

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年夏号 (No.77)



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	
「はたらく」を通じた多様性の尊重と共生社会の実現を目指して	3
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長 輪島 忍	
私と障がい者雇用	5
株式会社ニシキプリント 代表取締役 宮崎 真 (常務理事、中国・四国ブロック長)	
新任理事・監事のご挨拶	7
〔専務理事〕 湯浅 善樹	
〔理事〕 株式会社特殊衣料 取締役 池田 幸繁 阪神友愛食品株式会社 代表取締役社長 大橋 恭子	
〔監事〕 長崎基準寝具有限会社 取締役 森田 泰	
〔顧問〕 株式会社大協製作所 代表取締役会長 栗原 敏郎	
令和6年度通常総会開催	10
役員名簿	16
「事業所見学を中心とした小規模セミナー」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 (株式会社マルイキットセンター)	17
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	
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) 寄稿	34
1. 9月は障害者雇用支援月間です 2. 第11回国際アビリンピック (フィンランド・ヘルシンキ大会) 派遣選手選考会実施のお知らせ 3. JEED 研究部門からマニュアル、教材、ツールのご案内	
障害者雇用を巡る最近の動き	37
1. 令和5年度障害者雇用実態調査の結果が公表されました。 2. 障害者雇用納付金関係助成金の令和6年度の主な変更点がとりまとめられています。 3. 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績 (令和5年度)」が公表されました。 4. 令和5年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況等が公表されました。 5. 第132回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。 6. 障害者のテレワーク雇用を推進する企業向け相談窓口が開設されました。	
全障協の動き	39
1. 第7回政策委員会が開催されました。 2. 関東甲信越ブロック会議が開催されました。 3. 近畿ブロックセミナー「近畿障害者就労フォーラム」が開催されました。 4. 全障協本部事務所、東京相談コーナーが移転しました。 5. 中国・四国ブロック会議が開催されました。 6. 北海道ブロック障がい者雇用セミナーが開催されました。 7. 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。	

8. 第3回全障協在り方委員会が開催されました。
9. 東北ブロック会議が開催されました。
10. 東北ブロック障害者雇用セミナーが開催されました。
11. 中部ブロック会議が開催されました。
12. 北海道ブロック会議が開催されました。
13. 令和5年度第3回理事会が開催されました。
14. 第4回全障協在り方委員会が開催されました。
15. 第8回政策委員会が開催されました。
16. 令和6年度第1回理事会が開催されました。
17. 福岡相談コーナーが移転しました。
18. 令和6年度通常総会が開催されました。
19. 令和7年度障害者雇用施策に関する要望書を厚生労働省に提出しました。
20. 東北ブロック会議が開催されました。
21. 中国・四国、九州・沖縄合同ブロック会議が開催されました。
22. 近畿ブロック会議が開催されました。
23. 新規会員事業所

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



今年は例年にも増して酷暑が続いておりますが、皆様にはいかがお過ごしでしょうか。

今夏7月には秋田県・山形県で大雨による災害が発生しました。また、8月には宮崎県日向灘を震源とする最大震度6弱の地震や、台風5号の東北地方への上陸による大雨被害も発生しました。被災された皆さま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。

経済面でも、円安や原材料の高騰などの影響が続き、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・促進にも課題が多いものと存じます。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の皆様には、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、改めて感謝申し上げます。

さて、会員の皆様ご承知のとおり、当協会では去る6月17日に今年度の通常総会を開催し、令和6年度の事業計画案・収支予算案などについてご承認をいただきました。出席いただいた67会員の皆様、委任状を提出いただいた152会員の皆様には、ご多用のなかご協力いただき誠にありがとうございました。

また、総会では任期満了に伴う役員改選が行われ、前期に引き続き私が会長を拝命することになりました。

障害者雇用の第一線の声を国等の施策に届け、障害者の雇用が一層促進されるよう、全障協の更なる発展に注力して参る所存ですので、引き続きよろしくお願いたします。

国の障害者雇用施策につきましては、法定雇用率が本年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%に引き上げられ、また、令和7年4月には除外率が10ポイント引き下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、全障協としましては、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まいります。

具体的な活動の1つとして、平成29年度以来、厚生労働省から合理的配慮等に係るノウハウ普及・相談支援を内容とした事業を受託し本年度で8年目となりました。

この事業では、専門相談員を配置した窓口（障害者雇用相談コーナー）を全国7都市（札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、福岡市）に設置し、企業訪問やオンライン方式も活用しながら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・取次ぎなどもできますので、障害者雇用に課題をお持ちでしたら是非、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についての事例報告、参加者によるグループディスカッション等からなる参加無料のセミナーも全国7ブロックで、それぞれ特色のある異なるテーマを設定して開催してまいります。本年度もオンライン形式で開催するため、地理的な制約もありませんので、是非、全国からご参加いただきますようお願いいたします。詳しくは、全障協ホームページに順次、開催案内を掲載していきますのでご活用ください。

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を全国7ブロックでそれぞれ年2回開催するとともに、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活動も進めています。さらに、障害者雇用施策に関する国等への提言を検討する政策委員会や、当協会の今後の方向性に関する提言を検討する全障協在り方委員会も本格的な取組を進めています。

今後も以上のような事業活動を着実に実施していくことにより、障害者の雇用の促進と職場定着の推進という協会の目的の達成に向けて全力で取り組んで参りますので、皆様におかれましては引き続きご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

「はたらく」を通じた多様性の尊重と共生社会の実現 を目指して

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
(J E E D)

理事長 輪島 忍



晩夏の候 会員の皆さまにおかれましては、いかがお過ごしでしょうか。

この夏は昨年に引き続き、全国各地で連日の猛暑となり、また地震などの影響もあり、遠出はせず、パリ五輪を観戦する等しながらご自宅で過ごす方も多かったのではないのでしょうか。

また、今夏、日本では、大雨、台風や地震による災害も発生しました。亡くなられた方に心からの哀悼の意を示すとともに、ご遺族と被災された方々にお見舞いを申し上げます。被災地の復旧と復興が1日も早く進みますことを願っております。

貴会及び会員の皆様におかれましては、日頃から JEED の業務運営に多大なるご協力を賜っていることに対し心から感謝申し上げます。また、貴会におかれては、会員の皆様の並々ならぬご尽力により、様々な社会情勢の変化の中で障害者の雇用を推進され、障害者雇用に大きな貢献をされてきたことに深く敬意を表します。

さて、令和4年12月に成立した改正障害者雇用促進法により、法定雇用率が本年度から2.5%となり、令和8年度からは2.7%と段階的に引き上げられます。また除外率についても来年度10%の引下げが予定されています。こうした中で「令和5年・障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)をみると、民間企業における実雇用率は過去最高の2.33%(令和5年度の法定雇用率:2.3%)となり、着実に障害者雇用が進展していることが見てとれます。少子高齢化による人手不足の状況や昨今の働き方改革の動き等を背景に、企業の障害者雇用に対するインセンティブは一層高まっており、また多様性のある1人ひとりを公平かつ包括的に受け入れ、活かしあう「DEI(=ダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平性)・インクルージョン(包括性))」の推進の中で、職場になくてはならない頼りになる人材として存在感を発揮する障害者を目にする機会も増えて

きているように感じています。こうした動きともあいまって、今後も障害者の活躍の機会がさらに拡大していくものと考えています。

JEED においても、障害者を雇用する事業主支援として、事業主支援計画に基づき複数の支援を組み合わせた体系的な支援を行うほか、自らの取組事項が明確になっていない事業主に対して、様々な支援プランを提案する提案型事業主支援を実施するなど、事業主のニーズに対する支援を積極的に実施しております。また、本年度から障害者雇用調整金・報奨金の支給調整や障害者雇用相談援助助成金の新設、障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金等の既存の助成金の拡充等を行っておりますので、会員の皆さまをはじめ障害者雇用を進める企業の皆さまに、こうした制度の内容が早期に浸透するよう、周知等に努めているところです。

このうち、JEED の事業主支援サービスの1つである障害者雇用支援人材ネットワーク事業については、貴会の多くの会員企業様に障害者雇用管理サポーターとしてご登録をいただき、障害者雇用に関する疑問や課題をお持ちの企業の方に対し、豊富な経験やノウハウに基づく的確な助言等をいただいております。

また、本年度の全国アビリンピックは、11月22日から24日に、昨年度に引き続き、愛知県常滑市の愛知県国際展示場で開催する予定としています。これと併設して開催する障害者ワークフェアにも、例年、多数の会員企業の皆様にご出展をいただき、一緒に大会を盛り上げていただいております。翌令和7年度のアビリンピックは、令和9年5月にフィンランド・ヘルシンキ市で開催される国際アビリンピックに日本から派遣する選手の選考会を兼ねて実施される予定であるため、これにチャレンジするために、本年秋から始まる地方アビリンピックに参加する選手の意気込みも聞こえてきております。貴会会員企業で研鑽されている社員様のご参加も心よりお待ちしております。

JEED は、今後も社会の信頼に応え、その使命を果たしていくため、障害者や事業主等の利用者の皆様の立場に立って、利用者の皆様本意のサービスを提供してまいります。会員の皆様には改めてご厚情に感謝申し上げますとともに、引き続き一層のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。



私と障がい者雇用

株式会社ニシキプリント 代表取締役
(常務理事 中国・四国ブロック長) 宮崎 真



昭和 42 年に創業した当社は、創業者の「働く意欲のある人は障がい者でも健常者でも変わらない」という考えを今も大切に引き継ぎ、“印刷業を通じて地域社会への貢献と環境への配慮、そして皆様に必要とされニーズにお応えすること”に基づいた経営基本方針を掲げています。

