

臨時
總會
資料

臨時總會資料

と き 2002年(平成14年)2月19日 火曜日

ところ 大阪市立浪速人権文化センター

社団法人
同和地区人材雇用開発センター

社団法人 同和地区人材雇用開発センター

臨時總會次第

1. 開会あいさつ

2. 来賓祝辞

大阪府知事 太田 房 江

大阪市長 磯村 隆 文

財団法人 大阪府同和事業促進協議会
会 長 塩 谷 隆 弘

3. 議長選出

4. 議 題

第1号議案 議事録署名人選任の件

第2号議案 社団法人同和地区人材雇用開発センター改革の件

(その1) センター改革に向けた検討報告書

(その2) 要望書(案)

第3号議案 社団法人同和地区人材雇用開発センター定款改正の件

5. 記念講演

「真価が問われる時代へ」

近畿大学 奥田 均 助教授

6. 閉会あいさつ

議 案 書

第1号議案	議事録署名人選任の件 -----	1
第2号議案	社団法人同和地区人材雇用開発センター改革の件 -----	3
	(その1) センター改革に向けた検討報告書	
	(その2) 要望書 (案)	
第3号議案	社団法人同和地区人材雇用開発センター定款改正の件 -----	97

記 念 講 演

「真価が問われる時代へ」 -----	119
近畿大学 奥田 均 助教授	

第 1 号 議 案

議 事 録 署 名 人 選 任 の 件

第 2 号 議 案

社団法人同和地区人材雇用開発センター改革の件

(その 1) センター改革に向けた検討報告書

(その 2) 要望書 (案)

< 改革の外的要因 >

—大阪府における今後の同和行政のあり方について(答申案)—
大阪府同和対策審議会

(基本視点)

これまで、同和地区固有とされてきたさまざまな課題は、同和地区における人口流動化、人びとの往来の結果、現代社会が抱えるさまざまな課題と共通しており、それらが同和地区に集中的に現れているとみることができる。このため、同和地区に対する新たな差別意識、社会的排除を再生産させないためにも、現代社会の抱える諸問題に対するより有機的・効果的な施策の取り組みが重要である。

(自立と自己実現を達成するための取組の支援)

就労については、今後、同和地区出身者に限定せず、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとを対象に、国の職業安定機関や市町村等と連携し、地域におけるきめ細かな職業相談を通じ、職業能力の開発や雇用・就労等に結びつく取り組みをすすめるため、「地域就労支援事業」の推進を図るとともに、地域における多様な働き方に対する取り組みが必要である。

その際、(社)同和地区人材雇用開発センターについては、その名称を変更し、対象者を同和地区出身者に限定せず、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとに広げ、同センターの機能を活用して、多様なニーズに対応する上記取組みがより効果的に展開されることが望まれる。

< 改革の新たな要因 >

■2000年実態調査からみる雇用状況

①再不安定化の予兆

- ・深刻な失業実態
- ・急増する離職者と下降移動
- ・不安定就労への逆行

②仕事・働き方への多様化するニーズ

③働く意欲は強いものの就労できない障害者

■雇用開発センター改革への課題

①重大な警戒心が求められる

同和地区住民など社会的困難を抱えた人々への矛盾の集中が危惧され、同和問題解決のための就労対策の重要性についての再認識が求められる。

②就労対策のウイングを広げることが求められる

多様な働き方、働くことの人間的・社会的意味を問い直し、「自立」「自己実現」「豊かな人間関係」を目指す部落解放像のもとでの就労像を具体的に描いていく問題意識が求められる。

③「民」への役割への期待が求められる

「同和対策事業特別措置法」時代の同和行政の主役は「公」でしたが、就労問題の主役は企業、「民」であり、これからの同和行政は「公」と「民」と「運動」の3極構造として発展させる必要がある。

—(社)同和地区人材雇用開発センターの現状—

●改善と後退にある雇用開発センター

●雇用開発センターに内包する問題点

(1) 漸減傾向にある会員企業：関西の有力企業約1,000社に及ぶ会員企業を擁しているが、近年新たな入会企業が少なく、サービス化経済の中でサービス産業業種企業が少なくといった問題がある。

(2) センター設立以来厳しい状況にある会員企業：約1,000社の会員企業の中で、毎年の「会社概要届」の提出企業が632社(2001年5月)、「求人情報カード」提出企業は5~6%の状況である。厳しい経営環境に置かれている会員企業の現状を前提としても、求人情報カード提出は少ない。また、求職登録者が増大する一方で、求人情報カード提出は年々減少し、1998年の情報カード提出82件に対し就職者33人、1999年63件に対し30人、2000年54件に対し19人、というように就職者数は減少している。

(3) 離職率にみられるミスマッチ：就職者の約3割が離職している。しかも、1年未満の離職者が40.6%、1~2年未満の離職者が24.0%と短期離職者の占める割合が高い。そこには、何らかのミスマッチが生じており、求職者と雇用者双方にとって不幸、資源の浪費になりかねない。

(4) 多様なチャネルが求められるケース会議：

現在、求職者の登録では特定地区に登録が集中するなど、地区による偏りが見られる。また、地区ケース会議が開催されているところ、開催されていないところ、といった取組上の問題もある。

(5) 積極的とはいえない障害者雇用：

「2001年会社概要届」の提出企業632社の中で、障害者法定雇用率1.8%をクリアしている企業は27.4%である。当センターでは障害者雇用が少ない状況にあるが、求職者と求人のマッチングシステム、法定雇用率依拠の限界等、当センターの紹介システムに起因する問題も想定される。

< 改革の内的要因 >

【第I章】

(社)同和地区人材雇用開発センター改革に向けた検討報告書の概要フロー

< 改革の基本方向 >

1.改革の基本方向

「人間が主役」(人材開発)で雇用開発

①人材開発：就労意欲の高い多くの求職者が存在するが、その仕事・働き方は多様化しており、人が主役となった人材開発を図る

②地域活用：雇用開発センターの立地周辺には、人材育成や連携可能な施設や組織等が集積し、それらの総合活用を図る

③継続支援：就職後の離職者を少なくしていくためには、人を主役とした雇用開発のみならず就職・就労後の継続支援が必要である

2.意識改革

会員企業の同和地区住民の雇用開発・人材開発に対する社会的使命を総意としてきた会員企業は、同和地区住民を含む障害者や母子家庭の母親など就職困難者に対象を拡大し、同和問題・人権問題の解決をリードする創意への意識改革、また、新たに雇用行政を担う市町村など行政における意識改革、求職者自身の「登録」という「待ち」の姿勢から自立・雇用への切磋琢磨の積極姿勢への意識改革、そして、雇用開発センターそのものの意識改革が求められている

< あり方の側面 >

1.対象者の拡大

対象者を「同和地区住民」から「同和地区住民をはじめさまざまな課題を抱える人々(=就職困難者)」に拡大する

2.名称

「同和地区人材雇用開発センター」の名称は、①同和地区、②人材雇用開発、③センターの3要素で構成され、新しい名称は、この3要素の持つ意味合いの変更を考慮した検討が必要である「(社)おおさか人材雇用開発人権センター」を新たな名称に提案する

3.定款変更

定款変更のポイントは、①名称変更、事業の対象を「就職困難者」に拡大するに伴う②目的変更、新たに整備される地域就労支援センターなどとの連携等に伴う③事業内容の変更、組織の新たな整備強化を図るための④組織役員の変更、の4点である

4.地域就労支援事業との連携
2000年4月の地方分権一括法の施行や雇用対策法の改正等により、市町村も労働行政の一端を担うことになり、市町村は就職困難者等に対するさまざまな就労支援、「地域就労支援事業」を遂行することになった。

「(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)」は、市町村の地域就労支援センター間の連絡・調整機能を果たす「就労支援ケース連絡協議会(仮称)」と緊密に連携し、地域就労支援事業の促進を図る

(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)

1.ケース会議

就労支援ケース連絡協議会(仮称)との緊密な連携で、ケース対象者の当センターへの登録、制度活用も含め実情に応じた就労支援メニューの提案、マッチングの実施

2.タイムリーな紹介システム

現行のマッチングシステムではマッチングまでに手間と時間がかかり、離職につながるミスマッチも生じているため、インターネットの活用や会員企業の採用計画の前倒し周知・対応など、「迅速」「タイムリー」なマッチングシステムの再構築が求められる

3.人材開発

人材開発は、新たな組織スタートにおける最重要テーマであり、働く意欲のある就職困難者が、企業の求人ニーズに合わせて能力向上、技術・技能習得を行っていく必要がある。そのためには、①きめ細かな職業人教育の実施、②会員企業のストック活用、地域資源活用によるマッチングに直結する職業人教育・研修が重要となる

4.多様な就労形態

これまで安定就労を目的とした「正社員・常雇用」を唯一の選択肢としてきたが、求人側、求職側双方に多様な就労形態へのニーズがあり、そうした傾向は今後高まっていくと予想される。このため、①パート労働等の多様な就労ニーズへの対応、②地域における雇用機会の創出等へのセンターとしての取組みが重要となっていく

5.評価・顕彰システム

同和問題の解決や就職困難者の就労支援に取り組む会員企業が社会貢献企業として正当に評価、支持され、社会への問題提起となるような「(社)おおさか人材雇用開発人権センター」独自の評価・顕彰システムの検討導入が必要である

< 事業実施計画と組織体制 >

(事業実施計画)

1.同和地区住民・就職困難者の就労意向
「(社)おおさか人材雇用開発人権センター」が事業を行っていく上で、同和地区住民など就職困難者の就労意向の把握が必要である

2.2002年度事業計画

「(社)おおさか人材雇用開発人権センター」が行っていく事業分野は、①情報提供、②マッチング、③人材開発、④職域開発、そして、注力して取り組むべき⑤重点プロジェクトである。とくに、③人材開発や④職域開発は、約1,000社の会員企業を有する当センターならではの独自性の発揮が可能である。

2002年度事業としては、上記①~⑤における「5ジャンル26事業」を実施する計画である

(組織体制)

1.予算確保

「(社)おおさか人材雇用開発人権センター」の運営および事業展開には、予算確保が必要である。今後、当センターが事業を拡充していくためには、会員拡大や行政からの事業受託を図っていくなど必要になる

2.移行計画

新たな組織への移行に伴い、会員企業相互の共通認識の確保、スタッフが新たな役割を発揮していくための資質能力の向上への研修実施等が必要になる。

< 事業展開の側面 >

【第III・IV章】

【第V・VI章】

(社)同和地区人材雇用開発センター改革に向けた検討報告書の概要

■改革への3つの要因

(社)同和地区人材雇用開発センターの改革の必要性とその要因について、雇用・労働をめぐる動向を概観し、改革の「外的要因」と「内的要因」、そして「改革への新たな要因」という3つの要因に着目して整理しております(第I章)。

■「人間が主役(人材開発)で雇用開発

改革の必要に応じて、どのような方向で、またどのような姿、将来像(「全体像」)が描けるのかを示しています(第II章)。改革の基本方向として二つの視点を提示しています。一つは「人間が主役」(人材開発)で雇用開発、二つには意識改革の必要性です。ひと中心、人間中心の人材開発こそが企業が求める人材をつくり、雇用を開発していくとの考えで、そのためには就職困難者へのきめ細かな対応、求職者・企業・行政の意識改革をおこなっていかねばなりません。

全体像としては、これも二つの着眼点を持って見ております。一つは「あり方の側面」で、もう一つが「事業展開の側面」です。いわば、「器(ウツワ)」と「中味(なかみ)」の関係、あるいは「名」と「体」の関係といういい方ができます。「あり方の側面」では、対象者の拡大、名称変更をどうするか、定款変更をどうするか、地域就労支援事業という新たな制度との連携をどうするか、という点を明確にしていくこと、また、「事業展開の側面」では、そういうあり方を前提に、「一体何を、どのようにしていくか」という「中味」、「体」の問題として、①ケース会議、②タイムリーな紹介システム、③人材開発、④多様な就労形態、⑤評価・顕彰システムが重要になることを指摘しています。

■企業、行政、求職者の三者を結ぶトライアングルの中核

第II章の「改革の基本方向と全体像」を受けて、全体像の①名称変更、②定款変更、③地域就労支援事業との連携、という「あり方の側面」について第III章で展開しています。①名称変更は、「地対財特法」の失効で従来の「同和地区」の名称は使用しないこと、それも単に法の失効で「使えない」という消極的な意味ではなく、対象を同和地区住民を含む「就職困難者に拡大していく」という積極的な意味で、また当センターの設立趣旨を継承発展させていく意味を込めて「人権」を名称に冠していくということです。「人材雇用開発」という要素は、今日およびこれから重要性を増していく優れた名称であること、「センター」という言葉は、企業、行政、求職者の三者を結ぶトライアングルの中核、センターが立地する地域環境、特性の観点からも連携の「センター(中心・核)」としての役割の発揮が求められる点から重要な意味を持っています。

こうした点を踏まえ、「(社)おおさか人材雇用開発人権センター」の名称を一つの提案としています。

■地域就労支援事業との連携

地域就労支援事業は、「就職困難者等に対して、市町村が雇用・就労を促進するために、一人ひとりに応じた就労支援メニューを提供し、就労阻害要因の克服や就労に関する意識・意欲の助長を図り、地域の関係機関が連携し一人ひとりの自立・就労を支援するシステムを通じて雇用・就労につなげる」新しい事業です。この事業の目的は、市町村をはじめとする地域の関係機関の協力・連携・支援により、就職困難者等が自立・就労し、意欲と能力に応じて生き生きと働くことのできる社会の実現をめざすことを目的としており、約1000社に及ぶ会員企業を有する当センター以外では対応困難な事業であり、当センターが積極的、緊密に連携し、その存在価値を発揮していくことが必要です。

■事業は実施改善の積み重ねでノウハウをストック

「事業展開の側面」については、第IV章で展開していますが、フローの中の説明ではアウトラインの説明になっています。「(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)」が何をやっていくのか、どのようにやっていくのか、中味、体を規定していく部分になっているところです。事業対象者の拡大、地域就労支

援事業のような新たな制度事業の実施に伴うケース会議における当センターの役割、マッチングにおいても従来の事業のあり方から脱却してタイムリーな紹介システムを実現していくためには、どのようにしたらいいのか、いずれをとっても難しい問題や課題があって、実施→検証→改善実施という過程が生じ、その積み重ねでノウハウをストックしていくことが必要です。

基本方向で示した「人間が主役」(人材開発)で雇用開発というように、さまざまな就労ニーズに応えた「人材開発」にウエイトをシフトさせていくということについても、単に研修プログラムを用意したらいいということにはならないことは想像できます。では、どのようにしたらいいのか、多分最良の選択をしたとしても行きつ戻りつの過程が生じることは避けられないかもしれませんが、「『人間が主役』(人材開発)で雇用開発」というテーマを掲げ、追求していくと、知恵が集まり、道は拓けていきます。

■「安定就労＝正社員・常雇用」の単一モデルから多様な就労形態の実現とその就労支援

「多様な就労形態」というテーマも、これまでの「安定就労＝正社員・常雇用」という点からは、方針の大転換ということになります。しかし、現実には求人側も求職側も多様な働き方を求めて動いています。「安定就労＝正社員・常雇用」の単一モデルに拘ってはいは、求人側、求職側双方の期待に応えられない「(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)」になりかねない危惧があります。また、会員企業のアウトソーシングの受け皿を地域につくり、地域に雇用の場を創出していく、支援していくことが当センターの重要な役割になっていくことも大きな可能性としてあります。

■評価・顕彰システムの導入

事業展開の側面で、「評価・検証システム」は若干異質かもしれませんが、しかし、これまで(社)同和地区人材雇用開発センターは、同和問題の解決、人権の確立に向けて大きく貢献してきたにも拘わらず、それを社会的にアピールし、正当に評価支持を得るという活動が十分でなかったといえます。また、会員企業の中にも積極的な企業と消極的な企業があって、取組みの温度差があることは否定できません。そうした点を改善し、成果を出し努力している企業が社会貢献企業として正当に認め評価され、なおかつ社会へ問題提起していくためにも「評価・顕彰システム」の検討導入が必要です。

■5ジャンル26事業の分野事業

2002年度の事業実施計画については第V章、また、組織を運営し事業を展開していくための予算確保の考え方、新たな組織移行への取組みの方向として第VI章で触れています。事業分野としては「5ジャンル26事業」は、基本的に①情報提供事業、②マッチング事業、③人材開発事業、④職域開発事業の4本柱があって、その中で、「障害者プロジェクト」のような注力して取り組むべき⑤重点プロジェクトがあります。

例示的にみると、①情報提供事業ではWebサイト構築・運営、メールマガジン発行などインターネット時代に避けて通れない必要な事業です。また、マッチング事業においては、タイムリーな紹介システムを実現していくためにはインターネット検索が可能なデータベースの構築や業種別(地域別)マッチングフェア等のきめ細かな配慮に基づく事業が必要になります。

■組織体制確立と強化

第VI章は、「(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)」の組織体制といういい方をしていますが、組織の運営および事業展開には予算確保を明確に意識していかなければ、事業拡充も難しく、当センターの存在アピールが小さくなっていきます。また、移行計画は、新たな組織へのスムーズな移行のために、コンセンサスの形成やスタッフの資質能力向上の研修を実施していくことの必要性を指摘しております。

この意味で組織、あるいは組織体制の問題・課題として提示し、その取り組むべき方向を示しています。

会員企業

就職困難者(障害者等)雇用意向調査(1次集計)より

●障害者雇用の現状と今後の意向

「現在雇用している」企業は78.9%あるが、「2001年度会社概要届」によると法定雇用率1.8%を達成している企業は27.4%にとどまっており、会員企業の雇用率は決して高くない。今後について、「積極的に雇用する」は13.1%。「できるだけ雇用する」「子会社・関連会社で雇用する」を含めると59.2%となるが、職場実習やトライアル雇用(試用)など具体的な取り組みにはつながっていない。

●障害者雇用推進に必要な社会的仕組み・支援について

職場のバリアフリー化と共に、相談窓口の設置や障害者の職業訓練、職場適応・定着への人的・資金的支援を求める声が多い。

●授産施設等への外注・委託化について

74.6%の企業が外注・委託化が可能な業務を回答し、23.4%の企業が「発注・委託できる」としている。具体的には、「清掃」「データ入力」「印刷(名刺)」等が多い。

同和地区障害者施設

15の障害者施設と1,000人の障害者

生活支援(入所・通所施設)
三障害対応(身体・知的・精神)
就労支援(授産施設)

同和地区には建設予定を含めて15地区で障害者会館が整備され、西成、加島、日之出では社会福祉法人による授産施設もある。三障害すべてに対応でき、生活支援から就労支援まで一貫したサポートできる施設と専門スタッフが揃っているのは他に例がない。最近では、同和地区内だけでなく一般地域の利用も多い。

(授産施設例)

◎総合就労支援施設「にしなりWing」(西成)

- ・運営/社会福祉法人ヒューマンライツ福祉協会
- ・定員/90名
- ・授産科目/クリーニング、情報ビジネス、ビルメン、給食配食、接客、軽作業(おしぼり包装)

◎知的障害者授産施設「アンダンテ」、「加島希望の家」(加島)

- ・運営/社会福祉法人加島友愛会
- ・定員/100名
- ・授産科目/部品組立、農作業、清掃、さおり織りなど

◎社会就労支援センター「セルフ」(日之出)

- ・運営/社会福祉法人ノーマライゼーション協会
- ・定員/45名
- ・授産科目/電子部品組立、梱包作業、清掃、タオル加工など

障害者雇用の新しい方向性

●「法定雇用率」万能主義の行きづまり

不況の長期化、第3次産業の伸長、終身雇用制度の崩壊と多様な雇用形態への変化等により、「法定雇用率」に頼る雇用促進策はもはや限界。

●「企業の人権化」

今必要なのは、障害者の基本的人権としての「働く」権利を軸に、企業の雇用政策のあり方を再検討することである。「企業の人権化」へ人材雇用開発センターらしい取り組みを行う。

●多様な就労機会の創出

「雇用」に限定せず、多様な就労機会づくりへ創意と工夫をこらし、大阪らしい、企業が参加しやすい障害者就労支援の取り組みを行う。

課題

①企業と障害者のふれあう機会づくり

障害者に就労機会を提供するには、企業が障害者を理解し、障害者に適した業務を発見する機会が必要である。他方、障害者にとっても、適性の発見や勤労意欲の助長のために企業との接点が必要であり、企業と障害者がふれあう職場実習等の機会が不可欠である。

②授産施設の支援と連携

授産施設等は、障害者の訓練と就労の場としてより多くの仕事を必要としている。多様な支援策の一つとして企業のアウトソーシングは有効である。また、専門性を活かして、従業員がボランティアで技術指導や研修を行い障害者の能力開発に寄与することも考えられる。

③相談と動機付けの体制づくり

障害者雇用を促進するには、さまざまな問題について相談・助言ができる体制と取り組みについての動機付けが必要である。

先進事例

●エル・チャレンジ

(大阪知的障害者雇用促進建物
サービス事業協同組合)

人材雇用開発センターの就労対策事業の開祖であり、大阪府等の後押しを受け、建物、公園の清掃を受託し知的障害者の訓練と就労支援を実施している。現在、受託額は年約1億5千万円で訓練生は約70名である。

●㈱三菱電機関西支社

地域のIT技術者を養成するため、企業が障害者を期限付きで雇用し、訓練を行っている。西成のヒューマンライツ福祉協会と三菱電機関西支社が協力して実施しており、IT分野における障害者の能力開発のモデルとなる。

●クリーニング・ネットワーク

「にしなりWing」では企業や病院、福祉施設と連携してクリーニング、おしぼり包装を実施している。これを起点に今後、府内授産施設と連携してリネン、クリーニング分野における就労機会の拡大を進めようとしている。

国の動向

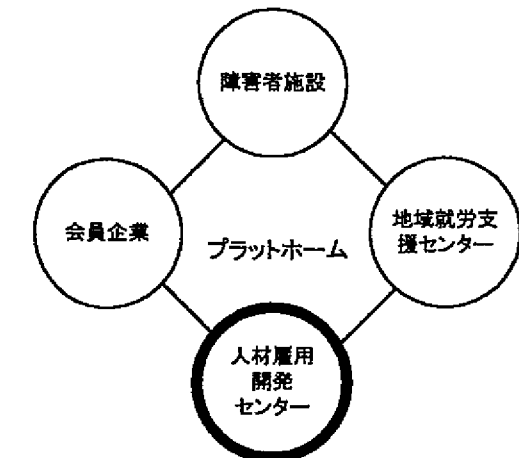
2002年度、ジョブコーチ派遣による人的支援を強化

厚生労働省は、知的障害者、精神障害者等、とくに就職が困難な障害者に対して、就職前後にかかわらず障害者のいる職場にジョブコーチを派遣することにより、きめ細かな人的支援を強化する方針で、2002年度には大阪全体で12名の配置を予定。

*ジョブコーチ

障害者の就労・定着を進めるため、障害者に対しては作業遂行能力やコミュニケーション能力の向上、事業者に対しては職場環境や対応についての助言等を行う専門家。

考え方



事業案

インターンシップ(職場実習)事業

●インターンシップ受入企業の募集と実習生の仲介

職場実習により障害者の勤労意欲の助長や職業能力の向上、適性の評価・発見に寄与する。企業としても、障害者に適した職域の発見や生きた人権教育、障害のあるお客さまの接客教育や障害者・高齢者にやさしいサービス・商品開発、誰もが働きやすい職場づくりに有効であり、人材雇用開発センターとして積極的にその拡大を図る。

授産施設等支援事業

●業務委託・物品発注...実施企業の募集と授産施設等の仲介
●技術指導...希望する施設と企業の仲介

授産施設・作業所では、訓練に関わる授産品目や仕事量の拡充、企業の現場を想定した訓練の質的な充実が求められており、業務委託や技術指導・研修等について仲介を行う。

雇用促進コーディネート事業

●相談・アドバイス、専門家派遣
●障害者施設との交流やボランティア派遣先紹介
●特例子会社設立、助成金活用等のコーディネート等

障害者雇用に関わる会員企業や授産施設からの相談に応じ、アドバイスを実施すると共に、必要に応じて専門家等の紹介や派遣を行う。

会員交流事業

●会員交流会の実施(年1回)

- ①事例発表
- ②表彰

会員相互の交流による研鑽と共に、表彰制度を設置して障害者就労支援に対する意識の高揚を図る。

序章 同和地区人材雇用開発センターの新たな飛躍をめざして

同和地区人材雇用開発センターはこれまで同和地区住民の雇用開発を会員の「総意」としてきましたが、新たに「創意」を付加し、同和地区住民をはじめ、様々な課題を有する人々の就労支援を使命として活動します。本報告書は、その中から障害者の就労支援を取り上げ、事業案の提案を行うものです。

第1章 障害者雇用の現状と動向

1. 障害者雇用の基本問題

■国民的課題としての障害者問題

わが国の障害者数は約576万人、総人口の5%弱で「22人に1人が障害者」といわれます。ただし、これは障害者手帳を持つ人の数であり、欧米と同様「社会的不利 (handicap)」を「障害」とするなら、その数は10人に1人となります。

■人権問題としての障害者問題

1981年の国連障害者年以來、障害のある人も社会に参加し、自立して生活できる社会をめざすノーマライゼーションの考え方が世界の主流となりました。障害それ自体が問題ではなく、社会のバリアが問題とされるようになったのです。

■福祉から労働へ

政府は1995年に障害者プランを策定し、「適性と能力に応じて、可能なかぎり雇用の場に就き、職業を通じて社会参加」することを訴えています。障害者福祉の基本は職業を通じた自立にあり、そのため、企業による雇用・就労機会の提供が期待されています。

2. 障害者の就労実態

就労を希望する障害者は年々増加しています。しかし、法定雇用率 (1.8%) が適用される 56 人以上の民間企業の実雇用率は 1.49% にとどまっています。逆に、昨今の不況下で解雇者が増え続けているのが実情で、とくに、これまで雇用実績のある製造業やサービス業の不振、中小企業の倒産、リストラの影響が懸念されています。

3. 障害者雇用政策とその動向

■法定雇用率制度の動向と限界

わが国の障害者雇用政策の中心は法定雇用率制度で、未達成の場合、1人当たり月5万円の雇用納付金が徴収され、悪質な場合には企業名が公表されます。日本航空では株主代表訴訟へと発展しました。また、現在の身体、知的障害者に加え、今後精神障害者についても対象とする方向で検討が進められています。

しかし、1.8%を達成している企業は、従業員 500 人以上で約 30%、1,000 人以上では 25%にすぎません。第2次産業から第3次産業への重点移行や不況の長期化の中で、ノルマとペナルティに基づく雇用促進策に頼ることはもはや限界です。障害者の人権と就労ニーズを基礎に、雇用の流動化に対応する新しい職域開拓や職業訓練、マッチングシステムの構築が必要です。

■新たな雇用支援策の展開

<「障害者緊急雇用安定プロジェクト」>

労働省が1999年から2年間実施した「障害者緊急雇用安定プロジェクト」は、1ヶ月の職場実習、3ヶ月のトライアル雇用 (試用期間) を経て雇用へのステップアップを図るもので、全国で4,200人の雇用創出を実現しました。こうした取り組みが、障害者の適性評価・発見、企業の障害者理解促進に有効であり、企業にとっても受け入れやすいことを示しました。この成果は2001年度より「障害者雇用創出事業」として継承され、さらに、国は2002年度から職場適応援助者 (ジョブコーチ) 派遣の方針を固めています。

<「行政の福祉化」>

また、「障害者雇用日本一」をめざす大阪府は、「行政の福祉化」を打ち出し、公務労働での職域開発や就労支援に取り組んでいます。1999年からは府立施設や公園等の清掃作業を大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 (通称: エル・チャレンジ) に業務委託し、約70名の知的障害者の訓練機会を作り出しています。

障害者の就労ニーズは、障害の種類やライフステージ等によって多様です。雇用に限定せず、在宅就労やSOHO支援、小規模作業所や授産施設への業務委託や物品発注など、創意と工夫を凝らし、柔軟で多様な就労機会の提供が求められます。

<入札要件、顕彰制度>

大阪府は2001年に建設工事入札参加者の格付けに際して障害者雇用を評価に加算する制度を導入し、さらに、雇用だけでなく多様な形で障害者の就労支援に取り組む企業を顕彰する制度の検討を始めています。障害者雇用は、企業イメージや地域社会の信頼を高めるだけでなく、環境問題における「グリーン調達」と同じように、企業の競争力を左右するものとなるでしょう。

第2章 障害者雇用に関する企業などの取り組み

1. 企業に求められる社会的役割とは

企業はこれまで、主として規模や売上高、株主資本利益率等の財務指標によって評価を受けてきましたが、同時に、環境への配慮や地域社会への貢献などの社会的評価を重視する傾向が強まっています。障害者雇用の問題も、法定雇用率達成を目標とすることから社会貢献の一つとして積極的に位置づけられるようになってつつあります。

企業評価の事例 (朝日新聞文化財団「企業の社会貢献度調査」委員会より抜粋)

指標: 「障害者雇用」

障害者に対して門戸を広く開放し、本人の能力が十分に発揮されるような配慮と援助を行っているかどうか。

- | | |
|---------|-----------------------------|
| ①対応体制 | 方針の文書化、社員の意識啓発に努めているか? |
| ②雇用努力 | 障害者雇用率、職場への定着促進に積極的か? |
| ③能力の活用 | 適性の把握、配属に配慮しているか? |
| ④生活支援策 | 通勤・居住に対して便宜をはかっているか? |
| ⑤設備・補助具 | 障害の種別に配慮した設備・補助具の利用を進めているか? |

2. 企業等における障害者雇用の取り組み

■特例子会社

企業が障害者雇用を進めることを容易にするため、一定の要件を満たす子会社を設立し、そこに障害者を雇用して、親会社の障害者雇用率に算入することができる制度です。障害特性に応じた仕事や環境、専門スタッフの確保が容易になるメリットがあります。報告書では、次の事例を紹介しています。

- ① 泉サービス㈱ (三井住友銀行)
- ② ㈱かんでんエルハート (関西電力)
- ③ ㈱エルアイ武田 (武田薬品工業)
- ④ ㈱ニッセイ・ニュークリエーション (日本生命)

■情報化を活用した障害者の就労支援

通信、コンピュータ技術の発達に伴い在宅勤務方式が普及しており、障害者の仕事の範囲と機会を拡大する可能性を広げるものとして期待を集めています。積極的にIT技術を活用することで障害者の就労の場を創出しようという試みが見られます。報告書では以下の事例を紹介しています。

- ① ブロップ・ステーション
- ② 東京コロニー

3. 団体などによる障害者雇用の取り組み

■特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク

働く意欲のある在宅障害者と企業の間に立って、ミスマッチや不安を解消するコーディネーターの役割を果たすことを目的として結成されたNPO法人。連合大阪、関西経営者協会、職業リハビリテーションセンター職員等、様々な人がフリーな立場で参加しています。活動の中心は障害者インターンシップ事業で、先に紹介した「障害者緊急雇用安定プロジェクト」において大きな役割を果たしました。

