

6 公正採用選考-障がいのある人

チェックポイント

- 障がい者の雇用率制度を遵守し、障がいのある人の個性や能力を見出した積極的な雇用に努めているか
- 障がい者であることを理由に障がい者を排除したり、障がい者に対してのみ不利な条件とするなどの差別的取扱いを行っていないか
- 職場適応に配慮し、障がい者が職場で働くに当たり、能力の発揮の支障となっている事情を改善するための措置を講じているか

障害者雇用率を遵守するなど、障がいのある人に直接雇用場の場を提供することは、企業の社会的責務でもあります。

多くの障がいのある人が働く機会を待っていますので、障がいのある人の雇用促進と職業生活の安定に向け、事業主の方々の御理解と御協力をお願いいたします。

(1) 障がい者の雇用率制度

事業主は、障害者雇用率によって計算される法定雇用障がい者数以上の対象障がい者を雇用しなければなりません。この法定雇用障がい者数は、各事業所をまとめた企業全体について計算されることとなっています。

$$\boxed{\text{法定雇用障がい者数}} = \boxed{\text{常用労働者の数}} \times \boxed{\text{法定雇用率 (民間企業：2.2\%)}}$$

※1人未満は切捨て

※重度身体障がい者・重度知的障がい者は人数×2で換算

※短時間労働者は人数×0.5換算

但し、精神障がい者である短時間労働者であって、新規雇入れから3年以内の者、又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者で、令和5年3月31日までに雇入れられた者等については、1人をもって1人とみなす。

	週所定労働時間30時間以上	週所定労働時間20時間以上30時間未満(短時間労働者)
身体障がい者又は	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定
知的障がい者	1人を2人として算定	1人を1人として算定
精神障がい者	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定(上記※印参照)

事業主区分	法定雇用率	
	平成30年4月1日以降	平成30年4月1日以降3年を経過する日より前に再度変更
民間企業	2.2%	2.3%
国、地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の一定の教育委員会	2.4%	2.5%

注)

○常用労働者：1年を超えて雇用される者(見込みを含む)であって、1週間の所定労働時間が20時間以上である者をいいます。

○短時間労働者：常用労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。

○除外率制度：一定の業種に属する事業を行う事業所の事業主については、常用労働者の数から除外率に応じて一定数を除きます。

障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務について

平成 28 年 4 月 1 日から改正障害者雇用促進法が施行され、“障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務”が導入されました。

○障害者に対する差別禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障がい者であることを理由に障がい者を排除したり、障がい者に対してのみ不利な条件とするなどの差別的取扱いを禁止するものです。

○合理的配慮の提供義務

事業主に対して、障がい者が職場で働くに当たり、能力の発揮の支障となっている事情を改善するための措置を講ずることを義務付けるものです。

合理的配慮は、障がい者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障がい者と事業主とでよく話し合った上で**決めていただく必要があります。

○相談体制の整備

事業主は、相談窓口の設置など、障がい者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。また、事業主は、障がい者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障がい者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

なお、対象となる障がい者は「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」とされており、障害者手帳を持っている方に限定されません。

詳細につきましては、厚生労働省ホームページをご覧ください。

URL: http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

(2) 募集・採用にあたって

「仕事に人を」ではなく、「人に仕事を」の観点で障がいのある人を雇用するよう努めてください。

なお、募集・採用に際しては、次の事項にも注意してください。

- ① 仕事をする上で何ら支障がないにもかかわらず、「障がいの種類や程度などの条件」を付さないようにしてください。
- ② 障がいのある人の職場における処遇（賃金及び雇用形態等）については、障がいがあることのみを理由として、他の労働者の処遇と格差を生じないようにしなければなりません。（障がい者に対する差別の禁止）
- ③ 募集・採用に際し、障がい者から申し出があった場合には、障がい者本人と話し合った上で、支障となっている事情を改善するための措置を講じてください。（合理的配慮の提供義務）
【措置の例】
 - ・募集内容について音声等で提供すること（視覚障がい）
 - ・面接を筆談等により行うこと（聴覚・言語障がい）
- ④ 障がい者の採用後は、職場で支障となっている事情の有無を確認し、障がい者本人と話し合った上で、支障となっている事情を改善するための措置を講じてください。（合理的配慮の提供義務）
【措置の例】
 - ・机の高さを調節する等、作業を可能にする工夫を行うこと（肢体不自由）
 - ・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと（知的障がい）
 - ・出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること（精神障がい他）など
- ⑤ 障がいのある人の雇用を促進するため、様々な支援制度を設けています。障がい者の雇用率制度を含め詳しくは、最寄りのハローワーク、大阪府商工労働部雇用推進室就業促進課障がい者雇用促進グループ（電話06-6360-9077）までお問い合わせください。

