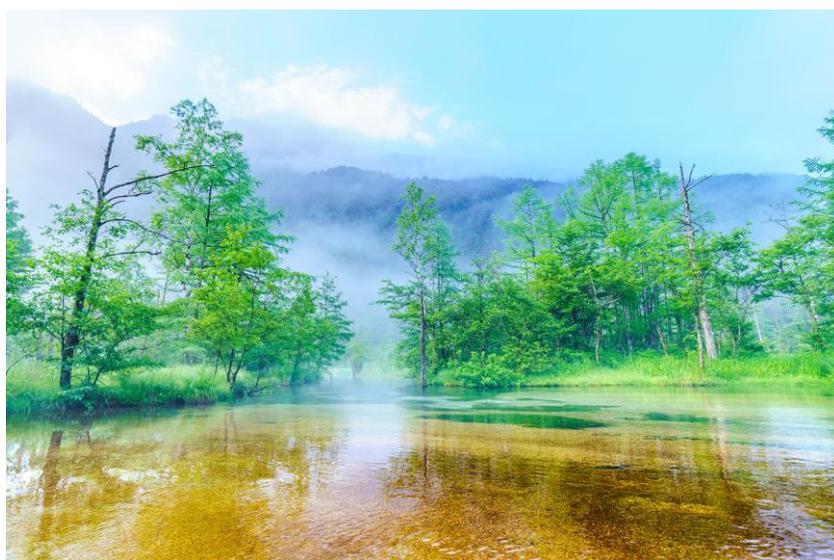


エスペランス

ESPERANCE

エスペランスはフランス語で「希望」という意味です。

2023年夏号 (No.75)



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	
私と障害者雇用	6
株式会社チャレンジドジャパン 代表取締役 白石 圭太郎 (常務理事・東北ブロック長)	
新任理事・顧問のご挨拶	7
〔理事〕	
東和組立株式会社 取締役社長	林 佳寿彦
株式会社 J R 西日本あいウィル 代表取締役	勝田 素乃子
〔顧問〕	
	湯浅 善樹
令和 5 年度通常総会開催	9
役員名簿	18
全障協の組織	19
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」	20
人的資本の開示と障害者雇用	21
公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 事務局・特定社会保険労務士 佐藤 真由美	
障害者雇用を巡る最近の動き	27
<ol style="list-style-type: none"> 1 第 124 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。 2 第 125 回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。 3 法定雇用率の引き上げ等に係る障害者雇用促進法の改正政・省令が公布されました。 4 「就労支援のためのアセスメントシート」が公表されました。 5 第 10 回国際アビリンピックでの日本選手団の成績が公表されました。 6 いわゆる障害者雇用ビジネスに係る実態把握の状況が公表されています。 7 障害者雇用状況報告の電子申請の方法が変わりました。 8 「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 4 年度)」が公表されました。 9 令和 4 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。 10 雇用関係助成金ポータル (電子申請を行うシステム) がオープンしました。 11 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ています。 12 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイントが公表されました。 	
全障協の動き	31
<ol style="list-style-type: none"> 1 北海道ブロック障がい者雇用セミナー「もっと広く活躍の場を！」が開催されました。 2 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。 3 近畿ブロック会議が開催されました。 4 第 1 回政策委員会が開催されました。 5 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。 	

- 6 東北ブロック会議が開催されました。
- 7 東北ブロック障害者雇用セミナーが開催されました。
- 8 令和4年度第4回理事会が開催されました。
- 9 中部ブロック会議が開催されました。
- 10 第2回政策委員会が開催されました。
- 11 令和5年度第1回理事会が開催されました。
- 12 令和5年度通常総会が開催されました。
- 13 第3回政策委員会が開催されました。
- 14 関東甲信越ブロック会議が開催されました。
- 15 近畿ブロック会議が開催されました。
- 16 令和6年度障害者雇用施策に関する要望事項を厚生労働大臣宛て提出しました。
- 17 第4回政策委員会が開催されました。
- 18 新規会員

事務局から 37

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。

今夏は全国各地で大雨による災害が発生しました。被災された皆さまには心よりお見舞いを申し上げます。

このたび、本年6月22日の通常総会において、全障協会長に選任されました加藤でございます。大山元会長、東出元会長、栗原前会長に続き4代目となりますが、前身の「重度障害者多数雇用事業所協議会」以来、歴代会長が長年たゆまぬ努力で築き上げてこられた40年余の歴史ある全障協の会長を仰せつかり、責任の重さに身の引き締まる思いがいたします。

前任の栗原会長におかれては、15年間にわたり会長として全障協の発展に尽力され、公益社団法人への移行、時宜にかなった団体名の変更、厚生労働省事業の受託開始と実績向上など多大な貢献をしていただきました。長年のご労苦に深謝いたすとともに、引き続きご指導・ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

前述の通常総会におきましては、役員改選のほか、令和5年度の事業計画及び予算案などについてご承認をいただきました。全国から、66会員（82名）のご出席をいただき、お陰様で盛会のうちに終えることができました。

出席いただいた皆様及び委任状を提出いただいた158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。

障害者雇用の第一線の声を国等の施策に届け、障害者の雇用を一層促進していくためには、全障協の社会的な存在感をこれまでも増して高めていくこと

が重要と考えておりますので、会員の皆様のお力添えをよろしくお願い申し上げます。

国の障害者雇用施策につきましては、雇用・福祉分野の連携強化や障害者雇用の質の向上の推進等を趣旨とした改正障害者雇用促進法等が昨年12月に成立いたしました。これらの改正事項が順次施行されていくとともに、法定雇用率の段階的引き上げも行われることとなり、障害者雇用を巡る状況は大きく変わりつつあります。こうしたなか、全障協としましても、事業形態や障害種別が多様な会員の皆様のご意見・ニーズを十分にお聞きし調整しながら、様々な課題についてより積極的に発言していく所存です。特に障害者雇用の質の向上については、会員の皆様が長年培ってこられたノウハウを活用することにより、社会的にも大きく貢献できるものと考えます。

こうしたことから、全障協として昨年度、「政策委員会」と「全障協在り方委員会」を理事会の決議を経て正式に立ち上げました。今後、国等への政策提言や全障協の将来的な方向性について、本格的に検討を進めてまいります。検討の過程で会員の皆様のご意見をお伺いすることも多くなると思いますので、ご多用中に恐縮ですが、よろしくお願いいたします。

本年度で7年目となる厚生労働省からの受託事業につきましては、専門相談員を配置した窓口（障害者雇用相談コーナー）を引き続き全国7ブロックの都市に設置し相談支援を行ってまいります。見学先企業の紹介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みについての事例報告等からなる参加無料のセミナーも全国7ブロックで開催します。本年度は、9月28日（木）の九州・沖縄ブロックを皮切りに、それぞれ異なるテーマを設定し順次各ブロックで開催してまいります。詳しくは全障協ホームページに掲載していきますのでご活用ください。本年度は一部を除き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、全国各地から参加いただきますようお願いいたします。

今後も以上のような事業活動を着実に実施していくとともに、全障協のさらなる飛躍のスタートとなりますよう全力で取り組んでまいりますので、皆様の一層のご支援・ご協力を賜りますよう重ねてお願い申し上げます。

「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



本年4月に JEED 理事長に就任いたしました輪島忍です。

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ご協力を賜り厚く感謝申し上げます。

また、今夏は、全国各地で大雨による災害が発生しました。被災された皆様に謹んでお見舞いを申し上げます。

足元では、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが、本年5月より2類から5類に緩和される等の動きと相まって、社会経済活動の正常化に向けた動きが活発になってきています。会員の皆さまにおかれましては、とりわけこのコロナ禍の3年間、障害者の雇用の維持にとどまらず就労意欲の維持・喚起を図るため、知恵を絞り心を砕いていらしたことに深く敬意を表します。そうした日々の積み重ねを通じ、テレワークやリモートワークなどの新しい働き方の一方で不足しがちとなる職場内でのコミュニケーションの図り方や、今後ますます進展する多様な働き方については、障害者雇用を推進してきた貴会会員企業の皆様には既に一日の長があるのではないのでしょうか。