■障害者雇用支援センター

市町村レベルで障害者のきめ細かな就労支援を行う公益法人を、都道府県知事が「障害者雇用支援センター」として指定したものです。就職や職場定着が困難な障害者の職業的自立を図るため、教育、福祉分野の機関と連携して就職、職場定着に至るまでの相談、援助を行っています。報告書では以下の事例を紹介しています。

- ① 大阪市障害者就労 (雇用) 支援センター
- ② 箕面市障害者雇用支援センター

■大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 (愛称: エル・チャレンジ)

「行政の福祉化」を進める大阪府等行政の支援を受け、職業的重度といわれる知的障害者の就労支援を目的として結成された事業協同組合で、社会福祉法人大阪知的障害者育成会など4者が参加しています。建物・公園清掃を受託して障害者の就労訓練を実施し、一般企業への就職をめざしており、その実績は各方面から高い評価を集めています。

第3章 会員企業の障害者雇用の現状と課題

就職困難者（障害者等）雇用意向調査 1次集計から

■障害者雇用の現状

（回答数：564社）

- ①「障害者を雇用している」企業は482社（78.9%）。しかし、法定雇用率を達成している企業は27.4%。
- ②身体障害者を雇用する企業424社（75.2%）に対し、知的障害者は63社（11.2%）、精神障害者は12社（2.1%）
- ③特例子会社を設置している企業は35社（6.0%）

■雇用後の評価

「思ったほど配慮は必要なかった」「障害者でも作業可能なことがわかった」など、肯定的な意見が多い。

■今後の雇用

「積極的に雇用する」「できるだけ雇用する」「子会社などで雇用する」など、約半数が前向きな回答。

■雇用推進に必要な社会的仕組み・支援

「職場のバリアフリー化」「訓練・再訓練機会の確保」「職場適応・定着のための人的支援」「雇用できなかった場合の受け皿」などの回答が多い。

■授産施設等への外注・委託化

132社（23.4%）が発注・委託できるものに回答。内容は、清掃54社、印刷（名刺）34社、データ処理・入力22.7%、社内環境の向上（鉢植え、植栽管理等）14.4%の順。

第4章 同和地区における障害者施設と障害者の現状と課題

1. 「2000年実態調査」にみる障害者の就労ニーズ

■同和地区内の障害者率

同和地区内の障害者率は5.37%で、大阪府全体の3.32%の1.6倍にのぼる。視覚障害者は2.1倍、聴覚障害者は1.8倍、精神障害者は2.5倍。

■障害者の就業状況

就業者率は20.2%。勤務先は従業員9人以下の小規模企業が43%を占め、業種はサービス業31%、製造業24%、卸売・小売業20%の順。

■仕事をしたい理由

「収入を得たい」41.2%、「生きがいがある」20.3%、「自立したい」11.9%の順。障害のない人と比べて生きがいや自立を求める傾向が強い。

■希望する勤務形態

アルバイト33%、正規職員26%、内職18%の順。

2. 同和地区における障害者施設等の動向

■15の障害者施設と1,000人の障害者

大阪の同和地区では、建設予定を含めて15地区で障害者会館が整備されています。西成、日之出、加島地区では社会福祉法人による授産施設の運営が始まり、新たに浅香、矢田、高槻富田地区もそれに続こうとしています。

■生活から就労までのトータルな支援体制

これらの特徴は、三障害（身体、知的、精神）すべてに対応できること、ならびに生活支援（入所、通所施設）から就労支援（授産施設）までトータルにサポートできる施設と専門スタッフが揃っていることで、同和地区だけでなく、一般地区の障害者にも利用されています。

■事例報告

- ①西成地区—総合就労支援福祉施設「にしなりWing」
- ②矢田地区—知的障害者授産施設建設構想
- ③加島地区—知的障害者入所施設「アングラテ加島」
- ④日之出地区—淡路地域就労支援センター
- ⑤浅香地区—知的障害者授産施設建設構想
- ⑥茨木道祖本地区—市町村障害者生活支援事業「すてっぷ21」

第5章 障害者就労支援モデル事業の結果から

1. 同和地区授産事業等への発注の可能性

授産科目に沿って多種業務の発注可能性がありますが、その中から次の事例を報告します。

■ビルメンテナンス

清掃については、エル・チャレンジを中心にすでに豊富な実績があります。他方、会員企業アンケート調査でも「清掃」の委託の可能性は高く、障害者の就労機会として大いに有望です。分離発注、組合せ発注、グループ発注など、さまざまな創意工夫が期待されます。

■クリーニング

クリーニングは以前から多くの障害者を受け入れてきた業界であり、府内の多くの授産施設が授産科目に取り入れています。最近では、西成を中心に、おしぼり包装や、医療、福祉施設への事業展開、在宅介護サービスとの連携といった展開も見られます。

2. 就労支援ステップアップの可能性

企業が実習生、研修生を受け入れ、障害者のキャリアアップに協力する取り組みも注目されます。

■給食事業—A給食所と（社）ヒューマンライツ福祉協会

同福祉協会が運営する「にしなりWing」では、調理・配食の職業訓練を行っています。A給食所が訓練カリキュラムづくりや実習生受け入れで全面的に協力。他方、協会はA給食所が特例子会社づくりをめざすA給食所のコアスタッフ育成に協力しています。

■IT事業—㈱三菱電機関西支社と（社）ヒューマンライツ福祉協会

ITを取り入れたまちづくりを進める西成地区では、システムを運営できる人材の育成が急務であり、障害をもつMさんを指名。三菱電機が2年間実習生として受け入れ、研修を行った後、ヒューマンライツ福祉協会の職員としての活躍を期待しています。

第6章 人材雇用開発センター「障害者就労支援事業」の提案

1. 障害者就労支援事業の考え方

■障害者の「働く権利」を軸に、意欲と能力に基づいた採用という、企業本来の雇用政策を確立し、「企業の人権化」を推進します。

■産業構造の転換や雇用の流動化、障害者の多様な就労ニーズに対応し多様で柔軟な就労機会を創出します。

■会員企業1,000社と同和地区の福祉施設（15の障害者施設と1,000人の障害者）、新たに活動を開始する地域就労支援センターとの連携を進めます。

2. 事業案

インターンシップ（職場実習）事業

■インターンシップ受入企業の募集と実習生の仲介

授産施設等支援事業

■業務委託・物品発注…実施企業の募集と授産施設等の仲介
■技術指導…希望する施設と企業の仲介

雇用促進コーディネート事業

■相談・アドバイス、専門家派遣
■障害者施設との交流やボランティア派遣先紹介
■特例子会社設立、助成金活用等のコーディネート等

会員交流事業

■会員交流会の実施（年1回）
①事例発表
②表彰

**(社) 同和地区人材雇用開発センター改革に向けた
検討報告書**

2002 年 2 月

(社) 同和地区人材雇用開発センター改革小委員会

目 次

□ 検討報告書の概要フロー

I. (社) 同和地区人材雇用開発センターの改革をめぐる背景	17
1. 雇用・労働環境をめぐる動向と(社)同和地区人材雇用開発センター	17
2. 改革の外的要因	24
3. 改革の内的要因	25
II. (社) 同和地区人材雇用開発センター改革の基本方向と全体像	33
1. 改革の基本方向	33
2. 意識改革	35
3. 改革の全体像	36
III. (社) おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)のあり方	39
1. 対象者の拡大	39
2. 名 称	40
3. 定款変更	46
4. 地域就労支援事業との連携	47
IV. (社) おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)の事業展開	60
1. ケース会議	60
2. タイムリーな紹介システム	65
3. 人材開発	70
4. 多様な就労形態	77
5. 評価・顕彰システム	81
V. (社) おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)の事業実施計画	85
1. 同和地区住民、就職困難者の就労意向	85
2. 2002 年度事業計画	86
VI. (社) おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)の組織体制	90
1. 予算確保	90
2. 移行計画	92

I. (社)同和地区人材雇用開発センターの改革をめぐる背景

1. 雇用・労働環境をめぐる動向と(社)同和地区人材雇用開発センター

(1) 雇用・経済情勢の動向

国際競争の激化、産業構造の転換、低成長の定着、市場重視の経営など経済の構造的な変化が大きく影響し、失業率が過去最悪を更新するなど、雇用情勢は急激に悪化しています。総務省によると2001年9月の完全失業率(季節調整値)は、現在の調査方法で過去最悪だった7、8月を0.3ポイント上回り、5.3%になっています。一気に0.3ポイントの悪化は、1967年3月(0.5ポイント)以来の水準となっています。

また、完全失業者数も、1953年の調査以来初めて350万人の大台に乗り、前年同月より37万人多い357万人と6カ月連続で前年を上回っています。このうち倒産やリストラなど、会社の都合による非自発的な失業者は109万人と前年同月より10万人増え、増加傾向に転じた前月(6万人増の103万人)よりも、増加の幅も大きくなっています。地域別の完全失業率(7-9月の平均)は、近畿が6.4%と全国で最も高く、九州(5.6%)、四国(5.1%)、北海道(5.1%)、南関東(5.1%)で、軒並み5%を超え、東北(4.9%)、中国(4.6%)、東海(4.3%)は4%台となっています。また、厚生労働省が発表した有効求人倍率は、0.6倍を割り込んだ前月をさらに下回り0.57倍となっています。

このように雇用情勢は失業率が過去最高を示すなど一段と厳しい状況になっており、さらにこのような状態はここしばらくは続くものとみられています。

(2) 労働環境をめぐる動向

こうした厳しい雇用情勢にみられる環境の中で、労働市場は「多様化」がキーワードとして浮上するなど、需要と供給の双方とも急激に変化しています。そこでは、雇用制度や日本型管理制度の崩壊といった従来の制度の根幹を変えるような構造的変化、あるいは業務の繁閑に対応した弾力的な変動、高度・専門的な職業能力の必要性の増大などをもたらしています。

これらの変化は、短時間労働の増加、変形労働時間制や裁量労働時間制の普及など労働時間の多様化をもたらしています。さらに、派遣労働や専門職の契約社員などが増加しつつあるとともに、在宅就労、テレワーク、SOHOなどの新しい労働形態が登場するなど就労形態の多様化が進んでいます。

他方、労働力の供給側では多様化を促進する要因としてそれぞれ次のように指摘することができます。女性では年齢別の労働力率が30歳で低下するM字型曲線を描いていますが、近年はその谷が浅くなるなど女性の職場進出が進行しています。その就労形態も仕事と家事、育児の両立といったことから常雇用以外のパートタイムなどに就く場合が多くみられます。高齢者では、生活や生きがいのために就労する高齢者が増加し、フルタイム労働、パートタイム、嘱託など自分の健康や生きがいなどにより多様な就労形態を希望しています。障害者では障害者の社会参加意欲の高まりや障害者の就労を促進する施策の充実により、就労が促進されています。就労形態の多様化は意識面の多様化、個性化でもみられます。若年層を中心に定職に就かない所謂フリーターや離転職率の増加など、労働に対する意識の変化がみられます。

このように、労働力の需給のミスマッチがさらに拡大するとともに就労形態がますます多様化するといわれています。

(3) こうした変化と（社）同和地区人材雇用開発センター

① 同和地区にみられる変化と特徴

同和地区における雇用問題を2000年「同和問題の解決に向けた実態調査」（以下2000年実態調査とします）からみると、深刻な失業実態、急増する離職者、雇用形態や賃金形態にみられる不安定就労への逆行などからくる 1) 再不安定化への予兆、仕事への期待や働き方の 2) 多様化するニーズ、就労へ意欲が強いものの就労がなかなかできないという 3) 障害者の就労が困難といった大きな特徴がみられます。

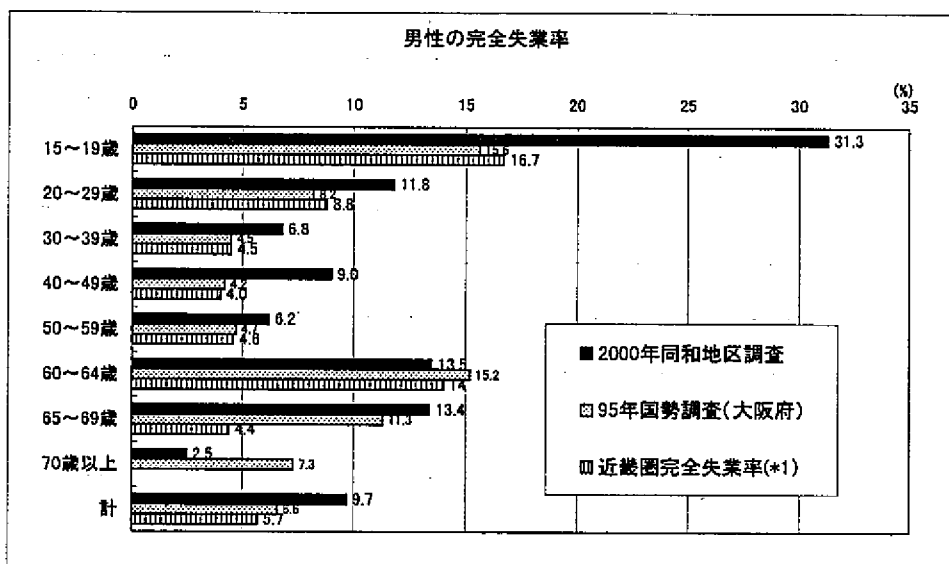
1) 再不安定化への予兆

● 深刻な失業実態

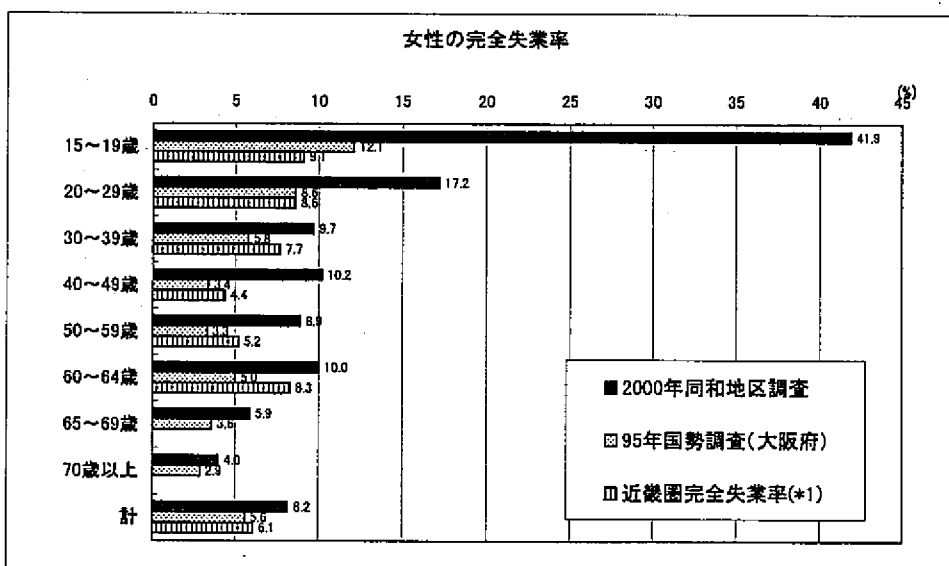
同和地区の男性の失業率は9.7%、女性は8.2%と大阪府の1.5倍で、年齢

階層的にみると「15～19歳」「20～24歳」「45～49歳」の男女、「40～44歳」の男性、「55～59歳」の女性の失業率が高くなっています。とりわけ若年層は顕著に失業率の高さがみられます。若年層の失業は社会全体の傾向と
 というのはものの、15.0%～31.3%という非常に数値が高くなっており、新たな不安定就労層をつくりださないという新規学卒者に対する取り組みの成果が崩れ始めているといえます。また、教育費など生活負担の大きい40～49歳代においても同和地区が9.0%と大阪府全体の4.2%を2倍上回る格差を示しています。

図. 失業率（男性・女性）



*1 2000年4月～6月期



*1 2000年4月～6月期

●急増する離職者と下降移動

離職理由では1995年以降の5年間「人員整理・会社の解散・倒産のため」が1位となり不況の影響が顕著になっています。離職者が急増している1998年から2000年だけをみると20歳代が28.1%、30歳代が19.5%と若年離職者が多く、前職勤務先の「1～29人」が55.4%と過半数を占め、「30～99人」の15.5%を加えると7割以上となっています。

また、離職後の再就職先を企業規模でみると「100～299人」で55.2%、「300～999人」で61.8%、「1,000人以上」で74.1%と企業規模への再就職、なかでも「1～29人」の小規模事業所への移動が顕著にみられます。

図. 離職経験者数の推移

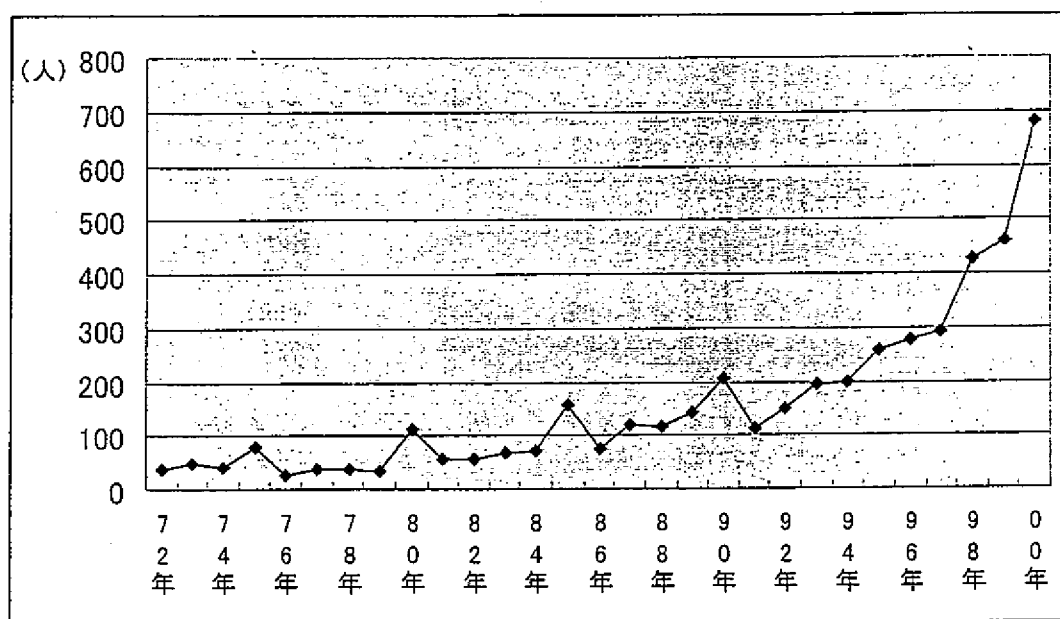


表. 離職者の年齢階層別割合

該当数(人)	1169
15～19歳	7.4%
20～29歳	28.1%
30～39歳	19.5%
40～49歳	13.0%
50～59歳	11.1%
60～69歳	17.0%
70歳以上	3.9%

注) 該当者は1998～2000年の離職者

表. 離職者の勤め先従業員規模別割合

該当数(人)	1169
15～19歳	55.4%
20～29歳	15.5%
30～39歳	9.2%
40～49歳	5.8%
50～59歳	7.1%
60～69歳	5.9%
70歳以上	1.1%

注) 該当者は1998～2000年の離職者

●不安定就労への逆行

雇用形態を1990年調査と2000年調査で比較すると、この10年間で安定就労の指標となる「常雇用」が男性で10.7ポイント、女性で21.0ポイント低下し、「15～19歳」では男女とも32.0%と1990年代の4割程度まで激減しています。同様に賃金形態での「月給」の割合も男性で7.7ポイント、女性で7.0ポイント、1990年に比較し低下しています。70年代、80年代と安定傾向にあった同和地区の就労実態は、90年代に入り、「安定傾向から不安定」へと逆行してきているといえます。

表. 性別に見た雇用形態・賃金形態の変化

	雇用労働者における「常雇」の割合				賃金形態における「月給」の割合			
	男性		女性		男性		女性	
	1990年調査	2000年調査	1990年調査	2000年調査	1990年調査	2000年調査	1990年調査	2000年調査
該当数(人)	12,637	1,674	8,688	1,397	12,637	1,826	8,688	1,442
全体	89.5%	78.8%	72.4%	51.4%	72.5%	64.8%	58.5%	51.5%
15～19歳	75.6%	32.0%	76.0%	32.0%	59.0%	37.3%	65.6%	40.0%
20～29歳	89.8%	78.0%	78.9%	53.4%	74.7%	66.7%	70.7%	56.0%
30～39歳	94.8%	83.4%	70.2%	55.8%	83.3%	65.9%	59.4%	59.1%
40～49歳	92.3%	87.8%	66.6%	52.3%	73.1%	78.6%	51.4%	55.4%
50～59歳	87.6%	81.6%	73.7%	54.8%	64.8%	62.9%	51.2%	47.8%
60～69歳	73.5%	56.8%	63.1%	32.5%	52.1%	38.4%	39.4%	26.6%

2) 「仕事」「働き方」への多様化するニーズ

「働く」ことの中心目的が「収入を得る」ということにあるのは確かですが、人間としての多面的な要求が仕事へのニーズにも反映しています。求職者における、理由を性別・年齢階層別・障害の有無別にみると、半数以上が「収入を得たいから」、とくに生活基盤を支えている30～59歳の年齢層で高くなっています。だが、高齢者では「生きがい」、障害者の「自立したい」、女性の「生きがい」「収入を得たい」などの割合が高くなるなど、置かれている状況によって「仕事への期待」の多様性がみられます。

仕事への期待の多様性ととともに「働き方への希望」も多様化しています。希望する就労形態を性別・年齢階層別・障害の有無別にみると、「パート・アルバイト」の希望が46.8%と「正規の職員・従業員」の31.5%を上回っています。また、若年層では「正規の職員・従業員」と「パート・アルバイト」が接近しています。障害者は「自分で事業をしたい」「家庭内で内職をしたい」が多くなっており、働き方の多様化がみられます。

3) 働く意欲は強いものの、就労できない障害者

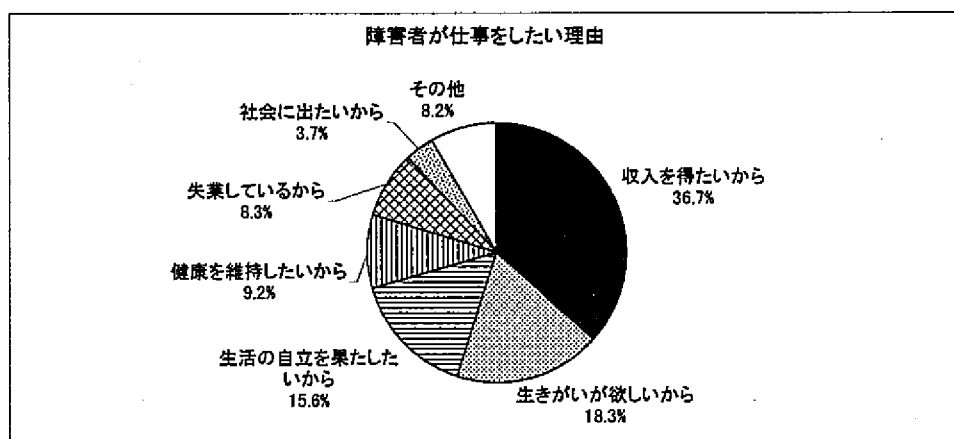
障害者の賃金形態からみると、障害者は労働市場から締め出されていると考えられます。賃金形態での回答総数は3障害で72人となっており、その内訳は「月給」制が「身体障害」者で56.7%、「知的障害」者で60.0%、「精神障害」者で50.0%となっており、回答肢のなかでは「月給」制が最も高い比率を示しています。だが、回答数は72人と、障害のある人826人に対し、実に8.7%でしかなく、「障害」者が労働市場から締め出されていることが分かります。

表. 性別・年齢階層別・障害の有無にみた「仕事をしたい理由」

		失業しているから	学校を卒業したいから	収入を得たいから	知識や技能を活かしたいから	社会に出たいから	いきがいが欲しいから	生活の自立を果たしたいから	余暇ができたから	健康を維持したいから	その他	無回答
総計	1,355	12.3%	1.0%	54.5%	1.7%	1.7%	8.7%	9.7%	1.4%	6.6%	2.0%	0.5%
男性	571	20.7%	1.1%	46.9%	1.4%	1.4%	6.8%	11.7%	0.5%	7.0%	1.8%	0.7%
女性	784	6.3%	0.9%	59.9%	1.9%	1.9%	10.1%	8.2%	2.0%	6.3%	2.2%	0.4%
15～29歳	360	10.3%	3.6%	60.8%	3.6%	2.5%	3.6%	10.8%	0.6%	0.3%	3.3%	0.6%
30～39歳	173	19.1%		63.0%	2.3%	1.7%	2.9%	6.9%	1.2%	1.7%	0.6%	0.6%
40～49歳	166	22.9%		51.2%	1.2%	1.6%	6.6%	10.8%	1.8%	1.8%	1.8%	
50～59歳	216	17.1%		55.6%		1.4%	6.9%	8.8%	1.9%	6.5%	1.4%	0.5%
60～69歳	328	5.5%		48.8%	0.9%	1.2%	16.0%	9.5%	1.2%	13.8%	2.1%	0.9%
70歳以上	114	3.5%		40.4%	0.9%	0.9%	19.3%	10.5%	3.5%	20.2%	0.9%	
障害あり	177	6.2%		41.2%	1.1%	4.5%	20.3%	11.9%	1.1%	9.6%	4.0%	
障害なし	1,178	13.2%	1.1%	56.5%	1.8%	1.3%	7.0%	9.3%	1.4%	6.1%	1.7%	0.6%

その一方、障害者の就労ニーズは高くなっています。障害者が「仕事をしたい理由」をみると、「収入を得たいから」が36.7%と最も高く、次いで「生きがいが欲しいから」(18.3%)、「生活の自立を果たしたいから」(15.6%)となっており、障害者の就労意欲の高まりがみられます。このように、障害者は就労したいが、労働市場そのものから締め出されているという状況にあります。

図. 障害者が仕事をしたい理由



② 変化と（社）同和地区人材雇用センター

就労形態の多様化と人々の就労ニーズの多様化は、ますます強くなっていくといわれています。その結果、労働移動がより一層増加すると考えられており、円滑な労働移動を確保するため、行政及び民間における労働力需給調整機能の強化が求められます。さらに、2000年実態調査にみられる依然高い失業率、とりわけ若年者の失業率の高さ、さらに障害者の就労ニーズは高いものの、労働市場そのものから締め出されているという現状があります。

こうしたことから（社）同和地区人材雇用開発センター（以下「雇用開発センター」と称します）の役割も重要なものとなっています。雇用開発センターは、大企業・中堅企業が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図り、就職の機会均等を保障するため、行政機関、企業及び地区住民の三者が一体となって設立された公益法人です。地区住民の安定的な雇用を確保するため、会員企業の雇用促進、求職者開発の促進、人材養成の充実に関する事業を中心に積極的な事業展開を行っています。

しかしながら、前述のような雇用や労働環境の急激な変化に加えて、同和地区住民のみならず障害者などの厳しい就労状況などから雇用開発センター事業の再構築が求められています。

そのためには、次のような課題解決を果たしていくことが求められます。

●重大な警戒心が求められます

「構造改革」「規制緩和」のもとで、「全国平均の2倍近い失業者」「近年急増している離職者」「零細事業所への離職者の集中」「再就職における下降移動」「不安定就労への逆戻り現象」など、同和地区住民など社会的困難を抱えた人々への矛盾の集中が危惧され、同和問題解決のための就労対策の重要性についての再認識が求められます。

●就労対策のウィングを広げることが求められます

就労対策が従来、常雇用・月給制・終身雇用を指標にした「安定就労」という単一のモデルのもとで展開されてきました。しかしながら多様な働き方、働くことの人間的・社会的意味を問い直し、「自立」「自己実現」「豊かな人間関係」を目指す部落解放像のもとでの就労像を具体的に描いていく問題意識が求められています。

●「民」への役割への期待が求められます

「同和対策事業特別措置法」時代の同和行政の主役は「公」でしたが、就労問題の主役は企業、「民」であり、これからの同和行政は「公」と「民」と「運動」の3極構造として発展させる必要があります。

2. 改革の外的要因

雇用開発センター改革の検討が求められたのは、①「同対法」の終結により同和行政の転換が図られるという「外的要因」、②雇用環境の変化への対応やミスマッチの解消など改革検討が必要であるという「内的要因」の2つの要因によっています。

同和対策は昭和40年の国の同和対策審議会答申及び「同和対策事業特別措置法」（昭和44年）とともに以後2度にわたる特別措置法（「地域改善対策特別措置法」「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」（以下「地対財特法」という））等を踏まえ、積極的な事業展開が図られてきました。

しかしながら、「地対財特法」は平成13年度末には失効し、30年以上にわたり実施されてきた財政法上の特別措置による「同和対策事業」は終焉を迎えます。今後は新たな時代をみすえて事業の検討を積極的に行いつつ、一般施策に移行することになっています。この同和行政の転換は、雇用開発センターのあり方に大きな影響をあたえています。

「大阪府における今後の同和行政のあり方について（答申）」（大阪府同和対策審議会：平成13年9月）では、2000年実態調査を踏まえ、同和問題解決のための基本的視点として、次の指摘をしています。

「これまでの同和地区のさまざまな課題は同和地区固有の課題としてとらえることが可能であったが、同和地区における人口流動化、とりわけさまざまな課題を有する人びとの来住の結果、同和地区に現れる課題は、現代社会が抱えるさまざまな課題と共通しており、それらが同和地区に集中的に現れているとみることができる。このため、同和地区に対する新たな差別意識、社会的排除を再生産させないためにも、現代社会の抱える諸問題に対するより有機的・効果的な施策の取組みが重要である」

このことは、同和地区における状況が、住民の転出入が多く、特に学齢の高い層

や若年層が同和地区から転出し、低所得層、母子家庭世帯、障害者など行政上の施策等による自立支援を必要とする人びとが同和地区に來住している動向がみられる、ということ踏まえたものです。同和地区に現れる課題、つまり同和地区での取り組みは、現代社会が抱える様々な課題解決にとって有効、すなわち「現代社会の抱える諸問題に対するより有機的・効果的な施策の取り組みが重要である。」としています。

このような視点に立って、「自立と自己実現を達成するための取り組みの支援」として雇用開発センターに対し、次のような方向性を示しています。

「就労については、今後、同和地区出身者に限定せず、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとを対象に、国の職業安定機関や市町村等と連携し、地域におけるきめ細かな職業相談を通じ、職業能力の開発や雇用・就労等に結びつく取り組みを進めるため、現在モデル的に実施している「地域就労支援事業」のより一層の推進を図るとともに、地域における多様な働き方に対する取り組みが必要である。その際、(社)同和地区人材雇用開発センターについては、その名称を変更し、対象者を同和地区出身者に限定せず、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとに広げ、同センターの機能を活用して、多様なニーズに対応する取り組みがより効果的に展開されることが望まれる」

ここには、雇用開発センターに対し2つの改革へのテーマ、つまり①「同和地区人材雇用開発センター」の名称変更と対象者の拡大、②「地域就労支援事業」に対応したシステムへの変更を提言しています。

3. 改革の内的要因

(1) 改善と後退にある雇用開発センター

雇用開発センターは、1981年に設立され、地区住民の安定的な雇用を確保するため、会員企業の雇用促進、求職者開発の促進、人材養成の充実に関する事業を中心に積極的な事業展開を図ってきました。2000年度末現在では会員企業数1,005社、通算求人情報提供件数2,174件、通算登録者3,382人、会員企業就職者数767人の実績をあげ、同和地区出身者の雇用確保に大きな貢献を果たしてきました。