その根底にあるものは、創業者が残した「愛(あい)・信(しん)・恕(じょ)」という言葉です。

愛 相手も自分も愛しみ
信 お互いがお互いを信じ合う
恕 恕(ゆる)し合う気持ちを持つ

平成 6 年に入社した私は東広島工場(重度障害者多数雇用事業所認定)に配属されました。身体障害を持つ社員と机を並べ一緒に働くことが当たり前という認識でしたが、その後印刷業界はデジタル化が急速に進み、アナログ工程に従事していた障がい者の多くが退職していきました。

このまま創業以来守ってきた障がい者雇用の旗を降ろすことになるのだろうか…そんな思いが頭をよぎるようになった頃、全障協(当時は全重協)の仲間から福祉事業所について教えていただきました。これなら創業者が大事にしてきた障がい者雇用を守りつつ、今まで以上に可能性を広げることができると考え、平成 24 年に別法人として(一社)東広島自立支援センターあゆみを設立し、東広島市と広島市に A 型事業所を開設しました。設立から 10 年が過ぎましたが、なかでも内職業務は従来の印刷物とダイレクトメールサービスとの相乗効果で売り上げを伸ばしています。また昨年より社内の DX 化を進めており、製造部門のワークフローを見直すことで従来の設備では従事することが難しかった障がい者(特に知的障がい者)も生産工程に携わることができるようになりました。一時はデジタル化により障がいのある人が従事できる業務が限られてしまいま

したが、再び生産活動に加わっていただけるようになったのもデジタル化のおかげというのは、この業界ならではの面白い現象であると感じています。

また令和5年には、障害者就労継続支援B型事業所の「ワークサポートひなた」をニシキプリント内に開設しました。B型事業所はA型事業所に比べ就労訓練の意味合いがより強く、指導員が利用者に寄り添いながら日々の体調管理や働くことへの心構えなどを細かく指導しています。その成果もあり、利用当初より利用日数が多くなったり、より高度な業務に従事できるようになったりする利用者が増えてきています。

現在、当社では「はたらく・つながる・ささえあう」の実現を目指し取り組んでいます。これは、障がい者雇用を通じて障がいの有無にかかわらずはたらく場所、地域・社会とつながる場所、自社だけでなく地域内の多くの人がささえあう場所、この3つの場所の中心に弊社が存在していくことを目指すものです。福祉事業所と営利企業である当社の良さを最大限に活用しつつ、社員にとって働きがいのある会社、地域の方から必要とされる会社、そしてSDGsが掲げる「誰ひとり取り残さない」を実現する会社として、グループ全体で一丸となって取り組んでまいります。

これからも創業以来の障がい者雇用の考え方を大事にしつつ、時代に即した取り組みを継続し、皆さまの要望に応じていけるように社員一同邁進してまいります。



新任理事・監事のご挨拶

湯浅 善樹 専務理事



この度、顧問から専務理事に就任しました湯浅です。

ほんの十数年前までは、身体等の一部の方以外には一般就労の道は開かれておりませんでした。雇用企業をはじめとしてご家庭、先生、支援機関の方々の必死のご努力により、今や知的、精神を含む60万を超える障害のある方が多種多様な企業に就労するまでになりました。

その一方で、当初は想定されていなかった課題も出て参りました。例えば、大都市と地方の雇用環境の格差、法定雇用率の短期間での上昇と大企業と中小企業の実雇用率の格差拡大、そして最低賃金の大幅な上昇による雇用コストのアップなどです。そして、雇用を取り巻く環境も、デジタル業務の拡大やAI技術の進歩そして経済はデフレからインフレ移行に伴う35年ぶりの金利の復活など、コロナ禍を挟み世の中は大きく変化しつつあります。

このような大きな変革の時期に専務理事を拝命して実に身の引き締まる思いです。持続可能な障害者雇用を目指し、障がいのある人にさらに新たな可能性の道を切り開くため、皆さまのお力をお借りして、微力ではございますが精一杯の努力をさせていただきたいと思っておりますので、何卒よろしく願いいたします。



池田 幸繁 理事

(株式会社特殊衣料 取締役)



この度理事に就任致しました株式会社特殊衣料の池田幸繁です。

弊社は障がい者雇用を始めてから 35 年が経ち、現在は知的・身体・聴覚障がいの方が 30 名働いており、雇用率は 33%となっております。

平均年齢が 44 歳となっており、高齢化に対する課題が増えてきているのが現状です。

障がい者雇用がより良い方向に進んで行く為に、全障協の皆様のお知恵をお借りし乗り越えていけるよう尽力して参りたいと思います。

若輩者ではございますが、今後とも、ご指導ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

大橋 恭子 理事

(阪神友愛食品株式会社 代表取締役社長)



このたび理事に就任いたしました阪神友愛食品株式会社の大橋です。当社に着任して以来、会員のみなさまには多くのことを教え、導いていただきました。悩みを相談し、課題解決のために力を貸していただくこともありました。会員のみなさま、また全障協という枠組みを作り上げてくださった先輩方に心から感謝しております。

仕事をする上で信じ、強く実感している言葉があります。アフリカのことわざで「早く行きたければひとりで行け、遠くに行きたければみんなで行け」。解釈は様々ですが、「多様な人々と協働することによって、一人で行きつくところより予想を超えたはるかに遠いところ（大きな成果）に行きつくことだ」と考えます。障がい者を含めた多様な人々との協働が今以上に進むことに、少しでもお役に立てるよう努力してまいります。会員のみなさま、どうぞよろしくお願いいたします。

森田 泰 監事

(長崎基準寝具有限会社 取締役)



今般 監事を拝命致しました 長崎基準寝具有限会社の森田と申します。

私は3年前に代表取締役を退き全障協等あらゆる役まわりも総て退かせていただき会社には出勤するものの肩の荷も降りて毎日楽に過ごしておりました。今年の春に加藤会長からお電話をいただき『久しぶりだけどどうしてる?』私は懐かしいお声についつい『元気しております。毎日が日曜日です』と軽口を叩いてしまいました。しばらく雑談した後『そんなに暇なら一期だけ監事をやってくれ!』と絶句してしまうようなお言葉。後の祭りでした。

ただ私も齢 68 です。体力も気力も若い人にはかないません。このような役回り他人様のお世話はそもそも輪番でやるべきですし出来れば若い方々が参画して若い人達の考えで運営して行くものであると思います。

障がい者の雇用は毎年増えております。当然雇用事業所も増えております。会員事業所も減るのではなく増やせるもの。

そう信じて老骨に鞭打ちしばしお手伝いは致しますがどうか次世代につなぐ若い方々のパワーとエネルギーを期待しております。

栗原 敏郎 顧問

(株式会社大協製作所 代表取締役会長)



全障協会員の皆様には長い間たいへんご支援、ご協力をいただきありがとうございます。平成6年に全重協の役員にご推挙いただき早30年、そしてこの度顧問に就任いたしました。会長就任時には北海道から九州・沖縄まで年に2回ブロック会議で会員の皆様方とご歓談させていただいたのが今でも印象に残っております。それだけに最後の数年がコロナ禍で Zoom 開催になったのが残念です。これからは顧問として全障協発展のため協力させていただきますので宜しく願いいたします。

令和6年度通常総会開催

○令和6年度事業計画・予算など決定 2年ごとの役員改選

令和6年度通常総会は、本年6月17日(月)午後2時から、東京都中央区八丁堀のアットビジネスセンター東京駅八重洲通りにおいて、会員67事業所、93名(他に委任状提出152会員)出席のもと開催されました。

この総会では、令和5年度事業報告、決算報告の承認に引き続き、令和6年度事業計画(案)、同収支予算(案)が原案どおり承認されたほか、令和7年度障害者雇用施策に関する要望事項が決議されました。

また、2年ごとの役員改選が行われ、加藤会長、加藤副会長、澁谷副会長の再任をはじめ新役員が選出されました。

開会に当たり加藤会長から挨拶があり、その概略は次のとおりです。

1) 会員の皆様には、ご多用のなか全国から多数ご参集いただき誠にありがとうございます。2) ご来賓の厚生労働省職業安定局長、JEED理事長には、全障協の事業活動に多大なご理解・ご支援をいただいております、厚くお礼申し上げます。3) 特に、かねてより全障協が要望しておりました、障害者の長期継続雇用への事業主の取組みに対する支援の拡充、雇用施策と福祉施策の連携強化などが大きく前進してまいりました。このように、障害者雇用の第一線の声を聞いて施策に反映していただくことはたいへんありがたく、重ねてお礼申し上げます。4) 昨年度で7年目となった厚生労働省委託事業については、今年度も全障協が受託することとなりました。障害者の雇用が一層進むよう全力で取り組んで参りたいと存じますので、よろしく願いいたします。5) 協会独自の事業としましては、全国7ブロックで各2回、集合形式中心でブロック会議を開催することができました。本年度も同様に開催してまいりますので、経験交流やネットワークの構築等に活用いただきますようお願いいたします。6) さらに、国への政策提言や全障協の今後の在り方について検討する政策委員会、全障協在り方委員会も本格的に活動を進めていただいております。会員の皆様のご意見をお聞かせいただくことも多くなると思いますので、ご多用中に恐縮ですが、よろしく願いいたします。7) 今年度は、2年ごとの役員改選の年でもあり、全障協の一層の発展に向けて、会員の皆様の慎重かつ積極的なご審議をお願いできればと存じます。



〔令和6年度通常総会の模様〕



〔挨拶する加藤 会長〕

加藤会長の挨拶後、来賓としてご臨席いただいた厚生労働省職業安定局長の山田雅彦様と、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）理事長の輪島忍様からご挨拶をいただきました。

