

C-STEP 学習会

「障がいのある生徒の雇用・就労を促進させるための学習会」

2009年6月22日

エルおおさか本館 7F708号室

1. 「企業ニーズと学校への要望」

クボタワークス株式会社 代表取締役 小頭芳明氏

2. 「障がいに関わる国の助成金について」

大阪労働局職業対策課 障害者雇用担当官 米沢正明氏

3. 「C-STEP の概要並びに支援学校等への連携と方向性」

社団法人おおさか人材雇用開発人権センター事務局長 森下圭一

**「障がいのある生徒の雇用・就労を
促進させるには？」**

「企業ニーズと学校への要望」

主催：おおさか人材雇用開発人権センター
クボタワークス株式会社
代表取締役 小畑秀明

はじめに

自己紹介から

企業の一人として人権問題に取り組む
・・・リスク管理から当たり前のことへ

大阪同企連と全国同企連について
連帯と連携の必要性(全国で1638の企業が加入)

ダーウィンの言葉から
時代の変化への対応が不可欠である(オバマさんも同じ)

はじめに

世の中変わった。
私たちも変わらなければならない。

★障がい者の権利条約から
「障がいのある人の就労に関して
合理的な配慮をしないことは差別である。」

はじめに…世の中の変化

一般常識テストから クイズ

今日の皆さんには必要ありませんが…

行政機関に求められる雇用率は？

特例子会社とは？

障害者の雇用の促進に関する法律は？

障がい者の人権尊重

障がいがある人も含めて、
全ての人が人として生きるために
必要なものが人権です。

人が人として尊厳をもって生きていける所得を保証することが必要。

最低賃金法…ディーセント・ワーク

障がいのある人の就労状況と 法律・行政の変化について

☆ 多くの支援機関や制度がある…補正手続

☆ 法律・行政施策の後押しとCSR
(企業の社会的責任)

障害者雇用調整給付金制度

一般競争入札における、総合評価制度

訓練受入れに関する助成金

(10割助成)…国の事業で来年度まで

「世の中の動き＝風」を読んで...
障がい者雇用環境の変化

1. 障がい者(問題)に関する環境の変化について
2. 障がい者雇用を取巻く変化
3. 人権の視点から 人権って何だろう?
4. 特例子会社クボタワークス株式会社の設立と展開
5. 障がいを持つ人を雇用し、共に仕事を始めて
6. まとめ 「創意と工夫で雇用が生まれる」

1. 障がい者(問題)に関する環境の変化について
1)障がい者(問題)を取巻く社会の変化

ノーマライゼーション (等生化)
ソーシャルインクルージョン
(社会で包み込んで共生する)

こうした考えが生まれた、背景と必然性

すべての人の人権が尊重される社会をめざして
自助 + 共助 + 公助 の社会へ

1. 障がい者(問題)に関する環境の変化について
2)障がい者(問題)に関する 法律・行政の変化

- ① 入所施設(箱)中心の考え方から
→ 地域社会へ → そして
労働者・納税者・生活者になってもらおう。
- ② 一律行政、一律補助(措置費制度)から、
個別事情に対応する【支援費制度】へ移行。
- ③ ハートビル法改正法 (2003.4.1 施行)
バリアフリー対策が努力規定から義務規定へ
- ④ 交通バリアフリー法 2000年5月に成立。
アメリカでの事例(ADA法)
- ⑤ バリアフリー新法として 2006年6月に成立。

2. 障がい者雇用を取巻く変化
1)障がい者雇用を取巻く法律・行政の変化

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年)の
一部改正が平成14年5月7日施行

- ・支援策の充実 ジョブユータの派遣
障害者就業・生活支援センター
- ・雇用の拡大 特例子会社の認定基準の緩和
グループ企業も含めた適用(2002.10)
除外率を縮小(2004.4.1)
精神障がい者の雇用促進
- ・特別指導でも改善が見られない企業名の公表
11年ぶりに公表された

2. 障がい者雇用を取巻く変化
1)障がい者雇用を取巻く法律・行政の変化

さらに平成18年4月1日施行の改正では...

- ・精神障がい者に対する雇用対策の強化
雇用率の算定対象に加えた
(雇用率は1.8%のまま)
短時間労働者も算定に加えた(0.5カウント)
- ・在宅就業障がい者に対する支援
発注企業に特例で納付金制度を適用
在宅就業支援団体の登録制度と発注奨励
- ・障がい者福祉施策との有機的な連携

2. 障がい者雇用を取巻く変化

さらに平成21年4月1日施行の改正で...

