

第58号

シーステップ

STEP ニュース

人間を主役にした人材雇用開発



理事長4年間(2018年度～2021年度)を振り返って

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 前理事長 井上 龍生



当センター理事長に就任以降の4年間を振り返ると、「労働諸法制の改正」、「企業と人権を巡る諸法制」、そして、誰もが予想できなかった「新型コロナウイルス感染症」等、国内外の

情勢は大きく変化してきました。

まず、「労働諸法制の改正」では、①2021年3月1日施行の「改正障害者法定雇用率」が施行され、障害者法定雇用率は2.3%へ引き上げ、対象事業所が従業員数43.5人以上に拡大、②2016年4月施行の「障害者差別解消法」で民間企業の合理的配慮の提供は、雇用分野(法的義務)以外は努力義務でしたが、2024年6月3日までに法的義務へ改正施行、③2020年6月に「労働施策総合推進法(通称:パワハラ防止法)」が大企業対象に先行施行され、2022年4月からは中小企業も対象、④2022年4月には「改正女性活躍推進法」、「改正育児・介護休業法」も施行されました。このことから、令和の時代を迎え、誰もが働きやすい環境整備や企業経営の中核に「人権尊重」を据えることが益々求められる状況となり、「働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)」の提供は企業の持続可能な成長の根幹となってきました。

次に、「企業と人権を巡る(国内外の)諸法制」では、①2015年9月に国連で採択された2030年に向けて世界が合意した「SDGs(持続可能な開発目標)」、②2017年11月に、日本経団連が7年ぶりに「企業行動憲章」を改定。2021年12月に「企業行動憲章・第4章人権の尊重」を再改訂、③2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、全ての国と企業が尊重すべきグローバル基準。その具体化に向けて国内では、2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動指針(2020～2025)」を策定・公表しました。今日では、企業活動における人権尊重は、社会的に求められる当然の責務であり、企業経営におけるリスク回避、更には国際社会における信頼を高め、そのことがビジネスの安定的成長と持続可能な社会の実現のためにもますます重要なテーマとなっています。

そして、2020年1月16日に国内で初めて新型コロナウイルス感染者が確認され、直後の2月5日には大型クルーズ船ダイヤモンド・プリンセス号の乗客乗員10人の感染が確認されました。大阪

府内での2020年～2021年度の「緊急事態宣言」と「まん延防止等重点措置」の発令状況は(表1)の通りです。2021年度では、通算233日(年間63.8%) [内訳:「緊急事態宣言」通算117日「まん延防止等重点措置」通算116日]と社会・経済活動に深刻な影響を及ぼし、同時に会員企業の皆さまの企業業績への影響や在宅勤務・テレ

(表1)大阪府の「宣言」、「措置」発令状況

	区分	期間	日数
2020年度	「宣言」	2020.4.7 ~ 2020.5.25	49日
	「宣言」	2021.1.14 ~ 2021.2.28	46日
2021年度	「措置」	2021.4.5 ~ 2021.4.24	20日
	「宣言」	2021.4.25 ~ 2021.6.20	57日
	「措置」	2021.6.21 ~ 2021.8.1	42日
	「宣言」	2021.8.2 ~ 2021.9.30	60日
	「措置」	2022.1.27 ~ 2022.3.21	54日

(注)「宣言」:緊急事態宣言を略称

(注)「措置」:まん延防止等重点措置を略称

ワーク等の働き方の変革をせざるをえない状況が続いたことと思います。当センターにおいても、総会の書面議決方式での開催(2020年度・2021年度の2回)や「人材開発・養成事業、就職マッチング事業、研究開発事業」等の事業運営面での影響もありましたが、会員企業・関係諸機関のご支援・ご協力をいただき、この2年間の事業実績は一部の課題は残したものの、大きな落ち込みもなく実施できたことに心から感謝申し上げます。また、2021年度に当センター設立40周年記念事業として、①設立40周年記念講演(講師は奥田均近畿大学名誉教授で録画配信方式)と②設立40周年記念誌「40年のあゆみ」を発行しました。

