

ひろさきワーク・チャレンジ事業

ひろさきワーク・チャレンジプログラム
報 告 書

泉佐野アグリカレッジ共同企業体

平成28（2016）年3月

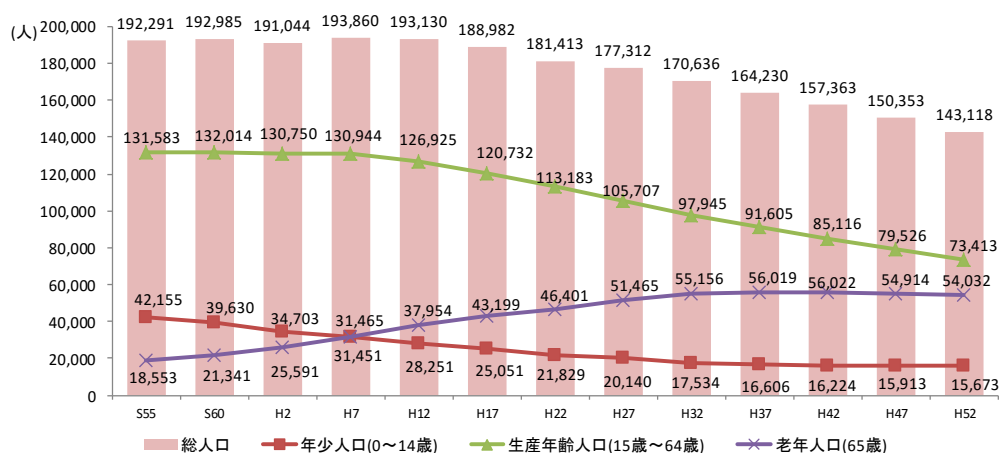
目次

I. はじめに ～ひろさき ワーク・チャレンジプログラムの目指すもの.....	1
II. 都市部からの研修生の受け入れ.....	8
III. ひろさきワーク・チャレンジプログラム研究・研修会	10
1. 研究・研修会 開催概要.....	10
2. 第1クール：自治体と就労支援.....	13
3. 第2クール：障がい者が現場を変える	26
4. 第3クール：企業の潜在力が活かされる仕組みづくり	38
5. 第4クール：キャリアを開く「働く場」づくり	52
IV. ひろさきワーク・チャレンジプログラムヒアリング調査	64
1. ヒアリング調査概要	64
2. ヒアリング結果一覧	66
3. ヒアリングで見えてきた課題.....	70
V. ワーク・チャレンジプログラムの推進にむけて	72
1. 推進体制について.....	72
2. ステッププランについて.....	77
3. 庁内外の連携の推進にむけた連絡会議の開催.....	79
VI. 参考資料（他地域の事例）	98
1. 連携ネットワーク体制の事例（野洲市）～庁内での情報共有・発見体制～.....	98
2. 独自の職業紹介所と方針を持った就労支援事例（川崎市）	105
3. 業務委託を活用した就労訓練事業の仕組みづくり（伊丹市）	109

I. はじめに ～ひろさき ワーク・チャレンジプログラムの目指すもの

(1) 加速する人口減少と地域経済の縮小～肩車社会の到来

2015年に弘前市では「まち・ひと・しごと創生総合戦略（以下 創生総合戦略）」を策定した。創生総合戦略では「①人口減少の影響の緩和に関する施策の体系化」と「②地域の持続的発展」を戦略的に取りまとめた。平成7年以降、当市は人口減少基調を迎えており、25年後の平成52年には人口は15万人を下回る。そして何よりも老年人口が増加し、社会保障や地域経済の支え手である生産年齢人口の減少は顕著となり、1人の働き手で1人の市民を支える肩車社会が目前に迫っている。この「人口減少と地域経済縮小の悪循環」を看過せず、行動を起こし未来を少しでも変えていくことが創生総合戦略の大きな目的である。



出所:H22までは国勢調査(H17以前は旧弘前市、旧岩木町、旧相馬村の合計)、H27は住民基本台帳(H27/4/1現在)、H32以降は将来展望人口による

図1 弘前市総人口・年齢区分別人口の推移《将来展望》：ひろさき未来戦略研究センター

創生総合戦略では、基本目標①に「安定した雇用創出と地域産業のイノベーション」を掲げ、「若者と女性の雇用環境の改善」と「就業人口の上昇」に取り組むこととしており、具現化に向け、地方創生交付金を活用した取り組みが「都市と地方をつなぐ就労支援カレッジ事業」である。

弘前市まち・ひと・しごと創成総合戦略 抜粋

《基本目標①》安定した雇用創出と地域産業のイノベーション

1. 若者と女性の雇用環境を改善

(1) 現状と課題

ハローワーク弘前管内の企業の雇用状況などを見ると、建設業の各種技術者、技能者等を始め、介護職員や看護師など、職種によっては、求人に対して人が集まらないなどの人材不足がここ数年の課題となっており、求職と求人のミスマッチが生じていると言えます。

また、女性の社会参加の動きが活発化する中で、今後、出産、育児を迎える女性が安心して就労し活躍できるようにすることや、出産や子育てを機に離職した女性が復職し活躍するためには、産休、育休などが取りやすい職場環境の整備が重要であるとする意識調査結果が民間調査団体から公表されており、本市においても、その取り組みが必要と考えます。併せて、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を目指すため、ワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発も行う必要があります。

(2) 講ずべき施策に関する基本的方向

・・・離職した若者の再チャレンジも支援します。

出産や子育てなどが女性の離職に繋がらないような、また、出産等を経験した女性が復職できるような雇用環境の整備も進めます。

2. 就業人口の上昇

(1) 現状と課題

人口ビジョンの将来展望では、年少人口と老年人口がほぼ横ばい又は微減する一方で、生産年齢人口は減少が続きます。生産年齢人口の減少は労働投入量の減少に繋がり、本市の総生産も減少することになります。また、農業をはじめ後継者不足が大きな課題として顕在化しています。

一方で、社会全体としての労働力を確保するため、高齢者や女性に加えて、就労困難者や生活困窮者などが新たな担い手として注目されてきており、行政による就労支援が求められています。このことは、社会保障費の低減という効果も期待できます。

(2) 講ずべき施策に関する基本的方向

ワークシェアや分業による簡易な仕事の創出などにより、高齢者や障がいのある人などが新たな担い手として活躍できる環境づくりとそのための継続的な支援を行います。また、生活困窮者への新たな就労支援にも取り組みます。

農業後継者の育成・確保に取り組むとともに、新規就農者の円滑な就農・定着を支援するほか、新たに自治体連携も視野に入れた就農者の育成にも取り組みます。

(2) 都市と地方をつなぐ就労支援カレッジ事業

都市と地方をつなぐ就労支援カレッジ事業（以下カレッジ事業）は『就業人口の上昇』を目指し、「社会全体での労働力確保」にむけ「就労の困難な者が新たな担い手として活躍できる環境整備」と「自治体連携を通じた新規就農者の確保」に取り組むこととしている。具体的には「①都市部からの研修生の受け入れ」「②りんご栽培就労研修プログラム策定」「③ひろさきワーク・チャレンジプログラム策定」の3つの取り組みを実施した。

これらの取り組みは、単なる移住促進にとどまらず、泉佐野市と当市の自治体連携型の事業であり、当市での受け入れ体制＝就労自立支援体制の整備にもチャレンジしていることから、特徴的な事業としてまち・ひと・しごと創生本部においても注目をされている。

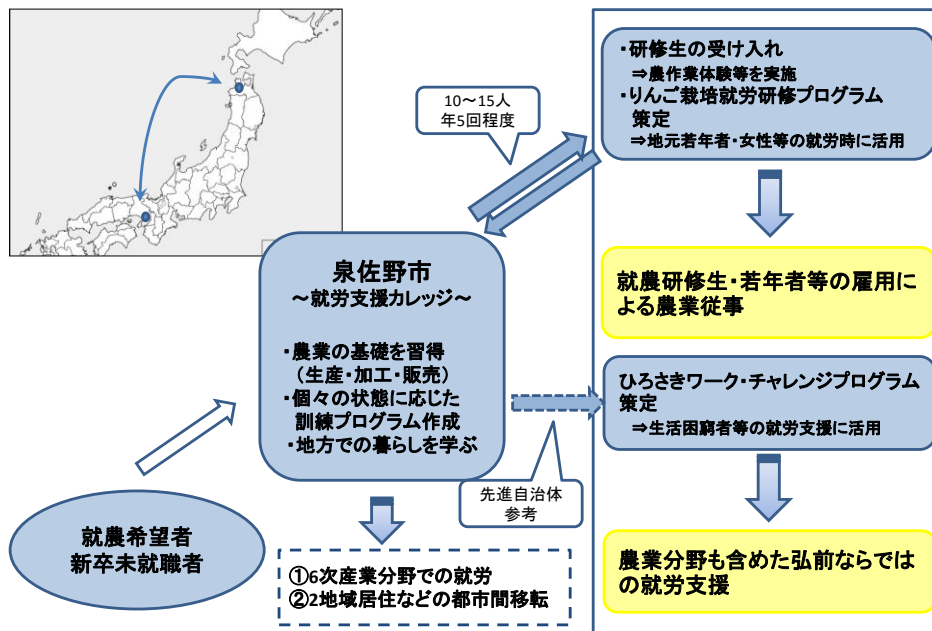


図 2 都市と地方をつなぐ就労支援カレッジ事業：ひろさき未来戦略研究センター

<p align="center">都市と地方をつなぐ就労支援 カレッジ事業</p>	<p align="center">いずみさのし ひろさきし 大阪府泉佐野市、青森県弘前市</p>	<p align="center">地方移住・人材育成</p>
		<p align="center">交付金：30,960千円</p>
<p>事業の背景・概要</p> <p>○泉佐野市は農業従事者の高齢化や後継者の離農により、弘前市は農業従事者の高齢化や人口減少により、双方ともに農業の担い手の不足が共通の課題となっている。</p> <p>○大阪周辺の就農希望の若年無業者等を泉佐野市で受け入れ、最低限の農業技術と地方での暮らし方を習得させた後に、弘前市のリンゴ農家に場所を移して農業の実地研修を行う。両市が連携して、個々の能力や状態に応じたハンズオンの支援をすることによって担い手を育成し、両市いずれかでの就農に結び付ける。</p>	<p>先駆性に係る取組（官民協働、地域間連携、政策間連携）</p> <p>【官民協働】 ○泉佐野市と弘前市は、事業スキームを円滑に実施するために必要な財政支援、研修先の農家の紹介、移住に必要な住居の斡旋等を行う。</p> <p>○同種の事業運営のノウハウをもつ民間事業者が、個々の能力や状態に応じた訓練プログラムの実施、受入農家とのマッチング等、就労支援カレッジの主体として事業を運営する。</p> <p>【地域間連携】 ○泉佐野市は都市圏としての利点を生かした就農希望者の募集を行い、弘前市は実践的な研修を提供する。</p> <p>【政策間連携】 ○農業の担い手確保施策により、農業振興と都市圏から地方圏への移住促進を同時に行う。</p>	
<p>重要業績評価指標（KPI）</p> <p>○泉佐野市・弘前市 ・新規就労者数：3人</p> <p>○泉佐野市 ・相談者数：30人 ・体験者数（移住者を含む）：15人</p> <p>○弘前市 ・体験者数（移住者を含む）：15人</p> <p><平成30年度></p> <p>○泉佐野市 ・相談者数：延べ210人、体験者数（移住者を含む）：延べ135人、新規就労者数：延べ25人</p> <p>○弘前市 ・体験者数（移住者含む）：延べ135人、新規就労者数：延べ90人</p>	<p>今後の展開</p> <p>○泉佐野市は、将来的に、地方に研修先を複数持つことにより、就農先の幅が広がり、就農希望者と農業の担い手を必要とする地方とのマッチングによる手数料収入や6次産業化による販路拡大など、新たなビジネスを構築していくことで、事業の自立化を目指す。</p> <p>○弘前市は、移住による農業の担い手不足の解消につなげるとともに、地域での若年無業者の就農等による就業人口の増加を図る。</p>	

図3 地域活性化・地域住民生活等緊急支援交付金（地方創生先行型）先駆的事业分（タイプI）
特徴的な取組事例：平成27年12月11日 内閣府地方創生推進室 より抜粋

就労自立支援体制の整備を伴う当市の取り組みが意味することは、安心してチャレンジできる環境を整えることで、事業対象を就農希望者や移住希望者のみならず、都市に居住するキャリアの模索・検討者にも広げるということである。キャリアの模索・検討者とは、所得分布が二極化する中で思い通りの就労や生活の向上が実現できないために生活困窮等のリスクを抱えた人や就労自立支援を必要とする層のことで、従来型の労働市場だけでは、マッチングやキャリア形成は困難ともいえる。

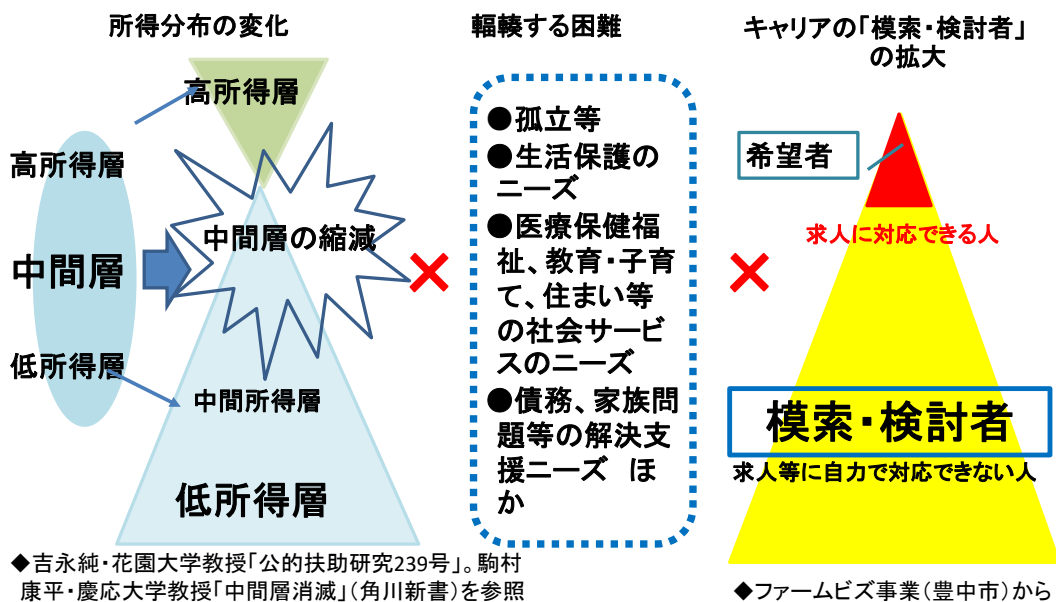


図4 キャリアの模索・検討者

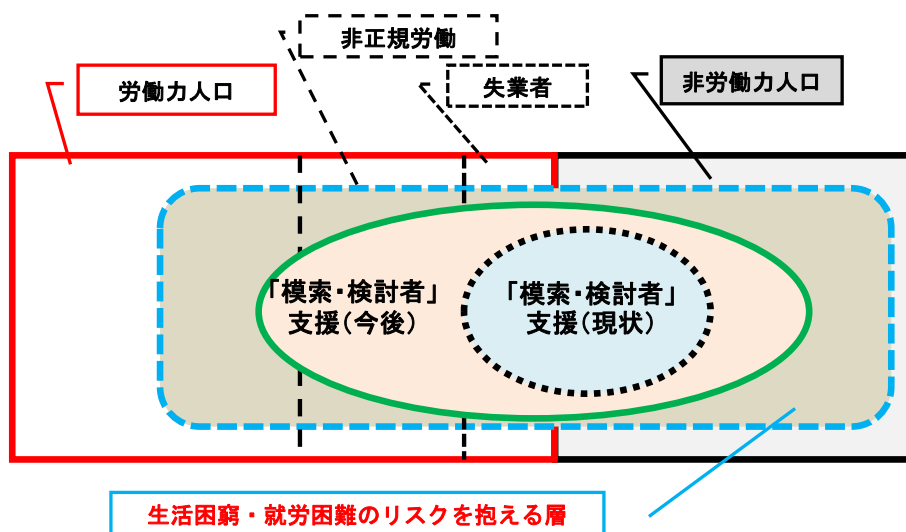


図 5 労働力状況からみるキャリア模索・検討者

キャリア模索・検討者は育成が必要であり即戦力ではないものの、人材不足が顕在化した始めた労働市場においては潜在的な「労働力」として捉えることも可能である。特に、都市部では「農業で雇用」という選択肢はほとんど用意されておらず、「農業」という職業イメージを有することができない。キャリア模索・検討者が当市において、お試しでの「農業体験」を経ることで、具体的なキャリアの1つとして農業を選択肢としてイメージできることは、基幹産業でもあるりんご園等の担い手づくりの観点からも取り組む価値がある。

(3) ひろさきワーク・チャレンジプログラムの目指すもの

カレッジ事業の「①都市部からの研修生の受け入れ」「②りんご栽培就労研修プログラム策定」については、本市の基幹産業でもあるりんご産業の後継者・人材確保が喫緊の課題でもあることから、泉佐野市を中心に都市部の他市町村から、りんご関連産業などで多様な人材の受入と戦力化を図り、地方移住の可能性をひろげるために実施するものである。

また「③ひろさきワーク・チャレンジプログラム」は地方移住の受け入れのみならず、市民を対象とした就労自立支援を強化することで、地域全体で労働力の確保を図り、就業人口の増加を図ることにある。そのためには、就労の困難な者に対する相談支援をはじめ基礎能力の形成や就労意欲の喚起を図るほか、訓練や雇用の受け入れ先でもある企業支援なども含めた、当市における包括的な就労支援の仕組みづくりに取り組むことである。

ひろさきワーク・チャレンジプログラム

【目的】

- (1) 人口減少の進行に伴う地域経済の規模縮小や地域活力の低下を防ぐため、社会全体で労働力を確保
- (2) 様々な就労阻害要因によって就労が困難な者が新たな担い手として活躍できる環境整備による就業人口の上昇
- (3) 就労が困難な者に対する就労支援の理解の深化

【概要】

- (1) 就労支援に関する各支援事業及び支援機関の有機的な連携を推進する人材を養成するための研修等を開催
- (2) 就労支援を実施する事業所開拓の検討
- (3) 就労支援を実施する事業所等に対するインセンティブの検討
- (4) 就労支援に関する連絡会議等を開催
- (5) 就労支援に係る市内事業所等の実態を調査分析し、就労支援に係る手順、人材育成方策等について取りまとめ、今後の就労支援の展開に活用

地域をオール弘前体制で支えていく就労支援の仕組みを構築

図 6 ひろさきワーク・チャレンジプログラムについて：ひろさき未来戦略研究センター

H22 年齢別農業就業人口(人)

