

**配 布 資 料**  
(総合評価一般競争入札)

**大阪市民病院機構**

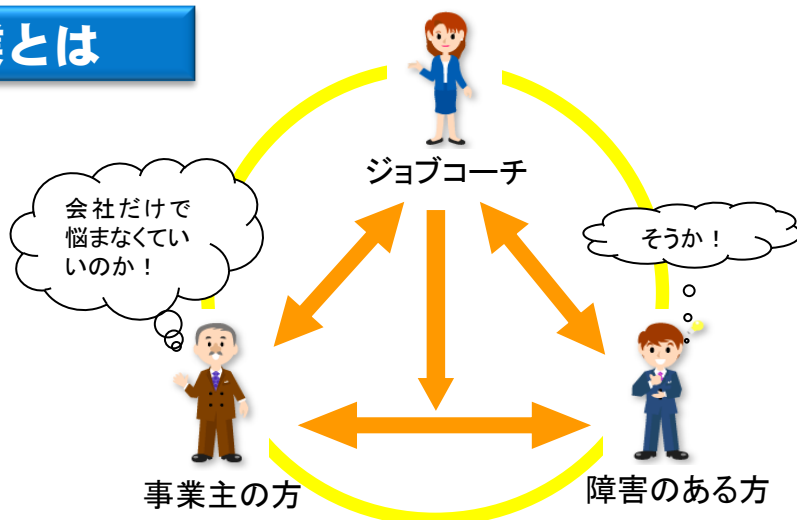
# ジョブコーチ支援事業のごあんない

障害のある方が職場に適應できるように専門のスタッフがサポートします

## ジョブコーチ支援事業とは

ジョブコーチ支援とは、ジョブコーチが事業所に訪問し、障害のある方や事業主の方に対して、職場適應や雇用管理に関する支援を、直接的にリアルタイムに行います。

事業主の方に対して、障害特性に応じた雇用管理方法、ノウハウをお伝えし、ジョブコーチの支援が終了した後に事業所内で、効果的な雇用管理、作業指導ができるようになることを目指します。



## このようなことでお困りではありませんか

- \* はじめての障害者雇用だが、うまくやっていけるだろうか？
- \* 合理的な配慮が必要と言われるが、具体的にどうすればよいのだろうか？
- \*すでに雇用している障害者の適應状況があまりよくなく、対応を悩んでいる。
- \* 障害者が不安を感じたときや、体調に変化があったときには、どうすればよいのか？

事業主の方

- \* 自分の障害や病気のこと、配慮してほしいことをうまく伝えられるか不安。
- \* 体調に気を配りながら、無理なく仕事が続けていけるか不安。
- \* 職場の人にうまく話しかけられるか心配。タイミングを間違えたり、変に誤解されたらどうしよう。
- \* 新しい環境に馴染めるか不安。仕事がかんがえられず自信がない。
- \* 何かあったら気軽に相談できるかな。
- \* 信頼関係のある上司が異動になったので不安がある。

障害のある方

ジョブコーチ支援では

- \* その方の障害特性や疾病特性及び雇用管理上の配慮事項について分かりやすくお伝えします。
- \* 障害(疾病)特性を考慮した配置や職務内容、職場環境の調整及び改善について、現場に訪問して具体的に提案します。
- \* 職場で対応可能な効果的な雇用管理及び指導方法等について、実際の場面を捉え助言・相談します。
- \* 休憩時間等における接し方、コミュニケーションの取り方、健康管理等に関するフォローの仕方等についても必要に応じて助言します。

- \* ご本人の障害特性や疾病特性、雇用管理上の配慮事項等についての伝え方、職場の方への相談の仕方について、一緒に考えます。
- \* ご本人と職場の方が、お互い言いづらいことを、初めはジョブコーチが仲介しながら、将来的には直接コミュニケーションが取れるよう、お手伝いします。
- \* オーバーペースを防ぎ、疲労がたまりすぎないように業務内容や勤務時間を調整します。
- \* 効率的な作業方法や職場のルールやマナー等についてアドバイスや支援をします。
- \* 面談を通じて、不安に思っていることや困っていることをお伺いし、状況を整理したり、対処方法や解決策を一緒に考えます。

# 支援全体の流れ・イメージ

## ジョブコーチ支援開始に向けてのコーディネート

(ご本人の方)

○支援の流れの説明。当センターでご本人と担当者の顔合わせ、ご本人の障害状況や課題の整理、希望する支援内容などについて相談。効果的な支援方法を協議。

(事業主の方)

○実際に事業所に訪問し、事業の説明の他、配置部署、職務内容、指導体制などの確認。雇用後の場合はご本人の適応状況の確認なども行います。これらを踏まえ想定される支援課題、効果的な支援方法について協議。

○必要に応じて従業員向けの研修、職務設計にかかる相談／調整を行う。

## 支援プラン(ジョブコーチ支援計画書)の説明⇒同意

### 集中支援期 『ご本人に対して課題改善に向け集中的に支援をします』

○ジョブコーチ支援計画に基づき事業所への訪問を基本とした支援を行います。

○事業主の方に対して雇用管理の方法や効果的な指導方法の理解促進にかかる助言を行います。

### 移行支援期 『支援の主体をジョブコーチ⇒事業主に移行します』

○集中支援期の課題改善の状況、新たな課題の確認。目標に達成していない課題などについて支援をします。

○段階的に支援の主体をジョブコーチから事業主の方にシフトできるように雇用管理のノウハウをお伝えします。

## ジョブコーチ支援終了にかかる総括・フォローアップ計画の説明⇒同意

### フォローアップ

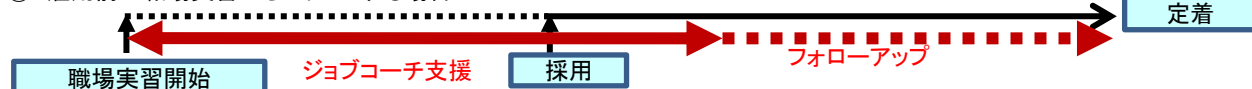
○支援終了後も必要に応じて職場訪問を行い、状況の変化の有無の確認など、経過を見守るフォローを行います。

## 支援形態

### ◆個別に必要な支援を行います

標準的な支援期間は2～3ヶ月ですが、ニーズに応じて個別に設定しています。支援の状況を見ながら、支援頻度は段階的に見直していきます。雇用の前後のいずれのタイミングでも支援できます。

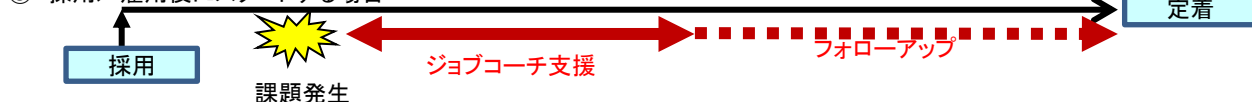
#### ① 雇用前の職場実習からスタートする場合



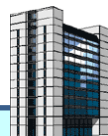
#### ② 採用／雇用と同時にスタートする場合



#### ③ 採用／雇用後にスタートする場合



## ～具体的なサポート例～



### Case① 精神疾患のある方

#### 就職に向けての職場実習が決まり、ジョブコーチ支援を利用

初期場面は緊張が強く、体調管理やストレス対処に不安がある方。周囲の評価を気にする、ペース配分が苦手などの特性を有する方。

事業主の方は精神障害のある方の雇用経験がなく、受け入れに不安を感じておられたため、疾病特性や雇用管理上のポイントについて従業員の方に対して研修を実施。

職場実習開始と同じタイミングで、ジョブコーチ支援をスタート。

#### ＜障害のある方に対する支援＞

- ・実習初日は、ご本人の不安や緊張を和らげるため、ジョブコーチが始業からほぼ終日職場に訪問。第1週、第2週目は週3日訪問し、第3週目から週2回訪問。
- ・休憩時間などを利用してご本人と面談を行い、現在体調や困っていること、不安に感じていることなどについて、相談を実施。またご本人が相談しやすくするため、指導管理担当者の方との関係ができるまで支援者が二者の橋渡しを実施。
- ・自信がないことやがんばりすぎる面については、ご本人、ジョブコーチ、会社のご担当者様の面談を定期的にもち、会社の要求水準及び達成状況を確認できる機会を設定したり、会社の評価の捉え方に関する相談を行った。作業ではオーバーペースにならないように、業務量の調節、休憩の取り方などについて助言。

#### ＜事業主の方に対する支援＞

- ・目標設定の仕方、評価及びフィードバックの仕方に関する助言などを実施。ご本人の特徴に合わせたフォローの仕方と併せて助言。
- ・業務範囲や仕事の与え方、指摘の仕方について、指導担当の方と一緒に相談。
- ・健康管理にかかる面談の持ち方やポイントについて助言。最初は同席し必要な助言を行った。



#### ＜関係機関との連携＞

- ・支援開始前に、受診同行し、具体的な症状や、就業上の留意事項等に関して専門的な助言を得て、ジョブコーチ支援計画を作成。
- ・支援スタート後も、支援の進捗状況を医療機関と共有。
- ・ストレスが生じて調子が悪いときや、体調が不安定なときなどは、主治医の助言のもと適宜相談。

#### 事業主の方からの感想

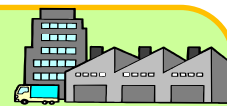
- ・最初は、ミスに対して普通に指摘してよいのか、一定水準以上の作業を求めてよいのか、達成できるように指導してもよいのか、分からなかったが、目標設定の仕方や仕事の与え方などについて相談にのってもらい助かった。
- ・健康管理面のケアは、正直専門家ではないのでよく分からないが、ストレス場面や、その際のご本人の変化（サイン）など、押さえどころを把握できた。
- ・面談の仕方も支援者が行う様子が見られたのでイメージできてよかった。

#### ご本人からの感想

- ・慣れない職場で不安だったが、最初のうち、支援者がいてくれて心強かった。担当者との相談も徐々にスムーズにできるようになった。
- ・定期的な面談では、気になっていることなどいろいろ話を聞いてもらって助かった。
- ・会社と面談するようになって、指導に対する考えや、自分の評価がわかり安心した。面談で緊張してうまく言えない気持ちも日報のおかげで、少し伝えられてよかった。