当センターの45周年・50周年を見据えて、持続可能な組織のあり方と時代に即した事業の見直し等を検討の基軸として「あり方検討プロジェクトチーム」を2020年7月に立ち上げ、2022年3月の理事会で最終報告しました。今後の組織維持・発展のために「会員拡大」と「会員企業にとってより有益な事業企画」が最重要課題と認識しています。2022年度をそのスタートとし、そのことを踏まえた組織運営・事業運営に不断の努力を継続し、「攻める」をスローガンとして諸事業・課題解決に向けて取り組む決意を固めております。

最後になりますが、2018年度通常総会(2018年6月26日)で理事長に就任し、2022年度通常総会(2022年6月20日)をもって理事長を退任することとなりました。この4年間、会員企業、関係機関・団体の皆さまからのご協力に対して心よりお礼申し上げますとともに、今後もこれまで以上に諸事業へのご支援・ご協力をお願いして退任のご挨拶とさせていただきます。本当にありがとうございました。

6月は「就職差別撤廃月間」 今一度、人権に配慮した「公正採用選考」の取り組みのご徹底を!

大阪府では、あらゆる就職差別をなくすため、昭和57(1982)年から毎年6月を「就職差別撤廃月間」と定め、関係行政機関や関係団体等と連携しながら、各種啓発活動など幅広く府民運動を展開しています。そして、平成14(2002)年4月から、大阪府商工労働部雇用推進室が庶務を担う「公正採用・雇用促進会議」として、次の4つの事項が協議されることとなりました。

- ① 公正な採用選考についての啓発等に関すること ② 受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること
③ 公正な採用選考に関する調査研究に関すること ④ その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

「公正採用・雇用促進会議」は、令和元(2019)年度まで「大学等専門委員会」と「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」で構成されていましたが、令和2(2020)年度から、職業能力開発校における啓発手法や問題事象を集中的に議論するため、新たに「職業能力開発専門委員会」が設置され、当センターから同専門委員会の委員(座長)として参加することとなりました。

職業能力開発専門委員会は、大阪府立の高等職業技術専門学校(北大阪、東大阪、南大阪、夕陽丘の4校)と国立府営の大阪障害者職業能力開発校を対象に、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、安定した雇用を促進するために、①差別事象の事実調査と指導、②公正な採用選考の啓発、③就職関係書類等の取扱いに関することを研究協議することを目的としています。年2回の専門委員会で報告される「問題事象個票」では、具体的な事象(求人企業が採用面接場面での不適切質問や不要な情報の収集等)で公正な採用選考の観点から不適切(グレー含む)で就職差別につながるおそれのある事象が報告されます。その「問題事象個票」では具体的な企業名や面接担当者の名前等の記載はありませんが、「求人企業(事業所)の所在地・事業内容・従業員数・求人職種・求人数」とともに、「公正採用選考人権啓発推進員(注1)の選任状況」「同推進員を対象とした新任・基礎研修(注2)の受講状況」、「企業人権協加入状況」、「C-STEP加入状況」のチェック欄が設けられています。

令和2(2020)年度発生分として報告された「問題事象個票」の状況は(表1)をご参照ください。報告される内容では、「家族状況に関すること(家族構成等)」、「生活・家庭環境等に関すること」、「健康状態・既往症等」を書かせることや面接担当者から質問することが不適切質問の上位です。これらの大部分は、①採用面接マニュアルの未整備、②質問項目の事前準備不足、③面接担当者への研修・事前打合せの不徹底が原因で発生していると考えられます。

当センターの会員企業(事業所)で、採用選考の際に問題事象報告を惹起されたことは大変残念なことですが、今回のニュースが、全ての会員の皆さまに今一度「人権に配慮した公正な採用選考運営」の徹底を図るためのきっかけとして活かされればと思います。

