

4.障害者雇用の派遣労働の受入れについて

紹介予定派遣のほか、障害者を派遣労働者として受け入れたことがあれば、受け入れの状況。また、障害者である派遣労働者のニーズ等について。

某：外資系半導体メーカー 人事部

派遣はカウントされない事は、知らなかったが、それでも良いので利用してみたい。
とにかく障害者を雇い入れた事はないので、トライアルとして試みたい。
⇒希望人材とマッチングせず、就労まで至らず。

某：金融関連 総務部

派遣がカウントされない事は認識しているが、障害者を雇用した事がないので雇用したい。
派遣会社管轄なので、ミスマッチングになったとしても、解雇という形をとらずに済む。
⇒時給と就業場所が合わず契約まで至らず

5.今後の課題

障害者の雇用を進めるにあたっての課題・解決に向けての方策について

- ・特に障害者の場合、派遣より正社員を望むケースが圧倒的に高い。
しかしながら、早急に職を望んでいる中高年の男性の障害者は、派遣という形態をとる可能性はあると思う。
- ・障害者をもし派遣でもカウントされた場合、さまざまな派遣会社が介入してくると思うので障害者雇用に関して、しかるべき資格の取得が必要と思われる。

6. 現行の施策に対する意見・要望

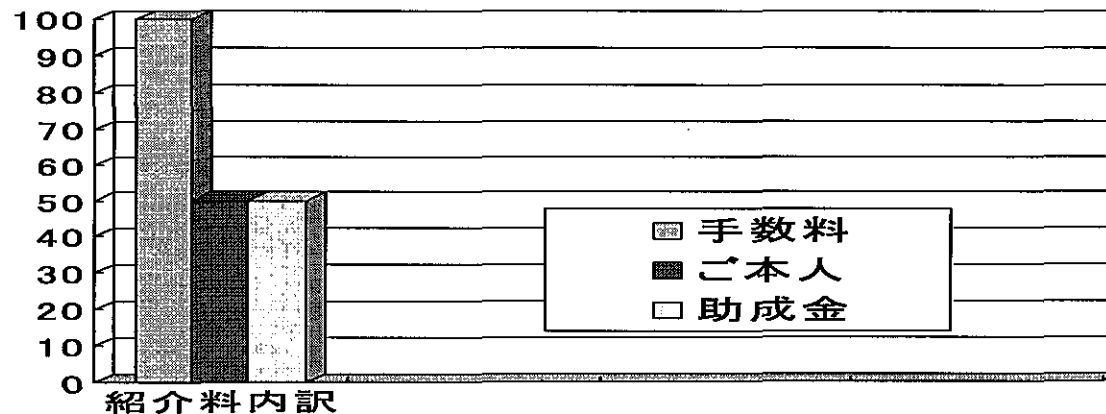
法定雇用率制度に関して

弊社のような多数の派遣社員を抱える企業にとっては、むずかしい点はあるが、法律には遵守したいと考える。

助成金に関して

弊社のような民間の人材紹介会社は、紹介者の想定年収の30%の手数料を企業からいただいております。

企業にご紹介した際、ご本人に手当てが出ると、就業意欲がでると思います。



エイジェックからのご提案

法改正によって、少しでも障害者の雇用が進む事を心より望みますが70社以上の企業人事部の方とお話をして痛感する事は、法律以前の問題で障害者に対する意識の問題が根深くあります。

多くの企業の方や全国の営業よりヒアリングした、総論として

Q. なぜ、雇用が進まないと思いますか？

A.環境整備が整いません。

それは、受け入れる部署の社員の理解と社内の施設の両方です。
障害者と接した事がないので、社内で偏見があるのも事実。

Q. どうしたら、雇用が進むと考えますか？

A.障害に対し、勉強会を開く、個人個人の意識を変えてもらうしかない。

障害者と共に働いた事がないので、想像出来ないから
そういう機会があれば良いと思うが、現実むずかしい。



障害者と共に就労する機会を設け、障害者を特別視せず、障害者を理解し
業務を遂行していく環境作りをオフィスで実際に学ぶ事が必要だと考えます。

障害者雇用研修の委託事業

- ・さまざまな障害を持つ方々との、就労の実体験を積む。
- ・障害者を雇い入れる社員や人事部の方のカウンセリング。
- ・実際雇用した後のフォローや、障害者就労の環境改善に関する学習。
- ・さまざまな障害者の「障害」について学び、理解する。



業務内容、職場環境などにより、
それぞれの企業や部署ごとプログラミング。



エイジェック障害者雇用セミナー

この事業は、当社が国際学園等と連携し、
単なる障害者支援に留まらず、研修制度に興味をもって頂いた企業に対し、
フォローシステムの提案と同時に社内への啓発と社員教育の一環として、
職場指導員の養成や職場の環境改善方法について、有料研修を実施していきたいと
考えております。

この有料研修は、職種別や企業別など、ピンポイント的な内容で実施し、
その都度アンケートで内容精査し常にカスタマイズしていきたいと考えております。
その他、各施設職員向けや当事者(障害者本人やご家族)に向けての各
種研修等も現在検討中です。

ご静聴ありがとうございました。

株式会社 エイジェック  人材総合株式会社
エイジェック
グループ