

3) モデル事業の結果

(推進体制)

- 事業を円滑に推進するためには、連絡調整機能として庁内関係課及び庁外の関係機関が参画した形の関係者会議（和泉市の場合、就労支援計画推進委員会）を設け、意見交換・情報交換を行うことが、雇用・就労施策の全庁的な取組意識を醸成する上で有用である。
- 相談及び支援機能として専任のコーディネーターを置き、庁内の各部門の担当者と連携しながら相談業務にあたることが有用である。
- 自治体は職業の紹介・あっせん機能がないため、雇用が成立しそうなときは公共職業安定所（ハローワーク）を経由する必要がある。このため、ハローワークとの連携が重要になる。この他、事業推進にあたっても同様である。
- コーディネーターがハローワークと必要の都度随時接触できる関係を維持することが重要になる。

(相談)

- コーディネーターの役割や相談の心構え、相談の記録方法などのノウハウをコーディネーターの活動手引きとしてとりまとめることができた。
- 就職困難者等の雇用・就労の実現には、コーディネーターにかかる比重は重く、相談者からの相談内容を的確に把握し適切な対応がとれる能力、各種施策を活用できる知識、自ら地元企業や事業所、関係機関などを訪問し職域開発や雇用・就労の受入の依頼などを行う行動力、それと外に出向いて対象者を掘り起こす（アウトリーチ）という熱意が重要になる。
- 本格的な実施に際して、就職困難者等がどれだけいるか、それに対してコーディネーターがどれだけのケースを抱えられるかをはっきりさせられなかった。また、相談者を雇用・就労につなげる方向で情報提供や助言等を行ったが、現在の雇用情勢の影響もあり、結果として雇用・就労に結びつかないケースがあった。
- 就職困難者等の気持、希望などの内面を見極めるのに時間的な余裕が必要であり、結果を拙速に求めない態度が必要である。

(事業実施)

- 雇用・就労の実現性を高めるためには、自治体域を越えて求人情報や就業体験の受入などの情報交換が必要である。事業主団体あるいは企業・事業などとの自治体域を超えた広域的な連携も必要になる。
- 能力開発の講習会は、内容、レベル、実施時期などのすべてを相談者のニーズに合わせて企画することは困難であり、要望の多いものやオーソドックスなものにならざるを得ない。そのため、他の行政機関が実施する事業を有効活用することも必要になる。

- 直接雇用・就労を生み出す事業としてワーカーズ・コレクティブやNPOの設立支援事業、実習に引き続いて雇用に至ることをねらいとした職場体験訓練事業を準備したが、助成が少額であったり、雇用予約とみなされるとの指摘があったりしたため、適用事例がなかった。

4) 今後の方向

- (1) 専任のコーディネーターと各担当窓口の職員が一緒になって相談者の就労問題に対応する形が、個別ケース検討会議の原型となる。ここに公共職業安定所（ハローワーク）などの関係者が参画するのが個別ケース検討会議のイメージである。

就職困難者等の雇用にあたっては、公共職業安定所（ハローワーク）の職業紹介機能に頼らざるを得ない面があるので、その参画のあり方を検討する必要がある。一つの方法として、年数回の連絡調整を行う地域就労支援事業推進会議や個別ケース検討会議にできる限り参画してもらう必要がある。

- (2) 就職困難者それぞれに就労阻害要因やニーズが異なるため、一人ひとりに対応した適切なケースワークが重要になる。そのため、コーディネーターには一定水準の資質が求められ、その養成研修を充実させる必要がある。

また、コーディネーター一人の努力には限界があり、従来の行政的な枠組みを超えて住民団体やボランティア団体、NPO 法人、地域の行政機関、企業・事業所などの地域資源を活用し、一体となって支援する取組が必要になる。ただ、各自治体において地域事情が異なることから、自治体によって対応の仕組み・手法はそれぞれ独自に構築されるべきものである。

- (3) 各自治体の取組による好事例、成功事例などの情報を共有することや各種施策の情報を提供しあうことは、情報提供機能を強化する上で重要である。また、場合によっては、実際の相談事例の中で対応困難なケースを広域的な観点で協議・調整することも必要になる。このため、市町村や関係機関からなる連絡会議を設ける。

就労支援事業メニューの企画・実施にあたっては、雇用・就労の実現性が高く、コーディネーターが活用しやすいことに留意しつつ、既存の雇用施策の隙間を埋める事業とすることが重要である。それには、既存の制度との衝突も生じることがありうるため、その調整・連携が必要になる。こうしたことも議論し、事例を蓄積する場として連絡会議が必要になる。

【第2章4. P22《就労支援ケース連絡協議会のイメージ》参照】

2. 若年者就業体験モデル事業の概要

1) 若年者就業支援の目的・必要性

近年、新規学卒者にとってきびしい就職環境が続く中で、若年者の失業率や就職後短期間で離職する者の比率が上昇する傾向がみられる。

わが国においては、中長期的に高齢化が進む一方、若年人口が減少し、労働力供給の制約が強まることが見込まれることから、将来の産業社会を担う若年者の育成が緊急の課題となっている。

このような状況を背景として、若年者の職業観・就業意識を形成し、学卒無業者の就業への移行過程を円滑化する方策を探り、施策実現に向けて課題を分析・整理し、あわせて具体的事業内容の検討を図ることを目的として若年者の就業支援を進める。

2) モデル事業の実施

平成 13 年度において、若年者の就労支援事業を地域就労支援事業の一環として府内市町村で展開可能な普遍的なシステムとする前段階として、茨木市域においてモデル事業を実施した。

1. 事業の目的

職業に対する意識が希薄な若年者を対象に、職業観・就業意欲を醸成するとともに、学卒無業者の就業への移行過程を円滑化する方策を探り、施策実現に向けた課題を分析・整理し、具体的な若年者の就業支援内容の検討を図るため、茨木市域において「若年者就業体験モデル事業」を実施する。

2. 事業の概要

(1) 名 称 茨木市域若年者就業体験モデル事業

(2) 目 的 安定的・長期継続的な雇用・就労に関する意識の低い学卒無業者など若年者の就労意識・意欲を助長し、雇用・就労へつなげるため、茨木市域において体験就業を中心とした若年者就業体験モデル事業を実施する。

(3) 実施主体 茨木市域若年者就業体験モデル事業推進委員会

(4) 事業対象 ①茨木市内在住者、②中学校卒業者以上、③概ね 16 歳～24 歳、□事業実施時点で就業していない者（フリーターであっても職業意識が形成されている者は除く）

(5) 事業内容 ①職場体験に必要な心構えや社会人としてのマナー等の講義
「事前研修」（概ね 1 日）

◇内容：オリエンテーション、職業興味検査、社会人としてのマナー、受入企業等の概要及び体験内容の事前レクチャー

◇目的：働くことの必要性の学習

②体験就業の実施

「職場体験」（概ね 3 日）

◇内容：対象者個々の希望に応じた職場体験

◇目的：働くことの実感

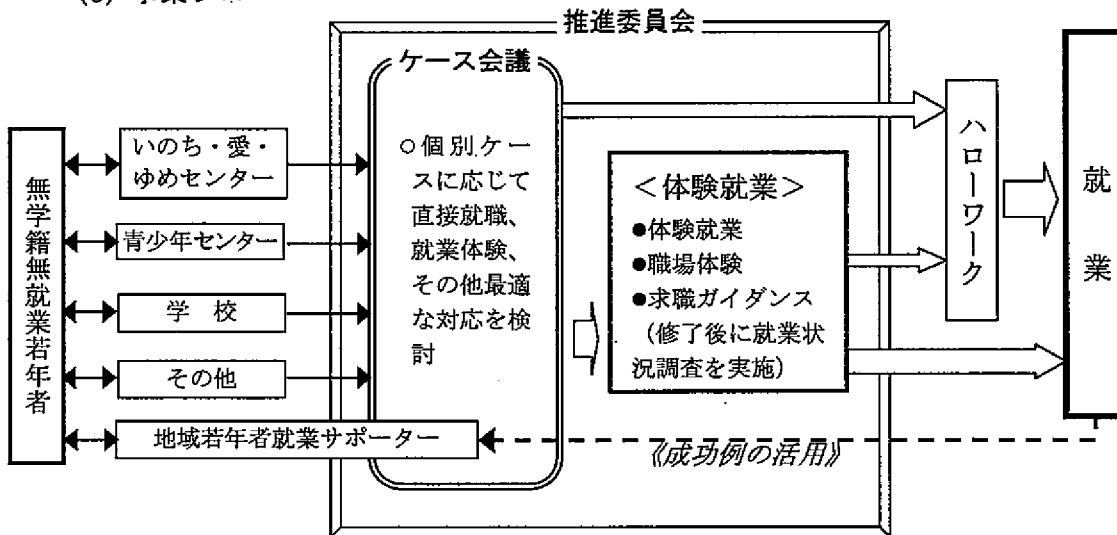
③修了者に対する、求職活動に役立つ知識についてのガイダンス

「求職ガイダンス」（概ね1日）

◇内容：就職・仕事情報の入手、上手な面接の受け方、職場体験の感想、基本的な労働法規知識の付与

◇目的：就職のために必要な知識の付与

(6) 事業フロー



(7) 実施状況

①事業対象者の把握方法

○青少年センター職員を中心に地元関係機関と連携しリストアップ

②事業対象者の誘導方法

○青少年センター職員等により、自宅訪問や青少年センター相談室において生活相談を複数回実施

○相談と合わせて職業興味検査、職業内容を動画・図示で解説した「職業ガイドブック」による誘導の働きかけを実施

○正確な職業適性を把握する必要がある者については、大阪府職業カウンセリングセンターにおいて各種の適性検査を実施

③事前研修の実施

○希望職種を聴取し、受入先の確保、体験就業中のプログラム等を調整

○各青少年センターでオリエンテーション等を実施

④就業体験の実施

○受入先の企業等において就業体験を実施（3日間）

⑤求職ガイダンスの実施

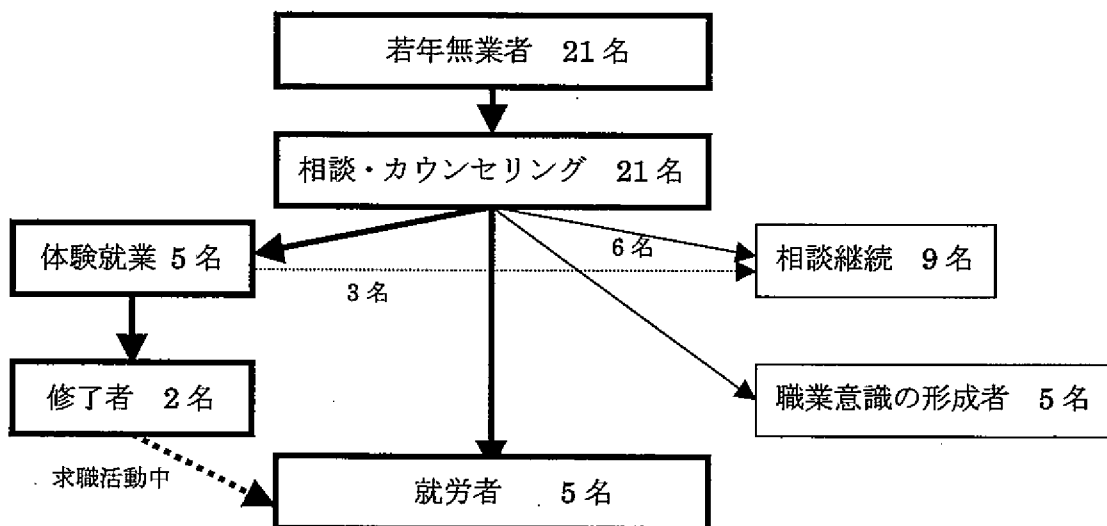
○地元のハローワークにおいてガイダンスを実施

⑥就業状況調査の実施

○事業誘導者全員に対し、アンケート調査を実施

3. 実施結果

(1) 実施結果フロー



(2) モデル事業で抽出された主な課題

- ①対象者の発見と誘導が最大の課題であり、そのためには地元関係機関・関係者との密接な連携が必要不可欠
- ②対象者の事業への誘導には、職業適性検査等で興味を惹き付けることも有効な方法
- ③就職に至った若年無業者をサポートとして事業（ケース会議等）に参画させ、個人的なつながりで対象者を発掘・事業へ誘導することも有効な方法
- ④体験就業先の確保については、市域を超えた協力体制や企業団体等、関係機関との連携などによる受入先の拡充が必要
- ⑤対象者を体験就業へ誘導する時期（職業意識の醸成度合）の見極めが重要
- ⑥いったん就職しても早期に離職する者が見込まれるため、いつでも気軽に再度相談できるような体制を整備することが必要
- ⑦障害者、母子家庭の母親等に対する体験就業等の就労支援に際しては、専門知識を有する機関の協力が必要

【平成 14 年度以降の地域就労支援事業における若年者就業支援の内容について】

平成 13 年度に実施した茨木市域若年者就業体験モデル事業の結果を踏まえ、平成 14 年度以降、府内市町村において展開されることとなる地域就労支援事業の一環として実施される「若年者就業支援」の内容について、以下のとおり提案する。

1. 事業の概要

(1) 名 称 若年者就業支援事業

(2) 目 的 職業に対する意識が希薄な若年者を対象に、職業観・就業意欲を醸成するとともに、学卒無業者の円滑な就業への移行を支援することを目的として、若年者の就業支援事業を実施する。

(3) 実施主体 地域就労支援センター

(4) 事業対象 雇用・就労に関する意識が低い学卒無業者

(5) 事業メニュー

①就業体験事業

ア 職場体験に必要な心構えや社会人としてのマナー等の講義

◇内容：オリエンテーション、職業興味検査、社会人としてのマナー、受入企業等の概要及び就業体験内容の事前レクチャー

◇目的：働くことの必要性の学習

イ 体験就業の実施

◇内容：対象者個々の希望に応じた職場体験

◇目的：働くことの実感

ウ 修了者に対する、求職活動に役立つ知識についてのガイダンス

◇内容：就職・仕事情報の入手、上手な面接の受け方、職場体験の感想、基本的な労働法規知識の付与

◇目的：就職のために必要な知識の付与

②講習・講座事業

◇内容：若年者求職者向けのビデオ、学卒無業者から就労に成功した若年就労者の経験談の発表等

◇目的：職業意識・意欲の向上

③能力開発機関への体験入校

◇内容：高等職業技術専門校への体験入校等

◇目的：長期安定的な就労へ向けた専門知識習得の必要性の自覚

④求職ガイダンスの実施

◇内容：就職・仕事情報の入手、上手な面接の受け方、職場体験の感想、基本的な労働法規知識の付与

◇目的：将来に不安を感じてはいるが求職活動に踏み切れない若年者に対し、就職のために必要な知識の付与

⑤求人情報の提供

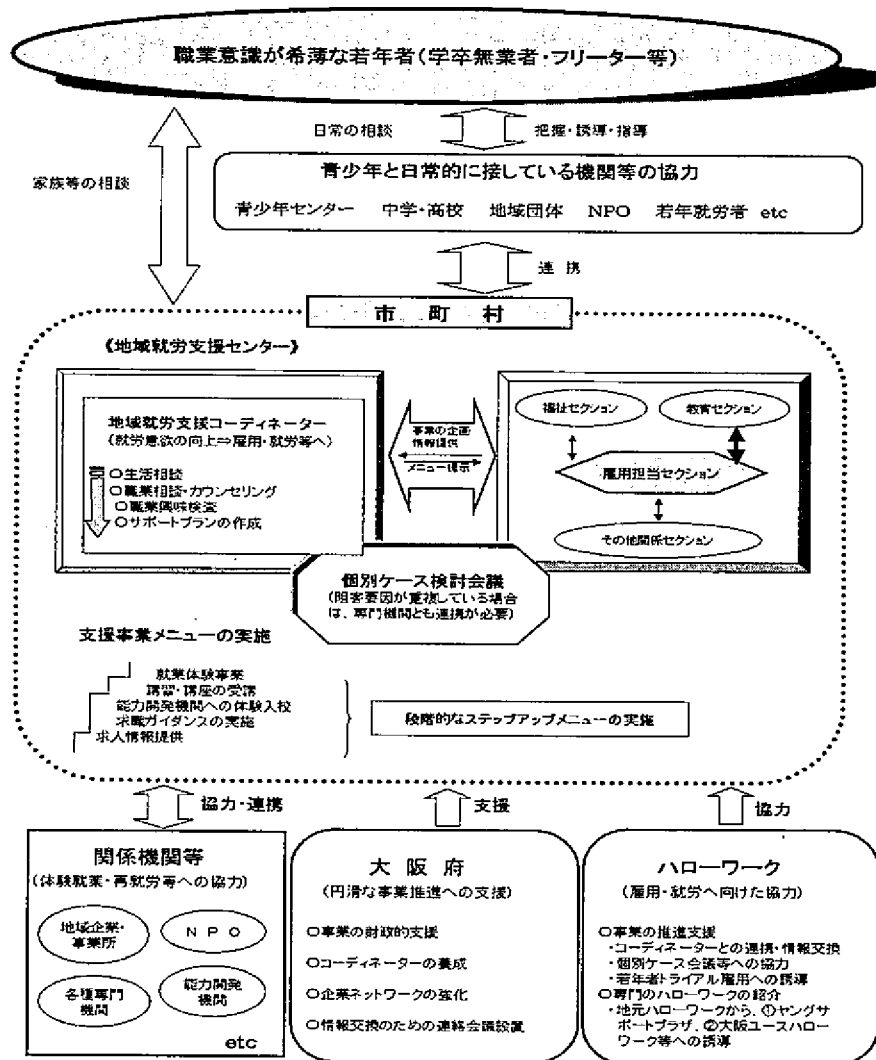
◇内容：ハローワークインターネットシステム等を利用した求人情報の提供

◇目的：求職活動の支援

⑥その他目的に合致する事業の実施

◇例：面接の模擬練習、事業への誘導のためのイベントの開催等

(6) 事業推進体制と機能



2. 若年者就業支援事業実施に当たってのポイント

(1) 若年者就業支援事業への誘導方策

職業に対する意識が希薄な若年者を対象とする事業であることから、まず対象者の捕捉及び当該事業に誘導する方策が最も大きな課題となる。

これについては、茨木市域若年者就業体験モデル事業の課題にもあったように

事業対象者と信頼関係が強いと考えられる地元関係機関・関係者との連携が必要であり、特に地元の中学校・高校等、教育関係機関と地域就労支援センターとの密接

な連携が不可欠である。

また、パソコン講習等、人気のある講座事業やイベントなどで興味を掘り起こし、当該事業へ誘導する方策や、地元の若年就労者（成功者等）をサポートとして本事業へ参画してもらい事業対象者のリストアップ・事業への誘導等を担ってもらうようなことも有効な方法と考えられる。

把握した事業対象者を事業へ誘導するためには、相談等の実務を担う相談対応者と事業対象者との信頼関係の構築が必要である。このため、相談技術のレベルアップに向けた、職業カウンセリングに関する研修や事例検討会等の開催や地元関係機関からの事業対象者に対する情報収集、相談時に地元関係機関の職員に同席させるなどの取組みが望まれる。また、職業興味検査や職業内容を分かりやすく解説した職業ハンドブック等で就労に対する興味を引き出し、事業へ誘導することも有効な方法である。

(2) 若年者就業支援事業の主体

学卒無業者などの若年者を事業につなぎ、就業に至るように支援するために、各地域において若年者就業支援事業を実施する主体として、地域就労支援事業を総括する「地域就労支援センター」を窓口に関してのコーディネート機能を担うべきと考えられる。

この場合、コーディネーターには、若年者の就業支援に対する各種の専門的知識が求められるため、コーディネーター養成講座等を通じ知識を深めておくことが求められる。

また、青少年と日常的に接している地元関係機関を本事業のブランチと位置づけ事業対象者の把握・誘導・支援事業メニューへの参画等を担ってもらうことも効果的な方法と考えられる。

○特に留意すべきと考えられる事項

◇地域や各種機関・団体との連携

若年者就業支援事業を推進するためには、前述のとおり学卒無業者などの対象者を把握する役割を担う地域施設・団体や学校などの青少年と日常的に接している機関及び体験就業などを可能にする受入先としての企業や福祉施設・NPOなどの機関と幅広い分野において、連携を密接にしていくことが必要である。

◇既存施策の活用

事業対象者の体験就業に際し、企業などでの受け入れを実現させ、成功に導くためには、対象者の就労意欲の醸成と能力の向上が前提となる。このためには、体験就業の前段事業となるカウンセリング、体験職業訓練なども充実させ、社会的な基礎ルールから職業能力までを習得させる必要があり、対象者の労働力を一定スキルアップさせる仕組みの構築が重要である。

このため、国が実施している若年者のトライアル雇用事業やヤングサポートプラザ、府が実施している職業カウンセリングセンターなどの各種施策・事業を効果的に活用することが必要であると考えられる。

第4章 地域就労支援事業の進展に向けて

近年の雇用・就労を取り巻く環境は、企業の倒産、リストラによる失業者の増大などとともに、IT化の進展による情報格差（デジタル・デバイト）の発生やホームレスなどの新たな就職困難者を生み出す状況となっている。

このような状況の中にあって、“地域就労支援方策検討委員会”は、『地域就労支援事業』という全く新しい雇用・就労のシステムを創設し、提案した。

「地域就労支援事業」とは、21世紀の新しい人権尊重の取り組みの一つとして、府民一人ひとりの人格・人権を尊重しつつ、自立生活の実現を支援するための総合的な施策としてとりまとめたものである。すなわち、本事業は、府民一人ひとりが自立した生活を実現することが基本的人権の原点であり、そのための出発点として“働くこと（就労）”を支援することが重要であるという考えを出発点としており、新たな就職困難者にも対応が可能な仕組みとなっている。そして、本事業は、行政だけでなく、地域社会のさまざまな資源（人、施設、団体等）が連携して取り組んでいくことが重要であるとの認識で提案したものである。具体的な提案に向けては、既存の制度を整理・活用しながら、茨木市・和泉市においてモデル事業を実施し、その効果を検証しつつ、具体的に検討を重ねてきた結果としてとりまとめた。

また、“地域就労支援方策検討委員会”では、本来労働行政の枠組みの中では考えられてこなかった「就労」をキーワードに、労働の方から福祉の分野へ逆提案する手法をとった。これは、福祉も労働もそれぞれ既存の枠組みのままで、新しい課題（支援を必要としている人に届いていない、制度・枠組みの谷間に落ち込んでいる人がいる など）に対応できないとの認識のもとに、一人ひとりに着目して、地域社会・コミュニティを巻き込んで一歩踏み出して連携・協力の仕組みを新たな発想・視点から形として整理したものである。

今後は、ここに創り上げた『地域就労支援事業』が本書の中にとどまることなく、行政の各方面の方々に根づかせていっていただきたいというのが、本委員会及び関係者各位の願いである。なお、そのためには、府内の市町村が主体的な役割を担っていただくため、関連する施策・資源などを整理・統合し、新たな雇用の場の創出（NPO 設立、起業化 等）などに積極的に取り組んでいくことが必要であると考えている。

最後に、より多くの人びとがこの「地域就労支援事業」に関わり、各市町村においてそれぞれの事情を踏まえて、より良いものへと改善を重ねていかれることを期待して、この提案を報告させていただく。



就職困難者(障害者等)雇用意向調査
報 告 書

平成 14 年 1 月
大阪府

目 次

序編 就職困難者(障害者等)雇用意向調査の概要

- 1. 調査の目的 144
- 2. 調査の概要 144
- 3. 調査結果の概要～就職困難者の新たな雇用可能性について～ 145

第1編 ヒアリング調査

- 1) 就職困難者(障害者等)雇用意向調査(ヒアリング調査)の概要 157
 - 1. 調査の目的 157
 - 2. 調査の方法 157
 - 3. 実施期間 157
 - 4. 実施数 157
 - 5. 集計上、配慮した事項 157
- 2) 就職困難者(障害者等)雇用意向調査(ヒアリング調査)の結果 159
 - 1. 問1 外注・委託化の可能性 159
 - 2. 問2 就職困難者の雇用の際の問題 170
 - 3. 問3 雇用促進の取り組み 177
 - 4. 問4 障害者等に対する評価・イメージ 179
 - 5. 問5 従業員数の状況 180
 - 6. 問6 母子家庭の母親等に対する配慮 183
 - 7. 問7 自由意見 189
- 3) 就職困難者(障害者等)雇用意向ヒアリングシート 191

第2編 アンケート調査

- 1) 就職困難者(障害者等)雇用意向調査(アンケート調査)の概要 198
 - 1. 調査の目的 198
 - 2. 調査の方法 198
 - 3. 実施期間 198
 - 4. 配布・回収数 198
 - 5. 集計上、配慮した事項 198
- 2) 就職困難者(障害者等)雇用意向調査(アンケート調査)の結果 200
 - 1. 企業(事業所)属性について 200
 - 2. 障害者雇用について 202
 - 3. 障害者雇用促進施策の認知・利用状況について 222
 - 4. 障害者の雇用・就労の新たな可能性について 227
- 3) 就職困難者(障害者等)雇用意向アンケート票 236

序編 就職困難者（障害者等）雇用意向調査の概要

1. 調査の目的

長期にわたる景気の低迷により、近畿の完全失業率は全国に比べて大きく悪化しており、府内の有効求人倍率も低水準で推移するなど、雇用失業情勢は非常にきびしい状況が続いている。

特に、障害者、母子家庭の母親や中高年齢者などの就職に際して阻害要因を抱える人びとにとっては、より一層きびしい雇用環境となっている。

このため、大阪府においては、障害者、母子家庭の母親及び中高年齢者などの働く意欲がありながら、雇用・就労に至る前段階において複合的な阻害要因を有し、雇用・就労に結びつかない人びと（就職困難者）を対象に、その就職・就労を支援するため、『地域就労支援事業』を創設し、府内の市町村での展開を図るためにモデル事業を推進している。

しかしながら、『地域就労支援事業』は、「市町村などが一体となって、就職困難者の雇用・就労を支援することにより、一人ひとりが自立・就労していくシステム」であるが、市町村においては、企業・事業所での就職困難者の雇用の現状はあまり把握されていない状況である。

そこで本調査は、就職困難者に関する雇用の現状、積極的な雇用に関しての取り組み状況、新たな雇用・業務外注化の見通しなどを把握し、就職困難者に対する雇用促進施策を構築するための基礎資料を得ることを目的に実施したものである。

具体的には、『地域就労支援事業』の関連調査として、企業側から見た就職困難者等の雇用・就労に関する現状や考え方などを把握し、新たな視点からの就職困難者等の雇用の可能性を探ることを目的に、(社)同和地区人材雇用開発センターの会員企業（府内の従業員規模 300 人以上の企業等）を対象に実施した。

なお、本調査は、「就職困難者（障害者等）雇用意向アンケート調査」及び「就職困難者（障害者等）ヒアリング調査」から成り立っている。

2. 調査の概要（詳細は第 1 編・第 2 編参照）

○アンケート調査……991 社に郵送配布・郵送回収によりアンケート票を送付

回収数 565 件、有効回収数 564 件（有効回収率 57.0％）

○ヒアリング調査……アンケート回答企業・事業所のうち、ヒアリング調査に同意

いただいた企業・事業所 307 社のうち、232 社を個別に訪問

就職困難者（障害者等）雇用意向調査

3. 調査結果の概要

(1) アンケート結果の概要

1) 業種別の障害者雇用の現状

調査対象企業は、(社) 同和地区人材雇用開発センターの会員企業であり、従業員規模も大きいことから、障害者を雇用している企業が大半で、その多くは、身体障害者（肢体不自由、内部機能障害、聴覚障害等）であり、精神障害者はわずかであった。

現在、障害者が雇用されている業種としては、「製造業」が最も多く、次いで「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」などとなっている。なお、「金融・保険業、不動産業」は、他の業種に比べて障害者を雇用されている割合が低く、「（現在も過去も）一度も雇用したことがない」ところも多い。

障害者の雇用状況	現在雇用中	過去に雇用	一度も雇用したことがない	無回答	全体
建設業	54 90.0	5 8.3	1 1.7	0 0.0	60 100.0
製造業	161 83.4	12 6.2	19 9.8	1 0.5	193 100.0
運輸・通信業	29 87.9	2 6.1	2 6.1	0 0.0	33 100.0
卸売・小売業、飲食店	89 87.3	7 6.9	6 5.9	0 0.0	102 100.0
金融・保険業、不動産業	44 78.6	3 5.4	8 14.3	1 1.8	56 100.0
サービス業	62 93.9	2 3.0	2 3.0	0 0.0	66 100.0
その他の産業	43 82.7	1 1.9	8 15.4	0 0.0	52 100.0
回答総数	482 85.5	33 5.9	47 8.3	2 0.4	564 100.0

2) 障害者雇用に対する評価

障害者雇用の結果として、「（他の）従業員の評価が高まった」、「（障害者だからといって）思ったほどの配慮が必要なかった」など比較的好意的な意見が多くあった。

また、業種別にみると、「卸売・小売業、飲食店」、「製造業」、「サービス業」は、「作業可能なことがわかった」の割合が高くなっている。障害者雇用を経験していなかったところについては、実際に雇用を実現した場合に「配慮は必要なかった」、「作業可能なことがわかった」、「定着率がよかった」など、順調に推移したと考えられる。すなわち、企業・事業所において職域開拓や作業内容の見直しを図ることによって、障害者雇用の可能性はさらに高まるものと考えられる。

就職困難者（障害者等）雇用意向調査

障害者雇用の プラス評価 (複数回答)	従業員の 認識が 高まった	配慮は必要 なかった	作業可能な ことが わかった	定着率が よかった	障害者の勤 務態度が よかった	作業能率が よかった	全体 (マイナス評価 等含む)
建設業	18 30.0	16 26.7	13 21.7	8 13.3	4 6.7	0 0.0	60 100.0
製造業	67 34.7	64 33.2	57 29.5	41 21.2	27 14.0	24 12.4	193 100.0
運輸・通信業	7 21.2	8 24.2	7 21.2	5 15.2	3 9.1	3 9.1	33 100.0
卸売・小売業、 飲食店	30 29.4	34 33.3	28 27.5	28 27.5	15 14.7	5 4.9	102 100.0
金融・保険業、 不動産業	25 44.6	14 25.0	13 23.2	13 23.2	6 10.7	4 7.1	56 100.0
サービス業	15 22.7	16 24.2	17 25.8	16 24.2	4 6.1	7 10.6	66 100.0
その他の産業	12 23.1	18 34.6	9 17.3	13 25.0	5 9.6	2 3.8	52 100.0
回答総数 (無回答含む)	174 30.9	171 30.3	144 25.5	124 22.0	65 11.5	45 8.0	564 100.0

3) 今後の障害者雇用の方向

今後の障害者雇用に関しては、半数以上の企業・事業所が、「(引き続き)積極的に雇用する」あるいは「できるだけ雇用する」と前向きにとらえられている。また、「子会社・関連会社で雇用(する)」や「(雇用ではなく)業務の外注化・委託など(を考えていきたい)」とするところもみられ、障害者雇用の形態は、今後、多様化していくことがうかがえる。

今後の障害者 雇用の方向 (複数回答)	積極的に 雇用	できるだ け雇用	子会社・ 関連会社 で雇用	業務の外 注化・委 託など	雇用 しない	不明 等	無回答	全体
建設業	5 8.3	26 43.3	2 3.3	1 1.7	2 3.3	24 40.0	1 1.7	60 100.0
製造業	24 12.4	80 41.5	6 3.1	4 2.1	1 0.5	83 43.0	4 2.1	193 100.0
運輸・通信業	5 15.2	15 45.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	13 39.4	1 3.0	33 100.0
卸売・小売業、 飲食店	9 8.8	52 51.0	5 4.9	4 3.9	2 2.0	32 31.4	3 2.9	102 100.0
金融・保険業、 不動産業	13 23.2	24 42.9	1 1.8	1 1.8	0 0.0	16 28.6	2 3.6	56 100.0
サービス業	12 18.2	26 39.4	1 1.5	3 4.5	0 0.0	26 39.4	1 1.5	66 100.0
その他の産業	6 11.5	20 38.5	2 3.8	4 7.7	2 3.8	23 44.2	2 3.8	52 100.0
回答総数 (無回答含む)	74 13.1	243 43.1	17 3.0	17 3.0	7 1.2	219 38.8	14 2.5	564 100.0

就職困難者（障害者等）雇用意向調査

4) 障害者雇用の推進に際して必要なこと

障害者雇用を推進する上で必要な仕組み・支援策としては、業種に関わらず、「職場のバリアフリー化」があげられている。業種ごとにみると、「建設業」、「製造業」といった技術・技能などを要する業種は、「（障害者などに対する）職業訓練・再訓練機会（の確保）」があげられており、「運輸・通信業」、「金融・保険業、不動産業」などでは、「障害者雇用（のノウハウ等について）相談（できる）窓口」があげてられているなど業種ごとの特徴がうかがえる。

また、「（現在も、過去も障害者を）雇用したことがない」企業・事業所は、「（障害者などに対する）職業訓練・再訓練機会（の確保）」があげられており、技術・技能などが確保されることによって可能性が高まるものと想定される。

障害者雇用に必要なこと (複数回答)	職場の バリア フリー化	職業訓練 ・再訓練 機会	障害者 雇用相談 窓口	資金的 支援	職場適応 ・定着の 人的支援	全体
建設業	11 18.3	21 35.0	19 31.7	18 30.0	18 30.0	60 100.0
製造業	64 33.2	59 30.6	44 22.8	47 24.4	49 25.4	193 100.0
運輸・通信業	13 39.4	5 15.2	12 36.4	8 24.2	6 18.2	33 100.0
卸売・小売業、飲食店	34 33.3	26 25.5	23 22.5	30 29.4	33 32.4	102 100.0
金融・保険業、不動産業	19 33.9	15 26.8	20 35.7	11 19.6	10 17.9	56 100.0
サービス業	20 30.3	23 34.8	20 30.3	13 19.7	15 22.7	66 100.0
その他の産業	14 26.9	13 25.0	17 32.7	13 25.0	6 11.5	52 100.0
現在雇用中	150 31.1	130 27.0	141 29.3	126 26.1	120 24.9	482 100.0
かつて雇用	10 30.3	12 36.4	6 18.2	9 27.3	9 27.3	33 100.0
雇用したことがない	14 29.8	20 42.6	8 17.0	6 12.8	8 17.0	47 100.0
回答総数 (無回答含む)	176 31.2	163 28.9	155 27.5	141 25.0	137 24.3	564 100.0

(2) ヒアリング結果の概要

1) 就職困難者等の雇用（中途採用）に関して

障害者や母子家庭などの就職困難者等の雇用（中途採用）に際しては、ハード面（職場のバリアフリー化）や指導者・相談者などの確保が検討されている。また、実際に入社される時に問題となったこととしては、「経験や専門性が生かせる仕事への配属」や「日直業務・残業の免除」など『配属部署・業務上の配慮を』をされているところが多くなっている。また、「手話通訳の確保や職場での勉強会の開催」や「コミュニケーションボードの設置」など『配属先での受け入れ体制・コミュニケーションの円滑化』などが行われている。この他、『通院への配慮』や『（ハローワークや家族との連携などによる）就労・定着化の促進』などがあげられている。

入社時の問題事項等	回答数
1. 配属部署・業務上の配慮	72
2. 配属先での受け入れ体制・コミュニケーションの円滑化	31
3. 通院への配慮	21
4. 就労・定着化の円滑化	16
5. 設備の改善	6
6. 事前指導	3
7. 雇用形態の充実（パート⇒契約社員等）	2
8. 特に問題なし	49
総事例数	200

就職困難者（障害者等）雇用意向調査

2) 外注・委託化（アウトソーシング）に関して

就職困難者等の雇用・就労の新たな取り組みとして、企業・事業所からの外注・委託化（アウトソーシング）に関して、発注の可能性とその見込み量、課題などを整理した。

①外注・委託化（アウトソーシング）の発注可能性

『自社』あるいは『関連会社』、『同業者』などからの外注・委託化（アウトソーシング）が比較的可能性の高い業務内容としては、「データ処理・入力」、「印刷業務（名刺等）」、「清掃」があげられる。特に、「データ処理・入力」に関しては、『自社で発注が可能』とする企業・事業所が比較的多くなっている。一方、「受付」や「設備・機器のメンテ」に関しては、外注・委託化の可能性が低くなっている。

外注・委託化の可能性【発注先】 (複数回答)	自社で 発注可能	関連会社で 発注可能	同業者で 発注可能	不明・ 可能性なし	全体
1.データ処理・入力	54 23.3	12 5.2	5 2.2	122 52.6	232 100.0
2.ホームページ作成・管理	33 14.2	6 2.6	6 2.6	139 60.0	232 100.0
3.設備・機器のメンテ	21 9.1	12 5.2	17 7.3	137 59.1	232 100.0
4.印刷業務（名刺）	39 16.8	7 3.0	16 6.9	115 50.9	232 100.0
5.チラシ等の作成・印刷	23 9.9	7 3.0	13 5.6	139 59.9	232 100.0
6.受付	25 10.8	3 1.3	7 3.0	147 63.4	232 100.0
7.清掃	35 15.1	25 10.8	19 8.2	104 49.9	232 100.0
8.鉢植え・植栽管理等	24 10.3	13 5.6	15 6.5	133 58.3	232 100.0
9.郵便物管理・配布	33 14.2	5 2.2	4 1.7	137 59.1	232 100.0
10.経理処理（記帳・伝票処理等）	38 16.4	5 2.2	1 0.4	136 58.6	232 100.0

※上段：回答数、下段：全体における構成比（％）

②外注・委託化（アウトソーシング）の発注可能見込み量

外注・委託化が可能な発注見込み量としては、全体的に回答数が少なくなっているものの、その中でも「清掃」と「データ処理・入力」はほぼ『毎日』見込めるもののとされている。また、『不定期』では可能性があるものとして、「印刷業務（名刺等）」、「ホームページ作成・管理」、「チラシ等の作成・印刷」、「鉢植え・植栽管理等」があげられる。

外注・委託化の 可能性〔見込み量〕 (複数回答)	毎日	週単位	月単位	不定期	全体
1.データ処理・入力	17 7.3	1 0.4	3 1.3	7 3.0	232 100.0
2.ホームページ作成・管理	4 1.7	1 0.4	0 0.0	11 4.7	232 100.0
3.設備・機器のメンテ	7 3.0	0 0.0	0 0.0	8 3.4	232 100.0
4.印刷業務（名刺）	7 3.0	3 1.3	0 0.0	21 9.1	232 100.0
5.チラシ等の作成・印刷	5 2.2	0 0.0	0 0.0	11 4.7	232 100.0
6.受付	8 3.4	0 0.0	0 0.0	3 1.3	232 100.0
7.清掃	23 9.9	2 0.9	0 0.0	8 3.4	232 100.0
8.鉢植え・植栽管理等	5 2.2	2 0.9	3 1.3	11 4.7	232 100.0
9.郵便物管理・配布	11 4.7	0 0.0	0 0.0	4 1.7	232 100.0
10.経理処理（記帳・伝票処理等）	13 5.6	0 0.0	1 0.4	3 1.3	232 100.0

