

# エスペランス

ESPERANCE

エスペランスはフランス語で「希望」という意味です。

2021年夏号 (No.71)



公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

ごあいさつ	1
公益社団法人全国障害者雇用事業所協会会長 栗原敏郎	
誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指して	3
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 和田慶宏	
私と障がいのある人の雇用	5
デンソー太陽株式会社 代表取締役社長 大西明彦 (常務理事・中部ブロック長)	
新任理事のご挨拶	7
阪神友愛食品株式会社 代表取締役社長 河崎紀子	
<b>【特集】障害者雇用相談コーナーの相談支援活動について</b>	<b>8</b>
1 インTRODクシヨン	
2 全障協・相談コーナーにおける企業等への相談支援状況 全障協 厚生労働省委託事業コーディネーター 樋口静夫	
3 障がい者雇用推進の頼りになる相談コーナーへ 全障協 福岡相談コーナー 障害者雇用相談員 西村和芳	
障害者雇用を巡る最近の動き	18
1 令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が引上げられました。	
2 アビリンピック専用 WEB サイトが開設されました。	
3 改正障害者差別解消法が公布されました。	
4 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」が公表されました。	
5 「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2年度）」が公表されました。	
6 令和2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。	
全障協の動き	21
1 全障協会員から「もにす認定」事業主が続々誕生しています。	
2 令和2年度中国・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。	
3 令和2年度中部ブロック会議が開催されました。	
4 令和2年度中部ブロック障がい者就労支援セミナーが開催されました。	
5 SWS スマイル(株)が「グッドキャリア企業アワード2020」大賞(厚生労働大臣表彰)を受賞されました。	
6 令和2年度北海道・東北・関東甲信越ブロック合同会議が開催されました。	
7 令和2年度第3回理事会が開催されました。	
8 栗原会長の(株)大協製作所が第11回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞を受賞されました。	
9 大阪府の委託を受けて全障協近畿ブロックが制作した「職場体験実習啓発動画」が一般公開されました。	
10 東和組立(株)が経済産業省の「令和2年度 新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。	
11 令和3年度第1回理事会が開催されました。	
12 令和3年度通常総会が開催されました。	
13 厚生労働大臣宛ての「令和4年度障害者雇用施策に関する要望」及び、最低賃金に係る緊急要望を提出しました。	
14 障害者雇用セミナー(厚生労働省委託)の開催予定	
15 新規会員	
事務局から	38

## 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

毎日暑い日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。

依然として新型コロナウイルス感染症の影響が終息せず、厳しい状況が続いており、障害者雇用の維持・拡大にも、たいへんご苦勞が多いことと存じます。

また、本年 7 月上旬には全国各地で大雨による災害が発生いたしました。被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。

こうした中であって、会員事業所を始め、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とご協力を賜り、改めまして心より感謝申し上げます。

また、新型コロナワクチンの普及なども相まって、今後、状況が改善し、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お祈りしております。

さて、当協会は、重度の概念のない精神障害者の雇用増等を踏まえて、昨年 4 月に団体名を「公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会」（略称「全重協」）から「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」（略称「全障協」）に変更し新たなスタートを切りました。

加えて、産業界・産業政策の動向について、より広く情報を得るとともに、全障協の知名度、発言力の一層の向上を図るため、理事会の承認を経て全国中小企業団体中央会に入会いたしました。

併せてこれまで、新型コロナウイルス感染症の影響がある中ではありましたが、できる限り積極的に様々な活動に取り組んでまいりました。

そのうち、今年度で 5 年目を迎えました厚生労働省からの受託事業につきましては、昨年度、コロナ禍の中で、障害者雇用セミナーが急遽すべてオンライン開催となり、障害者雇用相談コーナーによる事業訪問等の活動も大きく制約を受けるなど、当初、想定していなかった事態に見舞われました。

こうした状況にはありましたが、会員の皆様の多大なご支援、ご協力により、セミナーを無事にすべて終え、初めてのオンライン開催にもかかわらず、好評を

博することができました。相談コーナーにつきましても、専門相談員の方々の創意工夫、不断の努力も相まって、例年には及ばないものの、それに近い実績を上げております。こうしたこれまでの実績の評価もあって、今年度も同事業を受託することができました。

さらに、昨年度から受託している大阪府の「精神・発達障がい者等職場定着支援事業」につきましても、本年度引き続き受託ができ、職場体験受入れのための人事担当者研修、マッチング会等を実施することとしています。

会員の皆様には、引き続き、これら事業を活用いただきますよう、お願い申し上げます。

全障協の独自事業では、ブロック会議に加え、精神障害者雇用や各種助成金など特定のテーマごとに全国ベースの研究部会等を立ち上げることを新たな課題としております。そのトップランナーとして、昨年11月には青年部会が活動を開始し、オンラインによる事例発表や討論が活発に行われております。

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性化することが期待されますので、会員の皆様にも積極的な参加をご検討いただければ幸いです。

国の障害者雇用施策につきましても、本年3月1日に法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられたほか、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。

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」のもとに、就労支援体系の在り方等をテーマとする3つのワーキンググループが設置され、全障協関係者も専門アドバイザーとして検討に参画してまいりました。

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きたいと考えております。

当協会といたしましては、コロナ禍における障害者雇用の状況を注視しつつ、以上のような活動を着実に実施することにより、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達成に向け、公益社団法人として全力で取り組んで参りたいと考えております。会員各位におかれましては、引き続きご支援・ご協力を賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

## 誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指して

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
理事長 和田 慶宏



残暑の候、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るご協力を賜り厚く感謝申し上げます。また、新型コロナウイルス感染症の影響が多方面に及ぶ中、感染防止策を徹底しつつ様々な対策を講じて障害者の雇用促進や職場定着を図っておられることに深く敬意を表します。

さて、障害者雇用につきましては、昭和 35 年に身体障害者雇用促進法が制定されてから 60 年が経過しました。この間、納付金制度の創設、法適用対象の拡大、職業リハビリテーション体制の充実・強化が図られ、法律名は「障害者の雇用の促進等に関する法律」と改められました。その後も合理的配慮の提供義務化、そして平成 30 年 4 月からは障害者雇用義務の対象として精神障害者が加わり、令和 3 年 3 月からは法定雇用率がさらに引き上げられました。

このように制度の充実や強化が図られる中、民間企業の令和 2 年 6 月 1 日現在の障害者実雇用率は 2.15% となり、雇用障害者数は 57 万 8,292.0 人と過去最高を更新するなど障害者雇用は着実に進展してまいりました。しかしながら、実雇用率を企業規模別にみると、45.5～100 人未満規模では 1.74%、100～300 人未満規模では 1.99% と低くなっています。また、法定雇用率未達成企業のうち障害者を一人も雇用していない、いわゆる「0 人雇用企業」は全国で 30,542 社あり、その大多数が中小企業となっています。

中小企業は雇用の大きな受け皿であり、身近な地域で自立した生活を希望する障害者に対して雇用の場を提供できる重要な担い手です。新型コロナウイルス感染症の影響により、ICT の活用や在宅勤務の推進など雇用環境の変化や働き方の多様化に向けた新たな課題への取組が求められる中、中小企業への支援はこれまで以上に重要性が高まっています。また、障害者が真に能力を発揮し長期にわたって職場で活躍していくためには、キャリアアップや加齢に伴う諸課題

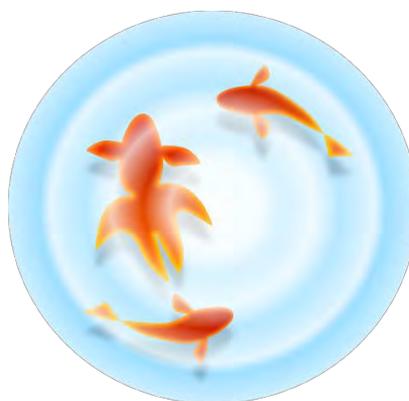
への対応も含めた職場定着支援の必要性が高まっており、今後、障害者雇用支援に係る業務をさらに充実させていきたいと考えているところです。

このような点を踏まえながら、当機構におきましては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、障害者の就職及び職場定着を支援するための職業リハビリテーションの実施、障害者を雇用する企業を経済的に支援するための助成金等の支給、障害者雇用に関するノウハウの提供、広く社会一般に障害者雇用に係る理解を深めるための啓発活動を推進しております。

そして、これらの取組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取り組んでおられる会員の皆様のご協力がとても大切であると考えております。特に、当機構で取り組んでいる障害者雇用支援人材ネットワーク事業につきましては、多数の会員の皆様に障害者雇用管理サポーターとしてご登録いただき、豊富な経験やノウハウに基づき的確な助言等をいただいているところです。また、昨年度は新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ中止となりましたが、障害者雇用に関わる展示、実演、体験の総合的なイベントである障害者ワークフェアには例年、多数のご出展をいただいているところです。

会員の皆様には改めて感謝申し上げるとともに、当機構が今後も社会の信頼に応え、その使命を果たしていくため、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ので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。

最後になりましたが、新型コロナウイルス感染症が一日でも早く終息へ向かいますことと、会員の皆様のご健康を心よりお祈り申し上げます。



## 私と障がいのある人の雇用

デンソー太陽株式会社 代表取締役社長  
(常務理事 中部ブロック長)  
大西 明彦



### 「No Charity, but a Chance！」

「No Charity, but a Chance！」は、1965年に大分県別府市に設立された、障がいのある人の就労支援のパイオニアである社会福祉法人太陽の家の理念です。オムロン太陽、ソニー・太陽、ホンダ太陽、三菱商事太陽、富士通エフサス太陽と同様、太陽の家とデンソーとの共同出資会社であるデンソー太陽はこの理念を会社経営に反映しています。

### 理念と会社経営

---

私が障がいのある人の雇用に関わり始めたのは、現在の会社に着任した2019年1月からです。着任してから数カ月、経営に関する自分の判断や意思決定に自信が持てず、特に人事案件については何を拠りどころに決定すればいいのか悩む日々が続きました。この会社の経営には判断軸となる明確な方針が必要であることに気づきました。そこで、設立当初の話、理念・方針や過去の意思決定について、その当時を知る関係者の方々や社員から色々な話を聴いたり、各周年記念誌等を読んだりしました。1980年代前半、地元（愛知県蒲郡市）の名士が、障がいのある人が自立できるようにとの想いで、県や市の協力の下、太陽の家を招致し愛知太陽の家という施設を作りました。デンソー太陽は、その工場棟に「生産事業を通して障がいのある人の自律を支援する」という目的（企業理念）で1984年に設立されました。この企業理念こそがこの会社の経営の判断軸であるべきということが明確に理解できました。