- ・障がい者の就労意識の高まりへの対応
- ・中小企業での雇用促進
- ・短時間労働者への対応

具体的には、

- 1)雇用調整納付金の対象企業が、
労働者301以上の企業から(これまで)
201人以上の企業へ拡大(平成22年4月以降)
 - 2)雇用率計算の分母にも、短時間労働者も含める
(20時間以上30時間まで)
- その他、グループ適用基準の緩和

2. 障がい者雇用を取巻く変化
1)障がい者雇用を取巻く法律・行政の変化

大阪府で取り入れている制度

- ・「総合評価方式」一般競争入札で…
業者決定にあたり、福祉で30点、環境配慮で6点を配点している。
- ・「指定管理者制度」の中でも、10点/100点を配点
- ・「大阪府ハートフル企業顕彰制度」
大阪府障害者雇用貢献活動企業顕彰制度
- ・他県の先進的な取組み

2. 障がい者雇用を取巻く変化
2)障がい者雇用を取巻く社会の変化

- ① 社会が企業に対して要求すること
これに応えることが、CSR
一つの現れ…株主総会での質問
株主オンブズマンからの情報公開請求
- ② 優れた製品を安価な価格で…
それだけでは存続できなくなってきた。
- ③ ボイコット運動からバイコト運動へ
不買運動ではなく、良い企業の製品を優先的に
買う(Buy)ことで支える運動へ
消費者は、購買行動を通じて企業を変えることができる！

3. 人権の視点から

職場=会社は、社会の窓口であり、
自己実現を図ることができる場です。
働く喜び=消費・納税する喜びを知るチャンスとなる
⇔ 働く場を提供することが必要です。

21世紀は人権の世紀…
人権の世紀のキーワードは 多様性 と 共生

「人が人として、当たり前前に生きること」それが人権！

4. 特例子会社クボタワークス株式会社の紹介(特例子会社の中では中規模)

目的

- 1) 重度障がい者を中心とした特例子会社を設立し、
関クボタとして障がい者雇用の達成という、社会的責任を果たす。
- 2) 多様性のある職場・企業制度をめざし、「人にやさしい企業」「存在感のある会社」としてイメージアップを図る。
- 3) 従業員の人権意識、多様性・共生・ノーマライゼーション意識を高めていく。

特例子会社クボタワークス株式会社の概要(全国240特例子会社で12000人が就労)

- ★ 設立：2002年7月1日
- ★ 操業：2003年4月1日
- ★ 特例子会社としての認定：2003年6月20日
- ★ 資本金：5000万円
- ★ 事業内容
 - ：清掃、印刷、郵便物の仕分け
 - ：農作業を通じた就労へ試行中
 - ：精神障がい者社会適応訓練事業所として、協力中

人員の推移 (障がいのある社員)

		H15.4.1	H21.4.1					
精神		0	2					
知的	重度	4	13	H15.4.1	H21.4.1			
	その他	3	2					
	計	7	15			重度計	6	17
聴覚	重度	2	2	H15.4.1	H21.4.1			
	その他	1	0			重度以外計	5	6
	計	3	2			障がい者合計	11	22
身体 (聴覚障がい除)	重度	0	2					
	その他	1	1					
	計	1	3					
障がい者合計		11	22					

雇用カウントは 39

採用・雇用

- ① 2002年末～2003年2月に一般公募...
約300名の応募→11名を採用
 - ② 雇用形態:正社員
 - ③ 自宅から独力で通勤できること
 - ④ 職業安定所や障害者就業・生活支援センターとの相談・連携
 - ⑤ その後は、地域就労支援事業やC-STEP事業、インターンシップ制度を活用しながら増員。現在22名。
- ★ モットー＝人権を尊重した採用選考

採用に至った最近の事例

- ① 養護学校・特別支援校からの実習を経て
- ② おおさか人材雇用開発人権センター（略称＝C-STEP）の人材養成事業を経て
- ③ 職業安定所と訓練施設と当社の連携の中で
- ④ 障害者就業生活支援準備センターとの連携で

知的以外の障がいでは

- ⑤ 精神障害者社会適応訓練事業による訓練を経て
- ⑥ トライアル雇用、インターンシップ制度を活用して

労働条件

- ① 職務に応じた賃金(同一職種・同一賃金)
- ② 勤務時間:
 - 印刷・メール部門...8:30～17:00
 - 清掃部門...7:30～16:00
- ③ 賃金改定は若干ですが実施中
福利厚生
- ④ バス旅行を実施(2004年度、会費を徴収して実施)
- ⑤ ラグビー応援観戦、天保山と海遊館見学、USJ
天王寺動物園からスパワールド、ドームで野球観戦
- ⑥ リロクラブに加入(会費＝会社負担)