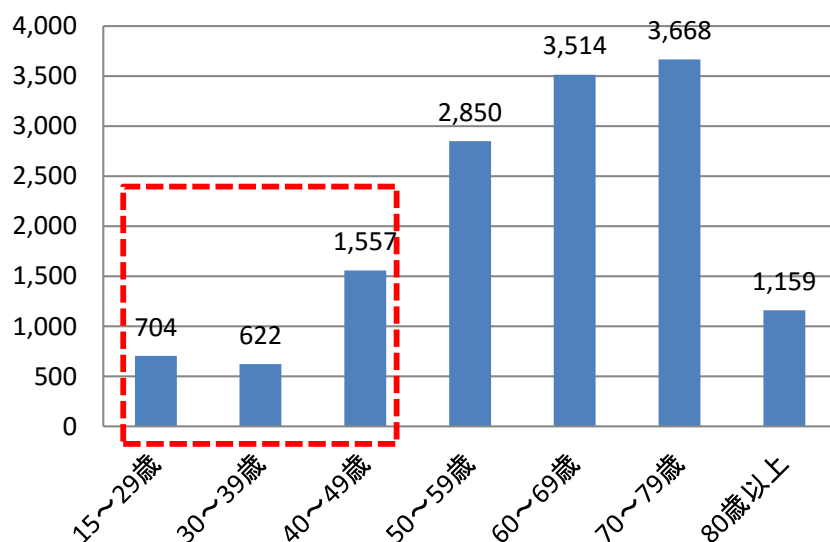


図 7 弘前市年齢別農業就業人口：ひろさき未来戦略研究センター

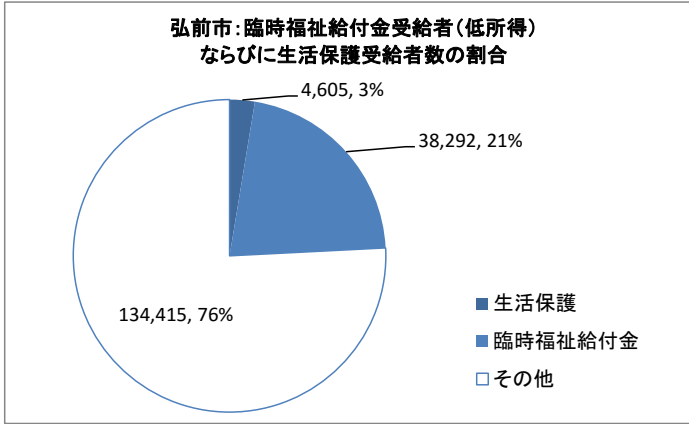
一方で潜在的な労働力でもある、キャリア模索・検討者等の就労自立支援が必要な層の対象者数を明らかにすることには限界があるが、就労自立支援が必要となる可能性(リスク)を有する層や生活困窮の恐れがあるものを既存の統計より推計した。

1つ目が「所得」に着目したものであり、「生活保護受給者数+臨時福祉給付金受給者」の合計は42,897人(24.2%)である。

2つ目が「就労生活を送るうえでリスクを抱える可能性の高い層(就労自立支援を必要とするリスク層)」として、「就労したい高齢者」「若年無業者」「手帳を持たない障がい者」「障がい者手帳所有者」「母子家庭の母」「生活保護60歳以上」「生活保護59歳以下」を算出した(※下記に算出方法とデータの出典を記載)数値であり、34,649人(1

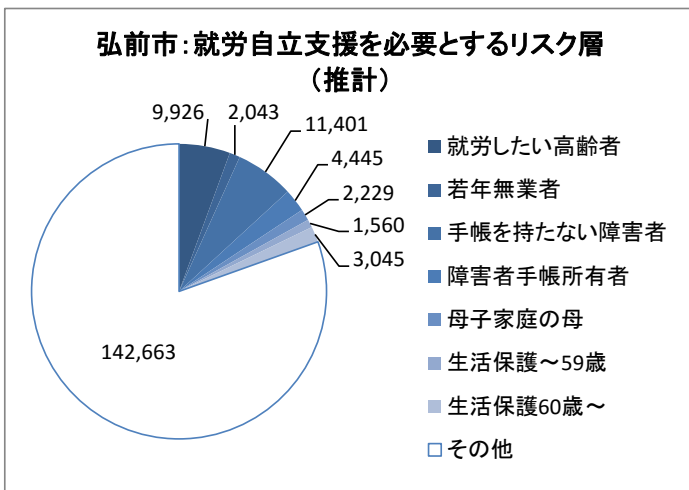
9.5%)である。

いずれも直ちに就労自立支援を必要としているかは不明ではあるが、就労自立支援を必要とする可能性のある層としては、市民の4～5人に1人という規模感である。



弘前市		
生活保護	4,605	2.6%
臨時福祉給付金	38,292	21.6%
その他	134,415	75.8%
合計	177,312	100.0%

図 8 臨時福祉給付金受給者ならびに生活保護受給者数



弘前市		
就労したい高齢者	9,926	5.6%
若年無業者	2,043	1.2%
手帳を持たない障害者	11,401	6.4%
障害者手帳所有者	4,445	2.5%
母子家庭の母	2,229	1.3%
生活保護～59歳	1,560	0.9%
生活保護60歳～	3,045	1.7%
その他	142,663	80.5%
合計	177,312	100.0%

図 9 就労自立支援を必要とするリスク層 推計値

※生活保護受給者：平成27年4月1日現在の実数（弘前市報告書より）

※臨時福祉給付金受給者：平成27年4月1日現在の実数（健康福祉部福祉政策課調べ）

※弘前市の年齢別人口：平成22年度 国勢調査より

※就労したい高齢者推計値

⇒弘前市65～74歳人口×65歳以上の就業希望率

65歳以上の就業希望率は、平成24年度高齢社会白書 第4節高齢者が活躍できる環境づくり 1 高齢者の就労 に掲載されている厚生労働省「中高年者縦断調査」より、60～64歳の調査対象者の65歳以降に「仕事をしたい」人の割合【44.0%】を引用している。

※若年無業者（15～34歳）推計値

⇒弘前市15～34歳人口×（非労働力人口のうち家事も通学もしていない者（15～34歳）の割合+15～34歳の完全失業者率）

非労働力人口のうち家事も通学もしていない者（15～34歳）の割合は、平成25年度子ども・若者白書 第2節若者無業者、フリーター、引きこもり より、15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者の割合【2.2%】を引用している。

15～34歳の完全失業者率は、総務省統計局「労働力調査」（2016年2月）より15～34歳人口に対する完全失業者人口の割合【3.0%】から算出している。

※手帳を持たない障がい者（15～64歳）推計値

⇒OECD（経済開発協力会議）の平均障害者割合×弘前市15～64歳人口－弘前市15～64歳の障害者手帳所持者数

OECDの平均障害者割合は、「国際比較からみた日本の障害者政策の位置づけ—国際比較研究と費用統計比較からの考察—」『季刊社会保障研究』 国立社会保障・人口問題研究所 第44巻 第2号」に掲載されている2004年度の稼働年齢（20～64歳）に占める障害者割合【14.0%】を引用している

※障がい者手帳所有者：平成27年3月31日現在の実数（弘前市報告書）

※母子家庭の母：平成28年3月の児童扶養手当受給者数の実数（健康福祉部福祉政策課調べより）

（4）ひろさきワーク・チャレンジプログラムの事業概要

こうしたことを踏まえ、ひろさきワーク・チャレンジプログラムの初年度は、本市における今後の大きな就労自立支援の方向性を見出すことを目指し「①当市の就労支援に係る調査・分析と課題整理」「②新たな就労支援の枠組みに関する人材養成」「③就労支援に関する連絡会議の開催」に取り組んだ。

①当市の就労支援に係る調査・分析と課題整理【庁内・就労支援機関等ヒアリング調査】

- 内 容：支援対象者の発見や相談対応能力等の評価を行い、現状分析と課題の洗い出しのための基礎情報を収集
- 対 象：市の関係課及び市や県などの就労支援に携わる施設の合計21の施設・機関。
- 調査日：1月7日、2月1日～3日、2月8日～9日の延べ6日間

②新たな就労支援の枠組みに関する人材養成【ワーク・チャレンジプログラムに関する研究・研修会】

- 内 容：就労支援における人材育成として、釧路市や岡山市などの全国で就労支援に取り組むNPOなどの代表等を講師に迎え、講演やパネルディスカッションを通して知識を深め、意見交換などで交流を図る。
- 対 象：就労支援に携わる方や企業、市の関係各課職員など
- 参加者：第1クール 1月28日（38名参加）29日（30名参加） 第2クール 2月19日（37名参加）
第3クール 2月25日（32名参加） 第4クール 3月07日（34名参加）

③就労支援に関する連絡会議の開催【ワーク・チャレンジプログラムの策定に向けた連絡会議】

- 内 容：就労支援ネットワーク構築に向けた、市の関係各課、就労支援機関、有識者等の連絡会議
- 実施日：準備会として2月18日に庁内連絡会議を開催（24名）
外部有識者を交えた連絡会議を3月18日に開催（24名）

図 10 ひろさきワーク・チャレンジプログラムの事業概要

II. 都市部からの研修生の受け入れ

(1) 事業目的

農業を志す若年無業者や就労経験の少ない若者等を中心に、農業分野において個々の能力を見極め、必要となるスキルやノウハウを泉佐野市で身につけ、次に、弘前市においてりんご生産等の実践的な研修を行い、都市間連携により、農業分野に従事する人材を育成し、地方への移住促進にもつなげていく。

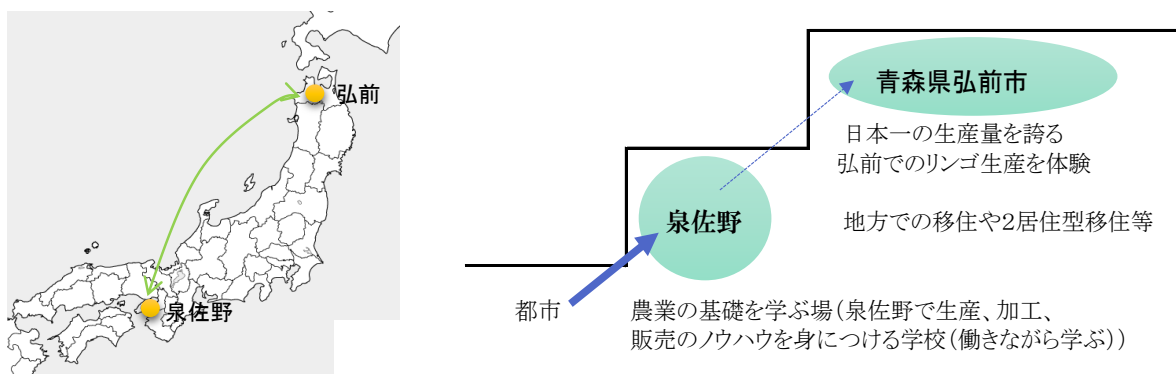
(2) 事業概要

泉佐野市は「泉州ブランド野菜」として、キャベツや玉ねぎ、水ナスなど全国的にも知られており、農業も盛んなところである。これまでに、泉佐野市では、農業を志す若年無業者を就労支援付きの人材育成で、現役の農家や支援機関との連携により、農業の6次産業化により就労に結びつけてきた（別冊参考資料参照：ひろさきワーク・チャレンジプログラム研究・研修会 第4クール報告：若者の「働く場」づくり 資料）。

これまでの経験を活かして、農業を志す都市部の若年無業者を泉佐野で農業体験をさせて、地方へ送り出す、都市と地方をつなげる新たな学校のような中間支援（マッチング相談、農業体験、地方での移住体験等）を行う。「農業という仕事が自分に合っているのか」、「地方の暮らしが自分に合っているのか」を、地方に行く前に体験して、ミスマッチの解消を図る。

都市圏であり地方の特性を持ち合やす泉佐野市ができることであり、若年無業者等が対象である場合、都市から地方への移住に際しては不安が大きいものがある。そこで、泉佐野市のような大都市と地方を結ぶ都市において、農作業等を体験することは移住のハードルを下げることに繋がる。一方で、泉佐野市内には関西国際空港があり、年間650万人の航空旅客数があるなど、都市と地方を結ぶ結節都市機能が非常に高い。

こうした状況を踏まえ、りんご生産日本一を誇る青森県弘前市と連携して、農産物のブランド化を通じた都市部の就農希望者の呼び込みと都市と地方をつなぐ結節機能を活かした農分野における自治体連携による就農希望者や生活困窮者等の就労・社会参加の促進を目的とした事業を実施する。具体的には、就農希望者ならびに都市部の若年無業者等を受け入れ、農業技術の習得ならびに農業分野における支援付き就労の体験などを通じて、地域人材の育成と人材の都市間移転を実現する。



■泉佐野 6次産業体験コース

相談者53件 (2016年3月17日現在)
体験者35件 (2016年3月17日現在)

■第1クール 「まるかじり」 リンゴ生産2週間体験コース (定員8名)

参加者4名キャンセル4名

1日目	3月1日	移動	オリエンテーション	作業準備	「リンゴづくりとは」
2日目	3月2日	野菜づくり	(ハウス)	野菜づくり	(ハウス)
3日目	3月3日	野菜づくり	(ハウス)	野菜づくり	(ハウス)
4日目	3月4日	リンゴづくり	(剪定作業等)	リンゴづくり	(剪定作業等)
5日目	3月5日	リンゴづくり	(剪定作業等)	リンゴづくり	(剪定作業等)
6日目	3月6日	休み			
7日目	3月7日	リンゴづくり	(剪定作業等)	リンゴづくり	(剪定作業等)
8日目	3月8日	リンゴづくり	(剪定作業等)	リンゴづくり	(剪定作業等)
9日目	3月9日	リンゴづくり	(堆肥・支柱等)	弘前巡り	
10日目	3月10日	リンゴづくり	(堆肥・支柱等)	リンゴづくり	(堆肥・支柱等)
11日目	3月11日	リンゴづくり	(出荷作業等)	リンゴづくり	(出荷作業等)
12日目	3月12日	リンゴづくり	(出荷作業等)	リンゴづくり	(出荷作業等)
13日目	3月13日	休み			
14日目	3月14日	オリエンテーション	(振り返り等)	移動	

※3月4日、3月10日の夜から移住者との集い

■第2クール 「まるかじり」 リンゴ生産2週間体験コース (定員8名)

参加者 3名(16日~29日) 6名(22日~29日)

1日目	3月16日	移動	オリエンテーション	作業準備	「リンゴづくりとは」
2日目	3月17日	野菜づくり	(ハウス)	野菜づくり	(ハウス)
3日目	3月18日	野菜づくり	(ハウス)	野菜づくり	(ハウス)
4日目	3月19日	リンゴづくり	(剪定作業等)	リンゴづくり	(剪定作業等)
5日目	3月20日	休み			
6日目	3月21日	リンゴづくり	(剪定作業等)	リンゴづくり	(剪定作業等)
7日目	3月22日	リンゴづくり	(剪定作業等)	リンゴづくり	(剪定作業等)
8日目	3月23日	リンゴづくり	(剪定作業等)	リンゴづくり	(剪定作業等)
9日目	3月24日	リンゴづくり	(堆肥・支柱等)	弘前巡り	
10日目	3月25日	リンゴづくり	(堆肥・支柱等)	リンゴづくり	(堆肥・支柱等)
11日目	3月26日	リンゴづくり	(出荷作業等)	リンゴづくり	(出荷作業等)
12日目	3月27日	休み			
13日目	3月28日	リンゴづくり	(出荷作業等)	リンゴづくり	(出荷作業等)
14日目	3月29日	オリエンテーション	(振り返り等)	移動	

※3月18日、3月25日の夜から移住者との集い

※まるかじりプロジェクトは、第1・2クールとも2週間を予定していたが、相談の中で2週間はハードルが高いという声もあり、第2クールは1週間×2回とした。

■第1クール 「ひとかじり」 リンゴ生産見学コース (定員3名)

参加者 3名

1日目	2月22日	移動	オリエンテーション	弘前の街とは	リンゴづくり概要
2日目	2月23日	リンゴ生産者	座学	リンゴ生産	現場見学
3日目	2月24日	弘前ぐらし	移住コンシェルジュ	移動	

■第2クール 「ひとかじり」 リンゴ生産見学コース (定員3名)

参加希望者 5名

1日目	3月7日	移動	オリエンテーション	弘前の街とは	リンゴづくり概要
2日目	3月8日	リンゴ生産者	座学	リンゴ生産	現場見学
3日目	3月9日	弘前ぐらし	移住コンシェルジュ	移動	

Ⅲ. ひろさきワーク・チャレンジプログラム研究・研修会

1. 研究・研修会 開催概要

(1) 目的

弘前市における就労相談支援の拡充のために、市役所内外の関係部署・機関等の人材育成と企業や社会福祉法人等の就労支援への理解を深めることを目的に、地域特性を活かし、多様な人材が活躍を推進する全国の就労支援事例等を紹介し、意見交換の場を用意し、交流を図った。

(2) 内容

■第1クール：自治体と就労支援 1月28日（木）～29日（金）

【事業概要説明】【他地域の様々な就労支援の実践から学ぶ】

①ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

ひろさき未来戦略研究センター 総括主幹兼総括研究員 澁谷 明伸 氏

②就労支援が切り開く「支援付き人材」の可能性 ～新しい官民連携へ～

Aワーク創造館 就労支援室長 西岡 正次 氏

③仙台・宮城における就労支援のカタチ ～役所と連携した支援の進め方～

(一社) パーソナルサポートセンター 事業執行常務理事 立岡 学 氏

④釧路における“半福祉半就労”のカタチ ～生活保護受給者支援から多様な相談支援へ～

(一社) 釧路社会的企業創造協議会 副代表 櫛部 武俊 氏

■第2クール：障がい者が現場を変える 2月19日（金）

【農業と障がい者・農福連携のカタチ】【少しの配慮で生まれる働きやすい職場】

①ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

ひろさき未来戦略研究センター 総括主幹兼総括研究員 澁谷 明伸 氏

②農業分野における障がい者就労の場の拡大に向けて～障がい者就労の可能性と推進方向～

NPO法人就労継続支援A型事業所協議会 理事長 萩原 義文 氏

③りんご農家における農福連携事例～農家の高齢化・担い手不足を補う障がい者マンパワー～

(社福) 七峰会就労サポートひろさき サービス管理責任者 小山内 猛 氏

④配慮すべき人とともに働くヒント～少しの配慮が現場を変える～

(一社) Me2 就労支援センターアストラクト 理事 三宅 嘉美 氏

■第3クール：企業の潜在力が活かされる仕組みづくり 2月25日（木）

【企業の潜在力が活かされる仕組みづくり：大阪編・札幌編】

①ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

ひろさき未来戦略研究センター 総括主幹兼総括研究員 澁谷 明伸 氏

②札幌における障がい者の就労支援 ～障がい者支援から生活困窮者支援へ～

NPO法人北海道社会的事業所支援機構 理事長 石澤 利巳 氏

③大阪における就職困難者への就労支援 ～行政の福祉化から広がる働く場づくり～

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 理事長 富田 一幸 氏

④パネルディスカッション ～多様な働く場づくりで行政にできること～

■第4クール：キャリアを開く「働く場」づくり 3月7日（月）

【女性や若者の「働く場」づくりの実践から学ぶ】

①女性の「働く場」づくり ～多くの女性が「働ける場」とは～

情報の輪サービス（株） 代表取締役 佐々木 妙月 氏

②弘前商工会議所青年部の新たな取り組み ～ひとり親を地域の戦力に～

弘前商工会議所青年部 直前会長 一戸 勝美 氏

③若者の「働く場」づくり ～サポステ運営からしごとづくりへ～

NPO法人おおさか若者就労支援機構 理事 太田 光昭 氏

(3) 結果

■参加者は下表のとおり。

クール名	日程	参加者		
		市役所	関係機関	合計
第1クール	1月28日（木）	28名	10名	38名
	1月29日（金）	24名	6名	30名
第2クール	2月19日（金）	17名	20名	37名
第3クール	2月25日（木）	14名	18名	32名
第4クール	3月7日（月）	17名	17名	34名

■参加者アンケートより

・満足度は、各クールともに、良かった（とても良かった＋良かった）がおおむね8割以上と満足度は高かった。

・今後の方向性を聞いた項目では、

第1クールの『多様な就労自立をすすめるために弘前市の役割として大切なこと』では、「支援担当者の人材養成・育成」と「出口（企業・実習の場）の開拓・開発」が53.1%と最も多く、次いで「企業・市民への啓発等を行う」が40.6%となっている。