## Case②発達障害のある方

雇用後1年経過し、職場適応上の課題が見られるようになった。



事業主の方から、現在雇用している方が「最近持ち場を勝手に離れる」「指導担当者の指示を聞かない」等の状況があり困っているとの連絡がある。翌週事業所に訪問。指導担当者の方及びご本人両者からヒアリング実施。併せて、ご本人の作業ぶり及び職場環境の確認を数日訪問により実施。その結果、ご本人の課題の他、1日の流れや作業量の目安が不明確であるなどの、環境面の課題が見られた。ご本人への支援と併せて、業務量の見通しを示すなど「環境調整」にかかるご協力を得ながら、ジョブコーチ支援を行うことに合意しスタート。

### <事業主の方に対する支援>

・1日の目標数や、午前／午後に行う作業量を定め、見通しが持てる職場環境について助言。

・担当者の方からの指示がなくても、ご自身で次の作業を確認できるスケジュールボードを作成。ボードに記載することで、担当者の方・ご本人両者のコミュニケーションの負担を軽減。

### <障害のある方に対する支援>

・集中力の維持が難しいこと、作業の「終わり」が分からないことに関して相談。

・指導の背景には、「しっかり育ててもらいたい」という担当者の気持ちがあることを助言。具体的な指導内容も取り違いないように、その意味合いを解説。相互理解が深まり、担当者の方との関係を改善。

・職場のルールを明文化し、実際に守れるように支援。

### <ご家族との連携>

・入職時と比べて会社の評価が下がり、今後の見通しについて不安を感じていたため、支援の方針や進捗状況、会社の評価について、説明しその後も共有を図る。

・ご本人の様子が変わったことや気づかれたことは適宜ご連絡頂くように依頼し、連携した支援を行う。

### 事業主の方からの感想：

・問題が生じたときは、原因や対策が分からず困ったが、一緒に相談にのってもらい助かった。

・現場の指導担当者の困り感や負担感についても、相談してもらえてよかった。

・職場でできるレベルの現実的な対策を助言してもらえた。

### ご本人からの感想

・以前はどうして叱責や注意を受けるのか、わからなかった。最近では、相談で支援者が解説してくれるので、少し分かるようになった。

・集中できないとき、何をすればよいかわからないときは、以前と比べて減ったような気がする。

・自分が働き続けるために、守るべきルールや改善すべき事柄が段々分かるようになった。

## お問い合わせ



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部

### 大阪障害者職業センター

〒541-0056 大阪市中央区久太郎町2-4-11

クラボウアネックスビル4F

TEL 06-6261-7005

FAX 06-6261-7066

E-mail [osaka-ctr@jeed.or.jp](mailto:osaka-ctr@jeed.or.jp)

(平日am8:45~pm5:00)

### 大阪障害者職業センター南大阪支所

〒591-8025 堺市北区長曾根町130-23

堺商工会議所会館 5F

TEL 072-258-7137

FAX 072-258-7139

E-mail [minamiosaka-ctr@jeed.or.jp](mailto:minamiosaka-ctr@jeed.or.jp)

(平日am8:45~pm5:00)

#### 交通のご案内

・御堂筋線なかもず駅 2号出口 徒歩5分

・南海高野線中百舌鳥駅 徒歩5分

(北出口 バス・タクシーのりば方面)

#### 交通のご案内

・中央線、堺筋線堺筋本町駅 11号出口 徒歩1分

御堂筋線本町駅 12号出口 徒歩7分

(船場センタービル5号館前すぐ)

事業協同組合のご案内

**働きたい障がい者がいます。**



**エル・チャレンジ**

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合



## 組織概要

- ◎組合員 6 団体（下記参照）  
 ◎出資金 300 万円  
 ◎所在地 大阪市中央区法円坂一丁目 1 番 35 号  
 電話 06-6920-3521/ファックス 06-6920-3522  
 ◎主な事業 建物サービスの共同受注、就労支援事業、雇用促進事業、共同宣伝、消耗品の共同購買など。

## ■組合員の紹介

|         |  |
|---------|--|
| 団体名/代表者 | 社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会  |
| 所在地/連絡先 | 大阪市東成区玉津 2-11-28 石川ビル 2 階/電話 06-6771-4390  |
| 概要      | ●昭和 34 年、大阪精神薄弱児育成協会（別名：大阪手をつなぐ親の会）として結成。平成 7 年、名称変更。●医療、福祉、教育、就業等の分野で支援の充実・強化を図るとともに、地域の中であたり前の生活が送れることを願い、活動や事業に取り組んでいる。   |
| 団体名/代表者 | 社会福祉法人 大阪市手をつなぐ育成会   |
| 所在地/連絡先 | 大阪市天王寺区高津町 12-10/電話 06-6765-5621   |
| 概要      | ●大阪市域の支部、会員で「大阪市手をつなぐ親の会」を結成。平成 7 年 12 月に現「社会福祉法人 大阪市知的障害者育成会」として設立。●自立に関して必要な援助や保障、支援システムの実現に向け様々な運動を進めている。   |
| 団体名/代表者 | 株式会社 グッドウィルさかい   |
| 所在地/連絡先 | 堺市一条通 11-25-301/電話 0722-32-2467  |
| 概要      | ●1994 年 4 月、堺市障害者就労促進協会の全額出資で設立。●障害者を一人でも多く雇用することをモットーに、行政からの業務受託をもとに、重度障がい者の雇用確保と雇用拡大、業務開拓に取り組んでいる。   |
| 団体名/代表者 | 株式会社 ナイス   |
| 所在地/連絡先 | 大阪市西成区長橋 3-6-33/電話 06-6563-1156  |
| 概要      | ●1997 年 5 月、西成地区の住民参加型まちづくり運動の中から、地域の「生活」「雇用」「コミュニティ」を育むことを目的に設立。●当初より西成地区障がい者就労支援センター・アスタックとパートナーシップを結び、障がい者の就労開拓に取り組んでいる。●1998 年、「障がい者雇用プロジェクト」を発足。老人保健施設などの建物サービスの業務開拓を行ってきた。 |
| 団体名/代表者 | 社会福祉法人 精神障害者社会復帰促進協会   |
| 所在地/連絡先 | 大阪市中央区内本町 1-1-5-601/電話 06-6944-3592  |
| 概要      | ●1976 年、精神障がい者の福祉事業を行う団体として（財）精神病回復者社会復帰援護協会を発足。●1994 年、現名称に改め、府民の理解を深める事業も促進していく。●現在、独自事業「ふれあいの里」の運営とともに、大阪府や大阪市の委託事業を受け、精神障がい者の社会参加と社会復帰を支援する事業を行っている。                         |
| 団体名/代表者 | 一般社団法人 エル・チャレンジ  |
| 所在地/連絡先 | 大阪市中央区法円坂 1-1-35 大阪市教育会館 5 階/電話 06-6920-3521   |
| 概要      | ●2012 年 4 月、事業協同組合出資者が中心となり、社会的事業所（ソーシャル・ファーム）を目指し、障がい者の就労移行支援事業所を開設。●2014 年 4 月、就労継続支援 B 型事業所を開設。   |

## **1. 誕生の経緯**

### **■「仕事に挑戦しよう」**

1999年、知的障がい者の雇用は遅々として進んでいませんでした。長引く不況の影響で解雇やリストラが目立ち、行き場のない障がい者、戻る場所のない障がい者が大勢いました。1998年に大阪府が実施した「障がい者生活ニーズ調査」によると、仕事に就いていた知的障がい者は14.6%にしかすぎず前回調査の1994年に比べ6.5ポイントも減少していました。

「障がい者雇用を進めるための事業体をつくろう！」と有志が集まりました。注目したのは環境産業です。特に、労働集約型産業であり、業務・勤務形態が多様で、地域密着度が高いことから清掃や建物サービスに障がい者雇用の可能性を見出しました。また、行政の仕事が多いこともポイントでした。

同じ頃、大阪府は堺市に建設中の大型児童施設「ビッグバン」の清掃業務において障がい者雇用の手法を検討していました。政策的随意契約の受け皿となる受託団体を探していたことから、中小企業等協同組合法に基づく公益団体としてエル・チャレンジの設立が考え出されました。

1999年5月、大阪知的障害者育成会、大阪市知的障害者育成会、(株)グッドウィルさかい、(株)ナイスの4者で構成された事業体「大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合」が誕生しました。愛称は「エル・チャレンジ（働く＝Labor、挑戦＝Challenge）」としました。

### **■職業的重度の障がい者への支援を軸に**

協同組合が「知的障がい者雇用促進」と銘打ったのは、知的障がい者の支援に特化するという意味ではありません。雇用対策がなおざりにされてきた知的障がい者に着目することで、いわゆる「職業的重度」といわれる障がい者の就労支援の新たな可能性を拓きたい、との思いからです。定款では「知的障がい者等」と表現し、すべての障がい者に門戸を開いています。実際、2000年からは精神障がい者の就労支援にも取り組み、2003年には(財)精神障害者社会復帰促進協会が組合員として加入しています。



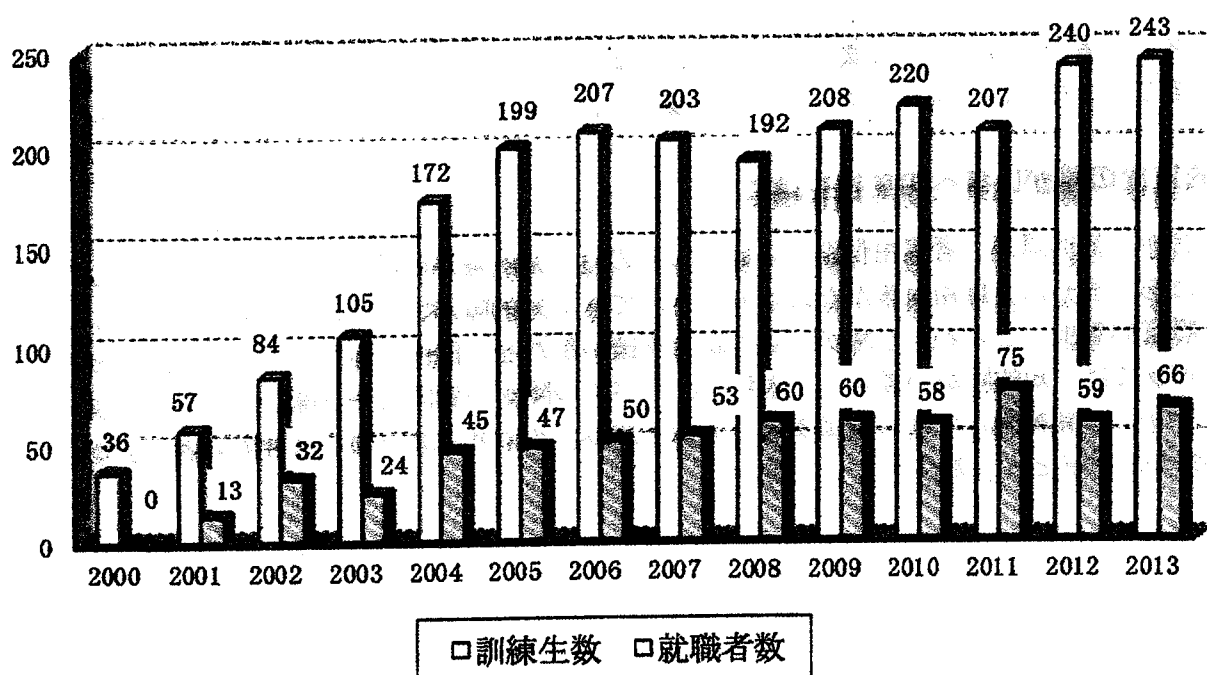
## 2. 支援の実際と成果

### ■就労へのプログラム

エル・チャレンジでは、就労への動機付けを目的とする「就労体験（短期体験型訓練）」、一般企業等への就職をめざす「就労訓練（通年型訓練）」、一般企業での雇用、定着を支援する「就労支援」の3つに重点を置き運営しています。