まず、山田局長からは、概略、次のお話がありました。

1) 貴協会役員、会員の皆様には日頃から障害者雇用施策の推進にご理解・ご協力を賜り心より感謝申し上げます。また、貴協会が長年にわたり重度障害者をはじめとする障害者の雇用を積極的に推進されるとともに、職場定着に関するノウハウを培い障害者雇用の啓発・促進に努めてこられたことに改めて敬意を表す。2) わが国の障害者の雇用状況は、令和5年の雇用者数が約64万人と20年連続で過去最高を更新した。また、令和5年の実雇用率は2.33%と12年連続で過去最高を更新し、はじめて報告時点での法定雇用率を上回るなど、障害者雇用の状況は一層進展している。3) これらの実績は、貴協会会員をはじめとする企業の皆様の熱意と努力の賜物と考えており改めて感謝申し上げます。4) 厚生労働省としては引き続き、障害者の雇用機会の確保をさらに進めることに加え、雇用の質の向上に取り組んでいくことが重要と考えている。5) 本年4月から民間企業における法定雇用率が2.5%に引き上がり、令和7年4月には除外率の10ポイントの引下げ、更に令和8年7月

には法定雇用率の2.7%への引上げが予定されている。6) また、令和4年12月に成立した改正障害者雇用促進法に関して

- 雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化
- 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への新たな助成措置
- 多様な就労ニーズを踏まえた働き方に向けた週10時間以上20時間未満で働く重度の身体・知的障害者や精神障害者の実雇用率への算定

といった内容が本年4月から施行されている。7) このような動きのなかで、厚生労働省では企業の皆様のご理解をいただきながら、ハローワークで実施する企業向けチーム支援を引き続き進めていくことに加え、今般施行された納付金助成金の拡充等の着実な実施を図ることなどにより、雇用の質にも配慮した障害者雇用の取組を全力で支援し、障害のある方一人一人がその障害特性や希望に応じて能力等を発揮し活躍できる環境の整備に取り組んでいきたいと考えている。8) 貴協会におかれては、今年度も合理的配慮や雇入れ・職場定着等についてのノウハウの提供・相談支援を行う委託事業を実施していただいているところであり、引き続き本事業の推進を通じ、障害者雇用に取り組む企業に対し、雇用の質の向上にも配慮した取組が進むようご支援いただくとともに、障害者雇用施策へのご協力・ご支援をお願いする。9) 私は10数年前に障害者雇用対策課長を務めていたが、当時より遙かに状況が複雑になっている中で、様々な問題を解決するためには、障害者雇用とは何かという本質論に触れ深掘りした上で対応しなければならない。障害者雇用については、他の分野以上に、現場の様々な知恵をいただく必要があるので、引き続き皆様方のご協力をお願いする。10) 最後に、貴協会及び会員の皆様の益々のご発展、ご活躍を祈念申し上げて私の挨拶とさせていただきます。



〔山田 職業安定局長のご挨拶〕

続いて、輪島理事長からは、概略、次のお話がありました。

1) コロナ禍が明け、それぞれの地域で活躍されている皆様が、このように一同に会して総会が開催できるということはたいへん喜ばしいことと思われ、この場を借りて障害者雇用支援に取り組まれてこられた皆様に改めて深く敬意を表したい。2) また、JEED の様々な活動についてご理解・ご協力をいただいております、お礼申し上げます。3) さて、障害者雇用促進法が改正され、事業主に対しては雇用の質が求められている。また、法改正事項ではないが、法定雇用率が 2.5%、それから 2.7% と短期間に引き上げられる。こうしたことから、今まで経験したことがない中での障害者雇用への取組みが求められる時期ではないかと思われる。そうした意味では、この 5 年間くらいが本当に障害者雇用政策に携わる全員でそれに当たっていくという大きな機運を醸成して皆で乗り切っていく時期ではないかと考えている。4) ここからはお願いになるが、第 11 回国際アビリンピックを 2027 年フィンランドで開催することが決まっている（第 11 回国際アビリンピック フィンランド大会開催決定！！のパンフレットを紹介）。国際アビリンピックは日本発祥であり、日本の提唱に基づいてその活動が今、全世界に広がっているところである。5) アビリンピック地方大会で勝ち抜き、全国大会に出場し、国際アビリンピックに出て行くという、ホップ、ステップ、ジャンプの道筋があるので、是非、それに向けて障害のある皆様をご支援いただくようお願いしたい。また、会社全体で取り組みいただくと良い相乗効果もあると感じており、それが雇用の質の向上に資するものと考えている。6) 歴代の国際アビリンピックの金メダル受賞者は総理大臣賞も授与される等、その栄誉がたたえられてきたので、是非、職場の皆様にもそのような機会があることをお伝えいただきアビリンピックへの参加をお願いしたい。7) 最後に、本日もご出席の皆様方の益々のご健勝とご活躍を祈念申し上げて私の挨拶とさせていただきます。

第 11 回国際アビリンピックについて、詳しくはこちら

<https://www.jeed.go.jp/disability/activity/abilympics/IA/index.html>

(検索：国際アビリンピック フィンランド)



〔輪島理事長のご挨拶〕

来賓のご挨拶の後、加藤副会長が議長に選出され、議案が審議されました。

当日審議された議案は、令和5年度事業報告（第1号議案）、令和5年度決算報告及び監査報告（第2号議案）、令和6年度事業計画案（第3号議案）、令和6年度収支予算案（第4号議案）、令和7年度障害者雇用施策に関する要望事項案（第5号議案）及び役員改選案（第6号議案）であり、いずれも全会一致で承認されました。

これらの議案のうち、第1号議案から第4号議案までの資料は、当協会ホームページのメニュー欄「情報公開」をクリックするとご覧いただけます。（項目3～10）

また、第5号議案の令和7年度障害者雇用施策に関する要望については、当協会ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2024年8月1日掲載）の下線部をクリックするとご覧になれます。

総会後に新理事による理事会が開催され、役員の互選が行われました。その結果、加藤会長が再任されるなど、会長・副会長・専務理事・常務理事が選任されました。役員改選後の全体については、本誌16ページの「役員名簿」をご覧ください。

役員の紹介に引き続き、新役員を代表して加藤会長から挨拶があり、その概要は次のとおりです。

1) ただ今、会長に選任いただきました加藤です。今回の役員改選で理事・監事を退任された方々には、長い間たいへんお世話になりました。改めて御礼申し上げます。2) コロナ禍や昨今の資材・電気料等の高騰、政府による賃上げ要請など、経営者としては、非常に困難な状況を迎えていますが、皆様方それぞれの地方、会社でしっかり対応いただいているものと存じます。3) 我々の共通テーマである障害者雇用については、法定雇用率の段階的な引上げなど、その取り巻く環境は大きく変化してまいりました。身体障害、知的障害、精神障害それぞれ対応の仕方が異なるものであり、特例子会社、一般企業、就労継続支援A型事業所など多様な会員で構成される全国唯一の団体である全障協としては、それぞれの課題をしっかりと把握しながら、会員の皆様方のご意見・ご要望が施策に反映されるよう努めてまいります。4) その実現のため、副会長、専務理事及び常務理事並びに理事、監事、顧問の総勢28名の役員と一致団結して取り組んでまいりますので、今後とも、会員の皆様方のご協力・ご支援を賜りますようお願いして会長の挨拶とさせていただきます。

会長挨拶の後、役員を退任された方々から挨拶があり、会場から、感謝の気持ちを込めた盛大な拍手が贈られました。

次いで、障害を克服し旺盛な勤労意欲をもって優秀な勤務成績をおさめられた方に対する表彰（優秀勤労障害者）のお披露目が行われ、続いて永年にわたり全障協の業務に多大な功労のあった退任役員への感謝状の贈呈が行われました。



〔会長から感謝状を受ける大本 前副会長・監事〕

最後に、令和4年度以降に新規入会された事業所のうち、希望のあった8社にそれぞれ登壇いただき、自社の業務内容や障害者雇用状況等について紹介していただきました。



役員名簿

令和6年6月17日

役員	氏名	会社名	常勤 非常勤	国家 公務員 出身者
会長	加藤 勇	和光産業(株) 代表取締役	非常勤	—
副会長	加藤 幹夫	(株)新陽ランドリー 代表取締役	〃	—
副会長	澁谷 栄作	(株)ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長	〃	—
専務理事	湯浅 善樹		〃	—
常務理事	木村 孝	(株)きむらクリーニング 代表取締役	〃	—
常務理事	白石圭太郎	(株)チャレンジドジャパン 代表取締役	〃	—
常務理事	新井 利昌	埼玉福興(株) 代表取締役	〃	—
常務理事	大西 明彦	デンソー太陽(株) 代表取締役社長	〃	—
常務理事	奥脇 学	(有)奥進システム 代表取締役	〃	—
常務理事	宮崎 真	(株)ニシキプリント 代表取締役	〃	—
常務理事	岩崎龍太郎	ATU ホールディングス(株) 代表取締役	〃	—
理事	池田 幸繁	(株)特殊衣料 取締役	〃	—
理事	茂森 実	(株)ほくでんアソシエ 代表取締役社長	〃	—
理事	村田 陽一	村田基準寝具(株) 代表取締役社長	〃	—
理事	大山 隆久	日本理化学工業(株) 代表取締役社長	〃	—
理事	川島 薫	住重ウィル(株) 代表取締役社長	〃	—
理事	田沼 泰輔	(株)ダイバビリティ総合研究所 代表取締役所長	〃	—
理事	林 佳寿彦	東和組立(株) 取締役社長	〃	—
理事	平下 学	平下塗装(株) 代表取締役	〃	—
理事	大橋 恭子	阪神友愛食品(株) 代表取締役社長	〃	—
理事	西林 聡	コクヨKハート(株) 代表取締役社長	〃	—
理事	板橋 良樹	(有)岡山県農商 代表取締役社長	〃	—
理事	池田 拓郎	南九イリョー(株) 事業本部副本部長	〃	—
理事	田中 久光	(有)東西食品 代表取締役	〃	—

