

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。

2016年新春号 (No.60)



公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

2016年新春号 (No.60) 目次

ごあいさつ	1
公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会会長 栗原敏郎	
年頭所感	2
厚生労働省職業安定局長 生田正之	
会員企業紹介	4
株式会社ニッセイ・ニュークリエーション	
障害者雇用関係助成金の解説	8
障害者雇用安定奨励金	
障害者雇用を巡る最近の動き	10
1 特定就職困難者雇用開発助成金（特開金）の支給要件が変更されました。	
2 平成26年度における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との調達実績が公表されました。	
3 平成27年度障害者雇用状況の集計結果が公表されました。	
4 社会保障審議会障害者部会（第79回）が開催されました。	
5 平成27年度税制改正について	
6 平成26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について	
7 平成28年度障害者雇用施策関係予算案の概要について	
ミニ解説	14
国際アビリンピック	
会員事業所等からの質問	15
全重協の動き	17
ブロック会議等の当面の開催予定 平成27年度の新規会員	
事務局から	19

ごあいさつ

公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会
会長 栗原敏郎



新年あけましておめでとうございます。

旧年中は、会員企業を始め関係の皆様方には、障害者の雇用の促進に向けて格別のご尽力をいただきますとともに、当協会の事業活動の展開に当たって多大なご理解とご支援を賜りましたことに心より御礼申し上げます。

当協会は、昭和56年に結成された任意団体「重度障害者多数雇用事業所協議会」が母体となり、さらに平成元年に、当時の労働大臣から公益法人の認可を受け、「社団法人全国重度障害者雇用事業所協会（全重協）」として発足いたしました。その後、平成26年4月には、内閣総理大臣から公益社団法人への移行が認められ、現在に至っております。

現在、当協会の会員は、北は北海道の稚内から南は沖縄県の石垣島まで、全国各地で障害者、とりわけ重度障害者の雇用に積極的に取り組んでおり、その数は300事業所を超えております。

さて、障害者の雇用につきましては、本年4月から、障害者に対する差別の禁止や合理的配慮が企業に義務づけられるとともに、平成30年度からは、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられるなど、今後も大きな変化が見込まれています。

また、最近では、ハローワークに仕事を探しに来られる障害者やハローワークの紹介で就職された障害者の中でも精神障害者が最も多くなるなど、精神障害者の雇用と職場定着ということが企業にとってもますます重要な課題となっております。

こうした中で、当協会といたしましては、「障害者の雇用の促進と職場定着の推進」という目的の達成に向けて、本年も全国7ブロックで実施する障害者雇用セミナーや都道府県障害者雇用セミナー等を通じて、会員事業所の有する障害者雇用の経験やノウハウを地域の企業の皆様と共有させていただくとともに、個別企業に対する相談・援助やホームページ等を通じて、積極的な情報発信を行って参りたいと考えております。

また、当協会の広報誌であるエスペランスにつきましては、平成24年以来長らく休刊しておりましたが、こうした方針の下に、この度新年を迎えるに当たり、電子版で再刊することといたしました。

今後は、会員事業所を始めとする企業の皆様方のニーズを十分踏まえ、少しでもそのお役に立つ紙面作りを心がけて参りたいと考えております。

その上で、こうした取組を通じ、「障害者の雇用の促進と職場定着の推進」という目的の達成に向けて、全重協が、会員事業所にとっても、また、社会全体にとっても魅力ある真に役立つ組織となりますよう、全力で取り組んで参りたいと考えておりますので、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。

年頭所感

—共生社会の中で、障害者の活躍を推進—

厚生労働省職業安定局長 生田 正之



新年を迎え、謹んでお慶び申し上げます。また、会員の皆様には、常日頃からの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は、雇用分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務並びに精神障害者の法定雇用率の算定基礎への追加等を内容とする改正障害者雇用促進法が平成25年に成立しました。本改正を一助として、平成26年1月に、日本が障害者の権利に関する条約を批准する運びとなったことは非常に喜ばしいことです。改正障害者雇用促進法のうち、雇用分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務については本年4月から施行されます。

昨年は、改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針について、労働政策審議会障害者雇用分科会において議論を重ね、3月に両指針を策定いたしました。その後も、同法に関するQ&Aや、実際に企業で取り組まれている合理的配慮をとりまとめた事例集等を作成するとともに、都道府県労働局において事業主、就労支援機関等を対象とした説明会を精力的に実施する等、改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けて取り組んでまいりました。いよいよ、本年4月に同法の施行を迎えることとなり、その着実な実施に取り組んでまいり所存です。同法の施行が、全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現の一助となることを願ってやみません。