### ■約 600 名が就職を実現

就労訓練によって働くためのスキルを習得し、民間企業へと羽ばたいた訓練生は約 600 人になりました。その多くは訓練で身に付けた清掃技術を生かし、ビルクリーニング等の職に就いています。また、ビルメンテナンス企業以外では、病院、特別養護老人ホーム、保育園など幅広い分野で活躍しています。

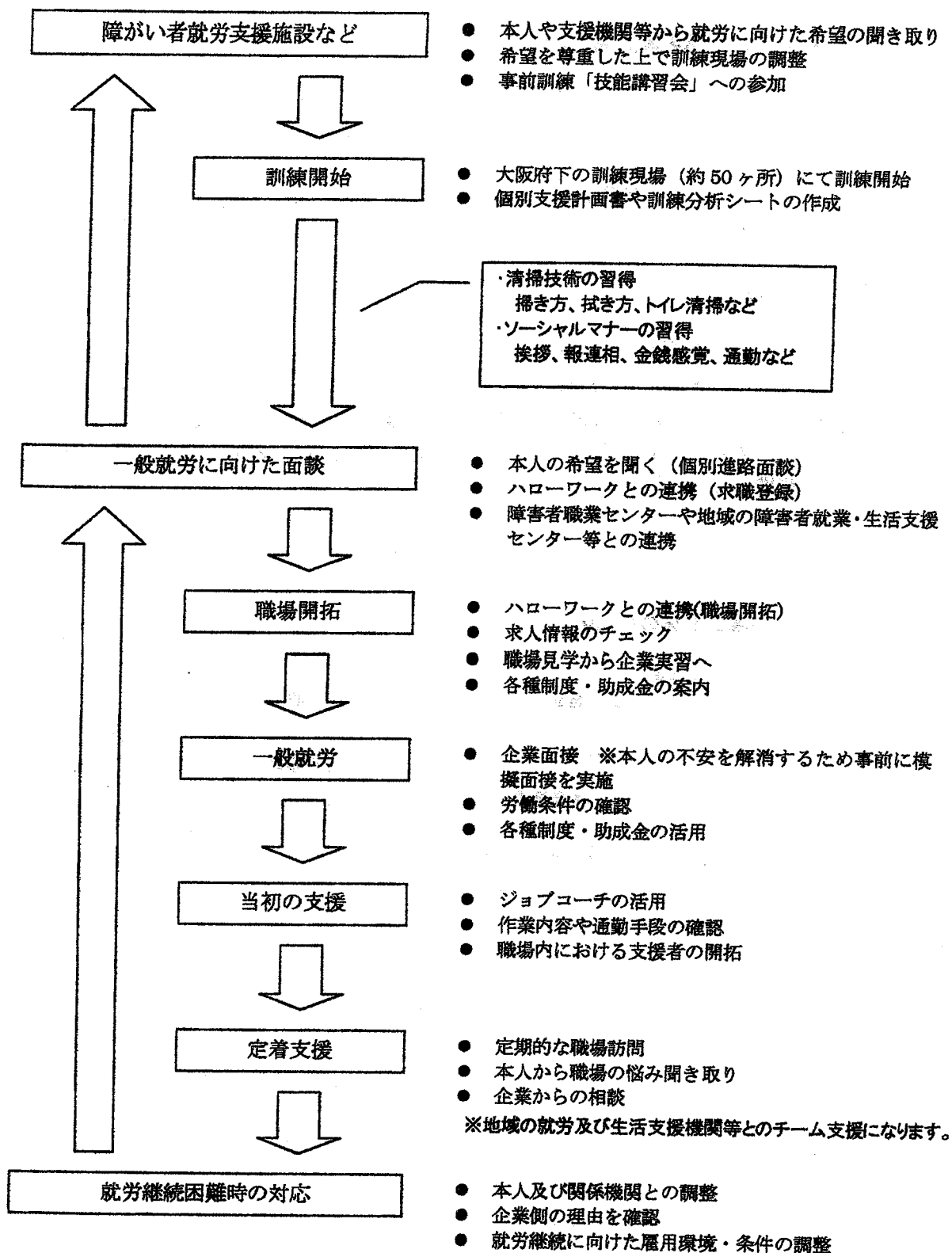


### ■訓練現場の受託数は 50 件

1999 年に大阪府立大型児童館「ビッグバン」を受託して以来、通年型訓練現場の受託数は約 50 施設に増えました。

主な事業所は、大阪国際会議場、株式会社ユー・エス・ジェイ、大阪府営久宝寺緑地公園、狭山池博物館、大阪府教育センター、大阪障害者職業能力開発校、国際障害者交流センター「ビッグ・アイ」、大阪産業創造館、大阪市立大阪プール、天王寺区役所、浪速区役所、西区役所、大阪府営住之江公園などです。

## ■具体的な就労支援の流れ



### 3.エル・チャレンジの主な取り組み

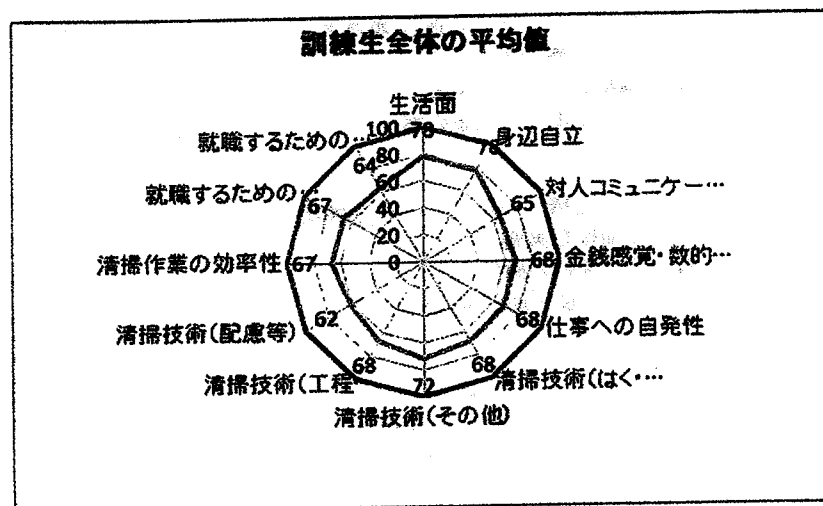
#### ① エル・チャレンジ式 訓練分析シート

エル・チャレンジでは、これまで十数年にわたって科学的な就労支援の在り方を模索してきました。科学的とは、就労訓練の在り方やその効果、そして訓練の進捗状況を、訓練生本人や支援スタッフをはじめ、関係者に明確に伝えることを目的としています。また、エル・チャレンジ式訓練分析シート（旧呼称：業務評価）は、支援者自らが記入し確認することで、訓練状況と訓練生本人の清掃スキルを把握できるようにしました。

#### ■訓練分析シートの概要

訓練分析シートは、Ⅰ 生活面・Ⅱ 身辺自立・Ⅲ 対人コミュニケーション・Ⅳ 金銭感覚と数的処理・Ⅴ 仕事への自発性・Ⅵ 清掃技術（履くと拭く）・Ⅶ 清掃技術（その他）・Ⅷ 清掃技術（工程の理解）・Ⅸ 清掃技術（配慮等）・Ⅹ 清掃作業の効率性・Ⅺ 就職するための基礎能力・Ⅻ 就職するための清掃技能の12項目から構成されており、各項目は5つの質問からなり全体で計60の質問によって成り立っています。

#### ■訓練生の平均値



左の図は訓練生 1,700 名の平均値を示しており、平均と比較した各訓練生の清掃訓練の進捗状況や達成状況が視覚的に把握できるようになっています。

#### ■訓練分析シートのチェック

訓練分析シートは、1度のチェックだけでは意味がなく、全ての訓練生に対して年間 2～3 回のチェックを実施しており、訓練年数に応じた訓練結果が出ているのかを確認し訓練方法についての振り返りができます。また、視覚的に把握できることから、訓練関係者同士の意見交換が深まるなど、訓練に対して有益な結果が出ています。

エル・チャレンジの就労訓練は、就労を目指す過程を大切に、「働くこと」そして「働き続ける力」を育てていきたいと願っています。

## ② 障がい者雇用を実現した契約制度改革

### ■総合評価一般競争入札制度

エル・チャレンジは、地方自治体や民間企業、公益法人に対して知的障がい者の雇用拡大を訴え、意欲的な取り組みを実践してきました。

ある社会福祉法人では、入札予定業者にエル・チャレンジとの連携を周知したうえで、知的障がい者雇用を取り入れた企画書を第一次審査とし、価格を最終審査とする入札制度を試みしました。

株式会社ユー・エス・ジェイでは、社内に「障がい者雇用研究会」を創設し、そこに、エル・チャレンジと大阪市職業リハビリテーションセンターも参画させていただき、結果、当時 34 人の障がい者雇用が実現しました。また、就労支援事業として園内清掃の一部をエル・チャレンジが受託することとなりました。