しかしながら、ここ2～3年、登録者が増加しているのに対し、求人情報提供件数、会員企業就職者がともに漸減傾向にあり、雇用開発センター設立以来、最も厳しい状況にあるといえます。

こうした状況は、雇用開発センターにおける同和地区住民における被用者の18年間の推移をみると「前10年の着実な歩みと後10年の停滞」となっていることから明らかといえます。雇用開発センターが設立されてまもない1982年10月に実施された府下同和地区悉皆調査では従業員規模300人以上の事業所で働く人が6.2%でしたが、90年4月調査は11.0%と急激に増加、2000年調査では11.7%とほぼ横ばいとなっています。しかしながら、従業員数29人以下では、46.0%→39.1%→52.6%と推移しており2000年実態調査では82年調査より後退するなど、改善と後退のコントラストが鮮明にでています。

表. 3つの実態調査にみる勤め先従業員規模の変化

	82年調査	90年調査	2000年調査
300人以上	6.2%	11.0%	11.7%
29人以下	46.0%	39.1%	52.6%
その他	47.8%	49.9%	35.7%

(2) 内包する問題点

① 漸減傾向にある会員企業

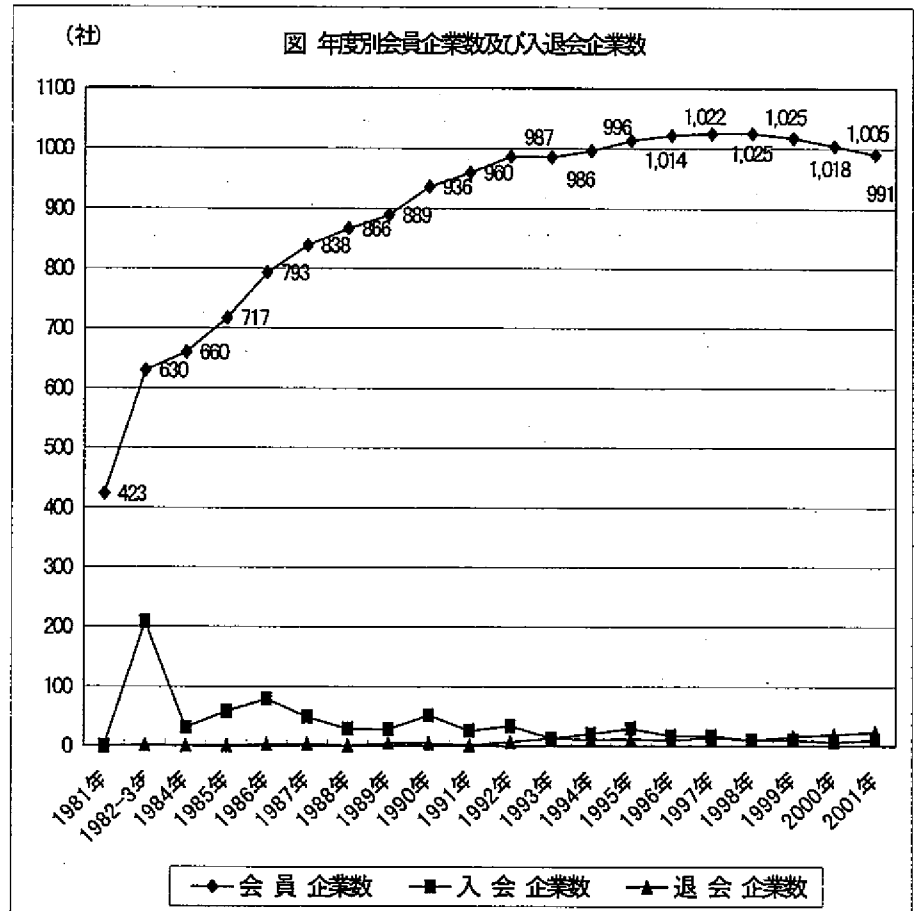
雇用開発センターは、関西の有力企業991社（2001年5月）の会員企業を擁しています。しかし、次図に示すように、近年は入会企業数が減少し、逆に退会する企業もあって、会員企業数は1997年、1998年の1,025社をピークに減少傾向となっています。

また、経済のサービス化の中にあって、産業大分類におけるサービス業の会員企業が14.5%と少なく、製造業企業（39.7%）が多いことや、会員企業には多くの子会社・関連会社がありますが、そうした企業は会員企業となっていないのが現状です。

図 会員企業の推移

表 会員企業数等 単位:社

年 度	会 員 企業数	入 会 企業数	退 会 企業数
1981年	423	0	0
1982-3年	630	209	2
1984年	660	31	1
1985年	717	58	1
1986年	793	79	3
1987年	838	49	4
1988年	866	29	1
1989年	889	28	5
1990年	936	52	5
1991年	960	26	2
1992年	987	34	7
1993年	986	13	14
1994年	996	21	11
1995年	1,014	30	12
1996年	1,022	18	10
1997年	1,025	18	15
1998年	1,025	10	10
1999年	1,018	10	17
2000年	1,005	7	20
合計	1,005	722	140
2001年	991	10	24

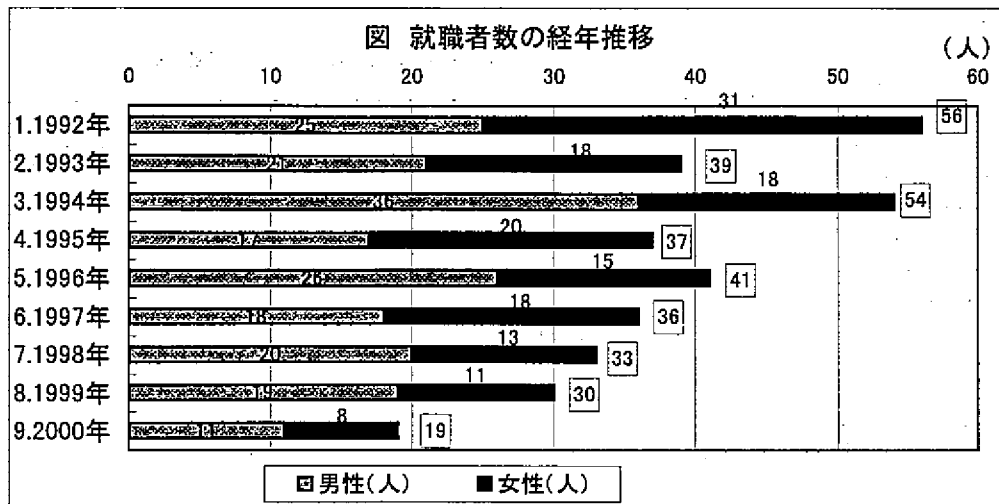


② センター設立以来厳しい状況にある会員企業就職者数

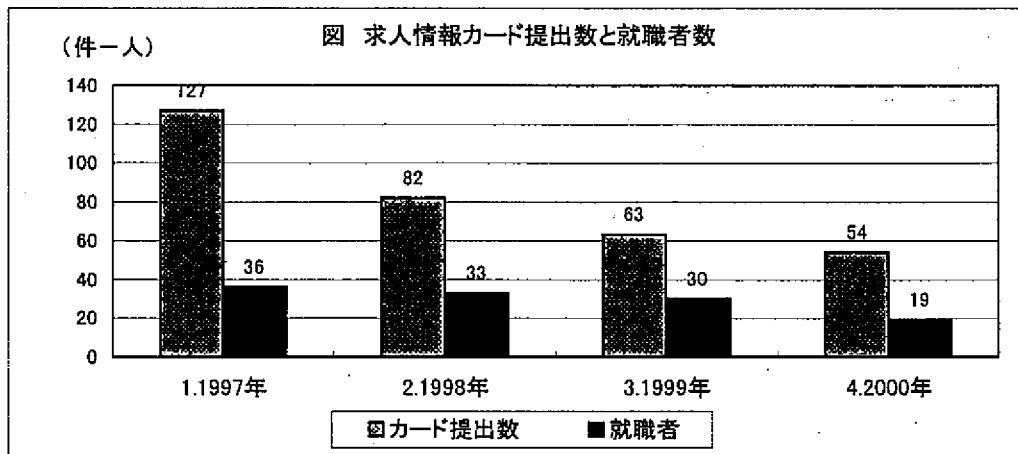
我が国の企業は厳しい経営状況におかれ、新たな雇用を図るというより、リストラ・合理化を進めている企業が少なくありません。こうした中、会員企業には、毎年、「求人情報カード」の提出を求めています。2000年度の求人情報カード提出は54件（約5.4%）で、近年この求人情報カード提出企業は減少し、当然ながら就職者数も減少してきています。

次図には、1992年以降の就職者の推移と1997年－2000年の求人情報カード提出数と就職者数を示しています。

図 就職者数の推移等



※四角内数字は各年毎の合計



③ 離職率にみられるミスマッチ

雇用開発センターを介した就職者の約3割(28.5%)が、一旦就職しながら離職している状況です。離職率は、男性(21.9%)より女性(36.6%)の方が高くなっています。また、勤続年数別の離職状況を見ると、勤続1年未満が40.6%、1～2年未満が24.0%であり、短期離職者が多くなっています。離職の理由は明確ではありませんが、何らかのミスマッチが生じていると考えられ、求職者と雇用者双方にとって不幸であり、資源の浪費になりかねません。次図に離職状況を示します。

図 離職状況

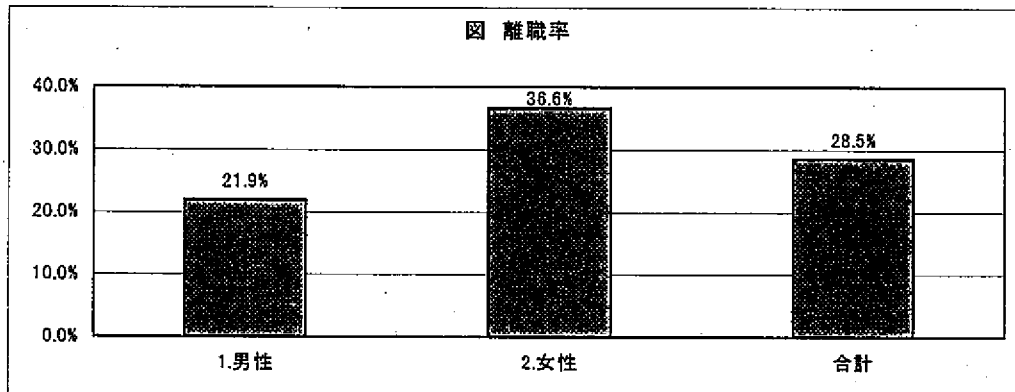
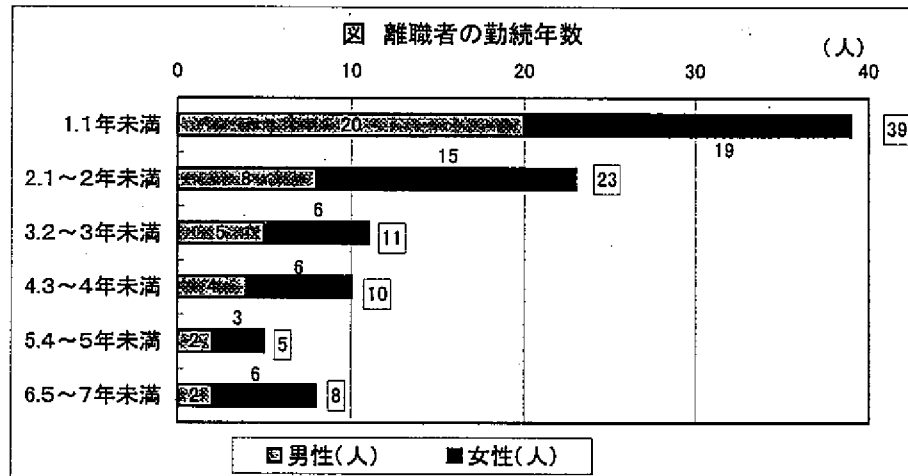


表 離職者の勤続年数

項目	男性(人)	女性(人)	計(人)	%
1. 1年未満	20	19	39	40.6%
2. 1～2年未満	8	15	23	24.0%
3. 2～3年未満	5	6	11	11.5%
4. 3～4年未満	4	6	10	10.4%
5. 4～5年未満	2	3	5	5.2%
6. 5～7年未満	2	6	8	8.3%
合計	41	55	96	100.0%

※離職者の中の定年退職者5人、不明1人(女性)を含まない。



※四角内数字は勤続年数別の合計

④ 多様なチャネルが求められるケース会議

同和地区には、就労問題のみならず住宅や教育問題など同和地区住民が抱えるさまざまな問題について相談を受け、個別相談者の実情に適した解決を図るための「ケース会議」の仕組みがあります。その中で、就労問題については、雇用開発センターが積極的な役割を果たし、地区ケース会議と連携を図りながら求職者と会員企業のマッチングを図っています。こうした取り組みは、職安（ハローワーク）が果たし得ない画期的なマッチングシステムです。

しかし、仔細に見ると、次図に示すように登録者の特定地区への集中や取り組みの「温度差」もあります。

西成地区は、登録者が最も多い地区ですが、1996年4月に「部落解放西成地区自立・就労支援センター ワークあい」を発足させ、西成人権文化センターが中心となり地区内福祉施設や阿倍野職業安定所、雇用開発センターと連携した取り組みも行っています。ワークあいでは、前述したように仕事や働き方に対し多様なニーズ（相談）があり、従来のような常雇用・月給制・終身雇用という単一システムから多様な就労へと働きがいへのウイングを拡大しており、多様なチャネルを有することを示しています。

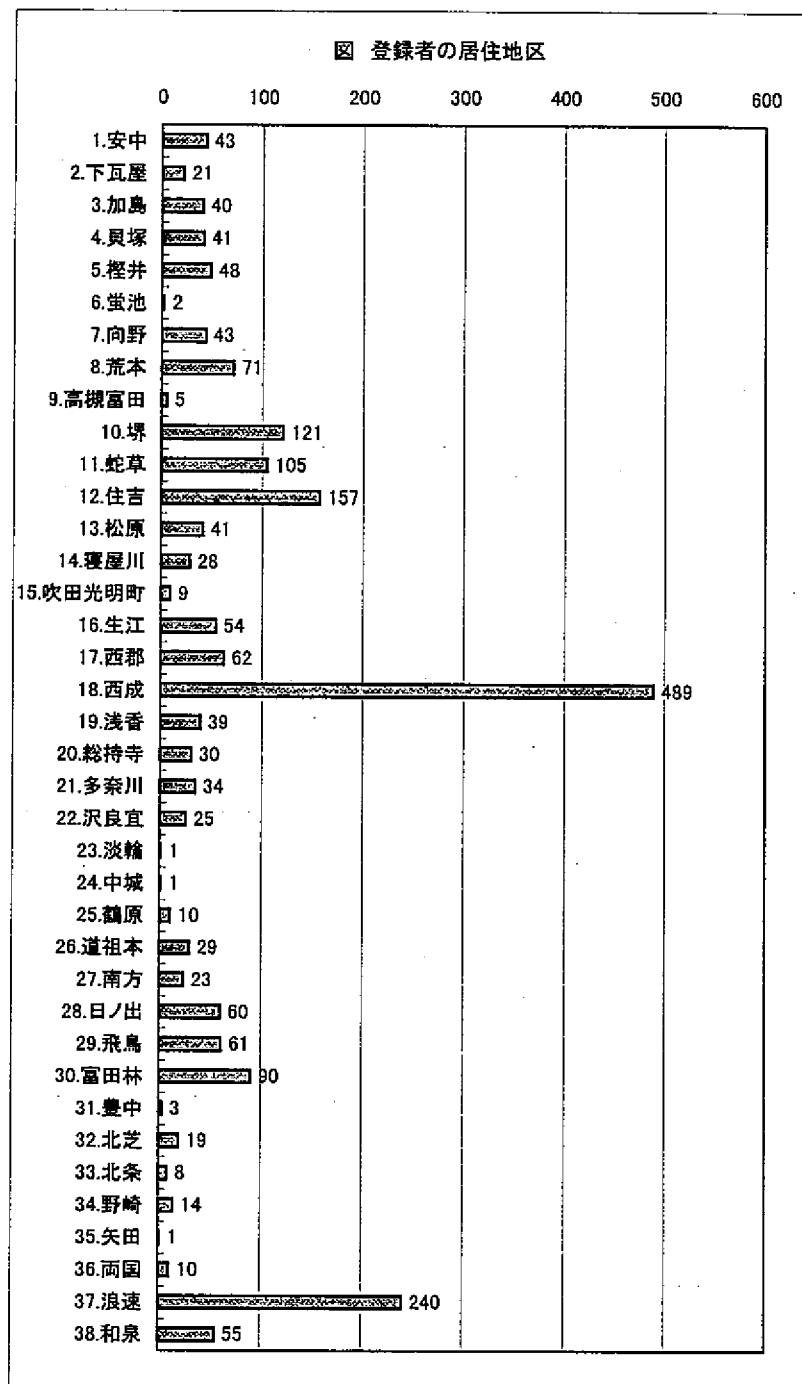
雇用開発センターが、地域・地区と緊密な連携を図り、継続・系統的な就労支援の取り組みを行っていくことが求められています。

表. ワークあい登録者内訳（2001年4月登録者）

対象者	人数
高齢者	46人
障害者	3人
母子家庭	8人
雇用開発センター登録者	54人
不 明	115人
合 計	226人

表. 就職先及び紹介先（2001年4月登録者）

就職及び紹介先	人数
職業安定所	50人
雇用開発センター	1人
生きがい労働事業団	10～15人



(5) 障害者雇用

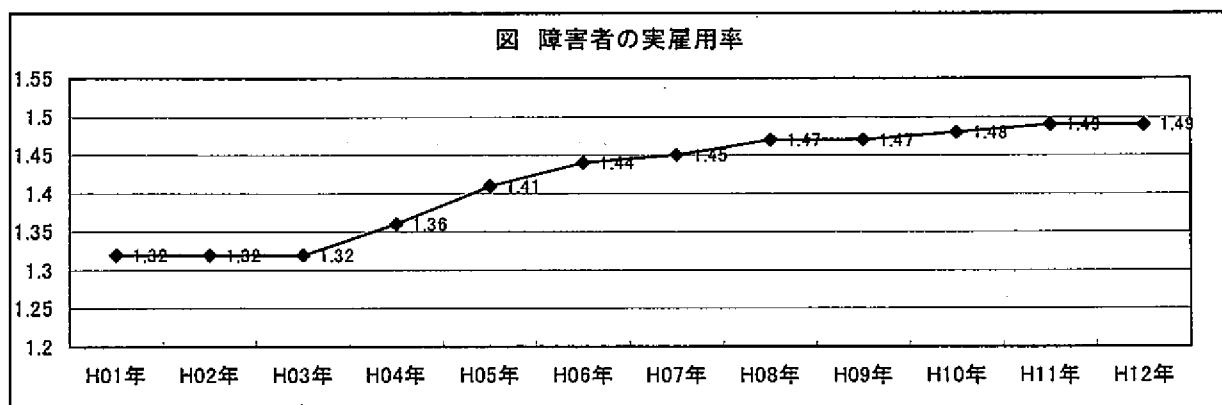
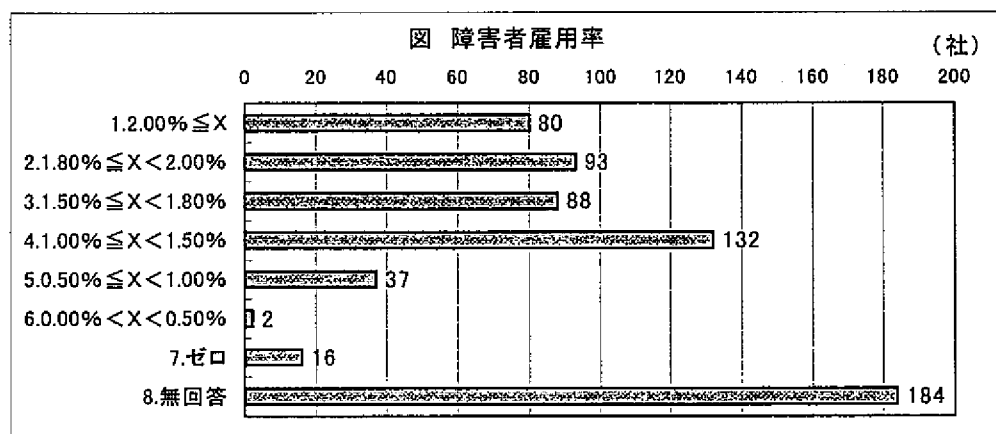
「2001 年度会社概要届」の提出会員企業 632 社の中で、障害者法定雇用率 1.8% をクリアーしている企業は、173 社 (27.4%) です。次図に示すように、全国民間企

業の障害者実雇用率が僅かずつですが上昇し、平成 12 年（2000 年）で 1.49%となっています。会員企業で、この 1.49%を上回る企業が概ね 261 社（41.3%）ですから、会員企業が積極的な障害者雇用を進めているとは言い難い状況です。もっとも無回答の企業が約 3 割あり、その実態がわからない状況ですが、会員企業であるということで、障害者雇用にも「積極的」ということにはなっていないのではないのでしょうか。

図 障害者雇用の状況

表 障害者雇用率

項目	件数（社）	(%)
1. $2.00\% \leq X$	80	12.7%
2. $1.80\% \leq X < 2.00\%$	93	14.7%
3. $1.50\% \leq X < 1.80\%$	88	13.9%
4. $1.00\% \leq X < 1.50\%$	132	20.9%
5. $0.50\% \leq X < 1.00\%$	37	5.9%
6. $0.00\% < X < 0.50\%$	2	0.3%
7. ゼロ	16	2.5%
8. 無回答	184	29.1%
計	632	100.0%



資料) 旧労働省職業安定局集計。毎年6月1日現在。

II. (社)同和地区人材雇用開発センター改革の基本方向と全体像

1. 改革の基本方向

前章では雇用開発センターの改革の要因を述べてきました。そこには内的・外的の2つの大きな要因、つまり急激に変化する労働市場への対応や同和地区住民の依然高い失業率、とりわけ高い若年者や中高年層の失業率、障害者の就労意欲は高いものの労働市場から締め出されているという、雇用開発センターが内包している様々な課題からくる内的要因、さらに「地対財特法」の平成13年度末の失効により同和行政の転換が図られるという外的要因があります。

同和地区が抱える課題は、現代社会が抱えるさまざまな課題と共通しており、それらが同和地区に集中的に現れています。雇用開発センターがこうした課題を解決し、労働市場や社会情勢の変化に適切に対応し、その目的を達成していくためには、次の方向を目指していくことが求められます。

「人間が主役」(人材開発)で雇用開発を目指します。

雇用開発センターが“人間が主役”で雇用開発を目指していくためには、次に示す「人材開発」「地域活用」「継続支援」のトライアングルを構築し、それらが有機的に連携し、機動的に展開できるように事業を推進していく必要があります。

図. 雇用開発センター改革の基本方向



人材開発

障害者、母子家庭の母親、中高年齢者、同地区住民など社会的な課題を抱え就職が困難あるいは「就労する」「就労したい」という意欲が強いものの就労に至らないといった人々に、雇用や就労に挑戦する環境を整備します。

それは人材育成により雇用を開発することにあります。従来は常雇用・月給制・終身雇用という安定雇用という単一モデルでの人材開発でした。だが、求める人材は、常雇用をはじめパート・アルバイトなど非常に多様化しています。また、2000年実態調査でみられるように「働く」ということが「収入を得る」ということのみならず「生きがい」「自立」といった社会的・人間的意味、さらに多様な働き方へのニーズを示しています。

仕事、働き方の双方の多様化・多様性がますます進展する中であって、最も重要となっているのは“人間が主役”であるということです。就労阻害要因の克服や就労に関する意識・意欲の助長を図るとともに、この変化に対応した人が主役となった人材開発を推進することによって、雇用・就労を果たしていきます。

地域活用

同和行政による成果、労働、福祉、教育、まちづくりなど地域に形成されたネットワークやそれら事業の総合活用を目指します。

雇用開発センターの周辺には、人権文化センター（現在の解放会館）、A'ワーク創造館、ヒューマインド、人権協会（現在の大阪府同和事業促進協議会）、芦原高等職業技術専門校さらに社会福祉法人、NPO、生きがいワーカーズなど高齢者や障害者などの組織といった様々な人材育成機関、施設、組織などが集積しています。いわば人材開発に係わる地域資源の中に立地しています。こうした立地特性からくる地域資源、さらに登録者にみられる就労意欲（人的資源）などを活用し、連携することによって、これまで有していた潜在力が顕在化し、事業の効果性も図ることができます。

継続支援

意欲を持ち、雇用・就労に至ったものの、離職者も他方では多いという現実もあります。雇用・就労には求職→雇用・就労→離職というプロセスがあります。マッチングは求職から就労に就くということだけでなく、就労後の継続的な支援も含むことによって初めて完結されます。また一方、自分や家庭の状況、働くことの位置づけなどを反映し、常雇用のみならずパート・アルバイト、人材派遣、ワークシェアリングなど多様な働き方があります。

こうした多様な働き方に対応していくためには、退職あるいは離職後の継続支援、すなわち“人間を主役”とした支援が必要となります。これまでの職業人教育制度などの事業を再評価するなど、雇用開発のみならず雇用・就労後の継続支援を行うことが求められます。

このことは同時に、雇用開発センターの特徴として、その存在意義が一層高まるものといえます。

2. 意識改革

●会員の総意をこれまで結集

同和地区住民への雇用開発・人材開発に役割を果たし、同和問題の解決に資することが、企業の社会的使命であるということから会員企業の「総意」を結集してきました。

●障害者、母子家庭の母親など就職困難者への対応を図ってきた同和地区

同和地区では、これまで同和地区住民をはじめ障害者、母子家庭の母親など就職困難者への対応を図ってきました。近年、同和地区では、母子家庭、障害者など行政上の施策等による自立支援を必要とする人々が同和地区に來住している動向がみられます。2000年実態調査にみられるように、障害者や母子家庭の母親の就労意欲が高いにも拘わらず、就労に至らないということが多く、自立への支援が求められています。また、支援のための社会福祉法人も多くみられます。

●就労による差別からの自立への創意

「同和地区に現れる課題は、現代社会が抱えるさまざまな課題と共通」しており、「それが同和地区に集中的に現れている」とみることができます。こうした課題解決には、雇用開発センターが同和問題・人権問題の解決をリードするという会員企業の「創意」を引き出すことが求められます。すなわち同和地区住民など就職困難者に「就労による差別からの自立」という創意で、これまでの総意から創意への意識改革が必要となってきます。

●「自立」のためには行政も求められる意識改革

「自立」のためには行政も変わる必要があります。改正地方自治法の施行や雇用対策法、職業安定法の改正・施行に伴い雇用施策の分野においては、市町村においても雇用行政を主体的に展開していくことが必要となっています。そのため、多様な就労システムつまり多様な働き方に対する「自立（雇用）への多様な支援」さらに「雇用対策における地方自治体の新たな役割」が求められ、意識の改革を果たさなければなりません。このことは、求職者や府同促一地区協などにあっても、雇用開発センターへの「登録」という待ちから、自立・雇用への切磋琢磨という積極姿勢への意識変革が必要です。

●明確な意識が求められる雇用開発センター

会員企業、行政、求職者などのこうした意識改革は、それぞれが果たしていくとともに、意識改革に積極的に取り組んでいくことが雇用開発センターの最も重要な役割といえます。

3. 改革の全体像

雇用開発センターを取り巻く外的・内的要因の課題解決を行い、新たな雇用開発センターとしての目指すべき方向を達成していくためには、次のような基本柱を設定する必要があります。

●外的要因からは

「大阪府における今後の同和行政のあり方について」答申（大阪府同和対策審議会）では次のことを提案しています。

①同和地区人材雇用開発センターの名称変更と対象者の拡大

- ・現在の「(社) 同和地区人材雇用開発センター」の名称変更をどのようにしていくか

- ・対象者を同和地区住民から「同和地区住民など就職困難者」へ

②地域就労支援事業に対応したシステムに変更する

- ・地域就労支援事業との連携をどのように図るか

●内的要因からは(外的要因も踏まえ)

①「タイムリーな紹介システム」への変更

②ミスマッチを解消する「人材開発プログラム」の検討

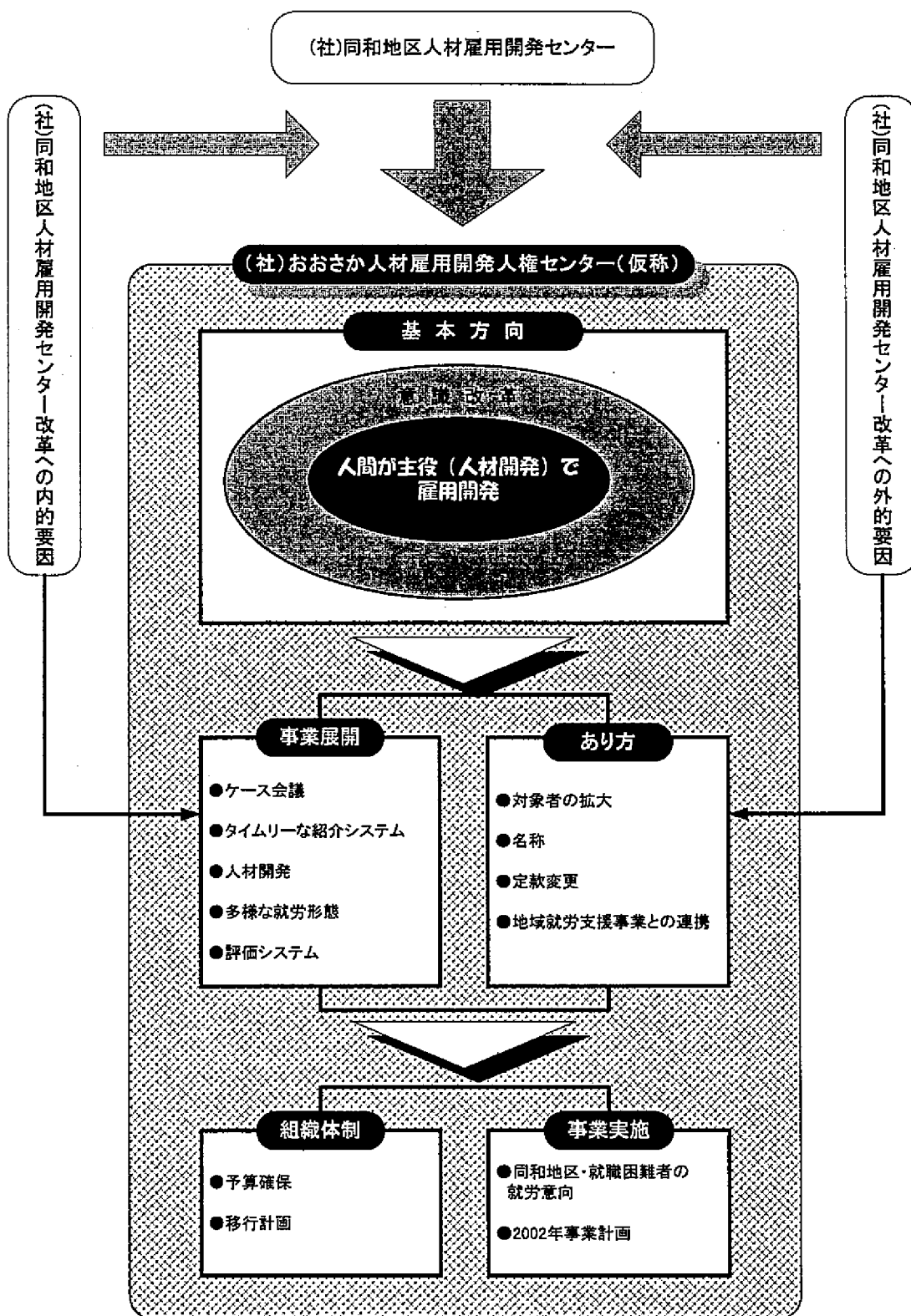
③アウトソーシングなど雇用環境の変化に対応した「多様な就労形態」への拡大

④会員企業の同和問題・人権問題解決への取り組みに対する「社会的評価(顕彰)システム」の検討

こうした基本柱に基づき、事業を展開していくことが必要です。また、それぞれは相互に連携しており、それらを総合的に展開していくことが求められます。

これら基本柱の相互の連携及び全体像を次図に示しています。

図. (社)同和地区人材雇用開発センターの改革の基本方向と全体像



Ⅲ. (社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)のあり方

1. 対象者の拡大

① これまでは「同和地区住民」を対象に安定的な雇用を支援

雇用開発センターは、就職に際して困難な課題を抱える同和地区住民の安定的な雇用を支援するために設立された公益法人です。その設立趣意書には次のように記されています。「同和地区における雇用問題を打開し、地区住民の安定的な雇用を確保するためには、関係行政機関が実施する雇用促進のための施策の強化を図るとともに、これらの施策を補完するものとして、求人側は、従来の雇用慣行にとらわれず、同和地区の実態を考慮した雇用の場の提供と、地区住民の資質向上への適切な助言を行うこと、また、求職側は、職業人としての自覚を持ち、職業能力開発のための教育訓練に参加するなど、資質向上のための自主的な努力を重ねることが重要であり、これらの事業を一元的に推進することがセンターの目的となった。」