障害者雇用に関する近況を見ると、ハローワークにおける新規求職申込件数、就職件数はともに過去最高となっており、障害者の就労意欲の高まりが見られます。さらに、障害者の雇用者数は12年連続で過去最高を更新しており、障害者雇用は着実に進展しております。特に、精神障害者の雇用者数の増加が著しいことは、精神障害者の就労意欲の向上とともに、精神障害者の雇用に対する事業主の理解が進んでいることも反映しているのではないのでしょうか。

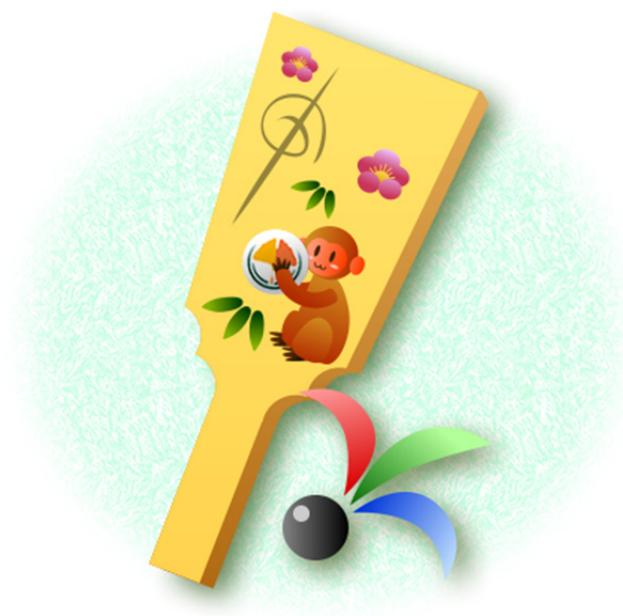
今後の施策の方向性としては、平成30年4月から、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わることを見据え、より一層の障害者雇用の充実・強化を図る必要があると考えます。具体的には、障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充、障害者の職場適応又は職場定着に取り組む事業主への助成金支援の充実により、雇入れ支援のみならず、雇用された後の職場での定着支援についても充実・強化し、もって職場定着支援に課題を抱える障害者の職業の安定を図ります。

また、長年の実績のあるハローワークを中心としたチーム支援、障害者トライアル雇用による支援についても引き続き着実に実施するとともに、精神障害者雇用トータルサポーター、発達障害者就職支援ナビゲーター、難病患者就職サポーター等による専門的支援も拡充させ、多様な障害特性に応じた就労促進を推進してまいります。

他方、少子高齢化という我が国の構造的な課題に取り組むため、政府としては「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」を放ち、誰もが家庭や職場、地域で活躍できる「一億総活躍」社会の実現に全力を尽くしていく所存です。

障害者の活躍の推進は、自助・共助を育む地域づくりにも資するものであることを踏まえ、雇用分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の円滑な施行と併せて、「新・三本の矢」の観点からも障害者雇用対策の充実・強化を進め、障害者の方を含む全ての国民が職場や地域で活躍できる社会の実現に取り組みます。

様々な課題を乗り越え、障害者を含む国民全員が職場、さらには家庭、地域において活躍できる社会の実現に向け、職業安定行政として全力で取り組んでまいりますので、皆様方には、一層のご指導、ご支援をよろしくお願い申し上げます。



会員企業紹介

株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

再刊されたエスペランスで最初にご紹介する会員企業は、今年度の障害者雇用職場改善好事例の最優秀賞（厚生労働大臣賞）を受賞した株式会社ニッセイ・ニュークリエーションです。

同社は、日本生命保険相互会社が平成5年に大阪府で設立した保険業界初の特例子会社です。事業内容は、印刷・製本業務や日本生命の事務代行業務（コンピューター端末を使用した保険関係の事務処理や書類の整理区分等）です。

設立当初は障害者25名（主に聴覚障害者と肢体不自由者）でスタートしましたが、現在は全部で182名の障害者が働いています。特に平成20年度からは、身体障害者だけでなく、精神障害者や発達障害者、知的障害者についても積極的に採用した結果、これまでに採用された精神障害者と発達障害者は37名となっています。

同社のすばらしい点は、これまで採用した精神障害者と発達障害者が1人もやめていないということです。このため、同社は、昨年4月に、精神障害者等雇用優良企業認証事業委員会（厚生労働省の委託事業）から、精神障害者等雇用優良企業の認証も受けています。

今回は、こうした精神障害者等の雇用に関する同社の取組を中心にお話を伺いました。

職場改善以前の状況

同社では、障害者の新入社員に同じく障害者の先輩社員が教育担当（以下「アドバイザー」といいます。）としてついて、入社後3か月間マンツーマンで、業務や生活面の様々な指導を行うようにしています。これまで、こうしたアドバイザーが、精神障害者や発達障害者等の新入社員を指導してきましたが、その中で様々な課題が発生しました。