雇用管理面での取り組み

～今でも継続していること～

- 知的障がいのある清掃担当者には、
…「指導員」を配備(本社で2名、枚方で1名)
- 毎日の朝礼、終礼の実施
…体調の確認、意欲・態度面変化の把握
- 現場でおはよう!
…事務所のスタッフ、安全衛生指導員が現場で声をかける
- 給料袋へ会社からのメッセージ同封
…家族への毎月の情報提供も兼ねる

雇用管理面での取り組み

～導入時・新規入社時・訓練受け入れ時～

- 1年間、全員が日記を付ける
…作業の反省、新しく覚えたこと、要望事項などのレポート提出＝意思疎通の強化
- 「オアシス」運動の実施
…照れずに声を出す訓練
- 個人毎に、特徴に応じた指導要領・指導票を作成
…少し慣れた頃、理解度に応じて指導
- 実習受け入れ時には、PDCとフォローをしっかりと
…計画書の作成、訓練中の記録、報告とアドバイス

5. 障がいを持つ人を雇用し、 共に仕事を始めて

参考

- 何が判らないから出来ないのか？
それを理解することが、指導の初めの一歩
- M君の事例
何度指導しても、清掃の順序が覚えられない。なぜ？
なぜ？かが判らないと、効果的な指導はできない。
 - TさんY君の事例
人の失敗はわかるけど、自分でやると??
 - N君の成功例
一番心配していた社員が半年経ち、2年経ち…
今では…会社で育つ、仕事が育てる。

障がい者を実際に雇用してみて

- ① 事実は…やってみれば良くわかる
- ② やって見なければわからない
- ③ 嬉しいこと
- ④ 心配なこと
- ⑤ 大変なこと
- ⑥ しかられたこと
- ⑦ 困ること
- これからの「人としての成長」を期待しています。

今後の課題

経営上ペイさせる、そのためのヒント
仕事の確保
優先発注するシステムの構築を
1/3. のお願い
全部の注文を下さい、ではなく
Win. Winな関係
お互いにメリットがある関係を

6. 障がい者雇用についてのまとめ 創意と工夫で雇用が生まれる

- 「社会が求めており、社会的に有益であり、やってみれば楽しいことが(も)多い」のが障がい者雇用です。
- 難しいこと大変なこともそれなりにありますが、助成・補助金・サポート体制もあります。
- 時流(法・行政・社会の変化)を読み、社会全体の要請に応えていくことです。
- それが、コンプライアンス経営であり
⇨ CSR 企業の社会的責任です。

では、
企業の社会的責任とは？

- 新聞記事から・・・CSRの記事が大幅に増加。
- 日本経団連：
「社会からの信頼と共感がなければ
企業は存続できない。」

受入れ・採用側の希望と工夫

障がい者雇用に関する企業の取組み
民間企業(56人以上の企業)で働く
障がい者の数 = 28万人
雇用率 = 1.59%
達成企業 = 44.9% (H20年度)
まだまだ少ない
先進企業の取組みと今後の動き
特例子会社で、働きやすい環境を作る
取組みは進んできている

クボタワークスでの受入・訓練態勢
(宣伝ではなく、紹介＝再掲)

指導員が2名
高等支援校・特別支援学校からの訓練受入れ
就労支援機関、訓練機関からのインターン、
訓練生、トライアル雇用受入
受入れる事によって、指導ノウハウの蓄積、
障がいを持つ人の多様性理解
一人でも多くの雇用につなげることを
発想の原点に持つ

採用企業(の一社)として、教育・訓練
機関(期間)にお願いしたいこと

☆ 企業として採用・雇用するために
持っておいて欲しい資質(採用条件)

- 1) 一人で活動できること
- 2) 場の違いの理解 (ここは難しい)
- 3) 「わからないこと・わからない点」を、
隠さないこと
- 4) 人に頼る(聞く)ことを、恐れない。

企業として採用・雇用するために
持っておいて欲しい資質

多くの一般企業と特例子会社では差がある
雇用経験と指導体制の差

- 2) 場の違いの理解
会 社=給料をもらって働く場、
通勤時=公共の場、
自 宅=プライベートな場
- 4) 人に頼る(聞く)ことを、恐れない。
逆説だが、人に頼り(聞き)過ぎない。
= 自分で考えるくせをつける。言うは安いが
...訓練で少しずつ身につく。

入社後の訓練で出来ること

挨拶 = オアシス運動で、1ヶ月もすれば大きな
声が出せるようになった。

採用選考の場では、結構評価されるが
入社後訓練でできる。

(訓練できない会社は入社前訓練を要望)

具体的な作業

会社や場所によってやり方が違うという
ことを理解しておいて欲しい。

企業へのアプローチの視点

雇用よりも先ず実習

一緒に働くことでわかる

1日目よりも2日目...

