

別冊

『育児・障がい・エイジレスの雇用に関する意見交換会』
(座談会・ヒヤリング会) 議事要旨

日 時：平成 21 年 9 月 24 日

場 所：ベルサール西新宿会議室

(会議運営事務幹事：オフィスタ)

『育児・障がい・エイジレスの雇用に関する意見交換会』
(座談会・ヒヤリング会) 進行次第

日 時：平成 21 年 9 月 24 日 (木) 15:00～17:00

場 所：東京都新宿区西新宿 4-15-3 住友不動産西新宿ビルベルサール西新宿会議室

出席者：

大滝 岳光	大滝人事労務研究所長
野部 明敬	社団法人日本人材紹介事業協会専務理事
馬場実智代	馬場社会保険労務士事務所長
益田 和佳	テスコプレミアムサーチ取締役
梶原 香織	プラネットフロウ代表取締役
小松 誠	オフィスタ取締役

(事務・司会)

佐野 健治 オフィスタ広報・宣伝部長

議 事：

1.座談会の目的について

2.座談会 (15:10～16:40)

- ①人材に関する業界の将来像について
- ②主婦・育児・高齢者の今後のあるべきワークスタイルについて
- ③障害者雇用の動向と現在抱える問題点と課題について
- ④採用する企業等への意見・要望について
- ⑤その他

3.勉強会 (16:40～17:00)

『平成 22 年 4 月 1 日施行「労働基準法の一部改正」による労働環境の変化について』
/神奈川県立産業技術大学講師 社会保険労務士 大滝岳光

4.その他

配布資料：

- 資料 No.1 『育児・障がい・エイジレスの雇用に関する意見交換会』の目的
資料 No.2 『育児・障がい・エイジレスの雇用に関する意見交換会』参加者名簿
資料 No.3 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
資料 No.4 「平成 22 年改正労働基準法について」
資料 No.5 勉強会での法律・法務等についての質問事項
- 参考資料 1 平成 20 年労務省労働調査結果概要／総務省労働局
参考資料 2 ワークシェアリングという新時代のスタイルへ
／オフィスタ NEWS 第 7 号
参考資料 3 東京都内における私立幼稚園の保育料補助金比較(2008)
／となりの芝生編集部
参考資料 4 民間企業の障害者の実雇用率は、1.55％／厚生労働省
参考資料 5 身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について／厚生労働省
参考資料 6 女性就業率向上の阻害要因分析／株式会社日本総合研究所
参考資料 7 女性労働力確保に向けた次の一手／ニッセイ基礎研レポート 2008
参考資料 8 労働基準法の一部改正法が成立／厚生労働省
参考資料 9 労働基準法改正のポイント／オフィスタ NEWS 第 15 号
参考資料 10 テスコ・プレミアムサーチ株式会社会社案内
参考資料 11 株式会社プラネットフロー会社案内
参考資料 12 オフィスタ(日本プランニング株式会社)会社案内

(上記の配布資料は下記ホームページよりダウンロードすることができます)

<http://www.offista.com/committee/O90924.html>

『育児・障がい・エイジレスの雇用に関する意見交換会』

参加者名簿

大滝 岳光 社会保険労務士 大滝人事労務研究所長、社団法人日本人材派遣協会労働者派遣事業アドバイザー、神奈川県立産業技術短期大学講師

野部 明敬 厚生労働省所管 社団法人日本人材紹介事業協会専務理事

馬場実智代 社会保険労務士 馬場社会保険労務士事務所長

益田 和佳 テスコプレミアムサーチ株式会社取締役
(障がいの人材支援をテーマに事業運営を行う(本社：麴町))

梶原 香織 株式会社プラネットフロー代表取締役
(女性エイジレスの雇用支援をテーマに事業運営を行う(本社：四ツ谷))

(進行役)

小松 誠 オフィスタ(日本プランニング株式会社)取締役
(育児中の女性の雇用支援をテーマに事業運営を行う(本社：新宿))

(事務・司会)