さて、昨年12月に成立した改正障害者雇用促進法関係では、

- ① 事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることの明確化
- ② 週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満で働く重度の障害者や精神障害者の実雇用率への算定による障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進
- ③ 企業が実施する職場環境の整備や能力開発のための措置等への助成による障害者雇用の質の向上

などが盛り込まれており、令和5年4月1日以降、順次施行されます。

一方、障害者雇用率については、現行の2.3%から令和6年度に2.5%、令和8年度に2.7%と、段階的な引き上げが行われるとともに、除外率についても令和7年度から10ポイント引き下げられます。

また、令和6年度からの

- ① 障害者雇用調整金・報奨金の支給調整
- ② 障害者の雇入れ及び雇用継続に対する相談支援等に対応するための助成措置の創設や、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

等に向け、7月に公布された省令を基に、現在、JEEDにおいて制度の詳細設計を進めており、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制度改正が早期に浸透するよう、周知等に努めてまいります。

本年2月に、JEEDでは新たにブランドメッセージとして「らしく、はたらく、ともに」を策定しました。

年齢や性別、障がいの有無に関わらず、働くことを通じて一人ひとりが持てる力を発揮するためには、一人ひとりの「らしく」を見つけ、育て、いかしていくことが必要です。また、一人ひとりの「らしく」を、「はたらく」につなげていく必要があります。そして、一人ひとりが、社会、企業・職場などの組織、仲間や身近な地域からの「理解」や「支援」と「ともに」ある環境を整えることが大切と考えます。

このため、JEEDは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、雇用に関するノウハウ等の提供、障害者雇用に関する理解を深めるための啓発活動を推進しています。

今後も障害者雇用の大きな担い手である中小企業へのきめ細やかな事業主支援サービスの重要性や、精神障害・発達障害・高次脳機能障害等、障害の多様化に伴う個別性の高い支援ニーズの増加などを踏まえながら、障害者雇用支援業務を更に充実してまいります。

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17日から19日に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。本年3月に国際アビリンピックが7年ぶりに開催されたこと等とも相まって、雇用の質の向上に向けた取組の一環として、選手・関係者のアビリンピック参加への機運も高まっていることを感じています。貴会会員企業で研鑽されている社員様の参加も心よりお待ちしております。

JEED 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、不安定な国際情勢も背景に、何かと先行きを見通しづらい昨今ですが、貴会の益々のご発展と会員企業の皆様のご健勝とご多幸を心よりお祈り申し上げます。



私と障害者雇用

株式会社チャレンジドジャパン 代表取締役
(常務理事 東北ブロック長) 白石 圭太郎



弊社を立ち上げたのは今から約15年前です。公費事業である就労移行支援事業をメインに取り組んできました。設立当初のスローガンは「障害のある方の就労をサポートします!」でした。ここまでの試行錯誤の中で、あるいは全障協会員企業の皆様との交流の中で、就労と日常生活は密接に繋がっており、就労とは社会との調和が不可分だということに徐々に気づかされました。

現在の弊社の理念は「すべての人が役割を持ち、認め合える社会へ」。

すべての人に生まれ持った役割があります。

障がいがあってもなくても、重くても軽くても、男性でも女性でも、全ての人に生まれてきたからには絶対に役割はあるということ。

大事なことは、それぞれが持っている一つ一つの役割はどんなに些細なことでも、大きなことでも全て必要なものであるということをお互いに認め感謝することなのだと思います。

また、今年度、弊社グループでは、公費事業の就労継続支援B型事業所を廃止し、日本財団からの補助をいただき植物工場を建設します。B型利用者は直接雇用に移ります。これまでの就労移行支援、継続支援だけでなく、今後は事業として直接雇用を行う中での気づき、試行錯誤がまた出てくると思います。それらをすべて活かし、「すべての人が役割を持ち、認め合える社会」の実現の糧にしていきたいと思っております。

新任理事・顧問のご挨拶

林 佳寿彦 理事

(東和組立株式会社 取締役社長)



この度、理事を拝命しました東和組立(株)の林と申します。

弊社では現会長の板津幹彦が平成元年前身の全重協時代よりご指導を頂きながら取り組んで参りました障害者雇用を中心とした活動に国籍・ジェンダー・シングル問題などへの広がりを加えた結果、経産省から「新・ダイバーシティ経営企業 100選 2021」に認定され、現在は「誰も置き去りにしない」社会の実現の為、SDGs 活動へと更なる展開をしております。

昨年度は協会より障害者ワークフェアに出展をさせて頂き、延べ 500 名を超えるお客様にブースにお立ち寄りを頂き、皆様の関心の高さを実感致しました。

これからは理事として全障協の皆さまと共により良い障害者雇用環境の醸成に対し微力ではありますが尽力を致して参りたいと存じますので、会員の皆様には宜しくご指導ご支援ご協力のほどお願いを申し上げます。

勝田 素乃子 理事

(株式会社 J R 西日本あいウィル 代表取締役)



これまでの全障協の歴史や活動内容を知るにつけ、重責に身の引き締まる思いです。

私自身、会員の皆さまから、知識や経験、ノウハウ、人のご縁などを惜しみなく共有いただき、日々の活動ができていることに大変感謝しています。1 事業所で考えられること、できることは限られています。だからこそ組織としての全障協の強みを実感しています。

会員の皆さまとともに、さらに多様なセクターの皆さまとも力を合わせ、障がい者雇用がもっともっと当たり前の社会になるよう、考え実践してまいりたいと思います。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

湯浅 善樹 顧問



長い歴史と実績のある全障協の顧問という形でご指名いただき本当に光栄に思っています。素晴らしい機会を与えていただきありがとうございます。栗原前会長、丸物 元専務理事（現. 顧問）をはじめ全障協の方々にたいへんお世話になり、何か恩返しができないかと考えていたところ、お声かけいただいたので、二つ返事でお引き受けいたしました。

私は第一生命の出身で、最後の7年間は特例子会社で障害者雇用に携わり、その魅力に心奪われました。彼らが楽しく仕事をしている姿を見て、心洗われる思いで改めて自らの仕事の原点を思い起こしたものです。

共に仕事をしてみて気づいた事は、彼ら一人ひとりには何らかの得意とする事があり、それには高い能力を持っている事、そして仕事の習得が遅いのは、今まで訓練を受けていないからであり、実は高いポテンシャルを持っているという事です。

前向きに仕事に取り組む働く障害者が、少しでも自分の得意とする力を発揮できる仕事に就け、これからの社会を生き活きと生きてゆけるために、皆さまと一緒に頑張りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

令和5年度通常総会開催

令和5年度事業計画・予算など決定 加藤会長など新役員を選出

令和5年度通常総会は、本年6月22日(木)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66事業所、82名（他に委任状提出158会員）出席のもと開催されました。

この総会では、令和4年度事業報告、決算報告の承認に引き続き、令和5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6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、加藤会長をはじめ新役員が選出されました。

令和5年度通常総会の開会に当たり栗原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、たいへんお忙しい中、全国から多数お集まりいただき令和5年度の総会を開催できることに、たいへん喜んでおります。2) また、本日は公務ご多忙の中、厚生労働省の田中 職業安定局長様、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)の輪島 理事長様にご臨席を賜り、誠にありがとうございます。お二人には、全障協の事業活動に平素より、多大なご理解・ご支援をいただいております。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。3) 特に、昨年12月に障害者雇用促進法等の改正が行われ、法定雇用率の段階的引き上げとともに、かねてより全障協が要望しております、障害者の長期継続雇用に取り組む事業主に対する支援の拡充等につきまして大きく前進することとなりました。また、精神障害者の雇用率算定特例の継続なども実現いたしました。4) 施策の具体化に当たっては、ヒアリング調査やアンケートによって全障協会員の意見も採り上げていただき、結果を国の審議会に検討資料として提出いただきました。これもお二方のお力添えの賜物と存じます。