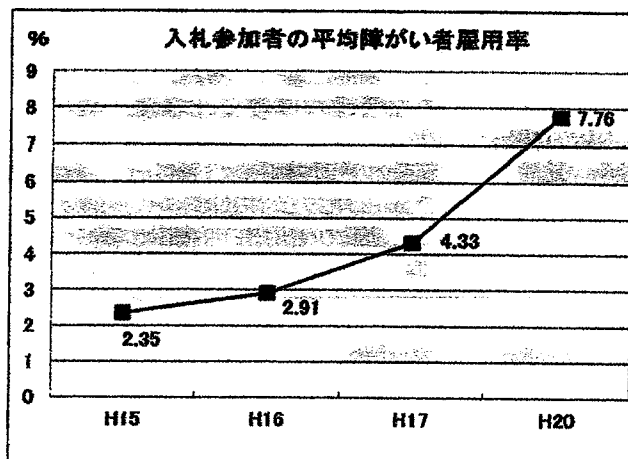
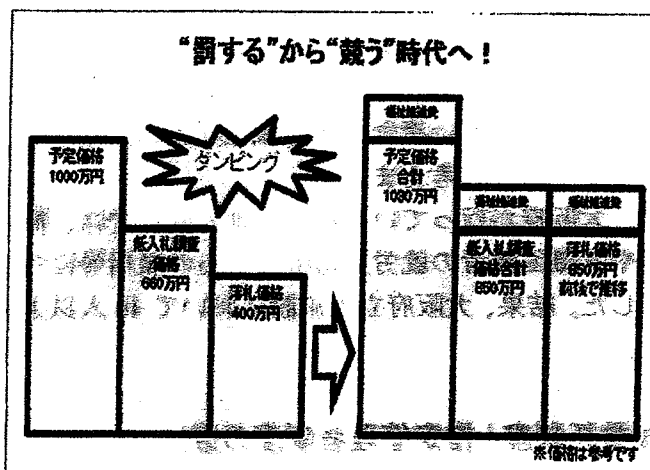
一方、当時のビルメンテナンス業界は最低制限価格の撤廃などによる底値なしのダンピングという不況の真っ只中がありました。就職した知的障がい者からは雇用継続を危ぶむ訴えも寄せられていました。

「価格だけを重視する入札制度で良いのか？」エル・チャレンジは、ビル清掃に携わる労働者、事業者、学識経験者と連携し、新しい入札制度（契約制度）のあり方を問う活動を開始しました。

2000 年 2 月には、「ビルメンテナンス労働者懇談会」を開催。大阪府と大阪市に対し「障がい者から職場を奪う入札制度の改善を求める要望書」を提出して交渉を持ちました。

また、約 50 社の事業者が参画して「自治体ビル管理契約研究会」を設立。労働者・事業者双方への実態調査も行いました。

そうした取り組みの結果、2002 年 6 月に再開された大阪府の「行政の福祉化プロジェクト」で、公共事業発注時における障がい者の雇用・就労支援として入札制度改革が議論の対象となり、価格だけを判断材料にするのではなく、障がい者雇用を評価項目に入れる「総合評価一般競争入札制度」が実現したのです。そして、2003 年度に、本庁舎と門真運転免許試験場の 2 施設でモデル導入されました。2004 年度に導入された府立の 5 病院、府立大学、産業技術研究所の 7 施設に加え、近年では、WTO “国際競争入札物件” にかかる大規模物件 10 施設全てに、また、大阪市や堺市をはじめとする市町村でも導入されています。



### ③ 官民協働に社会的価値の導入を実現

#### ■指定管理者制度への提言

2003年9月、地方自治法が改正され公の施設管理に指定管理者制度が導入されました。この制度は、公の施設管理に民間の力を活用することで、多様化する住民ニーズに効果的かつ効率的に対応し、サービス向上と経費削減を図ること等を目的としたものです。これにより地方自治体の出資法人などに対する「管理の委託制度」から、出資法人以外の民間（企業やNPO法人など）を含む地方自治体が指定した者（指定管理者）による「管理の代行制度」に転換がなされました。

この制度導入にあたって、エル・チャレンジが注目したのは、指定管理者を選定する過程において「行政の福祉化」の視点が含まれるのかということでした。

もしも、費用の効率化だけが重視されてしまえば、先の「入札制度」と同様、そこで働く労働者の立場・労働条件は著しく不安定なものになってしまいます。また、官民協働をより積極的に捉えるのであれば、これからの地域コミュニティ再生や公共的課題の克服につなげていくためにも、知的障がい者などの就職困難者の雇用という社会的価値を評価基準として盛り込むことが重要であると考えました。

現在、大阪府が行っている指定管理者制度では、障がい者の法定雇用率達成の取り組みや障がい者や就職困難者の就労支援機関からの雇用等について、選定の評価項目とすることが実現されました。結果、大阪府立の施設において40人以上の知的障がい者の雇用が進むことになりました。

#### ■管理委託制度と指定管理者制度の違い

|               | 管理委託制度  | 指定管理者制度  |
|---------------|---|--|
| 管理主体          | 出資法人、公共団体、公共的団体等に限定。  | 民間事業者を含む法人その他の団体（個人は不可）。議会の議決を経て指定。  |
| 管理主体の権限と業務の範囲 | 施設の設置者である地方公共団体と、条例に基づく契約により、具体的な管理の事務又は業務の執行を行う。<br>施設の管理権限及び責任は、設置者である地方公共団体が引き続き有し、施設の使用許可権限は委託できない。 | 施設の管理に関する権限を指定管理者に委任して行わせるものであり、施設の使用許可も行うことができる。<br>施設の設置者である地方公共団体は、管理権限の行使は行わず、設置者としての責任を果たす立場から必要に応じて指示等を行う。 |
| 市との法的関係       | 委託契約  | 「指定」という行政処分。<br>管理の詳細は「協定」により明確にする。  |

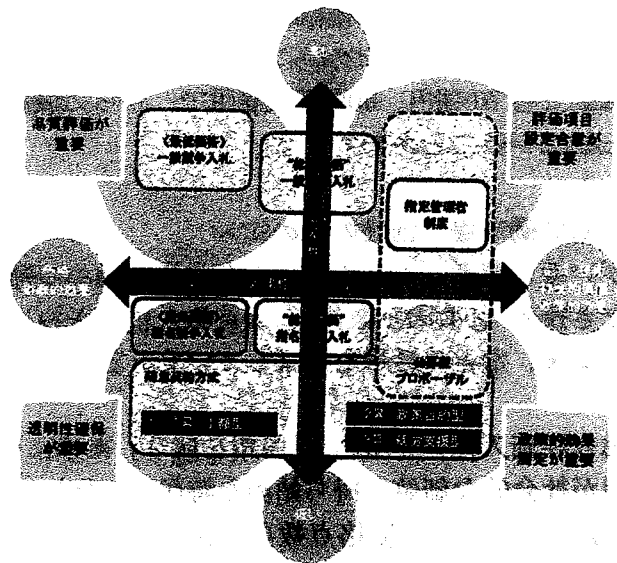
#### ④ 公的施設で障がい者の就労訓練を

##### ■行政の福祉化と施設なき授産(随意契約の活用)

一般に、公正な競争と安価な調達を担保するとの観点から、公共調達において低価格自動落札型一般競争入札を優先する志向が強くなります。しかし、この方式は過大な低価格競争につながり、当該現場の労務単価を不当に切り下げ、品質の低下を招くという事態を生み出します。そのため、国をはじめ多くの行政機関において、品質の担保や労働条件の確保を目的として、最低価格の設定や総合評価一般競争入札を導入するなど公共調達や公共サービスの民営化のあり方をめぐる議論が活発になっています。

一方、そうした議論の中で、公共調達を通じて障がい者や就職困難者の雇用・就労の機会を創出する試みも進んできました。私たちは、この取り組みをさらに推し進め、公共調達において、大きな課題である障がい者や就職困難者の雇用・就労の確保・創出への取り組みを優先事項の一つに採用すべきであると考えています。

その意味で、まず随意契約(1号・少額随契、2号・政策目的随契、3号・就労支援目的随契)の活用実態が注目されます。



○1号随契は、少額案件を対象としているが、障がい者や就職困難者の就労に活用できる仕組みを考える必要がある。

○2号随契は、エル・チャレンジの実例があるように、共同受注窓口という受け皿をつくり、公共調達の受注を通じて、大きな規模で障がい者や就職困難者の雇用・就労機会(「中間的就労」)を創出する可能性をもっており、もっと活用が検討されるべきである。

○3号随契は、シルバー人材センター、母子家庭及び寡婦の支援団体、障がい者福祉事業所への発注を目的としている。最近5年間を見ると、シルバー人材センターと母子福祉団体への発注が「横ばい」であるのに対し、障がい者自立支援法施行の影響もあってか障がい者就労施設への発注に取り組む自治体が若干増えている。しかし、シルバー人材センターが未だ圧倒的に多い契約額となっている。

就労支援の緊急性を考えれば、公共調達は、民間からの受注も多い高齢者の生きがいくより障がい者や就職困難者の雇用・就労の機会をつくることを優先して活用すべきであると考えます。

私たちは、契約制度の改革から障がい者や就職困難者の就労支援を行う「中間的就労」の場の確保に向けた取り組みを今後も行っていきます。

## ⑤ 政策入札研究フォーラム ～育てる公共の実現に向けて～

政策入札研究フォーラムの目的は3つです。1つは、エル・チャレンジ方式就労支援の「働きたいを支援」を広めること、2つ目は、大阪方式総合評価入札による「雇用を競う」を広めること、3つ目は、国の建築保全業務積算基準を検証し、ビルメンテナンス産業から「福祉を興す」対案を研究することにあります。

その背景には、①2000万人もの労働市場から排除された「働きたい人々」の就労支援をするためには、旧来型の職業訓練(障がい者施策の授産)に代わる「中間労働市場」の創出が求められていること、②「公共調達」や福祉・医療・学校等の「公的調達」は65兆円、500万人雇用の市場と推計されており、価格至上の競争入札に代わる調達戦略が求められていること、③3兆5千億円、200万人雇用のビルメンテナンス産業を含む「ソーシャル・マーケット(生活関連産業)」は、現状でも70兆円、800万人雇用で、さらに成長が予測され、雇用創出型産業の振興政策が求められていることがあります。

### ～「中間労働市場」創出のために～

障がい者、若者、ホームレスなど労働市場から排除された人々への就労支援をするため、①施設なき授産 ②共同企業体 ③公益法人にふさわしい活動 ④マイルストーン型雇用管理 ⑤境界なき支援、などの活用を提案していくことが必要だと明らかになりました。

