

指定管理者制度導入施設における「行政の福祉化」に係る評価について

大阪府では、公の施設における指定管理者選定の審査基準に、「行政の福祉化」に係る評価項目を設け、応募事業者による、就職困難層への雇用・就労支援の取組み、障がい者の実雇用率、各施設における知的障がい者等の現場就業状況を評価することにより、行政の福祉化の推進に取り組んでいます。

指定管理者選定の評価項目(標準例)	
平等利用が確保されるよう適切な管理を行うための方策	
施設の効用を最大限発揮するための方策	
適正な管理業務の遂行を図ることができる能力及び財政基盤に関する事項	
管理にかかる経費の縮減に関する方策	
その他管理に際して必要な事項	
○府施策との整合	
・府・公益事業協力等	(1点)
・行政の福祉化	(6点)
就職困難層への雇用・就労支援	(2点)
障がい者の実雇用率	(1点)
知的障がい者等の現場就業状況	(3点)
・府民、NPOとの協働	(1点)
・環境問題への取組み	(2点)

◇ 就職困難層への雇用・就労支援 (2点) について

指定管理者の選定に当たっては、事業者における、障がい者やひとり親家庭の親等の就職困難者の雇用を評価しています(当該施設における雇用でなくても構いません)。

具体的には、地域就労支援センター等の各種センターを活用した雇用等について評価することとし、さらに、職場環境整備等支援組織を活用する場合、1点を加点することとしています。

<p>ア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域就労支援センター ・障害者就業・生活支援センター(*) ・大阪府母子家庭等就業・自立支援センター ・ホームレス自立支援センター ・地域若者サポートステーション ・生活困窮者自立相談支援機関 ・大阪ホームレス就業支援センター ・大阪保護観察所長による雇用証明書の提出 <p>により、就職困難者の雇用を評価する。</p> <p>・(一社)おおさか人材雇用開発人権センター(C-STEP)への加入、大阪府障がい者サポートカンパニー又は大阪府障がい者サポートカンパニー優良企業としての登録、大阪保護観察所への協力雇用主としての登録。</p>	<p>利用証明書の提出</p> <p>雇用者1名 ⇒ 0点 雇用者1名+C-STEP加入、障がい者サポートカンパニー等の登録又は協力雇用主としての登録 ⇒ 1点 雇用者2名 ⇒ 1点 雇用者2名+C-STEP加入、障がい者サポートカンパニー等の登録又は協力雇用主としての登録 ⇒ 2点 雇用者3名以上 ⇒ 2点 (以上、2点を上限)</p>
<p>イ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上段の雇用に際して、職場環境整備等支援組織(障がい者分野*)、生活困窮者分野)を活用して支援を行う場合 <p>但し、アとイ併せて2点を上限とする。</p>	<p>アの点数に1点を加算</p>

(*) 「障害者就業・生活支援センター」の活用 及び 「職場環境整備等支援組織(障がい者分野)」の活用 は、令和6年度に実施する指定管理者選定より、評価対象から除外します。

◇ 障がい者の実雇用率（1点）について

事業者が法定雇用率を超えている場合、その取組みを評価します。

応募書類の提出期限の直前の6月1日現在で、障がい者雇用率(法定雇用率)を超えている場合に1点付与
※複数の法人等がグループを構成して応募する場合は、全ての構成員の実雇用率が障がい者雇用率を超えている場合に1点付与

◇ 知的障がい者等*の現場就業状況（3点）について ※知的障がい者及び精神障がい者をいう

指定管理者の募集要項においては、「管理者として果たしていただくべき責務」として、現在、施設の業務に従事している知的障がい者等がいる場合、同様の体制を維持すること、また、現就業者が引き続き就業を希望する場合、その意向を尊重すること等を位置づけています。

その上で、指定管理者の選定に当たっては、当該施設における清掃あるいはその他の業務で知的障がい者等を雇用する場合に、以下のとおり、その取組みを評価しています。

なお、雇用環境については、1週間あたりの労働時間を30時間以上とすること、各種保険に加入することを原則としています。

当該施設での知的障がい者等の現在の雇用者数	評価内容	
雇用なし (0人)	新たに知的障がい者等を新規雇用する場合、1人を雇用するにつき、1点付与(上限2点)	(左記のいずれかに関わらず共通)
1人	① 現に就業中の知的障がい者等1人を継続して雇用する場合、1点付与(※) ② ①に加え、新たに知的障がい者等を新規雇用する場合、1点付与	職場環境整備等支援組織(障がい者分野)を活用し、知的障がい者等の職場定着等を支援する場合、1点付与
2人以上	現に就業中の知的障がい者等を全員継続して雇用する場合、2点付与(※)	

(※) ただし、現就業者が継続雇用を希望しない場合には、現就業者と同様の体制を維持し、現就業者と同数となるように新規雇用することとする。

《 職場環境整備等支援組織 とは》

- 大阪府では、公契約における就職困難者の就労支援を進めることを目的に、障がい者等の継続雇用のため、事業主における環境整備を支援する「職場環境整備等支援組織」を認定しています。
- 支援組織は、事業主とその雇用する障がい者等との間に立ち、次のような取組みを行います。

〈主なもの〉

職場のアセスメント	雇用現場の確認(雇用環境や支援体制等)、職務分析、担当業務の切出し及び組立て
ジョブマッチング	採用スケジュール(新規雇用提案の場合)、雇用前実習の実施、受入環境の整備
定着支援	職場に慣れるまでの間の支援、一定期間経過後の支援、課題発生時の対応

《参考》大阪府の「行政の福祉化」の取組みについてはこちらをご覧ください。
<https://www.pref.osaka.lg.jp/fukushisomu/gyousei-fukushika/>