(表1)令和2年度発生の問題事象個票

分野	問題事業者数	C-STEP 会員事業者数
大学	3事業者	0事業者
職業能力	23事業者	2事業者
高校	29事業者	1事業者
他府県	6事業者	0事業者
中学	0事業者	0事業者
合計	61事業者	3事業者

(注1)大阪府では、大阪労働局と連携のもとで「公正採用選考人権啓発推進員」の選任基準は、常時雇用する従業員数が25人以上の事業所です。

(注2)選任された公正採用選考人権啓発推進員は、大阪府が毎月実施している「公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修」の受講を推奨します。(大阪府のHPから申し込み可能)

大阪府からのお知らせ

6月は「就職差別撤廃月間」です《しないさせない就職差別》～働くのは私! 私自身を見て下さい～

『あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。家族の職業を教えてください。』

『お父さん(お母さん)がいないようですが、どうされたのですか。』『尊敬する人物を教えてください。』

就職の面接で、こんなことを聞いた、あるいは聞かれたことはありませんか。

面接でこのような質問をすることは、本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項で応募者を判断することになり、就職差別につながるおそれがあります。採用選考は、応募者の基本的な人権を尊重するとともに、応募者本人の適性・能力に基づき、その人の資質や長所を見いだすことを通じて行う必要があります。また、個人情報保護の観点から、応募者より提出された履歴書などの取り扱いに当たっては、個人の権利利益を侵害しないようにしなければなりません。このため、大阪府では、本年も6月を「就職差別撤廃月間」と定め、様々な啓発事業を行います。応募者の基本的な人権を尊重し、就職の機会均等を保障することの大切さについて、皆様のご理解をお願いいたします。

【就職差別110番事業】

- 月間の下記の期間、電話による相談を受けけます。

設置期間 月間中(閉庁日を除く) 午前10時～午後6時 電話番号 06-6210-9518

- 月間中、Eメールによる相談を受けけます。 E-mailアドレス: rodokankyo-g03@gbox.pref.osaka.lg.jp

【問い合わせ先】大阪府商工労働部雇用推進室 06-6210-9518

C-STEP事業

2021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。

2021年5月～2022年3月にC-STEP事務局にて支援学校等生徒対象の「模擬職場実習」を行い、15校58名(1年生12人、2年生34人、3年生12人)が参加されました。

模擬職場実習(3日間)

支援学校等の生徒の就労をサポートするためにC-STEP事務局内で実施しています。就労支援専門員が、生徒がめざす職種の企業実習で必要とされるスキルを想定しながら実習内容の設定をし、マンツーマンで指導・支援を行います。

【実習の流れ・内容】

- ・ **実習を始める前に**
担当教員同席のもと実習生の面談を行い、希望職種や就職活動の状況に応じた実習内容を設定します。
- ・ **3日間を通して**
清掃、事務補助作業などの実習を行いながら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。
- ・ **ビジネスマナーの学習、セミナー(働くこと、お金の使い方など)**
敬語を使ったコミュニケーションや職場の人間関係など、働くうえで大切なことを学びます。また、働くことへの自覚を促し、将来の見通しについて具体的に考えます。
- ・ **実習最終日**
3日間を振り返り、課題の整理と今後の目標設定を行います。



実習の様子：PC作業



実習の様子：スーパー等でのパッキング作業

【実習例】2021年秋に実習 Aさん:府内高校 3年生 事務職での就労を希望

企業(事務職)で雇用を見据えた実習・面接を控えているとのことで、データ(ワード・エクセル)入力、電話対応、面接練習等、企業実習・面接に向けた内容を中心に実習を行いました。敬語を使ったコミュニケーションについて、初めは自信がない様子でしたが練習を重ねてスムーズにできるようになり、力を伸ばすことができました。
※その後、希望していた企業実習に挑戦され採用が決定しました。

— 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、実習生が自信を持って企業実習に臨めるように、一人ひとりの障がい特性に添った指導・支援に努めております。

