

I C-STEP 第3期評価・顕彰システム導入について

1. C-STEPにおける評価・顕彰システム導入の意義

C-STEPは、前身である社団法人同和地区人材雇用開発センターの設立（1981年）以来今日まで、「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1,000余の企業・団体が参加する公益法人（＝社団法人）として事業展開を行っています。

近年、社会的にCSR（企業の社会的責任）の論議が盛んです。C-STEPは先駆的に評価・顕彰システムを導入し、組織として「雇用・就労」に焦点を当てたCSR、企業の社会的責任の遂行に取り組んでおりますが、これは他に類のない画期的な意義のある取組です。

第1期のC-STEP評価・顕彰システムは、C-STEPへの改革に合わせて同和地区人材雇用開発センターにおける21年間の活動における会員の貢献度評価・顕彰を行いました。そして、引き続き第2期評価・顕彰に取り組み、今回、2007年度から2009年度の3年間で「第3期評価・顕彰システム」として取り組んでいくことになります。

第1期から第3期の評価・顕彰システムを概観すると次のとおりです。

図表1 第1期～第3期評価・顕彰システム概観

①第1期評価・顕彰（1981～2001年度…21年間）

- ・同和地区人材雇用開発センター → C-STEPへの改革
- ・同和地区人材の“安定雇用（常用雇用）”の実現

●コンセプト：

同和地区人材雇用開発センターにおける21年間の活動総括、会員の貢献度評価・顕彰

②第2期評価・顕彰（2002～2006年度…5年間）

- ・地域就労支援事業との連携
- ・就職困難者等の雇用・就労支援
＝安定雇用（常用雇用）の実現を含む“多様な働き方”の支援

●コンセプト：

地域就労支援事業との連携における5年間の活動総括、会員の貢献度評価・顕彰

③第3期評価・顕彰（2007～2009年度…3年間）

- ・地域就労支援事業との連携
- ・就職困難者等の雇用・就労支援
＝安定雇用（常用雇用）の実現を含む“多様な働き方”の支援
- ・CSRをめぐる動向 → C-STEPの会員及び活動がCSRの一貫

●コンセプト：

雇用に人権を！－新たな連帯による新たな価値創造－

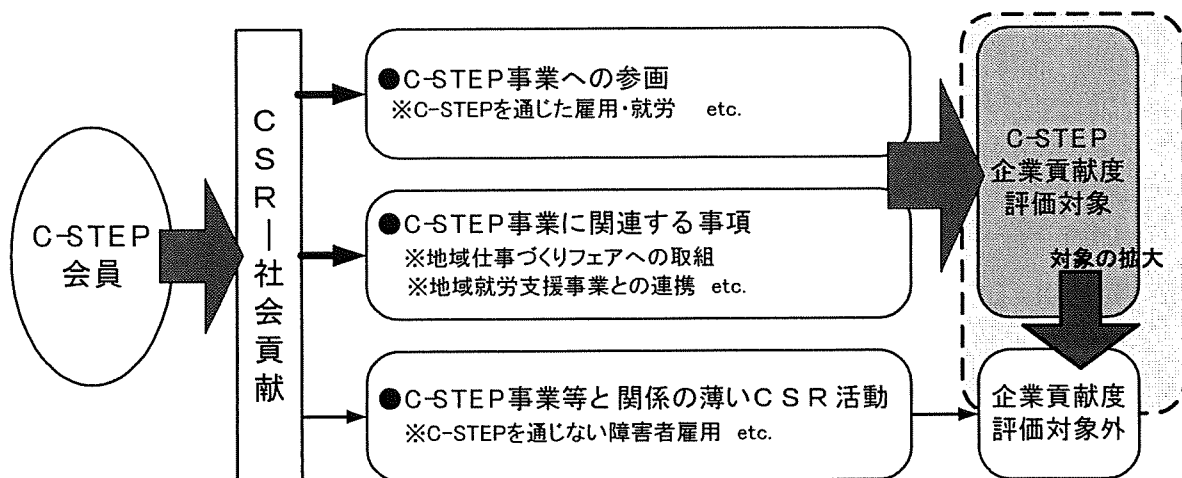
2. 評価対象とコンセプト

第3期C-STEP会員企業貢献度評価において、何のために何をどのように評価するのか、明確にする必要があります。第2期の会員企業貢献度評価は、C-STEP事業への参画やC-STEP事業に関連する事項を評価対象としていました。しかし、第2期の会員企業貢献度評価において実際にエントリーした企業は必ずしも多くはありませんでした。第3期の会員企業貢献度評価においては、より多くの会員企業がエントリーし、C-STEPの活性化や新たな会員拡大等につながるものにしていくことを企図しています。