第2クールの『多様な人材が働ける「現場づくり」に必要なこと』では、「職務分析などの現場調整の支援」が68.0%、次いで「体験的・訓練的な働き方の導入」が48.0%、「現場での支援担当者養成・育成」が44.0%となっている。

第3クールの『弘前市で実現できそうな取り組みや期待すること』では、「社会的価値などを考慮した総合評価一般競争入札」が47.8%、次いで「弘前市独自の就労支援企業認定などの認証制度」が43.5%、「生活困窮者自立支援事業における就労訓練事業の導入支援」が39.1%となっている。

第4クールの『女性や若者が活躍する「働く場」づくりに必要なこと』では、「労働時

間や休暇面での配慮」が60.9%、次いで「企業内支援者の育成」が56.5%、「本人の能力・適性に合った配置」が43.5%となっている。

各報告の参加者の意見としては、就労支援体制構築に向けては「支援機関並びに企業内での人材育成」「企業への働きかけ」を必要とする声が多い傾向にあった。

ひろさきワーク・チャレンジプログラム研究・研修会 第1クール 自治体と就労支援 1月28日(木)～29日(金)

■研修会概要

テーマ：自治体と就労支援

目的：ひろさきワーク・チャレンジプログラムの全体像の共有。

自治体における多様な就労自立を推進する支援のカタチなどを実践から学ぶ。

対象：自治体関係者ならびに就労支援に携わる方々

参加者：1日目 38名（市役所28名、関係機関10名）

2日目 30名（市役所24名、関係機関6名）

会場：弘前商工会議所 301室（弘前市上鞆師町18-1）

第1日目【1月28日(木)】

13:30～ 説明：ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

ひろさき未来戦略研究センター 総括主幹兼総括研究員 澁谷 明伸 氏

14:00～ 講演：就労支援が切り開く「支援付き人材」の可能性～新しい官民連携へ～

A¹ワーク創造館 就労支援室長 西岡 正次 氏

15:00～ 報告：仙台・宮城における就労支援のカタチ～役所と連携した支援の進め方～

(一社) パーソナルサポートセンター 事業執行常務理事 立岡 学 氏

第2日目【1月29日(金)】

10:00～ 報告：釧路における“半福祉半就労”のカタチ

～生活保護受給者支援から多様な相談支援へ～

(一社) 釧路社会的企業創造協議会 副代表 櫛部 武俊 氏

■研修会 各報告等 要旨

①ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

○就業人口の減少に立ち向かう

- ・このまま放置すれば、25年後の弘前市人口は14万人になる。「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の中で、生産年齢人口減少に立ち向かい「就業人口の上昇」にとりくむのがワーク・チャレンジプログラムであり、自治体施策の新しい領域に挑戦する。
- ・市民との身近な窓口である弘前市が、ハローワーク任せではなく「地域全体で労働力を確保する」「就労困難層が新たな担い手として活躍できる環境をつくる」ということに取り組み、他都市から転入人口増にもつなげるのがワーク・チャレンジプログラム。



- ・ワーク・チャレンジプログラムで「人口減少⇒担い手不足⇒雇用の場の喪失⇒地域経済縮小」という悪循環の回避につなげていきたい。

○まずはりんご農家と泉佐野市との連携からはじめる

- ・その足がかりとして、りんご産業の担い手・人手不足の解消にむけて、「①りんご農家等での受け入れ先の確保（雇用のあるりんご農家の発掘）」「②泉佐野市など都市部から人材受け入れのための雇う側の環境整備（働きやすい職場づくり）」「③地域間の連携を促進する就労支援のある弘前市づくり（生活面も含めて安心して働ける）」から始めていく。

②就労支援が切り開く「支援付き人材」の可能性～新しい官民連携へ～

○就労支援が人を呼び込む

- ・地方創生事業がらみで地方都市が一斉に移住促進策を出しているが、ごくわずかの移住希望者の奪い合いの様相を呈している。
- ・都市には一度ドロップアウトしたり、キャリアを模索中の20～40歳代の住民が多くいる。この部分へ積極的なアプローチを行うためには、受け入れる側の地方都市に「就労支援体制」が必要。しごとがなければ移住は実現しないが、しごとがあるだけでは移住を決断できないことも事実。就労支援とは安心してチャレンジできる環境のこと。
- ・都市では「農業」がキャリアとしてイメージできない。農業に興味は多少ある方が地方都市で実際に体験し、キャリアのイメージを膨らませることが大切。体験者すべてが移住するわけではないが、体験してもらうことが肝要。豊中市と土佐町の取組で一定効果が出ている。

○就労支援と雇用労働行政はちょっと違う

- ・仕事＝ハローワークの紹介だけでは、簡単には働けない層は増加している。市役所・支援機関が連携することで、一般就労・雇用前に現場での訓練が実現する。それが生活困窮者自立支援事業の就労訓練事業。つまりは企業・訓練生・支援機関の3者で取り組む就労支援。
- ・こうした人材のボリューム感は「非労働力人口」とされている人であったり、臨時福祉給付金の対象である低所得で暮らす人々。豊中市は40万人の人口で7万3千人が臨時福祉給付金の対象者。単純にこの割合でいけば、弘前市では3万5千人が就労支援の潜在マーケット。
- ・就労訓練事業などの実現には「企業への支援」が不可欠になる。啓発したり、マッチングだけで終わりではなく、定着支援まで応援するのが就労支援。

○経済活動があるうちに動き出そう

- ・就労支援をするにも、「働く場」「雇用」という経済活動や地域の産業がなければどうすることもできない。人手不足感のあるうちに就労支援をはじめよう。人手不足は労

- 務倒産につながる時代を迎えつつある。
- ・地域での生活支援も含めた就労支援体制を整え、都市や弘前市内のキャリア模索者を「支援付き労働力」として戦力として活かせる地域に。それが都市と地方を結ぶポイントになり、労務倒産を防ぐ1つの方策にもなる。



【質疑応答】

○農業だけでは生計を立てるのは難しい部分もあるが、豊中と土佐の事例で、移住者や2居住者はダブルインカムなど兼業しているか？

- ・移住か2居住かという点では、実態はほぼ移住。受入企業は社宅も持っている。また、高知県は移住策で2居住型を推進しており、移住＝住民票移転ではなく、月の半分・3分の2を高知で働く仕組みをもっている。このことは、豊中の相談機関にすると、相談者や訓練生を誘導しやすい。
- ・「農業で雇用」がコンセプトであり、自分の生活だけなら十分といった給料。ただ、家族を養うには厳しく、今後の課題。個人経営の農家となるのはハードルが高いが、農業で雇用されるのであれば、誘導しやすい。

③仙台・宮城における就労支援のカタチ～役所と連携した支援の進め方～

○現実と現場から着想する

- ・地方創生の取組みであれば、「移住」が目標の1つであろうが、ハードルは高いという認識は必要。もう一つ、未来を担う若者の就労意識を知ることが大切。「平成生まれの退職理由」というサイト (http://www.vorkers.com/hatarakigai/vol_14) では、若者が退職した理由は、「①キャリア成長（やりがい）」「②労働時間の管理（ブラックではない）」「③プライベート尊重（仕事と私の分離）」の3つ。そうした現実はおく必要がある。
- ・一般社団法人パーソナルサポートセンターは、2015年度は仙台市と宮城県南部、多賀城市で生活困窮者自立支援事業を受託している。東日本大震災前の2011年3月3日に制度の狭間の支援に取り組もうと、仙台市を拠点に活動する社会福祉協議会やホームレス支援団体、ひとり親支援団体、多重債務者支援団体など複数の支援団体で社団法人を結成した。
- ・3月11日の東日本大震災で大きく変わった。被災者支援は必要だけど、市役所はドタバタ。そこで、パーソナルサポートセンターができることをやろうと、市・県に働きかけて、被災者支援からスタートした。
- ・仮設住宅住民の支援をする中で、被災者は困窮リスクが非常に高い。被災して失業し、

放置すると生活保護受給者になりかねなかった。

- ・被災者支援は困窮者支援でもあるという意識で支援に取り組むものの、経験豊富な支援者の数は少ない。緊急雇用を活用し、被災で失業した方々を支援者に育てながらの活動に取り組むことに。そのためには育成予算をつけて、資格取得やキャリアアップを推奨した。

○困窮者支援は就労支援。地域の人財として活かすために必要なものは作り出す。

- ・2012年度は支援した被災者の4割が就労したが、6割ができていなかった。中には、前職へのこだわりが強い方や少しメンタルダウンしている方もいた。そうした方々は、ハローワークではマッチングできない。伴走型支援をしながら、次のしごとの準備をしていくことが大切で、そのために準備段階での支援には中間的就労や就労準備事業を用意していった。
- ・特に前職へのこだわりが強い人は、新しい仕事への不安や職務がイメージできないことが次の一歩を阻害している。OJTである職場体験実習は働くイメージを持ってもらう意味では有効。約100件の体験で半数が就職につながった。職場体験中は奨励金を支給しているが、支払い方については労働局に何度も足を運び、労働の対価ではなく、プログラムに参加したことへの奨励金というスキームをつくった。
- ・各事業の財源は、被災者支援事業の予算。国庫が10/10。これを今の福祉に使うのではなく、将来の福祉的経費縮減策の投資的経費として就労支援にまわすということ、市・県と膝を詰めて話し合うなかで実現していった。
- ・仙台の就労準備事業は基本的に通所事業で、いろいろなメニューを用意しながら、「①作業プログラム」「②スキルアッププログラム」「③就労実践プログラム」の段階を経て、就労を目指せるようにしている。大切にしている点は、「本人に選択してもらうこと」「本人の能力を見極めること」「いくばくかの手当を支払うこと」。支援者はこのことを意識して内職仕事をとってきたり、プログラムの見直し時も明確に決めている。
- ・今はあちこちの企業で「人不足」の声。困窮者をお願いして受け入れてもらうのではなく、就労支援を通じて、困窮者・被災者という概念ではなく「人財」として育てて、「人は要りませんか？」と交渉できるような視点が必要。相談の「入口」だけあって、仕事という「出口」がなければ、フン詰まりになってしまう。育てるための資源がないなら、どんな手段を使ってもいいから「つくる」という姿勢も大切。

○支援団体も財源を意識して。行政だけに頼らない。

- ・弘前市の支援団体の実態はわからないが、行政と支援団体で事業の話をするとな「ニーズがあるかも。でも財源が・・・」といった声で、なかなか動き出せないこともあるのでは？
- ・財源問題はどこの市町村も一緒。そうした時、支援団体は行政の悪口を言うのではなく、民間の助成金やファンドを使ってでもスタートし、ニーズのあることを証明して

いく。証明できれば行政も財源を確保する。もしニーズがなければ、支援団体もあきらめる。そうした姿勢が行政と支援団体が協働して新しい事業を展開するうえで不可欠。

- ・限られた財源を有効活用するためには、ダメなものはダメ。いいものはいい。と評価していく。ドライかもしれないが、評価する指標をつくって、指標をクリアするために動く。新しいことをするのであれば、支援団体も行政もこうした姿勢が不可欠。10/10の予算はあるけど、その後の経年負担を考えて「やらない」のではなく、10/10予算の間にいろいろチャレンジして、結果が出れば財源の確保に努力する。結果が出なければ、おしまい。それぐらいの覚悟が双方に必要。



【質疑応答】

○生活困窮者や就職困難者等の企業開拓におけるアドバイスはありますか？

- ・障がい者と生活困窮者では企業にとってインセンティブが異なる。生活困窮者に明確なメリットはない。ただ、障がい者雇用の経験がある企業から訪問し、体験実習につながり、手帳はなくてもスキルがあると評価され、就労につながった。またその企業が他社を紹介してくれた。障がい者など雇用したことのある企業リストをみて足で稼ぐのは1つの方法。

○就労準備事業（生活困窮者）と障がい者の就労支援事業の違いはありますか？

- ・通所での就労支援については似ている。ただ、違う点は2つ。1つは利用者の出入りがあるということ。生活困窮者は3か月の利用期間があるが、障がい者は就労移行支援が2年間でA型・B型は利用期間の指定はない。もう1つは、利用者本人がプログラムを選ぶので、全員が同じ作業をしているわけではないということ。ただ、内職作業の発注業者は作業水準が変わることを敬遠するので仕事の受注と納品には苦労している。

○弘前での職場体験実習の可能性は？

- ・弘前ハローワークでは、高卒・新卒採用予定アンケートの際に障がい者の職業実習先の可否を聞いて、企業名簿を作成し実際に活用をしていると聞いている。ただ、生活困窮者の任意事業は実施されていないので、弘前市で実現するかはわからない。仙台では東日本大震災の影響があったことで、企業も受け入れ対象を広げたと推測されるので、地域の事情があり同じようにはすまないだろう。

④釧路における“半福祉半就労”のカタチ～生活保護受給者支援から多様な相談支援へ～

○釧路は関係性の紡ぎなおしから考えた。

- ・釧路の人口は現在18万人弱で規模としては、弘前市と同じくらい。かつては20万人を超え「北方生産都市」とも呼んでいたが、将来は13万人になるだろうと推計されている地方都市。
- ・漁業・炭鉱・パルプと3つの基幹産業が衰退し、現在は北海道内で生活保護受給率が最も高い市であり、3年で10%も生活保護受給率が上昇したこともあった。特に炭鉱の閉山では「仕事なくなる」「生活保護が増える」といった現実があった。そんな中、釧路市の再生を考えた。生活保護をめぐる市民同士のいざこざも発生する中で、現場で働くケースワーカーも誇りを持ちながら、生活保護を受給する住民も誇りをもてる。そんな関係性づくりを模索した。
- ・生活保護受給者の自立支援プログラムを情報公開したり、役所完結型の取組を大学や地域のNPOを含めた検討会に変更したり、徐々に地域に開いていく方式を採用していった。そうすると、「生活保護＝怠け者？」といった偏見や誤解が減り、協力してくれる住民も増えるなど、理解が深まった。
- ・こうした取り組みは、責任のなすりつけではなく、市役所と住民で役割を分担するといった官民共同の新しい領域の開発でもある。自身もケースワーカー（市職員）を退職後、「釧路社会的企業創造協議会」という団体を立ち上げ、行政OBとして一定の役割を担いながら、官民共同体制で就労支援事業の展開を推進している。

○生活保護の脱却だけが自立ではない。

- ・生活保護の現場では、ケースワーカーが足りない。事務手続きも追いつかない。そんな状況では、「保護からの脱却だけが自立」という偏った意識があった。脱却は就労による自立が理想だが、現場では死亡も自立と捉えるようなことさえあった。
- ・生活保護は「最低限度の生活の保障」と「自立の助長」という2つの目的がありながら、自立の助長の概念が現場ではなかなか分かっていなかった。そんな時に国が“脱却”だけが自立ではなく、生活保護を受けながらの自立がある」ということを言い始め、そこに取り組んだのが釧路。母子世帯の生活保護受給者を皮切りに「自立支援プログラム」をスタートした。
- ・釧路モデルの大事なところは、制度からの離脱だけでなく、受けながらの就労と言う半福祉・半就労型の自立を提起したところ。こうした自立を考え始めると、自らの就労所得で生活できるかどうかという、オール・オア・ナッシング以外の働き方＝中間就労もあることに気付いた。

○働くことの第一歩は「自尊感情」の回復。「かけがえのない私」に気付くことから

- ・中間就労もあるという意識で事業を進めていくと、多様な働き方があることに気付いた。お金を生み出さなくても、高齢者の話し相手をするということでも仕事になる。話し相手をする高齢者からは感謝される。ケースワークでは点検ばかりされて、褒められ

たことがなかった生活保護受給者が、中間就労を通じて褒められ、自尊感情を徐々に回復していく。この過程が大切。

- ・現在は地域の方々の協力を得ながら中間就労の場を20箇所以上用意している。一般就労が最終というゴールであるという考え方は否定しないが、働くことによる「自尊心の回復」や経済的自立のみならず「社会に役立ち、補う」と言う両面持ち合わせた就労も大切。
- ・釧路社会的企業創造協議会が立ち上げた中間就労の1つ「漁網の仕立て」は手作業できつい仕事で給料も安い。しかも高齢化率も高く、このままでは担い手不足で衰退することは目に見えている。でも漁業を支える大事な仕事。こうした状況で40～50歳代の生活保護受給者と相談し、この仕事に取り組むことにした。生活保護で経済面は保障されながら、技術を学び2年ぐらい経験して2万円ぐらいを稼ぐ。就労自立は厳しくても、自分で稼いだお金がいくばくかあることは社会生活を行う上で非常に重要。こうした中間的就労の種は地域に眠っている。
- ・中間的就労の効果測定も大切で、SROI（社会的投資収益率）による効果測定に取り組んでいる。検証はまだできていないが、目に見えた効果としては、「することがない⇒少し健康状態が悪化⇒通院」というケースが減少したこと。
- ・一言でいえば、釧路モデルの特徴は「①自立の新しい形」「②働き方の多様性」「③地域に開かれていく福祉事務所」の3つに取り組んだところ。いずれか1つだけに取り組んでもうまくいかなかった。

○縦割り意識を変えるには時間が必要

- ・釧路モデルに取り組むようになり、その意義を役所全体で本当に確認でき、浸透するには10年を要した。その間は議員やNPOなどの視察を受け入れたり、現場に足を運んでもらったりという地道な活動が大切だった。
- ・地元メディアを巻き込んだ情報発信や地域に開かれた取り組みを推進する中で、役所の意識が変わったことが大きな成果。生活保護の自立支援プログラムをきっかけに、役所の縦割りは役所全体で考えよう。役所の職員で考えようと意識改革につながった。



【質疑応答】

○生活保護受給者など意欲喚起は重要ですが、釧路の特徴はありますか？

- ・被保護者の意欲喚起という点では、釧路市は月8万円程度の収入が見込める場合は軽自動車の所有を認めている。現実問題として、自動車の保有ができなければ就労先が

限定されてしまう事情がある。また、高校生の自動車免許の取得についても生業扶助を活用している。車所持を認めることで就労意欲を支える。資格取得に際しては、生業扶助で投資してリターンに期待する。その結果、釧路は半就労・半福祉が多く、北海道2級-1の地域のなかでも1人当たりの給付額は1万円ほど低い。頑張れと尻を叩いて企業での雇用を求めるだけではなく、自治体が具体的に就労意欲を上げる手立てを工夫することも大切。

○職場体験などは有効ですが、企業も厳しい状況で育てる雰囲気は少なくなってきたと感じています。実際に受入企業に人を育ててやろうという意識はありますか？

- ・企業だけを見るのではなく、居場所や地域で困っている作業などの受入れ先も確保することが大切。企業のしごとと地域のしごとの両面で展開しないとなかなか広がらない。そうすれば、企業も受け入れるようになるだろう。あと、数値的な裏付けはないが多様な受入先があるということは、医療扶助の削減にもつながる。ただし、企業開拓などは、縦割りにならず生活保護と生活困窮が連動したほうがより効果的。

○横断的な庁内体制の構築で大切なことはなにですか？

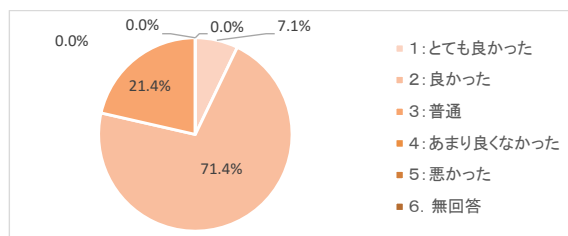
- ・釧路市では18課ぐらいが入る会議があるものの、実際の連携はまだまだこれから。水道局が滞納者に生活困窮差相談窓口「くらしごと」のチラシを同封してくれ解決したケースもありますが、滞納整理などを関係する課すべてで実現していない。連携について大切なことは、民間も自治体も関係なく、決めない・責めないという風通しのよい場をつくり、顔の見える関係をつくることだと考えている。

