

新規加入拡大行動計画スタート

大阪府下・大阪市内の1,500法人を訪問予定



加入拡大推進委員会

いよいよ9月より新規加入拡大行動計画が本格的にスタート致しました。対象事業所は1,500事業所で、行動計画完遂に向け6名の加入拡大訪問員を選任しました。すでに10社の事業所から入会の申込がありました。

また、第2回新規加入拡大推進委員会が9月15日に開催されました。委員から事業所訪問に際してのスタンス(単なるお願いではなく人権、雇用、環境等の企業の社会性、責任が問われている)を明確にしていくべきとの提案がありました。さらに、今回の加入拡大行動を成功させるため、新規加入獲得目標を設定し、大阪府、大阪市、C-STEP(役員・事務局)が各々の役割と責任をきっちりと果たし、目標を達成していくことが重要であり、大きな目標とし

人間を主役にした人材雇用開発

C-STEP ニュース

シーステップ

No.22



CAREER SUPPORT & TALENT ENHANCEMENT PLAZA

発行人/松本 隆
発行所/社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター
〒556-0027 大阪市浪速区木津川12丁目3番8号
[A'ワーク創造館]内
tel.06-6567-6868 fax.06-6567-6886

URL(ホームページ) <http://www.c-step.or.jp>

9月1日、加入拡大訪問員の研修会を開催し、翌日には全対象事業所にC-STEPへの加入のご案内を大阪府知事、大阪市長の加入勸奨文書を同封して発送しました。9月5日から9月16日の間に加入拡大訪問員による、大阪府下市町村の担当者への挨拶と同行訪問のお願いをはじめ、今後の訪問計画についての打合せのための訪問活動を展開し、9月20日からは事業所訪問を開始しています。大阪府下事業所への訪問活動は、11月初旬を目処に終え、その後は大阪市内の事業所への訪問活動に集中していく計画です。

では、「C-STEPへの入会は大阪における事業所の常識ですよ。」といってもらせるような事業展開を図ることを確認しました。

就職チャレンジ支援で9名が就職決定

C-STEP事業にエントリーした受講者(大阪府ケース連絡協議会からの推薦者)に対して、会員企業からの求人・仕事情報等に基づき積極的な情報提示を進めるため、求人情報の開発を進めています。会員企業から提示のあった情報については、随時、会員企業とC-STEP事務局において「求人(雇用)情報カード受理ケース会議」を開催し、これら情報の有効的な活用方針の協議を行っています。

現在、人材スキルアップコースと就業体験会への受講修了者に対して「職場見学会」を実施しております。職場見学会は、受講者(大阪府ケース連絡協議会)と受講者(大阪府ケース連絡協議会)との連携を取り、就業体験会への受講修了者に対して「職場見学会」を実施しております。

① 会社概要説明、② 求人(雇用)情報カード記載情報に基づく仕事内容の説明、③ 職場見学、④ 求められる人材とは?の基本プログラムの企業の人材担当者からプレゼンテーションを実施して頂く内容となっております。

なお、求人(雇用)情報カードの受理状況及び取り扱い状況は図表の通りです。

■図表 2005年度求人(雇用)情報カード受理・取り扱い状況

2005年9月26日現在

No.	会員企業名	職業	事業区分	取り扱い区分
1	イオン株式会社	販売職	人材スキル	充足
2	株式会社モリタ	塗装又は組み立て	人材スキル	充足
3	社会福祉法人大阪自彊館	ケアスタッフ	人材スキル	対応中
4	コスモ警備保障株式会社	警備職	就業体験会	充足
5	株式会社レナウン	販売	就業体験会	充足
6	新光証券株式会社	総務	就業体験会	充足
7	倉敷紡績株式会社	技術職	人材スキル	対応中
8	東急リパブル株式会社	不動産売買営業職	人材スキル	対応中
9	医療法人南大阪病院	事務職	人材スキル	充足
10	三菱地所株式会社	庶務職	人材スキル	対応中
11	医療法人長吉総合病院	事務職	人材スキル	対応中
12	イオン株式会社	販売	人材スキル	対応中
13	株式会社滋賀銀行	労務嘱託	人材スキル	対応中
14	日本山村硝子株式会社	製造保全技能職	人材スキル	対応中
15	株式会社レナウン	販売	就業体験会	対応中
16	株式会社ノエビア	現業	人材スキル	対応中
17	日本生命保険相互会社	労務嘱託	人材スキル	充足
18	シャープエレクトロニクス株式会社	清掃業務	人材スキル	対応中
19	医療法人南大阪病院	施設員	人材スキル	充足
20	象印マホービン株式会社	一般職	人材スキル	対応中
21	関西ペイント株式会社	塗料の製造・技能職	人材スキル	対応中
22	ダイキン工業株式会社	製造現業職	人材スキル	充足
23	セコム株式会社	営業事務	人材スキル	対応中
24	学校法人塚本学院	嘱託事務	人材スキル	対応中
25	株式会社豊田自動織機	オペレーター	人材スキル	対応中
26	積水ハウス株式会社	庶務	人材スキル	対応中
27	栗田工業株式会社	郵便受付業務	人材スキル	対応中
28	近畿日本鉄道株式会社	事務補助係	人材スキル	対応中