トライアル雇用の有効性

新制度...初めて雇用への奨励金他優遇税制

一人目の雇用に100万円の奨励金

学校・支援施設と企業との協働

- ☆ 訓練の一環として、企業での実習
をすることが、一挙両得
- ☆ 訓練と社会学習の場としての
企業実習
- ☆ 企業の側も、障がい者の特性理解、
社内への障がい者ができることをアピール
- ☆ 支援機関との協働も必要

自立と自己実現支援という 「人権尊重」の立場から

- 1) 一人ひとり、「障がいの程度」も「できること」
「苦手なこと」「支援が必要な事項」が違ふ。
障がい者全体も大切だが、対応に当たっては
「一人」の個人が大切。
- 2) 様々な問題点があげれるが...何よりも、
当事者の自立のために何が必要かを考える。
自分の子どもであったら、将来をどのように
設計するか？を考える。

■ 共に連携して頑張りましょう！

I. そもそも人権とは何か？
クイズから人権を考える

時代のトレンド！どれだけご存知ですか？
～現実を正しく把握しないと適切な方針は
出せません～

① 現在、日本人の○人に1人が、
障がい者である。

クイズの答

障がいのある人の割合は
17.5人に一人
(2008年障がい者白書から)

身体366万人、知的55万人、精神303万人
合計＝724万人／12700万人。

障がいを持つ人の 人口比率

元へ戻る

年齢	0~40歳 未満	40歳以上	
全人口	1	1	
障がいを持つ人	1	9	
年齢	0~40歳 未満	40~60歳 未満	60歳以上
障がいを持つ人	1	3	6

障がい者雇用に係る国の助成金について

2009. 6. 22 C-STEP 学習会

大阪労働局 職業安定部 職業対策課

障害者の就職状況 (平成20年度:大阪)

1. 障害者の新規求職申込件数
 平成18年度 9,233 件 (全国 103,637件)
 平成19年度 9,636 件 (全国 107,906件)
 平成20年度 10,764 件 (全国 119,765件)

2. 障害者の就職件数
 平成18年度 2,966 件 (全国 43,987件)
 平成19年度 3,112 件 (全国 45,666件)
 平成20年度 3,196 件 (全国 44,463件)

主要府県の障害者就職数の増減

(件)

	全国	大阪	東京	愛知
平成19年度	45,666	3,112	4,654	2,319
平成20年度	44,463 (Δ1,102)	3,196 (+ 84)	4,317 (Δ 237)	2,114 (Δ 205)

障害者の解雇数の推移(全国)

	4～9月期(上半期)	10～3月期(下半期)	
平成16年度	793	810	1603件
平成17年度	878	904	1582件
平成18年度	866	745	1411件
平成19年度	741	782	1523件
平成20年度	787	1987	2774件

主要府県における解雇となった障害者数の増減

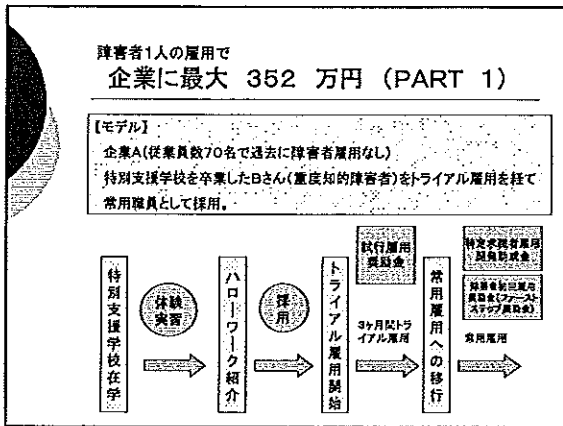
(件)