■参加者アンケート結果

①「ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的」

N = 28 (参加者38人)

1:とても良かった	2	7.1%
2:良かった	20	71.4%
3:普通	6	21.4%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	0	0.0%
合計	28	100.0%



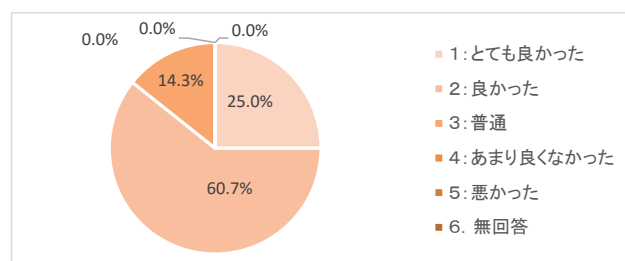
●コメント

● 弘前市民を対象とした取り組みが早急に立ちあげられることを希望します
● 分かりやすい
● コメントしづらい
● 弘前市の現状と目指す場所がわかり、今回のプログラムに至った経緯がわかったので良かったですと思います。
● 弘前市でこれから取り組んでいく方向性を知ることができた。
● これからの若年層・生活困窮者等の新しい挑戦として、ひろさきモデルとして認知されるように期待したい。
● 弘前市における将来の人口減少・生産年齢人口の減少に伴う負のスパイラルが理解できた。「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」の成功を期待します。
● 職業選択の意識を早い時期から育成する取り組みも必要だと思う。高齢化の中、介護分野の人材確保も考えていかなければならない課題である
● 特に豊中市における定着支援の方策とシステムは参考にして、弘前でも取り入れてもらいたい。
● 離職している人を復帰させるための施策もちろん重要であるが、そもそも一度就労した人が離職しないような環境づくりや相談・支援体制づくりも必要であると感じた。
● 就労支援事業については空き家対策とも連携できるのではないかと感じた。

②就労支援が切り開く「支援付き人材」の可能性～新しい官民連携へ～

N = 28 (参加者38人)

1:とても良かった	7	25.0%
2:良かった	17	60.7%
3:普通	4	14.3%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	0	0.0%
合計	28	100.0%



●コメント

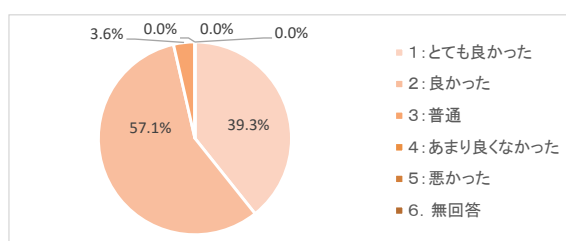
● スキーム作りが参考になりました
● 分かりやすい
● 自治体に期待することがますます大きくなる。
● 魅力的な地域でも、仕事があれば人は動かないし、ただ仕事があるだけでも難しいと考えていたので共感できました。そのためには、「協力していただける法人を増やすこ

と」や「支援を要する人に寄り添って的確に合った場所を紹介できる仕組みを作ること」が大切ですが実現はとても難しそうだと感じました。
● 就労へのイメージ体制を再確認しました。
● 実践モデルの説明で、とても参考になった。障害福祉分野でもそのようなプログラムを意識した就労支援プログラムを作成していけば良いと感じた。
● 自治体による就労支援の重要性を理解できた。
● 職業体験の機会を拡大し経験を積むことは大切。自信が持てれば継続就労になり、経済的安定にもつながる「できること」で社会参加している意識が持てる。
● 特に定着支援の面で参考になった。
● ひろさきワーク・チャレンジを通して無事就労した人へのフォローアップの必要性を感じた。例えば、税金などは就労した翌年度より課税される。その段階で生活の資金繰りに困ってしまう人もいると思われる。就労して終わりではなくて、その後も見守るような仕組みづくりが必要ではないでしょうか。

③仙台・宮城における就労支援のカタチ～役所と連携した支援の進め方～

N = 28 (参加者38人)

1:とても良かった	11	39.3%
2:良かった	16	57.1%
3:普通	1	3.6%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	0	0.0%
合計	28	100.0%



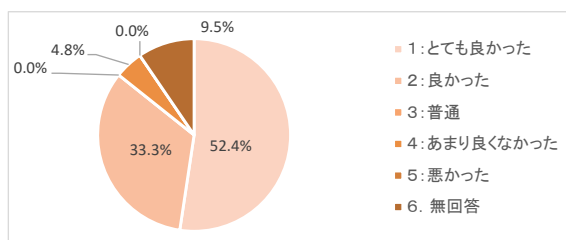
●コメント

● 成果を出すための取り組みが参考になりました
● 就労支援の現場の状況が分かった
● NPOや民間団体の連携や育成が大事
● 内容も聞きやすく実際に仕組みを作り上げて成果を上げておられる方のお話だったので参考になりました。行政だけで支援するとなると、異動もありますし、支援を必要とされる方に真剣に向き合える人だけではないと感じるので、こういった連携ができれば良いと思います。
● 弘前でどのような形にしていくか、様々な分野の理解と協力がないとできないと改めて感じました。
● 非常に内容が分かりやすく聞きやすい講演であった。日本全体の現状をリサーチし方向性を見出して取り組んでいる姿勢はとても参考になりました。
● 新しいことが理解できた
● 信念が印象に残った。営業的な必要性を感じている。
● 就労準備を理解・協力してもらえる企業が拡充すれば求職者の能力の発見・発展につながる。民間と役所、ハローワークの連携を。
● 離職した人が収納課の窓口に来た場合、就労するまで待つというケースも多くあるが、就労支援へとつなぐことはできていない。今後、生活改善型の収納相談ということでファイナンシャルプランナーを交えた相談を検討しているので、そこに就労支援を含めた対応ができればより良いと思いました。

④釧路における“半福祉半就労”のカタチ～生活保護受給者支援から多様な相談支援へ～

N = 21 (参加者30人)

1:とても良かった	11	52.4%
2:良かった	7	33.3%
3:普通	0	0.0%
4:あまり良くなかった	1	4.8%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	2	9.5%
合計	21	100.0%



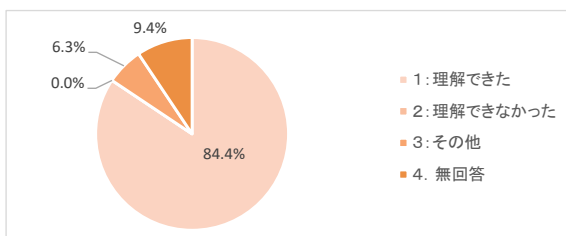
●コメント

● 新たに雇用の場を創造する取り組みに共感した
● 生活保護受給者の実態がわからないのですが、就労し自立したいと思っている方がほとんどなのでしょうか？やる気を出させる意味でも中間的就労の必要性は感じました。また居場所を作っていく事は大事だと思います。
● 就労の他、つながり作りが参考になりました。
● 生活困窮者の自立支援の取り組みは、弘前市のみならず近隣市町村をまきこん取り組みを積極的に行っていかなければならないことだと改めて感じた内容であった。
● 釧路市独自の取り組みを聞くことができた。いろんな立場の人が意見交換をして弘前方式を創り出していければと思った。
● 参考になった
● 人が人を支える、人が人を育てる地域づくりが必要であることはわかった
● 自治体OBならではの視点で、内容が良く理解できた。
● 行政の役割が明確に示されていた。
● 元生活保護ケースワーカーで具体的な話を聞く事ができた。ケースの自立というのは生活保護からの自立だけではなく、「自尊心の回復」が大事な事だと思っている。そのために就労（たとえ小さいものでも）は大切であり、実践的な話が聞く事ができた（困窮者も同じ）。また就労支援が地域づくりにもつながるので、全庁的に取り組むべき課題だと思う。そして、生活保護のケースワーカーの定員が国の基準を大幅に下回る本市においては、一部署だけで展開できる話でもなく、全庁的な取り組みが必要不可欠。
● 生活保護等の専門用語が当たり前のように使われ、内容の把握が難しかった。中間的就労においては単純労働が主だと思うので、弘前におきかえるならば、雪対策など活躍の場はある程度予測できると感じた。

⑤ひろさきワーク・チャレンジプログラムの全体像や趣旨は理解いただけましたか。

N = 32 (参加者2日間計49人)

1:理解できた	27	84.4%
2:理解できなかった	0	0.0%
3:その他	2	6.3%
4. 無回答	3	9.4%
合計	32	100.0%



●コメント

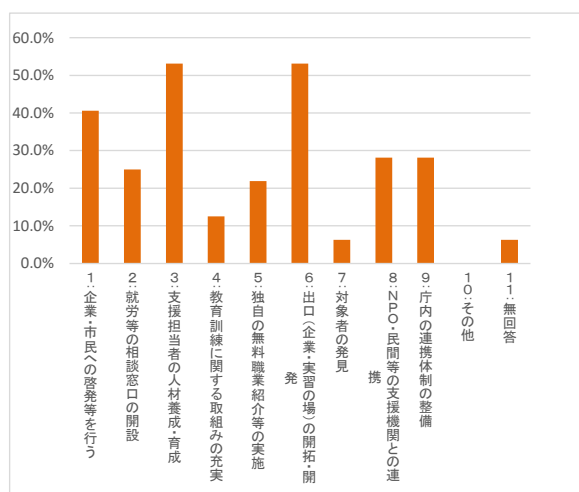
● 大体は理解できましたが、庁内や当課で今後どのような役割分担や連携が必要になるのかはわかりませんでした。

● 半分程度理解できた。情報収集をして理解を深めたいと思います。
● 様々な関係団体とのネットワーク構築がうまくなされないと動いていかない。
● 住みやすい弘前へつなげる取り組みを目指して
● なんとなく
● 早急に実現してもらいたい。
● 就労人口≒納税人口であると思うので、収納課よっての気付きを就労支援へつなげられたらと思いました。

⑥多様な就労自立をすすめるために弘前市の役割として何が大切だと思われますか。(3つまで)

N = 32 (参加者2日間計49人)

1: 企業・市民への啓発等を行う	13	40.6%
2: 就労等の相談窓口の開設	8	25.0%
3: 支援担当者の人材養成・育成	17	53.1%
4: 教育訓練に関する取組みの充実	4	12.5%
5: 独自の無料職業紹介等の実施	7	21.9%
6: 出口(企業・実習の場)の開拓・開発	17	53.1%
7: 対象者の発見	2	6.3%
8: NPO・民間等の支援機関との連携	9	28.1%
9: 庁内の連携体制の整備	9	28.1%
10: その他	0	0.0%
11: 無回答	2	6.3%
合計	32	100.0%



●コメント

● 対象を掘り起こすことを重点的に。
● まず、どこに相談したらいいのかわからないのです。就労したこともなくいわゆるニート状態の場合、本当にハローワークでは無理です。市役所で働いているにもかかわらず子どもをどのように先に進ませたら良いのかわからなかったです。ボーダーなのでまさに、制度のはざまにおちいっておりました。新聞やネットやチラシで、見つけた情報で若者サポートステーションなどへ行かせてみたり…。多様な就労支援に結びつけることのできる相談窓口とその周知が必要だと思います。(現在は就労支援に結び付き大変ありがたく思っています)
● セミナーにNPOや民間の団体、企業の方が参加していない。
● 仕組みを作るだけではないと思います。相談しづらい人には心を開かないでしょうし…市のみで難しいと思う反面、市が真剣に取り組んで率先して動かないと変わっていかないとも思います。
● 企業ニーズの理解と企業の労働者理解の働きかけ。この2つに対応した就労支援と生活支援が共同して行う仕組みづくりが必要。
● 本年度は、りんごという弘前市の特産をメインプログラムに取り組む事となっているが、それ以外にも何種類かの産業・企業の選択ができ、弘前でもチャレンジできることも良いのかなと感じました。
● ワークシェアできる業務を求職者に提供し体験就労の機会を作り出す。モデルを示すことで企業にもトライアルする意識を喚起する。

- 就労支援はもちろん大事だがそれ以上に重要なのは定着支援だ。その為には企業の理解協力が欠かせない、企業の意識改革を。

【自由記述】

- ①「相談窓口」②「スキルの高い相談員」③「実習の場を提供し、雇用も視野に入れてくれる企業」がなければこの取り組みは成り立たない。①②③とくに③をどうやって増やしていけるかが課題だと思う。セミナーに参加し、弘前の就労支援の本格稼働の必要性を感じた。
- 就労準備支援センターや職業体験実習があると生活保護受給者の中の就労困難ケースにも対応しやすいと感じました。当市でも運用について検討をお願いしたいです。
- 障害者への理解については若年層のうちに理解する場が必要と思います。啓発活動事業として中学生を対象とした講義を開催する当市の取組に期待しています。
- 「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」事業とハローワークが連携する「生活保護受給者等就労自立促進事業」との関係について整理し、今後弘前市との係わりにおける、ハローワークの役割について検討するよい機会になりました。
- 自治体が母体となる認識で良いでしょうか。関連する外部団体と自治体の役割分担について、分析整理した方が良い。
- 地域の産業復興と経済力の向上と一緒に考えていった方が良い。
- 職場にも障害を持った方がいるが、受入体制も十分でなく、仕事に向かう本人の姿勢も疑問はある。働き始めて終わりではなく、実際にどう働いていくのか。周囲の人間関係構築も大事だと思いますが、フォロー体制が現実ない。
- 受入法人も相当な覚悟が必要であり、つなぐ側も自信を持ってつなげる人材を育てる真剣な覚悟がいると思います。立岡さんのお話はそういった意味で非常に参考になった。
- また、櫛部さんのお話の中で出た、退職まで支援するという考えも参考になりました。
- 障害者の就労支援を担う者として、「仙台・宮城の就労支援のカタチ」がとても参考になりました。企業の開拓から就労訓練の内容等、担当者一人一人が意欲的に動く事で対象者の希望をかなえていくという姿勢は、見習わなければいけない部分と思いました。
- 就労支援を行うにあたり、業務体験や作業等を通じて少しずつ自信をつけ回復していくプロセスが効果的だと分かったので、今後の業務に生かしていきたいと思います。
- 社会資源の活用、地域の特性、ニーズに着目することで「自分ならできる」仕事を見つけていけるのでは。その段階に至るまでに安定した状況、生活が確保できる支援を整えておくことが重要。生活力をつける支援。
- ひろさきワーク・チャレンジプログラムを構築するにあたっては、地域特性を考慮し、最初は官主導でスタートし徐々に民間との連携を進めるべきである。その為の市内体制を早急に整備すべきである。
- 立岡氏の話であったような、庁内に就労支援員がいる体制があれば、対象者の発見からどこかに投げてしまうのではなく、統括的に対応できるので非常に素晴らしいと感じました。対象者と職員と就労支援などの第三者を折衝に組み込むことで解決できることは数多くあると思いました。

ひろさきワーク・チャレンジプログラム研究・研修会 第2クール
障がい者が現場を変える 2月19日(金)

■研修会概要

テーマ：障がい者が現場を変える

目的：農業分野を中心に障がい者雇用等の実践から学ぶ。

障がい者への配慮が多様な労働者を受け入れる現場づくりにつながる可能性を知る

対象：自治体関係者ならびに就労支援に携わる方、企業・社会福祉法人等の人事担当者

参加者：37名（市役所17名、関係機関・企業等20名）

会場：弘前商工会議所 301室（弘前市上鞆師町18-1）

次第

10:00～

説明：ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

10:15～

報告：農業分野における障がい者就労の場の拡大に向けて

～障がい者就労の可能性と推進方向～

NPO法人就労継続支援A型事業所協議会 理事長 萩原 義文 氏

11:10～

事例紹介：りんご農家における農福連携事例

～農家の高齢化・担い手不足を補う障がい者マンパワー～

社会福祉法人七峰会 就労サポートひろさき

サービス管理責任者 小山内 猛 氏

12:00～ 休憩

13:00～

講演：配慮すべき人とともに働くヒント ～少しの配慮が現場を変える～

(一社) Me2 就労支援センターアストラクト 理事 三宅 嘉美 氏

14:00～ 意見交換

15:00 終了

■研修会 各報告等 要旨

①ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的 【省略】

②農業分野における障がい者就労の場の拡大に向けて

○農業と障がい者を大切にす文化は古来の日本にあった？

- ・日本は農業を大切にしてきた稲穂の国だった。その名残が天皇が田植をし、皇后が養蚕をするなどの儀式であり、国家元首で農業をしているは日本ぐらい。自然と向き合いながら農業を稼業としてきた国が日本。いま農業は衰退しているが、防災やコミュニティ維持など農業の多様な価値やすばらしさを見直す時期が来ている。

- ・日本は障がい者を神として崇める文化もあった。七福神の恵比寿さんは足がなく、八咫鳥は3本足。現在でいえば障がい者。いまの日本では、国民の義務に「勤労」と「納税」が課され、「職業選択の自由」も認められているが、障がい者にこの3つは保障されているのだろうか？言い換えれば「働かない」という選択肢を用意しているのでは？という疑問がある。雇用だけでなく幅広い概念で障がい者には「働く」「自立」といった選択肢を用意し、少しでも努力できる環境を用意すべき。
- ・農業は家業として綿々と続いたこともあり、労働制度がほとんど入っておらず、収入面では頼りないものだった。労働という視点から農業を見直し、福祉制度を活用しながら、障がい者の働く場としての農業の可能性を探してきた。なお、中四国の農家の平均収入は1町分の面積で実質年間6万円。一方で福祉は国が50%、都道府県と市町村が各25%。労働関係は国が100%という財源。荒っぽいのが、地域の農業と国が拠出する福祉・労働の財源を融合したところに、地方創生の道はある。

○先駆的な取り組みが「金融ではインサイダー取引。福祉ではモデル事業」

- ・国の制度の流れを先読みした事業を福祉ではモデル事業というが、金融ではインサイダー取引と呼ばれる。逆に言えば、福祉の世界は「早いもの勝ち」でやらない手はない。弘前市と泉佐野市が地方創生として連携したのは、「早いもの勝ち」に該当する。
- ・農業と障がい者の融合の可能性だが、岡山では障がい者の就労継続A型事業所による農業が盛んで126のA型のうち30近くが農業に取り組んでいる。あくまで推計だが、農業とA型の融合で障がい者雇用500人が実現し、A型事業所のスタッフに占める高齢者の割合は35%で、約70人の働く場を生み出している。
- ・従来型の農業にそのまま障がい者をマッチングさせるのは困難。受け入れるためには、生産方法の見直しによる農業の工業化や付加価値の高い生産へのシフトチェンジなど工夫が必要。成功事例では、ヤギのチーズ生産。乳量は牛の10分の1でもチーズは10倍の価格で取引され、ニッチなマーケットで成功したものもある。ねぎの生産方法を見直して、ハウスで一定のサイズに生長させるなど業務の標準化で障がい者が働けるようにしたA型もある。

○「できない」のではなく「やったことがない」

- ・岡山ではA型が増えたことで、障がい者の選択肢が増えてきた。悪しきA型も指摘されるが、障がい者が選択し事業が競争する時代が来れば、自然と淘汰される。障がい者でもできるということが分かれば、人不足に悩む地方でA型が増えるのは当然の原理。
- ・障がい者と接してきて感じることは、障がい者が「できない」のではなく、周囲の人が「できないだろうとやらせない」結果が「できない」に見えているだけ。時間はかかるが、失敗も含めた経験と体験が障がい者を成長させる。これは就労面だけに限らず、生活面でも一緒。周囲がやってみようと温かく見守り、ストレングスを見つけていけば、障がい者も変わる。