監事	堂田 尚子	(株)大谷 代表取締役社長	〃	—
監事	森田 泰	長崎基準寝具(有) 取締役	〃	—

顧問	栗原 敏郎	(株)大協製作所 代表取締役会長	〃	—
顧問	丸物 正直		〃	—

(順不同)

「事業所見学を中心とした小規模セミナー」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 （(株)マルイキットセンター）

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、厚生労働省から障害者雇用に係る事業を受託しています。その受託事業の主な内容は、全国7つのブロックごとに設置した「障害者雇用相談コーナー」において、企業等に対して障害者雇用に関する助言、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。

このうち、「障害者雇用セミナー」は、100名程度の参加者を見込んだ、主としてオンライン方式によるセミナーと少人数の参加者によって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。

どちらの方式によるセミナーも、障害者雇用に先進的な努力を重ねている企業等関係者から、障害者雇用に係る事例説明等をいただいております。参加者から高い評価をいただいております。特に、「小規模セミナー」は、企業関係者の説明に加えて、参加者が直に事業所を見学したり、参加者間で経験交流することができることから、障害者雇用への理解が一段と深まるとの非常に高い評価をいただいております。

「小規模セミナー」でのそうした経験を少しでも皆さまに還元することを目的として、本誌2023年新春号及び2024年新春号において、関東甲信越ブロックで実施した「株式会社日本理化学工業」、「ベネッセビジネスメイト株式会社」、「株式会社古田土経営」の3社でのセミナー内容及び各企業の取組の一端を紹介してきました。

加えて、今回は、1月末に実施しました「株式会社マルイキットセンター」でのセミナーの内容及び取組事例をご紹介します。

2 「(株)マルイキットセンター」へのセミナー実施依頼とセミナープログラム内容

「(株)マルイキットセンター」は、1992年（平成4年）7月、前身の「戸田キットデリバリーセンター」として開設され、(株)丸井の用度品デリバリー業務（現ストレージサービス担当）としてスタートしました。

2003年（平成15年）10月には、現在の「(株)マルイキットセンター」が開設され、特例子会社の認定も受けました。

その後、次のように業務内容が拡大され続けています。

2005年（平成17年）4月から 「物流サポート担当（店舗用納品検品業務）」

2006年（平成18年）4月から 「オフィスサポート担当（事務サービス業務）」

2015年（平成27年）11月から 「出納センター担当（出納センター業務）」

2019年（令和元年）11月から 「WEB通販用商品検品業務」

この間、2010年（平成22年）12月には、天皇陛下の行幸啓を受けられ、2023年（令和5年）11月には、厚生労働大臣から「もにす認定」（障害者雇用の促進や雇用の安定に関する取り組みの実施状況が優良であると厚生労働大臣が認定する中小事業主）を受けました。

このように、障害者雇用に長い実績を誇る「(株)マルイキットセンター」へ「事業所見学を中心とした集合方式の小規模セミナー」の実施について、協力依頼をしたところ、快くご了解をいただきました。

セミナーは、1月25日（木）、16名の参加者を得て開催され、戸井田敦子代表取締役社長をはじめ、多くの社員の方々にご協力をいただきました。

その「(株)マルイキットセンター」での「小規模セミナー」プログラムは、次のとおりです。

13：50～14：50 講演「わが社における障がい者雇用の取り組み」

株式会社マルイキットセンター代表取締役社長 戸井田 敦子氏

14：50～15：50 社内見学

15：50～16：40 講演者・参加者一同による経験交流及び自由討議



〔分かりやすい資料をもとに講演する戸井田社長と講演に聴き入る参加者の方々〕

3 セミナーにおける講演内容の概要

代表取締役社長戸井田様の講演内容の概要をまとめると次のとおりです。

(1) 「(株)マルイキットセンター」の障がい者雇用状況

「(株)マルイキットセンター」は、小売事業やフィンテック事業(クレジットカード業務、クレジット・ローン業務)等を行っている株式会社丸井グループの「障がい者雇用促進のための特例子会社」です。

会社は、埼玉県戸田市美女木東2丁目にあり、JR 埼京線の北戸田駅からバスで5分程度の所にあります。

障害のある社員の雇用状況については、令和5年4月現在、社員数62名のうち、障害のある社員は47名とのことです。また、健常者社員の15名は、全員サポートスタッフとして位置づけられています。

会社の組織は、5つの担当(チーム)に分かれており、各担当(チーム)にチーフマネジャー、マネジャー、又は役職の付かないスタッフがサポートスタッフとして配置されています。

また、各担当(チーム)には障がいのある社員が、リーダー又はリーダー候補として配置されています。

障害のある社員を障害の種別で見ると、知的障害62%、聴覚障害32%、肢体不自由6%で、このうち重度認定されている方が23名おります。

男女比は、男性62%、女性38%となっています。

年齢別にみると、20代38%、30代21%、40代28%、50代13%となっており、平均年齢は36歳です。

また、勤続年数は、10年未満34%、10年以上20年未満38%、20年以上30年未満15%、30年以上13%となっております。ちなみに、平均勤続年数は、15年となっております。

(2) 障害のある社員の配置部署及び仕事の内容

障害のある社員の配置部署は、「業務企画担当」以外の「ストレージサービス担当」「物流サポート担当」「オフィスサポート担当」「出納センター担当」の4つに分かれており、仕事の内容は、おおよそ次のとおりとなっています。

○ ストレージサービス担当

- ・ 用度品管理/ピックアップ/出荷
- ・ 各種物件管理/封入/出荷
- ・ 機密文書処理（シュレッダー）
- ・ 食品売場用買い物カゴ洗浄



〔リサイクルに向けて分かりやすく仕分けされた廃棄物ボックス〕

○ 物流サポート担当

- ・ WEB 通販商品の検品/情報登録
- ・ お客さま宅配送品の方面仕分け
- ・ 店舗用商品の検品/プライス取付
- ・ 値札・梱包シールの発行



〔物流サポート担当の職場風景〕

○ オフィスサポート担当

- ・ 名刺/社員証の作成
- ・ 各種物件印刷/封入/出荷
- ・ 社内用貸出図書サービス 在庫管理/出荷/返却受け
- ・ 保管帳票の電子化
- ・ 営業店用クーポン券、駐車券補助券等の作成



[各種成果物の見本]

○ 出納センター担当

- ・ 店舗での使用済み金券の確認/仕分け
- ・ カウンターでの金券読み込み処理
- ・ 各種データ入力
- ・ 新規クーポン券等の登録



[出納センターの職場風景]

（3）障害のある社員の「成長・定着に向けた3本の柱」

「(株)マルイキットセンター」で障がい者雇用に関して力を入れていることの一つが、障害のある社員の「成長・定着に向けた3本の柱」です。

それは「成長や自立に向けた取り組み」「ウェルビーイングの推進」「合理的配慮の促進」で成り立っております。

①「成長や自立に向けた取り組み」

この取り組みは、「成長支援シート」の運用、「自己申告書」の運用、「リーダー育成・フォローアッププログラム」の実施から成っており、それぞれの概要は次のとおりです。

i 「成長支援シート」の運用

障害のある社員自身が会社から期待されているスキルや行動を「成長支援シート」を利用して可視化し、半期（6ヶ月）ごとに、自分の強み弱みを把握することで、さらなる成長をめざすようにされています。

手順ですが、まず期首に当期の目標を、障害のある社員本人が、ジョブコーチ資格を持つ担当マネジャーとの話し合いにより確認します。続いて、3ヶ月目には障害者本人が当初の目標に対しての自己評価を行うとともに、担当マネジャーと目標の進捗を確認します。そして期末には、障害のある社員本人の自己評価と、担当マネジャーによる評価をもとにフィードバック面談を実施、さらなる成長へ向けて来期の目標を共に考えていきます。

この「成長支援シート」は2022年度から現在の運用が開始され、これまでにその運用方法については、ジョブコーチ同士で話し合いながら4回ほど変更がなされ改善を進めているとのことでした。

この「成長支援シート」の運用を踏まえ、担当マネジャーからは、「一人ひとりと項目に沿って確認しながら具体的な目標設定が可能になった」「3ヶ月確認と期末で自己評価を取り入れたことにより、上司評価との差が可視化され本人の強み弱みを伝えることができた」との評価及び感想がなされているとのことでした。また、障害のある社員の方からは、「取り組むべきことが明確になり、達成することでモチベーションが上がった」との感想があったとのことでした。

ii 「自己申告書」の運用

障害のある社員が現在行っている業務以外に今後チャレンジしてみたい業務や自身の環境変化等を、半期に1回、「自己申告書」を利用して把握し、個々の成長や配慮すべきことに生かしています。

より具体的に手順を示すと次のとおりです。障害のある社員は、2月と8月に、「自己申告書」を記入します。この申告書は、社長へ直接提出されます。申告書において、チャレンジしてみたい業務が記されている場合、社長はジョブコーチと相談のうえチャレンジ社員を決定し、翌月にあたる3月又は9月には、希望する業務についてジョブコーチによる研修が実施され、申告のあった障害のある社員と業務とのマッチングを確認します。そして、「どうしたらできるか」を検証することになっています。

その上で、希望する業務を上手に行うことができると確認できた場合、4月又は10月に、新業務へ担当を変更しスタートさせることにしています。この場合、ジョブコーチの継続的なサポートがなされることとなっています。

この「自己申告書」の運用により、業務を変更した実績数は、次のとおりです。

手上げ数（延べ人数）		職変者数	
平成 21 年度	上半期	15 名	1 名
	下半期	12 名	4 名
22 年度	上半期	12 名	0 名
	下半期	14 名	7 名
23 年度	上半期	15 名	3 名
合計		68 名	15 名



〔ストレージサービス担当で使用している社員のシフト・作業スケジュール表〕

iii 「リーダー育成・フォローアッププログラムの実施」

リーダー及びリーダー候補が苦手又は不足しているとみられる項目の強化を目的にして、「リーダー育成・フォローアップ」のためのカリキュラムを策定し、この方々に対して研修を実施しています。この研修により、リーダー及びリーダー候