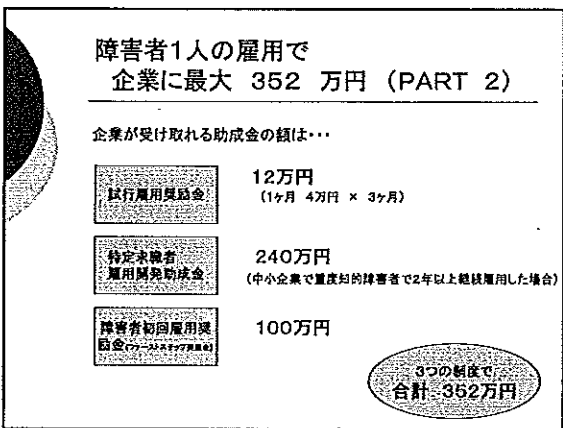
	全国	大阪	東京	愛知
平成19年度	1,523	72	99	27
平成20年度	2,774 (+1,251)	173 (+101)	205 (+106)	128 (+101)

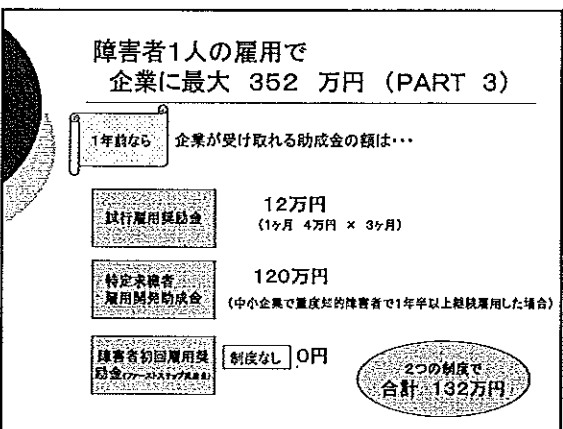
※ 解雇数は受理した労働局で計上しており、障害者の属性等により計上したのではない。

障害者雇用係る主な助成金制度 (ハローワーク取扱い)

1. 障害者トライアル雇用(試行雇用奨励金)
2. 精神障害者ステップアップ雇用奨励金
3. 特定求職者雇用開発助成金
4. 発達障害者雇用開発助成金
5. 障害者初回雇用奨励金
(ファースト・ステップ奨励金)







障害者トライアル雇用(試行雇用)

このような制度

障害者に対する知識や雇用経験がないことから、雇用をためらっている事業主にハローワークが試行雇用(原則3ヶ月間の有期雇用)として紹介を行い、本格的な障害者雇用に取り組みきっかけづくりを進める。また、障害者本人にも常用雇用としてやっていけるかどうかを見極める機会を提供する。

支援内容

★事業主に・・・
トライアル雇用期間中、1人につき1ヶ月4万円を支給

ご注意ください

- ・ 事前に「トライアル雇用対象求人」をハローワークに提出する必要があります。
- ・ トライアル雇用終了後、常用雇用への移行を目指す制度です。

精神障害者ステップアップ雇用奨励金

このような制度

就労に慣れるまでは短い時間の勤務から始めたいという精神障害者の希望が多いことから、精神障害者を試行的に雇用し、短時間(週10時間以上20時間未満)の就業から始め、6～12ヶ月をかけて段階的に就業時間を伸ばし、常用雇用への移行を目指していく。

支援内容

★事業主に・・・
ステップアップ雇用期間中、1人につき1ヶ月25000円を支給

ご注意ください

- ・ 事前に「ステップアップ雇用対象求人」をハローワークに提出する必要があります。
- ・ 対象は精神障害者の方に限られています。

特定求職者雇用開発助成金

このような制度

ハローワーク等の紹介で障害者を「継続して雇用する労働者(常用労働者)」として雇い入れた場合に、その資金の一部を助成する。

支援内容

★事業主に・・・

身体・知的障害者	50万円(中小企業は60万円)
身体・知的障害者【重度・45歳以上】	100万円(中小企業は120万円)
及び精神障害者	30万円(中小企業は40万円)
身体・知的・精神障害者【短時間】	30万円(中小企業は40万円)

平成20年度経済対策により中小企業への助成額がアップしています！

身体・知的障害者	80万円(中小企業は135万円)
身体・知的障害者【重度・45歳以上】	100万円(中小企業は120万円)
及び精神障害者	30万円(中小企業は40万円)
身体・知的・精神障害者【短時間】	30万円(中小企業は40万円)

※2年以内に対象労働者が中途退職したときは、金額が変わる場合があります。

発達障害者雇用開発助成金

このような制度

ハローワークの紹介で発達障害者を「継続して雇用する労働者(常用労働者)」として雇い入れた場合に、その賃金の一部を助成する。

支援内容

☆事業主に・・・

短時間労働者以外 50万円(中小企業は135万円)
短時間労働者 30万円(中小企業は 80万円)

