

C-STEP事業

2015年度雇用問題研究会が開催されました。

2016年1月19日（火）
大阪市立阿倍野区民センター大ホールにて、「LGBT（セクシャル・マイノリティ）の雇用促進と働きやすい職場づくりにむけて」と題して、2015年度雇用問題研究会が、大阪労働局、大阪府、大阪市の後援を受けて開催されました。当日は、企業250社、約300名の参加者にお集まりいただきました。



2015年度雇用問題研究会の様子

同研究会は、藤田正樹理事長の開会挨拶で始まり、第1部に、虹色ダイバーシティ代表の村木真紀さんから「LGBTの基礎知識と職場環境アンケート調査報告」をテーマに、基調講演をいただきました。講演の中で、LGBTが働きやすい職場をつくるには、何気ない差別的な言動に対応していくことの重要性が指摘されました。

第2部では、「LGBTの雇用促進と働きやすい職場づくりにむけて」と題して、引き続き村木さんがファシリテーターを務め、パネリストとして、れいんぼー神戸主宰の内藤れんさん、イオンリテール(株)人権啓発室の堀井悟さん、野村證券(株)人材開発部兼人事部の東由紀さんをお招きし、シンポジウムを行いました。シンポジウムでは、内藤さんは、人権を尊重する意識変革の必要性を述べられました。堀井さんは、継続した社内研修が大切であることを話されました。また、東さんは、ビジネスの顧客が当事者であれば、と考えるとLGBTへの取り組みがビジネスに与える影響は大きいと指摘されました。

最後に、北口末廣副理事長の開会挨拶を受けて、全プログラムを終了しました。

以下、同研究会の参加者の感想を一部紹介します。

- 7%もの人が当事者であることを考えると、社内にも多くの方がいるとわかりました。全ての人が働きやすい環境をつくっていくため、ダイバーシティの視点からLGBT理解をすすめていきたいと思います。
- 潜在化しているLGBT当事者のかかえる悩みをいかにくみ上げるかが、重要な課題であることが認識できました。
- LGBTの教育の啓発をもっと進めなければと実感しました。
- 「リスクの軽減」という視点から企業がLGBTに対する意識を高める必要を改めて知った。

- 人権課題の中に、LGBTの問題があること。当事者の人権を尊重することの大切さ、職場（企業）の制度や対応、支援についての大切さを理解しました。
- 当事者と当事者外で意識の違いがまだまだあり、意識研修の必要性を感じた。また、アライということを手をあげるのはよい態度だと感じた。

第34回「熱と光の会」総会を行いました。

2月7日（日）にエル・おおさか「梅の間」にて第34回「熱と光の会」総会を行いました。会員31名が出席しました。10時30分より第一部の総会を行いました。2015年度の活動報告、2016年度に向けた活動方針が提案されました。「職場の悩み」などの相談をC-STEP事務局と連携し、悩みや不安を減らす取り組みや活動を引き続き継続していきます。またC-STEPの設立30周年記念DVDを上映し、C-STEPの活動内容や取り組みを学びました。参加者のみなさんは、「熱と光の会」に参加して仲間たちと頑張っていくことを約束しました。12時より第二部の懇親会を行いました。懇親会では、参加者の近況報告、会員の父親によるギター演奏会を行いました。3曲の発表があり、歌の力で元気と勇気をもらいました。その後、ビンゴゲームを行い、大いに盛り上がりました。日頃は違う職場で活動しているので、総会や交流会を通して参加者同士が違った気持ちで向き合える場は、大変貴重な時間です。職場での悩みや人間関係の悩みなど言い合える機会になっています。また、会員の交流を図るため経験交流会も開催しています。職場定着の場として、人間関係を築く場として今後もたくさんの活動を行ってまいります。会員企業の皆様には、C-STEP事業へのご協力をはじめ、就職者の会「熱と光の会」にご理解をいただきありがとうございます。引き続き、取り組みへのご理解とご配慮をいただきますようよろしくお願いいたします。



