

# 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。

2018年新春号 (No.64)



公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

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	3
厚生労働省職業安定局長 小川 誠	
私と障害者雇用	5
埼玉福興株式会社代表取締役 (関東・甲信越ブロック長) 新井利昌	
丸物専務の障害者雇用教室 (企業の立場から見た障害者雇用制度の課題)	8
公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会専務理事 丸物正直	
障害者雇用を巡る最近の動き	14
1 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。	
2 第37回アビリンピックが開催されました。	
3 ワークフェア2017が開催されました。	
4 平成29年障害者雇用状況の集計結果が公表されました。	
5 第74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 平成30年度税制改正について	
ミニ解説 (SPIS)	17
全重協の動き	18
1 平成29年度上期関東・甲信越ブロック会議が開催されました。	
2 平成29年度第1回常務理事会が開催されました。	
3 栗原会長が旭日中綬章を受賞されました。	
4 九州・沖縄ブロック障がい者雇用特別セミナーが開催されました。	
5 全重協東京支部平成29年度第2回オープン会議が開催されました。	
6 大本副会長と丸物専務理事が障害者関係功労者として内閣総理大臣表彰を受けられました。	
7 社会福祉法人ふろぼのの山内民興様が小倉昌男賞を受賞されました。	
8 近畿ブロック障がい者就労フォーラムIN滋賀が開催されました。	
9 平成29年度下期ブロック会議等の開催予定	
10 新規会員	
事務局から	26

## 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。

さて、全重協では、昨年4月から、「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・対応支援事業」を厚生労働省から受託し、北海道、東北、関東・甲信越、中部、近畿、中国・四国及び九州・沖縄の全国7ブロックに障害者雇用に係る相談コーナーを設置するとともに、同じく全国7ブロックにおいて事業主を対象としたセミナーを開催することとしております。

このセミナーについては、昨年11月と12月にそれぞれ九州・沖縄ブロックと近畿ブロックで開催しており（詳しくは全重協ホームページの「ミニ情報通信欄」をご覧ください）、さらに残りの5ブロックについても今月から来月にかけて順次実施して参りますので、できるだけ多くの皆様にご参加いただければ幸いです。

また、今回全重協が厚生労働省から受託した事業には、以上の他に、障害者活躍企業の認証や好事例集の作成といった事業も含まれております。

障害者活躍企業とは、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の優れた取組を実施することにより、多くの障害者が活躍している企業のことであり、これを全重協が厚生労働省に代わって認証するというものです。

この認証は、今年度の上期と下期の2回に分けて行うこととしておりますが、上期については、既に全国で8つの企業が認証されております（これについては、全重協ホームページの「お知らせ欄」をご覧ください）。

さらに、好事例集につきましては、上記の障害者活躍企業の取組事例や近年求職者や就職件数が増えている精神障害者や発達障害者が活躍している事例を中心に取り上げ、これから年度末に向けて作成したいと考えております。

全重協といたしましては、これまでも厚生労働省の委託を受けて、大阪に相談コーナーを設けて障害者雇用に関する相談・援助を実施してきたところですが、このように多くの事業を全国規模で実施することは、全重協としても久しぶりのことであり、今後もこうした事業の実施を通じて「障害者の雇用の促進と職場定着の推進」という全重協の目的の達成に向けて、全力で取り組んで参りたいと考えております。

また、全重協といたしましては、こうした厚生労働省からの受託事業だけでなく、自前の財源による事業についても、会員企業やその他の企業のニーズを十分踏まえて実施することにより、やはり「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、公益社団法人としての役割をこれまで以上に積極的に果たして参りたいと考えております。

ただ、そのためには、それに必要な自前の財源を十分確保することが必要であり、昨年11月に開催された常務理事会（ブロック長会議）においても、現在年間5万円の正会員の会費を引き上げることを検討いたしました。

会費の引き上げは全重協始まって以来のことであり、これについては、今後3月の理事会や6月の総会で最終的に決めるべきことですが、いずれにしても、全重協といたしましては、今後も必要な財源を十分確保し、必要な事業を的確に実施することにより、全重協の更なる飛躍、発展につなげて参りたいと考えております。

ご案内のとおり、本年4月からは、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられ、民間企業の法定雇用率もこれまでの2.0%から2.2%に引き上げられますが、会員企業やその他の企業がこうした事態に適切に対応できますよう、全重協といたしましても必要な取組を確実に進めて参りたいと考えておりますので、関係の皆様には、本年も引き続きご支援ご協力を賜りますようお願い申し上げます。新年のご挨拶に代えさせていただきます。

## 年頭所感

厚生労働省職業安定局長  
小川 誠



新年を迎え、謹んでお慶び申し上げますとともに、会員の皆様には、常日頃から障害者雇用施策へのご理解とご協力に心から感謝申し上げます。

障害者雇用については、その近況を見ますと、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。

障害者の雇用者数は約49万6千人と14年連続で過去最高を更新し、また、実雇用率も1.97%と過去最高となり、法定雇用率達成企業の割合が50.0%となるなど、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く、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ものと思われま

す。本年4月には障害者雇用率の算定基礎の対象に精神障害者が追加され、民間企業における障害者法定雇用率は2.2%になります。更に平成33年4月までは、2.3%へ段階的に引き上げることとしております。

このような状況も踏まえ、本年は、障害者雇用をさらに推進していくため、障害特性等に応じたハローワークにおける就労支援、障害者雇用ゼロ企業に対する提言型チーム支援、障害者トライアル雇用の拡充による支援を着実に実施するとともに、ジョブコーチ支援の充実・強化、障害者就業・生活支援センターの機能強化等により、多様な障害特性に応じた就労支援を推進してまいります。

特に、就職件数が大きく増加している精神障害者については、職場定着に課題を抱える方も多く見られることも踏まえた総合的な支援が強く求められます。このため、精神障害者雇用トータルサポーターや発達障害者雇用トータルサポーターによる支援、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の拡充による専門的支援の促進、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拡充、精神・発達障害者しごとサポー

ターの養成等により、雇入れ支援から職場定着までの一貫した支援について、充実・強化を図ってまいります。

政府が進める「働き方改革」を実現するためには、障害の有無や疾病などに関係なく希望や能力、適性を十分に生かして最大限活躍できる環境を整備することが必要です。障害のある方が本人の希望や能力、障害の特性等に応じて活躍でき、共に働くことが当たり前の社会を目指して、関係機関とも連携し雇用施策の充実に取り組むとともに、今後の制度の在り方についても検討を進めてまいります。

本年も、障害者雇用の推進に向けて全力で取り組んでいくことをお誓い申し上げますとともに、皆さまのご健康とご多幸を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。



