

第
54
号

シーステップ

C-STEP
人間を主役にした人材雇用開発
ニュース

C-STEP40周年を迎えて ～今までも、これからも、ともに歩む～

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳稔

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター(C-STEP)は、本年7月、40周年を迎えます。皆さまのご支援にこころより感謝申し上げます。拙稿では、駆け足で歴史を振り返ってみます。

■1981年(昭和56年)

1981年7月、423企業、経済3団体、府下全市町村が集い、C-STEPの前身である「(社)同和地区人材雇用開発センター」設立総会が開催されました。この年3月、最高裁において、男女別定年制無効判決が出されています。1980年当時、定年制のある企業の内、「男女別定年制」を採用している企業は実に22.4%(労働省「雇用管理調査」1988年)にのぼります。酷いケースでは、定年年齢男性55歳、女性30歳といった企業も存在しました。周知のとおり、今日では「男女雇用機会均等法」(1986年施行)により、男女別定年制は、明確な法令違反です。しかし、定年は同じになったとはいえ、男女間での賃金格差は歴然と存在します。2019年度の賃金格差は、男性100に対して、女性74.3であり依然として大きな差があります(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)。先日公表されました、世界経済フォーラム(WEF)が国別に男女格差を数値化した「ジェンダーギャップ指数2021」の資料では、日本は総合で156か国中120位であり、経済格差は117位と残念な結果となりました。男女格差をなくすために女性議員や女性管理職を増やそうといった議論があります。もちろん賛成ではありますが、むしろ、足下の課題(賃金差や待遇格差)に取り組むことが、まずもって重要ではないでしょうか。

■1991年(平成3年)

設立10周年を迎えた1991年を振り返ってみます。1991年は1月に湾岸戦争勃発の年でもありました。一方、6月には南アフリカがアパルトヘイト政策を撤廃した年でもあります。大阪地域職業訓練センター(A'ワーク創造館)が開所したのもこの年です。開設と同時に、当センターもA'ワーク創造館に移転し、職業訓練事業や企業啓発など協働した活動を開始しています。地域職業訓練センターは、国が企業で働く人に職業について学ぶ機会(能力開発や技能の継承など)を保障し、また、就労に課題を抱える人の就労支援のために開設した施設です。残念ながら、国策としては2011年3月に事業廃止されましたが、大阪では民営化され、現在C-STEPを含む4団体が連携し、事業継承しています。時代の変化に即した職業教育訓練や若者自立塾に加えて、特色ある講座の開催に取り組んでいます。

■2001年(平成13年)

設立20周年の2001年は、「人権の世紀」といわれる21世紀のスタートでもあります。ユニバーサルスタジオジャパン(USJ)が開園したのもこの年3月です。そして、翌年2002年4月に、(社)同和地区人材雇用開発センターを発展改組し、「(社)おおさか人材雇用開発人権センター(C-STEP)」として新たなスタートをきりました。この年より、支援対象者を同和地区住民から「就職困難者」へと拡大し、事業展開することとなります。改組当時は、18市町村で始まった地域就労支援事業と連携した就職困難者支援が事業の基軸となりました。地方公共団体・企業・就職困難者を結ぶ「トライアングルセンター」としての中核を担うこととなります。このような先進的な取り組みが評価され、2004年4月からは大阪府下全市町村で地域就労支援事業が開始され、今日(2021年4月現在)では、府下全域で、地域就労支援センター61カ所(就労コーディネーター141人)で就職困難者支援に取り組んでいます。

■2011年(平成23年)

設立30周年の2011年。3月には、死者行方不明者2万2千人を超える大惨事となった「東日本大震災」が発生しました。10年を経た今日でも避難者は4万人を超え、復興とは程遠い状況です。この年、C-STEPでは、「支援学校等生徒就労支援事業」(2009年4月開始)が3年目を迎え、支援学校等卒業生の累計就職者数が150人を超えました。現在も大阪府教育庁との連携、会員企業の協力を基に、生徒自ら効果的に職業選択や職業能力開発を行うことができるよう「職場体験実習」と就職支援、就職後の定着支援を実施しています。支援学校等生徒の就職者数累計は、2021年3月卒業生73人を加えて838人となっています。