第34回熱と光の会総会の様子

（「熱と光の会」とは、C-STEP会員企業へ就職した人達で組織された親睦会です。現在300名以上の個人会員が活動しています。）

C-STEP 印刷事業者の公募について

C-STEPでは、2016年度の下記印刷発行物につきまして公募します。

■ 委託内容

- | | | |
|-------------------------|---------|------------|
| ① C-STEP通常総会資料(80ページ程度) | 1200部 | 6月発行 |
| ② C-STEP会員名簿(20ページ程度) | 1200部 | 6月発行 |
| ③ C-STEPニュース(年4回) | 各回1500部 | 6月9月12月翌3月 |

■ 申請に必要な資格

- ① C-STEP会員であること
- ② 「障がい者」法定雇用率を達成していること
- ③ 印刷発行に関する技術を有すること（一部外部委託可）

■ 公募要項

- ① 仕様書等、要項の詳細は3月下旬にC-STEPホームページに掲載します。
- ② 4月初旬から応募を受け付け、4月下旬に委託事業者を決定します。



編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター（C-STEP）
〒540-0028 大阪市中央区常盤町1丁目3-8
中央大通 FN ビル 14 階
tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033
URL（ホームページ）<http://www.c-step.or.jp>

第33号

シーステップ

C-STEP ニュース

人間を主役にした人材雇用開発



いよいよ始まります！「改正障害者雇用促進法」

（施行：2016年4月1日）

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター常務理事 中谷 佳稔

■ 「障害者差別解消法」と「改正障害者雇用促進法」

まもなく（本年4月1日より）、「障害者差別解消法」と「改正障害者雇用促進法」が施行されます。「障害者差別解消法」は、国の行政機関や地方公共団体等及び事業者に対して、「障がい」を理由とした差別の解消を推進する責務を明記し、すべての市民が「障がい」の有無に関わらず、人格と個性を尊重し合う共生社会の実現を目的にしています。ちなみに、「差別解消」が法律名に入った国内はじめての法律です。

また、「改正障害者雇用促進法」は、雇用分野における、障がい者差別の禁止と合理的配慮の提供義務、相談体制の整備と紛争解決の援助等を義務付けるものです。事業者にとって留意が必要なのは、「障害者差別解消法」に規定されている合理的配慮の提供は、事業者の「努力義務」（国や地方公共団体等は法的義務）ですが、「改正障害者雇用促進法」においては、事業主に「法的義務」があることです。法令違反は、企業経営に大きなダメージをあたえます。コンプライアンスの遵守は企業にとって死活問題であることは言うまでもありません。

■ 「改正障害者雇用促進法」における障害者差別禁止

「改正障害者雇用促進法」では、その対象者を広く「障がい者」とし、改正前（旧法）の身体障がい、知的障がいに加えて、精神障がい（発達障がい含む）、その他の心身の機能に障がいがある方も加わりました。また、差別禁止について、改正前は特筆されていませんでしたが、改正法第34条～36条が新たに書き加えられ、「障がい者」であることを理由として、募集・採用、賃金、配置、昇進等々において、「障がい」のない人との不当な差別的扱いを禁止しています。当然のことではありますが、裏を返せば、あらためて明記せねばならないほど、これまで採用時や賃金、昇進などで不当な扱いが横行していた証だともいえます。

■ 「改正障害者雇用促進法」における合理的配慮の提供義務

事業主は、募集採用時においては、「障がい者」と「障がい者」でない人との均等を確保する必要があります。また、採用後においても「障がい者」の特性に配慮し、その能力が発揮できるように、「壁」となる様々な事情を改善するための措置をとる必要があります。このことを合理的配慮の提供といいます。もちろん、事業主にとって過重な負担に及ぶ場合には、当事者である「障がい者」と話し合い、過重とならない範囲での合理的配慮に係る対応を行うことになります。合理的配慮の実務については、日常的に点検見直しする必要があります。たとえば、個々の障がいの状態や職場内の異動など状況が変化した場合には、話し合いを持ち、円滑に実行されることが望まれます。