※ 1年6ヶ月以内に対象労働者が中途退職したときは、金額が変わる場合があります。

ご注意ください

- ・ ハローワークの紹介前に「医師の診断書」を提示することが必要です。
- ・ ハローワークの紹介前に障害者職業センターにおいて職業研修を受けていることが必要です。

障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)

平成20年度第2次補正予算において措置【新規創設】

このような制度

障害者雇用の経験のない中小企業において、はじめて障害者を雇用した場合に奨励金を支給し、中小企業における障害者雇用の促進を図る。

支援内容

☆事業主に・・・

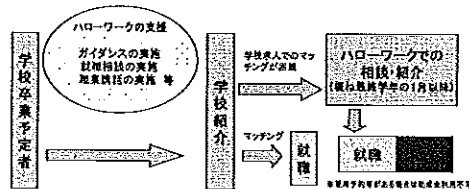
1人目の障害者を雇用した際に100万円支給

ご注意ください

- ・ 従業員規模が66人～300人の企業が対象です。
- ・ 障害者雇用率の算定対象となる障害者を雇用することが必要です。

特別支援学校卒業予定者の職業紹介

特別支援学校及び特別支援学校の卒業予定者及び卒業者に係る職業紹介業務については、他の新規学校卒業者に係る職業紹介業務と同様に取り扱う(労働省発昭和63年3月17日付け通達)



雇用義務制度(法定雇用率)

◎法定雇用率

「障害者の雇用の促進等に関する法律」(障害者雇用促進法)により、事業主は障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用が義務づけられている。

民間企業	・・・	1.8%
国、地方公共団体、特殊法人等	・・・	2.1%
都道府県の教育委員会	・・・	2.0%

障害者雇用促進法改正の概要(21.4.1改正)

1. 障害者雇用納付金制度の適用対象拡大
障害者雇用納付金制度が適用される対象範囲を、常用雇用労働者数が101人以上の中小企業に拡大。(現行301人以上)
2. 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し
障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に短時間労働者(週の労働時間が20H~30H未満)を追加。

障害者雇用納付金制度 1

☆障害者雇用納付金

常用雇用労働者数が301人以上の企業で、法定雇用率が未達成の事業主は、その不足数に応じた金額を障害者雇用納付金として納付しなければならない。

不足1人当たり 月額 50,000円を納付

【法律改正】 現行、障害者雇用納付金制度は301人以上規模の企業に適用されているが、今後101人以上規模の企業に適用拡大される。
201人以上規模への適用 ... 平成22年7月1日 ~
101人以上規模への適用 ... 平成27年4月1日 ~
新たに対象となる企業の納付金の額は暫定的に 月4万円/月

障害者雇用納付金制度 2

【モデル】
 企業C（従業員数205名、障害者雇用1名）
 雇用率 0.48% 雇用不足数 2名

（企業Cが納付しなければならない会費）

法改正前	年間	0円
		（納付金制度の適用なし）
法改正後	年間	960,000円
		（不足2名 × 40,000円 × 12ヶ月）

雇用率のカウント方法

雇用率のカウント【1名の雇用につき表内の人数雇用と見なす】 〔法律改正〕

	身体障害者 知的障害者	【重度】 身体障害者 知的障害者	精神障害者	その他の 障害者
A 常用労働者 （週30H以上労働）	1人	2人	1人	0人
B 短時間労働者 （週20H～30H未満労働）	0人 <small>（週20H～24H未満労働）</small>	1人	0.5人	0人
C AB以外の労働者 （週20H未満労働）	0人	0人	0人	0人

企業における雇用率計算（現行制度）

【計算式】

$$\text{雇用率} = \frac{\text{障害者である常用労働者の数}}{\text{常用労働者の数（週の労働時間が30時間以上の者）}}$$

常用労働者及びパート労働者の雇用率計算を要しない

計算例

従業員2000人の企業（うち800人が週30時間未満勤務のパート）

障害者は2000人のうち25人（パート勤務は0人）
 25人（障害者である常用労働者の数）
 1200人（常用労働者の数）

$$= \frac{25}{1200} = 2.08\%$$

企業における雇用率計算（新制度）

太字の部分は法改正により、平成22年7月1日から適用

雇用率＝

$$\frac{\text{障害者である常用労働者の数(週の労働時間が30時間以上の者)} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5 \text{ (重度障害者は1)}}{\text{常用労働者の数(週の労働時間が30時間以上の者)} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$