設立後は親会社からの強力な支援もあり生産オペレーションは安定し、障がいのある人の雇用は順調に進んできましたが、現在に至るまで、企業理念が判断軸となった会社経営が貫かれてきたとは言い切れないのではないかと考えました。事業の安定成長や品質管理体制の強化といった製造業としての会社経営の視点が優先され、判断軸がぶれるような状況も見受けられたように思いました。そこで、企業理念が会社経営の判断軸であり続けるために、企業理念と理念実現のための各方針との関係を整理しました。まずは、「生産事業を通して障がいのある人の自律を支援する」ことを永続させるべく競争力ある会社であり続けるために、経営方針を「品

質にこだわったものづくりでお客様の期待に応え続ける」とし、そのための品質方針を経営方針の下に位置づけました。一方、障がいのある人の自律自体を設立目的としていることから人事方針を経営方針と同列に位置づけました。この人事方針は太陽の家の理念である「No Charity, but a Chance!」です。

以上の通り企業理念と各方針の位置づけを整理したうえで、現在、意思決定やKPI、品質管理体制、日常のオペレーション、人事制度等において見直すべき課題を抽出し、問題解決を進めています。どのような局面であっても明確な理念・判断軸による意思決定を貫くことが（特例子会社にとっては親会社との関係で複雑な場合もありますが、）会社経営にとっていかに重要か身をもって経験しています。

## 最近考えること

---

さて、企業理念である社員の自律の支援はそもそも何のためなのでしょう。それは社員に幸せになってもらうために他なりません。そこで、社員の幸せを真に実現しようと考えてみると、さらに会社として取り組むべき様々な課題があることに気づきます。例えば、日本の人事制度は年齢が基準となることが多いのですが、若くて精力的に働けるうちに責任の重い仕事に就けるならもっとやりがいを感じられるのではないかと、60・65・70歳という年限で退職するのではなく、健康寿命に合わせて各自が退職を決め、退職後に福祉と繋がった選択肢を享受できるとしたらもっと安心して働けるのではないかと、ならば、若手を抜擢できる制度を導入したり、健康寿命を意識した雇用形態へ転換したりといったことを考えています。また、ボランティア活動をして喜ばれ感謝されることによりボランティアした側の心が豊かになったり明日への活力になったりしないかと、ならば、ボランティア活動の意義を社員に積極的に伝えていこうといったことを考えています。その他にも社員の幸せ実現のために考え実行に移すべきことは無限にありそうです。

## 私と障がいのある人の雇用

---

私の使命は、障がいのある人を雇用し自律を支援するという設立時の想い・理念を貫いた経営を行い、社員と一緒に競争力ある会社として永続していくための基盤を強固にしていくことと認識しています。デンソー太陽は、これからも「No Charity, but a Chance!」で障がいのある人の雇用、成長、自律の機会を創り、社員の幸せを支援し続けていきます。

最後になりますが、全障協の会員企業の社員のみなさまの幸せを願いつつ、障がいのある人の雇用の促進・職場定着の推進を図ろうと長年努めてこられた全障協の諸活動に積極的に参画し、微力ながら何かしらの貢献ができるよう頑張ります。

## 新任理事のご挨拶

阪神友愛食品株式会社 代表取締役社長  
河崎 紀子



この度、近畿ブロック（兵庫支部）として理事を拝命いたしました阪神友愛食品（株）河崎です。

弊社設立は、35年前。「働く意欲はあっても働く場所の無い障害者のために」、兵庫県、阪神7市1町、生活協同組合コープこうべが出資し、当初から知的障害者能力開発センターを併設、事業を開始しました。しかし長い歴史の中、社会環境は大きく変化し、2017年に主力事業を「変える」という大転換を経て、今日に至りました。地域、業態、業種を越えた全障協各社様とのつながりは、社員にとっても私にとっても、心強く有難い存在です。

皆さま方と一緒に、働く障害者の「未来」のために、少しでもお役立ちできれば幸いです。

どうぞよろしく願いいたします。



## 【特集】障害者雇用相談コーナーの相談支援活動について

### 1. イントロダクション

全障協では平成 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」を受託しています。

この事業は、障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務や精神障害者等の雇入れと職場定着等について、個々の企業の実情に応じた具体的なノウハウの普及・相談支援を行うものです。

このため、全国 7 ブロックの都市（札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、福岡市）に障害者雇用に関する「相談コーナー」を設置しています。

この相談コーナーでは、特例子会社や障害者雇用実績のある企業での実務経験等を持つ専門相談員が、窓口での相談や企業訪問、オンライン相談などにより、障害者の雇用に関する各企業の様々な課題について、無料で相談支援を実施するとともに、参考となる企業の見学機会の提供等も行っています。

本特集では、こうした障害者雇用相談コーナーの具体的な活動の状況をご紹介します。障害者の雇用と職場定着の推進のため、相談コーナーを気軽に活用いただくきっかけとなれば幸いです。



## 2. 全障協・相談コーナーにおける企業等への相談支援状況

---

全障協 厚生労働省委託事業コーディネーター  
樋口 静夫



### (1) はじめに

---

全国七カ所にある当協会相談コーナーでは、厚生労働省からの委託事業の一つとして、全国の企業等から連日さまざまな障害者雇用に関する相談を受けています。全国7ブロックで企業等に対する相談支援事業を行うのは、平成29年度以来今年度で5年目となります。企業の人事労務担当の方が相談コーナーを訪れたり、相談コーナーの専門相談員が企業等へ出向いたり、さらに電話などによって相談を行っています。こうした相談の内容は、いわば企業が抱える課題を写し出す「鏡」ともいえるものです。

法制度の見直し、障害者雇用率の変化、経済社会情勢の動きによって、相談内容は変わってきます。特に、昨年来、新型コロナウイルス感染問題が発生し、障害者を含む従業員の勤務態勢の問題はおろか、企業の経営問題にまで課題が広がっています。それでは、相談窓口における企業等への相談支援状況をご紹介します。

### (2) どのような相談が多いのか、また、その具体的対応は？

---

当協会の相談コーナーは、毎年度1,600件から2,000件の相談支援を実施しています。相談支援の内容は、厚生労働省から予め一定の分類で整理するよう求められています。その分類項目は多岐にわたっていますが、このうち令和2年度において相談支援件数の比較的多かったものをまとめると、次のとおりとなっています。

表1 相談内容別相談支援件数

相談内容	件数 (件)	相談件数に対する割合 (%)
雇用管理上の課題 (採用ルート・就労支援機関との連携等)	592	35.1
業務内容・職域開拓	240	14.2
関係機関への取次ぎ	229	13.6
能力開発・生活指導	153	9.1
障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務	125	7.4
関係機関への取次ぎ (事業所見学、障害者雇用支援機関への取次ぎ以外)	110	6.5
職場適応 (環境整備)	98	5.8
処遇 (就業規則・給与・人事考課・昇給・昇格・休日等)	84	5.1
その他	197	11.7

(注1) 上記表中「関係機関への取次ぎ」の内訳は、次のとおりとなっています。

- 「事業所見学」 69件 (4.1%)
- 「障害者雇用支援機関への取次ぎ」 50件 (3.0%)
- 「その他」 110件 (6.5%)

(注2) 上記表中「その他」の例を最近の相談内容から示すと次のようなものとなっています。

- ・年度の中途に発症した精神障害者の雇用率カウントの可否について
- ・外国人労働者の障害者雇用率へのカウントについて
- ・特例子会社のグループ適用と企業グループ算定特例の違いとそれぞれのメリット・デメリットについて

相談支援の期間、方法等は、相談者からの相談内容、求める支援内容等によって異なります。1回の相談支援によって課題が解決し、相談者から高い評価を得ることがありますし、場合によっては、何回にもわたって時間をかけて相談支援を行う場合もあります。ここでは、比較的時間をかけて継続的に相談支援したケースを要約してご紹介します。

### 〈S社の相談支援ケース 名古屋相談コーナー〉

令和2年11月、S社の障害者雇用担当者から電話相談があり、「現在法定雇用率は達成しているが、新たにリサイクル業務を行い、そのために障害者を雇用したい。また、在職している障害者を含め、特例子会社の設立も視野に入れている。注意すべきことを教えてほしい。」との内容でした。これに対し、専門相談員から特例子会社設立の流れ、留意すべき事項等について一応の説明を行うとともに、改めて管理者を含めての意見交換が必要ではないかとアドバイスしました。

12月、専門相談員がS社を訪問し、管理者を含む4名と意見交換を行いました。そこで、特例子会社を設立する場合とそれ以外の障害者雇用の場合について、助成制度等を含め詳細に説明しました。例えば、特例子会社のメリットとして、企業側

からすると「障害者の採用のしやすさ」、「管理のしやすさ」、障害者側からすると「環境・制度等仕事のしやすさ」等を上げ、特例子会社としない場合と対比して説明しました。そして、この話合い結果を踏まえ、さらに社内で検討するよう求めました。

令和3年2月、電話によるフォローを実施しました。社内での検討の結果は、当面特例子会社を設立せず、障害者が多く働くことのできる職域を作り、さらに管理者を社内で公募する方向で考えているとのことでした。その上で、「新規職種の作業に立ち会い、作業手順等にアドバイスがほしい」との依頼があり、また当方からは「管理者や人事部関連のスタッフに対して障害者理解のための研修を企画してはいかがか？」と提案しました。

同月、S社を訪問し、新規職種の作業状況を見学し、作業環境、指導体制、管理者が作業面でチェックする項目等を点検しました。そして、それぞれに適切に対応していることが分かった旨伝えました。さらに、実習者が知的、聴覚、高次脳機能障害者であったことから、それぞれ管理上留意すべき事項が異なるので、そのことを念頭に置いたアドバイスを行いました。

