

2008 年 3 月 27 日

社団法人おおさか人材雇用開発人権センター

理 事 長 松 本 隆 様

人材開発・養成事業拡幅検討委員会

委 員 長 松 岡 健 司

今後の人材開発・養成事業の拡幅検討について(答申)

2007 年 11 月 30 日付で諮問がありました今後の人材開発・養成事業の拡幅検討について、慎重に協議を重ねました結果、別紙のとおり答申いたします。

記

【諮問事項】

- (1) 新人材養成コースについて
- (2) 新人材養成コースの具体的な仕組みについて
- (3) 新人材養成事業の対象者と進め方について

答 申 書

2008 年 3 月

人材開発・養成事業拡幅検討委員会

今後の人材開発・養成事業の拡幅検討について

諮問事項

- | |
|---|
| (1) 新人材養成コースについて
(2) 新人材養成コースの具体的な仕組みについて
(3) 新人材養成事業の対象者と進め方について |
|---|

1. 新人材養成コース事業の趣旨・目的&コンセプト …諮問事項（1）

（趣旨・目的）

①C-STEP の人材養成事業の核となっている「人材スキルアップコース事業」は、一定の成果を生みつつも、制約・限界、課題（例えば、「無償」、「4 週間」、「フルタイム」など）が存在する。

例えば、就職困難者等の多様性やニーズの多様化の中で、「困難者の“がんばり”への期待」だけでよいのか、あるいは「期間内でスキル習得や働く自信の獲得が困難な受講生が存在すること」にどのように対応するのか、といった課題がある。

②そもそも、働く能力とは、働くことを通じて培われるものが大きく、また、働くことは経済的自立を伴うものであり、経済的困難者をも包摂（インクルージョン）する人材養成システムが必要と思われる。

③現状の「人材スキルアップコース事業」は、今後も継続・発展させていくこと並行して、先の課題等に対応した新たな人材養成コースの創設（C-STEP の人材養成事業の“複線化”、“拡幅”）が求められている。

