、企業の皆様のご理解をいただきながら、施策を推進することにより、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、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。



## 私と障がい者雇用

株式会社ニッセイ・ニュークリエーション  
代表取締役会長  
(常務理事 近畿ブロック長)  
余部 信也



私が今の会社に赴任したのは2018年4月、59歳の時でした。それまで、障がい者とほとんど関わりを持ったことはなく、特例子会社という存在さえ詳しく知りませんでした。そんな私にとって、この6年間で一言で表せば「学び」でしょうか。

まず驚いたのは、日本全体の障がい者数でした。おおよそ1000万人、人口全体の約8%もの人が何らかの障がいを有しているという事実。社員と一緒に働き始めてからは、先天的にも後遺的にも様々な障がいがあり、一人として同じ障がいはないという事実でした。特に、弊社には400名近い障がいのある社員がいますが、約半数を占める発達障がい者については、その複雑性やスペクトラム性には驚かされることばかりでした。

その次に知ったことは、障がい者を取り巻く環境、すなわちバリアの多さと高さ、そして根深さでした。例えば、車いす利用者。日頃は最寄駅（JR西日本）のスタッフ方に親切な対応を頂いていますが、いざ出張となると事前の手配から当日の行動まで状況が一変します。特に東京駅では、新幹線を降りてから外に出るまでの煩雑な動線には唖然とした記憶があります。会社の近くで一緒に飲食するにも慎重に場所を選ばなければなりませんし、加齢でマイカーを運転できなくなって行動を制約されてしまう社員も見てきました。

聴覚障がいのある社員についても同じです。弊社では手話が第二言語化されており、日常のコミュニケーションにはさほど困難はありませんが、役職者への登用となると壁を越えられる社員はかなり限られます。コミュニケーションの量と質さえ整っていれば、もっと大きく成長できるのに…と悔しい思いをしたのは一人や二人ではありません。

三つ目に気づかされたことは、障がい者の高い潜在能力でした。アビリンピックに出場して、データ入力やワードプロセッサ部門で金賞を獲るような社員はもちろんのこと、業務内でも業務外でもコツコツと努力して、素晴らしい成果を挙げる社員がたくさんいるということです。

弊社のホームページや案内冊子、社内イントラは、すべて障がいのある社員が一から作ってくれたものです。昨年 11 月に開催した創業 30 周年記念式典なども、社員が企画から当日の運営まですべてやり遂げてくれました。多少時間は掛かるかもしれませんが、今では信じて任せれば殆どことはできると確信しています。そして何より心を打たれるのは、こうしたことに取り組む社員の熱意とひたむきさです。

目を外に向けると、好例は障がい者アートでしょう。佐賀県にある PICFA という障がい福祉サービス事業所を訪問したことがあります。ここでは、20 名弱の利用者（重度知的障がい）全員が日々様々なアート作品の創作に取り組んでいますが、独特の感性・表現力が発揮された彼らの作品を目にした時は感動・感嘆の連続でした。お話を伺うと、彼らもまたお互いに刺激しあいながら、どんどん上達し、作風も変えていくそうです。

以上のような経験の中で得られた最大の「学び」は、障がい者は特別な存在ではなく、ごく身近な存在であるということ。決して川の向こう側にいる存在ではなく、こちら側、それもすぐ隣、もっと言えば自分自身の中にある存在であり、両者を隔てるものはないということです。つまり、障がい者に対して、優位に立つ側として手を差し伸べるのではなく、障がい者も自分も唯一無二の人間であり、等しく何ら変わることはない存在であるという認識でした。

こうした認識を持ってもらう機会として、他の特例子会社と同じく弊社でも極力オープンに会社見学や視察を受け入れています。ただ、最近どうもそれだけでは不十分なのではと感じています。

私たちは、もっと自分自身の弱さや至らなさを見つめ直すべきなのかもしれません。誰しも何らかの弱点や欠点があり、人はみな平等である、と気付かされるからです。

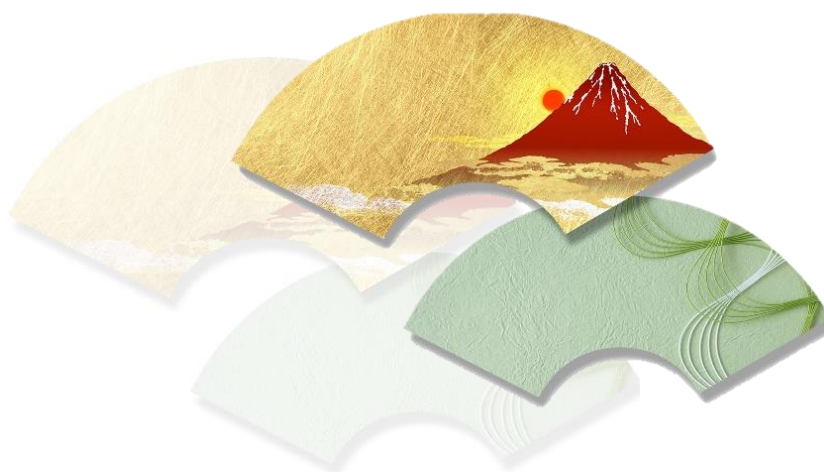


今の世は、お金や権力のみを求める風潮がますます強まり、強者はさらに強者たらんとしのぎを削っていますが、それがどのような結果を招来するか。世界中で絶えない紛争や国内外の貧困問題、深刻な社会の分断などを見れば明らかです。

強くても弱くても、障がいがあってもなくても、多様でかけがえのない人間が真に共存してこそ社会が成り立つことを、今一度多くの人が再認識し、行動を変革することが求められているように思います。より多くの人々が正しくその認識を持ち、行動を変えるためにも、障がい者福祉や障がい者雇用の果たす役割は決して小さくないと思います。少なくとも私の眼にはそう映ります。