5) 昨年度1年間を振り返ってみますと、コロナ禍で一部制約はあったものの、全障協として様々な活動に取り組んで参りました。6) 特に、全国7ブロックに相談コーナーを設け、セミナー等も実施する厚生労働省委託事業につきましては、実績目標をことごとく達成し、7年目となる本年度も受託することができました。これも皆様のご支援・ご協力のおかげと感謝いたしております。これからも、より高みを目指し、全会員が一致して取り組んでゆければと思います。7) 協会独自の事業としては、職場見学会や経験交流などを内容としたブロック会議がようやくもとに戻りつつあります。特例子会社部会など、全国ベースの研究部会も、地理的制約のないオンライン会議を活用しながら進めてまいりました。今後も様々な研究部会を立上げ、全会員が参加できるような状況に広げてゆきたいと考えています。8)

さらに、政策委員会など、全障協を少しでもよい方向にもってゆくための提言をいただくような委員会も立上げており、その検討結果を総会の要望事項等にも織り込んでゆきたいと思っております。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っていますので、よろしく願いいたします。

9) 本日は、この後、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部の津曲障害福祉課長から福祉・雇用施策の連携強化等についてご講演をいただきます。ご多忙の中、講演を引き受けていただき本当にありがとうございます。10) その後、様々な議案をご審議いただくことになっております。コロナ禍終息後を見据え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考えておりますのでよろしくお願いいたします。



[令和5年度通常総会 風景]



[挨拶する栗原 会長]

栗原会長の挨拶後、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田中誠二様と、(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、田中局長からは、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政策の推進にご理解・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対して改めて敬意を表する。2) 個人的にも若い頃から貴協会とお付き合いがあり、1998年長野パラリンピックで貴協会が障害者の雇用展示会を開催されたときに、ハローワークの立場で全面協力し大成功をおさめたことが一番印象に残っている。その頃からも、障害の有無にかかわらず、障害者と一緒に働く場を作っていくという方向性をお持ちだったように思われ、その後貴協会の取組が大きく発展してきたことを喜ばしく思う。

3) わが国の障害者の雇用状況は、雇用者数が19年連続で過去最高を更新しており、令和4年度には約61万人となるなど着実に進展している。貴協会の会員をはじめ各企業の皆様の熱意と努力の賜であると考えている。4) 厚生労働省としては、今後、障害者の雇用機会の確保を更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) 昨年12月には、雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化や事業主が取り組む職場環境の整備、能力開発のための措置など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の推進に向けた週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などを盛り込んだ改正障害者雇用促進法が成立している。6) また、民間企業の法定雇用率については、令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%と段階的に引き上げるとともに、令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられる予定となっている。7) こうした中で、厚生労働省としては、企業の皆さま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、納付金・助成金の拡充を含む改正法の施行を着実に図ることなどにより、雇用の質にも配慮した雇入れについて全力で支援して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の提供や雇入れ、職場定着等についてノウハウ提供・相談支援を行う国の委託事業を受託いただいている。引き続き本事業の推進を通じて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みが益々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・ご支援を変わりなくいただくようお願い申し上げます。

続いて、輪島理事長からは、概略、次のお話がありました。

1) 本年4月1日にJEED理事長に就任した輪島と申しまして、私自身は、日経連に就職し2000年代の経団連との統合を経て、その間、ずっと労働政策を担当してきた。2) 障害者雇用施策については、20年ほど前に労働政策審議会障害者雇用分科

会の委員なども経験しており、その時に委員としてご一緒させていただいたのが栗原会長でいらっしゃる。3) 全障協については、虎ノ門に全重協の本部があった時代に、事業報告会の場に経団連から出席しており、たいへん勉強になった。4) 本日までご出席の皆様には、長年にわたって培った経験、ノウハウをもって障害者雇用に熱心に取り組み、その推進に大きく貢献されてきたことに深く敬意を表す。また、JEEDの行う事業についても多大なご理解・ご協力をいただいております重ねて御礼申し上げます。5) JEEDの支援サービスの1つである障害者雇用支援ネットワーク事業について、本日までご出席の皆さまの中にも平成30年度の事業開始当初から、雇用管理サポーターとしてご協力いただいている方が多数おられ、この場を借りて御礼申し上げます。6) 本年11月17日から19日に愛知県国際展示場でアビリンピックを開催する予定となっている。技能競技と併せ、障害者ワークフェアを毎年開催しており、例年、全障協会員の皆さまにご出展いただいている。これについても重ねて御礼申し上げますとともに、引き続きご協力をお願いします。7) 本年3月にフランス共和国メッス市で開催された国際アビリンピックでは、日本選手団30名の中から、8名のメダリストが誕生し、日本選手団としてもたいへん有意義な大会であった。金メダリストは来週、総理大臣から表彰状をいただくことになっている。メダリストになると、ご本人の自信につながることはもとより、職場に対する非常によい影響があるのではないかと考えている。8) 全障協会員企業で研鑽されている社員の皆さまの参加を心待ちにしている。是非、国内アビリンピックへの積極的な参加をお願いします。また、メダリストによるエキシビションもやってみたいと思っており、もしかしたら自分もメダリストになれるのではないかと考えてもらえるような機会になればと考えている。9) 本年2月にはJEEDでは新しく、「らしく、はたらく、ともに」というブランドメッセージを決めたところであり、今後は是非、JEEDとの名称が一般的に浸透していけばよいと考えている。10) 本日までご出席の皆さまにおかれてはJEEDの事業について引き続き特段のご理解・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

来賓のご挨拶の後、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課課長の津曲共和様から「令和4年障害者総合支援法等の改正～障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるように～」と題して講演いただきました。主な具体的内容は、就労継続支援事業（A型・B型）の現状、改正障害者総合支援法の概要、就労選択支援の概要、一般就労中の就労系障害者福祉サービスの一時利用、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について等でした。

講演の後、澁谷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4年度事業報告（第1号議案）、令和4年度決算報告及び監査報告（第2号議案）、令和5年度事業計画（案）（第3号議案）、令和5年度収支予算（案）（第4号議案）、令和6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6年度障害者雇用施策に関する要望事項については、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2023年8月31日掲載）の下線部をクリックするとご覧になれます。

第6号議案の役員改選については、中部ブロック及び近畿ブロックの理事の交代が全会一致で承認されました。また、栗原会長が退任され、加藤副会長が会長に就任されるとともに、加藤常務理事（東北ブロック長）が副会長に就任されました。併せて、東北ブロックの常務理事の交代、新たな顧問の委嘱がありました。役員改選後の全体は、本誌18ページの「役員名簿」をご覧ください。

総会に引き続き、加藤新会長から就任のご挨拶があり、その概要は次のとおりです。

1) 4代目の全障協会長に就任しました加藤勇と申します。どうぞよろしく願い申し上げます。2) 昭和48年に心身障害者多数雇用事業所に対する特別融資制度が創設され、労働省指定モデル工業を作ろうというのが全障協の始まりです。重度障害者多数雇用事業所協議会が結成され、平成元年には社団法人の全重協となり、そして全障協に至る50年の歴史のある団体です。その間、当初は身体障害、それから知的障害、精神障害のように障害者雇用にも長い歴史があり、その都度、それぞれの会長のもとで様々な問題を解決してまいりました。3) しかし、全障協にとっても、まだまだ色んな課題があります。本日の議案の中にもありますように、各研究部会、異業種交流会、政策委員会、全障協在り方委員会そして各ブロック会議の中で皆さまのご意見を聞きながら組織の内側をしっかりとまとめていかなければなりませんし、障害者雇用を行っている我々の意見を世間、公的にしっかりと認知してもらわなければなりません。それがなければ、障害者に対して本当に充実した施策、雇用はできないと思っております。4) こうした点について、皆さまのご協力のもとで組織運営、事業活動を全うしていく所存ですので、どうかよろしくお願いいたします。



〔挨拶する加藤 新会長〕

加藤新会長のご挨拶に続き、栗原前会長からご挨拶があり、その概要は次のとおりです。

1) まずもって、長い間ありがとうございました。平成20年から私が3代目会長を仰せつかりやってまいりました。終わってみれば、15年はあっという間だったという感じがいたします。2) 一番記憶に残っているのは、衆・参議院労働委員会に参考人として、また厚生労働省の労働政策審議会に委員として出させていただいたことです。労働政策審議会本審で障害者関係について発言するのは私だけであり、労働関係の中の障害者について意見を言えた得がたい機会となったことが記憶に非常に大きく残っています。これも会員の皆さまのおかげであり、感謝申し上げます。3) 本日は、加藤新会長、加藤丸の船出です。皆さま方には、全障協発展のため、倍旧のご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