- ・これからの障がい者問題は「精神」が中心になるだろう。IT技術の進展や過当競争のなか疲弊し心を病むリスクは高くなっている。こうした中で収入だけではなく、ひととして豊かな暮らしが実現できる地方の魅力は高まっている。自分たちのまちの魅力を過小評価し、どうせダメだとあきらめるのではなく、やってみようの精神で地方も新たなことにどんどんチャレンジしてほしい。なお、厚生労働省は来年度、農福連携事業に1.1億円15か所の予算を計上した。



【質疑応答】

○B型でなく、なぜA型を積極的に活用するのですか？

- ・2つの理由がある。1つ目は障がい者の収入が全然違う。岡山ではA型は10万円、B型は1万円。仕事は障がい者の可能性をひろげるものなので、仕事があるならA型活用から検討し、次にB型というスタンス。2つ目は労働・雇用保険財源の活用。賛否はあるが、A型であれば雇用調整金や特定求職者雇用開発助成金が活用できる。

③りんご農家における農福連携事例

～農家の高齢化・担い手不足を補う障がい者マンパワー～

○昔から農福連携していた弘前

- ・就労サポートひろさきでは、年間10人ほどが一般企業に就職している。業種は清掃やスーパーのバックヤードが中心だが、農業との連携は木箱づくりや菜園での野菜生産・販売など職業訓練として、昔から実施していた。就労というよりも日中活動の場という側面が強いが、地域住民の方からりんご畑の作業を受託したこともあった。農福連携という言葉が出る前から、「マンパワー」として、障がい者が自然な形で農業を手伝ってきたのが弘前市。
- ・りんご作業は剪定や選果など専門性が高く、人手も必要な農業分野であることは間違いないが、すべての作業で専門性が求められるわけではない。そこで分業化と業務の切り出しにチャレンジし、剪定した枝拾いやりんご箱の運搬など、高齢化した農家にとってはきつい仕事を障がい者が担うことができた。

○受け入れの相乗効果

- ・受け入れた農家では徐々に障がい者への配慮や理解が得られ、仕事として「できること」が認知されると、他の高齢農家からも依頼が増えた。また、りんご畑の作業に従

事する障がい者の充実感が他の利用者にも好影響を与え、りんご作業を希望する利用者が増える波及効果を生んだ。りんご農家の困りごとと障がい者の就労・訓練のニーズがうまくつながっているように感じる。

- ・利用者をりんご農家に送り出すときは業務内容に合わせ、手先は器用ではないが体力はある方など適性を見極めている。多くのケースで初めは支援者も同行するが、徐々に受け入れ農家が作業を工夫してくれたり、指示を工夫してくれたり、徐々に支援者の同行は不要になる。
- ・イーエム総合ネットとの農福連携事業でも、作業参加10名のうち5名の知的障がい者の雇用につながっている。イーエム総合ネットでは、選果工場やハウスの作業で年間を通した業務もある。また、経験あるスタッフの障がい者理解も高く、適性に合った業務を提供していただけるなど、支援員の同行は不要で、現場作業員の指示のみで仕事として成立している。ただ、実習の依頼時には個人調書などを用意し、参加者の特性の共有に心がけている。



○知ってもらうことが第一歩

- ・障がい者がマンパワーになり、りんご農家を応援できる人材になりうることは、これまでの経験で確信している。ただ、そのためには障がい者ができることを農家の皆さんに「知ってもらうこと」が欠かせない。個人経営が多く、それぞれの生産方法はあるものの、障がい者にもできる仕事があり、生産方法を少し工夫すれば、障がい者が担い手不足を補うマンパワーとして活躍できる可能性を知ってほしい。

【質疑応答】

○りんご農家などでの実習受け入れの工賃は？

- ・工賃の目安をはっきりと決めているわけではないが、訓練手当として1日1000円程度をいただくことが多い。

④配慮すべき人とともに働くヒント ～少しの配慮が現場を変える～

○この10年は知的障がい。次の10年は発達障がい。

- ・1998年に知的障がい者が法定雇用率へ換算された。それ以降は知的障がい者を中心に就労支援が展開されたといえる。いまでは、知的障がい者への企業の理解もすすみ、東京などでは知的障がい者の争奪戦になっているという噂も聞く。一方で、精神

障がい者は2006年にみなし雇用率、2018年に雇用義務化が予定されており、これからは精神障がい者・発達障がい者の就労支援が中心になってくるだろう。最近の就職件数も精神障がい者が三障がいの中でトップとなりそれを裏付けている。

- ・発達障がい者手帳はなく、多くの発達障がい者は精神障がい者手帳を取得している。精神の就職件数の中には発達の割合も多いと予想される。発達障がいの特徴は、発達の「遅れ」ではなく「偏り」があること。ただ、急に増えたわけではなく、支えきれない社会になり、2004年に発達障がい者支援法を作ったということだと思う。
- ・「偏り」なので能力や認知の偏りなどの特性を理解し、周囲の環境や指示の出し方を配慮することで活躍できる領域は広がる。偏りで理解されにくいのは「認知」の面。さまざまな情報をインプットし、行動としてアウトプットするまでのプロセス＝認知であり、その特性が理解されていなかった場合に「誤解されやすい」「トラブルになりやすい」「孤立しやすい」「自責、もしくは他責になりやすい」という結果にもつながる。働くうえで大切なことは、発達障がいによる特性を本人も受容し、周囲も配慮あるわかりやすいコミュニケーションを心がけること。

○支援者にとってジョブマッチングで大切なことは「双方のアセスメント」

- ・支援者は企業と障がい者の双方をアセスメント（理解したうえで整理・評価すること）。とちらか一方だけでは不十分であり、双方の「できそうなこと」「できそうな環境」を調整したうえで「必要な支援」を明確にすることが大切。アセスメントはあやふやにするのではなく、整理する情報などはリスト化していくことが望ましい。
- ・障がい者へのアセスメントの過程では、職場に近い環境のもとで「できること」「できないこと」を把握することが効果的。少し環境が変わるだけで、急に作業効率が落ちるケースも少なくない。
- ・職場へのアセスメントの過程では、支援者が実際に職場を体験し業務理解を深めたり、業務を分解・再構成し、指示書作成など作業環境にも提案するような手法が有効【各スライド参照】。その際には物的環境だけではなく、人的支援にも注目が必要。働き続けるためには、職場内の人材がキーになる。
- ・ただ、実際に受け入れてみるとうまくいかないことも多々あり、アセスメントが一定完了した段階で、雇用前に職場体験を実施し、そこで発見された課題を調整していく姿勢も欠かせない。



○退職理由は仕事面だけでない

- ・就職後半年以内での退職は、仕事面のジョブマッチングに改善点があったケースが多い。半年を超えた退職は、仕事以外のトラブルで退職することもある。例えば、仕事は申し分ないのに、お客さんが持ってきたお土産をひとりで全部食べてしまい、注意されて会社に行きづらくなったケースなど。そうした社内の常識とされる部分もルール化したり、何かあった時に相談できる送り出し機関を用意していくこと働き続けるには大切。企業がすべてできるわけでもなく、支援者がすべてできるわけでもなく、ゆるやかな連携体制を保つことは重要。

⑤意見交換

○企業の中にも隠れ障がい者？

- ・最近の傾向として、企業から従業員に関する相談も増えてきた。「物覚えが悪い職員がいるが、もしかして障がい者ではないか。」という相談であったり、発達障がい起因しそうな内容が多い。障がいの自己受容や家族の受容に配慮したうえで、企業が不得手な手帳取得や年金申請などの手続きのニーズは増えていると感じている。
- ・ただし、相談を受けたとしても企業の理解が少なければ、状況を改善できないのは障がい者の新規雇用と同様。

○障がい者が働くことへの企業理解の進め方

- ・企業は無理解なのではなく、知らないことで「不安」になっているという捉え方が大切。知ってもらうためにはいきなり雇用ではなく、支援者が同行する体験実習から初めて実際に見てもらおうことが1つの方法。
- ・一方で障がい者を雇いたいと相談する企業＝障がい理解が高い企業とは一様に言えない。法定雇用率の問題があり「雇わなければならない」という観点で障がい者を雇っているだけの企業もある。ただ、雇うだけではなく、障がい者の能力を活かせる環境も用意してもらえるように支援者が働きかけることが大切。

○悪しきA型問題

- ・大阪はA型が急増している。9割が株式会社で200事業所を超えた。中には最低賃金減額特例許可申請書を提出し、雇用のA型でありながら最低賃金を支払っていないケースもあると聞く。
- ・労働と福祉の相乗りの領域であるA型は助成金活用などをしやすいため、今後も増えていくだろうが、悪しきA型問題に対処するには、A型の認可権を持つ市町村が現場に足を運び、悪質な事業所を指導することも必要になるだろう。書類の体裁が整ってさえいれば認可をする今の仕組みを市町村の現場から変えていければ。特に障がい者が従事でき、賃金を支払える仕事を用意されているかはしっかりと判断すべき。
- ・ただ、楽観している部分もある。A型が増えれば増えるほど、障がい者が仕事を選べる時代になる。A型も生存競争のなかで利用者確保に向けて、情報公開や職場見学会

を実施するだろうし、東京都で進めている第三者評価制度なども広がり、自然と淘汰されるはず。

○障がい者本人の選択権

- ・悪しきA型問題もそうだが、本人の選択権を保障することは大切。そのために全国就労継続支援A型事業所協議会では3か月に1回は、本人によるアンケートを推奨している。家族ではなく、本人の意思を引き出し、確認することが大切。
- ・選択する意思を持つためには、いろいろな体験が不可欠。訓練の中ではそうしたことに注意しながら選択肢がもてるようなメニューを用意するのが望ましい。
- ・ただ「やりたいこと＝夢」と「できること＝仕事」が大きくかい離しているケースもある。頭ごなしに否定するのではないが、「やりたいこと」が本当にできるのか理解できる工夫が必要。例えば、声優になりたい若者がいたら「無理」と決めつけるのではなく、実際に声優に会って、現実を知ってもらい、本人に判断してもらうことなどが大切。

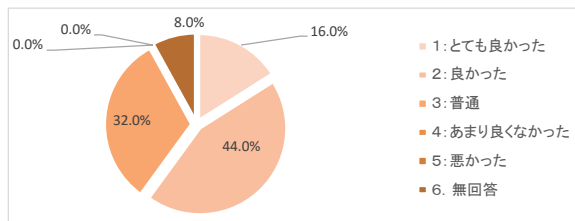


■参加者アンケート結果

①「ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的」

N = 25 (参加者37人)

1:とても良かった	4	16.0%
2:良かった	11	44.0%
3:普通	8	32.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6:無回答	2	8.0%
合計	25	100.0%



●コメント

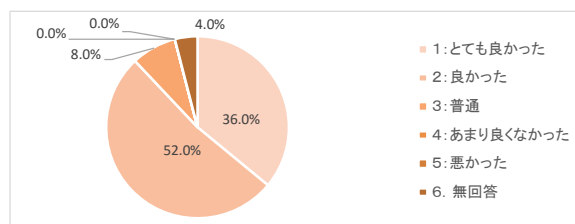
● 雇用側と就労者とのマッチング窓口を早めに。雇用側からのアクセスがしやすい支援等の資料もあれば良かったかな？
● 弘前市の産業の状態が明確になったことが良かった。県外の就労支援について情報交換等で勉強したいと思った。
● 泉佐野市から来た人が、生活基盤を築けるほどの収入を得られるのか疑問です。今はりんごの売上が伸びているみたいですが、先行は不透明ですし。
● 2度目となるといい
● 市の人口の推移と伴う問題点、その解決に向けた「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」であることが分かり易かった。
● 弘前の労働人口を増やすことと、就労困難への支援という二つの目的は両者にとってウィンウィンだと思う。
● 参加される方、受け入れる方、相手（相互理解）の協力のもと長期間取り組んで欲しいと思う。
● 弘前市の活性化、障がい者の雇用拡大に関する取り組みについて初めて耳にし、是非とも成功させていただきたいと思います。
● 自治体同士が連携し活動、活躍の場が広がる事を期待します。
● 高卒3年以内の離職者の割合の上昇がとても気になりました。2009年までは減少傾向だったのが、急激に変化した要因等もお聞きしたいです。
● 前に聞いた。
● 農就人口の推移については確かに衝撃的であると感じた。
● 九州の方で外国人の方を1年～3年とかで農業スキルを教える施設があるという。弘前までの研修生受け入れ期間が短い気がする。週単位でなくせめて月単位はできないか。
● 参加させて頂き他県の取り組みを学ぶ良い機会を得られたと思います。今後、ますます弘前での障がい者支援が充実した物になるよう期待します。

②報告：農業分野における障がい者就労の場の拡大に向けて

～障がい者就労の可能性と推進方向～

N = 25 (参加者37人)

1:とても良かった	9	36.0%
2:良かった	13	52.0%
3:普通	2	8.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6:無回答	1	4.0%
合計	25	100.0%



●コメント

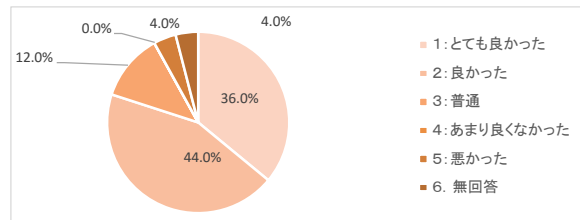
●	とてもわかりやすかった。障がい者の方は関わる人々で出来る事や、可能性がより広がることを新ためて感じ、日々の関わる中で自分の役割を再確認できた。今後たくさんの方が地域参加できるように、精一杯取り組んでいきたいと思った。
●	A型を多様に活用している事例が有りためになった。
●	分かりやすい内容と興味深い内容で非常に楽しく聞く事ができた。日本の根本に“農”があり深い関わりがあること、障がい者ともつながりがあるとの話は納得できました。
●	多くの企業が障がい者を支援している岡山県の姿勢に関心した。市だけでなく県として取り組む方向性は非常に良いと思う。
●	視点や考え方がとても参考になりました。
●	何が出来るのか？何をやらいいのか？不明な方が多いと思われませんが、環境を変化させていく事が出来ればと思う。
●	定説を変えるという言葉が印象に残りました。農業を工業化して分業する事によってマッチングできる方が増え、好循環が生まれる事を活用していきたい。
●	「金融ならインサイダーであるが福祉ならモデル事業になる」との言葉が印象的でした。何事においても先駆するのは困難であり、リスクも伴うが、我々も一歩ずつでも前進させる事ができるよう努力したい。
●	障がい者と宗教観を合わせて話するのは、アイスブレイクだとしてもよくないと感じました。一個人としては嫌悪感をもちました。単純作業が多いと予想される農業についての連携の可能性を大いに感じました。
●	障害のある方の立場になって、考えていることに感心した。A型のこだわりが良い。障害のある方の成長を想っているのが良い。

③事例紹介：りんご農家における農福連携事例

～農家の高齢化・担い手不足を補う障がい者マンパワー～

N = 25 (参加者37人)

1:とても良かった	9	36.0%
2:良かった	11	44.0%
3:普通	3	12.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	1	4.0%
6. 無回答	1	4.0%
合計	25	100.0%



●コメント

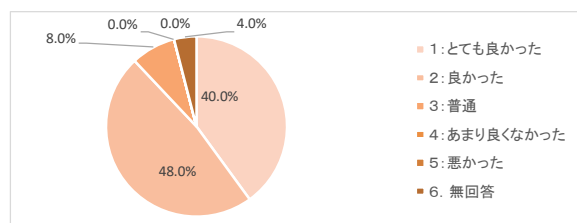
●	地域にあった取り組みを自然な形で行っておられて、農家の方々の信頼もあついと感じた。同じ地域にあるのでご協力を頂きながら、自分の法人にも取り入れていきたいと思った。
●	実際の事例を学べて参考になった。
●	つなぐ組織があれば障がい者もマンパワーになることが理解できた
●	他企業との連携についても内容が及んでいて参考となる部分が多かったので良かった。
●	りんご農家が後継不足であることは知っていた。それを補う人材をこのような形で就労させることは大事である。徐々にでも規模が大きくなっていけばいいと思う。
●	同じようにりんご作業を支援していますが、提供している作業内容が類似していたので、自分たちの支援に自信を持つことができました。
●	人は人だが、今の世の中で生活していく事が何かしらの楽しみにつながると思う。お互

いに足りないところを補おうとして行ければ、可能性は更に広がっていくと思う。
● りんご農家への実習として帯同することがあります。周りの農家の方からも依頼があり、その原因は高齢化なので、今後もニーズは増すと思います。
● 当施設において就労B型は現在休止中であるが、近隣住民からの依頼により、りんご畑への作業実習は行っている。各々の障害特性を先方に伝え相互が良い関係性を築けるよう頑張りたい。
● 弘前に実際に農福連携している事例があることを知り、とても興味深かったです。イーエム総合ネット弘前さんでの離職された方の理由の掘り下げや、今現在働いているかたの生の声を聞いてみたかったです。

④講演：配慮すべき人とともに働くヒント ～少しの配慮が現場を変える～

N = 25 (参加者37人)

1:とても良かった	10	40.0%
2:良かった	12	48.0%
3:普通	2	8.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	1	4.0%
合計	25	100.0%



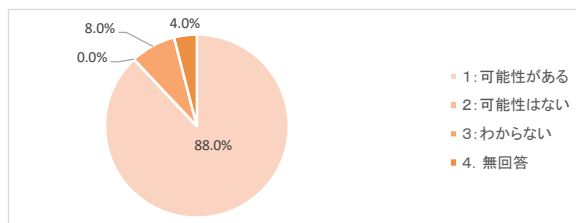
●コメント

● アセスメントの重要性が改めてわかり、当法人でも力を入れていきたいと思った。最近、手帳を持っていない発達障がい者の方が増えていて、サービス利用へつなげるきっかけのアドバイスを頂けた。
● ジョブマッチングでの事務分析、職務の再構成、就労支援のできる人材を育成していくことが広がりを生むポイントと思います。
● 障がい者雇用の具体的な事例を聞く事ができた。発達障がい者の例だったので今まであまり接触したことがなかったので興味深かった。本人も受入事業所でも対応していくことが必要だと思った。また発達障害以外の障害にも応用していくことができると思った。
● 仕事の支援へのヒントとなるのが具体的に細かく話されていて参考になりました。発達障害の方への配慮部分が分かりやすいと思った。
● 障がい者には上からただ仕事を与えるような形はだめなのだとわかった。
● わかりやすかったです。誰にでもわかりやすい環境を目指していきたいと改めて感じました。
● 現場を見直す事からもたらされる変化はとても大切だと思う。
● 就労までの流れが細かく説明され分かり易かった。構造化された適応訓練のツールが参考になりました。
● 我々も常に考えている環境調整や構造化の方法等をより知ることができた。
● 実際にスタッフが障がい者の方が働く現場を体験しているのが素晴らしいと感じました。写真がとてもわかりやすく具体的イメージが付きやすかったです。
● ノウハウが確立されており、参考になった。

⑤農業分野における障がい者など多様な人材が活用できる可能性についてどうお考えですか？

N = 25 (参加者37人)