例えば、精神障害者や発達障害者は、一人ひとり障害の特性が異なるため、その特性を理解することがむずかしいということがありますが、その一方で、アドバイザー同士が情報交換するような仕組みがなかったため、適切な対応方法が分からないまま、抽象的な指示をして新入社員を混乱させたり、あるいは、自分の指導の仕方が正しいのか不安にかられるアドバイザーも出てきました。その結果、適切な指導ができず、アドバイザー自身もストレスをため込んでしまうような状況になってしまいました。

また、精神障害や発達障害を持つアドバイザーは、上司への報告もうまくできないということがあり、そのために、様々な問題が発生しているにもかかわらず、上司や回りの同僚もそれを察知できず、アドバイザーが順調に業務をこなしていると錯覚してしまうといったようなこともありました。

さらに、精神障害者や発達障害者に対する対応のノウハウが会社全体で共有化されていなかったため、精神障害者や発達障害者を部下に持つ上司やアドバイザーが、他の上司やアドバイザーに相談しても、有効なアドバイスが得られないという問題もありました。

どのような職場改善を行ったのか

こうした中で、同社においては、部課長や社内のジョブコーチ（4名）、障害者職業生活相談員（23名）等が相談して、次のような改善を行いました。

まず、精神障害や発達障害を持つ新入社員にアドバイザーが適切な指導を行えるよう、新入社員が入社する前に、ジョブコーチと障害者職業生活相談員がアドバイザーとなる社員に研修を行い、障害の特性や症状の事例を紹介しながら、対応の仕方や接し方のポイントを教えることにしました。

また、週1回、アドバイザー連絡会を開催し、新入社員への対応の仕方や接し方で悩んでいることについて、アドバイザー同士で意見交換をしたり、ジョブコーチや障害者職業生活相談員からアドバイスが受けられようようにしました。

さらに、アドバイザーが新入社員を指導している間は、直属の上司が、毎週、その新入社員と面談し、悩みや体調について直接ヒアリングを行い、問題があれば、アドバイザーと連携してすぐ対応できるようにしました。

その上で、以上の取組の結果を踏まえて、ジョブコーチや障害者職業生活相談員が中心となって、アドバイザーや新入社員をサポートする方法を新入社員の上司と一緒に考える場を設けました。また、このようにしてつくった社内のネットワークと家族や就労支援機関等の社外ネットワークがお互い協力して、問題の予知や問題が起きた際の迅速な対応を行うことにより、精神障害者や発達障害者が孤立することなく、職場に定着できるようにしました。

さらに、精神障害者や発達障害者に対する対応ノウハウの共有ということに関しては、障害者自身、アドバイザー経験者及び上司のそれぞれに対し、会社生活の中で困ったことや悩んだこと、また、それをどのように乗り越えたかということや、さらには、周囲のサポートが必要なこと等についてヒアリングを行い、その結果を対応事例集（ヒューマンケア集）として取りまとめました。



その結果どうなったか

同社においては、以上のような取組をした結果、精神障害者等の雇用を進める上で、様々な改善効果が見られました。特に、アドバイザーに対する研修や連絡会を通じて、アドバ

アドバイザーの心理的負担が軽減されたことで、新入社員とのコミュニケーションも円滑になり、何か問題が発生しても、早期に的確な対応がなされるようになりました。また、精神障害や発達障害を持つ社員が、アドバイザーに任命されても安心して任務を遂行できるようになり、それが、アドバイザーとなった障害者自身のスキルアップやキャリアアップにもつながるようになりました。

さらに、アドバイザーだけでなく、ジョブコーチや障害者職業生活相談員、新入社員の上司を含めた協力体制が構築されたことにより、上司、アドバイザー、新入社員それぞれの認識のずれが解消されるとともに、アドバイザーとは違う観点から問題の発生を検知し、問題が大きくならないうちにその芽を摘むことができるようになったことも、大きな改善効果です。

そして、こうした改善効果が相まって、同社においては、冒頭述べたように、平成20年度以降に採用した37名の精神障害者で退職した者は1人もいないという、本当に素晴らしい成果が上がっています。



ある精神障害者の事例

精神障害者等の雇用に関する株式会社ニッセイ・ニュークリエーションの取組のポイントは以上ですが、最後に、統合失調症という精神障害を持ちながら、様々な課題を乗り越えて、入社4年目の現在はアドバイザーとして活躍しておられるAさんのことを少し紹介させていただきたいと思います。

Aさんは、平成24年に入社された後、しばらくしてから、「周囲の人が何か会話しているが、自分のことを話しているのではないか」、「自分の行動によって周囲の人に心まで読まれているのではないか」といった強迫観念を抱くようになりました。Aさんと同じように精神障害を持つ職場の同僚が、Aさんが話したことを他の人に漏らしてしまったことがきっかけだったそうです。

その結果、職場の同僚との人間関係がうまくいかなくなり、仕事の能率や品質にも影響が出て、Aさんは自信をなくしてしまいました。また、Aさんが当時所属していた部署では、使用する書類の様式が多岐に渡っていたため、見落としなどの事務のミスが発生する心配もありました。

