

第3期C-STEP会員企業【2007年度版】  
貢献度評価記入説明書

2007年4月～2010年3月

評価・顕彰システム検討委員会

社団法人

おおさか人材雇用開発人権センター

# 目 次

|    |                              |    |
|----|------------------------------|----|
| I  | C－STEP第3期評価・顕彰システム導入について     | 1  |
| 1. | C－STEPにおける評価・顕彰システム導入の意義     | 1  |
| 2. | 評価対象とコンセプト                   | 2  |
| 3. | 評価項目                         | 3  |
| 4. | 評価方法と顕彰                      | 4  |
| II | 評価項目の解説～評価表記入の手引             | 6  |
| 1. | 就職マッチング                      | 6  |
| 2. | 人材開発・養成                      | 7  |
| 3. | 職域開発・アウトソーシング                | 7  |
| 4. | 地域就労支援事業との連携                 | 7  |
| 5. | 会員                           | 8  |
| 6. | C－STEP会員&事業Plus              | 8  |
|    | (参考) 第3期C－STEP評価・顕彰システム検討委員会 |    |
| 1. | 検討委員会設置要綱(抜粋)                | 10 |
| 2. | 委員名簿                         | 10 |

# I C-STEP第3期評価・顕彰システム導入について

## 1. C-STEPにおける評価・顕彰システム導入の意義

C-STEPは、前身である社団法人同和地区人材雇用開発センターの設立（1981年）以来今日まで、「雇用・就労」を通じて人権課題に積極的に取り組む社会貢献企業をめざし1,000余の企業・団体が参加する公益法人（＝社団法人）として事業展開を行っています。

近年、社会的にCSR（企業の社会的責任）の論議が盛んです。C-STEPは先駆的に評価・顕彰システムを導入し、組織として「雇用・就労」に焦点を当てたCSR、企業の社会的責任の遂行に取り組んでおりますが、これは他に類のない画期的な意義のある取組です。

第1期のC-STEP評価・顕彰システムは、C-STEPへの改革に合わせて同和地区人材雇用開発センターにおける21年間の活動における会員の貢献度評価・顕彰を行いました。そして、引き続き第2期評価・顕彰に取り組み、今回、2007年度から2009年度の3年間を「第3期評価・顕彰システム」として取り組んでいくことになります。

第1期から第3期の評価・顕彰システムを概観すると次のとおりです。

図表1 第1期～第3期評価・顕彰システム概観

### ①第1期評価・顕彰（1981～2001年度…21年間）

- ・同和地区人材雇用開発センター → C-STEPへの改革
- ・同和地区人材の“安定雇用（常用雇用）”の実現

#### ●コンセプト：

同和地区人材雇用開発センターにおける21年間の活動総括、会員の貢献度評価・顕彰

### ②第2期評価・顕彰（2002～2006年度…5年間）

- ・地域就労支援事業との連携
- ・就職困難者等の雇用・就労支援  
＝安定雇用（常用雇用）の実現を含む“多様な働き方”の支援

#### ●コンセプト：

地域就労支援事業との連携における5年間の活動総括、会員の貢献度評価・顕彰

### ③第3期評価・顕彰（2007～2009年度…3年間）

- ・地域就労支援事業との連携
- ・就職困難者等の雇用・就労支援  
＝安定雇用（常用雇用）の実現を含む“多様な働き方”の支援
- ・CSRをめぐる動向 → C-STEPの会員及び活動がCSRの一貫

#### ●コンセプト：

雇用に人権を！－新たな連帯による新たな価値創造－

## 2. 評価対象とコンセプト

第3期C-STEP会員企業貢献度評価において、何のために何をどのように評価するのか、明確にする必要があります。第2期の会員企業貢献度評価は、C-STEP事業への参画やC-STEP事業に関連する事項を評価対象としていました。しかし、第2期の会員企業貢献度評価において実際にエントリーした企業は必ずしも多くはありませんでした。第3期の会員企業貢献度評価においては、より多くの会員企業がエントリーし、C-STEPの活性化や新たな会員拡大等につながるものにしていくことを企図しています。