補が、同僚への指導や他部署との交渉を担えるよう人材育成をめざし、育成からフォローアップまでを実施しています。

こうした「自己申告書」による業務変更の取り組みについて、障害のある社員からは、「パソコンを使った業務に興味があり、この担当にチャレンジした。練習しながら、早く一人で業務ができるようになりたい」との感想があったとのこと。

22年度の「リーダー育成年間カリキュラム」の例を示すと次のとおりです。

- 5月 趣旨説明
- 6月 意思確認
- 7月 マナー・ルール
- 8月 「障がい理解①（知的・聴覚）」及び確認テスト
- 9月 「法令」及び確認テスト
- 10月 「障がい理解②（発達・高次脳機能）」及び確認テスト
- 11月 「文章力」「日本語理解」及び確認テスト
- 12月 予備月及び確認テスト
- 1月～3月 「パソコンスキル」及び確認テスト

また、23年度の「フォローアップ年間カリキュラム」（eラーニングを受講）の例を示すと次のとおりです。

- 5月 趣旨説明
- 6月 「パワハラ防止コース」及び確認テスト
- 7月 「ビジネスマナー基本コース」及び確認テスト
- 8月 「仕事の基本 報連相」及び確認テスト
- 9月 「仕事覚え方基本コース」及び確認テスト
- 10月 「仕事教え方基本コース」及び確認テスト
- 11月 「コーチング基本コース」及び確認テスト
- 12月 「問題解決基本コース」及び確認テスト
- 1月 「マネジメント基本コース」及び確認テスト
- 2月 「チームマネジメント基本コース」及び確認テスト
- 3月 「目標管理基本コース」及び確認テスト

「リーダー育成」「フォローアップ」とともに、毎月確認テストを実施し、それに合格することで先に行ける仕組みになっています。

この「リーダー育成・フォローアッププログラム」のうち、障害のある社員の「育成プログラム」への参加者数は、22年度5名、23年度下半期2名となっています。

また、「フォローアッププログラム」は、23年度4名参加しています。

なお、受講した障害のある社員からは、「体系立てて必要なスキルを習得できて自信がついた。今後はリーダーとしてメンバーの育成に努力したい」との感想があったとのことでした。



〔障がいのあるリーダーたちが、「社会人マナー&ルール」として、「報告のポイント」「公共交通機関利用時のマナー」「仕事の覚え方」等を作成、朝礼等で説明したうえで廊下に掲示している〕

②「ウェルビーイングの推進」

「(株)マルイキットセンター」で力を入れていることの二つ目が、組織全体として安定した「ウェルビーイングな状態」を目指していることです。

このために、社員のイキイキ度を継続的に定量化・可視化する「イキイキアンケート」を作成し、年に2回（3月・9月）実施しています。この「イキイキアンケート」を実施することによって、社員一人ひとりの変化の状況を継続的に把握するようにし、面談等で変化の要因を探り具体的なアドバイス及び合理的配慮を実施する等個々の社員の状況に合わせたきめ細かいサポートを行っています。

「イキイキアンケート」の作成は、答えやすいシンプルな仕立てに留意してジョブコーチが作成しています。

(参考) 「イキイキアンケート」の設問及び選択肢例

- ・ 困った時にチームの誰かに聞いたり、話しかけたりしやすい
- ・ チームの中で助け合って仕事をしている
- ・ 家や仕事場で、仕事の悩みや相談事を聞いてくれる人がいる
- ・ 自分の仕事は誰かの役に立っている、仕事で「ありがとう」と言われたことがある
- ・ 仕事でほめてもらったり、「すごいね」と言われたことがある
- ・ 今の仕事は自分にあっていると思う

- ・ 仕事が楽しい
- ・ 毎日、よく寝られる、睡眠が足りていると思う
- ・ 仕事の目標や成果を意識して働いている
- ・ 自分は以前（1年前）より成長している（頑張っている）と思う

それぞれの「設問」に対して、「すごくそう思う」「そう思う」「あまり思わない」「思わない」「わからない」の5選択肢から選ぶこととしています。

なお、障害のある社員への「アンケート」の活用事例として、次のようなものがあります。

障害のある社員が多くの設問に対して「分からない」と回答していることに対して、スタッフが個別面談において、「設問に対して『そう思う日もあれば思わない日もある』ので『わからない』と回答していた」とのことだったので、「たくさん思った方で回答して下さい」とアドバイスしたところ、以後、「アンケート」への回答がスムーズになり、障害のある社員の置かれている状況及び意識を把握することができるようになり、サポートスタッフの情報保障意識向上にもつながりました。

また、「今の仕事が合っていると思う」「仕事が楽しい」との設問に対し、「わからない」「あまり思わない」と、回答にマイナス傾向の変化が見られた障害のある社員との個別面談において見えてきたことは、担当内で後輩が先に昇格し指示を受けるようになったことに対して不満はないものの「もやもや」していたとのことでした。このため、本人と相談し担当変更することで、新しい業務へチャレンジするというモチベーション向上につながりました。

③「合理的配慮の促進」

「(株)マルイキットセンター」で力を入れていることの三つ目は、障害のある社員に対する合理的配慮による定着支援です。

「(株)マルイキットセンター」は、障害のある社員の職場定着を図っていく上で必要なことは、障害のある社員それぞれの個性に基づくパフォーマンスを発揮していただくこと、その上でモチベーションアップを図ることが重要だと考えられています。

そのためには、障害のある社員一人ひとりの個性を尊重し、「何ができるか？」ではなく「どうすればできるか？」を、全サポートスタッフで考え、実現していくことだとしています。そして、その働きやすい職場づくりを行うためのキーワードが、個人に対する「小さな配慮」と担当業務に対する「業務改善」だと位置付けられています。

(参考) 「小さな配慮」の具体例①

「パフォーマンス低下に対する工夫」

○ 問題

手順書どおりに書類の封入業務を行うことが困難になった。
手順書を見ても正しく封入物の準備ができなくなった。
またセット数も正確に数えられなくなった。

○ 「小さな配慮」内容

- ・ 本人が迷わないように、手順書に封入物の見本画像を添付し、大きく番号をふって表記した。
- ・ 封入物一つの重さを表記（例えば4 g）するとともに、作成する束数（例えば25束作成する場合）の重さを表記（例えば100 g）した。
一つ封入物を作成したらデジタル秤で計測し、25束作成する場合、最後に100 gに成っているかどうか、過不足について確認できるようにした。

○ 効果

専用手順書の見本画像の大きな番号だけで封入物の用意を迷わなくなった。
また、封入した枚数もデジタル秤で測ることにより間違いが減少した。
こうした「小さな配慮」で何度も数え直さなくても正しくできるようになった。



[右上がデジタル秤、手前が資料枚数を確認するための治具]

(参考) 「小さな配慮」の具体例②

「障害の壁を越えた報・連・相の工夫」

○ 問題

聴覚障害のある社員とのコミュニケーション方法が、手話が使えないと筆談ボードに限られてしまう。
筆談ボードは記入するのが大変である。
片手が不自由なメンバーは、できる手話に限りがある。

- 「小さな配慮」内容
 - ・ 選んで見せるだけで報告できる 11 種類の携帯できるカードを用意した。
例：「確認お願いします」「ありがとうございます」「休憩に行きます」「トイレに行ってきます」等
- 効果

今まで苦勞して片手で筆談ボードに書いていたが、用件をストレスなく簡単に伝えることができるようになった。

(参考) 「小さな配慮」の具体例③

「事務用品ピッキングミスの防止」

- 問題

「ピッキングリスト」をもとに、商品ストックヤードから必要な事務用品を探す際ミスが多発する。
その原因は、「ピッキングリスト」を正しく読めなくなったことだと判明した。
- 「小さな配慮」内容
 - ・ 「ピッキングリスト」には、これまで複数の商品コードを同じ大きさに列挙していたが、一番重要な商品コードと必要数量を「拡大して表示する」ことで迷うことがなくなった。
 - ・ また掲示する数字を白黒反転することで、弱視メンバーにも分かりやすくなるよう配慮した。作成にあたっては、障害のある社員とともに色を選定した。
- 効果

ピッキングにあたって、ミスがなくなった。

(4) 障がい者雇用の基盤整備

上記に係る諸対策を具体化していくための基盤を整備するため、次のように「サポートスタッフの育成」「支援組織との連携強化」「安全管理の意識向上」を進めています。その概要をまとめると次のとおりです。

①サポートスタッフの育成

「(株)マルイキットセンター」では、障害のある社員雇用のサポートスタッフとして15名の者が在籍しており、次の資格を取得しています。

・ 障害者職業生活相談員	13名
・ 精神・発達障害者しごとサポーター	15名
・ ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）	6名
・ 手話検定・手話技能検定合格者	6名

なお、ジョブコーチは、「業務企画担当」に2名、「ストレージサービス担当」等4担当に各1名配置されています。

また、上記の資格取得とは別に、新任のスタッフに対しては、「(株)マルイキットセンター」のめざす姿・雇用のあり方から自社社員の障害特性までを含めて基礎研修項目を策定し、「講座」「動画視聴」「ロールプレイング」による研修を実施しています。

ちなみに、基礎研修項目の内容は、次のものとなっています。

- ・ 障害者雇用の現状と企業の責務
- ・ 障害者就労支援機関との連携
- ・ 業務指導の基本
- ・ 自社社員の障害特性の理解
(知的障害、身体障害(肢体不自由、聴覚)、精神、発達障害、高次脳機能障害別サポートポイントの習得)

