

様式 1 3

会派視察研修計画書

令和 4年10月14日

碧南市議会議員 様

会派名 みらいクラブ

代表者名 鈴木 みのり

下記のとおり、視察（研修）を計画したので届け出ます。

参加議員	小池友妃子	
日時	令和 4年11月22日（火）	
視察先	名古屋国際会議場	
研修内容	第21回あいち経営フォーラム	
日程	(視察先到着時間・宿泊先名及び電話も記入) 令和4年11月22日 13時～19時30分	
交通手段	公共交通機関利用 乗降車駅名 (日比野駅)	自家用車利用 _____ 台 所有者名 ()

(議会事務局記入)

旅費の額	(内 訳)
円	

様式 14

会派視察研修報告書

令和 4年12月12日

碧南市議会議長 様

会派名 みらいクラブ

代表者名 鈴木 みのり

下記のとおり、視察（研修）を実施したので報告します。

なお、参加者議員 1 人分の視察研修成果報告書を添付いたします。

参加議員	小池友妃子
日時	令和 4年11月22日（火）
視察先	名古屋国際会議場（主催：愛知中小企業家同友会）
研修内容	第21回あいち経営フォーラム 同友会の目指す「人間尊重経営」で、地域と共に歩む自立型企業に
視察先面会者 又は講師名等	高橋正志氏（株）マスカット薬局（岡山同友会） 浅井順一氏（株）浅井製作所
備考	

※ 相手方から收受した資料の写しを添付してください。



会派視察研修報告書

令和4年12月12日

議員氏名 りいせ友妃子

視察（研修）に参加したので、下記のとおり成果を報告します。

記

- 1 期 間 令和4年11月22日（火）
- 2 視察先 名古屋国際会議場（主催：愛知中小企業家同友会）
- 3 視察（研修）の種類 会派（みらいクラブ）視察
- 4 視察（研修）の成果等

第21回あいち経営フォーラム

同友会の目指す「人間尊重経営」で、地域と共に歩む自立型企业に

① 研修を受けることとなった経緯

市議になって7年。国は、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指し、障害者雇用対策を進めているものの、障害手帳をお持ちのご関係者からは、就職はするもののなかなか特性の理解を頂くことができず、長期で働くことが難しいという相談が増えてまいりました。

一方で企業側からは、障害者雇用率制度があり、障害者雇用促進法において、雇用する労働者の2.3%に相当する障害者を雇用することを義務付けられているものの他の一般就労者との関わりをどのようにしたら良いのか。また業務の整備、実習の受け入れ方法、マニュアル作成など実際の業務にプラスしての業務量となり、疲弊してしまうということもお聞き致しました。

そこで、障害者雇用を実際行っているいくつかの企業へ足を運ぶ中、愛知中小企業家同友会・障害者自立応援委員会では、「一社一人関わる・愛知モデル」を掲げ取り組まれているとお聞きし、ご縁の中で、今回研修への参加に声をかけて頂き研修を受けることとなりました。

② 研修を終えて

「人を生かす」・「共に育つ」ことを学ぶ

実際に障害者雇用をされている企業の方のお話をお聞きしました。障害者雇用と言ってもいくつかのケースがあるようです。例えば、中小企業は地元に着しているから、お知り合いの方から、雇用を頼まれるケース。社内で働いていた方が障害者になるケース。また採用した人が実は障害を抱えていたというケースなど。

そして、知的障害、精神障害、発達障害と障害も様々なケースもあり、またここにレベル感も違うので、トラブルが起こる度に、雇用の難しさに直面をするが、「人を生かす」意味を問い直しながら社員も一丸となり共に成長し合えるような会社へと成長されたという企業もありました。

分科会で話し合った中では、障害者だから特別にという考えをなくし、障害の有無に関係なく、新しいメンバーが職場に増えたときには、業務を教えたりすることは必要なので、例えばマニュアルも障害の有無に関係なく、誰もが分かりやすいものを作成しておくとか。人は得手不得手が障害のあるなしにかかわらずあります。ただ、障害者の場合は、準備や仕事に慣れるまでに時間がかかることが多いということを理解しておく等、障害者雇用を受け入れる体制を整えておくことは必要だよということでした。

そして、障害者雇用をするようになり、経営者自身の考え方に変化もでてきているという企業もありました。自分事として、従業員一人ひとりの成長に目を向けることができるようになり、「人間尊重の経営」をされている企業もありました。

「人間尊重の経営」とは、他から与えられたり強いられたりするものでなく、内発的に湧き上がる思いを経営ビジョンの中に展開し、社会への使命感として推進されるものです。近年、コロナが流行し、社会は大きく変革してきました。「人間尊重の社会づくり」を理念やビジョンの中心に据えることこそ、危機を乗り越える大きな原動力になるのではと感じました。

愛知中小企業家同友会・障害者自立応援委員会では「一社一人に関わる・愛知モデル」をスローガンに取り組みられています。これは、全会員企業に障害者と関わってもらおうというものです。労使見解を学び人間尊重を目指す経営者が、障害者と名がつくと目を伏せ、考える余地もなく「自社では無理」と拒否をする。そうではなくて、労使見解を基本に社員と共に育つ関係の中で、経営者としての人間性や社会性を醸成されていました。

日本では障害者の数が約965万人(国民の7.6%)で徐々にも増えてきております。また法定雇用率も今後上がるのではと予測もされております。

お互いに働きやすい環境を整えるために行政としてできることも今後考えていき、障害者の存在を特別なこととはせず、市政運営の中でも取り入れて行くことができれば、お互いにもっと生きやすく、そしてともに生活をしていくことができるのではと感じさせて頂きました。

障害者を見て見ぬふりをせず、人間性と社会性を共に育む場づくりを進めていくことの必要性を強く感じる事ができました。

