

議事概要【人材育成ワーキング会】

第1回目議事概要 平成 26 年 11 月 13 日(木) 17:00～19:00

1. 中小企業を取り巻く環境の変化と松山市の中小企業の現状について

[人材の流出や不足に関する状況]

- ・ オリンピックの開催が決まり、物と人が首都圏に流出する傾向がある。
- ・ ここ 2～3 年の経済政策によって、松山や中四国に若い人が残らずに東京に行っている。おそらく経済政策やオリンピック、震災復興等により、さらに人材が流れるため、長期的な視野を持たなければならない。
- ・ 特にここ半年ほど、飲食店等における接客の人材が不足しており、求人を出しても応募がないという状況。時給をはじめとして大手チェーン店並みの待遇ができない事業者は負ける。
- ・ 飲食店の人手不足は、時給の問題もあるが、夜遅い仕事や接客の仕事を嫌がるようになったという意識の変化もあるかもしれない。
- ・ 医療関係でも人材不足が起こっており、特に看護師については、せっかく育成しても、成長したらいい病院に引き抜かれていく。
- ・ 東予では技術者、介護、サービス業で人手不足の感があるようで、就職マッチングには企業が集まるが、学生や若い人のほうは集まらない。

[新卒採用に関する動向]

- ・ 現在は売り手市場であり、高卒の就職についても内定率高くなっている。
- ・ 学生の中でも、内定を取る学生は内定が多く、そうでない学生には内定が出ないという格差がみられる。
- ・ 採用スケジュールが変わっており、例年のイメージは通用しない。

[就職に対する学生の意識等]

- ・ 大学生は、松山にどのような中小企業があるのかを知らない。
- ・ 学生の親世代は、阪神大震災やバブル崩壊を経験し、安定志向が強い。
- ・ 最近の学生は、親がそれを望むこともあり、就職するなら公務員や大企業という職業観、勤労観の中で育っている。
- ・ 大卒の学生の場合、大卒である以上は低賃金ではないところに就職したいと考えているし、親もそう考えている。
- ・ 地元就職したいという学生は多いが、実際は地元就職しない。県外からの引合のほうが強いこともあるし、ビッグネームの企業も県外に多いため、最初から地元企業は対象外になっているケースが多い。

- ・ 各種アンケートでは、多少給料が少なくても、運動会や社員旅行があるような家庭的な会社や、自分を必要とする会社に勤めたいという意識を持っていると出ている。

[人材確保や育成に関する企業の状況]

- ・ 中小企業は従業員が固定化していて、人材の採用や育成の問題を後回しにしているところが多いのではないかな。
- ・ 中でも従業員数 10 人未満程度の企業は、人材が固定化しているため、どんどん年齢が上がり、時代の流れについていけない。規模が小さければ小さいほど、人材が流動化しにくい。
- ・ 企業の継続ということを考えると、新しい社員を入れなければいけないし、経営者がそのことを学ぶ機会が確保されなければならない。
- ・ 採用スケジュールが後ろ倒しになることもあり、接触の時間が短くなっているため、積極的にマッチングイベントに参加する企業が多い。
- ・ 人手不足で困っていても、自社の情報をどう発信すればよいかわからず、苦勞している企業も多い。
- ・ 職種では、財務や経理ができる人材がおらず、経営者も新しい情報を勉強する機会が少ないため、数字をきちんと管理するという経営スタイルが身についていない。
- ・ 経営や財務をサポートする人材に対するニーズはあるが、金融機関も人材不足で、派遣できる派遣できる人材がいない。

[学生にアプローチする際の留意点]

- ・ 松山市に優良な企業が多くあること、また、中小企業がヒエラルキーの一番下にあるというような意識を変える社会教育を、子どもたちだけではなく、親や教師に対してもしていく必要がある。
- ・ 自社の強みを企業が認識し、それを学生に届く言葉でプレゼンしている企業は、接触の機会が少なくても学生が集まるが、「聞きたかったら来て」というプレゼンでは学生が来ない。経営者が「一緒にやろう」と呼びかけて、共感を得ることが必要。
- ・ 学生を納得させるには、経営者の顔が見えることや、実際にそこで働いている人の顔がある程度見えることが重要。
- ・ 学生は、研修制度や離職率に関心を持つなど、繊細な人が多いため、その不安を解消するような説明会をすると、人材の集まり方が変わってくる。

[女性の活用について]

