

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。

2026年新春号 (No.80)



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	
年頭所感	4
厚生労働省職業安定局長 村山 誠	
私と障害者雇用	6
株式会社 特殊衣料 取締役工場長 （全障協 理事） 池田 幸繁	
「障害者ワークフェア2025」が開催されました。	8
「事業所見学を中心とした小規模セミナー」から学んだ	
企業の障害者雇用に向けた考え方と具体的事例（プラスシェアード株式会社）	11
公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 事務局 コーディネーター 樋口 静夫	
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・実践発表会オンデマンド配信のお知らせ	23
障害者雇用を巡る最近の動き	24
1. 「令和6年度使用者による障害者虐待の状況等」の取りまとめ結果が公表されました。 2. 厚生労働省「第8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。 3. 厚生労働省「第9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。 4. 厚生労働省「第10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. 厚生労働省「第11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。 6. 第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会の動画・発表資料が公開されています。 7. 令和7年障害者雇用状況の集計結果が公表されました。 8. 第136回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。 9. 令和6年度都道府県・市町村における障害者虐待事例への対応状況等の調査結果が公表されました。 10. 厚生労働省「第12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。	
全障協の動き	29
1. 近畿・東北合同ブロック会議が開催されました。 2. 令和7年度「障害者雇用優良事業所等の表彰」の受賞者が発表されました。 3. 中部ブロック会議が開催されました。 4. 中国・四国ブロック会議が開催されました。 5. 中部ブロック障がい者雇用支援セミナーが開催されました。 6. 北海道ブロック会議が開催されました。 7. 第45回全国アビリンピックの入賞者が決定しました。 8. 近畿ブロック障害者雇用セミナーが開催されました。 9. 障害者ワークフェア2025が開催されました。 10. 障害者雇用の実際にに関する懇談会が開催されました。 11. 令和7年度卓越した技能者（現代の名工）が公表されました。 12. 「ひょうご障害者ワークフォーラム2025」が開催されました。 13. 令和7年度第1回常務理事会（ブロック長会議）が開催されました。 14. 九州・沖縄、中国・四国合同ブロック会議が開催されました。 15. 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。 16. 近畿ブロック会議が開催されました。 17. 第18回政策委員会が開催されました。 18. 関東甲信越ブロック会議が開催されました。	

2026年新春号（No.80）目次

- 19. 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。
- 20. 加藤会長が第24回渋沢栄一賞を受賞されました。
- 21. 新規入会事業所

事務局から 38

ごあいさつ

公益社団法人全国障害者雇用事業所協会
会長 加藤 勇



新年あけましておめでとうございます。

旧年中は、会員事業所をはじめ関係の皆様方には、障害者の雇用の促進に向けて格別なご尽力をいただき、また、当協会の事業活動の展開に多大なご支援・ご協力を賜り、改めまして心よりお礼申し上げます。

さて、昨年の事業活動としては、まず6月の通常総会において会員の皆様からご承認いただいた「令和8年度障害者雇用施策に関する要望書」を厚生労働大臣宛て提出いたしました。加えて、障害者雇用の第一線の実情をご理解いただき施策に活かしていただくため厚生労働省関係課長との懇談会をスタートさせております。

また、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」では、雇用施策要望の見直しに当たって、会員の皆様の意見を集約するためにアンケートを実施しました。回答いただいた皆様にはご協力誠にありがとうございました。

全障協の今後の活動の方向性や会員拡大等の具体的な方策を検討する「全障協在り方委員会」では、その第一段階として広報誌「エスペランス2025年夏号（No. 79）」に全障協の活動理念を表す「公式ステートメント」や実現したいビジョン等の案を掲載いたしました。これらについては、会員の皆様のご意見をいただきながらさらに吟味するとともに、より具体的な方策の検討を進めていくこととしています。

全国7ブロックでは、それぞれ年2回ずつブロック会議を開催し、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してまいりました。特に、東北ブロックと近畿ブロック、中国・四国ブロックと九州・沖縄ブロックの合同会議が

開催され、障害者雇用情勢が異なる地域間の交流が活発化したことが特徴的でした。

10月には独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が全国アビリティックと併催している障害者ワーキングフェア2025に昨年度を上回る46会員事業所に出展いただきました。ご協力に厚く感謝申し上げるとともに、次回も積極的な出展をお願いいたします。

さらに11月には、全障協の推薦により会員事業所の歯科技工士の方が厚生労働省の卓越した技能者（現代の名工）に選ばれています。

厚生労働省の委託を受けて合理的配慮に係るノウハウの普及等を目的とした事業も実施しており、本年度で9年目となりました。

この事業では、全国7ブロックの都市（札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、福岡市）に専門の相談窓口（障害者雇用相談コーナー）を設置し、経験豊富な専門相談員による無料の相談支援を行っております。障害者雇用に課題等をお持ちでしたら是非、お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セミナーを全国各地において無料で開催しております。各セミナーの詳細や参加申込み方法については、全障協ホームページに逐次掲載しますのでご利用ください。また、セミナーの多くはオンライン形式で開催することから、地理的な制約もありませんので、是非、全国各地からご参加いただきますようお願いいたします。

全障協は本年度で設立37年目を迎えました。これまでの経験の蓄積を活かし、設立40周年に向けて本年も上記のような事業を積極的に展開してまいります。

国の障害者雇用施策に目を転じますと、現在、令和10年度からの法定雇用率設定に向けて、厚生労働省が研究会を設置し、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。全障協も研究会のヒアリング対象となり、これから障害者雇用率制度の在り方等について意見を述べてまいりました。

今後も、日頃会員の皆様から様々な機会を通じてお聞きしているご意見・ニーズを十分に踏まえながら、障害者雇用の現場の声が届くよう対応していくとともに、こうした動きについては、逐次、皆様に情報提供をしていきたいと考えています。

本年も全障協の目的である「障害者の雇用の促進及び職場定着の推進」の一層の実現に向けて精一杯取り組んでまいりますので、引き続き皆さまのご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げまして、新年のご挨拶とさせていただきます。



年頭所感

厚生労働省職業安定局長
村山 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をいただき、心から感謝申し上げます。

障害者雇用についてその近況を見ますと、昨年の民間企業における実雇用率は2.41%と14年連続で過去最高を更新し、障害者の雇用者数も約70.5万人と22年連続で過去最高を更新するなど、着実な進展が見られるところです。また、ハローワークにおける令和6年度の就職件数は、前年度を上回り過去最高となつており、特に精神障害者について引き続き伸び率が高くなっています。

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ました。本年7月には2.7%への更なる引上げが予定されており、37.5人以上40人未満の常用労働者を雇用する事業主の皆様は、新たに障害者の雇用義務が生じることになります。

そのような動きの中で、厚生労働省では、障害者雇用の更なる促進を図るために、ハローワークにおいて各種支援機関と連携し採用の準備段階から採用後の職場定着までの支援を一貫して行う「チーム支援」や各種支援策などへの理解を深めるための事業主向けセミナー等を着実に行うことで、障害者の特性や希望に応じたきめ細かなマッチング支援を行ってまいりました。本年においても、こうした取組を着実に実施してまいる所存です。

また、企業の雇入れ等に対する取組を支援することに加え、適正な雇用管理や職業能力の開発及び向上等に向けた取組も併せて求められていることから、令和6年4月に施行された改正障害者雇用促進法の流れの中で、雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助や、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者の雇用継続に関する助成金の新設等を行いました。

