

C-STEP事業

「熱と光の会」秋の経験交流会を行いました

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

10月18日（日）に兵庫県の「神戸フルーツフラワーパークと神戸三田プレミアムアウトレット」で、秋の経験交流会を開催しました。54名の方が参加しました。バスで出発をしました。道路も空いて1時間のバスドライブを楽しみました。フルーツフラワーパークに着き、6つの班に分かれて、ミニ遊園地を楽しんだり、お花を見たり、モンキー劇場でお猿さんのショーを見ました。昼食はバーベキューを食べました。神戸牛はとってもおいしかったです。午後からはアウトレットでショッピングを楽しみました。日頃は違う職場で活動しているので交流会を通じ、参加者同士が職場の悩みや人間関係の悩みなどを言い合える機会になっています。「熱と光の会」会員の交流を図るため春と秋に経験交流会を開催しています。職場定着の場として、人間関係を築く場として今後もたくさんの活動を行ってきたいと考えています。会員企業の皆様には、引き続きこうした取り組みのご理解とご配慮をいただきますようよろしくお願いいたします。

2015年度人材スキルアップ 定期コース10月期を開催しました

2015年度人材スキルアップ定期コース10月期が、10月20日から11月9日の間、開催されました。10月期は、若年者、あるいは職歴の短い方を対象に行われました。大阪府内の各地域就労支援センターを通じて5名がエントリーし、受講しました。

10月20日から23日の間、受講者は、座学で、職業適性検査、履歴書の書き方、面接時の対策、職場でのコミュニケーションの取り方、ビジネスマナーを学びました。

10月26日から11月7日の2週間、参加者は、会員企業で実際に職場実習を行いました。今回の実習は、事務、販売、製造、介護の4つの職種分野で行いました。参加者からは、「職場実習を通じて自信がついた」「社会への第一歩を踏むことが出来た」「自分に向いている仕事があった」「会社でのルールを学んだ」「笑顔で接客ができた」など、大変大きな成果を得ることができたとの感想がありました。

11月9日の最終日は、参加者がそれぞれの実習でどんなことを学んだのか、そしてこれからの決意を述べました。就職に向けて頑張ることを確認したあと、修了式を行い、5名全員が修了証を授与されました。



スキルアップ10月期のビジネスマナー講座の様子

大阪府内支援学校の見学会を行いました

会員企業からの要望を受けまして、大阪府内にあります支援学校2校の見学会を開催しました。見学会に参加いただいた会員企業は、去る9月3日（木）に行った「人と仕事をつなぐ企業の集い2015」に参加された企業の中から希望を募り、選定された企業です。

2015年11月5日（木）

大阪府立むらの高等支援学校、枚方市 参加者：約40名

2015年11月30日（月）

大阪市立なにわ高等特別支援学校、大阪市 参加者：約40名
参加された会員企業から、

「受け入れに当たり企業が準備すべきハード面／ソフト面について更に勉強する必要があると考えています。」

「知的障がい者であっても、話をした限りでは健常者との違いが全くわからない生徒さんも多く、どんな仕事を任せられるか、考える材料になりました。」

「知的障がい者の方の就労能力は、非常に高い（通常思われているよりも）と思います。企画・構成力が支援する企業側であれば、非常に高い社会参加が可能だろうと思います。」

等の感想が寄せられました。

今後もC-STEPは、会員企業と大阪府内の支援学校等の交流をさらに促進していくつもりでありますので、皆様方のご支援、ご協力をよろしくお願いいたします。



見学会で木片にニスを塗る授業の様子

2015年度雇用問題研究会を 2016年1月19日(火)に開催します

働きたいけれど仕事が見つからない。仕事を見つけたけれど職場定着が難しい。就職困難者の雇用促進に関わる課題について会員の皆様と考える場、雇用問題研究会を今年度も開催いたします。ぜひ、ご参加ください!