3月、新規職種を中心業務とした「リサイクルセンター」が開所となりましたので、予め連絡を取り合った愛知障害者職業センターの職員と一緒にS社を訪問しました。そして、S社管理者、担当者との今後のことについて意見交換を行いました。4名の障害者が正式採用され、新たな管理者は4月中旬から従事予定とのことでした。また、「障害者の就労の継続、職場定着のためには相談コーナー、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の支援を有効活用することが有用」、「かねてから依頼のあった障害者理解のための研修の実施については障害者職業センターと相談コーナーが協同して行う予定」であることを説明しました。

4月、S社の担当者から電話で、「新型コロナ感染対策のうち作業スタッフの勤務体制について他社の事例を知りたい」との相談がありました。専門相談員からは、これまでに相談コーナーが把握している企業の事例情報を伝えました。なお、予定していた研修は延期となりましたが、新型コロナが終息した段階で改めて実施することで合意しました。

### (3) 新型コロナウイルス感染懸念等新たな動きに対して相談コーナーの対応は？

相談コーナーによる企業等に対する相談支援の方法は、相談員が支援を求める企業等を訪問し、職場環境、作業内容、使用する機材、社内制度情報等を直に見たり、聞いたりしながら支援を行うことに特徴があります。

表2は、相談支援の方法を厚生労働省が示している分類によってまとめたものです。

表2 相談方法別相談支援件数の割合（単位 %）

	電話	来所・訪問	電子メール等	合計
3年4月～5月	54.5	27.2	18.3	100.0
令和2年度	51.0	40.9	8.1	100.0
令和元年度	35.9	57.0	7.1	100.0

新型コロナウイルスの感染問題が年度末の2月頃からに限られていた令和元年度においては、「来所・訪問」が57.0%と全体の約60%を占めていました。「来所・訪問」となっていますが、そのほとんどは「訪問」によるものです。ところが、昨年4～5月の年度初め及び本年1月以降、全国的に新型コロナウイルス感染懸念が広がり、職場を訪問しての相談支援方法や見学会のセットを企業等から敬遠される状況となってしまいました。

その結果、令和2年度は、「電話」による相談支援が51.0%と最も多くなり、「電子メール等」の8.1%を加えると、非接触型の支援方法が全体の約60%に様変わりするようになりました。

さらに、今年の4～5月においては、「電話」による相談支援が最も多く（54.5%）、「電子メール等」（18.3%）を加えると非接触型の支援方法が全体の約73%に増加しました。特に、オンラインによる相談支援を含め「電子メール等」が以前に比べ大幅に増加したことが特徴となっています。

非接触型の相談支援は、従来からの「訪問」による方法に比べ、職場環境や作業内容の把握等具体的情報の把握が十分ではない面がありますが、新型コロナウイルス感染懸念が続く中ではやむを得ないものと考えています。

しかし、このマイナス面を補うとともに企業等側から何人かの相談者が参加できるように、この4月からオンライン方式の相談支援を本格的に導入し始めました。前年度の東京相談コーナーの例では、予め電話での相談を受けた後、日時を打ち合わせ、ZOOMを利用して複数の相談者、複数の専門相談員による相談を実施しました。

今後とも、相談内容や相談者からの相談支援方法の希望に応じ、多様な支援を実施していきたいと考えています。

また、相談コーナーでは、障害者雇用に関係する新たな動きを常に情報入手するよう努め、相談者からの求めに応じられるようにしています。新型コロナウイルス禍の中で、障害者雇用テレワークが導入される例が増えつつあることから相談コーナーでこの情報把握に努めている例をご紹介します。

#### 〈T社の相談及び意見交換 大阪相談コーナー〉

専門相談員は、令和3年1月、近畿ブロック内にあるH社が、テレワークを推進支援しているTコンサルタント会社を通じて、高知県で精神障害者、発達障害者の2名を雇用したことを知りました。この2名はテレワーク方式によって勤務をする

とのことでした。そこで、専門相談員は、テレワークによる働き方がコロナ禍における障害者雇用に大きな役割を果たすのではないかと考え、より詳しい情報を把握したいと考えました。そこで、同月、T社とWEBによって意見交換を行いました。

T社は、テレワーク導入のコンサルタント会社で、これまでに約380社へのテレワーク導入の実績があり、そのうちの30社に対しては、障害者をテレワーク雇用するためのコンサルティングを実施したとのことでした。働き方改革によりテレワークの推進が話題になりましたが、昨年春以来、コロナ禍により一気にテレワークが認知され、企業での導入が急拡大してきているそうです。企業がテレワークで障害者雇用に取り組むに際しては、事前に十分ヒアリングを行った上で、①システム環境の整備、②制度や就業規則等のルールの整備、③業務設計（テレワークでできるように仕事のやり方を変える）、④社員の理解促進、⑤採用のサポートなど、必要に応じた部分のコンサルティングを行っているとのことでした。

今後は、障害者雇用について、テレワークで行うことに興味を持つ企業も多くなると考えられます。従来は、重度身体障害者に対して一部の企業が導入していましたが、精神障害者や発達障害者の方もテレワークに適した方が相当数いるのではないかと考えられます。こうした考えに立ち、相談コーナーでは、T社だけでなく他の企業からの情報把握にも努めるとともに、府商工労働部担当者とも情報交換(2月)を進めています。

以上のように、新型コロナ禍という新たな状況に対して、相談コーナーでは、その状況、企業等のニーズに合った相談支援方法を用意するようにし、また、新たな情報の把握にも努めています。さらに、本部及び相談コーナー間で新規な取組み、アイデア等を情報共有し、企業等の抱える問題の解決に役立つ相談支援に努めています。

#### (4) 最後に

当協会相談コーナーのストロングポイントは、いうまでもなく業種や企業規模が多様な会員企業の皆さまの支えがあることです。障害者雇用に関する新たな動き、取組みに関する情報をさまざまな機会にいただくとともに、職場見学会の開催、セミナー講師の派遣等にご協力をいただいております。この協力支援がなければ合理的配慮等についてのノウハウ普及による障害者の雇用拡大・安定という事業の目的を達成することはできません。今後とも、相談支援事業等へのご理解ご支援をお願い申し上げます。

また、以上のような特徴を持ち、努力を続けている相談コーナーですので、障害者雇用に関する課題を持つ中小企業をはじめ、多くの企業等の活用をお待ちしております。

### 3. 障がい者雇用推進の頼りになる相談コーナーへ

全障協福岡相談コーナー 障害者雇用相談員  
西村 和芳



全障協福岡相談コーナーで相談員を初めて5年目となる。最初に、相談事業を厚生労働省から委託事業として受諾した時から相談員として対応をしている。私を相談員に勧めてくれたのは、当時全障協の九州・沖縄ブロック長を務めていた、長崎基準寝具有限会社社長の森田泰氏である。その他メンバーは、長年全障協で伴に活動を行った面々である。5年目を迎え、メンバー交代も進みつつある。

さて、障がい者雇用に係わる相談窓口を開設するとの話に、相談コーナーが認知されていない状況で、そんなに簡単に相談などあるはずがない。相談コーナーが開設したことを関係先に周知することが一番であると考えた。これまで相談対応実績もなく、漠然と活動をしていても実績を上げることは出来ない。福岡相談コーナーは、開設当初より事業所見学セミナーを主に相談対応を行うことを活動の柱とした。障がい者雇用の経験のない企業へ、障がい者雇用の先進的な取り組みをしている事業を見学していただき、自社で障がい者雇用を進める際の課題を考えていただき、その課題解決に相談員が係わっていくようにしたいと考えた。

活動実績がなく、相談コーナーも認知されていない状況で一番初めに頼りにしたのは、やはり全障協会員企業である。セミナー、職場見学の会場として無償提供をお願いした。最初は、会場規模や見学対応ができる特例子会社へお願いをして開催した。事業所見学セミナーへの参加者動員も苦勞をした。

障がい者雇用の先進的な取り組みをしている、特例子会社であれば見学者は容易に集まると思っていたが、少し違った。障がい者雇用に関心のある企業の人事担当者は特例子会社の見学などこれまでも、積極的に参加されている。過去に、見学やセミナーに参加されたことがない企業関係者を主にお誘いすることが必要となった。



「コロナ禍の中での少人数の見学  
セミナー開催」 in 宮崎県日向市

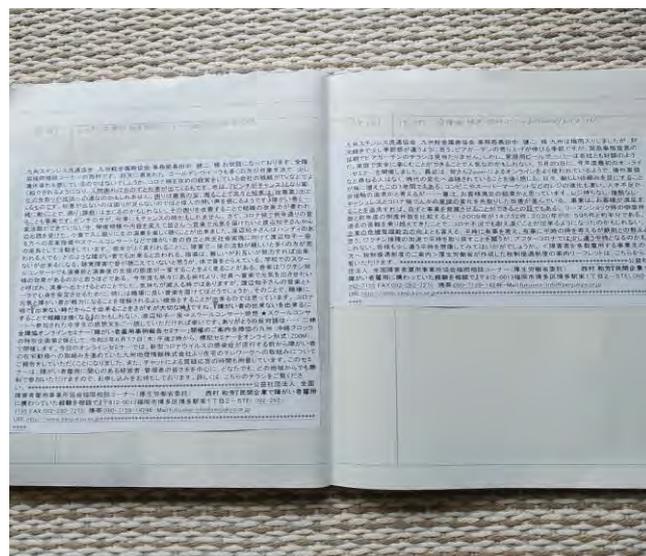
最初は、これまでの全障協会員メンバーの人脈で参加者を募っていたが、それからは、まったく知らない企業の方にセミナーへ参加していただくことが一つの課題でもあった。障がい者雇用をすでに行っている会社と、これから障がい者雇用を始めようとしている会社では課題も大きく違ってくる。

事業所見学セミナーでは、すでに障がい者雇用を行っている会社が先生で、これから始める会社が生徒だと思った。生徒へ良き友達（障がい者）を紹介していただく特別支援学校へもセミナーへの参加をお願いした。この流れは、非常に良かったと思った。事業所見学セミナーに参加され、障がい者雇用へ一歩踏み出す気持ちになったところで、学校の先生から実習の受け入れを勧めていただき、実習を介して障がい者の採用に至ることもあった。

