

第40号 C-STEP ニュース

人間を主役にした人材雇用開発



みなさんの事業所に、「公正採用選考人権啓発推進員」「障害者職業生活相談員」はいらっしゃいますか？

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 佳穂

はじめに

毎年12月4日～10日は「人権週間」です。同様に毎年12月3日～12月9日は「障害者週間」として、国や市町村、各種企業や団体等において、様々な啓発事業が開催されます。すでに、みなさまの企業におかれましても、人権問題への取り組みや障がい者雇用の促進を重要な経営課題と位置づけ、先進的な活動を展開されておられますが、国や大阪府の施策であります「公正採用選考人権啓発推進員」「障害者職業生活相談員」の選定、運用がまだまだ遅れている現状があります。あらためてこれらの制度について理解を深め、充実を図ることは喫緊の課題でもあります。

公正採用選考人権啓発推進員

採用選考において、個人の能力や適性以外の情報を収集することは就職差別につながりかねないものとして許されません。今日では職業安定法により、新卒中卒・高卒者の採用にあたってはそれぞれ、「職業相談票(乙)」「全国高等学校統一用紙」を使用するよう定められています。また、新卒大卒者・中途採用者についても、厚生労働省は、応募書類やエントリーシートの「参考例」を示し、就職差別につながる「本籍地・出生地」、「家族構成・家族の職業や収入」などの記入を求めないよう指導しています。しかし、日本労働組合総連合会(連合)の2016年調査によりますと、統一応募用紙を使用していない民間企業は、新卒高卒者で14.5%、大卒者・中途採用者で24.3%にも及んでいます。また、同じ調査で、応募用紙やエントリーシートに「本籍地・出生地」の記載を求めている民間企業は11.6%(近畿6.2%)、「家族構成・家族の職業や収入」を記載する企業は9.6%(近畿5.9%)もあり、面接時の質問事項として、「本籍地・出生地」を尋ねる企業が7.6%(近畿3.8%)、「家族構成・家族の職業や収入」を尋ねる企業は12.4%(近畿5.9%)もあります。

人権啓発事業への参加や企業内研修など就職差別をなくす取り組みが行われている一方、残念ながら、何が就職差別にあたるのか知らない、わからないといった認識の希薄化、チェック機能の低下が多く見受けられるのも事実です。

大阪府では、常時雇用する従業員数25人以上の事業所(全国基準は100人以上)を対象として、1事業所につき1名の公正採用選考人権啓発推進員(以下、「推進員」)の選任を義務づけ、以下の役割を求めています。

- 1.適正な採用選考システム、人事管理体制の確立を図ること。
- 2.従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題について正しい理解と認識を深めていくため、研修計画の策定及び実施に関すること。
- 3.関係機関との連絡に関すること。

大阪府における設置状況は、従業員100人以上の事業所で95%(全国平均97%)、設置基準(25人以上の事業所)で79.6%(全国平均85.9%)であり、全国平均を下回っています(厚生労働省2017年3月統計)。未だ設置されていない事業所にあつては、早急に設置していただき、すでに設置されている事業所につきましても、大阪府が実施する「推進員」新任・基礎研修や大阪労働局(ハローワーク)が実施する研修会に出席するなど、積極的な取り組みが必要です。

障害者職業生活相談員

国が定める「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、「障害者を5人以上雇用する会社や事業所には、障害者職業生活相談員(以下、「相談員」)を選任しなければならない」とされており、また選任したあとは、ハローワークへ届け出をすることも義務づけられています。「相談員」は、障がいのある方が職業生活を送るうえで生じるさまざまな問題や課題について、助言や指導を行ったり、事業主などと相談して解決を図ります。具体的な内容は、以下の5つです。

- 1.適職の選定、能力の向上などの「職務内容」について
- 2.障がい特性に応じた施設設備の改善などの「作業環境整備」について
- 3.労働条件、職場内人間関係などの「職場生活」について
- 4.余暇活動
- 5.そのほか、職場適応の向上について