1:可能性がある	22	88.0%
2:可能性はない	0	0.0%
3:わからない	2	8.0%
4. 無回答	1	4.0%
合計	25	100.0%



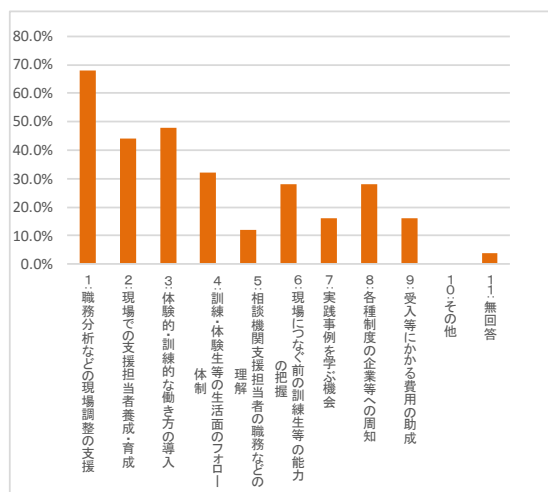
●コメント

- 今日の講師の方々のお話の共通していたその人のできることや、地域での事例があることや基本を保ちながら新しい取り組みをしていく事等をお聞きしたから。
- 支援者側の配慮、対応方法の確立、相談体制等によって高い可能性がある。
- むしろ障がい者には農業関係の就労が向いていると考える。一般的な事務関係や重い肉体労働などよりストレスが少なく、屋外自然の中で伸び伸びと就労できるような気がする。
- 視点を変えることで、可能性が広まることを改めて考えることができました。
- 短調な同じ事の繰り返しと思うと続けたくないと思うだろうが、実は植物、野菜、なんでも日々成長しているのでそこに関心を持たれると意欲も湧いてくるのでは？
- 我々にもあるように障害を抱える利用者にも「向き・不向き」はあると思うが、支援者が詳細なアセスメントをとり雇用主に伝える事で調整し行いう事ができれば可能性はより広がると思う。
- 自主性を生かしてやっていければ良い。

⑥多様な人材が働ける「現場づくり」に必要なことは何だと思えますか。(3つまで)

N = 25 (参加者37人)

1:職務分析などの現場調整の支援	17	68.0%
2:現場での支援担当者養成・育成	11	44.0%
3:体験的・訓練的な働き方の導入	12	48.0%
4:訓練・体験生等の生活面のフォロー体制	8	32.0%
5:相談機関支援担当者の職務などの理解	3	12.0%
6:現場につなぐ前の訓練生等の能力の把握	7	28.0%
7:実践事例を学ぶ機会	4	16.0%
8:各種制度の企業等への周知	7	28.0%
9:受入等にかかる費用の助成	4	16.0%
10:その他	0	0.0%
11:無回答	1	4.0%
合計	25	100.0%
回答総数	73	292.0%



●コメント

- 農家と企業実践事例の学ぶというよりは、広報が必要だと思いました。
- 障がい者、受入側ともに初めての取組は、前例があっても不安があるだろう。それらを補う、事前調整、練習（訓練・体験）、相談体制が必要と思われる。

● 相互理解（コミュニケーション・経験）、関係性を高め信頼していく事が望まれる。
● 障害のある方が抱える問題をとらえ、理解し、現場とコーディネートできる人材が必要。
● 支援担当者の教育が大変ではないか。職種が増えるほど覚えておかなければならないことが増える。
● わかりやすい考え方（作業指示書・環境の工夫などなど）障害のある・なしに関わらず、共通する目安・憶測で率先して先読みして、場面に合わせて柔軟に対応するところがないのはこちら側の工夫・教え方にも問題があるかと思った。
● 視覚でわかる指示書はすごい良いなあと思いました。私どもも行ってみたいです。

【自由記述】

● 発達障害（精神・知的障害）のある方への支援方法について参考にさせて頂きたいと思えます。視覚に訴える、順序、準備、環境整備といった部分は取り入れていければ良いかと思えます。
● さまざまな面から複合的な視野が必要となることが大事だと再認識できた。
● いつも「すきま」「ボーダーライン」の悩みを抱えている方々は後回しにされている印象を受ける。しかし、3年、5年閉じこもった時間は戻す事が難しいと思われる。現在進行形での相談が出来ればと切実に思う。
● 選択肢の幅を広げる方法、構造化、先方との調整法などにおける自身の意識改革が最重要課題です。
● 全てのコマがとても参考になった。我々もまだまだ「農福連携」とまではいかないものの、にんにく農家や近隣のりんご畑に実習に行っている。個々の利用者さんの可能性を見出すことができるよう努力したい。
● 就労後のフォローアップが非常に重要だと感じました
● 障害のある方の納税方法や相談について配慮のある対応が必要であるとより感じました
● 障がい者の雇用という点でのお話でしたが、障がい者の起業についても一種の就労だと思うので、株式会社仙拓さんのような事例が聞いてみたいです。
● 職場の業務の細分化し、できることと担える役割を増やす取り組みは重要を感じる。
● 作業（職務）の細分化と作業のマニュアル化。上記を行う事によって、農福連携を目指したい。それによって障害を持っている方の収入が少しでも多くなれるように努力したいと思います。障害を持った方、一人一人の“取扱説明書”を作成することはすごく良いと思った。実際に作成に取り組んでみたいと前向きに考えております。また農福連携に関わる点では、冬期間の収益が見える“ハウス”も念願に入れて動いております。
● 発達障害（精神・知的障害）のある方への支援方法について参考にさせて頂きたいと思えます。視覚に訴える、順序、準備、環境整備といった部分は取り入れていければ良いかと思えます。
● さまざまな面から複合的な視野が必要となることが大事だと再認識できた。

ひろさきワーク・チャレンジプログラム研究・研修会 第3クール
企業の潜在力が活かされる仕組みづくり 3月7日(木)

■研修会概要

テーマ：企業の潜在力が活かされる仕組みづくり

目的：労働現場＝企業等が就職困難者への就労支援を始める仕組みづくりを学ぶ
多様な人材活用が、新たな企業力となる可能性を知る

対象：自治体関係者ならびに就労支援に携わる方、企業・社会福祉法人等の人事担当者

定員：70名

参加者：32名（市役所14名、関係機関18名）

会場：弘前商工会議所 大ホール（弘前市上鞆師町18-1）

内容

10:00～ 説明：ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

10:15～ 報告：札幌における障がい者の就労支援

～障がい者支援から生活困窮者支援へ～

NPO法人北海道社会的事業所支援機構 理事長 石澤 利巳 氏

11:10～ 報告：大阪における就職困難者への就労支援

～行政の福祉化から広がる働く場づくり～

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 理事長 富田 一幸 氏

12:00～ 休憩

13:00～ パネルディスカッション：多様な働く場づくりで行政にできること

パネラー：NPO法人北海道社会的事業所支援機構 理事長 石澤 利巳 氏

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 理事長 富田 一幸 氏

コーディネーター：A' ワーク創造館 就労支援室長 西岡 正次 氏

14:30～ 意見交換

15:00 終了

■研修会 各報告等 要旨

①ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的 【省略】

②札幌における障がい者の就労支援～障がい者支援から生活困窮者支援へ～

○福祉的就労・一般就労だけではない「もう一つの働く場づくり

- ・1987年に無職の友人と協働出資型の印刷事業を始めた。開業3年目に、脳性麻痺の方が働きたいとやってきて受け入れたことが、障がい者や生活困窮者などの働く場づくりに取り組むようになったきっかけ。
- ・当初は障がい者が「できると思っていること」は仕事として成立する水準ではなく、ワープロ操作の指導などが必要だった。時間は少しかかったが、徐々に月に1万、2

万円は稼げるようになり、いまのような制度もあまりない時代のことで、噂を聞いて他の障がい者も集まるようになった。

- ・作業所など障がい者制度の充実もあり、制度を活用しながら事業を進めた。ただ、障がい者を「労働市場では働けない人」から、制度で「福祉的就労という働かなくてもよい人」にしているだけではないかと疑問も感じるようになった。
- ・一般就労しても雇用調整で真っ先に解雇される障がい者や福祉的就労で工賃が1万円以下で働いている障がい者の姿を見るにつけ、どちらにも違和感があり、他の働き方を模索した。
- ・現在は「一般就労のような能力主義をとらない」。「福祉的就労のような支援者と被支援者の関係ではなく対等」という職場ルールを作っている。ただ、障がい種別による出来高の差が明白で、不平不満は出る。でも、障がいは本人の責任なのか？そんなことで議論を重ね、揺れ動きながら同じ方向に進んでゆくことが大切。

○札幌市の障がい者の就労を切り替えたい。札幌市独自の協働事業所制度へ

- ・札幌市の協働事業所制度を作ったのは、2006年の障がい者自立支援法がきっかけ。札幌市に働きかけながら、滋賀県の社会的企業支援事業を参考にして制度をつくった。自立支援法では「支援者と被支援者が固定化」し「障がい者ばかりの働く場」になっている。それを「利用料が不要」で“支援費”や“訓練等給付”ではない“補助制度”、「障がい者が半数以上は働く場」というコンセプトでつくった。すこし過激かもしれないが、就労継続A型の事業所は雇用型でありながら、利用料が徴収されていることはおかしいと利用料の不払い運動もした。
- ・もう1つの協働事業所のポイントは「雇用契約」にもこだわっていること。1週間に30時間以上の雇用契約を要件とすることで、社会保険の被保険者にもなり、障がい者も福祉を受ける側から、支える側に変わることができる。最低賃金の適用除外は当然反対だが、新しい制度をつくる時は他の団体等とも協調・調整することが必要で30%OFFまでは認めることにした。原則は最低賃金以上の雇用なので、協働事業所20か所の内半数は適用除外をしていない。
- ・「雇用」を実現するためには事業性が不可欠だが、事業を始める時は地域経済・マーケットを壊さないことを意識している。福祉的就労や協働事業所には補助金があるが、会社には補助金がなく不公平なので、レストランや食堂をやるにしても自然食品の店であったり、高齢単身者をターゲットにした居酒屋だったり、地域に同じような店がなく、地域に必要なものを作っている。

※要件等は別冊参考資料参照：「札幌市障がい者協働事業運営費補助要綱」

- ・協働事業所の札幌市の予算は12億5千万円。協働事業所制度を活用した取り組みとしては、市役所関連施設での元気カフェ（3か所）や販路としての元気ショップなどがある。元気ショップはJR札幌駅地下街と駅構内に店を構え、年商1億円。
- ・また、札幌市独自の取組としては、製造ではない役務系のしごとの営業部隊である

「元気ジョブ」がある。障がい者優先調達法ができる前の2009年からの取組で、障がい者作業所等で共同受注体制をとっている。当初は札幌市の公共調達にターゲットとしていたが、いまでは民間のスーパーなどからも受託し、取扱高は1億円になっているが、最初はやり方がバラバラで統一基準づくりには時間がかかった。スタッフの意識も土・日曜日が休みで9:00~18:00という感覚を変えることも大切だった。清掃やバックヤードなどのしごとは、土曜・日曜に仕事をすることもある。「しごと」という意識を持つことが大切。

○働くことが困難なメンバーは障がい者だけではない

- ・リーマンショック以降、ホームレスや若年無業者、刑余者など働くことが困難な人々が多いことに気付いた。障がい者だけではなく、そうした方々が働ける場を模索していた時に、イタリアの社会的協同組合（B型）の存在を知った。イタリアでは1990年代から精神病院の廃止に向けて動き始め、社会的協同組合という働く場をつくった。協同組合はA型・B型があり、A型は福祉サービスでB型は共に働く場。B型は障がい者のみならず、高齢・シングルマザー・若年者が30%働いていれば、優先的に2400万円程度の業務を公共から受注できる。「障がい者だけでない」「補助金ではなく仕事」で応援する発想が目から鱗だった。
- ・札幌市の平成26年の臨時福祉給付金の状況は約54万人、生活保護が7万5千人で市民の3人に1人が困窮者状態にあるか困窮リスクを抱えている（レジュメ裏面参照）。一方、札幌市は人口増ではあるものの、東京オリンピックによる労働力流出に伴う、人不足に悩んでいる。働くことが困難な市民も人材として活用できなければ、人材に起因する地場産業の崩壊が起こり、2020年のオリンピック後に札幌で仕事をしようと考えても、仕事そのものがないという状況が生まれる。
- ・そうした背景のなか、北海道でもイタリアのような取り組みができないかと、2015年に「北海道社会的事業所支援機構」を設立した。行政にも働きかけたが時間がかかったり、担当が3年ごとに変わったりするので、産学連携で先に組織をつくった。ネットワークによるワンストップ支援で、一般就労から一度は漏れた人達の受け皿を広げていこうとしている。最終的には、働き続けるには、仕事だけでなく、生活支援も必要なので、地域で社会資源の開発と住民で支え合える仕組みにつなげていきたい。



③大阪における就職困難者への就労支援～行政の福祉化から広がる働く場づくり～

○財政危機のなかで福祉・就労支援を考えた。行政発注業務＝入札を活用した就労支援

・大阪知的障がい者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）や行政の福祉化など、大阪での取り組みを紹介のポイントは、「①福祉の制度を使わずに福祉をする。」「②行政のお金を使わずに市民サービスをする。」「③企業が無理をしない。」「④市長視点で考えてみる」の4つ。

・1つ目に紹介するエル・チャレンジは「福祉の制度」ではない。大阪府は1999年に未曾有の財政危機に見舞われていた。そこでこれまで発注していたビル清掃の業務を「知的障がい者の就労訓練」に転用し、授産施設を建てずに就労支援に活用した。だから「施設なき授産」と呼んでいる。

・清掃業務＋就労訓練とはいえ、行政が発注するのは「価格が一番安いもの」という競争入札の原理がある。そこで随意契約に注目した。1号随契は少額取引、2号随契は政策目的、3号随契は福祉目的があるが、2号随契を活用した。安かろう悪かろうではなく、大阪府にとって「障がい者の就労支援・訓練に活用する」ことが政策目的であり、それを受託できる唯一無二性として、障がい者の就労支援を目的に中小企業等事業協同組合法に基づき設立された、日本で初めての社会福祉法人と株式会社等を構成員とする「共益団体のエル・チャレンジ」が受託できる団体に認められた。

※エル・チャレンジのスキームは別冊参考資料参照

・簡単に「行政の福祉化」を説明すると、福祉のお金を使わずにいまの行政活動を福祉目的で見直したら、どうなるか？ということを考えること。契約部局の職員も汗をかき、福祉部局以外の発注業務も見直すなど、副知事をトップとする庁内横断的なとりくみで、これは15年間続くプロジェクトとなっている。日本全国の公共調達規模は65兆円ともいわれ、全自治体が同様の取組を進めれば600万人の雇用市場が生まれる計算となる。

・エル・チャレンジの「施設なき授産」の実績は、現在60ヶ所で訓練が実施され、年間3億円の売上。15年間で1300人の訓練生が卒業し、600人が就職した。

○「企業が無理をしない」で進んで取り組めるような総合評価一般競争入札

・訓練生修了生の就職先の確保は「公共性（障がい者雇用・障がい者の定着率当）」を評価項目に組み込んだ総合評価入札制度が導入された効果が大きい。いま、総合評価一般競争入札に参加する企業は、障がい者雇用率が10%を超えるのが当たり前で、当該現場では5人に1人の割合で障がい者が働いている。

※総合評価一般競争入札制度の評価項目は別冊参考資料参照

・当然、入札制度の変更は企業の反対も予想される。そこで「自治体ビル管理契約研究会」を開催し、行政・議員・福祉・企業・研究者の利害関係者が同じテーブルで議論しながら、制度を検討したことが、入札制度改革には大きな役割を果たした。

・当初は反対もあった総合評価入札制度だが、いまは落札価格の下支え効果となり事業

者も安かろう悪かろうではない、安心して参入できるマーケットに変わりつつある。例えば、大阪市役所の清掃業務は1996年に1.5億円近くの落札価格だったが、ダンピングで7年後には2700万円まで急落していた。それが、総合評価入札制度導入後は3500万円弱で推移している。障がい者の就労支援や雇用率等を評価項目としたことで、障がい者も雇用され、過度のダンピングを心配することなく業者も応札し、行政発注部局も安心して発注できる価格が実現している。

- ・総合評価入札の導入時にいま働いている人の仕事を障がい者が奪うのではないかと危惧されていた。でも、ビルメン産業は年間10%が高齢等を理由に退職している。この10%に政策的意図を持たせている。
- ・企業も障がい者が働きやすい職場づくりに率先してとりくむようになり、就労支援室を設置する企業も出てきた。それだけでなく業界団体であるビルメンメンテナンス協会が「公益委員会」を設置し、エル・チャレンジと協会の合同セミナーを継続実施したり、就労支援スタッフ養成講座などを定期的に行っている。

○公園で寝ている人から働く人へ。指定管理者で現状予算の活用で市民サービスを充実

- ・指定管理者制度は公共施設などの全体の運営管理を民間団体等が行うこと。大阪府は府営公園に指定管理者制度を導入していて、そこに企業と非営利団体が構成員の「都市公園管理共同体」で応募し、現在は4つの公園を運営している。
- ・最初に指定管理者制度にチャレンジした2005年当時は公園のホームレス問題があった。青テントが並ぶ公園では子どもが安心して遊べない。とはいえ、安易に追い出すことが解決策でもない。そこで“公園で寝ている人から働く人へ”をコンセプトにホームレス支援団体と企業で共同体を結成し、指定管理者に選定された。公園というフィールドを活用して就労支援をおこなうことで、徐々に公園の青テントは少なくなった。
- ・また、それ以外の公園においても、生活保護受給者等の就労支援を行う「とらんぼりん事業」や公園利用者の利便性をあげるレンタルサイクル事業など市民サービスの拡充につなげている。この自転車はリサイクル自転車でホームレスの仕事づくりにもつながっている。

○「中間的就労」だけでなく「中間労働市場」を意識したい

- ・大阪での取り組みは「ビルメンメンテナンス」が中心だが、ビルメン業の特性に「就労支援」という新たな価値を付与できたことが効果的だった。
- ・もともとビルメンメンテナンスは高齢者が活躍する産業で、業務も分けやすく、不況時にも確実に人を必要とする雇用のある産業だったが、ここに「就労支援という社会益」を付与できた。雇用のある産業を就職困難者や障がい者なども働ける現場に変えていく視点はこれから重要になる。2013年に実施したビルメン労働者アンケートでは、7割の人が障がいと共に働いたことがある産業になった。他にそんな産業はあるだろうか。

- ・いまでも、政策入札研究フォーラムを開催し、政策的な意図を持った入札を活用しながらできることを追求している。準公共的な社会福祉法人などの公益法人にも同様の取組の可能性はある。ただの下請けではなく、落札業者も良きパートナーとして育てていくという発想が大切。
- ・ビルメン業は最低賃金産業とも揶揄されるほどの低賃金ではあるが、長く働いてもなかなか給料が上がらない。だから若年層も定着しないという課題を抱えている。大阪では就労支援の価値を認め、発注金額のうち労務単価の3%を福祉推進費として計上することで、就労支援を兼務するスタッフの給料も少しだが上がり、モチベーションにも役立っている。
- ・競争社会は否定できない。でも、価格だけでなく雇用で競う。すなわち「市場の福祉化」を拡大させて、中間的就労より広い「中間労働市場」をイメージできればありがたい。
- ・いま市長の立場で考えると、非課税の低所得者の増加、人口が減少する現状で生活困窮者自立支援法も施行された。何かをやるには財源も必要だし、優先順位も考えなくてはいけない。大変な状況だともいえる。でも、大阪府が行政の福祉化に取り組んだのは、未曾有の財政危機の中で障がい者の就労でみなが知恵を出し合ったのがきっかけ。いまをチャンスととらえ、ぜひ新しい政策にチャレンジしてほしい。



④パネルディスカッション・質疑応答：多様な働く場づくりで行政にできること。

○中高年ひきこもりへの就労支援の可能性。

- ・協働事業所を運営するNPOライフで働く150人は障がい者と健常者の割合がほぼ半々。3億円の売上があり、1億円が補助、2億円は補助に頼らず稼いでいる。こうした場でも中高年ひきこもりや退職後のひきこもり高齢者も受け入れていきたい。障がい者を減らすという意味ではなく、より社会や地域に近い働く場をつくり、市場の中で売れるものをつくり収入を得ていきたい。
- ・「ひきこもる前に何ができるか」が大切では。生活困窮者という言葉は福祉からみた呼び名だが、ビルメン産業では同じような状況に置かれた方でも働いている人もいる。これをネガティブ要因ではなく、多様な人材が働ける懐の広い産業と捉えて“福