また、一番の収穫は訓練校や特別支援学校の先生との人脈が広がったことで、相談コーナーを頼りにしていただくようになった。毎年、年度初めに年間の事業所見学セミナーや100名以上動員セミナー開催の年間計画を作成していた。昨年も同じように計画を策定していたが、緊急事態宣言の発出ですべての計画が白紙となった。コロナ禍で障がい者雇用の必要性を伝えることが難しい状況となり、企業からの相談も大きく落ち込んだ。会社存続の危機にある状況で、CSR的なお話をして無理がある。そこで、少し活動内容をあらためることにした。

コロナ禍で大変な状況の会社もあれば、影響をそれほど受けていない会社、コロナ禍が追い風となっている会社など様々である。私たちにとって一番大切なことは、一番辛い目にあっている人々の目線で物事を考えることである。これまでに、相談された方やセミナーに参加された方、名刺交換をされた方へ毎月、定期のメール発信を行うことにした。メールマガジンではないが、コロナ禍の中ではあるが、障がい者雇用を忘れないでいただきたいからである。

さらには、アフターコロナの際に障がい者雇用を積極的に取り組んでいただきたいとの思いもあった。オンライン業務で少し息抜きが出来るようにとの考えもあり、『独り言』のごとく、メールを昨年の9月より毎月約500名の方へお送りしている。メールの結びには、セミナー案内や障がい者雇用に係わる情報を貼付している。メールを読んでいた方から、私のことを思い出し、障がい者雇用に係わる相談もある。



〔定期メールをスクラップブックへ〕

最近の定期メールで返信をいただいた内容を紹介したい。緊急事態宣言で売り上げが大幅に減少し、知的障がい者が4名働いているが毎日の仕事がなくなり、週1～2回の出勤となったとの相談を過去に受けたことがある。彼は、酒類卸会社の障害者職業生活相談員である。私の定期メールより長い文書で返信をいただいた。メールには、『緊急事態宣言で大変な時であるが、全員のワクチン接種が終了し感染者が「ゼロ」になるまでは中々安心は出来ません。一日も早く通常の状態になって欲しいものです。通常の状態になりセミナーや会社見学など、いつものように行ってほしいものです。また色々何かありましたらご紹介の程お願いします。有難うございました。』とあり、『大変な時ではあるがいつも彼らから学びを与えられている』との内容でもあった。これには、障がい者雇用を伝えている者として、心に響く返信でもあり喜びも一入だった。

元商社マンで金属業界関連の協会の事務局長は、私の定期メールを新聞のスクラップと同様にノートに毎月貼付し、関係先の人などに見せているとのことである。私のメールで『信頼はスピード』と皆さんへ伝えた内容を知り合いの営業マンに教えたとのこと。営業成績が上がりましたと、お礼があったとのことであった。上司への対応はほどほどで、部下や障がい者、お客様への対応はスピードを持って対応して行くことが、良い会社の一步なのかもしれないと伝えたことである。

最近、会社訪問の機会が少なくなったが、どうしても気になる会社には出向くようにしている。これまでも、福岡県下を中心に相談対応で会社訪問を行ってきた。会社訪問で障がい者雇用を通じて頑張っている会社については、地域社会に伝えることも私たちの使命でもある。参考になる障がい者雇用の会社を紹介していただきたいとの相談もある。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡支部との連携も大切にしている。事業見学セミナーでは、『働く広場』を参加者全員に配布出来るように協力を仰ぎ、セミナーで助成金に関するお話などをしていただき、協業をしている。アビリンピック福岡県大会での共催などを通じて、相談コーナーの知名度を高めることを行っていただき感謝である。毎年、機構から『障害者雇用事例リファレンスサービス』の執筆要請などあり、協力をしている。『障害者活躍企業事例集』の発刊がなくなり、障がい者雇用で頑張っている会社を伝える良いツールなのかもしれない。些細な取り組みではあるが、障がい者雇用を伝え続けたいことの一つでもある。

今年度も小口のオンラインセミナーや事業所見学セミナーなどの開催を予定している。セミナー開催では、福岡県の『中小企業家同友会』や『人を大切にする経営学会』との合同企画としての開催の検討を進めている。共生社会実現のために同じ目標に向かって、連携を取り活動をさらに活性化することが出来ればと願う。

最後に、これからの相談コーナーに何が求められるのかと考えれば、相談窓口側には相談者を選ぶことは出来ないが、相談者には相談先を選ぶことが出来る。相談者は相談窓口を選ぶのではなく、相談員を選んでいるのかもしれない。指名される相談員となれるように、これからもさらに精進したい。これまでの相談活動で多くの人と出会い、多くの人に助けられ相談コーナーが運営出来ていることに心より感謝の思いしかない。

## 事業主のみなさまへ

厚生労働省委託事業



**全障協**

公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

# 障害者雇用相談コーナー

障害者の雇用に関する様々なご相談にお応えいたします。

**相談  
無料**



障害者雇用支援月間ポスター展催コンテスト 2019 写真の部  
(図) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長奨励賞  
「それ、ええやん！」佐藤浩さんの作品

全障協(※)では厚生労働省の委託を受けて、全国7ヶ所に相談コーナーを設置し、障害者の雇用に関する様々なご相談にお応えいたします。



※各相談コーナーの所在地等は裏面を参照ください。

相談に当たっては、相談コーナーに直接ご来所いただくか、電話や電子メールでご相談いただいても結構です。オンライン相談もできます。

ご相談ご予約も受け付けております。

ご相談の内容や企業名等の個人情報の秘密は厳守いたします。

また、ご相談は一切無料です。

※全障協(公益社団法人全国障害者雇用事業所協会)は障害者を多数雇用する事業所の団体です。

こんな相談コーナーです

障害者雇用の経験が豊富な  
相談員がご質問にお答え致します



- ・問題解決まできめ細やかなフォローアップ
- ・先進的な会員事業所見学のアレンジも

特例子会社って  
どうやって作れば  
いいの？

障害者に対する  
差別禁止と合理的  
配慮の提供義務  
とは？

精神障害者の  
雇用について  
教えてほしい

知的障害者に  
あった仕事って？

支援機関を  
紹介してほしい

助成金の申請  
方法は？

相談時間：

午前10時から午後5時まで  
平日(土・日・祝日 お休み)

## 障害者雇用を巡る最近の動き

### 1. 令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が上げられました。

障害者の法定雇用率が、令和3年3月1日から以下のように変わりました。

事業主区分	法定雇用率	
	従来	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	2.3%
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	2.5%

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上に変わりました。

(出展：厚生労働省作成リーフレット「事業主の皆さまへ 令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が引上げになります」)

### 2. アビリンピック専用WEBサイトが開設されました。

アビリンピックの認知度向上を目的として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により、標記WEBサイトが開設されました。

サイトでは、2020年大会のダイジェスト映像及び各種目のハイライト映像や、第41回大会(2021年12月17日～20日、東京ビッグサイト)の実施要綱、最近のニュースなどが掲載されています。アビリンピック専用WEBサイトは、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事(2021年3月30日掲載分)の下線部分をクリックするとご覧いただけます。

### 3. 改正障害者差別解消法が公布されました。

障害者差別解消法が改正され、令和3年6月4日に公布されました。

改正法では、事業者による社会的障壁※の除去の実施に係る必要かつ合理的な配慮の提供について、現行の努力義務から義務へと改められています。

この改正は、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において制令で定める日から施行されます。詳しくは、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事(2021年6月9日掲載分)の下線部分をクリックするとご覧いただけます。

なお、障害者差別解消法は、日常生活又は社会生活に係る分野を広く対象とし、事業者に対して障害者への合理的配慮を求めるものであり、雇用の分野については、障害者雇用促進法の規定により事業主の合理的配慮の提供が法的義務とされています。

※社会的障壁（障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの）

#### **4. 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」が公表されました。**

---

障害者雇用施策と福祉施策の更なる連携に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として、厚生労働省に標記検討会（以下「検討会」といいます。）が設置され、このほど、報告書が公表されました。

議論を進めるに際しては、まず、検討会のもとに3つのワーキンググループ（①就労能力等の評価の在り方、②障害者就労を支える人材の育成・確保、③就労支援体系の在り方）が設置されました。この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、論点整理などが集中的に行われました。その結果を踏まえて検討会において更に議論が進められ、今回の報告書とりまとめとなりました。

報告書においては、具体的な検討の方向性として、例えば次のような指摘がなされています。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 加齢等による影響のため企業等での雇用継続が難しくなった場合の就労継続支援事業等との連携の在り方
- ・ 就労継続支援A型事業所の役割や在り方の整理 等

これらの課題については、報告書で示された方向性を踏まえ、労働政策審議会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が進められる予定とのことです。

なお、報告書の内容については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2021年6月17日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

#### **5. 「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2年度）」が公表されました。**

---

令和3年6月25日（金）、標記について厚生労働省から発表がありました。これは、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とりまとめたものです。それによると、令和2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246件で、対前年度比3.1%減となっています。発表資料には、相談に対する具体的な対応事例や、合理的配慮の具体例等も掲載されています。

本件に係る厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2021年6月29日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## 6. 令和2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3年6月25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89,840件で、対前年度比12.9%減と12年ぶりに減少となりました。

また、ハローワークに届出のあった障害者の解雇者数は、2,191人（令和元年度2,074人）だったとのことです。

本件に係る厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2021年6月29日掲載分）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. 全障協会員から「もにす認定」事業主が続々誕生しています。

厚生労働省では、障害者雇用促進法に基づき、障害者雇用の促進及び雇用の安定に関する取組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度（もにす認定制度）を令和2年4月から実施しています。

もにす認定を受けた全障協会員企業も次のとおり続々誕生しています。

〔「もにす認定」会員企業〕

- ・ 株式会社あしすと阪急阪神
  - ・ 有限会社奥進システム
  - ・ 株式会社カン喜
  - ・ 株式会社共同
  - ・ 株式会社きると
  - ・ 三共レンタルサービス有限会社
  - ・ 株式会社スミセイハーモニー
  - ・ ぜんち共済株式会社
  - ・ 太洋リネンサプライ株式会社
  - ・ 中電ウイング株式会社
  - ・ 東京グリーンシステムズ株式会社
  - ・ 富士ソフト企画株式会社
  - ・ 北海道はまなす食品株式会社
  - ・ 丸紅オフィスサポート株式会社
  - ・ 楽天ソシオビジネス株式会社
  - ・ 株式会社リプライ
- （五十音順）

