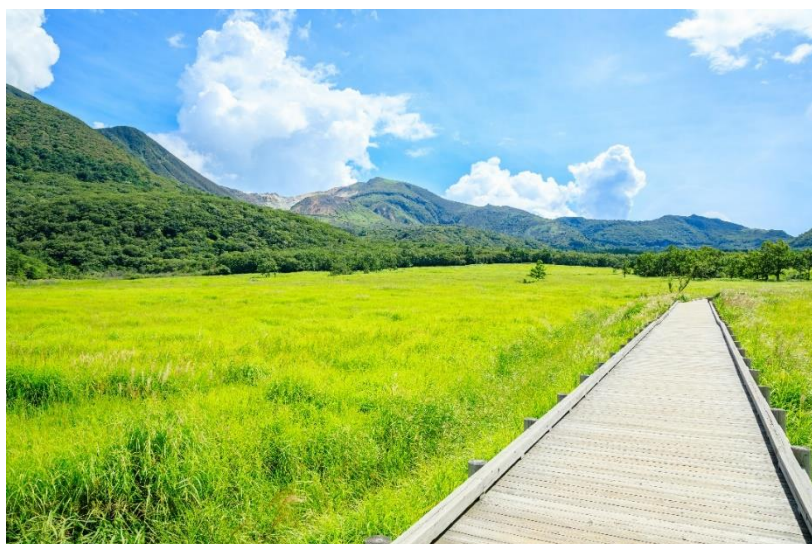


エスペランス

ESPERANCE

エスペランスはフランス語で「希望」という意味です。

2025年夏号 (No.79)



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	
利用者本位のサービスの提供を目指して	4
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 (J E E D)	
私と障害者雇用	6
公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 専務理事 湯浅 善樹	
令和7年度通常総会開催	11
全障協在り方委員会の活動について	18
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) 寄稿	21
1. 第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会 参加者募集のお知らせ	
2. 9月は障害者雇用支援月間です	
3. 企業担当者向けセミナーのご案内	
4. 障害者の就労支援に関する基礎的研修のご案内	
5. JEED 障害者職業総合センター職業センターから支援技法開発成果のご案内	
6. 障害者雇用を進める事業主のみなさまへ 就労支援機器をご活用ください!	
7. 障害者雇用支援マニュアル (新シリーズ) 刊行のお知らせ	
障害者雇用を巡る最近の動き	30
1. 厚生労働省「第2回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. 「障害者就労支援士」(仮称)構想などに関する報告書が公表されました。	
3. 厚生労働省「第3回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、全障協に対するヒアリングが行われました。	
4. 厚生労働省「第4回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。	
5. 就労選択支援実施マニュアルが公開されました。	
6. 全障協会員に協力いただいた重度障害者等の就労等に関する調査研究結果が公表されました。	
7. 厚生労働省「第5回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。	
8. 厚生労働省から障害のある方に向けて、熱中症対策をとりまとめたリーフレットが公表されています。	
9. JEED から障害者雇用納付金関係助成金の説明動画が公開されています。	
10. 厚生労働省「第6回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。	
11. 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供に係る相談等実績 (令和6年度)」が公表されました。	
12. 令和6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。	
13. 厚生労働省「第7回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。	
14. 第135回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
全障協の動き	40
1. 近畿ブロック会議が開催されました。	
2. 関東甲信越ブロック障害者雇用特別セミナーが開催されました。	
3. 第13回政策委員会が開催されました。	
4. 北海道ブロック障害者雇用セミナーが開催されました。	
5. 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。	
6. 東北ブロック会議が開催されました。	
7. 中国・四国ブロック会議が開催されました。	
8. 中部ブロック会議が開催されました。	
9. 北海道ブロック会議が開催されました。	

10. 令和6年度第3回理事会が開催されました。	
11. 第9回全障協在り方委員会が開催されました。	
12. 第14回政策委員会が開催されました。	
13. 関東甲信越ブロック会議が開催されました。	
14. 第10回全障協在り方委員会が開催されました。	
15. 令和7年度第1回理事会が開催されました。	
16. 障害者雇用相談員全国会議が開催されました。	
17. 第11回全障協在り方委員会が開催されました。	
18. 令和7年度通常総会が開催されました。	
19. 第15回政策委員会が開催されました。	
20. 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。	
21. 令和8年度障害者雇用施策に関する要望書を厚生労働省に提出しました。	
22. 東北ブロックセミナーが開催されました。	
23. 第16回政策委員会が開催されました。	
24. 新規入会事業所	
事務局から	47

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



今年は早い時期から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8月上旬には、鹿児島県をはじめ九州、北陸など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とともに、一日も早い復興をお祈りいたします。

経済面では、円安や原材料の高騰などの影響が依然として続き、経営環境は厳しく、皆様には、障害者の雇用維持・促進にも課題が多いものと存じます。こうした中であって、会員事業所をはじめ、障害者雇用の促進にご尽力いただいております関係の皆様には、全障協の事業活動の展開に平素より多大なご理解・ご協力を賜り、改めて厚く感謝申し上げます。

さて、全障協では去る6月12日に今年度の通常総会を開催し、令和7年度の事業計画案・収支予算案や「令和8年度障害者雇用施策に関する要望」などについてご承認をいただきました。出席いただいた72会員の皆様、委任状を提出いただいた138会員の皆様には、ご多用のなかご協力いただき誠にありがとうございました。

また、今回の通常総会では、会員の皆様からのご要望も踏まえ、出席者に8グループに分かれていただき、グループディスカッションを実施いたしました。このグループディスカッションでは、会員の皆様の関心が高いと思われる6つのテーマを設定し、現状や課題、対応方法等について話し合ってもらい、終了後に各グループの代表者が登壇してディスカッションの様態について報告が行われました。各グループでは日頃の困り事や課題解消に向けた取組等について活発な意見交換が行われ、参加者からはたいへん好評をいただきました。今後も、

このように会員の皆様のご意見・ご要望をよく聞いて事業展開に活かしていきたいと存じます。

国の障害者雇用施策につきましては、本年4月に除外率が一律10ポイント引き下げられ、令和8年7月には法定雇用率が2.7%に引き上げられる状況となっています。さらに、厚生労働省では現在、令和10年度からの法定雇用率設定に向けて研究会を設置し、障害者雇用促進制度について多角的な見直し検討が行われています。全障協もこの研究会のヒアリング対象となり、障害者雇用の現場の声をお伝えしてまいりました。

今後も、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ことはもとより、一層効果的な事業展開ができるよう努めてまいります。

具体的な活動の1つとして、平成29年度以来、厚生労働省から合理的配慮等に係るノウハウ普及・相談支援を内容とした事業を受託し本年度で9年目となりました。

この事業では、専門相談員を配置した窓口（障害者雇用相談コーナー）を全国7都市（札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、福岡市）に設置し、企業訪問やオンライン方式も活用しながら相談支援を無料で行っています。これまでも多くの企業等の皆様にご利用いただいております。見学先企業の紹介・取次ぎなどもできますので、障害者雇用に課題をお持ちでしたら是非、気軽にご利用ください。

併せて、障害者雇用に関する講演や先進的な取組についての事例報告、参加者によるグループディスカッション等からなる参加無料のセミナーも全国7ブロックで、それぞれ特色のある異なるテーマを設定して開催してまいります。本年度もオンライン形式で開催するため、地理的な制約もありませんので、是非、全国からご参加いただきますようお願いいたします。詳しくは、全障協ホームページに順次、開催案内を掲載していきますのでご利用ください。

受託事業以外の活動としましては、出席者同士の経験交流や職場見学等を行うブロック会議を全国7ブロックでそれぞれ年2回開催するとともに、特定のテーマごとに全国の会員に参加いただく研究部会の活動も進めています。さらに、障害者雇用施策に関する国等への提言を検討する政策委員会や、当協会の今後の方向性に関する提言を検討する全障協在り方委員会も活発に取組を進めています。今後もアンケート等を通じ、会員の皆様のご意見をお伺いしながら検討

を進めていくことになりますので、お手数をおかけしますが、是非、ご協力いただきますようお願いいたします。

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



利用者本位のサービスの提供を目指して

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



貴会及び会員の皆様におかれましては、日頃から JEED の業務運営に多大なるご協力を賜っており、心から感謝申し上げます。

この夏は全国各地で連日の猛暑となり、熱中症のリスクも高まっていることと思いますが、会員の皆様におかれましては、6月より職場での熱中症対策が企業や団体に義務化されたことも念頭に暑さ指数(WBGT)が高い日には無理をせず、こまめな水分補給や適度な休息を心がけるなど体調管理にご留意いただければと思います。

さて、障害者雇用については、本年4月から除外率が10ポイント引下げられ、令和8年度からは法定雇用率が2.7%に引き上げられます。「令和6年・障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)をみると、民間企業における実雇用率は過去最高の2.41%となり、着実に進展していると言えます。

企業の障害者雇用に対するインセンティブは、少子高齢化による人手不足の状況や昨今の働き方改革の動き等を背景に一層高まっており、「DEI(=ダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平性)・インクルージョン(包括性))」の推進の中で、職場になくてはならない頼りになる人材として存在感を発揮する障害者を目にする機会も増えてきているように感じます。

こうした動きともあいまって、障害者の活躍の機会は今後もさらに拡大していくものと考えていまして、JEEDにおいても、事業主の障害者雇用を支援するため、事業主支援計画に基づき、複数の支援を組み合わせた体系的な支援を行っているところです。

また、障害者の職場定着に向けて、企業在籍型のジョブコーチ養成研修も行っております。受講希望の高まりに応えるために、昨年度から受入れ人数を増やすなど、受講機会の確保に取り組んでおります。

さらに、障害者雇用納付金制度に基づく助成金については、今年度からオンライン申請ができるようにしており、適正かつ早期の支給に向け、今後も効率化を図ってまいります。

なお、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、昨年度まで「障害者雇用支援ネットワークコーディネーター」を東京のみに配置していましたが、今年度から東京、愛知、大阪の各地域障害者職業センターと千葉の本部にある障害者職業総合センターに配置することとしました。これにより、各地域における企業のニーズ把握、「障害者雇用管理サポーター」との連携が、より図りやすくなると考えております。

ところで、本年度の全国アビリンピックについては、昨年度に引き続き愛知県国際展示場（常滑市）で開催する予定ですが、例年より1か月早い10月17日から19日に開催することとしています。これと併催する障害者ワークフェアについては、例年、多数の会員企業の皆様にご出展をいただいておりますことに感謝申し上げます。