■2021年(令和3年)

そして、本年2021年(令和3年)、新型コロナウイルス感染症が猛威を振るう中、40周年を迎えました。新型コロナウイルス感染症に関連する解雇や雇い止めは、累計10万2千人(内、大阪府9,371人)を超えました。(4/23厚生労働省集計資料)。40年に及ぶ就職困難者支援の経験とノウハウを「コロナ離職者」支援、アフターコロナに適応した就職困難者支援へと展開せねばなりません。次なる50周年に向けて新たなスタートです。今までも、これからも、皆さんとともに歩んでまいります。引き続きのご支援をお願いいたします。

C-STEP事業

2020年度 支援学校等の生徒を対象にした「模擬職場実習」を行いました。

C-STEPでは、事務局(大阪市中央区)内で、就職をめざす支援学校等の生徒の皆さんを対象にした「模擬職場実習(3日間)」を行っています。この実習は、C-STEPの就労支援専門員が、生徒の皆さんが希望する職種で必要とされるスキルを想定しながら指導・支援を行い、次の企業実習等に活かし、卒業後就労し社会人として自立されることを目的としています。2020年度は、19校92名の参加者がありました。(申し込みは96名、4名は個別事情や新型コロナウイルス感染拡大防止対応のため中止となりました。)3年生で参加された22名中13名、1,2年生時に参加された27名中17名が、コロナ禍で就職が厳しい中、今春C-STEP会員企業等に就職されました。

【実習の流れ・内容】

- ① **初日** 担当教員同席のもと、実習生の面談を行います。
希望する職種や障がい特性を把握します。
 - ② **3日間を通して** 「ホウ、レン、ソウ」、清掃、郵便物の仕分け、事務作業などの実習を行います。
実習生の長所や課題を把握し、障がい特性に応じた指導・支援を行います。
 - ③ **ビジネスマナーについての学習** 1日1時間
あいさつ、身だしなみなどのビジネスマナーや、敬語を使ったコミュニケーション、職場の人間関係で大切なことなどを学びます。
 - ④ **セミナー** 「働くこと」「給料の使い方」「職種」について(各1時間)
卒業後社会人として働くことへの自覚を促し、将来の見通しについて共に考えます。
これから進路を考えていく1,2年生には、職種や求められるスキルなどについての情報提供を行い、具体的な就労イメージを養います。
- その他、②～④に加えて、希望職種や就職活動の状況に応じて様々な実習を行っています。
(例 事務職:PC作業、データ入力、電話対応の練習 スーパーや倉庫業務等:接客、品出し、ピッキングの練習 面接前:面接の練習 など)
- ⑤ **最終日** 振り返り、今後に向けて
担当教員同席のもと、3日間を振り返りながら課題の整理、今後の目標設定などを行います。



実習の様子:ピッキング作業



実習の様子:PC作業



実習の様子:スーパー等でのピッキング作業

【実習例】

【2020年7月実習 Aさん:府内高校(共生推進教室)3年生 人との対応やコミュニケーションが得意 スーパーか鉄道関係での就労を希望】

2年生の10月にも模擬職場実習を受講し、2年続けての受講となりました。礼儀正しく大きな声で挨拶でき、丁寧に黙々と作業できます。ただ、作業速度に少し課題があったので、時間の制限をしながら、同じ作業を繰り返し行いました。次第に、作業速度も上がり、他の作業も自信を持って作業できるようになりました。その後、企業実習(スーパー)へエントリーされ、企業実習後、採用が決定しました。

【2019年10月実習 Bさん:支援学校生 2年生時に実習 初めての校外実習であった。接客等コミュニケーションは苦手 希望職種は当時未定】

当時は体力に自信がなく、3日間の実習を休まないことが一番の目標でした。初めて出会う人と話すのが苦手で、スタート時は緊張して小さな声でしたが、あいさつ、返事、質問などの練習を重ね徐々に大きくなっていきました。作業能力は高く、何事にも黙々と集中して取り組みました。3日間の実習をやり切ったことが大きな自信に繋がったようで、最終日は大きな声で「これから自分の進路を真剣に考えていきます。」と言い切りました。