「学び」は「行動」に繋がってこそ、真に意味を持ちます。私は本年6月に現職を離れますが、障がい者雇用に携わって得られた知識や考え方をこれからどのように生かしたらよいかもう一度考え、行動したいと思っています。

最後になりましたが、全障協の皆さまには、6年前には何も知らなかった私に数えきれない有益な情報や示唆を頂き、導いて下さいましたことに心から感謝申し上げます。



## 「事業所見学を中心とした小規模セミナー（株式会社 古田土経営）」 から学んだ企業の障害者雇用に向けた考え方と具体的事例

公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 事務局  
コーディネーター 樋口 静夫



### 1 はじめに

---

当協会は、本年度も例年どおり、厚生労働省から、障害者雇用に係る委託事業を受けました。その事業内容は、主に二つあります。一つは、全国を7ブロックに分け、それぞれのブロックに設置した「障害者雇用相談コーナー」において、企業等からの障害者雇用に関する質問、相談を受けて、助言、支援を行うこと、そしてもう一つは、ブロックごとに企業等向けに障害者雇用セミナーを開催することです。

後者の「障害者雇用セミナー」は、多数の企業関係者等がZOOMの利用によって参加するオンライン方式のセミナーと少人数の参加者で事業所見学を中心とした集合方式の小規模セミナーの二種類があります。

7つに分けられたブロックのうち、関東甲信越ブロックでは、オンライン方式のセミナーを令和5年11月7日に「続ける力をともに重ねて未来へと～障がいのある人材のキャリアを考える～」とのテーマを掲げて開催しました（具体的内容は、本誌25ページをご覧ください）。

一方の「事業所見学を中心とした小規模セミナー」は、オンライン方式のセミナーと同様、11月に「株式会社古田土（こだと）経営」において、本年度1回目を開催いたしました。

以下、このセミナーを通して学んだ、障害者雇用に対する考え方と事例についてご紹介いたします。

### 2 セミナー実施にあたっての協力依頼

---

全障協は、「事業所見学を中心とした小規模セミナー」を実施するにあたって、本年度はどこの企業に協力を依頼したらいいか検討しました。昨年度は、「隗（かい）より始めよ」ではありませんが、会員企業で障害者雇用について先駆的に取り組み、評判の高い「日本理化学工業（株）」、「（株）ベネッセビジネスメイト」両社に協力をお願いしました。その結果、「日本理化学工業（株）」の参加者からは、「障害者雇用の実際の現場を見学できたことは大変素晴らしかったです。指導

方法、採用等大変勉強になりました。自社に持ち帰り、取り入れたいと思います。」等の自由記述意見をいただき、また、「(株)ベネッセビジネスメイト」の参加者からは、「先駆的な取組をされている企業と直接対話させていただくのは、大変勉強になります。」等の意見をいただくとともに、両社の参加者全ての方から「役に立った」との感想をいただきました。(詳しくは、本誌 2023 年新春号 No. 74 をご覧ください。)

この結果を踏まえて、今年度も、当初は、会員企業の中から企業を選び、協力を依頼しようかと考えましたが、広くさまざまな形で障害者の雇用に力を尽くしている会員企業以外の企業へ協力を依頼するのも事業の性格上必要なことではないかと考え直しました。その上で、厚生労働省の「もにす認定」を受けた企業(厚生労働大臣が障害者雇用に関して優良な中小事業主として認定した企業)から選ぶことにしました。加えて、特例子会社ではないこと、障害者雇用に馴染みの少ない事業内容であることを優先して選択することとしました。また、そもそも厚生労働大臣から「もにす認定」を受ける際の評価要素には、「他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ」、「障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施」が盛り込まれていることも判断材料となりました。以上を考慮した上で、相当数にのぼる東京都内の「もにす認定」企業のうちから、財務コンサルタント、人事労務コンサルタントを事業内容とする「株式会社古田土経営」に協力依頼することに決めました。

早速、「株式会社古田土経営」に連絡を取り、訪問・社内見学をさせていただいた上で、セミナーの実施についてお願い申し上げたところ、快諾をいただきました。

### 3 「株式会社古田土経営」におけるセミナー内容

---

#### (1) 「株式会社古田土経営」はこんな会社

「(株)古田土経営」は、昭和 58 年に設立し、前述したように、中小企業を主な対象として、財務や人事労務のコンサルタントを専門的に行っている会社です。したがって、高度な知識、専門性が求められる事業を行っています。より具体的には、企業の経営計画書の作成・運用アドバイス、月次決算書の作成・説明、事業承継診断等に加え、これらを理解、習熟していただくためのセミナーの開催などを行っています。

事務所は、東京都江戸川区の西葛西駅から徒歩で 5 分ほどにあります。

従業員数は、343 名(令和 5 年 11 月現在)で、うち障害者は、14 名です。障害の種類別では、精神障害 10 名、知的障害 3 名、身体障害 1 名となっています。

また、障害者の配置部署及び仕事の内容は、おおよそ次のとおりとなっています。

- 経理改善推進課（4名）  
会計データコンバート、請求書の支払い手続き、領収書のスキャン、YouTubeの動画保存、機材設営
- 業務支援1課（3名）  
月次決算書の製本、郵送準備、決算書類のPDF化
- システム課（1名）  
PCセットアップ、アカウント登録、社内ヘルプデスク対応
- フィールド・マーケティング課（2名）  
合宿資料の準備
- 庶務課（3名）  
切手の補充・郵便局への持込、宛名シール貼り・スタンプ押し・三つ折り、簡易清掃・除菌作業、物販の発送、請求書の支払申請

このうち、庶務課には、重度知的障害の方が、経営改善推進課をはじめ各課に精神障害の方々が勤務しているとのことです。

「(株)古田土経営」では、障害者向けに切り出した仕事を一部門に集約し、そこに雇用した障害者を集中配置して雇用を進める方式ではなく、既存の会社組織の中にそれぞれの適性や能力、意欲などを見極めながら配属して、社内の各課で雇用を進めていることが一つの特色です。