(3) 職場適応について

障がいのある人の社会的自立を図るためには、雇用の促進だけでなく、雇用関係に入った後の職業生活の充実を図ることも重要です。障がいのある人が継続して働くことができるよう配慮してください。

なお、職場適応の向上を図るためには、障がいのある人に配慮した雇用管理を行う必要があることから、事業所内において障害者雇用推進者(※注1)、障害者職業生活相談員(※注2)の設置を進めてください。

※注1 障害者雇用推進者

従業員を45.5人以上雇用する事業主は、障がい者雇用に関する企業内部の責任体制を確立し、障がいのある人に係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理を行う等のため、障害者雇用推進者を選任するよう努めなければなりません。

※注2 障害者職業生活相談員

事業主は、5人以上の障がいのある人を雇用する事業所において、障がいのある人の職場適応の向上を図り、その有する能力を最大限に発揮させるよう、障がいのある人の特性に十分配慮した雇用管理を行うため、障がいのある人の職業生活全般についての相談、指導を行う障害者職業生活相談員を選任しなければなりません。

聴覚障がいのある人等については、職場内におけるコミュニケーション問題を要因として離職されるケースもみられることから、手話のできる相談員を(公社)大阪聴力障害者協会に配置しています。相談等を希望される事業主の方は、直接、(公社)大阪聴力障害者協会にお申し出ください。

公益社団法人 大阪聴力障害者協会

〒540-0012 大阪市中央区谷町5-4-13 大阪府谷町福祉センター4階 大阪ろうあ会館内

電話 06-6761-1394 FAX 06-6768-3833

《事業主の皆様へ》 「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」の概要

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用に当たっては、各事業主において、障がいのある労働者の人数、障がい種別、障がい程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適正に取り扱っていただく必要があります。

また、精神障がい者に対しても雇用率制度が適用されますが(障害者雇用促進法平成18年4月改正施行)、特に在職している精神障がい者の把握・確認の際は、プライバシーに配慮する必要があります。

このため、障がい者本人の意に反した制度の適用等が行われないう、制度の対象となる全ての障がい者(身体障がい・知的障がい・精神障がい)を対象として、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」が策定されています。企業の皆様におかれましては、このガイドラインにより、障がい者の適正な把握・確認に努めていただくようお願いいたします。詳細につきましては「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」をご覧ください。

(普及版 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/78.pdf>)

ご不明な点等につきましては、大阪労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

(4) 解雇の届出

事業主が障がいのある人を解雇しようとする場合には、その旨を事業所所在地を管轄するハローワークに速やかに届け出なければならないことになっています。解雇の届出によりハローワークは、予めその人に適した求人の開拓、職業指導等を積極的に行うことによって、早期の再就職を図ることとしていますので、解雇の告知後、速やかに届出をしてください。

「大阪障害者雇用支援ネットワーク」とは

ともに「はたらく・はたらきつづける」ためのお手伝い

「大阪障害者雇用支援ネットワーク」とは、「大阪を障がい者雇用日本一のまちに！」の目標をかかげて障がいのある人の就労支援と雇用拡大を目的とした活動を行っている特定非営利活動法人(NPO法人)で、地域の障がいのある人に対して就労の機会を拡大する事業を行っています。

<障がい者雇用に関する悩みについておこたえします>

大阪障害者雇用支援ネットワークでは、障がい者雇用に関心のある企業等を対象とした企業間ネットワーク構築や、障がい者雇用に関する相談、各種研修会、情報交換会を実施しています。活動の詳細等は下記のホームページでご確認いただけますが、興味のある方は下記までお問い合わせ下さい。なお、活動に係わっていただける会員の方も随時募集しています。