2005年度「雇用問題研究会」を開催します。

C-STEPは、2005年度「雇用問題研究会」を下記の要領で開催します。大阪府商工労働部雇用推進室の市谷峰男室長から「大阪府の雇用施策と企業への期待」並びにC-STEPの内部義春専務理事から「C-STEPの評価・顕彰制度と会員企業」と題して基調報告を行ういただきます。

さらに、現場からの報告として会員企業の(株)美交工業の福田久美子取締役部長から「就職困難者の雇用に取り組んで得たもの」と題して報告していただきます。

2005年度「雇用問題研究会」開催要領

日時	①2005年11月 8日(火)午後2時~4時 ②2005年11月14日(月)午後2時~4時
会場	大阪市立浪速人権文化センター 2階 小ホール(両日とも)
プログラム	○基調報告1 「大阪府の雇用施策と企業への期待」 報告者 大阪府商工労働部雇用推進室 室長 市谷 峰男 氏 ○基調報告2 「C-STEPの評価・顕彰制度と会員企業」 報告者 C-STEP専務理事 内海 義春 ○会員企業~現場からの報告~ 「就職困難者の雇用に取り組んで得たもの」 報告者 (株)美交工業 取締役部長 福田 久美子 氏 ○DVD上映 「~雇用を通じた人権の確立を~」(10分)

2005年度 会社概要届のアンケート集計完了

2005年度会社概要届の裏面アンケートの集計が完了いたしましたので、10月中旬以降に会員のみならず、配布の予定集計対象は、9月末までに回収できた477件(回収率約50%)です。アンケート内容は、前年度の内容をほぼ踏襲したものとしましたので、集計・分析において前年度との比較

を行っていただくと、少くも、中途採用が増える傾向が見られます。③職場(企業)見学や職場実習の受け入れ可能性の割合が、前年度よりも若干高くなっています。詳しくは小冊子をご覧ください。なお、今年度の会社概要届の提出状況は、前年度を下回っています。まだ未提出のところは、急ぎ提出くださいますようお願いいたします。

企業貢献度評価制度』特集

進んでいますか？ 貢献度を評価するチャンス！

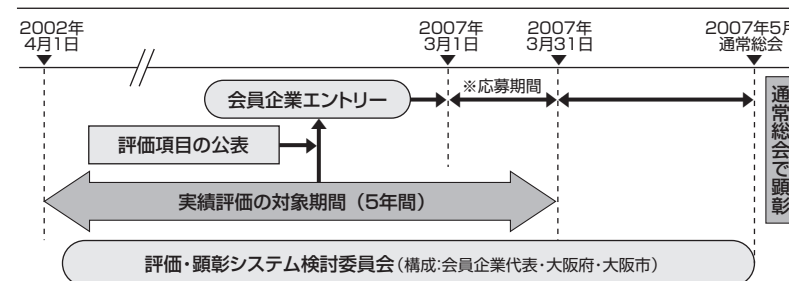


独自の評価顕彰システム

今日、企業の社会的責任(CSR)は、世界的にも重要課題の一つとなつています。コフィー・アナン国連事務総長の提唱による国連グローバル・コンパクト(人権・労働・環境の3分野における10原則の実践の呼びかけ)に参加する日本企業も増えつつあり、21世紀が「人権の世紀」といわれることを象徴する動きの一つです。