引き続き、こうした施策を通じて、雇用の質にも配慮した障害者雇用の取組を支援してまいります。

一方、更なる障害者雇用の促進においては、様々な課題も見られます。こうした課題について、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、有識者も交えて議論いただくべく、「障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開催し、雇用率制度の在り方や障害者の雇用の質の向上等に関して、取りまとめに向けた議論を行っているところです。こうした取組も併せて、障害のある方一人ひとりが、その障害特性や希望に応じて能力等を発揮し活躍できる環境の整備に引き続き取り組んでいきたいと考えます。

本年も、企業の皆様のご理解をいただきながら、障害のある方が希望や能力に応じて活躍できる社会の実現に向けて、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、皆様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。

令和8年1月1日



私と障害者雇用

株式会社 特殊衣料
取締役工場長（全障協 理事）
池田 幸繁



思い起こせば障害者との関り、出会いは当時通っていた小学校に特別教室があり昼夜みに見かける程度でここまで深く接する事になるとは想像もしておりませんでした。

私が、特殊衣料に入社したのが平成23年の10月ですのでもう14年の年月が経ちました。

当時クリーニング工場には17名の障害者がおりましたが当時の従業員は1名が退職しただけで現在も毎日元気に働いています。

弊社の障害者雇用は35年目を迎えておりますが、最初に雇用した従業員も勤務時間こそ短くなりましたが現在もクリーニング工場で活躍しております。

入社後は徐々に障害者の人数も増えていき、現在は主に知的障害30名、身体障害2名の計32名の雇用となっており、クリーニング工場では約半数の従業員が障害者で会社全体としての雇用率は37%となっております。

人手不足と言われる昨今ですが貴重な戦力として活躍してくれております。

私は障害者雇用をしていない畠違いの職場からの転職でしたのでクリーニングの事も、障害者の事も何もわからないで入社しました。

最初は自分の事に精一杯で、障害者に対しての配慮、対応に関しても全く分からずただただ一緒に仕事をしている状態でした。

一緒に仕事をしているうちに少しづつ彼ら、彼女らにどんな障害があつて何が得意で何が不得意なのかがわかつてくるようになり、何十人以上の従業員の誕生日、入社日を記憶している人、1つの仕事をずっと続けられる人、自分の思い通りにいかないと一瞬でスイッチが入ってしまう人等様々な特性がありなが

らも一生懸命に楽しそうに仕事をしている姿をみて感動、感心したのを覚えております。

私たちも同じですが、どんな仕事に出会うか、どんな人に出会うかで大きく左右されますが、彼らはより一層そこの部分が大事な事だと感じております。

ともに働く人・支援者の少しのサポート、少しの気遣いで彼らはどんな色にも輝いていくと思っております。

出来ない事を出来るようにではなく、出来る事を見つけ、その得意な部分を磨いていく事で家族が働く事は出来ないと思っていた人も立派に働くようになるんです。

2026年7月からは障害者雇用率も2.7%にあがり障害者が活躍出来る場所が増えていきますので少しでも彼らの支えになれるよう尽力してまいります。

障害があっても私より出来ることもたくさんあるし、出来ない事もたくさんありますがともに支えあってこれからも楽しく仕事をしていければと思っております。

まだまだ未熟者ですので全障協の皆様に知恵を頂きながら今後も頑張って行きますので宜しくお願い申し上げます。



「障害者ワークフェア2025」が開催されました。

令和7年10月18日（土）、愛知県常滑市にある愛知県国際展示場において「障害者ワークフェア～働く障害者を応援する仲間の集い～」（主催：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）、愛知県）が開催されました。この障害者ワークフェアは、第45回全国障害者技能競技大会（全国アビリンピック）の一環として、障害者の雇用に関する展示、実演及び作業体験など総合的なイベントを開催することによって、事業主をはじめとする社会一般の障害者の雇用、能力開発に関する理解と認識をより深めていただくことを目的として開催されています。

障害者ワークフェアを挟む10月17日（金）から19日（日）には同会場にて第45回全国アビリンピックも開催され、洋裁、ビルクリーニング、オフィスアシストなど25種目、2技能デモンストレーション（RPA、ドローン操作）で各都道府県代表の出場選手が日頃磨いた技能を競いました。

なお、今回の全国アビリンピックは、令和9年5月フィンランドで開催される第11回国際アビリンピックヘルシンキ大会へ出場する選手の選考会を兼ねて行われました。



障害者ワークフェアでは3つの展示テーマ（能力開発、就労支援、職場紹介）ごとの出展エリアと特設コーナー（補助犬の紹介、ものづくり体験コーナーなど）が

設けられており、そのうち、全障協からは、職場紹介エリア、就労支援エリア合わせて、北海道から九州まで46会員に参加いただき、それぞれ工夫を凝らした出展が行われました。なお、全障協本部もブースを設け、名古屋相談コーナーの協力を得て全障協のPRや障害者雇用に関する相談対応を行いました。



[全障協本部の展示ブース]

障害者ワークフェアの前夜には、展示の準備を終えた全障協会員事業所の約70名が一同に会して交流会が開催されました。参加事業所それぞれの自社紹介が行われるとともに、互いに情報交換や新たなネットワークづくりが行われ、翌日の成功を期して盛会のうちに開きとなりました。

障害者ワークフェアの翌日10月19日（日）午前10時から全国アビリンピックの閉会式として成績発表及び表彰等が行われ、愛知県の要請を受けて加藤会長が銅メダルのプレゼンターとして登壇されました。全障協会員企業の社員の方々も多数受賞されており、該当会員企業は本誌31ページでご覧いただけます。メダルを受けられた方々の嬉しさが伝わってくるのがたいへん印象的でした。



[メダルの授与に向かう加藤会長]

令和8年度の第46回全国アビリンピックは令和8年12月4日(金)から6日(日)に同じく愛知県国際展示場(愛知県常滑市セントレア)で開催され、障害者ワークフェア2026はその間の12月5日(土)に開催されます。多くの会員事業所に参加いただきますようお願いします。

[障害者ワークフェア2025 出展会員事業所一覧]

北海道から九州まで下記46会員事業所にご出展いただきました。誠にありがとうございました。

株特殊衣料	秋田基準寝具(株)
げんねんワークサポート(株)	新陽ランドリー(株)
株リブライ	株大谷
株ヴィオーラ	株きものブレイン
埼玉福興(株)	ぜんち共済(株)
長野リネンサプライ(株)	フジソフト企画(株)
ブリヂストンチャレンジド(株)	舞浜コー ポレーション(株)
みずほビジネス・チャレンジド(株)	リベラル(株)
イビデンオアシス(株)	株ジェイアール東海ウェル
中電ウイング(株)	デンソー太陽(株)
東和組立(株)	トヨタルーブス(株)
平下塗装(株)	三菱UFJ ビジネスパートナー(株)
株ミヤゲン	にっこくスマイル(株)
ヤマハモーターMIRAI(株)	NTT 西日本ルセント(株)
(有)奥進システム	株JR 西日本あいウイル
クボタインクルージョンワークス(株)	株ダイキンサンライズ摂津
株ニッセイ・ニュークリエーション	ハウスあいファクトリー(株)
パナソニックエコシステムズ共栄(株)	(社福)ふろぼの
株Lean on Me	YKK 六甲(株)
和田精密歯研(株)	パナソニックコネクト吉備(株)
株あいの里	ATU ホールディングス(株)
サンアクア TOTO(株)	(有)東西食品
長崎基準寝具(有)	(社福)西九福祉会

「事業所見学を中心とした小規模セミナー」から学んだ 企業の障害者雇用に向けた考え方と具体的な事例 (ポラスシェアード株式会社)