就職困難者（障害者等）雇用意向調査

③外注・委託化（アウトソーシング）が無理とする主要な理由

外注・委託化（アウトソーシング）が無理な理由として、「経理処理（記帳・伝票処理等）」、「郵便物管理・配布」などは、『自社で対応しているので（無理）』とする企業・事業所が多くなっている。なお、「郵便物管理・配布」などは、高齢者や OB などの再雇用として対応されている事例がみられる。

また、「印刷業務（名刺等）」、「設備・機器のメンテ」などについては、『既に外注・委託済なので（無理）』とするところが多くなっている。

外注・委託化が無理な 主な理由（複数回答）	自社で対応し ているので	既に外注・委託 済なので	グループ会社 等で対応して いるので	回答総数 （その他の理由 を含む）
1.データ処理・入力	48	10	6	76
2.ホームページ作成・管 理	35	14	3	68
3.設備・機器のメンテ	19	40	8	80
4.印刷業務（名刺）	21	49	9	83
5.チラシ等の作成・印刷	12	29	4	50
6.受付	25	4	2	46
7.清掃	16	38	18	99
8.鉢植え・植栽管理等	9	29	7	56
9.郵便物管理・配布	54	5	4	70
10.経理処理（記帳・伝 票処理等）	56	1	2	71
11.その他	1	5	0	7
回答総数	296 41.9	224 31.7	63 8.9	706 100.0

④外注・委託化（アウトソーシング）を推進するための要件

外注・委託化（アウトソーシング）を推進するために必要と考えられている条件（要件）をみると、総じて「価格」、「信頼性」、「品質・技術力」、「スピード・即応性・納期」などがあげられており、一定の基準を満たすものについては、可能性が高くなっている。

業務内容に関してみると、「印刷業務（名刺等）」は、不定期でありながら一定の品質の製品を短期間で納品することが必要であるとされている。また、「チラシ等の作成・印刷」などは、製品のレベル・品質・内容が重視されている。

外注・委託化を推進するための要件	
建設業	・業務が円滑にできるならほとんどの業務で可能性あり ・内容等により判断する【チラシ等の作成・印刷】【郵便物管理・配布】 ・清掃と兼務ならば可能性あり【郵便物管理・配布】
製造業	・前向きに十分考えられ、問題は経費くらい【データ処理・入力】【鉢植え・植栽管理等】 ・障害の度合いによる【データ処理・入力】【受付】【経費処理（記帳・伝票処理等）】 ・技術・アイデア・デザインセンスがあり営業マンの目的に合ったものが納期に間に合えば可能【データ処理・入力】
運輸・通信業	・競争入札にて発注しているため、コスト的に折り合えば可能 ・納期・単価が合えば可能性あり【印刷業務（名刺）】
卸売・小売業、飲食店	・不定期の注文で対応できれば可能【印刷業務（名刺）】 ・情報の守秘がクリアできれば可能【経理処理（記帳・伝票処理等）】 ・納期とコストと秘密情報の守秘などがクリアできれば可能【清掃】【設備・機器メンテ】【受付】
金融・保険業、不動産業	・金額さえ合えば可能【清掃】 ・指定された形でできるというのなら可能性あり【印刷業務（名刺）】 ・どのくらいのレベルのものか、フルカラー可能かなど条件あり【チラシ等の作成・印刷】
サービス業	・競争入札にて発注のため、資格・要件さえ合えば可能【鉢植え・植栽管理等】【印刷（名刺）】 ・質・値段・スピードの条件合えば可能性あり【印刷業務（名刺）】 ・技術が伴えば可能【その他／設計】
その他の産業	・価格・信頼性など検討できる情報をまずいただければ ・ワード、エクセルができれば可能【データ処理・入力】 ・システムとして購買部の業者審査に通れば可能【印刷業務（名刺）】

(3) 就職困難者の新たな雇用可能性について

1) 就職困難者の雇用に関して

①内勤業務を中心とする職域開拓を

障害者雇用が積極的に行われていない理由としては、安全面の問題や適切な業務が見当たらないなどがあげられている。すなわち、建設現場などでの雇用は、安全面などで難しいものと思われる。しかしながら、清掃や郵便物管理などに関して、障害者や中高年齢者を専門的に雇用して対応している企業・事業所があり、製造業や卸売・小売・流通業などの業種では、製造品・検査部門、経理や人事などの管理事務部門、営業・販売などで障害者などが多く雇用されている。

このようなことから、内勤業務を中心に業務・作業内容などを見直すことによって、就職困難者の新たな職域開拓の可能性が高まるものと考えられる。

②専門職は中途採用で

流通業、運輸業（タクシー業）、ビルメンテナンスなどの一部の業種では、新規採用や中途採用が比較的活発に行われているものの、大部分の企業・事業所は、従業員数に余剰感があり、現状の雇用を維持・確保することが最優先とされている。このため、就職困難者の新規雇用は難しい状況にある。

しかしながら、一部の企業・事業所では、リストラ（業務の再構築に伴う人員整理）の結果として、営業や研究開発などの専門職や経験者など職種によっては、不足傾向にあるところもみられる。

このようなことから、企業・事業所が不足気味である職種、技術・技能などの情報を集約し、就職困難者の能力開発講座などのメニューづくりに活用していく必要がある。

③積極的な雇用を働きかけていくために〔提言〕

◇企業・事業所の求める職種・技術などに関する情報を収集し、ミスマッチの解消を図っていく……企業・事業所が求める人材・能力などは、日々変化していることから、日常的に情報収集に努めつつ、多様な人材・技術・技能などのストックリストを確保しておくことが必要である。

◇企業・事業所に対する就職困難者の雇用に関する周知徹底を図っていく……障害者などを雇用していない企業・事業所を中心に、同業種での障害者雇用の現状や取り組み状況、プラス評価などを積極的に周知・PRすることにより、就職困難者にふさわしい作業内容の見直しや職域開拓などを積極的に働きかけていく必要がある。

2) 外注・委託化（アウトソーシング）の推進に関して

①外注・委託化（アウトソーシング）推進の課題

企業・事業において、外注・委託化（アウトソーシング）をより一層推進するための課題を整理すると、以下のようなことがあげられる。

- i. 外注・委託化（アウトソーシング）に対する抵抗感は少ないが、法定雇用率の関係で雇用を優先せざるを得ない
- ii. 関連子会社や既存業者との関係で難しい
- iii. 安定した業務量が見込めない
- iv. 技術力・品質で不安がある
- v. 価格面での優位性がないと難しい

②積極的な外注・委託化（アウトソーシング）を促進するために〔提言〕

◇外注・委託化（アウトソーシング）を社会貢献の手法として確立する……「社内や上司に説明・説得するための材料」や「特例子会社の設置は無理だが、障害者団体などに発注することは前向きに考えたい」などの意見があることから、外注・委託化（アウトソーシング）を社会貢献の一つの手段として確立する必要がある。具体的には、特例子会社に準ずるような税制面での優遇策、あるいは法定雇用率に準ずる要件としての制度化などを国に働きかけていくとともに、公的な顕彰・表彰制度などを検討する必要がある。

◇公的な保証・評価システムを確立する……関連会社や専門業者などと対等に競争するためには、価格面の問題はあっても、「公的に技術力などが保障されるとありがたい」などの意見があることから、外注・委託（アウトソーシング）先の技能・技術力などに関する公的評価システムや認証制度などを整備することが必要である。あるいは、企業・事業所が求める保安・機密保持機能、技能・技術力などを維持・向上するため、余剰人員や OB などを活用した「管理・指導組織（別会社、協同組合 など）」を設置することが考えられる。

◇コーディネート組織を整備する……外注・委託化（アウトソーシング）に際して、安定的・長期的な業務量を確保するため、企業・事業所からの業務を集中的に受託し、受け皿事業体などに再配分するような「コーディネート組織」を設置することが必要である。具体的には、会員企業などからの業務を集中的に集約・管理し、外注・委託化するにふさわしい受け皿事業体（就職困難者などが出資・参画する事業体）へ紹介・あっせんすることを基本的な業務とする。このためには、各企業からの出資を募り、会員組織として整備することが運営上有効である。また、就職困難者一人ひとりの能力や技能の向上に関する支援を行うことにより、ワーカーズ・コレクティブ（働く場としての協同組合）や事業団などとして組織化し、受け皿事業体として育成することなども期待される。



就職困難者（障害者等）雇用意向調査

＜第 1 編 ヒアリング調査＞

1) 就職困難者（障害者等）雇用意向調査（ヒアリング調査）の概要

1. 調査の目的

『地域就労支援事業』の関連調査として、(社)同和地区人材雇用開発センターの会員企業に対するアンケート調査に引き続き、ヒアリング調査への協力の賛同を得た企業を対象に、就職困難者に対する今後の支援方策の基礎資料を得ることを目的に実施したものである。

本ヒアリング調査では、就職困難者（障害者等）の雇用促進に関して、アンケート調査での設問をより詳細・かつ具体的に聞き取ることを基本とした。

内容は、就職困難者の雇用・就労の現状（個人の状況）と課題、外注・委託化（アウトソーシング）の可能な業種・職種・発注見込み量、今後の就職困難者に対する雇用・就労施策に対する意見・要望などである。

2. 調査の方法

平成 13 年 7 月 1 日時点での（社）同和地区人材雇用開発センターの会員である 991 企業を対象としたアンケート調査で、記入・回答をいただいた 564 社のうち、ヒアリング調査への協力の賛同を得た企業 307 社で、大阪府下に本社・事業所がある企業・事業所に電話でアポイントをとり、事前に調査票（ヒアリングシート）を郵送し、後日に調査員が訪問した。

3. 実施期間

平成 13 年 12 月～平成 14 年 1 月にかけて実施した。

4. 実施数

307 社のうち、担当者の住所地が東京など他都府県を除外するとともに、担当者不在あるいはヒアリング拒否された企業・事業所を除き、232 社にヒアリングを行った。

5. 集計上、配慮した事項

ヒアリングにおいては、障害者や母子家庭の母親などに関しての具体的な内容を聴取しているが、客観的な数値データを中心に整理・集計した。

注：構成比については、すべて百分率(%)で表し、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出したため、構成比の合計が 100%にならないことがある。

第1編 ヒアリング調査

2) 就職困難者（障害者等）雇用意向調査（ヒアリング調査）の結果

問1 就職困難者等の就労の場や生きがいの場を確保するため、従来型の雇用にとらわれることなく、身近な地域において職域などを開拓することが必要ととらえられています。そのためには、アンケートでもご回答いただいたような業務内容に関して、外注・委託化をしていただくことが前提になるものと考えています。

そこで、改めて、以下のような業務内容に関して、外注・委託化の可能性と想定される業務量、実現のための課題・問題点などをお教えてください。

1. データ処理・入力

“データ処理・入力”に関しては、外注・委託化は「無理」とする企業・事業所が50.9%と半数を超えている。また、「自社で（外注・委託化の発注が）可能」は23.3%、「関連会社で（外注・委託化が）可能」は5.2%となっている。

業務見込み量については、無回答が66.4%と多くなっている。また、「なし」が16.4%であり、「毎日」は7.3%などとなっている。

また、外注・委託化ができない理由としては、「自社で処理している」「派遣社員で対応」「グループ企業で対応」などがあげられている。

	外注・委託化の可能性	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	自社で可能	54	23.3	28.4
2	関連会社で可能	12	5.2	6.3
3	同業者で可能	5	2.2	2.6
4	不明	4	1.7	2.1
5	無理	118	50.9	62.1
	回答総数	193	83.2	101.6
	回答社数	190	81.9	100.0
	無回答	42	18.1	—
	全体	232	100.0	—

	業務見込み量	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	毎日	17	7.3	21.8
2	週単位	1	0.4	1.3
3	月単位	3	1.3	3.8
4	不定期	7	3.0	9.0
5	未定	13	5.6	16.7
6	なし	38	16.4	48.7
	回答総数	79	34.1	101.3
	回答社数	78	33.6	100.0
	無回答	154	66.4	—
	全体	232	100.0	—

“データ処理・入力”は、全般的に業務量が少なく、外注・委託化できるところはすでに進めており、可能性は低くなっている。

第1編 ヒアリング調査

2. ホームページ作成・管理

“ホームページ作成・管理”に関しては、外注・委託化は「無理」とする企業・事業所が59.1%と半数を超えている。また、「自社で（外注・委託化の発注が）可能」は14.2%などとなっている。

業務見込み量については、無回答が71.1%と多くなっている。また、「なし」が19.0%であり、「不定期」が4.7%などとなっている。

	外注・委託化の可能性	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	自社で可能	33	14.2	18.0
2	関連会社で可能	6	2.6	3.3
3	同業者で可能	6	2.6	3.3
4	不明	2	0.9	1.1
5	無理	137	59.1	74.9
	回答総数	184	79.3	100.5
	回答社数	183	78.9	100.0
	無回答	49	21.1	—
	全体	232	100.0	—

	業務見込み量	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	毎日	4	1.7	6.0
2	週単位	1	0.4	1.5
3	月単位	0	0.0	0.0
4	不定期	11	4.7	16.4
5	未定	8	3.4	11.9
6	なし	44	19.0	65.7
	回答総数	68	29.3	101.5
	回答社数	67	28.9	100.0
	無回答	165	71.1	—
	全体	232	100.0	—

“ホームページの作成・管理”は、作成に関してはほぼ完成しており外注・委託化は難しい状況である。また、管理（日常的なメンテナンス）については、専門性や技術力があれば可能性が高くなっている。

3. 設備・機器のメンテナンス

“設備・機器のメンテナンス”に関しては、外注・委託化は「無理」とする企業・事業所が56.9%と半数を超えている。また、「自社で（外注・委託化の発注が）可能」は9.1%などとなっている。

業務見込み量については、無回答が69.8%と多くなっている。また、「なし」が21.6%となっている。

外注・委託化ができない理由としては、「専門知識・技術が必要なため専門業者に委託している」「安全性の問題」「テナントビルなので無理」などがあげられている。

	外注・委託化の可能性	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	自社で可能	21	9.1	11.5
2	関連会社で可能	12	5.2	6.6
3	同業者で可能	17	7.3	9.3
4	不明	5	2.2	2.7
5	無理	132	56.9	72.5
	回答総数	187	80.6	102.7
	回答社数	182	78.4	100.0
	無回答	50	21.6	—
	全体	232	100.0	—

	業務見込み量	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	毎日	7	3.0	10.0
2	週単位	0	0.0	0.0
3	月単位	0	0.0	0.0
4	不定期	8	3.4	11.4
5	未定	5	2.2	7.1
6	なし	50	21.6	71.4
	回答社数	70	30.2	100.0
	無回答	162	69.8	—
	全体	232	100.0	—

“設備・機器のメンテナンス”は、専門性が高く、テナントビルの関係などで外注・委託化はあまり期待できない状況である。

第1編 ヒアリング調査

4. (名刺等) 印刷業務

“(名刺等) 印刷業務”に関しては、外注・委託化は「無理」とする企業・事業所が48.7%となっている。また、「自社で(外注・委託化の発注が)可能」は16.8%などとなっている。なお、外注・委託化の要件としては、「価格・品質・納期(即応性)」などがあげられている。

業務見込み量については、無回答が69.8%と多くなっている。また、「なし」が18.1%、「不定期」が9.1%などとなっている。

外注・委託化ができない理由としては、「長年のつきあいのある業者に委託」や「社内では対応可能」などがあげられている。

	外注・委託化の可能性	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	自社で可能	39	16.8	21.8
2	関連会社で可能	7	3.0	3.9
3	同業者で可能	16	6.9	8.9
4	不明	5	2.2	2.8
5	無理	113	48.7	63.1
	回答総数	180	77.6	100.6
	回答社数	179	77.2	100.0
	無回答	53	22.8	—
	全体	232	100.0	—

	業務見込み量	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	毎日	7	3.0	10.0
2	週単位	3	1.3	4.3
3	月単位	0	0.0	0.0
4	不定期	21	9.1	30.0
5	未定	8	3.4	11.4
6	なし	42	18.1	60.0
	回答総数	81	34.9	115.7
	回答社数	70	30.2	100.0
	無回答	162	69.8	—
	全体	232	100.0	—

“(名刺等) 印刷業務”は、外注・委託化しているところが多いものの、価格・即応性(急な発注にも対応可能)などの条件をクリアすれば、可能性は比較的高くなっている。

5. チラシ等の作成・印刷

“チラシ等の作成・印刷”に関しては、外注・委託化は「無理」とする企業・事業所が59.5%と半数を超えている。また、「自社で（外注・委託化の発注が）可能」は9.9%などとなっている。

業務見込み量については、無回答が69.4%と多くなっている。また、「なし」が22.0%となっている。

外注・委託化ができない理由としては、「長年の付き合いのある業者に委託」「自社で対応」「本社で対応」「チラシ等はない」などがあげられている。

	外注・委託化の可能性	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	自社で可能	23	9.9	12.7
2	関連会社で可能	7	3.0	3.9
3	同業者で可能	13	5.6	7.2
4	不明	1	0.4	0.6
5	無理	138	59.5	76.2
	回答総数	182	78.4	100.6
	回答社数	181	78.0	100.0
	無回答	51	22.0	—
	全体	232	100.0	—

	業務見込み量	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	毎日	5	2.2	7.0
2	週単位	0	0.0	0.0
3	月単位	0	0.0	0.0
4	不定期	11	4.7	15.5
5	未定	4	1.7	5.6
6	なし	51	22.0	71.8
	回答社数	71	30.6	100.0
	無回答	161	69.4	—
	全体	232	100.	—

“チラシ等の作成・印刷”は、名刺等の印刷に比べて専門性が高く、納期・価格などの条件面によるとするところもあるが、外注・委託化の可能性は低くなっている。

第1編 ヒアリング調査

6. 受付

“受付”に関しては、外注・委託化は「無理」とする企業・事業所が62.1%と半数を超えている。また、「自社で（外注・委託化の発注が）可能」は10.8%などとなっている。

業務見込み量については、無回答が69.4%と多くなっている。また、「なし」が24.1%となっている。

外注・委託化ができない理由は、「社員が対応」「人材派遣会社に委託」「受付がない」などがあげられている。

	外注・委託化の可能性	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	自社で可能	25	10.8	13.7
2	関連会社で可能	3	1.3	1.6
3	同業者で可能	7	3.0	3.8
4	不明	3	1.3	1.6
5	無理	144	62.1	79.1
	回答社数	182	78.4	100.0
	無回答	50	21.6	—
	全体	232	100.0	—

	業務見込み量	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	毎日	8	3.4	11.3
2	週単位	0	0.0	0.0
3	月単位	0	0.0	0.0
4	不定期	3	1.3	4.2
5	未定	4	1.7	5.6
6	なし	56	24.1	78.8
	回答社数	71	30.6	100.0
	無回答	161	69.4	—
	全体	232	100.0	—

“受付”は、営業所などで規模が小さく、受付を設けていないところや専任が不要とするところがあり、また、すでに派遣会社や警備会社などに外注・委託化しているところも多く、可能性は比較的低くなっている。

7. 清掃

“清掃”に関しては、外注・委託化は「無理」とする企業・事業所が42.7%になっている。また、「自社で（外注・委託化の発注が）可能」は15.1%、「関連会社で可能」10.8%などとなっている。

業務見込み量については、無回答が65.9%と多くなっている。また、「なし」が18.1%、「毎日」が9.9%などとなっている。

また、外注・委託化できない理由としては、「テナントビルなので無理」「本社一括で契約」「関連会社に委託」「OBの活用」「パート等を雇用」などがあげられている。

	外注・委託化の可能性	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	自社で可能	35	15.1	19.6
2	関連会社で可能	25	10.8	14.0
3	同業者で可能	19	8.2	10.6
4	不明	5	2.2	2.8
5	無理	99	42.7	55.3
	回答総数	183	78.9	102.2
	回答社数	179	77.2	100.0
	無回答	53	22.8	—
	全体	232	100.0	—

	業務見込み量	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	毎日	23	9.9	29.1
2	週単位	2	0.9	2.5
3	月単位	0	0.0	0.0
4	不定期	8	3.4	10.1
5	未定	10	4.3	12.7
6	なし	42	18.1	53.2
	回答総数	85	36.6	107.6
	回答社数	79	34.1	100.0
	無回答	153	65.9	—
	全体	232	100.0	—

“清掃”は、関連会社や専門業者などにすでに外注・委託化しているところやテナントビルなどで無理とするところが多いものの、競争入札などによるところも多く、価格によっては可能性がある。

第1編 ヒアリング調査

8. 鉢植え・植栽管理等

“鉢植え・植栽管理等”に関しては、外注・委託化は「無理」とする企業・事業所が55.6%と半数を超えている。また、「自社で（外注・委託化の発注が）可能」は10.3%などとなっている。

業務見込み量については、無回答が72.4%と多くなっている。また、「なし」が22.4%となっている。

外注・委託化ができない理由としては「リース・レンタルで対応」「関連会社に委託」「テナントビルなので無理」「清掃・警備会社等に委託」などがあげられている。

	外注・委託化の可能性	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	自社で可能	24	10.3	13.4
2	関連会社で可能	13	5.6	7.3
3	同業者で可能	15	6.5	8.4
4	不明	4	1.7	2.2
5	無理	129	55.6	72.1
	回答総数	185	79.7	103.4
	回答社数	179	77.2	100.0
	無回答	53	22.8	—
	全体	232	100.0	—

	業務見込み量	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	毎日	5	2.2	7.8
2	週単位	2	0.9	3.1
3	月単位	3	1.3	4.7
4	不定期	11	4.7	17.2
5	未定	10	4.3	15.6
6	なし	52	22.4	81.3
	回答総数	83	35.8	12.97
	回答社数	64	27.6	100.0
	無回答	168	72.4	—
	全体	232	100.0	—

“鉢植え・植栽管理”は、専門業者などにすでに外注・委託化しているところやテナントビルなどで無理とするところが多いものの、価格などの条件によっては、可能性がある。

9. 郵便物管理・配布

“郵便物管理・配布”に関しては、外注・委託化は「無理」とする企業・事業所が57.8%と半数を超えている。また、「自社で（外注・委託化の発注が）可能」は14.2%などとなっている。

業務見込み量については、無回答が72.4%と多くなっている。また、「なし」が19.0%となっている。

外注・委託化できない理由としては、「自社で対応」「障害者・中高年齢者を雇用」「業務量が少ないため専任不要」などがあげられている。

	外注・委託化の可能性	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	自社で可能	33	14.2	18.4
2	関連会社で可能	5	2.2	2.8
3	同業者で可能	4	1.7	2.2
4	不明	3	1.3	1.7
5	無理	134	57.8	74.9
	回答社数	179	77.2	100.0
	無回答	53	22.8	—
	全体	232	100.0	—

	業務見込み量	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	毎日	11	4.7	17.2
2	週単位	0	0.0	0.0
3	月単位	0	0.0	0.0
4	不定期	4	1.7	6.3
5	未定	5	2.2	7.8
6	なし	44	19.0	68.8
	回答社数	64	27.6	100.0
	無回答	168	72.4	—
	全体	232	100.0	—

“郵便物管理・配布”は、障害者等の専門チームを組織しているところが見られるなど雇用されているところが見られる。外注・委託化は、価格や労働条件（重労働、清掃等との兼務）などの条件をクリアすれば、可能性は高くなっている。

第1編 ヒアリング調査

10. 経理処理（記帳・伝票処理等）

“経理処理（記帳・伝票処理等）”に関しては、外注・委託化は「無理」とする企業・事業所が56.9%と半数を超えている。また、「自社で（外注・委託化の発注が）可能」は16.4%などとなっている。

業務見込み量については、無回答が71.1%と多くなっている。また、「なし」が18.5%となっている。

外注・委託化ができない理由としては、「自社で対応」「派遣社員で対応」「本社で一括処理」などがあげられている。

	外注・委託化の可能性	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	自社で可能	38	16.4	21.2
2	関連会社で可能	5	2.2	2.8
3	同業者で可能	1	0.4	.6
4	不明	4	1.7	2.2
5	無理	132	56.9	73.7
	回答総数	180	77.6	100.6
	回答社数	179	77.2	100.0
	無回答	53	22.8	—
	全体	232	100.0	—

	業務見込み量	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	毎日	13	5.6	19.4
2	週単位	0	0.0	0.0
3	月単位	1	0.4	1.5
4	不定期	3	1.3	4.5
5	未定	7	3.0	10.4
6	なし	43	18.5	64.2
	回答総数	67	28.9	100.0
	無回答	165	71.1	—
	全体	232	100.0	—

“経理処理（記帳・伝票処理等）”は、守秘義務の関係などのため社外での業務の遂行は無理とされているものの、社内で行う業務ととらえると外注・委託化の可能性は比較的高くなっている。

11. その他

“その他”の具体的な内容としては、27件の業種・分野があげられている。

業務見込み量は、保安業務、ネジ・ワッシャ・ボルトのセット作業、販売・外商・商品の検品、給食、役員車・送迎バス運転手は「毎日」となっている。また、バス停案内、社宅サービス業務は「週単位」となっており、それ以外は無回答となっている。

業務の外注・委託化をしていない理由としては、総じて、本社で一括して処理しているところ、従業員の雇用の確保を最優先に内部処理（社員による対応）を進めているところ、法定雇用率をクリアするため障害者雇用を進めているところなどとなっている。

また、現在外注・委託しているのは、関連会社・グループ会社、専門業者・人材派遣会社などとなっている。

一方、新たに外注・委託化を受けるためには、金額面（コスト）と技術力・品質、秘密保持、納期などの条件をクリアすることが求められている。

	その他(具体的内容)	回答数
1	事務関係 (テレフォンアポイントメント、会計、給与処理、物品の購入)	5
2	警備・保安関係 (保安業務＝毎日、バス停案内＝週単位、警備＝未定、ビル管理、工場守衛)	5
3	物流関係 (販売・外商・商品の検品＝毎日、配送荷役管理、ギフト用品の箱詰め値札つけ)	4
4	製造関係 (ネジ・ワッシャ・ボルトのセット作業＝毎日、製品の仕上げ加工＝毎日、製造現場)	3
5	給食＝毎日、社宅サービス業務＝週単位、食堂	3
6	パソコン関係（データ入力・送受信、システム開発）	2
7	CADオペレーター	2
8	設計	1
9	役員車・送迎バス運転手＝毎日	1
10	リネン	1
	総数	27

※「＝〇」は業務見込み量、無記入は無回答

“その他”については、業種や職種によっては、可能性があるものと思われるが、個別具体的な対応が必要とされるため、可能性として総じて低くなっている。

第1編 ヒアリング調査

問2 貴事業所等において、雇用されている障害者や母子家庭の母親などの就職（あるいは中途障害等になられた時）や雇用を継続する時などにどのようなことが問題となりましたか。できるだけ詳しく教えてください。

1. 具体的事例の概要

就職困難者と想定される障害者や母子家庭の母親などが企業・事業所に雇用されている状況としては、194社から総計413事例（重複事例を含む）が紹介されている。

障害者や母子家庭の母親などの状況は、「身体障害者」が総事例の86.7%と多く、「知的障害者」7.7%、「母子家庭の母親」4.1%、「精神障害者」1.5%となっている。また、身体障害者の部位は、「肢体不自由」が43.9%、「内部機能障害」29.3%などとなっている。なお、「中途障害者」については143事例（うち、精神障害は2例でその他は身体障害）が報告されている。

なお、年齢については、「50歳代」29.8%、「40歳代」22.0%、「30歳代」21.7%などとなっている。性別は、「男性」が67.2%、「女性」が32.8%となっている。

	就職困難者	回答数	構成比 (%)
種別	1 身体障害者	358	86.7
	2 知的障害者	32	7.7
	3 精神障害者	6	1.5
	(うち、中途障害者)	(143)	(34.6)
	4 母子家庭の母親	17	4.1
	総事例数	413	100.0
	回答社数	194	—

<身体障害者の部位>

部位	1 視覚	21	5.9
	2 聴覚・言語	75	20.9
	3 肢体不自由	157	43.9
	4 内部障害者	105	29.3
	総事例数	358	100.0

	就職困難者	回答数	構成比 (%)
年齢	1 10歳代	2	0.6
	2 20歳代	64	18.5
	3 30歳代	75	21.7
	4 40歳代	76	22.0
	5 50歳代	103	29.8
	6 60歳代	24	6.9
	7 70歳代	2	0.6
	総事例数	346	100.0
	回答社数	194	—

性別	1 男性	240	67.2
	2 女性	117	32.8
	総事例数	357	100.0
	回答社数	194	—

就職困難者については、身体障害者（中でも肢体不自由・内部障害）が大半となっている。精神障害者や母子家庭の母親の雇用については、企業・事業所において把握されていない場合もかなりあるものと推察される。

2. 障害者や母子家庭の母親などの処遇

障害者や母子家庭の母親などの現在の身分・待遇は、「正社員」が 76.8%となっている。

また、人事異動については、「あり」が 33.1%、「なし」が 66.9%となっている。なお、中途障害者 143 名のうち、人事異動が行われているのは 63 名となっている。

	現在の身分・待遇	回答数	構成比 (%)
1	正社員	126	76.8
2	現業職員	13	7.9
3	パートタイマー	11	6.7
4	専門技能者（看護師、オペレーター等）	5	3.0
5	契約社員	4	2.4
6	その他（営業補助、ホーム仕分け、退職等）	5	3.0
	総事例数	164	100.0

	人事異動	回答数	構成比 (%)
1	あり	107	33.1
2	なし	216	66.9
	総事例数	323	100.0

就職困難者については、雇用率の関係で正社員が多いものの、専門業務や軽作業などが多く、人事異動などの待遇が保障されているとは限らない状況である。

3. 特定求職者雇用開発助成金等の利用

特定求職者雇用開発助成金などの利用状況は、「特定求職者雇用開発助成金」を利用された事例は、27.5%であり、「その他の助成金」は5.2%となっている。

その他の助成金としては、「重度障害者特別管理雇用助成金」「重度中途障害者職場適応助成金」「障害者雇用調整金」「中途障害者施設設置助成金」「障害者能力開発助成金」などが利用されている。

	助成金等の利用	回答数	構成比(%) (総事例の割合)	
1	特定求職者雇用開発助成金	64	27.5	48.1
2	その他の助成金	12	5.2	9.0
3	なし	57	24.6	42.8
	総事例数	133	57.3	100.0
	回答社数	60	26.9	—
	無回答	172	74.1	—
	全体	232	100.0	—

特定求職者雇用開発助成金などについては、『無回答』が多いことから、「知らなかった」、あるいは「知っていたが、利用したことがない」といった企業・事業所が多いものと推察される。このためには、周知徹底と利用に関しての手続きの簡素化を図ることが必要である。

4. 職場適応指導の状況

職場適応指導については、「障害者職業生活相談員」を設置されているのが 28.0%、「障害者雇用推進者」が 14.7%、「障害者職場定着推進チーム」が 9.9%となっており、その他各企業・事業所での独自の取り組みが 1.3%となっている。

なお、その他の具体的な内容としては、「社員・人事・グループリーダーが指導」「手話学習会の開催」などがあげられている。

	職場適応指導の状況	回答数	構成比(%) (総事例の割合)	
1	障害者職業生活相談員	65	28.0	50.0
2	障害者雇用推進者	34	14.7	26.2
3	障害者職場定着推進チーム	23	9.9	17.7
4	その他	8	1.3	6.2
	総事例数	130	56.0	100.0
	回答社数	90	38.8	—
	無回答	142	61.2	—
	全体	232	100.0	—

身体障害者のうち、視覚障害者については、「障害者職場定着推進チーム」の設置は少なく、聴覚・言語障害者については「手話」で対応しているところがある。

また、職場適応指導としては、「障害者職業生活相談員」を基本に、「障害者雇用推進者」あるいは「職場定着推進チーム」など複数で対応しているところが多くなっているが、就職困難者の総事例数（413）に比べて、3分の1以下の事例となっており、引き続き、職場適応指導に対する対応を働きかける必要がある。

第1編 ヒアリング調査

5. 人事上の配慮事項

障害者や母子家庭の母親などの就職・就業に関する人事上の配慮事項としては、「相談者の確保」が19.8%と多く、次いで「指導者の確保」17.7%、「勤務時間」16.4%などとなっている。

その他の具体的な内容は、以下のとおりである。

	人事配慮事項	回答数	構成比(%) (総事例の割合)	
1	勤務時間	38	16.4	19.4
2	休憩時間	5	2.2	2.6
3	指導者の確保	41	17.7	20.9
4	相談者の確保	46	19.8	23.5
5	コミュニケーションの確保	31	13.4	15.8
6	通勤手段	16	6.9	8.2
7	その他	19	8.2	9.7
	総事例数	196	84.5	100.0
	回答社数	64	27.6	—
	無回答	168	72.4	—
	全体	232	100.0	—

<「その他」の具体例>

- あまり動かないポジションへ異動
- 職場の限定、仕事量・種類の配慮
- 勤務時間の短縮
- 残業はなし
- 通院時間の確保
- 外勤から内勤への配転
- 本人レベルの仕事量の調整
- 時差通勤
- 夜勤の免除

6. 施設・設備の改良・改善

障害者の就職・就業に関しての施設・設備の改良・改善に関する具体的な取り組み状況は以下のとおりである。

なお、「テナントビルであるため施設の改良・改善ができない」「障害者は本社で雇用しているので該当者がいない」などの回答があった。

＜具体例＞（ ）は件数

- トイレ改善（12）
- スロープ設置（9）
- エレベーター設置（3）
- 手話通訳士を委嘱
- 視覚用ライト等を設置
- 電話にランプを設置
- 目印タイル、点字表示の設置
- パソコン研修〔入社前に職業センターにて実施〕
- 社宅を1階に変更

7. 入社時等に問題になったこと、配慮されたこと

障害者や母子家庭の母親の入社時に問題になったことや配慮された具体的な内容は次のとおりである。

また、従業員が中途障害者になられた時に配慮された事項は、以下のとおりである。

<入社時に問題・配慮された事項>

- ・ 時間が守れるか
- ・ 階の移動の不要な仕事の割り当て、デスクワーク中心に
- ・ 日直業務の免除
- ・ 人事担当者が相談員の資格を取り配置、人事課長を長に推進チームを配置
- ・ 入社時に社員がマンツーマンで指導
- ・ コミュニケーション円滑化のためにノート作成
- ・ 部内での受け入れ態勢の調整
- ・ チーム間で率先して手話の勉強
- ・ 障害者の父母同席での面談の実施

<中途障害者に対して配慮された事項>

- ・ 通院・リハビリを優先
- ・ 車通勤に対する配慮、駐車場の確保
- ・ 時差通勤、勤務時間の短縮化
- ・ 軽作業への転換、外勤から内勤への異動
- ・ 定期的なヒアリングの実施
- ・ ペースメーカー使用者に対し、軽作業の割り当て、近距離出張に限定
- ・ 人工透析に対し、通院における配慮、外勤から内勤へ作業内容の変換を実施

就職困難者の採用に際しては、ハード面での対応（バリアフリー化）と、指導者・相談者の確保などが検討されている。ただし、採用に至る前段階としての作業・業務内容の選定・選別などは問題として認識されておらず、職種や業種の関係で最初から障害者等への仕事の発注が無理とする場合も多いものと推察される。

一方、中途障害者に関しては、ハード面での対応もあげられているが、作業・業務内容などソフト面での対応も行われている。

問 3 貴事業所では、障害者や母子家庭などの雇用促進に関する次のような取り組みにどのような対応をされていますか。できるだけ詳しく教えてください。

1. 協力・連携の現状

障害者や母子家庭の母親などの雇用促進に向けて、『行政・ハローワーク等との連携』に関して「定期的に」あるいは「必要に応じて」の情報交換が合わせて43.6%となっている。また、「定期的に」あるいは「必要に応じて」情報交換が行われているのは、『関係団体・機関との連携』『専門の相談体制・人員の確保』などとなっている。

一方、「まったく」あるいは「ほとんど」連携されていないのは、『養護学校・病院』『障害者等の事業起こしへの支援』『授産施設・作業所等への外注』などとなっている。

なお、その他の具体的な内容は、「定期的に」は『ロータリークラブ』『民間企業』『短大・各種学校』などとなっており、「必要に応じて」は『優先的に外注している障害者企業』『（社）同和地区人材雇用開発センター』があげられている。

	1. 定期的に情報交換	2. 必要に応じて	3. 問題があった時のみ	4. 連絡先の周知程度	5. ほとんど連携なし	6. まったくなし	回答社数	無回答	全体
1. 職場実習・訓練生の受け入れ	12 5.2	9 3.9	1 0.4	0 0.0	17 7.3	131 56.5	170 73.3	62 26.7	232 100.0
2. 専門の相談体制・人員の確保	18 7.8	13 5.6	5 2.2	1 0.4	19 8.2	106 45.7	162 69.8	70 30.2	232 100.0
3. 授産施設・作業所等への外注	6 2.6	2 0.9	1 0.4	0 0.0	19 8.2	157 67.7	185 79.7	47 20.3	232 100.0
4. 障害者等の事業起こしへの支援	1 0.4	2 0.9	1 0.4	1 0.4	20 8.6	159 68.5	184 79.3	48 20.7	232 100.0
5. 関係団体・機関との連携	24 10.3	21 9.1	2 0.9	2 0.9	18 7.8	111 47.8	178 76.7	54 23.3	232 100.0
6. 家族・保護者との連携	6 2.6	17 7.3	8 3.4	4 1.7	22 9.5	126 54.3	183 78.9	49 21.1	232 100.0
7. 養護学校・病院との連携	11 4.7	13 5.6	3 1.3	21 9.1	131 56.5	53 22.8	232 100.0	0 0.0	232 100.0
8. 行政・ハローワーク等との連携	51 22.0	50 21.6	5 2.2	5 2.2	13 5.6	45 19.4	169 72.8	63 27.2	232 100.0
9. NPO・ボランティアとの連携	4 1.7	4 1.7	2 0.9	1 0.4	20 8.6	150 64.7	181 78.0	51 22.0	232 100.0
10. その他	4 1.7	2 0.9	1 0.4	0 0.0	3 1.3	36 15.5	46 19.8	186 80.2	232 100.0

※上段：回答数、下段：全体の構成比(%)

第1編 ヒアリング調査

2. 今後の協力・連携の可能性

障害者や母子家庭の母親などの雇用促進に向けての今後の協力・連携の可能性は、『行政・ハローワーク等との連携』『関係団体・機関との連携』は「積極的に」がそれぞれ15.9%、6.9%となっている。また、『行政・ハローワークとの連携』『職場実習・訓練生の受け入れ』は「可能な範囲」がそれぞれ15.5%、8.2%となっている。