佐野 健治 オフィスタ(日本プランニング株式会社)広報・宣伝部長

『育児・障がい・エイジレスの雇用に関する意見交換会』の目的

昨今の不況に伴う人材の雇用率低迷及び雇用促進について国・業界団体はじめさまざま議論がされているが、人材派遣、人材紹介全般論での議論に焦点が当てられ、育児・主婦・高齢者・障害者といった観点にスポットが当てられての業界の声が汲み取られておらず、意見交換の場もあまり見受けられない現状を受け、育児・主婦・高齢者・障害者に特化した観点にスポットをあて、その分野での人材雇用について専門的に活動・普及啓発を行っている関係会社で現在抱えている問題や課題・要望等を抽出し意見交換を行い、また、広く雇用情勢を研究している学識経験者、専門家並びに雇用状況推移等情報を有する業界団体関係者を交えてのヒヤリングの場とすることを目的として本意見交換会を開催する。

座談会（ヒヤリング会）討議内容要旨（15：10～16：50）

- ①人材に関する業界の将来像について
- ②主婦・育児・高齢者の今後のあるべきワークスタイルについて
- ③障害者雇用の動向と現在抱える問題点と課題について
- ④採用する企業等への意見・要望について

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。

（プラネットフロー）

梶原「弊社で登録しているスタッフは大体20～40歳代が多いが、パソコンのスキルなども含めキャリアのあるスタッフというのはどうしても30代後半から40代前後のスタッフになるが、派遣先担当者の中には年齢を伏せてもスキルシートなどから年齢を逆算をして選考から外してしまう事がある。年齢的に周囲のスタッフとのバランスを考え、30代前半や20歳代のスタッフが優先されてしまう。いくらキャリアを積んでも活躍する場が少なくなっている現状があると実感している。キャリアや実務経験を派遣先にアピールしても届かず、実際にはキャリアを持っているスタッフが仕事を求めている傾向にある。」

小松「年齢制限や年齢での採否はもちろんしてはいけないが、それが建前になっていて年齢を理由に不採用とされる派遣先も実際にはあるということですね。これはオフィスタでも経験がある事です。」

梶原「中にはそういう派遣先もあるという話しではあるが、周りとの調和を重視して逆にスキルはなくても素直であればよいという理由から年齢でカットされる事もある。」

小松「こういった声は（社）日本人材派遣協会の相談窓口へも寄せられている事項だと思いますがそういう時はどのようにご対応されているのでしょうか。日本人材派遣協会のアドバイザーであり相談センターのご担当もされている大滝先生にお尋ねしたい。」

大滝「年齢による採否判断はもちろん禁止事項であるが、トラブルの多い事案である。一定以上の年齢者は受け入れてくれる派遣先が存在しないからという理由で登録自体を拒む派遣会社もあるということで、悩ましい問題でもある。派遣先は禁止事項であることはわかっているが若い人が欲しいと言うが、派遣会社がそれを登録者に正直に言えないのでトラブルになる。派遣先が年齢制限を言うのも法律違反だが、この厳しい経済状況で派遣会社は派遣先に対してもはっきり物を言えない状況もあるため深刻化している。」

小松「派遣に限らず人材紹介の場合でも年齢制限禁止は同様だと思いますが、人材紹介の視点ではいかがでしょう。(社) 日本人材紹介事業協会専務理事であります野部氏はこの問題をどのようにお考えでしょうか。」

野部「平成 19 年から雇用対策法により年齢制限が禁止されていたが、その 6 年前から年齢による採否禁止は努力義務とされていた。職業紹介事業のケースについて言うと、年齢を理由に断ることが本人に一番断りやすかったということが背景にある。能力が不足していると断りするよりも、年齢を理由にお断りすることの方が本人も傷つけないで済むという理論である。そのようなこともあって努力義務ではあったが、あまり守られていなかったこともある。しかし平成 19 年から禁止事項となっているので関係団体も周知徹底して行っているが、施行されてからまだ歴史も浅い為、短期間では中々浸透していないのではないかと。男女雇用機会均等法も国内の企業に当然の事項として浸透するまでかなり時間がかかった。イギリスなどもそうだった。国・行政の PR も足りていないので、これからも PR していくことで徐々に浸透していくと思われる。」

