



い者雇用が社内環境のプラス面に変わった例です。

同委員会では、①障がいのある人の就労実態を知る、②障がいのある人の生の声を聞く、③障がい者雇用に関する法令や制度を理解することに力を入れ、勉強会と運営のための会議を隔月で開催し、北海道や札幌市などの行政担当者や特別支援学校の先生なども共に学び、議論しあっています。

2007年からは年に1回「障害者雇用支援フォーラム」を開催。社員一人ひとりのちがいを大切に、人を生かす経営をめざす企業の事例が経営者と障がいのある人から報告され、生き生きと働いている様子もビデオで紹介し、毎年、好評を得ています。

2011年度は、障がい者雇用の体験がない企業と、就労経験の少ない障がいのある人とのマッチングを経て、3～5日間の実習を行いました。

障がいのある人の働く場を増やしていく上で、中

小企業経営者の意識は決定的に重要です。先のアンケートの中で、「経営者側が非常に鍛えられた」、「困ったことが起きても、問題が起きた時に解決していている」という回答をお寄せ下さった方もいます。中小企業が自らの判断で障がい者雇用に目を向けていくためには、

①障がいのある人だからという先入観を持たず、障がいをもった人のことをまず知っていただくこと

②就業体験の受け入れなどを通じて、職場でふれあうことが大事である

と考えます。

全道5,500社の中小企業経営者が、「よい会社、よい経営者、よい経営環境」をつくろうと切磋琢磨しあっている当会としても、「きばらず、せかず、あきらめず」に挑戦してまいりたいと存じます。