## 私と障害者雇用

埼玉福興株式会社代表取締役  
(常務理事、関東・甲信越ブロック長)  
新井利昌



### 1 全重協とは障害者雇用の理念だ

私は、現在、農福連携の分野で、会長や幹事、理事等の役職を務めている。私たちのところには、農業、福祉、障害者雇用、Social Firm、社会デザイン、オーリーブ等いろいろな分野から、そして、アジアや日本全国から視察が来ている。中でも大事だと思っているのが、福祉や障害者雇用に関係のない人たちがたくさん訪れてくれることだ。

現在、農業生産の現場で障害者施設の人たちと一緒に、同じ願いをともにする仲間同士で連携をしながら、農業生産を行っている。

今までのゼロからの福祉、ゼロからの農業、ゼロからの障害者雇用を、昨年11月に発売になった「農福一体のソーシャルファーム～埼玉福興の取り組みから～」という本にまとめた(※)。

この本は、全重協の中で何もわからなかった私にいろいろと教えていただいた師匠たちへの恩返しとしてまとめたものである。農業分野での障害者雇用のパイオニア、今は亡き野菜ランド立山の宇治社長に恩返しとして送りたい。

私たちは、すべては障害者雇用ということで取り組んできた。両親からいきなり金庫の鍵を渡され、父と一緒に「福祉と働く」という会社を立ち上げた。今振り返れば、ある日突然、障害者と一緒に住みだし、すべてを鍛えてもらった、そうした障害者の寮生たちにまずは感謝したい。

障害のことなど何も知らない私は、障害者にゼロから鍛えられてきた。働く場所がないので、働く場も作らなくてはならない状況であった。しかも、受け入れたのは重度の障害者たちばかり。おのずと、重度の障害者が会社の戦力となるように働く場を作らなければならなかった。今振り返れば、困難なことだらけであった。

その後数年が過ぎ、全重協と出会った。それがきっかけで、障害者雇用の現場を見せていただいた。しかも、全国規模で、北は北海道から南は宮古島まで日本の障害者雇用を創ってきた先人たち、先生たち、師匠たち、先輩たちばかりであった。障害者雇用をされている企業ばかりなので、とてもやさしかった。一人

の若造に何でも教えてくれた。その全重協の縁をたよりに、西日本にも通い続けた。

しかし、下請の状況では仕事がなかった。困ったあげく農業に出会った。そして農業に挫折し、再び全重協に頼った。

鳥取のウィズユーさんと今はなき野菜ランド立山さんの記事に出会い、富山に飛んだ。土へのこだわりをすて、水耕栽培に切り替えた。障害者雇用のことであればと、すべてをオープンで教えてくれた。そのエネルギーはハートランドさん、みやこ学園さん等へ伝わり、宇治社長とは「全重協で農業分野の障害者雇用ネットワークを作ろう！」と意気投合し、朝の6時から会員の皆さんと一緒に勉強した。師匠は亡くなったが、障害者に対する限りない愛情や思いは変わらない。師匠の意思を継ぎ、思いが途絶えることはない。

私は、現在、関東ブロック障害者就農促進協議会で会長を務めている。力不足ではあるが、なぜやるのか？それは、師匠に対しての恩返しであるからだ。障害者雇用の本質がわかる人間がやらなければならないと思っているからだ。

そう言い切るには、これからも全重協の会員の皆さんと障害者雇用についてもっと議論していかなければならないと思っている。全重協の立上げの際にその場にいたわけではないので、過去の経緯を深く理解しているわけではないが、これまでお世話になってきた方々の理念には触れ合えたと思う。全重協とは障害者雇用の理念だと思っている。なかなか皆さんの前では言えないが、それがなければ全重協の意味はないと思っている。

## 2 全重協活動にかける思い

手前味噌かもしれないが、私は、障害者雇用のためにこれまで全重協が果たしてきた役割は非常に大きいと思っている。障害者雇用について理念をもった人たちが、障害者雇用に積極的に取り組んできた。助成金などの制度についても国に対していろいろと意見を言ってきた。

障害者自立支援法が出来て、就労支援事業などの制度が充実してきた中で、障害者雇用についても、全重協の他にいろいろな団体が出来たり、全重協から離れた方々が A 型等の団体を作ったりしているが、同じことなら、みんな一緒にやればいいと思う。

障害者が働くことに向けたセンターなどもたくさん出来、相談支援の方向など、いろいろなよい制度がたくさんある。中間を支える民間企業、コンサルタント等、障害者が働くために必要ないろいろな資源がたくさん出来て、素晴らしい社会になってきた。しかし、障害者が働くことと福祉の連携がまだ十分ではないようにも思う。

そろそろ福祉も障害者雇用にもっと目を向けて動くときだと感じている。すべての企業が雇用を通じて障害者にとっての人生の晴れ舞台を用意する。すべての



障害者が雇用を目指し、チャレンジして失敗したら福祉に戻って再チャレンジする。そして年を取ったら、必要に応じて生活支援を受けながら働き続けるといったように、障害者の人生を応援する、一貫したスムーズで隙間のないシステムを作るために、福祉と労働が一体になった取組を更に進めていくべきときだと思っている。

全重協は障害者雇用を推進していく企業の集まりであるが、福祉で時代をつくってきた会員の先達も全国にたくさんいる。そんな団体は他にはない。

障害者の人生の中で、雇用はその一部である。一人の人間のためのトータルな福祉の中での障害者雇用。こうした考え方ができるのが全重協だと思っている。

障害者が「働く」ことについては、全重協が更に積極的な役割を果たし、社会の中で必要とされる資源にならなければいけないと思っている。それは、これからの社会が障害者だけではなく、働きにくい人が 2000 万人の時代に入るから。そうした状況を考えると、トータルな福祉ということを考えられる全重協が果たす役割は大きいと思う。

トータルな福祉ということが言える全重協。そんな全重協に私ももっと貢献していきたい。

※ 農福一体のソーシャルファーム～埼玉福興の取り組みから～  
昨年11月22日に創森社よりに発売になりました。全重協の皆様から学び、行動したことについて、先達、先輩、師匠、そして全重協の皆様への感謝だけを綴りました。