計算例

従業員2000人の企業(うち800人が週30時間未満勤務のパート)

障害者は2000人のうち25人(パート勤務は0人)

$$\frac{25 \text{人 (障害者である常用労働者の数)}}{1600 \text{人 (常用労働者1200人+短時間800人} \times 0.5)} = 1.56\%$$

除外率の見直し 1

平成22年7月 ～ 一律10%の引き下げ

これまでの経緯

- 平成14年 障害者雇用促進法改正
(附則) 除外率の段階的縮小
障害者基本計画
平成16年度より段階的に縮小、将来的に廃止を目指す
- 平成16年 一律10%の引き下げ
- 平成19年 労働政策審議会
一定の引き下げが妥当であるとの意見書
- 平成21年 労働政策審議会
「障害者雇用率の見直し」に係る厚生労働大臣からの諮問
に対して、「妥当」との答申

除外率の見直し 2

【モデル】

企業D (従業員数1000名、除外率60%、障害者雇用9名)
雇用率 1: 8% 雇用不足数 0名

除外率の10%の引き下げで...

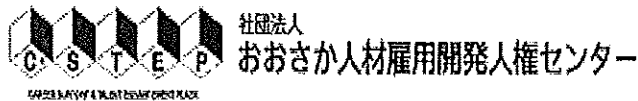


従業員数1000名 除外率40% 障害者雇用9名
雇用率 1: 5% 雇用不足数 1名

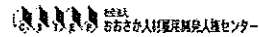
C-STEP学習会

～「障がいのある生徒の雇用・就労を
促進させるための学習会」～

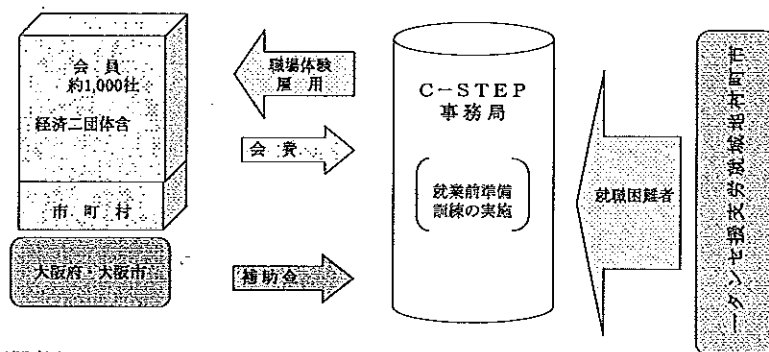
2009年6月22日



I 社団法人おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)



1 C-STEPとは



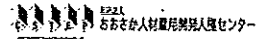
①就職困難者とは

障がい者、中高年齢者、母子家庭の母親、学卒無業者等、就労に際して何らかの阻害要因
によって雇用・就労の機会に恵まれない者。

②事業スキーム

市町村地域就労支援センターで解決が困難な就職困難者を、C-STEPの会員 2
企業において人材養成 (スキルアップ) を行い、雇用の実現を図る。

II 新しい取り組み



1 支援学校等で学ぶ生徒の就労支援

①啓発イベント

支援学校等(支援学校、養護学校、自立支援推進校、共生推進校等、名称の如何によらず障害のある生徒が学ぶ学校)を会場として、生徒の実習等を企業に見学してもらい、実習の受入促進を図る。(2008年度:たまがわ高等支援学校で実施)
(2009年度:10月頃支援学校で開催予定)

②合同勉強会

障がいのある生徒の実習受入を促進するため、教育委員会、学校現場進路担当教員等と合同勉強会を実施する。(2009年度:6/22エルおおさかで実施予定)

③雇用問題研究会

企業における障がい者雇用にかかる法的な知識や、公的扶助の取得方法、企業内支援のあり方を検証しながら、障がいのある生徒の実習の受入促進を図る。
(2009年度:6/26、7/6たまがわ高等支援学校で実施予定合同勉強会)

④検討委員会の開催

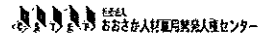
支援学校等で学ぶ生徒の就労支援のあり方について、行政及び企業代表者等で構成され検討委員会を設置し、効果的な支援方策を検証、実践していく。

⑤企業開拓員

企業訪問を常時行い、企業における障がい者求人ニーズ情報をいち早く取得し、生徒の求情報とのマッチングを図る。

3

III 具体的な事業



1 人材養成 (スキルアップ)