（コンセプト）

①普通に（実際に）働くことにより、支援対象者自らが自己のキャリアアップにつなげる人材養成スキーム

②会員企業は、実習生として実習指導するのではなく、期間限定雇用（普通のパート・アルバイト・契約社員など）として活用する（「求人情報」取扱い）。

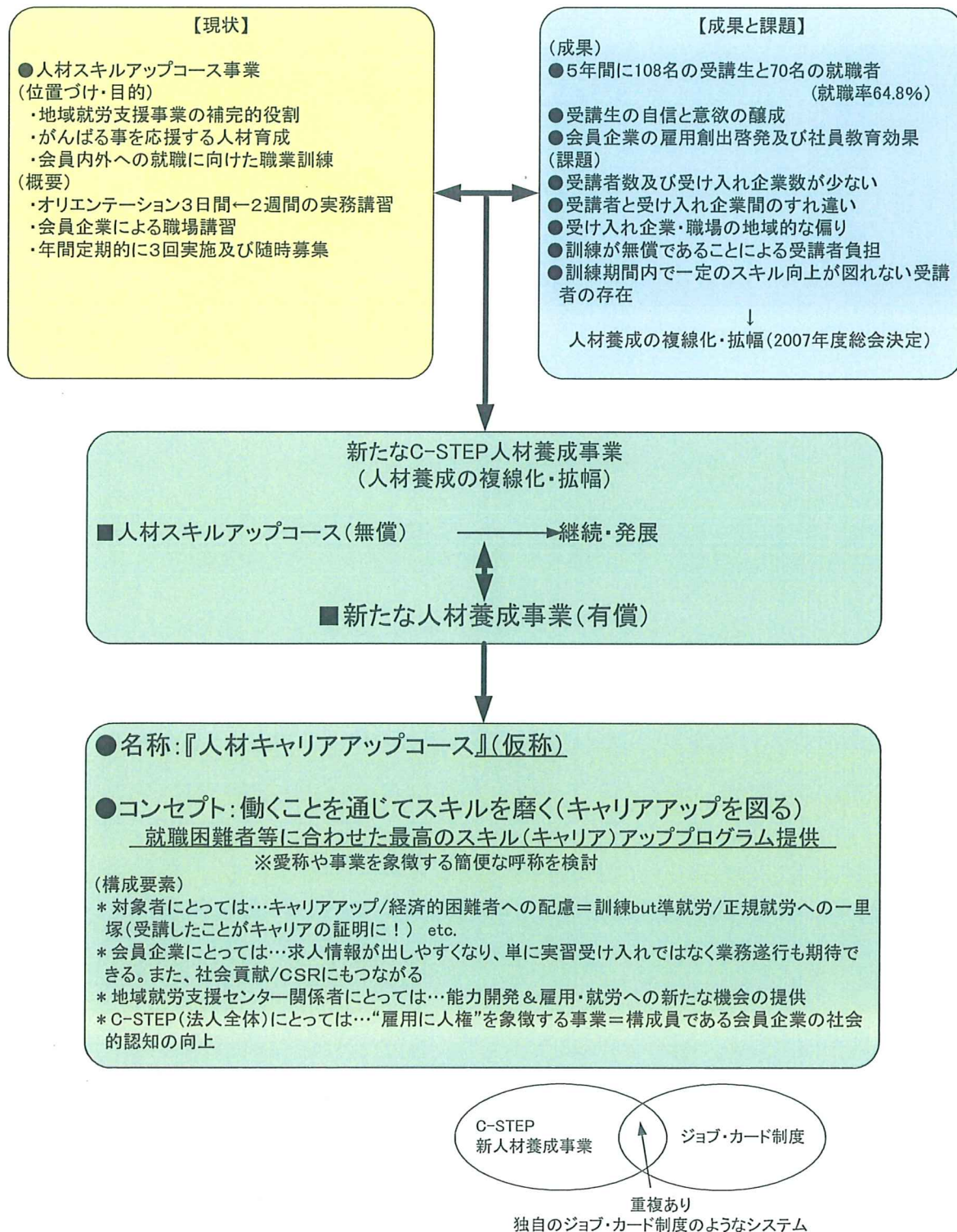
耳障りのよい、コンセプトの体現可能なキャッチフレーズ

（例）

ー働くことを通じてスキルを磨く（キャリアアップを図る）ー