こうした中で、平成26年度になってから、Aさんは、その特性に適合している定型業務が多く、逆に判断業務が少ない部署に配置転換されました。

Aさんの新しい職場の上司は、Aさんと一緒に仕事をする中で、「信頼関係がないままで指導や注意をしても、当人は怒られたと思って不安だけが大きくなる」ことに気づきました。そこで、まず、Aさんとの信頼関係を築くことを第一に考え、Aさんを一人で放置することがないように常に声かけをし、いつでも相談にのってもらえるという安心感を与えるように心がけました。

また、業務の処理工程を「封筒の開封」→「受付処理」→「書類の整理確認」→「変更などの処理実行」という形に細分化し、最初は「封筒の開封」といった細分化された処理工程だけを担当させて、「自信がつくまでは、時間がかかってもこの業務をやっ払いこう」とAさんを励ましました。そして、Aさんが最初の業務を自信を持ってできるようになったら、次の業務を付加するようになりました。

こうした取組の結果、現在、Aさんは全ての処理工程を問題なくできるようになっただけでなく、電話対応という新しい業務に自らチャレンジするようになりました。

電話対応では、即座の判断が必要となるため、当初、Aさんの上司は「電話での判断はむずかしいぞ」と暗に無理するなと諭しましたが、Aさんはがんばりたいとのことでした。Aさんの上司も、ここで無理に止めるとせっかく自信をつけたAさんがまた自身をなくしてしまうかもしれないと考えて、「電話業務も一つずつ進めていこう、100%答えられなくてもいいから一緒にやっ払いこう」とAさんを励ましました。当初は、相手の言っていることが分からず、相手の言いなりになってしまうといったような問題も発生しましたが、電話対応のQ&Aとなる「自分専用マニュアル」を作成した結果、Aさんは、簡単な電話対応を問題なくできるようになったそうです。

Aさんは、先ほど述べたような精神障害者等の雇用に関する株式会社ニッセイ・ニュークリエーションの取組を通じて、自信を持って働けるようになった精神障害者の一人です。

もちろん、よく言われるように、精神障害者の特性は多岐に渡っているため、職場改善を進める上でも一人ひとりの特性を踏まえたオーダーメイドの対応が必要となることはいうまでもありません。

ただ、そうした中でも、「障害のある社員が自分たちで働きやすい職場をつくる」という精神の下に、「障害のある社員が中心となってお互いにフォロー、支援する」という同社の取組は、精神障害者の雇用や職場定着を進める上で、大きな効果があると思われます。

最近では、ハローワークに求職活動に来られる障害者やハローワークを通じて就職された障害者の中でも、精神障害者が最も多くなっています。また、平成30年度からは、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられることになっているなど、精神障害者の雇用と職場定着の促進は、企業にとっても待ったなしの課題です。本稿が、企業の皆様にとって少しでもご参考になれば幸いです（文責全重協本部事務局）。

障害者雇用関係助成金の解説

障害者雇用安定奨励金について

障害者雇用関係助成金の解説の第1回目は、今年度から新しく出来た障害者雇用安定奨励金を取り上げます。

この奨励金、名前は一つですが、中身を見ると、さらに、障害者職場定着支援奨励金、訪問型職場適応援助促進助成金、それから、企業在籍型職場適応援助促進助成金という3つの助成金に分けられます。

このうち、一番最初の障害者職場定着支援奨励金は、障害者をハローワーク等の紹介によって雇い入れた事業主が、その障害者の業務遂行に必要な指導や援助を行う職場支援員を配置する場合に支給されます。この場合の職場支援員については、精神保健福祉士等一定の要件を満たす必要があります。

助成対象となる障害者は、身体、知的、精神の3障害に加えて、発達障害や難病、それから高次脳機能障害も対象となります。

助成額は、中小企業が職場支援員を直接雇用するか、業務委託により配置して、短時間労働者以外の障害者を支援させた場合、支援対象となる障害者1人当たり月額4万円が支給されます。雇用により配置される職場支援員については、1人当たり同時に最大3人の障害者を支援することができますので、その場合には月額12万円が支給されます（中小企業以外や支援対象となる障害者が短時間労働者の場合は、助成額はこれより低くなります）。また、職場支援員を常時配置するのではなく、必要な都度委嘱する場合は、支援1回当たり1万円が支給されます。

助成期間は、支援対象となる障害者の雇い入れか職場支援員の配置のいずれか遅い日から2年間ですが、支援対象が精神障害者の場合は3年となります。

それから、上記の3つの助成金のうち、2番目の訪問型職場適応援助促進助成金と3番目の企業在籍型職場適応援助促進助成金は、いずれもいわゆるジョブコーチに関する助成金です。