■ 円滑な移行に向けて（準備はできていますか？）

何よりも大切なことは、職場の理解です。企業トップ、管理職や人事担当者だけが汗をかいてもスムーズにはいきません。全社的な連携とコミュニケーションによってお互いの役割を担っていくことです。社内会議や職場研修などにおいて、「改正障害者雇用促進法」についての理解や会社としての合理的配慮実施計画の周知など提案していきます。社内担当者だけに負担がかかったり、孤立化することをなくせば、全社的に受け入れ部署は拡大し、「障がい者」の定着へとつながります。

「どうすればよいか」「何からすればよいか」、悩んでおられる方は、C-STEPにご相談ください。「改正障害者雇用促進法」の施行を好機ととらえ、CSRの推進、企業の躍進につなげていきましょう。

人権問題への理解深め



2015年度雇用問題研究会が毎日新聞に掲載されました。

就職困難者支援 最前線

援護の必要な矯正施設等を 退所した人の地域生活支援

一般社団法人よりそいネットおおさか/大阪府地域生活定着支援センター 北場 好信

刑務所が“最後の砦”

窃盗、常習累犯窃盗、詐欺、占有離脱物横領、強盗、傷害、放火、建造物侵入、殺人、覚せい剤取締法違反、銃刀法違反…、私たちが支援してきた人の犯した罪名です。人が犯罪に至るには、さまざまな要因があります。矯正施設入所者の中には、高齢であったり障がいを抱えていたり、社会に「居場所」がなく、「本人に障がいや疾病の自覚がない」、あるいは「サービスを受けるための手続きが一人では困難」、「孤立しているため情報が届かない」などさまざまな要因で、これまで適切な福祉の支援を受けられずにきた人が少なくありません。罪をつぐない退所しても、待っていてくれる家族もなく、仕事に就く事もむずかしく、住むところもなかった場合、再び罪を犯し、刑務所入所を志願してしまうことも起こってしまう。刑務所は「社会に居場所がない人たち」の“最後の砦”となっています。

毎年約6,400人の受刑者が帰るべき場所がないまま刑務所を退所し、そのうち3人に1人は2年以内に刑務所に戻っています。犯罪歴では、約半数の「窃盗」と続く「詐欺」と合わせると全体の60%を占めています。「窃盗」の内容は、コンビニなどでの食料品の万引き、「詐欺」は無銭飲食や無賃乗車がほとんどで、背景には、貧困等の経済的な要因も大きな課題であることが浮かび上がります。

地域生活定着支援センター事業の創設

2009年厚生労働省は、こうした家族等の受け入れ先がない高齢者または障がいを抱え自立が困難な満期釈放者が、退所後、円滑に福祉サービス等につなぐための仕組みとして、『地域生活定着支援事業』を創設し、刑務所や保護観察所との協力依頼を受け、退所後の福祉サービス等の支援を受けるための調整等を行う『地域生活定着支援センター(定着センター)』を全国各都道府県に設置を進めてきました。

2012年度末には、すべての都道府県に定着センターが設置され、大阪では「一般社団法人よりそいネットおおさか」が、業務委託を受け、定着センターを開所しています。

支援対象者の多くは、生活困窮やいじめ、被虐待などの経験を持つ人も少なくなく、本来の安心、安全な生活(居場所)が奪われてきた背景があります。困ったとき、人に頼る(相談する)ことが

苦手だったり、これまでの生活スタイルとこれからの自分とこのころの揺れによりそいながら、支援を続けていくよう心がけています。

はたらく「出番」の創出を

「宣言・犯罪に戻らない・戻さない～立ち直りをみんなで支える明るい社会へ～」とは、犯罪対策閣僚会議(2014年12月16日)で決定された宣言文のタイトルです。「犯罪や非行をした者を社会から排除・孤立させるのではなく、再び受け入れること(RE-ENTRY)が自然にできる社会」の構築がメッセージとなっています。

いまや検挙人員の再犯率は、約5割を占め、新たに受刑した者の約6割は、過去に受刑歴がある再入者によって占められています。そして、再犯により刑務所に入所する受刑者の約7割が無職であり、仕事に就いていない者は、仕事に就いている者と比べて再犯率が4倍と高いことが報告されています。犯罪・非行の繰り返しを食い止めるためには、「居場所」の確保とともに、「就労」をいかに進めていくかが大きなカギとなっています。

