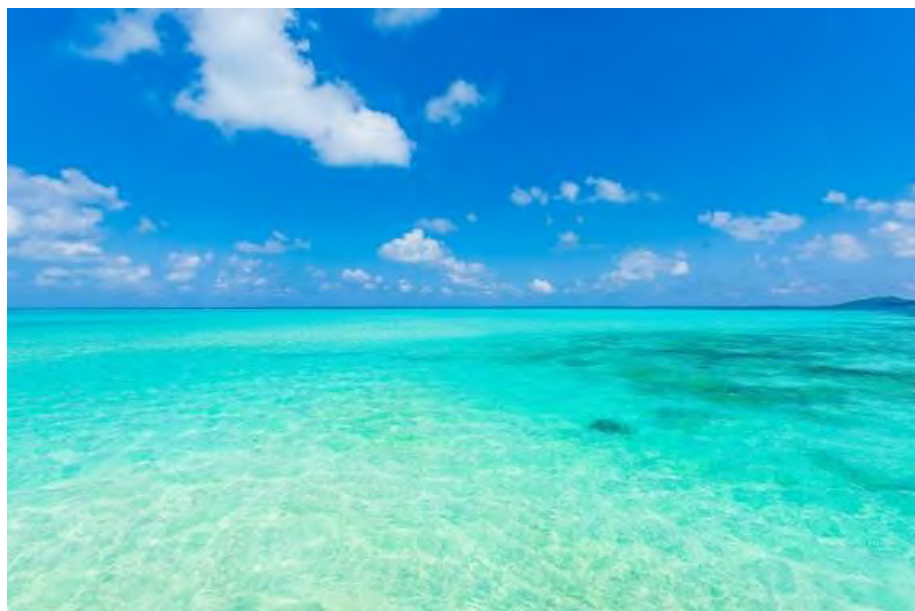


エスペランス

ESPERANCE

エスペランスはフランス語で「希望」という意味です。

2026 年夏号 (No.81)



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
障害者雇用の採用・定着支援を強化	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)	
新任理事・監事のご挨拶	6
〔常務理事〕 住重ウィル株式会社 代表取締役社長	川島 薫
三菱 UFJ ビジネスパートナーズ株式会社 取締役副社長	赤羽 智洋
株式会社ニッセイ・ニュークリエーション 代表取締役社長	大神 哲明
〔理 事〕 株式会社ほくでんアソシエ 代表取締役社長	見澤 克広
株式会社舞浜コーポレーション 代表取締役社長	福田 聡子
イビデンオアシス株式会社 代表取締役社長	箕浦 隆行
株式会社 NTT 西日本ルセント 代表取締役社長	加藤 恒明
〔外部理事〕	小野寺 健
〔外部監事〕 サントリービバレッジソリューション株式会社	
人事本部人組織開発部 副部長	平岡 典子
令和 8 年度通常総会開催	11
役員名簿	18
労働政策審議会障害者雇用分科会等の団体ヒアリングにおける 全障協の意見について	19
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) 寄稿	30
1. 第34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. 障害者雇用に関する事例や各種マニュアルなどのご紹介	
4. 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!	
5. 企業担当者向けセミナーのご案内	
6. 障害者職業総合センター職業センター 令和7年度成果物のご案内	
障害者雇用を巡る最近の動き	39
1. 厚生労働省「第 1 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」が開催されました。	
2. 厚生労働省「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告書が公表されました。	
3. 第11回国際アビリンピックの日本代表選手が決定しました。	
4. 第137回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
5. 第138回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
6. 厚生労働省「第 1 回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会」が開催されました。	
7. 第 2 回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会が開催されました。	
8. 第139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. 第 3 回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会が開催されました。	
10. 第 4 回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会が開催されました。	
11. 第140回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
12. 第 5 回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会が開催されました。	
13. 第141回労働政策審議会障害者雇用分科会が開催されました。	
14. 第11回国際アビリンピック・フィンランド大会が令和9年5月に開催されます。	
15. 令和8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。	

全障協の動き 45

1. 北海道ブロック障害者雇用セミナーが開催されました。
2. 加藤会長が受賞した第24回渋沢栄一賞の表彰式が開催されました。
3. 東北ブロック会議が開催されました。
4. 関東甲信越ブロック会議が開催されました。
5. 中部ブロック会議が開催されました。
6. 令和7年度 第3回理事会が開催されました。
7. 北海道ブロック会議が開催されました。
8. 障害者雇用相談員全国会議が開催されました。
9. 令和8年度 第1回理事会が開催されました。
10. 令和8年度通常総会が開催されました。
11. 中国・四国ブロック会議が開催されました。
12. 第20回政策委員会が開催されました。
13. 厚生労働大臣宛て「令和9年度障害者雇用施策に関する要望書」と提出しました。
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. 新規入会事業所

事務局から 50



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7月下旬には、熊本地震が発生し、各地で甚大な被害が生じました。また、8月には千葉県で記録的な豪雨となり被害が相次ぎました。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、経営環境は厳しさを増しており、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11日に今年度の通常総会を開催し、令和8年度の事業計画案・収支予算案や「令和9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くとともに、役員改選が行われました。出席いただいた77会員事業所の99名の皆様、委任状を提出いただいた156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、厚生労働省職業安定局の障害者雇用対策課長から「障害者雇用対策の現状と今後の障害者雇用促進制度の検討の見通しについて」と題して講演いただきました。講演後には障害者雇用対策課長と出席者の間で活発な質疑応答、意見交換が行われ、たいへん有意義な時間となったと思います。今後も、会員の皆様のご意見・ご要望をよく聞きながら効果的な事業展開を図っていきたく存じます。

国の障害者雇用施策につきましては、昨年4月に除外率が一律10ポイント引き下げられ、本年7月には法定雇用率が2.7%に引き上げられました。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。全障協も厚生労働省が設置した「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」や「労働政策審議会障害者雇用分科会」の団体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。

また、厚生労働省では雇用分野と福祉分野の連携に係る検討も進められており、「障害者就労に係る雇用福祉横断検討会」においても団体ヒアリングの対象となり、雇用と福祉の役割分担や相互往来の在り方などについて全障協としての考えを述べております。

今後も、会員の皆様のニーズやご意見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。

具体的な事業活動の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10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。昨年度は総計1,108名とたいへん多くの方々に参加いただきました。本年度もオンライン形式主体で開催し、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活用ください。

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も活動しています。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効果的な事業展開を図ってまいりますので、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。



障害者雇用の採用・定着支援を強化

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記録的な高温が観測されるなど、体調管理の重要性を実感する日々となっています。また、熊本地震に見られるような自然災害も含め、さまざまなリスクに備える危機管理の意識もこれまで以上に求められているように思います。このような時には一人ひとりが健康と安全を最優先に考え、日々の業務や生活に取り組んでいくことが大切です。皆様が健やかにこの夏を乗り越えられることを心より願っております。

さて、障害者雇用については、7月から法定雇用率が2.7%に引き上げられました。厚生労働省が発表した「令和7年・障害者雇用状況の集計結果」をみると、民間企業における実雇用率は過去最高水準の2.41%が維持されており、着実に進展していると言えますが、これから改めて障害者の採用や定着を考える事業所も多いと思います。

こうした状況を踏まえ、JEEDにおいては、障害者の雇入れに当たっての工夫・改善や障害者が能力を発揮して活躍するための実践的なノウハウについてまとめた冊子を改訂・増刷しているほか、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、障害者の職場定着を支える人材の育成を目的として企業在籍型のジョブコーチ養成研修も実施しております。とりわけ令和8年度においては、受講定員の拡大を図るなど、受講機会の一層の確保に取り組んでいるほか、新たに上級職場適応援助者（上級ジョブコーチ）養成研修を開始し、支援の質の向上にも努めているところです。

さらに、障害者雇用納付金に基づく助成金については、昨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。

そのほか、私ども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、貴会会員の皆様の中にも「障害者雇用管理サポーター」としてご協力をいただいている方が多数いらっしゃいます。この場をお借りして、改めて感謝申し上げます。

ところで、本年度の全国アビリンピックは、12月4日から6日の予定で、昨年同様、愛知県常滑市の国際展示場で開催することとしております。例年、技能競技の実施と併せて展開している「障害者ワークフェア」には貴会会員の皆様に多数出展いただき、様々な展示や実演をいただいておりますことに感謝を申し上げます。引き続きご協力をお願い申し上げます。

また、アビリンピックについては、来年5月にフィンランドのヘルシンキで開催される国際大会を控えております。日本選手が国際舞台で挑戦し活躍することは、選手の技能向上だけでなく、国内の障害者雇用の機運をより一層高める絶好の機会ともなります。

貴会会員の皆様からは、パソコン関連競技のほか、ネイル施術、写真撮影の6種目8名の選手が国際大会に派遣されることとなっておりますので、彼らが持てる力を最大限発揮できるよう、一層の育成と応援をお願い申し上げます。