【お問合せ先】

●〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか4F

TEL 06-6949-0350 FAX 06-6949-1256

●ホームページ URL <http://www.workwith.or.jp/>

大阪府 IT ステーションにおける就労促進事業について

大阪府ITステーションは、障がいのある方がITを活用して就労できるよう就労支援相談やIT技能習得のための講習を行うなど、就労をめざす障がいのある方と障がい者雇用を考える企業等を結ぶ「障がい者の雇用・就労支援拠点」として活動しています。

主な取組は以下のとおりです。

1. ITに特化したきめ細やかな就労相談
2. 就労支援のためのIT講習・訓練等を実施
3. 企業を対象とした雇用に関するコンサルティング

大阪府ITステーション	〒543-0074 大阪市天王寺区上汐4丁目4-1 (夕陽丘高等職業技術専門校内1階の一部及び2階) 電話 06-6776-1222 FAX 06-6776-1281
お問合せ先	大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課就労・IT支援グループ 電話 06-6944-9178 FAX 06-6942-7215

難病について

「難病」は治療困難で社会的支障が大きな希少疾病で、平成 27 年 1 月の「難病の患者に対する医療等に関する法律(難病法)」の施行により、国をあげて治療研究を進めるとともに、患者の医療費負担の軽減と、患者が治療を継続しながらも社会参加できるような総合的支援を進めることとされている疾病です。

平成 30 年 4 月現在、331 疾病が「指定難病」とされ約 95 万人が医療費助成の対象となり、また、障害者総合支援法でも、これらを含む 359 疾病が「難病」とされ障害者福祉サービスの対象となっています。これらにより、安定した最新の治療を受け、日常の自己管理や服薬、通院等を続けながら、就労を含む社会参加が可能な人たちの増加が見込まれます。

難病医療の進歩により、難病患者の多くは、仕事内容や就業条件によっては、体調を安定させることができ、健常者と変わりなく働ける可能性が高まっています。しかし、その一方で、そのような条件が整っていないと体調が崩れやすく就労上の困難性も体調により変動しやすいことが特徴となっています。就職後に発病する疾病も多く、同じ職場で働く仲間が難病により休職・入院となった時の職場復帰支援について、職場での対応を考えておく必要もあります。

(「障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト(2019 年度版)」より)

7 公正採用選考—LGBT、性的マイノリティ(性的少数者)

「男性は女性を好きになり、女性は男性を好きになるもの」という固定的な考えの一方、それに当てはまらない人や、生まれたときの性別と自分が思っている性別が一致しない「身体の性」と「心の性」の違いに苦しむ人が存在します。これらは、いわゆるLGBTや性的マイノリティとして企業や労働組合の調査(※)により人口の3%～8%いることが分かるようになりました。採用選考を受ける求職者や同じ職場の人、取引先の社員、来社する顧客、施設の利用者などにもいることでしょう。「この人は見た目がこうだから、こうだろう」という外見や話しかただけで決め付けて判断すれば、当事者の心に傷をつけてしまうことにつながりかねません。

LGBTを含む「性的マイノリティ」であることと仕事における適性・能力はなんら関係がないことであり、特定の人を排除するのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているといえます。

求職者の「性的指向(恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか)」や「性自認(自分の性別をどう認識しているか)」に関する偏見に基づき、採用選考で排除したり不利益な取扱いを行なうことは許されません。

※総務省による「LGBT調査2015」、連合(日本労働組合総連合会)による「LGBTに関する職場の意識調査」など

1 LGBTを含む性的マイノリティの基礎知識

(1) LGBTとは、以下の言葉の頭文字を並べたものです。

(L=Lesbian) レズビアン、女性で女性に恋愛感情を抱く人

(G=Gay) ゲイ、男性で男性に恋愛感情を抱く人

(B=Bisexual) バイセクシュアル、男性にも女性にも恋愛感情を抱く人

(T=Transgender) トランスジェンダー、生まれたときにわりふられた性別と違う性別で生きようとする人

(2) 「LGBT」の中に様々な人がいます

「LGB」は恋愛感情を抱く対象のことで、「T」は自分の性別のことで、「L」「G」「B」「T」はそれぞれ別のものです。個人を指して「LGBTの人」と言うのは不適切です。