～就職困難者等に合わせた最高のスキル（キャリア）アッププログラム提供

図 新 人 材 養 成 コ ー ス 創 設 フ ロ ー



2. 新人材養成コース事業のスキーム … 諮問事項（２）

※以下「新人材養成コース」＝「人材キャリアアップコース」（仮称）とする。

（１）会員企業における受け入れ実施過程

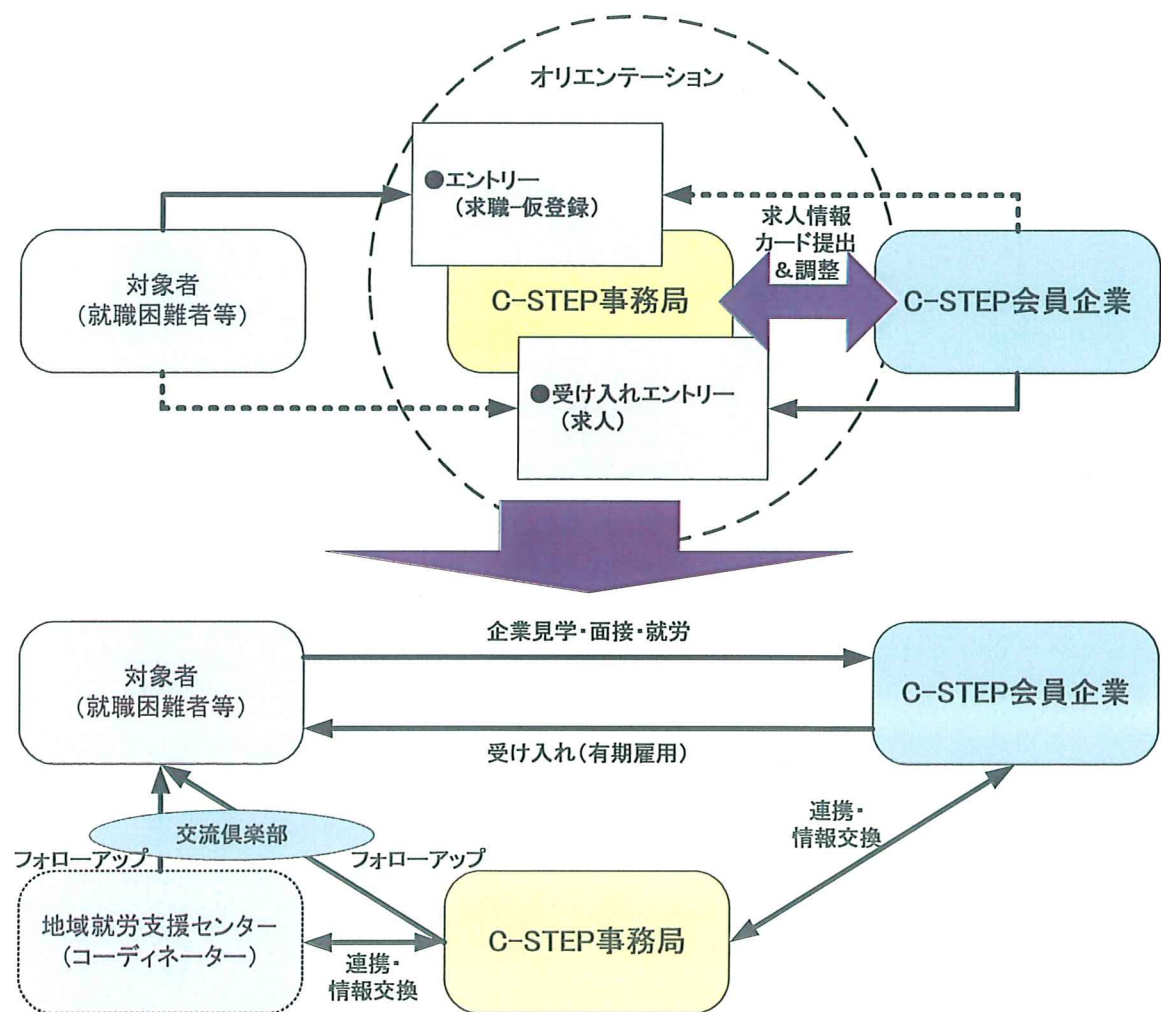
「人材キャリアアップコース」（仮称）事業における求職者（受講対象者）と関係機関との関係は概ね下図に示すとおりである。