また、アビリンピックは、障害者の技能の高さとチャレンジ精神を、直接体感いただける良い機会ですので、ぜひ国内会場にもお越しください。

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。



新任理事・監事のご挨拶

川島 薫 常務理事（関東甲信越ブロック長）

（住重ウィル株式会社 代表取締役社長）



関東甲信越ブロック長就任のご挨拶

このたび、全国障害者雇用事業所協会（全障協）関東甲信越ブロック長を拝命いたしました、住重ウィル株式会社の川島です。

私が全障協の理事に就任したのは 2020 年でした。当時は楽天ソシオビジネス株式会社の代表取締役社長を務めており、各地のブロック会議や障害者雇用セミナーに参加する中で、全国の会員企業の皆様と交流し、障害者雇用に対する熱い思いや、それぞれの現場で培われた経験・知恵に触れる貴重な機会をいただきました。

その後、住重ウィル株式会社の代表取締役社長に就任し、企業経営と障害者雇用の両面から様々な課題に向き合う中で、全障協の活動にも引き続き携わってまいりました。政策委員会や特例子会社部会の立ち上げ・運営にも関わらせていただき、会員同士がそれぞれの経験や知見を持ち寄り、学び合い、課題を共有することの大切さを改めて感じています。

このたび関東甲信越ブロック長という大役をお引き受けすることとなり、身の引き締まる思いです。ブロック長として、これまで以上に会員の皆様が「参加してよかった」「全障協に入っていてよかった」と思っただけのような、情報交換や交流の場をつくっていきたいと思います。また、関東甲信越ブロックで生まれた取組や知見を全国へ発信するとともに、全国の会員の皆様から得られる情報や経験をブロックの皆様へ還元することで、双方向のつながりを大切にしていきたいと考えています。

障害者雇用を取り巻く環境は、法制度の変化だけでなく、企業経営や働き方そのものの変化によって、大きく変わり続けています。こうした時代だからこそ、企業や事業所が一社だけで課題を抱えるのではなく、全障協というつながりの中で知恵を出し合い、ともに前に進んでいくことが、これまで以上に重要になっていると感じています。

これまで多くの先輩方や会員の皆様からいただいたご縁や学びを、今度は次の世代へつないでいくことも、私の大切な役割だと思っています。関東甲信越ブロック

の発展はもちろんのこと、ブロックでの活動をさらに活性化させ、それを全障協全体の発展につなげていけるよう、微力ではございますが精一杯努めてまいります。

今後とも皆様のご指導、ご協力を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

赤羽 智洋 常務理事（中部ブロック長）

（三菱UFJ ビジネスパートナー株式会社 取締役副社長）



三菱UFJ ビジネスパートナーの赤羽です。まずは、これまで長きにわたり中部ブロックを牽引してこられた大西様に、心より敬意を表します。コロナ禍という厳しい時期にもかかわらず、大西様のご尽力により、中部ブロックは有益な情報交換ができる素晴らしい組織へと発展してきたと感じています。これらの良い取り組みを、今後もしっかりと継承してまいります。私自身、力不足な点多々ございますが、皆様にお力添えをいただけますと心強いです。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

大神 哲明 常務理事（近畿ブロック長）

（株式会社ニッセイ・ニュークリエーション 代表取締役社長）



このたび、理事を拝命いたしました、株式会社ニッセイ・ニュークリエーションの大神と申します。

会社として長年お世話になっており、小職前任の余部も理事を拝命されておりました。まだまだ微力ではございますが、社長4年目になり、少しは恩返しできるようになった頃かと思っています。引き続き、皆様よりご指導頂けますようよろしくお願い申し上げます。

見澤 克広 理事（北海道ブロック）

（株式会社ほくでんアソシエ 代表取締役社長）



このたび、理事を拝命しました、株式会社ほくでんアソシエの見澤と申します。

当社は、北海道電力株式会社の特例子会社として 2007 年に設立されましたので、まもなく設立 20 年を迎えます。

全障協の活動を少しでもサポートできるよう、また当社の設立目的である「障がい者の自立と社会参加の支援」を継続的に実現できるよう、努力してまいりますので、引き続きのご指導をよろしくお願いいたします。

福田 聡子 理事（関東甲信越ブロック）

（株式会社舞浜コーポレーション 代表取締役社長）



このたび、理事を拝命いたしました。株式会社舞浜コーポレーションの福田聡子でございます。

至らぬ点もあるかと思いますが、皆様のお知恵とお力添えを糧に、しっかりと務めを果たしてまいりたいと存じます。誰もが自分らしく輝き活躍できる社会の実現に向け、皆様のお声に真摯に耳を傾けながら、協会のさらなる発展に貢献できますよう、精一杯精進してまいります。何卒ご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

箕浦 隆行 理事（中部ブロック）

（イビデンオアシス株式会社 代表取締役社長）



この度理事を拝命しました。イビデンオアシスの箕浦と申します。

障害者雇用を取り巻く環境は、法制度の整備や企業の意識向上により、着実に前進してまいりました。しかしながら、まだ多くの課題が残されていることも事実です。

理事として、障害者雇用の推進に尽力する所存でございますのでよろしくお願い申し上げます。

加藤 恒明 理事（近畿ブロック）

（株式会社 NTT 西日本ルセント 代表取締役社長）



このたび、全障協の理事を拝命いたしました、NTT 西日本ルセント株式会社の加藤恒明です。

これまで全障協の活動を通じ、多くの会員企業の皆さまから、雇用をゴールとするのではなく、一人ひとりが働くことを通じて成長し、活躍できる環境づくりに取り組まれているお姿に大きな刺激と学びをいただけてきました。

今後も、成功事例だけでなく悩みや失敗も率直に共有し、ともに学び合える場づくりに微力ながら貢献して参りたいと考えております。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

小野寺 健 外部理事



この度、外部理事を拝命しました小野寺です。私自身昨年まで三井住友銀行の特例子会社 SMBC グリーンサービス株式会社に勤務し、障害者雇用の現場におりました際には、全障協の皆様から公私に亘りご指導ご親交をいただき、あらためて厚く御礼申し上げます。

現在は新たな職場で勤務社会保険労務士として活動していますが、微力ながら協会の運営にお役に立つべく努力したいと思っております。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

平岡 典子 外部監事

(サントリービバレッジソリューション株式会社
人事本部人組織開発部 副部長)



このたび、監事を拝命致しましたサントリービバレッジソリューション株式会社の平岡と申します。

私は、2016 年から主に知的障がい者の雇用に携わっております。また、今年 19 歳になるダウン症の息子がおります。“障がいのある子どもを授かっても悲しまない社会、希望を持てる社会を創りたい”と考え自分にできることを精一杯実行していきたいと考えております。

みなさまとのご縁を大切に、監事としての役割を果たせるよう尽力いたします。

どうぞよろしくお願いいたします。

令和 8 年度通常総会開催

○役員改選、令和 8 年度事業計画・収支予算など決定

令和 8 年度通常総会は、本年 6 月 11 日(木)午後 2 時から、東京都中央区京橋の AP 東京八重洲において、会員 77 事業所、99 名（他に委任状提出 156 会員）出席のもと開催されました。

この総会では、令和 7 年度事業報告・決算報告の承認に引き続き、令和 8 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 9 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、2 年ごとの役員改選が行われ、加藤会長、加藤副会長、澁谷副会長、湯浅専務理事の再任をはじめ新役員が選出されました。加えて、外部理事及び外部監事の選任に伴い、定款第 23 条の変更が決議されました。

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、全国から多数ご参集いただき、会員 77 事業所、99 名の参加を得て盛大な開催となったことに改めてお礼申し上げます。2) ご来賓の厚生労働省職業安定局局长、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) 近頃の最低賃金の引き上げ、中東情勢による石油及び関連製品の問題など経営環境は厳しさを増している中ですが、会員の皆様には経営面でしっかり対応いただき、障害者の雇用が失われることのないようお願いしたいと思います。4) 厚生労働省には、「障害者雇用促進制度の在り方研究会」や「障害者雇用分科会」等で、障害者の雇用の質の向上と雇用率制度の在り方、雇用と福祉の連携等について全障協としての意見を申し上げる機会をいただきました。誠にありがとうございました。これからも、会員の皆様の意見をよく聞いて意見発信を行っていききたいと思いますのでよろしくお願いいたします。5) 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表彰や全国アビリンピック、障害者ワークフェアに多くの会員が参加し、交流の場に活用させていただいております。それを契機として新規入会いただいたケースも出てきております。6) 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いていることに改めてお礼申し上げます。

7) 昨年 1 年間を振り返りますと、上・下半期の全国 7 ブロック会議にすべて参加させていただくなどにより、会員の皆様から現状と課題についていろいろお聞きしてまいりました。特例子会社では法定雇用率引き上げへの対応、一般中小企業では経営の問題が一番の課題であるといった違いがみられます。また、都市部と地方の事情の違いもあり、これらについて総合的にものが言えるのは、様々な業態が集

