

東京都社会保険労務士会世田谷支部

令和5年度 第1回支部定例会 次第

日 時 令和5年6月20日（水）18:00～20:00

開催場所 三軒茶屋 世田谷産業プラザ 5階

および Zoom 配信

1. 開会・支部長挨拶

2. 東京会、連合会、統括支部からの報告

3. 支部委員会・部会・PJ から報告および連絡

- ① 開業部会(労働条件調査 PJ)
- ② 開業部会（学校教育 PJ）
- ③ 職域拡大委員会
- ④ 地域貢献委員会
- ⑤ 厚生労働委員会（行政担当委員会）
- ⑥ 広報委員会
- ⑦ 研修委員会
- ⑧ 総務委員会
- ⑨ その他

4. 政治連盟からのお知らせ

5. 業務研修

『いま知っておきたい障害者雇用の動向について』

講師 木下 文彦 先生（当支部会員）

6. その他

7. 閉会

<Zoom情報>

<https://us06web.zoom.us/j/89151373365?pwd=S2lnYmxtdHRqdEhwbUpWYkZOZnVXdz09>

ミーティング ID: 891 5137 3365

パスコード: 209526

令和5年度世田谷支部選出理事、代議員及び支部役員、監査一覧表

(敬称略) 4月26日現在

理 事				代 議 員			
氏 名		種別	登録番号	NO	氏 名	種別	登録番号
	(支部長理事)			1	清水 光彦	法人社員	13050579
	岩城眞也	法人	13170010	2	松崎 直彦	法人社員	13010159
				3	竹内 勇一	開業	13020076
	(理事)			4	本間 由美子	開業	13080303
	久禮 裕生	法人社員	13130549	5	高野 裕之	開業	13080571
				6	大竹 謙一	法人社員	13130131
支 部 役 員							
支部長		岩城 眞也		法人社員		13170010	
副支部長		本間 由美子		開業		13080303	
副支部長		木谷 典子		開業		13080363	
副支部長		高野 裕之		開業		13080571	
副支部長		伊東 美香子		開業		13100390	
副支部長		大竹 謙一		法人社員		13130131	
副支部長		久禮 裕生		法人社員		13130549	
氏 名		種別	登録番号	NO	氏 名	種別	登録番号
1	山本太郎	開業	12120067	16	新條千佳子	開業	13120325
2	志田哲也	開業	13040504	17	伊藤 直也	法人	13170059
3	秋葉静枝	開業	13070034	18	北村 卓矢	開業	13180497
4	濱本 志帆	開業	13090222	19	大胡田 美奈	開業	13190190
5	目黒さとみ	開業	13120126	20	小柳 博恵	開業	13210212
6	住谷久美	開業	13140174	21	植西 祐介	開業	13210277
7	佐々木高久	開業	13150181	22	元橋 美穂	勤務	13210517
8	得能一恵	開業	13150254	23	浅井 志帆	開業	13220420
9	岡本雅行	開業	13160290	24	木田 裕芳	開業	13990177
10	森島重樹	開業	13160385	25	佐野 悦子	開業	13170222
11	齋藤信之	開業	13180447	26			
12	野口美帆	開業	13180466	27			
13	稲見奈緒	開業	13190039	28			
14	加藤 成穂	開業	13200163	29			
15	香西由美子	開業	23140119	30			
監 査 候 補 者							
NO	氏 名	種別	登録番号	NO	氏 名	種別	登録番号
1	北山 雅也	法人	13020520	2	長部 ひろみ	開業	13030338

令和年5度世田谷支部役員組織図案

顧問 久禮 和彦 松崎 直彦 竹内 勇一 清水 光彦 支部長 岩城 眞也 東京会理事 岩城 眞也 久禮 裕生 代議員 清水 光彦 松崎 直彦 竹内 勇一 本間 由美子 高野 裕之 大竹 謙一	総務委員会(副支部長)	総務委員	総務委員	総務委員
	久禮裕生 (会員支援グループ)	森島 重樹 木田 裕芳	元橋 美穂 関口 幸美	加藤 成穂 植西 祐介
	研修・広報委員会(副支部長)	研修委員	研修委員	広報委員
	木谷 典子 (会員支援グループ)	岡本雅行 稲見奈緒	北村 卓矢	山本太郎 浅井 志帆
	開業部会(副支部長)	労働条件PJ	労働条件PJ	学校教育PJ
	高野 裕之 (社会貢献グループ)	齋藤信之 伊藤 直也	得能一恵 濱本 志帆	岡本雅行
	勤務等部会長			
	野口美帆	元橋 美穂		
	厚生労働委員会(副支部長)			
	大竹 謙一 (行政担当グループ)	秋葉 静枝 佐々木 高久	香西 由美子 佐野 悦子	志田 哲也
	職域拡大委員会(副支部長)			
	伊東 美香子 (地域貢献グループ)	住谷 久美 大胡田 美奈	小柳 博恵 新條 千佳子	
	職域拡大委員会(副支部長)			
	本間 由美子 (職域拡大グループ)	目黒 さとみ		
	監査	監査		
	北山 雅也	長部 ひろみ		

世田谷区労働条件調査員 登録者名簿（2023年度）

（敬称略・順不同）

	姓	名	社労士会 登録番号
1	高野	裕之	13080571
2	得能	一恵	13150254
3	斉藤	信之	13180447
4	伊藤	直也	13170059
5	濱本	志帆	13090222
6	阿部	静夫	13080023
7	石原	正夫	13860182
8	大胡田	美奈	13190190
9	岡野	美紗	13210584
10	岡本	雅行	13160290
11	加藤	成穂	13200163
12	北村	卓矢	13180497
13	久禮	裕生	13130549
14	佐々木	高久	13150181
15	佐野	悦子	13170222
16	深井	裕子	13130376
17	宮浦	千恵	34010028
18	森島	重樹	13160385
19	渡邊	博正	13030358
20	小柳	博恵	13210212
21	松尾	隆	13120424
22	馬場	実	13120435
23	関口	幸美	13120334
24	浅井	志帆	13220420
25	益村	孝智	13210476
26	亀山	恵	13220543

2023年度 世田谷支部 労働条件調査チーム編成表(敬称略)

2023年 5月27日 版

想定調査月()	リーダー	Aチーム(7)	リーダー	Bチーム(7)	リーダー	Cチーム(8)
	○	深井 裕子	○	得能 一恵	○	伊藤 直也
		北村 卓矢		石原 正夫		久禮 裕生
		佐野 悦子		加藤 成穂		小柳 博恵

想定調査月()	リーダー	Dチーム(9)	リーダー	Eチーム(9)	リーダー	Fチーム(10)
	○	齋藤 信之	○	濱本 志帆	○	岡本 雅行
		森島 重樹		渡邊 博正		佐々木 高久
		関口 幸美		浅井 志帆		岡野 美紗

想定調査月()	リーダー	Gチーム(10)	リーダー	Hチーム(11)	リーダー	Iチーム(11)
	○	阿部 静夫	○	久禮 裕生	○	高野 裕之
		深井 裕子		加藤 成穂		大胡田 美奈
		宮浦 千恵		松尾 隆		益村 孝智

想定調査月()	リーダー	Jチーム(12)	リーダー	Kチーム(1)	リーダー	Lチーム(1)
	○	得能 一恵	○	齋藤 信之	○	濱本 志帆
		北村 卓矢		亀山 恵		岡本 雅行
		馬場 実				

2023 年 6 月 20 日

学校教育プロジェクト 活動方針

岡本雅行

昨年度までは、コロナ禍の影響を受け、学校側の都合により活動ができていませんでしたが、今年度は、以前の状況に戻ることを期待できます。様々な制約により実施できていなかったことにも積極的に取り組んで行きたいと考えています。

学校教育プロジェクトへの期待は、今後、ますます高まっていくと思います。この流れに対応するためにも、今年度は更なる飛躍に向けた基盤づくりに注力します。

今までの活動の良さを継承しつつ、皆さまのお力をお借りして、世田谷支部の特徴を活かした活動を展開したいと考えております。ご協力いただきますようお願い申し上げます。

今年度活動方針： 更なる飛躍に向けた プロジェクト基盤の再構築

今年度活動項目： 1. 学校教育プロジェクト参加メンバーの再募集

- ① 7月下旬、説明会実施（別紙参照）
- 2. 現状分析&分析に基づいた活動計画設計
 - ① 学校開拓活動
 - ② 講師スキル向上

以上

世田谷支部会員の皆さま

学校教育プロジェクト プロジェクト説明会のご案内

東京都社会保険労務士会 世田谷支部 開業部会
学校教育プロジェクト 岡本雅行

コロナ禍の影響を受け、活動ができていなかった学校教育プロジェクトですが、今年度以降は以前の状況に戻ることが期待できます。様々な制約により昨年度までは実施できなかったことにも積極的に取り組んでいきたいと考えています。