C-STEPは、前身である(社)同和地区人材雇用開発センターの歴史と伝統を受け継ぎ、四半世紀あまり一貫して「雇用・就労」を通じて

た人権課題への取組を行い、2003年度の通常総会において、それまで努力し成果を出してきた企業・団体を評価・顕彰しました(第1期)。



Q1 取組は会員の義務ですか？

多くの会員企業のみならずISO9000シリーズやISO14000シリーズを取得され、あるいは取得準備中・検討中ではないでしょうか。なぜISOの取得が必要なのですか？単に周りが取得しているからや、どこからか言われ、格好で取得しているわけではなく、自らのビジネスに必要なから、自主的・主体的に取得されているのではないのでしょうか。

今日、「企業の社会的責任(CSR)」の言葉は、紙面等に登場しない日はないくらい焦点となつています。また、「コンプライアンス(Compliance)」の言葉もあります。

本評価制度は、すでに2007年3月31日の5年間となっています。本評価制度は、すでに期間の三分の一が過ぎ、残すところ1年半となっている状況の下、会員のみなさまの評価制度への取組を強化していただくために、ポイントとなるところを紹介いたします。いわば、5年に一度のチャンスであり、「2007年3月1日～31日」のエントリー期間には、すべての会員のみなさまがエントリーしていただくよう準備を進めていたことをお願い申し上げます。

「Pは、「雇用・就労」を通じて人権課題への取組の旗を掲げ先駆的に活動している組織であり、その構成員である企業・人により成り立つ社団法人であり、「総会」を最高の意志決定機関としています。

その総会で独自の評価制度の取組を決定し、先駆的に導入実践していることは他に類をみない、誇るべきことではないでしょうか。前置きが長くなりましたが、「Q1 取組は義務ですか？」の答えは、組織決定からいえば「義務」となりますが、「何のための本評価制度か」を考えてください。経済同友会は、CSRの取組を「事業の中核に位置

Q2 評価表の記入がよくわからぬ……?

すでに会員のみなさまには、「第2期 C-STEP P会員企業貢献度評価表」2002年4月～2007年3月(以下「評価表」と略称)と、「C-STEP P会員企業貢献度評価記入説明書」(以下「記入説明書」と略称)をセットで配布させていただいております。

しかし、記入説明書を見ていただいても、なお判りにくいところがあることも事実です。C-STEP Pの事業活動等をあまりご存じでない最近新しく加入された会員の方々は、二層その感が強いかもしれません。このため、今回「C-STEP P会員企業貢献度評価項目記入の手引」(以下「手引」と略称)を作成し、配布することにしました。この「手引」は、「記入説明書」にさらに説明を加筆する形にしていますので、「記入説明書」の代わりに、若手読みづらい面はあるかもしれませんが、必要箇所を参照いただければよろしいのではないのでしょうか。

したがって、具体的な取組や評価表の記入に当たっては、「手引」をご参照いただくこととして、ここでは、評価表の評価項目の5本柱(=5分野)の順に、そのポイントとなることを述べることにします。

①就業体験・能力開発 C-STEPは、就職困難な方々(註1)の雇用・就労実現のためにさまざまな事業を行っています。そうした事業の中核に

②雇用 C-STEPの存在意義は、就職困難者等の雇用・就労を実現することへの高い使命感をもった企業・団体が結集しているところにあります。これは、四半世紀前の設立当初からの組織目的であり、会員のみなさまの絶え間ない努力で成果が築き上げられてきています。一方、就職困難者等が就業体験や能力開発の事業に参加してくるのも、自らの「雇用・就労を実現したい」一念があつてのことです。

③C-STEPを通じた委託・アウトソーシング C-STEPでは、少前まで「雇用」といえば「常用雇用」のことで、会員企業の直接雇用を意味し、「パート職」の採用や「委託アウトソーシング」については、考慮外のことでございました。しかし、就職困難者等を対象とした事業への取組、地域就労支援事業の開始などと相俟つて、働く側の意識変化・働き方の多様化の広がりがあつて、「雇用」に対する考え方の拡大を図つてきています。

④企業からの提案 社員から改善や新たな企画などの自主的な提案が、どしどし出てくるような会社は、風通しも良く、きっと元気な、立派な業績を上げています。社だろうと想像されます。逆のケース、何か提案するにも躊躇われ、提案するということそのものが萎え、そうしたことの意識さえなくなつたら…、少し怖い気さえます。どのような組織であっても、みなが何時も生き生きと生きていて、活性化している状況が理想ですが、組織も生きもの、元気がなると生きものは、元気をなくしていきなるともあつて、組織・組織人であれば思い当たるはずはあります。