*この実習への参加以降、お家の方や学校の先生方の支援を受け、力を伸ばし、今春、大阪市のスクールサポーターとして採用されました。

～参加した生徒からのお礼の手紙～

【2021年1月実習 Cさん:府内高校(知的障がい生徒自立支援コース)2年生】

先日の実習ではお世話になりました。ありがとうございます。
模擬職場実習を通してよくできたところは、ピッキングやエクセルなどが自分なりによくできたところだと思います。そのなかでも、伸ばせば強みになるところや自分の初心も見つめ直すことができましたと感じました。

反対によくできなかったところは、電話対応やビジネス表現など、人と接する面は難しく感じました。また、しっかりしようとすると、行動が遅くなり、なかなかうまくいかなかったところもあったように思います。

私はこの実習を通して身に着けたことや反省点、皆様からいただいた暖かい言葉を、今後の生活や就職に役立てていきたいと思っています。その第一歩として、在学中にワープロ検定の他にも何か別の資格にも挑戦してみようと思います。

3日間を通して、様々な発見や、自分の成長に繋がる貴重な体験をさせて頂き本当にありがとうございました。

— 就労支援専門員から —

実習生たちは、3日間の実習を通して、「自分から主体的に行動する力」を身につけていきます。一方で支援する私たちは、実習生一人ひとりの障がい特性に合った指導・支援を心がけながら、企業の皆さまにどう関わっていただければいいかを伝えられるようにしたいと日々考えております。毎年、この実習を終えた生徒たちが、企業での職場実習を経て、就職し、成長していくお話を聞かせていただくことが大きな喜びです。

今年に入っても新型コロナウイルス感染症拡大の波は収まらず、三度目の「緊急事態宣言」が発出されております(2021年4月末時点)。府内の支援学校等は昨年6月より再開されましたが、障がいのある生徒たちの今春の就職活動は、非常に厳しい状況にありました。その中でも、企業の皆さまのご協力を得て、多くの生徒たちが就職できたことを、心から感謝申し上げます。昨年度の「模擬職場実習」は、例年より二カ月近く遅れて実施しましたが、例年の倍近くの応募があり、日程表のほぼ全てが埋まりました。コロナ禍の中、この実習の必要性が増していると感じ、身の引き締まる思いです。今年度は例年どおり、5月の連休明けより実施いたします。会員企業の皆さまには、引き続き職場実習の受け入れなどのご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

就職者の声

株式会社ライフコーポレーション 支援学校卒業生 H.Sさん

株式会社ライフコーポレーションでは、障がいのある方の職場実習の受け入れおよび雇用に積極的に取り組まれています。今号では、ライフ岸部店に就職されたH.Sさんにお話を伺うとともに、障がい者雇用についての社内の取り組みをご紹介します。

【株式会社 ライフコーポレーション】

近畿圏・首都圏にスーパーマーケット
280店舗(2021年2月末時点)を展開



●初めての实習がライフさんでした。スーパーの業務を体験してみようでしたか？

飲料・お菓子・野菜の品出しやバックヤードで野菜の包装・袋詰め作業、それにお寿司のご飯を計って入れる作業もしました。最初は緊張したし、ずっと立ちっぱなしだったので足が疲れたり、先輩とどう話したらよいか…敬語も難しかったです。でも慣れてくると作業もだんだんできるようになりました。



●就職され2年目を迎えます。今の仕事は？どんな作業が好きですか？

8:00～15:00 農産部門を担当しています。野菜や果物を切って包装する作業も覚えました。パイナップルなど硬いものをたくさん切ると疲れますが、どちらかと言うとバックヤードの作業の方が好きです。