②支援組織との連携強化

障害のある社員に、安心してイキイキとやりがいを持ち安定的に働いていただくためには、企業、支援者、家族等との連携とサポートが重要になります。

このため、「(株)マルイキットセンター」では、障害のある社員と連携している支援者を対象にした「マルイキットセンター共有会」を開催し、障害のある社員が担当している業務内容、その業務を支援する取組内容を紹介し、連携を深めています。

この「共有会」では、約2時間30分のプログラムを組み、「(株)マルイキットセンターの概要説明」(60分)、「各部署での業務見学」(40分)、「就業状況共有」(20分)、「面談・面談後内容共有」(30分)を内容としています。

③安全管理の意識向上

i 普通救命講習の実施

「普通救命講習」を地元の戸田消防署へ依頼し、2023年(令和5年)8月、サポートスタッフが受講し、有事の際の行動訓練を実施しました。このことにより、サポートスタッフ15名全員が普通救命講習修了証を取得することとなりました。

ii 安全管理マニュアルの策定及び避難訓練等の実施

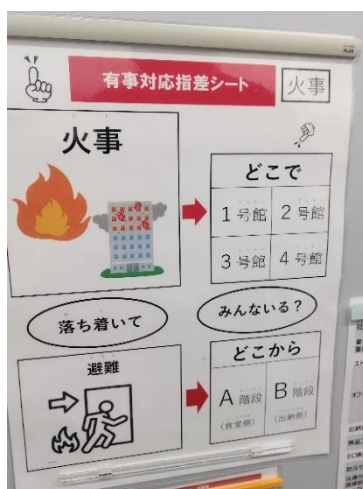
障害のある社員の有事の際のリスク対応策として、独自に「火災発生時用」「地震発生時用」「水害発生時用」3種類の「安全管理マニュアル」を策定し、定期的に避難訓練、暗闇訓練等実施することで、防災意識の向上を図っています。



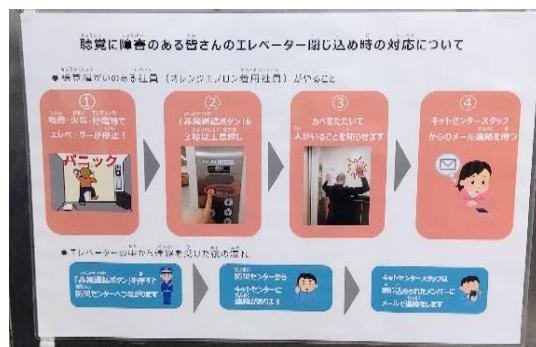
〔聴覚障害のある方が廊下の曲がり角で別の人とぶつからないように鏡が置かれている。〕



〔「緊急時の手話をみんなで覚えよう」緊急時のことを考えて、毎日朝礼で練習している〕



〔「有事対応指差シート」有事のことを考えて廊下に貼りだしている〕



〔エレベーター内に貼付してある「聴覚に障害がある社員のエレベーター閉じ込め時の対応シート」〕

iii 有事の安否確認・情報共有の強化

第一に、社員と丸井グループ間で、大手通信会社が開発、管理している「Biz 安否確認/一斉通報（安否確認サービス）」への登録、第二に、社員とキットセンター間で「キットセンター共通アドレスへのメール送信」、第三に、キットセンターと家族の方々との間で、大手通信会社が開発、管理している「災害用伝言板(web171)」を利用しての情報共有を行うことにしています。

「(株)マルイキットセンター」では、有事の際には、これら3つのツールを活用することとし、定期的に訓練を実施しています。

4 セミナーにおける「社内見学」と「経験交流会」の概要

戸井田社長の講演に引き続き、社員の皆さまの案内及び説明によって、約1時間「社内見学」が行われました。全職場をきめ細かく案内、ご説明をいただき、講演で説明いただいた内容が、具体的に肉付けされたような思いを持ちました。

さらに、「経験交流会」では、参加者の方々が抱える自社の障がい者雇用の課題をご説明いただいた上で、戸井田社長からの回答及び意見交換等がなされました。



〔社内見学で社員の方々の説明に聴き入る参加者の皆さま〕

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。

- ・ 弊社での困りごとをダイレクトに取り組みされており、相談できる出会いを提供いただけて有意義な時間となりました。
- ・ 実際に見ることができて、体験できるのが参考になりました。
- ・ これから特例子会社を立ち上げるところなので、とても勉強になりました。業務の切出し、サポート、評価方法など考えなければいけないことが山のようにあるなど実感しました。
- ・ とても勉強になりました。評価制度が気になっていましたが、業務担当の森田さんがお話し下さって助かりました。ありがとうございました。
- ・ 障害の有無にかかわらず、個人個人の関わり方がとても素晴らしいと感じました。
- ・ 講演、社内見学ともに、とても気づきが多く、とても勉強になりました。このような機会をいただきありがとうございました。
- ・ グループ間異動をさわやかにできている企業であること。障害者雇用以外の柔軟なところが良い企業の特徴だと知りました。
- ・ 障がいに対しての配慮もきちんとされており、キャリアアップできる工夫などとても参考になりました。ありがとうございました。
- ・ 親会社との交流について興味深く聞かせていただきました。
- ・ 双方向の対話ができていること、障害者に対する掲示が優れていること、「キットセンター体験研修」の事例紹介は参考になった。
- ・ 自分達のグループの中で、障がい者雇用に対して動いてきた実績が今までまったくなかったもので、話していただいたこと全てが勉強になりました。今後、グループ内で特例子会社を設立していくので今後も勉強させていただきます。
- ・ 情報保障についてのお話が参考になりました。
- ・ 「新しい仕事は手挙げ制で決めている」（オフィスサポート奥野さん）「改善点が発生したら議題をセットしてメンバーに考えてもらう」（出納C長島さん）これら2点が特に参考になりました。小さなミス拾って、常に改善する風土が根づいていると実感しました。素晴らしいです。
- ・ 業務を一つ一つ丁寧に説明いただき、特に「どうしたらできるか」という「小さな配慮と業務改善」が現場で徹底して実践していることに感銘を受けました。ありがとうございました。

6 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、偏に戸井田社長をはじめ、社内見学に対応して下さった社員の皆さまのおかげと深く感謝しております。誌上をもって改めてお礼申し上げます。

今回のセミナーを通して、事務局として改めて学んだことは、「企業として、社員一人ひとりを大切にしている」ということに尽きると思います。

障害特性や業務等により大きく括るのではなく、一人ひとりに寄り添い、徹底してその人に必要な合理的配慮を追求する。その姿勢こそが「(株)マルイキットセンター」の良さですし、戸井田社長らしさではないかと思います。

戸井田社長が講演の中で、「丸井グループ」のミッションは、すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会を共に創ることだと説明されていました。

そして、2025年に向けて、果たすべき役割とめざす姿は、「雇用率確保」から「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進」へ変化していくと述べられていました。

丸井グループが業態を急激に変化させる中で、「(株)マルイキットセンター」もその変化に対応せざるを得ませんでした。雇用を守り、一人一人のやりがい（働き甲斐）やキャリアを意識する中で、業務を（本体から「切り出す」のではなく）創出し、移管させることで、丸井グループの中で必要不可欠な存在に仕立て上げたことは、他の特例子会社も参考になることだと思います。

切り出すのではなく、業務を創造、創出する。この姿勢が、徹底して一人を大切にする「(株)マルイキットセンター」の経営姿勢から生まれているのだと思います。

最後に、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思いますので、障害者を雇用する企業のご協力、そして障害者雇用に課題を持つ企業等のご参加をお待ちしております。



〔独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）寄稿〕

9月は障害者雇用支援月間です

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、毎年9月を「障害者雇用支援月間」と定め、障害者の職業的自立の増進及び障害者雇用の促進と職場定着を図るため、厚生労働省及び関係機関と協力して、障害者雇用についての理解と関心を深める取組みの一環として、障害者を積極的に雇用した優良事業所等の表彰や障害者が働くことをテーマとした絵画・写真コンテストを行っています。

令和6年度障害者雇用優良事業所等表彰式

【日時・場所】

日時：令和6年9月12日（木）13時30分より
場所：大手町三井ホール（東京都）
※ライブ配信を行います。



▲令和5年度の様子

【対象】

障害者雇用優良事業所等の表彰（厚生労働大臣表彰）

障害者の雇用の促進と職業定着を図るため、障害者を積極的に雇用された優良事業所及び模範的職業人として長期間勤続されている優秀勤労障害者に対し、その努力と功績を称え表彰します。

障害者雇用職場改善好事例の表彰（厚生労働大臣賞・機構理事長賞）

「加齢に伴う体力・能力等の変化や、就労継続に伴い生じる本人の意向と業務のミスマッチ等の諸課題について事業所が配慮・工夫し、障害者が安心して、やりがいをもって働けるように取り組んだ職場改善好事例」をテーマに募集した事例の中から、特に優秀な事例を表彰します。

絵画・写真コンテストの表彰（厚生労働大臣賞・機構理事長賞）

障害者が働くことをテーマとした絵画と写真を募集し、全国から寄せられた1,810点（絵画1,459点、写真351点）の作品の中から、入賞作品を表彰します。



絵画・写真コンテスト
シンボルキャラクター
ビクチャノサウルス

◇表彰式の詳細は機構ホームページをご覧ください。

JEED 表彰式



絵画・写真コンテスト入賞作品展示会

入賞作品 80 点の展示会を、全国 5 都市（東京、大阪、札幌、名古屋、福岡）で開催します。働くことや仕事に関係のある内容をテーマに障害のある方が描いた絵画と障害のある方の仕事にスポットを当てた写真の数々。情熱のこもった力強いこれらの作品をじっくりとご覧いただくことで、障害者雇用により一層の関心を寄せていただければ幸いです。