この間のオミクロン株等による若年層への感染拡大は、教育現場を直撃し、昨年度は休校や学級閉鎖をする学校が相次ぎました。そのため、今春の卒業生の就職活動、とりわけ障がいのある生徒たちの就職活動は、非常に厳しい状況にありました。そのような中ではありましたが、企業の皆さまのご協力を得て、多くの生徒たちが職場実習をさせていただき、就職できたことを、心から感謝申し上げます。

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。

2022年度 雇用問題研究会を開催しました。

2022年5月25日(水) 14:00から大阪府立男女共同参画・青少年センター(ドーンセンター)で2022年度雇用問題研究会を開催し、企業・行政・関係団体など合わせて約170名にご参加いただきました。

2022年度雇用問題研究会

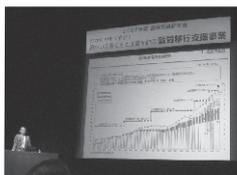
【わかりやすく解説!障がいのある方と企業を結び就労移行支援事業】

【第1部 基調講演】

「障害者雇用・就労支援施策のトレンドとこれからへの期待」

講師 全国就労移行支援事業所連絡協議会会長 酒井大介さん

- ・障害者雇用の現状と課題
 - ・障害者雇用促進制度見直しの方向性
 - ・就労系福祉サービスの現状と課題
- などについて講演をしていただきました。



【第2部 就労移行支援事業所からの事例報告】

- ① 社会福祉法人加島友愛会 かしま障害者センターLink
 - ② NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク
 - ③ 株式会社NICO JAPAN ニコサービス城東センター
- から、各事業所での取り組み内容や具体的な支援事例についてお話していただきました。

開催にあたり、ご協力いただいた関係機関の皆さま、ご参加いただいた皆さま、ありがとうございました。

関係団体からのお知らせ

全国水平社創立100周年記念映画『破戒』上映のご案内

島崎藤村、不朽の名作「破戒」を60年ぶりに映画化!

公開日：2022年7月8日(金)より全国公開

梅田ブルグ7/ユナイテッド・シネマ枚方/MOVIX堺ほか

原作：島崎藤村「破戒」監督：前田和男 出演：間宮祥太郎ほか

©全国水平社創立100周年記念映画製作委員会

水平社宣言から100年。この節目に、今なお現代社会に続く部落差別の問題や、人権の大切さを考えてほしい。

——大阪府知事吉村洋文、大阪府教育長橋本正司

水平社宣言から100年、映像化された主人公・丑松の姿から、現代を生きる我々に、あらゆる人権・多様性が尊重される社会の実現の大切さが伝わってきました。

——大阪市長松井一郎、大阪市教育長多田勝哉

特別鑑賞券1,100円(当日鑑賞券1,900円)を販売中。
ご希望の方はC-STEP(TEL:06-6940-6600)までご連絡ください!

就職者の声

「鉄道を利用されるお客様への食のサービス提供」を主な事業とされる株式会社ジェイアール西日本フードサービスネットでは、駅を利用されるお客様や山陽新幹線車内のお客様とのつながりを大切にするとともに、障がい者雇用にも積極的に取り組まれています。今号ではC-STEPを通じ様々な部門で就労されている4名の方にお話しをお伺いしました。

30代・男性 <列車基地勤務>

勤続4年半になるAさん(知的障がいB1)。列車営業支店長さんや基地長さんからも高く評価され、その頑張りが伝わってきました。

実習について: 新幹線のワゴンに積む荷物の下準備をしました。箱にお茶やジュースなど、どの飲み物をどう並べるか大きな写真の見本があり、そのとおりに並べるので初めてでも分かりやすく作業できました。

4年半になります。仕事はどうですか: 朝7:30~15:00までの仕事ですが、朝はもう慣れました。今は箱に商品を詰めるだけでなく、それらをワゴンにセットして載せ販売準備をする仕事もしています。分からないこともあるけど、いつも教えてくれる人が何人かいます。そして反省会もしてくれます。