社と労働の関所”にあると捉えると変わる。仕事でキャッチできている間に、定着率を高めたり、次のキャリアを育成したり、困難にあった時の対応力を身につけられるようにすることが大切。行政がこの部分でどのような支援できるか。賃金に応じた家賃補助制度や勤労者の居場所などがあってもいい。また、被保護世帯でひきこもっている場合などは、生活保護制度の正しい知識を伝え、半就労・半福祉の選択肢として提示することも大切。

○市の独自事業を実施するときの費用対効果は？

- ・役務系作業の共同受注である「元気ジョブ」は札幌市の単費で年間2400万円の委託を受けている。2009年の発足時から2年間は国が10/10を負担する緊急雇用対策基金を活用した。3年目に札幌市の負担が必要になった時には、400弱の障がい者事業所で働く4000人の障がい者1人当たりの費用対効果を示した。2年目は5000万円売上だったので、障がい者1人当たり12,500円のベースアップにつながっていることを示し、議会でも認めてもらった。

ただ、売上は1億円になったが、委託費は年々減少している。このままだと、営業の給料は減る一方なので、これまでは障がい者の事業所ができない仕事は断っていた状況を改善し、自主事業として受託し、生活困窮者等のしごとづくりにつなげられるアウトソーシングセンターとしての役割も持たせ、売上の一部を営業の給料に還元できないか提案している。



○予算を切り替える発想

- ・行政提案をするときに心がけているのは、行政のメリットを示すこと。大阪府では高齢者の見舞金を廃止し、地域の高齢者が働きながら余暇を過ごし社会貢献できるワーカーズコープ的な「いきがいワーカーズ」の立ち上げ支援事業への変更を提案したこともあった。潤沢な財源ではない時には予算を増やせではなく、予算を切り替える発想がチャンスを生む。これからの財政状況は厳しいという視点に立ち、先手を打つ必要がある。今のままでは福祉がどんどん膨らむ。行政機構・予算を刷新して、福祉に頼らなくても人間らしい生活が出来るような仕組みづくりに取り組みしないと手遅れになる可能性がある。ソーシャルワーカーなどの専門職や相談員を新たに配置するよりも、大阪府の福祉推進費のような発想で現場に付加価値を与えていく形での行政コストを意識した取り組みが大切。

○就労支援で企業の取組を深めるためには

- ・企業と支援機関共に互いの努力や現状を知ることが大切。企業は雇用問題に熱心で、人不足であれば外国人労働者の受入やあの手この手で労働力の確保に努めている。ただ、残念なことに、ニートや就職困難者、生活困窮者とはつながりにくく、即戦力を求める傾向にはある。一方で福祉や就労支援サイドも“困難者を雇って欲しい”という発想を変える必要がある。エル・チャレンジでは障がい者を雇ってほしいではなく、“ビルメンテナンスで1年の経験者”として推薦している。
- ・制度は活用するものという発想で、行政や就労支等のスタッフも取り組むべき。そして、企業などとの付き合いでは、担当を3年おきに変えるのではなく、窓口を一本化して長期の関係がつけられるようにするのが望ましい。行政も丸投げではなく委託先と共につくり上げていく姿勢が大切。
- ・大阪でのビルメン現場のように、りんご農家の現場が福祉の現場にもなりうるという発想で働きかけることが大切。雇ってくださいではなく、政策的な意図を持ち働きかけること。

○弘前のケースからアドバイスを

ケース1：所持金が少なく、日払いのしごとが必要だけど・・・

- ・行政の問題というよりは、企業の協力が不可欠。若年やホームレスの就労に熱心な企業では、本人が浪費しないように生活状況を見て、月給制ではあるが給与を仮払い処理し、日払い・週払い・月払いと徐々に変えているケースもある。企業の協力を引き出すためには、送り出し機関の支援者と企業担当でケース会議を行ったり、働き始めてからも関わりを持つことが非常に大事。それが企業のシステムとして位置づけば、働きやすい職場かつ多様な労働力を活用できる企業力にもなる。ただ、企業にも体制を組めるかなど事情があるので、協力できる範囲での歩み寄りを探すこと。

ケース2：生活保護と自動車保有の判断・・・

- ・被保護者の車の所持については判断が分かれるところ。働くうえで必要ならば問題はないが、無職で就職活動に必要な場合は判断がむづかしい。ただ、公共交通機関が十分でない場合などは、期間を定めて車の所持を認めたり、自立助長できるような生活保護の運用は検討すべき。また、生活困窮者制度事業の活用や生活資金貸出などを生活保護に至る前の事業は積極的に活用すべき。

ケース3：年金とシルバー人材センターの収入では暮らせない。でもハローワークでは不採用・・・

- ・10年後に厚生年金の平均は10万円を下回るといわれ、必要に応じて高齢になっても働ける社会づくりは大きな課題。高齢者の就労をシステム化できているわけではないが、札幌市発寒のリサイクルセンターではシルバー部隊が20人ほどいる。最高齢は78歳、平均72歳で、週半分や週1日など経済状況に応じた勤務体系でワークシェアが実現している。

ケース4：精神障害で日常生活に波がある場合の在宅ワークを探したいが・・・

- ・元ひきこもりの人にパソコンのしごとを依頼したが、ゲームをしてしまい仕事にならなかった。在宅ワークを準備することも大切だが、家を出て仕事に行き、現場で働くほうがモチベーションを高めることができるように感じている。在宅ではなく、昼夜間逆転しているのであれば夜間の仕事。長時間が無理なら短時間からはじめるなど、働ける場所を企業と協力してつくることを優先したい。



○総合評価入札制度などを導入する際の留意点 企業支援の発想を

- ・行政の福祉化は大阪府から始まり、大阪市や豊中市など20近くの府内市町村に広がった。ただ、制度の導入に際しては、役所などで「障がい者雇いたい」という企業の相談を受ける体制を整えたり、新しい企業も参加できるような研修会などを開催したり、エル・チャレンジや豊中市の職業紹介など企業が安心して人材を受け入れられるような企業支援も必要。弘前市でも子育てや健康づくり企業の認定制度はあるが、その都度企業支援のあり方を見直すことは大切。

○ワーク・チャレンジプログラムへの期待

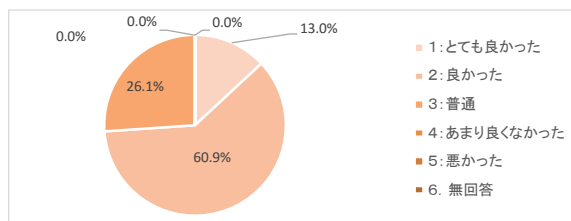
- ・景気回復だけでなく、有効求人倍率1.0を上回る裏にはハローワークの利用者減があることを理解すべき。静岡のハローワークでは高齢者の利用増につなげるため、市や社協との協力を模索し始めている。各種相談窓口で相談者の就労面も含むトータルな評価をして、プランを立てていくことが大切。安心した就労支援体制があれば、他市町村からも弘前市で体験させてみようと考え、交流人口増や移住増につながる。
- ・就労支援カレッジではりんご産業を中心に受け入れが進むだろうが、農業は通年雇用が成立しにくい現実がある。北海道の蘭越町では冬はスノーボードのインストラクターで夏は農業と言う、新しい兼業スタイルができつつあり、移住する若者が増えている。頭で考えるよりもやってみて、課題が出てきたときに対応しながら、小さな成功例をワーク・チャレンジプログラムでも作っていければいいのでは。
- ・福祉がうまく回るためには3つの要素がいる。「①本人の意思決定の尊重」「②ソーシャルワーカーなど専門家の育成」「③専門家を支える社会の仕組み」。①②③を福祉制度だけでやろうとすると、コストがかかりすぎる。これまでは福祉だけで対応できたかもしれないが、これからは多くの人が困難を抱える時代。制度による福祉ではなく、労働現場が持つ潜在能力を引き出す福祉など弘前市の仕組みを変えるきっかけになれば。

■参加者アンケート結果

①「ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的」

N = 23 (参加者32人)

1:とても良かった	3	13.0%
2:良かった	14	60.9%
3:普通	6	26.1%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6:無回答	0	0.0%
合計	23	100.0%



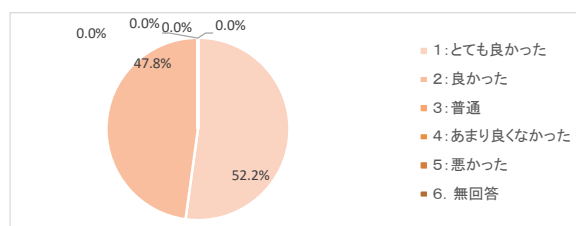
●コメント

- 弘前市の現状について詳しく知ることができませんでした。
- 弘前市の現状および課題がわかりやすく提示させ、その対策への方針がわかりやすかった。
- 人口減少が進む中で、働く人、担い手を確保するために就労支援のあり方を考える必要があるという、今の弘前を再確認できた。
- 3回目となると…
- 第3クールからの参加でしたので概要を知れて良かったです。
- 就労の枠は限られているものだと思うので、若者・障害者・女性・高齢者など様々な分野での就労について課題がある中で、どれか1つに特化すると他を圧迫してしまうし、全てをまんべんなくさせると中途半端なものになってしまう恐れもある難しい問題だと感じた。
- 弘前の現状と将来の課題が明確に知る事ができ有意義でした。これからどのように対策していくのか様々な視点から探っていく必要を強く感じた。

②報告：札幌における障がい者の就労支援 ～障がい者支援から生活困窮者支援へ～

N = 23 (参加者32人)

1:とても良かった	12	52.2%
2:良かった	11	47.8%
3:普通	0	0.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6:無回答	0	0.0%
合計	23	100.0%



●コメント

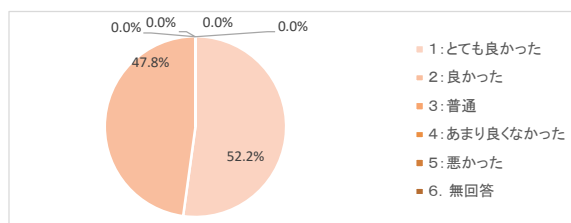
- 行政との連携協働型 地域にない価値（仕事）を生みだし担う場を作る。 同じ人間として、働く事の対価を平等にする。 尊厳を守る事が良い。 行政や企業との合意理解には多くの時間と対話が必要かも？
- 全国平均よりも札幌の生活困窮者が多かったというのは驚いた
- 実際に障害（精神）がある方の相談も多いです。これまでもB型やA型を見学させ就労につなげようとした方もいます。一人一人に合った仕事で選んで仕事ができる環境があると良いな～と思います。
- 行政とかなり揉めたと話していたので具体的にどのようなことで揉めたのかも参考に教えて欲しかったです。

● 地域の市場を壊さないという所には、普段障害者に対する支援という形からは見えづらい所であったため、この事に限らず広い視野で影響を考える必要があると感じた。
● 障害の程度によってもできること・できないことはもちろんあると思うが、「能力主義はとらない」という理念は今後対等に働いていくことを考えるうえでも重要なことだと思った。
● 地域に必要と思われる働く場の説明を受け、福祉の立場にあまえてはいけないと強く感じました。
● 理念に感動しました
● おおいに参考にしたいので、今後色々と連絡を取り合い、とりあえず弘前地区で立ち上げたい。
● 町にある産業や企業と競合しないようにというコンセプトはとても素晴らしいと感じた。写真の方がすごいイキイキとしていて楽しそうだったのが印象的でした。賃金は労働の対価であると考えられるので能力主義でない賃金というのは中々難しいのではないかと思った。労働力が低い＝障害が重いという形でみれば障害が重い方に多くの補助金を使うようなことができれば可能かも知れない。

③報告：大阪における就職困難者への就労支援～行政の福祉化から広がる働く場づくり～

N = 23 (参加者32人)

1:とても良かった	12	52.2%
2:良かった	11	47.8%
3:普通	0	0.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6:無回答	0	0.0%
合計	23	100.0%



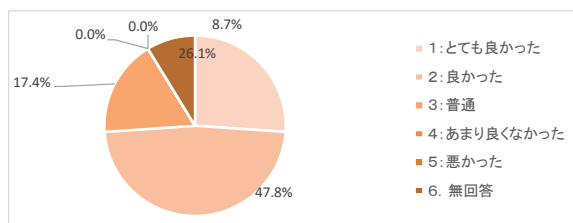
●コメント

● 行政に対する提案型 地域に頼らない 行政の金を使わない仕組み作り。民間の視点で使えるものを有効的に組み合わせ活用していけるところが良い。しかし弘前にはそんな人材がいるか？育てるか？
● 政や官に頼り過ぎないという姿勢は大事だと思った。
● 視点を福祉という分野だけでなく多方面から持つことにより、入札制度を変えたいという、とても聞き応えのある話でした。行政を福祉化させるという取り組み過程を知れて良かったです。
● 福祉行政だけでなく目標は変わらなくても手法、視点を変えることにより解決法を探るといのは興味深かった。
● 行政にも頼らず～、というような新たな視点からのお話が聞いて参考になった。具体的な取り組みも聞いてイメージが広がった。
● 行政の福祉化の考えはとてもすばらしいと思いました。またビルメン協会の就労支援スタッフ養成講座のようなものが弘前市でもあればいいなあと思いました。
● 発想が参考になります
● 就労困難者支援の為の法律部門をもう少し聞きたかった。
● 総合評価一般競争入札の制度はとても魅力があると思った。就労困難者は働きつづけることよりも、働き始めることができないことが大きなハードルとなっているという点が非常に参考になった。
● 人間的なかかわりを町で作っていく。10年後の弘前がこうなればおもしろいですね。

④パネルディスカッション：多様な働く場づくりで行政にできること

N = 23 (参加者32人)

1:とても良かった	6	26.1%
2:良かった	11	47.8%
3:普通	4	17.4%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	2	8.7%
合計	23	100.0%



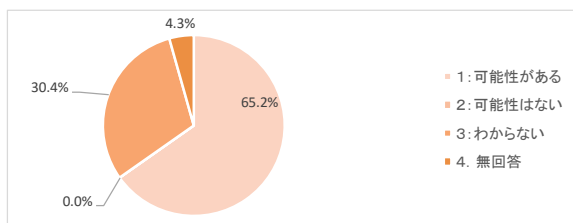
●コメント

- 「多様な働く場づくりで行政にできること」のテーマの内容が違った。行政はどこまで本気になれるのかが問われると思う。
- 石澤氏、富田氏、いずれも立場は違えど、生活困窮者を地域や社会に包摂していこうとされている信念が強いと感じた。既存の制度にとらわれず、多角的な視点を持つことの重要性を感じた。
- 日程の関係もあると思いますが、もう少し講師の方の発表を長くしていただいていた方が、パネルディスカッションが有意義になると思います。
- どうしても制度に縛られがちになる中で、その枠組みを第一とするのではなく、やはり本人により成立していくという事を忘れないようにする必要があったと思う。
- 様々な立場の人からの意見、考え方が聞けて、新たな発見もあり参考になった。
- 就労困難者への就労支援は確実に必要であることは前提としたうえで、労働市場という観点で考えると需要の弾力性は大きくないと考えられ、そこで就労支援を行うと、新卒者の就職や離職してすぐ就職できていた人の就労を圧迫してしまう可能性があると感じた。このような就職困難者への就労支援を行うことでのデメリットの話まで聞きたい。
- 身近なことからつながっていく必要があるなと思いました。

⑤企業等が就労支援に取り組む仕組みづくりについて、弘前市で実現する可能性について。

N = 23 (参加者32人)

1:可能性がある	15	65.2%
2:可能性はない	0	0.0%
3:わからない	7	30.4%
4. 無回答	1	4.3%
合計	23	100.0%



●コメント

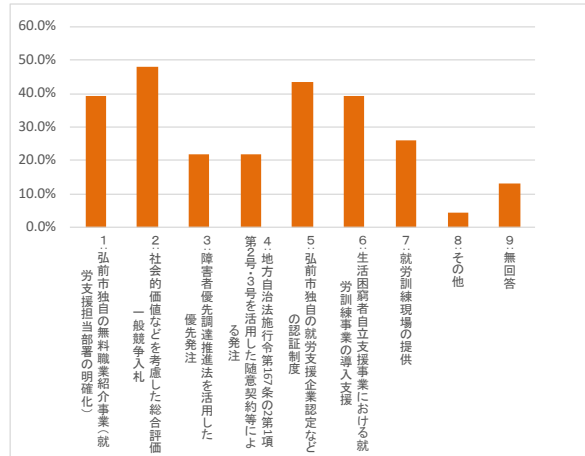
- 企業と行政にメリットが合致すること。将来のビジョンを共有できること。
- 期待したい
- パイが小さいので、仕組みづくりのためのコスト（費用・時間・労力）がメリットに見合わないのでは？ビルメンのようにある程度システム化できる事業が想像できない。りんご農家等の個人事業には、周知、指導が必要
- 弘前市の規模を考えると出来ないとは思わないですが、産業を考えると難しいと思います。今回の泉佐野市の就労支援カレッジに期待しています。
- 可能性はあると考えるが、例えば農業の後継者探し、というのであれば、ある程度の長期間、支援や途中で離脱者が出るリスクを考えないといけないと思う。
- 障害、男女共同参画等に関する支援企業があるので可能性は高いと思います。

- 企業側へのメリットを明確化すること、就労支援することでの地域的デメリットを見える化する必要はあると感じた。

⑥弘前市で実現できそうな取り組みや期待することはありますか？（3つまで）

N = 23（参加者32人）

1: 弘前市独自の無料職業紹介事業(就労支援担当部署の明確化)	9	39.1%
2: 社会的価値などを考慮した総合評価一般競争入札	11	47.8%
3: 障害者優先調達推進法を活用した優先発注	5	21.7%
4: 地方自治法施行令第167条の2第1項第2号・3号を活用した随意契約等による発注	5	21.7%
5: 弘前市独自の就労支援企業認定などの認証制度	10	43.5%
6: 生活困窮者自立支援事業における就労訓練事業の導入支援	9	39.1%
7: 就労訓練現場の提供	6	26.1%
8: その他	1	4.3%
9: 無回答	3	13.0%
合計	23	104.5%
回答総数	56	243.5%



●コメント

- できることは、全てやるのが良いと思う。しかし働く場を生み出していくことが大切と感じる（今ある募集枠にムリヤリおして組むのではなく）みんなが幸せになる方法が大事。社会性が大事と感じた。
- 当市で特に人手不足が心配されるりんご農家は個人事業主が多い 中間就労の仕組みづくりを浸透させるには、やはり専門のサポート団体が必要と思うが、市費を拠出して見合う効果があるかわからない。
- 生活困窮者の自立にむけた取り組みに期待しています。
- 他の施策において事例があるので取り組みやすいと思います。
- 総合評価一般競争入札はぜひ全体的に取り組むべきと感じた