結した全国組織である全障協だけだと思いますので、今後もしっかりと発信してまいります。

8) 厚生労働省から受託している障害者雇用相談コーナーでは昨年度も会員の皆様に協力いただき、目標を上回る相談支援件数を達成することができました。全国的にどのような相談があるのかということも厚生労働省に的確にお伝えしていきたいと思いますので、本年度もご協力をお願いします。

9) 今年度は、2年ごとの役員改選の年です。各ブロックから推薦いただいた理事及び監事候補について後ほど、ご審議いただきたいと思います。また、長年、一緒に頑張っていたいただいた退任役員の方々には感謝状をお渡ししてお礼を申し上げたいと思います。10) 本日は長時間にわたる総会となりますが、どうかよろしく願いいたします。



〔挨拶する加藤 会長〕

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局長の村山誠様と、(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、村山職業安定局長から、概略、次のお話がありました。

1) 貴協会役員、会員の皆様には障害者雇用施策の推進に当たり、格別の取組またご理解・ご支援をいただき厚くお礼申し上げる。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7年の障害者の雇用者数が約50.7万人と22年連続で過去最高を更新した。また、実雇用率は2.41%とこちらも14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) こうした中で、本年7月からは法定雇用率が2.7%に引き

上げられることになっており、厚生労働省としては、ハローワークで実施するチーム支援を引き続き推進することに加え、納付金や助成金の着実・確実な実施を図るなどにより、障害者雇用の取組を後押ししていきたいと考えている。

5) 今後の障害者雇用施策については、令和6年の年末から「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開催し、本年2月に報告書を取りまとめたいただいたところである。この報告書の中で、雇用の質の問題や手帳を所持しない難病患者の方々の取り扱いなど様々な課題について幅広く整理していただいた。その具体的な制度化に向けて、労働政策審議会障害者雇用分科会において4月から議論をスタートし、ヒアリングで貴協会から様々な論点や取組について詳細にご報告いただくとともに、委員の方々と活発な意見交換を行っていただいた。6) これからも継続的に皆様方のご意見を伺いながら、より良い制度への見直しを考えていきたいので、雇用の現場で困っていることや、制度見直しに関するご意見を幅広くお寄せいただければありがたい。

7) 貴協会におかれては、今年度の差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・相談支援の事業を受託いただいております、利用企業から「懇切丁寧にご指導いただいた」など高い評価の声も寄せられている。引き続きよろしくお願いする。

8) 最後に、貴協会の益々のご発展と、会員の皆様方の積極的な取組がより進みますよう祈念申し上げて私からの挨拶とさせていただきます。



〔村山 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 JEED の活動にご理解・ご協力をいただいていることにお礼申し上げます。全障協は障害者雇用の先駆的な存在であり、経験とノウハウをもって障害者雇用に熱心に取り組まれている皆様に改めて深く敬意を表する。2) 来月から法定雇用率が2.7%に引き上げられるところ、JEEDにおいては、障害者の雇入れから職場定着まであらゆるステージにおける事業主の取組に対して総合的に支援を行ってきたいと考えている。

3) また、企業在籍型ジョブコーチの養成研修については本年度、受入数を増やし、加えて新たに上級職場適応援助者の養成研修も開始し、質の高い研修事業を実施していく所存であり、是非、活用いただきたい。3) 障害者雇用納付金に基づく助成金については、昨年度からオンライン申請を可能としており、事務の簡素化を含めて利用いただきたい。4) 障害者雇用支援人材ネットワーク事業では、全障協会員の皆様に障害者雇用管理サポーターとして活躍いただいております改めてお礼申し上げます。

5) 本年度の全国アビリンピックは12月4日から6日まで、昨年同様に愛知県常滑市の国際展示場で開催する。併催する障害者ワークフェアにもご協力いただいておりますお礼申しあげます。交流が活発に行われ、ネットワークが広がる機会となるなど、さらに盛大なものとなるよう期待している。6) 来年5月にはフィンランドのヘルシンキで国際アビリンピックを開催する予定となっている。日本選手が、国際舞台で活躍することは、国内の障害者雇用に携わる皆様や障害のある皆様にとっても、たいへん刺激となる絶好の機会となると思っている。貴協会の会員企業からも7種目9名の選手が参加することになっている。事務局では、日本として高い成果を得ることを目指しており、栄えある賞を取るということは周りの皆様、企業内でも大変刺激となると思われる。また、国内大会の充実も重要なことから、是非、皆様、従業員の方々には障害者ワークフェアと併せてご覧いただきたい。

7) 最後に、本日ご出席の皆様の益々のご健勝と貴協会の繁栄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、加藤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7年度事業報告（第1号議案）、令和7年度決算報告及び監査報告（第2号議案）、令和8年度事業計画（案）（第3号議案）、令和8年度収支予算（案）（第4号議案）、令和9年度障害者雇用施策に関する要望事項

(案) (第5号議案)、外部理事・監事の選任に伴う定款変更(案) (第6号議案) 及び役員改選(案) (第7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、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9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8年7月31日掲載)の下線部をクリックするとご覧いただけます。

総会の審議後には白石常務理事(東北ブロック長)を議長として役員互選理事会が開催され、加藤会長、加藤副会長、澁谷副会長、湯浅専務理事が再任となるとともに、常務理事(ブロック長)が選任されました。互選結果については、白石常務理事から総会出席者に対して報告が行われました。(役員改選後の全体については、本誌18ページの「役員名簿」をご覧ください。)この報告の後、新役員及び退任された方々各自からご挨拶があり、退任役員へは会長から、永年にわたり全障協の業務に多大な功労があったことに対して感謝状が贈呈されました。会場からは、感謝の気持ちを込めた盛大な拍手が送られました。



〔議長を務める加藤副会長〕



〔監査報告を行う森田 監事〕



〔役員互選結果を報告する白石常務理事〕

通常総会の議事終了後、重度障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した方に対する表彰のお披露目があり、続いて厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長より、「障害者雇用対策の現状と今後の障害者雇用促進制度の検討の見通しについてー今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書を中心としてー」をテーマに講演が行われました。具体的には次のテーマについて課題や検討状況についてお話があり、会場出席者との質疑応答、意見交換が非常に活発に行われ、たいへん有意義な講演会となりました。

- 障害者雇用の「質」について
- いわゆる「障害者雇用ビジネス」について
- 手帳を所持していない難病患者の位置付けについて
- 手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付けについて
- 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の納付義務の適用範囲の拡大について



〔講演後の質問に答える障害者雇用対策課長〕

通常総会後には、総会会場と同ビルの会場で懇親会が開催されました。出席者は約80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。



役員名簿

令和8年6月11日

役 員	氏名	会社名	常 勤 非常勤	国 家 公務員 出身者
会 長	加 藤 勇	和光産業(株) 代表取締役	非常勤	—
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	湯 浅 善 樹		〃	—
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	川 島 薫	住重ウィル(株) 代表取締役社長	〃	—
常務理事	赤 羽 智 洋	三菱 UFJ ビジネスパートナー(株) 取締役副社長	〃	—
常務理事	大 神 哲 明	(株)ニッセイ・ニュークリエーション 代表取締役社長	〃	—
常務理事	宮 崎 真	(株)ニシキコネクト 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	池 田 幸 繁	(株)特殊衣料 取締役	〃	—
理 事	見 澤 克 広	(株)はくでんアソシエ 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	新 井 利 昌	埼玉福興(株) 代表取締役	〃	—
理 事	大 山 隆 久	日本理化学工業(株) 代表取締役社長	〃	—
理 事	福 田 聡 子	(株)舞浜コーポレーション 代表取締役社長	〃	—
理 事	林 佳 寿 彦	東和組立(株) 代表取締役社長	〃	—
理 事	箕 浦 隆 行	イビデンオアシス(株) 代表取締役社長	〃	—
理 事	大 橋 恭 子	阪神友愛食品(株) 代表取締役社長	〃	—
理 事	加 藤 恒 明	(株)NTT 西日本ルセント 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	南九イリョー(株) 企画本部長	〃	—
理 事	田 中 久 光	(有)東西食品 代表取締役	〃	—
外部理事	小 野 寺 健			

監 事	堂 田 尚 子	(株)大谷 代表取締役社長	〃	—
監 事	森 田 泰	長崎基準寝具(有) 取締役	〃	—
外部監事	平 岡 典 子	サントリービバレッジソリューション(株) 人事本部人組織開発部 副部長	〃	—

顧 問	栗原 敏郎	(株)大協製作所 取締役会長	〃	—
顧 問	丸物 正直		〃	—

(順不同)

