

■ 障害者雇用について

- 事業協同組合がこのように障害者雇用で活用されることには、大きな意義がある
- 令和6年6月1日現在、実雇用率は過去最高。東京は達成企業割合が全国より下回っているが、中小企業が多いことが引き下げの原因の一つであり、その底上げが課題
- LLPという仕組みを活用して障害者雇用を進めていくことは大事
- LLPを作る上では、障害者雇用ノウハウのある事業者が中心となって進めることが大事であり、そうした企業へのアプローチが必要
- 障害福祉団体のサポートを受けている未就労の障害者をハローワーク等に繋げる支援を考えていくべき
- 仕事の切り出しが最も大きな悩みどころ。切り出せる業務のラインナップを初期設計しておくが良い
- 障害者雇用のために別組織を作ると顔が見えなくなるのが課題。「切り出す」のではなく、一人一人の凸凹を生かす発想で得意なことをしてもらうのも大切。全盲の社員が法令担当として活躍する事例も
- 人的リソースや経営資源が限られている中小企業でも取り組めることからスタートすることが大事。もっと近隣の障害福祉団体と連携しやすい形が取れると良い
- 障害者を共同雇用するLLPは初めて知った。中小企業は、納付金ではなく雇用しよう、と思える。
- LLPでは連携企業から多様な業務の依頼を受けられるため、障害者の特性に適した業務を選択できる
- 令和8年7月からの法定雇用率の引上げに向けて、企業と特別支援学校との連携強化、精神障害者の職場定着のための社内サポーター、高齢の障害者へのサポート体制構築、職場環境整備に対する支援を
- 障害特性と業務のミスマッチがないように応募段階で職種別等のエントリーや採用面談時の職場見学等を実施。また配慮事項等を労使双方に確認。障害理解、対応スキルの社内検定制度を構築している企業もある
- はじめて障害者を雇用しようとする初期段階の負担が発生するが、「中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業」はその負担軽減につながり、障害者雇用の促進に寄与するものと期待
- LLPの制度の認知度を上げることが重要

■ ソーシャルファーム・インクルーシブ経営について

- ソーシャルファームの取組は全国でも先進的であり、働く場への助成金の拡充・継続が重要
- 中小企業が経営をしながら、多様な方々を活かすためには、例えば、ソーシャルファームの対象をビジネスケアラーに広げたり、法定雇用率の対象を難病の方も対象にするなどの施策が有効
- 人口減少社会の中で、多様な主体に活躍してもらうためには、今ある仕事が当たり前と思わない発想、一人ひとりが活躍できる仕事は何か、その人の能力に着目してを考えることが重要ではないか
- ソーシャルファームの認知度を上げることが重要

■ 介護に関する「2025年問題」への対応について

- 介護を家族が担うことを当然視することへの懸念もあるので、自ら介護するだけでなく、介護サービスを利用するなど従業員が取り得る選択肢は様々であることを伝えていくべき
- 介護する労働者の柔軟な働き方はもちろん、いざという時にいつでも対応できる介護施設等の整備も必要。介護人材確保のための各種助成金の拡充も必要
- 介護職員の人材不足は深刻。「手取り時間」の創出は働き方改革や生産性向上を象徴するもの。介護テックを活用し、職員の負担軽減とエンゲージメント向上を図ることが重要
- 潜在ケアマネの活用は非常に良い。発掘したケアマネを「働きやすい職場環境づくり推進事業」など他事業とも連携できればより効果的になるのではないか
- 介護問題はこれからますます大きくなる。需要と供給をおさえた上で、健康年齢を伸ばす、介護人材の確保、デジタルの活用を組み合わせた中長期的な施策・計画が必要
- 「手取り時間」の確保を中小企業が進めるためには、デジタルやAIの力を使ったサポートが重要

■ リスキリングについて

- リスキリング支援によって、どれだけスキルアップやキャリアチェンジ、慢性的な人手不足産業への労働移動が図られているのか、実績を確認しながらP D C Aを回していくべき

■ 賃上げについて

- 都が相談窓口を設置し、経営者等が専門家に相談できるのは大きなサポートになる。引き続き、賃上げの原資の確保と従業員への分配という、両輪での支援を
- 中小企業の賃金制度整備等支援事業について、今後、労使のコミュニケーションにおいても、外部の相談窓口が必要になってくる可能性もあるので、今後さらなる充実を
- 企業が賃上げに前向きになれるような中長期的なビジョンを示してほしい

■ 就職氷河期世代について

- 50代を正規雇用する際、年功的な賃金制度では対応が難しい状況もある中、「安定有期雇用コース」は現実的な支援策。「有期雇用」がネガティブに受け止められないよう慎重に情報発信するとよい。

■ カスタマーハラスメント防止対策について

- 普及啓発や相談窓口、奨励金は、労働者の働く環境の改善につながるため、しっかりと周知していきたい
- 何から着手すれば良いかわからず戸惑う中小企業も多いため、普及啓発や相談窓口が設置され、さらには奨励金が支給されることは、強い後押しになる
- 中小企業は、カスハラは我慢すれば良いという考えもある中で、防止対策に係る奨励金があるのはありがたい。たくさんの企業にP R し、活用していく

■ 外国人の活躍推進について

- 中小企業でも外国人雇用が増加している中、**外国人社員と日本人社員のコミュニケーション確保が大事**。外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業を活用して、外国人雇用の促進を図っていく

■ デジタルについて

- **全ての施策に通底しているのはデジタル**。中小企業が登録できるデジタルプラットフォームを都が構築すれば、プッシュ型での情報発信やデータ集積・分析などができるのではないかと

■ P D C A サイクルについて

- 短期だけではなく**中長期的なP D C Aサイクル**を工夫しながら回してほしい
- **賃上げ**にも「**中長期**」の計画が大事。**将来への投資の側面**もあり、定量的なデータで賃金を捉えていくことが必要
- P D C Aの「**C**」には**チェックだけでなくコミュニケーションの側面**も。女性、高齢者など**課題はすべてがつながっている**。事業が中小企業に届いているのか確認を
- P D C Aサイクルを回す際に、**前年度の事業の実績を見ながら、検証**するべき
- **エビデンスに基づき政策評価しながら、不断の見直しを行っていくことが重要**