今大会は、令和9年5月にフィンランド・ヘルシンキ市で開催される第11回国際アビリンピックに日本から派遣する選手の選考会を兼ねております。選考にあたっては、通常開催に参加する都道府県代表選手に加え、直近4大会の全国アビリンピックにおける金賞受賞者や前回国際大会メダリストも招聘することとしており、選手の皆さんは日本代表選手を目指してチャレンジすることとなります。

貴会会員企業で研鑽されている社員様が全国アビリンピックにご参加される際には、国際アビリンピック選考会へのチャレンジを含め、企業全体で応援・サポートしていただくようお願いするとともに、競技会場において真摯に取り組む選手の姿やその高い技能をご覧いただきたく、ご来場をお待ち申し上げます。

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



私と障害者雇用

公益社団法人全国障害者雇用事業所協会
専務理事 湯浅 善樹



「私と障害者雇用」というテーマで書いてほしいと言われ、さて困った。みなさまのように会社の事業責任者として全てのリスクを負い、社会に出たばかりの障害者を手塩にかけて育て上げ、戦力としていらっしゃる方々に「障害者雇用とは」と、釈迦に説法のような話もできないし、正直悩みました。

民間会社勤めだったので、障害者と机を並べて仕事するきっかけは、役員からの命令です。自ら障害者雇用の世界に飛び込んだわけではなく「ずぶの素人」で、お恥ずかしいながら手帳が身体、知的、精神の3種類あるという事すら知りませんでした。

特例子会社に出向したのが2010年と東日本大震災の前年にあたります。それから足掛け15年いろんな出来事がありました。特例子会社の社長からスタートして、JEEDの雇用情報センターでエキスパートとして全国の企業の雇用援助にあたり、品川ハローワークの障害者コーディネーターで個々の企業の雇用指導を経験し、そしてJEEDの理事長で行政全般を見させていただき、さらには市役所の障がい福祉課で地域の障害福祉の実情を目にする機会を得て、現在当団体の専務理事を拝命しております。皆さまとは少し違う経験をしておりますので、今自分が課題と感じている事項である「雇用の質」について書いてみてはどうかと思い、お受けした次第です。しばしお付き合いいただきましたら幸いです。

さて、障害者の雇用が毎年右肩上がりで行っているのはご承知の通りです。最近では一般企業に働く障害者数は68万人になり、過去最高を更新しています。企業の採用意欲も相変わらず高く、障害者雇用率も2.41%になりました。このような中で行政の方向性に少し変化が出てきているように思えます。

障害者雇用促進法の改正時期にあたり、今年に入り障害者雇用対策課では障害者雇用促進制度の在り方研究会での意見を取りまとめるにあたり、障害者関

連団体からヒアリングを行っており、当団体も対象となりましたが、そのヒアリング項目の筆頭に「障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。（中略）事業主の責務として更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められているか。」という問いがあります。

私が障害者と共に働くようになった15年前と違い、法定雇用率が毎年のように改定され、常用雇用数の多い企業では年々「数」のプレッシャーが高まっており、ついには障害者の数合わせのためだけの「雇用率ビジネス」という鬼っ子も生まれ、行政としてもこの状況を看過できないと考え、「数」だけではなく「質」も必要と舵取りを変えたように思えます。

しかし、そもそも障害者雇用は「雇用環境の質」を通じての「障害者の自立」から始まったわけですので、今更の感も否めません。

障害者雇用促進法の第四条には障害者である労働者は職業人としての自覚を持ち、自ら進んで能力の開発及び向上を図り、職業人として自立するように努めるとされ、続く第五条では事業主は障害者が職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務があり、能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えると共に、適正な雇用管理を行うことで、雇用の安定に務めなければならないと定められています。

つまり、障害者雇用の本質は「質」であり、「数」は単に障害者雇用の評価尺度であったはずですが、しかし一旦数が掲げられると、日本人の生真面目さもあり、その達成が至上目的となり独り歩きしているように私は思います。

そこで、改めて「雇用の質」について考えてみたいと思います。

「質」を図る尺度としては、定量的なものと定性的な物に分けられますが、定量的な物としては正規・非正規の雇用条件、賃金条件、さらに社会保障の充実があり、結果としての定着率などがあげられます。ここでは障害者の賃金水準を考えてみたいと思います。

働く障害者の平均的な賃金水準は、全雇用者の平均賃金の6割程度であるという数字もあり、どうしても最低賃金に張り付くことが多いようです。もちろん職能給の考え方からすれば、仕事の能力により差があることは当然ですが、障害者が従事する仕事は、清掃や作業、単純事務などエッセンシャルワークと言われる業務の下支えの部分の仕事が多いので、障害者枠でない職員に比べて、より給与アップにつながる仕事へのチャレンジのチャンスが乏しいと思われます。

このため本来持てる能力を十二分に発揮するチャンスが失われているかもしれません。これは、障害者だから難しい仕事は無理というバイアスや、端からできるはずがないという思い込みが雇用する側の心に残っているからではないで

しょうか。まだまだ、事業主や人事担当者への障害者雇用研修や合理的配慮の具体例の研修機会や教育が足りていないと思います。

さて福祉側では今年10月から就労選択支援制度が始まりますが、人材不足とオーバーワークの中でどこまで効果的な能力評価ができるかがポイントだと思います。業務のマッチングは実際に働いてみてわかる部分も多いので机上の判断がどこまで有効に機能できるか疑問があります。また検討会議では、特別支援校の先生、市町村の福祉課のケースワーカー相談支援員など従来に比べより広範囲の連携が求められますので、行政範囲を超えた人材の育成が重要ではないかと思われこの制度が機能するまでにはまだまだ関門が多いのではないかと考えています。就労側としては、実習制度やトライアル雇用、さらには施設外就労などの制度を積極的に活用し、働いてマッチングを確認できる機会をより多く提供することが働きたい意欲がある障害者への支援になるのではないかと考えます。

また、入社後の育成についても「質」を図る重要な尺度といえます。これは、定性的な要素の高い部分かと思います。入社後の職業指導や研修などの機会付与、評価制度と結びついた昇給制度や昇進などのキャリアアップの制度なども尺度として欠かせないものです。全社員一律に制度が適用されているので障害者も公平に扱っていると考えるのでなく、障害のある社員の特性に合わせて個別に支援することが必要です。例えば発達障害のある方が向いていると言われる IT 関連の業務で、スキルを向上させるため集中的に研修の機会を与え、関連する仕事に就いてもらい継続してその能力アップを図ってもらうなど、能力を顕在化させ職域を広げていく努力が障害者雇用の「質」の向上に求められているのではないのでしょうか。

「数」のように顕在化しているものは容易に確認でき比較も簡単ですが、「質」のように具現化しておらず比較評価が難しいものは、客観性に欠けわかり難い。このため正確に伝えるためには「見える化」を図ることが求められます。

困っている企業のワンストップ相談窓口を強化し、先進的な企業の実践事例を具体的な事例で紹介し、それら企業の見学の機会を作る、一部でなく職場全体を鳥瞰できるような仕掛けが障害者雇用の正しい理解には欠かせないものと思われます。当団体が受託している厚労省の相談事業もこの一環であり、大変意義のあるものと思われます。使いやすさや効果的な相談につながるようにさらなる研究や分析を重ね効果的なものにしていかなければならないと考えています。

さらには当団体に所属されている事業所の方々は日本でトップクラスの障害者雇用の「質」を実践されておられますので、当団体の存在をアピールすること

が、「雇用の質」向上に直接役立つのではないかと思います。当団体に加入していることが「雇用の質」の高い企業の証であり、例えば優先調達や雇用率に一部反映できるような、当局の認定までつながれば理想であると考えています。

最後に私が体験した事例をお話して締めくくりとさせていただきます。

A 君はみどりの手帳(療育手帳の東京都名)を持って私の会社に入社しました。仕事の覚えは早いのですが、勤務態度にむらがある。ご家庭で遅くまでゲームをしているのか、勤務中の手あき時間に机に突っ伏して居眠りする姿を見かけることもたびたびで、その都度、指導員であるリーダーから注意を受けていました。翌年、職場に後輩が入社してきて先輩となった時にトラブルが起きました。後輩は仕事の覚えが遅く、一緒に仕事をしていた A 君が仕事の最中に大声で怒り出したのです。

周囲は凍りつきました。が、タイミングよく指導員のリーダーが A 君を隣の部屋に引っ張って行ったのです。A 君は叱られると思いきや、なんとそのリーダーは目の前で涙を流し始めたのです。「そんなんじゃ後輩はついてこないわよ。」「あなたが変わんなきゃここで仕事は続けられなくなるわ。」「仕事はひとりじゃできないのよ。」泣きながら諭すリーダーの姿を A くんは黙って見つめていたそうです。

彼の職場での態度が少しずつ変わっていったのはそれからでした。チームでの話し合いでもしっかり発言し、後輩が質問してくると丁寧に教えるようになりました。

数年後リーダーに昇格した A 君の話では、「あの時リーダーの涙を見て本当に自分を心配してくれているのが分かりました。自分、変わんなきゃと思いました。」とのこと。

雇用の「質」というと何か難しく考えがちなのですが、相手を心から慮る心の暖かさが「質」の必須条件ではないでしょうか。

障害は法定雇用率に代表される「医的モデル」に加え、個人と環境の相互作用で生み出されるものであるという「社会モデル」の考えが広がり、職場環境の改善が「雇用の質」の決め手であるという理解が浸透しつつあります。

障害者雇用の真の成功は、単に「雇用率の達成」ではなく、障害者一人ひとりが持てる能力を発揮し、自立を目指して不断の努力を継続できるような勤務環境を作り上げることではないかと思います。

今企業は少子高齢化の本格化や最低賃金の上昇による雇用環境の激変に直面し、働き手不足に対応するため、求職者に選ばれる魅力的な職場環境の構築が課題となっております。

また人材不足の対応として今まで雇用してこなかった多様な人材の活用。例えば女性の登用や高齢者や外国人の採用そして障害者の戦力化などが必須となっており、それら従業員一人ひとりの能力アップによる生産性向上が欠かせません。

「雇用の質」は単に障害者だけの課題でなく、働きやすい職場環境を作りだすための会社全体の経営課題に他ならず、障害者雇用の「質の向上」はこの経営課題を解決する糸口につながるものと思われます。できるだけ多くの企業が「法定雇用率」だけではなく、「雇用の質」という経営的視点で障害者雇用を見直していただくことを強く願っております。

最後までお付き合いいただきありがとうございました。皆様方の益々のご活躍を祈念いたしまして筆を置かせていただきます。

湯浅 栞



令和 7 年度通常総会開催

○ 令和 7 年度事業計画・収支予算など決定

令和 7 年度通常総会は、本年 6 月 12 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 72 事業所、90 名（他に委任状提出 138 会員）出席のもと開催されました。