労働政策審議会障害者雇用分科会等の団体ヒアリングにおける全障協の意見について

令和7年3月10日(月)の厚生労働省「第3回今後の障害者促進雇用制度の在り方に関する研究会」において全障協が団体ヒアリングの対象として出席し、意見を述べた内容については、本誌2025年夏号(No. 79)で紹介したとおりです。

その後、本年3月10日(月)の「労働政策審議会障害者雇用分科会」においても全障協が団体ヒアリングの対象となり、障害者雇用の「質」の向上及び障害者雇用率制度等の在り方について意見を述べ、質疑に対応しました。

加えて本年6月29日(月)の厚生労働省「障害者就労に係る雇用福祉横断検討会」でも団体ヒアリング対象となり、雇用施策と福祉施策の役割分担や相互往来の在り方などについて全障協としての考えを述べています。

以下、両ヒアリングに際して提出した全障協の意見書を紹介します。なお、「障害者就労に係る雇用福祉横断検討会」の趣旨は、同検討会開催要項で次のとおり示されています。

「(前略) 一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴い、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割についても変化してきており、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題が存在している。(中略)

このため、本検討会は、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について、具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催する」



1. 労働政策審議会障害者雇用分科会ヒアリングに提出した意見書

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第 137 回(R8.4.20)	資料 4 - 2

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>

障害者を多数雇用している全国の中小企業、特例子会社等を会員とし、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を目的としている。（正会員数 315 事業所（令和 8 年 3 月末現在））

上記目的実現のため、企業等への情報提供、相談援助、経験交流の場や職場見学の機会の提供、調査研究、政策提言等を行っている。

<ヒアリング内容>

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和 4 年 6 月）や、令和 4 年の衆議院・参議院「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」等において、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の「質」の観点などについて、検討が必要な事項を指摘されてきたことを踏まえ、障害者雇用の「質」の向上や障害者雇用率制度の在り方を主な検討事項として、令和 6 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」立ち上げられ、関係団体からのヒアリングや、同研究会での議論を経て、令和 8 年 2 月に報告書がとりまとめられました。

同報告書では、議論のとりまとめとして、「障害者雇用の「質」について」、「障害者雇用率制度等の在り方について」の大きく 2 項目に整理し、その上で、各論点についての検討の方向性や引き続き検討・議論が必要とされた事項が示されました。

これらの各論点に関する報告書の内容について、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

<回答>

※特に課題と考える点についてお答え願います。すべての項目への回答までは必要ございません。

I 障害者雇用の「質」について

1. 障害者雇用の「質」の規定及び「質」の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等

(意見)

自ら組織に貢献している充実感とともにやり甲斐を感じることは、障害者本人の能力発揮や職場定着のために極めて重要であり、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働きやすさやモチベーション向上にとって重要な取組と言える。こうした観点からも障害者の雇用の「質」の向上を図る取組は極めて重要である。

一方、法定雇用率に基づく必要障害者雇用数が 1 人に満たない中小企業においても障害者は多数雇用されており、企業規模によって取組可能な方法等が異なることから、ガイドラインの内容及び認定基準について、そうした企業の実情も踏まえたものとする必要がある。

また、「質」として重視すべき中心的な要素を法令に明示することについては、上記のような中小企業や障害者雇用に踏み出そうとする雇用の企業等の取組にとり過度に高いハードルとならないよう、規定の在り方を慎重に検討すべきと考える。

2. いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る利用企業の報告義務やガイドラインの創設・その位置づけについて

(意見)

いわゆる障害者雇用ビジネスについては、単に雇用率達成のみを目的とした利用となったり、経済社会を構成する労働者の一員として能力を発揮する機会が障害者に与えられなかったりするなどにより雇用の質の向上促進を阻害するものとなることを非常に危惧している。

障害者雇用促進法等の理念に則り、雇用企業が自社の就業場所で障害者の能力発揮の場を提供するとともに職業能力の開発・向上に関する措置を講じていくことが本来のありべき姿である。

しかし、いわゆる雇用ビジネスの就業障害者数は 1 万人を越えており（厚生労働省調べ）、縮小に向けた急激な措置等は負の影響も大きいものと見込まれる。

このため、障害者雇用ビジネスのガイドラインの策定による対応は当面の措置としては必要と捉えており、その施行に当たっては、事業者に定期的な情報開示を求めることに加え、開示された情報について行政が実地に点検できる仕組みを設けるべきと考える。

また、障害者雇用ビジネスの急増は、利用企業あってこそのものであり、法の理念を改めて発信し、利用について再考を促すことも重要である。このため、障害者雇用状況報告により障害者雇用ビジネスの利用に関する報告を求めることについては、より具体的な実態を把握するため、報告項目に対象となっている障害者数も加えるべきと考え

る。

Ⅱ 障害者雇用率制度等の在り方について

3. 手帳を所持していない難病患者のうち、就労困難性のある個別判定制度の創設及び実雇用率算定について

(意見)

障害者雇用促進法等の理念に鑑みて、手帳を所持していない難病患者についても、個別の就労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を前提に、実雇用率において一定の算定を可能にすることが適当である。

就労困難性の評価については、複数の分野の専門家が入念に評価する仕組みを構築し、特定の難病から始めて、実施状況の問題点を把握し、評価の方法を見直しながら対象の難病を徐々に広げていくなどの慎重な対応が必要と考える。

4. 精神障害者保健福祉手帳の有効期間を徒過した場合の取扱い、精神障害者の重度区分、短時間算定特例について

(意見)

- ・ 精神障害者保健福祉手帳、療育手帳の更新ができなかった場合や、精神障害者保健福祉手帳の更新に時間を要する場合でも、雇用継続のためには従前と同様の就労支援体制を維持することが必要なケースがある。こうしたケースについては、引き続き雇用率にカウントできるようにしていただきたい。
- ・ 精神障害者の雇用・定着促進、勤務時間の柔軟な調整など雇用管理上の負担が実雇用率に適切に反映されることが望まれる。このため、就労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を前提に、精神障害者について「重度」区分を導入することには意義があると考ええる。

しかしながら、精神障害者の就労困難性の評価については、個人内や回りの環境で変動する要素が大きく難しい面があることから引き続き慎重に検討しつつ、当面は、精神障害者の雇用推進に有効とみられる短時間労働者の算定特例を恒久化することが適当と考える。

5. 就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置付け及び事業協同組合等算定特例等における就労継続支援 A 型事業所の取扱いについて

(意見)

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っており、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と考える。

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け入れ先として、また、一般就労に向けた人材育成において重要な事業である。また、その運営が困難となった場合、安易に就労継続支援 B 型事業に流れたり、障害者が職を失うこととなったりすることも懸念される。こうしたことから、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事業運営費も含めた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。

事業協同組合等算定特例制度（特に LLP）に就労継続支援 A 型事業所が参入することにより、いわゆる障害者雇用ビジネスと同様の問題を招来しかねない場合がある。このため、特定事業主に係る障害者の直接雇用要件の対象の拡大、特定事業主の雇用促進事業への関与度チェックの強化など制度の見直しを行う必要があると考える。

6. 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及び中小企業に対する企業支援の一層の強化について

(意見)

中小企業は、障害者が能力を発揮し自立して活躍できる地域の重要な雇用の場であり、また、少子高齢化が急速に進む中、中小企業の人材確保の観点からも障害者を戦力として積極的に活用していくことが不可欠である。

こうしたことから、中小企業における障害者雇用を一層促進するため、常用労働者 100 人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大を実施することは必要と考える。

適用拡大の実施に当たっては、次の点を考慮することが重要である。

- ・ 中小企業の経営環境が益々厳しさを増していることを踏まえ、適用拡大に係る十分な周知期間の設定、一定期間の納付金の減免や適用拡大の施行対象となる企業規模の段階的な引下げ等の激変緩和措置を講じることが必要である。
- ・ 適用拡大に伴って障害者雇用の支援施策を一層充実・強化いただくことは不可欠で

あるが、その場合、大都市圏と地方の環境の相違を十分に踏まえることが重要である。地方においては利用できる就労支援機関が限られており、例えば、障害者就業・生活支援センターの管轄地域が広いところでは、センターへのアクセスに時間を要するなどにより日常的に利用しがたい場合がある。このため、出張所を設ける等地域の実情に配慮した体制の拡充が必要である。

- ・ 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。その一因として特別支援学校卒業生の進路として就職が3割弱に止まっており、一般就労が可能であっても多くが就労支援施設に入っている状況がある。

こうしたことから、学校教育の段階で、生徒及び親に対して、本人のキャリア形成にとり一般就労を視野に入れることの重要性について啓発し、積極的に職場実習を体験するよう働きかけるなど一般就労に対する理解促進を図ることが重要である。

- ・ 障害者雇用のノウハウが未だ中小企業に十分普及していないとの指摘については、多年にわたって障害者雇用に取り組んできた中小零細企業を中心的な会員とする当協会が様々な業種・企業規模について実例を示しながらノウハウを提供することができる。当協会としては、それにより、障害者の雇用促進に積極的に貢献していきたいと考えている。