認定の申請は、必要書類を主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出することにより行うことができます。

また、認定を受けると次のメリットがありますので、積極的に申請をご検討ください。

なお、認定制度の申請マニュアル、認定申請書など詳しくは、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2021年2月2日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

〔認定事業主となるメリット〕

- ・ 自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小企業認定マークを表示することができます。

- ・ 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります。
- ・ 日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります。この資金は、障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます。
- ・ 地方公共団体の公共調達及び国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります。

## **2. 令和2年度中国・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3年2月15日(月)午後1時30分から、標記セミナーがオンラインで開催されました。

このセミナーは、全障協が厚生労働省から受託した「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」の一環として開催されたものです。

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。2月13日の福島沖地震で被災された皆様にお見舞いを申し上げます。2) また、新型コロナウイルス感染症の影響下にあつて、皆様には、障害者の雇用促進・維持や感染予防対策等にたいへんご苦労されていることと拝察する。新型コロナウイルス感染症の一日も早い終息をお祈りする。3) 当協会は、昨年4月に慣れ親しんだ名称から「重度」をとって全障協に名称変更した。この変更は、雇用が増加している精神障害に重度の概念がないこと等を踏まえたものである。引き続き、ご理解・ご協力をお願いする、4) 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325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り、障害者雇用に関する様々な情報・ノウハウの提供や企業見学等について1団体ですべて対応できることを特色としている。5) 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いるほか、平成29年度からは厚生労働省から事業を受託している。この受託事業により7ブロックに障害者雇用相談コーナーを設置しており、本セミナーも事業の一環である。6) 本日は、新型コロナウイルス感染症の影響下にある現況も踏まえ、勁草法律事務所代表弁護士の西丸洋平様から「コロナ禍での障害者雇用における合理的配慮と労務問題」をテーマに講演を行っていただくとともに、小グループによる経験交流等のためのグループディスカッションの時間も用意しているので、是非、参考にさせていただきたい。

次いで、広島県障害者相談支援事業連絡協議会及び広島県障害福祉サービス適正運営・進行協議会会長の森木聡人様の司会進行のもと、プログラムが進められました。

まず、西丸様による講演が行われ、冒頭に1) コロナ禍においても労務相談の内容はそれほど変わっていないが、件数は増えており、特に休業や売上減少の際の給

料の問題等が増えている、2) 本日の話の趣旨は、好事例ではなく合理的配慮義務違反等の問題事例から学び違反防止に役立てていただきたいということ、とのお話がありました。これに続いて、障害者雇用促進法の関連部分の概要、法における障害者に対する差別禁止の位置付け、合理的配慮の法的な意義やケース紹介も交えた適用例等の説明が行われました。

講演に引き続いて、「障害のある人を雇用するに当たっての法律上の心配事・困り事」をテーマにファシリテーターを配置したグループディスカッションが行われました。その後、ディスカッションの結果寄せられた、自宅待機と賃金の関係、人事制度見直しの注意点、在宅勤務への対応の仕方等に関する質問について、西丸様からアドバイスをいただきました。

最後に、閉会のあいさつとして、宮崎 全障協理事から、1) 長時間の参加に感謝、2) 今後も、厚生労働省委託事業のセミナーへの参加、障害者雇用相談コーナーの活用をお願いします、3) コロナ禍がたいへんな中であっての障害者雇用だが、皆が幸せになるように、事業発展に向けて共にならば頑張っていきましょう、とのお話がありました。

なお、当日の講演資料については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2021年3月2日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

### **3. 令和2年度中部ブロック会議が開催されました。**

---

令和3年2月25日(木)午前10時30分から、オンライン会議（ZOOM）として標記会議が開催されました。

最初に、大西中部ブロック長からあいさつがあり、1) なかなか終焉しないコロナ禍の中で、来月より法定雇用率が引き上げられ、障害者雇用に関してはこれまでも増して様々な取組みを行っていかねばならないと思う、2) こうした中、会員の皆さまには全障協のネットワークを積極的に活用いただきたく、中部ブロックとしても今まで以上に様々な取組みを考えていきたいと思っている、3) また、コロナ禍で進んだオンライン会議の活用により、中部ブロック以外の会員との情報交換も容易になってきており、全会員とのネットワークも活用いただけるものと考えている、4) 私達の目的は、障害者の継続的雇用、安定経営、そして働くすべての人の安心である。そのためには、的確に情報を収集し、皆さまが直面している問題や意見を関係者や行政にしっかり発信していくことも必要と考えている、5) 全障協はその役割を果たしており、この組織力を益々活かしていきたいと思うので、皆さまのご理解、ご協力をお願いします、といったお話がありました。

次いで栗原会長からあいさつとして、1) 皆様には、全障協の事業運営にご支援をいただいておりますこと感謝申し上げます、2) 新型コロナウイルス感染症の一日も早い終息をお祈りする、3) 当協会は、永年親しまれた団体名を全障協に変更して新たなスタートを切った、4) 養護学校の評議員会で話を聞くと、生徒が一般就労から就労支援に流れる傾向があるようであり、雇用するのみなかなかたいへんな状況に

なっている、5) 全国レベルの研究部会のうち、青年部会が発足し、オンラインで活動している。興味がある方は積極的に参加いただきたい、6) 令和3年度の厚生労働省委託事業については、2月12日に応札した。3月3日に開札となるが、皆様に協力いただき、成果をあげてきたことは厚生労働省に理解していただいていると思っている、7) 委託事業で全国7ブロックに相談コーナーを設けているので活用をお願いします、とのお話がありました。

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

続いて、各会員事業所から近況報告が行われた後、大西中部ブロック長から、次回は9月頃に全体会としてオンライン・ブロック会議を開催予定とのお話があり、併せて、地域別・テーマ別・障害種別・業種別などの分科会の開催について提案がありました。この点について意見交換の結果、まずはアンケートで困りごと等について回答を求め、それを踏まえてグループ分けを考えるとともに、各分科会ごとに集合形式、オンライン形式いずれで開催するかを検討することになりました。

最後に、名古屋相談コーナーの山中障害者雇用相談員から閉会のあいさつとして、中部ブロックをさらに活気あるブロックにしたい、厚生労働省委託セミナーへの積極的な参加をお願いしますとのお話がありました。

#### **4. 令和2年度中部ブロック障がい者就労支援セミナーが開催されました。**

---

令和3年2月25日(木)午後1時30分から、標記セミナーがオンラインで開催されました。

このセミナーは、全障協が厚生労働省から受託した「障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業」の一環として開催されたものです。

セミナーでは、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、プログラムが進められました。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、2) 新型コロナウイルス感染症の一日も早い終息を願ってやまない。本日のセミナーも感染拡大防止の観点からオンライン開催となった。円滑にセミナーが進行できるよう精一杯努めてまいりたい、3) 全障協は、障害者を多数雇用している事業所が集まって作った団体であり、昨年度に設立30周年を迎えた。精神障害者の雇用が増加し、また、精神障害に重度の概念がないこと等を踏まえ、団体名から「重度」をはずして昨年4月1日に全障協に名称変更した、4) 全障協は、北海道から沖縄まで全国325会員(令和2年9月1日現在)を擁しており、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会員で

構成されている。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情報・ノウハウの提供について、すぐにでも参考となるようなお世話ができるので活用いただきたい、5) 全障協の活動としては、厚生労働省の委託により、セミナーの開催や専門相談員を配置した障害者雇用相談コーナーの運営を行っているほか、全国7ブロックで年2回ずつブロック会議を開催するなどにより、会員相互間の経験交流などを図ってきている、6) 本日のセミナーでは、「発達障がい者の特性や心理の理解と対応について、ネット検索や書籍以上にリアルに語り企業内の活躍を目指す」をテーマに、発達障害ピアカウンセラーの笹森理絵様から特別講演を行っていただく、7) 続いて、愛知障害者職業センター主任障害者職業カウンセラーの綱川浩一郎様、東邦フラワー株式会社代表取締役の安藤嘉英様から、事例発表をお願いしている、8) また、少人数のグループに分かれて経験交流等を行っていただくグループディスカッションの時間も用意している、9) 限られた時間ではあるが、是非、セミナーの内容を参考にいただき、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る。

次いで、笹森様による特別講演が行われ、ご自身の体験を紹介されつつ、1) 発達障害は外見からは配慮事項がわかりづらく、時には特性への理解だけでは足りない時があり、ご本人のこれまでに思いをはせ、過去は変えられないが未来をともに変えていこうと寄り添うことできっかけが得られることはある、2) 発達障害はスペクトラムをなしており、人によって濃淡がある。発達障害の特性に近いものは誰しも持っているが、それが障害に変わる瞬間・事象があるかどうかは、その人の生き方次第、環境次第である。たとえ障害があっても、それがその人のすべてということでもない、3) 就労はお金を得るためだけではなく、自己実現でもあり、自己実現支援と就労支援はつながっている、4) 合理的配慮については、それぞれの企業の状況によって限度があるが、特別扱いとは捉えず障害由来の不便さがある人の社会参加を支える上で必要なことと理解してほしい、5) 発達障害の当事者の中には、シンプルな仕事には飽きたり、同じことを続けるのが得意など、様々なタイプの方がおり、個性を活かして仕事にチャレンジしてもらおう甲斐はある、といったお話がありました。

続いて、綱川様から事例発表①として、障害者職業センターの職業準備支援、ジョブコーチ支援、企業見学や社員研修の企画実施等について具体的な支援事例を交えて紹介がありました。

さらに、安藤様から事例発表②として、1) 当社は、2020年3月に認定を受けた特例子会社であり、従業員12名のうち障害者が7名である、2) 当社の役割は、法定雇用率の持続的達成と地域社会への更なる貢献である、3) 課題は、収益の安定化とグループ全体の雇用促進と就労定着である。このうち収益の安定化については、新たな定型業務の切り出しのほか、新型コロナウイルス感染症関連サービスの展開として、レストランのマスク置き製作、アクリルパーテーション等の仕入れ・販売、アルコール消毒液の詰め替えなどを行っている。雇用促進・就労定着については、