また、障害者の週労働時間及び勤続年数は、次のとおりとなっています。

- 週労働時間
 

30 時間以上	7 名
30 時間未満 ～ 20 時間以上	5 名
20 時間未満	1 名
在宅勤務	1 名
- 勤続年数
 

5 年以上	4 名
5 年未満 ～ 3 年以上	3 名
3 年未満 ～ 1 年以上	6 名
1 年未満	1 名

そして、令和4年に「もにす認定」を受けられた他、厚生労働省主催精神障がい者等雇用優良企業、東京都障がい者雇用優良企業、江戸川区障がい者雇用優良企業等に選ばれています。



社内に表示されたさまざまな受賞歴

## (2) 全社を挙げてのセミナーへの協力

「(株)古田土経営」での小規模セミナーは、会社側と協会事務局との日程調整の結果、11月14日(火)午後と決定いたしました。

セミナーのプログラムは、次のとおりです。

- 14:00 ~ 14:45 講演「障害者雇用 成功のコツ  
～一人目から安定するまでの取り組み～」  
株式会社古田土経営 執行役員 十河(そごう)寿寛氏
- 14:45 ~ 15:30 社内見学
- 15:30 ~ 16:30 講演者・参加者一同による経験交流及び自由討議

セミナー当日、協会事務局メンバーが、事務所所在地に着いてまず目を見張ったのは、事務所1階入り口近くにセミナー会場を知らせる案内表示板を2ヶ所設置していただいていたことです。加えて、会社側による参加者受付デスクが設置され、社員の方が受付を担当してくださっていたことでした。



事務所1階入口近く2ヶ所に設置された会場案内表示

加えて、講演・経験交流会に使用する会場の設営、職場見学時における各部署での業務内容の説明及びその場での参加者からの質問への受け答え等を多くの社員の方々に担って頂きました。

これら会社側の熱意とご厚意に、ありがたいことだと感謝いたしました。

### (3) 採用の準備から雇用の安定まで詳細に説明いただいた講演内容

講演では、執行役員の方の十河寿寛氏が、パワーポイントで作成された資料を投写するとともに、印刷資料として配付いただき、これをもとに説明してくださいました。以下、十河氏の講演内容をご紹介します。

#### ① 障がい者雇用の最初のきっかけとそれを裏付ける経営方針

そもそも「(株)古田土経営」の創業者古田土満氏は、社会的弱者の方に対して、何か力になれないかという想いがあり、それまでも福祉関係施設へ寄付したり、子育て中の女性向けに働きやすい勤務体系を導入したりしていたそうです。

そうした理念を具体化するものとして、「(株)古田土経営」の経営計画書に、「業績中心の経営ではなく、私達が大切にすべきは、働いてくれる社員とその家族、そして、会社を取り巻く多くの人々を幸せにすることです。」と謳われています。

そうした中、「(株)古田土経営」において、最初に障害のある方を採用したのは、2011年1月のことだったそうです。江東区の障害者作業所へDM発送を依頼しに行った時、重度の知的障がい者の採用を頼まれ、それがご縁で採用が始まったとのこと。



## ② 採用までに取り組むべきこと

以上の経緯から始められた障がい者の採用そして雇用の経験を踏まえて、十河氏は、採用までの取り組みとして、6つのステップがあると指摘していらっしゃいます。すなわち、i 担当者を人選する、ii 専門機関より支援を受ける、iii セミナーへ参加する、iv 現場を見に行く、v 社内への周知と協力要請、vi 採用活動の6ステップです。

- i 「担当者を人選する」にあたっては、障がい者の採用を前向きに捉えられる人かどうか、行動力のある人かどうか、障がい者を採用してからフォローが必要なので比較的社内にいる人かどうか、仕事を障がい者向けに切り出しができるかがポイントになるとしています。
- ii 「専門機関より支援を受ける」については、専門機関である「障害者就業・生活支援センター」「地域障害者職業センター」「ハローワークの雇用指導部門」「就労移行支援事業所」等に相談することを挙げられ、専門的なことは割り切って任せることがポイントだとしています。
- iii 「セミナーへ参加する」については、公的機関等が主催する障害者雇用関係セミナーへ参加することによって、短い時間で概要が分かる、さらに、障がい者雇用の時代背景、心構え、仕事の切り出し方等について企業側からの視点で学べるとされています。
- iv 「現場を見に行く」については、自社でやりたいことと似たようなことをしている会社を見に行くこと。それによって、障がい者の現場の雰囲気や仕事の依頼方法等を直接目にすることができ、健常者に色々な人がいるように障がい者にも個性があるだけで、ただ少しだけ配慮する必要があることが理解できるとされています。
- v 「社内への周知と協力要請」については、全社員で取り組む姿勢が必要であり、具体的にどんな仕事をお願いできるか全社員に考えてもらう機会を設けることがポイントだとされています。  
例えば、精神障がい者に向けた仕事の切り出しについて、社員の方々に考えてもらう際には、次のア～オのような検討の視点を呈示していらっしゃいます
  - ア 現在、やりたいけど手間がかかるので、できていないこと
  - イ 紙ベースのデータはあるが、電子化していないもので、あったらより改善につながるもの
  - ウ パターン化しているもので、補助者、新人が作業として行っているもの
  - エ 対外的に納期の期日がないもの（あっても社員のリカバリーが効くもの）
  - オ チェックができるもの
- vi 「採用活動」については、会社説明会で理念をしっかりと話すこと、実習は1～2週間行うこと、採用基準を用意することとされています。

ちなみに、「(株)古田土経営」における障がい者の採用基準は、次のア～オを挙げていらっしゃいます。

- ア 社風に合うか
- イ 就労支援訓練期間中や実習中に安定して通えているか
- ウ 入力業務の正確性（スピードよりも質）
- エ 素直かどうか
- オ 一緒に働きたいか