心機一転、改めて、学校教育プロジェクトに参加いただけるメンバーを募集致します。
とは言え「学校教育プロジェクトって何をするの?」とお感じの方も多いかと思いますので、プロジェクト説明会を下記要領にて開催します。皆さまのご参加をお待ちしております。

記

学校教育プロジェクト プロジェクト説明会のご案内

開催日時：令和5年7月28日（金）18時～19時

令和5年7月29日（土）13時～14時

（2日とも同じ内容です）

開催方法：ZOOMによるオンライン開催

内容：学校教育プロジェクトの概要説明

- ・プロジェクトの目的、活動実績の紹介
- ・今年度の活動方針
- ・プロジェクト参加の期待効果 等々

応募方法：下記アドレスからお申込みください。

（PC） <https://www.secure-cloud.jp/sf/business/1686692215xtCMbugG>

（スマホ） <https://www.secure-cloud.jp/sf/business/sp/1686692215xtCMbugG>

以上

最後に・・・

プロジェクトに関心がある方はもちろん、

子供が好き！

日本の将来に不安を感じている！

社労士の認知度を高めたい！

セミナー講師のスキルを磨きたい！

同じ支部の仲間と繋がりたい！

とお感じの方、是非、一緒に活動しましょう！！

経験やキャリアは不問です。

ベテランの先生方はもちろん、登録間もない先生も

勤務登録の先生方の参加也大歓迎です！！

みんなで楽しくプロジェクトを推進しましょう。ご協力お願いします！！

令和5年度職域拡大委員会事業計画

1. セミナー講師等の派遣

Ⅰ. 公益財団法人世田谷区産業振興公社主催 事業所向け（7回）、求職者向け（1回）

開催日	テーマ	講師	参加人数 (定員)
5月30日	社員の両立支援を支える介護休業制度の活用について	木田 裕芳	10名(20名)
6月28日	障害者と共にはたらくとは	木下 文彦	
8月	中小企業のための助成金活用（仮）	鈴木麻利子	
9月	パパ育休（仮）	稲見 奈緒	
10月	労働基準法について（求職者向け）（仮）		
12月	社員の病気と仕事の両立（仮）		
1月	メンタルヘルス（仮）		
2月	ハラスメントセミナーまたは法改正（仮）		

Ⅱ. 東京商工会議所世田谷支部主催

開催日	テーマ	講師	参加人数
6月8日	2023年度労働保険年度更新・社会保険算定セミナー	大竹 謙一	
6月23日	ハラスメントセミナー（カスハラ）（仮）	長部ひろみ	

Ⅲ. 昭和信用金庫主催

未定

2. ハラスメント相談窓口受託

世田谷区産業振興公社運営 相談員業務の受託

リーダー	目黒 さとみ
サブリーダー	長部 ひろみ
メンバー	住谷 久美 稲見 奈緒 伊東 美香子 志田 哲也 岡本 雅行 濱本 志帆

以 上

【運営】(公財)世田谷区産業振興公社(以下「公社」)

世田谷区内中小事業者向け ハラスメント相談窓口を外部委託できます。

2022年4月1日より、中小事業者にも、ハラスメントの雇用管理上の措置義務が求められます。事業規模や業務分担等の事情で、相談窓口を社内に設置することが難しい場合などに、公社へ外部委託することができます。

■窓口利用対象(契約:「事業者」⇔「公社」)

世田谷区内に法人登記かつ主要事業所のある中小企業法人と雇用契約があり区内に勤務する従業員
世田谷区内に主な事業所を有する個人事業主と雇用契約があり区内に勤務する従業員

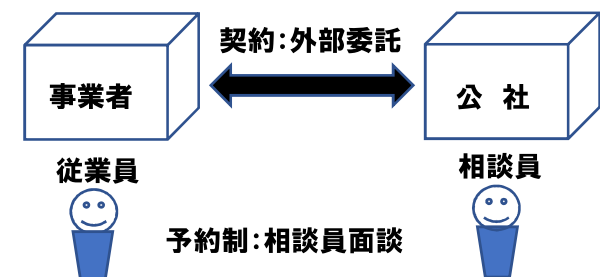
■サービス提供内容

パワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどに関する社外相談窓口設置

■利用方法

- ①中小企業法人または個人事業主(以下「事業者」という)が、公社窓口の総合経営相談担当で申込、契約(有料)していただきます。
- ②契約後、事業者が雇用契約する従業員(以下「従業員」という)に、ハラスメント相談窓口の指定連絡先を周知いただきます。
- ③従業員の方に連絡したい内容が生じた場合、公社が面談予約を受付けます。

<参考イメージ>



※事業者への報告は従業員の同意ある場合のみとし、
同意ない場合は事業者に情報提供いたしません。

利用契約料は次のとおりです(事業者⇔公社)

■1事業者/従業員10名までの場合
年間4,800円(1ヵ月400円)

(セラ・サービス会員の場合:50%割引)

年間2,400円(1ヵ月200円) ※税別

<利用申込書> 【申込(契約)事業者名】

【住所】世田谷区

【連絡先】(電話)

【ご担当者氏名】

☐セラ加入事業所 (メールアドレス)

【対象従業員数】

名

該当の方は上の☐にレ印を記入ください。

【お問い合わせ】 平日9時～17時30分(土日・祝祭日は除きます)

公益財団法人 世田谷区産業振興公社 総合経営相談・商業・ものづくり支援係

〒154-0004 世田谷区太子堂2-16-7 世田谷産業プラザ4F

電話:03-3411-6613 / FAX:03-3411-6610

ハラスメント相談窓口外部委託事業 利用料

(単位：円) ・ 税別

人数		一般		セラ会員割引	
		1か月単価	12か月(年間)	0.5	
従業員	1～10名	400	4,800	200	2,400
	11～20名	800	9,600	400	4,800
	21～30名	1,200	14,400	600	7,200
	31～40名	1,600	19,200	800	9,600
	41～50名	2,000	24,000	1,000	12,000
	51～60名	2,400	28,800	1,200	14,400
	61～70名	2,800	33,600	1,400	16,800
	71～80名	3,200	38,400	1,600	19,200
	81～90名	3,600	43,200	1,800	21,600
	91～100名	4,000	48,000	2,000	24,000
従業員	101～150名	6,000	72,000	3,000	36,000
	151～200名	8,000	96,000	4,000	48,000
	201～250名	10,000	120,000	5,000	60,000
	251～300名	12,000	144,000	6,000	72,000

※従業員300名までの事業者を対象とする。

運営：

公益財団法人 世田谷区産業振興公社

〒154-0004

世田谷区太子堂2-16-7世田谷産業プラザ

令和 5 年 6 月 2 0 日
世田谷支部定例会資料

地域貢献委員会活動報告

I 相談員派遣

1. 公益財団法人世田谷区産業振興公社主催

①社会保険・労働保険相談

定期相談 (1)毎月第 1 日曜日 (烏山区民センター) (年度計 12 回)

(2)毎週火・金曜日 (三茶おしごとカフェ) (年度計 98 回)

事業所訪問相談・事前予約相談 (予約が入り次第随時)

②世田谷合同相談会 (年度計 2 回)

5 月 21 日 (日) 三茶しゃれなあどホール 稲見 奈緒

10 月 1 日 (日) 同

2. 東京商工会議所世田谷支部主催

①窓口専門相談 (労務) 毎月第 2 木曜日 (年度計 12 回)

3. 世田谷区保健センター主催

①がん患者等就労相談 (年度計 5 回、うち 1 回は秋の街頭相談会との共催)

6 月 24 日 (土) 三茶おしごとカフェ 長部 ひろみ

8 月 26 日 (土) 世田谷区保健センター 木谷 典子

10 月 28 日 (土) 三茶おしごとカフェ

1 月 27 日 (土) 世田谷区保健センター

4. 世田谷区主催

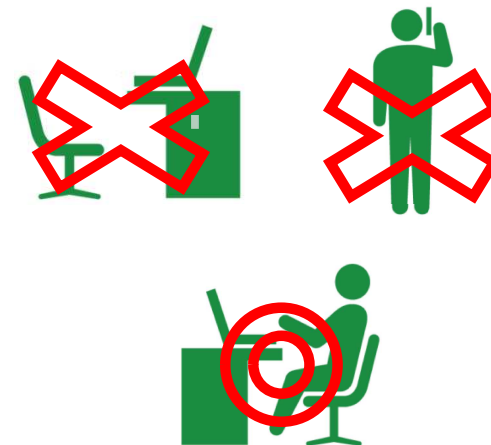
①外国人のための無料専門家相談会 (年度 1 回)