② これからは、同和地区住民をはじめさまざまな課題を抱える就職困難者が対象者

雇用開発センターは、1981年（昭和56年）の設立以来、労働市場や社会情勢の変化に適切に対応するため、1991年（平成3年）の改革検討委員会等をはじめ、数回の改革検討委員会を設置して事業の再検討、見直しを行ってきました。

さらに、地対財特法が2001年度末に失効し一般対策へ移行するという外的要因、また、厳しい雇用環境の中で雇用開発センターのマッチング率の低下、会員企業の伸び悩みといった雇用開発センターの現状を内的要因と捉え、さらには2000年実態調査に見られる同和地区住民の再不安定就労化のような新たな要因を踏まえ、改革検討を重ねてきました。

地対財特法が失効するという状況の中で、「大阪府における今後の同和行政のあり方について（答申）」（大阪府同和对策審議会：平成13年9月）では、「…同和地区に現れる課題は、現代社会が抱えるさまざまな課題と共通しており、それらが同和地区に集中的に現れているとみることができる。」と述べ、同和行政が一般対策に移行していく中で、「就労については、今後、同和地区出身者に限定せず、さまざま

まな課題を有しているために就職が困難な人びとを対象に…、(社)同和地区人材雇用開発センターについては、その名称を変更し対象者を同和地区出身者に限定せず、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとに広げ、同センターの機能を活用して、多様なニーズに対応する取り組みがより効果的に展開されることが望まれる」と述べています。

こうした点を踏まえ、雇用開発センターの対象者を「同和地区住民」から「同和地区住民を含む、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びと（就職困難者）」に拡大していきます。

2. 名 称

「(社)同和地区人材雇用開発センター」の名称は、3つの要素、すなわち、①同和地区、②人材雇用開発、③センター、で構成されと考えられます。したがって、名称変更を考える場合、この3つの要素がもつ意味合いがどのように変わり、将来の「(社)同和地区人材雇用開発センター」の組織、事業活動、その他の総体を表現するに足るに相応しい「名称」はどのようなものが望ましいか、との観点からの検討が必要です。

先に検討の結論から言えば、「(社)おおさか人材雇用開発人権センター」を名称の一つの提案として示しています。

①「同和地区」ということについては、「地対財特別法」が失効し、同和行政そのものが一般対策に移行することになります。このことは、前述の「改革への外的要因」において大阪府同対審答申の中で触れられているように、「同和地区に現れる課題は、現代社会が抱えるさまざまな課題と共通し、それらが同和地区に集中的に現れている」との観点から、「同和地区に対する新たな差別意識、社会的排除を再生産させないためにも、現代社会の抱える諸問題に対する有機的・効果的な施策の取り組みが重要である」とし、「就労については、今後、同和地区出身者に限定せず、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとを対象にする」ことを指摘しています。

これまで、会員企業は、同和地区住民の雇用開発・人材開発にその役割を果たすことで、同和問題の解決に資することが企業の社会的使命であるという一点で結集してきました。しかし、これからは、同和問題解決の有効な手立てとして、すべての人々の共感を得て「人権の確立」といったより広い概念に基づき会員企業の「創意」を結集していく方向に転換し、「同和地区出身者に限定せず、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとを対象とする」ことになります。

このため、当センターの設立趣旨を継承発展させるということで、＜人権＞などの名称を冠することが適当であると考えられます。

②「人材雇用開発」ということは、厳しい雇用環境の中でまさに今日的課題となっています。この「人材雇用開発」という点について、雇用開発センターの設立趣旨の中では次のように展開しています。すなわち、「同和地区住民の安定的な雇用の確保がみられない」理由として、「第一に永年の部落差別の結果として教育水準、職業能力、技術水準等の低位性、第二に企業側の就職差別等による狭隘な労働市場、第三に行政側の労働施策がそうした実態に対応し切れていない問題」を指摘しています。そして、こうした現状を打開するための方策として、求人側には「従来の雇用慣行にとらわれず、その実態を考慮した雇用の場の提供と住民の資質向上への適切な助言」を求め、求職側には「職業人としての自覚とその資質の向上及び職業能力開発のための教育訓練に参加し、自主的な努力を図ること」を求めています。まさに、「人材開発」と「雇用開発」の必要性を指摘しているわけです。20年前と雇用をめぐる状況の違いはあるかもしれませんが、本質的な問題としての「人材雇用開発」の必要性はますます高まっているというのが今日の状況であり、名称においても「中核」となる点として、変更の必要はないだろうと考えられます。

また、この「人材雇用開発」は、現在のハローワークではなし得ない、「(社)同和地区人材雇用開発センター」ならではの優れたシステムであり、雇用開発センターが立地する芦原橋には、A' ワーク創造館やワークあい、社会福祉法人等の立地、NPOや生きがいワーカーズ等の新たな働き方を実践する団体等の活動など、人材雇用開発に関わるさまざまな地域資源に恵まれ、大きな可能性を秘めています。

③「センター」は、「中心」という意味です。「(社)同和地区人材雇用開発センター」

は、社団法人という組織形態、公益法人であると同時に、「企業」、「行政」、「求職者」の3者を結ぶ「中心」に位置するわけです。

この「企業」、「行政」、「求職者」のトライアングルの中心となる公益センターとしての位置づけは、今後、ますます重要性を増していくものと考えられ、「センター」の名称は継続使用する方向が妥当と考えられます。

「(社)同和地区人材雇用開発センター」を構成する3つの要素について検討した結論としては、「同和地区」という言葉は対象そのものが拡大することから考えてく人権」という言葉に置き換え、「人材雇用開発」「センター」という言葉は積極的に残していく方向で検討することが妥当と考えられます。

したがって、例えば「社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）」という名称が提案の一つとして考えられます。

また、現在、「(社)同和地区人材雇用開発センター」には、情報誌「ヒューマンキャリア」があります。「社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）」の愛称として、例えば「ヒューマンキャリア」という名称を併用することも一つの考え方です。

(名称変更をおこなっている関係機関・団体例)

- | | |
|-------------------|---------------------|
| * (財)大阪府同和事業促進協議会 | → (財)大阪府人権協会 |
| * 大阪府同和教育研究協議会 | → 大阪府人権同和教育研究協議会 |
| * 大阪府同和保育連絡協議会 | → 大阪保育子育て人権情報研究センター |
| * 解放会館 | → 人権文化センター |
| | → 人権まちづくりセンター |
| | → いのち・愛・ゆめセンター |

参考：会員企業の意見

1. 名称変更：「同和地区」を削除し、「（社）おおさか人材雇用開発センター」という仮称の提案について

＜賛成＞

- 単に名称の問題だけではなく、設立趣意等に変更がないのか否かが問題。（具体的に明らかにされたい）センターの趣旨にふさわしいものを検討すればよい。
- 同和地区を削減することは時代の要請で、社会的に弱い人の立場に立って活動の場を広げるためにも名称変更をすべき。提案の名称は一般的で特徴がないように感じるが、これでいいかと思う。
- 名称から目的、事業が判明できるのがよい。良い名称は持ち合わせていないが、検討の要あり。
- 名称変更は提案です。定款（事業）内容がポイント。全会員の理解（認識度）に大きな差異があり、名称変更にあたっては、定款変更等を含め周知徹底が必要。
- 中間報告に関し、現在のところ異論なし。
- 今までの同和対策を一般施策の活用として対応する来年度以降、名称から「同和地区」をはずしてもらわないと、府はセンターに対する支援を実施しづらくなる。
- 地対財特法の期限後を迎え、名称を変更せざるを得ない。同和問題が解決していないという状況の中で名称から同和地区がなくなるのは、一抹の寂しさを感じる。

＜条件付き賛成＞

- 設立趣意、定款に賛同して会員になったことから、変更には戸惑いがあり、退会する企業もあるのではないのか。いろんな角度から検討してはどうか。企業に趣旨説明をし、必要性を訴える。
- 他の機関で人権という言葉にかかわっている。センターの提案名称はわかりにくい。

＜反対＞

- 「同和」という言葉を突然省くのはいかなものか。使えない場合企業倫理観に置き換える等の工夫が必要。
- 名称から「同和」がなくなると、同企連担当者として雇用がしにくくなる。これまで優先雇用を実施し140数社、900社のうち60数パーセント雇用をしている。「同和」がなくなると対象もぼやけ、トップの了解を得にくくなると危惧している。
- 名称から「同和」がなくなると窓口問題も含めてやりにくい。センター事業は、現行の事業コンセプトを継承する、他にない取り組みが大切。
- 名称から同和地区の冠をなくすと、入会の趣旨が継承されていない会員も多々あることから、同和対策法の終了をもって、同和地区の就職困難者の雇用も終わり、一般的な雇用のみで良いと考える企業も多くなる。名称変更の趣旨を全会員に理解を得るのが難しいのではないかとの思いがした。
- 従来どおりの「同和地区人材雇用開発センター」でよい。

＜名称の提案＞

- 人材（同和地区等）雇用開発センター、人権倫理人材雇用開発センター、社会倫理人材雇用開発センター
- おおさか人権雇用開発センター（名称も「人権の視点からの雇用」、「人権」雇用という表現がいいのではないのか。）
- ふれあい人材雇用開発センター

2. 対象者の変更：「同和地区住民」から「同和地区など就職困難者」への変更について

＜賛成＞

- 就職困難者という括りの中に、同和地区住民の方や各種障害者等を含め、対象をより拡大させた範囲で地域及び企業に雇用促進を訴えていくことが、従来以上に周囲の理解を得、支援活動の強化に結びつきやすくなる。「アイデンティティーとしての「同和地区」は変わることはない」という認識が共有化できれば、求心力も低下しないのではないのか。
- 対象者は提案です。（「同和地区住民」＋「身体障害者等就職困難者」）
- 対象者の変更は、定款の中で「定義」を明確に。同企連企業は比較的理解が得やすいが、多くの会員の中には理解の上で温度差がある。この機会に、名称、定款の2点を中心に徹底を図ることが更なる飛躍に繋がる。
- 同和地区住民への支援と同じ視点・レベルでの支援が必要な人達を対象（障害者、母子家庭の人達で他機関での就労支援が可能な人を除く。たとえば交通事故で下半身麻痺にはなったが手指等に障害のない場合には、訓練校、リハビリセンター、ハローワーク等での対応で十分。）にすることを基本コンセプトとして明確に打ち出していく必要がある。
- 対象者変更は、府同対審答申からやむを得ない。就職困難者が「地域就労支援センター」等に求職相談があっ

た場合の登録基準等を明確（公平）にする必要がある。

- 今までの同和対策を一般施策の活用として対応する来年度以降、事業対象を同和地区住民に限定しない方向で検討願いたい。
- 障害者雇用は企業の社会的責任であると認識。職安で求職できない就職困難者となると職場適応に何らかの問題があるとしてよい。企業にとって相当の負担で、雇用が進まないとするのが妥当。企業負担を減らす恒常的な助成制度等の方策が必要で、企業認識の変革が重要。就職困難者を社会的に放置した現状は由々しい状況で、センターがこの問題に取り組むことは非常に重要であると考ええる。
- 対象が広がるのはやむを得ないが、同和地区出身者の雇用が原点であることを忘れないでほしい。

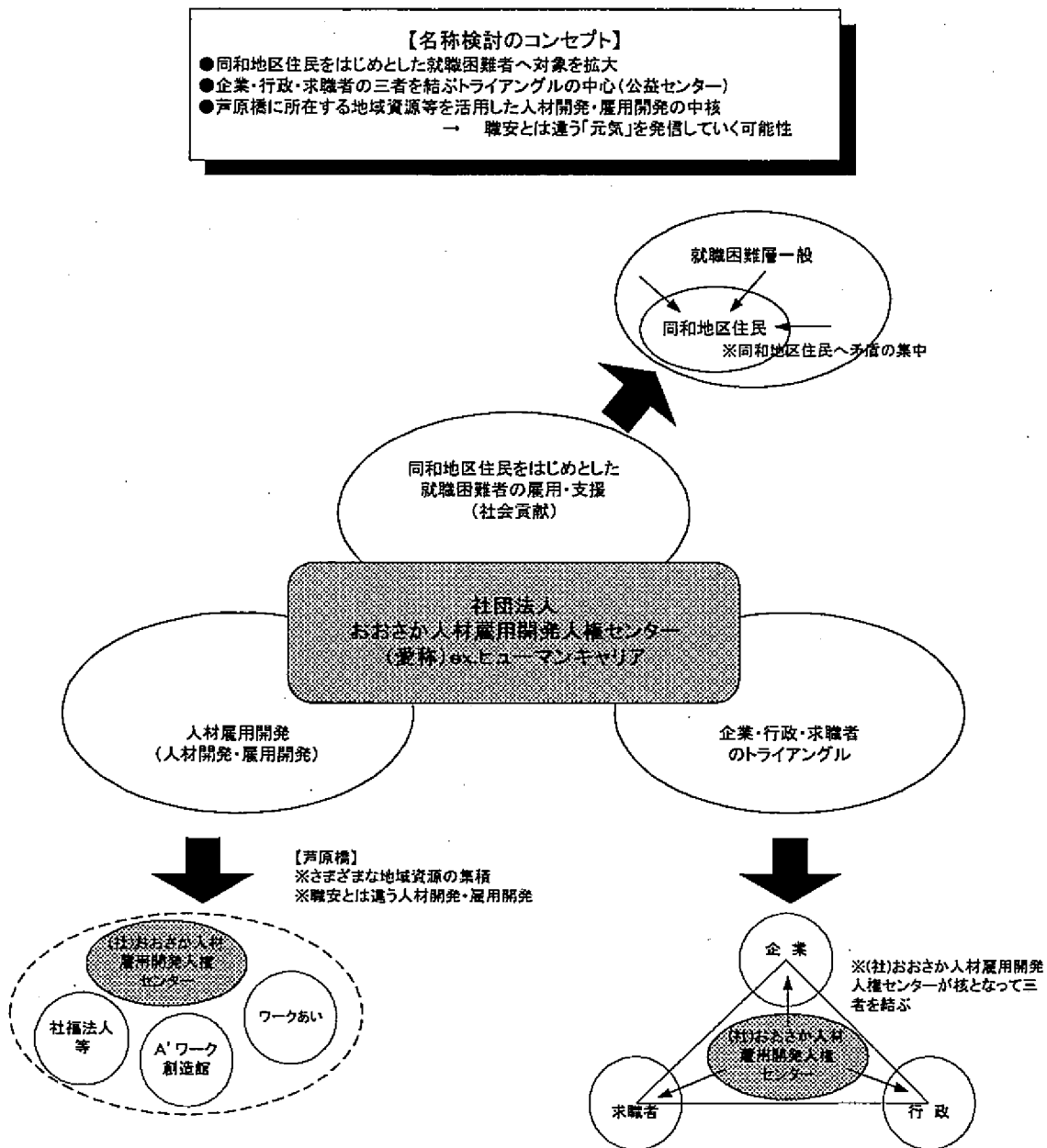
《条件付き賛成》

- 同和地区住民を採用するのは、我々の使命であると認識しているが、今後「就職困難者」へ対象を拡大する際、どういう方が対象になるのかを明確にすべきである。
- 就職困難者を理論的に納得できるように構築する必要がある。（取り組む基本的な部分を理論武装し、会員一人一人が納得できるようにすべき）
- 「同和地区住民等の就職困難者」の理解が会員企業に、単純に、短絡的に理解され「就職出来なくて困っている人」というように理解される危険がある。今回の改革は、「改革の内容」とは別に、そのことを会員企業に周知徹底を図ることは極めて重要。
- 名称変更が新聞に掲載されたことで、誰でもセンターに行ったら仕事がもらえると誤解される。説明責任は大阪府にある。

《反対》

- 次の点について会員企業に示さなければ改革への理解と同意が得にくい。
 - ① 「同和地区など就職困難者」となっているが、「など」の対象者を具体的に明示されたい。
 - ② 拡大の趣旨は理解できるがセンター設立趣意等の基本的事項になるのでは。
 - ③ 「創意の付加」をどのように理解すべきか。

図 名称検討のアプローチ



3. 定款変更

定款は、組織の今後のあり方を規定していくものです。また、会員企業及び新たな会員を拡大していくときの拠り所となるものです。

「(社)同和地区人材雇用開発センター」の名称が変わっても、その設立趣旨は「(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）」に受け継がれ、「同和地区住民」のみを事業の対象としたものから、「同和地区住民を含む就職困難者」にその対象を拡大し、新たに整備される地域就労支援センターなどとの緊密な連携のもとに、新たな社会情勢を踏まえた事業展開を図っていかなければなりません。

その意味で、「定款変更」が必要なポイントとしては、次の4点です。

①名称の変更

「(社)同和地区人材雇用開発センター」 → 「(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）」

②目的の変更

事業の対象を「同和地区住民」 → 「同和地区住民などさまざまな課題を有しているために就職が困難な府民」

③事業内容の変更

新たに整備される地域就労支援センターなどとの緊密な連携のもとに、(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）が実施すべき事業内容に変更します。

④組織役員の変更

理事の人数を「16名以上21名以内」 → 「20名以上25名以内」とし、新たに「常務理事」を置き組織体制を強化します。

4. 地域就労支援事業との連携

(1) 地域就労支援事業の目指すもの

地域就労支援事業は、後述するように「“就職困難者等”が、安定した雇用・就労を図り、豊かでうるおいのある生活が実現できるよう、地域住民の身近な公共団体である市町村があらゆる雇用・就労施策や福祉施策などを、地域の関係機関と連携しながら、総合的に提供しようとする」ものです。ここでの地域は概念的には人と人が創り出すコミュニティで、また関係機関とは、企業、社会福祉法人、NPOなどを示しています。つまり、地域就労支援事業は働く意欲がありながら、雇用・就労を妨げているさまざまな阻害要因を抱える人びとなどに対し、身近な地域（コミュニティ）で、行政をはじめ企業、NPOなどの協力、連携によって、雇用・就労を実現していくものといえます。

こうした行政、地域、企業、NPOの連携・協力により、地域の経済的・社会的再生を図る動きは、英国が最も活発で多くの実績を残しています。そこでは企業とコミュニティを結びつける社会起業家が大きな役割を担っています。

ワークシェアリング、労働の役割などが問われている現在、社会起業家にみられる問題解決のための多様な試みがなされている英国の例は、地域就労支援事業の目指すものとして、また新たな方向性を求める（社）おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）にとっても多くの示唆に富んだものと考えられます。

①英国にみる“社会起業家”

●社会起業には企業の経験に学びながら、問題解決のための新しいアプローチを考え出す

英国では90年代に「社会起業家」が台頭し、地域住民の手により問題解決を行いコミュニティの経済的・社会的再生へとつなげています。社会起業家とは、政策的にアプローチできない地域社会の諸問題に対し、地域住民の積極的な参画を促しながら、行政や企業などの様々な団体と連携し、創造的な解決を図ることを支援する人のことです。より質が高く、柔軟で、適切で、統合され、費用効率がよく、利用者のニーズに沿った「健康的な生活」サービスを提供するには、住民自らの主体的な参加が不可欠であるため、社会起業家は住民を勇気づけ、支援します。また、彼らは企業の経験に学びながら、問題解決のための新しいアプ

ローチを考え出すとともに、行政の官僚的な規制を回避するために企業セクターと積極的に連携します。商業的な厳しさが、競争を生み出し、サービスの水準を高め、サービスの質の向上やサービスの選択肢を増やすことにつながると考えているからです。

●社会的な利害と企業の利害は互いに結びついている

ブロムリ・バイ・ボウという町がロンドン東部にあります。約 50 種類の言語が話される多民族文化地域で、失業率が高く、社会的に阻害された貧困層が多く住んでいました。そこにボブス・パークという公園に隣接した教会に赴任したアンドリュー・モーソンがこの荒れ果てた公園と訪れる人の少なくなった教会という「見過ごされた資源」に着目し、コミュニティ再生のための拠点づくりに着手しました。彼は「マクロから行ってはいけません、ミクロから始めましょう。1つのコミュニティで、1つの場所から詳細に始めるのです。いったいここで何が起きているのかということミクロの観点から見ると、もっと大きな森を見ることができる」という考え方からコミュニティの再生を行いました。これは教会の建物の所有権がコミュニティに譲ったことで、その地域自体が所有するコミュニティセンターとしてスタート、地域で最も助けを必要としている人びとが自身を取り戻し、いずれ進学や就労につながっていくコミュニティ・ケア・プロジェクトを住民の主体的な参加で推進していきました。地域住民は自ら建物デザインを行い、資金を調達、50 万ポンドは政府からの交付金という形で手に入れ、そして 70 万ポンドは一般の銀行からローンとして借り、30 年間で返せるような計画を立案しました。このような動きは、住宅協会の協力を得るまでになり、ブロムリ・バイ・ボウ健康生活センターとして実現しています。

こうした新しい環境を生みだそうとしたことから、彼は次のようなことを述べています。

- ・お金や資源を委員会に投資するのではなく、一人ひとりの人々、そしてアイデアに投資すること
- ・パートナーシップを官、民、そして社会の間に結びつけること
- ・リスクをとって機会をとらえること
- ・門戸を開放する。柔軟性を持つこと
- ・こういう行動を取り始めたらより良い環境が生まれる。
- ・このようなやり方により多様性を讃えるようになります
- ・企業的な文化が生まれます
- ・人々が皆学び会う、地域のリインベンションという新しい環境が生まれました

この上で、「ビジネス的な考え方を社会問題に適用していることを企業が理解してくれた

ことによって、いろいろな企業と仕事をするようになった」。すなわち「社会的な利害と企業の利害は別個ではなく互いに結びついていることがわかりました。私たちは一つの統合された環境の中にいるわけですから、一緒に仕事をする機会はいくらでも見つかるはずですよ」と語っています。

②社会起業家が支援する新たな事業－CAN (Community・Action・Network) の試み

CANは前述のプロムリ・バイ・ボウ健康生活センター創設に係わったアンドリュー・モリソンが社会起業家であるアデル・ブレイクブラ、ヘレン・テイラー・トンプソンとともに1998年に創設したもので、英国全土で現在、18のCANセンターがさまざまな都市に設けられています。国内に散在する社会起業家たちが相互に支え合い、学び合うためのネットワークを創りながら支援しています。

具体的には次頁に示していますが、基本的には潜在的な社会起業家を地域社会から発掘するとともに、インターネット上でのネットワーク（オンライン・マーケット）を立ち上げ、お互いの経験・知識・技術を共有することを促進し、地域性を活かした市民社会・企業・行政といった3つのセクターの協働の場となることを目指しています。

英国の保険会社の社長を退職し、CANの創設にも係わったロビン・ローランドは「英国では福祉国家として本当に必要な人々に対してサービスを提供していくことに15年以上かかりました。各々のコミュニティには特徴があり、そこにいる人々が関与しなければ、問題を解決することはできないということがわかりました。だからこそ、社会起業家のネットワークづくりが必要なのです」とCANの役割を語っています。

こうしたCANの活動は、企業から大きな関心と支持を集めています。企業は社会起業家が企業の顧客ニーズに最も近いところにいることを認識しており、同時に、潜在的な市場と考えられる地域社会を再生するために、彼らの支援が必要と考えているからです。例えば、ブリティッシュ・ガスや英国原子燃料社、英国コカコーラ社、ロイヤル・アンド・アライアンス保険グループなど主要企業の役員は、CANの評議員として組織の運営や活動に参加し、地域社会の再生という共通の目標のために、企業と市民社会セクターの協働に取り組んでいます。

また、政府に対しても社会起業家への支援を提言しています。政策を考える場合に人びとがその中心にあるという社会起業家のアプローチや、どのような社会構造の改革が必要であるかについて論じた上で、社会起業家がより有効的に公的資金を使えるように政府に次のよ

うな要望をしています。

- ・ 公的資金を直接的に新しい健康生活プログラムに投入
- ・ こうしたプログラムに企業セクターがサービス提供だけでなく、創造的な問題解決にも積極的参加
- ・ 3つのセクターのより対等な関係での新しいネットワークづくり
- ・ 地元の市議会やコミュニティなどの積極的参加 など

C A N の 概 要

「CANは社会起業家のための学びあいと助けあいのネットワークです」

目 的:

コミュニティの強化と英国における貧困の撲滅
社会起業家の増加とイメージアップ、及びその仕事の質を高める手助け
社会起業家がお互いに学びあい、助けあうために最新の通信ネットワークを利用できるよう研修すること
社会起業家が公共機関、民間企業、及びNPOとの協力関係を樹立できるよう援助すること

CANがしていること

コンピューターネットワークを通じて会員同士を結びつけることで、直接の会議を含むその他のコミュニケーション手段がそれをサポートしています。CANのウェブサイトは他の関連サイトへの使い勝手の良いリンクを開発しており、CANのイントラネットは電子メールや電子会議、電子掲示板を基本としています。

CANへの入会

入会を希望する社会起業家は、縁故、推薦、あるいは自分から申込者をおくってくるなど、様々な方法でアプローチしていますが、新入会員になるには厳しいプロセスを経ます。通常、新入会員はスタントンにあるギルドハウスで2日間の宿泊研修を受けます。各入会研修には、10人の新入会員が参加し、イントラネットの使い方について研修を受ける。ほとんどの新入会員はコンピュータに関する知識がないため、CANは会員がそれぞれの拠点に戻ったときにコンピュータネットワークワーカとして活躍できるよう、様々な方法を用いて指導しています。

CANの会員のネットワーク上での交換及び取引

- 情 報 : 補助金・助成金、効果的な実践手段、場所、イベント、人事問題、研究等に関する情報
- 協力関係 : 補助金・助成金を得るための共同申請、会議、ビジネスに伴うマーケティングや投資の提携、公共機関や中間団体との提携
- 売 買 : 製品やサービス、推薦する弁護士、建築家、会計士などの専門家に関する情報
- 仕 事 : 欠員募集、スタッフ交換、ボランティアに関する情報 など

(2)地域就労支援事業の背景

①法改正による労働行政の転換

地方分権推進計画に基づく関係法 475 法の改正案が一括で 1999 年 7 月 8 日に成立し、いわゆる「地方分権一括法」が、2000 年 4 月 1 日より施行されました。これにより、地方事務官制度が廃止され、都道府県労働基準局・女性少年室・職業安定主務課（職安を含む）が、都道府県労働局に再編されました。いわゆる労働の国一元化となったわけです。

一方で、時同じく 2000 年 4 月 1 日より、「雇用対策法」も改正されました。この法律の大きな特長は、地方分権の推進と国の機関委任事務の廃止の流れを受けて、労働の分野において国と市町村を同等の地位に高めたことです。

すなわち、雇対法第 3 条一 2 において「地方公共団体は、国の施策と相まって当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない」と規定され、さらに第 20 条一 3「国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする」と規定しています。この法でいう「地方公共団体」とは、都道府県及び市町村を指すことを国は明言しています。

②地域就労支援事業の経緯

「地域就労支援事業」は同和地区における自立・就労支援の確立・充実をめざして設置された「自立・就労支援方策検討委員会」のまとめ（2000 年 3 月）をふまえ、大阪府や市長会、同促協等が参画する「地域就労支援事業検討委員会」がスタートし（2000 年 8 月）、その下に「雇用・就労支援計画検討」「就職困難層就労実態調査」「若年者就業支援検討」の 3 つのワーキンググループが設置され、モデル市である和泉市・茨木市を中心に検討と取り組みが進められてきました。

大阪府では 1999 年からの 3 年間にわたる検討を経て、2002 年 4 月から市町村での「地域就労支援事業」の実施をめざし、検討委員会での取り組みと市町村協議が急ピッチで進められています。各市町村においても、事業実施にかかる「地域就労支援計画」の策定や、「地域就労支援専門員」の配置などの具体的課題についての

決定と実施が求められています。

大阪市においても平成13年度、就職困難層の就労実態調査を実施し、事業展開を図るべき検討に入っています。

(3)地域就労支援事業の概要

①事業の目的

地域就労支援事業は「就職困難者等に対して、市町村が雇用・就労を促進するために、一人ひとりに応じた就労支援メニューを提供し、就労阻害要因の克服や就労に関する意識・意欲の助長を図り、地域の関係機関が連携し一人ひとりの自立・就労を支援するシステムを通じて雇用・就労につなげる」事業です。

この事業の目的は、市町村を始めとする地域の関係機関の協力・連携・支援により、就職困難者等が自立・就労し、意欲と能力に応じて生き生きと働くことのできる社会の実現をめざすことを目的としています。

②事業の対象

事業の対象となる就職困難者等は、

- 障害者、母子家庭の母親、中高年齢者、同和地区住民などの中で、働く意欲がありながら、雇用・就労を妨げている年齢、身体的機能、家族構成、出身地などの様々な要因を抱えるため、雇用・就労を実現できない者
- 雇用・就労に関する意識が低い学卒無業者

と定義しています。

また、この事業における「地域」とは概念的には住民の自立・就労を支えるために、人と人が創り出すコミュニティですが、事業を推進するにあたっては市町村単位を基本としつつも、事業の適切な機能が発揮できる範囲が地域事情に応じて考慮されることになります。