この総会では、令和 6 年度事業報告、決算報告の承認に引き続き、令和 7 年度事業計画(案)、同収支予算(案)及び全障協慶弔規定（案）が原案どおり承認されたほか、令和 8 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。

開会に当たり加藤会長から挨拶があり、その概略は次のとおりです。

1) 会員の皆様にはご多用中、全国各地から多数ご参集いただき誠にありがとうございます。2) ご来賓の厚生労働省職業安定局長、JEED 理事長には、全障協の事業活動に平素より多大なご理解・ご支援をいただいております、厚くお礼申し上げます。3) 全障協は昭和 56 年その前身である「重度障害者多数雇用事業所協議会」を結成し、平成元年に「社団法人全国重度障害者雇用事業所協会」となりました。4) 当協会は、多数の重度障害者を雇用している事業所の経験と実績のうえに立って関係機関の支援のもと、重度障害者雇用の促進と職場定着の推進を図るための調査研究、関係機関・団体等に対する情報の提供や啓発及び相談援助を行うことを目的としてつくられました。5) 皆様には、厚生労働省からの委託事業やブロック会議等にご協力いただき、この目的に沿って日々活動いただいております。さらに、全障協在り方委員会や政策委員会で具体的にどのように皆様方のお役に立てればよいのか検討しておりますので、引き続きご協力を賜りますようお願いいたします。6) また、JEED の事業では、障害者雇用支援月間における障害者雇用優良事業所等の表彰や全国アビリンピックに多くの会員に参加いただき、障害者ワークフェアにも全国から多数の会員に出展いただいております。7) このように、障害者雇用の第一線の声を聞いて施策に反映していただくことや、全障協の取組を広める機会を提供いただくことは、たいへんありがたく、本日お見えのお二方のお力添えの賜物であり厚くお礼申し上げます。8) さて、お手元の「事業報告」にもありますように、昨年度 1 年間を振り返ると、コロナ禍の沈静化に伴い、全障協の活動も軌道に乗ってきた一方で、物価の上昇等により皆様方それぞれ会社経営でご苦労されたのではないかと思います。我々は一般の障害者雇用事業所ですので、まず、経営の安定による企業の存続があって障害者雇用を行っているのであり、そうした日頃の悩みや考え方についての意見交換の場として、会員の皆様のご要望を受けて本日はいくつかのテーマを設定したグループディスカッションを実施することといたしました。グループディスカッションの結果を報告いただき、それも踏まえて厚生労働省に障害者雇用施策要望を行っていきたくと思っています。皆様のご協力をいただければ、本来の目的を達成する力と経験が全障協には十分にあると思います。9) また、総

会が終わりますと、各ブロックで年2回のブロック会議やセミナーを実施してまいります。そうした場で皆様方の意見を吸収して施策にのせていかなければならないと考えておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。



〔挨拶する加藤 会長〕



〔令和7年度通常総会の模様〕

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

まず、山田職業安定局長から、概略、次のお話がありました。

1) 貴協会役員、会員の皆様には日頃から障害者雇用施策の推進にご理解・ご協力を賜り心より感謝申し上げます。また、貴協会は設立以来、長年にわたり重度障害者をはじめとする障害者雇用を積極的に推進するとともに、職場定着に関するノウハウを培い障害者雇用の啓発・促進に努めてこられたことに改めて敬意を表する。

2) わが国の障害者の雇用状況を見ると、令和6年の障害者の雇用者数が約68万人と21年連続で過去最高を更新した。又、令和6年の実雇用率は2.41%とこちらも13年連続で過去最高を更新し、障害者雇用の状況は一層進展している。3) これらの実績は、貴協会会員をはじめとする企業の皆様の熱意と努力の賜物と考えており改めて感謝申し上げる。4) 厚生労働省としては引き続き、障害者の雇用機会の確保を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) 令和6年4月から民間企業における法定雇用率が2.5%に引き上がり、令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられた。更に令和8年7月には法定雇用率の2.7%への引上げが予定されている。6) このような動きのなかで厚生労働省としては、ハローワークで実施する「企業向けのチーム支援」を引き続き進めていくとともに、施行された納付金助成金の拡充等の着実な実施を図ることなどにより、雇用の質にも配慮した障害者雇用の取組を引き続き支援してまいりたいと思っている。7) さらに、令和4年12月に成立した改正障害者雇用促進法に関して

- ・ 雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化
- ・ 事業主が取り組む職場環境の整備や能力開発のための措置等への新たな助成措置
- ・ 多様な就労ニーズを踏まえた働き方に向けた週10時間以上20時間未満で働く重度の身体・知的障害者や精神障害者の実雇用率の算定

等の内容が昨年4月までにそれぞれ施行されている。8) これに加えて、昨年12月から今後の障害者雇用のさらなる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開始している。障害者の雇用の質の向上や雇用率制度について関係者の意見をうかがいつつ本年中を目途にとりまとめを行う予定にしている。貴協会にもヒアリングにおいてたいへん貴重な意見をいただきお礼申し上げます。9) こうしたことにより、障害のある方一人一人がその障害特性や希望に応じ能力等を発揮し活躍できる環境整備に取り組んで参りたいと考えている。10) 貴協会におかれては、今年度も合理的配慮の提供や雇い入れ、職場定着等についてノウハウの提供や相談支援を行う委託事業を実施いただいている。引き続き本事業の推進を通じ障害者雇用に取り組む企業に対し雇用の質の向上にも配慮した取組みが進むようご支援いただくとともに、障害者雇用政策へのご理解、ご支援をいただきますようお願い申し上げます。

11) 最後に、貴協会及び会員の皆様の益々のご発展、ご活躍を祈念申し上げて私の挨拶とさせていただきます。



〔山田 職業安定局長のご挨拶〕

続いて、輪島理事長からは、概略、次のお話がありました。

1) 日頃から J E E D の事業にご理解・ご協力をいただいていることに改めてお礼申し上げます。全障協は障害者雇用の草分け的な存在であり、皆様の障害者雇用に対する献身的なご貢献に深く敬意を表する。2) 障害者雇用促進法の改正で、企業実務としては、雇用の質を向上させなければならない一方、法定雇用率が引き上げられることによって雇用の量を確保しなければならない、除外率が引き下げられることでもう一段踏ん張らなければならない環境下にあると思う。3) こうしたなかで、JEED としては、企業在籍型ジョブコーチとか障害者雇用納付金に基づく助成金などを実施している。なお、今年度から、助成金についてはオンライン申請ができるようになったので、申請の効率化を図っていきたいと考えている。4) 障害者雇用支援人材ネットワーク事業についても日頃からたいへんお世話になっており、障害者雇用管理サポーターを多数派遣いただいていることに改めて感謝申し上げます。5) 本年10月に全国アビリンピックを開催するが、ご注意いただきたいのは、例年の11月ではなく1か月早くなり、10月18日に愛知のスカイエキスポで開催することである。全国アビリンピックと併せ障害者ワークフェアを開催しており、これも全障協の会員の皆様から多数ご参画いただいております改めてお礼申し上げますとともに、今年もご協力いただきますようお願いする。6) 2027年5月にフィンランドで国際アビリンピックが開催されることになっている。地方アビリンピック、全国アビリンピックを経て国際アビリンピックに臨むというホップ、ステップ、ジャンプの3段階方式をとっており、今年の第45回アビリンピック自体が国際アビリンピックに出場する選手の選考会となる。ここで代表選手になると1年間、競技種目について JEED がサポートし準備したうえで2027年の国際アビリンピックに出場することになる。皆様の会社で所属の社員・職員が全国アビリンピックに出場することであれば、是非、背中を押していただき国際アビリンピックに出場できるようサポートしていただけるとたいへんありがたい。7) いずれにしても、助成金や雇用管理サポート事業さらにはアビリンピックなどで全障協会員の皆様にはたいへ

んお世話になっていることに改めてお礼申し上げるとともに、是非とも事業の中身についてご理解いただき引き続きご協力いただくようお願いする。最後に、本日出席の皆様の益々のご健勝と企業のご発展を祈念して挨拶とさせていただきます。



〔輪島 JEED 理事長のご挨拶〕

来賓のご挨拶の後、澁谷副会長が議長に選出され、議案の審議が行われました。当日審議された議案は、令和6年度事業報告（第1号議案）、令和6年度決算報告及び監査報告（第2号議案）、令和7年度事業計画（案）（第3号議案）、令和7年度収支予算（案）（第4号議案）、令和8年度障害者雇用施策に関する要望事項（案）（第5号議案）、全障協慶弔規程（案）（第6号議案）であり、いずれも全会一致で了承されました。

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、全障協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8年度障害者雇用施策に関する要望については、全障協ホームページ「ミニ情報通信」覧の関連記事（令和7年7月4日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。



〔議長を務める澁谷副会長〕



〔監査報告を行う森田 監事〕

通常総会の議事終了後、障害を克服し旺盛な勤務意欲をもって優秀な勤務成績をおさめられた方に対する表彰（優秀勤労障害者）のお披露目があり、続いて出席者が8グループに分かれてグループディスカッションが行われました。このグループディスカッションでは、下記6つのテーマの1つについて現状や課題、対応方法等について話し合っていたいただき、終了後に全員が集合したうえで各グループの代表者が登壇してディスカッションの模様について報告が行われました。各グループでは日頃の困り事や課題解消に向けた取組等について活発な意見交換が行われ、参加者からはたいへん好評をいただきました。

- ・ 障害者の加齢への対応について
- ・ 職域拡大、職業能力開発、処遇改善等のキャリア形成支援について
- ・ 障害者、就労支援者の人材確保について
- ・ 精神・発達障害者の雇用管理について
- ・ 雇用率制度における就労継続支援A型事業所の位置付けについて
- ・ いわゆる障害者雇用ビジネスの影響について

グループディスカッションにおける意見交換の模様をいくつか紹介しますと、例えば、加齢への対応については、障害種別によって加齢の態様が異なり、特に精神障害でどのような形で現れ、いかに対応すべきかはこれから生じてくる課題といったことや、ITやDXなど仕事の変化への対応も課題となること、親の理解促進も重要といった意見がありました。また、キャリア形成支援については、親会社への出向・転籍制度や水耕栽培など農業への職域拡大について紹介がありました。人材確保については、特別支援学校との連携状況や就労支援人材の確保の難しさ等について話し合われました。就労継続支援A型事業所については、その運営状況や就労継続支援B型との連携等について話し合われ、障害者雇用ビジネスについては、障害者の自立促進への影響、職業能力の開発・向上の措置など事業主の責務からみた問題点などについて意見交換が行われました。