このため、C-STEPの会員企業であることやC-STEP事業活動への参画がCSRの一貫であることを明確に位置づけるとともに、会員企業の中にはCSRに積極的に取り組み、優れた成果を達成している企業も多く、そうした活動も評価の対象としていく必要があるとの考えで、第3期の貢献度評価においては第2期の評価対象から「評価対象の拡大」を行いました（図表2参照）。

例えば、「特例子会社を設置（設立）」しているかどうかは、C-STEPやC-STEP事業と直接的には関係ありませんが、就職困難者の雇用・就労支援のC-STEPの組織目的から言えば障害者雇用促進の上からは意義のある取組であり、第3期の評価・顕彰においては評価項目の一つに位置づけました。

図表2 貢献度評価の対象概念（第2期→第3期）



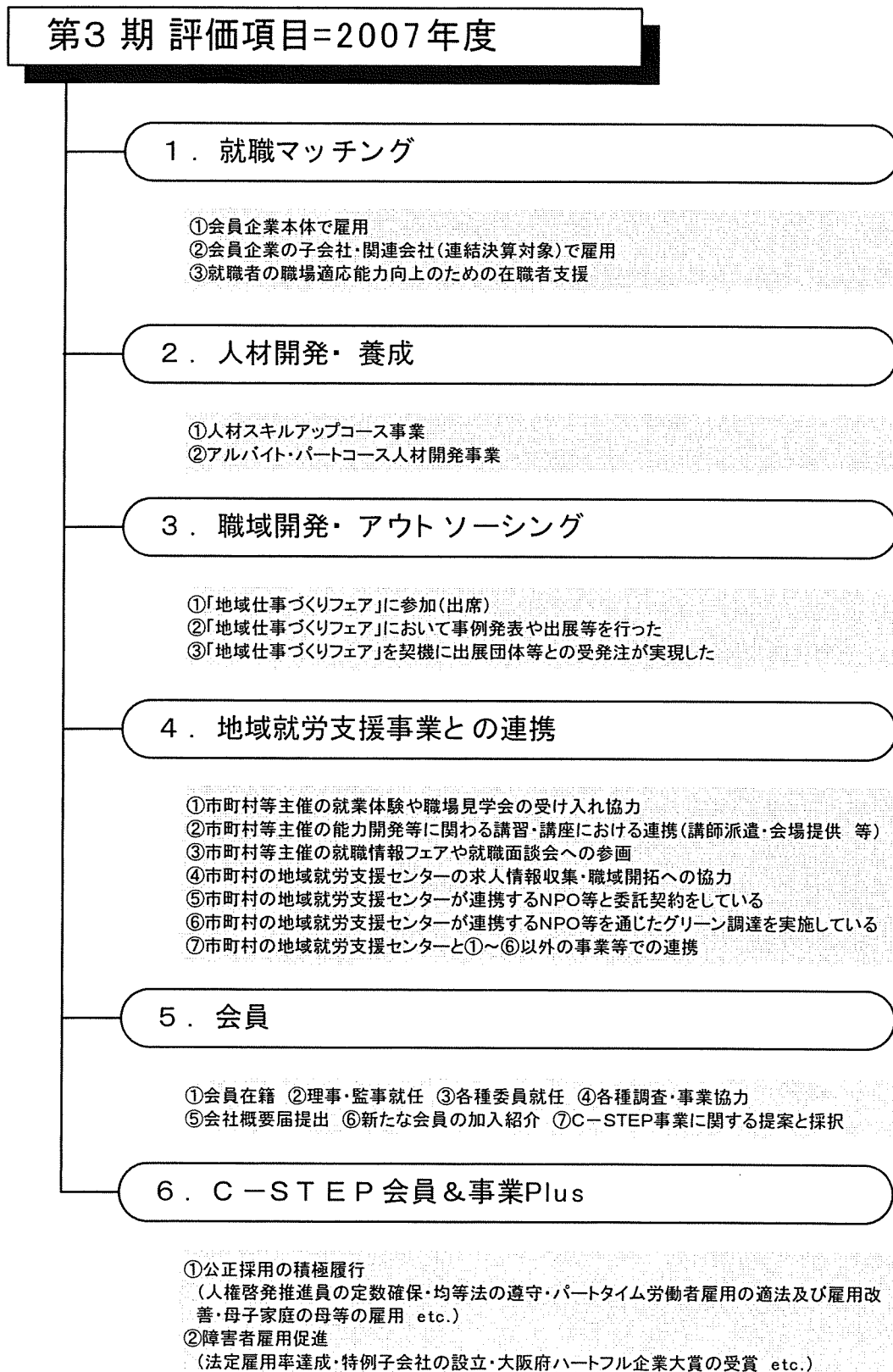
そして上記のような点を踏まえ、C-STEPの第3期会員企業貢献度評価のコンセプトを次のようにしました。