一方、協力・連携が「無理」とされているのは『授産施設・作業所等への外注』が37.1%、『障害者等の事業起こしへの支援』33.6%、『養護学校・病院との連携』25.9%などとなっている。

なお、その他の具体的な内容は、「積極的に」は『ロータリークラブ』『民間企業』であり、「可能な範囲」としては『民間企業』『(社) 同和地区人材雇用開発センター』『職業訓練校』となっており、「状況・内容しだい」は『短大・各種学校』『能力開発校』などがあげられている。

	1.積極的	2.可能な範囲	3.状況・内容しだい	4.検討・不明	5.無理	回答社数	無回答	全体
1. 職場実習・訓練生の受け入れ	11 4.7	19 8.2	31 13.4	25 10.8	60 25.9	146 62.9	86 37.1	232 100.0
2. 専門の相談体制・人員の確保	14 6.0	16 6.9	23 9.9	22 9.5	46 19.8	121 52.2	111 47.8	232 100.0
3. 授産施設・作業所等への外注	6 2.6	7 3.0	15 6.5	27 11.6	86 37.1	141 60.8	91 39.2	232 100.0
4. 障害者等の事業起こしへの支援	1 0.4	8 3.4	15 6.5	35 15.1	78 33.6	137 59.1	95 40.9	232 100.0
5. 関係団体・機関との連携	16 6.9	17 7.3	25 10.8	23 9.9	47 20.3	128 55.2	104 44.8	232 100.0
6. 家族・保護者との連携	5 2.2	17 7.3	35 15.1	24 10.3	53 22.8	134 57.8	98 42.2	232 100.0
7. 養護学校・病院との連携	6 2.6	16 6.9	23 9.9	28 12.1	60 25.9	133 57.3	99 42.7	232 100.0
8. 行政・ハローワーク等との連携	37 15.9	36 15.5	30 12.9	11 4.7	14 6.0	128 55.2	104 44.8	232 100.0
9. NPO・ボランティアとの連携	5 2.2	8 3.4	20 8.6	31 13.4	63 27.2	127 54.7	105 45.3	232 100.0
10. その他	2 0.9	3 1.3	7 3.0	0 0.0	1 0.4	13 5.6	219 94.4	232 100.0

※上段：回答数、下段：全体の構成比(%)

就職困難者の雇用促進の取り組みに関しては、「取り組み＝雇用」ではないものの、次の段階としての「雇用」を意識されており、促進策に関する情報提供・周知徹底・協力依頼をより一層充実していく必要がある。

問 4 貴事業所では、障害者や母子家庭の母親などの雇用に関して、どのような評価・イメージを持たれていますか。個人に関するのではなく、障害者や母子家庭の母親など全体としてとらえた場合について、お答えください。（複数回答）

障害者や母子家庭の母親などの雇用に関してのプラスの評価・イメージ（メリット）としては、「責任感が強い」25.4%、「細かいことにも集中力を発揮する」10.3%などがあげられている。また、マイナスの評価・イメージ（デメリット）は、「作業効率・能率が悪い」15.1%、「コミュニケーション不足」12.5%などがあげられている。

その他、「障害者や母子家庭の母親といった先入観にとらわれず一人ひとりの能力・人間性の問題としてとらえている」との意見が多くあげられている。また、障害者の評価・イメージとしては、「頑張っている」「まじめである」「前向きである」とのプラス評価と、「視野が狭い」「社会経験が少ないので自己中心的になりがち」「無理・応用がきかない」などのマイナス評価があげられている。さらに、母子家庭の母親については、「まじめである」「働く意欲が強い」などのプラス評価と、「おしゃべりでルーズ」「子供の関係で休みがち」といったマイナス評価があげられている。

評価・イメージ	デメリット	メリット
1. 集中力・持続性が足りない	8 (3.4%)	—
2. 細かいことにも集中力を発揮する	—	24 (10.3%)
3. 責任感が足りない	13 (5.6%)	—
4. 責任感が強い	—	59 (25.4%)
5. 時間が不規則・ルーズである	8 (3.4%)	—
6. 時間感覚がしっかりしている	—	10 (4.3%)
7. 作業効率・能率が悪い	35 (15.1%)	—
8. 改善・改良の意欲がすぐれている	—	9 (3.9%)
9. コミュニケーション不足	29 (12.5%)	—
10. 話題性が豊かである	—	3 (1.3%)
11. 自己中心的である	12 (5.2%)	—
12. 協調性がある	—	16 (6.9%)
13. 特に思いつかない	78 (33.6%)	—
回答総数	304	—
回答社数	175	—
不明・無回答	57 (24.6%)	—
全体	232 (100.0%)	—

※左：回答数、右（斜体数字）：構成比(%)

「子どもが小さいと子どもの病気で休まれることが多い」など採用に際してはマイナス面の影響が大きいと想定されることから、各種施策をや職業観の醸成、意識啓発などを充実する必要がある。

第1編 ヒアリング調査

問 5 貴事業所の現在の従業員数は、どのような状況にありますか。年齢層や職種・業務内容などに関して、できるだけ詳しく教えてください。

1. 過不足の状況

企業・事業所の従業員の過不足状況は、「不足」あるいは「不足気味」とされているのは、『20歳代』（合わせて28.5%）、『30歳代』（同22.0%）、『40歳代』（同9.1%）などとなっている。職種では、『営業職』（同11.2%）、『専門職』（同8.2%）、『技術職』（同8.1%）などが「不足」あるいは「不足気味」となっている。

一方、「余剰」あるいは「余剰気味」とされているのは、年齢的には、『50歳代』（合わせて36.2%）、『40歳代』（同22.8%）、『60歳代』（同15.5%）、『30歳代』（同13.8%）となっている。また、職種は、『管理職』（同22.4%）、『事務職』（同21.5%）、『技術職』（同9.1%）、『営業職』（同8.7%）などが「余剰」あるいは「余剰気味」となっている。さらに、業務内容としては、『庶務』（同11.6%）、『経理』『総務』（ともに同11.2%）などが「余剰」あるいは「余剰気味」となっている。

	1.不足	2.不足気味	3.適度	4.余剰気味	5.余剰	回答社数	無回答	全体
1. 20歳代	32 13.8	34 14.7	73 31.5	15 6.5	5 2.2	159 68.5	73 31.5	232 100.0
2. 30歳代	21 9.1	30 12.9	72 31.0	25 10.8	7 3.0	155 66.8	77 33.2	232 100.0
3. 40歳代	9 3.9	12 5.2	82 35.3	40 17.2	13 5.6	156 67.2	76 32.8	232 100.0
4. 50歳代	3 1.3	4 1.7	67 28.9	57 24.6	27 11.6	158 68.1	74 31.9	232 100.0
5. 60歳代	1 0.4	3 1.3	48 20.7	25 10.8	11 4.7	88 37.9	144 62.1	232 100.0
1. 営業職	9 3.9	17 7.3	80 34.5	18 7.8	2 0.9	126 54.3	106 45.7	232 100.0
2. 事務職	3 1.3	9 3.9	81 34.9	43 18.5	7 3.0	143 61.6	89 38.4	232 100.0
3. 管理職	3 1.3	3 1.3	76 32.8	43 18.5	9 3.9	134 57.8	98 42.2	232 100.0
4. 研究職	4 1.7	7 3.0	50 21.6	11 4.7	2 0.9	74 31.9	158 68.1	232 100.0
5. 技術職	8 3.4	11 4.7	47 20.3	16 6.9	5 2.2	87 37.5	145 62.5	232 100.0
6. 専門職	10 4.3	9 3.9	47 20.3	9 3.9	3 1.3	78 33.6	154 66.4	232 100.0
1. 経理	5 2.2	9 3.9	77 33.2	22 9.5	4 1.7	117 50.4	115 49.6	232 100.0
2. 総務	4 1.7	3 1.3	85 36.6	22 9.5	4 1.7	118 50.9	114 49.1	232 100.0
3. 庶務	2 0.9	3 1.3	81 34.9	23 9.9	4 1.7	113 48.7	119 51.3	232 100.0
4. 広報・宣伝	0 0.0	4 1.7	65 28.0	12 5.2	2 0.9	83 35.8	149 64.2	232 100.0
5. 情報処理	5 2.2	7 3.0	59 25.4	10 4.6	1 0.4	82 35.3	150 64.7	232 100.0

※上段：回答数、下段：全体の構成比(%)

2. 過不足の理由

企業・事業所の従業員の過不足理由をみると、年齢に関係なく業績の悪化・業務量の減少などに伴って人員を縮小（余剰）しているところが多くなっている。一方、医療機関では、看護師（看護婦）が年齢に関係なく不足しているとされており、タクシー会社でも、運転手が不足している。

年齢的には、『20 歳代』は、近年の採用抑制や早期退職勧奨制度による大量退職者の発生などで不足傾向にあるものの、一方では、定着率が悪い、応募が少ないと指摘されている。

『30 歳代』は、バブル期の入社で余剰傾向にあるとするとところと、その後の抑制の結果として不足しているとするところが見られる。

『40 歳代』及び『50 歳代』は、団塊の世代などであり、過去の大量採用の結果として全般的に余剰傾向にあり、リストラなどが実施・予定されているところがある。

『60 歳代』は 60 歳定年制の企業が多く、ビルメンテナンスなどは人数が多いものの、役員と再雇用による嘱託・契約社員などであり過不足に関係ない状況にある。

職種は、『営業職』『技術職』『専門職』などで「営業力の強化」「業務内容の拡充」などを不足の理由としているところが見られる。また、『事務職』『管理職』などは、業務量の減少や OA 化・効率化などにより余剰とするところが見られる。

業務内容については、『経理』『総務』『庶務』『広報・宣伝』は業務量の減少で余剰ととらえられている。また、『情報処理』については、本社で一括処理あるいは関連会社で処理されているところがある。

企業・事業所の従業員数については、バブル期などの採用の後遺症で全般的に余剰傾向にあり、社会経済情勢とも相まって「20 歳代」などで不足傾向にあるものの、新規採用は控えているところが多くなっている。また、40 歳代後半以降は、リストラ（予定も含む）対象とされており、リストラの結果として技術者の能力・経験等の不足が指摘されており、残ってほしい人材と辞めてほしい人材のミスマッチがうかがえる。

第1編 ヒアリング調査

1. 20 歳代	＜不足の理由＞世代交代、能力・経験等の不足、業務量の増大、業務内容拡充、業態変化、定着率が悪い、新規・新卒採用を抑制、応募が少ない、現場部門で不足 など
	＜余剰の理由＞能力・経験等の不足、業務量の減少、業務内容変化 など
2. 30 歳代	＜不足の理由＞世代交代、ポスト・役職の不足、業務量の増大、業務内容拡充、業態変化、新卒採用抑制、バブル後の採用抑制の影響、営業・現場が不足 など
	＜余剰の理由＞能力・経験等の不足、業務量の減少、業務内容変化、バブル期の入社 など
3. 40 歳代	＜不足の理由＞業務量の増大、業務内容拡充、採用抑制の結果、リストラの効果 など
	＜余剰の理由＞業務量の減少、業務内容変化、業態変化、大量採用の結果、事務系が余剰、リストラを予定 など
4. 50 歳代	＜不足の理由＞リストラ・採用抑制の結果 など
	＜余剰の理由＞世代交代、ポスト・役職の余剰、業務量の減少、業務内容変化、業態変化、大量採用の結果、ベビーブームの影響、退職者が少ない など
5. 60 歳代	＜不足の理由＞（60 歳定年制でない、役員・再雇用・嘱託などが在籍）
	＜余剰の理由＞業務量の減少、業務内容変化、業態変化 など
1. 営業職	＜不足の理由＞世代交代、業務量の増大、業務内容拡充、業態変化、販売員、若手が不足、採用抑制の結果、営業力強化、離職率が高い など
	＜余剰の理由＞業務量の減少 など
2. 事務職	＜不足の理由＞世代交代、業務内容拡充、定着率が悪い など
	＜余剰の理由＞ポスト・役職の余剰、業務量の減少、業務内容変化、業態変化、間接部門は縮小、派遣社員にシフト、OA 化・効率化を推進 など
3. 管理職	＜不足の理由＞（団塊の世代が退職すると不足するかも）
	＜余剰の理由＞世代交代、ポスト・役職の余剰、業務量の減少、業務内容変化 など
4. 研究職	＜不足の理由＞世代交代、業務内容拡充、業態変化 など
	＜余剰の理由＞業務量の減少 など
5. 技術職	＜不足の理由＞能力・経験等の不足、業務量の増大、業務内容拡充、定着率が悪い など
	＜余剰の理由＞業務量の減少、業務内容変化、工場の FA 化、海外生産移転 など
6. 専門職	＜不足の理由＞業務内容拡充、販売スペシャリスト など
	＜余剰の理由＞業務量の減少 など
1. 経理	＜不足の理由＞能力・経験等の不足、業務内容拡充、定年退職予定 など
	＜余剰の理由＞業務量の減少、業務内容変化 など
2. 総務	＜不足の理由＞
	＜余剰の理由＞業務量の減少、業務内容変化 など
3. 庶務	＜不足の理由＞
	＜余剰の理由＞業務量の減少、業務内容変化 など
4. 広報・宣伝	＜不足の理由＞
	＜余剰の理由＞業務量の減少、業務内容変化 など
5. 情報処理	＜不足の理由＞業務内容拡充 など
	＜余剰の理由＞業務量の減少 など

問 6 貴事業所では、母子家庭の母親や中高年齢者（おおむね 40 歳以上 60 歳未満の方）の雇用（中途採用含む）に関して、次のようなことを行われていますか。できるだけ詳しく教えてください。

1. 中途採用・新規採用に関して

母子家庭の母親や中高年齢者などを対象とする中途採用は、『採用あり』が 46.1%となっており、今後の『予定あり』が 37.1%となっている。

また、新規採用の方針・見通しとしては、『予定あり』が 35.8%、『予定なし』7.3%となっている。なお、無回答が 56.9%と多く、新規採用に関しては不明あるいは未決定であるものと思われる。

なお、中途採用の募集に関しては、公共職業安定所（ハローワーク）や求人誌・インターネットなどで公募しているところや、関連会社から大量に転籍してきたところなどがある。また、応募が少ないため毎年あるいは随時募集するところがある。

	中途採用の現状	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	採用あり	107	46.1	67.3
2	採用なし	52	22.4	32.7
	回答社数	159	68.5	100.0
	無回答	73	31.5	—
	全体	232	100.0	—

	中途採用の今後	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	予定あり	86	37.1	74.1
2	予定なし	30	12.9	25.9
	回答社数	116	50.0	100.0
	無回答	116	50.0	—
	全体	232	100.0	—

	新規採用の見通し	回答数	構成比(%) (無回答除く)	
1	予定あり	83	35.8	83.0
2	予定なし	17	7.3	17.0
	回答社数	100	43.1	100.0
	無回答	132	56.9	—
	全体	232	100.0	—

従業員数が余剰傾向にあり、業務量の減少、業態の変化などにより、中途採用・新規採用の予定があるのは、4 割弱の企業・事業所となっている。なお、流通業や運送業（タクシー）などでは、中途採用が今後も予定されている。

第1編 ヒアリング調査

2. 中途採用者の事例概要

企業・事業所での中途採用者状況は、概ね27社から総計77の事例が紹介されている。

年齢は、「50歳代」が総事例の35.1%と多く、「40歳代」32.5%、「30歳代」16.9%などとなっている。性別をみると、「男性」が73.3%、「女性」26.7%などとなっている。

中途採用の採用の基準としては、「経験や経歴」、「人柄・人間性・人格」、「技量・技術、資格、専門性」、「健康状態」、「協調性・社交性」などに関して面接で評価するところが多くなっている。また、「交通費を抑制するために通勤条件・居住地」、「乳児でなく小学生の子供のいる人を優先するために家族構成」を評価する企業もみられる。

中途採用者に求められる職種・分野としては、「一級建築士や二級建築士などの建築設計関係」、「プログラマーや情報処理技術者などのコンピューター関係」、「セールスエンジニアや営業経験者などの営業関係」、「医療分析機器や生化学精密機器を扱うことのできる研究開発関係」、「薬剤師や薬事申請などの保健医療関係」などがあげられている。

また、個別の職種としては、デザイナー、縫製経験者・技能者、マーケティング専門家、プロ販売員、設計・積算技術者、調理師、植木職人などがある。さらに、事務関係として、一般事務職、管理職、経理・簿記、人事、貿易実務者、用地取得実務者、債権管理者などがある。

		中途採用者	回答数	構成比 (%)
年 齢	1	20歳代	6	7.8
	2	30歳代	13	16.9
	3	40歳代	25	32.5
	4	50歳代	27	35.1
	5	60歳代	6	7.8
		総事例数	77	100.0
		回答社数	27	—

		中途採用者	回答数	構成比 (%)
性 別	1	男性	55	73.3
	2	女性	20	26.7
		総事例数	75	100.0
		回答社数	26	—

3. 中途採用者の入社時に配慮されたこと

中途採用者の入社時の配慮事項としては、おおむね次のようなことがあげられている。

<具体的内容>

- すぐに転勤させないこと
- 家族や子どもがいるので単身赴任などないように
- 転勤（単身赴任）の不安や家庭などに配慮
- 体力的にきついので施工管理で採用したが内勤にした
- 退勤時間に配慮
- 通える場所へ配属
- 職場で研究計画書を作成し、受け入れ側として研修を実施
- 今までの経験・専門性が生かせるように、ミスマッチのないような仕事を与えること
- 業務内容に配慮
- 前職の給与との格差に配慮
- 年齢に応じた賃金に配慮

中途採用者については、給与面、通勤・転勤面などを配慮しつつ、専門性・技術力・営業経験などで採用されている事例があり、職種や経験などによっては、可能性がある。

第1編 ヒアリング調査

4. 保育所・託児所等に関して

母子家庭の母親など乳幼児のいる従業員が安心して働くことができるために取り組んでいることとして、「保育所等の紹介・あっせん」を行っているという回答があったのは、1事業所であり、「企業内保育所・託児所を設置している」のは、医療機関の8事業所である。なお、府内の事業所にはないが本社に「企業内託児所」を設置しているところが2企業あり、現在はないがかつて府内の事業所に設置していたところとすると2企業あった。また、それ以外に、「時間短縮」や「育児休暇」、「保育費用の補助」などの取り組みがあげられている。

	保育所等の 紹介・あっせん	回答数	構成比 (%)
1	あり	1	0.4
2	なし	0	0.0
	回答社数	1	0.4
	無回答	231	99.6
	全体	232	100.0

	企業内託児施設	回答数	構成比 (%)
1	企業内託児施設あり	8	3.4
2	なし	46	19.8
	回答社数	54	23.3
	無回答	178	76.7
	全体	232	100.0

母子家庭に限らず、乳幼児などのいる世帯に対する支援策としての保育所や託児施設等の設置、あっせん・紹介などに関しては、医療機関などを除いて、該当者がいないとする企業・事業所も多く、総じて取り組みが弱いといえる。

5. 勤務延長制度・再雇用制度

勤務延長制度については、「あり」が 22.0%、「なし」が 19.0%となっており、再雇用制度は、「あり」が 66.8%、「なし」が 4.3%となっている。

勤務延長制度については、おおむね 60 歳定年に対して 63 歳あるいは 65 歳まで延長するとしており、形態としては「嘱託」が 10.3%となっている。

再雇用制度の形態としては、「嘱託」が 40.5%、「契約社員」が 9.1%などとなっており、その内容は 1 年契約が多く、「シニアスタッフ」などと呼称されている。

	勤務延長制度	回答数	構成比 (%)
1	あり	51	22.0
2	なし	44	19.0
	回答社数	95	40.9
	無回答	137	59.1
	全体	232	100.0

	勤務延長の形態	回答数	構成比 (%)
1	正社員	8	3.4
2	契約社員	6	2.6
3	準社員	1	0.4
4	嘱託	24	10.3
5	パート	2	0.9
	回答総数	41	17.7
	回答社数	37	15.9
	無回答	195	84.1
	全体	232	100.0

	再雇用制度	回答数	構成比 (%)
1	あり	155	66.8
2	なし	10	4.3
	回答社数	165	71.1
	無回答	67	28.9
	全体	232	100.0

	再雇用制度の形態	回答数	構成比 (%)
1	正社員	14	6.0
2	契約社員	21	9.1
3	嘱託	94	40.5
4	パート	14	6.0
5	顧問	2	0.9
6	シニアパートナー	1	0.4
	回答総数	146	62.9
	回答社数	133	57.3
	無回答	99	42.7
	全体	232	100.0

再雇用・勤務延長制度については、年金支給開始年齢の延長に応じて 1～3 年程度の期間に限定して比較的導入されている。

6. 大量定年対策について

団塊の世代などの大量定年に向けての対応としては、「(計画的な対応)あり」が22.8%「なし」5.6%となっている。また、早期退職勧奨制度が「あり」は28.0%、「なし」が6.5%となっている。

定年退職に備えての生活設計指導などについては、「あり」が31.0%となっており、その内容としては、「再就職支援会社」との契約による転職・転身の支援や「選択定年制度」の導入などがあげられている。

	計画的な対応	回答数	構成比 (%)
1	あり	53	22.8
2	なし	13	5.6
	回答社数	66	28.4
	無回答	166	71.6
	全体	232	100.0

	具体的内容	回答数	構成比 (%)
1	早期退職勧奨制度あり	65	28.0
2	なし	15	6.5
	回答社数	80	34.5
	無回答	152	65.5
	全体	232	100.0

1	退職後の生活設計指導あり	72	31.0
2	なし	7	3.0
	回答社数	79	34.1
	無回答	153	65.9
	全体	232	100.0

団塊の世代の大量定年対策としては、リストラや早期退職制度などを導入しているところや、検討中・検討する必要があるところが多くなっている。一部の企業・事業所では年齢バランスなどを考慮した採用計画に基づいて行われているところもみられるが、採用を抑制しているところが多く、今後の社会経済情勢によっては、人員(人材)が不足する企業・事業所が発生するものと推察される。

問 7 就職困難者等の雇用・就労を促進するために、貴社・貴事業所として考えられること、あるいは、国や府・市町村などに望まれること、地域社会などに期待されることなどをご自由にご発言ください。

障害者や母子家庭の母親など就職困難者等の雇用・就労を促進するための自由意見としては、おおむね次のようなことがあげられている。

なお、障害者や母子家庭の母親などの雇用に関しては、業績が厳しいので無理とするところや、業務内容などを勘案して安全性や接客の問題などから採用は難しいとするところが見られる。また、本人の希望、能力、やる気などを個別に判断して積極的に雇用しているところもみられる。

<具体的内容>

- ・ 助成金等に関して
- ・ 法定雇用率や法制度等に関して
- ・ トライアル雇用・職業訓練等に関して
- ・ 福祉・生活支援等の支援施策に関して
- ・ 行政による障害者雇用の促進等に関して
- ・ その他

《助成金等に関して》

- ☐ 助成金・補助金などの増額
- ☐ 短期雇用に対しても助成を
- ☐ 助成金などの手続きの簡素化
- ☐ 助成金などに関する周知徹底・情報提供を
- ☐ 助成金以外の報奨金制度などの創設を
- ☐ 中高年再教育制度を企業・事業所にとってメリットがあるものに
- ☐ 不況業界・企業に対する補助・助成を

《法定雇用率や法制度等に関して》

- ☐ 行政からの情報提供の強化・充実を。
- ☐ ハローワーク、府・協会などへの各種申請書類の一本化を
- ☐ グループ企業（子会社等）全体としての法定雇用率の算定を
- ☐ 男女雇用均等法はない方がよい
- ☐ 雇用を継続できない時に、公的に一時受け入れることのできる場がほしい
- ☐ 経営者等に対する啓発・教育の充実を
- ☐ 法制度（法定雇用率）を見直してほしい

第1編 ヒアリング調査

《トライアル雇用・職業訓練等に関して》

- ☐ トライアル雇用期間の公的補助と人員サポートを
- ☐ インターンシップ・トライアル雇用制度などの周知徹底を
- ☐ 気軽に実習を行えるような制度
- ☐ 能力開発制度・職業訓練所の充実
- ☐ 資格取得のための公的な制度を
- ☐ 社会人としての基礎・ルールの訓練を
- ☐ 養護学校などで職業観の育成を

《福祉・生活支援等の支援施策に関して》

- ☐ 保育所の定員の増加を
- ☐ 託児所の整備に対する補助等の充実を
- ☐ 行政による応援・サポート体制、ジョブコーチなどの充実を
- ☐ 公的な送迎など通勤の手段の確保を

《行政による障害者雇用の促進等に関して》

- ☐ 民間はこれ以上無理なので、行政が積極的に雇用をしてほしい
- ☐ 窓口業務など行政による外注の推進を
- ☐ 現場の声や意見を聞きにきてほしい
- ☐ 各種障害者団体・外部団体を統廃合すべき

《その他》

- ☐ ハローワークでの募集の職種を限定した方がよい（例：服飾デザイナー等）
- ☐ 障害者雇用は社会全体で考える必要がある
- ☐ 社会への啓発を充実すべき
- ☐ 一般競争入札では障害者雇用は難しい
- ☐ 内部のバリアフリー化ができていない
- ☐ 障害者雇用開発協会から表彰されたように、これからも前向きに取り組んでいく
- ☐ 賃貸ビルであり設備改善等ができない
- ☐ 外注は大阪府下に限定しないのであれば可能かも
- ☐ 総務は本社がメインで詳細はわからない

3) 就職困難者（障害者等）雇用意向調査ヒアリングシート

就職困難者（障害者等）雇用意向調査

ヒアリングシート

平成 13 年 11 月

各 位

大阪府商工労働部雇用推進室

平素は、大阪府の労働行政にご理解・ご協力賜りありがとうございます。

本調査は、8 月に実施し、ご回答いただきました「就職困難者（障害者等）雇用意向調査アンケート」の結果を受けて、就職困難者等の雇用・就労を支援するための方策の具体的な検討の基礎資料を得るために実施しているものです。

ご多用の中恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解の上、調査員が後日改めてご連絡の上、お伺いさせていただきますので、ヒアリングシートにお目通しいただき、必要な資料につきましては、ご用意いただきますようお願いいたします。

なお、調査全般に関しまして、ご質問等がございましたら、下記にご連絡ください。

調査主体 大阪府商工労働部雇用推進室企画課

電話 06-6941-0351（内線 2819、担当 谷口）

FAX 06-6944-6758

実施担当 （株）関西総合研究所

電話 06-6945-5871（担当 池田、出口）

第1編 ヒアリング調査

問1 就職困難者等の就労の場や生きがいの場を確保するため、従来型の雇用にとらわれることなく、身近な地域において職域などを開拓することが必要ととらえられています。そのためには、アンケートでもご回答いただいたような業務内容に関して、外注・委託化をしていただくことが前提になるものと考えています。

そこで、改めて、以下のような業務内容に関して、外注・委託化の可能性と想定される業務量、実現のための課題・問題点などをお教えてください。

※貴事業所でご回答できる範囲でかまいません。

＜業務内容＞

1. データ処理・入力
2. ホームページ作成・管理
3. 設備・機器のメンテ
4. 印刷業務（名刺）
5. チラシ等の作成・印刷
6. 受付
7. 清掃
8. 鉢植え・植栽管理等
9. 郵便物管理・配布
10. 経理処理（記帳・伝票処理等）
11. その他（具体的にお答えください）

《判断の目安等》

※可能性：自社で可能、関連会社で可能、当業者で可能、わからない、可能性なし

※見込み量：毎日、週単位、月単位、不定期、未定、なし

※アウトソーシングに際しての課題・問題（具体的に）

問2 貴事業所等において、雇用されている障害者や母子家庭の母親などの就職（あるいは中途障害等になられた時）や雇用を継続する時などにどのようなことが問題となりましたか。できるだけくわしくお教えてください。

《具体的な聞き取り内容》

1. 対象者〔障害者（部位・種別等）、母子家庭（認知時期・子どもの年齢等）
2. 入社年・年齢・性別、現在の役職・職務内容（できるだけ具体的）
3. 以前の職歴・所属等
4. 特定求職者雇用開発助成金等の利用状況、職場適応指導の状況
5. 人事上の配慮事項（時間、相談者、通勤手段等）、施設・設備の改良・改善状況
6. その他（入社時等に問題になったことなど）

問 3 貴事業所では、障害者や母子家庭などの雇用促進に関する次のような取り組みにどのような対応をされていますか。できるだけ詳しく教えてください。

＜取組内容＞

1. 職場実習・訓練生の受け入れ
2. 専門の相談体制・人員の確保
3. 授産施設・作業所等への外注
4. 障害者等の事業起こしへの支援
5. 関係団体・機関との連携
6. 家族・保護者との連携
7. 養護学校・病院等との連携
8. 行政・ハローワーク等との連携
9. NPO・ボランティアとの連携
10. その他（具体的に）

《協力・連携の現状、今後の可能性》

※現 状：定期的に、必要に応じて、問題がある時、連絡先のみ、ほとんどなし、全くなし

※可能性：積極的に、可能な範囲で、状況・内容に応じて、わからない・別途検討、なし

問 4 貴事業所では、障害者や母子家庭の母親などの雇用に関して、どのような評価・イメージを持たれていますか。個人に関するのではなく、障害者や母子家庭の母親など全体としてとらえた場合について、お答えください。

＜想定されるメリット・デメリット＞

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 集中力・持続性が足りない | 2. 細かいことにも集中力を発揮する |
| 3. 責任感が足りない | 4. 責任感が強い |
| 5. 時間が不規則・ルーズである | 6. 時間感覚がしっかりしている |
| 7. 作業効率・能率が悪い | 8. 改善・改良の意欲がすぐれている |
| 9. コミュニケーション不足 | 10. 話題性が豊かである |
| 11. 自己中心的である | 12. 協調性がある |
| 13. 特に思いつかない | |

第1編 ヒアリング調査

問5 貴事業所の現在の従業員数は、どのような状況にありますか。年齢層や職種・業務内容などに関して、できるだけ詳しく教えてください。

＜過不足の状況＞

- | | |
|-----------|---|
| 1. 年齢・年代層 | 20 歳代
30 歳代
40 歳代
50 歳代
60 歳代 |
| 2. 職 種 | 営業職
事務職
管理職
研究職
技術職
専門職
その他 |
| 3. 業務内容 | 経理
総務・庶務
広報・宣伝
情報処理
その他 |

《判断の目安等》

※過不足：不足、不足気味、適度、余剰気味、余剰、わからない

※理 由：世代交代、ポスト・役職、能力・経験、業務量・内容変化、業態変化

問 6 貴事業所では、母子家庭の母親や中高年齢者（おおむね 40 歳以上 60 歳未満の方）の雇用（中途採用含む）に関して、次のようなことを行われていますか。できるだけくわしくお教えてください。

＜雇用促進策＞

1. 年齢制限を設定していない中途採用（正社員・嘱託・パートに限らず）

《中途採用を行われている場合》

- ① 最近の応募・採用状況
- ② 今後の採用方針・意向
- ③ 新規採用（新卒）に関する方針・見通し
- ④ 事例（1～2 名：入社年・年齢・性別、必要とされた職種・分野・資格・技能、現在の職務内容、以前の職歴、採用規準、入社時の配慮事項 など）

2. 保育所や託児所等のあっせん・紹介

《具体的な事例》

- ① 施設種類・契約等の関係、子どもの年齢、世帯の状況
- ② あっせん・紹介の内容

3. 企業内託児施設等の優先利用

《施設の概要》

- ① 定員・対象者・立地場所
- ② 料金・利用時間等

4. 勤務延長制度（定年に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度）

《制度の概要》

- ① 導入経緯・時期・対象年齢
- ② 雇用形態（正社員・契約・嘱託・パート等）・給与体系等

5. 再雇用制度（定年年齢に達した者を一旦退職させた後、再び雇用する制度）

《制度の概要》

- ① 導入経緯・時期・対象年齢
- ② 雇用形態（正社員・契約・嘱託・パート等）・給与体系等

6. 団塊の世代を見据えた近い将来の大量定年対策

《対応策の内容》

- ① 採用計画・人員配置、退職金等の資金繰り
- ② 早期退職勧奨、将来の生活設計指導・助言等

第1編 ヒアリング調査

問7 就職困難者等の雇用・就労を促進するために、貴社・貴事業所として考えられること、あるいは、国や府・市町村などに望まれること、地域社会などに期待されることなどをご自由にご発言ください。

《想定される取組事例》

- ◇特例子会社の設置・運営
- ◇ジョブコーチ・ジョブアシスタントの確保
- ◇施設改善・改良等に関する費用補助
- ◇雇用奨励助成金等の増額
- ◇日常的なサポート・応援体制 など

以上で終わります。ご協力ありがとうございました。

後日、担当者がお伺いし、内容等につきまして詳細におたずねさせていただきますので、その時までにご覧いただきますようよろしくお願いいたします。

就職困難者（障害者等）雇用意向調査

＜第2編 アンケート調査＞

1) 就職困難者（障害者等）雇用意向調査（アンケート調査）の概要

1. 調査の目的

大阪府では、障害者、母子家庭の母親、中高年齢者、同和地区住民など働く意欲を持ちながら、雇用・就労に至る前段階において複合的な就労阻害要因により、雇用・就労に結びつきにくい人びと（以下「就職困難者等」と呼ぶ）を対象に、雇用・就労の促進を図るため『地域就労支援事業』の創設に取り組んでいる。この事業は、市町村が主体となって、就職困難者等に就労支援のさまざまなメニューを提供することにより、地域の関係機関との協力・連携・支援のもと、就職困難者等の自立生活の実現をめざすものである。

本調査は、『地域就労支援事業』の関連調査として、(社)同和地区人材雇用開発センターの会員企業に対して、企業側から見た就職困難者等の雇用・就労に関する現状や考え方などを把握し、新たな視点からの就職困難者等の雇用の可能性を探ることを目的として実施したものである。

2. 調査の方法

平成 13 年 7 月 1 日時点で、(社)同和地区人材雇用開発センターの会員である 991 企業を対象とし、郵送による配布・回収を行った。

また、アンケート票は、平成 13 年 6 月 1 日を基準日として、記入していただいた。

3. 実施期間

アンケート票は、平成 13 年 8 月 24 日に郵送し、9 月 7 日を締め切り日として郵送回収を行った。ただし、延着したものも、可能な限り集計に加えている。

4. 配布・回収数

991 票配布のうち、2 票が不到着であったため、実質配布数は 989 票となっている。回収数は 565 票であり、うち有効回答数 564 票であった。

配布数	不到着	実質配布数	回収数	回収率	有効回答数	有効回答率
991	2	989	565	57.1%	564	57.0%

5. 集計上、配慮した事項

問 7-3 および問 15 では、「3 つまでに○」という設定となっているが、それにも関わらず 3 つ以上○をつけていた場合もすべて有効回答とみなした。

注：比率はすべて百分率(%)で表し、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出したため、構成比の合計が 100%にならないことがある。

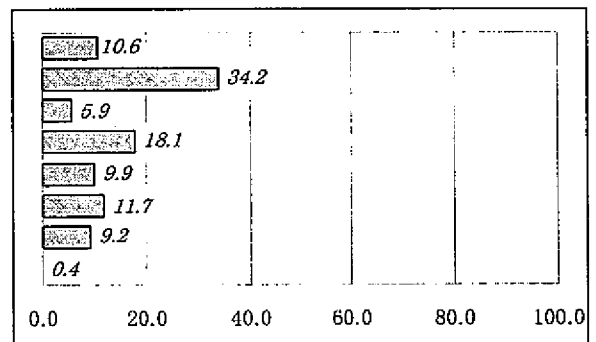
2) 就職困難者（障害者等）雇用意向調査（アンケート調査）の結果

1. 企業（事業所）属性について

問2 貴事業所の産業分類をお答えください。

回答のあった事業所の産業分類は、「製造業」が34.2%と最も多い。次いで、「卸売・小売業、飲食店」（18.1%）、「サービス業」（11.7%）、「建設業」（10.6%）となっている。

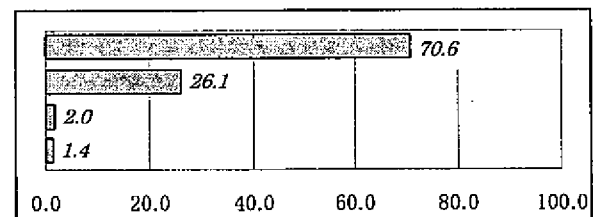
No.	事業所の産業分類	回答数	構成比(%)
1	建設業	60	10.6
2	製造業	193	34.2
3	運輸・通信業	33	5.9
4	卸売・小売業、飲食店	102	18.1
5	金融・保険業、不動産業	56	9.9
6	サービス業	66	11.7
7	その他の産業	52	9.2
	不明・無回答	2	0.4
	回答社数	562	99.6
	全体	564	100.0



問3 貴事業所の位置付けをお答えください。

事業所の位置付けは、「本社」が70.6%、「支社・支店・事業所」が26.1%、「その他」が2.0%となっている。

No.	事業所の位置づけ	回答数	構成比(%)
1	本社	398	70.6
2	支社・支店・事業所	147	26.1
3	その他	11	2.0
	不明・無回答	8	1.4
	回答社数	556	98.6
	全体	564	100.0



第2編 アンケート調査

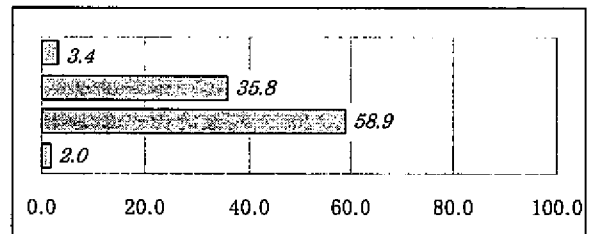
問4 貴事業所の従業員数は何人ですか。(6月1日現在でご記入ください)

事業所の従業員数は、回答のあった事業所間に大きな格差があり（従業員数の最も多いところは5万人以上、最も少ないところは5人）、平均は1,274人となっている。正社員の平均は812人となっている。

従業員数	総計	正社員	契約社員	臨時的雇用者	パートタイマー	出向社員	派遣労働者	その他
合計	704,637	440,249	20,126	7,818	74,885	15,388	10,009	13,384
平均	1,274	812	82	77	252	73	56	159
回答社数	553	542	245	101	297	211	179	84
不明・無回答	11	22	319	463	267	353	385	480
全体	564	564	564	564	564	564	564	564

事業所の従業員数により分類した事業所の規模は、「小規模企業（1人～20人以下）」は3.4%、「中小企業（20人～300人以下）」は35.8%、「大企業（300人～）」は58.9%となっている。

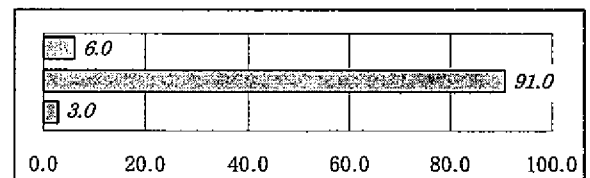
No.	事業所の規模	回答数	構成比(%)
1	小規模企業（1人～20人以下）	19	3.4
2	中小企業（20人～300人以下）	202	35.8
3	大企業（300人～）	332	58.9
	不明・無回答	11	2.0
	回答社数	553	98.0
	全体	564	100.0