また、ゲイの男性がすべて女っぽいわけではありません。また、異性愛者の男性にも女っぽい人はいます。性表現(服装、行動、仕草などの見かけ)、性自認、性的指向はそれぞれ直結していません。

そして、トランスジェンダーの人のなかにも異性愛者、同性愛者、バイセクシュアルなど、様々な性的指向があります。好きな性別とトランスジェンダーであるかは関係ありません。

また、トランスジェンダーの全ての人が性別を変更するための手術をしたいと思っているわけではありません。性自認も全ての人が生まれたときに反対の性別だと感じているのではなく、男女どちらでもある、中性であると感じている人もいます。

※生まれたときの性別が「男性」で、性自認が「女性」の人を「MTF=Male To Female」と言うこともあります。

※生まれたときの性別が「女性」で、性自認が「男性」の人を「FTM=Female To Male」と言うこともあります。

ひとくちメモ

性同一性障害は、トランスジェンダーのうち性自認と身体の性別の不一致により著しい葛藤を抱え、社会生活を営むことに支障がある人が、性自認の性別に身体を近づけるためホルモン療法や手術等を要する際に用いたり、会社等に自分の状況を伝えるために用いられる医学的診断名です。

性的指向・性自認にはLGBT以外にも様々な性があります。

① X(エックス)ジェンダー

性自認を「男性」なのか「女性」なのかを決められない人のこと。

② アセクシュアル(Aセクシュアル)

他者に対して「恋愛感情」や「性的指向」を持つことが無い人といわれています。

例:(性自認)は「男性」、(性的指向)が「女性」の人が「男性」に対して(恋愛感情)も(性的指向)を持たないことと同様に、異性にも同性にも「恋愛感情」や「性的指向」を持つことが無い人のことです。

③ クエスチョニング (Questioning)

(性自認)が男性にも女性にも定まっていない人や(性的指向)が異性にも同性にも定まっていない人のことを言います。時間の経過とともに(性自認)や(性的指向)が定まってくる人もいますが、そうでない人もいますといわれています。

(3) LGBT・性的マイノリティ(性的少数者)から、多様な「性的指向」と「性自認」(SOGI)へ

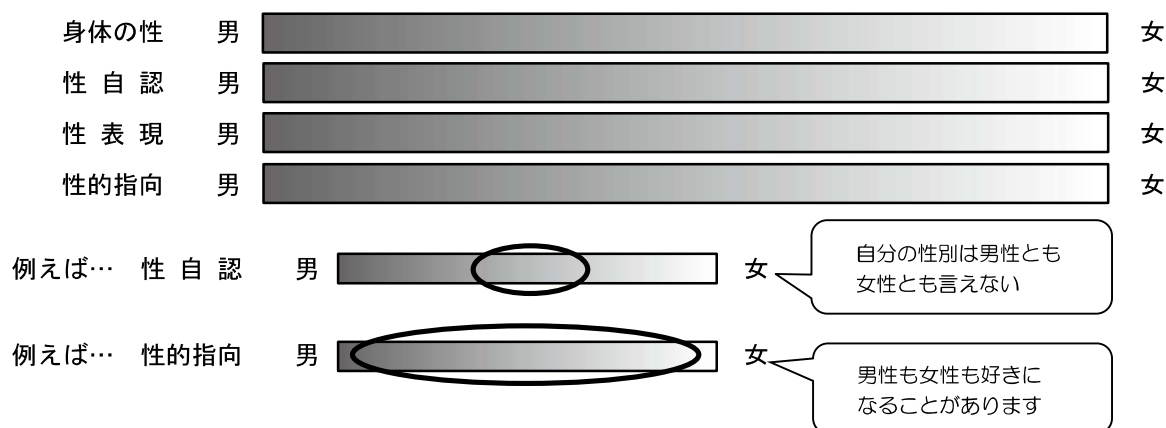
性的指向や性自認の多様性を「グラデーション(色の濃淡や段階的な変化)」で表現される場合があります。そして、その多様性を線引きすることが困難であることから「LGBT」や「性的マイノリティ(性的少数者)」という言葉を使わず「それぞれの人が持つ、多様な性的指向と性自認を尊重しよう」ということで、単に「性的指向=Sexual Orientation」と「性自認=Gender Identity」の頭文字をとって「SOGI(読み:ソジ)」という言葉を使うようになっていきます。