『雇用到人権を！—新たな連帯による新たな価値創造—』

3. 評価項目

評価項目の体系を図表3に示しています。第3期の評価項目が第2期のそれと大きく異なる点、すなわち前述の「(2) 評価対象とコンセプト」の内容を象徴している評価項目が「6. C-STEP 会員&事業Plus」です。なお、評価項目は年度毎で適宜見直すことにしています。

図表3 第3期評価項目



4. 評価方法と顕彰

第3期の評価・顕彰においては評価方法と顕彰内容についても新たな試みを行っています。一つは、評価方法において社会や企業の仕組み・制度等の変化のスピードが速いことから評価期間を「5年間の実績評価」から「3年間の実績評価」とし、期間評価累計得点に加え1年毎の評価集計得点を重視し、顕彰対象としました。また二つには、大阪府や大阪市の総合評価制度の導入において「C-STEPの会員」が評価加点されることになり、従来の大手・中堅企業会員からやや小規模企業の会員加入が進んでおり、公平性の観点から企業規模への配慮を行うことにしました。三つには、期間累計得点の「総合評価」に加え、より多くの会員企業が得意分野で挑戦する機会を拡大するために1年毎の評価集計得点による「部門賞」を設けることにしました。

第2期評価・顕彰制度からのこうした変更の意図するところは、公平性の確保及びチャンスの拡大にあり、多様な形で評価し、“頑張る企業を評価しよう！”“C-STEPの活性化を図っていこう！”ということです。

第2期と第3期の評価・顕彰制度の評価方法及び顕彰内容の主な変更点について比較の形で図表4に示しています。

図表4 評価方法及び顕彰についての第2期と第3期の比較

	第3期評価・顕彰	第2期評価・顕彰
評価方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 3年間の実績評価 ① 1年毎に評価集計得点 ② 3年間の評価累計得点 ※単年度と3年間累計の二面評価 ● 企業規模への配慮 ⇒資本金「10億円以上・未満」で区分 	<ul style="list-style-type: none"> ● 5年間の実績評価 ① 5年間の評価累計得点 ※5年間累計の一面評価
顕彰内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 総合賞 (ex.知事賞・市長賞) ⇒3年間累計得点 ● 部門賞 (ex.〇〇賞・××賞) ⇒1年毎の評価集計得点 ※部門賞は次年度定例総会、総合賞は4年目定例総会で顕彰 	<ul style="list-style-type: none"> ● 総合賞 (ex.知事賞・市長賞) ⇒5年間累計得点 ※6年目の定例総会で顕彰

なお、第3期会員企業貢献度評価・顕彰システムの全体フレームを図表5に示します。

図表5 第3期評価・顕彰システムの全体フレーム