公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会 事務局
コーディネーター 樋口 静夫



1 はじめに

当協会は、厚生労働省から受託している事業の一つとして、全国7つのブロックごとに「障害者雇用セミナー」を実施しています。この「障害者雇用セミナー」は、100名程度の参加者を見込んで、主としてオンライン方式で実施するセミナーと事業所見学を中心とした少人数の参加者による集合方式の小規模セミナーの二種類があります。

どちらの方式によるセミナーも、障害者雇用に先進的な努力を重ねている企業等関係者から、障害者雇用に係る事例を紹介していただく機会を設けるよう努めていますが、特に、「小規模セミナー」では、参加者が直に事業所内で障害者の働く姿、仕事の内容、設備、使用する機器・道具等を見学することができ、高い評価をいただいているいます。

これまでにも本誌において、そのセミナーの内容紹介をとおして、障害者雇用に先進的な取り組みをしている企業の事例を報告してまいりましたが、今回は、昨年9月末に開催しました「ポラスシェアード株式会社」でのセミナーの内容及び障害者雇用の取組事例をご紹介いたします。

2 「ポラスシェアード株式会社」の概要

「ポラスシェアード（株）」は、埼玉県を中心として住宅建設・不動産開発事業を展開するポラス株式会社等ポラスグループの特例子会社です（2015年設立・同年特例子会社認定）。本拠地は、埼玉県越谷市にあります。

ポラスグループは、全27社で構成されており、従業員数は、約5,000人（2025年度）となっています。なお、このポラスグループは、サッカーJ1リーグ「浦和レッドダイヤモンズ」のトップパートナーとして、ご存じの方もいらっしゃるかと思います。

「ポラスシェアード（株）」は、「ビジネスサポート課」（66名）と「ローンサポート課」（13名）の2課構成となっています。「ビジネスサポート課」66名のうち48名（72.7%）が障害者で、うち、身体障害者10名（20.8%）、知的障害者5名（10.4%）、精神障害者33名（68.8%）と、精神障害者の割合が高くなっています。一方、「ローンサポート課」には、障害者の在籍はありません。なお、障害者雇用率は、特例子会社グループ適用11社で3.0%となっています。

3 セミナーのプログラム内容

セミナーは、9月30日（火）、募集定員一杯である15名の参加者を得て開催されました。

セミナーのプログラムは、次のとおりです

13:50～14:50 講演「わが社における障がい者雇用の取り組み」

ポラスシェアード株式会社 取締役 部長 湯村 元昭氏
取締役 課長 鈴木 英生氏

15:10～15:50 社内見学

15:50～16:10 講演者・参加者一同による経験交流及び自由討議



〔講演において講師の説明に聴き入る参加者の方々〕

4 セミナーにおける講演内容の概要

湯村部長及び鈴木課長による講演内容の概要をまとめると次のとおりです。

（1）「ポラスシェアード（株）」の設立背景とねらい

「ポラスシェアード（株）」は、2015年2月に設立しました。設立準備の段階では、障害者雇用にかかる雇用率達成を重視し、そのことを通じて企業の社会的責任を果たしていくことを念頭に置いていました。言うなれば、「雇用ありき」で仕事を後から、人件費や運営経費負担への対応よりも法定雇用率達成を重視し、障害者

は健常者が支えるのが当たり前との考え方で臨んでいました。したがって、設立準備メンバーは当面の赤字経営は覚悟し、3カ年程度で黒字に転換していくことを目指し、計画立案をしていました。

しかし、親会社であるポラス（株）代表取締役から、経営方針として「初年度から経営の黒字化」が指示され、運営の基本計画が大きく転換しました。すなわち、障害者の雇用優先といえども事業や業務に必要な人材を確保すること、それらの人材によって人件費や運営経費を稼げることを前提とすること、障害者が障害者を支える態勢を形成すること、さらに言えば、障害者が健常者を支えるぐらいの人材の確保、育成が必要であることが謳われました。

こうして、障害者を多数雇用しつつ、「自立的経営の戦力」を確保し、「経済的価値（利益の獲得）」と「社会的価値（社会的課題の解決）」の両立を図る「共有価値の創造」を目指していくこととしました。

こうした経営方針を土台にして社員一同努力した結果、「ポラスシェアード（株）」の経営実績のうち、障害者が在籍する「ビジネスサポート課」の事業実績は、2015年度に売上高458百万円、経常利益4百万円を達成したのを皮切りに、毎年度増減はあるものの経常利益黒字を生み出し、2024年度経常利益38百万円を達成しています。



[社内に高く掲げられた経営理念]

（2）業務内容及びコース別人事制度運用からみる人材要件

上記2で触れたように障害者が在籍している「ビジネスサポート課」では、ポラスグループの多くの会社から、130超の業務を受託しています。

そもそも社名にも関連するシェアードサービスとは、複数のグループ企業における経理・総務・人事・物流・情報システム等間接部門の業務を一箇所に集約し共有することで、グループ企業全体の業務効率やコスト削減を図ることを目的としています。こうした趣旨のもとに「ビジネスサポート課」が受託している業務は現在4つに区分され、「建築系サポート業務」、「広告・マーケティング系サポート業務」、「システム系サポート業務」、「事務系サポート業務」となっています。

各系統の業務を例示すると次のとおりです。

「建築系サポート業務」

- 注文住宅竣工図面作成 (CAD) ・登録業務
- 環境計算書作成業務
- クロス/サイディング/床材積算業務
- 現場案内図作成
- 大工手間仕分け積算業務
- BIM ファミリ制作

他

「広告・マーケティング系サポート業務」

- 不動産チラシデザイン業務
- SNS 掲載用商品紹介動画編集業務
- 不動産物件市場調査基礎資料作成業務
- PRTimes 原稿作成業務
- SNS 運用投稿業務 (新卒採用支援)

他

「システム系サポート業務」

- 社内 PC 初期設定及び環境設定業務
- 社有携帯社内 PC 初期設定及び環境設定業務
- システムメディア作成提供業務
- 社有携帯端末 (スマホ・タブレット等) 発注管理業務
- ライセンス (Zoom、LINE、VPN 等) 発注管理業務
- RPA シナリオ作成及び保守・メンテナンス業務

他

「事務系サポート業務」

- 名刺作成業務
- 貸与品・事務用品・備品発注業務 (在庫管理)
- パンフレット等の販促品受発注・発送代行業務
- 人事部業務 (年末調整・ストレスチェック・住民税等)
- 総務部業務 (社有車関連・複合機関連商品販売、現場入場者証発行申請代行等) 他

これらの業務は、次の三つの人事コースによって社員が採用され、在職している方々が、分担して携わっています。

「Uコース (Unity コース/パート社員、時間給契約、短時間勤務可)」

- 基本的な役割は担当業務の遂行
- 随時、仕事がよりよく進むための改善提案を行う

「B コース (Business コース／契約社員、フルタイム勤務)」

- 担当業務の積極的運営（収支管理、行動計画等立案）
- 人的マネジメント（業務メンバーへの関与/指示、指導）
- 生産性向上に向けた、担当業務の改善提案を行う

「P コース (Professional コース／正社員、フルタイム勤務)」

- 組織全体への関与（全社活動への積極参加、職場の改善提案活動等）
- 業務の新規受託/既存拡大、フロー構築、収支管理、年間計画等立案
- 人的マネジメント（業務メンバーへの積極的関与/指示、指導、育成）
- 繙続的な自己啓発（資格取得、アカデミー受講、アビリティピック等への参加）

上記のUコース、Bコース、Pコースには、それぞれグレードが設けられており、Uコースは3段階（A～C）、Bコースも3段階（A～C）、Pコースは6段階（A～F）となっています。この段階が上がる（昇格する）と給与の上限が上がる仕組みになっています。これらのコースは、一つずつ上位に転換が可能です。また、昇格／コース転換のいずれの場合も試験（筆記試験及び面接）があります。コース転換は不定期に行われ、昇格は年度単位（4月～）で行なうこととしています。