5. 昭和信用金庫主催

①個別相談会 毎月第 4 水曜日 (年度計 12 回) 昭和信用金庫サポートプラザ

(2)クレーム事例

- ・ 相談日を失念し来場せず、相談が開催できなかった。
- ・ 相談日を失念し、遅刻した。
- ・ 相談員の態度についての苦情（高圧的だった等、複数件数）。
- ・ 中座する旨を受付に伝えて、15分程勝手に私用で席を離れた。
- ・ マスクを外して（顎にかけて）相談を受け、公社職員から注意を受けた後もマスクを外したままだった。
- ・ 公的機関以外の情報紹介を行った。
- ・ 国民年金保険料免除の相談を受けた際、詳しくないので予約相談に回ってほしいと相談者に依頼した。
- ・ 相談者がいない時に、席を離れて電話をしていた。
- ・ スマホの充電をしていた。



令和 4 年度「社会保険と労働相談」分析（令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月）

東京都社会保険労務士会
世田谷支部

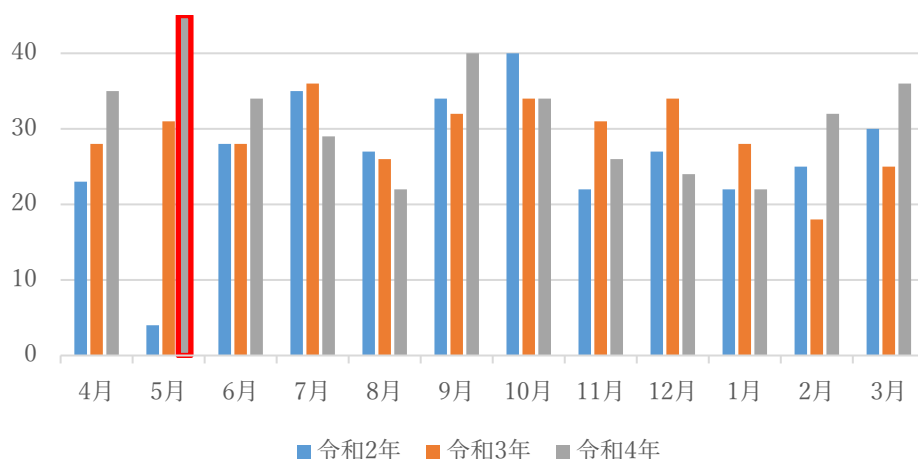
1. 相談者数

定期相談は新型コロナウイルス感染予防を徹底した上で、通常通り実施しました。

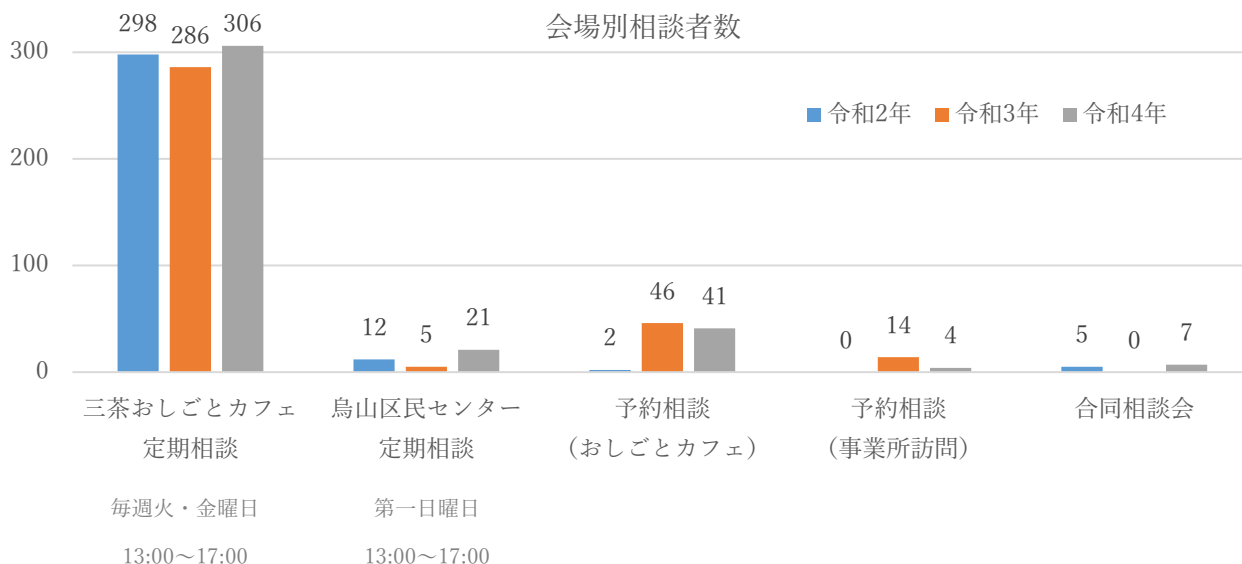
予約相談を含む相談者数の合計は、379 名（前年度比+28 名）と増加傾向にあります。

月別相談者数は、直近 3 年度では 7 月、9 月、10 月が多く、8 月、1 月が少ない傾向がありますが、令和 4 年度においては 5 月度が大きく増加しました。