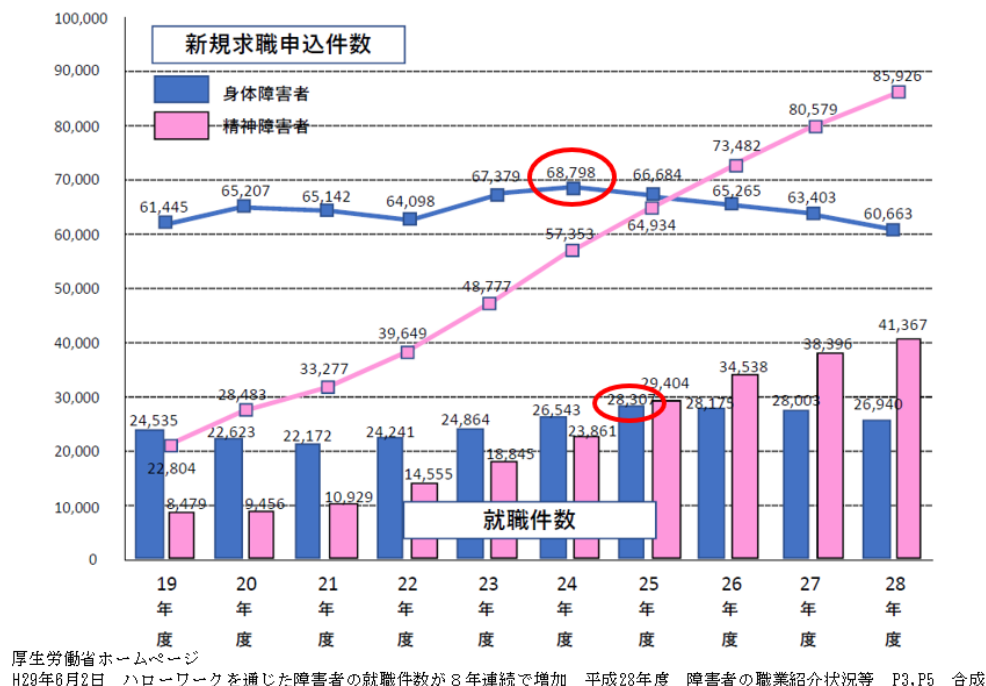
# 企業の立場から見た障害者雇用制度の課題

公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会 専務理事 丸物正直

平成25年頃から、障害者雇用の世界は様変わりしてきた。

60歳未満の働ける世代の身体障害者が徐々に減り、働きたいという精神障害者が急増し、「新規求職申込件数」も「就職件数」も精神障害者が身体障害者を上回るようになった。

ハローワークにおける障害者別の職業紹介状況



平成29年12月12日に出された平成29年度の「障害者雇用状況」報告では、民間企業の「雇用障害者数」「実雇用率」は、今年も過去最高を更新した。人口が減っている中で、雇用されている障害者数だけが年々大きく伸びている。

平成29年度の「障害者雇用状況」報告

<民間企業> (法定雇用率 2.0%)

- 雇用障害者数は 495,795 人、 (対前年比 +4.5%、+21,421 人)
- 実雇用率は 1.97%、 (対前年比 +0.05 ポイント上昇)
- 法定雇用率達成の割合は 50.0% (対前年比 +1.2 ポイント上昇)

## 1 企業が置かれている現状

最近の障害者雇用セミナーや勉強会に行き行って感じることは、全く障害者雇用をしたことが無い企業の方々が来ていることである。まだ「何を質問して良いのか

分らない」と言いながら障害者雇用にどのように取り組むべきかを聞いている。この状況を見ていると、平成29年度の「障害者雇用状況報告」の集計結果の数字が意味するものが良く分かる。企業の認識が変わり、障害者雇用は確実に推進され始めているのである。

とは言え、企業にとって、法定雇用率の急激な引上げが続いていくことは、大きな負担になり、何処かで続けられなくなる危険性をはらんでいる。外から見れば、たかが小さな数字の雇用率の引き上げに見えるかもしれないが、企業にとっては、この積み重ねと多方面から色々な負担が出てきているのである。

以下、それらの負担を列挙する。

(1) 法定雇用率の引き上げによる雇用増

まずは、法定雇用率が引き上げられた分雇用しなければいけない障害者は増える。一般的には、この分だけが上乘せされると思われがちである。

(2) 定年の身体障害者から精神障害者に置き換える場合の人員増

元々障害者雇用は身体障害者だけが対象だったので、早くから障害者雇用を行っている企業は身体障害者の比率が高い。また、全重協の様に、国の要請に応え重度の障害者を多数採用してきた企業は、特に重度の身体障害者が多いのである。重度の身体障害者の場合、実雇用率上は2カウントである。この重度の身体障害者が定年になり、後任に身体障害者を探そうとしても現状ではなかなか難しく、精神障害者を採用することが多くなる。

精神障害者の場合、体力面や精神面を考慮し、採用直後は週25時間程度の短時間勤務から始めることが多いが、短時間雇用になると実雇用率は0.5カウントである。実雇用率上2カウントの重度身体障害者を0.5カウントの精神障害者に置き換え、雇用率を維持しようとする、4倍の人を採用しなければならない。（\*平成30年4月1日から、一部の者については0.5から1に変更される）

今の制度は、早くから重度の身体障害者を雇用してきた企業ほどきついのである。

\* 平成29年12月20日付けで障害者雇用促進法の施行規則の一部を改正

「精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法が一部0.5から1に変更される」

（新規雇入れから3年以内又は手帳取得から3年以内、且つ平成35年3月末までに雇用された者）。施行期日平成30年4月1日。

(3) 合理的配慮の提供に絡む負担増

合理的配慮の提供については、企業の負担感が大きい場合は提供しなくてもよいことになっているが、実際には提供せざるを得ない場合が多い。ハード面では休憩スペースの増設やパーティションの造作。ソフト面では短時間勤務制度の許容により、仕事の引き継ぎが生じる。また、いつ

体調を崩すか分らないということもあり、人的余裕を持つ必要がある。この様にハード面では主に資金面での負担増、ソフト面では人員増に伴う負担増が発生する。

#### (4) 管理者の人員増

障害者が増えるとその人達を管理する人員が必要となる。しかも発達障害等障害の範囲が広がるので、管理者は幅広く勉強する必要あるし、精神保健福祉士等の専門家を新たに雇用している企業も数多く見られる。

以上の様に一つ一つの数字を見れば大した数字ではないが、関連して色々対応せざるを得ない。この様な目に見えにくい企業の負担増も認識していただきたい。

## 2 「雇用の量」重視から「雇用の質」重視の雇用に

---

法定雇用率は、平成30年度までは激変緩和措置が適用されているが、平成35年になると法定雇用率がどこまで上がるのか分らない。急激な法定雇用率の引き上げは、障害者を受け入れる企業にとって大きな痛手となる。今の障害者雇用は企業努力で進められているもので、このまま続くと企業が努力出来る限界を越してしまう懸念がある。

合理的配慮の提供を徹底する上でも、今後は「雇用の量」重視から「雇用の質」重視へ舵を切って欲しい。

- 例えば、 ①今の法定雇用率の算定方法の見直し、  
②激変緩和措置の継続等が考えられるのではないか。

①も②も急激な雇用の増加スピードを落とすことであり、合理的配慮の提供を余裕を持って進める為にも行うべきである。余裕を持つことにより、「障害者が働きやすい職場環境」を作ることができ、「雇用の質」重視に繋がるものと思う。