続いて、加藤新副会長から新任のご挨拶があり、その概要は次のとおりです。

1) 栗原会長には、たいへんお疲れ様でした。今年度、副会長を務めます加藤と申します。仙台で株式会社新陽ランドリーという全社員の6割が障害者の会社を経営し、グループホーム7棟で36名の生活支援を行うグループ会社も運営しています。2) 全障協の会員の皆さまは、北海道から沖縄まで様々な障害者雇用の取組をされています。そういった実践されていること、様々なアイデアやお考えを是非、取り入れて全障協そのものを元気にしていきたいと思っています。3) 皆さまの取組を拝見させていただき、皆さまと一緒に全障協の活動を頑張っていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。



〔挨拶する加藤 新副会長〕

加藤副会長のご挨拶に続き、新任の常務理事・理事の自己紹介が行われ、最後に新たに就任された湯浅顧問からご挨拶があり、その概要は次のとおりです。

1) 長い歴史と実績のある全障協の顧問という形でご指名いただき本当に光栄に思っています。素晴らしい機会を与えていただきありがとうございます。2) 私は、第一生命に39年間勤め、最後の7年間は特例子会社で本部長から、社長、顧問として仕事をし、それがそもそもの障害者雇用に携わる発端です。その時に栗原前会長、丸物 元専務理事（現、顧問）をはじめ全障協の方々にたいへんお世話になりましたので、微力でも役に立てばということで顧問を引き受けさせていただいた次第です。3) 働く障害者と接した私の原点は、一緒に暮らしていた両脚が不自由で両松葉杖を使用する叔母が、商工会議所で経理の仕事をしている姿を見て、子どもながらに感銘を受けた記憶です。4) 障害者雇用に係る仕事を始めて、ようやくその時の叔母がいかにかんへんだったかということを感じる次第です。そういう方々が少しでも世の中で自分の力を発揮できて、自身が働きたい仕事に就き、生き活きと生きていく社会をつくるために皆さまと一緒に頑張りたいと思いますので、どうぞよろしくお願ひいたします。



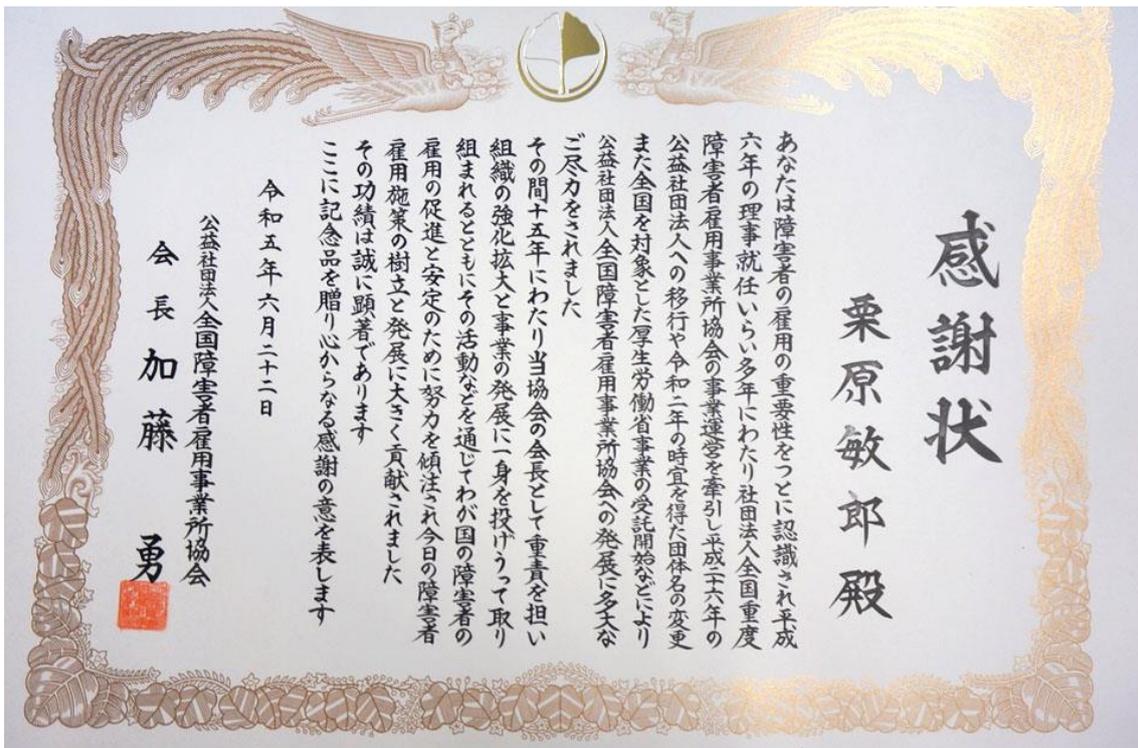
〔挨拶する湯浅 顧問〕

改選役員の紹介・ごあいさつの後、全障協の発展に多大な貢献をしていただきました栗原前会長に、加藤新会長から感謝状と記念品が贈られました。

満場の出席会員からは、永年のご功績に対し、感謝をこめた盛大な拍手がおくられました。



〔加藤新会長から栗原前会長に感謝状贈呈〕



感謝状

乗原敏郎 殿

あなたは障害者の雇用の重要性をつとに認識され平成六年の理事就任いらい多年にわたり社団法人全国重度障害者雇用事業所協会の事業運営を牽引し平成二十六年の公益社団法人への移行や令和二年の時宜を得た団体名の変更また全国を対象とした厚生労働省事業の受託開始などにより公益社団法人全国障害者雇用事業所協会への発展に多大なご尽力をされました
その間十五年にわたり当協会の会長として重責を担い組織の強化拡大と事業の発展に一身を投じうって取り組まれることもにその活動などを通じてわが国の障害者の雇用の促進と安定のために努力を傾注され今日の障害者雇用施策の樹立と発展に大きく貢献されました
その功績は誠に顕著であります
ここに記念品を贈り心からなる感謝の意を表します

令和五年六月二十二日

公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

会長 加藤

勇



[感謝状]



役員名簿

令和5年6月22日

役員	氏名	会社名
会長	加藤 勇	和光産業(株) 代表取締役
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	奥 脇 学	(有)奥進システム 代表取締役
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	余部 信也	(株)ニッセイ・ニュークリエーション 代表取締役会長
常務理事	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	茂森 実	(株)ほくでんアソシエ 代表取締役社長
理事	武市 雄治	マルカツ武市商事(有) 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	
理事	栗原 敏郎	(株)大協製作所 代表取締役会長
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	勝田素乃子	(株)JR西日本あいウィル 代表取締役
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	南九イリヨー(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