「相談員」資格は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を修了することで付与されます(講習は2日間・計12時間、無料)。大阪では、年4回(各回の定員は80人)開催されています。講習では、障がい特性とその配慮事項をはじめ、障がい者雇用の現状や募集・採用、労働時間などの障がいのある方に対する雇用管理全般に関する内容を広く学ぶことができます。障がい者雇用に直接関わる人はもちろんですが、受講可能な場合は、間接的に関わる人にもお勧めです。障がい者を安定的に雇用し、定着支援を行うためにも、「相談員」は、ますます重要なポストになります。来年4月には、障がい者の法定雇用率の引き上げ(2.2%)が予定されています。みなさんの事業所に障害者職業生活相談員を積極的に配置しませんか。



C-STEP事業

人材スキルアップ定期コース10月期「実践的な職場実習を行う」コース(報告)

10月24日～11月13日の期間で、2017年度人材スキルアップ定期コース10月期を開催しました。7月期は「座学と企業見学」でしたが、10月期は「4日間の座学と2週間の職場実習」を組み合わせた内容で実施しました。

座学では初日のオリエンテーション後、サントリーホールディングス株式会社の大森人事部専任部長より「企業からのアドバイス」と題してお話しいただきました。求人情報の収集の仕方や面接前の準備、実際の面接でのアドバイスにも触れながら、企業側はどのようなところを見ているかなど求められる人物像について、さらに、入社後の働き方についてもポイントをついて丁寧に分かりやすくお話しいただきました。企業の方から直接お話を伺い、質問できる機会は貴重な体験で、受講生のみなさんは熱心に聞き入っていました。二日目から大阪労働局職員、C-STEP事務局長、専門の講師による「履歴書の書き方」、「仕事への挑戦」、「ビジネスマナー講座」で学んで自信をつけ、翌週からの企業実習に備えました。



真剣に聴き入る受講生のみなさん



ビジネスマナー講座の様子

実習先は会員企業の皆様にエントリーいただいた事業所で、事務、製造、軽作業などの仕事を体験させていただきました。受講生の方々は職歴の長い方・短い方、また職種の変更を検討されている方など様々ですが、何らかの就職困難な要因や不安を抱えていらっしゃる。このような方々にとって、実際の職場で仕事を体験することは、作業の習得のみならず、会社や事業所、工場内の雰囲気を感じ、人との関わりを通して不安を解消し、働くことへの意欲・実感を高めていく一助になります。就職に向け一歩踏み出そうとされている求職者にとってはとても良い経験です。

最終日、座学と2週間の職場実習を終えた受講生から感想をいただきました。

- ビジネスマナー講座ではなんとなくできるつもりでいたが、実習前に改めてしっかり学べて良かった。
- 実習(事務系)では、会社で働く雰囲気に慣れた。働くためには体調管理が必要だと実感した。
- 現場の軽作業ではじっくりと教えてくれた。実習でないと味わえない経験ができた。
- ひとつの作業をするにも、これまで知らなかったいろんなことを知り勉強になった。
- 履歴書は書けていたが、職務経歴書の書き方を学べてよかった。
- 職場実習では何でも訊いてくれたらと仰っていただき有り難かった。また、「報連相」は大事だなと思った。
- 直接の仕事以外に、環境問題にも取り組んでおられ良い会社だなと思った。
- ミスなく丁寧にすること、活発で明るい人など、どんな人が求められているか分かった。
- 座学と職場実習を終え、これからは面接や職場で自信をもってやっていけそう。
- ミスがあってもなぜそんなミスになったのか考え、同じミスを起こさないよう同じ部署で共有することが大事だとわかった。

初日の自己紹介では1分も話せなかった受講生たちも最終日には参加者全員の前で、5分～10分と自分の意見を発表することができました。人材スキルアップ定期コースを修了し、自信をもって就職活動に臨まれることと思います。C-STEPにおいても引き続き就職に向け支援を継続していきます。