2. 障害者就労に係る雇用福祉横断検討会ヒアリングに提出した意見書

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会

第3回(R8.6.29)

資料1-2

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>

- ・ 障害者を多数雇用している全国の中小企業、特例子会社等を会員とし、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を目的としている。
- ・ 上記目的実現のため、企業等への情報提供、相談援助、経験交流の場や職場見学の機会の提供、調査研究、政策提言等を行っている。
- ・ 設立年月日：平成元年5月25日
- ・ 会 員 数：(令和8年3月末現在) 正会員315事業所(一般企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所、社会福祉法人等)、賛助会員36

<ヒアリング内容>

本検討会では、平成18年の障害者自立支援法の制定以降の我が国の一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴う、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割の変化を踏まえ、雇用施策・福祉施策の役割分担など、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について検討を行っていくことを予定しております。

以下の各論点に関して、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

1. 雇用と福祉の役割分担
 - 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
 - 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。
2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制(法定雇用率・納付金制度等)
 - 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。
 - A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等(事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金/特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援)の支給対象となっていることについて、どう考えるか。
3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担
 - 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。
 - 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。
4. 福祉と雇用の相互往来関係(うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労

働者の加齢に伴う課題等)

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

<回答>

※特に課題と考える点についてお願いします。すべての項目への回答までは必要ございません。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。

(意見)

- ・ 近年の精神・発達障害者の雇用の増大等により、一般就労後も生活面・対人面・体調管理面で継続的な支援を必要とするケースが増えている。このため、雇用側は「働く場の確保」と「職場内の合理的配慮」を中心に担い、福祉側は「働き続けるための生活・心理・対人面支援」を担うとの役割分担のもと、両者が密に連携し切れ目のない支援が可能となる体制づくりが必要である。

加えて、本人の状態像に応じて一般就労と福祉就労を柔軟に往来できる仕組みを構築することや、企業内の同僚や上司が自然にサポートできる「ナチュラルサポート」に移行できるように福祉側の企業支援スキルの向上を図ることも重要であると考え

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

(意見)

本来、一般就労のスキルのある障害者が就労継続支援A型・B型事業所に留まっている等のケースも少なくなく、就労系障害福祉サービスの事業所ごとの支援スキルにばらつきがあることもその一因となっているとみている。このため、支援者のスキルの底上げのための対策が必要である。

また、一般就労への円滑な移行のためには、企業への働きかけだけではなく、障害者就業・生活支援センター等との緊密な連携が不可欠であるが、就労系障害福祉サービス事業所側がこれらの関係機関について十分認識していない場合も多く、地域全体としての移行支援体制が機能していないきらいがあり、その改善が大きな課題と考える。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

○ 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

（意見）

就労継続支援は、一般就労が困難な障害者にとって重要な社会参加の場となっているが、福祉的就労の長期固定化、事業所ごとの支援内容の質のばらつきなどの課題も内包しており、一般就労への移行を前提とするのか、地域生活支援・社会参加の場として位置付けるのか現場で制度目的が曖昧になっている。このため、定期的なアセスメントの再実施や支援者の専門性の向上等により、利用者本人の希望や状態像を適時、的確に把握し、それに応じて一般就労への移行を目指す支援と安心して働き続けるための支援を適切に実施するよう制度の見直しを図る必要があると考える。

○ A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

（意見）

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っており、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と考える。

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け入れ先として、また、一般就労に向けた人材育成において重要な事業である。また、その運営が困難となった場合、安易に就労継続支援B型事業に流れたり、障害者が職を失うこととなったりすることも懸念される。こうしたことから、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事業運営費も含めた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。

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

○ 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。

（意見）

・就労選択支援

就労選択支援については、一般就労が可能な障害者を見出し、本人のより良い就労先・働き方の選択を支援するものとなるよう期待している。

そのためには、アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関によるケース会議の実施が重要であるが、現状でそれが十分に機能しているか否かを検証し、必

要に応じ制度運用の見直しを図ることが求められる。

また、就労選択支援は中立的なアセスメントを行うことが前提であるが、特定の事業所への偏った誘導が行われる状況が広がることを懸念している。基本報酬の「特定事業所集中減算」により、ある程度の防止策は講じられているが、さらに運用状況をチェックし、必要な防止策を講じていくことも重要と考える。

・ 就労移行支援

就労移行支援については、能力・適性を客観的に評価するアセスメントの質に事業所ごとのばらつきがあり、的確なアセスメントとフードバックによりミスマッチの解消が図られるようアセスメント機能を強化する対策を講じる必要がある。

また、都市部では企業が参入した事業所が増加し、利用者獲得競争の激化から、利用者の一般就労に向けた段階に見あわない受入れ・対応が行われることにより支援の質の低下を招くことが懸念される。

一方、地方においては就労移行支援事業所自体が不足しており、支援の必要な障害者が必要な訓練を受けられないという深刻な地域間格差が生じており、その解消が求められる。

・ 就労定着支援

就労定着支援の目的は、利用期間3年間に企業内に「ナチュラルサポート」の体制を構築することであると考ええる。このため、支援が必要でなくなったと判断されるケースについては、形式的な訪問・面談とならないよう期間満了を待たずに支援を終結させ、その一方、個々のケースに応じて利用期間の延長や就労継続が困難となった場合の福祉サービスへの移行のサポートを実施するなど制度の柔軟な運用が必要と考える。併せて、ナチュラルサポートに向けた企業支援スキルの向上、ハローワークや障害者職業センター等との連携によるチーム支援の強化も求められる。

また、支援対象者は、就労移行支援事業等の福祉サービスの利用を経て一般就労に移行した障害者に限定されているが、これらのサービスを利用していないものの、一般就労に当たって就労定着支援サービスを必要とする方々もあり、支援対象の拡大が望まれる。

- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、
どう考えるか。

(意見)

障害者就業・生活支援センターは地域における就業支援ネットワークの中核機関として重要な役割を担っている。一方で、就労移行支援事業所等との役割重複や責任範囲の曖昧さも生じている。その結果、現場では、「誰が企業対応を担うのか」「誰が定着支援の主担当か」「生活支援と就労支援の狭間を誰が担うのか」が不明確となり、利用者・企業双方が混乱するケースがみられる。加えて、就労移行支援事業所等から障害者就業・生活支援センターへの対象者の安易な送り出しも見られるとともに、支援の終了基準が必ずしも明確ではないため、同センターの業務負担が過度に増大し、個々のケースへの対応が不十分になることも懸念される。これらのことから、就労系福祉サービスと障害者就業・生活支援センターの役割を改めて整理、明確化する必要があると考える。

また、就労系障害福祉サービス事業所が充足している地域においては、雇用と福祉のネットワークのコーディネーターに徹し、一方、就労系障害福祉サービスが十分ではない地域においては、柔軟に企業支援にも入るなど地域の現状に即した対応を可能とする制度設計も求められる。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、
障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、
どう考えるか。

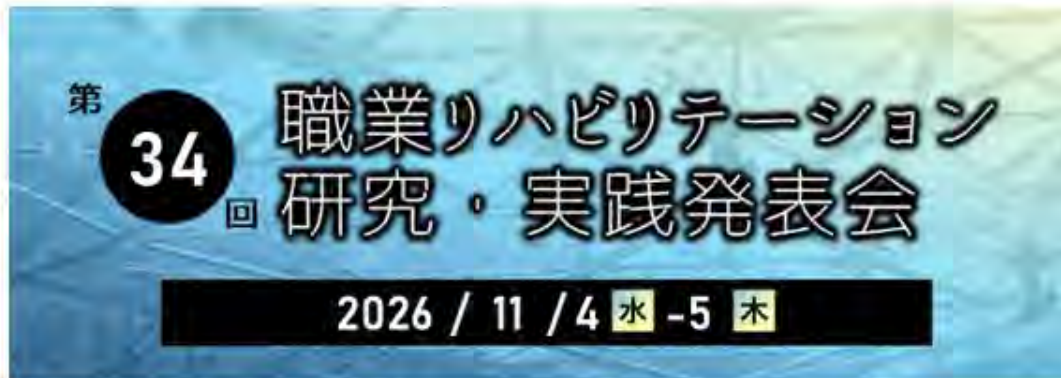
(意見)

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。

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、福祉サイドへつなぐ施策は未だ十分ではないと考える。継続雇用のための再訓練も含め、雇用する障害者が必要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る環境を整備することが求められる。

その円滑な実現のためには、福祉への移行の必要性を客観的に判断し、企業の雇用管理責任と福祉の専門支援が最適なバランスで機能するようにする仕組みも必要と考える。方向性としては、一般就労か福祉かを固定的に分けるのではなく、状態に応じた段階的かつ可逆的な支援が選択できる制度設計が求められている。