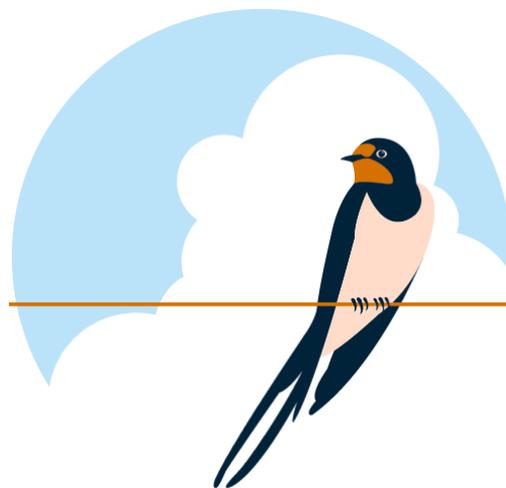
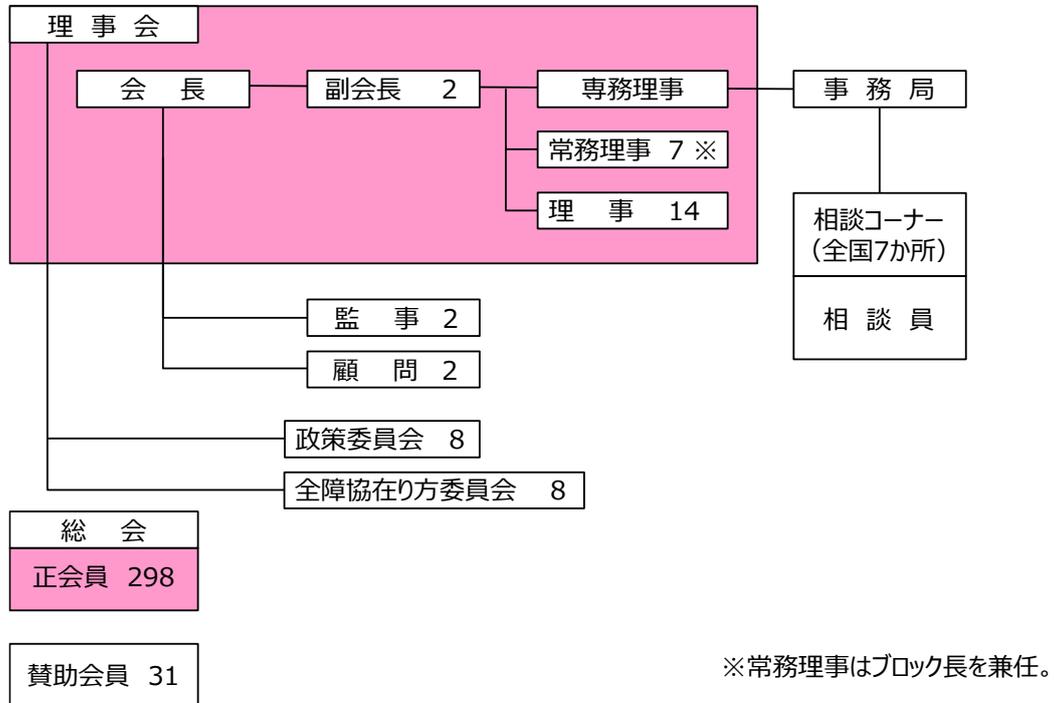
監事	大本 正巳	
監事	堂田 尚子	(株)大谷 代表取締役社長

顧問	丸物 正直	
顧問	湯浅 善樹	

(順不同)

全障協の組織

令和5年4月1日時点における全障協の組織体制は以下のとおりです。



[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5年度障害者雇用優良事業所等表彰式

【日時・場所】

日時：令和5年9月12日（火）13時30分より

場所：イイノホール（東京都）

※ライブ配信を行います。



▲令和4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。

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1,626点（絵画1,329点、写真297点）の作品の中から、入賞作品を表彰します。



◇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す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4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



人的資本の開示と障害者雇用

公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 事務局 佐藤 眞由美
(特定社会保険労務士)

1. はじめに

筆者が全障協に入職してから、早くも7年程の月日が経とうとしています。障害者雇用に真摯に取り組んでいらっしゃる会員企業の皆さんに教えていただき、啓発される毎日です。この7年間で私が学んだことは、障害の有無を問わない雇用は、高齢者、女性、外国人等すべての人が働きやすい職場でもあるということです。それゆえに障害者雇用企業に対する外部からの評価は高くあるべきではないかと考えます。

企業価値は、一つは貸借対照表、損益計算表といった財務諸表で数字として表せます。近年は、従来の数字で表せる財務諸表以外の、数字で表すことが困難であった人材などの定性的な資産に注目して企業価値を評価しようという動きが、欧米の投資家を中心に活発となってきました。この評価においては、企業で働く人材の能力を「人的資本(human capital)」として企業の資産とします。建物や機械設備や土地などといった目に見みえる資産(=有形固定資産)に対して人的資本は、特許権やノウハウなどといった形のない資産に属し「無形資産」とされています。すでに欧米では、2000年代に入り人的資本を含む無形資産への投資が増加していきました。我が国では、2021年6月に再改定されたコーポレートガバナンス・コード¹にはじめて「人的資本」という言葉が登場しました²。

本稿では、昨年内閣府が発表した「人的資本可視化指針」と、その中でダイバーシティとしての障害者雇用はどのように位置づけられているのかを調べてみました。

2. 人的資本の意義とその開示内容

(1) 人的資本と無形資産

そもそも人的資本とは、何を指しているのでしょうか。人的資本とは姚(2021)によると、「人的資本は、従来個人が持っている知識、スキル、能力と定義」されます。しかし最近では、個々の従業員の価値創出の知識、健康状態や組織にコミットする態度も含まれ、より広い企業の人に関するポートフォリオ(資産構成)としています³。企業経営にとっての人的資本について、経済産業省では、「人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方です⁴」としています。人的資本が注目された背景には、1990年代以降、第4次産業革命(ビッグデータ、IoT、AI、ロボット等の革新技术と新たな生活サービス)、グローバル化への対応により、人的資本を中核とする無形資産への投資額が、欧米企業を中心に高まったことがあります。

この無形資産への企業価値移転の背景には、近年のパッシブ・インデックス運用⁵の拡大、ESG(環境・社会・ガバナンス)の要素を組み込んだ投資の急増により、企業の評価ポイントが変化したことが一因として考えられます(伊藤レポート

2.0)⁶。特に2008年のリーマンショック以降、投資家から見た企業価値は、株主利益重視の短期的投資から、企業の社会的責任及び企業価値の持続的な向上といった、中・長期的な視点へとシフトしました。しかし日本の無形資産投資は増えてはいるものの欧米と比べて大きく差がついています。例えば、人材に対する投資に関しては、人材育成・組織再編投資が、1998年の約6兆円をピークとして減少傾向となり、2012年にはピーク時の6割程度にとどまっています（伊藤レポート2.0）⁷。

(2) 人的資本の開示

2022年8月に内閣府は、「人的資本可視化指針」を公表しました⁸。指針においては上場企業に対し、人への投資として19項目の経営情報（【Table 1】）を示しています。この可視化指針は、企業が人的資本を企業外部の人（株主、投資家、外部関係者等）に報告書の形で公表する場合に指針とするべきガイドラインです。

【Table 1 内閣府人的資本可視化指針より⁹・7分野19項目】

分野	項目
人材育成	リーダーシップ、育成、スキル/経験
エンゲージメント ¹⁰	エンゲージメント
流動性	採用、維持、サクセッション ¹¹
ダイバーシティ	ダイバーシティ、被差別、育児休暇
健康・安全	精神的健康、身体的健康、安全
労働慣行	労働慣行、児童労働/強制労働、賃金の公平性、福利厚生、組合との関係
コンプライアンス	コンプライアンス/倫理

[出所：内閣府「人的資本可視化指針」を参考に作者作成]

2023年1月31日、内閣府は「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」等を公布しました。この改正により上場企業は令和5年3月31日以後の終了する有価証券報告書について、多様性に関する指標を追加¹²する必要があることとなりました。

3. 人的資本と障害者雇用

内閣府の人的資本の開示は、有価証券報告書発行企業が対象です。中小企業においては、自社での取り組みのガイドラインとして、SDGsやISO（国際標準化機構 International Organization of Standardization）の規格があります。ISO30414は、企業規模を問わず、多様な組織を想定しています。同規格については、日本ではまだ取組が少ないのが現状ですが、欧米では中小企業を含めて多くの企業に広がりがあります。

【Table 2 人的資本可視化指針・SDGs・ISO30414 の比較】

	人的資本可視化指針	SDGs	ISO30414
主体	日本政府	国連サミットで採択	国際標準化機構
対象	上場企業	すべての国が行動、すべてのステークホルダーが役割を持つ	すべての組織に適用
内容	企業が自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて積極的に活用することを推奨している	「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標を設定	労働力の持続可能性をサポートするため、組織に対する人的資本の貢献を考察し、透明性を高めることを目的として、人的資本に関する網羅的・体系的な情報開示のガイドラインとして制定
策定月日	2022年6月	2015年9月	2019年1月発行
人的資本開示項目	<ul style="list-style-type: none"> ・育成 ・従業員エンゲージメント ・流動性 ・ダイバーシティ ・健康・安全 ・労働慣行 ・コンプライアンス 	17目標と169のターゲット、232の指標がある。人材開発は、目標8〔経済成長と雇用〕包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進すること等を中心として、環境・人権・平和に統合的に取り組む	11項目 <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスと倫理 ・コスト ・ダイバーシティ ・リーダーシップ ・組織文化 ・組織の健康・安全 ・生産性 ・雇用、流動性、離職率 ・スキルと能力 ・後継者計画 ・従業員の可用性
ダイバーシティと障害者雇用	開示例として従業員・経営層の属性と比率（年齢、性別、障害）ISO、WEF、GRI等の開示例を表示	人間の安全保障アプローチ、若者、障害者を含むすべて男性及び女性の完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の多様性（年齢、性別、障がい、その他） ・リーダー組織の多様性