職場実習でご協力いただいた会員の皆さま、ありがとうございました。



製造業での実習の様子

『人材スキルアップ定期コース2月期「障がいのある方」コース』

2017年2月20日～3月12日の日程で「障がいのある方」を対象に実施します。このうち、2月26日～3月9日は職場実習を予定しており、既に会員の皆様からは実習の場の提供をエントリーしていただいておりますが、ご協力をいただける企業・事業所がございましたらご連絡ください。

なお、人材スキルアップの期間にかかわらず、C-STEPでは職場実習や雇用・就労の機会の情報をお待ちしていますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

C-STEP就職者の会『熱と光の会』で“AIAIフェスタ”に参加しました!



『熱と光の会』は、秋の経験交流会として11月3日(文化の日)に、「出会い・ふれあい・ささえあい」をテーマに開催された“第6回AIAIフェスタ”に輪投げとミルクせんべいのブースを出店しました。晴れわたるポカポカ陽気のなか、メンバーの皆さんはミルクせんべいを作ったり、輪投げやさんとなって、訪れる子どもや家族連れ等のお客様にあたたかい接客でもてなしました。“AIAIフェスタ”は他にもいろいろなフード店や雑貨、ベーゴマブース、また舞台ではバンド演奏や有名若手芸人も登場するなどの催しもあり、フェスタを楽しみながら、日頃の職場での様子などをお互い話し合いました。“AIAIフェスタ”を通して参加者同士の交流が深まり、また明日から仕事を頑張ろう!と気持ちを新たにしました。

「2017年度 雇用問題研究会」を開催します!

就職困難者の雇用・就労について会員の皆さまとともに考える「雇用問題研究会」を開催します。今回は、2018年4月からの精神障がい者含む障がいの法定雇用率の引上げを受け、大阪労働局より障がい者雇用を取り巻く現状や動向を解説いただくとともに、実際に現場で障がい者雇用・就労・定着支援に取り組んでおられる会員企業のご担当者から、見えてきた課題や困ったこと、またそこからどのように対処してきたかなどについてお話をうかがいます。気づきやヒントがたくさんあると思います。ぜひご参加ください!

日時：2018年2月5日(月) 14時～16時 **場所**：大阪市立東成区民センター 大ホール

内容：障がい者雇用と定着支援を成功させるヒント

- ① 講演「障がい者雇用を進めるために知っておきたいポイント」
中塚 毅さん(大阪労働局職業安定部職業対策課 地方障害者雇用担当官)
- ② 座談会「私たちが経験した障がい者雇用～つまずき、気づき、一歩前へ～」
コーディネーター：高見一夫さん(A´ワーク創造館館長)
パネリスト：障がい者雇用に取り組んでいる会社2～3社、(一社)おおさか人材雇用開発人権センターより

参加費：無料 **申込み**：2018年2月2日までに申込書をC-STEPまでFAX

“会員訪問を行っています!”

会員の皆さまにおかれましては、就職困難者の雇用・就労に取り組む当センターの事業にご理解とご協力をいただきありがとうございます。

ただ今、当センターでは順次、会員訪問を実施しています。会社や事業所での障がい者雇用・就労支援にかかわる仕組みや状況などをお聞きし、C-STEPとしてどのようなお手伝いができるかをお話させていただき、雇用率達成に向けてともに考え、伴走型の取組み支援を進めています。

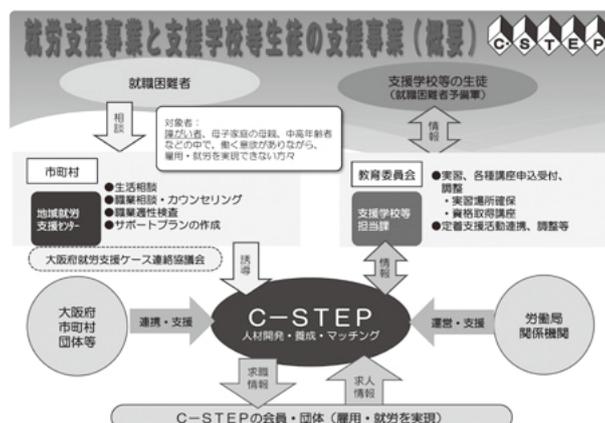
C-STEPでは、大阪府教育委員会・大阪市教育委員会等関係機関と連携し、大阪府内の支援学校等の生徒に対する就労支援にも取り組んでいます。障がい者雇用をお考えの事業所さまはぜひご連絡ください。