第 34 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月中旬より、NIVR（ナイバー）ホームページにて参加者を募集いたします。

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8年11月4日（水）

○特別講演

「『個別支援』から『組織設計』へ

ー 小規模企業でもできる、企業と福祉をつなぐ組織設計の仮説検証 ー」

岩崎 龍太郎 氏（ATUホールディングス株式会社 代表取締役）

○パネルディスカッションⅠ

「障害者雇用がもたらすもの ～取組の先にある価値は何か？～」

※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8年11月5日（木）

○研究・実践発表 口頭発表（79 題）

○研究・実践発表 ポスター発表（35 題）

○パネルディスカッションⅡ

「発達障害のある方のキャリアを考える ～そのニーズと就労支援の取組～」

◆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34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8年10月5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。

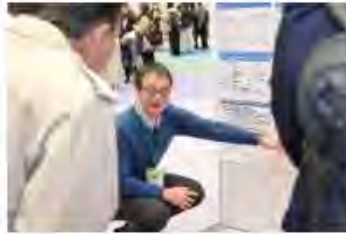


職リハ発表会

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8年度障害者雇用優良事業所等表彰式

【日時・場所】

日時：令和8年9月15日（火）13時30分より

場所：品川ザ・グランドホール（東京都）

併せて、今回は、受賞企業と障害者雇用の専門家によるトークセッションを同時開催します。障害者雇用を始めたい又はさらに拡大したい企業の方は、ぜひ会場にお越しください。

参加申込みについては、JEED ホームページをご覧ください。

※ライブ配信を行います。



▲令和7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の安定を図るため、障害者を積極的に雇用された優良事業所、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及び永年にわたり障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した者に対し、その努力と功績を称え表彰します。

障害者雇用職場改善好事例の表彰（厚生労働大臣賞・機構理事長賞優秀賞）

「デジタル技術の活用」をテーマに募集した事例の中から、特に優秀な事例を表彰します。

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）

障害者が働くことや仕事に関係のある内容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1,778作品（絵画1,379作品、写真399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 80 作品の展示会を、全国 5 都市（札幌、東京、愛知、大阪、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いている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。

◇展示会の詳細は機構ホームページをご覧ください。



▲令和 7 年度の様子

JEED 絵画・写真



お役立ち 情報

障害者雇用に関する事例や 各種マニュアルなどのご紹介

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者雇用開発推進部 雇用開発課では、障害者雇用事例リファレンスサービスや各種マニュアルなどの提供を行っています。ぜひご利用ください。

1. 障害者雇用事例リファレンスサービス



障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる事業所の事例（モデル事例）や合理的配慮の提供に関する事例について、ホームページで紹介しています。

業種別や障害者種別、事業所規模などで事例を検索できます

J.E.E.D. リファレンス

検索

<https://www.ref.jeed.go.jp/>



2. 各種マニュアルなど

障害者雇用に関わるマニュアル等をホームページで紹介しています。

障害者雇用に取り組む事業主のみなさまへ J.E.E.D.

検索

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



▶ はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～

障害者雇用を進めるにあたって直面することが多い疑問や不安に対して、具体的な方策や関連情報をQ&A形式で解説しています。



▶ 障害者雇用に関する事例集、マニュアル等

障害者雇用事業所の取り組みを紹介した職場改善好事例集や障害別にまとめたコミック版雇用マニュアル等を提供しています。ホームページからダウンロードもできます（PDFファイル及びTEXTファイル）。



▶ 障害者雇用に関わる動画、DVD

障害者雇用のノウハウに関する動画をホームページで公開しています。また、DVDを無料で貸し出しています。障害者雇用に取り組む際の参考資料、社員研修の教材等、幅広い用途でお使いいただけますので、ぜひご利用ください。

※DVD貸出リスト、貸出方法はホームページに掲載しています。

<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/dvd/index.html>



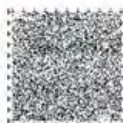
障害者雇用事例リファレンスサービス及び各種情報・資料のお問い合わせ

〒261-0014
千葉県千葉市美浜区若葉3丁目1番3号

独立行政法人
障害者職業総合センター内
障害者雇用開発推進部 雇用開発課

TEL 043-297-9513
FAX 043-297-9547

ご利用時間 月曜～金曜
9時15分から17時30分まで
(祝日及び12月29日から1月3日までを除く)



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！

「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、例えば以下の機器があります。

視覚を補助する機器	聴覚を補助する機器	感覚過敏に対応する機器
●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)、画面拡大ソフトなどがあります。特に画面読上げソフトは、就労の場では必須のアイテムです。 ・近年は、PDF対応などでOCRソフトの需要が高まっています。(MyRead7)	●デジタル補聴援助システム  ・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できるシステムです。職場では、会議や打合せの場面でとて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。 ・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。 問合せ急増中！

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し**をおこなっています

貸出制度の概要

貸出しの対象

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

※職場実習やトライアル雇用の場合も利用できます

貸出し機器

上で紹介した機器をはじめ、各種取り揃えています。

貸出し期間

原則、**6カ月以内**
(必要に応じて1回のみ、最大6カ月の延長可能)

費用

機器をお届け、回収する料金を含め、**無料**です

貸出制度の詳細はこちら 

貸出制度のメリットは何ですか？

メリット1 実際の就労の場面で試せます

- ・最新の機種や今まで使ったことのない支援機器が試せます。
- ・もちろん使いなれた支援機器の、職場での適応性も確認できます。

それにより

新たな職域の開拓

↓

就労環境の整備

作業効率の向上

等の検討が可能になります

メリット2 すぐに、無料で使えます

申請書を頂いてから、納品までは2週間程度です。

この支援機器を借りた方の声

- ・画面読上げソフトについて、貸出制度を利用して社内のシステムを読み上げるか確認したうえで購入することができました。
- ※高知システム開発製のソフト(PC-Talker、MyRead7など)はソフト単体での貸出も可能です
- ・デジタル補聴システムを使用することで、周囲のさまざまな音のなかから、集中的に聞き取りたい音だけが聞こえるようになり、打合せなど様々な場面で便利に活用しています。
- ・パーテーションについて、実際に会社の自席に設置した結果、周りが気にならなくなり集中して仕事ができるようになりました。

(2026.7)

障害者の雇用推進策の一環として『就労支援機器』を展示しています

東京都墨田区（最寄りJR、地下鉄「錦糸町駅」）にある **就労支援機器の常設展示コーナー** を紹介します。

多様な機器があります！



視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、知的・発達障害など、多様な障害種別の機器を展示しています。

機器の違いを試せます！



国内で流通する主要な拡大読書器は、据置型を中心に各種展示しています。

アドバイザーがいます！



就労支援機器アドバイザーが「障害の状況」「職務内容」「職場環境」に合わせて適切なアドバイスをを行います。

就労支援機器貸出・相談窓口

所在地：〒130-0022

東京都墨田区江東橋2-19-12

ハローワーク墨田5階

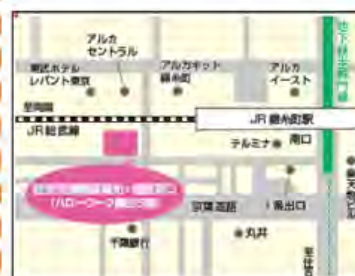
TEL：03-5638-2792

E-mail：kiki@jeed.go.jp

ご利用時間：月曜～金曜8時45分から17時まで
（祝日及び12月29日から1月3日までを除く）



お越しの際は電話もしくはメールにて、事前の連絡をお願いいたします。



機器の『出張説明会』を開催します！

○就労支援機器の紹介及び利用体験、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。
○年1回の開催ですので、この機会をお見逃しなく。

東北地方での開催は3年ぶりです！



令和8年

愛 知	大 阪	宮 城	福 岡
9月9日（水） 13時～15時	10月2日（金） 13時～15時	11月13日（金） 13時～15時	11月25日（水） 13時～15時
愛知県名古屋市中区 錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見 5階	大阪府中央区久太郎町 2-4-11 クラボウアネックスビル 3階	宮城県仙台市青葉区中央 2-2-10 仙都会館ビル 4階	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 愛知支部 名古屋事務所	JEED 大阪支部 大阪障害者職業センター	仙都会館 会議室	JEED 福岡支部 福岡事務所



説明会に参加を希望される方は、事前のお申し込みをお願いします。
説明会の詳細およびお申込みは、就労支援機器ホームページの「新着情報」をご覧ください。



<https://www.kiki.jeed.go.jp/>

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



施設見学風景

開催日時

国立職業リハビリテーションセンター : 2026(令和8)年11月27日(金) 13:30~16:45
国立吉備高原職業リハビリテーションセンター : 2026(令和8)年11月12日(木) 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障害者雇用の取り組み紹介

各企業の障害者雇用の取り組み事例等の発表

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。参考になった。
- ・ 同じ悩みを持った方が多くいらしゃり、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