[出所:内閣府人的資本可視化指針、外務省HPを参考に作者作成]

【Table 2】に、人的資本可視化指針・SDGs・ISO30414の人的資本における比較をしました。三者は、その目的や、意味において相違しますが、人権及び人的資本を重視するといった点では、共通するものがあります。内閣府の「人的資本の開示指針」はISO30414のガイドラインを取り入れており、SDGsは、世界共通目標であり、ESG投資との関連が深いです。障害者雇用の分野では、ダイバーシティという共通項目があります。SDGsは、平等な人権を基盤とした雇用とディーセント・ワークを目標にし、人的資本の開示基準である人的資本可視化指針とISO30414では、従業員の多様性（年齢・性別・障害等）、リーダー組織の多様性といった項目が並びます【Table 2】。

現在の日本企業における財務情報と非財務情報を取りまとめた統合報告書やサステナビリティ報告書における障害者雇用に関する記述の実例を以下7社について、概要を記載いたしました【Table 3 統合報告書等の障害者雇用開示事例】。7社ともホームページ上で公開されており、投資家のみならず、広く利害関係者一般に公開されています。

【Table 3 統合報告書等の障害者雇用開示事例】

企業	業種	レポート名	雇用率	主たる記述内容
A	電機メーカー	統合報告書	開示	特例子会社のノウハウをグループ全体に展開。グループ会社各国における障がい者活躍推進の取組記載
B	自動車製造業	統合報告書	開示	能力開発への支援の具体例、特例子会社の取組、障がい者の視点からの製品開発、評価への意見の事例
C	通信業	アニュアルレポート	開示	障がいのある社員の業務拡大、アートコンテストの実施
D	製造業	サステナビリティ報告書	開示	研修における聴覚障害の配慮、特例子会社の取組
E	航空運輸業	統合報告書	開示	新たな職務創出への挑戦、障がい社員の意見のボトムアップの取組
F	総合商社	サステナビリティレポート	開示	特例子会社の取組、多様な業務に障害の有無に関係なく同じ職場内で業務を行う取組等
G	航空運輸業	統合報告書	開示	「障がい雇用推進室」が中心となり企業グループ全体で連携強化を図り障害者雇用に推進。

[出所：各社ホームページの掲載事項に基づき作者作成]

7 社の特徴としては、①非財務情報に年度推移障害者雇用率といった定量的データを開示していること ②障害者雇用の取組について、定性的な事項（配慮、業務拡大）を具体的に記載していること。③特例子会社及び企業グループ全体（及び世界各地）での取組（企業姿勢）の記述をしていることなどが挙げられます。

しかし、障害者雇用に関する開示については、統合報告書等に記載されていない企業も散見されます。（独）労働政策研究・研修機構（2018）の調査では、他のダイバーシティ分野の情報開示との比較の点からは、「女性社員の活用」の情報開示企業 54.1%に比し、「障害者の活用」は 26.6%であり、7 割（72.3%）が、情報を開示していないことから、障害者の活用の開示率が調査実施企業の 4 分の 1 であることを明らかにしています¹³。

4. おわりに

現状では、上場大手企業でも障害者雇用の開示状況にばらつきがありますが、「人的資本の開示」について、多様性の指標が取り入れられることで、多くの企業において自社の障害者雇用開示が進展していくのではないのでしょうか。

内閣府の「令和 2 年度障害者差別の解消の推進に関する国内外の取組状況調査報告書」の国外調査結果において ESG と障害者施策の関連における今後のアクションについて、現状では、企業における障害者配慮の取組は開示レベルが様々であるとしながらも、「投資に関わる枠組みに障害者に関する事項も包含され、そうした事項に関する ESG 評価基準が開発されることが、企業による取組を促進する上で重要だと考えられる¹⁴」。としています。障害者雇用が人的資本開示の重要な要素として位置付けられ、さらにキャリア形成への配慮など雇用の質の向上への取組みの開示が、企業の価値評価を高めるとの理解が浸透することにより、社会における障害者雇用の一層の推進になるのではないのでしょうか。

公益社団法人全国障害者雇用事業所協会の会員企業においては、ダイバーシティ & インクルージョンや人的資本が注目されるずっと以前に、障害ある人の雇用と能力の開発を長期的に継続・企業内に展開してきた実績があります。今後も共生社会の実現に向けた、会員企業の皆様のたゆみない努力をサポートさせていただくのが、全障協の一職員の務めと、日々の業務に励みます。

¹ コーポレートガバナンス・コードとは、金融庁と(株)東京証券取引所が実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に資する主要な原則の取りまとめ。

² 円谷昭一（2021）「人的資本をめぐる動向と主要国比較調査」『月刊資本市場』2021. 12

³ 姚俊（2021）「新しいボトルに古いワインか—ESG の潮流と知的資本経営と情報開示—」『日本知的資産経営学会誌』2021（7）P51

⁴ 経済産業省「人的資本経営」

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/index.html（2023. 8. 23 検索）

⁵ パッシブ・インデックス運用とは株式市場全体の指数に連動する値動きを目指す運用である。取引コストや運用手数料が安いため、機関投資家や年金基金から投資が増加した。年金基金等は、長期の投資の観点から、長期のリスク要因である ESG 等の情報の把握を重要

- 視する。
- ⁶ 伊藤レポート 2.0 P21-37
 - ⁷ 伊藤レポート 2.0 P10-11
 - ⁸ 内閣官房 「人的資本可視化指針」 https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2210_04local/230428/local06_ref02.pdf (2023. 8. 23 検索)
 - ⁹ 内閣府 「人的資本可視化指針」 P28
 - ¹⁰ エンゲージメントとは、人材版伊藤レポート（2020）では、従業員エンゲージメントを指し、「企業が目指す姿や方向性を、従業員が理解・共感し、その達成に向けて自発的に貢献しようという意識」を指す。そして、日本では、従業員エンゲージメントが、「世界各国と比較しても低く従業員が自律し、自発的な貢献意欲に溢れているとは言えない状況にある。」としている。P14
 - ¹¹ サクセッションとは後継者計画をさす。
 - ¹² 金融庁 「企業内容の開示に関する内閣府令等改正の解説」 P8
 - ¹³ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2018）『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』JILPT 調査シリーズ No. 185 P52
 - ¹⁴ 内閣府 「令和2年度障害者差別の解消の推進に関する国内外の取組状況調査報告書」 <https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/r02kokusai/index-w.html> (2023. 9. 8 検索)

■参考文献

- ・内閣官房非財務情報可視化研究会（第6回（2022年6月20日））資料「人的資本可視化指針」
- ・内閣官房新しい資本主義実現本部事務局（2022）「人的資本：開示事項・指標参考集」
- ・経済産業省（2017）「伊藤レポート 2.0 持続的成長に向けた長期投資（ESG・無形資産）研究会報告書」
- ・経済産業省（2022）「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート 2.0～」
- ・外務省国際協力局地球規模課題総括課（2023）「持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けて日本が果たす役割」
- ・金融庁（2023）「企業内容の開示に関する内閣府令等改正の解説」
- ・経済産業省（2020）「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構（2018）『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』JILPT 調査シリーズ No. 185
- ・内閣府 「令和2年度障害者差別の解消の推進に関する国内外の取組状況調査報告書」
- ・円谷昭一（2021）「人的資本をめぐる動向と主要国比較調査」『月刊資本市場』2021. 12
- ・姚俊（2021）「新しいボトルに古いワインか-ESGの潮流と知的資本経営と情報開示-」『日本知的資産経営学会誌』2021（7）