なお、障害者の採用のうち、新卒採用にあっては、建築系専攻の大学生、特別支援学校の卒業生、中途採用にあっては、ハローワーク・就労移行支援／就労継続支援事業所からの紹介、「障害者合同説明会」への参加によって対応しています。

（3）「自立」と「利他」の精神で業務運営

「ポラスシェアード（株）」は、障害者が多数働いている中で、できるだけ自分のことは自分で行う「自立」と、誰かを助け誰かを支える「利他」の精神で、業務運営することを目指しています。

具体的には、次のようなものが挙げられます。

i. 業務チーム制によって運営を行い、各業務のリーダーは、能力本位で配置し、メンバーの日常業務の管理・指示・指導を実施

全業務に業務リーダーを任命・配置しており、日常的に業務の相談や調整を行っています。この業務リーダーは、障害の有無に関係なく選ばれ、このことによって、チームに健常者の専任の指導員などを置かず、問題なく運営していく態勢づくりを行っています。



〔社内に掲示された「サンクスカード」MVP〕
前月中において「障害のある方」「障害のない方」に関係なく、
感謝を示すカードを沢山得られた方を毎月社内に公表しています。

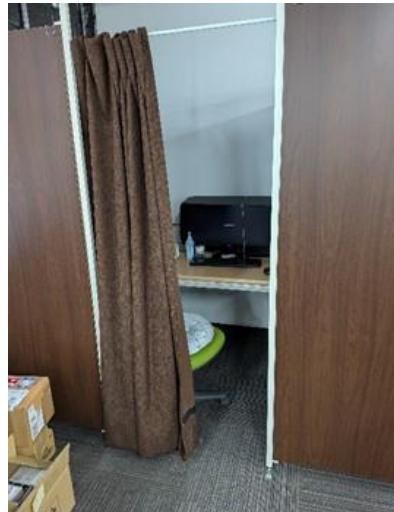
ii. 障害者を中心に運営する「職場改善プロジェクト（PJ）」による改善・提案活動

障害のあるメンバーが中心となって、障害者のための職場づくりを推進するよう努めています。職場の中には、ほんのちょっとしたことで、障害のある人々にとって、分かりづらさややりづらさが改善されることがあります。こうした考えに立ち、日頃より「職場改善プロジェクト（PJ）」の活動を推進し、働きやすい職場づくりに努めています。

例えば、事務所内で視覚障害者メンバーが障害物に触れることなく動くことができるよう通路を確保したり、下肢障害者が事務所内を安心して移動することができるよう要所に杖をかけるフックを設置したりしています。



〔視覚障害者が障害物なく歩くことができるよう色違いにされた通路〕



〔視覚障害者が働きやすいように光を遮断するために造られたブース〕

これらは、この「職場改善プロジェクト（PJ）」によって生まれた改善策の一例です。

iii. 徹底した数値化・標準化による目標管理と個別面談の実施

ビジネスサポート課の各メンバーは、自らに割り当てられた上記（2）の業務内容及び人事コースに基づき、力量、体調等を勘案して管理者（課長）や業務リーダーとともに個人目標を設定します。この個人目標を踏まえて、毎日の業務を遂行していきます。

また、業務内容ごとに、この業務を担当するメンバーの処理時間、ミス率等も分単位で一覧管理され、自動計算で平均処理時間や精度率等が算出されるようになっています。その上で、各メンバーは、日々の自身の出来高や実績などについて、自身の人事コースやグレード、設定した個人目標の内容と照らし合わせ、確認しながら実務を遂行していく仕組みとなっています。このように各業務について徹底した数値化・標準化された目標管理で遂行していくことになります。そして、年三回（7月の夏季賞与時期、12月の冬季賞与時期、3月の賃金改定時期）、管理者（課長）による「評価フィードバック（FB）面談」を受けることになります。

また、この年三回の面談以外にも、必要に応じて管理者（課長）や業務リーダーとの面談により、最近の状況把握、意見交換等が行われます。

例えば、①個人的な問題、障害の特性、力量、体調等による目標の修正、②通院、服薬、睡眠、食欲、疲労感、集中力等についての体調確認、③業務への改善意欲、提案力の育成、要望や不満の吸い上げ等業務や職場への改善提案等が取り上げられます。

これらの面談結果は、管理系のメンバーで情報共有され、申し送りがなされる仕組みになっています。

その他、健康相談室（グループ本社において保健師、臨床心理士が対応）での面談機会の提供、支援者を交えての定着面談の実施（1～3ヶ月ごと）、外部相談窓口の設置（社員の家族も利用可能、電話相談5回まで無料）等の体制を整えています。



〔緊急時の避難経路図（社内に掲示）〕



[緊急時の社屋内避難経路図（社内に掲示）]



〔熱中症への注意喚起（社内掲示）〕

iv. 社内推奨制度による公的資格取得促進・アビリンピックへの挑戦

業務の改善、メンバーの職業能力の向上、業務推進意欲の醸成等を図るため、社内推奨制度による公的資格取得の促進を図っています。取得推奨の資格としては、建築士、宅地建物取引士、日商簿記検定、各種パソコン検定等62種類が挙げられています。

また、ポラスグループとして、2019年に企業内大学「ポラスアカデミー」を開校し運営しています。現在約150講座（1講座当たり2～7時間程度のプログラム）が受講可能となっています。

さらに、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が開催するアビリンピック（障害者技能競技大会）の地方大会又は全国大会への挑戦を推奨しています。

（4）今後の課題

上記（1）に記したように、「ポラスシェアード（株）」は、「自立的経営の戦力」を確保し、「経済的価値（利益の獲得）」と「社会的価値（社会的課題の解決）」の両立を図る「共有価値の創造」を目指していくこととしつつも、緩やかな制度設計からスタートしました。これまで説明してきたように、各メンバーの常日頃からの研鑽と不断の努力により、実績の向上とともに継続的な賃金アップを実施してきました。最近では、2023年度ベア6,000円、2024年度ベア13,000円、2025年度ベア20,000円となっています。しかし、親会社と比較すると、まだ同水準とはいえず、今後より収益性を高め、どこまでメンバーの「待遇・待遇改善」ができるかがこれから成長に向けての大きな課題の一つだと考えています。

今後の課題としては、「福祉」と「収益」の継続的な同時達成、すなわち企業としての継続的発展とメンバーの安定・長期就労の実現を図っていかなければならぬと思っています。そのためには、新たな事業領域や業務を創出するとともに、それに対応できる人材の採用とその仕組みの構築が必要であると考えています。また、その実現に向けた、障害者メンバーの出勤の安定維持が重要な課題だと考えています。

さらに、障害者法定雇用率の引上げ、除外率の引下げ、超短時間勤務者・指定難病患者・グレーゾーンへの対応等障害者雇用制度面からくる課題の克服も重要なとなっていると認識しています。

5 セミナーにおける「社内見学」と「経験交流会」の概要

湯村部長及び鈴木課長の上記講演に引き続き、鈴木課長をはじめ社員の皆さまの案内及び説明によって、約40分間「社内見学」が行われました。全職場をきめ細かく案内、ご説明をいただき、講演で説明いただいた内容が、具体的に肉付けされたような思いを持ちました。

さらに、「経験交流会」では、参加者の方々からの質問に「ポラスシェアード(株)」から具体的な取り組みについて回答等がなされました。



[熱心に仕事に従事する社員の方々と見学を行うセミナー参加者]