嬉しかったこと: コロナで仕事が減っていたけど、ゴールデンウィークは準備するワゴンの数がすごく増えてそれが上手くできたとき!!「上手い」って褒めてもらえました(笑)



今後の目標: 1日の表を見て、その通り準備をするのですが、ワゴンの数とか時間変更があります。今は聞いてやっていますが、それを自分一人でするようにしたいです。

30代・男性 <本社事務職>

Cさん(社交不安障がい・うつ)はご自身の希望で10:00~17:00と実働6時間の勤務からスタートしました。

実習について: 私は3日間の実習を希望し体験させてもらいました。質問もしやすくバックアップしていただき、この事務ならできると感じました。また会社や自分が働く部署の雰囲気分かるのも実習の良いところだと思います。

仕事内容: 実習の続きのような仕事だったので、体験していたこともありスムーズに仕事を始めることができました。Go Toチケットのチェックやパソコンでグループ店舗関係の表入力、その他いろいろです。

良かったこと・大変だったこと: 対人が苦手なので、まずは今のところ電話は取らなくていいこと。またパソコン入力や軽作業的な事務なので、黙々と仕事しやすいことです。自分に対してだけじゃなくて周りで怒ったりするような人もいないのもいいです。それでも帰宅後は疲れを感じることもあります。周りがどうかではなくて、自分とのたかいかいというか、徐々に慣れていきたいです。

今後の目標: 今の仕事に慣れて、フルタイムで働けるように。そして準社員…と、無理なく少しずつステップを踏んでいけたらいいなと思っています。

株式会社ジェイアール西日本フードサービスネット

50代・男性 <本社事務職>

フルタイムで事務職をこなすBさん(精神3級)。就職して1年数ヶ月が経ちました。事務もTELの対応もされています。

仕事内容: 仕入れ伝票入力や書類整理、ファイリング等事務の他、月に数回、大阪駅や京都駅等周辺の各店舗へ書類の回収に出掛けることもあります。一番遠い所では姫路というのもありました。時々外出があるのも気分転換になります。

就職後これまでを振り返って: 最初は不安な部分もありましたが、失敗してもきつく言われることなく丁寧に対応していただけるのでとても安心して働くことができます。そういう意味では特に苦勞なく、早く慣れることができました。

嬉しかったこと: たまにお菓子をいただいたりすることでしょうか(笑) 周りの皆さんによくしていただき働きやすい環境です。

今後の目標: 今任せられている仕事を自分なりに頑張っていると思うので、このまま続けられたらと思っています。もっと目標ができたらいいなと思いますが、今は「長く働き続ける」ということでしょうか。

20代・女性 <カフェの厨房勤務>

働きたいという気持ちの強いDさん(知的障がいB1)は、カフェ店と麺店の実習を経てこの4月からカフェ店で就労しています。

実習について: 2つのお店で実習をしました。仕事は好きですが自分ができるかどうかやってみないと分からないので実習があって良かったです。仕事を体験してみたら自分にもできるかなと思いました。



就職して: 仕事は楽しいです!洗いののが中心ですが、ジュースを作ったり、ケーキの盛り付けもしています。私は何度も質問をしてしまうところがあるのですが、優しくゆっくり教えてくれたので早く覚えることができました。ジュースの量を計って決まった数の氷を入れたり、ケーキの横にバニラアイスをのせラズベリー系のソースでトッピングしたりします。

嬉しかったこと・大変だったこと: ジュースの作り方を教えてくれてやらせてもらえるようになったことが一番嬉しかったです!困ったことは、う〜ん、あんまりないです。調理道具をどこになおすかわからないとき。でも訊いたらすぐに教えてくれるので大丈夫です。

今後の目標: 食器をもっと気をつけて扱うことと、道具の置き場所が覚えられるように頑張りたいです。



CAREER SUPPORT & TALENT ENHANCEMENT PLAZA

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) <https://www.c-step.or.jp>