このため、C-STEPの会員企業であることやC-STEP事業活動への参画がCSRの一貫であることを明確に位置づけるとともに、会員企業の中にはCSRに積極的に取り組み、優れた成果を達成している企業も多く、そうした活動も評価の対象としていく必要があるとの考えで、第3期の貢献度評価においては第2期の評価対象から「評価対象の拡大」を行いました（図表2参照）。

例えば、「特例子会社を設置（設立）」しているかどうかは、C-STEPやC-STEP事業と直接的には関係ありませんが、就職困難者の雇用・就労支援のC-STEPの組織目的から言えば障害者雇用促進の上からは意義のある取組であり、第3期の評価・顕彰においては評価項目の一つに位置づけました。

図表2 貢献度評価の対象概念（第2期→第3期）



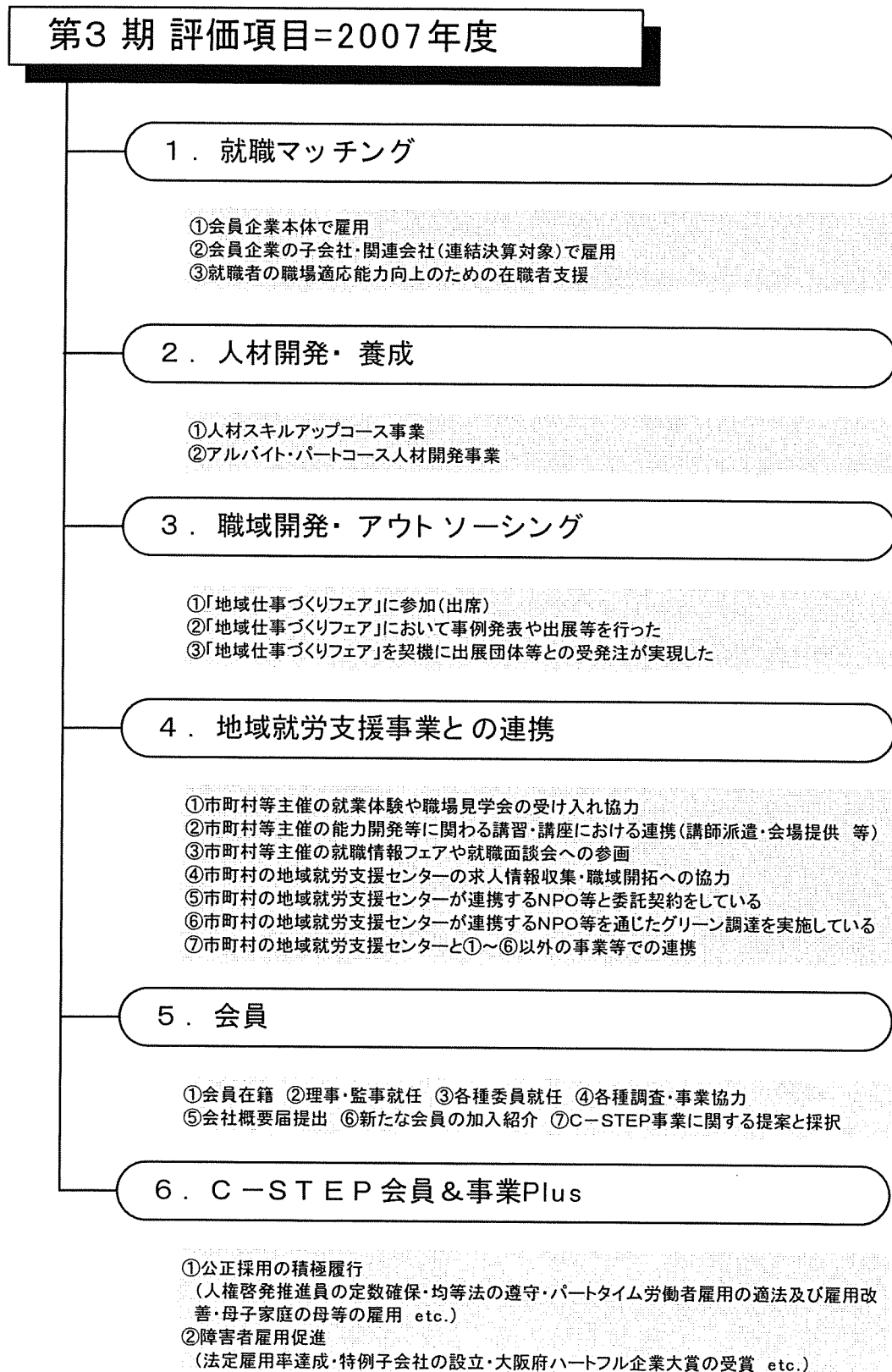
そして上記のような点を踏まえ、C-STEPの第3期会員企業貢献度評価のコンセプトを次のようにしました。