両者の違いは、2番目の訪問型は、他の企業にジョブコーチを無償で派遣する障害者就業・生活支援センターの指定法人や就労移行支援事業を行う事業主等に支給されるのに対し、3番目の企業在籍型は、自社の障害者のためにジョブコーチを配置する事業主に支給されるものです（それぞれ、従来の職場適応援助者助成金の第1号と第2号に相当します）。

助成対象となる障害者は、どちらの助成金も、身体、知的、精神、発達、難病、高次脳機能障害及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の地域障害者職業センターが必要と認める者となっており、地域障害者職業センターが作成又は承認したジョブコーチによる支援計画に基づいて支援を実施した場合に助成対象となります。

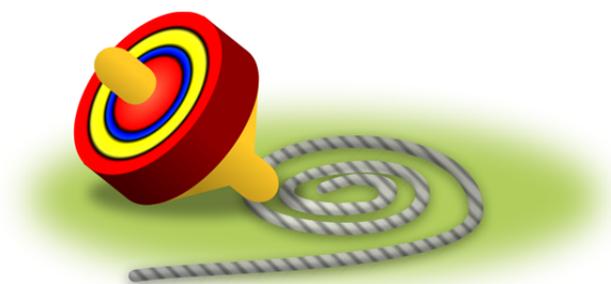
助成額は、訪問型については、1日当たり16,000円です（支援時間が4時間以上の場合。支援時間がこれ未満のときは半額となります）。また、企業在籍型については、中小企業が短時間労働者以外の障害者を支援させる場合、支援対象となる障害者1人当たり月額8万円が支給されます。1人のジョブコーチは、同時に最大3人の障害者を支援する

ことができますので、その場合には月額24万円が支給されます（中小企業以外や支援対象となる障害者が短時間労働者の場合は、助成額はこれより低くなります）。このほか、訪問型、企業在籍型いずれについても、ジョブコーチとなる者に研修を受けさせ、研修終了後6か月以内に初回の支援を実施させた場合、受講料の2分の1が助成されます。

なお、ジョブコーチに関する助成金については、昨年度までは、申請先が（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構でしたが、新しい障害者雇用安定奨励金の申請先は各都道府県に設置されている労働局に変更になりましたので、注意が必要です。

それから、これは知っておくとお得な情報ですが、障害者職場定着支援奨励金は、上記のように、障害者をハローワーク等の紹介により雇い入れることが支給要件となっていますが、助成の目的はあくまでも職場支援員の配置ですので、個々の障害者の雇い入れについては、別途特定求職者雇用開発助成金（いわゆる特開金）等の助成を受けることが可能です（企業在籍型職場適応援助促進助成金についても同様です）。

障害者雇用安定奨励金についての解説は以上ですが、奨励金の支給に当たっては、ここに書いたこと以外にもいろいろと要件がありますので、申請をされる場合には、地元の労働局によく確認して下さい（文責全重協本部事務局）。



障害者雇用を巡る最近の動き

1 特定就職困難者雇用開発助成金（特開金）の支給要件が変更されました。

既にご存知の方もいらっしゃるかと思いますが、昨年10月から、標記助成金の支給要件が変更され、過去にこの助成金（以下「特開金」といいます。）の助成対象となった労働者の離職割合が高い場合は、新たに労働者を雇い入れても助成対象とならないことになりました。

特開金については、助成対象となる労働者の雇い入れ前後6か月間を基準期間として、この期間内に解雇等を行った場合は助成対象とならないということは、特開金を利用されたことがある事業主の皆様であればご存知だと思いますが、昨年10月からは、こうした要件に加えて、過去に特開金の助成対象となった労働者のうち、雇入れから1年後の時点（確認日A）がこの基準期間内にある者が5人以上いて、そのうち確認日Aの時点で離職している者の割合が50%を超える場合は、助成対象とはならないことになりました。

また、これに加えて、同じく過去に特開金の助成対象となった労働者のうち、助成対象期間が終了してから1年後の時点（確認日B）がこの基準期間内にある者が5人以上いて、そのうち確認日Bの時点で離職している者の割合が50%を超える場合も、助成対象とはならないことになりました。

要は、特開金の助成対象となって雇い入れられても途中で離職したり、助成金の支給が終わったら離職した労働者が多い場合は、特開金の助成対象にはならないということですが、この場合の離職については、「対象労働者の死亡」や「天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇」「就労継続支援A型事業所のサービス利用者が、そのA型事業所の支援により一般就労に移行した場合」等は除かれます。こういったことも含めて、上記の確認日が実際にいつになるのかということについても細かい規程がありますので、これから特開金を利用される場合は、最寄りのハローワークや労働局によく確認された方がいいと思います。

それから、これは必ずしも支給要件の変更ではありませんが、A型事業所が暫定支給決定（アセスメントを行うための短期間の支給決定）を受けて障害者を雇い入れた場合には、雇い入れ時点で「継続して雇用する労働者」とはならないため、特開金の支給対象にならないということについても昨年10月に改めて通知が出されていますので、A型事業所の皆様は、こちらの方にも注意をされた方がいいと思います。