## 3 精神障害者の定着問題の対応

---

精神障害者の職場定着問題は長年の課題になっているが、なかなか解決を見ない。体調を崩した精神障害者に対しては、一時的に週20時間を切る事態になっても雇用し続ける企業もあるが、週20時間を切ると、納付金制度のカウントが0になるため、辞めさせる方向に誘導する場合もある。

このように、働いている途中で20時間未満になった場合の対応は企業によって分かれるが、一定の期間、従来と同じカウントで雇用し続けられるなら、企業にとって負担は半減するし、障害者にとっても企業に対し継続を頼み易くなる。

定着の問題解決をする上で、企業は色々考えなくてはならないが、カウントの仕方を見直してもらうことで、精神障害者にとっての大きな問題であった「定着の悪さ」はかなり解決されるのではないか。

残念ながら、平成29年12月発表の「精神障害者の短時間労働のカウント方法変更」でも週20時間未満のカウント方法の見直しはされなかった。引き続き見直しを要請していきたい。

#### 4 障害者雇用における「重度」の問題

---

企業の立場から言えば、「医療上の重度」と「職業上の重度」は違うと感ずることがある。精神障害者の場合、体調の波があるので特に感ずる。

多くの障害者は、主婦のパートの場合と違って、体調が許すなら出来るだけ長く働き、自立したいと考えている。ところが、精神障害者の場合、体調を崩した時は働きたくても働けない。これは本人も辛い企業が辛い。これが精神障害であり、本人も企業も受け入れざるを得ない。

体調を崩した時は、急に仕事を中断することもあるし、会社に出て来れないこともある。「3」でお話した通り、週20時間未満の短時間しか働けない状況になっても、それがどのくらい続くのか分らない。この様な状況になった精神障害者を抱える企業の負担感は極めて大きい。企業にとってはこの人達が「重度の障害者」そのものである。

今の障害者雇用は手帳に因って決められており、手帳における重度判定は医療面から見て判断されている。障害者雇用に於ける「重度」か否かは、職業上の「働き辛さ」を基準に考えるべきではないだろうか。

#### 5 精神障害者の「雇用管理手法」の確立（個人の体調管理を企業の雇用管理に）

---

精神障害者を雇用した経験のある企業から、「一度精神障害（発達障害）の人を採用したが、他の障害者と問題を起こし、対応が大変だった。精神障害者は雇用管理が難しいので、もう雇用しない。」との話を聞いた。この種の話は時々耳にする。

精神障害にも色々あるが、統合失調症の場合、体調の自己管理が出来るようになった人が、自分の経験を他の精神障害者に伝えることにより、教えられた人も日常の体調管理が出来るようになったとの事例を何度も聞いてきた。全ての精神障害者が出来るものとは思わないが、精神障害者の“日常生活”における体調の自己管理を、企業の“雇用管理”に活かさないかと思っている。職場において、精神障害者が体調の自己管理をすることを意味する。

「ピアカウンセリング」や「WRAP」がそれで、精神障害で苦しんできた障害者が、克服してきた術・ノウハウを後輩たちに伝えるものである。彼等が日常生活で使っているものを職場で活かせば、精神障害者の雇用管理で苦心している企業の人達はかなり楽になるのではないか。この体調管理手法をモデル事業で研究し、精神障害者の雇用管理に援用出来る方法を開発してもらうことを期待したい。

## 6 中小企業の実雇用率引き上げ問題

---

中小企業といっても、独立系の中小企業と大企業の子会社の中小企業では置かれている状況が違う。独立系の中小企業は業績的に苦しくても、オーナーの強い意志で長年に亘って障害者雇用を続けているところが多い。従って、助成金による更なる支援を求める企業は多い。大企業の子会社である中小企業は状況が違う。大企業の管理が行き届いてない為に、結果的に雇用率が未達になっている企業が多いように思われる。

独立系の中小企業からは、①一般財源を導入する等助成金を増やし、更に充実させて欲しいとの要望が強い。②また、制度化された助成金に対しても、使い易い制度に見直して欲しいとの要望が強い。

一方、大企業の子会社の中小企業は状況が違う。先日、仕事で、ある労働局に某区の『法定雇用率未達先リスト』の開示を求め、「従業員150人以下の企業にどんなところがあるかを調べていったところ、特例子会社を持つ大企業グループの子会社の名前が沢山上がってきた。これらのグループは、「障害者雇用を良くやっている」との評価を得ており、独立系の中小企業と違い、障害者雇用を進める余裕がある企業ではないだろうか。

そこで、中小企業の実雇用率を上げる為に大企業である親会社に、もっと関心をもってもらう必要があるのではないか。例えば、ハローワークが「障害者雇用状況報告」を取る時に、「特例子会社制度」を利用している企業は、50%以上出資の子会社についても併せて個社別の雇用率を表示するようにしてはどうか。「特例子会社制度」に入っていない企業も親会社も意識が大きく変わるのではないだろうか。

## 7 最後に

---

精神障害者の雇用義務化により雇用率がアップする。この雇用率アップに関連すると思われる最近の障害者雇用の動きで気になることを2点指摘しておきたい。

### (1) 特例子会社を持っている親会社が直接障害者雇用に乗り出す動きが有る

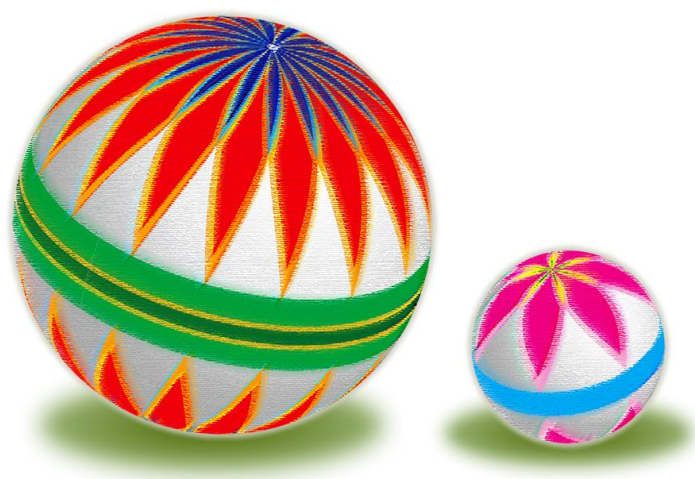
今まで、特例子会社を持っている企業グループの親会社は、障害者の新規採用を特例子会社に任せている場合がよく見られたが、これらの親会社が独自で採用を始める動きが出てきた。理由は企業によって異なるが、この動きは特例子会社の役割を変えていくだろう。そして、今まで特例子会社の採用レベルに達していなかった障害者も幅広く採用されることになると思われる。

### (2) 採用の窓口が多様化し、人材情報が取り難くなっている

地方に行くと、「障害者の働き手不足で採用が難しい」との声を何度か聞いた。九州・中国・四国・東北・北海道等の動きを聞くと、以前は職を求める全ての障害者の情報がハローワークに集まってきたが、今は企業が