⑤会員 「⑤会員」における評価項目は、5つ設定されています。役員や各種委員就任の評価項目もありますが、数に限りがあり、基本は、C-STEPの会員として日常的な取組や事業等への出席・参加等を評価することになります。C-STEP事業等については、事務局から会員のみならずには直接連絡が行くか、ニュース等でお知らせしています。不明な点等については気軽に事務局にお問い合わせいただけます。記入の手引にモデル的に記入例を示していますので、ご参照ください。

⑥部門賞について 「評価・顕彰システム検討委員会」で決定され、現時点ではどのような部門賞が設けられるか未定です。例えば、考え方として次のようなことは想定されます。

□新規加入企業部門…5年間の評価対象期

「出」を起点として動くシステムです。言い換えれば、「求人(雇用)情報カードの提出」がなければC-STEPを通じた「雇用」は「ゼロ」ということとなります。「求人(雇用)情報カード」の提出は、「マッチング」の成立・不成立にかかわらず評価として2点が配点されています。

「出」を起点として動くシステムです。言い換えれば、「求人(雇用)情報カードの提出」がなければC-STEPを通じた「雇用」は「ゼロ」ということとなります。「求人(雇用)情報カード」の提出は、「マッチング」の成立・不成立にかかわらず評価として2点が配点されています。

第2期

2002.4.1~2007.3.31

C-STEP会員

自己評価の取組は

①就業体験・能力開発

①-1.人材スキルアップコース

■評価項目

- (ア) 職場実習実施への企業エントリー
- (イ) 講座受講生の職場実習の受け入れ実施
- (ウ) 企業見学へのエントリー
- (エ) 企業見学の受け入れ実施

■これからチャレンジ!

- 2005年度…第3期(2-3月)
- 2006年度…第1期(7-8月)、第2期(10-11月)、第3期(2-3月)

①-2.ジョブトレーニングコース(一年未満の有期雇用)

■評価項目

- (ア) 受け入れ企業にエントリー
- (イ) 受け入れ実施
- (ウ) 「(ア)・(イ)」の受け入れを企業の障害者雇用促進計画に基づき実施
- (エ) ジョブトレーニングの障害者の受け入れ計画を策定
- (オ) 企業の障害者雇用促進計画には、知的障害者の達成目標を明示
- (カ) 企業の障害者雇用促進計画には、精神障害者の達成目標を明示
- (キ) 企業の障害者雇用促進計画が、3障害別での達成目標を策定

■これからチャレンジ!

- ジョブトレーニングコースは、一年中受け付けています。
- 「障害者雇用促進計画」のモデル様式は、11月に配布予定の「評価項目記入の手引」に掲載していますので参照して下さい。

②雇用

②-1.会員企業本体で雇用

■評価項目

- (ア) 常用雇用での採用
- (イ) 社保・労保適応のパート採用
- (ウ) 働く側のニーズに応じたパート就労での採用
- (エ) 上記に関わる求人情報カードの提出
- (オ) 在職年数

■これからチャレンジ!

- 「求人(雇用)情報カードの提出」は、常時受け付けております。

「2002年4月1日〜2007年3月31日」の5年間の評価対象期間も残すところ1年半、トランプクレーンでいえば、第3コーナーを回って、第4コーナーにかかろうとするところでしょうか。毎年度目標をもって取組を進められているところ、これまで取組が疎かになつていたところ、さまざまでしょうか。しかし、これからチャレンジできることも、まだまだ

たくさんあります。評価対象期間中に加入された会員のみならず、部門賞でのチャレンジの可能性もあります。すべての会員のみならず、取組を強化し、創造的にチャレンジしていただくようお願い申し上げます。なお、評価項目別に「これからチャレンジ!」として次ぎに紹介しています。詳しくは「記入の手引」をご参照ください。

①-3.就業体験

■評価項目

- (ア) C-STEPに就業体験会を提案
- (イ) 就業体験会を実施した

■これからチャレンジ!