- ・ 具体的な取り組み事例があり、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。

お問合せ先

国立職業リハビリテーションセンター
職業指導課
埼玉県所沢市並木4-2
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
職業指導課
岡山県加賀郡吉備中央町吉川7520
TEL:0866-56-9002



障害者職業総合センター職業センター 令和7年度成果物のご案内

障害者職業総合センター職業センターでは、発達障害者、精神障害者及び高次脳機能障害者それぞれの障害特性や事業主のニーズに応じた新たな職業リハビリテーション技法の開発と改良を行っています。また、その成果を支援マニュアル等に取りまとめて、幅広い普及に努めています。
令和7年度は、以下の3つの技法開発に取り組み、実践報告書を発行しました。



◆実践報告書 No.43 「作業管理支援の改良」

作業の一連の工程を的確に処理し、タスクを完了させる力（作業管理能力）をアセスメントし、作業管理を妨げる要因や対処方法を検討する「作業管理支援」の改良版です。
「行動観察シート」や「ふりかえりシート」を見直し、作業管理を妨げる要因を特定することよりも「どうすれば上手くいくか」について、より着目した振り返りが進められるよう改良し、実用性の向上を図りました。また、在職中及び休職中の発達障害者のみならず、精神障害者や高次脳機能障害者など認知機能の障害がある方や、求職中の方にも幅広く活用いただけるようになりました。（令和8年3月発行）



◆実践報告書 No.44 「雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法 ～自社社員との相互理解を図る視聴覚教材～」

雇用管理場面において、障害のある自社社員が能力をより発揮できる環境を事業主が作っていくことが大切です。
そこで、今回は雇用管理担当者と障害のある社員との相互理解を促進し、双方向のコミュニケーションを生み出すきっかけとなる、両者が「ともに学ぶ」形式の視聴覚教材を開発しました。視聴覚教材活用のポイントと注意点、実施方法等を実践報告書に取りまとめています。また、別冊には視聴覚教材と各種配付資料を掲載しています。（令和8年3月発行）



◆実践報告書 No.45 「在職中の高次脳機能障害者の職場再適応に向けた 支援技法の開発」

在職中の高次脳機能障害者への支援においては、改善すべき課題があっても、支援者の介入は様々な難しさがあります。今回の開発では、支援に繋がる具体的な方策や本人及び事業所が利用しやすい柔軟な支援体制について検討しました。
本報告書では、開発したツール（「相談シート：思い当たることはありませんか？」「職場の“今”の共有シート」）や、実践した支援内容（ジョブコーチ支援と支援プログラムのハイブリッド支援、在職者のグループミーティング）について具体的に紹介しています。（令和8年3月発行）

◎障害者職業総合センターホームページ（NIVR）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.jeet.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



障害者雇用を巡る最近の動き

1. 厚生労働省「第13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8年1月30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「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書（案）」では、令和6年12月以来、12回にわたって本研究会で議論されてきた論点が次の項目にまとめられています。

〔障害者雇用の「質」について〕

1. 障害者雇用の「質」の規定及び「質」の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等
2. いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応

〔障害者雇用率制度等の在り方について〕

1. 手帳を所持していない難病患者の位置付け
2. 手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付け
3. 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置付け
4. 精神障害者について障害者雇用率制度における「重度」区分を設けること
5. 精神障害者である短時間労働者の算定特例
6. 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

この研究会報告書は、最終的な取りまとめを経て労働政策審議会障害者雇用分科会に報告され、さらに検討が進められることになります。

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（2026年2月9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「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告書が公表されました。

令和8年2月6日（金）、厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告書が公表されました。

今後、この報告書の内容が労働政策審議会障害者雇用分科会に報告され、報告書に示された検討の方向性にしたがって、更に議論が進められることになります。

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（2026年2月9日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

3. 第11回国際アビリンピックの日本代表選手が決定しました。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）では今般、令和9年5月にフィンランド共和国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、16種目・29名の選手を派遣することを決定し、派遣選手が公表されました。

全障協の次の会員企業の社員の方々も派遣選手に選ばれています。詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2026年4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。

- (株)ニッセイ・ニュークリエーション（英文ワープロ）
- (株)沖ワークウェル（データ処理）
- 東京都チャレンジドプラス TOPPAN(株)（ホームページ作成）
- (株)ウイルハーツ（ホームページ作成）
- 東京都ビジネスサービス(株)（コンピュータプログラミング）
- (株)JAL サンライト（ネイリスト）
- トヨタループス(株)（写真撮影）
- (株)旭化成アビリティ（洋裁）

4. 第137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8年4月20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。

当日は、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」（令和8年2月6日）並びに今後の検討スケジュール及び議題について審議された後、関係団体からのヒアリングが行われました。

全障協もヒアリング対象となり、会長、専務理事が出席し、障害者雇用の「質」及び障害者雇用率制度等の在り方について全障協としての意見を述べ、委員の皆さまから質問を受けました。

当日の資料全体は、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2026年4月24日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。また、全障協が提出した意見書は、本誌20ページに掲載していますのでご覧ください。

5. 第138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8年5月27日（水）午前10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、次の団体に対して「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」意見書（令和8年2月）の内容についてヒアリングと質疑が行われました。

- 一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会
- 一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会
- NPO 法人 全国就業支援ネットワーク

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（2026年5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。

6. 厚生労働省「第1回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会」が開催されました。

令和8年6月1日（月）午前10時から、厚生労働省において標記検討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。

本検討会は、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について、具体的な検討の方向性を議論することを目的としています。（障害者就労に係る雇用福祉横断検討会開催要項より）

今回は、検討会構成員の方々の意見交換や今後のスケジュールの検討等が行われました。

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（2026年6月17日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。

7. 第2回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会が開催されました。

令和8年6月22日（月）午前10時から、厚生労働省において標記検討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、次のテーマについて、下記の関係団体からのヒアリングが行われました。当日の資料及び議事録は、厚生労働省ホームページで公開されています。

- 雇用と福祉の役割分担
- 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制
- 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担
- 福祉と雇用の相互往来関係

(ヒアリング対象団体)

NP0 法人全国就業支援ネットワーク

公益財団法人日本知的障害者福祉協会

就労継続支援A型事業所全国協議会

全国就労移行支援事業所連絡協議会

8. 第139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8年6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。

今回は最初に、障害者雇用率制度等の在り方について次の点が審議されました。

- 手帳を所持していない精神・発達障害者の位置づけ
- 精神障害者の雇用率制度における「重度」区分
- 精神障害者である短時間労働者の算定特例
- 精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった場合の取扱い

続いて、以下の年度目標について、2025年度の評価及び2026年度の年度目標設定について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

当日の資料及び議事録は、厚生労働省のホームページで公開されています。

9. 第3回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会が開催されました。

令和8年6月29日(月)午前10時から、厚生労働省において標記検討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。

今回は最初に前回に引き続き、次のテーマについて、下記の関係団体からのヒアリングが行われました。続いて、雇用と福祉の役割分担の基本的な考え方について検討が行われました。

当日の資料及び議事録は、厚生労働省ホームページで公開されています。

また、全障協が提出した意見書は、本誌25ページに掲載していますのでご覧ください。

- 雇用と福祉の役割分担
- 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制

- 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担
- 福祉と雇用の相互往来関係

(ヒアリング対象団体)

一般社団法人障害者雇用企業支援協会
公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

10. 第4回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会が開催されました。

令和8年7月14日（火）午前10時から、厚生労働省において標記検討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、これまでの議論の整理として、雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方について検討が行われました。

当日の資料及び議事録は、厚生労働省ホームページで公開されています。

11. 第140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8年7月24日（金）午後4時から、厚生労働省において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、障害者雇用の「質」について次の点が審議されました。

- 障害者雇用の「質」の規程・ガイドライン
- 事業主の認定制度及び認定に対するインセンティブ

当日の資料及び議事録は、厚生労働省のホームページで公開されています。

12. 第5回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会が開催されました。

令和8年8月24日（月）午後2時から、厚生労働省において標記検討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、中間とりまとめ素案として、「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方」について検討が行われました。

当日の資料は、厚生労働省ホームページで公開されています。

13. 第141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8年8月31日（月）午後1時から、厚生労働省において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、いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について、次の点が審議されました。

- いわゆる「障害者雇用ビジネス」の規定・法規制の在り方
- 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的イメージ

14. 第 11 回国際アビリンピック・フィンランド大会が令和 9 年 5 月に開催されます。

令和 9 年 5 月、フィンランド共和国ヘルシンキ市において「第 11 回国際アビリンピック」が開催される予定であり、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）により日本選手団の派遣に向けた準備が進められています。日本代表選手への応援メッセージの募集（令和 8 年 9 月 23 日（水）募集期限）も行われています。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2026 年 9 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。

15. 令和 8 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 8 年 8 月 31 日（月）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（JEED）から発表されました。