[セミナー参加者へ説明を行う社員の方]

6 参加者の方々から高い評価

セミナーでは、休憩時間中に参加者同士で名刺交換が進むなど、多様な形で交流が果たされました。最後に、主催者側（全障協）として、参加者へアンケートを実施しましたが、全員から「役に立った」との回答をいただく等高い評価をいただきました。自由記述のご意見としては、次のようなものがありました。

- 職場を見学させていただき、また、詳しくご説明いただき大変参考になりました。当社でもまだ工夫すべきと感じ、元気をいただきました。現場・実例は、大変説得力があります。ありがとうございました。
- 障害の有無に関わらず戦力として運営されていることが学びとなりました。特例会社の方と情報交換をした際、親会社が丸投げということをよく聞いていたため、全員が戦力という視点は自社に持ち帰らせていただきます。本日はありがとうございました。
- 企業の方が面接の時、何を見ているのかが分かりました。OA フロアでも視覚障害者の導線を確保するように色を変えている工夫がよかったです。
- 障害者の方が自信を持っていきいきと働く職場とそのしくみ、業務設計を学

ぶことができ、大変参考になりました。ありがとうございます。

- 指導員不在の体制、障がいの有無に関係ない体制には大変驚きと感動をしました。実際見学させていただき、個々が黙々と仕事に取り組み、進めているところを見て、ここまでこの体制を整えてくるまでには様々な苦労があつただろうと思います。とにかく勉強になる点がたくさんありました。ありがとうございます。
- 丁寧に説明いただきありがとうございます。障がい者人材ではなく、通常の戦力として雇用していることが伝わってきました。
- ポラス様の思想が明確に分かる内容で感心しました。「収益=自分で稼ぐ」、「自立」という方針は、頭では理解できますが、なかなか現場でうまくいかないと感じています。
- 高度な業務内容で大変参考になりました。と同時に、当社でも同じような事象があることが分かりました。今までの企業セミナーとは違った内容でした。ありがとうございます。
- 企業がどのように障害者雇用をされているのか、また、仕事内容も実際見せていただき、支援している方を思い、想像ができました。ありがとうございます。
- 精神・発達の方をメインで採用されており、環境設備から業務内容まで大変勉強になりました。ありがとうございます。
- 健常者が指導員として関わっていないというところに驚きました。独特な仕組みで大変勉強になりました。

7 おわりに

「ポラスシェアード（株）」へ今回のセミナー開催についてお願いに行く前、事務局では、依頼に向けていくつかの候補企業を上げ、それぞれの企業のホームページを見て、障害者雇用の特徴を理解しようと努めました。

「ポラスシェアード（株）」のホームページを見て、私たちの目に最初に飛び込んできたのは、〈「ノーマライゼーション社会」「インクルーシブ社会」の実現を目指して〉の表題の下に、「障害をもつ人・持たない人が、相互に自立・自律し、互いに認め合って協働し、そして成長し続けることのできる場を提供しています」でした。そして、私たち事務局メンバーは、現代社会が追い求めているこの目標を企業としてどのように反映させているのかに関心をもちました。

加えて、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用事例リファレンスサービス」の「ポラスシェアード（株）」の事例紹介をみると、雇用する障害者の半数以上が精神障害者と紹介されていました。厚生労働省が発表する近年の「ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況」をみると、新規求職申込者数、就職者数ともに精神障害者がそれらの半数を超えていました。雇用障害者のうち精神障害者

が半数を超えている「ポラスシェアード（株）」の職務内容、雇用環境、企業経営状況等はどうなっているのかに興味を持ちました。

その上で、セミナー開催の協力依頼前に、予め「ポラスシェアード（株）」を訪問し、見学をさせていただきました。その第一印象は、障害をもつ人・持たない人が、外見上何ら差がなく整然として職務に専念されている姿でした。そして、何人の方から直に職務内容等について説明いただくと、そこには障害をもつ人・持たない人に何らの差がありませんでした。

さらに、鈴木課長から事業業績を伺うと、継続して営業利益が黒字となっているとのことで、ややもすると、特例子会社は経営が親会社依存になりがちであるとの推測を打ち破ってくれました。

こうした企業の姿に障害者雇用に日頃いそしむ方々に接していただくのは、意義のあることと考え、「ポラスシェアード（株）」へセミナー開催への協力をお願いいたしました。

今回のセミナーにおいて、参加者の方々から高い評価をいただいたのは、偏に湯村部長、鈴木課長をはじめ、社内見学に対応してくださった社員の皆さまのおかげと深く感謝しております。誌上をもって改めてお礼申し上げます。

また、障害をもつ人・持たない人が相互に自立・自律し、互いに認め合って協働し、そして成長し続ける理念を継続して実現しながら、益々繁栄されることを願っております。

最後に、今後も、当協会としては、「事業所見学を中心とした小規模セミナー」の開催を企画していきたいと思いますので、障害者を雇用する企業のご協力、そして障害者雇用に課題を持つ企業等のご参加をお待ちしております。



〔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 オンデマンド配信のお知らせ



去る11月に開催した「第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会」では、「インクルージョン」の考え方を基盤とした“誰もが誇りを持って働く環境と人づくり”をテーマとした特別講演や「企業で働く障害者の高齢化」「雇用の質」をテーマとしたパネルディスカッション等を行い、約1,000名の方にご来場いただきました。

特別講演やパネルディスカッションの内容は、これから障害者雇用のヒントや参考になるお話を満載でした。

このたび、その内容をより多くの方にお届けするため、障害者職業総合センター（NIVR（ナイバー））ホームページに動画や発表資料を掲載しました。ぜひご覧ください。

なお、「第34回（令和8年度）職業リハビリテーション研究・実践発表会」は令和8年11月4日（水）及び5日（木）に東京ビッグサイトで開催予定です。

配信内容

■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、力を発揮できる組織～」

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～」

※全国障害者雇用事業所協会の会員企業である、株式会社新陽ランドリー
専務取締役 加藤 幹太郎様にもご登壇いただきました。

■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」

■基礎講座

I 「精神障害の基礎と職業的課題」

II 「『就労支援のためのアセスメントシート』を活用したアセスメント」

その他、最近の職業リハビリテーションの取組や障害者雇用促進の取組の動向に応じた、16テーマの分科会及びポスター発表について発表資料を掲載しています。

NIVR ホームページにて配信中！

<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/33kaisai.html>



職リハ研究発表会



障害者雇用を巡る最近の動き

1. 「令和6年度使用者による障害者虐待の状況等」の取りまとめ結果が公表されました。

令和7年9月3日（水）、標記について厚生労働省から発表がありました。

この発表は、障害者虐待防止法第28条に基づき、都道府県労働局が把握した使用者による障害者虐待の状況等を取りまとめたものです。

それによると、令和6年度に虐待が認められた障害者数は652人で、前年度比14.3%減となっています。また、認められた虐待の種別では、経済的虐待が584人（85.0%）で最も多く、心理的虐待67人（9.8%）、身体的虐待21人（3.1%）がこれに次いでいます。

とりまとめには、障害者虐待の具体的な事例も掲載されています。厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年9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. 厚生労働省「第8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10月3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：手帳を所持していない難病患者の位置付け」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、難病患者の就労困難性等に関する調査研究データ、論点整理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10月16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9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10月29日（水）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：手帳を所持していない精神・発達障害者の位置づけ」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、障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究（JEED）データ、論点整理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11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。

4. 厚生労働省「第10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11月11日（火）午後2時30分から、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「障害者の雇用の質について」では、障害者雇用の「質」として重視されるべき要素として、能力発揮の十分な促進、適正な雇用管理など5点が挙げられ、重視すべき中心的な要素については、法令において明示する方向で検討してはどうかと提案されています。また、「もにす認定制度」の大企業への対象拡大なども提案されています。