大滝「私は派遣スタッフからの相談については、やはりスキルを磨いて自身の価値を高めるしか方法はないとアドバイスしている。が、スキルを求めている企業は必ず存在するが、能力があるかどうかはやってみないと分からない部分もあるのは事実である。業務への適正もあるのでスキル=能力ではないということは派遣会社も派遣スタッフも認識が必要である。」

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のかどうか、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)

小松「一般事務でワークシェアリングを導入しようという声あまり聞かれないが、オフィスタでは週2日働けるスタッフと週3日働けるスタッフを組み合わせフルタイム勤務を可能にする同時採用をしてみてもどうかと企業・団体へ提案している。業界内ではコンビニやレストランと違って一般事務でのワークシェアは難しいと言われていたが、成功事例を知っていたら教えて欲しい。また、一般事務でワークシェアリングを進める事が必要とされているのかないのかそもそも論ではあるが意見を頂戴したい。」

益田「障がい者の事例でいうと身体・知的・精神の3つがあり、各々出来る業務に限りはあるが、現在700万人いる障がい者の大半が実は60歳以上の高齢者で、若い人は少ない。ただ法定雇用率があるため企業側での雇用は法的義務であるため、特に本社機能が集中している東京都内は売り手市場にはなっている。しかし出来る業務がルーチンワークであったり、各部署から書類を集めてシュレッダーをかけるなどの単純業務を集約してもらってやらせてもらうことがある。ワークシェアリングとまではいかないが、精神障がい者の方なども短時間なら勤務可能なので例えば曜日によって勤務する人を変えるなどの事が進んで来ると一般事務でのワークシェアリングも拍車がかかってくるのではないか。」

小松「しかしそれはルーチンワークに限ってしかワークシェアリングは成立しないという現状の問題解決にはなっていない。スキルもキャリアも就業意思も持っているが、育児・家庭の両立から月～金フルタイム働けない人はルーチンワークでしか仕事を与えられないというのでは国内の雇用問題の解決にはほど遠い。ある程度責任ある仕事やクリエイティブな仕事でのワークシェアリングは難しいのだろうか。」

益田「当社の持っている実績としてはやはり単純作業だけになってしまう。」

小松「オフィスタは育児と仕事の両立をコンセプトにしています。どうしてもフルタイム勤務ができないという方にも就業機会を与えたいと考えている。オフィスタの広報誌（オフィスタ NEWS）でワークシェアリングの特集を組んで賛同をしていただける企業を募ってみた事がある。モデルケースなので料金については採算度外視でやらせてもらおうと掲載したが、それでも反応は薄かったということもあり、まずは企業側の抱く一般事務でのワークシェアリングの根本的な問題抽出が必要であると思っている。」

大滝「派遣先にとってはワークシェアリングという制度はほとんど意味がない。社内で一人解雇にするよりは仕事を半分にして二人分の雇用を維持するという場合は意味がある。派遣切り問題で大量解雇を防止するために注目されたシステムに過ぎず、企業側にしてみればそれ以外のメリットはないのではないかな。」

小松「企業側にとってはコストダウンのメリットがある。新しく雇用を創出するのでディスカウントも可能だし、保険料負担総額の削減にもつながるというメリットが企業側にはある。」

大滝「確かにコストダウンは考えられるが、派遣先にはそれほどのメリットとは感じてもらえないのではないかな。管理が面倒という印象を抱くし、派遣先は国・政府が叫んでいるほど現在の国内雇用の確保を最優先していない。」

小松「製造工場などでは現に成功事例があるし、メディアでもワークシェアリングを注視している。将来的なことを企業側も意識を高めるべきではないかな。」

大滝「それならば派遣先は直接雇用を推進するべきである。」

野部「ワークシェアリングは確かに引き継ぎの問題が懸念される。判断力も各々違うので業務での連携が難しいのではないかな。少なくとも自社内での検討は考えられても人材ビジネスのように、マッチングをする形では企業の中身までわかりにくいので雇用効率化という面まで関与しづらい。マニュアルで管理されているような業種や製造業なら歴史があるので経団連も推進しているが、一般事務でのワークシェアリングは難しいのではないかな。」

