



川崎中ロータリークラブ会報

KAWASAKI NAKA ROTARYCLUB/FOUNDED 1972.7.15

【2021-22 年度 地区方針】“クラブ基盤のさらなる充実強化”～会員の増強こそが最大のサービス(奉仕)～

| | | |
|---|--|---|
| <p>会 長 貝田 充 副 会 長 金子 利昭 幹 事 原 敏之 S A A 渡邊 新治 会報委員長 小島 徹</p> | <p>2021～2022 第 2340 回例会 2022 年 2 月 1 日</p> | <p>例会日 毎週火曜日 12 時 30 分点鐘 例会場 川崎市中原区小杉町 3-10 ホテル精養軒 TEL(044)711-8855 事務所 川崎市中原区小杉町 3-428 山協ビル 402 号 TEL(044)722-4331 FAX(044)722-6334 E-mail: k-naka@galaxy.ocn.ne.jp URL: https://www.kawanaka-rc.com</p> |
|---|--|---|

例 会 報 告

| | |
|-------|--------------------------------|
| 開会点鐘 | 貝田 充会長 |
| 司 会 | 渡邊 新治会場監督 |
| 合 唱 | 「君が代」「奉仕の理想」 |
| お客様紹介 | 齊藤 かおり親睦活動委員 |
| | ・岡元 茂樹様 社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事長 |
| | ・李 丹さん(中国) 2020 学年度 米山奨学生 |

志村 修一会員 小島 満 会員 堀一 慶明会員
 長谷川俊雄会員 金子 利昭会員 小泉 繁勝会員
 鹿島 義久会員 志村 修司会員 奥村 香 会員
 大友 徹 会員 佐川 陽子会員

ニコニココーナー 渡邊 新治会場監督

貝田 充会長: 電機神奈川福祉センター 理事長 岡元茂樹様、本日は当クラブ例会にお越し頂き誠にありがとうございます。貴重なお話を伺うことを楽しみにしております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

原 敏之幹事: 岡元様本日はお忙しいところありがとうございます。卓話よろしくお願ひします。

川口 禮敬会員: 電機神奈川福祉センター理事長 岡元茂樹様、本日は卓話ありがとうございます。拝聴させて頂きます。

稲富 正行会員: 電機神奈川福祉センター理事長 岡元茂樹様、本日は例会にご出席ありがとうございます。本日はよろしくお願ひ致します。

細山 勝三郎会員: 社会福祉法人: 電機神奈川福祉センター理事長 岡元茂樹様、本日は卓話ありがとうございます。

内藤 幸彦会員: 社会福祉法人: 電機神奈川福祉センター理事長 岡元様、本日は卓話にお越し頂きまして誠にありがとうございます。個人的には富士通さんに大変お世話になったことがありました。

渡邊 新治会員: 卓話楽しみにしています。本日もよろしくお願ひ致します。

今後のプログラム予定

| 2 月 | プログラム名 |
|----------|--|
| 2 月 22 日 | 休 会 |
| 3 月 1 日 | 会員お祝い 卓話 劇団 BKYU 東野 醒子様 理事役員会 |

出 席 報 告 廣山 宗一副出席委員長

| 会員数 | 出席数 | 欠席数 | 出席率 | 前々回訂正出席率 |
|------|------|--------------------|--------|----------------------------------|
| 43 名 | 30 名 | 13 名 対象外 (8) | 85.71% | 欠 5 名 対象外 (4) MU0 名 97.44% |

【本日の欠席者】 三木 治一会員 小林 敏伸会員

| | | |
|----|------|----------|
| 合計 | 7件 | 7,000円 |
| 累計 | 245件 | 328,000円 |

会長報告 貝田 充会長

1. 地区より2022-23年度RI会長エレクト(ジェニファー・ジョーンズ)よりテーマが届いております。2022-23年度RI会長テーマ『イマジジン ローターリー』ロゴは回覧致します。
2. 地区よりオンラインRLI(ロータリーリーダーシップ研究会)パートⅢ開催のご案内が届いております。日時:2月20日(日)9:00~17:00 研修方法:オンラインでの少人数でのディスカッション形式
3. 地区より2021-22年度ロータリー米山奨学生終了式開催のご案内が届いております。日時:3月5日(土)14:00~15:00 場所:ホテルキャメロットジャパン 5F『ジュビリーⅡ』