問5 貴事業所（貴社）は特例子会社を設置されていますか。

特例子会社を「設置している」事業所は6.0%、「設置していない」事業所は91.0%となっている。

No.	特例子会社の有無	回答数	構成比(%)
1	設置している	34	6.0
2	設置していない	513	91.0
	不明・無回答	17	3.0
	回答社数	547	97.0
	全体	564	100.0

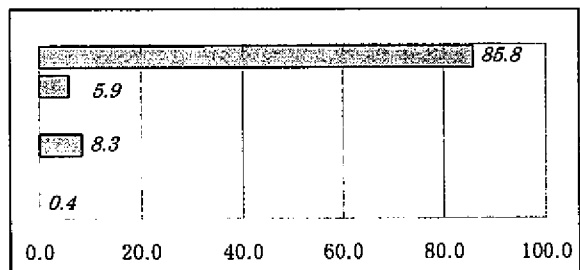


2. 障害者雇用について

問 6-1 6 月 1 日現在、障害者（中途障害者含む）を雇用されていますか。

障害者（中途障害者を含む）を「現在、雇用している」が 85.5%と最も多く、次いで「現在も過去も雇用したことがない」（8.3%）、「現在は雇用していないが、かつては雇用していた」（5.9%）となっており、障害者の雇用経験のある事業所が 9 割以上を占めている。

No.	障害者の雇用の有無	回答数	構成比(%)
1	現在、雇用している	482	85.5
2	現在は雇用していないが、かつては雇用していた	33	5.9
3	現在も、過去も雇用したことがない	47	8.3
	不明・無回答	2	0.4
	回答社数	562	99.6
	全体	564	100.0



《現在、障害者を雇用している事業所のみ回答》

問 6-2 雇用されている障害者の障害種別・部位別に、わかる範囲で結構ですので人数をご記入ください。（ここでいう「中途障害者」とは、事業主に雇用された後に労働災害、交通事故等により身体障害者となった労働者をいいます）。

雇用されている障害者が採用されている部門としては、「製造・検査部門」「管理事務部門（経理、人事、購買管理等）」などがあげられる。

■身体障害者

視覚障害の人の採用が最も多いのは「管理事務部門（経理、人事、購買管理等）」で、最も多い事業所で合計 105 人（平均 2 人）となっている。次いで多いのが「その他」（合計 82 人・平均 2 人）、「製造・検査部門」（合計 43 人・平均 2 人）などであり、視覚障害者全体では、合計 335 人（平均 2 人）となっている。

聴覚障害の人については、「製造・検査部門」が合計 604 人（平均 11 人）と最も多く、次いで「管理事務部門（経理、人事、購買管理等）」（合計 305 人・平均 3 人）、「その他」（合計 88 人・平均 3 人）などが多く、全体では合計 1,331 人（平均 6 人）となっている。

音声・言語・そしゃく障害の人については、「管理事務部門（経理、人事、購買管理等）」が合計 35 人（平均 2 人）、「製造・検査部門」が合計 32 人（平均 2 人）と多く、全体では合計 113 人（平均 2 人）となっている。

肢体不自由の人については、「管理事務部門（経理、人事、購買管理等）」が合計 1,073 人（平均 4 人）と最も多く、次いで「製造・検査部門」（合計 500 人・平均 5 人）、「その他」（合計 487 人・平均 5 人）が多く、全体では合計 3,812 人（平均 9 人）となっている。

内部機能障害の人については、「管理事務部門（経理、人事、購買管理等）」が合計 484 人（平均 3 人）と最も多く、次いで「営業・販売部門（営業補助等含む）」（合計 248 人・平均 2 人）、「製造・検査部門」が（合計 205 人・平均 3 人）が多く、全体では合計 1,522 人（平均 5 人）となっ

第2編 アンケート調査

ている。

以上のうち、中途障害者については、「管理事務部門（経理、人事、購買管理等）」（合計 387 人・平均 3 人）、「製造・検査部門」（合計 243 人・平均 4 人）、「営業・販売部門（営業補助等含む）」（合計 161 人・平均 2 人）などが多く、全体では合計 1,069 人（平均 5 人）となっている。

■知的障害者

重度の知的障害の人については、「製造・検査部門」（合計 18 人・平均 2 人）、「その他」（合計 12 人・平均 2 人）の他、「接客・サービス部門」（合計 6 人・平均 2 人）、「管理事務部門（経理、人事、購買管理等）」（合計 5 人・平均 2 人）も比較的多くなっている。全体では、合計 61 人（平均 2 人）となっている。

その他の知的障害の人については、「製造・検査部門」（合計 107 人・平均 4 人）が最も多く、次いで「その他」（合計 72 人・平均 4 人）が多く、全体では合計 244 人（平均 4 人）となっている。

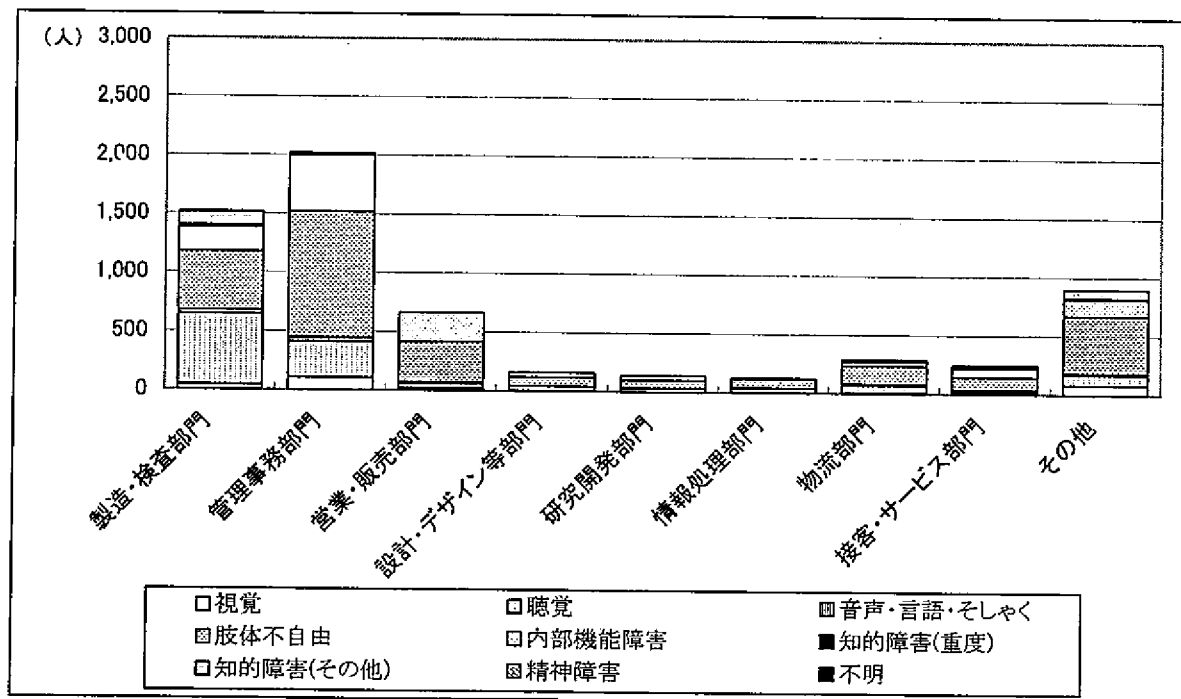
■重複障害者

なお、身体障害者と知的障害を有する重複障害の人については、「製造・検査部門」（合計 29 人・平均 5 人）、「管理事務部門（経理、人事、購買管理等）」（合計 22 人・平均 4 人）が多く、全体では合計 59 人（平均 5 人）となっている。

■精神障害者

精神障害の人については、「製造・検査部門」（合計 8 人・平均 3 人）、「接客・サービス部門（飲食業、小売業の接客業務）」「その他」（ともに合計・平均 1 人）についてのみ、回答が得られている。

《障害者の雇用状況（合計人数）》



就職困難者（障害者等）雇用意向調査

		身体障害者						知的障害者		左のう ち重複 障害者	精神 障害者	不明	計
		視覚	聴覚	音声・ 言語・ そしゃく	肢体 不自由	内部機 能障害	左のう ち中途 障害者	重度	その他				
製造・検査部門	回答社数	26	57	15	102	72	56	11	30	6	3	1	136
	合計	43	604	32	500	205	243	18	107	29	8	1	
	平均	2	11	2	5	3	4	2	4	5	3	1	
管理事務部門 (経理、人事、購 買管理等)	回答社数	53	92	22	243	180	128	3	8	5	0	1	316
	合計	105	305	35	1,073	484	387	5	10	22	0	1	
	平均	2	3	2	4	3	3	2	1	4	-	1	
営業・販売部門 (営業補助等含 む)	回答社数	15	23	7	103	114	76	1	1	1	0	0	173
	合計	23	37	11	342	248	161	1	1	2	0	0	
	平均	2	2	2	3	2	2	1	1	2	-	-	
設計・デザイン等 部門(CAD、DTP 等操作含む)	回答社数	3	25	0	44	23	23	0	0	2	0	0	64
	合計	4	39	0	76	42	33	0	0	3	0	0	
	平均	1	2	-	2	2	1	-	-	2	-	-	
研究開発部門 (研究部門での補 助等含む)	回答社数	1	14	0	29	21	17	1	1	0	0	0	39
	合計	1	30	0	71	36	29	1	1	0	0	0	
	平均	1	2	-	2	2	2	1	1	-	-	-	
情報処理部門	回答社数	6	22	1	52	15	13	0	1	0	0	0	81
	合計	6	33	2	71	16	15	0	1	0	0	0	
	平均	1	2	2	1	1	1	-	1	-	-	-	
物流部門 (配送、集荷、在 庫管理等)	回答社数	8	32	6	67	24	23	4	6	0	0	0	91
	合計	8	61	14	153	32	32	4	17	0	0	0	
	平均	1	2	2	2	1	1	1	3	-	-	-	
接客・サービス部 門(飲食業、小売業 等の接客業務)	回答社数	9	8	2	29	24	10	3	8	0	1	2	44
	合計	16	17	6	103	78	40	6	20	0	1	2	
	平均	2	2	3	4	3	4	2	3	-	1	1	
その他	回答社数	45	35	3	104	62	38	8	17	3	1	0	145
	合計	82	88	12	487	143	129	12	72	3	1	0	
	平均	2	3	4	5	2	3	2	4	1	1	-	
計	回答社数	138	211	50	406	320	213	28	64	13	5	4	480
	合計	335	1,331	113	3,812	1,522	1,069	61	244	59	10	4	
	平均	2	6	2	9	5	5	2	4	5	2	1	
不明・無回答													2
障害者を雇用して いない企業 (非該当)													82
全体													564

■「その他」の主な回答

- | | | |
|-------------|-----------|----------|
| ○警備 | ○福祉事業部門 | ○清掃業務 |
| ○高速道路料金徴収業務 | ○事務及びビル管理 | ○マッサージ |
| ○軽作業 | ○掃除 | ○外来受付 |
| ○医療技術者 | ○電話交換 | ○施設の管理業務 |
| ○自動車運転手 | ○調理業務 | ○医事業務 |
| ○駐車場管理業務 | | |

第2編 アンケート調査

《産業分類別 障害者の雇用状況》

障害者を雇用されている事業所を産業分類別にみると、「製造業」「卸売・小売業、飲食店」「金融・保険業、不動産業」に採用がみられる結果となっている。

■身体障害者

視覚障害の人の採用が最も多いのは「製造業」（合計 87 人・平均 2 人）であり、次いで多いのが「卸売・小売業、飲食店」（合計 72 人、平均 2 人）となっている。全体では、合計 288 人（平均 2 人）となっている。

聴覚障害の人については、「製造業」が合計 783 人（平均 6 人）と最も多く、次いで「金融・保険業、不動産業」（合計 158 人・平均 6 人）、「卸売・小売業、飲食店」（合計 104 人・平均 2 人）などが多くなっている。全体では、合計 1,214 人（平均 4 人）となっている。

音声・言語・そしゃく障害の人については、「製造業」（合計 47 人・平均 2 人）が最も多く、次いで「サービス業」（合計 20 人・平均 2 人）が多くなっている。全体では、合計 112 人（平均 2 人）となっている。

肢体不自由の人については、「製造業」が合計 1,007 人（平均 3 人）と最も多く、次いで「金融・保険業、不動産業」（合計 560 人・平均 9 人）、「卸売・小売業、飲食店」（合計 523 人・平均 4 人）、が多い。全体では、合計 2,876 人（平均 4 人）となっている。

内部機能障害の人については、「製造業」が合計 502 人（平均 2 人）と最も多く、次いで「卸売・小売業、飲食店」（合計 264 人・平均 3 人）が多くなっている。全体では、合計 1,284 人（平均 2 人）となっている。

以上のうち、中途障害者については、「製造業」（合計 423 人・平均 3 人）が最も多く、次いで「卸売・小売業、飲食店」（合計 140 人・平均 2 人）が多い。全体では、合計 1,069 人（平均 3 人）となっている。

■知的障害者

重度の知的障害の人については、「製造業」（合計 25 人・平均 1 人）の他、「卸売・小売業、飲食店」（合計 17 人・平均 2 人）、「サービス業」（合計 5 人・平均 2 人）の回答があった。

その他の知的障害の人については、「製造業」（合計 122 人・平均 3 人）が最も多く、次いで「卸売・小売業、飲食店」（合計 86 人・平均 4 人）が多くなっている。全体では、合計 229 人（平均 3 人）となっている。

■重複障害者

以上のうち、重複障害の人については、「製造業」（合計 34 人・平均 3 人）、「金融・保険業、不動産業」（合計 20 人・平均 10 人）が多くなっている。全体では、合計 59 人（平均 3 人）となっている。

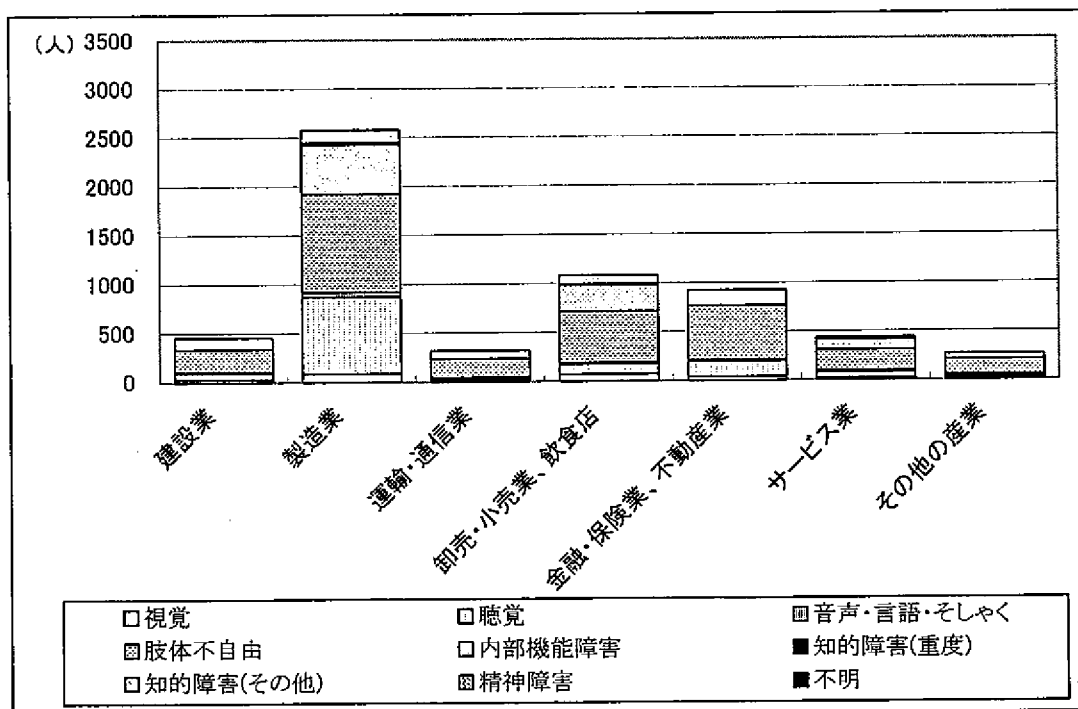
■精神障害者

精神障害の人については、「製造業」（合計 8 人・平均 3 人）、「サービス業」（合計 2 人・平均 1 人）についてのみ、回答が得られている。

就職困難者（障害者等）雇用意向調査

		身体障害者						知的障害者		左のう ち重複 障害者	精神 障害者	不明	計
		視覚	聴覚	音声・ 言語・ そしゃく	肢体 不自由	内部機 能障害	左のう ち中途 障害者	重度	その他				
建設業	回答社数	15	31	6	101	74	65	0	2	3	0	0	147
	合計	31	68	6	231	118	128	0	2	3	0	0	
	平均	2	2	1	2	2	2	-	1	1	-	-	
製造業	回答社数	56	134	23	306	208	158	18	39	10	3	1	428
	合計	87	783	47	1,007	502	423	25	122	34	8	1	
	平均	2	6	2	3	2	3	1	3	3	3	1	
運輸・通信業	回答社数	9	15	3	46	32	21	0	1	0	0	0	56
	合計	16	23	6	191	81	118	0	1	0	0	0	
	平均	2	2	2	4	3	6	-	1	-	-	-	
卸売・小売業、 飲食店	回答社数	36	56	9	138	98	57	10	22	1	0	0	206
	合計	72	104	14	523	264	140	17	86	1	0	0	
	平均	2	2	2	4	3	2	2	4	1	-	-	
金融・保険業、 不動産業	回答社数	21	27	3	62	44	36	0	0	2	0	1	81
	合計	39	158	11	560	156	131	0	0	20	0	1	
	平均	2	6	4	9	4	4	-	-	10	-	1	
サービス業	回答社数	18	32	11	68	43	27	3	6	1	2	2	105
	合計	24	55	20	209	105	96	5	16	1	2	2	
	平均	1	2	2	3	2	4	2	3	1	1	1	
その他の産業	回答社数	11	13	1	52	36	20	0	2	0	0	0	66
	合計	19	23	8	155	58	33	0	2	0	0	0	
	平均	2	2	8	3	2	2	-	1	-	-	-	
計	回答社数	166	308	56	773	535	384	31	72	17	5	4	1,089
	合計	288	1,214	112	2,876	1,284	1,069	47	229	59	10	4	
	平均	2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	1	
不明・無回答													2
障害者を雇用し ていない企業 (非該当)													82
全体													564

《産業分類別障害者の雇用状況（合計人数）》



第2編 アンケート調査

問6-3 雇用されている障害者の人数を、わかる範囲で結構ですのご記入ください。

「正社員」として雇用されている障害者は合計 4,809 人（平均 11 人）と最も多く、以下、「契約社員」（合計 560 人・平均 5 人）、「その他」（合計 370 人・平均 18 人）、「パートタイマー」（合計 366 人・平均 4 人）という順に多くなっている。全体では、合計 7,867 人（平均 17 人）となっている。

■特例子会社

特例子会社での雇用形態別の人数は、「正社員」（合計 241 人・平均 22 人）が最も多い他、「契約社員」（合計 17 人・平均 9 人）、「パートタイマー」（合計 12 人・平均 6 人）などとなっている。全体では、合計 359 人（平均 28 人）となっている。

■在宅勤務者

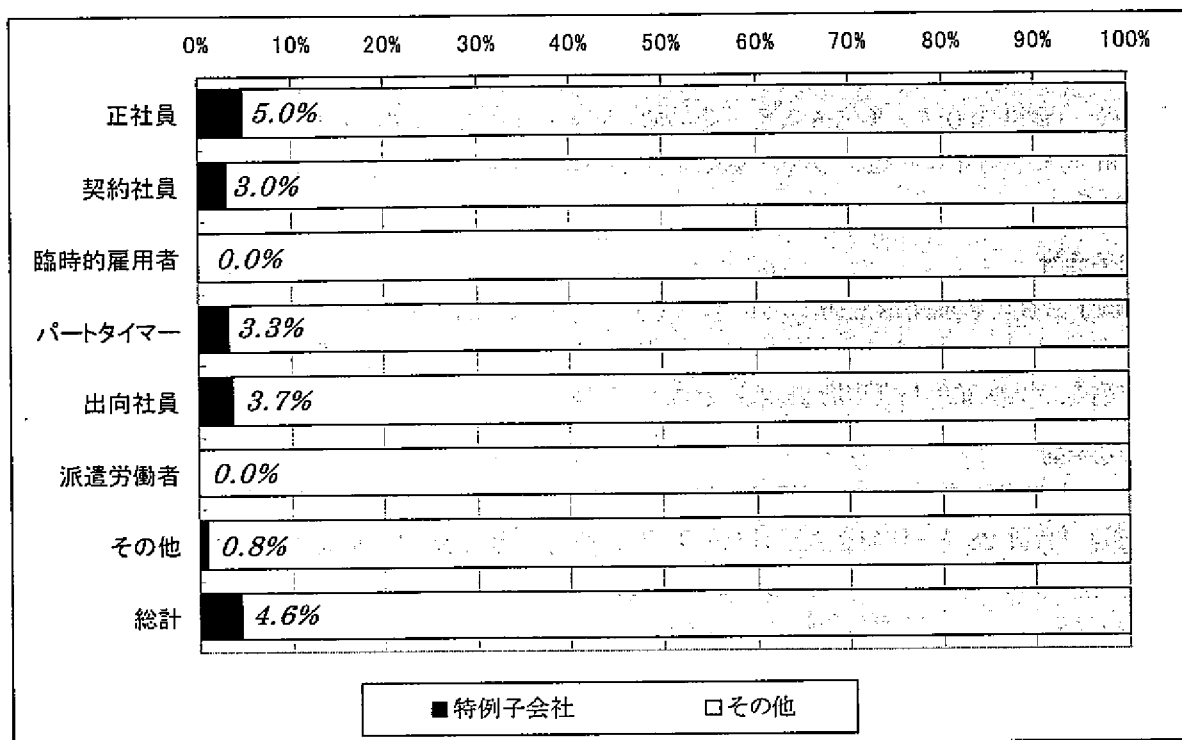
また、在宅勤務者としての雇用は、「正社員」（合計 813 人・平均 2 人）が特に多く、他には「契約社員」（合計 28 人・平均 2 人）、「パートタイマー」（合計 25 人・平均 1 人）などが比較的多い。全体では、合計 888 人（平均 3 人）となっている。

■中途障害者

また、中途障害者の雇用の形態としては、「正社員」が（合計 16 人・平均 5 人）、「契約社員」（合計 13 人・平均 2 人）が比較的多く、全体では合計 34 人（平均 5 人）となっている。

		総計	正社員	契約社員	臨時的雇用者	パートタイマー	出向社員	派遣労働者	その他
6月1日現在の障害者の人数	回答社数	476	442	112	19	89	18	2	21
	合計	7,867	4,809	560	47	366	81	2	370
	平均	17	11	5	2	4	5	1	18
特例子会社での雇用人数(内数)	回答社数	13	11	2	0	2	1	0	2
	合計	359	241	17	0	12	3	0	3
	平均	28	22	9	-	6	3	-	2
うち在宅勤務者(内数)	回答社数	11	7	6	0	1	0	0	2
	合計	888	813	28	0	25	14	2	2
	平均	3	2	2	-	1	-	-	2
うち中途障害者(内数)	回答社数	175	165	18	0	12	6	2	2
	合計	34	16	13	0	1	0	0	4
	平均	5	5	2	-	2	2	1	1
不明・無回答		6							
障害者を雇用していない企業(非該当)		82							
全体		564							

《6月1日現在の障害者の人数のうち、特例子会社で雇用されている割合》



第2編 アンケート調査

問7-1 障害者の雇用はどのようなルートで行われていますか。それぞれについて6月1日現在の障害者の人数をわかる範囲でご記入ください。

■身体障害者

身体障害者については、「ハローワーク」(合計 1,526 人・平均 7 人) が最も多く、次いで「中途障害者の継続雇用」(合計 1,013 人・平均 4 人)、「不明・わからない」(合計 842 人・平均 8 人)、「養護学校、各種教育機関」(合計 452 人・平均 5 人) が多くなっている。

■知的障害者

知的障害者については、「ハローワーク」(最大 115 人・平均 3 人) が最も多く、「養護学校、各種教育機関」(合計 53 人・平均 4 人)、「不明・わからない」(合計 26 人・平均 2 人) などが多くなっている。

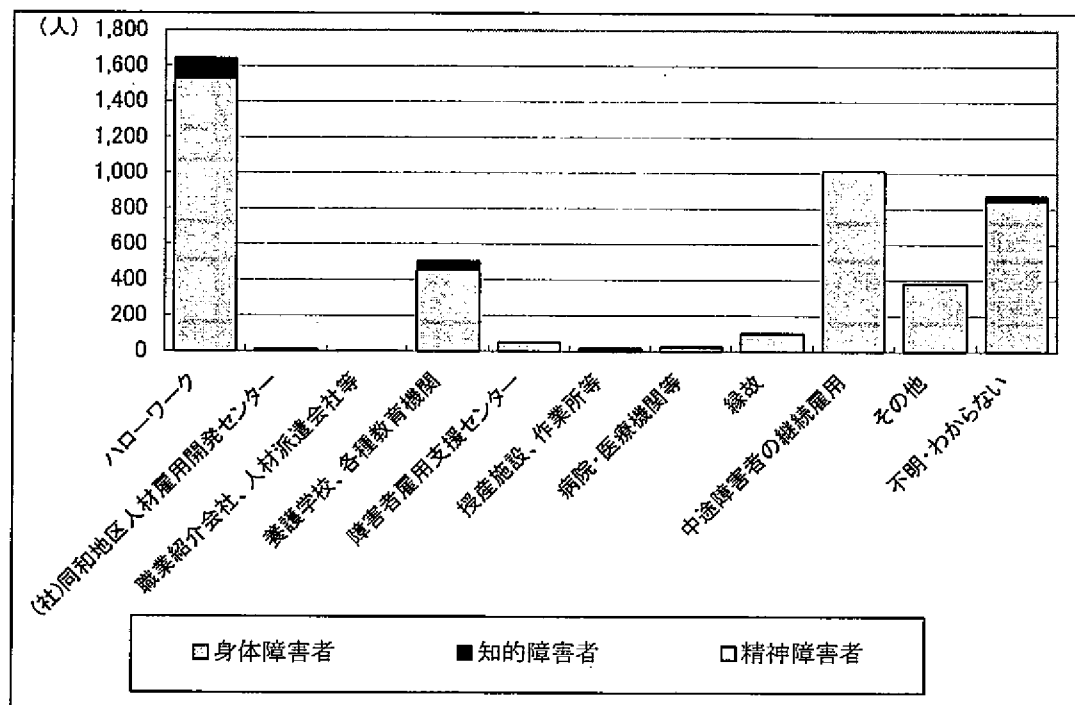
■重複障害者

なお、重複障害者については、「養護学校、各種教育機関」(合計 40 人・平均 6 人)、「ハローワーク」(合計 30 人・平均 2 人)、「中途障害者の継続雇用」(合計 22 人・平均 2 人) が比較的多くなっている。

■精神障害者

精神障害者については、「不明・わからない」が最も多いものの、「ハローワーク」「縁故」「その他」による雇用が各 1 社、1 名ずつとなっている。

《雇用のルート (合計人数)》



就職困難者（障害者等）雇用意向調査

		身体 障害者	知的 障害者	左のうち 重複 障害者	精神 障害者	計
ハローワーク	回答社数	211	34	14	1	221
	合計	1,526	115	30	1	
	平均	7	3	2	1	
(社)同和地区人材雇用開発センター	回答社数	8	1	0	0	8
	合計	10	5	0	0	
	平均	1	5	-	-	
職業紹介会社、人材派遣会社等	回答社数	7	0	0	0	7
	合計	7	0	0	0	
	平均	1	-	-	-	
養護学校、各種教育機関	回答社数	96	14	7	0	104
	合計	452	53	40	0	
	平均	5	4	6	-	
障害者雇用支援センター	回答社数	21	4	1	0	25
	合計	48	4	1	0	
	平均	2	1	1	-	
授産施設、作業所等	回答社数	3	1	0	0	4
	合計	13	9	0	0	
	平均	4	9	-	-	
病院・医療機関等	回答社数	6	0	0	0	6
	合計	22	7	0	0	
	平均	1	-	-	-	
縁故	回答社数	58	6	1	1	62
	合計	95	7	1	1	
	平均	2	1	1	1	
中途障害者の継続雇用	回答社数	229	1	9	0	229
	合計	1,013	1	22	0	
	平均	4	1	2	-	
その他	回答社数	79	2	3	1	80
	合計	382	2	6	1	
	平均	5	1	2	1	
不明・わからない	回答社数	106	15	3	2	108
	合計	842	26	9	7	
	平均	8	2	3	4	
計	回答社数	424	60	23	5	429
	合計	4,395	222	109	10	
	平均	10	4	5	2	
不明・無回答						53
障害者を雇用していない企業（非該当）						82
全体						564

■「その他」の主な回答

- 定期採用・一般応募（新聞広告、求人誌 等）
- 障害者雇用促進協会
- 大阪学生職業情報センター
- 関係会社・親会社からの転籍
- 出向・派遣社員

第2編 アンケート調査

問 7-2 雇用されている障害者（中途障害者含む）の方は、貴事業所に雇用される前はどこに在籍されていましたか。わかる範囲で結構ですので人数をご記入ください。

■身体障害者

身体障害者については、「他社・他企業」（合計 1,264 人・平均 6 人）が最も多く、次いで「不明・わからない」（合計 1,059 人・平均 9 人）、「自社」（合計 805 人・平均 4 人）、「養護学校、各種教育機関」（合計 741 人・平均 5 人）が多くなっている。

■知的障害者

知的障害者については、「養護学校、各種教育機関」（合計 85 人・平均 3 人）が最も多く、次いで「不明・わからない」（合計 34 人・平均 2 人）、「他社・他企業」（合計 29 人・平均 2 人）、「授産施設、作業所等」（合計 28 人・平均 4 人）、「在宅」（合計 20 人・平均 3 人）などが多くなっている。

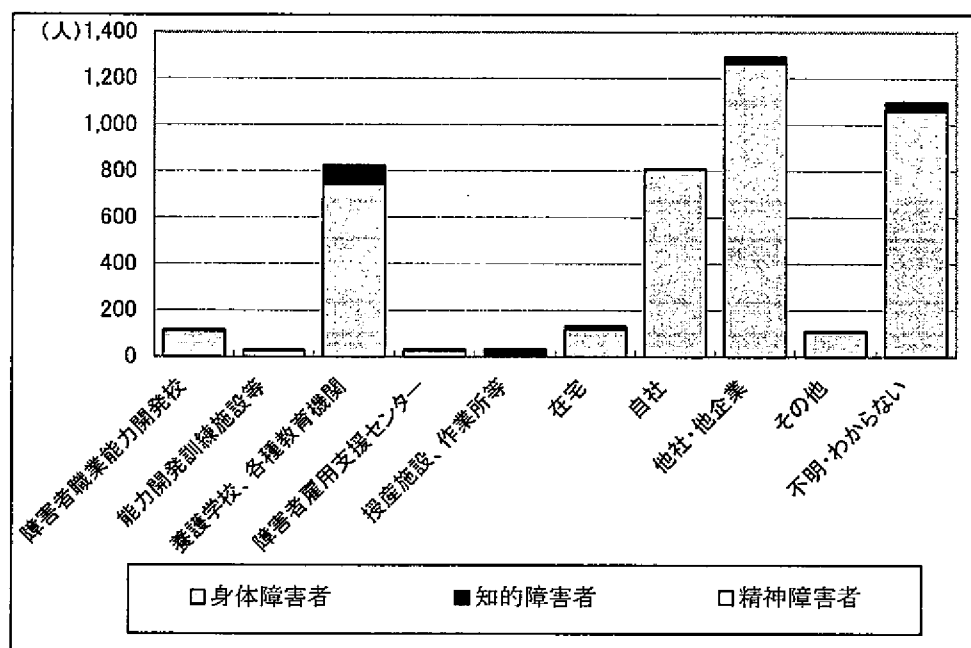
■重複障害者

なお、重複障害者については、「養護学校、各種教育機関」（合計 40 人・平均 6 人）が最も多く、次いで「不明・わからない」（合計 16 人・平均 3 人）、「自社」（合計 15 人・平均 4 人）、「他社・他企業」（合計 14 人・平均 1 人）も多くなっている。

■精神障害者

精神障害者については、「不明・わからない」（合計 7 人・平均 4 人）、と「他社・他企業」（合計 2 人・平均 1 人）となっている。

《以前に在籍していたところ(合計人数)》



就職困難者（障害者等）雇用意向調査

		身体障害者	知的障害者	左のうち重複障害者	精神障害者	計
障害者職業能力開発校	回答社数	52	8	1	0	56
	合計	109	9	1	0	
	平均	2	1	1	-	
能力開発訓練施設等	回答社数	13	5	2	0	18
	合計	25	7	2	0	
	平均	2	1	1	-	
養護学校、各種教育機関	回答社数	154	31	7	0	172
	合計	741	85	40	0	
	平均	5	3	6	-	
障害者雇用支援センター	回答社数	11	6	1	0	16
	合計	24	10	1	0	
	平均	2	2	1	-	
授産施設、作業所等	回答社数	4	8	0	0	11
	合計	7	28	0	0	
	平均	2	4	-	-	
在宅	回答社数	47	6	1	0	50
	合計	116	20	2	0	
	平均	2	3	2	-	
自社	回答社数	189	5	4	0	191
	合計	805	6	15	0	
	平均	4	1	4	-	
他社・他企業	回答社数	221	16	10	2	223
	合計	1,264	29	14	2	
	平均	6	2	1	1	
その他	回答社数	34	2	0	0	36
	合計	108	4	0	0	
	平均	3	2	-	-	
不明・わからない	回答社数	118	18	5	2	124
	合計	1,059	34	16	7	
	平均	9	2	3	4	
計	回答社数	426	63	18	4	431
	合計	4,257	232	91	9	
	平均	10	4	5	2	
不明・無回答						51
障害者を雇用していない企業（非該当）						82
全体						564

■「その他」の主な回答

- 自営業
- 学生
- 親会社より転籍
- 自社工場
- 大阪 INA 職業支援センター（知的障害者の職業訓練機関）

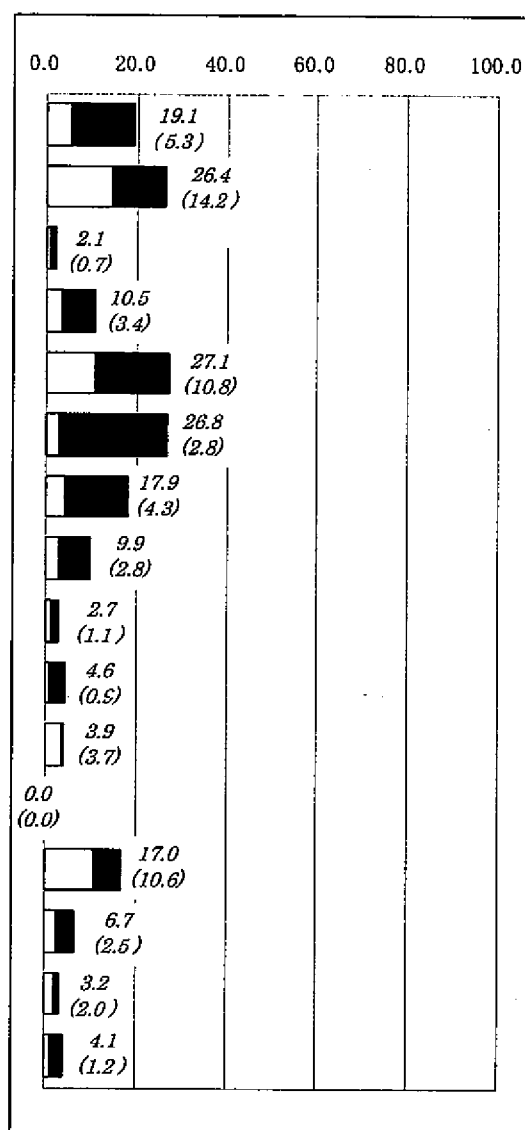
第2編 アンケート調査

問 7-3 障害者（中途障害者含む）を雇用されるに際して、どのような対応・配慮を必要とされましたか。障害者の種別ごとにそれぞれ3つまで○をつけてください。

身体障害者の場合、「工程、作業の単純化等作業内容への配慮」が27.1%と最も多く、次いで「コミュニケーション手段・方法への配慮」（26.8%）、「労働時間の弾力化（出勤時間・残業時間の調整等）」（26.4%）が多くなっている。

身体障害者のうち、中途障害者については、「労働時間の弾力化（出勤時間・残業時間の調整等）」が14.2%と最も多く、次いで「工程、作業の単純化等作業内容への配慮」（10.8%）、「休養等健康面への配慮」（10.6%）が多い。

		身体 障害者	うち、 中途 障害者
職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改修	回答数	108	30
	構成比	19.1	5.3
労働時間の弾力化（出勤時間・残業時間の調整等）	回答数	149	80
	構成比	26.4	14.2
通勤に配慮した住宅の確保	回答数	12	4
	構成比	2.1	0.7
通勤手段への配慮（送迎バス、駐車場の割り当て等）	回答数	59	19
	構成比	10.5	3.4
工程、作業の単純化等作業内容への配慮	回答数	153	61
	構成比	27.1	10.8
コミュニケーション手段・方法への配慮	回答数	151	16
	構成比	26.8	2.8
業務遂行を援助する者の配置	回答数	101	24
	構成比	17.9	4.3
職業生活に関する相談担当者の配置	回答数	56	16
	構成比	9.9	2.8
生活全般に関する相談担当者の配置	回答数	15	6
	構成比	2.7	1.1
障害者に対する研修・教育訓練等の実施	回答数	26	5
	構成比	4.6	0.9
医療機関等との連携	回答数	22	21
	構成比	3.9	3.7
授産施設、作業所等との連携	回答数	0	0
	構成比	0.0	0.0
休養等健康面への配慮	回答数	96	60
	構成比	17.0	10.6
家族等との連絡体制の確立	回答数	38	14
	構成比	6.7	2.5
昇進等の待遇の確保	回答数	18	11
	構成比	3.2	2.0
その他	回答数	23	7
	構成比	4.1	1.2
不明・無回答	回答数	140	408
	構成比	24.8	72.3
回答社数	回答数	424	156
	構成比	75.2	27.7
回答総数 （回答社数に対する累計）	回答数	1,027	374
	構成比	242.2	239.7
全体	回答数	564	564
	構成比	100.0	100.0