全障協会員の（有）奥進システムが厚生労働大臣賞（障害者雇用職場改善好事例）を受賞されたことをはじめ、会員事業所や、そこで働く方々も下記のとおり受賞されています。たいへんおめでとうございます。

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、名古屋、札幌、大阪、福岡）で展示会が開催されます。

表彰式は 9 月 15 日（火）13 時 30 分から品川ザ・グランドホール（東京都港区）で開催され、ライブ配信（YouTube）も行われます。また、今回は表彰状授与と併催で「障害者雇用が会社を伸ばす～受賞者による取組を手掛かりに～」をテーマに「未来を展望するトークセッション」も開催されます。

詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2026 年 9 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。

- 障害者雇用優良事業所の表彰
JEED 理事長表彰 生活協同組合コープこうべ
- 優秀勤労障害者の表彰
厚生労働大臣表彰 株式会社共同 株式会社東洋社
JEED 理事長表彰 株式会社リプライ
- 障害者雇用職場改善好事例の表彰
厚生労働大臣表彰 有限会社奥進システム
JEED 理事長賞 奨励賞 AIG ハーモニー株式会社

全障協の動き

1. 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8年2月6日（金）午後1時30分から、標記セミナーが「ジョブコーチによる合理的配慮及び職場定着支援」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「ジョブコーチの現状と今後への期待」
講師：北海道医療大学 教授 橋本 菊次郎 氏
- 事例報告「ジョブコーチから見た就労支援」
報告者：札幌円山整形外科病院事務課長 佐藤 清志 氏
就労移行支援事業所コノイロ サービス管理責任者 明井 和美 氏
- トークセッション・経験交流
コーディネーター 全障協 茂森 理事
- 閉会挨拶：全障協 木村 北海道ブロック長

2. 加藤会長が受賞した第24回渋沢栄一賞の表彰式が開催されました。

「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、共に働ける職場づくり」（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。

この受賞について、令和8年2月10日（火）午後4時からソニックシティ国際会議室（さいたま市大宮区）において表彰式が開催されました。

今回は全国から3名の方が受賞され、埼玉県知事による主催者あいさつに始まり、表彰状及び副賞の贈呈、受賞者によるあいさつ・スピーチ、祝賀レセプションなどが行われました。

各受賞者の業績など詳しくは、全障協ホームページ「お知らせ」欄の関連記事（2026年2月18日掲載）の下線部をクリックすると埼玉県のホームページでご覧いただけます。



〔受賞者あいさつ・スピーチを行う加藤会長〕

3. 東北ブロック会議が開催されました。

令和8年2月26日（木）午後1時30分から、標記会議が宮城県仙台市青葉区のブラウ会議室で開催されました。

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。

4. 関東甲信越ブロック会議が開催されました。

令和8年3月5日（木）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、リクルートワークス研究所の奥本 英宏 氏から「人手不足下における障害者の戦力化」をテーマに講演いただくとともに、全障協本部の活動報告、障害者雇用相談コーナーの活動状況の紹介が行われました。

5. 中部ブロック会議が開催されました。

令和8年3月17日（火）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、理事候補の推薦、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。

6. 令和7年度第3回理事会が開催されました。

令和8年3月24日（火）午後2時30分から、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8年度事業計画（案）、②令和8年度収支予算（案）、③令和9年度障害者雇用施策に関する要望（案）、④役員改選（案）及び改選に伴う定款の変更（案）、⑤政策・在り方委員会設置要綱改正（案）、⑥個人情報管理規程（案）及びプライバシーポリシー（案）、⑦令和8年度通常総会開催（案）、⑧令和7年度入会の承認の8点であり、いずれも全会一致で原案どおり承認されました。併せて、会長等職務執行状況報告が会長、副会長、専務理事、常務理事各自から行われました。

7. 北海道ブロック会議が開催されました。

令和8年3月18日（水）午後5時から、標記会議が札幌市中央区のジャスマックプラザで開催されました。

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。

8. 障害者雇用相談員全国会議が開催されました。

令和8年5月25日（月）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方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7年度業務チェックリストの取りまとめ内容の検討が行われるとともに、各相談コーナー独自の取組について相互に活発な質疑が行われました。

9. 令和8年度第1回理事会が開催されました。

令和8年5月26日（火）午後1時30分から、オンライン方式により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、令和7年度事業報告・決算報告、役員改選（案）、政策委員会委員改選（案）、新規入会の承認について審議が行われ、いずれも全会一致で原案どおり承認されました。

併せて、全障協がヒアリング対象となっている厚生労働省「障害者就労に係る雇用福祉横断検討会」に提出する意見書（案）の内容について検討が行われました。

10. 令和8年度通常総会が開催されました。

令和8年6月11日（木）午後2時から、標記通常総会が会員77事業所（他に委任状提出156会員）の出席のもと、東京都中央区京橋のAP 東京八重洲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。

11. 中国・四国ブロック会議が開催されました。

令和8年7月22日（水）標記会議が島根県松江市の松江ニューアーバンホテルで開催されました。

当日は、モルツウェル㈱及びNP0法人あるのひかりの見学のほか、出席者による意見交換、全障協本部活動報告等が行われました。

12. 第20回政策委員会が開催されました。

令和8年7月24日（金）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、委員改選後、初の会合でありフリーディスカッションが行われました。

13. 厚生労働大臣宛て「令和9年度障害者雇用施策に関する要望書」を提出しました。

令和8年7月29日（水）、加藤会長が厚生労働省障害者雇用対策課及び障害福祉課を訪問し、通常総会で承認いただいた「令和9年度障害者雇用施策に関する要望

書」を障害者雇用対策課長等に直接、提出しました。（要望書の内容は、全障協ホームページ「ミニ情報通信」欄の関連記事（2026年7月31日掲載）の下線部をクリックするとご覧いただけます。）

当日は、要望書の提出とともに、その趣旨・内容について障害者雇用の実情などを交えて意見交換が行われました。

14. 関東甲信越ブロック会議が開催されました。

令和8年8月19日（水）午後2時から、標記会議が埼玉県熊谷市の(株)イーピービズの会場をお借りして開催されました。

当日は、農業体験（ブルーベリー収穫）、埼玉福興(株)の見学、埼玉福興(株)及び(株)イーピービスによる福祉と企業連携の取組についての講演等が行われました。

15. 近畿ブロック会議が開催されました。

令和8年8月25日（火）午後3時から、標記会議が大阪市西淀川区の(株)ニッセイ・ニュークリエーションの会場をお借りして開催されました。

当日は、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 主任障害者雇用専門官から「障害者雇用対策の現状と今後の障害者雇用促進制度の検討の見通しについて～今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書を中心に～」をテーマに講演いただくとともに、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。

16. 新規入会事業所

令和8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】

クローバー・ビズ(株) (東京都)

明治安田ビジネスプラス(株) (東京都)

川崎重工(株)エネルギーソリューション&マリンカンパニー (兵庫県)

阪和興業(株)名古屋支社 (愛知県)

【賛助会員】

(株)アットマーク・ラーニング (福岡県)

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11日(木)にはJ R東京駅近く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77会員事業所、99名と例年にも増して多くの皆様にご出席いただきました。加えて、156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12月5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2026が開催されます。出展いただける会員の皆様には、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、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。昨年度の障害者ワークフェア2025の様子については、本誌2026年新春号(No. 80)に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、10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。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とともに、課題のある他社にも活用をアドバイスいただければ幸いです。

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ます。このセミナーは、講演・パネルディスカッションや事例発表、経験交流会などで構成されており、基本的な考え方から実践的対応まで、参考にしていただけることが多いと思います。また、オンライン開催のため地理的な制約もなく、全国から無料で参加いただけます。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8年 9月 4日（金）東北ブロックセミナー 13:30～15:40
 - 令和8年 10月 19日（月）中部ブロックセミナー 13:15～16:20
 - 令和8年 11月 20日（金）九州・沖縄ブロックセミナー 13:30～16:20
 - 令和8年 12月 10日（木）関東甲信越ブロックセミナー 13:15～15:50
 - 令和9年 1月 19日（火）近畿ブロックセミナー
 - 令和9年 2月 16日（火）北海道ブロックセミナー
 - 令和9年 3月 5日（金）中国・四国ブロックセミナー
- （注）近畿ブロックセミナーは集合形式で開催

国の障害者雇用施策につきましては、一昨年 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」の報告書を踏まえて労働政策審議会障害者雇用分科会において多角的な見直し検討が進められています。また、雇用施策と福祉施策の連携等について「障害者就労に係る雇用福祉横断検討会」が設置されています。いずれにおいても、全障協が関係団体ヒアリングの対象とされ、全障協としての意見を述べてまいりました。（全障協が提出したヒアリング資料は、本誌 20 ページから掲載していますのでご覧ください。）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」の創設に向けて準備が進められています。

これらの動向につきましても、全障協ホームページやブロック会議等により、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。