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12月1日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

5. 厚生労働省「第11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12月1日（月）午後1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「障害者の雇用の質について（いわゆる障害者雇用ビジネスについて）」では、いわゆる障害者雇用ビジネスに係る実態把握の状況や、「障

害者雇用の「質」を高めていく観点から、いわゆる「障害者雇用ビジネス」に対し、どう向き合うべきか」についての論点整理等が示されています。

また、一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会からのヒアリングも行われました。

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12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。

6. 第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会の動画・発表資料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）が令和7年11月12日（水）・13日（木）に東京ビッグサイト（東京都江東区）で開催した標記発表会について、動画・発表資料が公開されていますのでお知らせします。

同発表会では、特別講演やパネルディスカッションをはじめ、障害者雇用に関する最新の研究成果や実践事例が幅広く紹介されています。

動画等は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年12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。

7. 令和7年障害者雇用状況の集計結果が公表されました。

令和7年12月19日（金）に厚生労働省から標記の集計結果が公表されました。

それによると、令和7年6月1日現在の民間企業（常用労働者数が40.0人以上の企業）の雇用障害者数は70万4,610.0人（対前年比4.0%増）、実雇用率は2.41%（前年は2.41%）でした。

法定雇用率達成企業の割合は46.0%で前年同率となりました。また、法定雇用率未達成企業65,033社のうち不足数が0.5人または1人である企業（1人不足企業）は64.0%と過半数を占めています。

厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年12月23日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

（同資料には、企業規模別、障害種別、産業別、都道府県別の状況や特例子会社の状況、公的機関の状況等も掲載されています。）

8. 第136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12月22日（月）午後1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2025年度目標について中間報告が行われました。

- 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

また、基礎的研修及び上級職場適応援助者養成研修に係る規定の新設並びに職場適応援助者助成金の支給対象の拡充に伴う障害者雇用促進法施行規則等の一部改正について諮問が行われました。

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12月23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6年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等の調査結果が公表されました。

令和7年12月24日（水）、標記の調査結果について厚生労働省から発表がありました。

この調査は、障害者虐待防止法を受け、各都道府県等の対応等に関する全国的な状況を毎年度明らかにするものです。

調査結果によると、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る相談・通報件数は5,870件（対前年度252件（4.5%）増）、虐待判断件数は1,267件（対前年度73件（6.1%）増）、被虐待者数は2,010人（対前年度346人（14.7%）減）等となっています。

厚生労働省の報道発表資料は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年12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。

10. 厚生労働省「第12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12月24日（水）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）。

当日の事務局説明資料「障害者手帳を所持していない難病患者の雇用率算定に向けた個別判定のイメージ」では、個別判定に係る基本的考え方や判定方法のイメージ、実雇用率算定の対象となり得る難病患者数の推計例等が示されています。

また、同説明資料「これまでの議論の整理」では、「障害者雇用の質について」などこれまで議論されてきた個々のテーマごとに、検討の方向性に係る論点と、それについて出された意見が整理されています。

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12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。



全障協の動き

1. 近畿・東北合同ブロック会議が開催されました。

令和7年8月25日（月）午後2時から、標記会議が約100名の出席者により尼崎市中小企業センター（兵庫県尼崎市）で開催されました。

当日は、全障協兵庫県支部及び東北ブロックの取組みについて報告があったほか、電話リレーサービスの紹介、全障協本部の活動報告、出席者によるグループディスカッションが行われました。

2. 令和7年度「障害者雇用優良事業所等の表彰」の受賞者が発表されました。

毎年9月は「障害者雇用支援月間」です。その一環として令和7年8月29日（金）に標記表彰の受賞者が厚生労働省及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」といいます。）から発表されました。

全障協の会員関係では、株式会社ベネッセビジネスメイトの社員の方が優秀勤労障害者として機構理事長表彰を受賞されています。

併せて、絵画・写真コンテスト入賞作品も発表されており、9月から11月にかけて全国5会場（開催順：東京、大阪、札幌、名古屋、福岡）で展示会が開催されました。

また、表彰式は9月9日（火）13時30分から丸ビルホール（東京都千代田区）で開催されました。

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9月1日掲載）の下線部をクリックすると、厚生労働省発表資料、機構発表資料がご覧いただけます。

3. 中部ブロック会議が開催されました。

令和7年9月24日（水）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、全障協本部の活動状況報告等が行われました。

4. 中国・四国ブロック会議が開催されました。

令和7年9月25日（木）午後1時から、標記会議が観音寺グランドホテル（香川県観音寺市）で開催されました。

当時は、大黒友愛紙工株の職場見学を行った後、出席者の近況報告、全障協本部の活動報告が行われました。

5. 中部ブロック障がい者雇用支援セミナーが開催されました。

令和7年9月26日（金）午後1時25分から、標記セミナーが「日本の障がい者雇用の現状を踏まえた企業における課題と今後の取り組み」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 「日本の障がい者雇用の現状を踏まえた企業における課題と今後の取り組み」
講師：元ハートフルネット中部 代表幹事 有村 秀一 氏
- 講演2 「令和8年法定雇用率引き上げに向けた行政の支援について」
講師：愛知労働局職業安定部職業対策課 地方障害者雇用担当官 板倉 一生 氏
- グループでの情報・意見交換
- 閉会挨拶：全障協 大西 中部ブロック長

6. 北海道ブロック会議が開催されました。

令和7年10月3日（金）午後4時30分から、標記会議が札幌中央区のジャスマックプラザホテルで開催されました。

当時は、出席者の近況報告・意見交換が行われました。

7. 第45回全国アビリンピックの入賞者が決定しました。

令和7年10月17日（金）から19日（日）までの3日間にわたり、愛知県国際展示場（愛知県常滑市）で全国障害者技能競技大会（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、次の全障協会員企業で働く障害者の方々も多数、受賞されました。受賞者のお名前など詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2025年10月27日掲載）の下線部をクリックすると、JEED発表資料でご覧いただけます。

〔金賞・厚生労働大臣賞〕

- 和田精密歯研(株)〔歯科技工〕
- (株)ニッセイ・ニュークリエーション〔ワード・プロセッサ〕
- 東京都チャレンジプラス TOPPAN(株)〔ホームページ〕
- トヨタループス(株)〔製品パッキング〕
- (株)旭化成アビリティ〔オフィスアシスタント〕
- (株)JAL サンライト〔ネイル施術〕

〔銀賞〕

- 和田精密歯研(株)〔歯科技工〕
- (株)JR 西日本あいウィル〔データベース〕
- (株)ウイルハーツ〔ホームページ〕
- (株)広島情報シンフォニー〔ホームページ〕
- 第一生命チャレンジド(株)〔ビルクリーニング〕
- PHC アソシエイツ(株)〔製品パッキング〕
- 日本パーソナルセンター(株)〔喫茶サービス〕
- (株)あしすと阪急阪神〔オフィスアシスタント〕
- 愛知玉野情報システム(株)〔表計算〕
- サンアクア TOTO(株)〔パソコンデータ入力〕

〔銅賞〕

- (株)旭化成アビリティ〔DTP〕
- トヨタループス(株)〔ワード・プロセッサ、ホームページ〕
- ヤンマーシンビオシス(株)〔ビルクリーニング〕
- 第一生命チャレンジド(株)〔喫茶サービス〕
- PHC アソシエイツ(株)〔オフィスアシスタント〕
- (株)あしすと阪急阪神〔表計算〕
- (株)ジェイアール東海ウェル〔ネイル施術〕
- 富士ソフト企画(株)〔パソコン組立〕