小松「コストが下がっても、国内雇用率が上がるとしても、企業側はフルタイム1名雇用の方が良いと言われるのが現状ということかな。」

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。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)

小松「オフィスタでは育児中のママさんを主に支援している為、お子様を預けてから働きにくる方が大部分である。その中で預ける時に週4日以上働かないと入園資格がない所もあれば、週2日でも大丈夫な所もあり、また、補助金額や申請書類も市区町村によってまちまちであるので企業側によってはそれが面倒と感じる場合もあると聞く。手当が区によって違うのは不公平な気もするし、手続き等がネックにならないようもう少し簡素化出来ないものか。この辺りのことを馬場社会保険労務士の視点での意見をお聞かせ頂きたい。」

馬場「待機児童の数もそうだが、やはり市区町村によって大きな違いが現実にある。社会保険も同様である。」

小松「オフィスタの調べでは、私立幼稚園の保育料補助金額は、江戸川区では年間30万円強の支給であるのに、かたや中央区では4万円程度の支給しかでない。これだけ差があったら働きたいという育児中女性の意識にも大きく影響すると感じる。また、週4日～5日働かないと入園資格が得られないのであれば扶養枠内から外れざるを得ないことになり、その上でこの金額差が重なれば就業を妨げる要因にもなりやすいと感じる。」

馬場「不公平は良くないが、育児休業中の方が保育園に入園できなかつたりする問題は確かに現実問題としてある。これは市区町村の財政事情や政策によって大きく左右されてしまう。」

野部「その部分だけ取り上げると確かに不公平を感じるかもしれないが、その地域に住んでいるという事は育児補助金額だけではなく様々な住環境の快適さがある。住民の為に何を成すべきかというのは地方議会によって重点の置き方が違ってくる。大きな視点で見るとバランスをとって予算分配をしているので生活全体を見て住民は満足度を

判断していく事が出来るのではないか。」

益田「私も子供を保育園に入れていた経験があるが、実体験を紹介すると、最初に川崎市で保育園に預けていた時は保育料が 8 万円程かかっていた。ところが中央区に引っ越してみるとその金額が 1 万 4 千円になった。それ程大きな違いがあった。元来、私立幼稚園と公立施設の差をなくすための補助金なので中央区は私立幼稚園への補助は少額に見えるが、逆に公立保育園に対しては非常に手厚く補助していると感じた。何故こんなに地域差があるのか聞いてみた事もあるが、やはり福祉に対して、子供だけではなく老人も含めて市区町村がそこにどれだけ力を入れているかで大きく変わってしまうそうです。ただ一概に補助金だけではなく、川崎市に住んでいた時は保育園料は高額だったがお迎えにいけない時や病気になった時など地域で面倒を見てくれる方が多かったような気もする。中央区に引っ越した後もファミリーサポートという制度があり、民間の方々が子供を預かって下さったり、そういった制度を活用すると、保育園などの利用だけではなく、意外と育児中の女性も働けるものだなと実感していた。育児と仕事を両立したい女性は地域の補助や制度・サービスをぜひ調べて有効活用することをお薦めする。」

馬場「それは地域でそういったネットワークが制度として形成されているという事なのか。」

益田「制度化はされていなくても、保育園の先生の知り合いで出来ているネットワークであったりとか、行政と言うよりは非常に細かい個人的ネットワークも結構ある。また、お世話になった私も子供が大きくなったら今度はサポートする側で地域に貢献してみたいという考えも出てくる。」

育児中の女性・障がい者・高齢者（エイジレス）に共通している就業の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」と企業は希望するが、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部分もある。企業担当者も必ずしも PC に詳しい方ばかりとは限らないし、どのような機能が使えなければならないのかを明確に派遣先・派遣会社共に共有することは難しい。「やっぱり PC は若い子でないとダメなのではないか」とイメージで決めつけられる場合も多い。

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ることもある。派遣会社であれば大手も中小も問わずもちろんスキルチェックは行ってはいるが多種多様化する社会情勢もあり限界はある。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 級の人より 1 級の人よりもスキルは下なのかと言わ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）