2 平成26年度における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との調達実績が公表されました。

標記実績が、昨年10月16日に、厚生労働省から発表されました。

詳しくは、厚生労働省のHPに掲載されている記者発表資料をご覧くださいと思いますが、ここではポイントだけ簡単に紹介させていただきます。

平成26年度における障害者就労施設等からの国等の調達実績は、全部で89,058件、151.3億円となっています。これを調達元別に見ると、各省庁が4,491件、

6. 4億円、都道府県が18,368件、25.9億円、市町村が57,974件、106.1億円となっており、市町村の調達が多くなっています。

また、調達の内容を見ると、物品の調達額は約30億円で、品目としては小物雑貨の金額が大きくなっています。一方、役務の調達額は約121億円で、品目としては清掃・施設管理の金額が大きくなっています。

これを調達元別にもう少し詳しく見ると、各省庁では、パンフレットやポスター等の印刷、報告書に係るデータ集計等の情報処理・テープ起こし、ファイル等の購入に係る事務用品・書籍での調達額が多くなっています。

また、都道府県では、パンフレット等の印刷、記念品等の購入に係る小物雑貨での調達額が多くなっています。

さらに、市町村では、公園や庁舎内の清掃、広報誌の封入・発送業務などのその他の役務での調達額が多くなっています。

各都道府県や市町村の調達実績は、それぞれ毎年度取りまとめて公表されることになっていますので、そちらの方も注意してご覧になるといいと思います。

3 平成27年度障害者雇用状況の集計結果が公表されました。

標記集計結果（いわゆる6・1調査）が、昨年11月27日に、厚生労働省から発表されました。

既に新聞報道等もなされましたので、ご覧になられた方も多いかと思いますが、ここでは、復習も兼ねてポイントだけ紹介させていただきます。

厚生労働省の記者発表資料によると、今回の集計結果の一番のポイントは、雇用障害者数と実雇用率がいずれも過去最高を更新したことです。

ちなみに、雇用障害者数は45万3133.5人と対前年比5.1%（21,908.0人）の増加、また、実雇用率は1.88%と対前年比0.06ポイントの上昇となりました。

また、法定雇用率（2.0%）を達成している企業の割合は47.2%と、これも前年に比べて2.5ポイント上昇しています。

雇用障害者数と実雇用率は、このところ毎年過去最高を更新していますが、今回の集計では、これが更に改善したということです。

さらに、雇用されている障害者のうち、特に増えているのが精神障害者（34,637.0人、対前年比25.0%の増）であるということや、実雇用率を産業別に見ると、医療・福祉が2.30%と、一番高くなっているということは前回の集計結果と同様です。

また、全重協の会員事業所にも多い特例子会社は、昨年6月1日現在で422社（前年より31社増）、そこで雇用されている障害者の数は、全部で24,445.0人となっています。

4 社会保障審議会障害者部会（第79回）が開催されました。

去る12月14日、標記部会が開催されました。

同部会は、昨年4月より、障害者総合支援法施行3年後の見直しについて検討を重ねてきたところですが、当日は、その検討結果を取りまとめた報告書（案）について議論が行われました。

報告書（案）の内容は、就労支援等の障害福祉サービスの在り方を始めとして、障害支援区分の認定を含めた支給決定の在り方、障害者の意思決定支援の在り方、意思疎通を図ることに支障がある障害者等に対する支援の在り方等多岐に渡っていますが、特に全重協の会員事業所に多い就労継続支援A型については、「事業所の実態が様々であることを踏まえ、利用者の就労の質を高め、適切な事業運営が図られるよう、運営基準の見直しを等行うべきである」とされています。

また、障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの物品や役務の調達については、「障害者就労施設等で就労する障害者の自立の促進に資するものであることから、地方公共団体に対する調達事例の提供や調達方針の早期策定を促すなど、受注機会の増大が図られるよう、必要な取組を推進すべきである」とされています。

さらに、障害者の雇用を進める上で重要な課題となっている職場定着ということに関しても、「在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズに対応するため、財源の確保にも留意しつつ、就労定着支援を強化すべきである。具体的には、就労系障害福祉サービスを受けていた障害者など、就労定着に向けた支援が必要な障害者に対し、一定の期間、労働政策等と連携して、就労定着に向けた支援（企業・家族との連絡調整や生活支援等）を集中的に提供するサービスを新たに位置付けるべきである」とされています。

この報告書（案）については、当日出された意見を踏まえ、今後必要な修正を行った上、取りまとめられることになっています。

5 平成28年度税制改正について

去る12月16日、平成28年度における厚生労働省関係の税制改正の概要が発表されました。

これによると、本年3月末までとされていた法人税等に係る機械等の割増償却措置の適用期限については、対象となる資産を障害者が労働に従事する事業所にあるものに限定する等の制限が付きましたが、2年間延長されることになりました。