順次訪問を予定しておりますが、当センターへご一報いただけましたら、優先的にご訪問させていただきます。

このような企業・事業所のみなさんへ

- 障がい者雇用を進めないといけないとわかってはいるものの、どうすればよいのか?
- C-STEPではどのような支援・協力をしてくれるのか具体的に知りたい。
- 実際に職場実習や就労につなげていくまでの流れは?何をどうすればよいのか?

2018年4月1日より障がいの法定雇用率は民間企業の場合、現在の2%から2.2%に引き上げられます。この変更に伴い、障がい者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が従業員50人以上から45.5人になります。



企業インタビュー

今号では、障がいのある方の職場定着や人材育成に積極的に取り組んでおられる、株式会社瀧定関西商品センター箕面営業所の所長の石畑昭彦さん、担当者の濱地総一郎さんにお話を伺いました。

株式会社瀧定関西商品センター 箕面営業所

事業内容：生地・加工・物流 従業員数：45人(うち知的障がい者5人、精神障がい者2人)

■ 障がいのある方を雇用したきっかけ

10年ほど前に、当時の所長が知的障がい者の職業訓練校より実習の依頼を受け入れ、雇用につながったことがきっかけと聞いています。数年前に別の営業所より受け入れた方も現在戦力として活躍していただいております。今は随時実習をして良い人材がいれば雇用を考えます。

■ 実習でみるのはコミュニケーション力

チームで行う作業はもちろんのこと、商品の受け渡しの際は必ず説明や報告があるので、実習では現場で作業を行ってもらい、業務で必要なコミュニケーション力があるかを見ます。やはり、向き不向きはありますので、合わないと思われる方には、ここでの経験を次に活かしてもらえよう、理由や課題を具体的にきちんとお伝えします。できれば1～2週間の実習を2回行いたいですね。2回目の実習では緊張もやわらぎ、普段の力を発揮してもらえるので、より本人の力を知ることができます。保護者や関係機関などのサポート体制についても知りたいので、支援学校等の方であれば、実習ノートの保護者のコメントは必ず読みます。実習は会社と本人にとってお互いをよく知ることができる大事な期間。必ず行います。



チーム作業の様子

■ 積極的に関わっていききたい

毎朝、出勤時のあいさつの様子を見てるので、声がいつもより小さくて元気がなく(何かあったな)と感じた日は声をかけます。他の従業員から聞いたことでも「ちょっと聞いたけど・・・」と、本人が嫌がらない限り、積極的に関わっていきます。最近ではある方が、別の業種へステップアップしたいと考えていることを知り、少し寂しい気持ちはありますが、就業前などの空いた時間で情報提供を行い、相談してもらえる関係づくりをして、できる限りのサポートをしたいと考えています。職場でするので見えない線引きはありますが、一人ひとりの生活背景の把握にも努めています。いつか保護者や支援者の方とも交流できる場を作りたいですね。

■ 長く働いてもらうために

今は、中高年齢のベテランの方が、障がいのある若い方を指導することが多く、バランスのよい年齢構成でアットホームな雰囲気ができていることや、商品の受け渡しを通じて様子がわかるので、何かあれば周りがすぐにキャッチして、対応できる環境であることが定着につながっていると思います。

今後、定年退職者が出て年齢構成が変わっていくので不安もありますが、障がいのある方たちが後輩を指導することで成長し活躍されていますので、日々の声かけをしながらどのようになるか見守り、できるだけ長く働いてもらえるようサポートをしていきたいです。



作業を教えてもらっている様子



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>