

座談会での検討テーマとして取り上げて欲しい事項、意見交換したい事項について

現在抱えている問題点または今後の課題について

女性スタッフのエイジレスでの活躍の場の拡大を目指しているが、現状は、年齢制限をしている企業が多く（20代までなど）、40代前後のキャリアをもっているスタッフの雇用が難しい現状となっている。

（プラネットフロウ）

育児中の女性は扶養の範囲内ではたらかたいという方が多い。ワークシェアリングの導入で就業率を上げるという試みも国で推進しているが、派遣切りが顕著な工場・製造での議論が主になっている。一般事務でワークシェアリングの導入を企業側が積極的ではない理由として「引き継ぎが上手くいかないと思う」を挙げている。確かに飲食業・製造業のようにルーチンマニュアルに添って作業するだけの業務とは異なるのもっともな意見ではあるが、一般事務でのワークシェアリングは可能なかどうか、どのような対策が不可欠なのか、企業側が積極的に導入するためにはどこがポイントになるのか、既に実践している成功事例などがあれば教えて欲しい。また一般事務でのワークシェアリングの必要性はそもそもあるのかないのかみなさんの意見を聞かせて欲しい。

（オフィスタ）

育児支援の制度については、市町村や区によっては独自の支援制度があったりする。保育所の入園規定も週4日勤務でないと資格がない場合もあれば、週1～3日勤務で資格が得られる所もあったりとまちまちである。提出書類も区や施設によって様式が異なっていたりバラバラである。スタッフが各自で調べればよいことかもしれないが、この辺の煩雑さがあるので育児中の女性を受け入れると事務手続きが面倒になるので独身の人のの方が雇用しやすいという企業もあった。実際に市町村や区によって大きく変わるものなのかどうか。

（オフィスタ）

みなさまのご意見をいただいたり、情報交換をしたい事項について

育児中の女性・障がい者・高齢者（エイジレス）に共通している壁を打破するための大前提は、まずは十分なスキルを備えているかどうかだと思う。例えば一般事務であればPCスキルは必須になるが、見極めが難しい。「PC が使えないと困る」と企業は言うが、使えるの意味が「タイピングができないと困る」という意味の場合もあれば、「グラフや統計まで作れないと困る」という意味の場合もあったり全体的に曖昧な気がする。一番困るのは「PC が使えないと困る」と言っている企業担当者自身がPCに詳しくないことである。どのような機能が使えなければならないのかを聞いても「自分も詳しくないのでわからない」と言われ、後々トラブルになるケースがあり、「やっぱりPCは若い子でないとダメなのでしょうか」とイメージで決めつける場合が多い。

一番トラブルが少ないのはMOS資格を持っていたりスキル証明を所持していることであるが、MOSを持っていなくても上級者はたくさんいるし、MOSを持っていても取得時のPCのバージョンが古くて現在ではほとんど使えない部類になっていたりする。TOEICのようにスキル等級をもっとはっきりと明示するシステムはないか。

例えば、簿記にしても1級2級3級しかないが、では1級と2級で何がどれだけ違うのか、2級の方は1級の方よりもスキルは下なのかと聞かれれば曖昧であり証明にはならないと思う。就業したい方のスキルをTOEICのような統一規格のようなもので、もっと細かく等級付けで明確に出来るシステムの導入を行政や所管団体で意見や議論はでていないか教えて欲しい。

また紹介業においてはスキルの程度によって報酬が変わるべきではないか。相場は一律年収の20%とか30%とか規定概念にとらわれている気がするが、紹介業者も等級により報酬額に変化があっても良いと思うが実際どうなのか。（経費がどれだけかかったから報酬はこれだけもらわないと採算が合わないという考え方から、これだけのスキルの人だから報酬はこれだけ欲しいという等級報酬制が理想かどうか）