PC等情報機器が並ぶ執務室の風景

### ③ 障がい者雇用成功のコツ、そして心がけていることは？

十河氏は、これまでの経験を踏まえて、障がい者雇用を成功させるコツとして、次の7つを挙げていらっしゃいます。

- i 社長（トップ）が本気になること
- ii 社員から喜ばれ、感謝される仕事をお願いする
- iii 感謝の気持ちをしっかり伝える（サンクスカード）
- iv 仕事の意味をしっかりと説明する
- v 仕事を仕組み化する（ルーチンワークになるまで落とし込む）
- vi 立派な戦力として位置付ける
- vii 配慮はするが区別はしない

その上で、十河氏は、障がい者を採用し、そして成功する最大の要因は、上記①で触れたように、「良い社風」であることを挙げていらっしゃいます。

「良い社風」とは、業績中心の経営ではなく、社員と家族を大切に、会社と縁のある全ての人々を幸せにすることによってつくられるもので、その軸になるものとして、「社員満足」「お客様満足」「社会貢献」の三つを挙げていらっしゃいます。この「良い社風」であることにより健常者にとって心地よい環境は、障がいのある者にとっても心地よく、翻って、障がい者雇用を通じて、社風に磨きがかかるとおっしゃっています。





社内に掲示されている社員の  
方々から社員の方々へ送られる  
感謝の言葉（サンクスカード）



社外のお客様から「(株) 古田土経営」に  
届いた感謝の言葉で綴られた色紙など

#### ④ 障がい者雇用が安定するための仕組み

続いて、十河氏は、障がい者雇用が安定するための仕組みとして、次の五つを挙げています。

第一に、当事者の事情に合わせた柔軟な勤務時間の対応です。障がい者の法定雇用率は気にせず社員事情を優先することが大切だとしています。

また、一方で、勤務時間を増やすことも障がい者にとって立派なチャレンジであり、その機会をつくり、支えていくことも重要だとしています。

第二に、福祉の担当者を含む支援者会議を定期的開催し、当事者が抱える問題の把握、情報交換、課題解決の模索等を打ち合わせることで。ちなみに、「(株)古田土経営」では、1～3ヶ月ごとに一度開催しているそうです。

第三に、何かあればすぐに相談できる環境をつくることです。重い話であれば支援者と情報共有し、一緒に解決方法を探っていきます。

第四は、ステップアップです。障がい者本人にやる気があり、かつ、勉強すればチャレンジすることができる環境をつくることも大切です。

第五は、社員登用制度です。上記第四によって努力する障がい者に対しては、社内で正社員等に登用していくこととしています。一方、その際、障がい者に無理をさせない配慮も忘れてはなりません。

また、上記のステップアップにあたって、「(株)古田土経営」では、次の5要素をステップアップ基準としているとのこと。すなわち、

- i 理念を理解し、実践している
- ii 体調管理ができている
- iii 正確性があり、ミスを起こさない
- iv 考えて、仕事を構築できる
- v プラスアルファで勉強しており、成長している

の5要素です。

## ⑤ 障がいのある社員の方々の意見と障がい者雇用を成功させるポイント

上記のような採用、雇用を進めている中で、障がい当事者の方々からは、次のような感想、意見があげられているとのことです。

「みんなと同じ仲間としてフラットな目線で見てくれる。特別扱いされません。」

「みんなと同じ仲間として普通に接してくれる。挨拶なども皆と同じようにしてくれる」

「みんなと同じ“はたらく”仲間として仕事を依頼してくれる。」

「仕事のあとにサンクスカードを送っていただけることがあり、とても嬉しくモチベーションにつながります。」

障がいのある社員の方々からこうした声の上がる社風がまさに障がい者雇用を成功させているポイントだと気づかせてくれます。

### (4) さまざまな情報交換が進んだ経験交流会

十河氏の講演及び職場見学が終了した後、経験交流会が行われました。この経験交流会には、セミナー参加者の他、十河氏に加えて、経理改善推進課に在籍する障がい当事者の方が出席しました。

参加者の方々からは、所属する企業等の中で抱える課題を踏まえて、さまざまな質問、意見が出され、十河氏及び当事者の方から、一つ一つ丁寧な回答又は意見がありました。

それらの中で、当事者の方から次のような意見を述べられたことが印象的でした。

「私は、社会の中から早く障害者雇用というくくりがなくなることを望んでいます。代わって、ダイバーシティやインクルージョンという枠の中に、障がい者もさまざまな人々とともに整理されることを望んでいます。障がいのある者に対して、世の中の人々が普通に挨拶をしてくれて、普通に対応してくれることが一番ありがたいと思います。ノーマライゼーションという言葉がありますが、普通が一番大切だと思います。一人の人として見てくれる。チャンスを与えてくれる。世の中の人々が

障がい当事者に対応する際のノウハウ、テクニックとして、根底にあるべきなのは、そうしたことではないかと思っています。」



活発な意見交換がなされた経験交流会

#### (5) 参加者の方々から高い評価

セミナー終了後は、参加者同士で名刺交換が進むなど、多様な形で交流が果たされました。最後に、主催者側として、参加者へアンケートを実施しましたが、全員から「役に立った」との回答をいただく等高い評価をいただきました。

自由記述のご意見としては、次のようなものがありました。

- 実際の雇用の現場で生の情報に触れさせていただけることは大変有意義です。
- 実際に課題になっている内容が多く、今回、成功のコツについて講演を受けて沢山のヒントをいただきました。また、とても分かりやすい説明と資料をありがとうございました。
- 当事者の方からのメッセージは心に響きました。また、中途障害者の雇用を検討しているので、就労センターを活用した実習も検討したいと思います。
- 各課やグループに障害のある方が働いている環境が素晴らしいと思った。
- 精神障害の方の定着について、参考になる点が多くありました。
- 今後採用を開始するため非常に参考になりました。
- 社内見学が大変参考になりました。
- “普通に接する”ということが一番難しく、日々に試行錯誤している者です。そんな中、サンクスカードという具体的なコミュニケーションツールを使われるなど参考になりました。  
見学では、正直、業務的規律感に圧倒されました。参考にさせていただきます。
- 講義が大変分かりやすかったです。ありがとうございました。
- 丁寧にご説明いただきありがとうございました。  
社員の皆さまのご挨拶も大変素晴らしく、あたたかい社風が伝わってきました。  
障がい者雇用についてもマニュアルやフロー整理など参考にさせていただきます。  
最後のQ&Aの時間もとてもありがたかったです。