※2016年6月、国連人権理事会は「性的指向と性自認を理由とする暴力と差別からの保護」に関する決議を賛成多数で採択しました。

※2017年1月、厚生労働省は「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」いわゆる「セクハラ指針」を改正し、職場におけるセクシュアルハラスメントは被害者の性的指向または性自認にかかわらず、対象としました。

(4) 性のグラデーション

性的指向、性自認、性表現などは「男性」か「女性」かではなく、「両方」「どちらでもない」など一人ひとり違います。それは「グラデーション」のように多様な性があります。



2 多様な「性的指向」と「性自認」を踏まえた「公正な採用選考」をお願いします

(1) 求職者は「応募した事業所が安心して働き続けられる職場かどうかを知りたい」と思っています

求人に応募してくる求職者のなかには「身体上の性」と「性自認」の違いに悩み、苦しんでいる人がいるかもしれません。そして、採用選考に前後して「面接の際の服装」「採用後の服装や制服」「更衣室やトイレなどの施設利用」「ハラスメント研修実施の有無」など、性別に囚われることなく安心して働き続けられる環境かどうか強い関心を持っています。そしてこういった課題に関して事業所に質問をする場合があります。

それらの人が選考の過程で、自身の悩みを人事担当者に相談をする場合もありますが、求職者の「性自認」や「性的指向」が「身体上の性」と一致しないことで「一律的な採否の判断(嫌悪感を抱いたので不採用とするなど)」をしてしまえば、仕事に対する適性と能力で採否を判断する「公正な採用選考」とは言えません。

◆参考:「特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ」新卒採用の面接官向けLGBT基礎知識の動画

<http://nijirodiversity.jp/mensetsu20170517/>

(2) 採用後の職場環境整備は、当事者とよく話し合っただ対応してください

① 採用選考に前後して、または、すでに働いている労働者から、自身の「性自認」や「性的指向」を踏まえ、職場における環境整備などを求められる可能性があります。

ハラスメント防止啓発の研修実施や更衣室・トイレの施設整備などは、事業所として負担する費用が生じるなど、すべての事業所で実施できるわけではありません。何が必要か、何が出来るのか本人と話し合っただ合理的配慮を行うことが必要です。

男性が女性の服装を着たり、女性が男性の服装を着たり、更衣室やトイレの利用に当たっても、必要に応じて取引先、同僚をはじめとする事業所内での理解が必要です。

また、異性パートナーで保証される福利厚生(慶弔)等に関して、同性パートナーがいる労働者も利用が可能かどうかの検討をすることも求められます。

- ② 「性的指向」と「性自認」の違いに悩む人のすべてが同じ対応を求めているわけではありません。企業が「この人はトランスジェンダーだから、こうして欲しいだろう」などと決め付けて対応することは、かえって当事者の望むこととの食い違いを生みます。企業としては、人事担当者が研修を受けるなどして、相談を受けることが出来るように環境整備を進めつつ、相談があった場合は企業のできる範囲で、当事者の意向を踏まえた対応を行なうことが必要となります。

(3) 職場環境整備を踏まえ、多様な人々が「応募したい」と思える情報発信を

事業所にとって、有能な人材を確保することは非常に重要な課題です。事業所として多様な「性的指向」と「性自認」が存在することを踏まえた職場環境整備を行ない、そのことを発信することで、多くの有能な人材を確保するチャンスが生まれます。

取り組み例としては「事業所として『性的指向と性自認に基づいた差別をしない』という方針を定める」「相談窓口の整備」「管理職や全従業員への研修の実施」など、様々な取り組みと併せて求人募集案内やホームページに記載することで、より多くの求職者が関心をもつ可能性が高まります。

◆参考：「work with Pride」企業のLGBTなどに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」を策定