幹事報告 原 敏之幹事

1. 例会変更
 - 川崎マリーナ 2月3日(木) ハイブリッド例会→オンライン例会に変更
 - 2月10日(木) 休会
 - 2月17日(木) ハイブリッド例会
 - 2月24日(木) 休会
 - 川崎高津南 2月7日(月) 休会
 - 2月14日(月) 休会
 - 2月21日(月) 第3週につき例会なし
 - 2月28日(月) 通常例会 点鐘18:30
 - 川崎西 2月11日(金) 休会
 - 川崎大師 2月2日(水) 例会取消
 - 2月9日(水) 休会
 - 2月16日(水) 例会取消
 - 2月23日(水) 休会
 - 川崎西北 2月3日(木) 休会
 - 2月10日(木) 休会
 - 2月17日(木) 休会
 - 2月24日(木) 休会
 - 川崎鷺沼 2月2日(水) 例会取消
 - 2月9日(水) 例会取消
 - 2月16日(水) 例会取消
 - 2月23日(水) 休会
2. 会報受領 川崎 RC 回覧いたします。
3. 本日例会終了後理事役員会を開催致します。関係各位のご出席をお願い致します。
4. 次週2/8は休会です。

会員お祝い

入会記念日

齊藤 かおり 会員

結婚記念日

伊藤 稔 会員

長谷山尚城 会員

朝倉 和信 会員

配偶者誕生日

中山 武夫 会員 英子様

川口 禮敬 会員 喜久江様

貝田 充 会員 節子様

野口 新二 会員 みゆき様

一尾 亮輔 会員 ちよ恵様

会員誕生日

白井 正男 会員

小泉 繁勝 会員

貝田 充 会員



米山奨学金授与式 李 丹さん



卓話



障がい者就労支援
の現場と障がい者
雇用の支援につい
て

社会福祉法人電機神奈川福祉センター

理事長 岡元 茂樹 様



紹介者 稲富 正行 プログラム委員長



講師経歴

講師氏名：

岡元 茂樹（おかもと しげき）

役 職：

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事長

プロフィール：

- 1976年：富士通株式会社入社（超大型コンピュータの開発設計に携わる）
- 2009年：富士通労働組合 R & D 支部執行委員長就任
- 2012年：電機連合神奈川地協議長就任
- 2019年：電機神奈川福祉センター理事長就任

はじめに

- 諸外国における障害者雇用については、日本よりも高い水準で法定雇用率が算定されている現状があります。障がい者のとらえ方も、様々な特徴ある人といったとらえ方をしており、障害者雇用で企業の価値を高めていくといった意識も見られます。
- 日本の企業としてもBPRを進めて行く中、障害者雇用を活用することで、メリットを見いだせることも考えられます。
- 「誰一人取り残さない」というSDG'sの理念の下、日本社会でも様々な取り組みが進んでいます。折しも、2021年3月、「障害者雇用促進法」が改正され、障がい者の法定雇用義務が43.5人以上の中小企業にまで拡大されました。中小企業は、どのように障害者雇用に向き合うべきか、また、その支援制度をご紹介します。

法人の歴史①

- 昭和47年(1972年)電機連合神奈川地方協議会（当時：電機労連）定期大会で心身障害児・者対策運動決議
- 平成3年(1991年) 電機連合神奈川地方協議会定期大会で社会福祉法人電機神奈川福祉センター設立決議
- 平成7年(1995年)社会福祉法人認可
- 平成8年(1996年)知的障害者通所授産施設「ぼこ・あ・ぼこ」開所
横浜市新杉田地域ケアプラザ開所
- 平成10年(1998年)<雇用促進法改正:知的障害者雇用義務化>
- 平成12年(2000年)<介護保険法施行>
- 平成13年(2001年)社会事業授産施設「川崎市わーくす大師」を川崎市より受託

法人の歴史②

- 平成15年(2003年) <障害者基本法施行> NPO法人障害者雇用部会発足
- 平成18年(2006年) <障害者自立支援法施行>
地域包括支援センター受託（横浜市新杉田地域ケアプラザ）
就労移行支援事業・就労継続支援事業B型開始
（ぼこ・あ・ぼこ、川崎市わーくす大師）
- 平成22年(2010年) 障害者就業・生活支援センター受託
（湘南地域就労援助センター、中部就労援助センター）
- 平成24年(2012年) 全国就労移行支援事業所連絡協議会発足
- 平成25年(2013年) <障害者総合支援法施行>
- 平成30年(2018年)<雇用促進法改正:精神障害者雇用義務化>
就労定着支援事業開始（ぼこ・あ・ぼこ、川崎市わーくす大師、ウィング・ビート、ミラークよこすか）