●反対に大変なことや困ったことはありますか？

お客様から商品の場所とか、調理のしかたを訊かれ困ったこともあります。その時はチーフやサブチーフに訊いてお客様を案内します。また、値引きする商品の見定めが難しかったですが、色や見た感じでだいたい分かるようになり自分で値段を変更する事も出来るようになりました。分からないときは先輩にききます。

●就職後、これまでを振り返ってどうですか？

最初は慣れるまで体がしんどいこともあったけど、もう仕事には慣れました。先輩たちも話してくれるし、何でも分からないことを訊くと教えてくれるのでがんばれます。

●お会いするたびに成長を感じます。今後の目標は？

他の部門も興味はありますが、今の農産部門で商品をもっと綺麗に並べたりいろんなことができるように、これからも頑張ってお仕事続けたいです。

【本店店長さんからの一言】

いつも明るく挨拶してくれ、一緒に働いていて気持ちがいい。中でも一番感心しているのは、お客様のご案内です。お客様対応ではトラブルにつながることもありますが、H.Sさんについては全く問題ありません。大丈夫かなと様子を窺っていると、とても丁寧に対応してくれているのが分かりますので安心してます。



最初のうちは声も小さくコミュニケーションに自信が持てなかったH.Sさんですが、今では笑顔でしっかりと話してくれます。苦手だったところが最も評価されるようになるほどの成長ぶりを見せたH.Sさん。今日も「いらっやいませ～」の声が響きます。

ダイバーシティ推進室 課長の洲盛さんにお話を伺いました。

●障がい者雇用に積極的に取り組まれています。きっかけを教えてください。

2017年から本格的に障がい者雇用の強化に乗り出しました。率直に申し上げますと、始めは法定雇用率を達成する事が目的でした。当時ライフ近畿圏の障がい者雇用率は1.9%となんとか法定雇用率を上回っていましたが、翌年には法定雇用率が2.0%に引き上げられ、現状のままでは目標を達成できないのではないかと焦りがありました。当時の障がい者雇用は、ハローワークに登録し、採用する取り組みしか行っておりませんでした。もっと積極的な採用活動が出来ないかと探していたところC-STEPさんと出会いました。C-STEPさんから支援学校の生徒さんを紹介いただき、就労に向けた店舗実習の受け入れをスタートさせました。その甲斐もあり2018年度は雇用率2.4%を達成し、目標を大幅に達成する事が出来ました。

●多くの知的障がいのある生徒さんの実習を受け入れていただいています。何か変化はありましたか？

1年生、2年生の職場体験も積極的に受け入れを進めた事で障がいを持たれる方と接する機会が増え、現場従業員の経験や知識が向上し、偏見や思い込みが徐々に無くなっていきました。採用後の定着面でも変化があります。実習中に生徒さんの「得意な事」「苦手な事」を知ることができ、就労後の配慮が行き届くようになりました。生徒さんも実際の職場がイメージ通りか確認できたことで安心して働かれているのが要因だと考えています。

●今後の取り組みや抱負、就職者に期待していることをお聞かせください。

2019年1月に組織変更を行い『ダイバーシティ推進室』を立ち上げました。障がいの有無、性別、国籍に関係なく多様性を尊重し「すべての従業員がいきいきと働ける会社」になる事を目標として活動しています。障がい者雇用の取り組みを通して人にやさしい風土の醸成やそれぞれの個性を活かした働き方ができる会社に成長することを期待しています。就職を希望される方には、ライフは地域のお客様の生活を支える大切なインフラを担っていることを自覚するとともに、仕事を通じてお客様や職場の仲間から感謝される喜びや自己の成長を感じてもらいたいと願っています。

企業の取り組み紹介

田辺三菱製薬株式会社では、さまざまなダイバーシティ推進の取り組みを実施されています。今号では、障がいのある方が活躍できる場づくり、職域開発などの取り組みについてご紹介いたします。