能力の高い障害者を求めて、直接、学校・就労移行事業所等を回って情報収集しており、能力の高い障害者の情報がこれらの企業におさえられるようになったと感じる。特別支援学校の生徒は、企業実習を通して直ぐ決まってしまうことも多い。

この為、障害者雇用慣れていない企業は、ハローワークに行っても、精神障害者の情報は数多く集められるが、会社が求めるような身体障害者・知的障害者の情報があまり得られず、「働ける障害者がいない」との極端な話になって伝わってしまうようだ。経験の乏しい企業ほど、人材情報の一元化を望んでいる。



## 障害者雇用を巡る最近の動き

### 1 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催されました。

---

この研究会は、労使、障害者関係団体等の関係者が参集し、障害者雇用促進制度の中心的役割を果たす障害者雇用納付金制度や雇用率制度のほか、各種支援策について、今後の在り方を検討するために厚生労働省が開催するもので、全重協の栗原会長も参加しています。

昨年9月20日（水）に第1回目の研究会が開催され、同じく12月22日（金）までに計6回開催されています。

第2回目（10月23日）から第5回目（11月24日）までの研究会では、関係団体からのヒアリングが行われ、10月30日に開催された第3回研究会では、全重協に対してもヒアリングが行われました。

また、12月22日に開催された第6回研究会では、上記のヒアリングを踏まえた意見交換が行われました。

なお、これまでの研究会の資料は厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2017年9月25日掲載及び同11月16日掲載分）を通じてすぐご覧いただけます。

### 2 第37回アビリンピックが開催されました。

---

昨年11月17日（金）から19日（日）までの3日間、栃木県宇都宮市の栃木県立宇都宮産業展示館（マロニエプラザ）他2会場で第37回アビリンピックが開催されました。

今回のアビリンピックでは、全重協の会員事業所の中から3事業所が金賞及び厚生労働大臣賞を受賞しました。

また、上記の3事業所以外にも多くの事業所が入賞しました。

詳しくは、全重協のホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2017年12月15日掲載分）を通じて厚生労働省記者発表資料をご覧ください。

### 3 ワークフェア2017が開催されました。

---

昨年11月18日（土）、栃木県宇都宮市にある栃木県立宇都宮産業展示館（マロニエプラザ）において、今年度のワークフェアが開催されました。

全重協からは、全部で47の会員事業所が出展し、障害者が働いている職場の紹介やそこで生み出された製品の紹介等を行った他、久しぶりに全重協のブース



を設けて、今年度、厚生労働省から受託している障害者雇用に関する相談援助も実施しました。

当日の会場はテントの中で少し寒かったようですが、どの会員事業所も大勢の来場者に積極的なPRをしていました。

また、ワークフェアの前夜は、ワークフェアの参加者約80人が集まって懇親会が行われましたが、この懇親会では、当協会の栗原会長が旭日中綬章を受賞されたことが披露されるとともに、九州・沖縄ブロックの森田常務理事の名司会の下に、カラオケやくじ引きなども行われ、参加者一堂大いに盛り上がりました。

#### **4 平成29年障害者雇用状況の集計結果が公表されました。**

---

丸物専務の障害者雇用教室（企業の立場から見た障害者雇用制度の課題）のところでも紹介がありましたが、昨年12月12日（火）、厚生労働省から標記集計結果が公表されました。

これによると、平成29年6月1日現在の雇用障害者数は49万5,795.0人（対前年比4.5%増）、実雇用率は1.97%（対前年比0.05ポイント上昇）で、ともに過去最高を更新したそうです。

また、法定雇用率達成企業の割合は50.0%と、前年に比べ1.2ポイント上昇したそうです。

詳しくは、全重協のホームページの「お知らせ」欄の関連記事（2017年12月15日掲載分）を通じて厚生労働省の記者発表資料をご覧ください（同資料には、企業規模別や産業別の状況、都道府県別の状況等も出ています）。

#### **5 第74回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。**

---

去る12月22日（金）、厚生労働省において標記分科会が開催されました。

当日の議題は、（1）障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について（案）（諮問）、（2）障害者雇用対策の政策目標について、及び（3）その他ということで、本年4月から「精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから3年以内の者又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者に係る雇用率のカウントにおいて、平成35年3月31日までに雇い入れられた者等については、1人をもって1人とみなすこととする。（現行は1人をもって0.5人とみなしている。）」ことが決まりました。

なお、当日の資料は、厚生労働省のホームページに掲載されており、これについては、全重協のホームページの「ミニ情報通信」欄の関連記事（2017年12月27日掲載分）を通じてすぐご覧いただけます。

## 6 平成30年度税制改正の大綱について

---

去る12月22日（火）、標記大綱が閣議決定されました。

これによると、本年3月末までとされていた障害者を多数雇用する事業所を対象とした機械等の割増償却措置の適用期限が2年間延長されることになりました（ただし、基準雇用障害者数が20人以上であって、重度障害者割合が50%以上であることとの要件における重度障害者割合が55%以上に引き上げられることになりました）。

この適用期限の延長については、全重協としても国に要望していたことですので、紙面をお借りして読者の皆様にお知らせします。

なお、詳しくは、財務省のHPを通じて同大綱のP72をご覧ください。



## ● ミニ解説 S P I S ●

精神障害者の雇用については職場への定着が課題であるとよくいわれますが、そうした精神障害者等の日々の体調管理を通じて、職場への定着を支援するシステムがS P I S (Supporting People to Improve Stability) です。

S P I Sはパソコンを活用したシステムで、障害者本人が生活面、社会面及び仕事面で評価項目を設定し、それぞれの項目について毎日4段階でよい、悪いを入力していきます。

具体的な評価項目としては、例えば「気分や健康状態が気になる」（生活面）、「他人と会話を行えたか」（社会面）、「作業は集中して取り組めた」（仕事面）といったようなことが挙げられます。

入力した結果はグラフで表示されますので、それを障害者本人が毎日自分の目で見て確認することにより、自分の調子を客観的に把握することができます。

また、上記のグラフについては、職場の上長やキーパーソンとなる人がチェックすることができますので、その結果によって障害者本人に声をかけたり、何か問題があればその解決に向けて話し合いをすることもできます。