『雇用到人権を！—新たな連帯による新たな価値創造—』

### 3. 評価項目

評価項目の体系を図表3に示しています。第3期の評価項目が第2期のそれと大きく異なる点、すなわち前述の「(2) 評価対象とコンセプト」の内容を象徴している評価項目が「6. C-STEP 会員&事業Plus」です。なお、評価項目は年度毎で適宜見直すことにしています。

図表3 第3期評価項目



#### 4. 評価方法と顕彰

第3期の評価・顕彰においては評価方法と顕彰内容についても新たな試みを行っています。一つは、評価方法において社会や企業の仕組み・制度等の変化のスピードが速いことから評価期間を「5年間の実績評価」から「3年間の実績評価」とし、期間評価累計得点に加え1年毎の評価集計得点を重視し、顕彰対象としました。また二つには、大阪府や大阪市の総合評価制度の導入において「C-S T E Pの会員」が評価加点されることになり、従来の大手・中堅企業会員からやや小規模企業の会員加入が進んでおり、公平性の観点から企業規模への配慮を行うことにしました。三つには、期間累計得点の「総合評価」に加え、より多くの会員企業が得意分野で挑戦する機会を拡大するために1年毎の評価集計得点による「部門賞」を設けることにしました。

第2期評価・顕彰制度からのこうした変更の意図するところは、公平性の確保及びチャンスの拡大にあり、多様な形で評価し、“頑張る企業を評価しよう！”“C-S T E Pの活性化を図っていこう！”ということです。

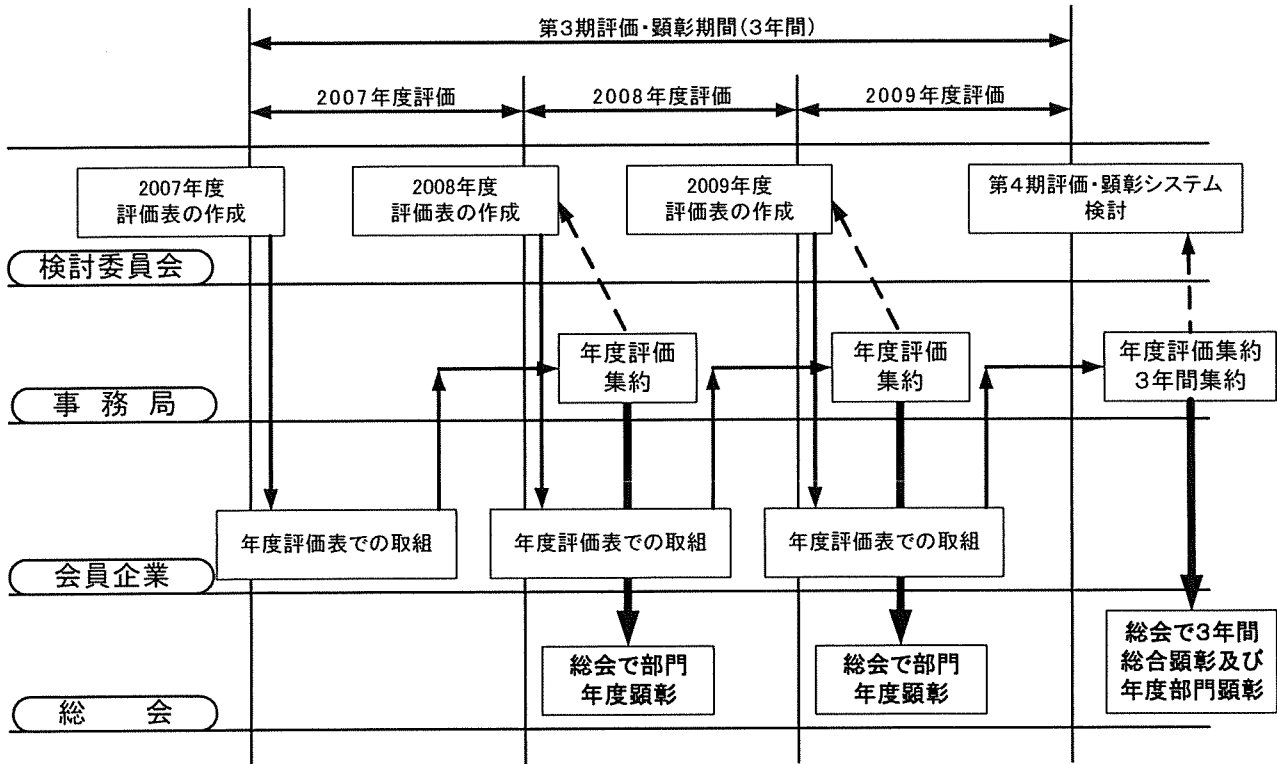
第2期と第3期の評価・顕彰制度の評価方法及び顕彰内容の主な変更点について比較の形で図表4に示しています。