## 4 おわりに

---

今回のセミナーにおいて、参加者の方々から高い評価をいただいたのは、偏に十河氏、社内見学に対応して下さった社員の皆さま、経験交流会に参加して下さった当事者の方等のおかげと深く感謝しております。誌上をもってお礼申し上げます。

また、今後も、当協会としては、「事業所見学を中心とした小規模セミナー」の開催を企画していきたいと考えていますので、障害者を雇用する企業のご協力、障害者雇用に関する課題を持つ企業等のご参加を願っております。



## 障害者雇用を巡る最近の動き

### 1. 令和4年障害者雇用促進法の改正等の内容・関係事項が一覧できます。

令和4年の障害者雇用促進法の改正及び法改正を伴わない制度改正について、下記の事項を一覧できるように整理した資料が厚生労働省のホームページに掲載されています。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年8月4日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

- 制度改正に至るまでの議論の経緯
- 法律の概要及び附帯決議
- 関係省令や通達等
- 令和5年4月1日施行分と令和6年4月1日施行分別の制度改正の内容

### 2. 令和5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5年8月31日(木)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。

併せて絵画・写真コンテスト入賞作品の発表も行われ、9月から11月にかけて全国5会場（開催順：東京、大阪、札幌、名古屋、福岡）で展示会が開催されました。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年9月5日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

- 厚生労働大臣表彰（優秀勤労障害者）  
太洋リネンサプライ株式会社
- 機構理事長表彰（優秀勤労障害者）  
株式会社東洋社  
富士ソフト企画株式会社  
パナソニック交野株式会社  
日本パーソナルセンター株式会社  
株式会社ニシキプリント

### 3. 「令和4年度使用者による障害者虐待の状況等」のとりまとめ結果が公表されました。

---

令和5年9月8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4年度に虐待が認められた障害者数は656人で、前年度比30.7%増となっています。また、認められた虐待の種別では、経済的虐待が600人（87.3%）で最も多く、心理的虐待47人（6.8%）、身体的虐待24人（3.5%）がこれに次いでいます。とりまとめには、障害者虐待の具体的な事例も掲載されています。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年9月21日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

### 4. 障害者雇用納付金関係助成金を取組み事例で検索できるサイトが設けられました。

---

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）により、具体的な取組内容や目的別に、利用可能な障害者雇用納付金関係助成金を検索できるウェブサイトが設けられました。

例えば、「障害のある社員のために、会社の近くに障害に配慮した住宅を借りたい。」という取組み項目について、「重度障害者等用住宅の賃借助成金」の詳細内容及び申請様式等が表示されます。

このウェブサイトには、全障協ホームページ「助成金等情報コーナー」欄の関連記事（2023年10月19日掲載）の下線部をクリックするとアクセスできます。

### 5. 障害者差別に関する相談窓口「つなぐ窓口」がスタートしました。

---

内閣府は、令和5年10月16日から令和7年3月下旬まで、試行的に「つなぐ窓口」を設置しています。

この窓口は、障害者差別解消法に関する質問に回答すること及び障害を理由とする差別等に関する相談を適切な自治体・各府省庁等の相談窓口へ円滑につなげるための調整・取次を行うことを目的としています。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年11月6日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。



## 6. 令和5年度 卓越した技能者（現代の名工）〔障害者部門〕が決定しました。

---

「卓越した技能者の表彰制度」は、卓越した技能を持ち、その道で第一人者と目されている技能者を表彰するもので、本年度から、新たに障害者部門が設けられました。

このほど、表彰対象者が厚生労働省より公表され、全障協会員の和田精密歯研株式会社の歯科技工士の方も選ばれています。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「新着情報」の関連記事（2023年11月16日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## 7. 第43回アビリンピックの入賞者が決定しました。

---

令和5年11月17日（金）から19日（日）までの3日間にわたり、愛知県国際展示場（愛知県常滑市）で標記アビリンピック（全国障害者技能競技大会）が開催されました。

今回のアビリンピックでは、全障協会員企業で働く障害者の方々も次のとおり多数、受賞されました。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年11月22日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

### 〔金賞・厚生労働大臣賞〕

愛知玉野情報システム(株)〔建築CAD〕  
中電ウイング(株)〔データベース〕  
(株)JALサンライト〔ネイル施術〕  
富士ソフト企画(株)〔DTP〕

### 〔銀賞〕

エプソンミズベ(株)〔電子機器組立〕  
中電ウイング(株)〔製品パッキング〕  
東北電力フレンドリー・パートナーズ(株)〔オフィスアシスタント〕  
富士ソフト企画(株)〔パソコン組立〕

### 〔銅賞〕

(株)旭化成アビリティ 大阪営業所〔オフィスアシスタント〕  
(株)川重ハートフルサービス KCT 事業所〔オフィスアシスタント〕  
サンアクアTOTO(株)〔パソコンデータ入力〕  
第一生命チャレンジド(株)〔喫茶サービス〕  
(株)ダイキンサンライズ摂津〔製品パッキング〕  
(株)千葉データセンター〔データベース〕  
中電ウイング(株)〔ワード・プロセッサ〕  
(株)ニッセイ・ニュークリエーション〔ホームページ〕  
パナソニックアソシエイツ滋賀(株)〔電子機器組立〕