- ・ 経営者は男性社会で生きてきたため、女性をどう活躍させてよいのかわからない。
- ・ 経営者が女性の採用から活用までの計画を立てられない。女性がどのような価値観を持って働くのかということを、経営者に情報として与えることが大事。
- ・ 福祉の現場では女性の活用が進んでいる。女性のほうが志望動機もしっかりしており、福祉系の大学や専門学校を出た男性よりも圧倒的に有能。

- ・特に女性の場合、ロールモデルがないと、働くことの見通しが立ちにくい。ワークライフバランスを確保し、仕事も楽しみながら活躍している女性が身近にいれば、不安が解消される。
- ・産休・育休を取得するには人員を確保しておかなければ負担が多く、経営者も考え方を変えていく必要はあると思う。
- ・仕事を長く続けたいという女性はかなりいるが、出産後子どもを預けるところがないために、復職を先延ばしにするケースもあると思う。
- ・松山市は家庭に入ってから仕事に復帰する率が低い。「日本でいちばん大切にしたい会社」に出てくるような会社があれば、中小企業でも勤めてみたいと思うだろうが、それがいくつ出てくるかである。

[障がい者の活用について]

- ・障がい者でも、仕事の内容や環境によっては健常者よりも生産性が高く、また彼らがいることで、職場の教育量が高まるなどの事例が全国でみられる。働きたい人が働ける社会を構築することが重要である。

[企業に求められること]

- ・本質論として、いい企業が増えないと意味がない。社会性、人間性が担保された経営理念やそれを実現するための経営方針、経営計画があり、かつ黒字経営で、給料や福利厚生として社員に配分するという企業を増やさなければならず、その考えを各企業が学んでいかなければならない。
- ・経営自体が透明化していないと人材が集まらない。就業規則があっても守られていないなど、発信した情報と現実とに乖離があることで離職する人も多い。経営者が雇用と経営の関係を勉強し、後継者を呼んでこられるような会社にしようと思えば、自然に人材も集まるし、流動化する。
- ・ホームページがない企業が多くあるようなレベルで、基本的なところがまだまだ遅れているのが実態。
- ・品川区では、日本でいちばん大きい商店街を維持するため、地域の宝として「マイスター」を任命して表彰し、顔が見えるようなしくみをつくっている。これは一つのモデルケースだろうと思う。

[人材の確保・育成に関する現状の取組]

- ・愛媛県中小企業家同友会では、2年前から会員企業が集まって共同求人を実施しているほか、1社につき採用が1人になる企業が多いことから、入社式や新入社員研修、半年後のフォローアップ研修を合同で実施している。
- ・また、中堅社員（入社2～3年）向けのビジネスベーシックセミナーや、幹部社員向けの同友会大学、上級幹部や経営者向けのセミナー等、段階に応じた教育プログラムで採用から社員教育までをサポートしている。

2. 松山市の中小企業支援関連事業について

- ・ 事業については、融資関連がいちばん多く、次がまちづくりや雇用対策である。課題が多くあるので、それに合わせて新規の事業提案がほしいということかと思う。

第2回目議事概要 平成26年12月25日(木) 10:00～12:00

1. 松山市の中小企業が抱える課題と課題解決に向けた事業について

[地元企業の認知度の向上と情報発信]

■情報発信のプラットフォームについて

- ・品川区の「しながわの一番店発見プロジェクト」は、商店街の優良店を選定して、ホームページ上にバーチャル商店街を構築するものである。メリットには、自前のホームページがない商店の情報も掲載できること、デメリットには、遠方から商品を求める問い合わせなど、高齢の店主が対応しにくいサービスを要求されることなどがあるが、少なからず売上増には貢献しているようだ。
- ・県の「スゴ技」「すごモノ」の松山市版をつくるということなら、企業にとっても営業ツールになるし、学生向けの情報も発信できる。一般的に言われる優良企業と、若者が関心を持つ企業には少し違いがあるかもしれないので、その観点をうまく組み込むことができないか。
- ・優良企業に松山市のお墨付きを与えて、ホームページなどで紹介することはよいが、大事なものは、選定基準を明確にすることである。また、選定にあたっては、選定基準に沿った審査的なステップがあったほうがよいし、松山市が直接選定するよりも、「条例の円卓会議が選ぶ」など、ワンクッションあったほうが、抵抗がないであろう。
- ・県の「スゴ技」「すごモノ」は、自薦・他薦OKであり、企業が応募できるという平等感がある。
- ・県の取組はビジネスマッチングを目的としているが、同様の取組が重複しても仕方ないので、人材育成を目的としたものにするなど、棲み分けが必要である。あるいは、既存の取組に相乗りすることも考えられる。
- ・同友会では、キャリア教育の手引き書を作成しているほか、小中学生向けの職場体験学習や出前講座など、子ども、学校、親に、職業観・勤労観を正しく伝えていくための活動を実施しており、活動に参画している企業のマップづくりをする話が出ている。
- ・「頑張っている企業応援ステッカー」のようなものを発行し、店舗等に貼ってもらうのも面白いし、企業の励みになる。
- ・中小企業関連の施設を持つ自治体では、フロアに地元企業の製品や模型を展示しているところが多いが、松山市ではあまり見かけない。