▲令和 5 年度の様子

◇展示会の詳細は機構ホームページをご覧ください。

JEED 絵画・写真



第 11 回国際アビリンピック（フィンランド・ヘルシンキ大会）派遣選手選考会実施のお知らせ

令和 9 年（2027 年）5 月に第 11 回国際アビリンピックがフィンランドで開催されます。ついては、同大会へ選手を派遣するための派遣選手選考会を、令和 7 年（2025 年）10 月 17 日から 19 日に開催される第 45 回全国障害者技能競技大会（全国アビリンピック）（愛知大会）にて実施します。第 45 回全国アビリンピック（兼派遣選手選考会）にて優秀な成績を収めた方は第 11 回国際アビリンピックへ選手として派遣される可能性があります。派遣種目（選考種目）や派遣人数等の詳細については、令和 7 年（2025 年）に予定されている主催国による実施種目公表後決定します。第 45 回全国アビリンピックに先立ち実施される地方アビリンピックへの多くの皆様の参加をお待ちしております。各都道府県において実施する地方アビリンピックの詳細については、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページをご覧ください。

([JEED](#)→[アビリンピック](#)で検索してください。)

JEED 研究部門からマニュアル、教材、ツールのご案内

令和 5 年度の研究成果物の中から、企業向けのツールを 2 冊ご紹介します。

1. 「障害者の職務設定、職務創出、再設計のためのデータブック」
障害者の職務設定、職務創出、再設計を円滑に進めるための参考として、障害者が従事する 251 のタスクを産業別・障害種類別に分類・整理したデータブックです。
職務創出、再設計を円滑に進めるにあたっての参考としてご利用いただけます。

2. 「デジタル技術を活用した障害者の業務の状況と具体例」

デジタル化の進展に伴って、4割の企業がプラスの影響ありと考えている状況にあり、企業が感じているメリットを整理するとともに、デジタル技術を活用した新しい仕事として業務アプリ開発、ウェブサイト管理、アノテーション等の事例を紹介したツールです。障害者のデジタル関連業務への職域拡大等を検討する際の参考としてご活用ください。

詳しくは、障害者職業総合センター（NIVR）ホームページをご覧ください。



障害者雇用を巡る最近の動き

1. 令和5年度障害者雇用実態調査の結果が公表されました。

厚生労働省は、令和5年6月に実施した「令和5年度障害者雇用実態調査」（5年ごとに実施）の結果を公表しました。

それによると、従業員規模5人以上の事業所に雇用されている障害者数は110万7,000人で、前回調査に比べて25万6,000人の増加となりました。また、すべての障害種別で前回調査より平均勤続年数が増加しました。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2024年4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）。

2. 障害者雇用納付金関係助成金の令和6年度の主な変更点がとりまとめられています。

事業主等が障害者の雇入れや雇用の継続を行うために特別な措置を行う場合に支給される障害者雇用納付金関係助成金について、中高年齢者等の雇用継続を図る措置への助成が新設されるなど、令和6年度の主な変更点のとりまとめ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「助成金等情報コーナー」の関連記事（2024年4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。

3. 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和5年度）」が公表されました。

令和6年6月28日（金）、標記について厚生労働省から発表がありました。

都道府県労働局やハローワークにおける標記相談等実績を取りまとめたもので、令和5年度にハローワークに寄せられた障害者差別及び合理的配慮に関する相談は245件（うち、障害者差別に関する相談31件、合理的配慮の提供に関する相談214件）で、対前年度比8.9%増加しました。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2024年7月3日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

4. 令和5年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況等が公表されました。

令和6年6月28日（金）、厚生労働省から標記について発表がありました。

それによると、昨年度1年間にハローワークを通じて就職した障害者の就職件数は110,756件で、対前年度比8.0%増となりました。

就職件数の増加要因としては、「前年度に引き続き新規求職申込件数が増加するとともに、法定雇用率の引き上げ等を見据えて障害者雇用に取り組む企業が増えた

こと等により、求人数が増加したことが影響しているものと考えられる。」とされています。

また、ハローワークに届出のあった障害者の解雇者数は、2,407人で、前年度(1,605人)を上回りました。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事(2024年7月3日掲載)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

5. 第132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6年7月9日(火)午後3時から、標記分科会がオンラインと対面のハイブリッド方式で開催されました。

今回は、以下の年度目標について、2023年度の評価及び2024年度の年度目標の設定について審議が行われました。

- ・ ハローワークにおける障害者の就職件数
- ・ 障害者の雇用率達成企業割合
- ・ 障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合
- ・ 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合
- ・ 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

当日の資料については、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事(2024年8月1日掲載)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

6. 障害者のテレワーク雇用を推進する企業向け相談窓口が開設されました。

厚生労働省は、ICTを活用した障害者のテレワーク雇用を推進するため、個別具体的な課題の解決に向けたサポートを行う企業向け相談窓口を開設しました。

テレワーク導入について、まだ情報収集中である、相談事項が明確になっていないといった状況でも、経験豊富な専門アドバイザーが、他社事例の紹介や課題整理に向けた支援等を行うとのことです。

企業向け相談窓口の詳細及びお申し込み先については、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事(2024年8月1日掲載)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

全障協の動き

1. 第7回政策委員会が開催されました。

令和6年1月18日(木)午後3時から標記委員会がオンラインで開催されました。当日は、政策委員会でとりまとめた障害者雇用施策要望事項の見直し案に係る常務理事会(令和5年11月20日開催)の審議結果について報告が行われるとともに、理事会への提案に向けた要望事項の再整理について検討が行われました。

また、令和6年度に実施するアンケートの内容の構成方法、回答率の向上策についても議論が行われました。

2. 関東甲信越ブロック会議が開催されました。

令和6年1月22日(月)午後2時から標記会議がオンラインで開催されました。

当日は、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長から、「障害者雇用の現状と今後の課題」をテーマに講演いただくとともに、出席者による質疑・意見交換が行われました。

3. 近畿ブロックセミナー「近畿障害者就労フォーラム」が開催されました。

令和6年1月23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
- ・ 基調講演「障害者の職場定着に係わる能力開発の考え方及びその取り組み」
講師：(社福)大阪市障害者福祉・スポーツ協会
大阪市リハビリテーションセンター所長 酒井 恭子 氏
- ・ 事例紹介：「障害者のキャリア育成プログラム支援の取り組み～事例：役職者育成
取り組み、ステップアップによる職域拡大、障害者のレベルに合わせた研修カリキュラム等～」
(株)スミセイハーモニー 代表取締役社長 落合 聖司 氏
- ・ グループ別経験交流会「各社の能力開発・キャリア形成等人材育成について」
- ・ 閉会あいさつ：全障協 澁谷副会長

4. 全障協本部事務所、東京相談コーナーが移転しました。

全障協本部事務所及び、厚生労働省の委託を受けて設置している東京相談コーナーは、令和6年2月5日(月)下記の所在地に移転しました。なお、電話、FAX 番号は従来と同じです。

所在地：東京都中央区八丁堀1-3-9 坂根八重洲ビル8階
(地下鉄日比谷線「八丁堀」駅A5出口から徒歩5分
地下鉄浅草線「日本橋」駅D1出口から徒歩6分
JR「東京」駅八重洲中央口から徒歩9分)

電話：03-6280-3627

FAX：03-6280-3628

〔旧所在地：東京都中央区八丁堀3-11-11 エクセルビル6F〕

5. 中国・四国ブロック会議が開催されました。

令和6年2月14日(水)午後3時から広島市中区の広島商工会議所で標記会議が開催されました。

当日は、(株)エネルギア・スマイルの事業所を見学させていただいた後、ブロック会議が開催され、出席者による近況報告、全障協本部の活動報告等が行われました。

6. 北海道ブロック障がい者雇用セミナーが開催されました。

令和6年2月16日(金)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

・第1部 人と人をつなぐ

講演①「障がい者雇用 コープさっぽろの取り組みについて」

講師：生活協同組合コープさっぽろ 人事部 障がい者サポートMGR

伊藤 大介 氏

講演②「就労継続支援A型コープ・パートナーズの取り組み」

講師：(株)コープ・パートナーズ 代表取締役

藤枝 幸子 氏

- ・第2部
講演 「障がいのある方が働き続けるために」
講師：就業・生活応援プラザ とねっと センター長 重泉 敏聖 氏
- ・第3部 トークセッション・経験交流
- ・閉会あいさつ：全障協 木村 北海道ブロック長

7. 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。

令和6年2月26日(月)午後1時30分から標記会議が長崎県佐世保市の佐世保ブロイラーセンター(株)で開催されました。

当日は、佐世保ブロイラーセンター(株)の業務について動画上映を交えて説明いただくとともに、出席者による近況報告・意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

8. 第3回全障協在り方委員会が開催されました。

令和6年2月27日(火)午前10時30分から標記委員会がオンラインで開催されました。

当日は、全障協の存在意義の吟味のうえに立った、活動理念に関する提案について検討が行われました。

9. 東北ブロック会議が開催されました。

令和6年3月5日(火)午前10時30分から標記会議が、仙台市青葉区の仙都会館4階会議室で開催されました。

当日は、出席者の近況報告・意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

10. 東北ブロック障害者雇用セミナーが開催されました。

令和6年3月5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「警備業における人的資本の構築と定着率向上の取り組み」
講師：ATUホールディングス(株) 代表取締役 岩崎 龍太郎 氏

- ・事例報告「支援機関を活用した障害者の職場定着とナチュラルサポートの形成」
報告者：(株)中村屋 ロジスティック部 課長 下中 陽一 氏
(社福)加島友愛会 Link 支援部長 玉城 由美子 氏
- ・グループディスカッション
- ・閉会あいさつ：全障協 加藤副会長

11. 中部ブロック会議が開催されました。

令和6年3月18日(月)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、出席者の近況報告・意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