なお、機械等の割増償却措置とは、既にご存知の方もおられるかと思いますが、障害者を多数雇用する事業所が減価償却を行う際、その事業年度又はその前5年以内に開始した各事業年度に取得・製作、建設した機械や設備などについて、普通償却限度額に加えて、機械は24%、工場用建物は32%の割増償却を行うことができるというものです。

6 平成26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について

去る12月22日、標記調査結果が厚生労働省から発表されました。

これによると、平成26年度に全国の都道府県及び市区町村で受け付けた障害者虐待に関する相談・通報件数のうち、養護者によるものが4,458件、障害者福祉施設従事者等によるものが1,746件、使用者によるものが664件でした（前年度は、それぞれ4,635件、1,860件、628件）。

また、使用者による虐待のうち、都道府県労働局が対応し、実際に虐待が認められた事業所数は299事業所、虐待を受けた障害者の数は483人でした（前年度は、それぞれ253事業所、393人）。

7 平成28年度障害者雇用施策関係予算案の概要について

来年度の障害者雇用施策関係予算案の概要が明らかになりました。

来年度予算の予定額は272億3,100万円で、今年度予算よりも21億7,000万円ほど増えています。

主な内訳を見てみると、まず、職場定着に課題の多い精神障害者の増加等に対応するため、障害者就業・生活支援センターに係る予算が75億3,700万円と、今年度よりも17億円ほど増額され、実施体制が強化されることになっています。

また、障害者の多様な働き方と職域の拡大を図るため、ICT（情報通信技術）を活用した障害者の在宅雇用推進のための支援事業（予定額4,000万円）や農業分野における障害者雇用推進モデル事業（予定額3,100万円）が来年度から新たに実施されることになっています。

この他、最近、求職、就職共に増加している精神障害者に対する雇用支援としては、精神障害者を雇用したことのない事業主等に精神障害者の雇用管理ノウハウの好事例を提供するための予算や地域の精神科医療機関とハローワークの連携による就労支援モデル事業を実施するための予算等も盛り込まれています。

なお、上記のうち2、3、5、6については、厚生労働省のホームページに報道発表資料が掲載されていますので、詳しくはそちらをご覧ください（厚生労働省のホームページの中程にある「厚生労働省からのご案内」「報道・広報」というところにある「報道発表資料」というところをクリックすると、報道発表資料が月別に出ています）。

● ミニ解説 国際アビリンピック ●

国際アビリンピックは、障害者の職業技能競技大会のことです（アビリンピックは、能力のオリンピックを意味する造語です）。

障害者の職業的自立意識を喚起するとともに、その優れた技能や能力に対する事業主及び社会一般の理解と認識を深め、さらに国際親善を図ることを目的として、概ね4年に1度世界各地で開催されています。

第1回大会は、国連が定めた「国際障害者年」を記念して、1981年10月に東京で開催され、最近では、2011年に韓国のソウルで第8回大会が開催されました。このときの参加国・地域数は52、参加者数は1,533人となっています。

また、2007年に静岡で開催された第7回大会は、大会史上初めての試みとして、技能五輪国際大会と同時に開催されました。

前回のソウル大会から4年目となる今年の3月には、フランスのボルドーで第9回大会が開催され、日本からも全重協の会員企業従業員を含め、多くの選手が参加する予定です。



■ 会員事業所等からの質問

昨年4月から12月までの間に、会員事業所等の皆様から事務局に対してあった質問とそれに対する回答のうち、他の会員事業所の皆様にも参考となると思われるものをご紹介します。

- 問1 所得税の障害者控除については、障害が重度の場合、特別障害者として控除できる金額が増えますが、手帳の判定が軽度であっても、障害者職業センターで重度と判定された知的障害者については、所得税を計算する際に特別障害者に該当するのでしょうか。

■ 答え

特別障害者となる知的障害者は、所得税法施行令第10条第2項第1号により、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター又は精神保健指定医により重度と判定された者とされており、障害者職業センターで重度と判定された者はこれに含まれておりません。

したがって、お尋ねの「手帳の判定が軽度であっても、障害者職業センターで重度と判定された知的障害者」については、所得税を計算する際の特別障害者には該当しません（障害者職業センターの判定は、あくまでも障害者雇用促進法に基づき雇用率を算定する場合等に用いられるものであり、所得税法上の重度の概念とは直接関係ないということです）。