新規採用活動の支援、個別フォローの推進に取り組んでいる、4) 仕事環境については、椅子の代わりにバランスボールや、イヤーマフの使用を認めるなど、一人一人の障害特性に配慮して整備している、5) 今後の活動として、収益の安定化については、デザイン力の向上、受注体制の確立等による印刷事業の外販強化、及び電子化業務の拡充、名刺管理業務の確立などによるDX事業の推進を図ることとしている、6) 雇用促進、就労定着については、就労継続支援A型事業所等との協力体制の確立、障害者相談窓口の創設、管理システムの導入等を行うこととしている、といったお話がありました。

続いて、「障害者雇用に関して聞きたいこと」をテーマとしたグループディスカッションが行われました。その後、全体ミーティングに戻って、障害を受容していない方への支援の留意点、ジョブコーチの効果的活用のポイントなど、チャットで寄せられた質問への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、1) 講師の皆様には、貴重なお話をいただき、感謝申し上げます。また、皆様には、お忙しいなか参加いただきお礼申し上げます、2) 法定雇用率が2.3%に引き上げられることとなり、様々な取り組みを行っていかねなければならないが、本日のセミナーを今後の障害者雇用に役立てていただきたい、3) 名古屋相談コーナーを気軽にご利用いただくとともに、全障協のネットワークやホームページも活用いただきたい。4) 働くすべての人々に安心が訪れることをお祈りしつつ閉会としたい、とのお話がありました。

## **5. SWS スマイル (株) が「グッドキャリア企業アワード2020」大賞 (厚生労働大臣表彰) を受賞されました。**

---

厚生労働省では、キャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に、「グッドキャリア企業アワード」として従業員の自律的なキャリア形成について他の模範となる取り組みを行っている企業を表彰しています。

今回、全障協会員のSWS スマイル株式会社が「グッドキャリア企業アワード2020」大賞 (厚生労働大臣表彰) を受賞され、令和3年3月1日 (月) にオンラインでシンポジウムと表彰式が開催されました。

厚生労働省の資料によると、受賞の評価のポイントは、「障がい者1人ひとりの個性に応じた成長のサポートと高齢者や女性も含め多様性を活かしたキャリア支援の推進」とのことです。たいへんおめでとうございます。

受賞企業の取り組み内容など詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事 (2021年3月2日掲載分) の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## **6. 令和2年度北海道・東北・関東甲信越ブロック合同会議が開催されました。**

---

令和3年3月5日 (金) 午後1時30分から、オンライン会議 (ZOOM) として標記会議が開催されました。

最初に、栗原会長からあいさつがあり、1) 過去に九州・沖縄ブロックと北海道ブロックの合同会議の例はあるが、3 ブロック合同でしかもオンライン方式は初めてであり、会員の皆さまには活発な発言をお願いする、2) 2月13日に発生した福島沖地震で被災された方々にお見舞い申し上げます、3) 新型コロナウイルス感染症の影響下にあつてたいへんご苦労されていると拝察する。一日も早い終息をお祈りするとともに、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まいりたい、4) 当協会は、総会の決議を経て昨年4月に団体名を全障協に変更して新たなスタートを切った。引き続き、会員の皆さまのご支援、ご協力をお願いする、5) 厚生労働省からの受託事業について、つい先日の3月3日に開札が行われた。その結果、引き続き全障協が受託できることとなったので、障害者雇用相談コーナーの活用をお願いする、6) 本日は、小野寺障害者雇用対策課長、横堀北海道ブロック長に講演いただくことにしている。質疑応答等の時間も用意しているので、積極的にご発言いただくようお願いする、といったお話がありました。

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

続いて、厚生労働省の小野寺障害者雇用対策課長から、「障害者雇用対策の現状と今後の展望」と題して講演いただきました。講演では、①新型コロナウイルス感染症の障害者雇用への影響を含む障害者雇用の現状、②精神障害者雇用トータルサポーターの新規配置による企業向け支援の強化、③就職活動に困難な課題を抱える学生等への特別支援チームによる支援、④雇用施策と福祉施策の連携による就労支援の強化、について説明いただいた後、現在検討されている主な課題について、概要次のようなお話がありました。

1) 厚生労働省内に「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」が設けられ、中間とりまとめが行われた。この中間とりまとめにおいては、①制度が縦割りになっていること、②就労支援ニーズの増大に対応する必要性が生じてきたこと、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があること、といった基本的な現状認識が示されている。2) これに対して、今後の検討の方向性としては、①就労能力、適性の評価の仕組みの創設や支援計画の共有化、②就労支援人材の育成・確保のための雇用・福祉施策に跨がる統一的なカリキュラムの作成や人材育成の共通の仕組みの構築、③支援機関の役割の明確化、④テレワーク、短時間労働等、多様な働き方への対応の検討、⑤就労継続支援A型事業所の取扱い等、納付金制度に係る検討、⑥精神障害者の医療受給者証等の取扱い等雇用率制度に係る検討、⑦就労系福祉サービスの在り方の検討、などが論点としてあげられている。3) これらに関して、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」を立ち上げた。また、検討会の議論を円滑に進めるため、①雇用・福祉政策の双方で利活用できる

アセスメントの仕組みづくり、②雇用・福祉施策共通の人材育成の仕組みづくり、③就労支援機関の在り方をテーマに論点整理など集中的に検討を行うための3つのワーキンググループを設置した。6月頃に同検討会報告書を取りまとめて労働政策審議会障害者雇用分科会に報告し、秋口以降、議論を深めていく予定である。4) 障害者雇用の今後の検討に向けた論点として、雇用率制度については次のような課題がある。①令和5年の法定雇用率の引上げについて、その引上げ幅、引き上げ時期について議論していく必要がある、②障害者雇用率設定のための計算式の分子において就労継続支援A型の取扱いをどうすべきか、③精神障害者については令和4年度末まで短時間労働者も1カウントとされているが、令和5年度以降どのようにするか、④精神障害者に「重度」といった取扱いがないが、等級に応じたカウント上積み等はできないか。5) また、対象障害者の範囲については次のような論点がある。①自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等の取扱いをどう考えるか、②手帳不所持者について、就労困難性を客観的に評価することについてどう考えるか。なお、例えば、フランス・ドイツでは個別の就労困難性による障害者の認定を行っており、法定雇用率は5~6%となっている、③週20時間未満の短時間労働者について雇用率の評価をどのように考えるか。6) さらに、中高年齢層等の長期雇用者について雇用率制度におけるカウントの上積み等は考えられるか、除外率の廃止又は縮小についてどう考えるかという論点もある。7) 納付金制度の在り方については、次のような論点がある。①納付金制度の適用となる企業規模と雇用義務が生じる企業規模にずれがあるが、適用範囲を拡大すべきかどうか。この点については、中小企業の状況も鑑み、まずは雇用促進に向けた支援を優先させるべきとの考えもある、②調整金は上限なく支給されているが、経済的負担の調整という趣旨を逸脱しているのではないか。また、障害福祉サービスの報酬との関係など就労継続支援A型事業所の取扱いをどう考えるか、③納付金制度の安定的運用も課題であり、単年度赤字に係る調整機能の導入についてどう考えるか、8) その他に、在宅就業障害者支援制度の利活用の促進の方策、地域の中での緩やかな連携による雇用の場づくりという観点からの事業共同組合等算定特例のより効果的な在り方なども論点となっている、9) 障害者雇用について、雇用率達成が主目的になってしまっていないか危惧している。障害者雇用を進める上で雇用率は1つの手段に過ぎなかったはずである。事業主が適切な雇用の場を与えることにより、障害者が経済社会の一員として能力を発揮する機会が提供され、障害者も有為な職業人として自立するよう努力する。これにより、障害者が経営に寄与する戦力として迎え入れられ、本人のスキルアップも可能となり、行政がそれをサポートするとの基本理念のもと、引き続き障害者雇用の促進に向けた取組をお願いする。

次にクリーンリース株式会社専務取締役の横堀大様（全障協北海道ブロック長）から、「コロナ禍における障害者雇用」と題して講演いただき、概要次のようなお話がありました。

1) 当社の従業員数は119名であり、障害者雇用率は68%である。昭和46年に地元の特別支援学校から採用したことが障害者雇用のはじまりである。その後、昭和53年に労働省心身障害多数雇用モデル工場となり、平成26年には、リワーク支援や高齢化従業員の受皿となるなどで一般就労を補助するものとして就労継続支援A・B型事業など障害者福祉サービス事業を開始した。2) 業務については、1時間当たりの平均処理量が経時でグラフ表示される「ベンチマークシステム」を使って、自分自身との競争を促進している。これはノルマを課すということではなく、正確なアセスメントにより成長をみて戦力化するための雇用者・支援者側の情報アップデートのために導入しているものである。3) 時間当たりの処理量について評価基準値を設定する等によりキャリアパスを設定し、各自できることを積み上げていくことで多能工化することを目指している。4) コロナ禍の影響については、昨年5月に売上高が前年同月比で82%減まで落ち込み、その後、回復基調にあったものの、年末年始の観光需要が無くなり、再び落ち込んできている。5) こうした中、22日勤務を10日前後の勤務に変更する全日休業方式と、毎日稼働するが部署ごとに勤務時間を調整する短時間休業方式を導入した。6) さらに、新たにマスク製作に取り組むこととし、「どうやったら皆ができるようになるか」との視点で従業員参加のもと、作業工程や補助具を工夫して対応した。7) 加えて、会計書類や契約書等の紙文書を電子化するオフィスワークも開始し、漢字検定を取得している、タイピングが非常に速いなど知的障害者の能力発揮が見られた。8) これを受けて、初の試みとして知的障害者を一般事務職として採用した。現在、データ入力作業には問題がなく、電話対応は訓練中である。9) 具体的な事例としても、マスク製作作業の中でグループをとりまとめ進捗管理を行う力が発揮されたり、オフィスワークを経験したことで自信が付き、急激に生産性が向上したケースなどが見られた。

講演に続いてチャットを使用した質疑応答が行われ、一般就労と障害福祉サービス事業の具体的な連携方法、納付金制度自体の抜本的見直しの方向性、障害者就業・生活支援センター等との連携の在り方等が話題となりました。