（オフィスタ）

派遣会社にしても紹介会社にしてもそれぞれ独自の研修プログラムを持っていて、教育に力を入れている会社もあればそうでない会社もあり会社によってバラツキがある。それは企業特色のひとつではあるが、最低限不可欠なスキルについてくらは全国統一的な等級の発行や統一的な研修カリキュラムがあってもよいのではないか。派遣会社・紹介会社からみれば企業間のスタッフのバラツキをならすという点で賛否はあると思うが、就業を願う者や雇用したいと願う企業からすればどこの人材会社に登録・依頼したとしても企業間のバラツキがない方がありがたいはずである。育児中の女性・障がい者・高齢者（エイジレス）の就職が困難と言われているが、肝心なのは仕事出来るか否かなのだから、そ

これを企業側にはっきりと公的に証明できるものがあれば雇用の向上につながるのではないのでしょうか。「育児中の女性を中心に運営している派遣会社だからスタッフはみんなPC弱いんでしょ。」等と先入観で決め付けられている現状に不満であり改善したいと思っている。

(オフィスタ)

障がい者雇用については大企業はある程度取組みがすすんでいるものの、中小企業についてはまだまだこれからというのが実態であり、人事だけでなく、経営者を含む企業内全体への啓発が必要である。また、高齢の求職者や身体障がい者以外の雇用の促進についても今後改善されていくべき課題だと思うがみなさまの意見をいただきたい。

(テスコプレミアムサーチ)

派遣としての働き方の今後の可能性について（エイジレス、パートタイム派遣なども含めて）意見をいただきたい。

(プラネットフロー)

派遣というワークスタイルを維持していく為のコンプライアンスとは？政令26業務、自由化に関して意見をいただきたい。

(プラネットフロー)

国・行政・業界団体へ聞きたいこと、要望等

登録型派遣に関して色々取り沙汰されていますが、派遣というスタイルでなければ働けないスタッフさんたちも大勢おり、また自分の可能性を開花させる機会を失ってしまいます。登録型派遣に関する討議は、現場サイドも参加した上で進めていくべきだと思いますがどのような体制で進められるのでしょうか。

(プラネットフロー)

育児中の女性でも現在の不景気もあり職に就きたいという方は増えている。しかしながら「子供が居るのでは残業しないのではないか」とか「子供が風邪をひいてすぐ休むのではないか」といったイメージも先行して受け入れ側では好意的ではない。育児中女性の就業率や定着率等に特化した調査データもあまり見受けられず、派遣協会・

人材協として今後、育児女性の就業機会への強化・推進の動きなどはありますか。独身女性と育児中女性で休暇数が本当に育児女性の方が多いのかどうか、年間平均で何日くらい多いものなのか、残業時間を比べると本当に独身女性の方がどのくらい多いものなのか等、国や所管団体での調査結果があれば数値としてはっきりと目に見える形で企業側に提示できる。現在はそういった明確なバックデータがないため、育児中は休むからダメとか、ママさんはおしゃべりばかりで仕事が遅いからダメとか、明確な数値データもないのに想像やイメージ先行で判断されてしまっている。「休みが多いと言っても、統計では独身女性より年間平均で〇日程度多いだけです」等の現実のデータを企業に提示することで誤った過剰イメージを払拭でき、意識が改められれば育児中の女性の雇用促進につながるのではないのでしょうか。これは障がい者でもエイジレスでもそうかもしれませんが、両者についてはバックデータがいたるところに揃っているのに対して、育児中の女性に特化した調査報告はほとんどない。国や業界団体で調査をして欲しいと思っていますが、今後の予定や何か情報をお持ちでしたら教えていただきたい。

(オフィスタ)

ハローワークや職業訓練センター、または福祉施設を含む国や市区町村の行政機関と、民間の紹介会社や支援団体との連携がはかれ、雇用促進の相乗効果が生まれると良いと思うが、現在はそれが全くできていない。

例えば、国立障害者職業訓練センターへ見学をお願いをしたところ、民間の障害者職業紹介企業は「ライバルだから」という理由でお断りをされたことがあり、また、福祉施設（作業所）などでは職員の方が民間企業での就業に対して積極的でない方も多く、民間の障害者職業紹介事業を営む企業があることすら知らない方もいらっしゃるなど、情報連携が全くできていないのが現状である。

今後は国、市区町村などの行政機関と民間の就労支援団体や企業がもう少し連携できると障害者雇用はさらに進んでいくのではないかと。

(テスコプレミアムサーチ)