- 問2 職場における障害者どうしのトラブルで、どちらか一方がけがをした場合、労働災害になるのでしょうか。

■ 答え

労働災害として、労災保険が支給されるためには、業務遂行性と業務起因性という2つの要件を満たすことが必要です。

業務遂行性とは労働者が使用者の支配下にある状態をいい、また、業務起因性とは労働災害が業務によって引き起こされたことをいいます。

労働者が事業主の支配・管理下で業務に従事している場合は、特段の事情がない限り、業務起因性が認められますが、労働者が個人的な恨みにより第三者から暴行を受けてけがをしたような場合は、業務起因性が否定されます。

したがって、ご指摘のようなケースは、トラブルの原因が個人的な恨みによるものであれば、業務起因性が否定され、労災保険は支給されません。

ただし、労災保険の支給・不支給を決定するのは、労働基準監督署長ですので、詳しくは、最寄りの監督署にご相談下さい。

- 問3 障害を開示せずに（クローズドで）働いている精神障害者ですが、マイナンバー制度の施行により、自分の情報が事業主に筒抜けにならないか心配です。

■答え

精神障害者の場合、通院歴や投薬歴に関する情報はマイナンバーと関連づけられることはありませんが、手帳を取得されていれば、その情報はマイナンバーと関連づけられます。

ただし、こうした情報を閲覧できるのは行政だけですので、マイナンバーの導入によって、そのことが事業主に筒抜けになるということはありません



全重協の動き

ブロック会議等の当面の開催予定

■ 2月

1日（月）
九州・沖縄ブロック会議

8日（月）
中国・四国ブロック会議
開催場所：徳島県
会員以外の参加：可

12日（金）
東北ブロック会議
開催時間：15時～16時30分
開催場所：ホテルJALシティ仙台

17日（水）
関東・甲信越ブロック会議

19日（金）
中部ブロック会議
開催時間：13時30分～16時30分
開催場所：ウインクあいち（愛知県産業労働センター）1302会議室（名古屋市
中村区名駅4丁目4-38）
主な内容：講演（愛知障害者職業センター佐藤所長）等
会員以外の参加：可

23日（火）
北海道ブロック会議

2月頃
障害者職域拡大等情報交換会
開催場所：島根県松江市
主な内容：障害者の就労に関する情報の交換
会員以外の参加：可

■ 3月

14日（月）
近畿ブロック会議
開催時間：14時～19時
開催場所：株式会社JR西日本あいウイル
主な内容：会員事業所見学等
会員以外の参加：可

18日（金）
平成27年度第2回理事会
開催時間：15時～
開催場所：中小企業会館
主な内容：平成28年度事業計画及び収支予算等

■ 6月

上旬頃
平成28年度第1回理事会及び通常総会

21日（火）
大阪支部会議
開催場所：住友生命淀屋橋ビル
会員以外の参加：可

長野県支部総会及びセミナー
会員以外の参加：可

■ 8月

16日（火）
大阪支部会議
開催場所：住友生命淀屋橋ビル
会員以外の参加：可

平成27年度の新規会員

昨年4月から12月までに、新たに全重協の会員となられた事業所は以下のとおりです。

株式会社テルベ（北海道）
株式会社トライ・ウィズ（埼玉県）
株式会社アイエスエフネットライフ（東京都）
市民生活協同組合ならコープ（奈良県）
社会福祉法人わたぼうしの会（奈良県）
株式会社きると（兵庫県）
パナソニックヘルスケアアソシエイツ株式会社（岐阜県）
新明和ハートフル株式会社（兵庫県）

以上8事業所

事務局から

平成24年以来、ほぼ4年ぶりのエスペランスです。

ご覧のように、当面は、紙ではなく、HPを通じた電子版ということで発行させていただきますが、内容だけは、少しでも皆様のお役に立つ、よりよいものを目指していきたいと考えております。

内容についてご意見、ご要望がございましたら、事務局にご連絡いただければ幸いです。

それから、これは、もう昨年のことですが、事務局として、埼玉県障害者雇用サポートセンターが開催した障害者雇用サポートセミナーというものに出席してきました。

このセミナーでは、医療機関の障害者雇用ネットワーク代表世話人の依田晶男氏から、非常にいいお話がありました。

依田氏のお話のポイントは、病院では、「院内スタッフに歓迎される障害者雇用」が重要だということです。

要は、それまで看護師等が業務の片手間にやっていた作業を切り出し、障害があるスタッフが行う業務として集中・再編することによって、看護師等は雑務から解放され、本来業務に専念でき、病院としても業務の効率性が高まるということだそうです。

もちろん、これはあくまでも病院の話ですし、作業を切り出すにしても、障害者にとってやりがいのある仕事をいかに切り出すかという視点も重要だと思いますが、「職場から歓迎される障害者雇用」ということは、一般の企業にとっても大事なことではないかと思えます。

こんなことは、読者の皆様、先刻ご承知のことかと思いますが、昨年あちこちで聞いた障害者雇用の話の中でも、事務局の私にとっては特に印象に残ったお話でしたので、紹介させていただきました。

次号は、今年の夏頃発刊の予定です。