■若者に向けた情報発信について

- ・インターンシップ等により、学生をどんどん地域や社会に出そうという動きがあり、大学でも、経済団体の例会や講演会に積極的に学生を出したいという話がある。そこから中小企業も含めた企業の認知度を高めるようなことができればよい。
- ・中小企業を応援する支援機関と連携して、企業に学生4人ぐらいのチームを派遣してジョブシャドウイングを行い、そこで学生が感じた企業の良いところを企業に返していく

ようなプログラムを組み立て、取組を重ねることで、中小企業の認知度を高めていきたい。また、それを政策としてバックアップできる仕組みがあればよいと思う。

- ・ 人材育成面での情報発信の事例として、今治の企業が作成している冊子がある。子どもがその企業に関心を持つよう、「お父さん・お母さんはこんな仕事をしていますよ」という形で、職場や仕事について、実際にそこで働いている人が紹介する形式になっている。4万5千部を幼稚園や小学校にも配付しているが、採算度外視のCSR的な取組である。
- ・ ジョブカフェでも、学生の目線で企業の魅力を発信する「マルワカリ WEB」に4年前から取り組んでいる。学生がインタビューし、原稿も自ら書くため、事前準備から記事にまとめるプロセスも学べるし、企業と直接の接点を持てることで、人材育成面でも非常に効果がある。また、企業に対しては、学生から見た魅力を企業に伝えることを目的としている。学生の余暇での活動であり、また学生は卒業するため、取材から情報アップまでのスピード感と掲載情報の更新が課題である。また、我々は、無料で Web サイトに掲載することで、企業の知名度アップに活用してほしいと考えていたが、企業には手間がかかると思われており、まだまだメリットを感じてもらえていない。

〔(若者等の) 就業意識の向上〕

- ・ 大卒の就職支援は、将来の幹部候補ということもあり力が入っているが、高卒の就職支援は、実態調査も含めてあまりされていない。経済的に大学に進学できない子どもたちもいるし、また我々も高卒の方が何を求めているのかがわかりにくいので、そこを一つのテーマにできないか。
- ・ 高卒で就職した人は離職率が高く、その後正社員で働きたいという人が少ない。アルバイトとして時給で働いたほうが給料も明確になり、正社員でもそれほど賃金が高くないので、正社員でプレッシャーを感じるよりはアルバイトがいいと考える傾向がある。
- ・ 高卒者の就職活動は、学校に来た求人の枠に対して先生が生徒を選ぶような仕組みになっており、選定基準も成績順であることが多い。そのため、明確にその仕事がしたいと思って就職する人が少ないことが離職につながっているのではないか。また、勉強を中心にしてきた人は、立ち仕事やシフト勤務が辛いなど、ギャップが起きている。
- ・ 1～2年目の社員を対象にセミナーを実施しても、高卒と大卒では経験値に4年分の差があるため、高卒者は企業の担当者とのディスカッションが難しい傾向がある。
- ・ 採用後に現場で直接新卒者を指導するのは、40代ぐらいの中間管理職だが、モチベーションが上がらずうまく働けない若者の指導に苦慮している人も多い。そもそも双方を繋ぐ共通言語が少なかったり、意識の差があったりすることを認識すべきであろう。若い世代のコミュニケーションは、LINE やメールなどの文字がメインなので、コミュニケーションの仕方自体が異なることを理解するような機会があればよいのではないか。
- ・ 愛ワークでは、モチベーションの維持と離職防止を目的として、2年前から若手コミュニティをつくっている。異業種交流は飲み会だけになりがちなので、自分達でイベントを企画・運営してもらおう。イベントを進めるプロセスの中で仕事のプロセスを経験するので、自分の得手不得手がわかったり、職場以外での素敵な先輩から学んだりすること