月別相談者数

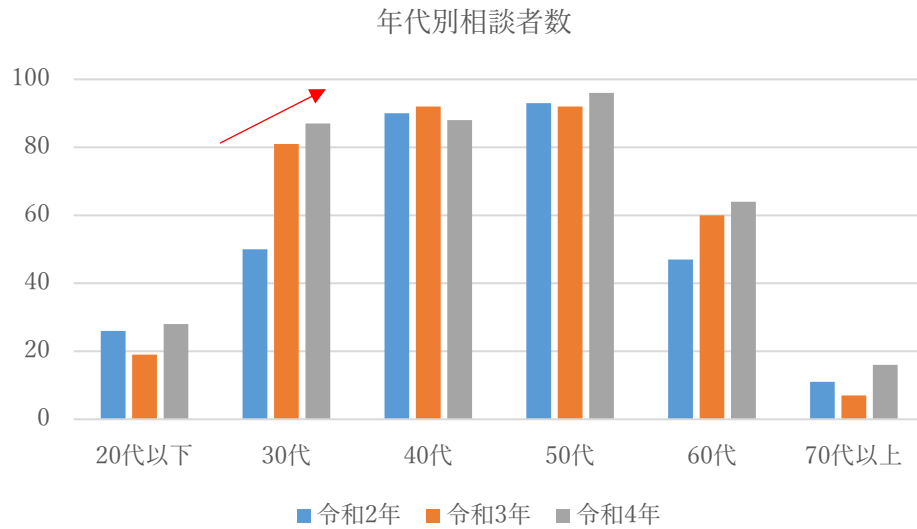


会場別相談者数

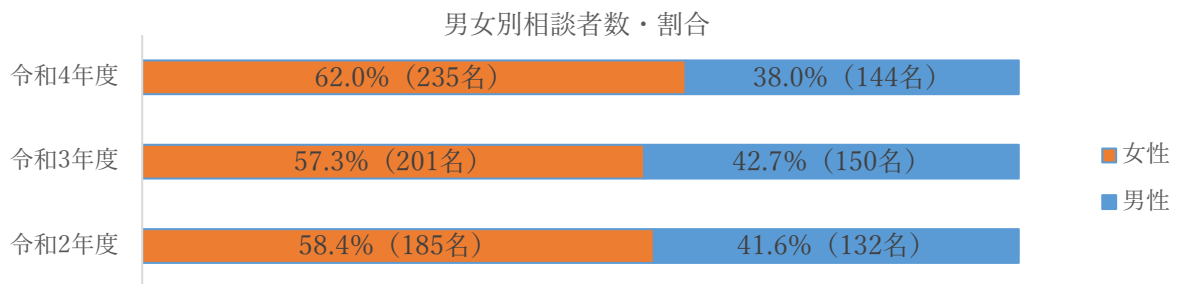


2. 相談者属性

例年同様 40 代と 50 代が多いですが、昨年度に引き続き 30 代も増加傾向にあります。

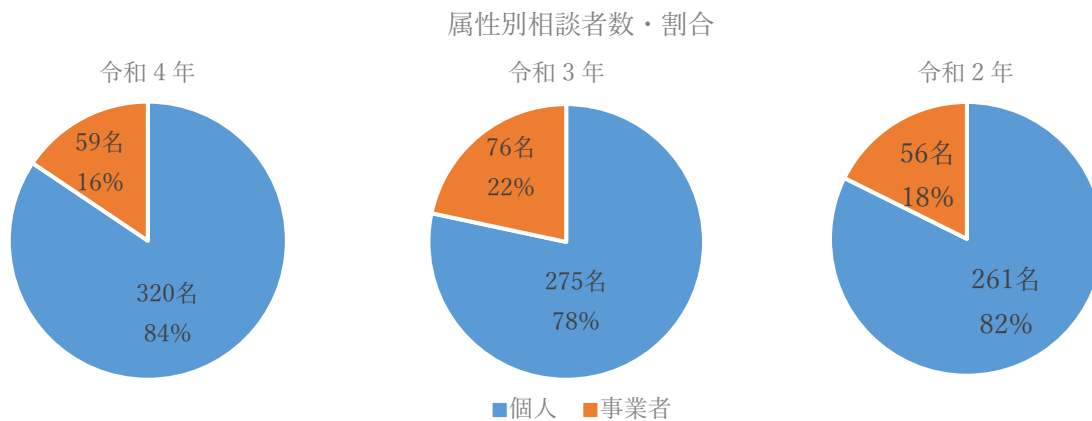


男女比率は例年通り概ね男性 4 割、女性 6 割となっておりますが、女性の相談者数が増加傾向にあります。



令和 4 年度は個人の割合がやや増加しました。

個人の内訳は、労働者・休職者・年金受給者など事業主以外です。

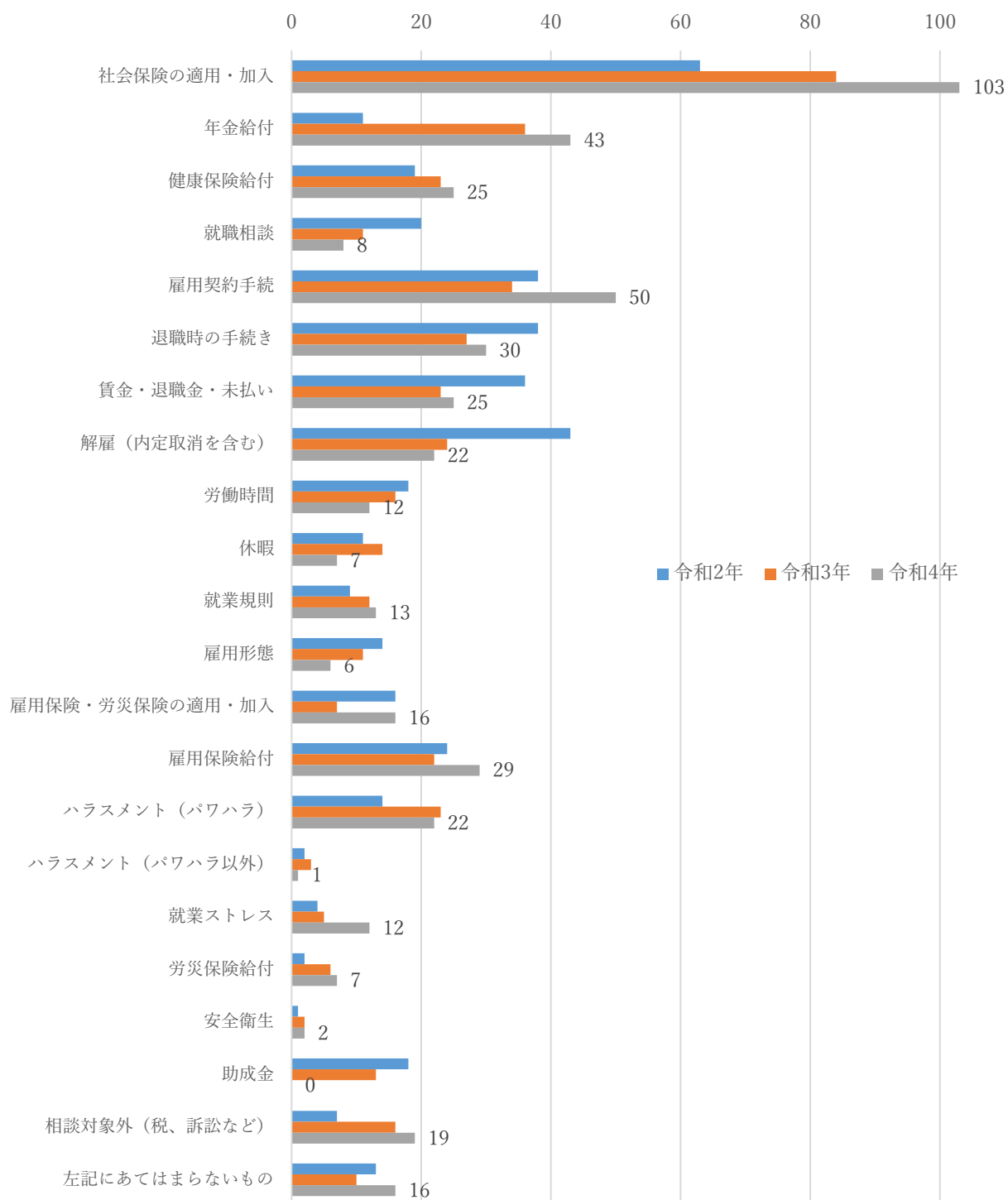


4. 相談内容

「社会保険の適用・加入」に関するご相談は例年通り最も多く（103件）、続いて「雇用契約手続き」（50件）、「年金給付」（43件）の順となり、昨年度からは大きな変化は見られませんでした。新型コロナが落ち着きつつあることで、令和2年で急増した「解雇」に関するご相談は減少傾向（前々年度比-5.5%/-21名）、「助成金」に関しては0件となる一方で、雇用契約関係のご相談が増えております。

件数が最も多い「社会保険の適用・加入」には、扶養に関するご相談も含まれています。

「その他」には、社会保険労務士として対応できない税金等に関する案件もあります。こうしたご相談に対しては、法テラスや税務署など適切な窓口をご案内しています。



20代以下は「雇用契約・雇用時の手続」(20.6%)、60代は「社会保険の適用・加入、扶養関係」と「年金給付」が同率(27.8%)で最も多く、それ以外の年代は「社会保険の適用・加入、扶養関係」が最も多くなっています。

年代別相談内容

相談内容	20代以下	30代	40代	50代	60代	70代以上	総計
社会保険の適用・加入、扶養関係	11.8%	19.6%	24.5%	20.8%	27.8%	23.5%	22.0%
年金給付	5.9%	3.6%	4.7%	6.7%	27.8%	11.8%	9.2%
健康保険給付	2.9%	8.0%	4.7%	5.8%	2.5%	5.9%	5.3%
就職相談	5.9%	1.8%	1.9%	0.8%	1.3%	0.0%	1.7%
雇用契約・雇用時の手続	20.6%	8.0%	8.5%	13.3%	8.9%	11.8%	10.7%
退職・退職時の手続	14.7%	4.5%	6.6%	7.5%	3.8%	5.9%	6.4%
賃金・退職金(未払いを含む)	5.9%	4.5%	6.6%	5.8%	3.8%	5.9%	5.3%
解雇(内定取消を含む)	2.9%	6.3%	1.9%	6.7%	3.8%	5.9%	4.7%
労働時間	0.0%	4.5%	3.8%	1.7%	1.3%	0.0%	2.6%
休暇	2.9%	1.8%	0.0%	2.5%	1.3%	0.0%	1.5%
就業規則	2.9%	1.8%	6.6%	2.5%	0.0%	0.0%	2.8%
雇用形態	5.9%	0.0%	0.9%	1.7%	0.0%	5.9%	1.3%
雇用保険・労災保険の適用・加入	2.9%	5.4%	2.8%	3.3%	1.3%	5.9%	3.4%
雇用保険給付	2.9%	11.6%	4.7%	4.2%	5.1%	5.9%	6.2%
ハラスメント(パワハラ)	5.9%	5.4%	6.6%	4.2%	2.5%	0.0%	4.7%
ハラスメント(パワハラ以外)	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
就業ストレス(ハラスメント以外)	5.9%	4.5%	1.9%	1.7%	1.3%	0.0%	2.6%
労災保険給付	0.0%	2.7%	1.9%	0.8%	0.0%	5.9%	1.5%
安全衛生	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
相談対象外(税、訴訟など)	0.0%	2.7%	4.7%	4.2%	6.3%	5.9%	4.1%
上記にあてはまらないもの	0.0%	0.9%	6.6%	5.8%	1.3%	0.0%	3.4%