最後に、加藤副会長からグループディスカッションの講評も含め閉会の挨拶があり全日程を終了しました。



〔挨拶する加藤 副会長〕

通常総会後には、総会会場近くの鉄鋼会館において懇親会が開催されました。出席者は約60名にのぼるとともに、厚生労働省職業安定局の障害者雇用対策課長にも出席いただきたいへん盛会となりました。



全障協在り方委員会の活動について

全障協在り方委員会

1. 全障協在り方委員会の設置目的

それまで本格的な検討の準備として自発的に活動してきた全障協在り方委員会（以下「在り方委員会」といいます。）は、令和5年3月14日の理事会において設置要綱が承認され、全障協の正式な組織として位置づけられました。

その目的は、「全障協の中期的な発展に資するため、全障協の存在意義に係る将来的なビジョンと、その実現のために必要となる課題や取組について検討すること」（設置要綱第2条）であり、主な検討事項を次のとおり掲げています。（設置要綱第3条）

- ① 全障協の存在意義に係る将来的なビジョンに関すること
- ② 会員の拡大、財源の確保、会員のメリットの拡充等、将来的なビジョンの実現に向けた取組に関すること
- ③ 現状の取組の評価、改善点の析出に関すること
- ④ その他、全障協の中長期的な発展のために委員長が必要と認める事項及び理事会から検討の要請があった事項に関すること

2. 課題

全障協創立から35年余り、障害者をめぐる国際的な社会環境の変化や国内法制度改正等の過程で、障害者雇用に対する人々の認識は変化し、その社会的影響力は明らかに大きくなっています。

一方、全障協会員企業の属性は多様化し、当協会に求めるニーズも様々なものとなっています。

また、障害者の就労をテーマとする全障協以外の団体が複数存在するようになる中で、残念ながら、相対的に全障協の組織としてのパワーが低下していると認識せざるを得ません。

そうした様々な変化の波にさらされる中で、団体名を「全重協」から「全障協」と改め、新たな展開を期したものの、活用できる資源に限りがあるなどにより、社会の変化潮流を先取りする活動が十分にできているとは言い難い状況にあると考えます。

こうした認識を踏まえ、次の点について在り方委員会として議論・検討を進めています。

- ・ 全障協の存在理由に関する検討と提案
- ・ 活動理念に基づく事業展開に関する見直しの必要性
- ・ 全障協活動のさらなる活性化に向けて解決すべき課題

3. 活動理念

上記2の検討を進めるなかで、まず第一に取り組むべきは、全障協の活動理念（存在理由）を再設定（再確認）し、内外への積極的なアピールを通じて、全障協への興味関心を喚起することと考えました。

このため、全障協（旧 全重協）設立時に掲げられた目的や定款第3条の目的も踏まえて検討し、全障協の活動理念を表す公式ステートメント（宣言、声明）、活動の目的（ミッション）、実現したい理想（ビジョン）、提供価値と活動領域（バリュー）の案を以下のとおりとりまとめ、令和6年度の常務理事会、理事会に提案してきており、今後、会員の皆様のご意見もお伺いしていきたいと考えています。

公式ステートメント（案）

*ステートメント：宣言、声明

**わたしたちは、
ひとりでも多くの障害者が、
働くことを通じて
自ら望ましいキャリアを育み、
社会に貢献する人材として活躍できる環境を、
実現するための活動を行います。**

全障協理念メッセージ（案）

活動の目的 （ミッション）	すべては働く志のある障害者のために。 わたしたちは、社会の一員として働き続ける障害者を応援します。
実現したい理想 （ビジョン）	障害者の一般就労を推進するわたしたちは、 ディーセントワークの提供を原則とし、 障害者が職業人として、 自律的に生きることができる社会の実現を目指します。
わたしたちの 提供価値と活動領域 （バリュー）	わたしたち自身が、 障害者のためにより良い就業環境を実装できるよう日々研鑽と研究を重ね、 会得したノウハウを広く公開し、社会に普及させていく活動を行います。

4. 全障協活動のさらなる活性化に向けた課題

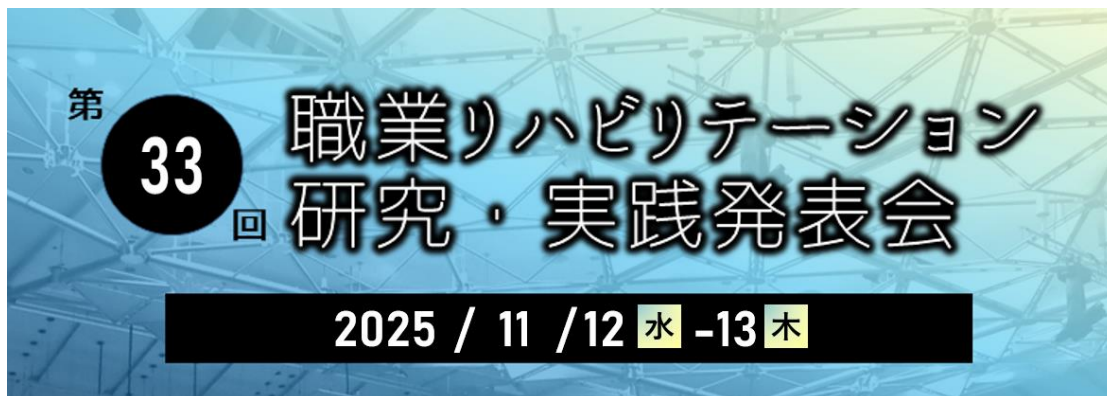
在り方委員会としては、上述の現状認識とそれに基づく活動理念の再設定を踏まえ、全障協の持続的成長を目指したさらなる活性化を図るため、次のような課題について有効な提言ができるよう今後も取組みを進めていくこととしています。

- 会員のメリット強化
 - ・ 会員に対する情報発信機能の充実
 - ・ 障害者採用・定着促進に資する効果的なノウハウ共有機会の提供
- 広報活動の一層の活性化
 - ・ 調査研究活動の充実
 - ・ 障害者の雇用管理ノウハウの普及促進活動の展開
- 会員数の大幅な拡大等、全障協活動の一層の活性化のために必要十分な資源の獲得



[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）寄稿]

第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会 参加者募集のお知らせ



職業リハビリテーション研究・実践発表会は、障害者雇用に関する調査・研究の成果、障害者の就業支援に関する実践事例や企業における雇用事例の発表のほか、特別講演、パネルディスカッションなどを行うもので、毎年1回開催しています。

今年度も、事業主、支援機関、研究機関などさまざまな立場の方からの講演や研究・実践発表を予定しており、8月22日（金）より、NIVR（ナイバー）ホームページにて参加者を募集しています。

プログラムは以下のとおりです。ぜひご参加ください。

◆プログラム◆

令和7年11月12日（水）
○特別講演 「誰もが力を発揮できる職場づくり ～一人ひとりが生き生きと成長し、能力を発揮できる組織へ～」 龍田 久美 氏 (オリンパスサポートメイト株式会社 代表取締役社長)
○パネルディスカッションⅠ 「“働き続けたい”を支える ～高齢化する障害者雇用の今とこれから～」 ※発表会に先だち、基礎講座及び支援技法普及講習を行います。
令和7年11月13日（木）
○研究・実践発表 口頭発表（80題）
○研究・実践発表 ポスター発表（38題）
○パネルディスカッションⅡ 「“定着・活躍・成長”につながる障害者雇用×雇用の質を高めるための支援を考える」

◆会場◆

東京ビッグサイト 会議棟（東京都江東区有明 3-11-1）

◆参加費◆

無料です。

◆申込方法◆

NIVR（ナイバー）ホームページの「第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会の参加者募集について」のページ内の「参加申込はこちらから」をクリックすると、申込フォームに移りますので、所定事項を入力の上、お申し込みください。

申込期限は令和7年10月13日（月）13時までです。先着順のため、期限内でも定員に達したプログラムより順次申込みを締め切ります。

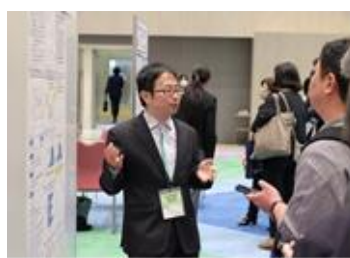


職リハ発表会

検索

◆お問合せ先◆

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 研究企画部 企画調整室
(TEL: 043-297-9067)



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（JEED）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7年度障害者雇用優良事業所等表彰式

【日時・場所】

日時：令和7年9月9日（火）13時30分より

場所：丸ビルホール（東京都）

※ライブ配信を行います。

【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1,680点（絵画1,252点、写真428点）の作品の中から、入賞作品を表彰します。



絵画・写真コンテスト
シンボルキャラクター
ピクチャノサウルス

◇表彰式の詳細は JEED 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、愛知、福岡）で開催します。働くことや仕事に関係のある内容をテーマに障害のある方が描いた絵画と障害のある方が働く姿を撮影した写真の数々。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6年度の様子

◇展示会の詳細は JEED ホームページをご覧ください。

JEED 絵画・写真



国立職業リハビリテーションセンター
国立吉備高原職業リハビリテーションセンター

企業担当者向けセミナーのご案内

国立職業リハビリテーションセンターと国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、障害のある人に対して、就職に必要な専門知識・技能を習得していただくための職業訓練を行っており、その一環としてすでに障害者を雇用している企業の担当者を対象に障害者の採用や雇用管理、職業訓練などについて理解を深めることを目的としたセミナーを開催しています。



セミナーの風景



施設見学の風景

開催日時

国立職業リハビリテーションセンター : 2025 (令和7) 年10月29日 (水) 13:30~16:30
国立吉備高原職業リハビリテーションセンター : 2025 (令和7) 年11月10日 (月) 10:00~16:00

内容

①施設紹介

業務概要の説明および職業訓練現場の見学

② 障害者雇用の取組み紹介

各企業の障害者雇用の取組み事例等の発表

③参加者の交流／情報交換

グループに分かれ、全員参加型のグループディスカッション方式にて実施

参加者の声

訓練生の発表を聴いて

- ・ いろいろな問題について解決策を試行錯誤している様子が伝わった。
- ・ 車いすの方がどんなことで困り、どうすれば働けるようになるのかわかりやすい説明だった。
- ・ 訓練生のレベルの高さに驚いた。次は上司を連れて参加したい。