最後に、新井関東甲信越ブロック長から閉会のあいさつがあり、1) オンラインの会合なども動き出しているので、積極的に参加いただきたい、2) 福祉・雇用をつなぐ就労能力等のアセスメント、キャリアトランジション、障害者就業・生活支援センターとの良好な関係の構築などについて、全障協としても福祉、雇用の立場を超えて相互に協力していきたいと考えている、3) コロナ禍で企業はたいへんな状況にあるが、元気であることが重要であり、オンラインを活用した全国の会員間の交流も進めていきたい、といったお話がありました。

なお、当日の講演資料については、全障協ホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事(2021年3月30日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## 7. 令和2年度第3回理事会が開催されました。

---

令和3年3月17日（水）午後2時から、ZOOMによるオンライン会議として標記理事会が開催されました。

最初に栗原会長からあいさつがあり、1) 依然として新型コロナウイルス感染症の影響が続き、皆様も厳しい状況にあると思います。また、去る2月13日には福島沖地震が発生し、被災された会員事業所もあり、お見舞い申し上げます。2) 今年度で4年目となる厚生労働省からの受託事業については、皆さまの多大なご支援、ご協力により実績をあげて来ており、こうした実績が評価されて、来年度も全障協が事業を受託することができました。3) また、厚生労働大臣あて提出していた「平成3年度障害者雇用施策に関する要望」のうち、不動産取得税及び固定資産税の軽減措置の適用期限延長も実現の運びとなりました。4) このように、かねてより全障協として国に要望してきたことが、皆さまのご支援、ご協力により少しずつ実現してきております。5) 本日は、こうした観点から、普段考えていることをお話いただき、議論していきたいと思っていますので、よろしく申し上げます、といったお話がありました。

次いで、栗原会長を議長として議事が進められました。当日の議題は、令和3年度事業計画（案）及び収支予算（案）、令和4年度障害者雇用施策に関する要望事項（案）、令和3年度通常総会の開催並びに常務理事（近畿ブロック長）の選任の5点であり、いずれも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、会長等職務執行状況報告及び国からの受託事業に係る令和元年度精算について事務局から報告があり、全会一致で了承されました。

これにより、令和3年度の通常総会は、今後の新型コロナウイルス感染症の影響状況にもよりますが、本年6月22日（火）午後2時から開催予定となりました。

最後に加藤副会長から閉会のあいさつがあり、1) コロナ禍により、かつて経験のない状況に対応しており、それも都市部と地方では状況は異なりますが、障害者雇用は我々のテーマであり、しっかりとやらなければなりません。2) 最終的には障害者をいかに雇用し、企業利益もあげていくかということになると思いますが、全障協において皆さまの意見を吸い上げることができにくい状況です。こうした中、6月の総会で皆さまの顔を拝見していろいろ意見を聞きながら進めていきたいと考えています。3) 新型コロナウイルスへの感染防止に十分注意され、総会で元気に再会することを祈っております、といったお話がありました。

今回の理事会の開催結果については以上ですが、上記の令和3年度事業計画(案)・収支予算(案)等については、6月開催予定の総会において会員の皆さまに報告し、あるいは承認を求めることとなります。

## 8. 栗原会長の(株)大協製作所が第11回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞を受賞されました。

---

栗原会長の(株)大協製作所が、法政大学大学院中小企業研究所等が主催し、経済産業省等が後援する標記大賞の審査委員会特別賞を受賞されましたのでお知らせします。

表彰の対象については、本大賞の募集要項において次のように述べられています。

「「大切にしたい会社」「正しいことを正しく行う経営」の要件とは、企業が本当に大切にすべきことの5つの順番を守り、社員とその家族を幸福、外注先とその社員の幸福、地域社会の幸福を実現する行動を継続している会社です。これらのことを実践している企業を表彰の対象とします。」

なお、第11回受賞企業の紹介等については、全障協ホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2021年3月23日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

また、これまでに受賞された会員事業所は次のとおりです。

第1回：(株)大谷	東和組立(株)
第2回：日本ウエストン(株)	(株)きものブレイン
第6回：日本理化学工業(株)	
第7回：TOTO(株)	(株)特殊衣料
第10回：ATU ホールディングス(株)	(社福)太陽の家

## 9. 大阪府の委託を受けて全障協近畿ブロックが制作した「職場体験実習啓発動画」が一般公開されました。

---

全障協が大阪府から受託した「令和2年度精神・発達障がい者等職場定着支援事業」の一環として、全障協近畿ブロックが制作した動画「障がいがある方に必要な職場体験と、働き続けられる環境の整備とは？」（約30分）が一般公開されましたのでお知らせします。

動画の中では、全障協会員である株式会社ダイキンサンライズ摂津の職場も詳しく紹介されています。

視聴を希望される場合は、大阪府のホームページ

[<https://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/management/syokubataikenvideo.html>]

の「【動画の視聴はこちらから (You Tube)】（外部サイトを別ウインドウで開きます）」をクリックするとご覧いただけます。

## 10. 東和組立(株)が経済産業省の「令和2年度 新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。

---

全障協会員の東和組立株式会社（岐阜県）が標記100選に選定されましたのでお知らせします。

経済産業省では、平成 24 年度から、ダイバーシティ経営に取り組む企業の裾野の拡大を目的に、多様な人材の活躍を通じて経営成果を上げている企業を「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」として選定しています(経済産業省ウェブサイトより)。選定された企業の取組については、動画で紹介されるとともに、「令和 2 年度 授賞企業ベストプラクティス集」としてとりまとめられています。

動画及びベストプラクティス集は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事(2021 年 5 月 14 日掲載分)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## 11. 令和 3 年度第 1 回理事会が開催されました。

---

令和 3 年 6 月 1 日(火)午前 10 時から、ZOOM によるオンライン会議として標記理事会が開催されました。

最初に栗原会長からあいさつがあり、その概略は次のとおりです。

1) 新型コロナウイルスの影響が終息せず、緊急事態宣言等も延長されるなか、皆様には引き続きご苦勞が多いことと存じます。対象となっていない地域でも、いつまた感染が拡大するかわかりませんので、日常、是非ご注意ください。2) 本年 6 月 22 日予定の通常総会につきましても、感染が非常に広がっていることから、委任状又は書面決議書の提出を主体にウェブ会議形式を組み合わせてやっていきたいと考えています。3) 本来であれば、皆様方とお顔を直接あわせながら講演会や懇親会などをやっていきたいと思っています。しかしワクチンの普及により状況が改善する可能性もあるものの、残念ながらもうしばらくは辛抱かと思えます。4) こうした状況の中においても、会員の皆さまのニーズ、現状を十分に踏まえながら、一層効果的な事業展開を図ってまいり所存です。本日の理事会の議論が、その推進にとり大きな力となることを期待しております。5) 本日は、令和 2 年度事業報告・決算報告や、令和 3 年度事業計画(案)・収支予算(案)の改訂、さらには近畿ブロックの理事改選(案)についてご審議いただきます。6) このうち、今年度で 5 年目となる厚生労働省からの受託事業につきましても、昨年度のコロナ禍の中で、セミナーが急遽オンライン開催となり、障害者雇用相談コーナーの事業所訪問等の活動も大きく制約されるなか、当初、予定していなかった事態に見舞われました。7) 残念ながら、相談支援実績は目標に今一步及ばず、94%達成となりましたが、これまでの実績の評価もあって、今年度も受託することができ、4 月早々から新たな活動をはじめています。8) これにつきましても、各ブロックの皆さまに多大なご支援・ご協力をいただいた賜物であり、御礼を申し上げます。今年度もよろしく願いいたします。9) 事業計画・収支予算(案)の改訂は、近畿ブロックの皆さま方の積極的な取組により、昨年度に引き続き大阪府から事業を受託できたことによります。近畿ブロックの皆さまのご尽力に感謝申し上げます。10) 独自事業としましては、ブロック会議に加え、精神障害者雇用や各種助成金など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ことが課題となっておりました。そのトップランナーとして、昨年 11 月 24 日のオンライン会合を皮切りに、「青年部会」

が活動を開始いたしました。青年部会では、事例発表や討論が活発に行われており、6月23日には第8回オンライン開催が予定されております。また、新たな研究部会が本年5月26日に立ち上がっております。11) これらの取組みにより、自由闊達な議論が進み、全障協の活動が一層活性化することを期待しております。12) 本日は、こうしたことも踏まえながら、役員の方々と一緒に、全障協の将来を見据えた議論をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

ご挨拶に引き続いて、定款に基づき栗原会長を議長として議事が進められました。当日の議題は、令和2年度事業報告並びに決算報告及び監査報告、令和3年度事業計画・収支予算改訂（案）、理事改選（案）、令和3年度通常総会の開催についての6点であり、いずれも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、令和2年度入会の承認、会長等職務執行状況報告及び令和2年度表彰状・感謝状贈呈者紹介について事務局から報告があり、全会一致で了承されました。

議事に続いて、人事異動に伴う退任の申出があった澤田敏夫理事（株）川重ハートフルサービス取締役）からご挨拶があり、全障協の方々への感謝のことばとともに、移動先や後任予定者の紹介などについてお話をいただきました。

最後に加藤副会長から閉会のあいさつがあり、1) コロナ禍のなかで、会社経営はたいへんと思いますが、ワクチンの普及によって終息すれば、また、全障協の活動や各企業の業務も通常に戻るものと思います。2) それまでの間は、今まで経験していない中での事業経営となるでしょうが、このような経験は一生のうちに1回あるかないかくらいに思われますので、障害者のため、雇用の安定のために、それぞれの立場でしっかりと頑張ってくださいようお願いします。3) 早く皆さま方に直接お会いして笑顔で話せる機会ができますように、それぞれの地域で新型コロナ対策をしっかりやっていただきたいと思います。本日は、本当にお疲れ様でした、といったお話がありました。

今回の理事会の開催結果については以上ですが、上記の令和3年度事業計画（案）・収支予算（案）等については、通常総会において会員の皆さまに報告し、あるいは承認を求めることとなります。

## **12. 令和3年度通常総会が開催されました。**

---

令和3年6月22日（火）午後2時から、標記総会が開催されました。

今回は、新型コロナウイルス感染拡大の防止の観点から、会員の皆様には、定款第21条に基づく書面による議決権の行使又は議決権行使の委任を主体として対応いただくようお願いし、それにオンライン開催を組み合わせることで実施することといたしました。