令和 5 年 6 月 20 日

令和 5 年度 研修委員会 事業計画

東京都社会保険労務士会 世田谷支部 研修委員会

1. 支部研修会

研修会 開催計画	開催時期	テーマ
前期研修会	令和 5 年 9 月	カスタマーハラスメントへの対応について（仮）
新入会員オリエンテーション	11 月下旬（予定）	新入会員への支部紹介及び支部活動への誘導
宿泊研修会	実施有無含め検討中	未定
後期研修	令和 6 年 2 月	未定

※オンライン視聴を併用するかなど、運営方法については検討中。

2. 定例会 業務研修

研修会 開催計画	開催時期	テーマ
第 1 回定例会	本日	障害者雇用
第 2 回定例会	令和 5 年 9~10 月頃	未定
第 3 回定例会	令和 5 年 12~令和 6 年 1 月	未定
第 4 回定例会	令和 6 年 2~3 月	未定

◆講師は登録 3 年前後の会員を想定し経験を積む場として提供する。

以上

総務委員会 2023 年 6 月 20 日定例会

- I. 支部定例会開催
年 3 回開催予定
- II. 支部役員会開催
年 3 回開催予定
- III. 支部定期会議開催
今年度は 4 月 2 6 日に終了
- IV. 支部懇親会開催
8 ～ 9 月 暑気払 開催予定
1 1 ～ 1 2 月 望年会 開催予定
- V. 支部会計業務
 - ・ 交付金管理
 - ・ 業務協力会費管理
※口座振替は継続、現在口座振替になっていない方には郵送案内
 - ・ その他会計業務全般
- VI. 支部会員情報の管理
 - ・ 会員名簿の管理
 - ・ 会員へ情報メール配信
 - ・ 新規加入者への入会書類発送
 - ・ 名札掲示板の管理（渋谷ハローワーク、世田谷年金事務所）
 - ・ 「ミニナル」折り込み会員名簿の改訂（発注まで）
 - ・
- VII. その他情報インフラ整備等
 - ・ セキュアフォーム管理
 - ・ ZOOMアカウント管理
 - ・ 支部資料等の共有方法・運用検討（クラウド等）



いま知っておきたい 障害者雇用の動向について

2023年6月20日

木下経営労務管理事務所

木下文彦

1 イン트로ダクション

自己紹介 / 開業に当たっての志

2 障害者雇用施策の動向

障害者雇用施策の方向性

法定雇用率の引き上げ / 算定対象の見直し

除外率の引き下げ / 定着促進とキャリア形成

助成金の新設 / 伴走型支援

3 障害者雇用の視点

障害はどこにあるのか

ニューロダイバーシティとは

海外の事例 / たんぽぽの原則

中小企業の事例

4 障害者雇用の推進

合理的配慮 / 障害者雇用のメリット

戦略としての障害者雇用

助成金の活用 / 障害者雇用の事例

木下 文彦（きのした ふみひこ）

1962.11

長野県 松本市
生まれ

1986.3

関西大学
社会学部社会学科
卒業

1986.4

ダイヤモンドリース
（三菱HCキャピタル）
入社

2023.4

木下経営労務管理事務所
ラグランジュサポート(株)
開業

障害者雇用

雇用戦略立案・業務創出
採用・定着・教育研修・評価

選考・採用

選考 280名弱

採用 30名強

定着率

入社1年後
94.7%

入社2年後
78.9%

業務経験

営業・営業企画
80%

その他
20%

資格取得

2008.4
中小企業診断士
2021.9
社会保険労務士





みんなが働きやすい**会社**をつくり

誰もが働きやすい**社会**をつくる

営業を中心にキャリアを重ね
支店長にもなりましたが
リーマンショックに対応できず
わずか2年で左遷されました。

鬱屈した気持ちを変えたきっかけは
障害者雇用部門への異動でした。
そこで働く障害をもつ社員に
働くことの意義を教えられました。

働くことに課題を抱えるのは
障害を持つ人だけではありません。

出産や育児・介護など
さまざまな課題のある人への
企業の対応力を高めることで
従業員の定着を図るとともに
事業の持続的な発展をサポートします。

1 イン트로ダクション

自己紹介 / 開業に当たっての志

2 障害者雇用施策の動向

障害者雇用施策の方向性

法定雇用率の引き上げ / 算定対象の見直し

除外率の引き下げ / 定着促進とキャリア形成

助成金の新設 / 伴走型支援

3 障害者雇用の視点

障害はどこにあるのか

ニューロダイバーシティとは

海外の事例 / たんぽぽの原則

中小企業の事例

4 障害者雇用の推進

合理的配慮 / 障害者雇用のメリット

戦略としての障害者雇用

助成金の活用 / 障害者雇用の事例

従来の に加えて も



①

法定雇用率の引上げ

②

算定対象の見直し

③

除外率の引き下げ

New!