③事業の仕組み

事業は「就職困難者等」が安定した雇用・就労を図り、豊かで潤いのある生活が実現できるよう、市町村があらゆる雇用・就労施策や福祉施策などを、地域の関係機関と連携しながら、総合的に提供するものです。そのため、「地域就労支援コー

ディネーター」「地域就労支援センター」「地域就労支援事業推進会議」「個別ケース検討会議」などの部門が設置され、それぞれが連携して実施していきます。

また、地域企業・事業所、NPO・ワークスコレクティブなどとの連携を図っていきます。

(4)地域就労支援事業の展開例－和泉市の事例

大阪府では、和泉市と茨木市において地域就労支援事業の先行的な取り組みが行われています。ここでは、和泉市における取り組みを紹介します（38-40 頁）。

地域就労支援事業の理念や目的は改めて繰り返しません。市民一人ひとりの実情に合わせて、それぞれが抱える就労阻害要因を除去・解決し、雇用・就労を実現していく取り組みにその大きな特長があります。

39 頁に就労支援事業の流れを示していますが、働きたい市民の相談に応じ、カウンセリングや就労支援メニューの作成を行う「就労支援コーディネーター」の役割が極めて重要になります。

また、就労後に定期的に状況確認を行うフォローアップの仕組みを整備することで、離職を少なくしていく可能性もあります。

仕組み、絵姿は描けても現実にそれを動かしていく「就労支援コーディネーター」のようなスタッフの育成、厳しい雇用環境の中での雇用・就労の場の確保、求職者の意識、能力・技能を高める具体的な手立て、など課題はたくさんあるかもしれませんが、「急がば回れ」で着実に仕組みを動かしていくことが重要であり、ケース会議への関わりなど(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）の果たすべき役割は大きいと考えられます。

働きたい市民のための『就労支援』の基本理念

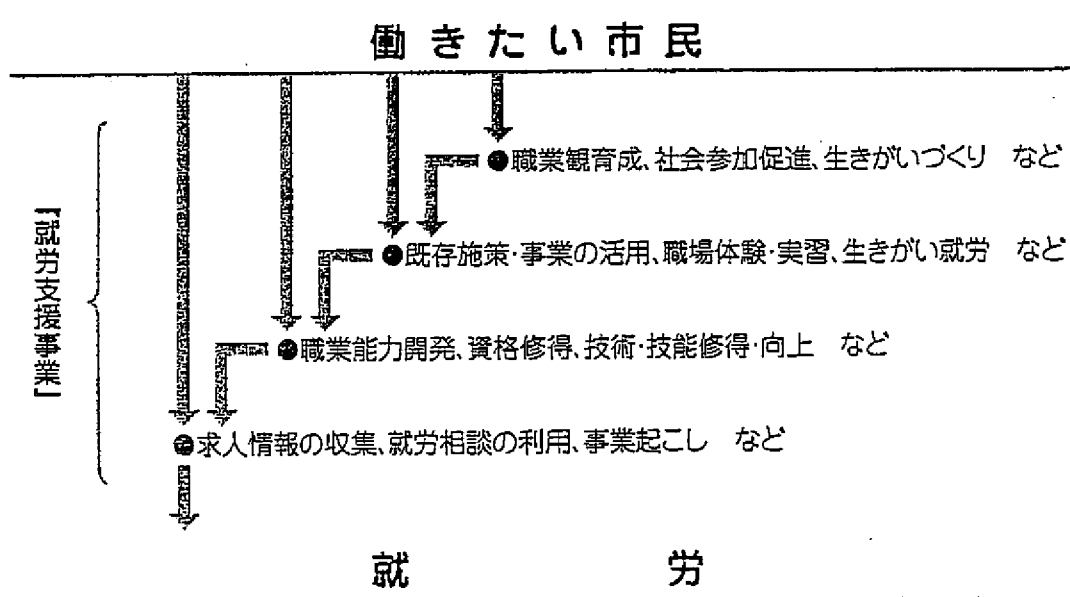
市民一人ひとりの能力、個性、技術・技能、経験などを生かし、「雇用・就労」を支援するため、就労阻害要因の除去・解決に向けて、地域事情を勘案しつつ総合的に取り組んでいます。そこで、市民一人ひとりが働く意欲を高め、自らのライフスタイルにふさわしい働き方の確立をめざして、関係機関の協力・連携のもと、『就労支援事業』を進めていきます。

『就労支援事業』の目的

- 『就労支援事業』とは、働きたい市民を対象に、就労の場の確保や創出、労働環境の向上、多様な技術・技能の開発や向上などの総合的な就労支援を行うために企業、行政、関係機関、地域社会が連携して実施するものです。
- 特に、働く意欲がありながら複合的な阻害要因により就労することが困難な人の雇用や就労を支援するための、基本的な方針と具体的な展開方向を示しています。

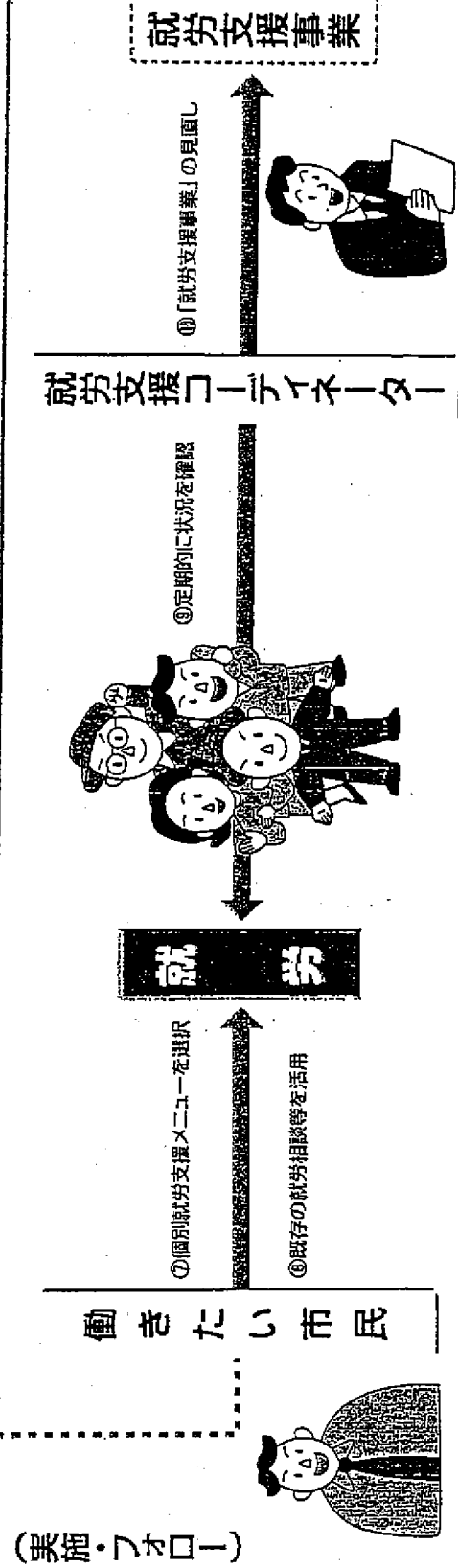
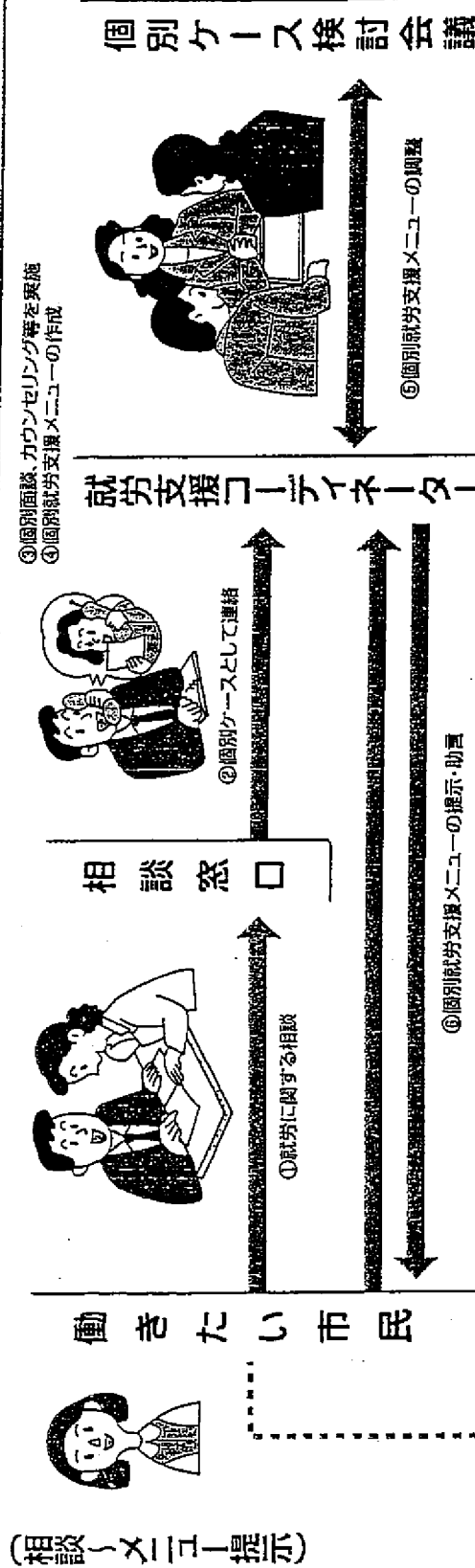
『就労支援』のための視点

—就労阻害要因の除去・解消・解決に計画的・段階的に取り組んでいきます—



「就労支援事業」の基本的な流れ

働く市民が就労に繋がる流れ



就労支援事業メニュー（早急に取り組むべきもの）

「就労」に取り組むために

- 保育サービス等の充実
- 生活援助・支援サービスの充実
- 事業主に対する啓発指導・意識啓発の推進 など

本人の意識・意欲を高めるために

- 既存施策・事業の活用・周知
- 体験学習と職業観の育成
- 職場体験の機会づくり など

地域が支援するために

- 「就労支援コーディネーター」の養成・研修
- 「個別ケース検討会議」の運営 など

機会・場を創出するために

- 地域におけるさまざまな資源の把握と発掘
- 「生きがいワーカーズ」の育成
- 求人情報の収集と提供 など

就労支援事業メニュー（今後検討・充実していくもの）

「就労」に取り組むために

- 総合的・継続的な障害者ケアマネジメントの実施と推進
- パート労働者の待遇改善の周知と働きかけ など

本人の意識・意欲を高めるために

- 資格取得講座の情報提供と受講支援 など

地域が支援するために

- 地域における「働く意欲のある人」の支援体制の整備
- 職場適応援助者（ジョブコーチ等）の養成と派遣
- 企業の雇用開発環境づくり など

機会・場を創出するために

- 事業起こしの支援
- 企業家の育成と支援 など

(5)(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）との連携

①地域就労支援事業からみる(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）

地域就労事業は前述のように、障害者、母子家庭の母親、中高年齢者、同和地区出身者など、働く意欲がありながら年齢、身体的機能、家族構成、出身地などさまざまな就労の阻害要因を抱えるため、雇用・就労ができない、あるいは就労意欲が必ずしも高くない学卒無業者などに対し、市町村が一人ひとりに応じた就労支援メニューを提供し、就労阻害要因の克服や就労に関する意識・意欲の助長を図り、地域の関係機関が連携し、雇用・就労につなげる事業です。地域の有する総合的な支援体制をもって、就職困難者の雇用・就労を図ることをめざしています。

(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）は、地域就労支援事業の連携機関として、地域での雇用・就労が困難な者、広域的な就労支援が適当と認められる者、就労の緊急性が認められる者等に対し、会員企業のストックを活用して職域の開拓を図るなど、地域就労支援事業との一体的な運用を促すことで、人材開発・雇用開発の分野に相乗的な効果をもたらすことが期待されています。

地域就労支援事業にとっての(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）の位置づけと特徴は、次のように整理できます。

- 職業安定所では対応しきれないケースについて、個別的・迅速なマッチングが可能です。
- 地域就労支援事業を行わない市町村からの求職登録者の受け入れも調整可能です。
- 同和地区出身者については、「特別対策終了後も一般施策を活用した安定的雇用への支援が引き続き必要」（府同和对審答申）と明記しています。
- 企業の求める人材を養成するための個別ケースに応じた人材開発は、(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）独自のものであり、求人・求職側双方の意向を集約できる同センター以外では困難です。

こうした(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）と地域就労支援事業との係わりは次図に示しています。地域就労支援事業のなかでは、市町村の地域就労支援センター間の連絡・調整機能を果たす「就労支援ケース連絡協議会（仮称）」が設置されます。(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）は、「就労支援ケース連絡協議会（仮称）」等との連携を図り、登録者に対し事業展開や会員企業とのマッチング等を行っていきます。

②(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）の登録者

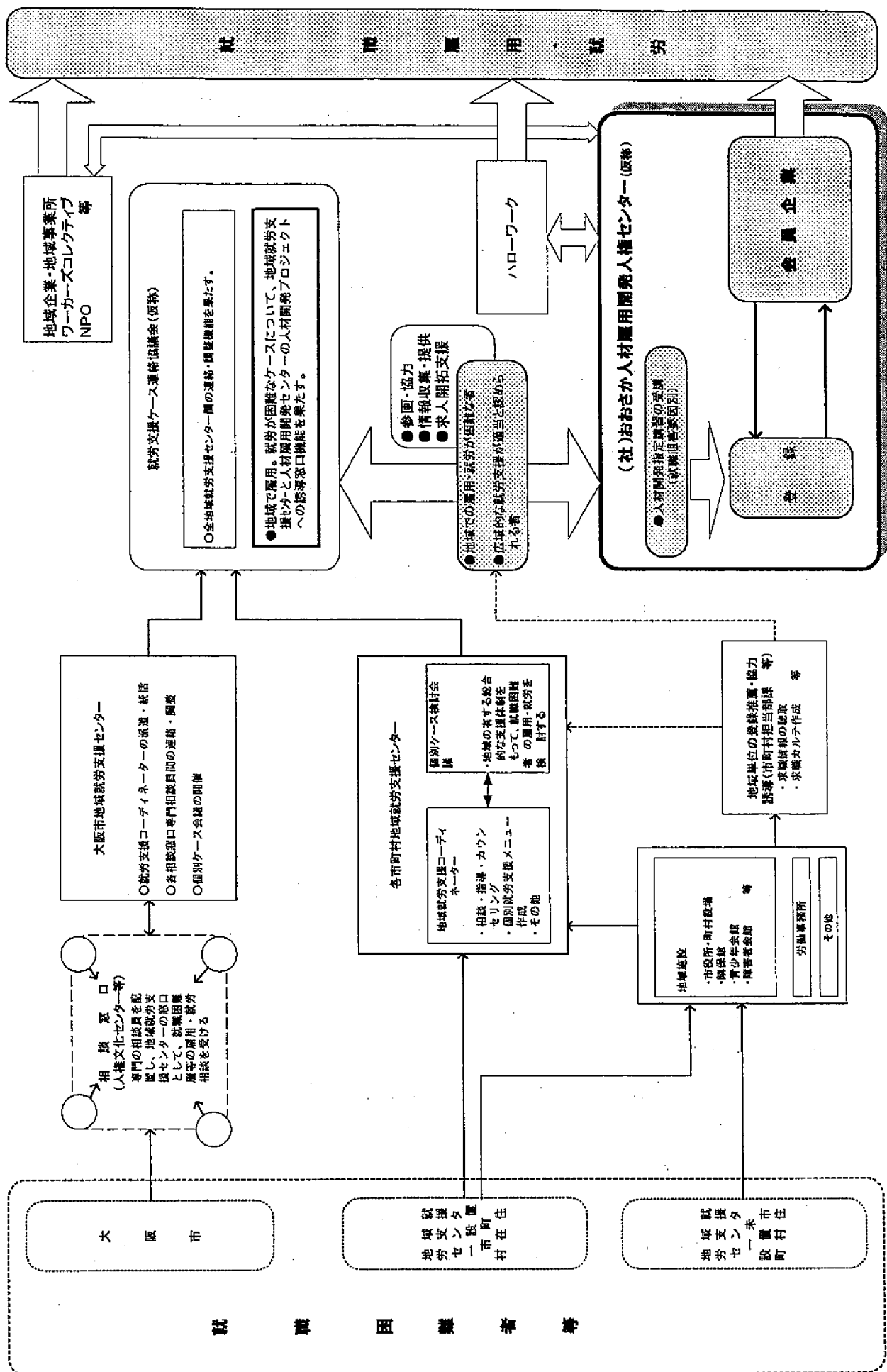
これまで雇用開発センターの登録者は、各地域の同和事業促進地区協議会、(財)大阪府同和事業促進協議会からの推薦としてなされてきましたが、(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）においては、対象者を同和地区住民をはじめさまざまな課題を有しているために就職が困難な人々に広げるため、新たな登録経路を整備することになります。

同和地区における登録方法は従来そのままの形を踏襲したものとします。また、新たに整備する登録方法については、これまでの、登録推薦者であった各地域の同和事業促進地区協議会のノウハウを踏まえた地域就労支援事業の「個別ケース検討会議（新地区協参画）」を一次的な窓口として経由し、個別ケース検討会議を取りまとめる「就労支援ケース連絡会議（仮称）」で求職者を(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）につなぐ最終的な窓口としていきます。

なお、個別ケース検討会議代表としての地域就労支援コーディネータ、登録推薦精通者として新府同促（(財)大阪府人権協会）の参画は必須となります。

また、暫定的な措置として、地域就労支援センター未設置市町村からのセンター登録推薦も調整可能としますが、当該市町村に対しては、地域就労支援事業の実施を強く呼びかけていきます。

図. (社) おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）と地域就労支援事業との連携



IV. (社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)の事業展開

1. ケース会議

(1) 組織構成

地区就労支援ケース会議の構成は、その中心的メンバーとして、地区（地区協議会）、市町村（旧解放会館）、国（管轄ハローワーク）の三者構成が原則です。

これは、ケース対象者に様々なあらわれる部落差別の結果や、間接差別の実態に適切に対応する地区協議会のノウハウと、あらゆる地域の生活相談に密着し長期的かつ継続的に対応する旧解放会館のノウハウと、国のセーフティネット、労働者保護が保障される求職者としての認定機関と紹介機関としての職安の機能を合体させる仕組みとなります。

さらに、ケース対象者の状況の必要に応じ、市町村の労働・産業担当部局、教育委員会や進路保障担当、福祉保護担当や障害福祉担当部局等への参画要請が求められます。

また、(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）の活用が、ケースに応じ有機的に発揮されうる機能としてのケース会議となります。

(2) 事業の活用方途

旧「解放会館」で取り組まれる大阪府の補助事業である「総合生活相談事業」の活用が有効です。これは、2002年度より一般施策として大阪府が実施する解放会館事業補助として、新たに開始されるものです。

機能として①多くの生活上の困難者に対するカウウセリング機能、②排除や差別を受けてきた人々に対して問題に立ち向かうエンパワメントを培うことによる自立支援機能、③権利擁護のための代弁機能と、権利侵害を予防し制度の有効利用を促進させる橋渡し機能、④情報不足や相談に出向かない人々に対するニーズ発見機能、⑤新たな課題に対して新たな解決の可能性を求める連携強化の機能、などを併せ持つまさに総合的な相談の役割をおこなうものです。

また、これらが官である旧解放会館と、住民当事者との相互協力による地域で支

える仕組みづくりや、役割と連携の分担によるネットワークづくりなどを生み出す可能性を秘めています。また、新たなコミュニティワーク創造の礎となっていく可能性をもっていると思われます。

同時に、この「総合生活相談事業」は、専門的支援事業である「地域就労支援事業」や「人権ケースワーク事業」といった事業と、連携ならびに包括する機能を有しているため、さまざまな専門的相談の出発点の役割を果たすと思われます。

事業費として補助単価の基礎額 3,143 千円が見積もられています。他の地方公共団体等の施策活用としては、各地域の社会福祉協議会がおこなう地域版福祉人材センターの活用や、大阪府の実施する「緊急求人説明会」の活用が便利です。

また、職安の主催による「一日ハローワーク」の開催や、商工会議所などと連携による「求人情報フェア」（仮）の実施なども考えられます。

（３）着手の方途

新たな取り組みとしてスタートされる地域においては、まずハローワークの行う「巡回職業相談」の求職者に対しての取り組みが効果的です。

巡回職業相談における長期間にわたる相談対象者においては、ハローワークの紹介・あっせん行為のみでは解決しえない様々な要因を抱えていることが想定されます。こうした要因は多くの場合、極めて総合生活相談的要因であり、求人あっせん以外の様々な就労支援の組み合わせにより解決が図られなければ、容易に就労とは結びつきません。まさに、就労支援ケース会議の機能による支援が必要です。

また、就労困難層への属性別でのアプローチも検討されなければなりません。2000 年部落実態調査結果に見る地域実情に応じた工夫を凝らした取り組みも求められています。

また、高齢者の生計維持補填や生きがい問題、生活保護世帯の自立支援問題、女性や母子世帯をクローズアップした取り組み、障害者の就労支援、若年者の失業問題や無年金問題、など地域の緊急性に応じた取り組みが必要となっています。

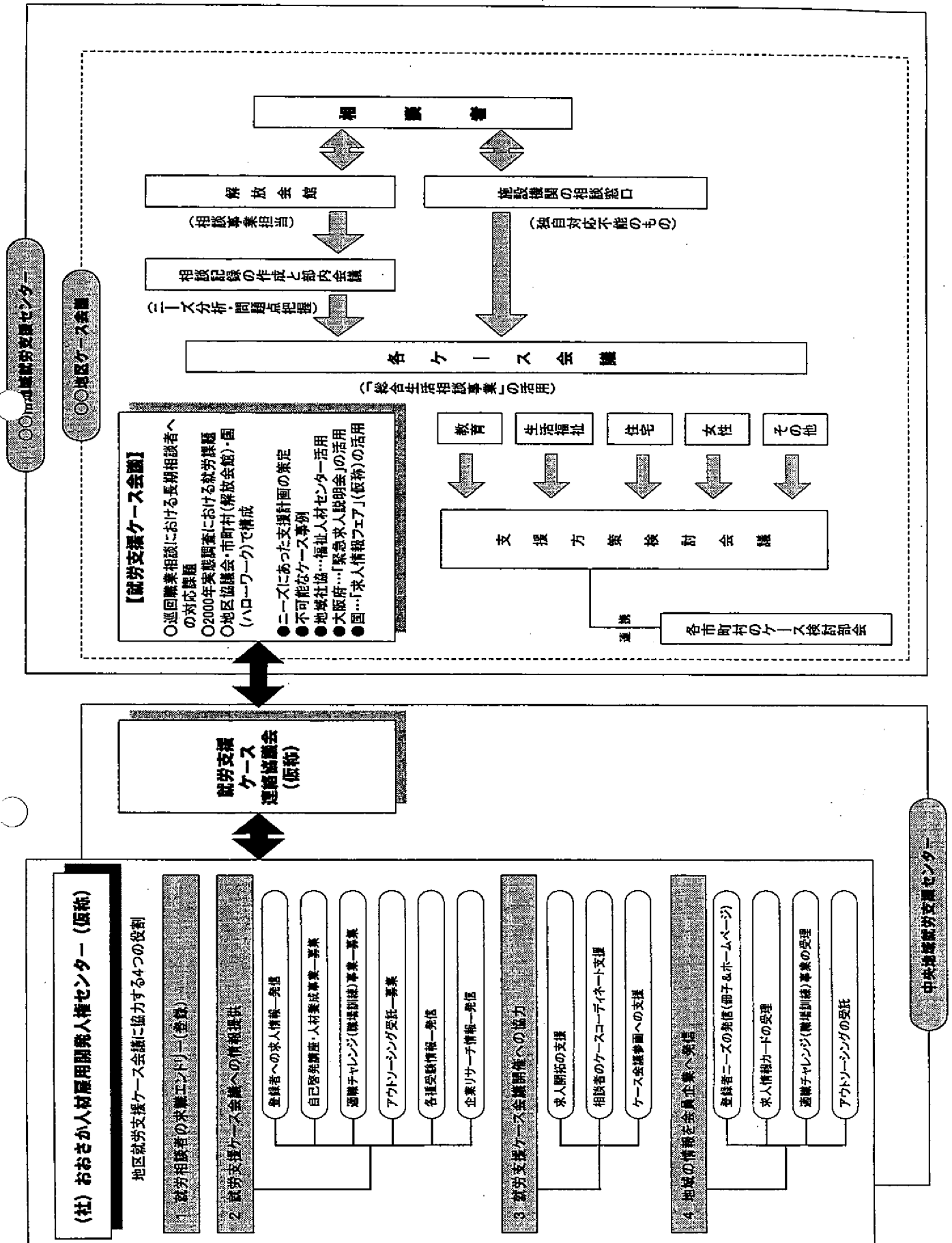
(4) 体系モデル

体系モデルフローチャートおよび実践例を次図に示します。

(5) 設置要綱(案)

地区就労支援ケース会議の設置要綱(案)を次に示します。

図. 地区就労支援ケース会議体系モデルフローチャート



地区就労支援ケース会議設置要綱（案）

【目 的】

- 第1条 ○○地域に居住する就労を希望する人で就労困難な人を対象に、その人ができるだけ速やかに就労できるように支援方策を、各関係機関の協力関係のなかで総合的・有機的に検討するために「就労支援ケース会議」を設置する。

【構 成】

- 第2条 1 ケース会議の構成は次のとおりとする。
○○市企画調整部人権室人権調整課
○○市立○○解放会館
○○市市民部産業総務課
○○市同和事業促進○○地区協議会
○○市教育委員会学校教育部○○中学校
○○市教育委員会社会教育部○○青少年会館
○○公共職業安定所
(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）
2 必要に応じて○○市保健福祉部保護課・障害福祉課等の部課や地域の団体に参加を求める。

【事 業】

- 第3条 1 ①○○公共職業安定所による地区巡回職業相談を○○解放会館で定期的におこなう。
②解放会館では巡回職業相談日以外でも職業相談に応じる体制をつくる。
③解放会館は相談者の希望・ニーズを把握するとともに、ケース会議に報告する。
2 ケース会議
①ケース会議では相談者の個別事情について検討し、就労への道をできるだけ幅広く検討し「すぐ就職」「技術訓練を受ける」「人雇センターへ登録する」等をはじめ、支援方策を検討する。
②事情の検討のなかで相談者の就労を妨げている様々な問題点が出てきた場合はそれを取り除く方策を検討するとともに行政各機関に働きかける。
③○○解放会館は、支援活動の経過・結果等を記録し「ケース会議」に報告する。

【会 議】

- 第4条 ケース会議は年○回以上必要に応じておこなう。

【事務局】

- 第5条 事務局は当分の間、○○市同和事業促進○○地区協議会および○○市立○○解放会館担当職員が共同しておこなう。

【留意事項】

- 第6条 「就労支援ケース会議」は、○○市企画調整部人権室でおこなわれる「就労方策検討会」との連携に留意し、「ケース会議」での問題点や○○市全体に関わることについて、助言、協力を得ること。
第7条 この「ケース会議」で検討した個人の秘密に属する事項については、出席者は知り得た事項を他に洩らしてはならない。

【附 則】

- この要綱は、○○○○年○○月○○日より施行する。

2. タイムリーな紹介システム

「(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)」の基幹的事業は、「同和地区住民などさまざまな課題を有しているために就職が困難な府民」の求職と会員企業の求人とのマッチングであり、これまで「(社)同和地区人材雇用開発センター」が取り組んできたことと基本的には同じです。

しかし、すでに述べたように雇用をめぐる環境は大きく変化し、従来、雇用開発センターがおこなってきたマッチングシステムもタイムリーなマッチングシステム(紹介システム)に変革していくことが求められています。

現状において指摘される問題点や課題としては、端的に言えば企業が求める人材とのマッチングに時間がかかること、場合によっては企業が求める人材が得られないことも生じ得ること、さらには一旦マッチングした人材ではあるが短期間で離職に到るなどのミスマッチが生じている、などがあります。

タイムリーな紹介システムを実現していくためには、マッチングシステムそのものを変革していくと同時に、優れた人材の育成を図っていくことが必要になります。また、ミスマッチの件数を減らしていくためには、一定の職場試行期間を経て求人側と求職側の双方が納得し、適切な人材、適切な職場が得られるような仕組みを構築していくことが必要かもしれません。