### ～「総合評価入札」を深め、「雇用を競う」ために～

「雇用が社会的な価値を持ち始めた時代」のなかで、「育てる公共」ということから、総合評価入札の意義は大きく、価格点数(大阪府は50点)、契約期間、支援対象者の限定、履行品質の数値化、市民参加など、ある段階で育成できたら次の段階を考える「順繰りの取り組み」によって育んでいくことが求められます。また、「競争入札」方式ありきではなく、「協調的調達」方式の検討も課題であるということが明らかになりました。

### ～ビルメンテナンス産業から「福祉を興す」ために～

「新雇用産業」と「公契約条例」の両面から雇用創出型産業の振興を展望し、現場から労務単価の積算基準を積み上げて、国の建築保全業務積算基準の改定と自治体独自の積算基準の策定を求めていく必要があることが明らかになりました。

私たちは「働きたいを支援」「雇用を競う」「福祉を興す」という3つの目的を達成していくため、これまでの議論による研究成果を踏まえ、次のような方向性のもとでさらに詳細に研究していく方針です。

- 「働きたいを支援」するためには、エル・チャレンジ方式就労支援で・・・
- 「雇用を競う」ためには、大阪方式総合評価入札で・・・
- 「福祉を起こす」ためには、国の建築保全業務積算基準を検証し、ビルメンテナンス産業から・・・



エル・チャレンジ

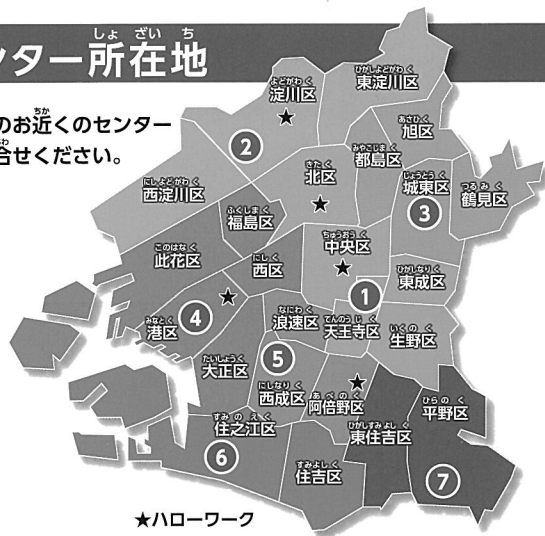
大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合



## センター所在地

**1**  
 お住まいのお近くのセンター  
 までお問合せください。

〒543-0026  
 大阪市天王寺区東上町4番17号  
 (大阪市中央授産場内)  
 TEL 06-6776-7336 FAX 06-6776-7338



★ハローワーク

**2**  
 淀川地域障がい者就業・生活支援センター

〒532-0013  
 大阪市淀川区木川西4丁目5番40号  
 (淀川暖気の苑内)  
 TEL・FAX 06-6885-7911



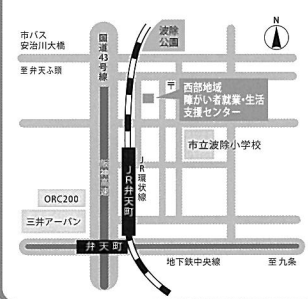
**3**  
 北部地域障がい者就業・生活支援センター

〒536-0003  
 大阪市城東区今福南1丁目2番24号  
 (今福事業所内)  
 TEL 06-6955-9921 FAX 06-6933-0737



**4**  
 西部地域障がい者就業・生活支援センター

〒552-0001  
 大阪市港区波除5丁目8番9号  
 TEL 06-4393-3600 FAX 06-4393-3770



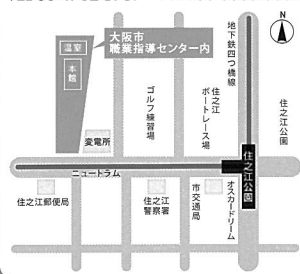
**5**  
 中部地域障がい者就業・生活支援センター

〒557-0061  
 大阪市西成区北津守3丁目6番4号  
 (総合就労支援福祉施設にしなりWing内)  
 TEL 06-4392-9089 FAX 06-4392-8710



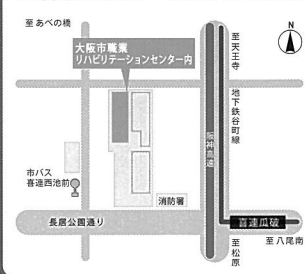
**6**  
 南西部地域障がい者就業・生活支援センター

〒549-0023  
 大阪市住之江区泉1丁目1番110号  
 (大阪市職業指導センター内)  
 TEL 06-4702-5757 FAX 06-6685-8064



**7**  
 南部地域障がい者就業・生活支援センター

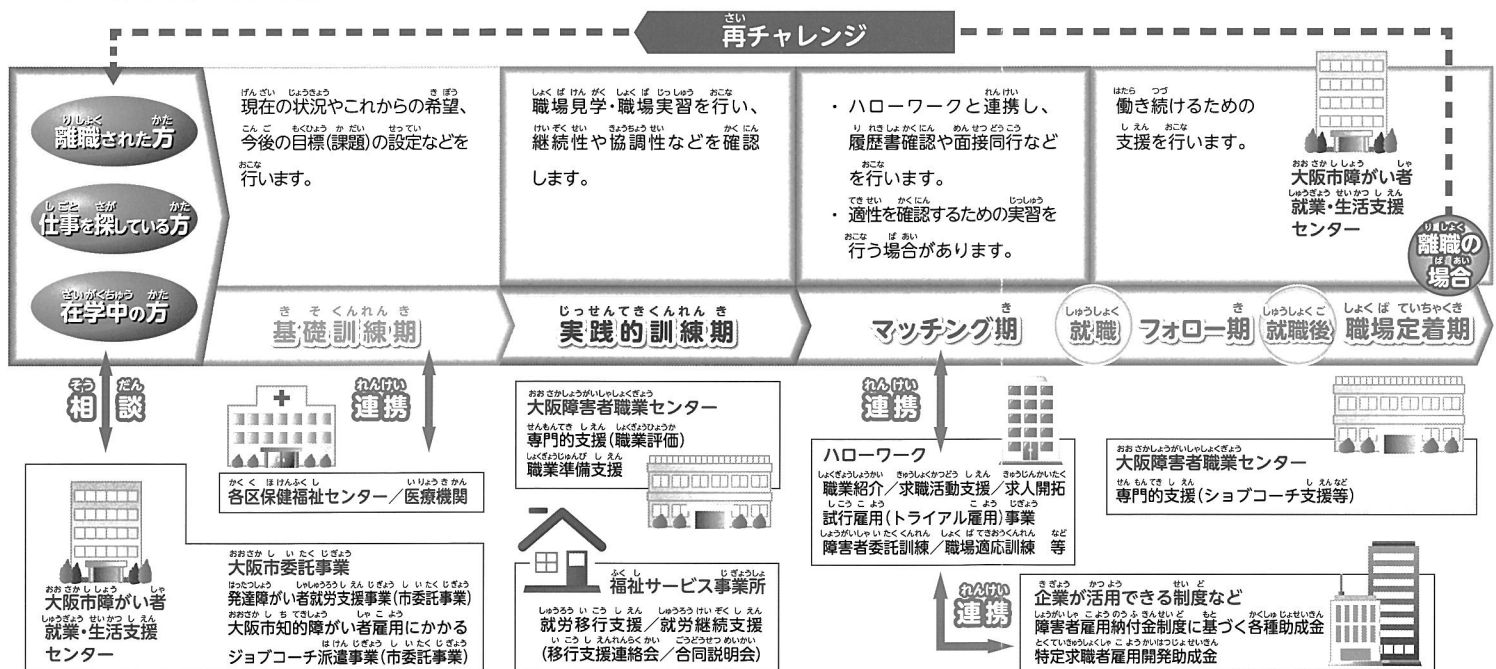
〒547-0026  
 大阪市平野区喜連西6丁目2番55号  
 (大阪市職業リハビリテーションセンター内)  
 TEL 06-6704-7201 FAX 06-6704-7274



# おおさかししょう 大阪市障がい者 しゅうぎょう せいかつ し えん 就業・生活支援センター



あなたと企業を結びます



※この流れに限らず、全機関が適宜、連携しながら、地域で働き続けるために、バックアップします！



<https://www.facebook.com/osakacccplus>  
oc@cccplus.jp

● おおさか し ない す かた  
大阪市内にお住まいの方

● げんそく しょう しゃて ちよう も かた  
原則、障がい者手帳をお持ちの方

① まずセンターにお電話かFAXにてご連絡をお願い  
 します。  
 あんたん くわ はなし うかが  
 ② 面談にて詳しくお話を伺います。  
 めんだん よやく ひつよう  
 (面談には予約が必要です)  
 ちよくせつし えん きぼう かな  
 ③ 直接支援をご希望される方は、センターに登録を  
 していただきます。  
 ほんにん か なが まち  
 ※ ご本人やご家族のプライバシーは守ります。  
 きせうしん しやうかい そうだん と おつか  
 ※ 求人紹介のみのご相談は取り扱っておりません。  
 りようしやう  
 ご了承ください。

● そうだん とうろく むりよう ご相談や登録にあたっては無料です。

● こうつうひ ちやうしきゆひ しせつ りよう ば あい ただし交通費、昼食費、施設を利用される場合などは自己負担となります。

- <sup>かいしゃ</sup>会社で<sup>はたら</sup>働きたいと<sup>おも</sup>思っている方
- <sup>はたら</sup>働きたいけれど、<sup>なに</sup>何からはじめてよいのか<sup>ほうこう</sup>方向がわからない方
- <sup>はたら</sup>働いているけれど、<sup>ひとり</sup>一人で<sup>なや</sup>悩んでいる方
- <sup>しごと</sup>仕事を<sup>つづ</sup>続ける<sup>じんしん</sup>自信をなくした方、<sup>かた</sup>転職を<sup>てんしんよく</sup>考えている方

- 就職までの道のりを一緒に考えます。
- あなたの思いを周りの人に理解してもらえるようにお手伝いします。
- あなたに必要な社会資源とつながります。(応援団を増やしていきます)

- 今後障がい者雇用を検討されている企業の方
- すでに障がい者雇用をされている企業の方
- 雇用に関するサポートや制度の活用など、必要な情報を提供します。

## 障害者雇用率制度の概要

### ○ 障害者雇用率制度とは

身体障害者、知的障害者及び精神障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

### ○ 一般民間企業における雇用率設定基準

以下の算定式による割合を基準として設定。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。ただし、短時間の重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