その結果、正会員302名に対し、書面決議書提出138名、委任状提出69名、オンライン総会への出席54名（うち、オンライン出席のみ24名）となり、定足数を満たし総会が成立いたしました。

オンライン総会では、最初に栗原会長の開会挨拶があり、その概略は次のとおりです。

- 1) 会員の皆様には、たいへんお忙しいなか、令和3年度通常総会にご出席いただき、ありがとうございます。皆様のお顔を直接拝見しながら総会を開催したいと、会場も用意しておりましたが、昨年度に続きオンライン開催となり残念に思っています。また、書面決議書・委任状の提出により対応いただいた皆様には、たいへんお手数をおかけしました。感謝申し上げます。
- 2) 私は一昨日、1回目の新型コロナワクチンの接種を受けました。これからワクチン接種がどんどん進んでくれば、皆様と直接お会いできる日が近づくと感じており、その日を一日千秋の思いでお待ちしております。
- 3) 当協会は、昨年度、団体名称を全重協から全障協に変更し、新たなスタートを切りました。一年を振り返ってみますと、コロナ禍の影響がある中ではありますが、全障協として様々な活動に取り組んでまいりました。
- 4) このうち、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きましては、昨年度、コロナ禍の中でセミナーが急遽すべてオンライン開催となり、障害者雇用相談コーナーの事業所訪問等の活動も大きく制約を受けるなど、当初想定していなかった事態に見舞われました。こうしたなか、各ブロックの会員の皆様のお陰をもちまして、セミナーを無事すべて終了することができました。改めて感謝申し上げます。

セミナーについては、初めてのオンラインによる取組みにもかかわらず、好評を博すことができました。相談コーナーの実績も、残念ながら目標に達しなかったものの、相談員の皆様方の創意工夫、不断の努力も相まって、目標の94%に到達することができました。

これまでの実績の評価もあり、今年度も厚生労働省から同事業を受託することができました。4月早々から実績向上に向けて動き出しておりますので、皆様方には引き続きよろしく願いいたします。

- 5) 全障協の独自事業といたしまして、ブロック会議に加え、精神障害者雇用や各種助成金など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ことにいたしております。そのトップとして昨年11月24日のオンライン会合を皮切りに、青年部会が活動を開始いたしました。青年部会では、事例発表や討論が活発に行われ、明日6月23日には第8回のオンライン開催が予定されています。さらに、政策提言等についての検討会も近々スタートする予定で検討されております。

これらの取組みにより、自由闊達な議論が進み、全障協の活動が一層活性化することを期待しております。

- 6) 法定雇用率が本年3月1日に2.3%に引き上げられました。また、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、国の障害者雇用施策についても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」のもとに、就労支援体系の在り方等をテーマとする3つのワーキンググループが設置され、全障協関係者も専門アドバイザーとして検討に参画しました。

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まいりたいと考えています。

- 7) 本日の議題は、令和3年度の事業計画（案）、収支予算（案）など、全障協の事業展開の土台ともなるたいへん重要な事項ですので、皆様方の慎重かつ積極的なご審議を改めてお願いして私のあいさつとさせていただきます。

開会挨拶に続いて、栗原会長が議長に選出され議事が進められました。審議された議案は、令和2年度事業報告〔第1号議案〕並びに令和2年度決算報告及び監査報告〔第2号議案〕、令和3年度事業計画（案）〔第3号議案〕及び令和3年度収支予算（案）〔第4号議案〕、令和4年度障害者雇用施策に関する要望（案）〔第5号議案〕、理事改選（案）〔第6号議案〕であり、書面議決書・委任状提出を含めて、いずれの議案も全会一致で承認されました。

併せて、令和2年度の表彰状（優秀勤労障害者）・感謝状贈呈者の紹介が行われました。

なお、上記の議案のうち、第1号議案から第4号議案及び第6号議案に関する資料は、全障協ホームページのメニュー欄の「情報公開」をクリックすると、ご覧いただけます（項目1～10）。また、第5号議案の要望内容については、次の13.をご覧ください。

### **13. 厚生労働大臣宛での「令和4年度障害者雇用施策に関する要望」及び、最低賃金に係る緊急要望を提出しました。**

---

令和3年7月20日(火)に栗原会長が厚生労働省障害者雇用対策課及び障害福祉課を訪問し、通常総会で承認いただいた「令和4年度障害者雇用施策に関する要望」を障害者雇用対策課長等に直接、提出しました。

併せて、令和3年度地域別最低賃金額改定の目安について、大幅な引上げ額が答申されたことを踏まえ、緊急的に「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」を提出しました。

当日は、要望書の提出とともに、その趣旨・内容について障害者雇用の実情なども交えて意見交換が行われました。今後も、会員ニーズを踏まえながら、全障協として積極的に発言・発信を行っていく考えです。

いずれの要望書も、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2021年7月26日掲載分）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

## 14. 障害者雇用セミナー（厚生労働省委託）の開催予定

---

(注) 本年 8 月 27 日時点で本部が把握している予定のみを掲載しています。  
今後、変更があり得ますのでご注意ください。(各セミナーの詳しい内容、  
参加申込み方法等につきましては、順次、全障協ホームページに掲載いた  
します。[URL : <https://www.zenjukyo.or.jp/>])

### ■令和 3 年 9 月 22 日(水)

中部ブロック・セミナー

開催方法：ZOOM ミーティングによるオンライン開催

開催時間：13:30～16:30

主な内容：特別講演「障害者雇用の安定した継続と障害者理解のために～精神障害、  
発達障害の問題はコミュニケーションが 9 割～」、事例発表、グループ  
ディスカッション

### ■令和 3 年 10 月 13 日(水)

近畿ブロック・セミナー

開催方法：ZOOM ミーティングによるオンライン開催

開催時間：13:00～16:30

主な内容：基調講演「精神・発達障がい者の就労と企業の課題」、事例報告、  
グループディスカッション

### ■令和 3 年 11 月 18 日(木)

九州・沖縄ブロック・セミナー

開催方法：ZOOM ミーティングによるオンライン開催

開催時間：13:30～16:00

主な内容：特別講演「産業医は見た！障がい者雇用企業」、事例報告、グループ  
ディスカッション

### ■令和 3 年 12 月 3 日(金)

関東甲信越ブロック・セミナー

開催方法：ZOOM ミーティングによるオンライン開催

開催時間：13:15～16:30

主な内容：パネルディスカッション「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～」(仮題)、グループディス  
カッション、インタラクティブ・ダイアログ(質疑応答)

## 15. 新規会員

---

令和2年9月から令和3年6月末までに、新たに全障協の会員となられた事業所は以下のとおりです。（入会日順）

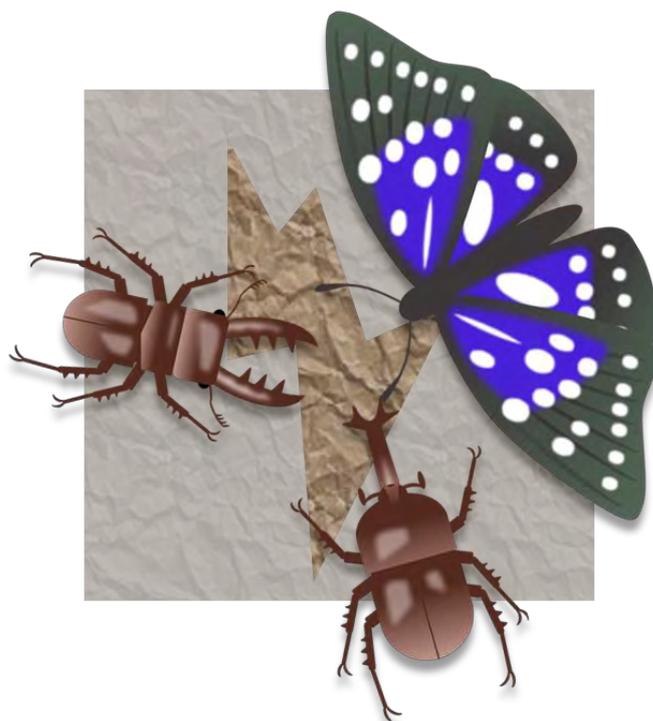
### 【正会員】

アオダモ企画合同会社（兵庫県）  
日本ハムキャリアコンサルティング株式会社（大阪府）  
社会福祉法人ながのコロニー 長野福祉工場（長野県）  
株式会社ダイバビリティ総合研究所（東京都）  
帝人ソレイユ株式会社（東京都）  
株式会社ファンケルスマイル 大阪分室（大阪府）  
荏原アーネスト株式会社（東京都）  
The Links株式会社（大阪府）  
OSPハートフル株式会社（大阪府）

以上9事業所

### 【賛助会員】

株式会社H&G



## 事務局から

冒頭の栗原会長のごあいさつにもありますように、新型コロナウイルス感染拡大が協会運営にも大きく影響し、去る6月22日(火)の令和3年度第1回通常総会も、書面議決書又は委任状の提出を主体とし、オンライン開催を組み合わせて実施する結果となってしまいました。

会員の皆様には、書類の記載、返送等にたいへんお手数をおかけし恐縮いたしております。また、会員の皆様に直接お会いできる機会を設けることができず残念に思います。

こうした状況にあって、オンライン会議形式の導入が全障協の中でも急速に進展し、ノウハウが蓄積されてまいりました。オンライン形式には地理的な制約がないなど、特有のメリットもありますので、会員の皆様の経験をお聞きし、さらに活用方法やノウハウを蓄積、横展開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」も5年目となりました。

コロナ禍の中で、障害者雇用相談コーナーの企業訪問等の活動にも大きな制約がかかっています。そうした状況の中で、専門相談員の皆様には、創意工夫と不断の努力によってコーナー運営に取組み、実績をあげていただいております。本号では、こうした取組みの一端を紹介する記事を掲載してみました。昨年度からオンラインによる相談も始めていますので、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、本年度も基本的に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早々に日程調整、企画立案に着手して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、参考にして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。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。

国の障害者雇用施策につきましては、雇用・福祉施策の連携強化を含め、多面的な検討がなされ、新たな局面に進みつつあります。

これらの動向を鋭敏にキャッチし、また、より広く経営支援等に関する情報も含め、全障協ホームページのタイムリーな更新や、本年5月に創刊しましたメールマガジンの活用などにより、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まいりたいと考えております。

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、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。