さらに、S P I Sのデータを支援機関と共有すれば、支援機関との連携がよりスムーズとなり、適切な支援を受けやすくなるというメリットもあります。

S P I Sは、うつ病や統合失調症等の精神障害だけでなく、発達障害を有する障害者の就労定着支援にも有効だそうです。

こうしたS P I Sを開発したのは、全重協近畿ブロック長の奥脇学氏（有限会社奥進システム代表取締役）です。

精神障害者の雇用を検討されている会員事業所におかれては、是非S P I Sのご利用についても検討されてはいかがでしょうか。

なお、以上は、S P I Sのホームページの内容を参考にして記述したものです。詳しくは、同ホームページをご覧ください（文責事務局）。



## 全重協の動き

### 1 平成29年度上期関東・甲信越ブロック会議が開催されました。

昨年10月4日（水）午後2時から、当協会会員事業所の伊藤忠ユニダス株式会社（横浜市都筑区）において、標記会議が開催されました。

当日は、新井ブロック長（埼玉福興株式会社代表取締役）の進行の下で、まず最初に、栗原会長から開会のあいさつがありました。

栗原会長のあいさつのポイントは、1）今年度から、厚生労働省の委託を受け、全重協として全国7ブロックに障害者雇用に関する相談コーナーを設けることになった、2）また、厚生労働省に代わって障害者活躍企業の認証も行うことになった、3）相談コーナーについては、相談件数についてかなり高い数値目標が設定されているので、その達成に向けて会員の皆様も協力していただきたい、4）障害者活躍企業の認証についても積極的に申請していただきたい、5）厚生労働省の研究会において、今後の障害者雇用促進制度の在り方について検討が行われているが、その場で意見を述べるため、会員の皆様のご意見、ご要望をお伺いしたい、ということでした。

栗原会長のあいさつの後は、ブロック会議の会場となった伊藤忠ユニダス株式会社の見学が行われました。

当日ご説明いただいた同社の林社長によると、同社は、1987年7月に設立された神奈川県第1号の特例子会社で、クリーニング、プリント（印刷）、写真サービス等の事業を行っています。

従業員数は、本年10月1日現在全部で89人、うち障害者は46人（重度21人）となっています。

また、障害者の障害種別を見てみると、身体15人（重度10人）、知的26人（重度11人）及び精神5人となっています。

同社は、そこで働く障害者を原則正規雇用としており、収益を出す上で障害者は重要な戦力であるとするなど、上記の栗原会長のあいさつにもあった障害者活躍企業ともいえるような企業でした。

ちなみに、同社の社名の「ユニダス」というのは、「You Need Us」という英語から来ているそうで、「必要とされる、役に立つ会社を目指す」という想いが込められているそうです。

伊藤忠ユニダス株式会社の見学の後は、公務ご多忙の中ご出席いただいた厚生労働省障害者雇用対策課長の中村裕一郎様から、「障害者雇用の現状と課題」と題して、ご講演をいただきました。

中村課長からは、障害者の職場定着について、1) 知的障害者や発達障害者の就職後の職場定着率は減少傾向ながら比較的安定して推移するのに対し、精神障害者のそれは1年後には5割を下回る、2) ハローワークの一般求人に関する障害非開示で就職する場合は職場定着率が低くなる、といった興味深いデータをお示しいただくとともに、昨年の秋から各都道府県労働局やハローワークで実施されている精神・発達障害者しごとサポーター養成講座についても紹介がありました。

また、中村課長からは、障害者雇用施策関係の来年度予算の概算要求についても説明があり、障害者の雇用義務がある企業の約3割を占める障害者雇用ゼロ企業等に対し、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着までを一貫して支援する提言型「チーム支援」を行ったり、都市部のハローワークに精神保健福祉士等の資格を有する発達障害者トータルサポーターを新たに配置する予定であるといったお話がありました。

中村課長のご講演の後は、ブロック会議ということで、全重協本部からの報告があり、1) 厚生労働省からの受託事業については、会員事業所のニーズも十分踏まえつつ、数値目標の達成も含め、これを確実に実施することにより、全重協の更なる発展につながるような事業展開を目指したい、2) そのためには、会員以外の企業も含め、できるだけ多くの企業に相談コーナー等の事業をご利用いただけるよう、積極的な周知にご協力いただきたいといった話がありました。

ブロック会議については、この後行われた丸物専務理事の閉会のあいさつにより終了しましたが、当日は、その後も場所を変えて参加者有志による情報交換会が行われ、会員各事業所の「障害者雇用の現状と課題」について、夜まで熱い議論が交わされました。

## **2 平成29年度第1回常務理事会が開催されました。**

---

去る11月2日（木）午後1時30分から、東京銀座の中小企業会館において、標記会議が開催されました。

当日は、最初に栗原会長から開会のあいさつがあった後、加藤副会長の進行により、今年度厚生労働省から新たに受託した事業の実施状況と全重協の財政状況といったテーマについて、各ブロックの状況も踏まえながら活発な意見交換が行われました。

このうち、新たな受託事業の実施状況については、全国7か所に設置した相談コーナーの相談実績や今後開催予定のセミナーの準備状況等を踏まえて、最終的な数値目標の達成と事業の成功に向けて各ブロックを挙げて取り組むことが再度確認されました。

また、全重協の財政状況については、ここ数年大幅な赤字が続いている中で、今後は会費の値上げもやむを得ないということで、各ブロックの会員の皆様のご

理解をいただいた上で、最終的に今年の理事会及び総会で結論を出すことになりました。

### **3 栗原会長が旭日中綬章を受賞されました。**

---

昨年11月10日（金）、全重協の栗原会長（株式会社大協製作所代表取締役会長）が、旭日中綬章を受章されました。

旭日中綬章は、全国的に活動している公益団体の長などに授与されるもので、今回の栗原会長の受賞は、これまで会長を務めてこられた全国鍍金工業組合連合会（全鍍連）や全重協での活動実績が評価されたものです。

全重協としても大変おめでたいことなので、会員の皆様にお知らせします。

### **4 九州・沖縄ブロック障がい者雇用特別セミナーが開催されました。**

---

昨年11月22日（水）午後1時から、福岡県春日市にあるクローバープラザにおいて標記セミナーが開催されました。

このセミナーは、当協会が今年度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。

当日は、当協会九州・沖縄ブロック長の森田常務理事（長崎基準寝具有限会社代表取締役）による開会のあいさつと、ご来賓の福岡県福祉労働部新雇用開発課長の白鳥義文様のごあいさつの後、プラスアルファ代表取締役の小川行治様から、「私の障がい者雇用との出会い」と題してご講演をいただきました。

小川様からは、ご自身が障害者雇用を始めたきっかけや障害者を雇用する上で特に心がけておられること等についてお話がありましたが、1) 障害者は時間をかけてきちんと指導すれば必ず戦力になる、2) 同社の仕事に必要なクリーニング師等の資格を取った障害者もたくさんいるが、障害者は資格を取ると更にやる気を出す、3) 社長も含めて社員全員が障害者の会社を作りたいといったお話は、障害者の雇用を考える上で特に参考になるものでした。

小川様のご講演の後は、現在当協会の会員企業で働いておられる障害者の方お二人から、それぞれ「失敗を恐れず何事にもチャレンジ」、「働くよろこび」といったお話がありました。