※「対象者（就職困難者等）」については下記のＡ、Ｂを想定する。（「３．（１）対象者」（７頁）参照）

Ａ．人材スキルアップコース修了者で「人材キャリアアップコース」（仮称）を希望した人（登録しオープンにする）

Ｂ．「人材キャリアアップコース」（仮称）を希望する人

図 会員企業における受け入れ実施過程

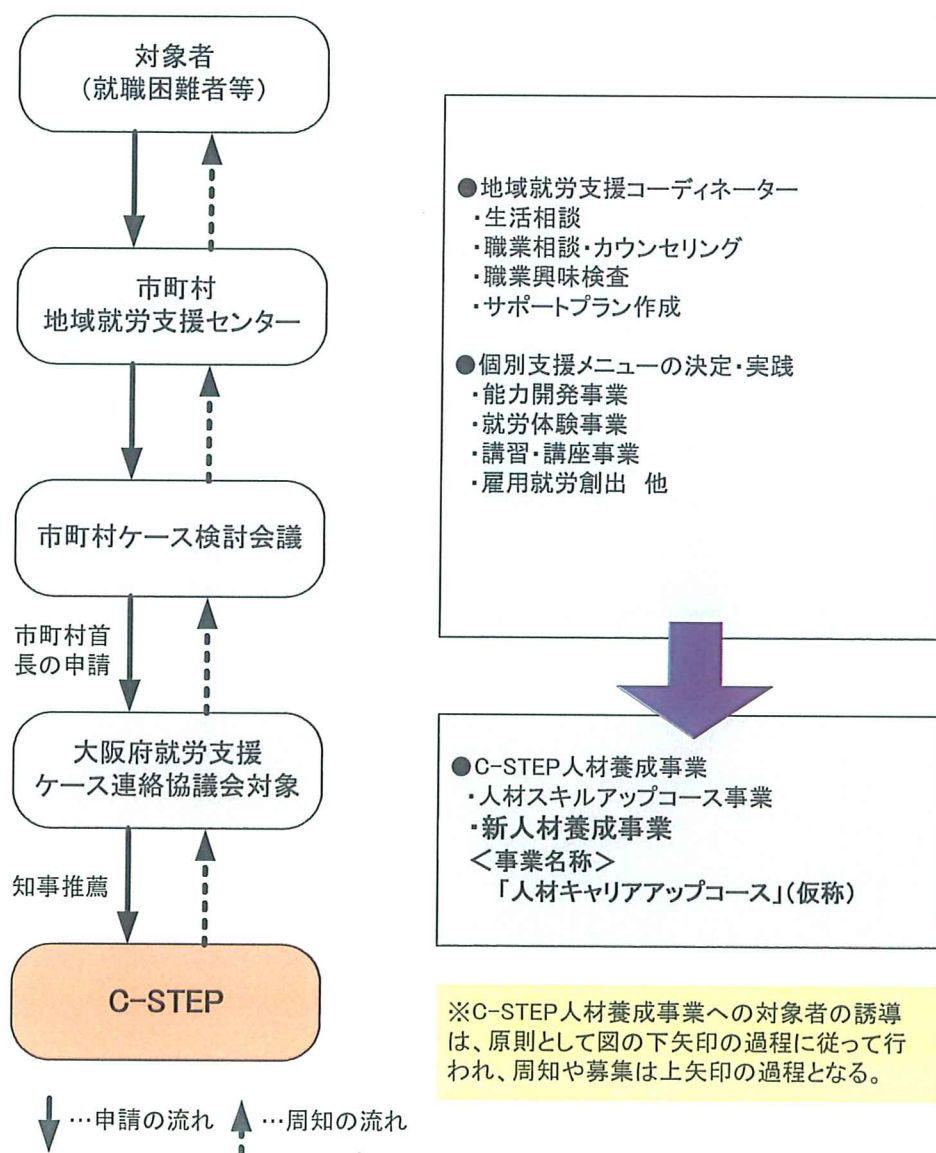


※交流倶楽部は、「人材キャリアアップコース」（仮称）受講者の経験交流や親睦を目的に定期開催する。C-STEP事務局や地域就労支援センターの側からは受講者のフォローアップ（相互交流・ピア役割・グループフォロー等）の位置づけを持たせる。

(2) 「人材キャリアアップコース」(仮称) 事業への誘導及び周知・募集過程

「人材キャリアアップコース」(仮称) 事業への誘導及び周知・募集過程は、地域就労支援事業の中で現在の「人材スキルアップコース」事業と同様の位置づけとなる。

図 「人材キャリアアップコース」(仮称) の位置づけ



(3)「人材キャリアアップコース」(仮称)・プログラム

①基本的考え方

- 最初の導入教育は、ソフトランディングを図る観点から、冒頭オリエンテーションをおこなった後に、キャリアアップ訓練に入る
- 養成期間(雇用契約期間)は、受講対象者のステップアップに応じて可変的プログラムとする
- 養成プログラムは、受講対象者の状況に応じて適宜変更・修正する(柔軟な取組)

②オリエンテーション時(雇用の前段階)のプログラム(例)

- a.導入オリエンテーション
- b.必要に応じて C-STEP 庶務職コース等への誘導
- c.就労先見学(受け入れ先企業)
- d.就労に向けた準備指導(対象受講者・地域就労支援コーディネーター・担当事務局職員など)

③会員企業における雇用(キャリアアップ)

○形態

有期雇用契約であること(パート・アルバイト・契約社員等)

○期間、就業時間

- ・期間…原則3ヵ月更新(但し、最長1年とする)
- ・就業時間…求人情報カードに基づく
(想定されるパターン)
 - a.フルタイム
 - b.30時間以上/週
 - c.20時間～30時間未満/週

○労働条件

会員企業各社で現在行われているものに準ずる(社会保険等含む)

※ただし、応募者の個別事情に配慮して独自条件を設定することも可能

○ 12ヶ月のステップアップ（例示）

1年間を3区分に位置づけ、就職者（対象受講者）自身のキャリアアップのステップアップを仮設定すると、

a.養成1期(ex.1ヶ月)…職場適応の取組み重視

（会員企業） ……導入教育・新人育成

（受講対象者） ……仕事に慣れる、規律習慣づくり

（事務局） ……仕事についていけるかの確認、職場適応指導

b.養成2期(ex.9ヶ月)…スキルアップの取組み重視

（会員企業） ……課題や問題点の把握

（受講対象者） ……スキルアップ課題とその習得方法と方向性を見極め

（事務局） ……ステップアップのための相談（地域就労支援コーディネーターとの連携）

c.養成3期(ex.2ヶ月)…仕事探しの取組み重視

（会員企業） ……評価作成

（受講対象者） ……仕事さがし、その焦点絞り

（事務局） ……キャリアデータベース化（情報発信）、求人開拓

（4）養成プログラムの運営に向けた対応

①オリエンテーションの充実

導入時期研修期を設けて、会員企業にスムーズに就労できるようにする。また、会員企業における養成期(雇用期間)においてもフォローアップやスキル習得のための取組みを設け、適正な就労維持(職場適応等)を図る。