<http://www.workwithpride.jp/index.html>

(4) 相談があったことを、本人に了解なく暴露（アウトティング）しないでください

採用選考時や採用後、またはすでに働いている労働者から、自身の「性自認」や「性的指向」に関するについて相談された人は、本人の了解無く、周囲に相談内容を話さないようにしてください。

これはアウトティングといわれ、組織や相手を信じて相談した当事者の心を踏みにじり、心と生活を破壊することにつながります。また、従業員全員の前で性自認や性的指向を発表するように伝えることは、心身に過大な負担をかけます。本人の意思を確認しながら、丁寧な対応を心がけましょう。

8 就労支援について

《就職を妨げる様々な阻害要因を抱える方々の就労支援― 地域就労支援事業》

地域就労支援事業は、住民に身近な行政機関である市町村が地域の関係機関と連携することにより、働く意欲がありながら、様々な阻害要因を抱えるために就職することが困難な方々の就職を支援し、一人ひとりが意欲と能力に応じて生き生きと働くことのできる社会の実現をめざす事業です。

◆事業の対象者

1. 障がい者、ひとり親家庭の親、中高年齢者等の中で、働く意欲がありながら、就職を妨げる様々な阻害要因があるために就職することが困難な方々
2. 就職に関する意識が希薄な中途退職者や学卒無業者

◆地域就労支援センター

地域就労支援事業の実施場所は、各市町村に設置している地域就労支援センターです。

地域就労支援センターに配置されている、就労支援コーディネーター等がカウンセリングや職業適性診断、サポートプランの策定を行うとともに、就職情報の提供のほか、セミナー・一般講座・資格取得講座、就職面接会の開催、無料職業紹介や職場体験のあっせんなど、多様な観点からの支援を実施しています。

《ひとり親家庭の母等の就労支援メニュー》

多くの母子家庭の母や父子家庭の父は、家事や子どもの養育などをひとりで担いながら、生計を維持するために働いているものの、安定した経済基盤を得る仕事に就くことは難しく、事業主の理解を得ながら、安定就労に結びつけていくような取り組みが必要となっています。

そのため、例えば以下の就労支援メニューが用意されています。

【企業・事業所の皆さんへ】

①特定求職者雇用開発助成金

高年齢者(満60歳以上)、障がい者、母子家庭の母等、就職が特に困難な方を、ハローワーク又は、適正な運用を期すことのできる職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して賃金の一部を助成するもので、これらの方々の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

②トライアル雇用事業

一定の条件に該当する求職者をハローワーク又は適正な運用を期すことのできる職業紹介事業者等からの紹介を受けて試行的に3～6ヶ月雇用し、実務能力の向上のための取組を通じて求職者の職業適性等を把握いただき、その後の常用雇用を目指す制度です。一定の要件を満たした事業主にはトライアル雇用助成金が支給されます。

*詳しくは、最寄りのハローワーク又は大阪労働局助成金センターまでお問い合わせください。

③ハローマザー企業

ハローワークに求人を提出いただいている事業所で、「仕事と子育て等の両立」に理解のある企業を「ハローマザー企業」として、大阪マザーズハローワークにおいて積極的にPRを行います。ハローマザー企業になっていただくと、大阪マザーズハローワーク施設内およびホームページにおいてご紹介させていただきます。ご提出いただいた求人条件に該当するお仕事探し中の方へ情報提供し、確実なマッチングが図られるよう支援を行っています。

◆大阪マザーズハローワーク

大阪市中央区難波2-2-3 (御堂筋グランドビル4F) TEL : 06-7653-1098

ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-mother/>

【仕事を求めるひとり親家庭等の皆さん方へ】

◎母子家庭等就業・自立支援センター（大阪府母子家庭等就業・自立支援センター）

ひとり親家庭等に対して、専門相談員による就業相談や求人情報の提供、パソコン・介護職員等の就業支援講習会を実施するとともに、事業所からの求人の受理、職業紹介までの一貫した支援を行っています。