小松「先程、大滝先生から意見があったが、やはりスタッフは年齢ではなくスキルだという部分に関連するのですが、要はスキルと言ってもどのように企業に見せるか難しい。例えば英語が出来なければ駄目という場合は英検であったり、経理であれば簿記であったり目安にはなるが、1 級はよくて 2 級は不足かというとなんなことは一概に言えない。常々もっとはっきり示す事が出来ないか考えている。」

梶原「弊社では企業側の業務内容をどこまで聞き出せるかを重視している。具体的な話しでは、例えばエクセル上級者希望と言われても抽象的なので、どういう書類を必要と

するのかなどをイメージ出来るまで聞き出す。例えばこういう請求書のひな型が欲しいと言われたら、それではこの関数が使えないと駄目ですねといったようなことで派遣会社の営業も勉強をしないと聞き出せないという認識を持っている。担当企業の業務内容を熟知する事が必要である。英語スキルであればTOEICの点数が高くても翻訳能力がなければいけないとか、スタッフ本人が出来ると思っている企業も求めるレベルにない場合も往々にしてあるので、派遣先の担当者だけで不明確な場合はマネージャー層にヒアリングさせて頂くなどして出来るだけアンマッチを防がなければならない。」

小松「派遣スタッフとしてのランク付けをしてスキルや経験をはっきりと目に見える形で表現できたら派遣先も判断しやすいのではないかとも思うが。例えば英検1級2級ではアバウトでいまいち判断材料としては微妙だが、TOEIC750点以上取得者とかTOEIC800点以上取得者というように企業側が共通認識で判断できるスキルランクを公的に導入できないものだろうか。」

野部「基本的にはそのスタッフがどう仕事出来るかを人材ビジネスに携わる者は見抜かなくてはならない。企業としては自社採用ではなく人材紹介会社や派遣会社を利用するのは、特性を見抜けて企業に合う人間を採用代行してくれるからこそ依頼があるわけである。どんなにスキルを細かく明示してもその会社で通用するかどうかのポイントである。例えばIT業界は給与を結び付けるランク付けをして、経歴から給与額がどの程度であると明示することを実践しているケースはあることはあるが、これは特殊な業種に限られてくるので、一般事務についてはやはりヒアリングを細かくすることに尽きるのではないか。」

大滝「良い派遣会社というのは、優秀で人柄も良い人材を紹介してくれる会社のことを指すのであり、企業側の期待に100%応えられるスキル・能力の人材を採用できる会社である。」

小松「それは大前提でありもちろんである。しかしあえて反対の意見を提案すると、もし企業の期待に100%応えることだけに専念することに尽きるのであれば100%応えられるだけのスキル保有者しか就業できない世の中になってしまう。スキルのない人は就業できないということか。また、派遣会社も優秀で人柄も良い人材だけを派遣することだけに専念したら以外の方は登録さえも受け付けない派遣会社だけになってしまう。国内雇用率・業界への見直しが注目されている中で、将来的にこれが派遣会社の進む方向なのか疑問である。例えば期待に応えられる能力値50%の人や、期待に応えられる能力値70%の人がいても良いのではないか。ランクによって派遣料金を変えたり、

今は若干スキルが低いかもしれないが将来大きな戦力に化ける可能性を秘めた人材も眠っているなど、企業側に複数の選択肢があっても良いのではないか。但し、その能力値を明確に見える形で且つ公的統一規格として企業側に提示できなければ成り立たない図式ではある。(社) 日本人材派遣協会などで統一規格としてスタッフの能力を可視化出来たら、派遣先も分かりやすいしミスマッチも減るのではないか。」

大滝 「スキルが客観的に見えるようになる事でミスマッチが減るというわけでもないように思う。やはりまず営業担当者が派遣先の要望をしっかりと聞く事が重要である。派遣先がスキルを重視しているのか、周囲との調和を重視しているのかなど。また、派遣先でスタッフが困っている事はないかなど現場でヒアリングが重要。」

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)

大滝 「スキルに関しては実際それほど重要視していない会社が多い。人柄が良い事を最重要視する企業が多い。研修がしっかりできていればおのずと良い人材を派遣することにつながるのではないか。」