- 「求人(雇用)情報カードの提出」は、常時受け付けております。

②-2.会員企業の子会社・関連会社(連結決算対象)で雇用

■評価項目

- (ア) 常用雇用での採用
- (イ) 社保・労保適応のパート採用
- (ウ) 働く側のニーズに応じたパート就労での採用
- (エ) 上記に関わる求人情報カードの提出
- (オ) 在職年数

■これからチャレンジ!

- 「求人(雇用)情報カードの提出」は、常時受け付けております。

③C-STEPを通じた委託・アウトソーシング

■評価項目

- (ア) C-STEP事業に関連した委託契約をしている
- (イ) C-STEPと連携するNPO等を通じたグリーン調達を実施している(NPO=障害者・母子など)

■これからチャレンジ!

- 委託・アウトソーシングに係る情報提供は、常時受け付けております。

■評価項目

- (ウ) 委託契約先を価格評価のみではなく、公共性・地域貢献性等での総合評価で契約している
 - ①障害者の法定雇用率を上回っている委託先と契約している
 - ②3障害者での達成計画を策定している委託先と契約している
 - ③障害者の職場適応力・技術向上の研修・訓練体制が整備されている委託先と契約している

■これからチャレンジ!

- 「公共性・地域貢献性等での総合評価」の事項が盛り込まれた「方針」や「基準」等については、C-STEP事務局にご提示ください。
- 評価項目にカウントする委託先については、リストとして整備してください。

④企業からの提案

■評価項目

- (ア) C-STEP事業対象者の雇用・就労機会の増大策について、貴社で実施可能、または検討可能な取り組みを提案
- (イ) 提案をC-STEPが実施した

■これからチャレンジ!

- 会員企業からのご提案は、常時受け付けております。

⑤会員

■評価項目

- (ア) 会員年数 (イ) 理事・監事就任 (ウ) 各種委員就任
- (エ) 各種調査・事業協力 (オ) 会社概要届提出

■これからチャレンジ!

- 「(エ) 各種調査・事業協力」では、C-STEP事務局から案内やお知らせを行っています。
 - ・通常総会…2006年5月
 - ・雇用問題研究会…2005年11月、2006年(未定)
 - ・地域仕事づくりフェア…2006年3月(第3回)、2006年(未定)
 - ・研修会開催 等
- 「(オ) 会社概要届提出」は、2005年度分未提出の企業は早急に提出ください。また、2006年度は来年4月に送付します。

Q3
これからチャレンジしてみよう…?

が、狭義には「法令遵守」ということで、「法令遵守しない」企業行動が、どのような結末に至るか周知のところでは。しかし、CSRについての解釈や理解は、さまざまというのが現状です。CSRについてのISO規格化を巡る動きもあり、適性評価につながるスペシフィック・ドキュメントが、体系的に再整理していけば、欧米に優るとも劣らないメッセージを発信しているものと確信しています。また、一方で「CSRがフィランソロピーやメセナといった、いわゆる『社会貢献』とは少し次元が違うという認識は広がった。しかし、CSRの義務的側面が過度に強調され、『コン

同和問題の正しい理解、認識を通して、具体的に同和地区住民の雇用を促し、就職の機会均等を確保していくことが必要不可欠である」として、この趣旨に賛同する行政機関、企業及び住民の三者が一体となり社団法人として設立された歴史を有しています。このようにC-STEP

置けるべき投資であり、将来の競争優位を獲得しようという能動的な挑戦」といういい方をしています。前回、目に見える形では大阪府知事・大阪市長の「顕彰」がありました。そうした「顕彰」も含め、自らの競争優位をどのように獲得していくか、5年に一度のチャンスと、捉えてはどうでしょうか。

な事業が「①就業体験・能力開発」に係る事業であり、「人材スキルアップコース」と「ジョブトレーニングコース」(二年未満の有期雇用)と、そして「就業体験会」の3つの事業への会員のみなさまの取組状況を評価対象としています。これらの事業は会員のみなさまの協力的な参加が不可欠です。また、C-STEPにおいては、就業体験会やジョブトレーニングコースの推進に、ご協力をお願いします。

対象)で雇用するか、あるいは常用雇用か、パート職か等での配点の違いもありません。こうした配点の違いにも留意され、また、会員それぞれの会社事情をご考慮いただき、積極的に「求人(雇用)情報カードの提出」をお願いします。C-STEPにおける就業マッチングシステムは、会員のみなさまからの「求人(雇用)情報カードの提出」が前提です。