図表4 評価方法及び顕彰についての第2期と第3期の比較

|      | 第3期評価・顕彰                                                                                                                                                                          | 第2期評価・顕彰                                                                                                     |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価方法 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 3年間の実績評価</li> <li>① 1年毎に評価集計得点</li> <li>② 3年間の評価累計得点</li> <li>※単年度と3年間累計の二面評価</li> <li>● 企業規模への配慮</li> <li>⇒資本金「10億円以上・未滿」で区分</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 5年間の実績評価</li> <li>① 5年間の評価累計得点</li> <li>※5年間累計の一面評価</li> </ul>      |
| 顕彰内容 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 総合賞 (ex.知事賞・市長賞)</li> <li>⇒3年間累計得点</li> <li>● 部門賞 (ex.〇〇賞・××賞)</li> <li>⇒1年毎の評価集計得点</li> <li>※部門賞は次年度定例総会、総合賞は4年目定例総会で顕彰</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 総合賞 (ex.知事賞・市長賞)</li> <li>⇒5年間累計得点</li> <li>※6年目の定例総会で顕彰</li> </ul> |

なお、第3期会員企業貢献度評価・顕彰システムの全体フレームを図表5に示します。

図表5 第3期評価・顕彰システムの全体フレーム



## II 評価項目の解説～評価表記入の手引

評価表の記入について、6つの評価項目の分野（柱）にそって各評価項目別に必要な解説を行います。[ ]内の数値は当該項目1単位（例えば、雇用であれば1人、見学会であれば1回など）の[単位得点]です。単位得点が高いものは、C－STEP活動及び事業にとって重要な位置づけにあることをご理解ください。

「評価項目表」においては、[単位得点]×[実績]=[評価得点]の算出式で評価項目毎に計算していただきます。例えば、会員企業本体で2人の採用実績があった場合、次のような評価得点の算出になります。単位得点[15]×[実績]2人=30[評価得点]

また、評価項目によっては実績回答が、有（Yes）や無（No）を求めている場合があります。その場合の[実績]の記入値は、有（Yes）=1、無（No）=0となります。

### 1. 就職マッチング

評価項目全体の中で最も高い得点が与えられており、C－STEP事業において「雇用」は最重要課題です。各企業においても相当の努力が必要であるとの認識をしています。

C－STEPにおける「雇用」の場合、「求人情報カードの提出⇒職場見学会の開催⇒雇用」といった一連の流れ、ステップがあります。また、「雇用」は“常用雇用”であり、会員企業本体で「雇用」するか、子会社・別会社（連結決算対象）で「雇用」するかの別があります。

#### (1) 会員企業本体で雇用

- (ア) 常用雇用での採用 [15]
- (イ) 職場見学会の開催 [3]
- (ウ) 上記に関わる求人情報カードの提出 [2]

#### (2) 会員企業の子会社・別会社(連結決算対象)で雇用

- (ア) 常用雇用での採用 [10]
- (イ) 職場見学会の開催 [3]
- (ウ) 上記に関わる求人情報カードの提出 [2]

#### (3) 就職者の職場適応能力向上のための在職者支援

- (ア) 当該年度の在職者数 [1]
- (イ) 在職者支援体制の整備の有無 [2]