小松 「良い人材が派遣で来ているから研修をしっかりしている派遣会社であるかと言えばそうでもない場合があるかもしれない。中には能力が高い人だけを登録させて、スキル・能力のない人は登録さえも門前払いの派遣会社があるかもしれない。要するに研修の必要性のない優秀な人材だけしか視野に入れていないのでは業界発展がない。例え能力が低くても最低限必要レベルまで引き上げられる研修システムが制度として全ての派遣会社に導入されればより多くの人登録できるのではないかと感じる。研修

は企業努力により派遣会社各社で差があってはいけない部分ではないだろうか。」

野部「しかし、最低限必要なレベルと言ってもそれがどこまでか基準は難しい。やはり仕事スキルよりも業務内容に見合ったスタッフを送り出すべきである。」

梶原「弊社ではスタッフのスキルチェックを企業によって変えている。より企業の求める業務内容に見合ったスキルを持っているかをチェックできる内容にしている。例えば完成した書類を見せてこれを何分以内に完成させて下さいなどの設問を用意している。派遣先にもどのようなスキルチェックをしているのかを知らせるようにしている。スタッフによってもやる気は違ってくるが、やる気がありもっとスキルを向上させたいと考えているスタッフには社内で個別の研修を受けさせている。またそうする事で社内にトレーナーという職種雇用も発生するメリットもある。」

小松「当然オフィスタでも行っているが統一の研修プログラムがあればスキルをならすことが出来る。研修力の大小を派遣会社各社のウリにするよりも全社平準化することが必要ではないだろうか。」

梶原「もちろんスキルがあっても与えられた業務が出来ない人も中にはいる。どんな場面でどういうスキルを使うのかを知る事が必要であるし、コミュニケーション能力などスキルは幅広い。」

小松「ビジネスマナーや周囲とのコミュニケーション能力も一切含めた統一研修プログラムで TOEIC のように総合判定としてスタッフ 1 人 1 人の能力というものを目に見える形で公的にランク付与できる制度は非現実的なのではないでしょうか。」

大滝「企業によって求めるものは違ってくるので、仕事・マナー・人間性等の統一の目安を作るのは善し悪し以前に、制度化すること自体が難しいと感じる。」

障がい者雇用については大企業はある程度取り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)

益田「障がい者雇用については大企業ではある程度取り組みが進んでいるものの、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る。法定雇用率はあるが実際には中小企業ではそれほど達成率は進んでいない。特に精神障がい者については、短時間勤務を希望するなど、企業の要望とマッチしない場合が多い。身体障がい者は通勤の条件が合えばかなり雇用が拡大しているのに残念に思う。在宅の仕事がもっと増えてくれば働けるようになる障がい者も多くなるのにと思っている。」

梶原「セキュリティの関係で社外にデータを持ち出せる情報が限られているので在宅の仕事がなかなか増えていかない現状もある。」

益田「身体障がい者は長時間の立ち仕事や重量物の運搬などは難しい方が多いので、比較的事務希望の方が多い。某大手衣料メーカーでは全体の8%の人数を雇用している。知的障がい者の方が店舗のバックヤードで品出しをしたり、製造工場のラインで軽作業を担当したりしている。このような大企業は取り組みも進んでいるので障がい者の受け入れ体制が出来ているし、全体としても年々雇用が増えてはいるが、従業員200～300人以下の企業においては障がい者雇用に対しての法的知識も少ないし、受け入れ体制も進んでいないのが現状である。年齢や障がいでも区別されない雇用の仕組みが必要だと強く感じる。」

小松「障がいにも色々あるかと思うが、現在の法定雇用は大企業だけに適用されているものである。今後、中小企業にも法律制限がかかってきても良いと思うが。」

益田「最近では発達障がいというものに6.2%の子供が該当すると言われている。学校の先生の意見ではもっと多いのではないかという体感もあるという。発達障がいの障害者手帳は療育手帳（知的障がい）と精神障害者保健福祉手帳（精神障がい）に分かれるが、主に知能指数によって分類され、知的な遅れのない方は精神障害者保健福祉手帳となる。対人関係に障がいを持つ方、学習障がいを持つ方、多動の方、自閉傾向のあ