企業の事例発表・意見交換を経て

- ・ 他社の受入事例を学んだことがなかったので、参考になった。
- ・ 同じ悩みを持った方が多くいらっしや、相談できたことがよかった。

訓練場面を見学して

- ・ 具体的な訓練内容を見学し、受入れ部署の検討に役立つ情報を得られた。
- ・ きめ細かいトレーニング、スキルアップに取り組んでいる様子を見られてよかった。

講演を聴いて

- ・ 具体的な取組事例があり、たいへん参考になった。
- ・ いままでなかなか雇用の継続がむずかしかった理由が見えたと思う。

問合せ先

国立職業リハビリテーションセンター
埼玉県所沢市並木4-2 職業指導課
TEL:04-2995-1207



国立吉備高原職業リハビリテーションセンター
岡山県加賀郡吉備中央町吉川7520 職業指導課
TEL:0866-56-9002



障害者の就労支援に関する 基礎的研修のご案内

JEEDでは、障害者雇用対策基本方針（令和5年厚生労働省告示第126号）にもとづき、障害者の就労支援に携わるみなさまが、雇用・福祉分野の人材が両分野に横断的に求められる知識等を習得することを目指す「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（基礎的研修）」を実施します。

▶▶▶ 基礎的研修の受講対象となる方

基礎的研修は、就労支援の基礎的な内容を学ぶ**初学者の方を対象**とした研修です。厚生労働省により、受講を必須とされる方が示されています。その他、福祉、医療等の施設で就労支援を担当される方、**職場適応援助者養成研修の受講を予定している方、企業で障害者雇用の担当をしている方**も受講対象となります。

▶▶▶ 基礎的研修の受講を必須とされる方

- 障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者
- 障害者就業・生活支援センター 生活支援担当者
- 就労移行支援事業所 就労支援員
- 就労定着支援事業所 就労定着支援員

令和7年度までに次の研修を修了した方は、基礎的研修の受講が免除されます

- ・ 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修
- ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修
- ・ 職場適応援助者養成研修（大臣指定機関による養成研修を含む）
- ・ 職場適応援助者支援スキル向上研修

▶▶▶ 基礎的研修の流れ

JEEDのホームページから受講申請してください。受講決定した方は、オンデマンド研修と集合研修の両方を受講します。修了した方に修了証書を交付します。



▶▶▶ 基礎的研修の内容

■ オンデマンド科目（9科目 560分）

科目1（80分）	科目4（60分）	科目5（60分）
就労支援の理念・目的	就労支援機関の役割と連携	障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、難病）
科目6（60分）	科目7（60分）	科目8（60分）
障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害、高次脳機能障害）	労働関係法規の基礎知識
科目9（60分）	科目10（60分）	科目12（60分）
企業に対する支援の基礎	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	企業における障害者雇用の実際

■ 集合研修科目（5科目 340分）

科目2（50分）	科目3（50分）
就労支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性向上のための支援）	就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）
科目11（100分）	科目13（90分）
アセスメントの基礎	地域における就労支援の取組
科目14（50分）	
講義の振り返り	



▶▶▶ 受講の優先順位

基礎的研修は、厚生労働省により受講の優先順位が示されています。

本研修は、受講が必須とされる方から受講を決定するほか、次の優先順位に基づき、受講を決定します。なお、同一順位内では、申請順で受講を決定いたします。

受講が必須とされる方の優先順位

- 【1】 障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者
- 【2】 障害者就業・生活支援センター 生活支援担当者
就労移行支援事業所就労支援員
就労定着支援事業所就労定着支援員
- 【3】 障害者就業・生活支援センター 生活支援担当者
就労移行支援事業所就労支援員
就労定着支援事業所就労定着支援員

のうち、この業務に就いてから2年以上経過している方

のうち、この業務に就いてから2年未満の方

受講が必須とされていない方の優先順位

- 【4】 上記【1】～【3】以外の方で、職場適応援助者養成研修の受講を予定している方

※大臣指定機関による養成研修を含む

※このうち、企業に在籍し障害者職業生活相談員資格認定講習を修了した方の優先順位は【7】

- 【5】 医療、福祉等の機関において障害者の就労支援を担当している方

- 【6】 企業の方であって職場適応援助者養成研修の受講を予定していない方

- 【7】 障害者職業生活相談員資格認定講習を修了した方で、企業に在籍し職場適応援助者養成研修の受講申請を予定している方

▶▶▶ 留意事項（必ず事前に確認してください）

受講申請に関する事項

■受講申請は専用サイトから行います。電話やFAXでの申請は受付できません。

■申請できるのは、勤務先の所在する都道府県の地域障害者職業センターが行う基礎的研修のみです。他の都道府県で実施する基礎的研修への申請はできません。

■受講申請は受講希望者の在籍する施設（勤務先）の管理者が行ってください。個人からの受講申請は受付できません。

受講人数の調整に関する事項

■一施設から複数名の申請があった場合、1名に限定していただく可能性があります。

■定員を超える申請があった場合、申込期間中であっても早期に受付を締め切る可能性があります。優先順位が高い場合でも締切後の追加受講決定を行うことはできません。

研修の受講、修了に関する事項

■オンデマンド研修受講期間はあらかじめ決まっています。期間内にオンデマンド研修動画の視聴及びテストが終了しない場合、集合研修を受講することはできず、再度、受講申請することになります。

■集合研修は、理由を問わず、規定の受講時間を満たさない場合、研修を修了することはできません。集合研修を修了できない場合は、翌年度末までは集合研修のみ受講申請をすることができます。

その他

■企業に在籍し職場適応援助者養成研修について、令和7年度より、「障害者の就労支援に関する基礎的研修」を修了していることが本研修受講の要件となりますが、当面の間はその要件を適用しないこととします。

あらかじめ、ご承知おください



(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構



住所 〒 261-0014

千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3

E-mail stgrp@jeed.go.jp

電話 043-297-9095

JEED 障害者職業総合センター職業センターから支援技法開発成果のご案内

令和6年度の技法開発の取組で、以下の3冊の成果物を作成しました。ぜひご一読頂き、障害のある社員の方の雇用管理等にご活用下さい。

●「発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方」支援マニュアル No. 28

発達障害者の自己理解を深めるためには自ら経験を振り返り、気づきを得ることが大切であることから、支援者は適切にサポートすることが求められています。

そのため、発達障害者との相談におけるポイントを、「相談の構造化」「相談で活用できる支援ツールの整理」「支援者の相談スキルの振り返り」としてまとめました。

付録では、相談場面でよく遭遇する場面を取り上げ、「対応のヒント集」、相談で活用できる各種支援ツールを一部紹介しています。（令和7年3月発行）

●「職場復帰に向けた調整のための効果的なアセスメントの実施方法」実践報告書 No. 41

職場復帰支援では、休職者・事業主・主治医の三者から必要な情報を把握した上で、職場復帰に向けた取組課題や目標についての共通認識を形成することが大切です。

そこで、今回は職場復帰支援において、休職者と事業主が職場復帰に向けた情報の整理・共有に基づいて合意形成を行う際のポイントや、合意形成後の円滑な支援や調整につなげるための支援ツールとして「情報共有シート(2024版)」「復職に向けた行程整理シート(2024版)」等を作成し、実践報告書として取りまとめました。（令和7年3月発行）

●「高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発」実践報告書 No. 42

高次脳機能障害者の自己理解を進めるためのアプローチは、認知機能の低下等も含め、個々の状況に応じて支援方法を検討することが大切です。

そこで、今回は高次脳機能障害者自身の目標にしたいことや関心のあること、できていることに目を向けるアプローチを検討し、実践しました。

「キャリア講習の改良（高次脳機能障害者版）」「振り返り・工夫検討シート」の作成や、個別相談やメンバー同士の意見交換などを活用した振り返りの工夫など、職業センターのプログラムで実践したこと、活用したツール、工夫点や留意点などを実践報告書に取りまとめました。（令和7年3月発行）

◎障害者職業総合センター（NIVR）ホームページから、全文やすぐに使える資料等をダウンロードできます。

<https://www.nivr.jeed.go.jp/center/index.html>

<お問合せ> 職業センター企画課調整係 TEL：043-297-9043



障害者雇用を進める事業主のみなさまへ 就労支援機器をご活用ください！

当機構(JEED)の『就労支援機器貸出・相談窓口』では、障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主に**無料**で**就労支援機器の貸出**を行っています。

「就労支援機器」とは障害者の就労を容易にするための機器のことで、主な機器は以下のとおりです。

視覚を補助する機器

●拡大読書器



据置型、携帯型、ポータブル型など各種取り揃えています。見え方、作業環境、見る対象物などの条件に合わせて選択できます。

●パソコン支援ソフト

画面読上げソフト(PC-Talker、JAWS)画面拡大ソフト、文字認識(OCR)ソフトなどの貸出を行っています。高知システム開発製のソフト(PC-Talker など)は、ソフト単体での貸出も可能です。

聴覚を補助する機器

●デジタル補聴システム



補聴器や人工内耳に送信機(マイク)が拾った音を直接届けることが出来るシステムです。職場では、会議や打ち合わせの場面でも有効に活用できます。音声認識アプリとの併用も検討できます。またリモート会議のパソコンなどAV機器への接続も可能です。

感覚過敏に対応する機器

- ノイズキャンセラー、イヤーマフ
- パーテーション



聴覚的・視覚的な刺激を低減させることで周囲の状況に影響されずに集中して就労できる環境を整えます。近年、急激に貸出件数が増えている分野であり、在庫を増強して対応しています。ぜひ、お試しください。

貸出制度の概要

- 貸出の対象：障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主
※国、地方公共団体・独立行政法人などは対象外です。
- 貸出期間：原則、6カ月以内
※職場実習やトライアル雇用の場合も利用できます。
(必要に応じて1回のみ、最大6カ月の延長可能)

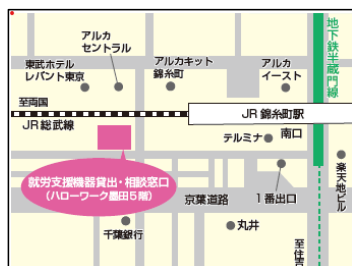
就労支援機器及び貸出制度についてはホームページで詳しく紹介しています。
<https://www.kikijeed.go.jp/>



就労支援機器のページ

検索

「就労支援機器」常設展示場のご案内



就労支援機器貸出・相談窓口

〒130-0022 東京都墨田区江東橋2丁目19番12号
TEL: 03-5638-2792

就労支援機器アドバイザーが、就労支援機器の紹介や活用方法に関する相談、貸出制度に関する説明を行っています。最新の機器を含め多くの機器を展示しておりますので、ぜひお試しください。