ができる。これを行政が主催すると、安心感もあり、いろいろな人が入りやすいのではないか。

- ・ 若手社員が組織代表で出て自分の思いを語ったり、そのような人を見てモチベーションを得たりするなど、同業・異業種で、同世代が考えていることを見聞きする機会として、「若手社員フェスティバル」があればよいのではないか。
- ・ 昔、勤労青年が企業の枠を越えてスポーツをやったり、そのための体育館があったりしていた。仕事を超えたところで繋がるような仕組みが復活するとよいのではないか。
- ・ 学生向けに何らかの取組ををするとしても、継続的に取り組むことが重要であると思う。これまでも人材育成支援には取り組まれてきているはずであるが、学生が出たり企業が入れ替わったりすると活動が止まってしまっているのではないか。できれば行政が幹事役になって毎年予算化し、取組を継続してブラッシュアップするようなことを検討してはどうか。継続的に実施されれば、OB のデータも蓄積されるし、コミュニティも一層広がると思う。

[経営者、後継者の育成]

- ・ 同友会では網羅的にプログラムを整備しているが、参加する人は学ぼうという意識がある人であり、そのような意識がない人にどう勉強してもらうかを、行政の施策として考えるのはナンセンスだと思う。
- ・ とはいえ、気づきの提供は必要で、そこで気がついた人にはサポートが必要である。そのタイミングは、起業時、行き詰まった時、事業承継の時であり、そのタイミングを捉えてきっかけを提供することが必要である。
- ・ 小規模企業の一番の衰退要因は、賃金が少なく若者が就職しがらないため、後継者ができず高齢化が進むという構造だという分析がある。それを少しでも緩和するには、若い経営者が年配の経営者から良い事例を学ぶ機会をつくることではないか。
- ・ 大きな流れの中では、経済学や経営学など、堅いことを基礎から勉強し直すという機会が意外と不足していると思われるので、学校関係者と協力して、特徴を持たせたカリキュラムをつくってはどうか。
- ・ セミナーは既に実施している機関も多いため、経営者のインターンシップをしてはどうか。経営者は孤独で、背負っているものもあるが、そのような荷物を降ろして他の仕事を見たら、スッと入ってくるものがあるのではないか。

[女性の活躍の促進]

- ・ 厚労省や県の助成金、県内金融機関の融資は、基本的には、育休取得者が前職に復職するということが前提になった助成金が多いが、県内には小規模な企業が多く、また専門性も高いため、代替要員の確保がかなり難しく、利用数がかなり少ないと聞く。そのため、松山市で助成金を検討する場合、同一企業での復職だけではなく、他の企業に就職する場合も対象にすれば、女性の活躍も進むのではないか。

[障がい者の活用について]

- ・ 障がい者雇用は、福祉的観点にとどまらず、障がい者と働くことで社風がよくなった、生産効率が上がったという事例が数多く報告されている。経営者も市民も、そのような意識を持たなければならない。
- ・ 障がいのある方が働ける現場、それを体験できる現場がどれくらいあるかは、非常に大事なポイントである。同友会では、特別支援学校の2年生くらいの子を実習として受け入れられる企業をマップで表示して知ってもらうという取組をしたいと考えている。意識の高い企業は継続的に取り組んでいるが、自らそれをアピールしないので、それを周知するような取組があればよい。
- ・ 最近発達障がいの方が増えているが、配慮すべき点がわかりやすい身体障がいとは異なり、どう配慮すればよいかわからないため、企業に敬遠される。また、発達障がいや精神障がいを持つ人は、本人がハンディを受容していない場合があり、一般就職を目指してミスマッチが起き、早期離職が続くことで本人が傷ついて精神疾患に至ることもある。今の大学より上の世代の時代は「みんな違って、みんないい」という教育だったため、就職時に初めて自分の課題と向き合うことになり、就職もアルバイトも難しく、自分を試す場がないまま、自己や社会を否定する悪循環になっていることが多い。そのため、障がい者の支援に力を入れてもらえるなら非常にありがたい。
- ・ 知的障がい、発達障がいは、知能指数が少し低い人の場合は支援しやすいが、知能指数には全く問題がなく、コミュニケーション能力の欠如や多動的な傾向によって社会に不適合になっている人の支援が難しく、制度の谷間に落ちている。この場で議論をすれば、そのような類の生きにくい人たちをどうするかということかと思う。
- ・ 事故等で高次機能障がいになることもあるし、それとは別に、引きこもりやニートの問題もあり、一つに束ねるのはなかなか難しいかもしれないが、突破口を見つけていくには、社会的認知も含めて、発達障がいに関する取組などがやりやすいかもしれない。