### ○ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

#### （参考） 平成30年4月以降の障害者雇用率

##### <民間企業>

|         |   |       |      |
|---------|---|-------|------|
| 一般の民間企業 | = | 法定雇用率 | 2.2% |
| 特殊法人等   | = | 法定雇用率 | 2.5% |

##### <国及び地方公共団体>

|             |   |       |      |
|-------------|---|-------|------|
| 国、地方公共団体    | = | 法定雇用率 | 2.5% |
| 都道府県等の教育委員会 | = | 法定雇用率 | 2.4% |



## 平成30年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

| 事業主区分       | 法定雇用率  |             |
|-------------|--------|-------------|
|             | 現行     | 平成30年4月1日以降 |
| 民間企業        | 2.0% ⇒ | <b>2.2%</b> |
| 国、地方公共団体等   | 2.3% ⇒ | <b>2.5%</b> |
| 都道府県等の教育委員会 | 2.2% ⇒ | <b>2.4%</b> |

また併せて、下記の2点についてもご注意くださいよう、お願いいたします。

### 留意点

① 対象となる事業主の範囲が、**従業員45.5人以上に広がります。**

#### ▶ 従業員45.5人以上50人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

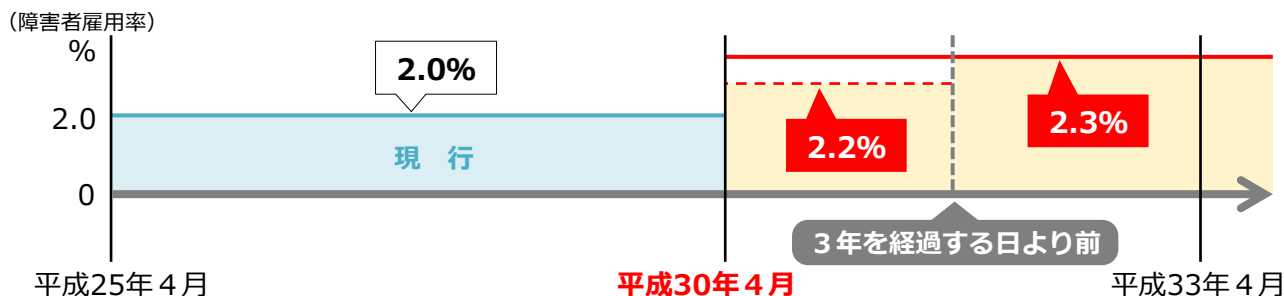
### 留意点

② 平成33年4月までには、**更に0.1%引き上げとなります。**

#### ▶ 平成30年4月から3年を経過する日より前※に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。（国等の機関も同様に0.1%引上げになります。）

※ 具体的な次回の引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。

※ 2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。



**Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？**

**A1.** 新しい法定雇用率で算定していただくことになります。平成31年4月1日から同年5月15日までの間に申告していただく分（申告対象期間が、平成30年4月から平成31年3月までの分）適用されますので、申告の際はご注意ください。

**Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？**

**A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

**Q3. 障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？**

**A3.** 「障害者に向いている仕事」「障害者に向いていない仕事」というものではありません。一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職まで、様々な職種で雇用されています。

（参考）障害者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>

**開講のお知らせ****平成29年秋****精神・発達障害者しごとサポーター養成講座  
が始まります！****養成講座の概要**

- ◆ **メリット**：精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆ **講座時間**：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆ **受講対象**：企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。

※ 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈予定です（数に限りがあります）。



**事業所への  
出前講座もあります**



**ハローワークから講師が事業所に出向きます。**

また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。

**詳しくは、都道府県労働局職業安定部職業対策課にお問い合わせください。**

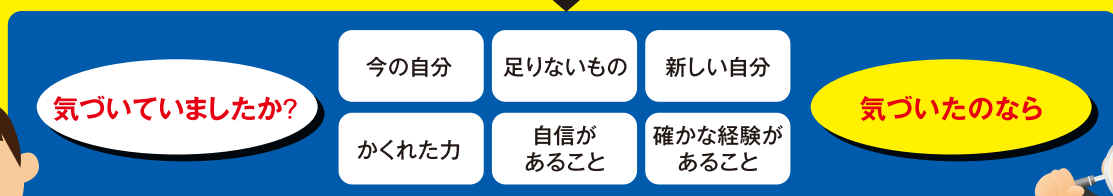
※「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。  
また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めるものでもありません。



# 就労相談

## 「働きたい!」でも・・・「働けない!」

不安を抱えたまま悩まないで相談してください。



やりたいことを  
見つけよう!

もっと

自分の能力を  
活かそう!



- コミュニケーション能力向上  
楽しくステップアップ **グループワーク**
- 応募書類・面接対策  
履歴書・職務経歴書の作成支援  
模擬面接・社会人マナーもOK **書類・面接対策**
- 同行支援(必要に応じて)  
安心の第1歩、一緒にしましょう **ガイドヘルプ**
- 面接会・説明会・セミナー  
幅広い情報でチャンスを広げる。 **就労支援イベント**

自分にあった  
働き方・仕事が見つかる!

**就職**

自分にあった  
働き方・仕事で働ける!

そして、その先も **あなたの「働きたい!」を応援します。**

対象: 大阪市内在住の方

地域就労支援センターと  
一部の区役所で  
実施しています。  
**無料**

大阪市地域就労支援センター  
TEL 0120-939-783

[電話受付時間] 月～金 10:00～17:00

[ホームページ] <http://shigoto-chiiki.jp/>

通話料無料 (携帯電話からご利用いただけます)

センター  
でのご相談  
**60分**

区役所(一部)  
でのご相談  
**30分**

# 相談場所のご案内

親切丁寧に  
お話を聞いていただき、  
気持ちになりました。



どこに相談に行けば  
いいかわからなかったのですが、  
適切な情報を提供して  
いただきました。



| 場所                        | 曜日        | 時間  |
|---------------------------|-----------|---|
| 生野区役所                     | 第2・4月曜日   | <b>相談受付</b> 13:20～15:30<br><b>【相談時間】</b> ① 13:30～14:00 (受付順)<br>② 14:00～14:30 (受付順)<br>③ 14:30～15:00 (受付順)<br>④ 15:00～15:30 (受付順)<br>⑤ 15:30～16:00 (受付順)<br>⑥ 16:00～16:30 (予約相談)<br>⑦ 16:30～17:00 (予約相談)<br><br>※①～⑤は <b>受付順の相談</b> です。<br>当日時間内に相談場所へお越しください。(時間は相談員にご相談ください。)<br>※⑥～⑦は <b>予約相談</b> です。<br>当日の11:00までに大阪市地域就労支援センターにご連絡ください。 |
| 鶴見区役所                     | 第1水曜日     |   |
| 福島区役所                     | 第3水曜日     |   |
| 西区役所                      | 第3水曜日     |   |
| 城東区役所                     | 第2・4木曜日   |   |
| 阿倍野区役所                    | 第1・3金曜日   |   |
| 東住吉区役所                    | 第2金曜日     |   |
| 東淀川区役所                    | 第1・2・4水曜日 | <b>相談受付</b> 9:05～11:15<br><b>【相談時間】</b> ① 9:15～ 9:45 (受付順)<br>② 9:45～10:15 (受付順)<br>③ 10:15～10:45 (受付順)<br>④ 10:45～11:15 (受付順)<br>⑤ 11:15～11:45 (受付順)<br>⑥ 11:45～12:15 (予約相談)<br><br>※①～⑤は <b>受付順の相談</b> です。<br>当日時間内に相談場所へお越しください。(時間は相談員にご相談ください。)<br>※⑥は <b>予約相談</b> です。<br>前日の17:00までに大阪市地域就労支援センターにご連絡ください。                              |
| 大阪市地域<br>就労支援センター<br>(本部) | 月～金曜日     |   |
|                           |           | <b>相談受付</b> 10:00～16:00<br><b>【相談時間】</b> ① 10:00～11:00 (受付順・予約優先)<br>② 11:00～12:00 (受付順・予約優先)<br>③ 13:00～14:00 (受付順・予約優先)<br>④ 14:00～15:00 (受付順・予約優先)<br>⑤ 15:00～16:00 (受付順・予約優先)<br>⑥ 16:00～17:00 (受付順・予約優先)<br><br>※来訪による受付で、当日の相談を希望されましても、対応できない場合がございますので、お電話によるご予約をおすすめします。   |



〒556-0027 大阪市浪速区木津川2-3-8 A'ワーク創造館内

## TEL 0120-939-783

**通話料無料** (携帯電話からもご利用いただけます)

**【電話受付時間】** 月～金 10:00～17:00

**FAX 06-6567-6891**

✉ [osaka-shurou@shigoto-chiiki.jp](mailto:osaka-shurou@shigoto-chiiki.jp)

ひとりで悩まずいっしょに、ひとつずつ前へ！

### 大阪市地域就労支援センター

〒556-0027  
大阪市浪速区木津川2-3-8 A'ワーク創造館内

<http://shigoto-chiiki.jp/>

まずは  
お電話  
ください

QRコードで簡単アクセス





## ひとり親家庭等就業・自立支援センター事業

### 1 趣 旨

母子家庭の母及び父子家庭の父並びに寡婦（以下「母子家庭の母等」という。）の自立を図るため、就業機会の確保は重要であるが、母子家庭の母等の就業経験不足、就業に関する情報の不足、雇用する側の母子家庭の母等への理解不足など母子家庭の母等を取り巻く雇用環境はきわめて厳しい状況にある。このため、母子家庭の母等に対し、就業の相談から就業支援講習会の実施、就業情報の提供など一貫した就業支援サービスの提供等を実施するとともに、生活の安定と児童の福祉を増進するため、養育費の取り決めなど専門家による相談などを総合的に行う「大阪市ひとり親家庭等就業・自立支援センター事業」を実施し、母子家庭の母等の就業促進と生活の安定を図ることを目的とする。

※父子家庭の父も本事業の対象であることが明確となるよう、平成 27 年 4 月に「母子家庭等就業・自立支援センター事業」から「ひとり親家庭等就業・自立支援センター事業」に名称変更した。