⇒ (ア) は、C－STEPを通じた就職者の当該年度（3月1日現在）における在職人数が何人かを尋ねています。また、(イ) は支援体制、例えば職場適応のためにジョブコーチをつけるなど専任の担当者を配置するなど、通常の職階とは別に特別の体制整備を行っているかどうかです。

## 2. 人材開発・養成

就職困難者のステップアップを考える場合、職業的訓練のプロセスは極めて重要です。そうした認識のもとにC-STEPでは平成19年度から「人材開発・養成(OJT)情報カード」を準備し、システム化しました。現在、C-STEPにおける人材開発・養成のプログラムは、「人材スキルアップコース事業」と「アルバイト・パート人材開発事業」の2タイプが用意され、「人材開発・養成(OJT)情報カードの提出⇒現場見学の受け入れ⇒受け入れ実施」といった流れになっています。

### (1) 人材スキルアップコース

- (ア) 講座受講生の職場実習の受け入れ実施 [3]
- (イ) 現場見学の受け入れ実施 [2]…今年度は未実施のため記入不要です。
- (ウ) 人材開発・養成(OJT)情報カードの提出 [1]

### (2) アルバイト・パートコース人材開発事業

- (ア) アルバイト・パートの受け入れ実施 [7]
- (イ) 現場見学の受け入れ実施 [2]…今年度は未実施のため記入不要です。
- (ウ) 人材開発・養成(OJT)情報カードの提出 [2]

## 3. 職域開発・アウトソーシング

地域就労支援事業との連携において、職域開発・アウトソーシングの分野では「地域仕事づくりフェア」の取組があります。C-STEPは大阪府や関係市町村などと実行委員会を組織し、そこで重要な役割を担っています。したがって、会員企業には「地域仕事づくりフェア」への積極的な参画をお願いしています。

- (ア) 「地域仕事づくりフェア」に参加(出席) [1]
  - (イ) 「地域仕事づくりフェア」において事例発表や出展等を行った [2]
  - (ウ) 「地域仕事づくりフェア」を契機に出展団体等との受発注が実現した [ ]
- ⇒(ウ)の受発注の[単位得点]は、件数・金額を勘案し、別途定めます。

## 4. 地域就労支援事業との連携

地域就労支援事業は、府域の市町村が大阪府との連携のもとに就職困難者の雇用・就労を支援する事業です。会員企業は、事業所等が立地する地域(=市町村)で地域貢献等の目的で様々な活動を展開されていると推測されますが、各市町村が設置する「地域就労支援センター」とも積極的に連携・協力していただくことを願っています。

- (ア) 市町村等主催の就業体験や職場見学会の受け入れ協力 [2]
  - (イ) 市町村等主催の能力開発等に関わる講習・講座における連携（講師派遣・会場提供 等） [1]
  - (ウ) 市町村等主催の就職情報フェアや就職面談会への参画 [1]
  - (エ) 市町村の地域就労支援センターの求人情報収集・職域開拓への協力 [1]
  - (オ) 市町村の地域就労支援センターが連携する NPO 等に委託契約をしている [2]
  - (カ) 市町村の地域就労支援センターが連携するNPO等を通じたグリーン調達を実施している [2]
  - (キ) 市町村の地域就労支援センターの（ア）～（キ）以外の事業等での連携 [1]
- ⇒（オ）（カ）の委託及び調達は年間合計金額とし、30万円を1単位＝2の[単位得点]とします（ただし、30万円未満の場合も2評点）。

## 5. 会員

C-STEPの会員企業としての基本的事項を評価対象としています。社団法人という組織が構成員である「会員」の自発的な意志に基づくものであると同時に、積極的な参画を期待しています。

- (ア) 会員在籍 [1]
- (イ) 理事・監事就任 [1]
- (ウ) 各種委員就任 [1]
- (エ) 各種調査・事業協力
  - ①雇用問題研究会 [1]
  - ②総会 [1]
  - ③障害者雇用企業研修会 [1]
  - ④その他（ ） [1]
- (オ) 会社概要届提出 [1]
- (カ) 新たな会員の加入紹介 [1]
- (キ) C-STEP事業に関する提案と採択 [1～3]