### 〔努力賞〕

トヨタグループス(株)〔写真撮影〕

日本パーソネルセンター(株)〔ワード・プロセッサ〕

富士ソフト企画(株)〔パソコン組立〕

## 8. 申告申請のための障害者雇用納付金制度事務説明会の開催日程が公表されました。

---

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）では、毎年2・3月に納付金制度及び申告申請書の作成手順等をわかりやすく説明する「障害者雇用納付金制度事務説明会」を全国各地で開催しています。

今般、都道府県支部別の開催日程が公表されましたのでお知らせします。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年12月13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4年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）が公表されました。

---

厚生労働省では、障害者虐待防止法を受け、各都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応等に関する全国的な状況を毎年度明らかにしています。

このほど、令和4年度の調査結果が公表されましたのでお知らせします。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年12月25日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## 10. 「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4年度）」が公表されました。

---

令和5年12月22日（金）、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4年度の調達額の合計は、221.65億円で前年度と比較して11.18億円増となりました。

都道府県別、品目別等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（2023年12月25日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。



## 11. 障害者雇用相談援助助成金の詳細が公表されました。

---

一定の要件を満たす事業者として労働局により認定を受けた事業者（認定事業者）が労働局等による雇用指導と一体となって障害者の雇入れや雇用管理に関する相談援助事業を実施した場合に助成を行う「障害者雇用相談援助助成金」が令和6年4月からスタートします。

これに先だって、相談援助事業を実施する事業者の認定手続きの受付が始まっています。

「障害者雇用相談援助助成金」の概要、認定申請マニュアル及び申請書類は、全障協ホームページ「助成金等情報コーナー」の関連記事（2023年12月25日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## 12. 令和5年 障害者雇用状況の集計結果が公表されました。

---

令和5年12月22日（金）に厚生労働省から標記の集計結果が公表されました。それによると、令和5年6月1日現在の雇用障害者数は64万2,178.0人（対前年比4.6%増）、実雇用率は2.33%（対前年比0.08ポイント上昇）で、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新したとのことです。

法定雇用率達成企業の割合は50.1%で対前年比1.8ポイントの上昇となりました。

詳しくは、厚生労働省報道発表資料をご覧ください。全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年12月25日掲載）の下線部をクリックしてもアクセスできます。（同資料には、企業規模別、障害種別、産業別、都道府県別の状況や特例子会社の状況、公的機関の状況等も掲載されています。）



## 全障協の動き

### 1. 中国・四国ブロック会議が開催されました。

---

令和5年9月7日(木)午後3時30分から標記会議が岡山市で開催されました。

当日は、ブロック会議の前に事業所見学会が開催され、会議では経営状況や障害者の雇用状況に関する会員アンケートの結果紹介、各会員の近況報告、全障協本部の活動報告等が行われました。

### 2. 東北ブロック会議が開催されました。

---

令和5年9月19日(火)午後2時30分から標記会議が宮城県仙台市青葉区で開催されました。

当日は、各会員の近況報告・意見交換や全障協本部の活動報告等が行われました。

### 3. 九州・沖縄ブロック障がい者雇用支援セミナー「障がい者雇用の事例に学ぶ」が開催されました。

---

令和5年9月28日(木)午後1時30分から、標記セミナーが福岡県の共催のもと、福岡市博多区で開催されました。

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・合理的配慮等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。

- 開会あいさつ：全障協 加藤会長
- 講演「障害はどこにある～正しく知り、理解するということ～」  
講師：西部ガス絆結(株) 代表取締役社長 船越 哲朗 氏  
千代事業所リーダー 大蔵 健司 氏
- 行政報告「障害者雇用促進法の改正について」  
報告者：福岡労働局職業安定部職業対策課 障害者雇用担当官 佐々木 峰子 氏
- グループディスカッション
- 閉会あいさつ：岩崎 全障協九州・沖縄ブロック長

### 4. 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。

---

令和5年9月29日(金)午後2時30分から標記会議が福岡市博多区で開催されました。

当日は、講演、各会員の近況報告、会計報告、全障協本部の活動報告等が行われました。

## 5. 第5回政策委員会が開催されました。

---

令和5年10月2日(月)午後3時から標記委員会がオンライン開催されました。

当日は、令和5年9月4日付けで会員に回答依頼を行った「障害者雇用施策要望の見直しのためのアンケート」の集計結果をもとに、既存の要望の取捨選択、新たな要望事項の追加方法、今後のアンケートの効果的な実施方法等について検討が行われました。

## 6. 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5年10月17日(火)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・合理的配慮等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。

- 開会あいさつ：全障協 加藤会長
- 講演1「障害者の戦力化によるダイバーシティ経営の実現」  
講師：東和組立(株) 取締役社長 林 佳寿彦 氏
- 講演2「障害を持つ学生の個性を生かす就職指導」  
講師：名古屋情報専門学校 進路指導主事 中西 達也 氏
- グループディスカッション
- 閉会あいさつ：大西 全障協中部ブロック長

## 7. 中部ブロック会議が開催されました。

---

令和5年10月24日(火)午前10時30分から標記会議がオンラインで開催されました。

当日は、各会員の近況報告・意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

## 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。

---

令和5年11月7日(火)午後1時15分から、標記セミナーが田沼 全障協理事の司会進行のもと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ている「障害者に対する差別禁止・合理的配慮等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。

最初に全障協の加藤会長から開会の挨拶があり、その概要は次のとおりです。

1) 多くの皆さまに本セミナーにご参加いただき誠にありがとうございます。昨今の円安や原材料の高騰など依然として経営環境は厳しく、皆さまには、障害者の雇

用維持・促進にも課題が多いものと存じます。本日のセミナーが、そうした課題解消の一助となればと願っております。

2) 全障協は、本年度で設立 35 年目を迎えました。その間、全重協から全障協への団体名の変更など、障害者雇用を取巻く状況に即した歩みを進めてまいりました。

3) 一方、国の障害者雇用施策についても、雇用の質の向上などを趣旨とした改正障害者雇用促進法等が昨年 12 月に公布され、また、法定雇用率が令和 6 年 4 月、令和 8 年 7 月と段階的に上げられるなど、大きな転換点を迎えております。