[その他]

- ・ 経営者の考え方が、高卒はこういった仕事、女性はこういった仕事、障がい者はこういった仕事というように、固定化しているのではないか。そのため、マッチングの際にもう少し時間を取れるような助成やコンサルティングのような事業ができれば、個々の能力や障がいの程度に応じた就職が可能になるのではないか。

第3回目議事概要 平成27年2月17日(火) 13:30～15:30

1. 市内企業等ヒアリングの実施結果について

- ・ 大学での合同説明会について、大手優先で中小が参加できないという話は別のところでも聞く。物理的に難しい面もあるかもしれないが、もう少しオープンで参加しやすい形にしないと、中小企業に人が集まらない。

2. 松山市に求められる施策について

[経営者の育成]

- ・ 支援メニューは豊富だが、意欲的に参加する経営者が少ないのではないかと。もっと本気になって自分たちで勉強してほしい。今の時代は、いろいろなことを本気で勉強しないと、経営を成長軌道に乗せられない。熱心な経営者は、東京など県外でのセミナーにも出かけている。
- ・ 企業が、自分の企業をこうしたいという発展的なビジョンを持っていれば、それに近づくための方策を検討することになるが、今までのままでいいと思っていたり、できないと最初からあきらめていたりすると、モチベーションは起こらない。
- ・ 自立的に学ぼうという意識のない人を引っ張り込むのはなかなか難しい。まずは動いてもらわないと話にならない。
- ・ 今回の条例では、中小企業の存在価値が位置付けられた。これを足がかりにして、中小企業の役割や存在価値をわかりやすく伝えることで、経営者が啓発されていくこともある。
- ・ 中小企業はいつまでも救済される対象ではないということを、企業自身が理解しなければならない。中小企業が光を当てられるのではなく、中小企業が地域に光を当てるという自覚を持つ企業を1社でも増やすことが条例の一つの意義である。

[事業承継]

- ・ 信頼関係のない人に事業承継の相談はしない。別のことで相談を受けて、信頼関係がある程度できてから、相談のテーブルにのるのではないかと。スキームの話はできるが、個別事情に入り込んだ話は、色々な経営相談を受ける中から発生してくる。
- ・ 事業承継の困難さの本質は、今の経営者が譲る決断をするか否か、また後継者が本当にその事業に命がけで取り組めるかである。2代目などでは、後継者になりたくてなったわけではないと悩んでいる人が多く、そのような話は相談窓口で相談して解決できるものではない。
- ・ 事業承継には、再生支援と同様のウェイトで取り組んでいる。現実的には、やっているうちに経営者の意識にも変化が出て、いい形になる。やはり早くから対応することが重要で、会社の現状を客観視し、将来性を見て、自分が引退した後のことも考えて進めていかなければならない。

- ・ 例えば、「終活」とか「承活」というキャッチフレーズがあって、それが必要だという動きが顕在化してくると、経営者の気づきにつながり自ら考えるようになると思うが、そこがまだ少し弱いのではないか。

[一般従業員の人材育成]

- ・ 小規模事業者は人手が足りないため、新入社員はある程度集まるが、現場の従業員は、集合型の研修やセミナーに従業員を出したくても出せない。昨年の夏頃から出前講座も始めたが、まだエントリがない。
- ・ 出前講座でも、その時間帯は業務を離れるということになるので、難しいのかもしれない。
- ・ 増収・増益企業は従業員教育を重視しているという話もあるが、その内容の問題もある。スキルなのか、コミュニケーション能力なのか、モチベーションなのかということを含めて、どういった従業員教育が必要かを掘り下げると、今後の展開につながるだろう。
- ・ 例えば、職場体験で、従業員が子どもに自分の仕事について話すことで、自身の仕事に誇りをもったり、スキルに自信を持ったりすることができる。人間形成的な意味では、そのような取組も人材育成につながる。