る方など様々な症状が見られる。この先少子高齢化が進み、このような障がいを持った子供が増えれば必然的に企業では障がい者の受け入れを考えなければならなくなる。」

小松「また、企業側も単に雇用すればよいという事ではなく、障がい者を受け入れる際にバリアフリーを整備したりする必要があるはずだが、どのような法律・制度があるのか。」

益田「身体障がい者受け入れの為にバリアフリー化の工事をする際、助成金が支給される事もある。」

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について、特に政令 26 業務、自由化業務に関して意見をいただきたい。

(プラネットフロウ)

梶原「今後派遣というワークスタイルを維持していく上でコンプライアンスを重視していく為に、政令 26 業務、自由化についてのご意見を頂きたい。すでに派遣先からも言われ始めているが線引きが難しく、解釈もはっきりしない。」

大滝「26 業務を取り巻く付随業務と付随的業務に分かれる。例えば PC 機器操作が主業務であれば、プリンターの用紙を交換するのは付随業務になる。主業務をするために必要な業務だからです。但し、プリンター用紙の在庫管理や入れ替えだけを繰り返す行為は付随的業務として、全体の 1 割までしか行わせてはいけないことになっています。」

小松「法律上はそうだが、派遣先の企業にしてみれば正直現実的ではない部分も含んでいるように思っているが。現実的ではないとは言っても昨今のコンプライアンスの強化は各企業のモラルが問われる時代になってきている。ただ、主業務以外の付随的業務は 1 割までとは言ってもそれが全体の何割かなどどうやって記録できるのか。」

大滝「日報などで細かく業務内容を調べている企業もある。」

※時間の都合もあり以下の検討課題については議論がされなかった。

未検討

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、日本人材派遣協会・日本人材紹介事業協会として今後、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)

未検討

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、国立の某障害者関係施設へ見学をお願いをしたところ、民間の障がい者職業紹介企業は「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、民間の障がい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がい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)

未検討

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。

（プラネットフロウ）

未検討

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。

（プラネットフロウ）

～最後に～

本会議の主観が「育児・障がい・エイジレス（高齢者）に関する雇用問題に特化した」ヒヤリングの場という点で、従来の雇用問題に関する検討会等とは一線を画するものでした。

オフィスタを含む3社の共通項となる問題点や課題の抽出等と学識経験者・業界団体関係者の知識・経験則によるご意見をいただくという意味で各人がとても得るものがあった会議だったと思っております。

今回、オフィスタ NEWS 第 17 号の別冊として『育児・障がい・エイジレスの雇用に関する意見交換会（ヒヤリング会）議事要旨』を公開させていただきましたが、本会議要旨を一般公開しました理由としては、育児・障がい・エイジレスで就職の壁があり悩まれている求職者の方の具体的な生の声を広くお寄せいただきたい、また同時に育児・障がい・エイジレスの雇用促進に関心がある企業・団体の役職員・人事・総務関係者の皆様に本会議へのご参加（参加に係る費用負担等はありません）をお願い申し上げたく会議趣旨をお伝えし検討内容をオープンにすることにより、ご意見・会議参加者を幅広く募りたいという想いから別冊という形を取ってでも公開したかった訳でございます。

実際に育児・障がい・エイジレスの“当事者の方のご意見・要望”を抽出し検討する、そして、雇用を受け入れる側の企業・団体さまの“受け入れ先としての貴重なご意見”を是非いただける場になればと考えております。

最後に、ご多忙の中、ご参加いただきました神奈川県立技術短期大学の滝岳光さま、厚生労働所管社団法人日本人材紹介事業協会専務理事の野部明敬さま、社会保険労務士の馬場実智代さまにはこの場をお借りして感謝申し上げます。

時間の都合もあり検討できなかった事項もあり、今後も引き続き検討の場を継続できればと思っておりますので、お取引の有無や業界・業種の垣根を越えて、是非ご協力いただけます企業・団体さまのご参加をお待ち申し上げます。

（お問い合わせは運営事務幹事：オフィスタ総務部までお気軽にお申し付けください。）

平成 21 年 10 月 15 日
運営事務幹事 オフィスタ

（担当：オフィスタ総務部 TEL.0120-178-172（代） info@offista.com）