4) こうした中、全障協の目的である障害者の雇用促進及び職場定着の推進のため、一層効果的な事業展開を図ってまいりたいと考えております。

5) 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 327 会員（令和 5 年 6 月末現在）からなっており、特定の分野に特化していない唯一の全国団体です。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 団体で対応できるという特色を持っております。

6) 平成 29 年度からは、厚生労働省から合理的配慮に係るノウハウの普及等を目的とした事業を受託し、全国 7 主要都市に障害者雇用相談コーナーを設置しています。コーナーには専門相談員を配置し無料で相談支援を行っておりますので、気軽に活用いただければと思います。

7) 本日のセミナーもこの厚生労働省からの受託事業の一環として全障協が開催するものであり、今後の障害者雇用に活かしていただければと期待しています。

開会挨拶に続いて、株式会社エフピコ常務取締役の西村公子様から「続ける力とともに重ねて未来へと～障がいのある人材のキャリアを考える～」と題してご講演をいただきました。その概要は、次のとおりです。（西村様の講演資料については、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2023 年 12 月 13 日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。）

1) 当社は 1962 年設立の簡易食品容器（食品トレイ）のメーカーであり、障がいのある人材は、製造、リサイクルで活躍している。障がいのある人材が主力であるグループ会社として特例子会社のエフピコダックス㈱、就労継続支援 A 型事業を行うエフピコ愛パック㈱がある。

2) グループ会社 30 社全体の障がい者雇用人数は 365 人で、うち約 7 割が重度の障がいがあり、実雇用率は 12.5%（2023 年 3 月現在）である。障がい種別では、知的障がい者が 9 割となっている。

3) 経営として成り立つ障がい者雇用を行う、すなわち、しっかり戦力化してきちんと利益を上げる存在になるからこそ雇用を継続することができるという考え方のもと、1986 年から障がいのある人材の雇用を始めて今に至っている。

4) 業務拡大に伴い障がいのある人材の職域が広がり、2021 年からは特例子会社、就労継続支援 A 型事業だけではなく、グループ内での一般就労への移行が実現した。

5) 障がいのある人材とともに働く基本姿勢としては、まず、障がいに対する受容と共感、あるがままに受け入れ、その人の力でどうすればできるようになるか考え、それがその人ならではの仕事に繋がっていくということである。また、同僚、人間

として同じ目線に立ち本人がわかるように話し、指導すること。注意してもできない場合もあるが、そうした時は伝える側に問題があるのではないかとまず考える。

6) さらに、仕事をするという緊張感も必要であり、また、不平、不満、疑問などは小さいうちに早期対応で解決する、社会人として自立するためのきめ細かな指導を家庭、支援者と連携して実施することも必要である。

7) こうした基本姿勢のもと、企業が行うべき究極のいきつくところは、働きやすい職場環境の整備と毎日の積み重ねだと考える。これは、障がいの有無にかかわらず、企業が取り組む必要があることではないか。

8) キャリア形成の支援については、就労継続支援A型事業から、グループ会社での一般就労や特例子会社での就労に移行するケースの一方で、加齢などにより特例子会社から就労継続支援A型事業に移行し若手のステップアップを支援する立場となっているケースがある。エフピコグループとしては、後者のような尊厳ある労働市場からのゆるやかなフェードアウトも含めたキャリア形成を支援する存在でありたいと考えている。

9) キャリア形成支援という観点から、計画相談をはじめとした地域の関係機関とのネットワークによる支援が望まれる。障がいのある人材の雇用はキャリア形成支援という考え方でいうという段階に入ってきたと思っている。

10) ダイバーシティ経営は、多様な人材を集めただけでは不十分で、インクルージョン＝多様な個性を認め合って1つの方向を目指していくという企業風土があつてこそ生きてくるのではないかと考えている。

11) その具体的な取組みの1つとして、障がいのある人とない人が混在してチームを編成するフロアホッケー活動を行っている。また、年4回発行する社内報「F P C Onnect」には障がいのある人材の記事を必ず掲載している。

12) エフピコグループの障がいのある人材の雇用、活躍に対するテーマは「続ける力」である。簡易食品容器のメーカーとして、社会に役立つ製品をお届けすること、障がいの有無に関わらず社員ひとり一人がイキイキと働くことができる企業であること、そんな当たり前のことを当たり前に実現するために、努力と挑戦をし“続ける力”をつないで、未来へと進んでいきたいと考えている。

西村様の講演に続いて、エフピコ愛パック株式会社（就労継続支援A型事業）佐賀工場 工場長の福山和幸様から、キャリア形成支援の事例として次の具体的なケースについて紹介いただきました。

- 就労継続支援A型事業からグループ会社（物流）へ
- 就労継続支援A型事業からグループ会社（特例子会社）へ
- グループ会社（特例子会社）から就労継続支援A型事業へ
- 就労継続支援A型事業からグループ外の一般企業へ

事例報告の後、参加者が小グループに別れて意見交換・経験交流を行うグループディスカッション、次いで最後に、講師の方々に対して質疑応答が行われました。質疑応答では、障がい者の雇用管理に係る社員教育の方法、企業としての生活面への関わり方、支援機関との連携の在り方、職域開発の方法など多岐に渡って質問が行われました。

## 9. 第6回政策委員会が開催されました。

---

令和5年11月8日(水)午後3時から標記委員会がオンライン開催されました。

当日は、来年度以降の会員アンケートの効果的な実施方法、11月20日に開催される常務理事会への報告方法等について検討が行われました。

## 10. 北海道ブロック会議が開催されました。

---

令和5年11月10日(金)午後4時から標記会議が北海道札幌市中央区で開催され、各会員の近況報告・意見交換等が行われました。

## 11. 障害者ワークフェア2023が開催されました。

---

標記フェア(主催:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)が、愛知県常滑市にある愛知県国際展示場で、第43回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の一環として令和5年11月18日(土)午前9時から開催されました。