知的障害者の場合は、「工程、作業の単純化等作業内容への配慮」（6.7%）、「コミュニケーション手段・方法への配慮」（5.7%）が多くなっている。

精神障害者の場合は、「コミュニケーション手段・方法への配慮」「家族等との連絡体制の充実」（ともに1.1%）などの回答が得られている。

知的障害者・精神障害者ともに「不明・無回答」が多数を占めることから、採用の実績が少ないことがうかがえる。

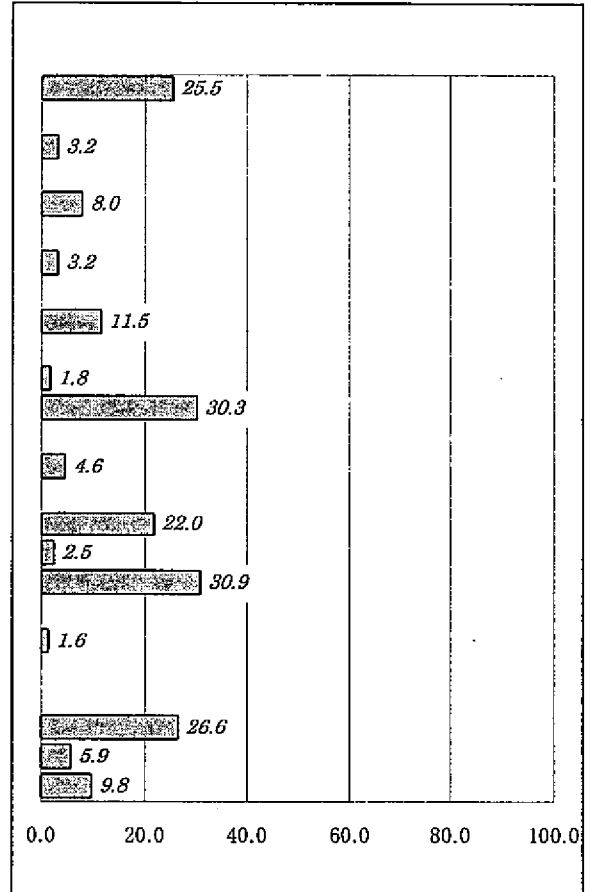
		知的 障害者	精神 障害者
職場での移動や作業を容易にする施設・設備・ 機器の改修	回答数	7	2
	構成比	1.2	0.4
労働時間の弾力化（出勤時間・残業時間の調 整等）	回答数	19	4
	構成比	3.4	0.7
通勤に配慮した住宅の確保	回答数	0	0
	構成比	0.0	0.0
通勤手段への配慮（送迎バス、駐車場の割り 当て等）	回答数	0	0
	構成比	0.0	0.0
工程、作業の単純化等作業内容への配慮	回答数	38	2
	構成比	6.7	0.4
コミュニケーション手段・方法への配慮	回答数	32	6
	構成比	5.7	1.1
業務遂行を援助する者の配置	回答数	26	2
	構成比	4.6	0.4
職業生活に関する相談担当者の配置	回答数	12	1
	構成比	2.1	0.2
生活全般に関する相談担当者の配置	回答数	4	0
	構成比	0.7	0.0
障害者に対する研修・教育訓練等の実施	回答数	6	2
	構成比	1.1	0.4
医療機関等との連携	回答数	2	1
	構成比	0.4	0.2
授産施設、作業所等との連携	回答数	3	0
	構成比	0.5	0.0
休養等健康面への配慮	回答数	8	2
	構成比	1.4	0.4
家族等との連絡体制の確立	回答数	18	6
	構成比	3.2	1.1
昇進等の待遇の確保	回答数	1	0
	構成比	0.2	0.0
その他	回答数	0	1
	構成比	0.0	0.2
不明・無回答	回答数	501	552
	構成比	88.8	97.9
回答社数	回答数	63	12
	構成比	11.2	2.1
回答総数 （回答社数に対する累計）	回答数	176	29
	構成比	279.4	241.7
全体	回答数	564	564
	構成比	100.0	100.0

第2編 アンケート調査

問8 貴事業所では、障害者を雇用したことで、障害者雇用に対する評価にどのような影響がでましたかお答えください。

「他の従業員の障害者、障害者雇用に対する意識が高まった」(30.9%)、「障害者だからといって思ったほどの配慮は必要なかった」(30.3%)といった回答が特に多く、他には、「障害者でも作業可能なことがわかった」(25.5%)、「定着率がよかった」(22.0%)などが高い割合を占めている一方で、「特に変化はない」も26.6%を占めている。

No.	障害者雇用に対する評価 (複数回答)	回答数	構成比
1	障害者でも作業可能なことがわかった	144	25.5
2	障害者に適切な業務が自社にはないことがわかった	18	3.2
3	考えていたことより、作業能率がよかった	45	8.0
4	思った以上に作業能率が悪かった	18	3.2
5	障害者の勤務態度が思った以上によかった	65	11.5
6	勤務態度がよくなかった	10	1.8
7	障害者だからといって思ったほどの配慮は必要なかった	171	30.3
8	思った以上に配慮が必要で負担が大きかった	26	4.6
9	定着率がよかった	124	22.0
10	定着率が悪かった	14	2.5
11	他の従業員の障害者、障害者雇用に対する認識が高まった	174	30.9
12	他の従業員に受け入れられなかった(人事管理上の問題や作業上の問題を理由に)	9	1.6
13	特に変化はない	150	26.6
14	その他	33	5.9
	不明・無回答	55	9.8
	回答社数	509	90.2
	回答総数(回答社数に対する累計)	1,001	196.7
	全体	564	100.0

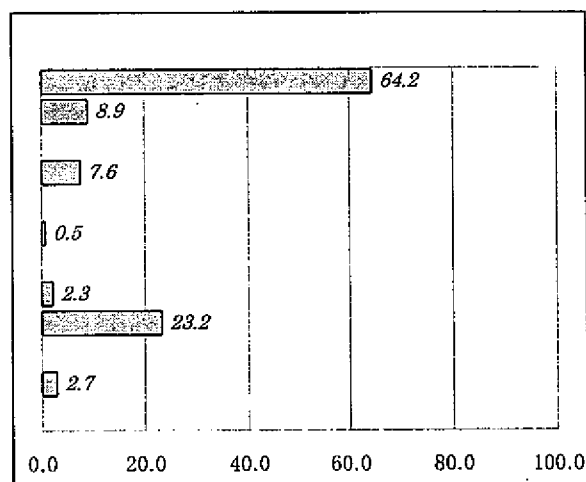


問9 貴事業所では、過去に従業員が中途障害者になられた場合、どうされましたか。複数おられる場合は、代表的な事例でお答えください。

「現在も引き続き雇用している」が64.2%と最も多い。次いで、「中途障害者はいなかった（事例はなかった）」が23.2%を占めている。

「雇用を継続しなかった（できなかった）」は0.5%となっている。

No.	中途障害者への対応 (複数回答)	回答数	構成比
1	現在も引き続き雇用している	362	64.2
2	継続して雇用していたが、現在は定年退職している	50	8.9
3	継続して雇用していたが、現在は中途退職している	43	7.6
4	雇用を継続しなかった (できなかった)	3	0.5
5	その他	13	2.3
6	中途障害者はいなかった (事例はなかった)	131	23.2
	不明・無回答	15	2.7
	回答社数	549	97.3
	回答総数(回答社数に対する累計)	602	109.7
	全体	564	100.0



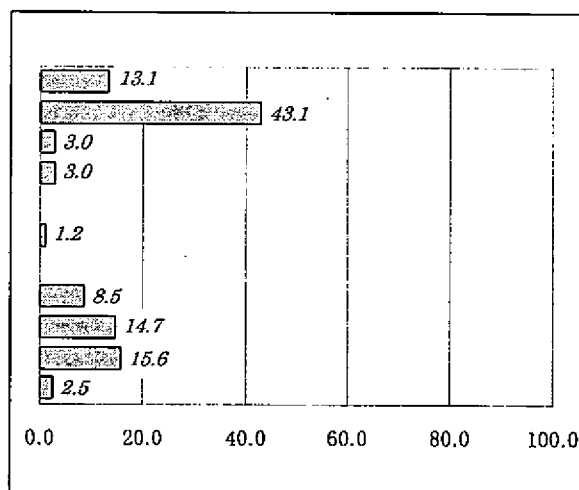
第2編 アンケート調査

問 10 貴事業所において、今後、障害者雇用をどのようにするお考えですか。

「できるだけ雇用する」が43.1%と最も多く、「わからない」(14.7%)、「引き続き、積極的に雇用する」(13.1%)と続いている。

「その他」(15.6%)の主な回答をみると、「適した業務があれば検討」「雇用可能な環境（施設・設備面）が整えば可能」など、条件が許せば雇用したいといった回答や、「法定雇用率以上の雇用を維持する」「特例子会社で雇用」など、法律を遵守する範囲で雇用を考えている（実施している）事業所がみられる。一方で、雇用の意向はあるものの、現状では難しいという回答もみられる。

No.	今後の障害者雇用について (複数回答)	回答数	構成比
1	引き続き、積極的に雇用する	74	13.1
2	できるだけ雇用する	243	43.1
3	子会社・関連会社で雇用する	17	3.0
4	雇用ではなく、業務の外注化・委託などを考えていきたい	17	3.0
5	雇用はしないし、対応も考えていない	7	1.2
6	トップ・会社の方針しだい	48	8.5
7	わからない	83	14.7
8	その他	88	15.6
	不明・無回答	14	2.5
	回答社数	550	97.5
	回答総数(回答社数に対する累計)	577	104.9
	全体	564	100.0



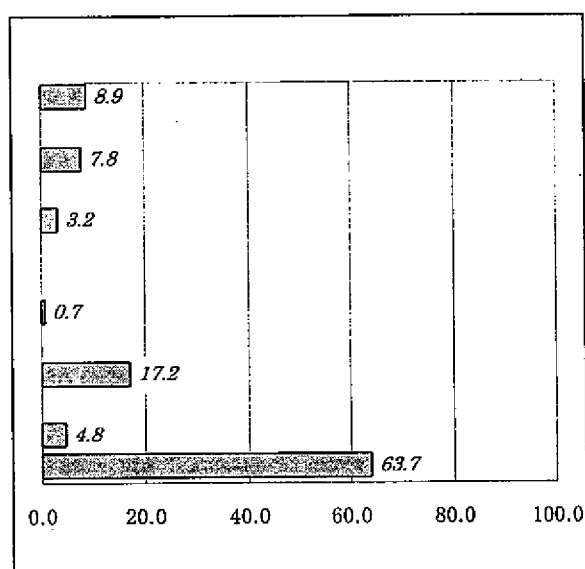
■「その他」の主な回答

- 状況が許すようになれば、今後検討したい
- 雇用の意向はあるが、現在の会社状況では難しい
- 新卒採用を原則としているが、障害者の方の応募があり、当社の業務に適していれば採用可
- 現在、雇用予定はないが、欠員ができればできるだけ雇用する
- 特例子会社で雇用する
- 障害者に適した職種があれば検討したい
- 全社取り組みの中で進めている
- 会社の施設、設備、機器等に改修などの負担がなければ雇用したい。大前提として雇用ができる状態になることが必要

問 11 障害者を直接雇用する以外の形でも障害者の雇用・就労を推進するための活動があります。貴事業所で取り組まれている（取り組まれたことがある）活動がございましたら○をつけてください。（○はいくつでも）

「不明・無回答」が6割以上を占めているものの、「障害者雇用に関する社内教育や各種啓発活動を行っている」が17.2%と最も多く、次いで「職場実習の機会を提供している（したことがある）」（8.9%）、「障害者トライアル雇用（試用）を受け入れたことがある」（7.8%）などが比較的多くなっている。

No.	事業所で取り組んでいる障害者の雇用・就労活動（複数回答）	回答数	構成比
1	職場実習の機会を提供している（したことがある）	50	8.9
2	障害者のトライアル雇用（試用）を受け入れたことがある	44	7.8
3	障害者が多く働いている会社（授産施設、作業所含む）に優先的に外注している	18	3.2
4	障害者が多く働く会社等（同上）と各種業務の提携関係を持っている	4	0.7
5	障害者雇用に関する社内教育や各種啓発活動を行っている	97	17.2
6	その他	27	4.8
	不明・無回答	359	63.7
	回答社数	205	36.3
	回答総数（回答社数に対する累計）	240	117.1
	全体	564	100.0



《問 11 で「3」または「4」と回答した事業所のみ回答》

問 11-1 「外注」「提携関係」の具体的な内容を可能な範囲でご記入ください。

内容を分類すると、「印刷業務」「清掃業務」「製造・加工業務」がそれぞれ4件、単純作業が2件、その他が5件となっている。

内 容	件数
印刷業務	4
清掃業務	4
製造・加工業務	4
単純作業	2
その他	5
無記入	3
合 計	19

第2編 アンケート調査

《自由回答の抜粋》

■印刷業務…4件

- ☐ 発行物の印刷・製本依頼を行っていたが、相手先の事業縮小に伴ない外注できなくなった
- ☐ 印刷業務（名刺等）
- ☐ 各種用紙の印刷及び名刺作成を外注
- ☐ 封筒や名刺などの作成

■清掃業務…4件

- ☐ 当社ビルの清掃業務（月1回）
- ☐ 施設の清掃業務
- ☐ 清掃業務
- ☐ 寮の除草

■製造・加工業務…4件

- ☐ 簡単な自動車部品の加工
- ☐ 行事等の記念品に授産施設の縫製製品を発注
- ☐ 客室用タオルの発注
- ☐ 測量時に使用する目印の作成依頼

■単純作業…2件

- ☐ ネジの合わせ作業
- ☐ 値札付け、セットアップ、包装

■その他…5件

- ☐ 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合に知的障害者自立就労訓練事業を委託している
- ☐ 花卉を優先購入
- ☐ 事務所管理、人事総務、業務を特例子会社に委託している
- ☐ 特例子会社の経営支援のため、会社をあげて発注し、操業確保に努めている
- ☐ 出資

問 12 『精神障害者』の雇用に関するお考え・方針等をご自由にご記入ください。

精神障害者の雇用に関する考え・方針等についての自由意見を分類・整理し、主な意見をあげると、以下ようになる。

「適切な業務がない」（42 件）が最も多くなっており、「雇用は考えていない・難しい」（21 件）、「障害の有無に関わらず、新規の雇用は考えられない」（11 件）、「雇用環境が整っていない」（6 件）などと合わせると、「雇用は難しい」とする意見は 80 件を占めている。

一方で、「今後検討を行う・検討の必要性を感じている」（32 件）といった意見も多く、「条件等により個別に判断・対応」も 10 件を占めている。

「わからない（方針未定）」は 11 件となっている。

精神障害者の雇用に関する考え・方針等について	件数
適切な業務がない	42
今後検討を行う・検討の必要性を感じている	32
雇用は考えていない・難しい	21
障害の有無に関わらず、新規の雇用は考えられない	11
わからない（方針未定）	11
条件等により、個別に判断・対応	10
雇用環境が整っていない	6
その他	8
合 計	141

《主な意見》

■適切な業務がない…全 42 件

- ☐ 接客が中心であり、臨機応変の対応が必要なので難しい
- ☐ 危険を伴うため、安全性の面で無理である
- ☐ 少人数で効率よく対応することを基本としており、無理である
- ☐ 営業のみの仕事なので、無理と考える

■今後検討を行う・検討の必要性を感じている…全 32 件

- ☐ 従来の職務の枠にとらわれず、可能な場合は積極的に雇用していきたい
- ☐ 精神障害者の雇用の実績・ノウハウがないので、今後検討していきたい
- ☐ 精神障害の内容・程度などを勉強した上で、職種や配慮などを検討していきたい

■雇用は考えていない・難しい…全 21 件

- ☐ 特例子会社の方針に一任。本社での雇用は考えていない
- ☐ 現在知的障害者雇用のための職場を開発することを考えており、精神障害者については考えていない
- ☐ 過去に人間関係がうまくいかず退職したことがあり、現場ではその問題が残っており雇用は困難である
- ☐ 精神障害者の雇用についてのノウハウがなく、どのような職種で生かせるか。また、雇用管理も難しく思う

第2編 アンケート調査

■障害の有無に関わらず、新規の雇用は考えられない…全 11 件

- ☐ 会社として雇用し、配置できる個所を検討しているが、過員であり、現状では難しいと思われる
- ☐ 全社的な構造改革を実施しており、障害者を含めた現従業員の雇用確保を優先せざるを得ない
- ☐ 景気が先行不透明で、かつ、社員数に余剰感があるため、新規採用実施するのは困難である
- ☐ 現在、社員を心ならずも解雇している最中であり難しい

■わからない(方針未定)…全 11 件

- ☐ 勉強不足なのでまだよくわからない
- ☐ 雇用したことがなく、わからない
- ☐ 今まで検討したことがなかった

■条件等により、個別に判断・対応…全 10 件

- ☐ 本人の性格や業務遂行レベルと配置先が求められるものが一致すれば雇用していきたい
- ☐ 様々なケースがあるので、その人の特徴を活用できる道があれば検討していく余地がある
- ☐ 業務運営全体を考慮して、個別に具体の障害の程度から判断する
- ☐ 障害の内容に関わらず、採用ニーズに適していれば雇用したい

■雇用環境が整っていない…全 6 件

- ☐ 現在のところ職場創出や介護者等の問題が解決できず、雇用するに至っていない
- ☐ 経験がないので判断がつかないが、受け入れサイドにしっかりした指導員が必要ではないかと思う
- ☐ 受け入れ体制が整備されておらず、現状では難しい

■その他…全 8 件

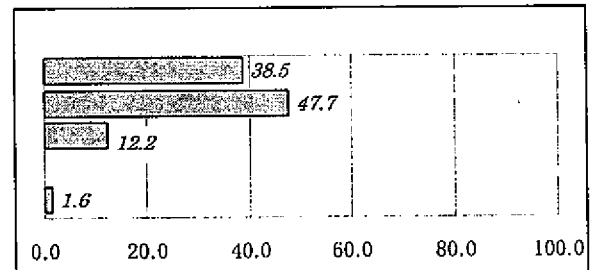
- ☐ 雇用ではなく、精神障害者が働いている会社(作業所)へ印刷物を発注することが考えられる
- ☐ かつて家庭の問題もあり、うまくいかなかった。その人に合った職場・作業を見つけることが必要である

3. 障害者雇用促進施策の認知・利用状況について

問 13-1 「障害者職業生活指導員」を選任されていますか。

「選任したことはない」が47.7%、「選任している」が38.5%となっている。「『障害者職業生活指導員』を知らなかった」は12.2%を占めている。

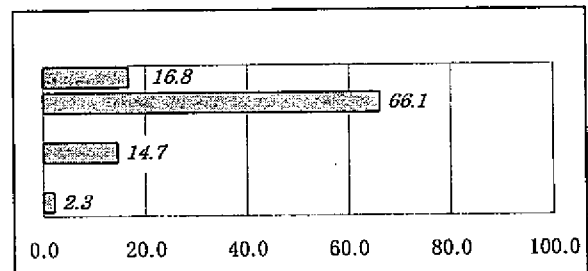
No.	「障害者職業生活指導員」の有無	回答数	構成比
1	選任している	217	38.5
2	選任したことはない	269	47.7
3	「障害者職業生活指導員」を知らなかった	69	12.2
	不明・無回答	9	1.6
	回答社数	555	98.4
	全体	564	100.0



問 13-2 「障害者職場適応推進チーム」を設置されていますか。

「設置したことはない」が66.1%、「設置している」が16.8%となっている。「『障害者職場適応推進チーム』を知らなかった」は14.7%を占めている。

No.	「障害者職場適応推進チーム」設置の有無	回答数	構成比
1	設置している	95	16.8
2	設置したことはない	373	66.1
3	「障害者職場適応推進チーム」を知らなかった	83	14.7
	不明・無回答	13	2.3
	回答社数	551	97.7
	全体	564	100.0



第2編 アンケート調査

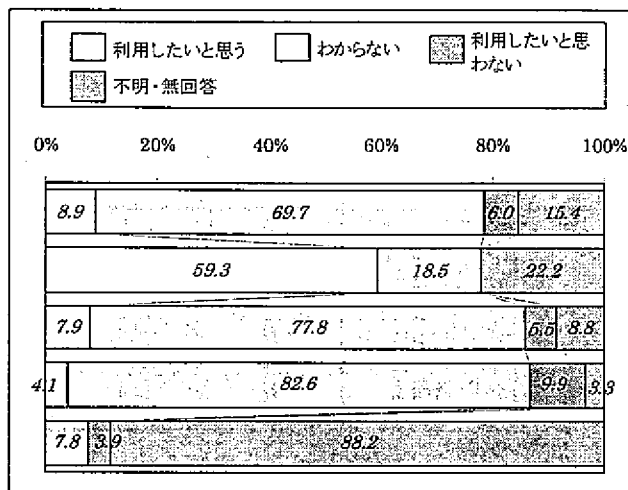
問 14 貴事業所では、障害者雇用に関する次のような制度を利用されていますか。また利用されたいと思われますか。

《1.重度障害者介助者等助成金》

「知っており、利用したことがある」という事業所では、今後も「利用したいと思う」が59.3%と最も多く、「知っていたが、利用したことはない」「知らなかった（利用したこともない）」という事業所では、「わからない」がそれぞれ77.8%、82.6%となっている。

		全体	今後の利用意向			
			利用したいと思う	わからない	利用したいと思わない	不明・無回答
合計		564	50	393	34	87
		100.0	8.9	69.7	6.0	15.4
状況・利用状況	知っており、利用したことがある	27	16	5	0	6
		100.0	59.3	18.5	0.0	22.2
	知っていたが、利用したことはない	365	29	284	20	32
		100.0	7.9	77.8	5.5	8.8
利用状況	知らなかった（利用したこともない）	121	5	100	12	4
		100.0	4.1	82.6	9.9	3.3
不明・無回答		51	0	4	2	45
		100.0	0.0	7.8	3.9	88.2

上段：回答数、下段：構成比



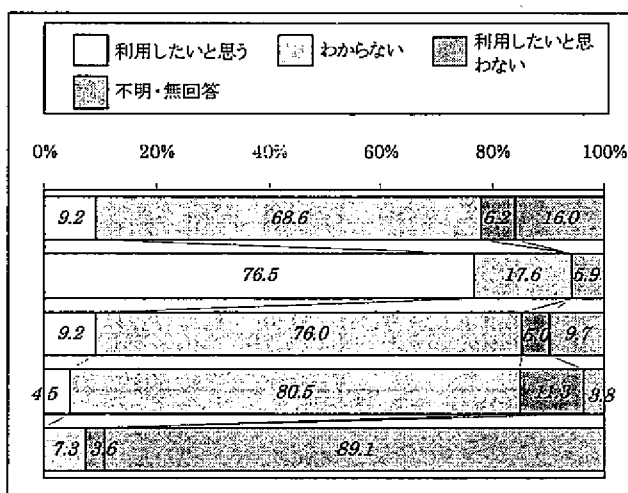
《2.重度障害者通勤対策助成金》

「知っており、利用したことがある」という事業所では、今後も「利用したいと思う」が76.5%を占めている。

「知っていたが、利用したことはない」「知らなかった（利用したこともない）」という事業所では、「わからない」がそれぞれ76.0%、80.5%を占めている。

		全体	今後の利用意向			
			利用したいと思う	わからない	利用したいと思わない	不明・無回答
合計		564	52	387	35	90
		100.0	9.2	68.6	6.2	16.0
状況・利用状況	知っており、利用したことがある	17	13	3	0	1
		100.0	76.5	17.6	0.0	5.9
	知っていたが、利用したことはない	359	33	273	18	35
		100.0	9.2	76.0	5.0	9.7
利用状況	知らなかった（利用したこともない）	133	6	107	15	5
		100.0	4.5	80.5	11.3	3.8
不明・無回答		55	0	4	2	49
		100.0	0.0	7.3	3.6	89.1

上段：回答数、下段：構成比



《3.障害者能力開発助成金》

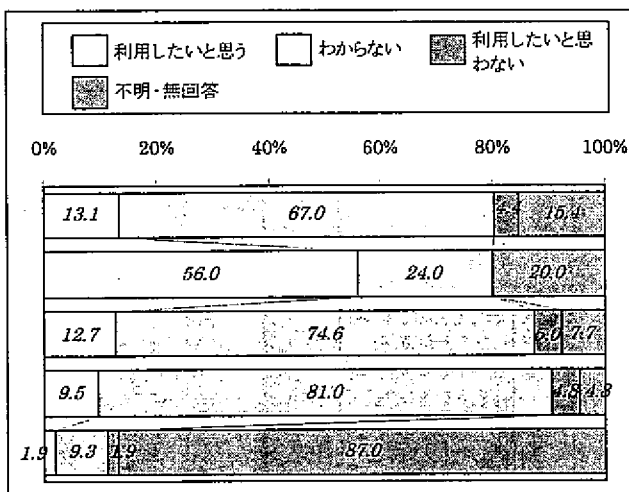
「知っており、利用したことがある」という事業所では、今後も「利用したいと思う」が56.0%と最も多く、次いで「わからない」が24.0%と多くなっている。

「知っていたが、利用したことはない」という事業所では、「わからない」が74.6%と最も多く、「利用したいと思う」は12.7%となっている。

「知らなかった（利用したこともない）」という事業所では、「わからない」が81.0%を占めている。

	全体	今後の利用意向			
		利用したいと思う	わからない	利用したいと思わない	不明・無回答
合計	564	74	378	25	87
	100.0	13.1	67.0	4.4	15.4
認知度・利用状況					
知っており、利用したことがある	25	14	6	0	5
	100.0	56.0	24.0	0.0	20.0
知っていたが、利用したことはない	401	51	299	20	31
	100.0	12.7	74.6	5.0	7.7
知らなかった（利用したこともない）	84	8	68	4	4
	100.0	9.5	81.0	4.8	4.8
不明・無回答	54	1	5	1	47
	100.0	1.9	9.3	1.9	87.0

上段：回答数、下段：構成比



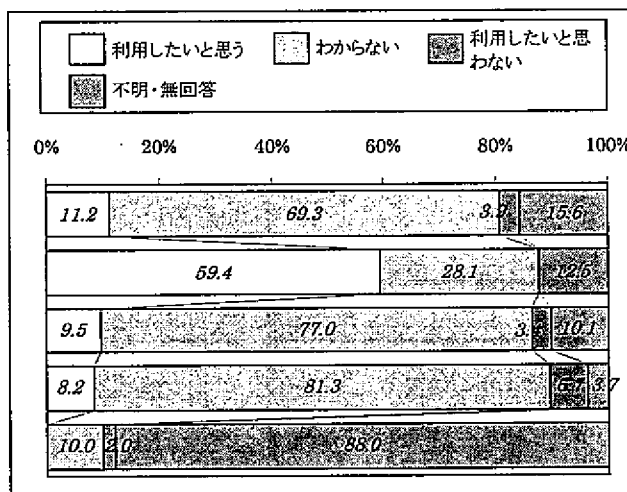
《4.重度中途障害者職場適応助成金》

「知っており、利用したことがある」という事業所では、今後も「利用したいと思う」が59.4%と最も多く、次いで「わからない」が28.1%と多くなっている。

「知っていたが、利用したことはない」「知らなかった（利用したこともない）」という事業所では、「わからない」がそれぞれ77.0%、81.3%を占めている。

	全体	今後の利用意向			
		利用したいと思う	わからない	利用したいと思わない	不明・無回答
合計	564	63	391	22	88
	100.0	11.2	69.3	3.9	15.6
認知度・利用状況					
知っており、利用したことがある	32	19	9	0	4
	100.0	59.4	28.1	0.0	12.5
知っていたが、利用したことはない	348	33	268	12	35
	100.0	9.5	77.0	3.4	10.1
知らなかった（利用したこともない）	134	11	109	9	5
	100.0	8.2	81.3	6.7	3.7
不明・無回答	50	0	5	1	44
	100.0	0.0	10.0	2.0	88.0

上段：回答数、下段：構成比



第2編 アンケート調査

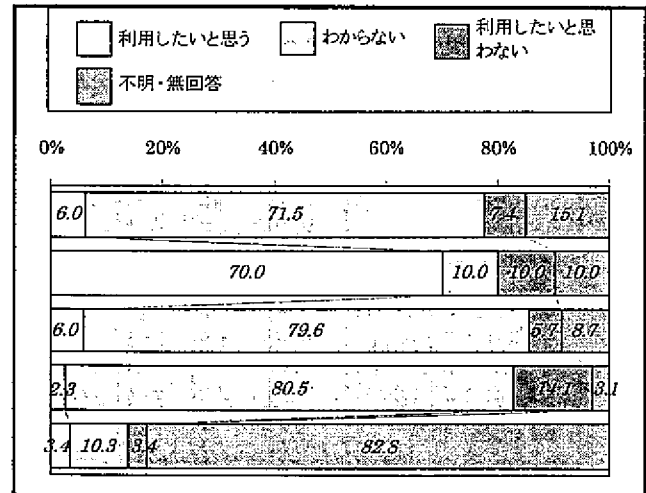
《5.重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金》

「知っており、利用したことがある」という事業所では、今後も「利用したいと思う」が70.0%を占めている。

「知っていたが、利用したことはない」「知らなかった（利用したこともない）」という事業所では、「わからない」がそれぞれ79.6%、80.5%を占めている。

	全体	今後の利用意向			
		利用したいと思う	わからない	利用したいと思わない	不明・無回答
合計	564 100.0	34 6.0	403 71.5	42 7.4	85 15.1
認知度・利用状況					
知っており、利用したことがある	10 100.0	7 70.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0
知っていたが、利用したことはない	368 100.0	22 6.0	293 79.6	21 5.7	32 8.7
知らなかった（利用したこともない）	128 100.0	3 2.3	103 80.5	18 14.1	4 3.1
不明・無回答	58 100.0	2 3.4	6 10.3	2 3.4	48 82.8

上段：回答数、下段：構成比



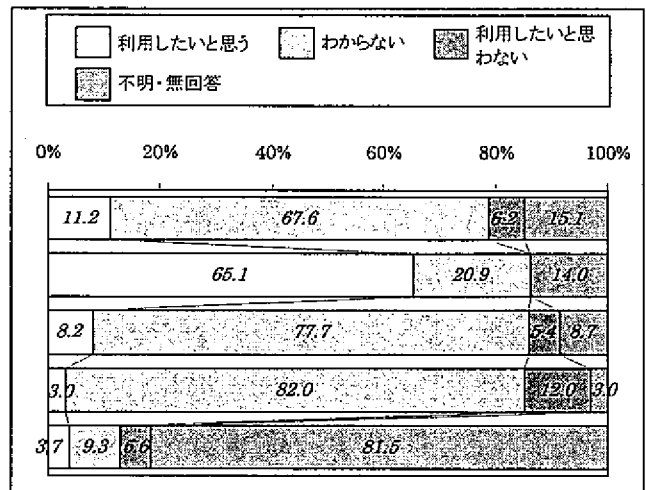
《6.障害者作業施設設置等助成金》

「知っており、利用したことがある」という事業所では、今後も「利用したいと思う」が65.1%と最も多く、次いで「わからない」が20.9%と多くなっている。

「知っていたが、利用したことはない」「知らなかった（利用したこともない）」という事業所では、「わからない」がそれぞれ77.7%、82.0%を占めている。

	全体	今後の利用意向			
		利用したいと思う	わからない	利用したいと思わない	不明・無回答
合計	564 100.0	63 11.2	381 67.6	35 6.2	85 15.1
認知度・利用状況					
知っており、利用したことがある	43 100.0	28 65.1	9 20.9	0 0.0	6 14.0
知っていたが、利用したことはない	367 100.0	30 8.2	285 77.7	20 5.4	32 8.7
知らなかった（利用したこともない）	100 100.0	3 3.0	82 82.0	12 12.0	3 3.0
不明・無回答	54 100.0	2 3.7	5 9.3	3 5.6	44 81.5

上段：回答数、下段：構成比



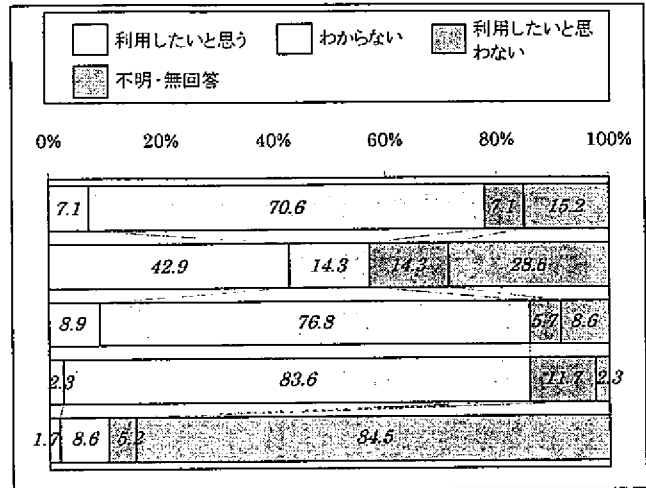
《7.障害者福祉施設設置等助成金》

「知っており、利用したことがある」という事業所では、今後も「利用したいと思う」が42.9%となっている。次いで「わからない」「利用したいと思わない」はともに14.3%を占めている。

「知っていたが、利用したことはない」「知らなかった（利用したこともない）」という事業所では、「わからない」がそれぞれ76.8%、83.6%を占めている。

	全体	今後の利用意向			
		利用したいと思う	わからない	利用したいと思わない	不明・無回答
合計	564 100.0	40 7.1	398 70.6	40 7.1	86 15.2
認知度・利用状況					
知っており、利用したことがある	71 100.0	3 42.9	1 14.3	1 14.3	2 28.6
知っていたが、利用したことはない	371 100.0	33 8.9	285 76.8	21 5.7	32 8.6
知らなかった（利用したこともない）	128 100.0	3 2.3	107 83.6	15 11.7	3 2.3
不明・無回答	58 100.0	1 1.7	5 8.6	3 5.2	49 84.5

上段：回答数、下段：構成比



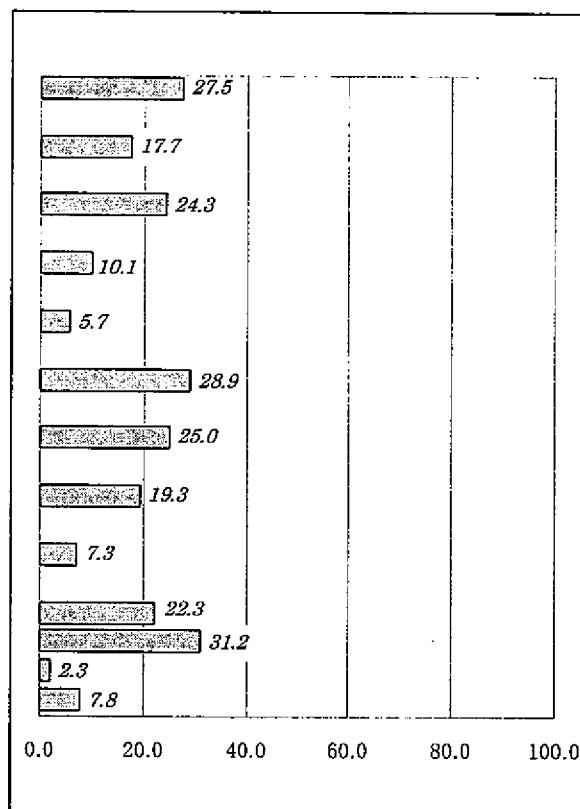
第2編 アンケート調査

4. 障害者の雇用・就労の新たな可能性について

問 15 貴事業所では、障害者雇用を推進する上で、どのような社会的な仕組み・支援が必要と考えますか。(○は3つまで)

「職場のバリアフリー化」が31.2%と最も多く、次いで「障害者に対する職業訓練・再訓練機会の確保」(28.9%)、「障害者雇用のノウハウ等について相談できる窓口」(27.5%)、「資金的支援(企業内実習、雇用企業への賃金補給等)」(25.0%)などが高い割合を占めている。

No.	障害者雇用推進に必要な社会的仕組み・支援(複数回答)	回答数	構成比(%)
1	障害者雇用のノウハウ等について相談できる窓口	155	27.5
2	雇用管理に役立つマニュアルの作成	100	17.7
3	職場適応・職場定着のための人的支援	137	24.3
4	障害者の生活面にわたる相談窓口	57	10.1
5	障害者を支援するボランティア等との連携	32	5.7
6	障害者に対する職業訓練・再訓練機会の確保	163	28.9
7	資金的支援(企業内実習、雇用企業への賃金補給等)	141	25.0
8	雇用継続できなかった場合の障害者の受け皿の確保	109	19.3
9	法定雇用率の達成企業に対する顕彰制度が必要	41	7.3
10	障害者雇用に関する啓発活動	126	22.3
11	職場のバリアフリー化	176	31.2
12	その他	13	2.3
	不明・無回答	44	7.8
	回答社数	520	92.2
	回答総数(回答社数に対する累計)	1,250	240.4
	全体	564	100.0



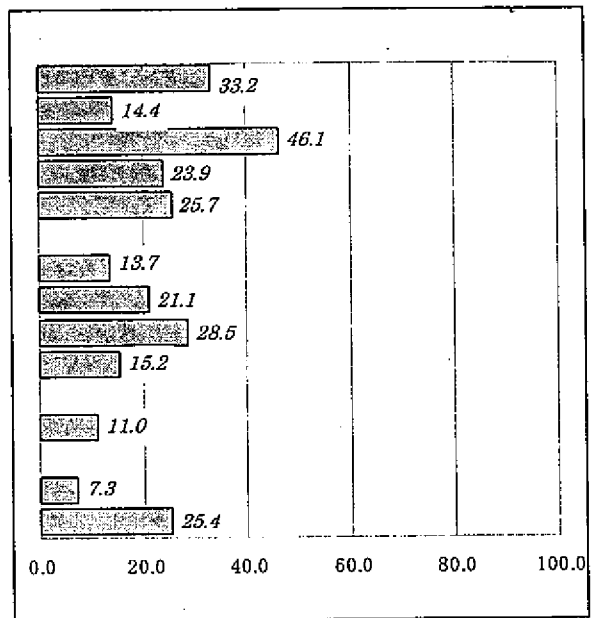
問 16 貴事業所では、外注・委託化が可能な業務内容はどのようなものが考えられますか。考えられる番号すべてに○をつけてください。

「清掃」が46.1%と最も多い。次いで、「データ入力・処理」(33.2%)、「印刷業務(名刺)」(28.5%)、「社内環境の向上(鉢植え・植栽管理等)」(25.7%)と続いている。