次図には、現行のマッチングシステムの問題点および改善すべき点、改善の方途について、そのポイントとなるところを示しています。

図．現行システムにおける問題点と改善方途

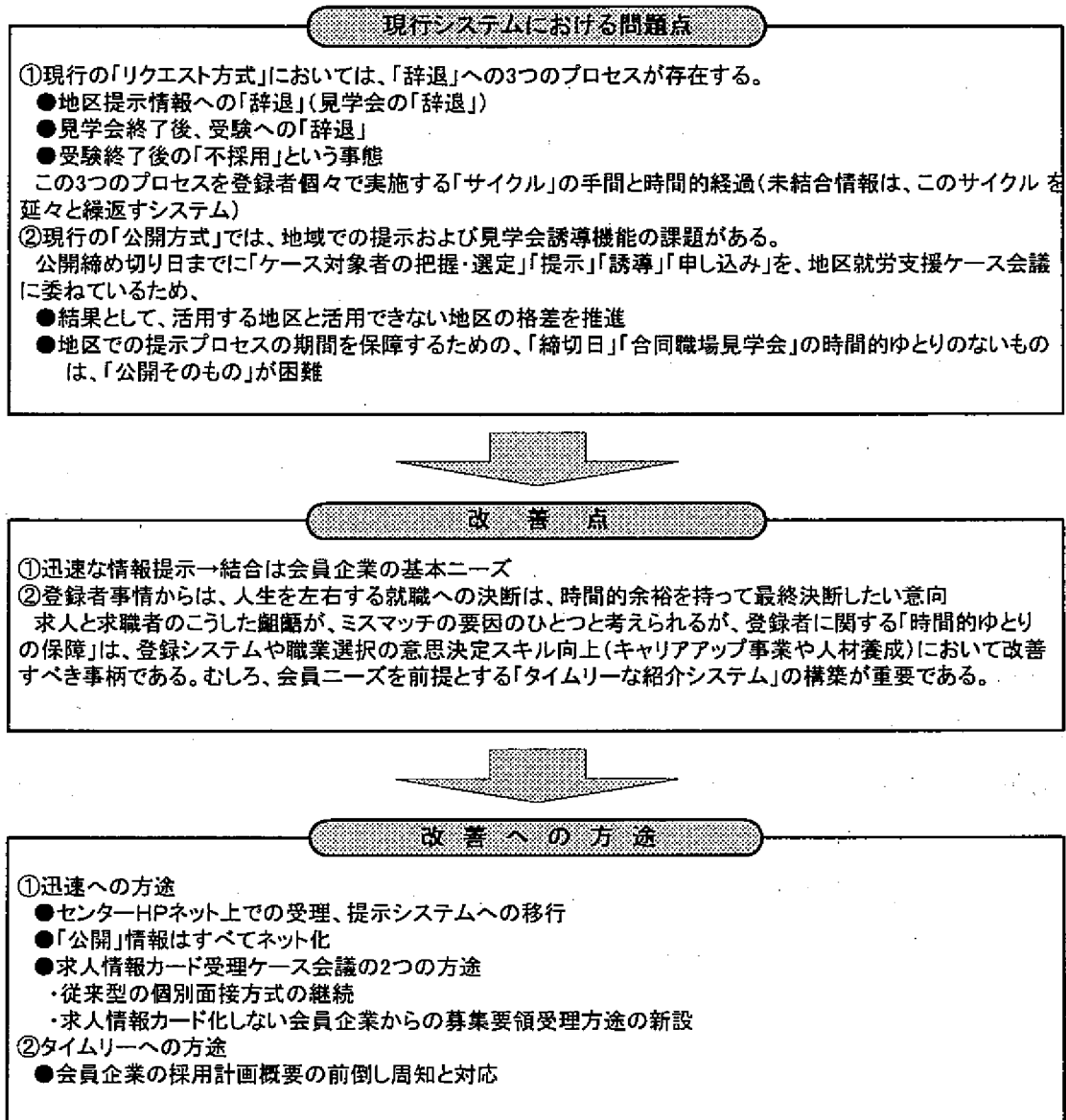
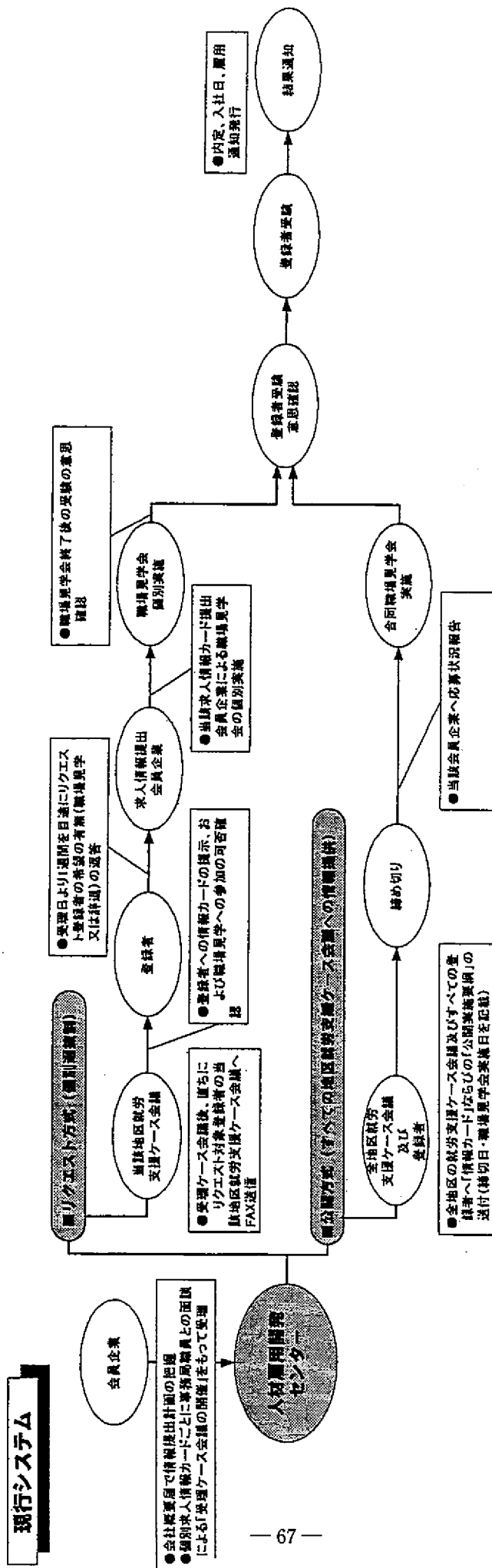


図. 現行のマッチングシステム



新たなマッチングシステムへの改善への方途として、次の4点を検討していく必要があります。そうした改善を通じてタイムリーなマッチング（紹介）が実現していくものと考えられます。

また、タイムリーなマッチングを支える情報のデータベース化（求職者情報、求人情報、アウトソーシング等の仕事情報など）は避けて通れない課題であり、早急な構築に取り組んでいく必要があります。次頁にデータベースの構築イメージを示します。

図．タイムリーな紹介システムへの変革

改善（案）1. センターHPネット上での受理、提示システムへの移行

会員企業および各地区就労支援ケース会議に対して、各々のセンターHPへの「パスワード」および「ID」を発行している。パスワード、IDを条件としたネット上での「受理」「提示」「応募」のシステム化を図る。

改善（案）2. 「公開」情報はすべてネット化

郵送システムを廃棄し、ネット上での「情報カード」「応募用紙」「見学会実施要項」により、各地区からアクセス方途オンリーにする。

改善（案）3. 求人情報カード受理ケース会議の対応策

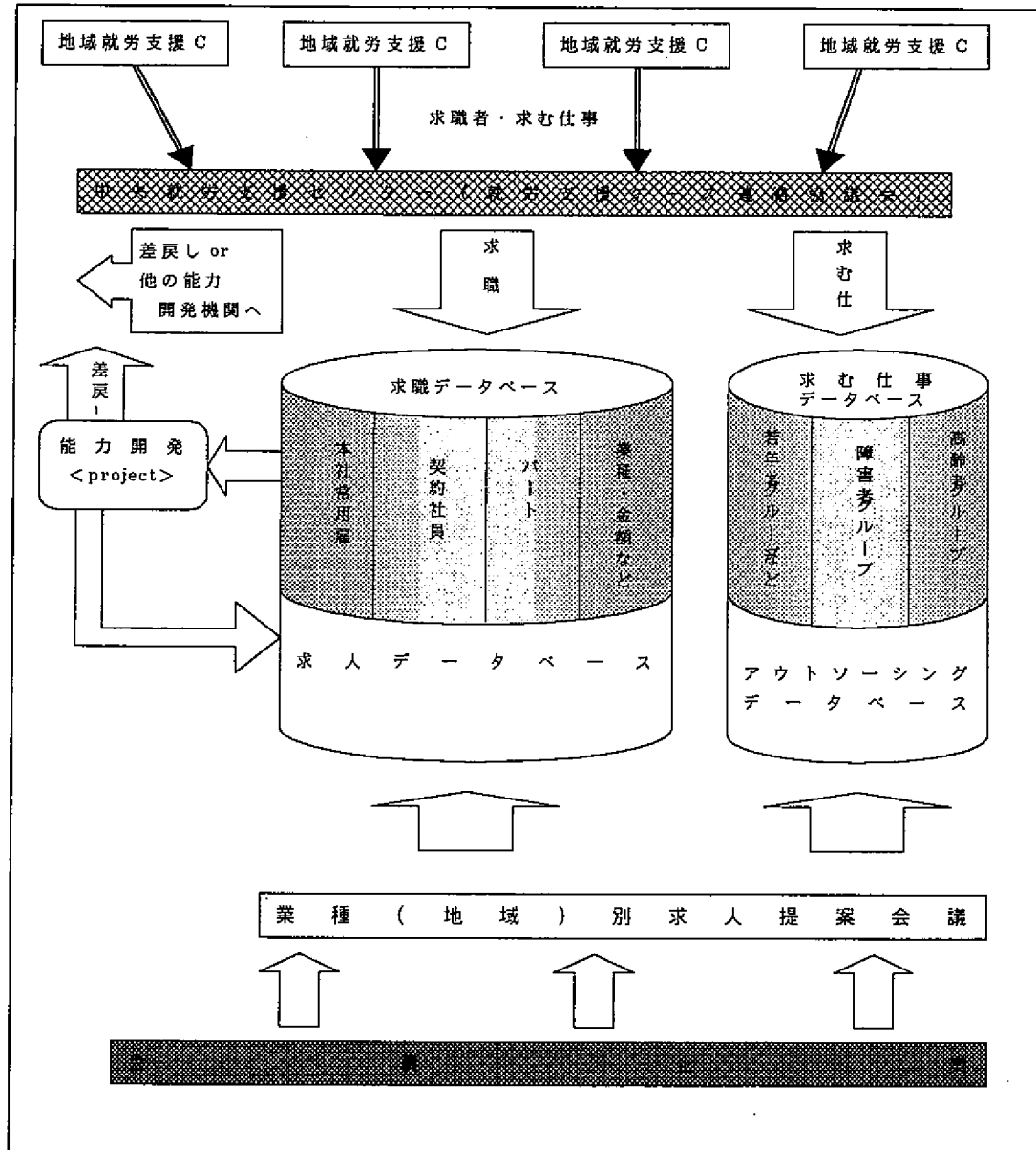
- ① 従来型の個別面接方式の継続
- ② 求人情報カード化しない会員企業からの募集要領受理方途の新設

10月より新「雇用対策法」が施行され、より厳密な職務内容、条件提示、採用要件の記載が求められているため、従来にもまして個別の受理ケース会議の重要性を高めている。一方、ネット上公開を前提に、「採用募集要領」の公開、「職場見学会と採用募集要領の説明会」を抱き合わせ、会員企業より日時、会場をプレゼンしたものを提示し、応募者の顔を見ながら、職務内容を詰めていく方途がある。

改善（案）4. タイムリーへの方途…会員企業の採用計画概要の前倒し周知と対応

迅速とタイムリーとは必ずしも合致しない。タイムリーは、会員企業の計画的雇用と連動する。タイムリーとミスマッチの二律背反の回避は、迅速とは別方途として採用計画概要の前倒し周知にかかっている。会員企業名は伏せ、業種・職域・就労場所等を事前周知することにより、ア）地区のケース会議機能の向上、イ）登録者のモチベーション向上と能力開発促進、ウ）会員企業のよりニーズに合致した応募者への見学会実施、が可能となる。

図. データベースの構築イメージ



3. 人材開発

(1) (社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）の人材開発の新しい役割

障害者、高齢者、母子家庭の母親など働く意欲のある就職困難者が企業の求人ニーズに対応して能力を高め、新しい知識や技術・技能を習得できるよう、訓練、講習など、人材開発の役割は一層重要になっています。「人材開発こそが雇用開発につながる」—そうした意識改革による人材開発への注力が必要です。

雇用開発センターでは、これまで職業人教育や能力再開発適応講習、「体験！『会社員』講座」などさまざまな事業を実施し、成果をあげてきました。しかし、今日、雇用環境の変化や求人自体の減少によって、なかなか雇用に結びつきにくい状況にあり、その改善が必要となっています。

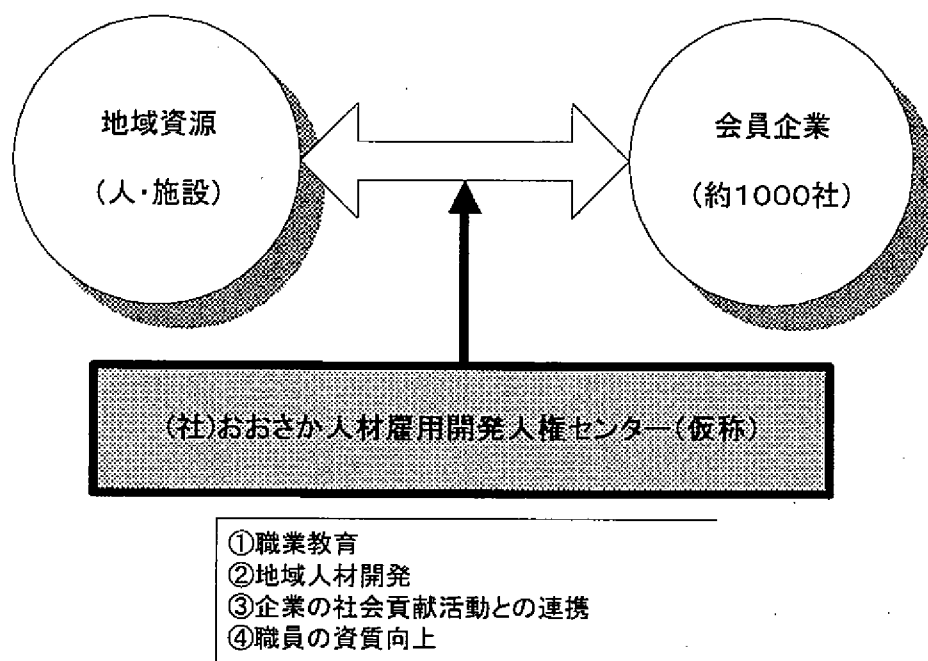
同時に、同和地区住民とともに、就職困難者への就労支援に対応することが求められます。このような状況のもと、(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）として人材開発について、次のような新たな体制が求められています。

- ①地域就労支援事業の人材開発メニューと連携し、就職阻害要因別に基礎的できめ細かな職業人教育を実施すること
- ②会員企業ストックを有効に活用し、就職マッチングに直結する職業人教育・研修等を実施すること

(2) 人材開発・養成事業

同和地区には、求職者を含め豊富な人材と幅広いネットワーク、さらには運動が培ったさまざまな施設があります。こうした地域資源と991社（2000年5月）の会員企業を結びつけるのが(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）の使命です。

「人材開発のマーケティング部門」として、企業の求める能力、資格などの求人ニーズや新たな職域の把握に努め、情報発信すると共に、地域諸機関との連携を強め、企業の求める人材を育成するため、実践的な人材開発プログラムの企画・コーディネートを行うことが求められます。



職業教育

会員企業のストックを活用して職場実習を実施し、職業観の醸成や適性の発見・評価、職業能力の向上により就労へのステップアップを図ります。対象、目的によって次の3つのコースを設置します。

- 障害者インターンシップ事業
- 短期実習（職場体験、適性発見型）
- 長期実習（職業能力向上、キャリアアップ型）

地域人材開発

地域就労支援センターが実施する人材開発メニューと連携し、就職障害要因（障害者、母子家庭等）に応じた研修プログラム（資格取得等）の作成と助成、自治体施策や福祉施設の活用、NPO、地域企業との連携等のコーディネートを行います。

- 外部委託研修事業
- 能力開発促進支援事業（チャレンジ自己啓発奨励事業）

企業の社会貢献活動との連携

会員企業が取り組む社会貢献活動（フィランソロピー、メセナ、ボランティア等）の情報を収集、提供し、地域就労支援センター人材開発メニューとの連携、コーディネートを行います。

- 会員企業が行う市民向け講座等の紹介
- 会員企業が行うボランティア活動（社員の講師派遣等）の紹介等

職員の資質向上

会員企業の求人ニーズの把握、就職困難者等に対するカウンセリングや地域就労支援センターとの連携・コーディネートなど、(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）職員には広い知識と専門的スキルが要求されます。会員企業や能力開発機関や諸施設と連携して職員研修を計画的に実施し資質の向上に努めます。

- 職員研修プログラムの作成、実施
 - （例）・雇用情勢に関する研修
 - ・キャリア・カウンセリング研修
 - ・障害者就労支援に関する研修
 - ・企業、障害者施設等の見学会

参考－産業能率大学セミナーコースカリキュラム例

産業能率大学が企業の教育研修担当者向けに開催するセミナーコースカリキュラム、そして、営業マナー基本とオフィスワーク基本のセミナーコースカリキュラムについて参考として例示します。

(1) 人材育成担当者入門

●研修のねらい

1. 経営環境の変化に対応したこれからの人材育成部門及び人事教育担当者のあり方と業務の全体像を理解する
2. 教育活動の各ステップごとの考え方・進め方及び人材育成担当者として身につけるべき知識・スキルについて学習する
3. 教育の評価についての考え方を身につける

●研修カリキュラム

1 日目	13:00～21:00	1. オリエンテーション ・ セミナーのねらい、進め方 2. 企業内教育の考え方と特徴 ・ 教育とは ・ 企業内教育の役割 ・ 経営環境の変化と企業内教育の動向 ・ これからの人材育成担当部門への期待 3. 人材育成担当（教育担当）者の仕事 ・ 人材育成担当者の仕事の範囲と役割 ・ 人材育成担当者の業務機能とフロー 4. 教育活動の方向づけ ・ 教育戦略の策定 ・ 教育戦略に基づく体系づくり
2 日目	09:00～21:00	5. 教育活動の方法論 ・ 教育活動の方法論の種類とその特徴 ・ 能力開発対象（組織／個人）と方法論の関係 6. 集合研修の企画 ・ 集合研修企画のフローと各ステップにおけるポイント ・ 研修技法の理解 ・ 事例研究による集合研修企画演習 ・ 全体検討
3 日目	09:00～15:30	7. 教育活動の評価 ・ 教育活動の評価の目的と方法 ・ 集合研修の評価方法 ・ アンケート法について 8. 人材育成担当者としての姿勢 ・ これからの教育担当者に求められる姿勢 ・ 自分自身の振り返り ・ 自己啓発課題の設定 9. まとめ

(2) 研修プランナー養成

●研修のねらい

1. 教育担当者の役割を認識するとともに、教育の目的・方針を明確にする

2. 研修企画の基本手順と計画立案に必要な基礎知識と技術を習得する
3. 効果的な教育を推進するための研修技法を体得する

●研修カリキュラム

1 日目	09:30～18:00	1. オリエンテーション 2. 社員研修への期待と企画担当者の役割 ・ 企業内教育の動向 ・ 期待される人材像 ・ 教育の目的とシステム 3. 研修企画の基礎知識 ・ 教育計画と研修企画に関わる基礎知識 4. 教育担当者への期待 ・ 教育担当者の直面する問題 ・ 役割の課題形成
2 日目	09:30～18:00	5. 教育方針の設定と体系づくり ・ 長期教育計画と教育方針 ・ 教育計画の構造づくり ・ 年度教育目標と計画 ・ 長期教育ニーズの明確化 6. 研修計画の立案（1） ・ 教育ニーズとは ・ 教育ニーズ把握の調査法 ・ ニーズの整理と課題形成 ・ 個別コースの企画ニーズ 7. 研修技法の活用（1） ・ 基礎技法の体験学習 ・ 効果的な技法の活用 8. 研修技法の活用（2） ・ 応用技法の体験学習 ・ インシデントプロセスによるケーススタディ ・ 活用上のポイント
3 日目	09:30～17:30	9. 事例研究の発表 ・ コメントのしかた 10. 研修計画の立案（2） ・ 個別コースのプランニング ・ 研修プログラムの作成 ・ 自社版コースの研究 11. 研修計画の立案（3） ・ 運営、評価、フォロー ・ 事務局スタッフの役割 ・ 運営のポイント 12. まとめ

(3) 接客・電話対応実務の指導者養成

●研修のねらい

1. 顧客との接点である「接客、電話対応」を顧客満足の源泉として再認識し、その実務者の改善と指導にあたる担当者を養成する
2. 接遇指導などの実習を通じて指導者としての自信を身につけると同時に、実務者に対する良きアドバイザーになっていただく

●研修カリキュラム

1日目	09:30~17:00	1. オリエンテーション ・ 接遇の本質とは ・ お客様にとって気持ちのよい対応とは ・ 自社の接遇をふりかえる 2. 接遇の基本動作の確認 ・ 敬語 ・ 電話対応 ・ 接客対応など 3. 接遇テーマ別研究（講師個別アドバイス） ・ 接客の心構え ・ 電話対応の重要性等
2日目	09:30~17:00	4. テーマ別研究の発表 ・ 相互フィードバック ・ 講師コメント 5. 接遇指導におけるモデルプレイの技術 6. ロールプレイのケースと進め方の実際 7. モデルプレイ&ロールプレイ 演習準備（講師個別アドバイス）あいさつ・来客対応・電話対応
3日目	09:30~17:00	8. モデルプレイ&ロールプレイ演習（1人15分） ・ 相互フィードバック ・ 講師コメント 9. 接遇における動作・表現の個別チェックとスキルアップ 10. 実務者のメンタルヘルス 11. 参加企業の情報交換会 ・ 現場を知る ・ 顧客を知る ・ 現状の棚卸しと今後の目標づくり

(4) 営業スタイルを確立する営業マナーの基本

●研修のねらい

1. 身だしなみ、言葉づかい、訪問の心得など営業マナーとしての基本スタイルを習得する
2. その基本スタイルに基づいた商談のすすめ方、クレーム対応、断りや反対への対処の具体策を学ぶ
3. 顧客とのビジネス上のコミュニケーションや意思疎通の新しい手段・ルールとして、電子メールの使い方等について学ぶ

●研修カリキュラム

1日目	09:30~16:30	1. オリエンテーション 2. 営業マナーの基本 （セルフチェックと解説） ・ 身だしなみ ・ 動作 ・ 応接でのマナー ・ 受付でのマナー ・ 名刺交換 3. 営業担当者のことばづかい ・ 正しい営業担当者のことばづかい
-----	-------------	---

		・アポイントメント ・電話マナー実習 ・クレーム処理 ・緊急事態対応
2日目	09:30～16:30	4. メールの使い方 ・ビジネスメールの基本 ・ccとbccの使い分け ・メールでの意思疎通 5. 商談の4つのステップでのマナー ・アプローチ ～顧客の概要調査、アプローチ話法 ・本論 ～商談話法、再訪問の取り方、積極的傾聴とボディランゲージ ・抵抗の排除 ～クレームへの対応、質問への対応、苦手な顧客と関係を深めるマナー ・クロージング ～商談締結での挨拶、再契約に向けてのマナー 6. まとめ

(5) オフィスワーク基本

●研修のねらい

1. オフィスワークの基本を確実にマスターし、質を高めるためのスキルを身につける
2. 日常業務をこなすだけでなく、組織・職場や上司の理念や意向を理解したうえで、自分の立場・役割を十分に把握し、さらに密度の高い仕事ができるようになるためのビジネス・センスを養う
3. 今後のステップアップのために必要となる自己啓発の方向性を人間関係、自己管理の観点から見出す

●研修カリキュラム

1日目	09:30～16:30	1. オリエンテーション ・自己紹介と相互の仕事理解 2. 効果的なオフィスワークのすすめ方 ・業務処理の基本 ・指示の受け方・報告のしかた ・オフィスワークを手際よく行うために (講義・個人演習→グループ討議・解説) 3. 文書の作成技術 ・社外・社内文書 (講義・個人演習・解説)
2日目	09:30～16:30	4. 電話対応の見直し ・電話の受け方、かけ方 ・言葉づかい (講義・ロールプレイング・解説) 5. 来客対応の見直し ・来客対応の基本マナー ・来客の受付・接待・お見送り (講義・ロールプレイング・解説) 6. さらにステップアップのために ・自己管理 ・人間関係 ・自己啓発 (講義・個人ワーク)

4. 多様な就労形態

雇用開発センターでは、これまで安定就労を目的として正社員採用を主として追求し、着実に成果を上げてきましたが、2000年実態調査等で明らかになったことは、同和地区住民が再び不安定就労へ引き戻されつつある状況です。しかし、雇用をめぐる環境は大きく変化し、求人側、求職側双方に多様な就労形態が希求されています。

このため、「安定就労＝正社員、常雇用」のみに固執しては多様な働き方を求める求職者および求人側の期待に応えられないことになりかねず、きめ細かな配慮のもとに多様な就労形態の実現、就労支援に向け、今後、①パート労働など多様な形態による就労ニーズへの対応、②地域で組織されるワークスコレクティブ等へのアウトソーシング（業務委託）等による就労機会の創出の取り組みが求められます。

(1) 多様な形態による就労ニーズへの対応

産業構造が急速に変化する中で、企業は、固定費増を避けるため、また、必要な人材をタイムリーに得るため、派遣労働者や契約社員、パートタイマー等の活用を進めています。

他方、働き手のニーズも多様化しており、正社員との賃金、労働条件の格差など改善されるべき課題はあるものの、派遣労働やパート労働、契約社員、在宅勤務やSOHOなど、希望と能力、生活スタイルに合わせて多様な就労形態を望む人が増えています。このことはワークシェアリングとして、女性や高齢者、障害者など、これまで正規の職員として働くことが難しかった人びとの就労に道を開くものでもあります。このようなニーズに対応し、(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）として、多様な形態による就労機会拡大の可能性を追求することが重要です。

- 短時間労働、有期雇用等に関する求人も事業対象に含める。
- 会員企業だけでなく、子会社、関連会社に対象を拡大する。

(2) アウトソーシング（業務委託）を通じた就労機会の創出

企業のアウトソーシングを通じた就労機会の創出も大きな可能性を秘めています。雇用開発センターの2001年度会社概要届データによると、アウトソーシングを活用している会員企業は約3割となっています。

その職種は「コンピュータシステム開発」「建物管理・清掃・警備」「事務（経理・給与計算等）」など多種多様です。経営環境が厳しい中で、競争力強化のため、経営資源を得意分野に集中し、他をアウトソーシングする傾向は今後ますます広がることが予想されます。

一方、同和地区等においては、地域の福祉ニーズの充足や高齢者、障害者、女性等の就労機会の確保等を目的としてワーカーズ・コレクティブ、社会福祉法人等による「仕事おこし」、自立就労の取り組みが活発化しています。

予定を含めて15地区に障害者施設（授産施設等）が整備され、1,000人もの障害者が実際の仕事をしながらクリーニングや部品組み立てなどの就労訓練に励んでいます。大阪府等の全面的バックアップで1999年に誕生した大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（通称：エル・チャレンジ）は、ユニバーサル・スタジオ・ジャパン、国際会議場をはじめとする建物、公園清掃に取り組み、今や70人の障害者の訓練を実施しています。

また、（社福）大阪府総合福祉協会が1999年に大阪府、大阪市、堺市の委託を受けて開始した「高齢者生きがいづくり支援事業」（＝生きがいワーカーズ）の取り組みは、今や府内全域36グループの活動に発展し、多数の高齢者が農園活動、配食サービス、清掃、自転車リサイクル、移送サービス等の活動を展開しています。

さらに、（社福）大阪府総合福祉協会には「サン・ダッシュ」、西成区にはテレワーカーズクラブ「クリック」が母子家庭の母親を中心に結成され、企業等からの委託を受け、パソコンを使ってホームページの作成やデータ入力業務、データベース構築などに取り組んでいます。

注目すべきは、たとえば障害者の就労訓練を目的とする活動を通じて、支援ワーカー、配送スタッフ、管理者などの雇用が生まれていることです。アウトソーシングは新たに就労機会を創出する極めて有効な手段であり、（社）おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）の重要な新事業です。

■ 障害者就労支援プロジェクト

- ・授産施設等支援事業

■ 職域開発事業

- ・アウトソーシング受託グループ支援事業
- ・ワーカーズ・コレクティブ支援事業

参考一雇用開発センター会員企業のアウトソーシングの状況

(雇用開発センター2001年度会社概要届データより)

1. アウトソーシングの活用状況

項目	件数(社)	(%)
1. 活用している	189	29.9
2. 活用していない	290	45.9
3. 無回答	153	24.9
計	632	100.0

2. アウトソーシングしている業務(抜粋)

分類	委託業務内容
コンピュータ・システム関連	システム開発、システム運用・保守、SE、プログラム作成、パンチ入力 キーパンチャー、情報処理、データ入力、オペレーター
建物管理・清掃・警備等	清掃員、警備、保全システム開発、ビルメンテナンス、ビル管理、 電話交換、守衛、寮・保養所・社宅管理、研究所管理、駐車場管理、 運転手、電気設備技師、ボイラー技師、
事務(経理・給与計算等)	事務嘱託、集中事務(金融機関)、給与計算、一般事務、証券事務、 請求業務、医事業務、
製造	組立作業、生産、機械系統の保全、生産技術、交代要員、製造補助、 品質管理、需要期一部委託生産、
研究開発・技術開発	設計、研究開発、製図、技術補助
人事・福利厚生	給食員、社員食堂運営、食器洗い、福利厚生、採用、社員研修、 人事総務、経理、
営業・販売・物流	贈答品、集金、倉庫・物流業務、配送、資財管理、冷蔵庫業務、 ルート集配、料金収受業務、出荷業務、テレマーケティング、レジスター、 営業、
サービス	列車車掌、図書館司書(大学)、引越し作業員、旅客案内、受付、

参考一同和地区における自立就労の取り組み例

■障害者の就労支援

建設予定を含め15地区が障害者会館を設置。3つの社会福祉法人が授産施設を運営している。三障害(身体、知的、精神)に対応でき、生活支援から就労支援までトータルなサポート体制がある。

◎ **総合就労支援施設「にしなりWing」(西成)**

- ・運営/社会福祉法人ヒューマンライツ福祉協会 ・定員/90名
- ・授産科目/クリーニング、情報ビジネス、ビルメン、給食配食、接客、軽作業(おしぼり包装)

◎ **知的障害者授産施設「加島希望の家」(加島)**

- ・運営/社会福祉法人加島友愛会 ・定員/100名
- ・授産科目/部品組立、農作業、清掃、さおり織りなど

◎ **知的障害者授産施設「西淡路希望の家」(日之出)**

- ・運営/社会福祉法人ノーマライゼーション協会 ・定員/45名
- ・授産科目/電子部品組立、梱包作業、清掃、タオル加工など

◎ **エル・チャレンジ(大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合)**

- ・組合員/大阪知的障害者育成会、大阪市知的障害者育成会、(株)ナイス、(株)グッドウィルさかい
- ・出資金/200万円 ・事業内容/建物・公園清掃
- ・実績/大阪府大型児童館「ビッグバン」、USJ、国際会議場、大阪市産業創造館等
- ・年間受託額/1億5千万円 ・訓練生/70名(原則として1年間)

■ **高齢者の就労支援**

◎ **高齢者生きがいワーカーズ**

- ・実施主体/大阪府、大阪市、堺市 ・委託先/大阪府総合福祉協会
- ・目的/就労を通じた高齢者の生きがいづくり ・活動グループ/36グループ
- ・支援内容/相談、コーディネーター派遣、事業立上げ資金補助(限度100万円)

農園	健康づくり農園クラブ(太子町) 高齢者いきいき事業団「ギオン」(泉大津市) 沢良宜高齢者生きがい事業団「ホットよらん会」(茨木市) など
清掃等	北芝まかさん会(箕面市) 南津守老人清掃の会(西成) 加島アタッカーズ企業組合(淀川区) など
自転車リサイクル	よろずサービス事業団(大東市)
配食サービス	和泉たすけあい食事サービス委員会(和泉市) 北千里友一友ヘルパー会(吹田市) など

その他、家事援助サービス、陶工、花の育成、公演活動、椎茸サービス、移送サービスなど

■ **母子家庭の母親の就労支援**

◎ **大阪府総合福祉協会母子家庭自立支援センター(サン・ダッシュ)**

母子家庭の自立を生活面、就労面からサポートしている。能力開発にも取り組んでおり、パソコン研修、2級ヘルパー研修修了者が約100名登録し、データ入力やホームページ作成等が可能。

◎ **テレワーカーズクラブ「クリック」(西成)**

母子家庭の母親中心に約30名が参加。パソコンを使って在宅就労を行っている。顧客リストの作成やホームページの作成など幅広く「企業の情報化のお手伝い」を行っている。

5. 評価・顕彰システム

これまで、雇用開発センターは、企業・行政・住民が一体となって同和地区住民の雇用確保を通じて同和問題の解決、社会貢献に向けた取り組みをおこない、着実な成果を上げてきました。なかんずく会員企業の雇用創出における役割は多大なものがあります。

しかし、仔細に見ると会員企業の取り組みには、率直なところ熱心な企業とそうでない企業、さまざまな努力をおこないながらなかなか結果が出ない企業など温度差が見られました。991社の会員企業があつては、業界として好調なところ、そうでないところがあつて当然です。厳しい状況の業界、会員企業に「求人情報カードを出してください」と要請することが難しいことは理解できます。

そして、最近では会員企業の退会数が新規入会数を上回っている状況もあり、さまざまな要因はあるでしょうが、成果を出し、努力している企業が正当に評価されてこなかったということも大きな要因ではないでしょうか。結果は重要なことですが、厳しい状況の中でどのような努力をしたか、しているのか、ということも大事なことです。厳しい業界や企業にこそ有用な人材が登用されるようなマッチングの役割を(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）が果たしていくことが望まれるところです。

このため、(社) おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）は、成果を出し、努力している企業・団体が社会貢献企業・団体として広く社会から認知・支持され、評価を高めより一層社会貢献に取り組んでいく、あるいは後に続く企業・団体の刺激となり、社会への問題提起ともなるような評価・顕彰システムを導入していくことが必要と考えています。

現在、「〇〇評価の時代」といわれるように、さまざまなところで評価システムづくりが言われています。同対法時代の同和問題への取り組みは行政によって主導されたといういい方ができるかもしれませんが、一般対策に移行するに伴い、まさに「民」の活力で同和問題の解決、人権の確立に向けた取り組みを牽引していくに相応しい(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）の評価・顕彰システムを早急に検討を進め、導入していくことが望まれます。

(1) 評価・顕彰システムのイメージ

①評価・顕彰システム導入の目的

－何故、評価・顕彰システムが必要なのか、意義・目的は何か、どのように運用していくのか、といったことを明確にしていく必要があります。

- ・優れた取り組みの顕彰
- ・優れた取り組みの経験共有・拡大
- ・自らの取り組みのチェックシステム
- ・長所を伸ばし、短所・欠点を改善

②評価基準と評価項目（例）

－何をどのように評価するのか、という評価対象と評価方法の検討が必要です。

- ・(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）の理念・目的評価（その取り組み）

＊評価項目例：(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）の認知、就職困難層への理解 etc.