テーマ：LGBT（セクシュアル・マイノリティ）の雇用促進と働きやすい職場づくりにむけて

第1部：基調講演 村木真紀さん 虹色ダイバーシティ代表

第2部：シンポジウム

ファシリテーター 村木真紀さん 虹色ダイバーシティ代表

パネリスト（3名）：野村證券株式会社から

イオンリテール株式会社から

当事者の立場から

場 所：大阪市立阿倍野区民センター大ホール

日 時：2016年1月19日（火）14時から16時



編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)

〒540-0028 大阪市中央区常盤町1丁目3-8

中央大通 FNビル 14階

tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033

URL(ホームページ) <http://www.c-step.or.jp>



C-STEPのさらなる発展に向け、会員拡大にご協力を

C-STEP 常務理事 中谷 佳穂

■ C-STEPの取り組みをもっと知ってほしい。

そして活用してほしい。

私たちC-STEPは、大阪府や府内市町村が進める地域就労支援事業と連携を密にしながら、会員事業所の協力により、障がい者をはじめ多くの就労困難な方々の雇用、就労安定を支援しています。また、大阪府内の支援学校等との連携により、障がいのある生徒に対して、職場実習や就労支援に取り組んでいます。昨年度(2014年度)においては、60の会員事業所において266人が職場実習し、28事業所に68人が就労しました。(2013年度では、28事業所に62名が就労。)

また、C-STEPの主要な取り組みとして、主に支援学校等の夏休み期間を活用してビジネスマナー講座を実施しています。昨年度は、18校からの参加があり、103人が修了しました。ビジネスマナー講座を修了した3年生は48人おり、その後の進路の内訳を見ますと、就職した生徒は37人、就労移行施設に9人、進路未決定2人であり、高水準の就職実績を残しています。本年度も、8月にビジネスマナー講座を実施し、22校から143人の生徒が修了しました。現在、引き続き就労支援を行なっているところです。

他にも、人材スキルアップ事業や就職マッチング事業、職場見学会(34回開催16人が就職)、会員訪問(446会員に1029回訪問)、就労後の定着支援事業(118ケースで145人に定着支援)、情報発信(機関紙発行)、啓発事業(2回開催、参加者のべ600人)の実施など広範な取り組みを行ない、高い評価を受けています。

■ C-STEPは、「地域」「行政」「企業(事業所)」の コラボレーション

では、なぜこれまでの実績を残すことができていのでしょうか。少々、手前味噌ではありますが、C-STEPは、発足から34年にわたり、「地域(就労困難な方々の相談窓口)」と「行政(雇用福祉担当部署や教育委員会など)」と「企業

(C-STEPに加盟する約1000の事業所)」を結ぶトライアングルセンターとして、定着していることが主要な要因といえるでしょう。今では、C-STEPに加盟する行政は、大阪府、大阪市をはじめ府下44市町村。また、大阪商工会議所や関西経済連合会を含めて965事業所(2015年5月現在)がこのトライアングルを形成し、就労困難な方々の就労と自立支援を行なっています。

■ C-STEP会員は、社会的貢献(CSR)を実践しています。

2013年4月1日から、障がい者の法定雇用率が引き上げられました。(民間企業では、従業員50人以上雇用する事業主に対して2.0%以上。)この障がい者雇用率制度に基づく雇用義務を履行しない事業主には、「雇入れ計画作成命令」など法律に基づく行政指導や課徴金制度があります。また、2018年4月からは、精神障がい者の雇用が義務付けられます。大阪府においては「ハートフル条例」に基づき、府との契約や補助金申請、指定管理者選定において、障がい者法定雇用率の遵守が謳われています。法令の有無に関わらず、今日では、企業の社会的責任や法令順守(コンプライアンス)が厳しく問われる時代です。人権への取り組みが社会や市場からの支持獲得に繋がり、ビジネスチャンスや利益の増大、企業価値を高めることとなります。C-STEPは、独自の「会員貢献度評価制度」を有し、会員表彰を行なっています。

■ 取引先企業、関連企業にぜひご紹介ください。

「障がい者雇用にどのように取り組んだらいいのか」「すぐにも採用したいけれど、どこに相談したらいいのか」「なかなか定着しなかった。定着支援策は」などなど、こんなお声を聞いたなら、ぜひC-STEPにご連絡ください。C-STEPをもっともっと活用していただき、「雇用・就労」を通じた人権尊重の社会づくりを共に推進しましょう。

人を育てる取り組みとして

株式会社ジェイアール西日本メンテック

会社の概要

当社は、近畿2府4県と三重県で事業を展開しています。営業所数は約50箇所、従業員数は約2800人となっています。主な業務の内容として、車両基地における車両の入換、車両の室内・車体の清掃、JR西日本社員の執務室や宿泊所の清掃等を行う鉄道車両事業、駅および付随施設の清掃と施設・設備の簡易な修