「清掃」「印刷業務」は、問 11-1 で「外注」「提携関係」の具体的な内容としてもあげられている。

就職困難者（障害者等）雇用意向調査

No.	外注・委託化が可能な業務内容 (複数回答)	回答数	構成比(%)
1	データ処理・入力	187	33.2
2	ホームページ作成・管理	81	14.4
3	清掃	260	46.1
4	メンテナンス（設備・機器）	135	23.9
5	社内環境の向上 (鉢植え・植栽管理等)	145	25.7
6	受付	77	13.7
7	郵便物管理・配布	119	21.1
8	印刷業務（名刺）	161	28.5
9	広報（チラシ・パンフレット等 の作成・印刷）	86	15.2
10	経理処理 (記帳業務・伝票処理等)	62	11.0
11	その他	41	7.3
	不明・無回答	143	25.4
	回答社数	421	74.6
	回答総数(回答社数に対する累計)	1,354	321.6
	全体	564	100.0



《産業分類とのクロス結果》

「建設業」では「データ処理・入力」が最も多く、「製造業」「運輸」「通信業」「卸売・小売業、飲食店」「金融・保険業、不動産業」「サービス業」「その他の産業」では「清掃」が最も多くなっている。

次いで、「建設業」では「清掃」、「製造業」「卸売・小売業、飲食店」では「データ処理・入力」、「運輸・通信業」「金融・保険業、不動産業」では「印刷業務（名刺）」、「サービス業」では「社内環境の向上（鉢植え・植栽管理等）」、「その他の産業」では「メンテナンス（設備・機器）」が多くなっている。

		全体	問16 外注・委託化が可能な業務内容											
			データ 処理・ 入力	ホーム ページ 作成・ 管理	清掃	メンテナ ンス(設 備・機 器)	社内環 境の向 上(鉢 植え・ 植栽管 理等)	受付	郵便物 管理・ 配布	印刷業 務(名 刺)	広報(チ ラシ・パ ンフレッ ト等の 作成・ 印刷)	経理処 理(記 帳業 務・伝 票処理 等)	その他	不明・ 無回答
合計		564 100.0	187 33.2	81 14.4	260 46.1	135 23.9	145 25.7	77 13.7	119 21.1	161 28.5	86 15.2	62 11.0	41 7.3	143 25.4
問2 事業 所の 産 業 分 類	建設業	60 100.0	27 45.0	6 10.0	21 35.0	8 13.3	12 20.0	7 11.7	11 18.3	14 23.3	1 1.7	10 16.7	5 8.3	12 20.0
	製造業	193 100.0	67 34.7	36 18.7	87 45.1	40 20.7	59 30.6	32 16.6	50 25.9	54 28.0	27 14.0	19 9.8	15 7.8	53 27.5
	運輸・通信業	33 100.0	5 15.2	0 0.0	10 30.3	4 12.1	5 15.2	1 3.0	4 12.1	9 27.3	5 15.2	2 6.1	2 6.1	17 51.5
	卸売・小売業、飲 食店	102 100.0	37 36.3	14 13.7	57 55.9	32 31.4	23 22.5	14 13.7	18 17.6	34 33.3	21 20.6	15 14.7	7 6.9	20 19.6
	金融・保険業、不 動産業	56 100.0	20 35.7	9 16.1	25 44.6	15 26.8	15 26.8	10 17.9	17 30.4	21 37.5	14 25.0	9 16.1	4 7.1	13 23.2
	サービス業	66 100.0	19 28.8	9 13.6	33 50.0	16 24.2	20 30.3	5 7.6	8 12.1	14 21.2	7 10.6	3 4.5	3 4.5	17 25.8
	その他の産業	52 100.0	11 21.2	7 13.5	26 50.0	20 38.5	11 21.2	8 15.4	11 21.2	14 26.9	11 21.2	4 7.7	5 9.6	11 21.2
	不明・無回答	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

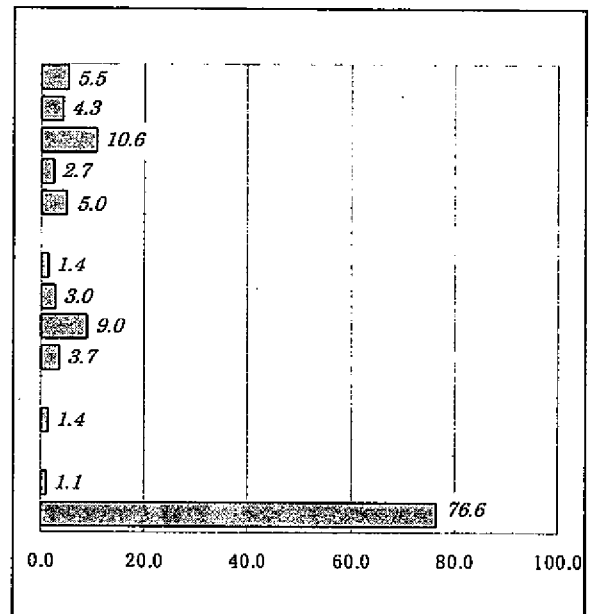
1位 2位

第2編 アンケート調査

問 17 貴事業所では、上記（問 16）の業務内容を障害者団体・グループなどに発注・委託することが可能ですか。考えられる問 16 の番号とそれに付帯する条件等をご記入ください。

「不明・無回答」が 76.6%を占めているが、障害者団体・グループなどに発注・委託が可能なものとしては、「清掃」（10.6%）、「印刷業務（名刺）」（9.0%）、「データ処理・入力」（5.5%）などがあげられている。

No.	外注・委託化が可能な業務内容 (複数回答)	回答数	構成比
1	データ処理・入力	31	5.5
2	ホームページ作成・管理	24	4.3
3	清掃	60	10.6
4	メンテナンス（設備・機器）	15	2.7
5	社内環境の向上 （鉢植え・植栽管理等）	28	5.0
6	受付	8	1.4
7	郵便物管理・配布	17	3.0
8	印刷業務（名刺）	51	9.0
9	広報（チラシ・パンフレット等 の作成・印刷）	21	3.7
10	経理処理 （記帳業務・伝票処理等）	8	1.4
11	その他	6	1.1
	不明・無回答	432	76.6
	回答社数	132	23.4
	回答総数(回答社数に対する累計)	269	203.8
	全体	564	100.0



就職困難者（障害者等）雇用意向調査

《産業分類とのクロス結果》

比較的回答が多いのは、製造業の「清掃」（26件）・「印刷業務（名刺）」（16件）・「データ処理・入力」（13件）、卸売・小売業、飲食店の「印刷業務（名刺）」（11件）などであり、10件を超えている。

その他、金融・保険業、不動産業の「印刷業務（名刺）」（9件）、その他の産業の「清掃」（8件）なども比較的多いといえる。

		全体	問17 発注・委託できるもの											
			データ 処理・ 入力	ホーム ページ 作成・ 管理	清掃	メンテナ ンス(設 備・機 器)	社内環 境の向 上(鉢 植え・ 植栽管 理等)	受付	郵便物 管理・ 配布	印刷業 務(名 刺)	広報(チ ラシ・パ ンフレッ ト等の 作成・ 印刷)	経理処 理(記 帳業 務・伝 票処理 等)	その他	不明・ 無回答
合計		564 100.0	31 5.5	24 4.3	60 10.6	15 2.7	27 4.8	8 1.4	17 3.0	51 9.0	21 3.7	8 1.4	6 1.1	432 76.6
問2 事業 所の 産業 分類	建設業	60 100.0	5 8.3	3 5.0	6 10.0	0 0.0	2 3.3	0 0.0	0 0.0	3 5.0	0 0.0	2 3.3	1 1.7	78.3
	製造業	193 100.0	13 6.7	10 5.2	26 13.5	8 4.1	10 5.2	4 2.1	8 4.1	16 8.3	6 3.1	4 2.1	3 1.6	145 75.1
	運輸・通信業	33 100.0	0 0.0	0 0.0	1 3.0	0 0.0	1 3.0	0 0.0	0 0.0	1 3.0	1 3.0	0 0.0	0 0.0	30 90.9
	卸売・小売業、飲 食店	102 100.0	7 6.9	4 3.9	9 8.8	1 1.0	5 4.9	1 1.0	5 4.9	11 10.8	4 3.9	1 1.0	2 2.0	76 74.5
	金融・保険業、不 動産業	56 100.0	3 5.4	3 5.4	5 8.9	3 5.4	5 8.9	2 3.6	3 5.4	9 16.1	5 8.9	1 1.8	0 0.0	43 76.8
	サービス業	66 100.0	0 0.0	1 1.5	5 7.6	1 1.5	3 4.5	0 0.0	0 0.0	4 6.1	1 1.5	0 0.0	0 0.0	55 83.3
	その他の産業	52 100.0	3 5.8	3 5.8	8 15.4	2 3.8	1 1.9	1 1.9	1 1.9	6 11.5	4 7.7	0 0.0	0 0.0	35 67.3
	不明・無回答	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0

2位（1位は「不明・無回答」のため省略）

第2編 アンケート調査

■付帯する条件等の回答数

付帯する条件等として回答のあったものは、業務内容別に次のようになっている。

業務内容	障害者団体・グループへの 発注・委託が		計(件)
	可能または 既に実施(件)	困難(件)	
1. データ処理・入力	19	3	22
2. ホームページ作成・管理	14	0	14
3. 清掃	26	15	41
4. メンテナンス(設備・機器)	3	2	5
5. 社内環境の向上(鉢植え・植栽管理等)	9	3	12
6. 受付	0	1	1
7. 郵便物管理・配布	7	2	9
8. 印刷業務(名刺)	28	3	31
9. 広報(チラシ・パンフレット等の作成・印刷)	7	1	8
10. 経理処理(記帳業務・伝票処理等)	3	1	4
11. その他	1	0	1
合 計	117	31	148

■自由回答の内容(抜粋)

《1.データ処理・入力》…全 22 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…19 件

- ☐ 価格、納期等が合えば可能。ただし現状はこのケースの発注は実施していない
- ☐ 欠員が出て社員対応ができない場合のみ可能
- ☐ 可能とは考えられるが、会社全体の管理業務のアウトソーシング化との兼ね合いで現在検討中
- ☐ 内部調整に時間がかかる
- ☐ 社員の出向・再就職受け入れ
- ☐ 現在の取引業者等との調整、社内担当者の理解など
- ☐ 技能と価格
- ☐ データ処理、入力の品質保証
- ☐ 価格と精度
- ☐ コンピュータ処理能力があること。職場のバリアフリー化ができていないので、軽度の身体障害の方に限る
- ☐ 現在ホームページ作成中により、将来的に人員不足が発生し、かつ障害者の雇用に関するノウハウがあれば、可能になると思われる
- ☐ コスト、品質面で現状と同程度であること
- ☐ 繁忙期だけのスポット就労なら可能

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…3 件

- ☐ 現在のところ難しい
- ☐ 既に一般業者に委託している
- ☐ 特定業者さんと長くやっているので、あまり増やすことは難しいと思う

《2.ホームページ作成・管理》…全 14 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…14 件

- ☐ 自社作成とコスト比較
- ☐ 高度な専門的能力を有すること
- ☐ 秘密保持・処理速度(納品までの日数)の確保
- ☐ 品質・納期がしっかり守られること
- ☐ コスト(現行水準以下)、セキュリティの維持(現行水準)
- ☐ 現在の取引業者等との調整、社内担当者の理解など
- ☐ 現在ホームページ作成中により、将来的に人員不足が発生し、かつ障害者の雇用に関するノウハウがあれば、可能になると思われる

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…0 件

《3.清掃》…全 41 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…26 件

- ☐ 現行契約中の清掃会社による作業指示、指揮下に入ること
- ☐ 事業所に通勤できること
- ☐ 早朝、夜間の短時間に迅速に清掃することが条件
- ☐ 仕上がり具合の良し悪しと料金
- ☐ 競争入札
- ☐ 軽度の障害であること
- ☐ 顧客情報についての守秘義務の厳守
- ☐ 現在、障害者により業務を行っているが、増員は不可能
- ☐ 従前より就職困難者の働く場を設けるため、業務等を関係会社へ発注・委託し、雇用確保している
- ☐ 時間に厳格でまじめで休みのない方
- ☐ 5階建ビル内清掃業務が一人でできること(ボリューム的には一人でできる(健常者の場合)状況にある)
- ☐ 障害の度合い、実績等を知る必要がある

第2編 アンケート調査

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…15 件

- ☐ いずれも外部業者に委託済み。新たなる委託は今のところ無理
- ☐ 床ワックスや草刈り等も業者やシルバー人材センター等を利用している
- ☐ 高所及び段差部分の作業を一部伴うため、身体障害者による作業は困難な場合がある
- ☐ 賃貸ビルに入居しており、管理会社専属の清掃会社がある
- ☐ 変更は可能だが、ビル(3階建て)にはエレベーター等の設備がなく、バリアフリー化は進んでいない
- ☐ いずれも業務量が少ない
- ☐ 既に当社関連会社へ委託しており、今回改めて他の団体への発注は困難
- ☐ 価格、納期等が合えば可能。ただし現状はこのケースの発注は実施していない
- ☐ 現在委託の業者との調整作業が必要

《4.メンテナンス(設備・機器)》…全 5 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…3 件

- ☐ 品質、価格、納期の条件による
- ☐ 他者とのコスト比較
- ☐ 高所及び段差部分の作業を一部伴うため、身体障害者による作業は困難な場合がある

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…2 件

- ☐ いずれも外部業者に委託済み。新たなる委託は今のところ無理

《5.社内環境の向上(鉢植え・植栽管理等)》…全 12 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…9 件

- ☐ 入札参加要件を満たすこと
- ☐ 既に実施しており、発注先の変更となる
- ☐ 鉢植え等はほとんどないが、あれば委託できる
- ☐ 他社とのコスト比較

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…3 件

- ☐ いずれも業務量が少ない
- ☐ 既に当社関連会社へ委託しており、今回改めて他の団体への発注は困難
- ☐ いずれも外部業者に委託済み。新たなる委託は今のところ無理

《6.受付》…全 1 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…0 件

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…1 件

- ☐ 電話による会議室等の受付及び貸し出し備品の搬入・搬出業務を伴うため、聴覚障害者、身体障害者による業務は困難

《7.郵便物管理・配布》…全 9 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…7 件

- ☐ 作業場所の確保が課題
- ☐ 事業所としての収益状況の改善。現在の余剰人員の活用(就労先確保)と郵便物業務の整理
- ☐ 従前より就職困難者に該当する社員の働く場を設けるため、業務等を関係会社に発注・委託するとともに、雇用確保している
- ☐ 団体と企業との信頼関係
- ☐ コスト(現行水準以下)、セキュリティの維持(現行水準)

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…2 件

- ☐ 支社の一部で採用を推進
- ☐ いずれも業務量が少ない

《8.印刷業務(名刺)》…全 31 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…28 件

- ☐ 発注コストが現状レベルであること
- ☐ 予算、仕上がり状態が良好であること
- ☐ 現在の取引業者との比較の上で決定したい
- ☐ 当公社会計規程による手続きが必要
- ☐ 迅速、正確さが確保されること
- ☐ 時間的に早く値段が安いこと
- ☐ 入札参加要件を満たすこと
- ☐ 現在の取引業者等との調整、社内担当者の理解など
- ☐ 従前より就職困難者の働く場を設けるため、業務等を関係会社に発注・委託し、雇用確保している

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…3 件

- ☐ 従来よりの外注先があり、また価格的に柔軟性があるため、不可能
- ☐ 既に当社関連会社へ委託しており、今回改めて他の団体への発注は困難

《9.広報(チラシ・パンフレット等の作成・印刷)》…全 8 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…7 件

- ☐ 予算、仕上がり状態
- ☐ 現在の取引業者との比較の上で決定したい
- ☐ 当公社会計規程による手続きが必要
- ☐ 身体障害者の通所・授産施設に発注している。条件は別にある
- ☐ 現在既に必要時に委託済、付帯する条件は価格及び納期

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…1 件

- ☐ 現在、関連会社が発注している

《10.経理処理(記帳業務・伝票処理等)》…全 4 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…3 件

- ☐ 事業所に通勤できること
- ☐ 欠員が出て社員対応ができない場合のみ

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…1 件

- ☐ 社員の出向・再就職受け入れで対応している

《11.その他》…全 1 件

・障害者団体・グループへの発注・委託が可能…1 件

- ☐ 専門知識が必要であるため外注できない

・障害者団体・グループへの発注・委託は難しい…0 件

第2編 アンケート調査

《複数項目に該当する付帯条件》

該当する項目番号	付帯条件
1・2	… 打合せ相談が容易にできる体制整備が必要
1・3・5・8	… 適正な納期、価格で必要充分な成果品を得られるのであれば、検討は可能
1・2・3・4・5・6・7・8・9	… 何らかの形で既に外注・委託しているものなので、契約会社・業者に障害者の方がおられる場合もある
1・2・3・4・5・6・8・9・10	… 能力とコストパフォーマンスを明確にすることが必要
2・3・4・5・6・8・9	… テナントビルとの契約内容による 経費削減効果があるのが望ましい 8.9.は自社にて外注に出しているが、従来の付き合いの長い取引先であり、特別に障害者団体でなくとも、多くの取引先自体に障害者の方が就労されている場合でも良いのではないか
3・4・5・9	… すべて業者があり、調整が必要
8・9	… 定型業務であれば可能

秘

就職困難者（障害者等）雇用意向調査アンケート票

平成 13 年 8 月

大阪府商工労働部雇用推進室

平素は、大阪府の労働行政にご支援・ご協力賜りありがとうございます。

大阪府では、障害者、母子家庭の母親、中高年齢者、同和地区住民など働く意欲を持ちながら、雇用・就労に至る前段階において複合的な就労阻害要因により、雇用・就労に結びつきにくい人びと（「就職困難者等」と呼んでいます）を対象に、雇用・就労の促進を図るため『地域就労支援事業』の創設に取り組んでおります。

この事業は、市町村が主体となり、就職困難者に就労支援メニューを提供し、地域の関係機関との協力・連携・支援により、就職困難者等の自立・就労をめざすことを目的としております。

そこで、上記の『地域就労支援事業』の関連調査として、(社)同和地区人材雇用開発センターの会員のみなさまの企業に対して、企業側から見た就職困難者の雇用・就労に対する現状や考え方などを把握し、新たな視点からの就職困難者の雇用の可能性を探ることを目的として、今回特に障害者の雇用状況を調査するものです。

ご多用の中、恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解の上、アンケート調査にご協力いただきますようお願いいたします。

- (1) 個々の調査票の結果が公表されることは一切ございませんので、なにとぞご協力のほどよろしくお願いいたします。
- (2) ご回答は特に断りのない限り、平成 13 年 6 月 1 日を基準日としてご記入ください。
- (3) ご回答は設問の指示に従い、該当する数字を○で囲むか、枠内に記述してください。
- (4) ご記入いただいた調査票は、平成 13 年 9 月 7 日（金）までに、同封の封筒に入れて投函してください。（切手は不要です）。
- (5) ご質問がございましたら、下記までお問い合わせください。

（本調査に関するお問い合わせ）

調査主体 大阪府商工労働部雇用推進室企画課

電話 06-6941-0351（内線 2819、担当 谷口）

FAX 06-6944-6758

実施担当 （株）関西総合研究所

電話 06-6945-5871（担当 池田、出口）

第2編 アンケート調査

1. 企業（事業所）属性について

問1 貴事業所の名称とご記入者の所属・お名前などをご記入ください。

企 業 名 (事業所名)			
所 在 地			
ご記入者	所属・役職	電話	
	氏名		

問2 貴事業所の産業分類と業種を具体的にご記入ください。

産業分類（一つに○）	具体的な業種名（できる限り詳しく）
1.建設業 2.製造業 3.運輸・通信業 4.卸売・小売業、飲食店 5.金融・保険業、不動産業 6.サービス業 7.その他の産業	

問3 貴事業所の位置付けをお答えください。

1. 本社
2. 支社・支店・事業所（具体的に：_____）
3. その他（具体的に：_____）

問4 貴事業所の従業員数は何人ですか。（6月1日現在でご記入ください）

	総計	正社員	契約社員	臨時的雇用者	パートタイマー	出向社員	派遣労働者	その他
従業員数		人	人	人	人	人	人	人

問5 貴事業所（貴社）は特例子会社を設置されていますか。

1. 設置している（具体的な名称：_____）
2. 設置していない

2. 障害者雇用について

問 6 貴事業所における障害者の雇用状況についておたずねします。

問 6-1 6月1日現在、障害者（中途障害者含む）を雇用されていますか。

1. 現在、雇用している

2. 現在は雇用していないが、かつては雇用していた

3. 現在も、過去も雇用したことがない

問 7 へお進みください

問 6-2 雇用されている障害者の障害種別・部位別に、わかる範囲で結構ですので人数をご記入ください。（ここでいう「中途障害者」とは、事業主に雇用された後に労働災害、交通事故等により身体障害者となった労働者をいいます）。

	身体障害者						知的障害者		（左のうち 重複障 害者）	精神 障害者	不明	計 （人）
	視覚	聴覚・ 言語	音声・ 言語・ しゃく	肢体 不自由	内部 機能 障害	（左のうち 中途障 害者）	重度	その他				
製造・検査部門												
管理事務部門 （経理、人事、購買管理等）												
営業・販売部門 （営業補助等含む）												
設計・デザイン等部門 （CAD、DTP 等操作含む）												
研究開発部門 （研究部門での補助等含む）												
情報処理部門												
物流部門 （配送、集貨、在庫管理等）												
接客・サービス部門 （飲食業、小売業等の接客業務）												
その他（具体的に） 〔 〕												
計（人）												

問 6-3 雇用されている障害者の人数を、わかる範囲で結構ですのでご記入ください。

	総計	正社員	契約社員	臨時的 雇用者	パート タイマー	出向社員	派遣 労働者	その他
6月1日現在の 障害者の人数		人	人	人	人	人	人	人
（うち特例子会 社での雇用人数）		人	人	人	人	人	人	人
（うち在宅勤務 者）		人	人	人	人	人	人	人
（うち中途障害 者）		人	人	人	人	人	人	人

第2編 アンケート調査

問7 貴事業所における障害者の雇用・採用についておたずねします。

問7-1 障害者の雇用はどのようなルートで行われていますか。それぞれについて6月1日現在の障害者の人数をわかる範囲でご記入ください。(現在雇用されていない事業所の方は問8へお進みください。)

	身体 障害者	知的 障害者	(左のうち) 重複障害者	精神 障害者	計 (人)
ハローワーク					
(社)同和地区人材雇用開発センター					
職業紹介会社、人材派遣会社等					
養護学校、各種教育機関					
障害者雇用支援センター					
授産施設、作業所等					
病院・医療機関等					
縁故					
中途障害者の継続雇用					
その他(具体的に：)					
不明・わからない					

問7-2 雇用されている障害者(中途障害者含む)の方は、貴事業所に雇用される前はどこに在籍されていましたか。わかる範囲で結構ですので人数をご記入ください。

	身体障害者	知的障害者	(左のうち) 重複障害者	精神障害者	計 (人)
障害者職業能力開発校					
能力開発訓練施設等					
養護学校、各種教育機関					
障害者雇用支援センター					
授産施設、作業所等					
在宅					
自社					
他社・他企業					
その他(具体的に：)					
不明・わからない					
計					

問 7-3 障害者（中途障害者含む）を雇用されるに際して、どのような対応・配慮を必要とされましたか。障害者の種別ごとにそれぞれ3つまで○をつけてください。

	身体 障害者	うち、 中途 障害者	知的 障害者	精神 障害者
職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改修				
労働時間の弾力化（出勤時間・残業時間の調整等）				
通勤に配慮した住宅の確保				
通勤手段への配慮（送迎バス、駐車場の割り当て等）				
工程、作業の単純化等業務内容への配慮				
コミュニケーション手段・方法への配慮				
業務遂行を援助する者の配置				
職業生活に関する相談担当者の配置				
生活全般に関する相談担当者の配置				
障害者に対する研修・教育訓練等の実施				
医療機関等との連携				
授産施設、作業所等との連携				
休養等健康面への配慮				
家族等との連絡体制の確立				
昇進等の待遇の確保				
その他（下記に具体的にご記入ください。）				

※「その他」の具体的な内容記入欄

問 8 貴事業所では、障害者を雇用したことで、障害者雇用に対する評価にどのような影響ができましたかお答えください。

1. 障害者でも作業可能なことがわかった
2. 障害者に適切な業務が自社にないことがわかった
3. 考えていたことより、作業能率がよかった
4. 思った以上に作業能率が悪かった
5. 障害者の勤務態度が思った以上によかった
6. 勤務態度がよくなかった
7. 障害者だからといって思ったほどの配慮は必要なかった
8. 思った以上に配慮が必要で負担が大きかった
9. 定着率がよかった
10. 定着率が悪かった
11. 他の従業員の障害者、障害者雇用に対する認識が高まった
12. 他の従業員に受け入れられなかった（人事管理上の問題や作業上の問題を理由に）
13. 特に変化はない
14. その他（具体的に： ）

第2編 アンケート調査

問 9 貴事業所では、過去に従業員が中途障害者になられた場合、どうされましたか。複数おられる場合は、代表的な事例でお答えください。

1. 現在も引き続き雇用している
2. 継続して雇用していたが、現在は定年退職している
3. 継続して雇用していたが、現在は中途退職している
4. 雇用を継続しなかった（できなかった）
5. その他（具体的に：_____）
6. 中途障害者はいなかった（事例はなかった）

問 10 貴事業所において、今後、障害者雇用をどのようにするお考えですか。

1. 引き続き、積極的に雇用する
2. できるだけ雇用する
3. 子会社・関連会社で雇用する
4. 雇用ではなく、業務の外注化・委託などを考えていきたい
5. 雇用はしないし、対応も考えていない
6. トップ・会社の方針しだい
7. わからない
8. その他（具体的に：_____）

問 11 障害者を直接雇用する以外の形でも障害者の雇用・就労を推進するための活動があります。貴事業所で取り組まれている（取り組まれたことがある）活動がございましたら○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 職場実習の機会を提供している（したことがある）
2. 障害者のトライアル雇用（試用）を受け入れたことがある
3. 障害者が多く働いている会社（授産施設、作業所含む）に優先的に外注している
4. 障害者が多く働く会社等（同上）と各種業務の提携関係を持っている
5. 障害者雇用に関する社内教育や各種啓発活動を行っている
6. その他（具体的に：_____）

問 11-1 「外注」「提携関係」の具体的な内容を可能な範囲でご記入ください。
（具体的な内容：_____）

問 12 『精神障害者』の雇用に関するお考え・方針等をご自由にご記入ください。

--

3. 障害者雇用促進施策の認知・利用状況について

問 13 貴事業所における障害者の職場適応指導についておたずねします。

問 13-1 「障害者職業生活指導員」を選任されていますか。

1. 選任している
2. 選任したことはない
3. 「障害者職業生活指導員」を知らなかった

問 13-2 「障害者職場適応推進チーム」を設置されていますか。

1. 設置している
2. 設置したことはない
3. 障害者職場適応推進チームを知らなかった

問 14 貴事業所では、障害者雇用に関する次のような制度（別紙参照）を利用されていますか。また利用されたいと思われませんか。「1. 認知度・利用状況」と「2. 今後の利用意向」それぞれの欄に○を記入してください。

	1. 認知度・利用状況			2. 今後の利用意向		
	知っており、利用したことがある	知っていたが、利用したことはない	知らなかった（利用したこともない）	利用したいと思う	わからない	利用したいと思わない
1. 重度障害者介助者等助成金						
2. 重度障害者通勤対策助成金						
3. 障害者能力開発助成金						
4. 重度中途障害者職場適応助成金						
5. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金						
6. 障害者作業施設設置等助成金						
7. 障害者福祉施設設置等助成金						

(別紙)

障害者雇用に関する各種制度

制度名	内容	
	適用	助成金
1. 重度障害者介助者等助成金	○重度障害者を新たに雇入れるか現に雇用している事業主で、障害の種類または程度に応じた適正な雇用管理のために、介護等の措置を実施する場合。	・措置内容（手話通訳、医師、職場介護者等の委嘱・業務遂行援助者等の配置等）に応じ、要した費用の3/4。
2. 重度障害者通勤対策助成金	○重度障害者を新たに雇入れるか現に雇用している事業主で、これらの障害者の通勤を容易にするための措置を実施する場合。	・措置内容（障害者住宅の新築や賃貸、通勤用バスの購入・運転手委嘱等）に応じて、要した費用の3/4。
3. 障害者能力開発助成金	○障害者の職業に必要な能力を開発し向上させるため、教育訓練の受講を容易にするための措置を実施する事業主またはその団体、学校法人、社会福祉法人等。	・要した費用（施設の設置または運営費、受講者の賃金等）の4/5。
4. 重度中途障害者職場適応助成金	○事業主に雇用された後に重度身体障害者となった労働者の職場復帰を促進するため、職務開発等の職場への適応を促進するための措置を実施する事業主。	・重度中途障害者1人あたり1ヶ月2～3万円が期限付きで支給（職場適応措置の実施日数、雇用期間等により異なる）。
5. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	○重度障害者等を5人以上雇入れ、全労働者（10人以上である場合に限る）のうち、重度障害者等の占める割合が10%以上となる事業施設等の設置または整備を行う場合。	・要した費用（事業施設等の設置または整備等）に重度障害者等の雇用割合を乗じた額。
6. 障害者作業施設設置等助成金	○障害者を新たに雇入れるか継続して雇用する事業主で、当該障害者の作業等を容易にするため、必要な設備の設置・整備、または賃貸する場合。	・要した費用（設備の設置・整備、賃貸等）の2/3。
7. 障害者福祉施設設置等助成金	○障害者を継続して雇用している事業主で、その福祉の増進を図るため、保養所・休憩室等の福利厚生施設を、障害者が利用できるよう設置または整備する場合。	・要した費用（障害者の障害に配慮した部分の設置または整備等）の1/3。

定 款

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

(役員の種類)

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

(役員を選任)

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。

(役員任期)

第 12 条 役員任期は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

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
----------------	-------

設 立 趣 意 書

基本的人権の尊重は、国民の権利の中軸をなすものであり、近代的な民主主義国家の存立の基盤である。

しかしながら、昭和40年の国の同和対策審議会答申に指摘されているとおり、同和地区住民は、「なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという」状態におかれている。

すなわち、同和問題は、基本的人権にかかわる重大な問題であり、その解決は、国をはじめとする行政の責務であるとともに、われわれ一人ひとりがその解決に向けて努力すべき「国民的課題」である。

同和対策審議会答申は「同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障する」ことが「同和問題解決の中心的課題である」と明示している。

従って、同和問題解決のためには、関係行政機関はもとより、企業とりわけ近代的な主要産業といわれる大企業・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はかり、就職の機会均等を保障していくことが必要不可欠である。

このため、従来から、労働行政をはじめ関係行政機関においては、それぞれの法令制度等に基づき、民間雇用をはじめ現業職を中心とする公共部門への就職等、種々の雇用促進がはかられ、さらに、各種貸付制度等の就職援護措置をはじめ、職業訓練等による同和地区住民の職業的資質の向上に努めるなどの諸対策を講じつつ、巡回職業相談による職業指導、職業紹介をきめ細く実施するとともに、企業内同和問題研修推進員の設置をはじめ、企業に対する啓発活動の推進が実施されてきた。

しかしながら、大阪府をはじめ関係行政機関において数次にわたって実施された府下同和地区の労働実態調査の結果をみても、今なお府下同和地区の失業率はかなりの高率を示しており不安定就業と失業の循環という極めて低位な就業の状態にある。

このように、同和地区住民の安定的な雇用の確保がみられないのは、第一に、同和地区住民側には、永年にわたる部落差別の結果、教育の機会均等やそれを保障する安定した生活条件が阻害され、教育水準、職業能力、技術水準等の低位性を招来し、そのため、とりわけ中高年令者を中心として不安定な就業状態から抜け出せない状態にある。第二に、企業側においては「部落地名総監事件」にみられるごとく、就職にあたっての差別による排除がなお根強いこと、また、終身雇用慣行のもとで、中途採用のケースが少く、したがって、採用が若年層に片寄るとともに、新規採用時点では、学力のみに重点をおく傾向から同和地区住民には結果として、極めて狭隘な労働市場となっている。第三に、行政側においては、現行の労働施策が前記の実態に十分対応しきれていない側面があることから、不安定就業の実態の解消にいたっていない。

こうした現状を開解するため、現在、国、府をはじめとする関係行政機関において推進されている雇用促進のための施策が強化されることはもとより、これらの施策を補完するものとして、大企業、中堅企業の計画採用のなかに同和地区住民が円滑に受け入れられるための方途を講ずることが重要である。

そのため求人側には、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、また一方求職側には、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により、「求める側の人材と求められる側の能力の適切な結びつけ」を計画目標にもとずき推進する方途として、大阪府、大阪市、市町村をはじめとする行政機関、企業及び住民の三者が一体となり、同和地区住民の安定的な雇用の確保という共通目的を達成するため、英知を結集し、その具体化をめざす場として、第3セクター方式による社団法人同和地区人材雇用開発センターを設立する次第である。

(1981年7月3日 社団法人同和地区人材雇用開発センター設立総会)

社団法人おおさか人材雇用開発人権センター

2002年度会社概要届

記入者名 (_____ 印) 記入年月日 (2002年(h14年) 月 日)

①貴社名 _____ 印

②事業内容 _____

③代表者名の職名、氏名(フリガナ) _____ Eメールアドレス (_____)
_____ 印

④本社所在地 〒 (_____) 電話番号 (_____ - _____ - _____)
_____ 所轄の公共職業安定所名 (_____)

⑤ 資本金等 下記の中から該当するものを一つ選択して頂き、()に○印をご記入下さい。加えて、
資本金・契約高・保険料等を百万円単位でご記入下さい。
株式会社(資本金) () 損害保険相互会社(総合保険料) ()
生命保険相互会社(保有契約高) () 学校、医療法人、宗教法人等 ()
団体 () 個人 () 公社、公団等 () _____ 百万円

⑥会社全体の人事管掌責任者の職名、名前(フリガナ) _____
_____ Eメールアドレス (_____)
上記の方の所在地 (事業所住所)
〒 (_____) 電話番号 (_____ - _____ - _____)
_____ 労働組合 (有 / 無) 所轄の公共職業安定所名 (_____)

⑦在阪の人事管掌責任者の職名、氏名(フリガナ) _____
_____ Eメールアドレス (_____)
上記の方の所在地 (事業所住所)
〒 (_____) 電話番号 (_____ - _____ - _____)
_____ 所轄の公共職業安定所名 (_____)

⑧貴社の社団法人おおさか人材雇用開発センター(以下、センターと略す)、登録者の正社員・非正社員雇用情報並びにあらゆる形態の就労(企業内訓練を含む)情報に関する問い合わせ窓口者の職名・名前は _____
問い合わせ窓口者(人事管掌責任者)は上記の → (⑥ / ⑦)

⑨「上記⑧」で⑥・⑦のどちらにも、回答をいただかなかった場合のみ、ご記入下さい。
登録者の正社員・非正社員雇用情報並びにあらゆる形態の就労(企業内訓練を含む)情報に関する問い合わせ窓口者の職名、名前は(フリガナ) _____
_____ Eメールアドレス (_____)
上記の方の所在地 (事業所住所)
〒 (_____) 電話番号 (_____ - _____ - _____)
_____ 所轄の公共職業安定所名 (_____)

裏面に続きます。※捺印無き場合は、再提出のご依頼をさせていただきます。

(1) C-STEP 求人(雇用) 情報カードを (年 月頃) 法人事務局へ提出
(2) その他の仕事情報を (年 月頃) 法人事務局へ提出
「具体的にご記入下さい。」

(1) C-STEP 求人(雇用)情報カードを(年 月頃) 法人事務局へ提出
(2) その他の仕事情報を(年 月頃) 法人事務局へ提出
〔具体的にご記入下さい。〕

(1) 採用計画立案の要因とは ()

(2) 募集者は (新規学卒者 / 既卒者 / 問わない)

(3) 募集者の最終学歴は (大学院 / 4 年制 / 短大 / 高校 / 高専 / 中学 / 問わない)

(4) 募集者の専門学校卒業資格は (不必要 / 必要)
必要の場合はその内容 ()

(5) 業務を遂行する上で法的に必要とされる資格取得は、(不必要 / 必要)
必要の場合はその資格 ()

(6) 求人の周知方法は、(職安 / 求人誌への掲載 / 新聞広告等 / ホームページ / 学校 / その他)

(7) 選考科目は、(面接 / 一般常識 / 作文 (小論文等) / 適性検査)
実施されている適性検査の内容 ()

(8) 配属先数は、(※2002年 4 月現在)
総数 (社) → 内所在地が大阪府下は (社)

(9) 過去 3 年間の採用実績は 1999 年 (名) 2000 年 (名) 2001 年 (名)
また、2002 年 4 月現在の性別構成比率は、(女性 % ・ 男性 %)

正社員（ %）、他社からの出向社員（ %）、人材派遣会社社員（ %）、
非正社員（ %）、他社への出向社員（ %）、アウトソーシング（ %）、
在宅就労者（ %）、その他（ %）

(1) 法定雇用率 (年 月現在) → (%) (() 人中 () 人達成)
 (2) 特定子会社 (無 / 有 / 検討中)

法人登録者の情報が検討されていない要因とは
(法人事務局からの情報不足 / 職域 / 配属先 / 業績 / リストラ / 新規学卒採用のみ
公正な採用選考を実施しているので必要ない / その他)

また、法人の臨時総会（2/19）の内容について 人事部等で、
☐ 論議している。 ☐ これから論議する。 ☐ 論議をしない。 ☐ 不明。

(1) 貴社が法人会員であることを社員へ研修していますか。
☐ 実施している。 ☐ 実施する必要はない。 ☐ 検討中。 ☐ 不明。

(2) 会社の業績を伸ばすために、同和・人権問題の取り組む必要性について
☐ 必要。 ☐ 不必要。 ☐ わからない。

() 参画していない

() 参画している(名称

(1) 貴社が法人へ2001年度内(2001年4月1日から2002年3月31日)に提出した求人情報カード件数(件)及び採用人数(名)

(2) 貴社に在職している就職者(法人登録者)は2002年3月31日現在。
(総数 名→女 名+男 名)

2002年度 C-STEP求人(雇用)情報カード

国おおさか人材雇用開発人権センター

受付番号	職業分類	産業分類	級者
	受理ケース会議		

会 員 名 (または名前)	(ふりがな)	
	No. ()	
	1 採用事業所名	
	採用事業所名の所在地	〒() (TEL.)
	就業場所(現場・店)	〒() (TEL.)
	生 産 品 目 録	() 線 () 駅からバス・徒歩 () 分
	従業員数	
	当事業所	人(女) 人(男) 人
	企業全体	人(女) 人(男) 人
	創 業	MTSH 年 資本金 億円 労働組合 有・無 就業規則 有・無
2 就業時間・休日等	就業時間	午前 時 分～午後 時 分(土曜日午後 時 分まで) 変形労働時間制 有・無
	休憩時間	午前 分・昼 分・午後 分・計 分
	交替制	有 (① 時 分～ 時 分 ② 時 分～ 時 分)・無
	残業	有(月平均 日位で 時間位)・無
	休日	日曜・祝日・月 回 曜日
	週休2日制	有(完全・隔週・その他())・無
	有給休暇	入社時 日・6ヶ月後 日・最高 年 ヶ月後 日