「就労支援機器」地方説明会のご案内

令和7年度就労支援機器説明会を以下のとおり開催します。就労支援機器の紹介および利用体験、活用事例の紹介、貸出制度の説明を行います。ぜひご参加ください。

- 大阪** 10月31日(金) 13:00~15:00
大阪市中央区久太郎町 2-4-11
クラブウエアネックスビル3F 会議室
JEED 大阪支部 大阪障害者職業センター
- 福岡** 11月21日(金) 13:00~15:00
福岡県福岡市中央区赤坂 1-10-17
しんくみ赤坂ビル 5 階
JEED 福岡支部 福岡事務所
- 愛知** 12月4日(木) 13:00~15:00
愛知県名古屋市中区錦 1-10-1
MI テラス名古屋伏見 5 階
JEED 愛知支部 名古屋事務所

参加を希望される方は事前の申し込みをお願いします。詳細は、就労支援機器のホームページをご覧ください。

障害者雇用支援マニュアル（新シリーズ）刊行のお知らせ

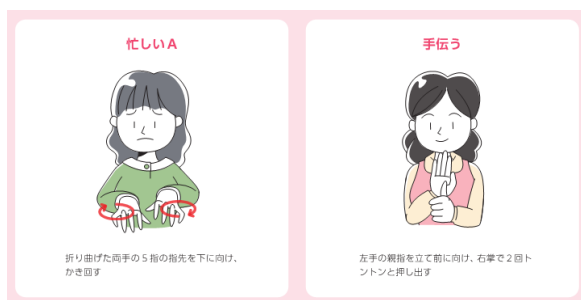
障害者の採用や職場定着、能力開発などの雇用管理のノウハウについて、コミックや事例を交え、障害別にまとめたマニュアルです。

聴覚障害者の雇用支援マニュアル

～きこえない・きこえにくい人が働きやすい職場に～

シリーズ第1弾として、聴覚障害（きこえない・きこえにくいこと）の特性、生じやすいコミュニケーションの行き違いの事例と対策、研修や会議における情報保障の取組などをコミックを交えてわかりやすく解説しています。

また、あいさつや気遣い、問いかけの表現など職場でよく使う手話も絵や動画で多数掲載していますので、きこえない・きこえにくい人とのコミュニケーションや働きやすい職場づくりのために是非ご活用ください。



- JEED ホームページにはデジタルブックを掲載しています。
- 冊子をご希望の場合は以下のお問合せまでご連絡ください。



デジタルブックは
こちら

＜お問合せ＞

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）
障害者雇用開発推進部雇用開発課 TEL:043-297-9513

障害者雇用を巡る最近の動き

1. 厚生労働省「第2回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。

令和7年2月28日（金）午前10時から、厚生労働省において標記研究会がハイブリッド方式で開催されました。

本研究会は、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者で構成されるものです（研究会開催要綱より）。

当日は、一般財団法人 全日本ろうあ連盟など関係4団体から次の項目についてヒアリングが行われました。

- ・ 障害者の雇用の質の更なる向上について
- ・ 障害者雇用率制度等について
- ・ 障害者雇用を更に促進するための課題、対応について

各団体から提出されたヒアリング資料等は、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2025年4月4日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

2. 「障害者就労支援士」（仮称）構想などに関する報告書が公表されました。

厚生労働省では、職場適応援助に係る支援の在り方及び人材育成・確保に向けた検討を行うため、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」を令和4年4月から開催しています。

このほど、「障害者就労支援士」（仮称）構想等を内容とした本作業部会の報告書がとりまとめられ、令和7年3月7日に公表されました。報告書の内容は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年4月4日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

3. 厚生労働省「第3回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、全障協に対するヒアリングが行われました。

令和7年3月10日（月）午後3時から、厚生労働省において標記研究会がハイブリッド方式で開催されました。

本研究会は、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者で構成されるものです（研究会開催要綱より）。

当日は、全障協など関係5団体からのヒアリングが行われ、全障協からは加藤会長、湯浅専務理事が出席し、ヒアリング項目について見解を述べ、質疑に対応しました。

全障協が提出したヒアリング資料は下記のとおりであり、全障協三役、顧問、政策委員会、全障協在り方委員会で構成されたヒアリング対応会議及び理事の承認を経てとりまとめられたものです。なお、各団体から提出されたヒアリング資料等は、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2025年4月4日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

〔団体ヒアリング資料〕

団体名：公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会
ヒアリング報告者：会長 加藤 勇
専務理事 湯浅 善樹

＜団体概要＞

1. 設立年月日：平成元年5月25日

2. 活動目的及び主な活動内容：

活動目的：障害者の雇用の促進及び職場定着の推進に寄与すること（定款第3条）

活動内容：・全国7ブロックにおいて、年2回ずつブロック会議を開催。同会議では、障害者雇用に関する最近の動向、支援策等に関する講演会、先進的な取組を行っている事業所の見学会、出席者同士の経験交流会等を実施。また、府県レベルでも同様の支部会議を開催。

・政策委員会、全障協在り方委員会を設置し、政策提言や全障協の活動方針について検討。また、関心テーマごとに全国レベルの研究部会を開催。

・平成29年度から厚生労働省の委託を受けて、全国7か所に障害者雇用相談コーナーを設け専門相談員を配置し、障害者雇用に課題を有する中小企業等を対象にきめ細かな相談支援を実施。また、障害者に対する合理的配慮や精神障害者の雇用等をテーマにセミナーを全国7ブロックで開催。

3. 加盟団体数（又は支部数等）：全国7ブロック支部
（北海道、東北、関東甲信越、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄）

4. 会員数：令和6年12月末現在 正会員307（一般企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所、社会福祉法人、NPO法人等）、賛助会員32

5. 法人代表：会長 加藤 勇（和光産業株式会社 代表取締役）

ヒアリング項目(1)

障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。

前回の法改正においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

<現状認識、課題等>

- ・ 仕事において、他者から認められ頼りにされ、自らは組織に貢献している充実感と共にやり甲斐を感じることは、本人の能力発揮や職場定着に極めて有効であり、このような職場環境の向上を図ることは、障害者に限らず職場全体のモチベーション向上にとって重要な取組と言える。
- ・ 一方、わが国の障害者雇用はこれまで雇用率制度を中心に進められ、一定の成果をあげてきてはいるものの、数の確保が優先される傾向が強くなっている。これからは雇用の質も意識し、障害者は戦力になる人材であること、障害者雇入れのための職場環境の整備が職場全体の働きやすさに資することを認識し、前述のような質の向上を意識した障害者雇用管理を行うことが企業に求められている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・ 企業が雇用の質の向上を図ることを促進するためには、雇用の安定とともに職域拡大や職業能力開発、処遇改善、管理職への登用等、キャリア形成を促進する措置や長期継続雇用等を評価することが好ましく、企業の取組みが一定の水準に達する場合は、雇用率カウントの上乗せを行う等の仕組みを構築することが望ましいと考える。
- ・ また、そうした措置の基盤として、雇用の質の向上に係る好事例を収集し、分析を加え個々の企業の課題に即して選択・提供する機能を強化する必要がある。

ヒアリング項目(2)

障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて
- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて
- ③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
- ④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が 100 人以下の事業主へ拡大することについて

<現状認識、課題等>

- ・ 今後のわが国の障害者雇用においては、企業が法定雇用率を達成する努力を継続するとともに、障害者に戦力として活躍していただくことのメリットを十分に認識し、より積極的に雇用するようにしていく方向を目指すべきであると考ええる。
- ・ 一方、法定雇用率が引上げられるなか、地域によっては障害者を雇用したくても必要な人材を確保できず苦慮している企業も少なくない。
関連して、令和5年度学校基本調査（文部科学省）によると、特別支援学校（高等部）卒業生の進路として就職が3割弱にとどまっているなどの状況があり、就職割合の向上を図ることが必要であると見ている。
- ・ 精神障害者については、様々な取組みが行われているものの雇用のノウハウが十分に普及しておらず、依然としてその雇用に積極的になれない企業も多い。
また、他の障害種別に比べ定着率が低い傾向にあり、雇用継続のためには体調の変動や通院等に伴う柔軟な労働時間管理、職場定着を支援する要員の配置等の雇用管理上の負担が企業側に加わるため、公平性の観点から、こうした負担を踏まえた実雇用率のカウントや助成金等の制度見直しが求められている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・ 企業が障害者を戦力となる人材として積極的に雇用し、障害者に就職先として選ばれる企業を増やすためには、雇用率制度に雇用の質の観点を導入することが求められている。
また、障害者を雇用したくても必要な人材を確保できないという企業も少なくないことから、障害者と企業を効率的に結びつける仕組みを一層強化する必要がある。さらに教育機関との連携を深め、積極的に職場実習を体験するよう働きかけるなどにより、一般就労に対する生徒や親の理解促進を図ることが必要であると考ええる。

① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置付けについて

- ・ 障害者雇用促進法の理念に鑑みて、手帳を所持していない難病患者や精神・発達障害者も就業上の困難性に応じて雇用率制度における対象障害者の範囲に含める方向で検討するべきであると考ええる。
- ・ そのためには、難病患者や精神・発達障害者の状況に個別性が高いことから、就労選択支援の活用も視野に入れつつ、就業上の困難性を雇用側の観点も踏まえて的確に評価する仕組みを構築することが前提となると考える。
また、法定雇用率の算定への影響を慎重に考慮し、激変緩和措置を講ずるなど円滑な範囲拡大のための対策が伴う必要がある。
- ・ なお、精神障害者保健福祉手帳が不更新となったり、有効期限から更新まで間が空く場合に、就業上の困難性が継続するケースであっても雇用率制度の対象とならないなど現制度の見直しも求められる。

② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置付けについて

- ・ 就労継続支援A型事業所は、国庫負担等により障害福祉サービス等報酬が支払われている点で、自力で障害者を多数雇用している企業と比べ、支援の手厚さに大きな差がある。

そうした意味において就労継続支援A型事業所の利用者は一般の雇用労働者と異なるものであり、一般労働者と同水準の常用労働者となり得る機会の確保を趣旨とした法定雇用率の計算式に含めない方向で検討するべきであると考えます。

- ・ 一方、就労継続支援A型事業所は加齢、あるいは定年等により地域に戻る障害者の受入れ先等としても重要な役割を担うことが期待されることから、納付金制度上の取扱いについては、今後の障害福祉制度における取扱いの方向性も踏まえて慎重に検討すべきであると考えます。また、一般就労に向けた人材育成においても重要な事業であり、障害福祉制度上における役割や位置付けについても検討をお願いしたい。

③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて

- ・ 精神障害者の雇用・定着促進、雇用管理上の負担の実雇用率カウントへの適切な反映にとり、「重度」区分を導入することには大きな意義があると見ている。
- ・ 精神障害に「重度」区分を導入するためには、就業上の困難性を雇用側の観点も踏まえて的確に評価する仕組みの構築が前提となると考える。