繕のほか、終着点検等を行う駅事業、ビルの清掃および受付業務を行うビルメンテナンス事業、ホテルにおいてベッドメイクや共用スペースの清掃を行うホテル清掃事業があります。また和歌山地区においては、JR西日本の駅窓口での切符販売を受託しています。

【大阪・京都・滋賀・奈良の各支援学校等と直接折衝】

平成23年頃からC-STEPが大阪府内の支援学校等の窓口となり実習生の受け入れが本格化しました。当初は支援学校等から体験の要請があってもどのように対応してよいかわからず、その学校の所在地近くの営業所に体験の受け入れを要請するのみにとどまりました。営業所から「支援学校等の生徒の体験を受け入れることが難しい」という話を聞いた記憶が何度かありますが、採用するかしないかは別として、仕事とはこういうものと知ってほしいし、体験してほしいと思い、受け入れを継続しました。

お掃除の経験がまったくない生徒にとっては、簡単な仕事だと考えていた人も多かったと思います。ところが、実際に自分がお掃除を体験することになったときの皆さんの気迫に驚きました。私たちは直接営業所に向向って清掃の指導を行ってはいませんが、実習中の仕事ぶりを見せていただいて、皆さんが必死に仕事に取り組んでいる姿をうかがうことができました。

【企業と障害者雇用】

担当して間もない頃、ハローワーク淀川から障害者法定雇用率を達成していないとご指導を受けました。指導を受けたから取り組むというのは問題ではありますが、その時「決められた期間内に必ず雇用率を達成させる」という強い思いを持ったことを覚えています。そこで上司と相談した結果、「職場に手帳所持者がいないかどうか、協力してください。」と各営業所長に問いかけました。

ところが、所長から「おそらく手帳を持っていると考えているが、本人が提出してくれそうにない。」等の答えを聞き、改めて障害者雇用に対する壁のようなものを感じることがありました。このような場合には「手帳を持っていて会社に提示しても何も不都合はない」ことを十分に伝え、理解してもらうことで、ようやく協力してもらえました。

それからは、今まで以上に営業所に働きかけました。所長会議開催日に合わせて、2年に1度の割合で大阪労働局・ハローワークから講師を招き、障害者雇用・職場体験の大切さについて学ぶ機会を設けました。

しかしながら、各支援学校等の進路担当教員と職場見学、体験学習の日程調整を進めていくうちに、通り一辺倒のやり方ではな

かなか当社に関心を向けてもらえないことがわかりました。そのため、まずは先生と懇談し、先生の口から生徒に職場の様子を伝えてもらったうえで、「メンテックで体験したい」という生徒からの声があつてはじめて三者面談を行います。生徒には当社に来ていただき、営業所の概要を説明します。ここでフィーリングが合えば、生徒と先生が最寄りの営業所に対して体験日程を調整することとなります。

現場では、危険を伴う箇所が多々ありますので所長等が半日から1日かけて安全・品質に対する教育を実施、お掃除に使う資機材の説明にもたっぷり時間をかけて、さあスタンバイ。お掃除の経験のない人でも体験開始から終了まで、教育担当者がきっちり指導をいたします。

【体験から雇用へ】

現在、多くの就労困難者の方々当社にて体験を受けられたあと正式に採用となり、幅広い職場で活躍されています。中には仕事に対してなかなか慣れることができずに何回も体験を受けられた方もおられます。また学校の先輩を頼って当社を指名された方、学校側の勧めで当社での体験を申し出た方等さまざまな方がおられましたが、初回の体験を終了したあと、ぜひもう1回やってみようという申し出がよくあります。またC-STEPの指導員やNPO法人の職員の方々からも生徒と同じような熱い思いが感じられました。

【営業所が受け入れてくれるから働く機会を提供できる】

まずは、働きたいという気持ちを持つことです。当社は、仕事を十分に覚えるまでいきいきと働ける環境を提供し、何回も体験してもらうことで、皆さんに働く自信と喜びを身につけてもらいます。このサイクルを回すためには営業所の協力が不可欠です。所長をはじめとする従業員全員の理解があるからこそ、受け入れることができると言っても過言ではありません。働きたいという熱い思いを持った実習生と、実習生を受け入れ丁寧に教育する営業所の協力によって、今後も就職困難者への機会提供を推進いたします。