### 2 実施主体

大阪市、ただし公益社団法人大阪市ひとり親家庭福祉連合会が指定管理者として事業実施

### 3 事業の対象者

大阪市内に居住する母子家庭の母及び父子家庭の父並びに寡婦とする。

### 4 事業の実施場所

母子・父子福祉センター「大阪市立愛光会館」

住所：大阪市北区中津 1－4－10

電話：06－6371－7146

### 5 事業内容

#### （1）就業促進事業

就業支援員を配置し、地域の企業を訪問し、雇用企業の開拓や母子家庭等の理解を深める等の情報提供を行う。

#### （2）就業相談事業

就業促進を図るため、専門の就業相談員を配置し、個々の相談に応じ、職業能力の適正、職業訓練の必要性、就業への意欲、求人情報の提供など、適切なアドバイスやカウンセリングを実施する。

#### （3）就職準備・離転職セミナー事業

就業経験がない者、経験はあるが専業主婦であった期間が長く就業に不安感をもつ

者、転職希望はあるが職業と生活の両立に不安を抱いている者などを対象に、就職、転職に関する基礎知識の習得や不安の解消を図るためのセミナーを開催する。

(4) 就業支援講習会事業及び保育サービス

母子家庭の母等に能力開発の機会を提供し経済的自立を支援するため、母子・父子福祉センター「愛光会館」において就業支援講習会（簿記、調理師免許、介護職員初任者研修、パソコン講習会）を実施し、あわせて講習会受講中のひとり親家庭の子どもを預かる保育サービスを実施する。

(5) 就業支援バンク事業

講習会修了者等の求職活動を支援するため、希望する雇用条件等を登録し、希望に応じた求人情報を提供するとともに、インターネット等を活用した情報提供、メール相談、企業等への雇用を促進するための啓発を行う。

(6) 無料での職業紹介

母子家庭の母等を対象に、無料で職業紹介を行う。この職業紹介を経て、母子家庭の母等を採用した事業所は、特定求職者雇用開発助成金を受給することができる。

業務範囲：取扱職種の範囲は、全職種、国内

(7) 特別相談事業

離婚や配偶者との死別等に際しての養育費の取り決めや遺産相続等の専門的かつ複雑な母子家庭等が抱える諸問題に対し、弁護士等による特別相談を実施する。

(8) 就業支援関係者等研修事業

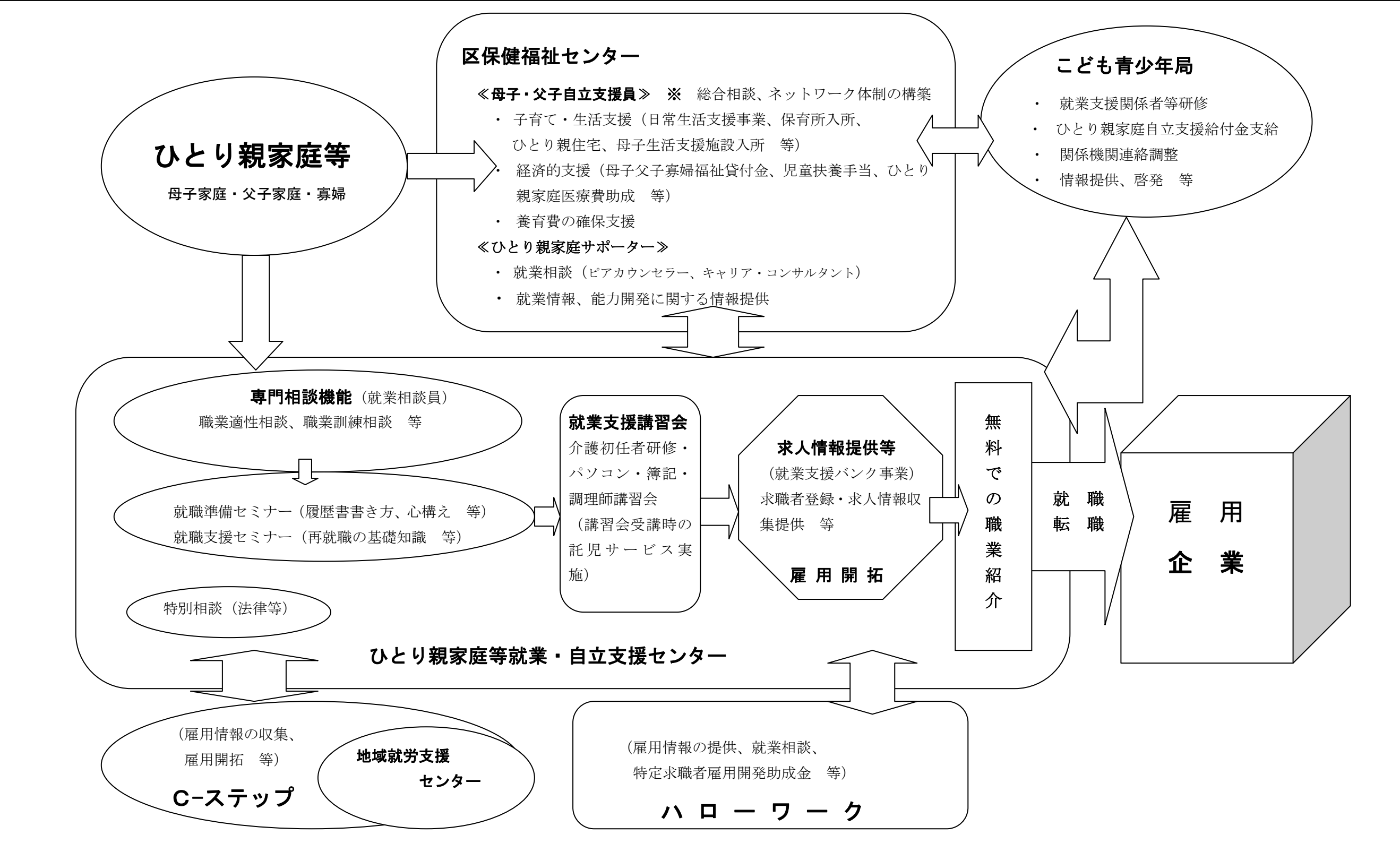
母子家庭の母等からの就業に関する相談に応じる者の資質向上を図るため、研修会を実施する。

(9) 在宅就業推進事業

母子家庭の母等の多様な働き方を支援するため、在宅就業に関するセミナーの開催や、在宅就業者として就業開始間もない時期等に、仕事の受注、検品、納品等に関する基本的なノウハウの提供・コーディネート等を実施する。

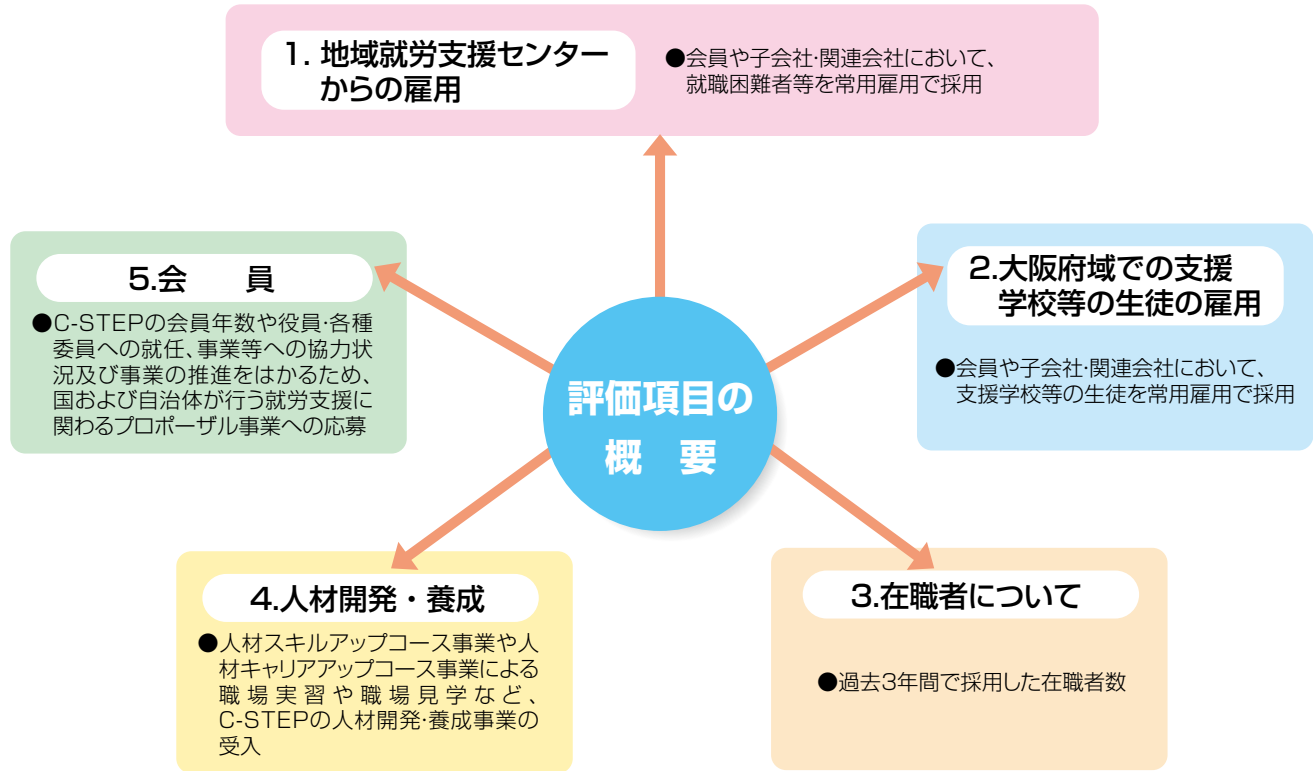
6 その他 事業概念図 別添

# 大阪市ひとり親家庭等就業・自立支援センター事業概念図（相談から就業までのサービス提供）



# 独自のC-STEP貢献度評価プログラム

いま、企業の社会的責任(CSR)が問われています。  
C-STEP会員は、「雇用・就労」を通じて人権課題に積極的に取り組む社会貢献企業をめざしています。



## 『C-STEP会員』でビジネスチャンスが拡大

大阪府は、「総合評価入札制度」の評価項目で『C-STEPの会員であること』を評価する方向を新たに打ち出しました。障がい者雇用に積極的な企業や、一人親家庭の母親等が抱える雇用・就労阻害要因に配慮する企業、人権課題に積極的に取り組む企業は、ビジネスチャンスが拡大することになります。

大阪市営地下鉄谷町線・中央線「谷町四丁目」駅下車6号出口徒歩1分



## 一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター

〒540-0028 大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通FNビル14階  
TEL(06)6940-6600 FAX(06)6910-6033 URL <http://www.c-step.or.jp>