〔努力賞〕

- 中電ウイング(株)〔オフィスアシスタント〕
- エプソンミズベ(株)〔写真撮影〕
- トヨタループス(株)〔パソコンデータ入力〕

8. 近畿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10月16日（木）午後1時30分から、標記セミナーが「障害者の職場定着に向けた取組みの工夫で雇用の確保」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。

- 開催宣言：全障協 奥脇 近畿ブロック長
- 開会挨拶：全障協 加藤会長
- 基調講演：「障害者の職場定着に向けた提言～ジョブコーチ支援やリワーク支援等を通して～」
講師：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部
大阪障害者職業センター 次長 河合 智美 氏
- 事例報告：「職場環境の整備の大切さ」
報告者：OSP ハートフル(株) 代表取締役社長 那須 元樹 氏
- グループ別経験交流会
- 閉会宣言：全障協 濵谷副会長

9. 障害者ワーキングフェア2025が開催されました。

標記フェア（主催：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）、愛知県）が、愛知県常滑市の愛知県国際展示場で、第45回全国障害者技能競技大会（アビリティンピック）の一環として令和7年10月18日（土）午前9時から開催されました。

全障協からは46会員事業所に出展いたしました。詳しくは本誌8ページをご覧ください。

10. 障害者雇用の実際にに関する懇談会が開催されました。

令和7年11月4日（火）午後1時30分から厚生労働省において標記懇談会が開催されました。

本懇談会は、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課と社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課の課長をはじめ担当職員に出席いただき、全障協から障害者雇用の現場の実態、具体的な課題について説明し、障害者雇用・福祉施策の展開の参考にしていただくことを目的としています。

当日、全障協からは加藤会長、加藤副会長、濵谷副会長、湯浅専務理事が出席し、障害者の加齢や法定雇用率の引上げへの対応、就労系障害福祉サービス事業所等との連携などについて説明、意見交換が行われました。

11. 令和7年度卓越した技能者（現代の名工）が公表されました。

「卓越した技能者（通称「現代の名工」）表彰」制度は、卓越した技能を持ち、その道で第一人者と目されている技能者を表彰し、優れた技能を次世代に継承していくことを目的として昭和42年から実施されています。（障害がある技能者部門は令和5年度に新設）

今般、全障協の会員企業である和田精密歯研株式会社の歯科技工士の三津橋幸勇様が令和7年度の表彰対象者に選ばれましたのでお知らせします。たいへんおめでとうございました。（令和7年11月7日（金）発表）

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11月10日掲載）の下線部をクリックすると、厚生労働省の報道発表資料がご覧いただけます。三津橋様の技術内容、技術の研鑽と努力の状況等も掲載されています。

12. 「ひょうご障害者ワークフォーラム2025」が開催されました。

令和7年11月11日（火）昼12時30分から、全障協兵庫支部と兵庫県等の共催により、標記のワークフォーラムが神戸国際展示場において開催されました。

このワークフォーラムの目的は、①障害者雇用を実施している企業が障害者の働き方、業務内容、取組みの工夫などについて紹介する場を作り兵庫県の障害者雇用の活性化を実現する、②今後の行政・企業・学校・支援機関などとの連携を強化するためにお互いが協力し合うネットワークを創り出す場とする、③障害者雇用を進めている企業の取組みを知ることで、これから就労をめざす障害者や保護者、学校、支援機関、これから障害者雇用に取り組もうとする企業、雇用に悩んでいる企業の参考にしてもらう、の3点です。

当日は、25の企業が出展し、企業紹介のほか、障害者雇用に対する取組みや訓練内容の紹介などが行われました。また、全障協の大阪相談コーナーや兵庫障害者職業センター等による相談コーナーも設けられました。

来場者は540人にのぼり、会場は多くの関係者であふれていきました。



ひょうご障害者ワークフォーラム2025

参加費無料
兵庫県で障害者雇用を積極的に進めている企業が出展。
障害者の働き方や取り組みの工夫がわかります。
これから就職をめざす方向けの相談コーナーも設置します。

手話・要約筆記あり
25社・7機関
参加（予定）
2025年11月11日（火）
12:30～15:30（最終受付15:00）
神戸国際展示場1号館2階A展示室
〒650-0046 神戸市中央区港島中町6丁目11-1

開催日
時 間
場 所

内 容
企業ブース（25社）
各社の障害者雇用の取組紹介や資料展示を行います。
相談コーナー（7機関）
就職を目指す方向けの個別相談を行います。

対象者
・就労をめざす障害者、保護者、関係者など
・企業、支援機関、学校関係者（特別支援学校、高校、大学など）

パン・菓子類の販売コーナー（会場入口付近）

企業説明会の場であって採用面接会ではありません。
申し込み方法は裏面をご覧いただき、WEBにてお申し込み下さい。

共催／兵庫県、（公社）全国障害者雇用事業所協会兵庫支部、兵庫労働省、（一社）兵庫県雇用開発協会、（一社）兵庫県経営者協会後援／兵庫県教育委員会、神戸市教育委員会

ひょうご障害者ワークフォーラム2025 参加申し込み

下記URLもしくは右のQRコードを読み取りの上、表示されるフォームに必要事項を入力して送信してください。
⇒<https://forms.gle/bNPAMrv5MDugNrjz8>

※なお、インターネット環境がご利用いただけない場合は下記問い合わせ先まで電話にてご連絡ください。

問い合わせ先 **兵庫県雇用開発協会 障害者総合支援グループ**
TEL 078-362-6583 FAX 078-362-6613
<https://hyogo-koyokaihatsu.or.jp/pages/119/>

QRコード

参加申し込み締め切り 2025年11月6日（木）迄

企業ブース（25社出展予定）
・博子会社については該会社名も記載しています

（株）あしすと阪急阪神（株）（株）アーバン・ターミナル（株）
（株）S R I ワイズ・住友ゴム工業（株）
（株）カネイ
キンドーベストクリーンサービス（株）（株）キリコホールディングス
（株）J R 西日本あいの風（直営本部営業部（株））
（有）菅原工務
（株）ミセイハイモニー（株）（株）
（株）トリドールD & I（株）リリールホールディングス
日本ハーナルセンター（株）（UC）（株）
兵庫トヨタ自動車（株）
（株）ミックウェアクリエイト（株）ミックウェア
六甲バター（株）
Y K K 六甲（株）（Y K K （株））

（株）エルシアオアシス（株）（エクシングホールディングス（株））
（株）エスコアーハーツ（株）ソーラー
（株）川重ハートフルサービス（株）（川重工業（株））
グローリーフレンドドリーム（株）（グローリー（株））
シスマックス（株）
（株）スタークリエイツ・クラウドワーク（株）（スマート・ホールディングス）
TOYO TIRE リサイクル（株）（TOYO TIRE（株））
（株）ナリス コスメティック フロント（株）（ナリス化粧品）
阪神友愛食品（株）（阪急阪神（株））
（株）万代
ヤンマーシンピオシス（株）（ヤンマーホールディングス（株））
（株）ワールドビジネスサポート（株）（ワールド）

相談コーナー（7機関）
・障害者就業・生活支援センター
・全国障害者雇用事業所協会 大阪相談センター
・総合リハビリーションセンター 障害能力開発施設
・障害者高等技術専門学院 / 兵庫障害者職業能力開発校