ワークフェアでは4つの展示テーマ(能力開発、就労支援、職場紹介、特設)ごとに出展エリアが設けられており、そのうち、全障協からは、職場紹介エリア、就労支援エリア合わせて47会員と昨年度を大きく上回る皆様に出展いただきました。他に全障協ブースも設け、障害者雇用に関する相談対応や全障協のPRを行いました。

また、ワークフェアの前夜には、展示の準備を終えた会員事業所の皆さま約70名にお集まりいただき交流会が開催されました。

## 12. 令和5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5年11月20日(月)午前10時30分から、集合とオンラインを併用したハイブリッド形式で標記会議が開催されました。

当日は、まず、障害者雇用施策要望に関する政策委員会の見直し提案について意見交換が行われました。また、全障協の今後の活動の方向性を検討する「全障協在り方委員会」の活動方針や、地域ブロック組織の運営の在り方、卓越した技能者(現代の名工)表彰で本年度から新設された障害者部門への推薦方法などについても検討が行われました。

## 13. ㈱チャレンジドジャパンが「TOHOKU DX大賞2023」を受賞されました。

---

東北経済産業局では、DX(デジタルトランスフォーメーション)に挑戦する企業や、DXに資する人材育成等の支援を積極的に展開する企業等のうち、特に優れたものを表彰し、東北地域におけるDXを推進することを目的に、「TOHOKU DX大賞」を2021年度より実施しています。(東北経済産業局の報道発表資料より)

この度、全障協会員の株式会社チャレンジドジャパンが 2023 年度の業務プロセス部門で選考委員会特別賞を受賞されました。

受賞件名は「セルドシステムを用いた障害者就労移行支援事業の業務フロー統一と人材育成の効率化」です。詳しくは、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2023 年 11 月 29 日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

#### 14. 近畿ブロック会議が開催されました。

---

令和 5 年 12 月 13 日（水）に標記会議が大阪市西淀川区で開催されました。

当日は、午後 2 時から職場見学会が開催され、次いで本会議として「障害者雇用の現状と今後の課題」をテーマに厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長による講演等が行われました。

#### 15. 中国・四国ブロック障害者雇用オンラインセミナーが開催されました。

---

令和 5 年 12 月 21 日（木）午後 1 時 20 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・合理的配慮等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。

- 開会あいさつ：全障協 加藤会長
- 講演「障害者雇用と定着」  
講師：総合メディカルグループ(株) 総務部  
業務支援グループ シニアマネージャー 松尾 謙師 氏
- 講演 2 「障害を持つ学生の個性を生かす就職指導」  
講師：名古屋情報専門学校 進路指導主事 中西 達也 氏
- グループディスカッション
- セミナー全体のコーディネーター：広島県障害者相談支援事業連絡協議会 会長  
社会福祉法人 大乘福社会 理事長  
森木 聡人 氏
- 閉会あいさつ：宮崎 全障協 中国・四国ブロック長



## 16. 新規会員事業所

---

令和5年度（令和5年12月末日現在）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】

D I Cエステート株式会社（東京都）  
メルコテンダーメイツ株式会社（東京都）  
株式会社ライドウェイブ（愛知県）  
株式会社C&Cウエルフェア（北海道）  
住重ウイル株式会社（東京都）  
株式会社エランクルール（愛知県）  
株式会社 舞浜コーポレーション（千葉県）  
大和ハウスブルーム株式会社（大阪府）  
株式会社トリドールD&I（兵庫県）  
リネットジャパングループ株式会社（愛知県）

### 【賛助会員】

大興電子通信株式会社（東京都）  
株式会社みずほカーテンメンテナンス（兵庫県）





## 事務局から

新年あけましておめでとうございます。

昨年6月の通常総会において会長交代のご承認をいただいてから、半年余りが経過いたしました。その間、会員の皆様のご協力により、全障協の事業運営も新体制のもと順調に進んで参りました。

令和5年度上期のブロック会議はすべて滞りなく終了し、11月に愛知県国際展示場で開催された「障害者ワークフェア 2023」も47会員に出展いただき、たいへん盛況となりました。前夜の交流会にも約70名の方々に参加いただき、旧交を暖めたり、新たなネットワーク形成のきっかけを得たりする場を提供できました。皆様のご協力に重ねて感謝申し上げます。

国等の障害者雇用施策に対する提言を検討する「政策委員会」や、全障協の今後の活動の方向性を検討する「全障協在り方委員会」も本格的に活動を開始しました。特に、昨年9月には政策委員会における検討の基礎材料とするため、会員の皆様に「障害者雇用施策要望の見直しのためのアンケート」への回答をお願いしました。ご協力いただいた方々には、お忙しい中、誠にありがとうございました。

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専門相談員の方々の不断の努力・工夫により、目標支援件数を上回る勢いで着々と実績を積み上げております。今年度も残すところ2か月余となりますが、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、既に5ブロックで開催済みであり、今年度の最後として、2月16日に北海道ブロック、3月5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おり、オンライン開催ですので、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。セミナーの内容の詳細、参加申込み方法につきましては、全障協ホームページに掲載いたしますのでご活用ください。

また、昨年度から予算が認められた職場見学を主体とする小規模セミナーも活発化してまいりました。その1例として(株)古田土経営の見学例を本誌8ページに詳しく掲載しておりますのでご覧ください。

障害者雇用施策に目を転じますと、今後、法定雇用率の段階的引き上げや障害者雇用相談援助助成金の創設など様々な動きが見込まれますので、その動向も含め、全障協ホームページのタイムリーな更新等により、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。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。