前述のように、「③C-STEPを通じた委託・アウトソーシング」は、C-STEPにとっても新しい

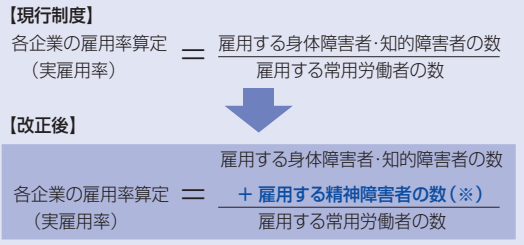
の母親のグループや、障害者の授産施設・作業所へ仕事や委託・アウトソーシングされたり、あるいは授産施設・作業所で作ったものを購入していただくこと、そこで雇用や就労が創出されるということ

という高邁な目的のもと、自分たちの組織として、主体的・自覚的な行動が理想としてあります。「④企業からの提案」の評価項目は、会員のみなさまの積極的なご提案を期待すると同時に、「提案」という事実を重く受け止め、提案内容や実現性等を「評価・顕彰システム検討委員会」で評価し、1~3点で評点つける

間の途中で新規加入の会員の評価方法、評価項目の5本柱(分野)別部門:例えば「②雇用」部門や「④企業からの提案」部門など
 企業規模別部門:大企業と中堅・中小企業が同じ土俵のみで評価することが妥当かなど
 その他

今回、「C-STEP会員企業貢献度評価項目記入の手引」を作成し、11月に配布予定ですので、ご利用ください。

おおさか府 障害者雇用促進法改正の概要



(2) 在宅就業障害者に対する支援

○自宅等において就業する障害者に仕事を発注する事業主については、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金の支給を行う。

○事業主が、在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣の登録を受けた法人(在宅就業支援団体)を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合には、同様に取り扱。

働く障害者、働くことを希望する障害者を支援するため、障害者の就業機会拡大を目的とした各種施策を推進するべく、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、平成17年7月6日公布されました。以下、法律改正の概要について、説明します。

(1) 精神障害者に対する雇用対策の強化

○精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者)を各企業の雇用率(実雇用率)に算定します。なお、法定雇用率(1.8%)は現行通りとします。

○障害者雇用納付金制度の適用。

※プライバシーに配慮した障害者の把握・確認のためガイドラインを作成することとしています。

大阪府 大阪市 下半期の主要事業

平成17年度の主な事業の取り組み状況

①販売士3級資格取得講座

○対象者 市内在住の求職者
○実施期間 平成18年1月中旬～2月初め 午前10～午後4時
○会場 アピオ大阪(大阪市立労働会館)
○定員 20名
○受講料 18,000円(教材費含む)
○問合せ・申込み先 しごと情報ひろば
TEL.06-6941-4510 FAX.06-6941-6655
<http://www.city.osaka.jp/shimin/shigoto/>

②職人わざ体験隊

○対象者 概ね15～30歳未満の市内在住の求職者
○実施期間 平成17年8月中旬～12月までの2週間程度(約10日間)
○内容 若年者に仕事にふれあう機会を提供し、体験を通じて職業観の醸成を図り、自ら主体的に職業選択を行えるよう支援するため、優れた技能者が働く現場で職場体験をする。大阪市内にある各種の技能職場等
○会場 50名
○定員 無料(賃金・交通費は支給されません)
○受講料 平成17年12月2日(金)まで
○受付期間 しごと情報ひろば
○問合せ・申込み先 TEL.06-6941-4510 FAX.06-6941-6655
<http://www.city.osaka.jp/shimin/shigoto/>

③若年者職業意識啓発セミナー

○対象者 15～34歳までの市内在住の方及びその保護者
○開催日時 平成17年11月13日(日) 午後2:30～午後4:00
○内容 「IT業界で働くということ。みんなの笑顔のために。」
ソースネクスト社長 松田憲幸
○会場 クレオ大阪西(大阪市立男女共同参画センター 西部館)
○定員 380名
○参加費 無料(賃金・交通費は支給されません)
○問合せ・申込み先 クレオ大阪西
TEL.06-6460-7800 FAX.06-6460-9630
<http://www.creo-osaka.or.jp>