法定雇用率について①

法定雇用率とは…

「障害者雇用促進法」を根拠に事業主は雇用している全ての従業員に対して一定割合以上の障がい者を雇用しなければならないと義務付けられている。

法定雇用率（令和3年4月1日～現在）

- ・ 民間企業 2.3%
（対象事業主が従業員 43.5人以上）
- ・ 国・地方公共団体 2.6%
- ・ 都道府県などの教育委員会 2.5%

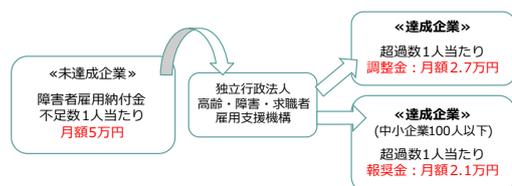
法定雇用率について②

民間企業における雇用率達成指導の流れ

- ①雇用状況報告(6.1調査：6月1日時点の雇用状況)
- ②雇入れ計画作成命(2年計画)
 - ・ 障がい者の実雇用率が全国平均実雇用率未満、かつ、不足数人以上
 - ・ 法定雇用障害者数が3～4人の企業であって障がい者を1人も雇用していない
 - ・ 不足数が10人以上
- ③雇入れ計画の適正実施勧告
- ④特別指導
- ⑤企業名の公表

障害者雇用納付金について

事業主は障がい者の雇用状況について独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構へ申告し、法定雇用障害者数を下回っている事業主は納付金の納付を行い、法定雇用障害者数を超過している事業主は調整金や報奨金の支給を受ける。



企業が障害者雇用を「する」理由

コンプライアンスとモラル

- ・法定雇用率の達成、法令遵守を遂行するため
- ・障害者雇用納付金負担の回避するため
- ・法定雇用率の達成が事業入札の条件になることも…

企業の社会的責任(CSR)と経営者の価値観

- ・企業倫理の保持 「企業の責務として雇用を行うべきだ」
- ・社名公表を避けたい、社会へのイメージを高めたい…

安定的な労働力の確保

- ・生産活動の維持「人材」「戦力」としての期待
- ・障がい者を労働力としてとらえている

企業が障害者雇用を「しない」理由①

障害者雇用より納付金の方がコストを抑えられる
組織課題としての優先順位が高くない
障がい者に担ってもらう仕事がない
障がい者を雇用した後の雇用管理に自信がない
経営状況が厳しいので新たな雇用が厳しい

令和2年障害者雇用状況の集計結果（過去最高更新してはいるものの…）
民間企業：実雇用率2.15%(神奈川県2.13%)
達成企業の割合48.6%(神奈川県47.4%)
未達成企業のうち0人雇用の企業は**57.9%**を占めている

企業が障害者雇用を「しない」理由②

障害者雇用にかかるコストと納付金との比較

障害者雇用…神奈川県で障害者を1名採用
時給1,040円(最低賃金)×6時間×20日 = **124,800円/月**
+
福利厚生費(社会保険、雇用保険、通勤手当など)

納付金を納める方が「**人件費を抑えることができる**」
と考える企業も少なくない

差別の禁止と合理的配慮について

2016年4月。障害者雇用促進法の改正により事業主に「障がい者に対する不当な差別の禁止」「合理的配慮の提供義務」の指針策定。

障害者差別禁止指針：

すべての事業主を対象に、募集や採用に関して障害者であることを理由とする差別を禁止することなどを定めている。

合理的配慮指針：

すべての事業主を対象に、募集や採用時には障がい者が応募しやすいような配慮を、採用後は仕事をしやすいような配慮をすることなどを定めている。

差別の禁止と合理的配慮について

2016年4月。障害者雇用促進法の改正により事業主に「障がい者に対する不当な差別の禁止」「合理的配慮の提供義務」の指針策定。

障害者差別禁止指針：

すべての事業主を対象に、募集や採用に関して障害者であることを理由とする差別を禁止することなどを定めている。

合理的配慮指針：

すべての事業主を対象に、募集や採用時には障がい者が応募しやすいような配慮を、採用後は仕事をしやすいような配慮をすることなどを定めている。

障害者虐待防止法

2016年4月、使用者の障がい者に対する虐待の防止の策定。

例えば…

仕事を与えない。障がい者の賃金が最低賃金を下回っている。
配慮内容に対して「サボっている」などの陰口を言う。
話しかけているのに意図的に無視をする。
「何をやっているんだ!」「早くしろ!」と怒鳴るなど、威圧的な態度をとっている。