（厚生労働省許可 職業紹介所 *無料で職業紹介します。）

◆相談日：月～土曜日 10:00～16:00 ◆お問合せ等 TEL:06-6762-9498 FAX:06-6762-3796
*企業・事業所の皆様には、求人情報を提供していただきますよう、ご協力をお願いします。

ホームページアドレス <http://www.osakafu-boshiren.jp/>

《ホームレスの方の就労支援メニュー》

大阪府内には、自立の意思がありながら仕事に就けず、ホームレス状態を余儀なくされている方が多数確認されています。ホームレス問題の解決のためには、就労意欲のあるホームレスの方に対してできるだけ多くの就労機会を確保し、就労による自立を促進することが重要です。

大阪府、大阪市、(公財)西成労働福祉センター、民間団体等が一体となって運営する「大阪ホームレス就業支援センター」では、大阪府が設置するホームレス自立支援センターに入所しているホームレスの方や、あいりん地域の不安定就労者等に対して就業支援を行っており、雇用(期間雇用・パート労働も含む)、請負、委託など就労形態を問わず、あらゆる仕事の開拓に取り組んでいます。

事業主の皆様におかれましては、あらゆる仕事を積極的に提供いただきますようお願いいたします。

○ 大阪ホームレス就業支援センター TEL:06-6645-1951 FAX:06-6645-1952

〒557-0004 大阪市西成区菘之茶屋 3-6-29 電子メールアドレス:homeless-sien@tiara.ocn.ne.jp

◎各種助成金制度等について

大阪ホームレス就業支援センターにおきましては、ホームレスの方の就業に対する不安を解消し、就業意欲の助長等を図るための「職場体験講習事業」と、2018年度からモデル事業として就労の意思を持ちながらも不安定な就労状態に置かれている方の常用雇用の促進・定着化を支援する「不安定労働者就労支援事業」を実施しています。「職場体験講習事業」ではホームレスの方に対して数日間の体験講習をしていただいた場合、受け入れた事業主への奨励金と受講者への受講手当を支給しています。また、「不安定労働者就労支援事業」では不安定な就労状態に置かれている方を雇用した事業主に対し、最長4ヶ月間助成金が支給されます。受給要件等、詳しくは上記大阪ホームレス就業支援センターにお問い合わせください。

また、大阪労働局・ハローワークにおきましても、ホームレスの方の早期就職の実現や雇用機会の創出を図るため「トライアル雇用助成金制度」が設けられています。事業主の皆様が一定期間、ハローワークの紹介によりホームレスの方を試行的に雇用していただいた場合に、対象者1人につき月額40,000円(最長3か月間)の助成金を受けることができます。受給要件等、詳しくはお近くのハローワークまでお問い合わせください。(裏表紙)

◆◆あいりん地域の労働者の雇用のお願い◆◆

あいりん地域の労働者は、そのほとんどが建設業に従事していますが、建設業界の合理化・機械化などによりその需要は減少しています。そのため、就労機会が激減しており、あいりん地域の労働者の生活は非常に厳しい状況にあります。

事業主の皆様には、このような実情を御理解いただき、あいりん地域の労働者を積極的に雇用していただきますようお願いいたします。

お問合せは (公財)西成労働福祉センター TEL:06-6641-0131(代表)まで

OSAKA しごとフィールド ～企業と人が出会う場所～

OSAKA しごとフィールドは、就職活動中の方など、年齢・状況を問わず「働きたい」と思っているすべての方にご利用いただける総合就業支援施設です。みなさま一人ひとりに合わせた就職活動の進め方をアドバイスし、就職決定や働くために必要な力を身につける機会、あなたに合った企業との出会いをサポートします。

★OSAKA しごとフィールド

【場所】 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか 本館2階、3階

【お問合せ】 06-4794-9198

【ホームページ】 <http://shigotofield.jp/>

<求職者向け窓口>

★大阪東ハローワークコーナー

【お問合せ】 06-7669-9571

★大阪府地域若者サポートステーション

【お問合せ】 06-4794-9200

★シニア就業促進センター

【お問合せ】 06-6910-0848

<企業向け窓口>

★OSAKA しごとフィールド中小企業人材支援センター

【お問合せ】 06-6910-3765

★企業主導型保育事業相談窓口

【お問合せ】 06-6232-8580