②関係者相互間の連携調整

C-STEP 事務局の窓口担当を明確にし、会員企業、就職者(対象受講者)双方からの苦情・相談を聞き問題解決に努める。

③C-STEP 理事長名の認定証の発行

人材キャリアアップコースの修了者に対してキャリアアップの証明として、C-STEP 理事長名の認定証を発行する。

3. 新入材養成事業の対象者と進め方 …諮問事項（3）

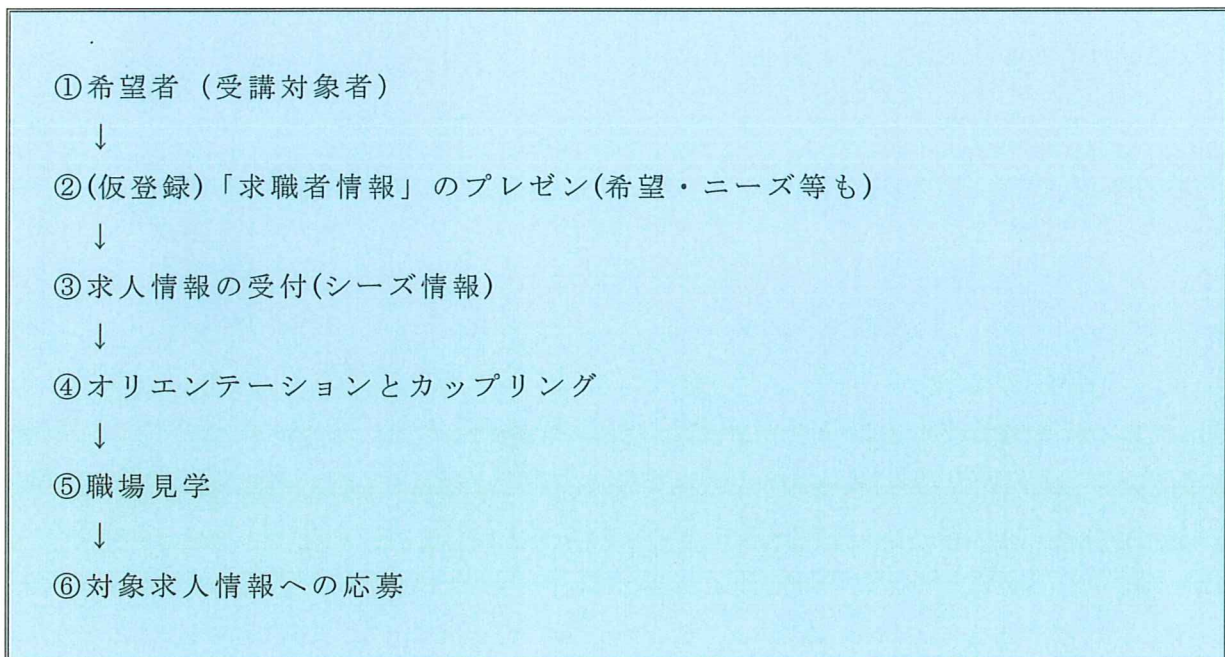
（1）対象者

- A. 人材スキルアップコース修了者で「人材キャリアアップコース」（仮称）を希望した人（登録しオープンにする）
- B. 「人材キャリアアップコース」（仮称）を希望する人

※対象者は、

- ・大阪府ケース連絡協議会およびオリエンテーションにおいて、人材スキルアップコースの修了・未修了の区別により研修効果を確認する。
- ・C・STEP 庶務職コースを活用する場合もある。
- ・登録し、オープンにする。

フロー図



（2）会員企業からの「人材キャリアアップコース」（仮称）への申出とその方法

- 上記「A」の仮登録者に対する会員企業から個別申出（「アルバイト・パートコース」の事業名称は定着）
- 地域就労支援センターへ向けた個別の人材養成メニューの提供

4. 残された課題 …補足

- ① 同和問題・人権問題解決の方策であることのプレゼンの仕方
- ② 求職者にとってキャリアの中断にならないシステムとしての格上げ
⇒ 履歴書への記載形式とその指導について、例えば「ネーミングによる事業名称を『資格欄』などに記載できるようにすべき」など
- ③ ②との関連において、受け入れ企業からの認証のあり方検討
- ④ 新規事業への会員企業の貢献度を鮮明にする手法
⇒ 2008年度会員企業評価顕彰制度における正当な評価を期待したい
- ⑤ 希望者（受講対象者）ができる限り迅速に申請できる対応
⇒ 地域就労支援事業における「市町村ケース検討会議」の活性化を期待