田辺三菱製薬株式会社

人事部 ダイバーシティ推進グループ 松村 信太郎さん

① 多様な人材の活躍推進と障がい者雇用の取り組み

当社グループでは、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方を経営戦略の重点項目の1つと位置付け、多様な人材の就業機会を提供するとともに、働きやすい制度・仕組みを構築しています。障がいのある方についても、多くの職種において職域開発を行い、積極的に雇用を促進してきました。また、2017年には、特例子会社である田辺パルムサービス株式会社を設立し、当社グループにおける業務の中で、障がいのある方でも能力が発揮できるオフィスサービス系業務を中心に受託し、積極的に活躍できるよう推進しております。以上のように障がい者の雇用を積極的に進めた結果、2021年3月末の当社グループでの障がい者雇用率は2.59%となり、前年度の、2.24%から大幅に向上しました。

② マッサージルーム開設について

2020年9月、あん摩マッサージ指圧師の国家資格免許を持つ視覚障がい者の活躍の場として、従業員を対象としたマッサージルームを新たに開設しました。新型コロナウイルスの感染防止対応のため当初の予定より開設は遅れましたが、開設後は感染防止対策を徹底し安定した運営を行っています。マッサージルームの概要は右記の通りです。

項目	内容
マッサージルーム開設の場所	本社
マッサージルーム利用者	当社従業員
マッサージ実施時間	1回30分(就業時間内)
マッサージ利用回数	一人あたり月2回を上限
マッサージの予約	事前予約制
コロナウイルス感染防止対策	マッサージ室・待合室の消毒実施 (マッサージ終了後に毎回消毒を実施)

③ 支援学校生の採用とマッサージルーム開設までの準備

2020年度、視覚支援学校よりあん摩マッサージ指圧師の国家資格免許を持つ学生2名を採用しました。当初、マッサージルームは春に開設予定でしたが、新型コロナウイルス感染対応のため9月開設となりました。開設までの間に、マッサージ師の2名が中心となって、マッサージ実施時のコロナウイルス感染防止対策やマッサージルーム利用者が快適に施術を受けていただくための対応方法などを十分に検討しました。その結果、混乱無くマッサージルームを開設することができ、利用する従業員は安心してマッサージを受けています。



ー指導者からー

・人事部健康推進グループマネジャー 大橋さん

いつも真摯な姿勢でマッサージ業務に取り組んでいます。施術を受けた従業員の満足度ですが、2人の「従業員の健康に貢献し、業務効率を向上してもらいたい」との強い思いが従業員に伝わっているお陰で、非常に高い満足度を得ています。この思いを継続しながら、より多くの従業員に施術をできる日が来ることを楽しみにしています。

ー就職者(マッサージ師)からー

・小森さん

マッサージルームの立ち上げとして入社し、当初は不安もありましたがーから築いていくということを実感し、充実した日々を送っています。そして、利用者からの感謝の言葉が私の高ぶるモチベーションに繋がっています。将来的には、ヘルスキーパーの枠を超えたオンラインセミナーやコラムの配信を取り入れ、より多くのニーズに沿ったマッサージルームでありたいと考えています。

・端中さん

開設当初からたくさんの方にご利用いただき、マッサージが出来ることに日々やりがいを感じております。今後は、テレワークでの業務が増えてきているので、オンラインでのセルフケア情報などを配信していきたいと考えております。これからも社員の皆様が快適に仕事をしていただけるよう、業務に精進して参ります。

④ 今後の取り組み、就職者に期待していること

マッサージルームを開設して半年が経過しましたが、利用した従業員からは、「マッサージ後は非常にリフレッシュして仕事に打ち込みます。」「職場内で時間待ちもなくマッサージを受けることができ、大変助かっています。」等の良い感想が届いており、リピーターも増え軌道に乗ってきました。マッサージ師の2人も充実した日々を送っており、今後も従業員の期待に沿えるよう更なる活躍を期待しています。現在は本社に限定してマッサージを実施していますが、将来的には本社以外の事業場においてもマッサージルームを開設し、障がいがある方の活躍の場を広げるとともに、従業員の疲労回復・健康増進・疾病予防に貢献していきたいと考えています。



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>