①

キャリア形成と定着

②

助成金の新設

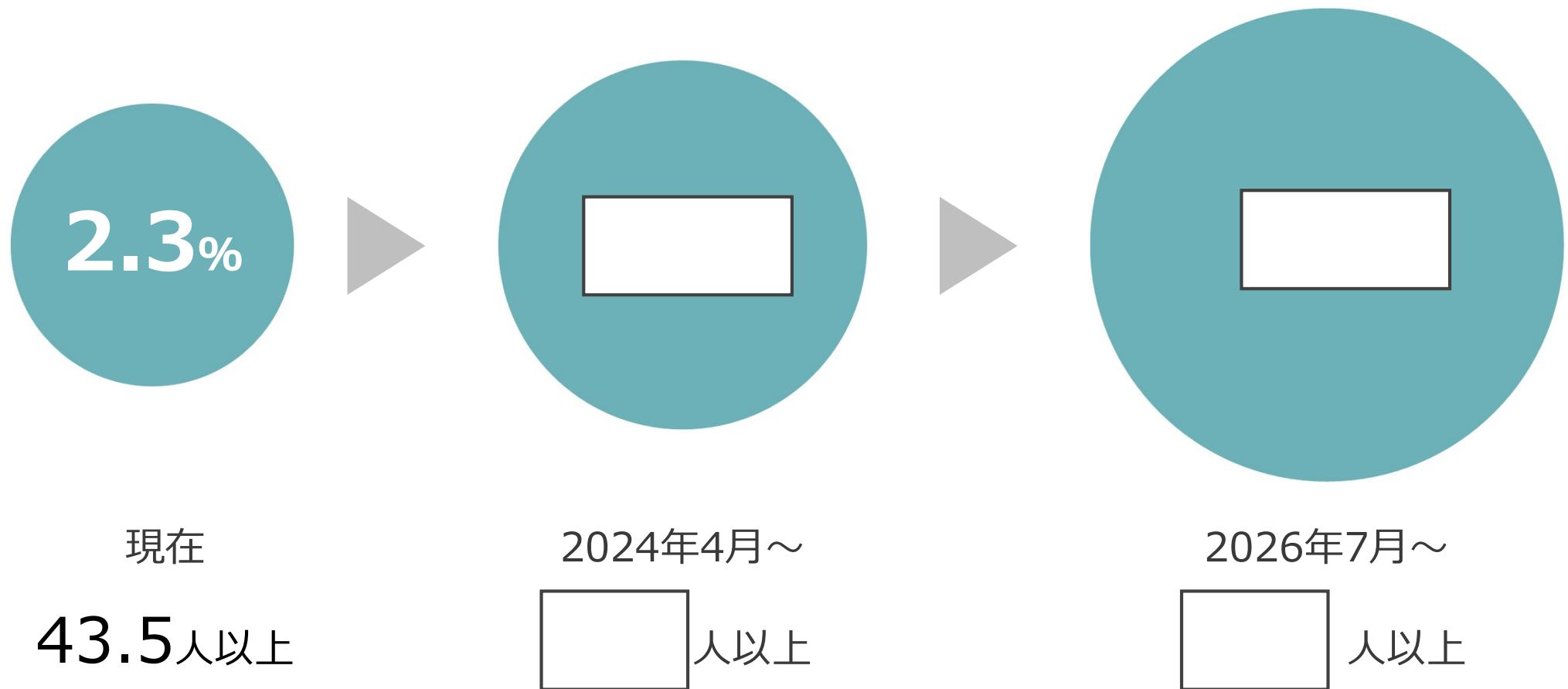
③

伴走型支援

4. 法定雇用率の引き上げ 【量的拡大】

7

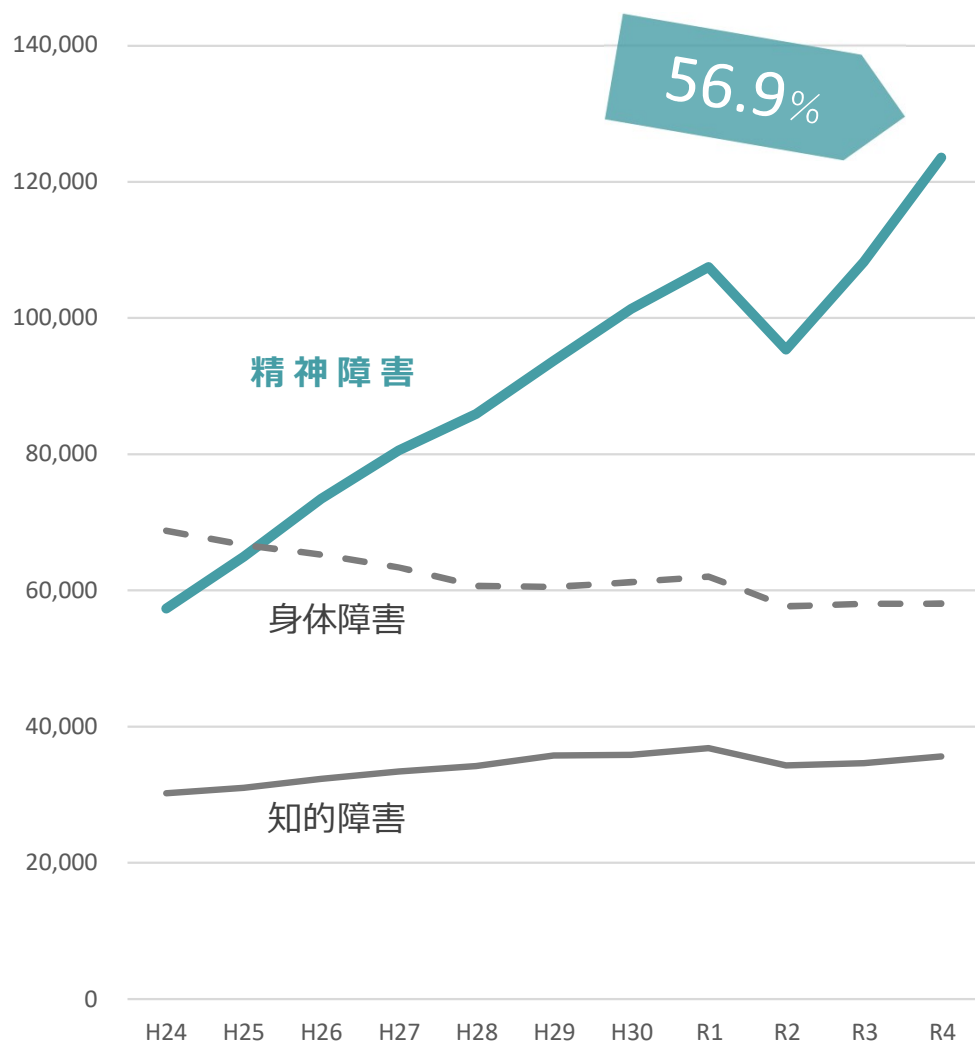
- 障害種類や働き方の多様化
- 雇用市場は、圧倒的に売り手市場



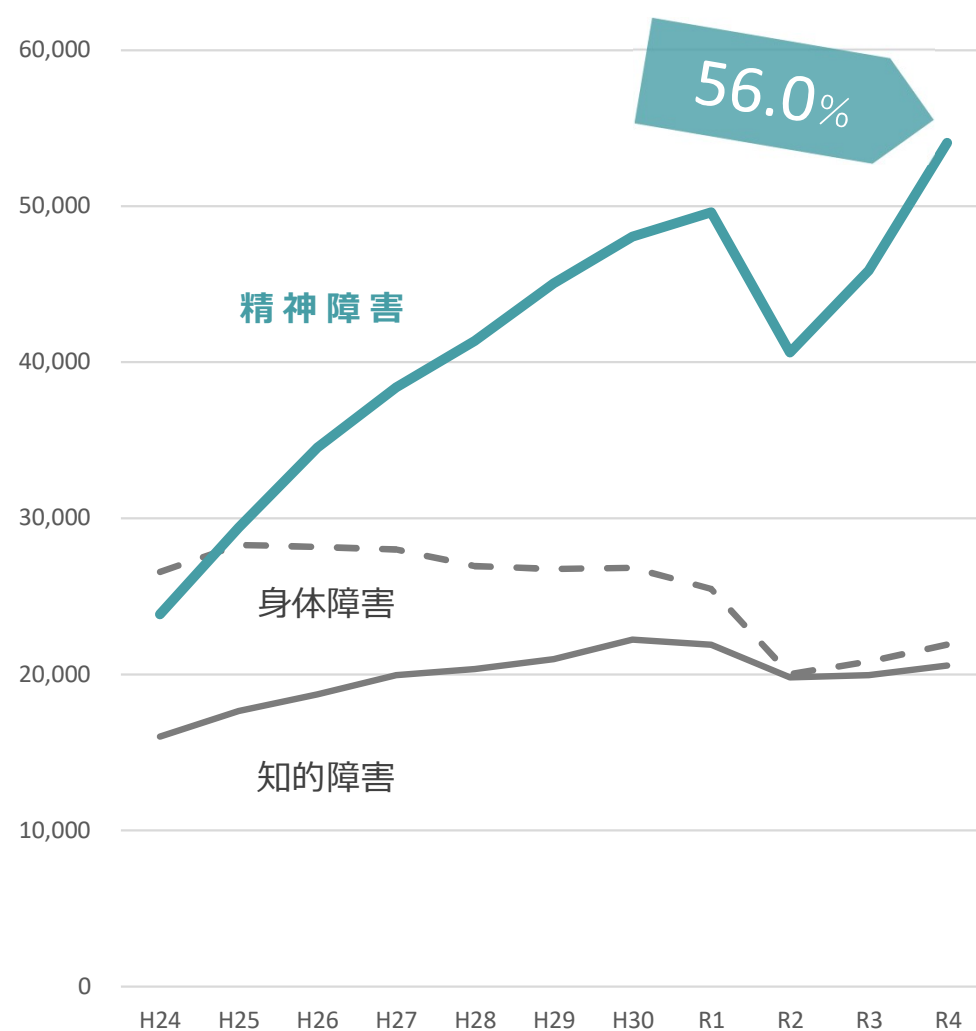
(障害者雇用促進法 第43条)

身体障害	肢体不自由	体幹機能障害 運動機能障害
	内部障害	心臓機能障害（ペースメーカー） 肝臓機能障害 腎臓機能障害
	視覚障害	
	聴覚障害	
知的障害		
精神障害	統合失調症	
	気分障害	うつ病 双極性障害（躁うつ病）
	てんかん	
	発達障害	注意欠如多動症（ADHD）
		自閉スペクトラム症（ASD）
		限局性学習症（LD）

新規求職件数



就職件数



出典) 厚生労働省「令和4年度のハローワークを通じた障害者の職業紹介状況」

更に短時間労働も対象に

実雇用率 =
$$\frac{\text{障害者の常用労働者数（ポイント）}}{\text{常用労働者数（ポイント）}}$$

障害者手帳（身体・知的・精神）の所持者

雇用ポイント

週所定労働時間	身体		知的		精神
		重度		重度	
30時間以上	1	2	1	2	1
20時間以上30時間未満	0.5	1	0.5	1	0.5*
10時間以上20時間未満	—	0.5	—	0.5	0.5

*精神障害者は、雇い入れまたは手帳取得から3年以内は1カウント

2024年度以降

除外率制度

障害者の就業が困難であると認められる業種に対する、障害者雇用義務を軽減する制度

$$\text{必要雇用者数} = \text{常用労働者数} \times (1 - \text{除外率}) \times \text{法定雇用率}$$

主な業種の除外率（令和7年4月から引き下げ実施）

建設業・道路貨物運送業	20% ⇒ 10%
医療業	30% ⇒ 20%
道路旅客運送業	55% ⇒ 45%
幼稚園・認定こども園	60% ⇒ 50%

事業主の責務の努力義務化 （障害者雇用促進法第5条、2023年4月～）

- 能力の正当な評価と適当な雇用の場の提供
- 適正な雇用管理と職業能力の開発・向上措置

定着促進

調整金・報奨金の変更と助成金新設
ジョブコーチの活用
（職場適応援助者）



- ・調整金：27,000円/人・月
→10人超、23,000円/人・月
- ・報奨金：21,000円/人・月
→35人超、16,000円/人・月

キャリア形成

資格取得・職業訓練・研修

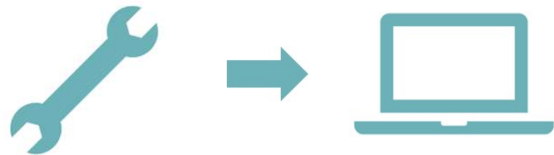
障害者雇用促進法（基本的理念）

障害者である労働者は

第3条 経済社会を構成する労働者の一員として、その能力を発揮する機会を与えられる

第4条 職業に従事する者として自覚を持ち、能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するよう努める