⇒（ア）の会員在籍は、当該年度に会員であれば[単位得点]=1とします。（エ）の「④その他」については、当該年度に①～③以外の調査・事業をC-STEPが実施した場合に対象を設定することにします。また、（キ）は、案件の提案1件について[単位得点]=1とし、当該案件が採択となった場合に[単位得点]=2とします。

## 6. C-STEP会員&事業Plus

「6. C-STEP会員&事業Plus」は、C-STEPの会員活動や事業への協力すなわち“C-STEP会員や事業”への貢献度評価という面のみならず、“雇用を通じた人権社会確立”をめざすC-STEPの「会員」であることを積極的に評価するとともに、C-STEP活動・事業への積

極的な参画を期待して設定した評価項目となっています。

### (1) 公正採用の積極履行

※本項は、大阪府が毎年度発刊する「採用と人権―従業員採用の手引き―」を参考としています。

- (ア) 公正採用選考人権啓発推進員は定数を確保していますか [1]
  - (イ) 女性労働者の雇用は適法（均等法の遵守等）に行っていますか [1]
  - (ウ) パートタイム労働者の雇用は適法かつ雇用改善に取り組んでいますか [1]
  - (エ) 母子家庭の母等の雇用に取り組んでいますか [1]
  - (オ) 高年齢者の雇用の安定に努めていますか [1]
  - (カ) 外国人や在日韓国・朝鮮人、ホームレスの雇用において人権擁護に努めていますか [1]
- ⇒ (エ) の雇用は母子就業自立支援センター等への求人・採用、また (オ) は定年延長制度や再雇用制度をイメージしています。

### (2) 障害者雇用促進

- (ア) 法定雇用率を達成 [3]
  - (イ) 特例子会社を設置（設立） [1]
  - (ウ) 大阪府ハートフル企業大賞にエントリー＆受賞
    - ①エントリー（自薦・他薦有） [1]
    - ②受賞 [1]
  - (エ) 養護学校等からのインターシップ受け入れ [1]
  - (オ) 障害者生活就業支援センターへの求人件数 [1]
  - (カ) ジョブコーチの受け入れ有り [1]
- ⇒ (2) 障害者雇用の小計は、{(ア)～(カ)合計} ×1/3 として算定します。

以上

# (参考) 第3期C－STEP評価・顕彰システム導入検討委員会

## 1. 検討委員会設置要綱(抜粋)

(目的)

第1条 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。)の設立趣意に則り、同和問題の解決に貢献したこれまでの会員企業の取組み実績を正当に再評価し、今後の取組みの礎とするとともに、差別の原因追及に迫る広がりや深まりを持つ積極的貢献が、社会的認知をもって正当に評価されうるシステムを構築する機関としてセンター評価・顕彰システム導入検討委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(構成員)

第2条 委員会は、次に掲げる者のうちから理事長が委嘱する。なお、必要に応じ構成員以外の者を会議に参加させ意見を聴取することができる。

- (1) 会員企業を代表する者
- (2) 行政機関を代表する者
- (3) その他、理事長が必要と認める者

(委員長)

第3条 委員会に委員長を置く。

- 2 委員長は、委員の互選とする。

(会議の開催)

第4条 委員会は、委員長が招集し、委員長が議長となる。

- 2 会議は、委員長が必要と認めたときに開催することができる。

(報告)

第5条 委員長は、委員会の活動状況を理事会に報告するものとする。

## 2. 委員名簿(順不同・敬称略)

|     |       |                      |
|-----|-------|----------------------|
| 委員長 | 岸 好澄  | 大阪ガス株式会社             |
| 委員  | 小頭 芳明 | クボタワークス株式会社          |
| 〳   | 大西 英雄 | 富士海上火災保険株式会社         |
| 〳   | 山岡 尚  | 武田薬品工業株式会社           |
| 〳   | 佐田 高樹 | 武田薬品工業株式会社 ※山岡氏の後任   |
| 〳   | 柳瀬 将  | 株式会社ビケンテクノ           |
| 〳   | 中岡 章良 | 大阪府商工労働部雇用推進室        |
| 〳   | 細村 慎一 | 大阪市民局市民生活振興部         |
| 〳   | 内海 義春 | (社) おおさか人材雇用開発人権センター |

(事務局) C－STEP事務局