障害者雇用を巡る最近の動き

1. 第124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5年2月2日（木）午後2時から、標記分科会がオンライン会議として開催されました。

今回の障害者雇用分科会では、

- ・障害者雇用調整金・報奨金の支給調整
- ・新設助成金の設定及び既存助成金の拡充
- ・特定短時間労働者の雇用率算定

等について審議が行われました。また、一部の全障協会員事業所にも回答をお願いしたアンケート・ヒアリングの結果のとりまとめが検討材料として提出されました。回答いただいた会員にはご協力ありがとうございました。

障害者雇用分科会の当日の資料は、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2023年2月10日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

2. 第125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5年2月20日（月）午前10時から、標記分科会がオンライン会議として開催されました。

今回の障害者雇用分科会では、「中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）」などの新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について審議が行われました。

障害者雇用分科会の当日の資料は、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2023年2月28日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

3. 法定雇用率の引き上げ等に係る障害者雇用促進法の改正政・省令が公布されました。

令和5年3月1日に障害者雇用率の引上げや除外率の引下げ等を内容とする標記の政・省令が公布されました。

改正の概要については、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年4月7日掲載）の下線部をクリックすると表示される、厚生労働省作成のリーフレットでご覧いただけます。

なお、リーフレットには盛り込まれておりませんが、障害者雇用調整金の単位調整額が27,000円から29,000円に引き上げられました（令和5年4月1日施行）。

4. 「就労支援のためのアセスメントシート」が公表されました。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門において、標記アセスメントシート及び活用の手引きが作成され、このほど公表されました。

このアセスメントシートは、就労に関する情報をご本人と支援者が共同で収集、整理するとともに、「個人と環境の相互作用」を重視したアセスメントが実施できるよう作成されています。

就労系障害福祉サービスにおいて個別支援計画を作成する際のアセスメント場面での活用の他、新たに創設される予定の就労選択支援における就労アセスメントの手法を活用した支援においても、標準的なツールとしての活用が想定されているとのことです。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年4月7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10回国際アビリンピックでの日本選手団の成績が公表されました。

令和5年3月22日（水）から25日（土）までの4日間、フランス・メッスで開催された第10回国際アビリンピックの結果が公表されました。

日本選手は1種目（歯科技工）で金賞を獲得しました。また、全障協会員の（株）JAL サンライトの選手も銀賞・銅賞（ネイリスト）を獲得しています。

入賞者一覧、大会風景、入賞者の喜びの声は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年4月7日掲載）の下線部をクリックすると表示される、厚生労働省ホームページ、JEED ホームページをご覧ください。

6. いわゆる障害者雇用ビジネスに係る実態把握の状況が公表されています。

令和4年1月以降、労働局において、障害者雇用ビジネス実施事業者やその利用企業の実態把握及び障害者雇用ビジネス実施事業者等への必要な助言・支援が実施され、把握した事例、懸念される課題等、望ましい取組のポイントが厚生労働省によりとりまとめられ公表されています。

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

7. 障害者雇用状況報告の電子申請の方法が変わりました。

障害者雇用状況報告については、デジタル庁の e-Gov 電子申請システムにより、報告書をインターネットで提出することが可能です。e-Gov 電子申請による提出には、ハローワークの開庁時間に関わらず、24時間手続きができるなどのメリットがあります。

この電子申請について、令和5年報告より、ユーザーID・パスワードを活用した電子申請から、電子署名（有料）またはGビズIDを活用した電子申請に切り替わりましたのでお知らせします。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年6月6日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

8. 「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4年度）」が公表されました。

令和5年5月31日（水）、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4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225件（うち、障害者差別に関する相談37件、合理的配慮の提供に関する相談188件）で、対前年度比7.8%減と減少しました。

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

9. 令和4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5年5月31日（水）、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102,537件で、対前年度比6.6%増となりました。

コロナ禍以前の令和元年度と比較すると、就職件数は令和元年度（103,163件）に近い水準まで改善したとのことです。

また、ハローワークに届出のあった障害者の解雇者数は、1,605人で、前年度（1,656人）を下回りました。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年6月6日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

10. 雇用関係助成金ポータル（電子申請を行うシステム）がオープンしました。

厚生労働省では、雇用関係助成金の電子申請を行うシステムとして「雇用関係助成金ポータル」を開発し、令和5年6月から本格的に運用を開始しました。

この「雇用関係助成金ポータル」を利用するに当たっては、デジタル庁が発行している「GビズID」を事前に取得する必要があります。

システムの概要及び「GビズID」取得について詳しくは、全障協ホームページ「助成金等情報コーナー」欄の関連記事（2023年4月7日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

11. 障害者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ています。

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。

テレワークについて情報収集中である、相談事項が明確になっていないといった状況であっても、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。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年7月10日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

12. 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイントが公表されました。

厚生労働省において、障害者雇用ビジネス実施事業者やその利用企業の実態把握等を踏まえ、標記のポイントについてリーフレットがとりまとめられました。

具体的には、「1 障害者雇用の方針の検討、社内理解の促進」、「2 障害者の職務の選定・創出」、「3 募集・採用・配置（マッチング）」、「4 雇用形態・雇用期間」、「5 労働時間・休日」、「6 賃金等労働条件」、「7 勤怠管理、業務管理」、「8 職業能力の開発・向上」、「9 評価、待遇」の項目ごとにポイントが示されています。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2023年7月10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. 北海道ブロック障がい者雇用セミナー「もっと広く活躍の場を！」が開催されました。

令和5年2月1日（水）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。

- ・全障協 栗原会長 開会あいさつ
- ・基調講演「北海道の特別支援学校における取組み～学校卒業後の企業との連携～」
講師：北海道立特別支援教育センター
教育課長 三瓶 聡 氏
- ・事例発表：ナビゲーター 北海道千歳高等支援学校 進路支援部 神上 祐子 氏
発表者Ⅰ 佐川グローバルロジスティクス(株)札幌支店
札幌営業所長 山家 優明 氏
横山 美麗 氏
発表者Ⅱ 小樽洋菓子舗ルタオ 販売部販売二課
店長 大森 拓也 氏
林 明日香 氏
- ・トークセッション・経験交流：
コーディネーター (株)ほくでんアソシエ 代表取締役社長
茂森 実 氏
- ・閉会あいさつ：全障協 木村 北海道ブロック長

2. 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。

令和5年2月3日（水）午後2時から標記会議が沖縄県宮古島市で開催されました。

当日は、野菜ランドみやこ（社会福祉法人みやこ福祉会）の職場見学や労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書の概要説明等が行われました。

3. 近畿ブロック会議が開催されました。

令和5年2月8日（水）午後2時から標記会議が大阪市淀川区のニッセイ情報テクノロジー(株)の会議室で開催されました。

当日は、厚生労働省障害者雇用対策課長による「障害者雇用の現状と今後の課題」に関する講演や、パソコンのリファービッシュ業務についての事例紹介等が行われました。

4. 第1回政策委員会が開催されました。

令和5年2月16日（木）午後4時から標記委員会がオンラインで開催されました。

新たに委員が選任されて第1回目の当日は、大まかな今後のスケジュールや、特例子会社部会など研究部会の検討結果の取扱いなど、委員会の運営方法について検討が行われました。

5. 中国・四国ブロック障害者雇用オンラインセミナーが開催されました。

令和5年2月21日（火）午後1時20分から、標記セミナーがオンラインで開催されました。

このセミナーは、全障協が厚生労働省から受託した「障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・相談支援事業」の一環として開催されたもので、その内容は次のとおりです。

- ・全障協 栗原会長 開会あいさつ
- ・講演「障害者雇用と定着」
講師：広島文化学園大学 人間健康学部 スポーツ健康福祉学科 教授 大塚 文 氏
- ・グループディスカッション
- ・セミナー全体のコーディネーター：広島県障害者相談支援事業連絡協議会 会長
社会福祉法人 大乘福社会 理事長 森木 聡人 氏
- ・閉会あいさつ：全障協 宮崎 中国・四国ブロック長

6. 東北ブロック会議が開催されました。

令和5年3月7日（火）午前10時30分から標記会議が仙台市青葉区で開催されました。

当日は、各会員による近況報告や、法定雇用率引上げと国による支援策の強化などに関する本部説明等が行われました。

7. 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5年3月7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。