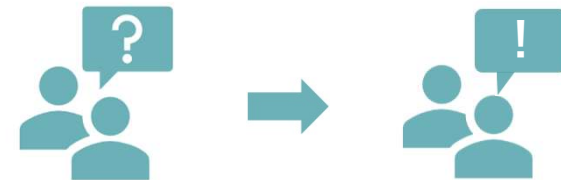
- ① 中高齢障害者の雇用継続
- ② 障害者雇用コンサルティングを行う事業者等



中高齢障害者

「中高年齢等障害者職場適応助成金」
(仮称)

職務転換のための能力開発
業務の遂行に必要な施設・設備の設置

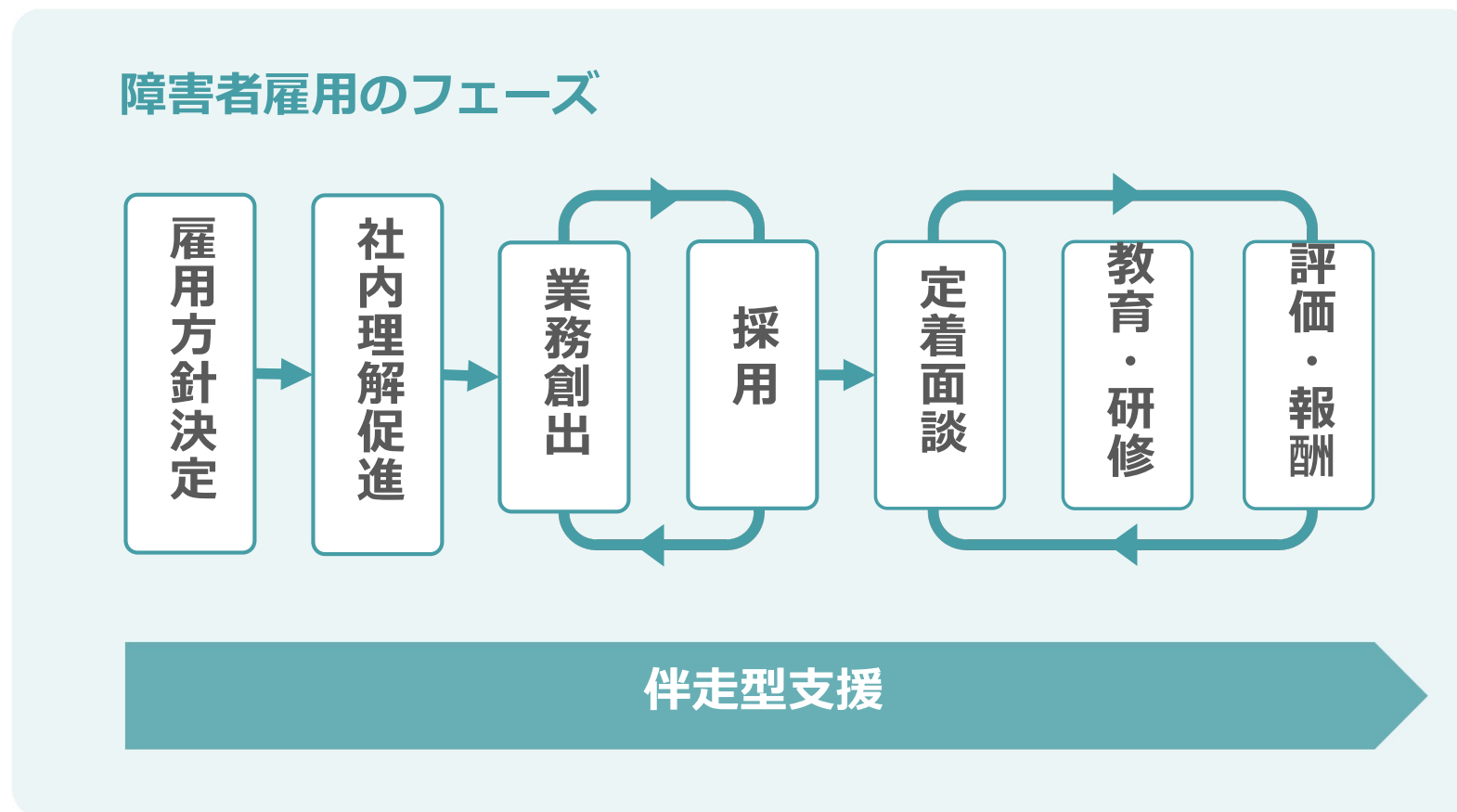


相談支援

「障害者雇用相談援助助成金」
(仮称)

障害者の雇入れや定着を支援
する事業者に助成

雇い入れ～定着の各フェーズに従った継続的な支援の実現



*未達企業：51.7%（55,684社）

*雇用ゼロ企業：未達企業の58.1%（32,342社）

1 イン트로ダクション

自己紹介 / 開業に当たっての志

2 障害者雇用施策の動向

障害者雇用施策の方向性

法定雇用率の引き上げ / 算定対象の見直し

除外率の引き下げ / 定着促進とキャリア形成

助成金の新設 / 伴走型支援

3 障害者雇用の視点

障害はどこにあるのか

ニューロダイバーシティとは

海外の事例 / たんぽぽの原則

中小企業の事例

4 障害者雇用の推進

合理的配慮 / 障害者雇用のメリット

戦略としての障害者雇用

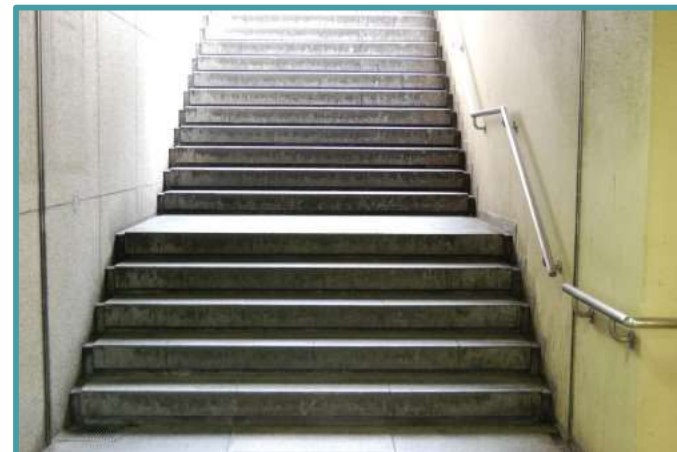
助成金の活用 / 障害者雇用の事例

10. 障害はどこにあるのか？

「」から「」への転換

**個人の
問題**

個々人の正常な機能の欠損
⇒ 自助努力を中心とするアプローチ



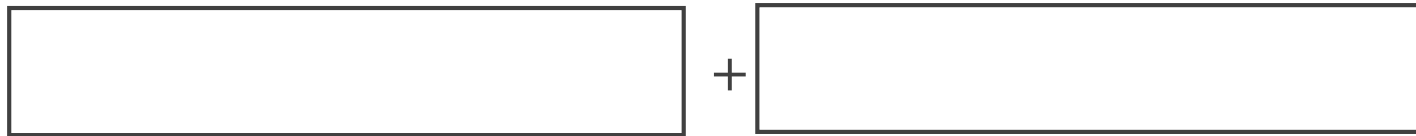
**社会の
問題**

個人の問題ではなく、社会の問題
⇒ 社会的・経済的な仕組みを改善する
アプローチ



11. ニューロダイバーシティとは

17



発達障害 =



発達障害

ニューロダイバーシティ



保護・配慮の対象

補助業務



個性を活かす

中核業務

発達障害の **高い独創性** や **集中力** などの特性を生かせる業務に配置して、企業の生産性の向上や差別化につなげている。

IT	スペシャリストテルネ (デンマーク)	ソフトウェアテスト事業 (2004年～)
	SAP (ドイツ)	ソフトウェア開発等幅広い職種 (2022年～)
	IBM (アメリカ)	ソフトウェア開発・品質保証・設計等 (2017年～)
	デジタルハーツ (日本)	ソフトウェアテスト事業 (2001年～)
金融	JPモルガン (アメリカ)	アプリ開発・品質保証・技術運用等 (2015年～)
製造	P&G (アメリカ)	ソフトウェア開発・マネージャー職 (2019年～)