【人材開発・養成事業拡幅検討委員会開催状況】

第1回 検討委員会

日時 2007年11月30日(金) 午後2:00より
 場所 エルおおさか 本館 7階 706号室
 諮問 今後の人材開発・養成事業の拡幅検討について
 議題 ・地域就労支援事業について
 ・C-STEP人材スキルアップ事業について

第2回 検討委員会

日時 2008年1月25日(月) 午後2:00より
 場所 エルおおさか 本館 7階 707号室
 議題 第1回検討委員会で出された案件について
 ・「失敗事例・成功事例」
 ・「ニーズと克服点」について
 ・「骨子の提案」について
 ワーキングチーム結成を決定

第1回 ワーキング会議

日時 2008年2月7日(木) 午後1:30より
 場所 エルおおさか 南館4回セミナー室
 議題 骨子等諮問事項について具体的に討議

第2回 ワーキング会議

日時 2008年2月20日(水) 午前10:00より
 場所 エルおおさか 本館 7階 707号室
 議題 第1回に引き続き第3回検討委員会の提案に向けて最終的
 討議

第3回 検討委員会

日時 2008年3月4日(火) 午後1:30より
 場所 エルおおさか 本館 6階 研修室4
 議題 第2回検討委員会で出された案件について
 ・ワーキングチーム「骨子の試案」について

第4回 検討委員会

日時 2008年3月25日(火) 午後1:30より
場所 エルおおさか 本館 6階 研修室4
議題 (諮問)答申に向けた討議
答申決定

「人材開発・養成事業拡幅検討委員会」設置要項

(名称)

第1条 本会は、人材開発・養成事業拡幅検討委員会（以下「委員会」という。）と称する。

(事務局)

第2条 委員会の事務局は、社団法人おおさか人材雇用開発人権センター（以下「センター」という。）内に置く。

(目的)

第3条 センター定款第3条の規定に基づき、今後の人材開発・養成事業のあり方について検討する。

(構成)

第4条 委員会は、前条の目的を達成するため、会員企業を代表する者、行政機関を代表する者、センター理事長が必要と認める者をもって構成する。

2 委員会の構成員は、別表1のとおりとする。

(役員)

第5条 委員会に次の役員を置く。

- | | |
|----------|----|
| (1) 委員長 | 1名 |
| (2) 副委員長 | 1名 |

2 委員長は、委員の中から互選により選任する。

3 副委員長は、委員長が指名する。

4 第1項の役員に欠員が生じ、後任を選出する場合も同様とする。

(役員の職務)

第6条 委員長は、委員会を代表し、会務を統括する。

2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときはその職務を代行する。

(委員及び役員の任期)

第7条 委員及び役員の任期は1年とする。ただし、再任を妨げない。

2 委員に欠員が生じた場合における後任の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第8条 委員会は、必要に応じて開くことができる。

2 委員会は、委員長が召集する。

3 委員長が必要と認めたときは、委員以外の者を会議に出席させ、発言させることができる。

4 委員会の庶務は、センターで担当する。

(報告)

第9条 委員長は、委員会の活動状況を理事会に報告する

(費用弁償)

第10条 委員及び役員における費用弁償については、別に定める。

附則

(施行日)

1 この要項は、平成19年11月30日から施行する。

別 表 1

氏 名	企 業 名	役 職
木村 伸一	コスモ警備保障㈱	財務・総務本部 財務・総務グループ 人権啓発担当マネージャー
松岡 健司	近畿日本鉄道㈱	人事部長
鳥口 敬一	日の出証券㈱	人事部 人事課長
岡 正己	イトキン㈱	総務本部次長
山仲 良一	竹中工務店㈱	人事部 人事担当課長
佐田 高樹	武田薬品㈱	総務人事センター 人事グループマネージャー
水野 哲郎	㈱高島屋	人事部 能力開発採用担当次長
小川誠一郎	住友電設㈱	人事部長
安東 和敏	シャープ㈱	人事本部 人事部雇用開発担当部長
中岡 章良	大阪府商工労働部 雇用推進室 雇用対策課	課長
細村 慎一	大阪市市民局 就労支援担当	課長
内海 義春	社団法人 おおさか人材雇用開発 人権センター	専務理事