①A'ワーク創造館の講座・研修の受講

障がいのある生徒の求職ニーズに沿った講座・研修を受講することによってスキルアップを図り就業前準備態勢を整えることで、生徒の実習の受入促進を図る。

i A'ワーク創造館とは

独立行政法人雇用能力開発機構が設置する大阪地域職業訓練センターで、所在地は大阪市浪速区(芦原橋)。

ii 受講科目の設定

企業ニーズにあった科目、生徒のスキルアップのための科目を設定する。現在10月以降下半期の科目設定について協議中。(下半期の科目設定は6月から7月初旬で決定)

iii 受講体制

A'ワーク創造館における受講を原則とするが、生徒の状態等を考慮して、支援学校等への講師派遣も含めた受講体制を協議中。

また、A'ワーク創造館での受講についても、送迎車の必要性を検討・協議中。

iv 受講料

C-STEP (人材養成) 基金を取り崩し、生徒の受講料に充てる。
(永続的なものではないため、今後教育委員会等において実績に見合う予算要求が必要。)

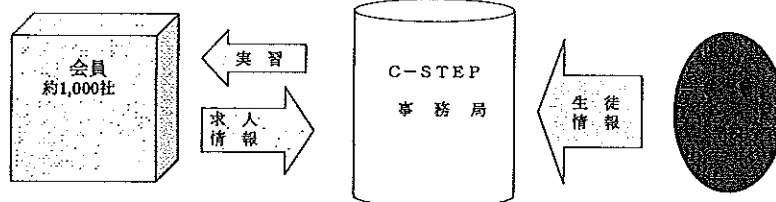
4

Ⅲ 具体的な事業

2 実習の受入

① 企業ニーズに沿った実習の実現

企業からの求人メニューに合う人選を行う。このため、企業の所在地に関係なく、府内各地域の生徒全てを対象とした人選となる。



3 雇用の実現

① 企業ニーズに合った雇用

雇用形態においては、正規雇用を調整するが、企業ニーズに合ったスタイル又は生徒の定着性を考慮した雇用形態を優先する。(トライアル雇用、短時間雇用、期間雇用等)

② 採用時期

来春4月1日

③ 雇用が実現しなかった生徒へのフォロー

卒業後4月1日から、C-STEPの基幹事業において、就職困難者として就労支援を引き続き行い、雇用の実現を図る。

Ⅲ 具体的な事業

4 定着支援

① 熱と光の会 (C-STEP就職者親睦会)

就職者親睦会に加入し、定着に向けた相談会や福利厚生活動などを通じて定着を

② 企業相談員

企業訪問の際、就職者への声掛けや、企業と相談・調整を行い、定着を図る。

③ 資格者 (C-STEP事務局職員) による定着支援

産業カウンセラー、キャリアカウンセラー有資格者による企業訪問を定期的に行い、就職者への声掛けや相談、職場環境や作業内容の変更等について企業と相談・調整を行い、定着を図る。

IV 準備・手続き

1 学校現場

①求職活動

就労を希望する生徒については、ハローワークへの求職活動を必ず行う。
(求職登録の有効期限は2ヶ月)

②重度判定

ハローワークを通じて、大阪障害者職業センターの行う重度判定を受ける
準備(本人承諾の取れた生徒のみ)を進める。

③支援者(JOBコーチ)の要請

ハローワークを通じて、大阪障害者職業センター或いは各地域の障害者・
就業生活支援センターのJOBコーチの派遣要請を行う。

④生徒情報の提供

i 人材養成(スキルアップ)

A'ワーク創造館の講座・研修の受講科目の決定に向けた、求職ニーズに沿った
生徒情報を提供する。

ii 実習

企業の求人ニーズに確実に呼応するため、正確な生徒情報を提供する。

7

V その他

1 注意事項

①会員に対する調整

C-STEP事務局が調整する実習の受入等については、企業の混乱を回避するため、
当面C-STEP事務局が調整し、原則教育委員会を通じて、学校現場へ連絡を行う。
ただし、これまで学校独自で行ってきた企業開拓によって、既に企業と関係ができあが
っている学校については否定しないが、別途経過についてはC-STEPへの報告をお願い
する。

②会員への連絡

C-STEP事務局が調整して実習の受入が実現した学校においては、雇用への懇願や
次年度の実習受入について要請・強要しない。

2 今後の予定

①就労支援ネットワークの構築

近來、最終的に学校と会員が直接調整しながら、実習の受入等が進められるネットワ
ークを構築する。

②検討委員会の発展

常に企業ニーズを的確に捉え、生徒の求職ニーズと乖離することのないよう、検討委
員会において適切な就労支援に向けた方策を検証する。

8