大阪府では、平成15年7月に「大阪府雇用施策推進プラン(基本計画)」を策定し、総合的な雇用施策を推進しています。さらに、雇用失業情勢の

改善のため、「5万人の雇用創出と雇用の安定に向けた取り組み」をとりまとめ、経済・産業の活性化など、雇用創出につながる様々な分野の施策を総合的に推進することに

より、平成16年度から平成19年度までの4年間で、大阪市内で5万人の雇用創出をめざすこととしています。なお、現プランが平成17年度までであることから、次期プランの策定に向けて、検討を進めています。平成17年度の主な事業の取り組み状況は左のとおりです。

「雇用を通じた人権確立を」 新規加入拡大に 向けDVD完成

新規加入拡大を視野に6月から制作を進めていましたDVD「雇用を通じた人権確立を」がこのDVDは、9月からスタートした新規加入拡大行動に合わせ、対象企業にC-STEPについて、より理解を深めて頂くために作成しました。

内容は、C-STEPは、関西における有力大手・中堅企業や商工会議所の企業・団体と、大阪府や大阪市をはじめ大阪府下市町村の地方公共団体等で構成される公益法人であり、就職困難者等の雇用・就業の実現をめざす公益法人として、関係機関・団体と緊密な連携を図り様々な事業を行なっていること、そして、地域就業支援事業におけるC-STEPの役割や市町村が実施する地域就業支援事業との連携等、C-STEPについてわかりやすく解説し、加入の促進を呼びかけています。企画

は、地域就業支援事業推進協議会・大阪府・大阪市・C-STEPで、放映時間は約10分です。11月に開催する雇用問題研究会で放映し、終了後、各会員に配布の予定をしています。



摂津市発 2005年度摂津市「秋の就職フェア」開催

平成16年春から一般向け年2回・障がい者向け年1回の形で実施しています。実施運営体制は、①ハローワーク茨木、②独立行政法人雇用能力開発機構大阪センター、③大阪府総合労働事務所北大阪センター、④摂津市障害者職業能力開発センターせつつくすのき、⑤摂津市商工会、⑥摂津市の6者共催であり、相互協力の下、それぞれの持っている力を出し合せて実施しています。

従前から事業所面接は含まない職業相談会のような限定的な取り組みはありましたが、平成14年度から地域就業支援事業に着手したことを受け、実効性の高い取り組みを実現する見地から、事業所の結集を得た面接会(一般向けは20社・障がい者向けは5社規模)を核に、各種相談会と組み合わせる総合的な就職フェアとして開催しています。今回の来場者数は147名であり、①

雇用・年金相談、②キャリアカウンタリング、③面接・履歴書指導、④職業適性診断、⑤職業訓練相談の各ブースには相談者の列が出来ました。また、合同就職面接会には19事業所の参加があり、募集傾向としては正職員では技術・技能系が83名(その内運転52名・看護師10名)、事務は4名、営業は8名であり、パートでは技能16名・配達6名という内容でした。摂津の土地柄を反映してか、技術・技能系職種にかなり偏りがあるのが、主催者にとつての悩みの種というこ

C-STEPが「摂津市秋の就職フェア」と連携 キャリアカウンセラーによる「面接・履歴書の書き方」指導を支援

「秋の就職フェア」の面接・履歴書の書き方指導コーナーの進め方としては、45分のセミナーと希望者には個別相談というスタイルで行いました。セミナーは、応募書類と面接での留意点を中心に、再就職に向けての心構えや自己理解、求人情報などにもふれました。

セミナーと相談セットで4回実施し、延べ20名の参加でした。個別相談は8名の方と対応しました。主に履歴書、職務経歴書の相談でした。履歴書では、退職理由や資格、志望動機の書き方などの相談を受けました。職務



面接・履歴書の書き方指導

経歴書については個人差が大きく、作っていない方もいました。これまでの職務経歴をただ羅列しただけというケースも散見されました。

指導したポイントは、①最初に「略歴」(300～400字)で自分の「売り」(主なキャリアと実績・成果)をアピール、②キャリアの読み替え(これまでの職務経歴を通じて身につけた知識・技能を応募先の仕事に結びつけて読みかえること)で関心を高める、③具体的な体験談やエピソードでついでに見たいと思わせるの3つ。書類選考で

ならず、段々応募書類自体が雑になってしまふという話も聞きました。こういう悪循環を断ち切り、再就職を成功させる為にも、是非ハローワークその他の支援機関の積極的な利用をお奨めします。(担当カウンセラー寄稿)