お二人のお話の後は、10分間の休憩を挟んで、渡辺知子一座の渡辺座長から、「障害者とあゆむ音楽活動」と題してお話とエレクトーンの演奏がありました。

渡辺座長は、高校1年生のときにエレクトーンコンクール世界大会グランプリ賞を受賞されましたが、その一方で、難病やクモ膜下出血を患われ、ご自身も大きな障害を負われました。

渡辺座長は、その後、「もう一度ステージに立つ」という強い思いでリハビリを重ねて、奇跡的に復活され、現在は、障害者の方々と一緒に音楽活動を続けておられます。

「夢に向かって走り続ける」「決して決して決してあきらめない」という渡辺座長のお話は、本当に参加者の心をうつものでした。

当日は、この後、当協会の福岡相談コーナーの西村相談員から、同相談コーナーの紹介があり、セミナーを終えました。

また、当日は、セミナー開催前の午前中に、当協会の会員のみを対象とした九州・沖縄ブロック会議も開催され、栗原会長から、厚生労働省からの受託事業実施に対する会員企業の協力に感謝が述べられるとともに、本部から、障害者雇用に係る国の来年度予算の概算要求等について説明がありました。

## **5 全重協東京支部平成29年度第2回オープン会議が開催されました。**

---

昨年11月30日（木）午前10時30分から、東京都品川区にある南部労政会館において、標記会議が開催されました。

当日は、まず最初に、東京支部の田沼支部長（㈱博報堂D Yアイ・オー顧問）からあいさつがあり、その後、島根県浜田市にある社会医療法人清和会西川病院副院長の林輝男先生から、「I P S就労プログラムから学ぶ精神障がい者の就労支援のありかた」と題してご講演をいただきました。

I P S（Individual Placement and Support）とは、「精神障害者はストレス脆弱性を有し、雇用前に広範で段階的な訓練を必要とする」という従来の考え方（Train-place model）ではなく、「まず就労して、そこで学ぶ」という考え方（Place-train model）の就労支援です。

林先生からは、先生が視察に行かれたアメリカのベルモント州精神保健センターでのご経験や西川病院がある島根県浜田市での実践について詳しくご紹介がありました。

特に、「I P S支援は失敗の連続だけど、失敗を失敗と考えず、それを一連の情報、すなわち“continuous assessment”として捉えることが重要」というアメリカのポジティブ・シンキングの考え方や、昨年西川病院の就労支援専門員が地域の117の企業を訪問して、76社から精神障害者の雇用に対して好意的な反応があったというお話は印象的でした。

I P Sについては、全重協東京支部の平成27年度第2回オープン会議でも取り上げられましたが、今回の林先生のお話をお伺いして、改めてその有効性を認識させられたところです。

当日は、林先生のお話が終わった後、参加者から質問が相次ぎ、精神障害者の雇用を考える上で大変参考となる有意義な会議でした。

## **6 大本副会長と丸物専務理事が障害者関係功労者として内閣総理大臣表彰を受けられました。**

---

昨年12月5日（火）、当協会の大本副会長と丸物専務理事が障害者関係功労者として内閣総理大臣表彰を受けられました。

これは、お二人がこれまで障害者の雇用に尽力されてこられたことが評価されたものですが、当協会にとっても大変おめでたいことですので、お知らせします。

## **7 社会福祉法人ぷろぼの山内民興様が小倉昌男賞を受賞されました。**

---

当協会近畿ブロック会員の山内民興様（社会福祉法人ぷろぼの理事長、奈良県）が、昨年12月6日（水）、第18回ヤマト福祉財団小倉昌男賞を受賞されました。

小倉昌男賞は、障害者の仕事づくりや雇用の創出等に積極的に取り組んでおられる方に贈られるものです。

今回の山内様のご受賞は、昨年の奥脇学様（有限会社奥進システム代表取締役）に続き、近畿ブロックとして2年連続のことであり、全重協にとっても大変喜ばしいことなので、お知らせします。

## **8 近畿ブロック障がい者就労フォーラムIN滋賀が開催されました。**

---

昨年12月12日（火）午後1時20分より、滋賀県大津市にあるピアザ淡海（県民交流センター）大会議室において、標記フォーラムが開催されました。

当日は、まず最初に全重協の栗原会長から開会のあいさつがあり、全重協の紹介と今回のフォーラムが厚生労働省からの委託事業として開催されることについて説明がありました。

栗原会長のあいさつの後は、やはり厚生労働省からの委託事業として障害者雇用に関する相談援助を実施している大阪相談コーナーの紹介があり、さらにその後は、NPO法人ストローク会副理事長の金子鮎子様から「精神障がい者と一緒に働く現場を作り続けて」と題して基調講演がありました。

金子様はNHK初の女性カメラマン（ウーマン）であり、元々精神障害にご関心をお持ちだったこともあって、定年退職後にストローク会を立ち上げ、精神障害のある人達と一緒に働くようになったそうです。

当日は、全重協の奥脇近畿ブロック長（有限会社奥進システム代表取締役）との対話形式で基調講演が進められましたが、金子様のお話は精神障害のある人達と長年に渡って一緒に働いてこられた貴重なご経験に基づく大変説得力のあるものであり、特に1) 精神障害は「朝起きられない病」ではなく、生活習慣の問題。習慣は組み立て直すことができる、2) その人の得意とすること、馴染みやすい



ことを掌握することが重要、3) 心を割って率直によく話し合い、少しずつ信頼関係を築くことも大切といったお話は心に残るものでした。

金子様のご講演の後は、「障がい者と共に働く現場の事例紹介」ということで、全重協副会長の大本正巳様（日本パーソネルセンター株式会社常務取締役）と株式会社ピアライフ代表取締役の永井茂一様からそれぞれお話がありました。

このうち大本様からは、障害者の体調をトライアル雇用の段階から日報で管理し、毎日面談を行うとともに、常用雇用に移行した後も、日報で気分指数が落ち込んだことが把握されたときは直ちに本人と面談し、必要に応じて就労支援機関や医療機関等と連携して対応しているというお話があった他、今年の春に入社された当事者の方（知的障害及び広汎性発達障害）から、「必要な配慮をしてもらいながら元気に働くことができています」という体験発表がありました。

また、永井様からは、1) 多くの人の働く場を創り出すことや、多様な人それぞれの個性に合わせた役割を与え、仕事を通じて人を育てることが会社の役割、2) 障害がある人達の活躍できる場所が中小企業にはたくさんあるといったお話をいただきましたが、こうしたお話は、全重協が今回厚生労働省からの受託事業として実施している障害者活躍企業の認証の理念にも通ずるものでした。

大本様と永井様の事例紹介の後は、「障がい者の更なる活躍を考える」というテーマで、会場の参加者が少人数のグループに分かれてグループディスカッションを行いました。どのグループにおいても、お互いの日頃の問題意識をぶつけ合って活発な議論が行われ、時間が来てもなかなか議論が終わらないような状況でした。