3 賃 金 (確定・現行賃金・昨年度実績)	定期的に支払われる賃金		賃金から控除するもの		支給日 日 月 日	
	基本給	円～ 円	税金	円～ 円	賃金形態	月 給
	手当	円～ 円	社会保険等	円～ 円	日給月給	
	手当	円～ 円		円～ 円	その他	
	手当	円～ 円		円～ 円	手取額 ①～②	
	手当	円～ 円		円～ 円	通勤 円～ 円	
	①合計	通勤 円～ 円 住込 円～ 円	②控除額合計	通勤 円～ 円 住込 円～ 円	住込 円～ 円	
	特別に支払われる手当					
	通勤手当	全 額 円まで	有(年 回・合計約 万円)・無			
	手当	円～ 円	備考			
賞 与	手当	円～ 円				
	手当	円～ 円				
	手当	円～ 円				
	手当	円～ 円				
	手当	円～ 円				
	定期昇給	年 回・合計 円	退職金		有(最低賃格 年～試用期間を 含・無)・無	
	年 収	約 万円～約 万円				
		(備考)				

4 職 種	5 雇用数 (1名)	通勤・住込・不問
6 仕事の内容		
作業内容等		
作業遂行上特に必要な知識または技能(履修科目等)		
作業遂行上特に不可とする身体条件・理由		
7 応募資格		
8 見 学 日	(月 日) ・ (月 日) 以降随時	
見 学 場 所	〒() (TEL.)	
	() 線 () 駅からバス・徒歩 () 分	
9 選 考 方 法	() 筆記試験 (一般常識・適性検査・作文) () 面接	
適性検査の内容		
選考月日	(月 日) ・ (月 日) 以降随時	
採 否 決 定	月 日 日後	選考旅費 有・無
10 加入保険等	健康・厚生・雇用・労災・介護・退職金共済・財形	
宿 舎	有 (独立の宿舎(有・無)入居(可・否)・1部屋 1人当たり 畳・勤務先までの時間 分)・無	
給 食	有(朝・昼・夕)・無 休日の給食 有(朝・昼・夕)・無	
定 年 制	有 (歳) ・無	

11 入 社 日	(年 月 日) ・ (年 月 日) 以降													
赴任	赴任旅費 有・無													
12 (会員名と採用企業名等が異なる場合はその関係について、と労働条件) 添付資料	有・無													
補足事項														
13 採用事務担当者 (所属部・課名、役職名、名前及び電話番号)														
14 雇入れ事業所名と代表者名														
15 雇用保険 所属番号														
16 離職状況	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>年3月末</td> <td>年3月末</td> <td>年3月末</td> </tr> <tr> <td>採用者数</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>離職者数</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			年3月末	年3月末	年3月末	採用者数				離職者数			
	年3月末	年3月末	年3月末											
採用者数														
離職者数														
17 リクエスト	① / ~ / No.() ② / ~ / No.() ③ / ~ / No.() 公 ① / ~ / No.() ② / ~ / No.() 開 ③ / ~ / No.()													

2002年度 登録カード

(社)おおさか人材雇用開発センター(C-STEP)

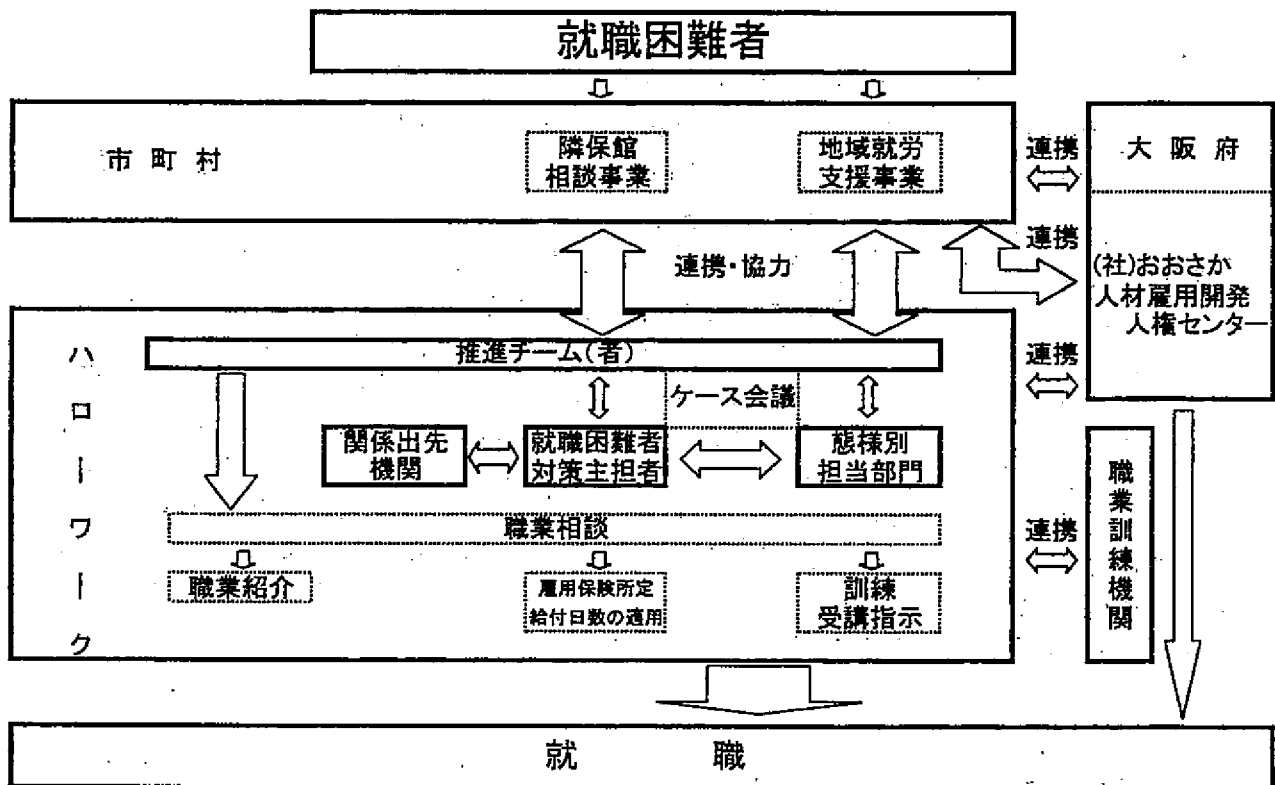
登録番号等

(1) 登録申し込みされる方

代筆者職名・名前 () 記入年月日 () 月 () 日

1 名前	生年月日		
	電話番号 ()	携帯番号 ()	携帯Eメール ()
2 住所 (ご自身への連絡先)	職安登録番号 ()		
	職業安定所 ()		
3 現 状	就 業 中 (正社員・アルバイト・パート・派遣・その他)	無	職 () 年 () 月 () 日から ()
4 自分のできる仕事	①		
	②		
	③		

就職困難者のうち職業相談対象者に係る連携イメージ図



- 1 市町村事業(相談事業又は地域就労支援事業)のケース会議等と連携し、就職困難者の就職を支援する。
- 2 市町村事業と相まって大阪府・(社)おおさか人材雇用開発人権センターと連携を図る。
- 3 1, 2を踏まえ、ハローワーク内に推進チームを設置し、ワンストップ体制を確立する。
また、必要に応じて所内ケース会議を開催し、態様別に応じた支援方策を検討する。
- 4 推進チームは支援方策に基づき、職業紹介、雇用保険給付、訓練受講指示等必要な措置を行う。

就職困難者の確認等

定義

・隣保館での相談者で年齢35歳以上の者のうち、公共職業安定所長が~~＊教育・就労環境等~~により就職が著しく困難であると認める者。

（厚生労働省事業・継続的相談援助事業において、公共職業安定所は就職困難者に対する支援施策を講ずることとされている。）

隣保館設置運営要綱（平成9年9月9日付け厚生省発社援第198号）

（目的）隣保館は、社会福祉事業法に基づき、並びに基本的人権尊重の精神及び同和対策審議会の答申並びに地域改善対策協議会の意見具申の趣旨にかんがみ、歴史的社会的理由により、又は旧産炭地であること等により、生活環境等の安定向上を図る必要がある地域及びその周辺地域の住民に対して、福祉の向上や人権啓発のための住民交流の拠点となる地域に密着した福祉センターとして、生活上の各種相談事業をはじめ社会福祉等に関する総合的な事業及び国民的課題としての人権・同和问题に対する理解を深めるための活動を行い、もって地域住民の生活の社会的、経済的、文化的改善向上を図るとともに、人権・同和问题の速やかな解決に資することを目的とする。

~~＊下線部基準~~ … （学歴）最終学歴が学校教育法第1条に規定する高等学校卒業以下のもの

（職歴）次に掲げるイ・ロどちらかに該当するもの

イ 企業規模が、中小企業基本法に定める中小企業を退職したもの（但し、官公庁退職者については、不可とする）

ロ 雇用・就労形態が常用以外のもの

上記の学歴・職歴両方に該当するものが対象。

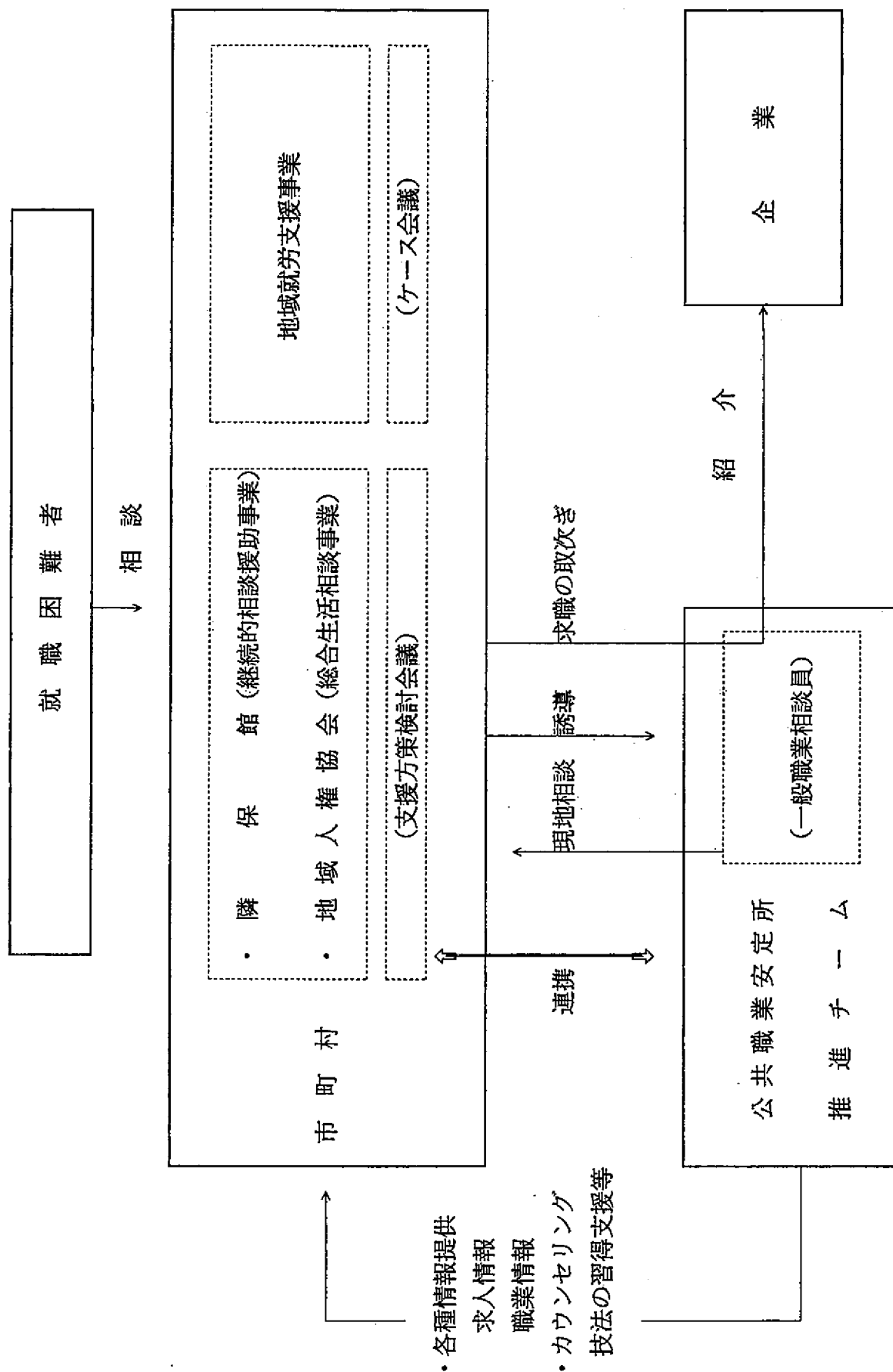
確認方法

・上記基準を原則としつつ、隣保館における継続的相談援助事業等において、就職困難者として関係機関（市町村職員、福祉事務所職員、公共職業安定所職員、教育関係者等）で協議された者のうち、公共職業安定所において専門的な職業相談過程を経て、公共職業安定所長が認める。

支援措置

- ・就職困難者に対する雇用保険所定給付日数を適用する。
- ・職業転換給付金訓練手当の支給。

就職困難者に対する相談体制



[参考様式]

宣 誓 書

私、(氏 名)は、 年 月 日〇〇〇〇退職(卒業)後
未就労であり、現在、失業状態にあることに相違ありません。

平 成 年 月 日

住 所
氏 名

印

委託先名称

代表者・職 氏 名 様

2002年度 会 員 名 簿

ア

会員名	No.	入会申込日	職安
あいおい損害保険株式会社	0969	1992/07/16	梅田
アイコム株式会社	0758	1986/05/23	阿倍野
アイサワ工業株式会社	0825	1987/06/20	岡山
アイワ株式会社	0648	1984/08/27	布施
アクサ生命保険株式会社	0293	1981/05/26	淀川
アサヒビール株式会社	0673	1985/05/13	大阪東
アタカ工業株式会社	0471	1982/09/27	大阪西
アトラス情報サービス株式会社	0806	1987/06/06	大阪東
アルインコ株式会社	1060	1999/02/02	梅田
アングル株式会社	0006	1981/06/01	大阪東
医療法人恒昭会藍野病院	0509	1983/01/10	茨木
味の素パッケージリング株式会社	0522	1983/04/15	茨木
味の素株式会社	0487	1982/10/29	梅田
安治川鉄工建設株式会社	0010	1981/06/20	梅田
旭化成株式会社	0008	1981/05/28	梅田
旭硝子株式会社	0691	1985/06/04	飯田橋
朝日ウッドテック株式会社	1016	1996/07/25	大阪東
朝日生命保険相互会社	0009	1981/06/11	大阪東
株式会社あおぞら銀行	0639	1984/05/15	大阪西
株式会社あさひ銀行	0102	1981/05/30	飯田橋
株式会社アサヒカーゴサービス大阪	0778	1986/06/10	淀川
株式会社アサヒフードクリエイト	0976	1992/08/12	大阪東
株式会社アズウェル	0788	1986/06/25	大阪東
株式会社アソシア	1051	1998/11/21	大阪東
株式会社アプラス	0607	1983/08/27	大阪東
株式会社アライドマテリアル	0042	1981/05/21	堺職安
株式会社朝日エアポートサービス	0452	1982/09/16	池田
株式会社浅沼組	0001	1981/05/21	大阪東
株式会社アパワティーズ	0019	1995/06/28	大阪西
浅海電気株式会社	0004	1981/05/26	梅田
芦森工業株式会社	0005	1981/05/19	大阪西
RP東プラ株式会社	1039	1997/08/29	茨木

イ

会員名	No.	入会申込日	職安
いすゞ自動車近畿株式会社	0270	1981/05/20	門真
いちよし証券株式会社	0330	1981/05/19	大阪東
イカリソース株式会社	0551	1983/06/13	梅田
イズミヤ株式会社	0012	1981/08/20	阿倍野
イトライト工業株式会社	1065	2000/03/08	梅田
イトキン株式会社	0018	1981/05/19	大阪東
一富士フードサービス株式会社	0014	1981/05/23	梅田
井上金属工業株式会社	0679	1985/05/17	大阪西
井原榮研工業株式会社	0527	1983/06/07	梅田
今井京阪神運輸株式会社	0748	1986/05/21	七条
伊藤忠商事株式会社	0016	1981/05/25	大阪東
伊藤忠食品株式会社	0358	1981/05/20	大阪東
和泉チェーン株式会社	0013	1981/05/20	泉佐野
因幡電機産業株式会社	0023	1981/07/22	大阪西
岩谷産業株式会社	0688	1985/06/01	大阪東
株式会社いわさき	0021	1981/05/16	阿倍野
株式会社イセト	0967	1992/07/06	大阪東
株式会社イトーキ	0017	1981/05/14	大阪東
株式会社イムラ封筒	1021	1996/11/25	大阪東
株式会社伊藤金属製作所	0746	1986/05/21	阿倍野
株式会社池田銀行	0011	1981/05/20	池田
株式会社飯田	0966	1992/07/03	布施
株式会社E. C. C.	0883	1989/07/08	梅田
株式会社IMAGICAウエスト	0592	1983/07/18	梅田
泉証券株式会社	0784	1986/06/19	飯田橋
石原産業株式会社	0928	1990/07/26	大阪西
石塚硝子株式会社	0660	1984/10/16	大阪西
石川島播磨重工業株式会社	0656	1984/09/17	大阪東
社会福祉法人石井記念愛楽園	1066	2000/01/03	大阪西
稲畑産業株式会社	0020	1981/05/23	大阪西

ウ

会員名	No.	入会申込日	職安
ウオクニ株式会社	0123	1987/07/09	淀川
ウメトク株式会社	0892	1989/08/11	梅田
上野製菓株式会社	0401	1987/07/22	大阪東
宇部興産株式会社	0627	1983/12/12	梅田
株式会社ウエイシステム関西	0422	1981/12/15	梅田
株式会社ウエストバトロール	0776	1986/06/12	淀川
株式会社内田洋行	0024	1981/05/22	大阪東
株式会社魚国総本社	0731	1986/05/16	梅田

エ

会員名	No.	入会申込日	職安
エア・ウォーター株式会社	0722	1985/09/19	大阪西
エクソンモービルビジネスサービス有限 会社	0029	1981/05/27	池田
エスエムビーシーセンターサービス株式 会社	0943	1992/06/10	大阪西
エス・バイ・エル株式会社	0932	1990/08/20	梅田
エヌエスケー販売株式会社西日本カンパ ニー	0308	1981/06/20	大阪東
エーザイ株式会社	0026	1981/05/22	飯田橋
エース株式会社	0537	1983/06/13	大阪東
栄和建物管理株式会社	0147	1996/01/05	港
株式会社エクセディ	0189	1981/05/01	枚方
株式会社エスエスケイ	0924	1990/07/09	大阪西
株式会社エヌ・ティ・ティエムイー関西	1063	2000/03/03	大阪西
株式会社エルクコーポレーション	0940	1991/04/11	大阪東
株式会社エルメ	0742	1986/05/20	大阪東
株式会社エーアンドエーマテリアル	0002	1981/05/20	梅田
株式会社NTN金剛製作所	0245	1981/05/20	河内長野
永和信用金庫	0025	1981/05/22	大阪西
永大産業株式会社	0489	1982/11/09	阿倍野
江崎グリコ株式会社	0027	1981/05/11	梅田
NTN株式会社	0670	1985/05/13	大阪西
NTTアール株式会社	0096	1981/05/20	門真

会員名	No.	入会申込日	職安
オッペン化粧品株式会社	0473	1982/09/29	淀川
オムロン株式会社	0204	1981/05/22	大阪東
オリエンタル酵母工業株式会社	0912	1990/06/18	淀川
オリックス株式会社	0550	1983/06/17	港
オーウェル株式会社	0051	1981/08/26	梅田
オージー・ロイヤル株式会社	0901	1990/06/05	大阪東
オートタイヤ株式会社	0049	1981/04/27	泉大津
オーナンバ株式会社	0070	1981/06/19	大阪東
オーミケンシ株式会社	0603	1983/08/19	大阪東
オー・ジー株式会社	1050	1997/12/01	淀川
労働福祉事業団大阪労災病院	0949	1991/05/28	堺
医療法人大道会	0874	1989/06/21	大阪東
国家公務員等共済組合連合会大手前病院	0827	1987/06/23	大阪東
大倉建設株式会社	0031	1981/05/21	梅田
大塚製薬株式会社	0979	1992/08/25	大阪東
大林道路株式会社	0542	1983/06/14	大阪東
大塚産業株式会社	0030	1981/05/21	大阪東
大賀株式会社	0064	1981/05/28	大阪東
大阪エンジニアリング株式会社	0424	1982/01/19	堺
大阪ガス株式会社	0032	1981/05/23	大阪東
大阪シーリング印刷株式会社	0794	1986/07/07	大阪東
大阪スバル株式会社	0861	1988/06/21	門真
大阪ダイハツ販売株式会社	0041	1981/05/22	梅田
大阪トヨタ自動車株式会社	0045	1981/05/16	大阪西
大阪トヨペット株式会社	0046	1981/08/26	梅田
大阪メディアポート株式会社	1061	2000/01/03	梅田
大阪三菱ふそう自動車販売株式会社	0060	1981/05/22	梅田
大阪京阪タクシー株式会社	0058	1981/05/26	枚方
大阪信用金庫	0036	1981/05/25	大阪東
大阪協栄信用組合	0090	1981/05/11	梅田
大阪厚生信用金庫	0034	1981/05/16	大阪西
大阪商業信用組合	0442	1982/09/08	大阪東
大阪城南女子短期大学	0063	1981/06/01	阿倍野
大阪市信用金庫	0062	1981/05/22	大阪東
大阪府中小企業信用保証協会	0484	1982/10/21	大阪東
大阪府同和食肉事業協同組合連合会	0636	1984/04/09	堺
大阪府土地開発公社	0506	1983/01/10	大阪東
大阪府職業能力開発協会	0502	1982/12/17	大阪東
大阪府赤十字血液センター	0186	1995/07/11	大阪東
大阪日産モーター株式会社	0047	1981/05/21	大阪西
大阪日産自動車株式会社	0072	1981/07/03	梅田
大阪日野自動車株式会社	0678	1985/05/17	梅田
大阪書籍株式会社	0067	1981/06/08	大阪東
大阪松下ライフエレクトロニクス株式会社	1059	1999/02/18	大阪東
大阪石油化学株式会社	0650	1984/09/03	泉大津
大阪空港交通株式会社	1002	1994/10/25	池田
大阪製鐵株式会社	0888	1989/07/31	大阪西
大阪厚生堂株式会社	0035	1981/05/23	淀川
大阪赤十字病院	0619	1988/05/20	大阪東
大阪運輸倉庫株式会社	1052	1998/12/15	梅田
大阪陸上工業株式会社	0998	1994/09/19	淀川
大阪魚市場株式会社	0059	1981/05/22	梅田
奥野製薬工業株式会社	0172	1995/06/26	大阪東
学校法人大阪医科大学	0488	1982/10/29	茨木
学校法人大阪国学院	0637	1984/04/11	阿倍野
学校法人大阪工大摂南大学	1053	1998/11/30	梅田
学校法人大阪成蹊学園	0807	1987/06/08	淀川
学校法人大阪産業大学	0429	1982/07/07	門真
学校法人大阪電気通信大学	0446	1982/09/08	枚方
小川香料株式会社	0053	1981/05/19	大阪東
小野薬品工業株式会社	0056	1981/05/19	大阪東
尾家産業株式会社	1048	1997/12/12	梅田
岡山県貨物運送株式会社	0061	1981/05/27	岡山
株式会社オリエントコーポレーション	0562	1983/06/24	飯田橋
株式会社オノンワード狸山	0935	1990/08/24	大阪東
株式会社オーエム製作所	0533	1983/06/11	淀川
株式会社オービス総研	0495	1995/10/31	大阪西

会員名	No.	入会申込日	職安
株式会社オーデックス	0255	1995/07/20	淀川
株式会社オートバックスセブン	0754	1986/05/22	港
株式会社大林組	0050	1981/05/21	大阪東
株式会社大津コーポレーション	0048	1981/05/26	大阪東
株式会社大阪ビル管理	0750	1986/05/22	梅田
株式会社大阪国際会議場	0507	1983/01/10	梅田
株式会社大阪屋	0536	1983/06/11	大阪西
株式会社大阪府食品流通センター	0626	1983/12/06	茨木
株式会社大阪砕石工業所	0454	1982/09/16	梅田
株式会社大阪西マツダ	0866	1988/08/05	大阪西
株式会社大阪防水建設社	0997	1994/09/01	大阪東
株式会社奥村組	0054	1981/05/11	阿倍野
株式会社扇商会	0066	1981/06/13	梅田
沖電気工業株式会社	0071	1981/06/25	大阪東
王子物流株式会社	0084	1981/05/16	大阪西
社会福祉法人大阪市社会福祉協議会	0247	1995/07/14	大阪東
社会福祉法人大阪府社会福祉事業団	0523	1983/04/15	大阪西
社会福祉法人大阪府総合福祉協会	0803	1986/11/14	大阪西
社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団	0646	1984/08/21	河内長野
社会福祉法人大阪自強館	1057	1998/12/22	阿倍野
社会福祉法人恩賜財団済生会支部大阪府済生会	1078	2001/07/23	大阪東
財団法人大阪労働協会	0496	1982/11/20	大阪東
財団法人大阪勤労者職業福祉センター	0821	1990/04/01	淀川
財団法人大阪同和産業振興会新大阪タクシー事業局	0426	1982/04/19	淀川
財団法人大阪市交通局協力会	0462	1982/09/20	大阪西
財団法人大阪府保健医療財団	0485	1982/10/19	淀川
財団法人大阪府公園協会	0504	1982/12/20	堺
財団法人大阪府勤労者福祉協会	0508	1983/01/10	大阪東
財団法人大阪府建設監理協会	0493	1982/11/18	大阪東
財団法人大阪府産業基盤整備協会	0494	1982/11/18	大阪東
財団法人大阪府私学振興会	0513	1983/01/12	梅田
財団法人大阪府育英会	0515	1983/01/13	梅田
財団法人大阪府都市整備推進センター	0521	1983/04/15	大阪東
財団法人大阪府青少年活動財団	0519	1983/03/18	大阪東
財団法人大阪産業振興機構	0518	1983/02/22	大阪東

力

会員名	No.	入会申込日	職安
カネボウ株式会社	0077	1981/05/11	梅田
カネヨウ株式会社	0078	1981/05/23	大阪東
カルピス食品工業株式会社	0669	1985/05/11	梅田
亀田製菓株式会社	0083	1981/05/25	新潟
兼松株式会社	0481	1982/10/01	港
医療法人三世会河内総合病院	0717	1984/07/11	布施
学校法人関西医科大学	0081	1981/05/22	門真
学校法人関西大学	0419	1981/11/25	淀川
川崎製鉄株式会社	0649	1984/08/31	梅田
川鉄商事株式会社	0617	1983/09/26	梅田
株式会社かに道楽	0817	1987/06/16	大阪西
株式会社カサニ	1000	1994/09/27	淀川
株式会社カナエ	0075	1981/05/15	阿倍野
株式会社カブコン	0985	1992/09/04	大阪東
株式会社カンセツ	0994	1994/08/19	大阪西
株式会社家族亭	0759	1989/04/01	梅田
株式会社掛谷工務店	0461	1982/09/20	茨木
株式会社河合楽器製作所	0973	1992/08/04	大阪東
株式会社片山化学工業研究所	0729	1986/05/16	淀川
株式会社関西岡村製作所	0947	1991/06/03	布施
株式会社関西新幹線サービス	0812	1987/06/16	淀川
株式会社関西総合ビルテックサービス	0945	1991/06/01	大阪東
株式会社関西総合環境センター	1080	2002/04/01	大阪東
株式会社関西銀行	0082	1981/05/25	大阪西
片山ストラテック株式会社	0074	1981/05/21	大阪西
花王株式会社	0535	1983/06/11	大阪西
花王販売株式会社	0896	1990/06/02	大阪西
金井重工業株式会社	0927	1990/07/19	梅田
鐘淵化学工業株式会社	0076	1981/05/23	梅田
関西たばこサービス株式会社	0477	1993/07/01	大阪東
関西ペイント株式会社	0087	1981/05/11	大阪東
関西国際空港株式会社	0196	1990/12/11	泉佐野
関西建物管理株式会社	0439	1982/09/09	梅田
関西日立家電株式会社	0337	1981/05/28	淀川
関西電力株式会社	0080	1981/05/21	梅田
鹿島建設株式会社	0085	1981/06/05	大阪西
鹿島道路株式会社	0886	1989/07/20	大阪西

十

会員名	No.	入会申込日	職安
キッコーマン株式会社	0089	1981/05/19	大阪西
キョーラク株式会社	1035	1997/12/15	大阪東
キリンビール株式会社	0104	1981/06/08	大阪西
京セラ株式会社	0957	1991/10/01	淀川
共同印刷株式会社	0180	1987/07/08	大阪東
共栄火災海上保険相互会社	0802	1986/08/18	梅田
学校法人近畿大学	0420	1981/12/01	布施
岸本産業株式会社	0088	1981/04/27	大阪東
株式会社きんでん	0101	1981/05/28	梅田
株式会社共和	0098	1981/05/27	阿倍野
株式会社極洋	0091	1981/05/20	梅田
株式会社紀陽銀行	0100	1981/05/23	和歌山
株式会社近商ストア	0105	1981/06/05	河内柏原
株式会社近畿大阪銀行	0033	1981/05/22	大阪東
株式会社近鉄百貨店	0103	1981/06/01	阿倍野
株式会社金門製作所	0097	1981/05/21	布施
機動建設工業株式会社	0564	1983/06/24	梅田
牛乳石鹸共進社株式会社	0529	1983/06/11	大阪東
紀伊産業株式会社	0882	1989/07/07	大阪東
紀州製紙株式会社	0779	1986/06/16	梅田
菊正宗酒造株式会社	0430	1982/07/16	大阪西
財団法人田附興風会北野病院	0482	1982/10/19	梅田
近畿キャタピラー三菱建機販売株式会社	0423	1994/06/24	茨木
近畿コカ・コーラボトリング株式会社	0095	1981/05/20	茨木
近畿コンクリート工業株式会社	0099	1981/05/25	梅田
近畿ハイウェイサービス株式会社	0663	1995/08/22	大阪東
近畿三菱自動車販売株式会社	0463	1982/09/17	淀川
近畿労働金庫	0916	1990/06/20	大阪東
近畿工業株式会社	0092	1981/05/06	大阪東
近畿日本ツーリスト株式会社	0159	1987/07/14	飯田橋
近畿日本鉄道株式会社	0094	1981/05/28	大阪東
近畿美装株式会社	0664	1985/01/21	梅田
近畿車輛株式会社	0093	1981/05/11	布施
近鉄タクシー株式会社	0323	1981/05/30	大阪東
近鉄不動産株式会社	0958	1991/10/23	大阪西
近鉄物流株式会社	0466	1982/09/20	阿倍野
近鉄観光株式会社	0455	1982/09/20	奈良
近鉄バス株式会社	0552	1983/06/14	大阪西
銀泉株式会社	1054	1999/01/05	大阪東

ク

会員名	No.	入会申込日	職安
クボタハウス株式会社	0952	1991/07/12	大阪西
クボタ環境サービス株式会社	0681	1995/10/06	大阪西
グリコ栄養食品株式会社	0028	1981/05/19	茨木
グンゼ株式会社	0116	1981/05/11	梅田
倉敷紡績株式会社	0110	1981/05/25	大阪東
栗原工業株式会社	0113	1981/05/21	梅田
栗本商事株式会社	0114	1981/05/19	堺
栗本建設工業株式会社	0412	1981/06/01	大阪西
栗田工業株式会社	0425	1982/03/26	大阪東
株式会社くろがね工作所	0980	1992/09/01	枚方
株式会社クオーク	0946	1991/06/06	大阪西
株式会社クボタ	0108	1981/05/11	大阪西
株式会社クラレ	0111	1981/05/22	梅田
株式会社クリハラント	0986	1992/09/04	梅田
株式会社栗本鐵工所	0115	1981/05/19	大阪西
株式会社熊谷組	0109	1981/05/18	梅田
株式会社空港専門大店	0768	1986/06/02	池田
株式会社群馬銀行	0645	1984/08/14	大阪東

ケ

会員名	No.	入会申込日	職安
京阪電気鉄道株式会社	0117	1981/05/26	大阪東
株式会社ケーエスケー	0687	1993/08/06	大阪東
株式会社京阪交通社	0453	1982/09/16	大阪東
株式会社京阪百貨店	0756	1986/05/24	門真

コ

会員名	No.	入会申込日	職安
コクヨ株式会社	0125	1981/05/22	大阪東
コスモエンジニアリング株式会社	0961	1982/04/09	大阪西
コスモビル保全株式会社	0960	1982/04/01	梅田
コスモ建物管理株式会社	0444	1982/09/10	梅田
コスモ証券株式会社	0065	1981/06/09	大阪東
コスモ警備保障株式会社	0819	1987/06/18	梅田
コニシ株式会社	0777	1986/06/13	大阪東
コーセー化粧品販売株式会社	0733	1986/05/14	淀川
五洋建設株式会社	0122	1981/05/16	梅田
光洋機械工業株式会社	0120	1981/05/22	布施
光洋精工株式会社	0121	1981/05/20	大阪西
国際証券株式会社	0837	1987/09/01	大阪東
国際警備保障株式会社	1037	1997/07/01	梅田
小林住宅産業株式会社	0126	1981/05/16	大阪東
小林製菓株式会社	0124	1981/05/02	大阪東
小泉産業株式会社	0127	1981/05/28	大阪東
広栄化学工業株式会社	1036	1997/07/01	大阪東
株式会社コクミン	0576	1983/07/04	阿倍野
株式会社コミュニチュア	1025	1996/11/25	大阪西
株式会社コルドバ	0456	1982/09/20	墨田
株式会社コロネット商会	0962	1992/06/19	大阪西
株式会社公益社	0338	1990/06/02	大阪東
株式会社合通	0470	1982/09/24	梅田
株式会社小松製作所	1030	1997/01/28	枚方
株式会社廣済堂	0898	1990/06/02	池田
株式会社神戸屋	0119	1981/05/22	淀川
株式会社神戸製鋼所	0938	1991/02/12	大阪東
株式会社鴻池組	0129	1981/06/16	大阪東
興和株式会社	0431	1982/07/19	大阪東
高圧ガス工業株式会社	0793	1986/07/04	梅田

サ

会員名	No.	入会申込日	職安
サカタインクス株式会社	0658	1984/09/20	大阪西
サッポロビール株式会社	0602	1983/08/06	茨木
サトレストランシステムズ株式会社	0905	1995/06/27	淀川
サラヤ株式会社	1069	2000/10/27	阿倍野
サンキン株式会社	1058	1999/02/15	大阪西
サンスター株式会社	0724	1985/12/24	茨木
サントリー株式会社	0134	1981/05/20	梅田
三共株式会社	0132	1981/05/22	大阪東
三宝電機株式会社	0695	1995/07/25	梅田
三栄源エフエフアイ株式会社	1070	2000/11/27	池田
三機工業株式会社	0694	1985/06/06	淀川
三洋ホームズ株式会社	0952	1991/07/12	大阪西
三洋電機クレジット株式会社	1026	1996/12/02	大阪東
三洋電機株式会社	0136	1981/05/11	門真
佐伯建設工業株式会社	0620	1983/11/24	大阪東
佐藤工業株式会社	0140	1981/05/22	大阪東
参天製薬株式会社	0133	1981/05/20	淀川
堺化学工業株式会社	0944	1991/05/29	堺
堺泉北埠頭株式会社	0514	1983/01/10	堺
山九株式会社	0479	1982/10/04	堺
株式会社サカエ	0993	1994/08/15	淀川
株式会社サクラクレパス	0139	1981/05/20	大阪東
株式会社サクラ	0710	1985/06/26	梅田
株式会社サステック	0605	1993/01/05	大阪西
株式会社サノヤス・ヒシノ 明昌	0929	1990/07/30	阿倍野
株式会社サポイ	1034	1997/12/05	梅田
株式会社三幸	0899	1990/06/02	大阪東
株式会社三晃空調	0436	1982/09/03	梅田
株式会社三社電機製作所	0879	1989/06/27	淀川
株式会社産業経済新聞	0685	1995/06/27	梅田
株式会社酒井鉄工所	0130	1981/05/21	堺
産業振興株式会社	0621	1983/12/01	大阪西

シ

会員名	No.	入会申込日	職安
シェリング・ブラウ株式会社	0964	1982/06/23	大阪東
シノブフーズ株式会社	0737	1986/05/17	梅田
シャロンインターナショナル株式会社	0855	1991/05/30	門真
シャープ株式会社	0143	1981/05/11	阿倍野
シャープマカガキツギン株式会社	0640	1984/07/21	布施
ジャスコ株式会社	0156	1981/06/08	梅田
上新電機株式会社	0486	1982/10/25	大阪西
信越化学工業株式会社	0428	1982/05/22	大阪西
十三信用金庫	0145	1981/05/21	淀川
商工組合中央金庫	0427	1982/04/21	大阪西
四天王寺国際仏教大学	0142	1981/05/18	河内柏原
塩野義製薬株式会社	0152	1981/05/21	大阪東
島田商事株式会社	0131	1993/06/25	大阪東
数島製パン株式会社	0155	1981/05/25	池田
新コスモス電機株式会社	1045	1997/08/01	淀川
新光証券株式会社	0816	1987/06/16	大阪東
新内外線株式会社	0153	1981/05/20	大阪東
新日化ロックウール株式会社	0963	1992/06/19	堺
新日本石油精製株式会社	0490	1982/10/29	泉大津
新日本製鐵株式会社	0158	1981/07/02	堺
新生テクノス株式会社	0149	1981/05/20	梅田
新関西製鐵株式会社	0732	1986/05/16	堺
昭和シェル石油株式会社	0591	1983/07/21	西
昭和工業株式会社	0730	1986/05/16	堺
株式会社ジェイアール西日本テクノス	0214	1994/07/18	淀川
株式会社ジェイアール西日本ディリーサービネット	0880	1989/07/03	梅田
株式会社ジェイアール西日本マルニックス	0044	1981/05/18	布施
株式会社ジェイアール西日本メンテック	0849	1988/05/24	淀川
株式会社ジェイス	0995	1994/08/22	大阪西
株式会社ジェイティービーサポートプラザ	0371	1990/05/31	大阪港
株式会社ジャパンメンテナンス	0766	1986/06/02	大阪西
株式会社住化分析センター	1068	2000/12/14	梅田
株式会社商船三井	0566	1983/06/28	梅田
株式会社新日本	0869	1989/06/05	梅田
株式会社新生銀行	0296	1981/05/11	大阪東
株式会社新興出版社啓林館	0850	1988/05/26	大阪東
株式会社新阪急ホテル	0154	1981/05/28	梅田
株式会社滋賀銀行	0571	1983/06/29	大阪東
清水建設株式会社	0157	1981/06/05	大阪東
真生印刷株式会社	0996	1994/08/26	阿倍野
神鋼商事株式会社	0150	1981/05/22	大阪東
神鋼電機株式会社	0443	1993/07/01	大阪東
蛇の目シン工業株式会社	0144	1981/05/23	飯田橋
資生堂ホネケーキ工業株式会社	0725	1986/03/04	茨木
資生堂販売株式会社	0151	1981/05/26	大阪東
J S R株式会社	0284	1981/05/26	大阪東