このようなことも虐待ととらえられてしまうこともある。

障害者雇用を支援する仕組み①

ハローワーク

- 障害者求人票の発行。（専門援助部門）
- 専門の職員・相談員が職業相談を行い、就職後の職場定着指導も行っている。
- 障がい者を雇用する事業主や雇用検討の事業主に、雇用管理上の配慮などについての助言。
- 各種助成金の案内

障害者雇用を支援する仕組み②

地域障害者職業センター（各県1カ所）

- 雇用管理に関する専門的な助言・援助
- ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援
- 精神障害者の支援
- ・雇用前の「雇用促進支援」
- ・休職者の「職場復帰支援（リワーク）」
- ・働き続けるための「雇用継続支援」

業務困難時の業務調整や休職中の職場復帰など、集中して本人へ支援する場合などに有効。

障害者雇用を支援する仕組み③

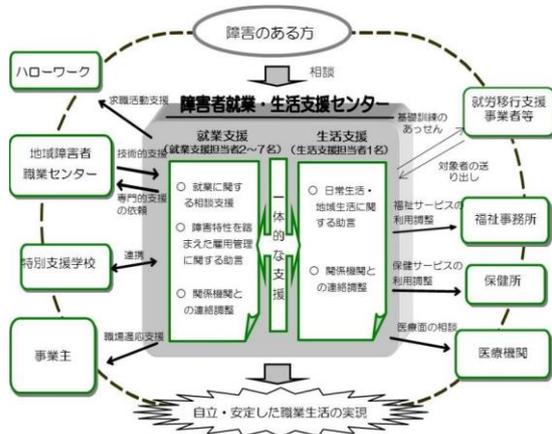
障害者就業・生活支援センター（国の事業）

（障害者就労支援（援助）センター（市町村事業））

障がい者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施している。（別図参照）

新規で採用時の相談、定着支援での困り感があったときなどに有効。

※もしご興味ありましたら、当法人でも受託しており見学可能です。



障害者雇用を支援する仕組み④

就労移行支援事業所

就労移行支援事業所は、学校のように通いながら就職に向けたサポートを受けることができる場所。

就職に役立つ知識や必要なスキルを学ぶこと、就職の準備をすること、就労支援員に就職や体調に関する相談することなど、必要なサポートを受けながら職業準備性を高めている。

就労移行支援事業所から採用すると働くための意識やスキルを身につけた障がい者を採用することが可能。

※もしご興味ありましたら、当法人でも運営しており見学可能です。

企業の雇用を支援する仕組み①

特例子会社

障害者雇用率制度においては、個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

企業の雇用を支援する仕組み②

納付金制度

障がい者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る。

障がい者の雇用水準を引き上げることを目的。

雇用率未達成企業（常用労働者00人超）から納付金を徴収。

雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給し障がい者の雇用の促進を図る。

企業の雇用を支援する仕組み③

障害者雇用に係る税制上の優遇措置

障がい者を雇用する企業所に対しては、税制上の優遇措置が適用される。

障がい者を多数雇用する場合の機械等の割増償却制度。

心身障害者を多数雇用する事業主に係る不動産取得税・固定資産税の課税の特例。

心身障害者を多数雇用する事業所に係る事業所税の特例。



5. 実際にあった障害者雇用事例について

はじめて雇用した企業E社の場合

F子さんがE社に就職するまで

職域開拓 ・業務が定まっていなかったので、会社とセンターで業務を検討する。

見学 ・求職登録者より、見学希望者を募り4名が見学。

体験 ・見学者4名のうち3名が職場体験を希望し、1週間の体験に参加

応募 ・職場体験を通して2名が応募の意向を固める（求人へ応募）

面接 ・2名が面接実施（センター職員が同席する）

採用 ・選考の結果、1名が採用となる

採用について

実習をやったから、面接をやったからという理由で必ず採用する必要はない。

本人が入社希望かどうか、会社として採用したいかどうかを採用基準である。（一般採用と同様）

「頑張ってくれたから」「断るのも悪いから」といった理由で採用はしない。（一時の感情では、長く働き続けることが困難になる）

F子さんの定着支援



40代、女性、知的障害

情報処理サービス事業。

情報サービス事業部に所属し、事務補助（勤怠管理など）

契約社員、入社3年目、週5日（1日7時間）勤務

職場の担当上司へ毎日セルフケアシートを提出し、自身の調子などを報告している。支援センターからは、職場訪問時に、不安や気持ちの波、職場での不満などを会社訪問時の面談で聞く