- ・プロセスの評価（方法と展開）

＊評価項目例：体制、求人方法、アウトソーシングの方法 etc.

- ・結果の評価

＊評価項目例：求人数、雇用数、(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）事業への参画 etc.

③顕彰の方法と評価結果の活用

－評価システムは、自己評価チェックシステムとして有効ですが、評価結果を顕彰し、励みとすることや他との相対化の中で自己評価するような評価結果の活用が必要です。

＊ 顕彰の方法例：知事賞や市町村長賞 etc.

＊評価結果の活用：評価年次報告（アニュアルレポート）

(2) 評価・顕彰システム導入手順

評価・顕彰システムの導入に向け、(社)おおさか人材雇用開発人権センター（仮称）に「評価・顕彰システム導入検討委員会」を早期に設置し、評価・顕彰システムの確立、会員企業・行政の合意形成を図り、実施に移していく必要があります。

■指標：「社員にやさしい」■

雇用を安定させ、就労環境を整備し、社員の自己実現をサポートする体制であるかどうか。次の評価項目を用いて判定している。

1. 雇用努力：雇用の創出と維持に努めているか？
2. 合意形成努力：考課基準を明示し、働き方の希望を聴取しているか？
3. 時間のゆとり：総実働時間、年次有給休暇の消化度合は？
4. 中高年者の処遇：転籍時の配慮、就労機会を提供しているか？
5. 退職者への配慮：早期退職優遇制度、退職金の年金化といった制度があるか？

■指標：「ファミリー重視」■

社員とその家族の健康に留意し、家庭を犠牲にすることなく就業できるような環境の整備に努めているかどうか。

1. 育児と介護：男性への制度適用、介護休暇の期間は？
2. 資金援助：住宅取得融資制度、臨時支出低利貸付金制度があるか？
3. 医療補助：医療費負担分の補助、健康診断を実施しているか？
4. 時間的配慮：年休の消化単位は？ 短時間勤務の制度はあるか？

■指標：「女性が働きやすい」■

女性であることを理由とする就職・待遇などの差別がなく、本人の意欲と能力に応じた処遇がなされているかどうか。

1. 雇用と登用：採用・登用実績が平等か？
2. 定着への配慮：平均勤続年数に極端な男女差はないか、福利厚生制度が公平か？
3. 出産への配慮：産休期間、賃金保障に前向きか？
4. 制度の柔軟性：女性のみ制服着用義務は？ 旧姓使用の自由を認めているか？

■指標：「障害者雇用」■

障害者に対して門戸を広く開放し、本人の能力が十分に発揮されるような配慮と援助を行っているかどうか。

1. 対応体制：方針の文書化、社員の意識啓発に努めているか？
2. 雇用努力：障害者雇用率、職場への定着促進に積極的か？
3. 能力の活用：適性の把握、配属に配慮しているか？
4. 生活支援策：通勤・居住に対して便宜をはかっているか？
5. 設備・補助具：障害の種別に配慮した設備・補助具の利用を進めているか？

■指標：「雇用の国際化」■

日本国籍を持たない人々にも就職の機会を提供し、また職場においても日本人従業員と同じような処遇がなされているかどうか。

1. 採用時の配慮：定期採用、就労ビザ取得に力を貸しているか？
2. 雇用の公平：外国人社員、正社員が在籍しているか？
3. 機会の均等：課長職以上への登用、就業規則などの翻訳・文書化を進めているか？
4. 現地化の度合：海外での現地人の登用、人事裁量権の委譲がなされているか？

■指標：「消費者志向」■

消費者の要望に対応すると同時に、教育・啓発に努め、消費者との間に信頼関係を醸成しているか、さらに高齢の消費者へ配慮しているかどうか。

1. システム化：苦情処理はスムーズか？ 消費者の要望を反映できる体制か？
2. 情報提供努力：教育・啓発努力、小瑕疵を公表しているか？
3. トラブルの有無：関連法令を遵守しているか？ 法的係争の有無？
4. 高齢消費者対応：文字表記、商品開発・提供の努力をしているか？

■指標：「地域との共生」■

地域社会の発展と、地域住民の生活の向上に寄与する努力をしているかどうか。

1. 理念の明確化：方針・活動領域を明示しているか？
2. 情報交換：懇談会等の開催、情報発信に積極的か？
3. 制度整備：担当部署があるか？ 決定権が委譲されているか？
4. 交流活動：施設開放、自発的な地域貢献活動を行っているか？
5. 奨励・援助：人的支援の有無、社員の参加促進のための社内制度があるか？

■指標:「社会支援」■

学術・文化の発展に積極的に貢献し、福祉活動や各種援助活動を行っているかどうか。

1. 理念の明確化:方針・分野・支援基準を社内外に明示しているか?
2. 寄付活動:寄付金額、マッチングギフトを制度化しているか?
3. 福祉・援助活動:福祉プロジェクトの継続性、難民・被災者援助は?
4. 社員の啓発:ボランティア休暇制度、活動団体への支援は?

■指標:「環境保護」■

環境負荷を軽減するために細心の注意と、最善の努力をしているかどうか。

1. 環境方針:方針の明示、社内外に対する教育プログラムがあるか?
2. 実施体制:統括部署、社内基準を設けているか?
3. 行動計画:計画・経営指標を策定しているか?
4. 目標管理:報告の定期化、評価結果を制度的に反映させているか?
5. 業務外での配慮:環境保護団体への協力、地域の緑化に努めているか?
6. 事務部門:備品等購入時の環境配慮、ゴミの分別回収を行っているか?
7. 事業部門:(輸送部門…車両選定時の配慮、負荷軽減に積極的か?/小売部門…容器の回収・包装の簡素化、消費者への啓発頻度は?/製造・建設部門…環境監査、アセスメント、廃棄物処理、海外進出時の措置、環境情報の開示に積極的か?)

■指標:「情報公開」■

社外の人々との相互理解を深めるために積極的に自社情報を公開しているかどうか。

1. 開示方針:方針の有無、開示範囲は?
2. 広報の独立性:組織・機構の形態、担当役員を配置しているか?
3. 情報収集努力:社内・社外での情報収集活動を行っているか?
4. 情報開示努力:財務関連情報・社内情報を公開しているか?
5. 調査への協力:本調査に対して積極的に回答しているか?

V. (社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)の事業実施計画

1. 同和地区住民・就職困難者の就労意向

(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)が事業を実施する上において、留意しなければならないのは、同和地区住民など就職困難者がどのような意向を持っているか、あるいは課題があるかを把握することにあります。その上で、(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)が目指す方向を念頭において事業を立案し、実施していくことが必要です。ここでは、既存資料などでみられる就労の意向などをそれぞれの層ごとに示しています。

●中高年齢者

- ・不安定な就労状態で「職に就きたくても就けない」ということが多くみられます。
- ・能力・経験で評価されるのではなく、年齢制限などがネックになっています。

●障害者

- ・身体障害者、知的障害者、精神障害者によって意向は異なっています。
- ・身体障害者の半数が一般企業での常雇用を希望しています。また、知的障害者の多くは一般就労より福祉施設等での就労を望んでいます。
- ・精神障害者は福祉施設等での就労に比べ、一般就労への意向が高くなっています。

●母子家庭の母親

- ・経済的自立のための「就労」が最重要課題となっています。
- ・就労のために、資格取得やスキルアップなどの技能向上などを望んでいます。

●若年者

- ・若年層の就労に対する意識が変化し、就労が必ずしも安定しているとはいいがたい状況にあります。
- ・個人の価値観や自己満足が就労の基準となっているのが多くみられます。

●高齢者

- ・現在働いている高齢者の多くが「生きがいが必要」との理由で働いています。
- ・また、「年金だけでは生活できない高齢者」と「就労を通じて社会参加に意義を得たい高齢者」に大きく分けることができます。

2. 2002 年度事業計画

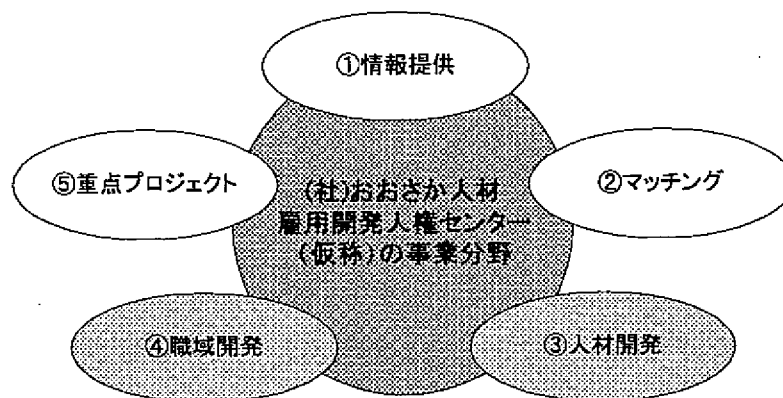
(1) 事業方針

(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)は、2002 年度から新しい組織として再出発することになります。(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)が、その目的を達成していくためには、具体的に事業を展開し、実績を積み重ねていくことが重要です。その事業実績によって、組織としての評価も得られ、関西の有力企業 991 社が結集する意味も高まっていくと考えられます。

(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)が取り組む事業は、今日の厳しい雇用環境の中で成果をあげていくことは容易ではないことが想像されます。しかし、(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)が取り組むべき分野は明確です。「同和地区住民など就職困難者」に対して、①情報提供、②求職・求人のマッチング、③人材開発、④職域開発の分野でいかに効果的に、スピード感を持って事業展開を図っていくかが重要です。それは会員企業自身のニーズでもあるはずです。そういう意味では、いくつかある事業の中でも特に注力して取り組む事業ということで、⑤重点プロジェクトとして取り組む事業を検討することも必要です。

このため、(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)が遂行する事業は、4 本柱の事業分野とその中の重点事業(プロジェクト)で位置づけられ、とくに③人材開発や④職域開発の分野で(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)ならではの取り組みを検討していくことが必要です。

図 (社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)の事業分野



(2) 5 ジャンル 26 事業 (案)

2002 年度事業としては、前述の 4 分野に分けて事業メニュー (案) を示しています。これら事業の中から重点事業を選定し、重点プロジェクトと位置づけてはどうでしょうか。個別事業が 26 事業ありますから、「5 ジャンル 26 事業」となります。

①就職マッチング事業

就職困難者等のうち、就労支援ケース連絡協議会で(社)おおさか人材雇用開発人権センター (仮称) での就職マッチングが適当と認められる者に対して人材開発養成事業を経由して求職登録を行い、会員企業との就職マッチングを図ります。

就職マッチングにあたっては、求人情報の迅速かつタイムリーな紹介・結合のためのシステムを構築し、ミスマッチの解消と充足率の向上を図ります。

1) 就職マッチングシステム構築事業

- 求職者登録データベース
- 求人情報データベース 等

2) マッチング・コーディネーター (職業カウンセリング) 事業

3) 求人情報開発事業

- 会員加入促進
- 求人情報提供促進
- 求人担当者研修 等

4) 求職登録事業

- 就労支援ガイドブック
- 訪問相談 (アウトリーチ、チームアプローチ) 等

5) マッチングフェア事業

- 業種別 (地域別) 合同マッチング 等

6) 地域就労拡大ケース会議事業

- 就労支援ケース連絡協議会への参画 等

7) 職場適応促進事業

- 職場適応相談、調査 等

②人材開発養成事業

登録者を企業の求める人材として育成するため、各種能力開発機関等と連携し、多様な人材開発・養成プログラムを開発・実施します。

今後は、(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)が指定する能力開発プログラムの修了者をもって、正式のセンター求職登録者とします。

1)障害者就労支援プロジェクト

- 職場実習(インターンシップ)
- 授産施設等支援
- 雇用促進コーディネート
- 会員交流 等

2)女性雇用開発プロジェクト

- キャリアアップ研修 等

3)若年者雇用開発プロジェクト

4)就職阻害要因別プロジェクト研究

- 就職阻害要因別プロジェクト研究 等

5)外部委託研修事業

- 連携職業能力開発研修・講座の優先受講 等

6)能力開発促進支援事業

- チャレンジ自己啓発奨励 等

7)就職経験交流事業

③雇用就労情報提供事業

各地域就労支援センターに対して雇用に関する情報を提供するとともに、登録者に対しても最新の就職事情等を提供し、継続的な就労支援に努めます。

1)WEB サイト構築・運営事業

- センターホームページを通じての情報提供 等

2)メールマガジン発行事業

- 定期的、能動的な情報提供 等

3)情報誌発刊事業

- 自主選択力拡大のための情報提供 等

4)就労支援機関ホットライン事業

- 多様な媒体を通じての相談 等

④職域開発事業

新たな分野の会員開拓をはじめ、新たな就労形態を創造するため職域開拓を図り、就労機会の拡大に努めます。

1)アウトソーシング受託グループ支援事業

■ 仕事づくりコーチ 等

2)雇用問題研究事業

■ 新規職域開拓、就業形態等研究・検討 等

3)地域求人開拓支援事業

4)ワーカーズコレクティブ支援事業

■ 受託作業モデル実施

⑤その他の事業

1)地域就労支援センター業務委託事業

2)会員顕彰・認証事業

3)雇用問題調査・研究事業

4)受託調査・研究事業

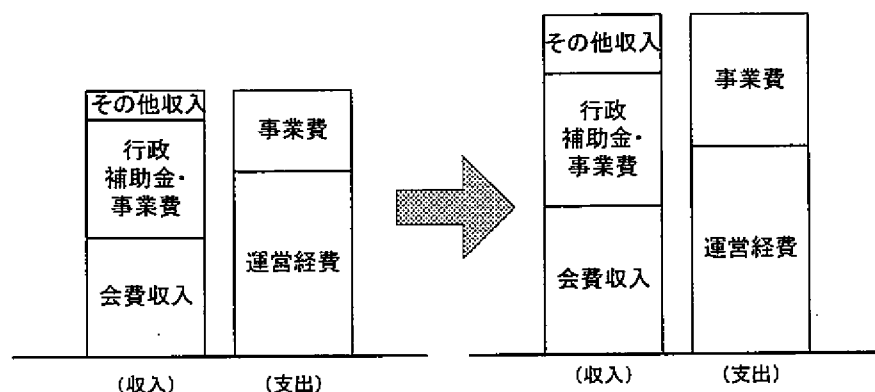
VI. (社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)の組織体制

1. 予算確保

(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)が、着実に事業展開を図り期待に応えその役割を発揮していくことが求められています。組織を運営維持するための経費と事業展開するための事業費の予算確保は避けて通れない課題です。事業を充実していくためには、運営経費が増えていく可能性もあります。しかし、(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)そのものの効率的な「経営」が求められ、効果的な事業展開を図っていく必要があります。これまで雇用開発センターの予算収入は、会員企業・行政等の会費収入および行政の補助金にその多くを依っていました。これから事業規模を拡大していくことを考えれば、いくつかの収入確保の方途も検討していく必要があります。

現在の雇用開発センターの予算規模は約120百万円、事業規模が約26百万円です。この予算規模を事業拡充し150百万円にしていくと考えます。運営経費は若干増えるでしょうが、多くは事業を充実していくと想定します。この120百万円から150百万円の増加部分の収入をどのように手当するか、次の4つが考えられます。

図 事業予算確保の概念(収入確保の方途)



- ①会費収入を増やす…会費の値上げは難しいことから新たな会員拡大です
- ②行政事業を積極的に受託していきます

③受益者負担や収益事業を検討します（ex.一部有料の講座を設ける等）

④調査研究事業の受託等をおこないます。

いずれにしろ、予算確保のための戦略的な検討が必要ですが、求職者のニーズに応え、会員企業のニーズに応える事業展開なしには、困難と考えなければなりません。

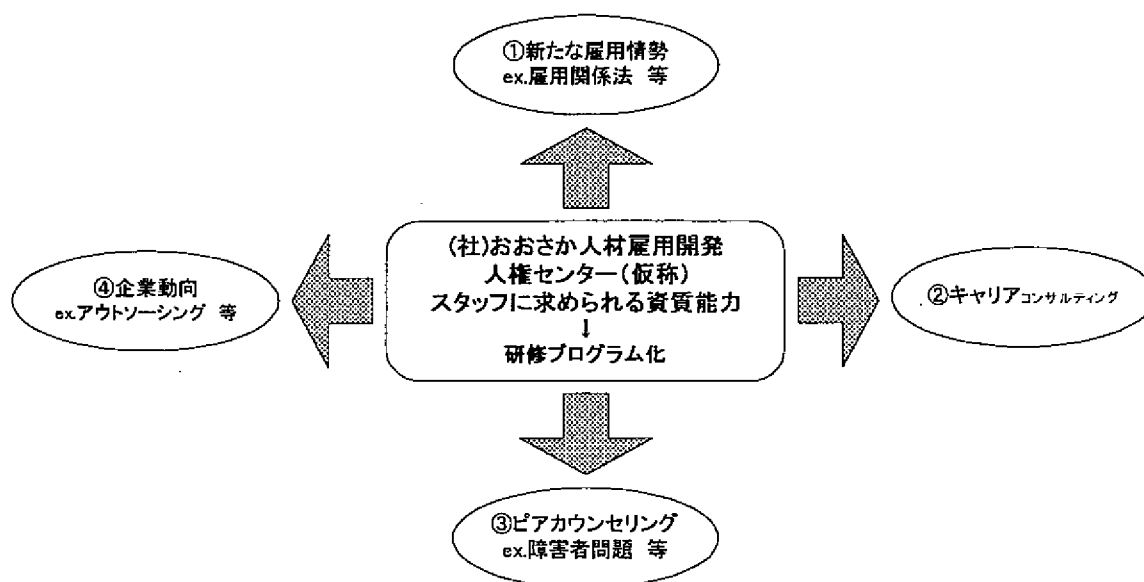
2. 移行計画

2002年4月から(社)おおさか人材雇用開発人権センター(仮称)は、新たな組織としてスタートすることになります。これまでの「(社)同和地区人材雇用開発センター」から名称変更や定款変更など所定の手続きを経て新組織へと移行が図られていくことになりますが、大事なことは「中味」の移行も必要になります。前述したように、従来とは違う新たな事業に取り組んでいくことにもなりますし、地域就労支援センターのようなこれまでなかった新たな組織との連携も必要になっていきます。

また、事業の対象がこれまでは「同和地区住民」ということで会員企業の結束も図られてきましたが、新しい組織は「同和地区住民など就職困難者」を事業対象としていくことになります。この点については改革議論の中でもポイントになっていたことからみても、それを会員企業において広く共通認識としていく取り組みは欠かせないと考えられます。新組織への移行に向けたプログラムを検討し、タイムテーブルに載せていくことが必要です。

そして、何よりも日常的に組織運営をおこなうスタッフの新たな役割の担い手としての資質向上が求められ、少なくとも4月スタートに向けた研修プログラム、および4月以降を睨らんだ研修プログラムを検討し、実施していくことが必要です。

図 スタッフ研修プログラムの4本柱



また、研修プログラムは、スタッフに限定したものや会員企業（担当者）や地域就労支援センタースタッフなど関係者をも対象としたものにするなど、（社）おおさか人材雇用開発入権センター（仮称）ならではのプログラムの検討も必要と考えられます。

研修プログラムの柱として、図に示す 4 本柱くらいを据えて検討してみてもいいでしょうか。

（研修プログラムの 4 本柱）

①新たな雇用情勢

戦後最悪の失業率は、なお更新の様相で厳しい雇用情勢にあり、紙面で雇用の記事を目にしない日がないくらいです。そのため、雇用をめぐる関連法の改正や新たな立法化などの検討もなされています。今日の雇用情勢の見方、正確な把握、複雑な雇用関連法等について、事例を交え分かり易く解説する等の研修プログラム化が必要です。

②キャリアコンサルティング

求職者の意向や人格・適性、スキルを見極め、適正な職へ誘導していくコンサルティングは、相談業務の中核に位置づけられます。コンサルティングの能力は、経験によってその人なりのノウハウが形成されていくものと考えられますが、逆にそこには原理原則の部分もあり、その道の「プロ」による指導研修プログラム化が必要です。

③ピアカウンセリング

障害者自身が就職困難者です。障害者の問題解決のサポート手法としてのピア（peer＝仲間）カウンセリングなど、学んでいくことが他の就職困難者の相談業務においても有効な手法として生きてくると考えられます。また、障害者の授産現場の状況等を知ることが大事だと思われ、そうした内容を研修プログラム化していく必要があります。

④企業動向

求職者の相手側、求人する企業側の事情に通じていることで適正なキャリアコンサルティングも可能になります。また、今日、企業においてはアウトソーシングの形で、自らの仕事を処理してくれるところも求めています。アウトソーシングの受け皿があればそこに雇用創出が図れるわけで、会員企業をはじめとした企業ニーズ、動向を把握するための研修プログラム化が必要です。

要 望 書 (案)

同和地区住民に対する雇用促進の強化について

大阪府知事 宛

大阪市長 宛

(社)同和地区人材雇用開発センター

理事長 中 尾 善 一

1965年の内閣同和对策審議会答申において、同和地区住民の就労問題は、「同和問題解決の中心的課題」と明記され、以来就職差別撤廃と安定就労確保の取り組みにより、着実な成果をあげてまいりました。

当センターも設立以来、就労機会と雇用の確保をもって同和問題の解決に資するという法人設立精神に基づき就労問題の解決の一翼を担ってきたところです。

地対財特法の法期限切れという局面を迎え、昨年府市におかれても答申や意見具申が出されました。そのなかで部落差別が現存する限り同和行政は積極的に推進されなければならないが、今後は一般施策の有効かつ適切な活用を行うべきとされたところです。当センターも名称を変更し、人材養成、雇用促進の面から同和問題の解決と人権行政の推進に貢献していく決意を新たにいたしました。

昨今の長引く不況は、国民生活全般への不安を増大させ、失業率は戦後最悪の5.6%を記録するところとなりました。わけでも同和地区住民においては、更に高い失業率と半数以上の就業者の零細企業への集中という実態のなかで、不況の荒波を受けている現状に鑑み、20年にわたって培ってきた当法人の成果を後戻りさせない取り組みの必要性を痛感するものであります。

特に大阪府、大阪市におかれましては、こうした事態の打開に向けた緊急対策の早期確立が図られるよう強く求めるとともに、引き続き同和問題解決への下記3点に対する指導とお力添えを要望するところです。

- ・当センターは、同和問題解決の設立趣旨に則り、今後とも中心的課題として就労問題の解決に取り組めます。
- ・当センターは、大阪府、大阪市の指導援助を仰ぎながら、地域就労支援事業と連携した効果的な取り組みを実施します。
- ・当センターは、会員企業の総意と創意をもって、これまでの成果の継承と今後の発展に尽力します。

2002年2月19日

社団法人同和地区人材雇用開発センター臨時総会

第 3 号 議 案

社団法人同和地区人材雇用開発センター定款改正の件

社団法人同和地区人材雇用開発センター定款改正の件

社団法人同和地区人材雇用開発センター定款の一部を、次のように改正する。

第1条（名称）中、「社団法人同和地区人材雇用開発センター」を「社団法人おおさか人材雇用開発人権センター」に改める。

第3条（目的）を、次のように改める。

（目的）

第3条 センターは、同和問題をはじめとする人権問題の解決に資するため、就職に際して困難な課題を抱える府民を支援し、もってすべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現を図ることを目的とする。

第4条（事業）中、第1号から第10号までを次のように改める。

- (1) 雇用及び人材の開発に関する計画・目標の策定
- (2) 会員の求人情報と登録者の求職情報の適正なマッチング
- (3) 求人・求職情報の集中管理及び雇用関連情報の収集・提供
- (4) 就職阻害要因を考慮した人材開発・養成の支援
- (5) 人材開発・養成の計画的な推進のための企画及び調整
- (6) 多様な就業形態を創出、確保するための職域開拓
- (7) 就職者の職場適応能力向上のための在職者支援
- (8) 地域就労支援事業との連携を通じた就職困難者等の自立就労支援
- (9) 前8号に掲げる事業に必要な行政及び関係団体・企業との連携及び協力体制の構築
- (10) その他センターの目的を達成するために必要な事業

第9条（役員の種別）中、「専務理事1名」の次に「常務理事1名」を加え、「理事（理事長、副理事長及び専務理事を含む）16名以上21名以内」を「理事（理事長、副理事長、専務理事及び常務理事を含む）20名以上25名以内」に改める。

第10条（役員の選任）第2項中、「理事長、副理事長及び専務理事」を「理事長、副理事長、専務理事及び常務理事」に改める。

第11条（役員の職務）第3項中、「専務理事」を「専務理事及び常務理事」に改める。

附則として、「この定款は、2002年4月1日から施行する。」と加える。

なお、定款の改正に伴い「会費規程」の一部を、次のように改正する。

会費規程中、「社団法人同和地区人材雇用開発センター」を「社団法人おおさか人材雇用開発人権センター」に改め、附則として「(4) この規程は、2002年4月1日から施行する。」と加える。

以 上

新しい人材雇用開発人権センターの定款（案）

1. 社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 定款（案）
2. 社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 会費規程（案）
3. 定款 新旧対照表（案）

定 款 (案)

社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター

社団法人おおさか人材雇用開発人権センター定款

第 1 章 総 則

(名 称)

第 1 条 この法人は、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。）という。

(事 務 所)

第 2 条 センターは、事務所を大阪市に置く。

(目 的)

第 3 条 センターは、同和問題をはじめとする人権問題の解決に資するため、就職に際して困難な課題を抱える府民を支援し、もってすべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現を図ることを目的とする。

(事 業)

第 4 条 センターは、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 雇用及び人材の開発に関する計画・目標の策定
- (2) 会員の求人情報と登録者の求職情報の適正なマッチング
- (3) 求人・求職情報の集中管理及び雇用関連情報の収集・提供
- (4) 就職阻害要因を考慮した人材開発・養成の支援
- (5) 人材開発・養成の計画的な推進のための企画及び調整
- (6) 多様な就業形態を創出、確保するための職域開拓
- (7) 就職者の職場適応能力向上のための在職者支援
- (8) 地域就労支援事業との連携を通じた就職困難者等の自立就労支援
- (9) 前 8 号に掲げる事業に必要な行政及び関係団体・企業との連携及び協力体制の構築
- (10) その他センターの目的を達成するために必要な事業

第 2 章 会 員

(入 会)

第 5 条 会員となることを希望するものは、所定の入会申込書を理事長に提出し、理事会の承認を得なければならない。

(退 会)

第 6 条 会員が退会するときは、書面をもってその旨を届出なければならない。

2 会員は次の各号の一に該当するときは、退会したものとみなす。

- (1) 解散したとき

(2) 第8条の規定により除名されたとき

(会 費)

第 7 条 会員は、総会において定めるところにより会費を納入しなければならない。

2 既納の会費は、理由のいかんを問わず返還しない。

(除 名)

第 8 条 会員は、センターの定款その他の規則を遵守しないとき、又はセンターの名誉をき損する行為があったときは、総会において、会員の4分の3以上の議決により、これを除名することができる。ただし、その会員に対し、議決の前に弁明の機会を与えなければならない。

第 3 章 役 員

(役員の種別)

第 9 条 センターに、次の役員を置く。

理 事 長 1 名

副理事長 2 名

専務理事 1 名

常務理事 1 名

理 事 (理事長、副理事長、専務理事及び常務理事を含む)

20名以上25名以内

監 事 2 名

(役員の選任)

第 10 条 役員は、総会において選任する。選任の方法は、別に総会において定める。

2 理事長、副理事長、専務理事及び常務理事は、理事会において互選する。

3 理事及び監事は、相互にこれを兼ねることができない。

(役員の職務)

第 11 条 理事長は、センターを代表し、会務を総理する。

2 副理事長は、理事長を補佐し、理事長に事故あるとき、又は理事長が欠員のときは、あらかじめ定められた順位によってその職務を代行し、その職務を行う。

3 専務理事及び常務理事は、理事長の指定する業務を処理する。

4 理事は、理事会を構成し、理事会の定めるところにより業務を執行する。

5 監事は、民法第59条の職務を行う。

(役員の任期)

第 12 条 役員の任期は2年とし、再任を妨げない。

2 役員は任期満了後、後任者が就任するまでその職務を行うものとする。

3 補欠役員の任期は、前任者の残任期間とする。

(役員の解任)

第 13 条 役員は、センターの名誉をき損し、又は目的に反するような行為のあったときは、総会において、会員の4分の3以上の議決により解任することができる。

第 4 章 会 議

(会議の種別)

第 14 条 会議は、総会及び理事会とし、総会は、通常総会及び臨時総会の2種とする。

(会議の構成)

第 15 条 総会は、会員をもって構成する。

2 理事会は、理事をもって構成する。

(総会及び理事会)

第 16 条 総会は、この定款に規定するもののほか、次の事項を議決する。

- (1) 事業計画並びに収支予算の決定及び変更
- (2) 事業報告及び収支決算の承認
- (3) 会費に関する事項
- (4) その他センターの運営に関する重要な事項

2 理事会は、この定款に規定するもののほか、次の事項を決定する。

- (1) 総会に付議すべき事項
- (2) 事業の執行に関する事項
- (3) その他総会の議決を要しない会務の執行に関する事項

(開催時期)