ス

会員名	No.	入会申込日	職安
住友不動産株式会社	0867	1988/09/13	梅田
住友信託銀行株式会社	0165	1981/05/20	大阪東
住友化学工業株式会社	0166	1981/05/29	大阪東
住友商事株式会社	0417	1981/11/04	大阪東
住友大阪セメント株式会社	0169	1981/06/26	梅田
住友建設株式会社	0163	1981/05/26	大阪東
住友林業株式会社	0865	1988/07/30	新宿
住友特殊金属株式会社	0168	1981/06/27	茨木
住友生命保険相互会社	0167	1981/06/08	梅田
住友精化株式会社	0171	1981/05/22	大阪東
住友製薬株式会社	0798	1986/07/17	大阪東
住友重機械工業株式会社	0873	1989/06/21	大阪東
住友金属工業株式会社	0162	1981/05/11	大阪東
住友金属建材株式会社	0593	1983/07/27	大阪西
住友金属物流株式会社	0584	1983/07/13	大阪東
住友電気工業株式会社	0164	1981/05/18	大阪東
住友電設株式会社	0767	1986/06/05	大阪西
住江織物株式会社	0692	1985/06/04	大阪西
住生コンピューターサービス株式会社	1019	1996/10/12	淀川
住金物産株式会社	0575	1983/07/02	大阪東
合資会社水了軒	0765	1986/05/29	淀川
杉本商事株式会社	0170	1981/07/02	大阪西
株式会社住友倉庫	0604	1983/08/19	大阪西
水都信用金庫	0254	1981/05/26	池田
鈴木合金株式会社	0434	1982/09/09	大阪西

セ

会員名	No.	入会申込日	職安
セコム株式会社	1024	1996/11/28	大阪東
センコー株式会社	0614	1983/09/16	梅田
ゼット株式会社	1082	2001/12/12	大阪東
全日本空輸株式会社	0911	1990/06/18	梅田
全日空整備株式会社	1044	1998/01/16	池田
医療法人清恵会	0655	1984/09/13	堺
成幸工業株式会社	0909	1995/12/26	大阪東
摂津信用金庫	0179	1981/05/28	茨木
星光ビルサービス株式会社	0464	1982/10/01	大阪東
星光ビル管理株式会社	0465	1982/09/20	大阪東
株式会社セイビ大阪	0618	1983/10/22	大阪西
株式会社セントラルファイナンス	0382	1987/07/27	梅田
株式会社千趣会	0447	1982/09/13	梅田
株式会社福省給本舗	0682	1985/05/15	大阪東
株式会社泉州銀行	0178	1981/05/27	岸和田
株式会社銭高組	0474	1982/09/30	大阪西
積水ハウス株式会社	0176	1981/03/31	梅田
積水プラントシステム株式会社	0175	1981/05/15	梅田
積水化学工業株式会社	0173	1981/05/21	梅田
積水化成工業株式会社	0174	1981/05/21	梅田
樹脂株式会社	0181	1981/06/10	梅田
西武運輸株式会社	0835	1987/08/18	淀川
西濃運輸株式会社	0953	1995/07/27	阿倍野
財団法人聖バルナバ病院	0632	1984/01/17	大阪東

ソ

会員名	No.	入会申込日	職安
医療法人蒼龍会	0037	1995/07/01	淀川
学校法人相愛学園	0184	1981/06/05	大阪東
相互タクシー株式会社	0038	1981/05/23	大阪東
総合警備保障株式会社	0492	1982/11/15	大阪東
象印マホービン株式会社	0182	1981/05/11	梅田

会員名	No.	入会申込日	職安
タイガースポリマー株式会社	0863	1988/06/24	池田
タイガー魔法瓶株式会社	0860	1988/06/22	門真
タカスタンダード株式会社	0700	1985/06/14	大阪東
タカラベルモント株式会社	1029	1997/01/17	大阪西
タキロン株式会社	0437	1982/09/06	大阪東
タツタ電線株式会社	0203	1981/05/11	布施
ダイカポリマー株式会社	0755	1986/05/22	大阪東
ダイキンプラント株式会社	0188	1981/05/20	梅田
ダイキン工業株式会社	0187	1981/05/11	梅田
ダイジェット工業株式会社	0704	1985/06/17	阿倍野
ダイセル化学工業株式会社	0192	1981/05/23	堺
ダイソー株式会社	0040	1981/05/18	大阪西
ダイダン株式会社	0686	1985/05/31	大阪西
ダイハツ工業株式会社	0195	1981/05/11	池田
ダイバア株式会社	0069	1981/06/18	堺
ダントー株式会社	0613	1983/08/13	梅田
丹平中田株式会社	0989	1993/10/07	大阪東
大タク株式会社	0212	1981/06/03	淀川
大丸タクシー株式会社	0220	1981/06/19	阿倍野
大丸興業株式会社	0543	1983/06/15	大阪東
大同工業株式会社	0638	1984/04/13	大阪西
大同生命保険株式会社	0207	1981/05/02	大阪西
大和ハウス工業株式会社	0198	1981/05/19	梅田
大和冷機工業株式会社	0834	1987/08/11	大阪東
大和実業株式会社	0736	1986/05/17	梅田
大和工務リース株式会社	1015	1996/07/12	大阪東
大和紡績株式会社	0199	1981/05/23	大阪東
大器株式会社	0991	1995/06/26	大阪西
大宝工業株式会社	1042	1997/10/16	門真
大建工業株式会社	0190	1981/05/19	梅田
大成ユーレック株式会社	0811	1987/06/10	大阪東
大成ロテック株式会社	0789	1986/06/26	大阪西
大成化工株式会社	0762	1986/05/29	茨木
大成建設株式会社	0210	1981/05/29	大阪西
大日本プラスチック株式会社	0792	1986/06/25	大阪東
大日本印刷株式会社	0705	1985/06/19	大阪東
大日本土木株式会社	0579	1983/07/08	梅田
大日本塗料株式会社	0599	1983/08/02	梅田
大日本製薬株式会社	0194	1981/05/18	大阪東
大昭和精機株式会社	1055	1998/11/17	布施
大末建設株式会社	0213	1981/05/30	大阪東
大正紡績株式会社	0191	1981/05/11	泉佐野
大正製薬株式会社	1028	1996/12/19	大阪東
大鉄工業株式会社	0459	1982/09/20	淀川
大福東洋酸素株式会社	0723	1985/12/04	大阪西
太平住宅株式会社	0624	1984/01/01	大阪西
太平工業株式会社	0763	1986/05/29	梅田
太平洋セメント株式会社	0055	1981/05/23	梅田
太陽工業株式会社	0930	1990/08/01	淀川
太陽生命保険相互会社	0661	1984/11/06	大阪東
宝塚造形芸術大学短期大学部	0086	1981/06/08	池田
宝酒造株式会社	0201	1981/05/22	梅田
株式会社タクマ	0449	1982/09/14	尼崎
株式会社ダイエー	0221	1981/07/03	淀川
株式会社ダイフク	0596	1983/07/29	梅田
株式会社ダイヘン	0708	1985/06/20	淀川
株式会社ダスキン	0707	1985/06/18	淀川
株式会社ダーバン	0797	1986/07/10	大阪西
株式会社大丸	0209	1981/05/29	大阪西
株式会社大丸ビーコック	0219	1981/06/09	池田
株式会社大京	1001	1995/12/01	梅田
株式会社大和証券グループ本社	0547	1983/06/15	梅田
株式会社大和銀行	0208	1981/05/01	大阪東
株式会社大広	0558	1983/06/22	淀川
株式会社大正銀行	0499	1982/12/03	大阪西
株式会社大水	0597	1993/05/11	梅田
株式会社大近	0824	1987/06/20	梅田
株式会社大洋工作所	0919	1990/06/27	梅田

会員名	No.	入会申込日	職安
株式会社玉屋	0206	1981/05/26	大阪西
株式会社竹中土木	0555	1983/06/20	大阪東
株式会社竹中工務店	0216	1981/06/10	大阪東
株式会社高島屋	0200	1981/05/23	大阪西
武田薬品工業株式会社	0202	1981/04/20	大阪東
瀧定大阪株式会社	0747	1986/05/20	大阪東
瀧本株式会社	0790	1986/06/26	布施
田岡化学工業株式会社	0468	1982/09/21	淀川
田村駒株式会社	0820	1987/06/18	大阪東
田辺製薬株式会社	0205	1981/05/26	大阪東
第一屋製パン株式会社	0822	1987/06/17	池田
第一建築サービス株式会社	0185	1981/05/26	梅田
第一生命保険相互会社	0217	1981/06/09	梅田
高木証券株式会社	0761	1986/05/28	梅田
高砂熱学工業株式会社	0573	1983/06/30	梅田

チ

会員名	No.	入会申込日	職安
中外製薬株式会社	0227	1981/05/26	飯田橋
中央フードサービス株式会社	0224	1981/05/16	梅田
中央三井信託銀行株式会社	0378	1981/06/13	大阪東
中央復権コンサルタンツ株式会社	0225	1981/05/23	淀川
中央自動車工業株式会社	0557	1983/06/20	梅田
医療法人愛仁会千船病院	0999	1994/09/22	大阪東
千歳電気工業株式会社	0223	1981/06/27	梅田

ツ

会員名	No.	入会申込日	職安
つばさ証券株式会社	0951	1991/06/13	飯田橋
学校法人塚本学院	0433	1982/08/25	阿倍野
株式会社椿本チエイン	0612	1983/09/08	大阪東
株式会社鶴見製作所	1067	2000/03/07	大阪東
筒中プラスチック工業株式会社	0937	1990/09/19	五反田

テ

会員名	No.	入会申込日	職安
ティカ株式会社	1003	1995/07/24	大阪東
寺崎電気産業株式会社	0231	1981/05/21	阿倍野
帝人株式会社	0233	1981/06/27	大阪東
株式会社テザック	0230	1981/05/11	岸和田
株式会社テトラ	0611	1983/09/05	梅田
株式会社デンソー	0625	1983/12/11	梅田
株式会社電通	0774	1986/06/09	梅田
株式会社電響社	0752	1986/05/20	大阪西
鉄建建設株式会社	0451	1982/09/16	梅田
電気化学工業株式会社	0232	1981/05/22	梅田
T & D フィナンシャル生命保険株式会社	0848	1988/05/24	大阪西
TDK株式会社	0238	1981/05/23	大阪西

ト

会員名	No.	入会申込日	職安
トビー工業株式会社	0594	1983/07/28	梅田
トヨタカローラ南海株式会社	0141	1991/04/03	堺
トヨタカローラ大阪株式会社	0262	1981/06/01	大阪西
トヨタカローラ新大阪株式会社	0780	1986/06/17	淀川
トヨタカローラ浪速株式会社	0539	1983/06/14	大阪西
トヨタ自動車株式会社	0635	1984/02/28	大阪東
トヨタ部品大阪共販株式会社	0796	1994/07/04	枚方
医療法人寿会富永病院	1062	2000/03/10	大阪西
医療法人徳洲会	0457	1982/09/20	大阪東
戸田建設株式会社	0857	1988/06/04	大阪西
東レ株式会社	0248	1981/05/26	梅田
東亜建設工業株式会社	0234	1981/05/20	大阪西
東京海上火災保険株式会社	0480	1982/10/08	大阪東
東京美装興業株式会社	1006	1995/09/01	梅田
東京製綱株式会社	0237	1981/05/11	泉佐野
東光精機株式会社	0859	1994/07/21	茨木
東和薬品株式会社	0786	1986/06/21	門真
東急リパブル株式会社	1005	1995/10/16	淀川
東洋アルミニウム株式会社	0263	1981/06/26	大阪東
東洋クロス株式会社	0532	1983/06/10	泉佐野
東洋ゴム工業株式会社	0243	1981/05/21	大阪
東洋テック株式会社	0241	1981/05/23	大阪西
東洋ビルサービス株式会社	0787	1986/06/23	大阪東
東洋ホテル株式会社	0246	1981/05/19	梅田
東洋化成工業株式会社	0585	1983/07/13	梅田
東洋建設株式会社	0565	1983/06/28	大阪東
東洋物産株式会社	0783	1986/06/16	大阪西
東洋紙業株式会社	0852	1988/05/27	大阪西
東洋新インテリア株式会社	0421	1981/12/01	淀川
東洋紡実業株式会社	0908	1990/06/08	梅田
東洋紡績株式会社	0257	1981/05/29	梅田
東海カーボン株式会社	0868	1989/04/01	梅田
東海栄工株式会社	0236	1981/05/22	名古屋中
東芝エレベータ株式会社	0887	1989/07/24	大阪東
東芝メディカル株式会社	0239	1981/05/23	梅田
東芝関西ライフエレクトロニクス株式会社	0838	1987/08/28	大阪東
東邦電気工業株式会社	0261	1981/06/13	梅田
株式会社とよす	0749	1986/05/21	池田
株式会社トウベ	0810	1987/06/10	堺
株式会社トクヤマ	0252	1981/05/27	大阪東
株式会社トヨタレンタリース大阪	0914	1990/06/14	大阪西
株式会社トーマン	0240	1981/05/20	梅田
株式会社ドウシシャ	1071	2000/12/05	西
株式会社十川ゴム	0842	1988/05/21	大阪西
株式会社東京三菱銀行	0376	1981/06/02	大阪東
株式会社東京商工リサーチ	0567	1983/06/28	大阪西
株式会社東畑建築事務所	1010	1995/06/28	大阪東
株式会社東研サーモテック	1004	1995/10/30	阿倍野
株式会社東芝	0260	1981/08/26	梅田
株式会社豊田自動織機製作所	0628	1983/12/23	刈谷
株式会社西島製作所	0249	1981/05/23	茨木
豊田通商株式会社	0264	1981/07/01	名古屋中
都南輸送株式会社	0403	1994/06/23	枚方
飛鳥建設株式会社	0258	1981/05/29	大阪東
鳥居運送株式会社	0253	1981/05/22	阿倍野

会員名	No.	入会申込日	職安
ナカバヤシ株式会社	0713	1985/06/27	大阪東
ナショナルタクシー株式会社	0955	1991/08/08	大阪東
ナショナル住宅産業株式会社	0272	1981/05/19	池田
ナショナル自転車工業株式会社	0271	1981/05/20	河内柏原
中井エンジニアリング株式会社	1064	2000/02/10	大阪東
中山福株式会社	0918	1990/06/27	大阪西
中西金属工業株式会社	0448	1982/09/14	梅田
中谷石油株式会社	0830	1987/06/29	大阪西
中谷運輸株式会社	0269	1981/05/22	大阪西
仲精機株式会社	0668	1985/05/11	門真
内外電機株式会社	0266	1981/05/26	布施
医療法人寺西報恩会長吉総合病院	0416	1981/11/01	阿倍野
南海サウスタワーホテル株式会社	1007	1995/10/24	大阪西
南海電気鉄道株式会社	0274	1981/05/19	大阪西
株式会社ナイガイ	0265	1981/05/26	大阪東
株式会社ナイキ	0885	1989/07/17	大阪東
株式会社ナカノサービス	0676	1985/05/13	大阪西
株式会社ナリス化粧品	0460	1982/09/20	梅田
株式会社中山製鋼所	0659	1984/09/19	大阪西
株式会社南地大和屋	0015	1981/05/25	大阪西
会社南海国際旅行	1033	1997/12/12	大阪西
株式会社南都銀行	0273	1981/05/22	奈良
株式会社名村造船所	0601	1983/08/03	大阪西
株式会社長崎屋	0268	1981/05/22	飯田橋
長瀬産業株式会社	0716	1985/07/03	大阪西

会員名	No.	入会申込日	職安
ニチメン株式会社	0276	1981/05/23	梅田
ニッセイ同和損害保険株式会社	0250	1981/05/26	梅田
ニプロ株式会社	0870	1989/06/07	梅田
日動火災海上保険株式会社	1008	1995/10/13	大阪西
日商岩井株式会社	0278	1981/05/21	大阪東
日商岩井石油株式会社	0884	1989/07/14	大阪東
日新カップ株式会社	1018	1996/10/14	飯田橋
日新火災海上保険株式会社	0538	1983/06/13	梅田
日新興業株式会社	0823	1987/06/20	淀川
日新製鋼株式会社	0683	1985/05/22	大阪東
日昌株式会社	0003	1992/06/16	梅田
日本たばこ産業株式会社	0804	1987/04/17	大阪西
日本インシュアランスサービス株式会社	0900	1990/06/05	大阪西
日本インシュレーション株式会社	0068	1981/06/05	大阪西
日本インター株式会社	0680	1985/05/21	松田
日本エレクトロニックシステムズ株式会社	0906	1989/06/07	梅田
日本カタン株式会社	0281	1981/05/20	枚方
日本ガイシ株式会社	0917	1993/08/31	大阪東
日本タクシー株式会社	0304	1981/06/01	梅田
日本ハム株式会社	0301	1981/05/26	大阪東
日本フィルター工業株式会社	0476	1982/10/01	堺
日本ヘルス工業株式会社	1032	1997/01/28	淀川
日本ペイント株式会社	0292	1981/05/23	梅田
日本ポリエスチル株式会社	0290	1981/05/19	梅田
日本メリヤス株式会社	0858	1988/06/10	梅田
日本交通株式会社	0299	1981/05/29	大阪西
日本住宅管理株式会社	1049	1997/10/16	大阪東
日本信販株式会社	0581	1982/07/05	梅田
日本合成化学工業株式会社	0839	1987/09/03	梅田
日本基礎技術株式会社	0847	1988/05/24	梅田
日本山村硝子株式会社	0805	1987/04/23	茨木
日本建設株式会社	0647	1984/08/29	大阪東
日本新薬株式会社	0286	1981/05/22	大阪東
日本曹達株式会社	0981	1992/09/01	大阪東
日本板硝子株式会社	0294	1981/05/07	大阪東
日本毛織株式会社	0288	1987/07/25	大阪東
日本生命保険相互会社	0287	1981/05/11	大阪東
日本石油化学株式会社	0864	1988/07/13	飯田橋
日本管財株式会社	0970	1992/07/17	淀川
日本精練株式会社	0745	1992/06/15	枚方
日本総合住生活株式会社	0801	1986/07/31	大阪東
日本興亜損害保険株式会社	0530	1983/06/10	大阪西
日本航空株式会社	0815	1990/03/30	梅田
日本製粉株式会社	0757	1986/05/24	大阪西
日本貨物鉄道株式会社	0983	1992/09/04	梅田
日本通運株式会社	0298	1981/05/29	梅田
日本道路株式会社	0651	1984/09/05	大阪東
日本郵便運送株式会社	0458	1982/09/16	大阪西
日本郵船株式会社	0699	1985/06/12	飯田橋
日本酪農協同株式会社	0809	1987/06/09	泉大津
日本銀行	0738	1986/05/16	梅田
日本鋼管継手株式会社	0282	1981/05/11	岸和田
日本電気株式会社	0380	1992/10/07	大阪東
日本電炉株式会社	1022	1996/11/25	大阪東
日東紡績株式会社	0297	1981/05/29	大阪東
日清製油株式会社	0549	1983/06/17	梅田
日清食品株式会社	0279	1981/05/26	淀川
日産プリンス大阪販売株式会社	0289	1981/05/19	大阪西
日石三菱株式会社	0309	1981/07/04	大阪西
日米礦油株式会社	1017	1996/10/01	大阪西
日興コーディアル証券株式会社	0572	1983/06/29	梅田
日通商事株式会社	0743	1986/05/20	梅田
株式会社ニチレイ	0978	1992/08/25	飯田橋
株式会社ニッケイ加工	0306	1981/06/03	淀川
株式会社ニッセイコンピュータ	0469	1982/09/14	大阪東
株式会社ニューオータニ	0007	1987/07/08	大阪東
株式会社ニュージェック	0415	1981/10/29	大阪西

二

会員名	No.	入会申込日	職安
株式会社ニュートーキョー	0875	1989/06/21	梅田
株式会社ニューミュンヘン	0843	1988/05/20	大阪西
株式会社日伝	0740	1986/05/15	布施
株式会社日建設計	0491	1991/02/04	飯田橋
株式会社日本アルミ	0828	1991/05/22	淀川
株式会社日本エアシステム	0925	1990/07/16	池田
株式会社日本システムディベロップメント	0303	1981/05/28	大阪西
株式会社日本交通公社	0799	1986/07/18	梅田
株式会社日本旅行	0291	1981/05/15	梅田
株式会社日本総合研究所	0903	1990/06/07	大阪西
株式会社日本触媒	0285	1981/05/20	大阪東
株式会社日清製粉グループ本社	0300	1981/05/27	淀川
株式会社日産サティオ大阪	0295	1981/05/22	梅田
株式会社日食	0987	1992/09/25	梅田
株式会社西原衛生工業所大阪本店	0727	1986/05/15	梅田
西日本ジェイアールバス株式会社	1072	2000/11/30	淀川
西日本旅客鉄道株式会社	0845	1988/05/23	梅田
西日本電信電話株式会社	0712	1985/06/26	大阪東
西日本電気システム株式会社	1027	1996/12/02	淀川
西松建設株式会社	0891	1989/08/10	大阪東
財団法人日本生命済生会	0467	1982/09/22	大阪西
財団法人西成労働福祉センター	0503	1982/12/20	阿倍野

ネ

会員名	No.	入会申込日	職安
ネッツトヨタ南海株式会社	0836	1987/08/20	堺
ネッツトヨタ大阪株式会社	0546	1983/06/16	大阪西

ノ

会員名	No.	入会申込日	職安
株式会社ノエビア	0701	1985/06/17	飯田橋
株式会社ノブア	1079	2001/12/07	大阪西
株式会社ノリタケカンパニーリミテド	0432	1982/08/09	茨木
野村殖産株式会社	0526	1983/06/08	大阪東
野村証券株式会社	0310	1981/05/25	大阪東

ハ

会員名	No.	入会申込日	職安
ハウス食品株式会社	0312	1981/05/18	布施
バイエル薬品株式会社	1023	1996/11/25	淀川
八光信用金庫	0314	1981/05/22	布施
半田紡績株式会社	0318	1981/05/25	岸和田
株式会社ハイウエル	0800	1986/07/29	梅田
株式会社パイロット	0311	1981/05/20	飯田橋
株式会社バルタック	0971	1992/07/27	大阪東
株式会社白洋舎	0322	1981/05/29	淀川
株式会社長谷工コーポレーション	0773	1986/07/25	大阪東
株式会社長谷エライフ関西	0818	1987/06/17	大阪東
株式会社間組	0313	1981/05/20	大阪東
株式会社阪急オアシス	0413	1981/08/12	尼崎
株式会社阪急カーゴサービス	1009	1995/06/28	阿倍野
株式会社阪急ホテルズ	0177	1981/05/21	梅田
株式会社阪急交通社	0128	1994/04/01	梅田
株式会社阪急百貨店	0317	1981/05/06	梅田
株式会社阪神百貨店	0588	1983/07/01	梅田
羽衣学園短期大学	0321	1981/05/29	堺
萬有製菓株式会社	0319	1981/05/21	大阪東
財団法人阪南医療解放センター	0894	1990/06/02	河内柏原
阪和工材株式会社	0992	1994/08/08	淀川
阪和興業株式会社	0939	1991/04/04	大阪東
阪奈信用金庫	0915	1990/06/19	布施
阪急タクシー株式会社	0315	1981/04/24	池田
阪急バス株式会社	0320	1981/05/25	池田
阪急共栄物産株式会社	0324	1981/06/09	梅田
阪急電鉄株式会社	0316	1981/05/26	梅田
阪急食品工業株式会社	0445	1982/09/10	梅田
阪神電気鉄道株式会社	0583	1983/07/12	梅田
阪神高速道路公団	1020	1996/11/12	大阪東
堀タクシー株式会社	0856	1988/06/04	大阪東

ヒ

会員名	No.	入会申込日	職安
ひかりのくに株式会社	0672	1985/05/09	大阪東
ヒロセ株式会社	0770	1986/06/06	大阪西
ピラス株式会社	0326	1981/05/26	梅田
医療法人安生会PL病院	0760	1986/05/26	河内長野
日の出証券株式会社	0331	1981/05/20	大阪東
日立プラント建設株式会社	0335	1981/05/28	大阪東
日立マクセル株式会社	0334	1981/05/27	茨木
日立造船株式会社	0329	1981/05/14	阿倍野
枚方信用金庫	0332	1981/05/21	枚方
株式会社ヒガシトウエンティワン	0977	1992/08/20	大阪東
株式会社ビケンテクノ	0775	1986/06/11	淀川
株式会社ピー・エス	0785	1986/06/21	梅田
株式会社広島銀行	0609	1983/08/31	大阪東
株式会社廣瀬製作所	0735	1986/05/17	梅田
株式会社日立ハイテクノロジーズ	0877	1989/06/26	三田
株式会社日立ビルシステム	0327	1981/05/22	梅田
株式会社日立空調システム	0336	1981/06/03	大阪西
株式会社日立製作所	0328	1981/05/26	阿倍野
株式会社日販製作所	0876	1989/06/26	大阪東
社会福祉法人枚方療育園	0505	1993/07/01	枚方
非破壊検査株式会社	1041	1997/10/22	大阪西

フ

会員名	No.	入会申込日	職安
フェザー安全剃刀株式会社	1056	1998/11/16	梅田
フジテック株式会社	0689	1985/05/30	茨木
フットワークエクスプレス株式会社	0280	1981/05/18	大阪東
フーセンウサギ株式会社	0641	1993/08/05	大阪西
ブラザー販売株式会社	0346	1981/05/16	大阪西
ブリジストンタイヤ大阪販売株式会社	0347	1981/05/20	大阪西
ブルーミング中西株式会社	1012	1995/10/27	布施
プリマハム株式会社	0771	1986/06/05	梅田
不二サッシ株式会社	0878	1989/06/24	五反田
不二製油株式会社	0598	1983/07/27	大阪西
不動産建設株式会社	0586	1983/07/14	大阪東
富国生命保険相互会社	0350	1981/05/28	飯田橋
富士機工電子株式会社	0501	1987/08/05	阿倍野
富士火災損害調査株式会社	1011	1995/07/11	大阪西
富士火災海上保険株式会社	0341	1981/05/22	大阪西
富士通株式会社	0610	1983/09/03	梅田
扶桑薬品工業株式会社	0554	1983/06/20	大阪東
株式会社フォルクス	0741	1986/05/19	淀川
株式会社フジカラーサービス	0851	1988/05/28	堺
株式会社フジキン	0959	1991/11/26	梅田
株式会社フジソク	0351	1981/06/22	川崎
株式会社フジタ	0560	1983/06/23	梅田
株式会社フレンドリー	0954	1991/07/25	門真
株式会社プロルート丸光	1073	2000/10/28	東
株式会社不二家	1038	1997/06/13	大阪西
株式会社双葉化学商会	0734	1986/05/17	大阪西
株式会社富士通関西システム	0920	1990/06/27	大阪東
株式会社福井製作所	0643	1984/08/02	枚方
株式会社福井銀行	0608	1983/08/25	大阪東
株式会社福岡シティ銀行	0587	1983/06/30	大阪東
株式会社藤木工務店	0342	1981/05/22	大阪東
深木興産株式会社	0642	1984/06/25	梅田
福助株式会社	0339	1981/04/17	堺
福山通運株式会社	1031	1997/01/31	梅田
福西電機株式会社	0897	1990/06/02	梅田
藤沢薬品工業株式会社	0343	1981/05/21	大阪東



会員名	No.	入会申込日	職安
ペガサスミシン製造株式会社	0936	1990/09/05	梅田



会員名	No.	入会申込日	職安
ホシデン株式会社	0355	1981/05/21	布施
ホンダ運送株式会社	0559	1983/06/23	茨木
ホーチキ株式会社	0354	1981/05/22	布施
ポケットカード株式会社	0975	1992/08/10	大阪東
保安工業株式会社	0352	1981/05/20	梅田
星ヶ丘厚生年金病院	0921	1990/06/25	枚方
株式会社ホテル日航大阪	0702	1985/06/17	大阪西
豊國建設株式会社	0881	1989/06/30	梅田

会員名	No.	入会申込日	職安
マスマニチュアル生命保険株式会社	0540	1983/06/14	大阪東
マックスファクター株式会社	0553	1983/06/17	澁
マツダ株式会社	0242	1981/05/22	梅田
マツモト産業株式会社	0769	1986/06/06	大阪西
マルハ株式会社	0520	1983/04/15	淀川
丸大食品株式会社	0715	1985/07/03	茨木
丸紅株式会社	0362	1981/05/23	大阪東
丸高衣料株式会社	0832	1987/07/01	大阪東
前田建設工業株式会社	0363	1981/06/13	大阪西
松下ロジスティクス株式会社	0974	1992/08/04	大阪東
松下冷機株式会社	0563	1983/06/27	布施
松下精工株式会社	0795	1986/07/14	大阪東
松下電器産業株式会社	0359	1981/05/11	門真
松下電工株式会社	0360	1981/05/11	門真
松尾橋梁株式会社	0721	1985/09/13	大阪西
松尾電機株式会社	0414	1981/10/01	池田
株式会社マイカル	0516	1983/01/20	大阪東
株式会社マイカルイスト	1043	1997/11/06	淀川
株式会社マツダアンフィニ大阪	0907	1990/06/08	門真
株式会社マンダム	0933	1990/08/22	大阪東
株式会社万代	0544	1983/06/15	布施
株式会社松坂屋	0706	1985/06/17	大阪東
株式会社松村組	0052	1990/10/06	梅田
株式会社毎日大阪会館	1083	2002/03/08	梅田
株式会社萬葉	0623	1993/08/05	大阪東
間口運輸株式会社	0871	1994/08/02	大阪西

会員名	No.	入会申込日	職安
みずほインベスターズ証券株式会社	0283	1981/05/23	梅田
ミズノ株式会社	0711	1985/06/25	大阪東
ミノルタ株式会社	0369	1981/05/11	大阪東
三井ホーム株式会社	0813	1987/06/12	大阪東
三井不動産建設株式会社	0791	1986/07/01	梅田
三井不動産株式会社	0353	1991/04/04	飯田橋
三井住友カード株式会社	0923	1990/07/03	大阪東
三井住友海上火災保険株式会社	0483	1982/10/12	梅田
三井住友銀行株式会社	0698	1985/06/11	大阪西
三井倉庫港運株式会社	0375	1981/05/30	大阪西
三井建設株式会社	0677	1985/05/16	梅田
三井物産株式会社	0370	1981/05/27	梅田
三井生命保険相互会社	0377	1981/06/09	梅田
三井造船株式会社	0561	1983/06/23	大阪西
三木産業株式会社	0616	1983/09/20	大阪西
三菱ウェルファーマ株式会社	0665	1985/02/14	大阪東
三菱マテリアル株式会社	0582	1982/11/08	梅田
三菱レイヨン株式会社	0374	1981/05/28	梅田
三菱信託銀行株式会社	0366	1981/05/23	大阪東
三菱化学株式会社	0379	1981/05/18	梅田
三菱商事株式会社	0372	1981/05/27	梅田
三菱地所株式会社	0630	1983/12/26	梅田
三菱樹脂株式会社	0690	1985/06/04	梅田
三菱製紙販売株式会社	0644	1984/08/03	大阪東
三菱重工業株式会社	0365	1981/05/23	大阪西
三菱電機株式会社	0367	1981/05/19	梅田
三菱電機ビル・サービス株式会社	0407	1981/05/25	梅田
三菱電機工業株式会社	0703	1985/06/17	梅田
医療法人景岳会南大阪病院	0418	1981/11/15	阿倍野
南大阪信用金庫	0751	1986/05/22	堺
宮崎鉄工株式会社	0373	1981/05/22	岸和田
宮川化成工業株式会社	0862	1988/06/23	淀川
株式会社みずほ銀行	0215	1981/06/01	大阪東
株式会社みなと銀行	0325	1981/06/18	神戸
株式会社三井住友銀行	0161	1981/04/21	大阪東
株式会社三越	0720	1985/07/22	大阪東
株式会社都ホテル大阪	1013	1995/10/19	大阪東
水間鉄道株式会社	0364	1981/05/23	岸和田

メ

会員名	No.	入会申込日	職安
メルボ紳士服株式会社	0764	1986/05/27	大阪西
明光ナショナル証券株式会社	0381	1981/05/19	大阪東
明治乳業株式会社	0541	1983/06/14	梅田
明治生命保険相互会社	0383	1981/06/04	梅田
株式会社メディアート	1040	1997/09/30	大阪東

モ

会員名	No.	入会申込日	職安
モリ工業株式会社	0653	1984/09/06	河内長野
持田製薬株式会社	0570	1983/06/22	大阪東
株式会社モリタ	0387	1981/05/11	大阪東
株式会社モリタ	0385	1981/05/15	淀川
株式会社桃谷順天館	0808	1987/06/08	大阪西
株式会社森本組	0388	1981/05/28	大阪東
株式会社森組	0389	1981/06/03	大阪東
森下仁丹株式会社	0384	1981/05/11	大阪東
森永乳業株式会社	0267	1983/08/24	梅田

ヤ

会員名	No.	入会申込日	職安
ヤマウチ株式会社	1077	2000/12/11	枚方
ヤマトエスロン株式会社	0393	1981/05/18	布施
ヤンマーディーゼル株式会社	0657	1984/09/18	梅田
ヤンマー農機株式会社	0926	1990/07/13	梅田
八千代産業株式会社	1047	1997/10/20	茨木
八千代電設工業株式会社	0709	1985/06/24	大阪東
八尾市農業協同組合	0841	1988/01/19	布施
医療法人清心会山本病院	1081	2001/12/17	布施
大和屋繊維工業株式会社	0739	1986/05/16	梅田
安田信託銀行株式会社	0395	1981/06/08	大阪東
安田火災海上保険株式会社	0398	1981/06/16	大阪東
安田生命保険相互会社	0396	1981/06/02	梅田
山之内製薬株式会社	0394	1981/05/23	大阪東
山崎製パン株式会社	0589	1983/07/16	淀川
山文商事株式会社	0498	1989/06/05	大阪西
株式会社ヤナセ	0391	1981/05/22	梅田
株式会社山善	0392	1981/05/11	大阪西
株式会社山星屋	0397	1981/06/04	大阪西

ユ

会員名	No.	入会申込日	職安
ユニチカグラスファイバー株式会社	0674	1985/05/13	大阪西
ユニチカ株式会社	0400	1981/05/11	大阪東
医療法人行岡医学研究会行岡病院	0039	1988/05/18	梅田
株式会社ユアサコーポレーション	0399	1981/04/22	茨木
株式会社雪印アクセス	0889	1989/07/31	茨木
株式会社UFJ銀行	0137	1981/04/30	大阪東
雪印乳業株式会社	0402	1981/06/01	梅田
UFJ信託銀行株式会社	0259	1981/06/01	大阪東

ヨ

会員名	No.	入会申込日	職安
吉原製油株式会社	0595	1983/07/20	梅田
吉岡建設株式会社	0435	1982/09/09	茨木
吉川化成株式会社	0718	1985/06/08	大阪東
株式会社ヨータイ	0534	1983/06/10	梅田
株式会社吉年	0438	1982/09/07	河内長野
株式会社吉野工業所	0404	1981/05/20	茨木
淀川キリスト教病院	0990	1994/07/07	淀川
淀川食品株式会社	0984	1992/09/04	淀川

ラ

会員名	No.	入会申込日	職安
ライオン株式会社	0406	1981/05/21	梅田
ラサ商事株式会社	0629	1983/12/26	飯田橋
株式会社ライカ	1075	2000/10/27	阿倍野
株式会社ライフコーポレーション	0854	1988/05/28	淀川
株式会社ラビース	0405	1981/05/28	梅田

リ

会員名	No	入会申込日	職安
リック株式会社	0941	1991/05/17	大阪東
理学電機工業株式会社	0662	1984/11/30	茨木
理研計器株式会社	0893	1989/08/18	淀川

レ

会員名	No	入会申込日	職安
レンゴー株式会社	0931	1990/08/05	大阪東
株式会社レナウン	0409	1981/05/22	大阪西
株式会社レナウンルック	0475	1982/09/28	大阪西

ロ

会員名	No.	入会申込日	職安
ロッテ商事株式会社	1074	2000/12/02	東
ロート製薬株式会社	0531	1983/06/11	大阪東
株式会社ロイヤルホテル	0410	1981/05/28	梅田
株式会社ロブテックス	0307	1981/06/05	布施
株式会社ロベルト	0472	1982/09/24	飯田橋
株式会社ローソン	0831	1987/07/02	淀川

ワ

会員名	No.	入会申込日	職安
医療法人若弘会	1076	2000/12/08	布施
和光純薬工業株式会社	0528	1983/06/08	大阪東
和光電気株式会社	0277	1987/07/22	大阪東
株式会社ワキタ	0714	1985/06/28	大阪西
湧永製薬株式会社	0781	1986/06/12	淀川
若築建設株式会社	0578	1983/07/01	大阪東
YKK7-行好107 町々株式会社	1014	1995/10/19	大阪東

行政

No.	会員名	No.	会員名
1	大阪府	24	羽曳野市
2	大阪市	25	門真市
3	堺市	26	摂津市
4	岸和田市	27	高石市
5	豊中市	28	藤井寺市
6	池田市	29	東大阪市
7	吹田市	30	泉南市
8	泉大津市	31	四条畷市
9	貝塚市	32	交野市
10	高槻市	33	大阪狭山市
11	守口市	34	阪南市
12	枚方市	35	田尻町
13	茨木市	36	岬町
14	八尾市	37	島本町
15	泉佐野市	38	豊能町
16	富田林市	39	能勢町
17	寝屋川市	40	忠岡町
18	河内長野市	41	熊取町
19	松原市	42	太子町
20	大東市	43	河南町
21	和泉市	44	美原町
22	箕面市	45	千早赤阪村
23	柏原市		

団体

No.	会員名
1	大阪商工会議所
2	社団法人関西経済連合会
3	関西経営者協会

その他

No.	援助団体名
1	財団法人大阪府人権協会
2	社団法人大阪市人権協会
3	大阪府市長会
4	大阪府町村長会

社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター

〒556-0028 大阪市浪速区木津川2丁目3番8号

「A'ワーク創造館」内

TEL 06(6567)6868 代表

FAX 06(6567)6886