各企業・相談機関の情報はホームページに掲載中！
（兵庫県雇用開発協会 / ひょうご障害者ワークフォーラム）で検索！

13. 令和7年度第1回常務理事会（ブロック長会議）が開催されました。

令和7年11月17日（月）午後2時からの三役会の後、午後3時から標記会議がTKP東京八重洲カンファレンスルーム12階で開催されました。

当日は、加藤副会長の議事進行のもと、次の議題について質疑応答、意見交換が行われました。

- 障害者雇用施策要望アンケートの結果及び令和9年度障害者雇用施策要望について
- 外部理事・監事の選任について
- 個人情報管理規程及びプライバシー・ポリシーの策定について
- 障害者就労支援士（仮称）検定の創設への対応について
- 厚生労働省との懇談会の開催結果について

14. 九州・沖縄、中国・四国合同ブロック会議が開催されました。

令和7年11月20日（木）午後1時30分から、標記会議が大分県別府市の太陽の家あせびホールで開催されました。

当日は、太陽ミュージアム及びオムロン太陽（株）の見学を行った後、出席者による意見交換、全障協本部の活動報告等が行われました。

15. 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12月5日（金）午後1時15分から、標記セミナーが「障害者雇用がもたらす企業経営の改善効果～企業における初めての障害者雇用と雇用の拡大に向けて～」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。

- 開会挨拶：全障協 加藤会長
- 基調講演「障がい者雇用がもたらす企業経営の改善効果」
講師：横浜市立大学名誉教授 影山 摩子弥 氏
- 事例報告「キャリアプラスプログラムにおける特例子会社の役割とは～ドコモグループがめざす障がい者雇用のゴール達成に向けて～」
報告者：(株)ドコモ・プラスハーティ 事業運営部グループ支援部門
担当部長 岡本 孝伸 氏
- インタラクティブ・ダイアログ（質疑応答・全体討議）
総合司会（コーディネーター）：
㈱ダイバビリティ総合研究所 代表取締役所長
全障協理事 田沼 泰輔 氏
- 閉会挨拶：全障協 新井 関東甲信越ブロック長

16. 近畿ブロック会議が開催されました。

令和7年12月10日（水）午後2時から、標記会議が全障協会員企業の(株)ニッセイ・ニュークリエーション（大阪市西淀川区）で開催されました。

当日は、全障協大阪府支部の取組みや全障協会員情報管理システム、就労定着支援システムSPIS等の紹介があったほか、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。

17. 第18回政策委員会が開催されました。

令和7年12月19日（金）午後3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。

当時は、障害者雇用施策要望アンケートの結果を厚生労働大臣への要望書の構成に反映させる方法、更なるアンケート回収率の向上の方策、政策委員会設置要綱の改正等について検討が行われました。

18. 関東甲信越ブロック会議が開催されました。

令和8年1月14日（水）午後1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、全障協会員企業のエプソンミズベ株及び株きものブレインから、障害者雇用に関する取組状況について講演が行われました。

19. 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8年1月16日（金）午後1時15分から、標記セミナーが「精神・発達障害者の雇用と定着」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「精神・発達障害者の雇用と定着」
講師：NPO 法人若者活動スペースちゃんとす代表 有わくわく 代表取締役
西上 忠臣 氏
- グループディスカッション、質疑応答
コーディネーター（司会進行）：
日本相談支援従事者連絡協議会 会長
全国介護事業者連盟障害福祉事業部会広島県支部 支部長
広島県障害者相談支援事業連絡協議会 会長 森木 聰人 氏
- 閉会挨拶：全障協 宮崎 中国・四国ブロック長

20. 加藤会長が第24回渋沢栄一賞を受賞されました。

「渋沢栄一賞」は渋沢栄一の精神を受け継ぐような企業活動と社会貢献を行っている、地域に根ざした全国の企業経営者の中から埼玉県知事が受賞者を決定するものです。（埼玉県報道発表資料より）

今般、全障協の加藤会長が「創業以来50年以上にわたり障がい者雇用を推進し、障がいの有無に関わらず、共に働く職場づくり」（埼玉県報道発表資料より）を行ってきたこと等を理由として受賞されましたのでお知らせします。誠におめでとうございました。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2026年1月19日掲載）の下線部をクリックすると埼玉県ホームページでご覧いただけます。

21. 新規入会事業所

令和7年9月から12月までの間に、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】

東京都ビジネスサービス株（東京都）

株わらべやハートフル（東京都）

株マイナビパートナーズ（東京都）

株N o. 1（東京都）



事務局から

新年あけましておめでとうございます。

昨年10月には愛知県国際展示場で「障害者ワークフェア2025」が開催され、全国46会員に出演いただき、たいへん盛況となりました。前夜の交流会にも約70名の方々に参加いただきました。皆様のご協力に重ねて感謝申し上げますとともに、旧交を暖めたり、新たなネットワーク形成のきっかけを得たりする場を提供できたとすれば幸甚に存じます。詳しくは、本誌8ページから掲載しておりますのでご覧ください。

令和8年度の障害者ワークフェア2026は、本年12月5日（土）に同じく愛知県国際展示場（愛知県常滑市セントレア）で開催されます。3月頃には出展募集のご案内を会員の皆様にお送りしますので、是非、多くの会員事業所に参加いただきますようお願いします。

また、昨年11月には厚生労働省の「令和7年度卓越した技能者（現代の名工）」が公表され、全障協の推薦による和田精密歯研株式会社の歯科技工士の方が「障害がある技能者」部門で選ばれました。本年も2月1日～3月31日の期間に推薦の募集が行われるため、追って会員の皆様に改めて検討をお願いしたいと存じます。

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を検討する「全障協在り方委員会」も精力的に活動していただいております。特に、昨年9月には、施策要望に会員の皆様の意見を一層反映させるため、政策委員会による「障害者雇用施策要望事項アンケート」が実施されました。アンケートの回答にご協力いただいた会員の皆様には、お忙しいなか、誠にありがとうございました。政策委員会の検討を経てとりまとめられる令和9年度障害者雇用施策要望（案）につきましては令和8年度通常総会において会員の皆様にお諮りすることになりますのでよろしくお願いいたします。

厚生労働省の委託を受けて実施している障害者雇用相談コーナーにおける相談支援については、会員の皆様のご協力と専門相談員の方々の不断の努力・工夫により、目標支援件数を大きく上回る勢いで着々と実績を積み上げております。相談コーナーでは、企業訪問による他、電話、電子メール、オンラインによる相談も行っておりますので、積極的・気軽に利用いただきますとともに、引き続きコーナーの活用促進にもご協力いただきますよう、お願い申し上げます。

同じく委託事業である障害者雇用セミナーにつきましては、昨年8月の東北ブロックセミナーを皮切りに、1か月に1回のペースでオンライン開催し、本年2月6日の北海道ブロックセミナーで全国7ブロックでの開催を完了いたします。いずれのセミナーも全国から多数の参加をいただきました。改めて厚く御礼申し上げます。

国の障害者雇用施策につきましては、巻頭の加藤会長のごあいさつにもありますように、一昨年12月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」が立ち上げられました。全障協も研究会のヒアリング対象となり、これから障害者雇用率制度の在り方等について意見を述べてまいりました。

現在は、精神障害者について「重度」区分を設けるか否かなど個々のテーマの検討を一通り終えて、労働政策審議会障害者雇用分科会に提出する報告書のとりまとめの段階に入っています。

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の第一段階として民間検定「障害者就労支援士検定」（仮称）の創設に向けて準備が進められています。

これらの動向についても、全障協ホームページやブロック会議における本部報告、会員の皆様宛の電子メール等により適宜情報提供を行って参ります。是非、ホームページ等をご活用いただきますようお願いします。

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いますので、気軽にご意見・ご要望やご投稿をお寄せいただければ幸いです。

次号は、今年の夏頃の発刊を予定しております。