緊急時には会社から支援センターへ電話連絡し情報交換、対応を共有（会社だけで判断できない場合は相談ができる。）

E社が障害者雇用に至った経緯

【障害者雇用を検討したもの】

顧客データ管理をしているため、個人情報の管理が厳しく、雇用は難しいと考えていた。

【雇用契機】

支援センターに相談。障害者雇用企業での業務の一例や、業務の提案を行い、E社としてもできそうであると判断し採用活動に踏み切った。

トライアル雇用の中で解消していったE社とF子さんそれぞれの不安



・本人が、仕事に対して不安に感じているのが分からない。
・調子が良いのか悪いのが分からない。

- ・担当職員を配置
- ・毎日のセルフケアシートを確認することで、調子が確認できるとともに、話すきっかけになる。
- ・部署内で業務の切り出しに取り組む。
- ・週20時間勤務からのスタートで徐々にステップアップを目指す

・話しかけてよいか心配。
・誰に聞いてよいか分からない。



F子さんがE社にもたらしたもの

F子さんに業務を渡したおかげで、各担当者は、主業務に仕事が専念できるようになった。

業務の質が上がるとともに残業も減った。

F子さんへの配慮を行う中で、一般社員同士の気遣いを考える機会になった。

F子さんが働いている姿は、取引先企業からも好感を持たれ、イメージアップを図ることができた。

まとめ

(これからの中小企業の在り方を考えつつ、経営者の皆さんに障害者雇用をキーにしてBPR提案などにつなげていただきたい)

●障害者への対応については、マッチング、配慮、環境整備、コミュニケーション、相談、モチベーションやスキルアップなど様々な対応を求められているようで、一見、「面倒」「大変」などの思いを考えてしまうかもしれない。

●ただ、障害者への対応について求められていることは、一般社員に対しても社内環境や雰囲気などを考える機会にもなり、最終的には、全社員の「やる気スイッチ」を押すことにより会社の成長のためになると考える。

●障害者へ良い対応することを全社員に向けていくことが、良い会社のあるべき姿を映し出しているものかもしれない。そう考えると、会社の繁栄のための一助となることは間違いなく、負担ではなく、成長戦略の一環として前向きにとらえることで負担感から頼りになる考え方や変わっていくのではないだろうか。

●会社の拡大や発展のためには、社員のモチベーションや負担感に配慮することが不可欠である。経営の「発展計画」には、事業の成長戦略だけでなく、全社員の業務への向き合い方の配慮も盛り込んでいただき、その模範となる配慮や整備については、障害者雇用の在り方を模範にしていきたい。

卓話概要

「障がい者就労移行支援の現場と障がい者雇用の支援について」

「誰一人、取り残さない」というSDGsの理念の下、日本社会でも様々な取り組みが進んでいる。2021年3月には「障害者雇用促進法」が改正され、障がい者の法定雇用義務が43.5人以上の中小企業にまで拡大された。企業はどのように障害者雇用に向き合うべきか、また、その支援制度を紹介する。

諸外国における障害者雇用は、日本よりも高い水準で法定雇用率が算定されている。障がい者は、「様々な特徴ある人といったとらえ方」であり、「障害者雇用で企業の価値を高める」といった意識も見られる。

日本の企業でも働き方改革やBPR(ビジネス・プロセス・リエンジニアリング)を進めるなかで、障害者雇用を活用することにより、メリットを見い出している事例もある。

社会福祉法人)電機神奈川福祉センターは、平成8年(1996年)に設立し、25年間、事業を運営してきた。障がい者福祉サービスでは、特に「知的障がい者の社会的・経済的な自立を支援するための就労移行、継続、定着支援」を中心に事業運営している。

障がい者就労では、雇用時に会社には、仕事のマッチング、配慮、環境整備、コミュニケーション、相談、モチベーションやスキルアップなど様々な面での対応を求められることから一見、「面倒」「大変」などの思いを与えるかもしれない。ただ、障がい者雇用に求められていることは、一般社員の働き方改革や職場環境などを考える機会にも役立つし、最終的には、全社員の「やる気スイッチ」を押すことにもつながり、会社の成長・発展のためにもなると考えられる。障がい者への「良い対応」を全社員にも向けていくことが、良い会社の姿を映し出していくことになるかもしれない。そう考えると、障がい者雇用は会社の繁栄のための一助となり、負担ではなく、成長戦略の一環として前向きにとらえることができるのではないかと。今後もさらに「障がい者雇用の拡大につながる取り組み」を進めていきたい。