国の矯正施設退所者等に対する就労支援の取り組みや生活困窮者自立支援法に基づく市町村事業、民間では「職親プロジェクト」なども始まりました。そして、何よりもこれまでC-STEPや地域就労支援事業で取り組んできた大阪での経験やノウハウが、一層多様なはたらく「出番」を生みだし、再犯の防止、地域社会全体の安心な生活につながっていくものと確信しています。

今後も、大阪らしいネットワークの力で犯罪による新たな被害者を生まないための社会の仕組みづくりに向けて活動を行っていきたいと思います。皆様のご支援、ご協力をいただきますようよろしくお願いします。

C-STEP事務局から：C-STEP事務局としまして、矯正施設等を退所した人達への就労支援を促進していきたいと考えています。つきましては、会員企業にはご理解をいただき、雇用拡大にむけてご尽力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。本記事に関するお問い合わせは、C-STEP事務局まで。

リレーエッセイ
vol.4

社会福祉法人リベルタ 生江障害者会館光生園

大道 基章



生江障害者会館光生園

障がい者雇用の取り組み

開設の翌年1986年6月1日より障がい者雇用を行ってきました。当初は、障がい者デイサービス事業の支援員として配属し、障がい当事者へのケアとしてケアカウンセリングの資格を取得し支援を行っていました。制度改革により、現在は生活介護(旧デイサービス)事業の支援者として従事しカウンセリングを行って頂いております。この間も、障がい種別に関わらず身体・知的・精神障がい者の雇用を行い、本人が活躍出来る事業への配属を行っています。今後も、障がい者雇用の幅が広がるように当施設としても引き続き力を入れていきたいと思っています。

障がい児童生徒との関わりと就労の機会

平成23年7月から障がい児童生徒を対象とした事業が開設され、近隣の支援学校との連携を図ってきました。今年度に関しては、障がい児童生徒の卒業後に向けた取り組みをC-STEPと協力し、一般の高等学校と連携を図り高校3年生の受け入れを1週間行ってきました。現段階では、一般就労が難しく本人の「仕事に対する姿勢が感じられない」という結果になりましたが、卒業後に当施設が行っている自立訓練(生活訓練)という事業への通所が決まり、金銭管理・集団生活を通してのコミュニケーション能力の向上・ビジネスマナーを身に付ける訓練を行う事となりました。訓練終了後も一般就労を目指し就労継続支援B型事業(非雇用型)への移行を検討しながら支援を進めています。

会社の概要

社会福祉法人リベルタは、特別養護老人ホームを初め老人在宅支援センター・生活困窮者自立相談支援事業等様々な福祉事業を行っています。当施設としては、障がい者・児に対する自立に向けた支援を行っており、就学児童から65歳までの障がい者に対して身体介助・身辺自立・一般就労への支援を行っています。又、今年度よりグループホームが開設され、障がいのある方が自由に選択出来る事業を展開しています。

就労継続支援B型(非雇用型)の取り組み

障がい福祉サービスの一つで、就労継続支援B型という事業があります。当施設外では、就労継続支援A型という事業もあり、各市町村が定める最低賃金の保障を行う雇用型支援事業があります。A型・B型との大きな差は、雇用型・非雇用型と一般就労に向けての取り組みに差があります。当施設では、就労継続支援B型から就労継続支援A型ではなく、一般就労に向けての知識や能力の向上を目的とした取り組みを個々のペースに合わせて行っています。取り組みの内容としては、外部受託している清掃作業・製品の組み立て・梱包作業を行い、受託業者との関わりの場を通して知識・能力の向上を行っています。

施設としての役割と人材育成

近年、高齢化が進み益々福祉事業としての役割が求められています。社会福祉法人としても次世代に求める福祉職員への人材育成が大きな課題となっています。当施設としての取り組みは、介護業務に関わる内部研修を定期的に現場主任が行い、個々のスキルアップを目的とした外部研修に参加することで人材育成に努めています。今後は、実習生との関わりの中で人材育成に必要な知識・指導力を身に付け、実習生・職員に対する対応をC-STEPと検討しながら進めていき、より良い人材育成を行っていきたいと思います。又、当施設を利用されている方の一般就労の機会も広げたいと思っています。