④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者が100人以下の事業主へ拡大することについて

- ・ 令和6年障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省）によれば常用労働者40.0人以上100人未満企業の実雇用率が1.96と企業規模別では最も低くなっている。こうした状況は障害者雇用のノウハウが中小企業にまだ十分に普及していないことも主な要因となっている。
- ・ 納付義務の適用範囲の拡大については、中小企業の経営環境が益々厳しさを増すなかで、障害者雇用のノウハウが十分に普及することに加え、適用に係る長期の周知期間の設定、一定期間の納付金の減免等の激変緩和措置等の十分な支援策を講じた上で慎重に取り組む必要があると考えます。



ヒアリング項目(3)

その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

<現状認識、課題等>

- ・雇用している障害者の加齢に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった場合の対応に苦慮する企業が増えてきている。
また、こうしたことを背景に、雇用可能な障害者とその家族であっても、将来への不安から一般就労を躊躇せざるを得ず、事業主が障害者を雇用する上での隘路の1つともなっていると見ている。
- ・停滞している中小企業の障害者雇用には、全般的な人手不足状況も相まって、雇用拡大の大きな潜在力があると考えられ、障害者雇用に係る負担を軽減するための支援策をより充実させることが必要である。
- ・毎年の最低賃金の大幅な上げは、加齢に伴い労働能力が低下した障害者の継続雇用や、就労継続支援A型事業所の運営が困難になるといった影響が生じ、結果として障害者の就労機会が狭められることが懸念される。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・障害者の加齢に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった場合の対応について、雇用施策と福祉施策の連携強化が図られつつあるものの、さらに円滑に福祉サイドにつなぐ施策を強化する必要がある。
雇用する障害者が必要なときに適切な福祉サービスを受けられるようにすることにより、障害者が安心して一般就労にチャレンジでき、事業主が高齢化した障害者を安心して福祉サイドに引き継いだうえで新たな障害者に雇用の場を提供できる環境が整うものとする。
- ・各種助成金等については、中小企業の利用が増え、障害者雇用促進に一層効果を発揮するよう、支給要件等の分かりやすい提示、手続きの簡素化等により、更に使いやすい仕組みにしていくことが望まれる。
- ・企業内において障害者に対する作業指導や職業生活指導等を行う人材の確保が難しくなっており、「障害者職業生活相談員資格認定講習」や「企業在籍型職場適応援助者養成研修」等も地域によっては受講枠の関係から必要な人数の受講ができない状況が生じている。
障害者の能力発揮、職場定着のために重要な役割を担う、企業内の就労支援人材の確保・育成に対する支援を強化する必要があると考える。
また、財政的に就労支援人材を独自に配置することが困難な小規模企業の就労支援人材の確保・育成に対する支援を拡充するとともに、外部の支援者を十分に活用できるよう、就労支援機関等における増員や柔軟に利用しやすい仕組みの整備等を図る必要がある。

- ・ 最低賃金の引上げに伴い、障害者の就労機会が狭められることがないよう、障害者雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対し、長期継続雇用に係る雇用率カウントの上積み、賃金助成の創設、最低賃金の減額特例の柔軟な適用等により支援の強化を図る必要があると考える。

4. 厚生労働省「第4回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。

令和7年4月14日（月）午後2時から、厚生労働省において標記研究会がハイブリッド方式で開催されました。

本研究会は、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者で構成されるものです（研究会開催要綱より）。

当日は、第2回・3回で実施された障害者関係団体に対するヒアリング結果のとりまとめ資料を踏まえて意見交換が行われました。また、ドイツ、フランス、アメリカ、イギリスの障害者雇用促進制度の概要及び日本の制度との比較について報告が行われました。当日の資料は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年4月15日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

5. 就労選択支援実施マニュアルが公開されました。

障害者総合支援法等の改正により、就労選択支援が創設され、新たな障害福祉サービスとして令和7年10月から実施されます。

この就労選択支援は、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、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援するものであり、このほど、厚生労働省から「就労選択支援実施マニュアル」が公開されました。

就労選択支援実施マニュアルの内容、就労選択支援の実施に係る自治体への通知、就労選択支援事業所の指定申請の標準様式等は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年4月25日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

6. 全障協会員に協力いただいた重度障害者等の就労等に関する調査研究結果が公表されました。

厚生労働省の令和6年度障害者総合福祉推進事業費補助金により実施され、全障協会員事業所にも回答の協力をいただいた「重度障害者等の就労・修学の支援の在り方等に関する調査研究」（実施機関：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング㈱）の結果報告書が公開されました。

この調査研究では、事業所が実施している合理的配慮・支援の内容、支援ニーズに対して十分に対応できていない合理的配慮・支援の内容などについて実態把握が行われています。報告書の内容は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年5月9日掲載）の下線部をクリックすると、三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱のホームページでご覧いただけます。なお、企業アンケートの結果は報告書155ページから掲載されています。

7. 厚生労働省「第5回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。

令和7年5月9日（金）午後2時から、厚生労働省において標記研究会がハイブリッド方式で開催されました。

本研究会は、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者で構成されるものです（研究会開催要綱より）。

当日の事務局説明資料「障害者雇用率制度等の在り方について：常用労働者数が100人以下の事業主への障害者雇用納付金制度の納付義務の適用範囲の拡大」では、100人以下企業に適用拡大した場合、新たに約6.5万社（40～100人規模）、障害者約7.8万人が対象となると想定されることや、納付金財政への影響なども示されています。当日の資料は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年5月12日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

8. 厚生労働省から障害のある方に向けて、熱中症対策をまとめたリーフレットが公表されています。

厚生労働省では、障害のある方に向けて、それぞれの障害に応じた熱中症対策をわかりやすくまとめたリーフレットを公表しています。

リーフレットには、障害に応じた熱中症予防のポイントや、熱中症が疑われた場合の対応が簡潔に記載されています。これらのリーフレットの内容は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年5月30日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

9. JEEDから障害者雇用納付金関係助成金の説明動画が公開されています。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）から、障害者作業施設設置等助成金、職場適応援助者助成金等の障害者雇用納付金関係助成金について、その内容や支給申請方法を説明した動画が公開されています。この動画は、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（2025年5月30日掲載）の下線部をクリックすると、JEED ホームページからご覧いただけます。

10. 厚生労働省「第6回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。

令和7年6月10日（火）午後2時から、厚生労働省において標記研究会がハイブリッド方式で開催されました。

本研究会は、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者で構成されるものです（研究会開催要綱より）。

当日の事務局説明資料「障害者雇用率制度等の在り方について：精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けること」では、本研究会や関係者ヒアリングにおいて出された意見のとりまとめ、論点整理、身体・知的障害者の「重度」区分に関する制度・議論の変遷等が示されています。当日の資料は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年6月19日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

11. 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供に係る相談等実績（令和6年度）」が公表されました。

6月25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6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の提供に関する相談は438件（うち、障害者差別に関する相談98件、合理的配慮の提供に関する相談340件）で、対前年度比78.8%増加しました。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年6月26日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

12. 令和6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7年6月25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115,609件で、対前年度比4.4%増となりました。一方、就職率（就職件数／新規求職申込件数）は43.1%で、対前年度差1.3ポイント減となりました。

また、ハローワークに届出のあった障害者の解雇者数は、9,312人（前年度2,407人）となり、解雇者数が過去最高だった平成13年度実績（4,017人）を上回りました。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年6月26日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

13. 厚生労働省「第7回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。

令和7年6月25日（水）午後3時から、厚生労働省において標記研究会がハイブリッド方式で開催されました。

本研究会は、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者で構成されるものです（研究会開催要綱より）。

当日の事務局説明資料「障害者雇用率制度等の在り方について：就労継続支援A型事業所やその利用者の位置付け」では就労継続支援A型事業所の制度概要・実態調査結果概要、本研究会や関係者ヒアリングにおいて出された意見のとりまとめ、論点整理等が示されています。また、令和6年度における障害者の解雇者数の状況も報告されました。当日の資料は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年6月26日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

14. 第135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7年7月14日（月）午後2時から、標記分科会がオンラインと集合のハイブリッド方式で開催されました。

今回は、以下の年度目標について、2024年度の評価及び2025年度の目標設定の審議が行われました。

- ・ ハローワークにおける障害者の就職件数
- ・ 障害者の雇用率達成企業割合
- ・ 障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合
- ・ 精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合

当日の資料では、ハローワークにおいて就職した障害者の6カ月定着率なども参考として示されています。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年7月18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. 近畿ブロック会議が開催されました。

令和7年1月20日（月）午後1時30分から、標記会議が和歌山市の和歌山城ホールで開催されました。

当日は、全障協和歌山県支部の取組みについての報告、グループディスカッション、全障協本部の活動報告等が行われました。

2. 関東甲信越ブロック障害者雇用特別セミナーが開催されました。

令和7年1月21日（火）午後1時15分から、標記セミナーが「障害者の採用及びキャリアを活かした雇用の安定に向けて」をテーマにオンライン方式で開催されました。

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るもので、その内容は次のとおりです。

- ・ 開催挨拶：全障協 加藤会長
- ・ 基調講演「障害者そして企業・就労支援機関の人材育成」
講 師：（NPO 法人）秋川流域生活支援ネットワークあきる野市障がい者
就労・生活支援センター 地域開拓推進コーディネーター
石川 誠 氏
- ・ 事例報告：「障害者の採用及びキャリアを活かした雇用の安定に向けて
～企業からの取組事例～」
報告者：（株）KDDI チャレンジド 代表取締役社長 間瀬 英世 氏

3. 第13回政策委員会が開催されました。

令和7年2月5日（水）午前10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8年度要望に向けて、障害者雇用施策要望の内容について見直し検討が行われました。その結果、雇用の質の向上に係る企業の取組を評価する仕組みの構築を最重要課題としてトップに掲げ、その中でいわゆる障害者雇用ビジネスに関する問題意識に言及することなどについて理事会に提案することとされました。

4. 北海道ブロック障害者雇用セミナーが開催されました。

令和7年2月14日（金）午後1時30分から、標記セミナーが「広げよう障害者雇用、連携から協働へ！～企業と支援者のネットワークを高めて～」をテーマにオンライン方式で開催されました。

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るもので、その内容は次のとおりです。

- ・ 開会挨拶：全障協 加藤会長
- ・ 講演1「障がいのある人×企業の架け橋に」
講師：（NPO 法人）クロスジョブ 就労移行支援事業所 クロスジョブ札幌
所長 伊藤 真由美 氏
- ・ 講演2「活躍して働き続ける職場づくり」
講師：ハミューレ(株) 店舗運営部 部長 齋藤 浩二 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（全障協理事）
茂森 実 氏
- ・ 閉会挨拶：全障協 木村 北海道ブロック長