12. 北海道ブロック会議が開催されました。

令和6年3月22日(金)午後4時から標記会議が札幌市中央区のジャスマックプラザで開催されました。

当日は、出席者の近況報告・意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

13. 令和5年度第3回理事会が開催されました。

令和6年3月25日(月)午後2時30分から標記会議が東京都中央区のAP東京八重洲を会場に開催されました。

定款により加藤会長を議長として議事が進められ、令和6年度事業計画(案)、令和6年度収支予算(案)、令和7年度障害者雇用施策に関する要望(案)、役員改選(案)、全障協本部事務所の移転、令和6年度通常総会の開催(案)について審議が行われ、全会一致で原案どおり承認されました。

さらに議題のその他として、新規入会が全会一致で承認されました。また、全障協在り方委員会から検討の中間報告、会長・副会長・専務理事・常務理事から職務執行状況報告が行われ、これらも全会一致で承認されました。

14. 第4回全障協在り方委員会が開催されました。

令和6年2月27日(火)午前10時30分から標記委員会がオンラインで開催されました。

当日は、前回の議論を踏まえて、全障協の存在意義の吟味のうえに立った、活動理念に関する提案について再整理が行われました。

15. 第8回政策委員会が開催されました。

令和6年4月15日(月)午後3時から、標記委員会が東京都中央区のアットビジネスセンター東京駅八重洲通りで開催されました。

当日は、アンケートの回答率向上のための方策や、データ分析に用いる回答者属性の設定、要望事項の取捨選択基準等について検討が行われました。

16. 令和6年度第1回理事会が開催されました。

令和6年5月21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。

定款により加藤会長を議長として議事が進められ、令和5年度事業報告・決算報告、令和6年度事業計画・収支予算の改訂案について審議が行われ、全会一致で原案どおり承認されました。

また、全障協在り方委員会から検討結果の報告が行われ、全会一致で報告の方向で検討をすすめることが承認されました。

さらに議題のその他として、新規入会が全会一致で承認されました。

17. 福岡相談コーナーが移転しました。

厚生労働省の委託を受けて設置している福岡相談コーナーは、令和6年6月14日(金)下記の所在地に移転しました。なお、電話、FAX番号は従来と同じです。

所在地：福岡県福岡市博多区博多駅東1-1-33 はかた近代ビル7階
アイデアルオフィス内
(JR博多駅筑紫口から徒歩3分)

電話：092-292-7155

FAX：092-292-7275

〔旧所在地：福岡市博多区博多駅東1-2-5〕

18. 令和6年度通常総会が開催されました。

令和6年6月17日(月)午後2時から、会員67事業所、93名(他に委任状提出152会員)の出席のもと、東京都中央区のアットビジネスセンター東京駅八重洲通りで通常総会が開催されました。

この総会では、令和5年度事業報告・決算報告の承認に引き続き、令和6年度事業計画(案)・収支予算(案)が原案どおり承認されたほか、令和7年度障害者雇

用施策に関する要望事項が決議されました。また、2年ごとの役員改選が行われ、会長・副会長が再任されるなど新役員が選出されました。

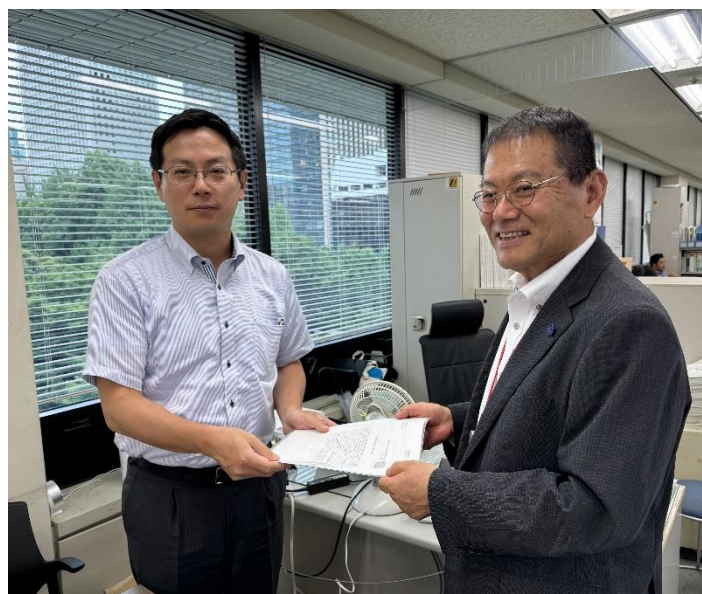
通常総会の詳細は、本誌 10 ページからの記事をご覧ください。

19. 令和7年度障害者雇用施策に関する要望書を厚生労働省に提出しました。

令和6年度通常総会において会員の皆様から承認いただいた標記要望書（厚生労働大臣宛て）について、去る7月11日（木）に加藤会長が厚生労働省を訪問し、障害者雇用対策課長、障害福祉課長に直接手渡し、意見交換を行いました。



〔厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長に要望書を手渡す加藤会長〕



〔厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長に要望書を手渡す加藤会長〕

20. 東北ブロック会議が開催されました。

令和6年7月26日(金)午後1時から標記会議が青森市安方の青森県観光物産館アスパム5階で開催されました。

当日は、午前10時半から、げんねんワークサポート(株)の事業所を見学させていただいた後、ブロック会議が開催され、出席者の近況報告・意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

21. 中国・四国、九州・沖縄合同ブロック会議が開催されました。

令和6年8月2日(金)午後1時30分から標記会議が広島市中区の広島商工会議所3階で開催されました。

当日は、出席者の近況報告・意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

22. 近畿ブロック会議が開催されました。

令和6年8月9日(金)午後2時から標記会議が滋賀県草津市のキラリエ草津で開催されました。

当日は、滋賀支部による活動状況の紹介、JEED担当者による国際アビリンピックの説明、全障協本部事務局による活動報告等が行われました。

23. 新規会員事業所

令和6年1月から8月までの間に、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】

株式会社山陰合同銀行(島根県)

株式会社SCREENビジネスエキスパート(滋賀県)

株式会社モスシャイン(東京都)

株式会社ディンプル(大阪府)

ナガセミライ株式会社(兵庫県)

事務局から

巻頭に加藤会長のご挨拶にもありますように、本年6月17日(月)には東京都中央区の会場にご参集いただく形で通常総会が開催され、全国から67会員の皆様にご出席いただきました。加えて、152会員から委任状を提出いただきお手数をおかけしました。ご多用中、ご協力いただきました会員の皆様には心より御礼申し上げます。

今回の通常総会は、役員任期2年の改選の年にあたり、会長・副会長が再任されるとともに、理事3名、監事1名の交代がありました。

本誌では新任の役員の皆様に挨拶文を寄稿いただいております、また、通常総会の模様も写真入りで詳しく報じておりますのでご覧ください。

コロナ禍の中でやや停滞しておりました、ブロック会議の活動もようやく活発化してきており、昨年度は計画どおり各ブロックそれぞれ年2回開催いただくことができました。各ブロックの皆様のご尽力により、旧交を温めたり、経験交流や情報交換を行ったりできる機会が増え、事務局としてもたいへん喜ばしく思っております。今後も、さらに活性化が進むようバックアップに努めてまいります。

また、本年11月23日(土)勤労感謝の日に愛知県国際展示場で開催される「障害者ワークフェア2024」につきましても、42会員から出展申込みをいただきました。積極的にご協力いただき、重ねて御礼申し上げます。

厚生労働省の委託を受けて実施している「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」も会員の皆様のご協力により実績が評価され、8年目を迎えることができました。

このうち、障害者雇用相談コーナー(札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、福岡市に設置)による無料の相談支援につきましては、企業訪問による他、電話、メール、オンラインによる相談も行っておりますので、会員の皆様におかれましては、障害者雇用の課題解消のために、是非、積極的・気軽に相談コーナーを活用いただきますようお願いいたします。

委託事業の一環である障害者雇用セミナーにつきましては、本年度も一部を除きオンライン形式で開催することになり、各地域ブロックとも相談コーナーを中心に、企画立案、開催準備に取り組んでいただいております。このセミナーは、講演・パネルディスカッションや事例発表、経験交流会などで構成されており、基本的な考え方から実践的対応まで、参考にいただけることが多いと思います。また、オンライン開催のため地理的な制約もなく、全国から無料で参加いただけます。セミナーの開催予定日は次のとおりですが、各セミナーの具体的な内容や日程につきましては、決まり次第、全障協ホームページで逐次お知らせしますので、是非、ふるってご参加ください。

- 令和6年8月27日(火) 東北ブロックセミナー [オンライン開催]
- 令和6年9月24日(火) 九州・沖縄ブロックセミナー [ハイブリッド開催]
- 令和6年10月11日(金) 中国・四国ブロックセミナー [オンライン開催]
- 令和6年11月6日(水) 近畿ブロックセミナー [オンライン開催]
- 令和6年12月11日(水) 中部ブロックセミナー [オンライン開催]
- 令和7年1月21日(火) 関東甲信越ブロックセミナー [オンライン開催]
- 令和7年2月14日(金) 北海道ブロックセミナー [オンライン開催]

国の障害者雇用施策につきましては、本年4月に法定雇用率が引き上げられ、今後も除外率の引き下げ、法定雇用率の引き上げが行われることになっています。「障害者雇用相談援助助成金」の創設なども行われました。また、精神障害への重度概念の導入など、継続検討となった事項も少なくなく、そろそろ次の制度見直しの検討が始まることを見込まれます。これらの動向につきましても、全障協ホームページ等により、随時、情報提供を行ってまいります。

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、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、来年の年明け頃に発刊の予定です。

◎ 訂正

「エスペランス 2024 年新春号」(No. 76) 5 ページの「私と障がい者雇用」の筆者紹介で記載誤りがありました。お詫びして下記のとおり訂正させていただきます。たいへん失礼いたしました。以後、このような誤りが生じないよう十分に注意してまいります。

[誤] (常務理事 九州・沖縄ブロック長)

[正] (常務理事 近畿ブロック長)