## 雇用を通じた人権確立を!



C-STEPは、大阪府や府内市町村が進める地域就労支援事業と緊密に連携し、会員の協力により多くの就職困難者等の雇用・就労を支援しています。

また、大阪府域の支援学校等との連携を強め、障がいのある生徒に対する職場実習や就労支援に取り組んでいます。

C-STEPの取組みにご理解・ご賛同いただき、“人権課題の解決、人権尊重の社会づくり”に向け共に邁進しましょう。

愛称：C-STEP  
(シーステップ)

C AREER(キャリア)「職を通じての生涯」を  
S UPPORT(サポート)「サポート」し  
T ALENT(タレント)「人材や適性」を高め  
E NHANCEMENT(エンハンスメント)「増進する」  
P LAZA(プラザ)「市場・広場」



一般社団法人  
おおさか人材雇用開発人権センター

# C-STEP会員は社会貢献(CSR)を実践しています。

『雇用・就労』を通じた人権尊重の社会づくりを掲げ、  
C-STEPは1千あまりの会員・団体が参画する一般社団法人です。

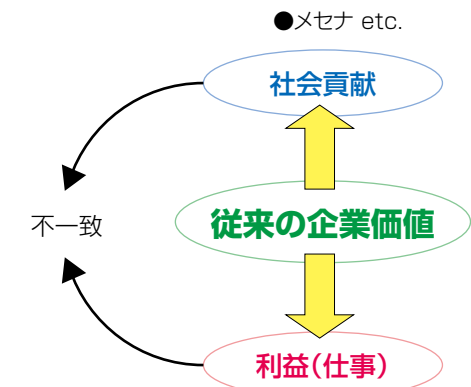
## 人権の取組みで企業価値を高める

企業の社会的責任や法令遵守(コンプライアンス)が厳しく問われる時代です。人権への取組みが、社会や市場からの支持獲得に繋がり、ビジネスチャンスや利益の拡大、企業価値を高めることになります。

C-STEPは、独自の「会員貢献度評価制度」を有し、“雇用を通じて人権確立”をめざし一貫して取り組んでいる唯一の一般社団法人として、会員・団体の皆さんと頑張っています。

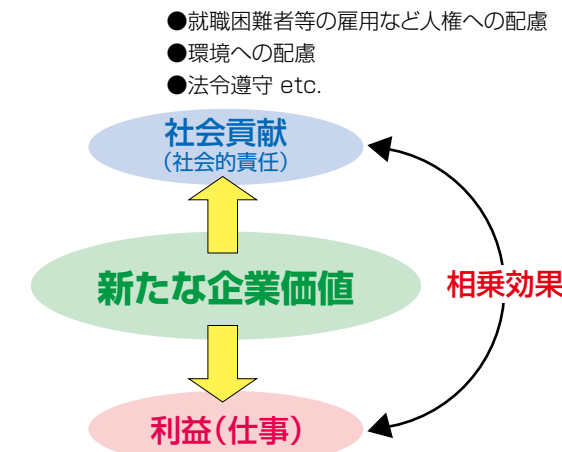
### 企業価値の概念

#### ■従来の企業価値の概念



従来は、社会貢献と利益は必ずしも一致せず

#### ■新たな企業価値の概念



これからは、社会貢献(社会的責任)に積極的な企業ほど  
社会や市場で評価され、利益や企業価値も増大

### C-STEPが実施する4本柱の主要事業

C-STEPは、就職困難者等の雇用・就労の実現をめざす一般社団法人として、関係機関・団体と緊密な連携を図りながら、様々な事業を行っています。

雇用・就労を重要な人権課題の一つと位置づけ、C-STEPは会員の創意とともに、次のような事業に主に取り組んでいます。

#### 1.人材開発・養成事業

人材開発・養成事業は、「人間を主役とした人材開発」をテーマに、会員・団体や府・市町村、労働局などと緊密に連携、協働し事業を進めています。

また、大阪府域の支援学校等の生徒の就労支援に積極的に取り組んでいます。

#### 2.就職マッチング事業

地域就労支援事業との連携の中で、会員・団体の求人・仕事情報と、求職登録者との迅速なマッチングのための様々な事業を進めています。

#### 3.情報発信・研究開発事業

雇用・就労に関する様々な情報の収集と発信、雇用・就労実態等の把握・分析のための調査研究、就職困難者の就労支援をはかるため雇用問題研究会等を実施しています。

また、求職者・求人側双方に対する情報提供や調査研究事業を進めています。

#### 4.その他事業

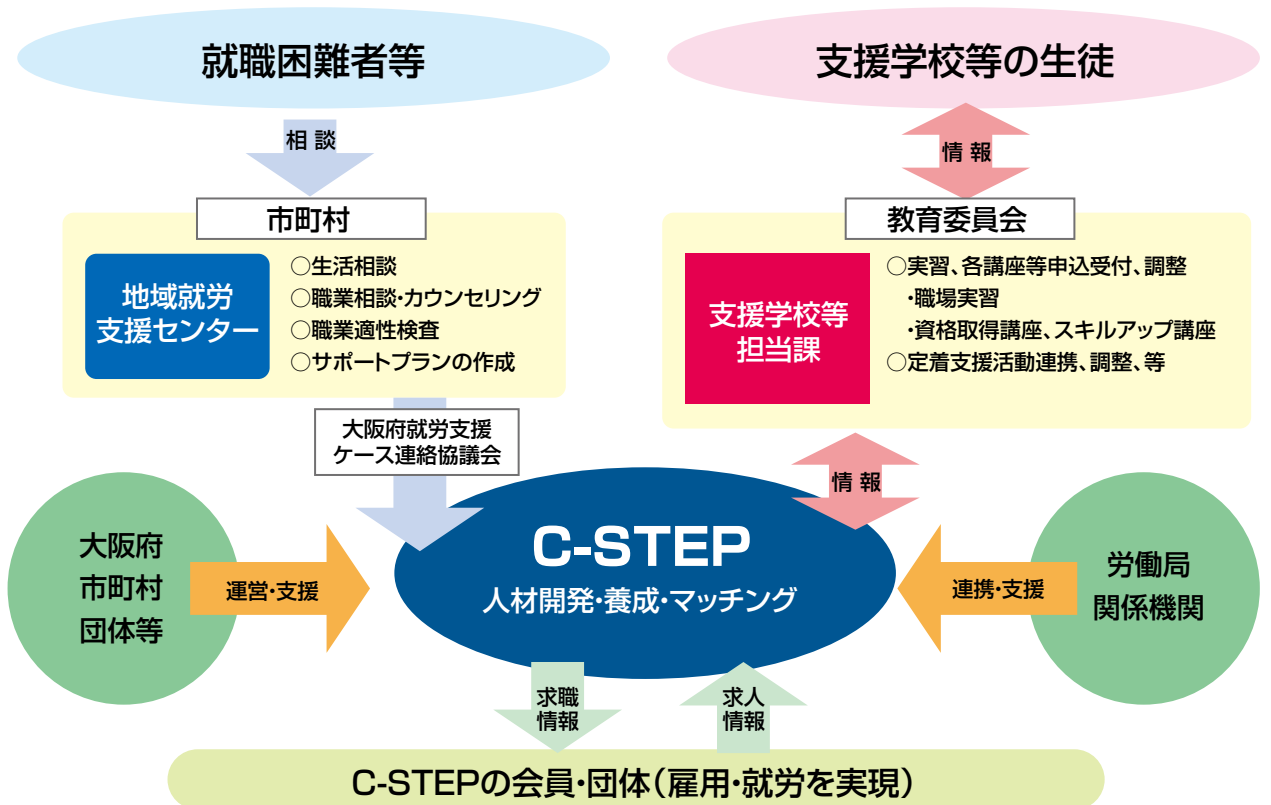
C-STEP新規会員の加入促進、「えせ同和行為等」を根絶するための情報提供と相談、C-STEP会員に就職した者の定着支援、大阪市地域就労支援事業の受託等、あらゆる分野で就労支援に関わる取り組みを進めています。

## C-STEPの地域就労支援事業等における役割

大阪府と府内市町村は、他の関係機関・団体とも連携・協力して、働く意欲と希望がありながら、様々な阻害要因を抱え雇用・就労が実現できない方々(以下「就職困難者等」という)を支援する『地域就労支援事業』に取り組んでいます。

C-STEPは、大阪府や市町村、会員・団体と連携して、就職困難者等の方々の人材養成やマッチング事業等を実施し、また大阪府域の支援学校等と連携して、障がいのある生徒への雇用・就労の実現を支援するなど、地域就労支援事業において重要な役割を担っています。

### 地域就労支援事業等におけるC-STEPの役割



### C-STEPの沿革

C-STEPは、前身の「社団法人同和地区人材雇用開発センター」から、「社団法人おおさか人材雇用開発人権センター」(愛称:C-STEP)に名称や定款変更をおこない、2002年4月から新たにスタートした公益法人です。C-STEPは、(社)同和地区人材雇用開発センターの歴史や伝統を継承し、就職困難者等の雇用・就労の実現という「人権課題」の解決に向け新たに挑戦しています。又2013年4月C-STEPは一般社団法人に移行しました。

#### 【C-STEPの略年譜】

- ◆1981年7月 (社)同和地区人材雇用開発センター設立総会(経済3団体、企業423社、大阪府内全市町村等)
- ◆2002年2月 臨時総会で名称・定款等変更承認
- ◆2002年4月 「(社)おおさか人材雇用開発人権センター」(愛称:C-STEP)スタート
- ◆2003年5月 評価・顕彰システムを導入し、94会員・団体に大阪府知事・大阪市長が感謝状を贈呈
- ◆2004年5月 第2期(2002年度-2006年度)C-STEP会員貢献度評価制度をスタート
- ◆2007年5月 第3期(2007年度-2009年度)C-STEP会員貢献度評価制度をスタート
- ◆2008年12月 「C-STEPあり方検討委員会」報告書でる
- ◆2009年4月 大阪府域の支援学校等の障がいのある生徒の就労支援スタート
- ◆2010年4月 第4期(2010年度)C-STEP会員貢献度評価制度をスタート
- ◆2011年5月 第5期(2011年度)
- ◆2011年5月 2011年通常総会・設立30周年記念講演開催
- ◆2012年5月 第6期(2012年度)
- ◆2013年4月 C-STEPが一般社団法人に移行