今回の近畿ブロック障がい者就労フォーラム I N滋賀の概要については以上のとおりですが、当日の午前中には、全重協の会員のみが集まって近畿ブロック会議が開催されました。

同会議では、まず最初に栗原会長からあいさつがあり、全重協の大本副会長と丸物専務理事のお二人が障害者関係功労者として内閣総理大臣表彰を受けられたことや、奈良県支部の山内民興様（社会福祉法人ふろぼの理事長）がヤマト福祉財団の小倉昌男賞を受賞されたことについて紹介があった他、11月に開催された全重協の常務理事会において会費の値上げが議論されたこと等についても報告がありました。

栗原会長のあいさつの後は、新規会員の紹介や本部報告、各支部報告が行われましたが、特に各支部報告では、1) 最近、障害者の雇用が難しくなっている（滋賀支部及び和歌山支部）、2) 京都府がSPIS（精神障害者等の就労定着支援システム）の導入に対する助成措置を設けたといった話がありました。

また、ブロック会議の最後には、最近、岡山県等で就労継続支援A型事業所に雇用されていた障害者の解雇が発生している中で、全重協が解雇された障害者の

受け皿になるべきだという意見も出て、障害者雇用に取り組む全重協の役割を改めて認識させられました。

## 9 平成29年度下期ブロック会議等の開催予定

---

(注) 昨年12月時点で本部が把握しているもののみを掲載しています。今後、変更があり得るのでご注意ください。

### ■平成30年1月24日(水)

北海道ブロック障がい者雇用セミナー(厚生労働省委託事業)

開催時間: 13:00~16:15

開催場所: 札幌サンプラザ(札幌市北区)2F「高砂の間」

主な内容: 特別講演(今、なぜ障がい者雇用なのか)、シンポジウム(障がい者の戦力化に向けた可能性と課題)等

会員以外の参加: 可

### ■2月7日(水)

関東・甲信越ブロック障害者雇用特別セミナー(厚生労働省委託事業)

開催時間: 13:00~17:00

開催場所: 中央大学駿河台記念館370会議室(東京都千代田区)

主な内容: パネルディスカッション(障害者を企業の戦力として活かしていくために)、グループディスカッション及びインタラクティブ・ダイアログ

会員以外の参加: 可

### ■2月15日(木)

中国・四国ブロック障がい者雇用特別セミナー(厚生労働省委託事業)

開催時間: 13:00~17:00

開催場所: BIG FRONTひろしま 広島市総合福祉センター5階ホール(広島市南区)

主な内容: 特別講演(人が働くということ)、シンポジウム(精神障害者の就労支援とこれから)等

会員以外の参加: 可

東京支部平成29年度第3回オープン会議

開催時間: 14:00~17:00

開催場所: (株)博報堂プロダクツ セミナールーム(東京都江東区豊洲)

主な内容: 講演及びワークショップ(障害者雇用のバージョンアップの可能性を探る)

会員以外の参加: 可

### ■2月16日(金)

中国・四国ブロック会議

開催時間: 14:00~17:00

開催場所: メルパルク岡山(岡山市)

主な内容: 講演(発達障がいの方の雇用拡大と円滑な就労を実現するため雇用の

現場が知っておくべきこと)等  
会員以外の参加：可

### ■ 2月20日(火)

東北ブロックセミナー(厚生労働省委託事業)

開催時間：13:30～16:40

開催場所：東京エレクトロンホール宮城6階601大会議室(仙台市青葉区)

主な内容：講演(発達障害者の特性を活かした就労支援)、パネルディスカッション(障害者の就労、職場定着に必要なこと)等

会員以外の参加：可

### ■ 2月26日(火)

中部ブロック障がい者就労支援セミナー(厚生労働省委託事業)

開催時間：13:10～16:40

開催場所：ウインクあいち902会議室(名古屋市中村区)

主な内容：講演(精神障がい者の特性と安定就労に向けた企業側の合理的配慮等について)、事例報告等

会員以外の参加：可

### ■ 3月26日(月)

平成29年度第2回理事会

開催時間：14:30～17:00

開催場所：中小企業会館(東京都中央区)

主な内容：平成30年度事業計画(案)及び収支予算(案)等

会員以外の参加：不可

## 10 平成28年の新規会員

---

本年9月から12月までに、新たに全重協の正会員及び賛助会員となられた事業所は以下のとおりです。

田辺パルムサービス株式会社(大阪府)

株式会社JFRクリエ(大阪府)

株式会社すまいるこころ(兵庫県)

フジアルテスタッフサポートセンター株式会社(大阪府)

有限会社AGCサンスマイル(兵庫県)

医療法人福智会(愛知県)

株式会社ドコモ・プラスハーティ(東京都)

株式会社い志乃紹介(大阪府)

特定非営利活動法人 ライズワーク(兵庫県)

以上9事業所

## 事務局から

冒頭の栗原会長のごあいさつにもありましたように、全重協は昨年4月から、厚生労働省の委託を受けて「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」を実施して参りました。

この事業は予算規模が5,500万円以上に上り、全重協にとっては近年経験したことがないよう大きな事業ですが、全重協役員の皆様や会員の皆様のご支援、ご協力により、全国7ブロックに設置した各相談コーナーにおける相談件数も徐々に増えてきており、ここまで何とか無事に事業を実施することができたのではないかと考えております。

今年度も残すところ後2か月と少しですが、これから各ブロックで実施することになっているセミナーや今年度下期分の障害者活躍企業の認証、さらには好事例集の作成といった事業についても確実にやり遂げることにより、来年度に向けて全重協が更に飛躍、発展できるようにしていきたいと考えておりますので、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。

今回のエスペランスでは、丸物専務理事に「企業の立場から見た障害者雇用制度の課題」というテーマで原稿をお書きいただきましたが、会員の皆様もご存じのように、今年の4月からは、法定雇用率の算定基礎に精神障害者加えられ、法定雇用率が更に引き上げられることになっています。

また、全重協のホームページや本誌の「障害者雇用を巡る最近の動き」のところでもお知らせしましたように、昨年9月から、厚生労働省において「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」が開かれており、今年は、障害者雇用納付金制度や雇用率制度、さらには障害者雇用に係る各種支援策等についても様々な議論が出てくるものと思われれます。

こうした動きについては、今後も全重協のホームページや本誌を通じて、会員の皆様に対する迅速な情報提供に努めていきたいと考えております。

その上で、事務局といたしましては、今後も、広報誌エスペランスの内容を会員の皆様にとって少しでもお役に立つものにしていきたいと考えておりますので、会員の皆様のご意見、ご要望やご感想をお寄せいただければ幸いです。

次号は、今年の夏頃に発刊の予定です。