第 17 条 通常総会は、毎年1回5月に開催する。

2 臨時総会は、次の各号の場合に開催する。

- (1) 理事会が必要と認めたとき
- (2) 会員の5分の1以上から会議の目的たる事項を示して開催の請求があるとき
- (3) 民法第59条第4号により招集するとき

3 理事会は、随時に開催する。

(会議の招集)

第 18 条 総会は、前条第2項第3号の場合を除いて理事長が招集する。

2 理事長は、前条第2項第2号の場合は、14日以内に総会を招集しなければならない。

3 総会の招集には、会議の目的事項、日時及び場所を示して5日前に書面をもって通知しなければならない。

4 理事会は、理事長が招集する。

(会議の議長)

第 19 条 総会の議長は、その総会において出席会員の中から選出し、理事会の議長は、理事長がこれに当たる。

(定 足 数)

第 20 条 会議は、これを構成する会員又は理事の過半数の出席がなければ開会することができない。

(会議の議決)

第 21 条 会議の議事は、この定款に定める場合を除いて、出席した会員又は理事の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(表 決 権)

第 22 条 会員又は理事の表決権は、それぞれ1個とする。

2 やむを得ない理由のため、会議に出席できない会員、又は理事は、書面をもって表決権の行使を他の構成員に委任することができる。この場合において、前2条の規定の適用については、出席したものとみなす。

(議 事 録)

第 23 条 会議の議事については、次の事項を記載した議事録を作成しなければならない。

- (1) 開催の日時及び場所
- (2) 会員又は理事の現在数
- (3) 会議に出席した会員又は理事の氏名（委任状を含む）
- (4) 議決事項
- (5) 議事の経過の概要及び発言者の発言要旨
- (6) 議事録署名人の選任に関する事項

2 議事録には、議長及び出席した会員又は理事の中からその会議において選出された議事録署名人2名以上が署名しなければならない。

(顧 問)

第 24 条 センターに、顧問若干名を置くことができる。

2 顧問は、理事会で推薦し、理事長が委嘱する。

3 顧問は、理事長又は理事会の諮問に応じ、意見を述べることができる。

第 5 章 資産及び会計

(資産の構成)

第 25 条 センターの資産は、次の各号をもって構成する。

- (1) 財産目録に記載された財産
- (2) 会 費
- (3) 寄付金品
- (4) 事業収入

(5) 資産から生ずる収入

(6) その他の収入

(資産の管理)

第 26 条 センターの資産は、理事長が管理し、その方法は、理事長が理事会の議決を経て定める。

(経費の支弁)

第 27 条 センターの経費は、資産をもって支弁する。

(予算及び決算)

第 28 条 センターの収支予算は、その年度開始前に総会の議決を経て定め、収支決算は年度終了後 2 ヶ月以内に、その年度末財産目録とともに、監事の監査を経て、総会の承認を得なければならない。

2 前項の規定にかかわらず、やむを得ない理由により、収支予算が成立しないときは、予算成立の日まで前年度の予算を執行する。

(会計年度)

第 29 条 センターの会計年度は、毎年 4 月 1 日に始まり翌年 3 月 31 日に終わる。

第 6 章 事務局

(事務局)

第 30 条 センターは、事務を処理するため、事務局を置く。

2 事務局に、事務局長その他の職員を置く。

3 事務局に関する事項は、理事会の承認を経て理事長が定める。

第 7 章 定款の変更及び解散

(定款の変更)

第 31 条 この定款は、総会において会員の 4 分の 3 以上の議決を経、かつ、大阪府知事の認可を得なければ変更することができない。

(解散と残余財産の処分)

第 32 条 センターは、民法第 68 条第 1 項第 2 号から第 4 号まで及び第 2 項の規定により解散する。

2 解散のときに存する残余財産は、総会において会員の 4 分の 3 以上の議決を経、かつ、大阪府知事の認可を得て、この法人と類似の目的を有する団体に寄付するものとする。

第 8 章 雑 則

(委 任)

第 33 条 この定款の施行について必要な事項は、理事会の議決を経て理事長が別に定める。

附 則

(施行の時期)

- 1 この定款は、設立認可の日から施行する。
- 2 この法人の設立当初の役員の任期は、第 12 条第 1 項の規定にかかわらず、昭和 58 年 3 月 31 日までとする。
- 3 この法人の設立初年度の事業計画、及び収支予算は、第 28 条の規定にかかわらず、設立総会の定めるところによる。
- 4 この法人の設立初年度の会計年度は、第 29 条にかかわらず、設立許可のあった日から昭和 57 年 3 月 31 日までとする。
- 5 この定款は、1992 年 5 月 25 日から施行する。
- 6 この定款は、2002 年 4 月 1 日から施行する。

会 費 規 程 (案)

社団法人おおさか人材雇用開発人権センター定款第7条による会費の納入は、次の基準によるものとする。

- (1) 大阪府及び大阪市が納入する会費は、補助金により充当するものとする。
- (2) 大阪府市長会（大阪市を除く）、大阪府町村長会 年額240万円
但し、大阪府市長会及び大阪府町村長会が納入する会費は、別表に定める分担額により各市町村から直接納入するものとする。
- (3) 団 体 年額12万円以上
- (4) 口数による会費は、年額1口13,000円と定める。

① 資本金別によるもの

(年度当初の資本金)	(会費口数)
1億円未満	1口以上
1億円～ 10億円未満	2口以上
10億円～ 50億円未満	3口以上
50億円～100億円未満	5口以上
100億円以上	10口以上

② 生命保険相互会社

(年度当初の保有契約高)	(会費口数)
5兆円未満	1口以上
5兆円～20兆円未満	2口以上
20兆円～35兆円未満	3口以上
35兆円～50兆円未満	5口以上
50兆円以上	10口以上

③ 損害保険相互会社

(年度当初の総保険料)

(会費口数)

500億円未満	1口以上
500億円～1,000億円未満	2口以上
1,000億円～2,000億円未満	3口以上
2,000億円～3,000億円未満	5口以上
3,000億円以上	10口以上

④ 公社、公団等

1口～10口以上

⑤ 学校、医療法人等

1口以上

⑥ 個人

1口以上

(5) この基準によりがたい場合は、理事会の議決を得て別に定める。

(6) 会費の納期は、毎年6月末までとする。但し、新たに会員となったものはこの限りではない。

附 則

- (1) この規程は、昭和56年8月12日から施行する。
- (2) 設立時における会費の納期は、(6)にかかわらず昭和56年9月15日までとする。
- (3) この規程は、平成4年4月1日から施行する。
- (4) この規程は、2002年4月1日から施行する。

(別表)

市町村会費

(単位：千円)

都 市 名	会 費	都 市 名	会 費	都 市 名	会 費
堺	295	和 泉	59	貝 塚	35
東 大 阪	193	門 真	57	柏 原	34
豊 中	154	松 原	55	泉 大 津	30
枚 方	147	大 東	52	藤 井 寺	30
高 槻	136	箕 面	50	交 野	29
吹 田	131	羽 曳 野	47	高 石	29
八 尾	106	富 田 林	46	泉 南	28
寝 屋 川	98	河 内 長 野	45	大 阪 狭 山	26
茨 木	98	池 田	44	阪 南	25
岸 和 田	74	泉 佐 野	38	四 條 畷	24
守 口	63	摂 津	38	小 計	2,316

町 村 名	会 費	町 村 名	会 費	町 村 名	会 費
島 本 町	8	熊 取 町	8	河 南 町	7
豊 能 町	8	田 尻 町	7	千 早 赤 阪 村	7
能 勢 町	8	岬 町	8	美 原 町	8
忠 岡 町	8	太 子 町	7	小 計	84

全 市 町 村 合 計	2,400
----------------	-------

社団法人同和地区人材雇用開発センター定款 新旧対照表 (案)

現 行	改 正 案
(名 称) 第 1 条 この法人は、<u>社団法人同和地区人材雇用開発センター</u>（以下「センター」という。）という。 (事 務 所) 第 2 条 センターは、事務所を大阪市に置く。 (目 的) 第 3 条 センターは、<u>国の同和对策審議会の答申に示されている近代的な主要産業への雇用の開発と同和地区住民の職業能力の開発、教育の補完、職業教育等の教育訓練を計画的、一元的に推進する方策として、行政、企業及び住民が一体となり、同和問題の中心的課題である、同和地区住民の安定的な雇用の確保を図ることを目的とする。</u> (事 業) 第 4 条 センターは、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。 (1) 雇用促進と人材開発の計画目標の策定 (2) 近代的な主要産業の求人の開発及び求人情報の集中管理並びに雇用相談 (3) 公務員、公共企業体等職員の募集情報の収集と提供 (4) 求職の開発、求職者情報の集中管理及び職業相談等 (5) 人材開発に必要な調査、研究及び情報の収集 (6) 人材養成の計画的推進のための企画と調整 (7) 職業能力の再開発を図るため訓練施設への入校指導、教育補充講座、職業講習及び職業教育等の教育訓練の実施 (8) 職場適応の増進を図るため、就職後のアフターケアの実施 (9) 雇用創出にかかる仕事の開発、指導及び調整 (10) その他、センターの目的を達成するために必要な事項 (入 会) 第 5 条 会員となることを希望するものは、所定の入会申込書を理事長に提出し、理事会の承認を得なければならない。	第 1 章 総 則 (名 称) 第 1 条 この法人は、<u>社団法人おおさか人材雇用開発人権センター</u>（以下「センター」という。）という。 (事 務 所) 第 2 条 センターは、事務所を大阪市に置く。 (目 的) 第 3 条 センターは、<u>同和問題をはじめとする人権問題の解決に資するため、就職に際して困難な課題を抱える府民を支援し、もってすべての人の人権が尊重される豊かな社会の表現を図ることを目的とする。</u> (事 業) 第 4 条 センターは、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。 (1) 雇用及び人材の開発に関する計画・目標の策定 (2) 会員の求人情報と登録者の求職情報の適正なマッチング (3) 求人・求職情報の集中管理及び雇用関連情報の収集・提供 (4) 就職阻害要因を考慮した人材開発・養成の支援 (5) 人材開発・養成の計画的な推進のための企画及び調整 (6) 多様な就業形態を創出、確保するための職域開拓 (7) 就職者の職場適応能力向上のための在職者支援 (8) 地域就労支援事業との連携を通じた就職困難者等の自立就労支援 (9) 前 8 号に掲げる事業に必要な行政及び関係団体・企業との連携及び協力体制の構築 (10) その他センターの目的を達成するために必要な事業 (入 会) 第 5 条 会員となることを希望するものは、所定の入会申込書を理事長に提出し、理事会の承認を得なければならない。

現 行	改 正 案
(退 会) 第 6 条 会員が退会するときは、書面をもってその旨を届出なければならない。 2 会員は次の各号の一に該当するときは、退会したものとみなす。 (1) 解散したとき (2) 第 8 条の規定により除名されたとき (会 費) 第 7 条 会員は、総会において定めておけるところにより会費を納入しなければならない。 2 既納の会費は、理由のいかんを問わず返還しない。 (除 名) 第 8 条 会員は、センターの定款その他の規則を遵守しないとき、又はセンターの名誉をき損する行為があつたときは、総会において、会員の 4 分の 3 以上の議決により、これを除名することができる。ただし、その会員に対し、議決の前に弁明の機会を与えなければならない。	(退 会) 第 6 条 会員が退会するときは、書面をもってその旨を届出なければならない。 2 会員は次の各号の一に該当するときは、退会したものとみなす。 (1) 解散したとき (2) 第 8 条の規定により除名されたとき (会 費) 第 7 条 会員は、総会において定めておけるところにより会費を納入しなければならない。 2 既納の会費は、理由のいかんを問わず返還しない。 (除 名) 第 8 条 会員は、センターの定款その他の規則を遵守しないとき、又はセンターの名誉をき損する行為があつたときは、総会において、会員の 4 分の 3 以上の議決により、これを除名することができる。ただし、その会員に対し、議決の前に弁明の機会を与えなければならない。
第 3 章 役 員 (役員の種別) 第 9 条 センターに、次の役員を置く。 理事長 1 名 副理事長 2 名 専務理事 1 名 理事 (理事長、副理事長及び専務理事を含む) 16 名以上 21 名以内 監 事 2 名 (役員の選任) 第 10 条 役員は、総会において選任する。選任の方法は、別に総会において定める。 2 理事長、副理事長及び専務理事は、理事会において互選する。 3 理事及び監事は、相互にこれを兼ねることができない。 (役員の職務) 第 11 条 理事長は、センターを代表し、会務を総理する。 2 副理事長は、理事長を補佐し、理事長に事故あるとき、又は理事長が欠員のときは、あらかじめ定められた順位によってその職務を代行し、その職務を行う。 3 専務理事は、理事長の指定する業務を処理する。 4 理事は、理事会を構成し、理事会の定めるところにより業務を執行する。 5 監事は、民法第 59 条の職務を行う。	第 3 章 役 員 (役員の種別) 第 9 条 センターに、次の役員を置く。 理事長 1 名 副理事長 2 名 専務理事 1 名 常務理事 1 名 理事 (理事長、副理事長、専務理事及び常務理事を含む) 20 名以上 25 名以内 監 事 2 名 (役員の選任) 第 10 条 役員は、総会において選任する。選任の方法は、別に総会において定める。 2 理事長、副理事長、専務理事及び常務理事は、理事会において互選する。 3 理事及び監事は、相互にこれを兼ねることができない。 (役員の職務) 第 11 条 理事長は、センターを代表し、会務を総理する。 2 副理事長は、理事長を補佐し、理事長に事故あるとき、又は理事長が欠員のときは、あらかじめ定められた順位によってその職務を代行し、その職務を行う。 3 専務理事及び常務理事は、理事長の指定する業務を処理する。 4 理事は、理事会を構成し、理事会の定めるところにより業務を執行する。 5 監事は、民法第 59 条の職務を行う。

現 行	改 正 案
(役員の任期) 第 12 条 役員の任期は2年とし、再任を妨げない。 2 役員は任期満了後、後任者が就任するまでその職務を行うものとする。 3 補欠役員の任期は、前任者の残任期間とする。 (役員の解任) 第 13 条 役員は、センターの名誉をき損し、又は目的に反するような行為のあったときは、総会において、会員の4分の3以上の議決により解任することができる。 (会議の種別) 第 14 条 会議は、総会及び理事会とし、総会は、通常総会及び臨時総会の2種とする。 (会議の構成) 第 15 条 総会は、会員をもって構成する。 2 理事会は、理事をもって構成する。 (総会及び理事会) 第 16 条 総会は、この定款に規定するもののほか、次の事項を議決する。 (1) 事業計画並びに収支予算の決定及び変更 (2) 事業報告及び収支決算の承認 (3) 会費に関する事項 (4) その他センターの運営に関する重要な事項 2 理事会は、この定款に規定するもののほか、次の事項を決定する。 (1) 総会に付議すべき事項 (2) 事業の執行に関する事項 (3) その他総会の議決を要しない会務の執行に関する事項 (開 催 時 期) 第 17 条 通常総会は、毎年1回5月に開催する。 2 臨時総会は、次の各号の場合に開催する。 (1) 理事会が必要と認めたとき (2) 会員の5分の1以上から会議の目的たる事項を示して開催の請求があるとき (3) 民法第59条第4号により招集するとき 3 理事会は、随時に開催する。 (会議の招集) 第 18 条 総会は、前条第2項第3号の場合を除いて理事長が招集する。 2 理事長は、前条第2項第2号の場合は、14日以内に総会を招集しなければならない。	(役員の任期) 第 12 条 役員の任期は2年とし、再任を妨げない。 2 役員は任期満了後、後任者が就任するまでその職務を行うものとする。 3 補欠役員の任期は、前任者の残任期間とする。 (役員の解任) 第 13 条 役員は、センターの名誉をき損し、又は目的に反するような行為のあったときは、総会において、会員の4分の3以上の議決により解任することができる。 (会議の種別) 第 14 条 会議は、総会及び理事会とし、総会は、通常総会及び臨時総会の2種とする。 (会議の構成) 第 15 条 総会は、会員をもって構成する。 2 理事会は、理事をもって構成する。 (総会及び理事会) 第 16 条 総会は、この定款に規定するもののほか、次の事項を議決する。 (1) 事業計画並びに収支予算の決定及び変更 (2) 事業報告及び収支決算の承認 (3) 会費に関する事項 (4) その他センターの運営に関する重要な事項 2 理事会は、この定款に規定するもののほか、次の事項を決定する。 (1) 総会に付議すべき事項 (2) 事業の執行に関する事項 (3) その他総会の議決を要しない会務の執行に関する事項 (開 催 時 期) 第 17 条 通常総会は、毎年1回5月に開催する。 2 臨時総会は、次の各号の場合に開催する。 (1) 理事会が必要と認めたとき (2) 会員の5分の1以上から会議の目的たる事項を示して開催の請求があるとき (3) 民法第59条第4号により招集するとき 3 理事会は、随時に開催する。 (会議の招集) 第 18 条 総会は、前条第2項第3号の場合を除いて理事長が招集する。 2 理事長は、前条第2項第2号の場合は、14日以内に総会を招集しなければならない。

現 行	改 正 案
3 総会の招集には、会議の目的事項、日時及び場所を示して5日前に書面をもって通知しなければならない。 4 理事会は、理事長が招集する。 (会議の議長) 第 19 条 総会の議長は、その総会において出席会員の中から選出し、理事会の議長は、理事長がこれに当たる。 (定 足 数) 第 20 条 会議は、これを構成する会員又は理事の過半数の出席がなければ開会することができない。 (会議の議決) 第 21 条 会議の議事は、この定款に定める場合を除いて、出席した会員又は理事の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。 (表 決 権) 第 22 条 会員又は理事の表決権は、それぞれ1個とする。 2 やむを得ない理由のため、会議に出席できない会員、又は理事は、書面をもって表決権の行使を他の構成員に委任することができる。この場合において、前2条の規定の適用については、出席したものとみなす。 (議 事 録) 第 23 条 会議の議事については、次の事項を記載した議事録を作成しなければならない。 (1) 開催の日時及び場所 (2) 会員又は理事の現在数 (3) 会議に出席した会員又は理事の氏名 (委任状を含む) (4) 議決事項 (5) 議事の経過の概要及び発言者の発言要旨 (6) 議事録署名人の選任に関する事項 2 議事録には、議長及び出席した会員又は理事の中からその会議において選出された議事録署名人2名以上が署名しなければならない。 (願 問) 第 24 条 センターに、顧問若干名を置くことができる。 2 顧問は、理事会で推薦し、理事長が委嘱する。 3 顧問は、理事長又は理事会の諮問に応じ、意見を述べることができる。 (資産の構成) 第 25 条 センターの資産は、次の各号をもって構成する。	3 総会の招集には、会議の目的事項、日時及び場所を示して5日前に書面をもって通知しなければならない。 4 理事会は、理事長が招集する。 (会議の議長) 第 19 条 総会の議長は、その総会において出席会員の中から選出し、理事会の議長は、理事長がこれに当たる。 (定 足 数) 第 20 条 会議は、これを構成する会員又は理事の過半数の出席がなければ開会することができない。 (会議の議決) 第 21 条 会議の議事は、この定款に定める場合を除いて、出席した会員又は理事の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。 (表 決 権) 第 22 条 会員又は理事の表決権は、それぞれ1個とする。 2 やむを得ない理由のため、会議に出席できない会員、又は理事は、書面をもって表決権の行使を他の構成員に委任することができる。この場合において、前2条の規定の適用については、出席したものとみなす。 (議 事 録) 第 23 条 会議の議事については、次の事項を記載した議事録を作成しなければならない。 (1) 開催の日時及び場所 (2) 会員又は理事の現在数 (3) 会議に出席した会員又は理事の氏名 (委任状を含む) (4) 議決事項 (5) 議事の経過の概要及び発言者の発言要旨 (6) 議事録署名人の選任に関する事項 2 議事録には、議長及び出席した会員又は理事の中からその会議において選出された議事録署名人2名以上が署名しなければならない。 (願 問) 第 24 条 センターに、顧問若干名を置くことができる。 2 顧問は、理事会で推薦し、理事長が委嘱する。 3 顧問は、理事長又は理事会の諮問に応じ、意見を述べることができる。 (資産の構成) 第 25 条 センターの資産は、次の各号をもって構成する。

現 行	改 正 案
(1) 財産目録に記載された財産 (2) 会 費 (3) 寄付金品 (4) 事業収入 (5) 資産から生ずる収入 (6) その他の収入 (資産の管理) 第 26 条 センターの資産は、理事長が管理し、その方法は、理事長が理事会の議決を経て定める。 (経費の支弁) 第 27 条 センターの経費は、資産をもって支弁する。 (予算及び決算) 第 28 条 センターの収支予算は、その年度開始前に総会の議決を経て定め、収支決算は年度終了後 2 ヶ月以内に、その年度末財産目録とともに、監事の監査を経て、総会の承認を得なければならない。 2 前項の規定にかかわらず、やむを得ない理由により、収支予算が成立しないときは、予算成立の日まで前年度の予算を執行する。 (会計年度) 第 29 条 センターの会計年度は、毎年 4 月 1 日に始まり翌年 3 月 31 日に終わる。 第 6 章 事 務 局 (事 務 局) 第 30 条 センターは、事務を処理するため、事務局を置く。 2 事務局に、事務局長その他の職員を置く。 3 事務局に関する事項は、理事会の承認を経て理事長が定める。 第 7 章 定款の変更及び解散 (定款の変更) 第 31 条 この定款は、総会において会員の 4 分の 3 以上の議決を経、かつ、大阪府知事の認可を得なければ変更することができない。 (解散と残余財産の処分) 第 32 条 センターは、民法第 68 条第 1 項第 2 号から第 4 号まで及び第 2 項の規定により解散する。 2 解散のときに存する残余財産は、総会において会員の 4 分の 3 以上の議決を経、	(1) 財産目録に記載された財産 (2) 会 費 (3) 寄付金品 (4) 事業収入 (5) 資産から生ずる収入 (6) その他の収入 (資産の管理) 第 26 条 センターの資産は、理事長が管理し、その方法は、理事長が理事会の議決を経て定める。 (経費の支弁) 第 27 条 センターの経費は、資産をもって支弁する。 (予算及び決算) 第 28 条 センターの収支予算は、その年度開始前に総会の議決を経て定め、収支決算は年度終了後 2 ヶ月以内に、その年度末財産目録とともに、監事の監査を経て、総会の承認を得なければならない。 2 前項の規定にかかわらず、やむを得ない理由により、収支予算が成立しないときは、予算成立の日まで前年度の予算を執行する。 (会計年度) 第 29 条 センターの会計年度は、毎年 4 月 1 日に始まり翌年 3 月 31 日に終わる。 第 6 章 事 務 局 (事 務 局) 第 30 条 センターは、事務を処理するため、事務局を置く。 2 事務局に、事務局長その他の職員を置く。 3 事務局に関する事項は、理事会の承認を経て理事長が定める。 第 7 章 定款の変更及び解散 (定款の変更) 第 31 条 この定款は、総会において会員の 4 分の 3 以上の議決を経、かつ、大阪府知事の認可を得なければ変更することができない。 (解散と残余財産の処分) 第 32 条 センターは、民法第 68 条第 1 項第 2 号から第 4 号まで及び第 2 項の規定により解散する。 2 解散のときに存する残余財産は、総会において会員の 4 分の 3 以上の議決を経、

現 行	改 正 案
かつ、大阪府知事の認可を得て、この法人と類似の目的を有する団体に寄附するものとする。 第 8 章 雑 則 (委 任) 第 33 条 この定款の施行について必要な事項は、理事会の議決を経て理事長が別に定める。 附 則 (施行の時期) 1 この定款は、設立認可の日から施行する。 2 この法人の設立当初の役員の任期は、第 12 条第 1 項の規定にかかわらず、昭和 58 年 3 月 31 日までとする。 3 この法人の設立初年度の事業計画、及び収支予算は、第 28 条の規定にかかわらず、設立総会の定めるところによる。 4 この法人の設立初年度の会計年度は、第 29 条にかかわらず、設立許可のあった日から昭和 57 年 3 月 31 日までとする。 5 この定款は、1992 年 5 月 25 日から施行する。	かつ、大阪府知事の認可を得て、この法人と類似の目的を有する団体に寄附するものとする。 第 8 章 雑 則 (委 任) 第 33 条 この定款の施行について必要な事項は、理事会の議決を経て理事長が別に定める。 附 則 (施行の時期) 1 この定款は、設立認可の日から施行する。 2 この法人の設立当初の役員の任期は、第 12 条第 1 項の規定にかかわらず、昭和 58 年 3 月 31 日までとする。 3 この法人の設立初年度の事業計画、及び収支予算は、第 28 条の規定にかかわらず、設立総会の定めるところによる。 4 この法人の設立初年度の会計年度は、第 29 条にかかわらず、設立許可のあった日から昭和 57 年 3 月 31 日までとする。 5 この定款は、1992 年 5 月 25 日から施行する。 6 この定款は、2002 年 4 月 1 日から施行する。

記 念 講 演

「真価が問われる時代へ」

○ 近畿大学 奥田 均 助教授

真価が問われる時代へ

〔1〕就職差別の撤廃から雇用の促進へ

- （1）求められた「差別をしない企業」
- （2）否定形目標の落とし穴
- （3）部落問題の解決が求めたもの

〔2〕就労実態の着実な改善

- （1）「特措法」時代の就労対策
- （2）安定就労へ大きく前進

表1 雇用形態・賃金形態・勤め先の従業員規模の変化（1972年と1990年の比較）

	雇用労働者における「常雇」の割合		賃金形態における「月給」の割合		勤め先の従業員規模が「100人以上」および「官公庁」の割合	
	1972年調査	1990年調査	1972年調査	1990年調査	1972年調査	1990年調査
該当数(人)		21325	16070	21325	16091	21325
全体	72.6%	82.5%	41.7%	66.8%	32.7%	42.1%

注1）1972年調査とは、（財）大阪府同和事業促進協議会が実施した「大阪府同和地区労働実態調査」である。同調査は、府内43の同和地区を対象に、アンケート方式による悉皆調査として実施された。

注2）1990年調査とは、大阪府が実施した「同和対策事業対象地域住民生活実態調査」である。府内48の同和地区を対象に、アンケート方式による悉皆調査として実施された。なお、表中の1990年調査のデータは、調査対象者のうち、「世帯主夫婦、その父母または祖父母のうち、1人でも現住地区に生まれた者のいる世帯、および転入してきた者のうち、前住地が同和地区の世帯」との合計である。

注3）1972年調査の「全体の割合」には「70歳以上」も含む。また「賃金形態」は、「週給・月給」の割合である。

〔3〕「2000年部落問題調査」の衝撃

- （1）深刻な失業実態

表2 失業率

	男性		女性		注)1 大阪府:「国勢調査」1995 2 失業率の算出方法は、「国勢調査」と同様に下記 のように算出した 失業率 = $\frac{\text{「仕事を探していた」}}{\text{「就業者」} + \text{「仕事を探していた」}} \times 100$
	同和地区	大阪府	同和地区	大阪府	
総数	9.7%	6.6%	8.2%	5.6%	
15～19歳	31.3%	16.6%	20.6%	12.1%	
20～24歳	15.0%	9.9%	16.9%	8.9%	
25～29歳	9.5%	6.6%	9.1%	8.3%	
30～34歳	6.8%	4.8%	8.4%	6.8%	
35～39歳	6.8%	4.1%	5.6%	4.7%	
40～44歳	10.0%	4.2%	4.7%	3.7%	
45～49歳	8.0%	4.2%	8.9%	3.2%	
50～54歳	6.3%	4.1%	4.3%	3.0%	
55～59歳	6.1%	5.4%	8.0%	3.6%	
60～64歳	13.5%	15.2%	6.5%	5.0%	
65～69歳	13.4%	11.3%	3.6%	3.6%	
70歳以上	9.9%	7.3%	2.1%	2.9%	

(2) 急増する離職者

図1 離職経験者の推移

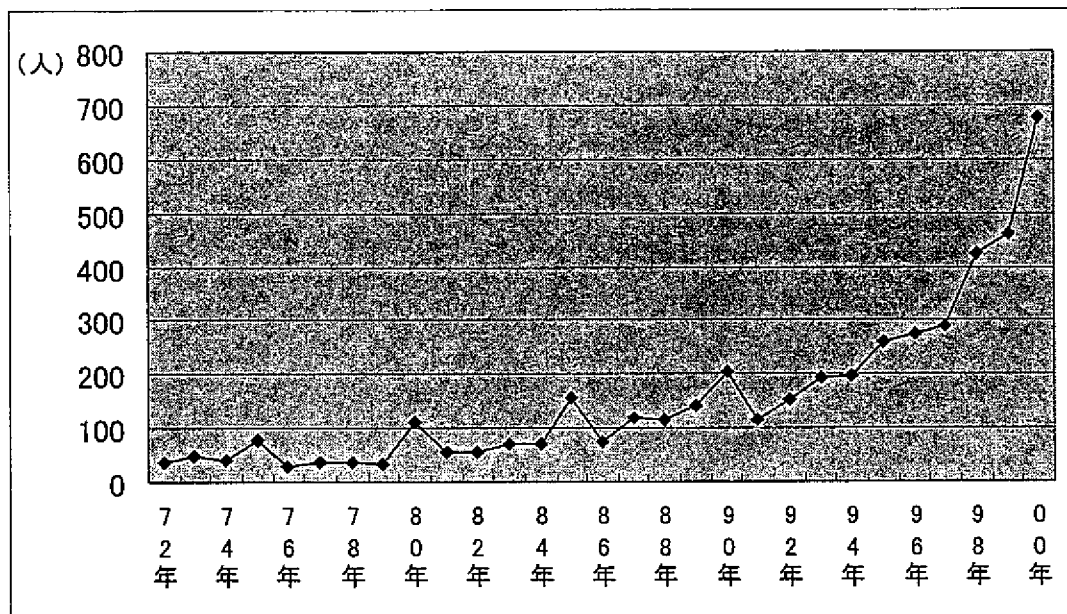


表3 離職者の年齢階層別割合

該当数(人)	割合
15～19歳	7.4%
20～29歳	28.1%
30～39歳	19.5%
40～49歳	13.0%
50～59歳	11.1%
60～69歳	17.0%
70歳以上	3.9%

注) 該当者は1998～2000年の離職者

表4 離職者の勤め先従業員規模別割合

該当数(人)	割合
1～29人	65.4%
30～99人	15.5%
100～299人	9.2%
300～999人	5.8%
1000人以上	7.1%
官公庁	5.9%
無回答	1.1%

注) 該当者は1998～2000年の離職者

(3) 再不安定化の予兆

表5 性別に見た雇用形態・賃金形態の変化 (1990年と2000年の比較)

	雇用労働者における「常雇」の割合				賃金形態における「月給」の割合			
	男性		女性		男性		女性	
	1990年調査	2000年調査	1990年調査	2000年調査	1990年調査	2000年調査	1990年調査	2000年調査
該当数(人)	12637	1674	8688	1397	12637	1826	8688	1442
全体	89.5%	78.8%	72.4%	51.4%	72.5%	64.8%	58.5%	51.5%

注) 1990年調査については、表1の注2と同じ

[4] 「人材雇用開発センター」への期待

- (1) 重大な警戒心が求められている
- (2) 「それどころではない」三度目の試練
- (3) 二極から三極へ：キーワードは「民」のパワー