[キャリア教育]

- ・ 中小企業の現場そのものに大きな教育力がある。子どもたちが学ぶと同時に、社員も教えることで自分の仕事についての気づきが得られる。
- ・ 実際に中小企業の現場や経営者に触れてもらうことで、いい学校を出ていい企業に就職するのがいい人生だという価値観を変えてもらわなければならないが、かなり時間がかかる。また、保護者や学校の先生にも意識を変えてもらわなければならない。そうすることで中小企業に集まる人材も結果的に増えるが、長期的視野が必要である。
- ・ そういった取組は、一経済団体がやるよりも、松山市の冠で大きく広げたほうがよい。中小企業振興計画の中でも、中小企業に対する意識を変えていこうというメッセージが出ることが大事。非常に地道で、効果測定しにくいので、行政の計画に乗るかどうかはわからないが、やらなければいけないことは間違いない。
- ・ 中小企業に入る人は、そこしかなかったのではなく、そこを選んで来ている。そのような人たちを前面に出して発信する必要がある。
- ・ 愛媛大学では、文科省のCOC事業として、企業の協力を得ながら、インターンシップを中心に、実践的な学生を育てる取組を全学的に進める。企業も含めて愛媛のことを学生に知ってもらう「えひめ学」を、医学部を含めた全学部で必修科目とし、愛媛のものづくりやまちづくり、6次産業化等の担い手を育成する。COCは4年間の事業だが、終了後は大学独自の取組として継続することも考えられる。
- ・ COCを活用して、地域志向的、あるいはグローバル志向の人材育成などもう少し特徴を出したいと考えており、授業のあり方や教材のあり方を工夫しながら、中小企業の理解促進につながるようなカリキュラムを作っていこうと思う。

[女性の活躍促進]

- ・ 現状ではワークライフバランスのワークの部分だけに焦点が当たっているが、ライフの部分も重要で、ライフサイクルの中で、「働く」ということを考えなければならない。もう少し早い時期から、結婚、出産、育児、介護、それプラス仕事という包括的な視点でライフプランを立てられるような教育をしていくことが大事。
- ・ 「女性が活躍できる」ということは、結局「子育てしやすい環境」に直結していると思う。子どもができて仕事も継続できるよう、法人内託児所を設置することを検討したことがあったが、女性職員からは、「通常の託児所ならいい、困るのは急に病気になったときに預かってくれるところがないことだ」と言われた。頭で考えるだけではうまくいかない。
- ・ 子育てしやすい環境整備は、1社ではなかなか難しいので、地域で連携していく仕組みが必要。その中で、公的制度だけではなく、企業も責任を持ちながらやっていくような仕組みが必要。行政と企業が連携して推進するという方向性が見えて、それが少しずつ実現すれば、環境整備が一步步進んでいくことになり、子育てしながら働こうという気持ちにもつながるかもしれない。
- ・ 企業が連携して女性を育成していくというイメージは重要。金融機関の間では、妻が金融機関に勤めていて、夫が他県に転勤する場合、転勤地の金融機関に妻が就職できるという制度をつくっているところもある。そのほかにも、垣根を越えた託児所の設置や、垣根を超えたメンター・メンティ制度など、企業が協力していく必要がある。
- ・ 例えば託児所用に、市が学校の余裕教室を提供してくれて、運営だけすればよいということができると、空き施設の有効活用にもつながる。やる気になればいろんな道がある。

[障がい者の就業について]

- ・ 個々の能力に応じた仕事をきめ細かくつくっていかなければ、ハンディキャップを持つ人に働いてもらうことは難しい。企業がそれに対応するには難しい部分があるので、マッチングをする中間組織のような機関が必要ではないか。そのような取組を通じて、どんどんモデルをつくっていくことが重要。
- ・ 障がい者を雇用したい企業は多いが、事故などに対する不安もある。その不安感を取り除けばハードルが下がるため、就職時の説明だけではなく、実際に働き出してから継続的にアドバイスできる、ジョブコーチングの機能を拡大したような体制があれば、働く障がい者本人も、企業側も安心できる。
- ・ 全ての障がいを平等にカバーすることはできない。また、発達障がいの場合は、状況が様々なので、障がいと認定する基準が難しいが、モデルをつくるためには、その点をクリアしなければならない。基準を決める社会実験的な動きが先行する必要がある。そこをうまく絡めて取組が進められればよい。