5. 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。

令和7年2月21日（金）午後1時から、標記会議が全障協会員企業の（有）ニューラッキーランドリー（沖縄県読谷村）で開催されました。

当日は、（有）ニューラッキーランドリーの工場見学を行った後、出席者による意見交換、全障協本部の活動報告が行われました。

6. 東北ブロック会議が開催されました。

令和7年2月25日（火）午後3時から、標記会議が仙台市青葉区の山一仙台中央ビル4階カンファレンスルームで開催されました。

当日は、出席者の近況報告・意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

7. 中国・四国ブロック会議が開催されました。

令和7年3月6日（木）午後1時から、標記会議が山口県周南市の遠石会館で開催されました。

当日は、農業関係の事業所見学、出席者の近況報告、全障協本部の活動報告等が行われました。

8. 中部ブロック会議が開催されました。

令和7年3月17日（月）午前10時30分から標記会議がオンライン方式で開催されました。

当日は、出席者の近況報告・意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

9. 北海道ブロック会議が開催されました。

令和7年3月21日（金）午後4時30分から、標記会議が札幌市中央区のジャスマックプラザホテルで開催されました。

当日は、出席者の近況報告・意見交換、全障協本部の活動状況報告が行われました。

10. 令和6年度第3回理事会が開催されました。

令和7年3月24日（月）午後2時半から、集合（会場：航空会館（東京都港区新橋））とオンライン併用のハイブリッド方式で標記理事会が開催されました。

当日は、定款に基づき加藤会長を議長として議事が進められました。
議題は、①令和7年度事業計画（案）、②収支予算（案）、③令和8年度障害者雇用施策に関する要望事項（案）、④令和7年度通常総会の開催（案）、⑤全障協異業種研究会会則（案）、⑥慶弔規程（試案）の6点であり、①②④⑤については全会一致で原案どおり承認されました。

③の障害者雇用施策要望事項については原案どおり承認されたうえで、追加意見のあった1項目について検討することとされました。

また、⑥の慶弔規程（試案）については、成案の策定に向けて検討を進めることとされました。

11. 第9回全障協在り方委員会が開催されました。

令和7年4月8日（火）午後4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、これまでに策定した活動理念案をベースに、今後の委員会活動の方向性について意見交換が行われました。

12. 第14回政策委員会が開催されました。

令和7年4月11日（水）午後3時から、標記委員会がメゾン第3新大阪（大阪府淀川区）で開催されました。

当日は、令和6年度第3回理事会で意見があった施設外就労に配置が必要な支援員に係る手当要望の取扱いを中心に検討が行われました。その結果、当該要望を整理して文章にまとめ、令和8年度障害者雇用施策要望への追加の可否を理事会に諮ることとされました。

13. 関東甲信越ブロック会議が開催されました。

令和7年4月16日（水）午後4時から、標記会議がオンライン方式で開催されました。

当日は、出席者の近況報告・意見交換、全障協本部の活動報告が行われました。

14. 第10回全障協在り方委員会が開催されました。

令和7年5月22日（木）午前10時30分から、標記委員会がオンライン方式で開催されました。

当日は、第9回に引き続き、これまでに策定した活動理念案をベースに、今後の三役会、理事会等への提案の方向性等について意見交換が行われました。

15. 令和7年度第1回理事会が開催されました。

令和7年5月22日（木）午後1時30分から、標記の理事会がオンライン方式で開催されました。

定款の規定により、加藤会長を議長として議事が進められ、令和6年度事業報告・決算報告、令和8年度障害者雇用施策に関する要望の改訂案、慶弔規定案、令和7年度通常総会におけるグループディスカッションの実施方法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、正会員5事業所、賛助会員1事業所の新規入会が全会一致で承認されました。

16. 障害者雇用相談員全国会議が開催されました。

令和7年5月29日（木）午後2時から、厚生労働省委託事業の全国7障害者雇用相談コーナーの相談員が出席した標記会議がオンライン形式で開催されました。

当日は、出席者の自己紹介、各相談コーナーで自己評価を行った令和6年度業務チェックリストのまとめ、相談コーナー間の意見交換等が行われました。

17. 第11回全障協在り方委員会が開催されました。

令和7年6月9日（月）午前10時30分から、標記委員会がオンライン方式で開催されました。

当日は、これまでに策定した活動理念案を踏まえた具体的な取組の推進について提案書がとりまとめられました。

18. 令和7年度通常総会が開催されました。

令和7年6月12日（木）午後2時から、標記通常総会が会員72事業所（他に委任状提出138会員）の出席のもと、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開催されました。詳しい総会の模様は、本誌11ページからの記事をご覧ください。

19. 第15回政策委員会が開催されました。

令和7年7月4日（金）午後3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。（集合会場は、RIVERLD 品川B（東京都港区））

当日は、令和8年度障害者雇用施策要望書の厚生労働大臣宛て鑑文の検討、回収率の向上を目指したアンケート様式の策定等について検討が行われました。

20. 九州・沖縄ブロック会議が開催されました。

令和7年7月23日（水）午後1時から、標記会議が全障協会員企業の化成フロンティアサービス(株)（福岡県北九州市）で開催されました。

当日は、企業見学、熱中症対策義務化への対応等についての意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

21. 令和8年度障害者雇用施策に関する要望書を厚生労働省に提出しました。

令和7年7月31日（木）に加藤会長、加藤・澁谷両副会長、湯浅専務理事、栗原顧問が厚生労働省を訪問しました。今回の訪問では、令和7年度通常総会において会員の皆様から承認いただいた標記要望書（厚生労働大臣宛て）を加藤会長から、7月8日付けで着任された河村のり子 障害者雇用対策課長、大竹雄二 障害福祉課長に直接手渡し、出席者との意見交換が行われました。





〔厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長に要望書を手渡す加藤会長〕



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

22. 東北ブロックセミナーが開催されました。

令和7年8月4日（月）午後1時30分から、標記セミナーが「合理的配慮の提供に係る疑問や課題を解決する方策を考える」をテーマにオンライン方式で開催されました。

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るもので、その内容は次のとおりです。

- ・ 開会挨拶：全障協 加藤会長
- ・ 事例検討：「合理的配慮の提供に関する疑問や課題についての検討」
 事例提供者：全障協仙台相談コーナー障害者雇用相談員 西田いづみ 氏
 助言者 ：滋慶医療科学大学 教授 岡 耕平 氏
 進 行 ：全障協仙台相談コーナー障害者雇用相談員 相澤 欽一 氏
- ・ 講 演 ：「合理的配慮の提供に際し押さえておくべきポイントや留意点」
 講 師 ：滋慶医療科学大学 岡 耕平 氏
- ・ 閉会挨拶：全障協 加藤 副会長

23. 第16回政策委員会が開催されました。

令和7年8月6日（金）午前11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、障害者雇用施策要望アンケートの回答者属性として取り上げる項目、回答率向上のためのブロック会議での働きかけ、アンケート実施等の今後のスケジュール等について検討が行われました。

24. 新規入会事業所

令和7年1月から8月までの間に、新たに全障協の会員となられた事業所は次のとおりです。（入会日順）

【正会員】

（社福）みずうみ（島根県）
 （社福）チャレンジドらいふ（宮城県）
 （社福）美芳会（静岡県）
 七十七ビジネスウィズ(株)（宮城県）
 シオノギスマイルハート(株)（大阪府）
 (株) R e s t a （北海道）
 ヤマハモーターMIRAI(株)（静岡県）
 SMCC グリーンパートナーズ(株)（愛知県）
 名古屋大学業務支援室（愛知県）
 明治ビジネスサポート(株)（東京都）

【賛助会員】

（社福）憩いの郷（愛知県）
 (株)Lean on Me（大阪府）

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12日（木）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72会員の皆様にご出席いただきました。加えて、138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。通常総会の模様は写真入りで詳しく本誌11ページから掲載しておりますのでご覧ください。

また、本年10月18日（土）には愛知県国際展示場（愛知県常滑市セントレア）で障害者ワークフェア2025が開催されます。全障協会員からは昨年度を上回る46事業所に出展いただくことになっており、ご協力に重ねて感謝申し上げます。障害者ワークフェアの前日には、常滑市内の会場で交流会を開催いたしますので、出展会員、見学にお越しの会員の皆様、奮ってご参加ください。

国等の障害者雇用施策に対する提言を検討する「政策委員会」や、全障協の今後の活動の方向性や具体的方策を検討する「全障協在り方委員会」も精力的に活動いただいております。このうち、「政策委員会」では一昨年度、昨年度と会員の皆様に「障害者雇用施策要望事項アンケート」への回答をお願いしました。今年度もアンケート様式を簡略化したうえでの実施が計画されていますので、お手数をおかけしますが、是非、ご協力いただきますようお願いいたします。「全障協在り方委員会」の活動理念等に関する検討状況につきましては、本誌18ページから掲載しておりますのでご覧ください。

厚生労働省の委託を受けて実施している「障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・相談支援事業」も会員の皆様のご協力により実績が評価され、9年目を迎えることができました。

このうち、障害者雇用相談コーナー（札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、福岡市に設置）による無料の相談支援につきましては、企業訪問による他、電話、メール、オンラインによっても実施しておりますし、職場見学のあつ旋等もできますので、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、積極的に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、本年度もオンライン形式で開催することになり、各地域ブロックとも相談コーナーを中心に、企画立案、開催準備に取り組んでいただいております。このセミナーは、講演・パネルディスカッションや事例発表、経験交流会などで構成されており、基本的な考え方から実践的対応まで、参考に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参加申込み方法につきましては、全障協ホームページで逐次お知らせしますので、是非ご参加ください。

- 令和7年 8月 4日（月）東北ブロックセミナー
- 令和7年 9月26日（金）中部ブロックセミナー
- 令和7年10月16日（木）近畿ブロックセミナー
- 令和7年11月 6日（木）九州・沖縄ブロックセミナー
- 令和7年12月 5日（金）関東甲信越ブロックセミナー
- 令和8年 1月16日（金）中国・四国ブロックセミナー
- 令和8年 2月 6日（金）北海道ブロックセミナー

国の障害者雇用施策につきましては、昨年12月に厚生労働省で立ち上げられた「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」において多角的な見直し検討が進められています。全障協も対象となった関係団体ヒアリングを経て、現在、各課題ごとの検討が行われています。（全障協が提出したヒアリング資料は、本誌30ページから掲載しています。）また、ジョブコーチなど障害者就労を支える人材の資格化も検討されており、本年3月には、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」の取りまとめ報告書が厚生労働省から公表されました。

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。