就職者の声

ラサ商事株式会社 定年退職 宮本 イサ子 さん



C-STEPの紹介で、平成8年、ラサ商事株式会社に入社し、平成27年3月に定年退職された宮本イサ子さんにお話をうかがいました。

宮本さんは、ラサ商事(株)に勤めるまでは、株式会社ヤクルトが運営していた従業員の子どもが通うことのできる託児所で保育士(当時は、「保母」と呼ばれていた)を合計13年間務めた経験を持っています。当時は、0歳児から就業前の子どもたちを26人程度、一人で見っていたこともあったといいます。でも、子どもが好きで、子どもに慕われていたので、楽しく仕事を続けることができました。しかし、同社の託児所の経営方針が変わり、託児所が閉所することになり、宮本さんは職を失うことになりました。

保育士以外は、職務経験のなかった宮本さんは、就職にむけた支援を必要としていました。住んでいる地域で再就職がしたいという思いで、大阪府下で就職困難者の就労支援をしている一般社団法人おおさか人材雇用開発センター(当時は、社団法人同和地区人材雇用開発センター)に登録をし、当センターが実施するビジネスマナー、電話応対、パソコンの研修に参加し、就職活動を始めました。

就職活動の開始後、最初に紹介されたのが、尼崎にある会社でした。その会社は、自宅から離れていたことと、小さな子どもがいたために、断念しました。その半年後、ラサ商事(株)を紹介されました。この会社で出されていた求人は、事務補助の仕事で、郵便物の管理や事務用の文房具チェックがその中心でした。会社で働いた経験がないなか、とても緊張しながらの職場見学だったと宮本さんは振り返ります。職場見学後、会社から「是非、来て下さい」といっていただくことができ、そして、JR大阪駅から近いということもあり、不安もありましたが、行ってみようかな、やってみたいと思い、「働かせて下さい」とお答えしました。

入社した当時は、全てのことに戸惑ったといいます。しかし、宮本さんについて指導された方は、とてもやさしい方で、伝票の書き方など仕事の内容を丁寧に教えられました。宮本さんは、仕事の内容を覚えていき、やりこなせるようになり、少しずつ会社から信頼を得ることができるようになっていったといいます。

ある時期、これまで手書きで伝票を書いていたのが、パソコンで伝票を作成することに切り替わったことがあります。その時は、C-STEPのパソコン研修で学んだスキルが活かされ、ス

ムーズにパソコン作業に移行することができたそうです。仕事を重ねることで、パソコンもリズムカルに打てるようになったと自信に満ちた表情で話す宮本さん。「人間ってやろうとしないと、できないし、やることを積み重ねていくとできるようになっていく。パソコンをさわったことのない私に、パソコンを打つきっかけを作ってくれたC-STEPに感謝しています。」

一方で、職場の人権啓発担当者の方に「地元で清掃のボランティア活動をやっています」と気軽に会話できるようになり、心を許せる職場だったことが、長く働くことができた理由の一つですとも話す宮本さん。「仕事を不安なくできるようになってからは、少しでも皆さんのお役に立ちたいという思いで働きました。」宮本さんは、周りから、「宮本さん、これお願い」と言われれば、自分の仕事をおいてでも、お願いされた仕事を優先しました。気がつけば、自分は女性社員の中では一番年上で、頼りにされる存在になっていたそうです。郵便物の管理と文房具のチェックからはじめた仕事が、退職前では、全社員の保険業務、従業員の病院の手配、年末調整業務と管理、請求書や伝票の作成、在庫管理や発注という多岐に渡る業務をこなしていたといいます。

宮本さんは、ラサ商事(株)に入社されてから、就職者が集う「熱と光の会」に入会し活動を続けておられました。さらに、当会の下部組織である浪速地区の「ワークフレンドの会」の会長も務めています。淀川の土手で会員とその家族が集まり、バーベキューを楽しんだり、地域内のゴミ拾いの活動を行ったりしています。最後に、年々、会員の数が減ってきているのが課題で、今後も魅力ある活動を作り上げながら、会員を拡大していきたいと熱く語ってくれました。