- ・全障協 栗原会長 開会あいさつ
- ・事例報告「障害者雇用の進め方～受け入れ準備から初期の職場定着まで～」
報告者：若清テクノ(株)伊豆沼エコセンター センター長 築館 明美 氏
就労移行支援事業所ステップアップ 所長 伊東 理沙 氏
司会・解説：全障協仙台相談コーナー 相澤 相談員
- ・講演「障害者雇用におけるキャリア形成支援の取り組み」
講師：法政大学 教授 眞保 智子 氏
- ・グループディスカッション
テーマ：①「受け入れ準備から初期までの職場定着」
②「採用後のキャリア形成支援」
- ・閉会あいさつ：全障協 加藤 東北ブロック長

8. 令和4年度第4回理事会が開催されました。

令和5年3月14日(火)午後2時半から、全国の理事に参集いただき標記理事会が開催されました。

最初に栗原会長から挨拶があり、その概略は次のとおりです。

1)理事の皆様には、お忙しいなか、ご出席いただき誠にありがとうございます。3月13日からマスクの着用が個人判断とされるなど、新型コロナウイルス感染症の影響が収まりつつあるように見えるなか、久々に皆様に直接お会いすることができ、たいへん喜んでおります。2)本年度で6年目となった厚生労働省からの委託事業については、これまでの実績が評価され、来年度も受託できることになりました。役員の皆様のご支援、ご協力に感謝申し上げますとともに、引き続きよろしくお願いたします。3)昨年12月には改正障害者雇用促進法等が公布されました。また、法定雇用率は令和8年7月からの2.7%まで段階的に引き上げられることになりました。ご苦勞も多いかと思いますが、頑張って対応いただきたいと思ひます。4)本日の理事会では、6月の通常総会に向けて忌憚のないご意見をいただき、全障協発展のために大きな流れができるようにしていきたいと考えておりますのでよろしくお願いたします。

ご挨拶に引き続いて、定款により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5年度事業計画(案)・収支予算(案)、令和6年度障害者雇用施策に関する要望事項(案)、全障協在り方委員会設置要綱(案)、理事改選(案)及び令和5年度通常総会の開催について(案)の6点であり、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4年度入会の承認及び会長等職務執行状況報告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。

最後に加藤副会長から閉会の挨拶があり、1) 年度末のお忙しいなか出席いただき、また、各議案とも無事可決いただきありがとうございます。2) コロナ禍で3年間、皆様と直接顔を合わせられませんでした。5月から感染症法上の位置づけの変更が予定されているなど終息に向かいつつあり、ようやく、こうして皆様にお集まりいただくことができました。3) これから、5月の決算理事会、6月の通常総会と続いてゆきますが、全障協が全国唯一の中小企業・特例子会社等の集まりであり、精神・知的・身体障害者を雇用する事業所の団体であることを踏まえ、皆様のご意見を反映させながら進めてゆきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

といったお話で理事会を閉会いたしました。

9. 中部ブロック会議が開催されました。

令和5年3月29日(水)午前10時30分から、オンラインで標記会議が開催されました。

当日は、各会員による近況報告や、法定雇用率引上げと国による支援策の強化などに関する本部説明等が行われました。

10. 第2回政策委員会が開催されました。

令和5年4月19日(水)午後4時から標記委員会がハイブリッド方式で開催されました。

当日は、会員を対象としたアンケートの方法、今後の取組みスケジュール等について検討が行われました。

11. 令和5年度第1回理事会が開催されました。

令和5年5月31日(水)午後2時30分から標記会議が東京都中央区のA P 東京八重洲を会場としてハイブリッド方式で開催されました。

定款により栗原会長を議長として議事が進められ、令和4年度事業報告、令和4年度決算報告、会長・副会長の改選、顧問の委嘱の4点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、新規入会の承認及び受託事業に係る令和3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。

12. 令和5年度通常総会が開催されました。

令和5年6月22日(木)午後2時から、66会員82名(他に委任状提出158会員)の出席のもとに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会議室で通常総会が開催されました。

この総会では、令和4年度事業報告、決算報告の承認に引き続き、令和5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6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、役員の変更が行われ、会長・副会長をはじめ新役員が選出されました。

通常総会の詳細は、本誌9ページからの記事をご覧ください。

13. 第3回政策委員会が開催されました。

令和5年6月26日(月)午後2時30分から標記委員会がハイブリッド方式で開催されました。

当日は、全障協の令和6年度施策要望の内容の吟味、現状についての意見交換と併せ、会員の意見を把握する効果的な方法等について検討が行われました。

14. 関東甲信越ブロック会議が開催されました。

令和5年7月7日(金)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、「障害者のキャリアについて考える～障害者雇用の質の向上に向けて～」をテーマとした講演や会員相互の意見交換などが行われました。

15. 近畿ブロック会議が開催されました。

令和5年7月19日(水)午後2時から標記会議が大阪府中央区の日本生命保険相互会社 本店東館ビルで開催されました。

当日は、NPO 法人による取組みに関する講演、就労支援機器の紹介、職場見学等が行われました。

16. 令和6年度障害者雇用施策に関する要望事項を厚生労働大臣宛て提出しました。

令和5年7月24日(月)に加藤会長及び栗原前会長が厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課及び社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課を訪問し、各課長に厚生労働大臣宛ての「令和6年度障害者雇用施策に関する要望書」を直接提出しました。

17. 第4回政策委員会が開催されました。

令和5年8月28日(月)午後2時から標記委員会がオンライン方式で開催されました。

当日は、「令和6年度障害者雇用施策に関する要望事項」14項目について会員の意見を問うアンケートの内容、実施方法等について意見交換が行われ、9月初旬にアンケート回答依頼文を会員に送信することとされました。

18. 新規会員

令和5年1月から8月までに、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】

特定非営利活動法人 滋賀県社会就労事業振興センター（滋賀県）

株式会社 オートガード八戸（青森県）

NECフレンドリースタフ 株式会社（東京都）

DICエステート 株式会社（東京都）

メルコテンダーメイツ 株式会社（東京都）

株式会社 ライドウェイブ（愛知県）

【賛助会員】

大興電子通信株式会社（東京都）



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22日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66会員（82名）の皆様にご出席いただきました。加えて、158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。

今回の総会では会長の交代をはじめ、一部役員の変更が行われました。事務局といたしましては、新体制の船出がスムーズに進み、一層の発展につながりますよう、精一杯取り組んでゆく所存ですので、引き続きご理解・ご協力を賜りますよう、よろしく願いいたします。

なお、本号では新任の役員の皆様にご挨拶文を寄稿いただいておりますのでご覧ください。

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが変わったこと等により、社会経済活動が活発化してまいりました。全障協のブロック会議等も次第に集合形式で行われるようになっており、旧交を温め情報交換を行うことができる場が増え、事務局としてもたいへん喜ばしく思っております。全障協の活動がコロナ禍前にも増して活性化するよう取り組む所存です。

本年11月18日（土）に愛知県国際展示場で開催が予定されております「障害者ワークフェア2023」につきましても、48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7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、企業訪問による実施も活発化してまいりました。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、参考にさせ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。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5年 9月 28日 (木) 九州・沖縄ブロック・セミナー [福岡市で集合開催]
- 令和5年 10月 17日 (火) 中部ブロック・セミナー [オンライン開催]
- 令和5年 11月 7日 (火) 関東甲信越ブロック・セミナー [オンライン開催]
- 令和5年 12月 21日 (木) 中国・四国ブロック・セミナー [オンライン開催]
- 令和6年 1月 23日 (火) 近畿ブロック・セミナー [オンライン開催]
- 令和6年 2月 16日 (金) 北海道ブロック・セミナー [オンライン開催]
- 令和6年 3月 5日 (火) 東北ブロック・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、昨年12月に改正障害者雇用促進法が成立し、今後、改正事項が順次施行されていきます。併せて、法定雇用率の段階的引き上げや「中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）」等の創設なども行われることになっています。また、精神障害への重度概念の導入など、今回の制度見直しで継続検討となった事項もあります。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、逐次、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。