参考) ・日本型ニューロダイバーシティマネジメントによる企業価値向上 (前編) NRI
・発達障害の特性を企業の成長戦略に。「ニューロダイバーシティ」へ転換するには? 日本財団

たんぽぽの原則

たんぽぽは、均一な芝生の上では雑草。
しかし、実は栄養・ヒーリングなどの
効果があるハーブでもある。

たんぽぽを雑草とするかハーブとするかは
タンポポではなく、
私達の知識と理解次第である。

(MIT Sloan Management Review MAY19 2019)

株式会社みやま

発達障害がある人やその傾向がある人も採用し、特性に合った業務に従事させる。

「メンター」配置などフォロー体制を構築。

高い集中力と持続力などの特性を金型設計に活用し、複雑な部品の受注に成功。

同社の「**競争力の源泉**」（百瀬社長）。

企業概要

所在地：長野県茅野市

業種：プラスチック成型加工

設立：1947年2月

従業員数：70名

長野県SDGs推進企業（第1期）



1 イン트로ダクション

自己紹介 / 開業に当たっての志

2 障害者雇用施策の動向

障害者雇用施策の方向性

法定雇用率の引き上げ / 算定対象の見直し

除外率の引き下げ / 定着促進とキャリア形成

助成金の新設 / 伴走型支援

3 障害者雇用の視点

障害はどこにあるのか

ニューロダイバーシティとは

海外の事例 / たんぽぽの原則

中小企業の事例

4 障害者雇用の推進

合理的配慮 / 障害者雇用のメリット

戦略としての障害者雇用

助成金の活用 / 障害者雇用の事例

合理的「配慮」≠思いやり (障害者差別解消法 2025年4月～義務化)



障害者の差別解消に向けた
理解促進ポータルサイト
(内閣府)

障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ [] であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

(障害者権利条約 第2条 日本政府公定訳「合理的配慮」部分)

具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断される



受付での対応の拒否



本人を無視して介助者や支援者
だけに話しかける



介助者や保護者がいないと
入店できない

環境の整備

不特定多数向け
対応体制の事前の改善措置
(施設やマニュアルの整備)

合理的
配慮

Aさん

合理的
配慮

Bさん

合理的
配慮

Cさん

入札時の等級・順位算定基準への加点

東京都の「文房具事務用品」の場合・・・障害者実雇用率2%以上 ⇨ 5点加算

客観等級				等級	発注金額（＊）
①年間総売上高	60点	合計点	70点以上	A	1,000万円以上
②自己資本額	10点		40点以上70点未満	B	300万円以上
③流動比率	15点		40点未満	C	300万円未満
④営業年数	10点				
⑤障害者雇用の割合	5点				

＊客観等級と主観等級（営業種目の売上高）の低い方が入札時の等級（最終等級）となる

企業のブランディングに応用する

制度の整備、施策の高度化

人事制度の整備

雇用管理の高度化



社内の一体感の醸成

目標の明確化

社内コミュニケーションの活発化



企業イメージの向上

広報活動



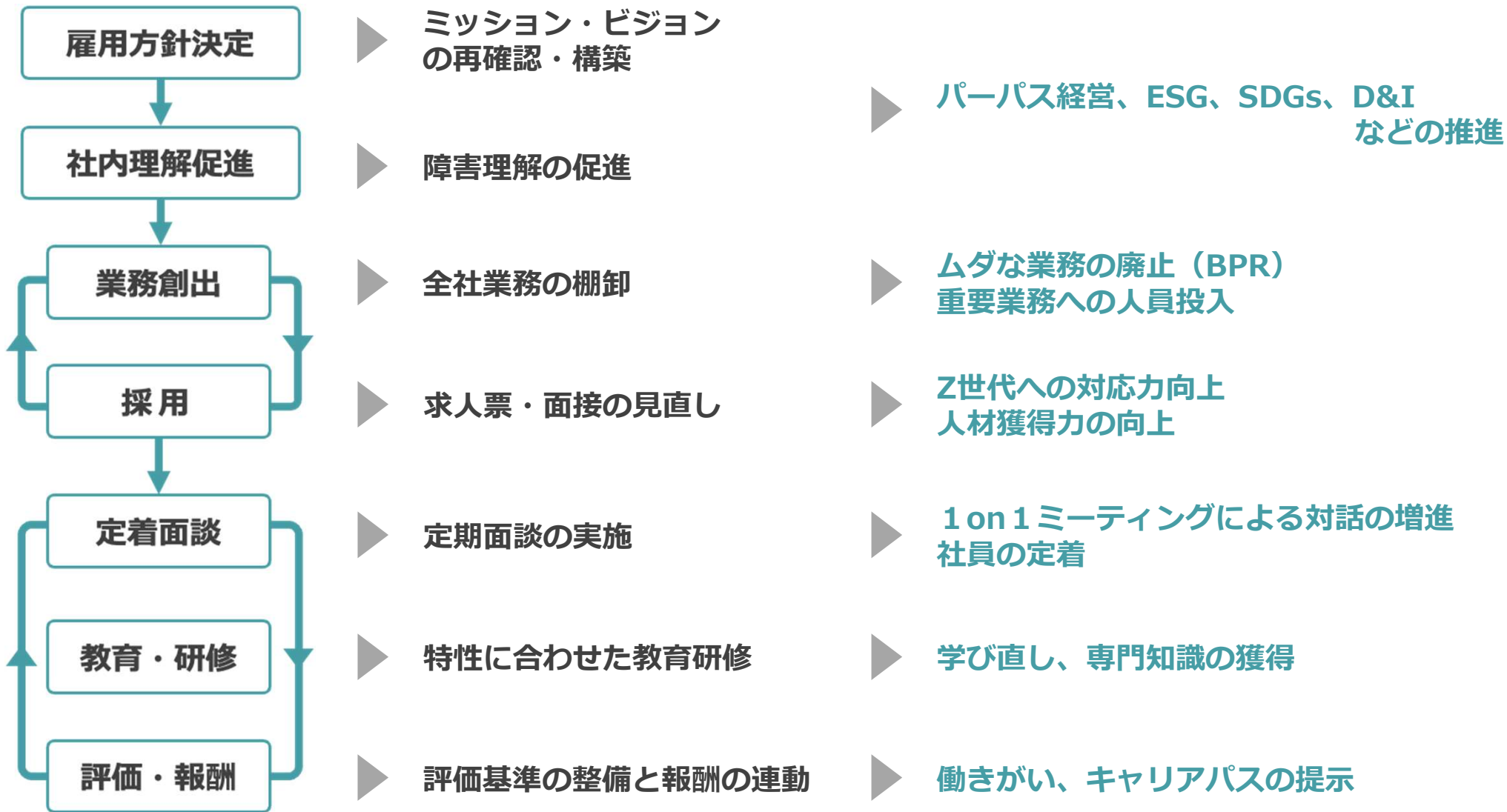
「もにす」認定、SDGs、D&I

採用活動



障害者本人（家族）、支援機関（就労・定着）
一般就労者

企業（事業）戦略として障害者雇用を捉え直す



トライアル雇用助成金

障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用（原則3ヶ月、最長12ヶ月）する事業主に対して助成

特定求職困難者雇用開発助成金

特定就職困難者コース

ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成

キャリアアップ助成金

障害者正社員化コース

有期雇用を正規雇用または無期雇用労働者に転換する措置、もしくは無期雇用を正規雇用に転換する措置のいずれかを継続的に講じた場合に助成

障害者雇用リファレンスサービス

積極的な取り組みを行っている企業のモデル事例
や合理的配慮事例を紹介。

業種・障害種類・従業員規模等での検索が可能。

(独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構)



合理的配慮等具体例データ集

合理的配慮事例や事前改善措置・環境整備の事例
を紹介。

障害種類・生活シーンでの検索が可能。

(内閣府)



政策

量も質も

厚生労働省は従来の「量的拡大」に加え「質的向上」も政策に加えている

市場

売り手市場

障害者の雇用市場（転職市場）は売り手市場であり今後も継続される

企業

新たな視点

新たな視点で障害者雇用を捉え直すことで「選ばれる企業」へ

今日の私の話が

少しでも皆さまの業務のお役に立てば

大変うれしいです

ご清聴いただき

ありがとうございました

木下経営労務管理事務所

〒154-0024

東京都世田谷区三軒茶屋1-16-3

(併設)
ラグランジュサポート
株式会社



木下文彦
Face Book



木下文彦
Twitter