【自由記述】

- 全て取り入れることができると思う。協力民間業者を見つけて、相互理解のもと進める体制を作るのが良いと思う。制度は行政内部で共有すればすぐにできる
- 競争原理が働く世の中の仕組みを理解しつつ、一般就労者と同じフィールドで生産活動を行おうとする考えはなかなか興味深かった。
- 相談支援員の仕事をしていますが、生活困難＝仕事をしていない…という方が多く、日払いや週払いの仕事を探してもなかなか見つからない事が現実です。一年間で一か所だけ日払いで働かせてもらえたところ（とうもろこし農家）はありましたが今後も課題です。
- インクルージョンさせるためのコストについて、自治体が直接（あるいは委託）で行うには、地域に一定の経済規模がないと、費用対効果が悪いのではないかと。弘前市で元氣ジョブは難しいのでは。当市を含む地域では、複数自治体が「中間就労を受け入れる企業」等を育てる仕組みづくりを広域に行う必要があるのではと思います。無責任ですが…
- 普段行政の立場で仕事しているため、民間の講師の方の話が聞けて大変参考になりました。縦割り行政によって弊害が出ないように、横のつながりを大事にしていきたいと思いました。

<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者の就労支援を担う者として、「仙台・宮城の就労支援のカタチ」がとても参考になりました。企業の開拓から就労訓練の内容等、担当者一人一人が意欲的に動く事で、対象者の希望をかなえていくという姿勢は、見習わなければいけない部分と思いました。
<ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援を行うにあたり、業務体験や作業等を通じて少しずつ自信をつけ回復していくプロセスが効果的だと分かったので、今後の業務に活かしていきたいと思います。
<ul style="list-style-type: none"> ● 社会資源の活用、地域の特性、ニーズに着目することで「自分ならできる」仕事を見つけていけるのでは。その段階に至るまでに安定した状況、生活が確保できる支援を整えておくことが重要。生活力をつける支援。
<ul style="list-style-type: none"> ● ひろさきワーク・チャレンジプログラムを構築するにあたっては、地域特性を考慮し、最初は官主導でスタートし徐々に民間との連携を進めるべきである。その為の市内体制を早急に整備すべきである。

ひろさきワーク・チャレンジプログラム研究・研修会 第4クール
キャリアを開く「働く場」づくり 3月7日(月)

■研修会概要

テーマ：キャリアを開く「働く場」づくり

目的：女性・若者を地域の戦力として伸ばす実践から学ぶ

人材不足が顕在化する飲食業や農業の「働く場」としての可能性を知る

対象：自治体関係者ならびに就労支援に携わる方、企業・社会福祉法人等の人事担当者

定員：50名

参加者：34名（市役所17名、関係機関17名）

会場：弘前商工会議所 301号室（弘前市上鞆師町18-1）

内容

10:00～ 報告：女性の「働く場」づくり ～多くの女性が「働ける場」とは～
情報の輪サービス（株） 代表取締役 佐々木 妙月 氏

11:00～ 事例紹介：弘前商工会議所青年部の新たな取り組み

～ひとり親を地域の戦力に～

弘前商工会議所青年部 直前会長 一戸 勝美 氏

11:30～ 質疑応答

12:00 終了

13:00～ 報告：若者の「働く場」づくり ～サポステ運営からしごとづくりへ～
NPO法人おおさか若者就労支援機構 理事 太田 光昭 氏

14:00～ 意見交換

15:00 終了

■研修会 各報告等 要旨

①女性の「働く場」づくり ～多くの女性が「働ける場」とは～

○自らの働きづらさから「時代に翻弄されない人財」を目指して

- ・1984年（昭和59年）に会社を設立し32年。起業のきっかけは27歳での転職活動。当時は女性のひとり暮らしが敬遠されたり、明らかなジェンダーが残っており、50社受けても不合格が続いた。そこで同じ苦しみを持つ女性のための会社、自分たちのやりたいことができる会社をつくろうと、大学時代の同級生3人で、とりあえず3年がんばろうと約束し、情報の輪サービス（株）を設立。
- ・会社設立2年後には、労働者派遣法や男女雇用機会均等法が施行され、バブル経済の追い風の中、女性を中心とした人材派遣や職業紹介の会社として事業は順調だったが、1991年にバブル経済の崩壊を迎え、業績は急転直下し倒産の危機を迎える。
- ・バブル経済崩壊で、真っ先に首を切られたのは、女性や派遣社員ばかりで社会の変わりようの変化を嘆いていたが、目の前には再就職を志す女性がたくさんいながら、社

会に責任を押し付けてよいのか自問自答していた。そこで一念発起し、2度目の創業のような「時代に翻弄されない人材育成」に取り組み始めた。

○「シングルマザー」がじわじわ増えてきた。女性の「働く場」をつくろう

- ・バブル崩壊後は空白の20年といわれるように、労働環境はどんどん悪化していった。その中でシングルマザーからの働きたいという相談がじわじわ増えてきた。でも、女性も男性のように働くことを求められ、シングルマザーや女性の働きやすさに考慮する企業はほとんどなかった。
- ・2000年女性が働ける場をつくろうと、女性のみで運営する飲食店「グリッツ」をビジネス街のど真ん中、本町駅界限につくった。ただ、オープンからは悪戦苦闘の日々で5年間赤字が続いた。女性ばかり10人でシェフからホールまで運営していたが、忙しすぎて2人がすぐに辞めた。また、初めての飲食店で夢を乗せすぎて、今から思えばオープン費用は明らかに、過剰投資だった。
- ・6年目を迎えたときに閉店も決意したが、現場スタッフと腹を割って話をし、1年間少しでも黒字が出れば、店を継続し2店舗目を出店しようと現場を信頼してみた。その結果、ほんの少しだが黒字を達成し、2店舗目「ビストログリッツ」をオープンさせた

○緊急雇用を活用したシングルマザーの働く場「銀座食堂」

- ・飲食店の経営は順調だったが、2008年のリーマンショックで一変した。女性はもちろん若い男性の働く場もどんどん失われていく。そこで、国は緊急雇用対策を実施した。
- ・2011年には緊急雇用を活用しシングルマザーが働ける「銀座食堂」を豊中にオープンさせた。コンセプトは「給料をもらいながら、じっくり学び、スキルを上げよう」だった。調理経験のある女性は少なく、シングルマザーには勉強する時間や余裕がないことを知っていたので、緊急雇用で雇用を約束できる1年間だけだが、安定した収入を得ながら調理師や介護福祉士などの資格取得、PCや読み書きそろばんの基礎を学ぶ機会などを用意した。また、店の2階では子どもが過ごせる部屋を用意し、働きやすさにも気を配った。
- ・緊急雇用後、「銀座食堂」で継続雇用できたのは8名中3名。飲食店で3名雇用をするのは冒険ではあったが、「働く場」「人材養成の場」として様々な事業を活用しながら、継続させてきた。
- ・銀座食堂を皮切りに緊急雇用を活用し、5年間でシングルマザー73名と共に働いたが、仕事のスキルばかりでなく、自尊感情や人に頼る力を回復する必要がある。「私なんか・・・」と卑下しすぎたり、「私がなんとかしないと・・・」と抱え込みすぎるシングルマザーにも多く出会った。そのためには、“良いところを伸ばす”“自分の言葉で伝える”“人とつながる”ことが大切で、しごと面だけでなく、暮らしていくためには、共に支え合う関係をつくれる自分になることがとても重要。

○シングルマザーの貧困の実態

- ・シングルマザーは、よく働いても経済的に貧困で、時間の余裕もなく、情報や社会からも孤立し、様々な機会を剥奪されがち。時間も孤立しているから相談機関を知らない。仕事を探すときは求人情報誌。家を探すにしても保証人がいなくて困るなど、あらゆる部分で排除されている。その象徴的な出来事は飽食とされる日本での母子が餓死する現実。
- ・ひとり親の貧困率は総じて高いが、特にシングルマザーは「男女の賃金格差」と「正規と非正規の賃金格差」の2つにより、手当を含んでも年間の世帯収入は200万円以下で、そこで育つ子どもの6割が貧困状態にある。いまは子どもの貧困が取り上げられているが、子どもだけでなく「母子」を支援する大切さを忘れないでほしい。

○あらゆる「支援施策」に必要な視点～まとめに変えて～

- ・銀座食堂だけでなく、緊急雇用などを活用し、豊中をフィールドに、若者居場所工房「ぐーてん」やシングルマザーが働くカフェ「ぐるり」、地域ポータルサイト「まいぶれとよなか」、就労準備型食堂ごはんや「ぐう」を展開しているが、行政委託がなくなった時の事業性の担保や事業の厳しさを伝えることは大切。シングルマザーだけの運営では共倒れになると判断したら、男性の料理長を変えて売上の回復を図ったり、業態を展開したり、こうした経験はプロとしての働く経験・学びになる。

- ・そして、「働く場」があるということは、“地域とつながることができる”“現場で経験できる”“情報を共有できる”“自分が変わるきっかけができる”という意味で非常に大切。

- ・最後に就労支援に関わる方に伝えたい企業にとっての4つの“人ザイ”を紹介。

「人材：人の持っている素材」
すべてはここから始まり、その後の関わりや目標の設定で、
「人財：会社の財産になる人」

「人在：ただいるだけの人」「人罪：いると困る人」になる、と自身も教えて貰った。
こうした視点は忘れずに支援を。



③弘前商工会議所青年部の新たな取り組み ～ひとり親を地域の戦力に～

○「子どもの存在価値」を見直す取り組みを地域の経済界から

- ・2016年度からひとり親家庭応援企業の取り組みを商工会議所の青年部として進めていく。弘前市の期待はシングルマザーの雇用推進だろうが、商工会議所としては

父子家庭の父親も含む「ひとり親」ととらえた取り組み。

- ・青年部がなぜ「ひとり親支援」に取り組むかという質問を受けるが、これまでの価値観での仕事の限界を感じていることが1つ。人口が減少し地域経済の縮小が予測される中で、新しい経済的なアプローチが必要であり、経済界からこの悪循環を変えていくのがこの取り組み。
- ・「ひとり親」という言葉ではわかりづらくなっているが、この取り組みは「子育てをしやすい弘前市づくり」。これまでのように「親・家・一族で子どもを育てる時代」ではなく、「子どもは地域全体の宝であり、地域で育てる時代」ととらえて、働きながらも子育てできる弘前市になり、地域の人口減少に歯止めをかけたい。
- ・子育ては大変だが、低い出生率の原因は、年収や離婚、教育費など将来のリスクが不安となっていることが大きい。これらの「不安」を取り除くことは行政だけでは限界で、地域経済界ができることとして「ひとり親」になってもチャレンジできるような先進モデルを育てたい。

○貧困の連鎖を予防し、ひとり親を地域の戦力に「ひとり親家庭応援企業」の設立

- ・ひとり親家庭の問題は、経済的貧困や教育や文化活動機会からの疎外など子どもたちへの「貧困の連鎖」がある。また、地域からみると、ひとり親のもつ労働力を十分に生かせていないという問題になる。こうした2つの問題に取り組むのが「ひとり親家庭応援企業」。
- ・ひとり親を雇用し、子どもたちの送迎や教育の場をつくり、子育てを応援していく。この取り組みでは「①経済的自立支援」「②就労の場の確保とキャリアアップ」「③子どもたちの文化活動」などに取り組んでいく。地域全体でもエコヒイキしてもらえる会社になれば。

○「ひとり親家庭応援企業」の特徴

- ・地域全体の幅広い支援を享受できるように企業形態をNPO法人で、従業員は原則としてひとり親。会社の利益は子育て支援に活用することになっている。
- ・収入源は入会金・寄付金・事業収入で、安定的な運営と経営に向けては収支の健全性を意識した支出と事業収入では地元経済界と行政からの優先発注なども求めていきたい。
- ・業務内容はまだ確定していないが、検討しているのが飲食業と商工会議所会員企業など幅広い職種への人材派遣。派遣では受け入れ先での正社員化などにも取り組んでいきたい。そして、従業員が仕事に専念できるよう、子育てに関することは会社が代行したい。



- ・給料は高ければいいのではなく、業務を適正に評価した給与で対応し、子育てのステージに応じた手当を支給し、安定した子育て生活を応援したい。

【質疑応答】

○事業の立上げなど緊急雇用創出事業はまだ活用できるだろうか？

- ・国が10/10の財源を負担する緊急雇用創出基金事業は名前が変わりながら、地域人づくり事業が2014年度予算まではあった。地域人づくりの事業期間は2015年度で今年度まではこの予算を活用した事業があったが、次はいまのところ見当たらない。ただ、地方創生事業は将来的には1/2の交付金になるが、立ち上げ期の2015・16年度は10/10の予算を国が負担している。

○シングルマザーの自尊感情を高める具体的な方法は

- ・研修のプログラムも大切だが、最初に丁寧にヒアリングをしっかりと、信頼関係と安心できる環境をつくることも大切。また効果や変化を実感するために、写真を撮りプログラム前と後を比較するのも1つの手段。

- ・すでに商工会議所の会員企業で働くシングルマザーはモチベーションも高く、即戦力と聞いている。緊急雇用のような事業もないので、ひとり親家庭応援企業では応援が必要な層からではなく、やる気のある方から始め、ワークシェアなどを導入し、スキルアップの時間などを確保したい。



○ひとり親への求人方法は？

- ・大阪にも母子寡婦福祉会があり、マザーズハローワークもある。そうしたところに求人を出す。ただ、求人を出すだけでなく、取り組み内容をしっかりと伝え、求める人材像を窓口職員にわかってもらうことが肝心。そうしなければミスマッチが起きてしまう。
- ・弘前での取り組みは、母子寡婦福祉会と連携し事業を進めている。ただ、なかなか情報を入手できないシングルマザーもいるので、子育て支援課と連携しDM等による情報提供を検討しているところ。

○ひとり親を雇いたいと思う企業や個人事業主はどうすればよい？

- ・青森母子寡婦連合会にある就労支援人材バンクをまずは利用するのが、一番わかりやすい。

④若者の「働く場」づくり

～サポステ運営からしごとづくりへ 若年者就労×アグリプロジェクト～

○若者支援の「影の時代」から「創世期」

- ・団体設立の2000年は労働・雇用問題といえぱりストラされた中高年が中心で、若者の就労支援は蚊帳の外だった。社会の息苦しさが増す中で若者に対して何が出来るかというところから手探りで活動をはじめ、2002年にNPO法人格を取得した。
- ・2003年ごろから「ニート」という言葉も社会的に認知されるようになり、国が主導する若者支援事業にも立候補し2005年「若者自立塾」、2007年「サポートステーション」などを受託した。自立塾もサポステも効果はあると思うが、疑問だったのが“宿泊型”の自立塾が先に始まり、“通所型”のサポステが後発だったこと。一般的な支援であれば、通所型で状況把握や信頼構築をして、次に宿泊型だと思う。
- ・若者支援制度に即した事業だけでなく、泉佐野市の青少年会館や青少年野外活動センターの指定管理者や緊急雇用、地域ひとづくり事業にも積極的に参加したり、3か月で卒塾する自立塾の後も親元を離れてくらせる市営住宅の空室活用型「チャレンジ・ハウス」など、地域団体とも連携しながら、1年程度は関わることのできる若者支援の土台をつくってきた。

○若者支援の実像と価値

- ・ニートはさぼっている、怠けているという誤解がある。サポステの相談者は何らかの障害の疑いを有するケースが多い。正確な数字ではないが、臨床心理士の判断によると、精神5割、人格2割強、発達が1割強、自殺リスク3割といったところ。
- ・先の見通しが立ちにくい社会で、失敗がきっかけとなって社会と離れてしまおうとなかなか抜け出せない。それが長期になればなるほど次の第一歩が踏み出せなくなっている。
- ・ただ、相談者は多様で、サポステの登録者300名でみると2割は短期間の支援で働ける。ただ、就職が実現してもすぐに戻ってくることもあり、就職がゴールではなく「就職がスタート」という意識で職業生活やスキルアップなど関わり続けることが大切。
- ・出口問題としては、企業に職場で3～6か月受け入れてからの成長などをみて最終的な採否をお願いするケースもある。
- ・人口減少社会を迎え、若者を戦力・労働力として活用しようという方向性がでてきているが、若者支援の価値を税や社会保障でみると、25歳で就労した場合とニート状態で生活した場合では約1.2～1.5億円の差が出るともいわれている。

○もう一つの働く場の必要性

- ・若者支援の制度が整備され10年程度経過したが、ニートひきこもりの数は大きく変わっていない。15人に1人が若年無業者とされている。

- ・サポステの相談者の6割は障がいの疑いはあるものの手帳取得には至らない中間層で、すぐに一般就労は困難。この層には「働きながら学べる」新しい働き方が必要で、いろいろ模索している。まだ実現していないが、2007年には「障がい者制度活用型」として就労継続A型を障がい者と若者が50%ずつをシェアする提案をしたり、「三本の矢型」として高齢者（コーディネーター）・障がい者（集中力）・ニート（体力）の長所を活かすグループ就労を考えていた。いろいろ考えた中で実現したのが「アグリスタート事業」。

○若年者就労×アグリプロジェクトで可能性がひろがる

- ・弘前市のりんごほどではないが、泉佐野には玉ねぎやキャベツ、水ナスなどの泉州ブランド野菜がある。この農業（アグリカルチャー）と若者の再出発（リスタート）を組み合わせたアグリスタート事業で「農家数の減少と困窮者の増加」「空き地の増加と農業ニーズの高まり」などのミスマッチの解決にむけて、若者によるアグリヘルパーと細々とした生産を始めた。
- ・財源は緊急雇用や地域人づくり事業、農福連携事業など10/10の国庫事業が中心で、2011年から100人ほどが参加している。ただ、最初は開店休業状態で農家さんに受け入れられず半年は仕事がなかった。地縁で農家さん一人につながってからは、口コミで農家紹介が広がり、現在では、18反25カ所での生産と端境期の仕事として水ナスピクルスなどの加工品の手伝いも行っている。
- ・また、良いものがつくれても売れないと商売にはならないので、販売にも力を入れている。梅田のグランフロントや淀屋橋、三国ヶ丘などで出張マルシェを出店したり、スーパーのオークワやイトーヨーカドー、ダイエーなどで契約販売をしている。2015年に入ってから、有名ホテルからも声がかかったり、好条件で南海なんばに駅ナカで常設マルシェを出店できたり、独自の販路は広がっている。
- ・活動を続けていると奇遇なもので、近隣の岸和田で廃業していた堆肥工場を活用したいかと声がかかり、青少年野外活動センターの落ち葉も活用し、堆肥を製造している。かつては10億円の売り上げがあったと聞いているので、商業ベースに乗せていきたい。ただ、単なる商業ベースでは面白くないので、落ち葉収集や各ラインで障がい者や若者にも働いてもらえるよう「業務分解」をしたり、農業のイメージを変えていくために「デザイン」にもこだわっている。



- ・このアグリスタート事業の発展系が株式会社泉州アグリで、社長は初代自立塾の塾生。全国の農家の平均66.3歳。いま、若者と障がい者が「6次産業化」の担い手に育ちつつある。農業は体力的にきついといわれるが、感覚的にはニートや引きこもりを経験している方は真面目で続く。

○地方創生事業「都市と地方をつなぐ就労支援カレッジ」事業

- ・弘前市と泉佐野市で実施している「都市と地方をつなぐ就労支援カレッジ」事業は、1月から始まったばかり。弘前市のコンセプトは「就業人口の増加」とわかりやすいが、送り出す泉佐野市も人口が減少傾向にあり、事業の意味を理解するのは簡単ではない。
- ・ただ、地方と都市という2つの選択肢だけではなく、地方でもあり都市にも近く、閑空もあるという泉佐野市の役割を考えたときに、都市への移住と地方への移住や農業を試せるような中間支援を行う市があってもいいのではないか。その結果、泉佐野市を行き交う人が増え、交流人口の増加が市を元気にするという提案をし、最終は市長にも理解いただき、実現することができた。
- ・地方創生事業の本旨は「地方移住の促進」であることはわかっているが、地方都市が必死に人を奪い合っているようにも映る。2居住の推進など奪い合うのではなく都市間で協働し、製品のコラボや人手不足の時は応援しあえるような関係に育てていきたい。
- ・今回は、りんごの生産法人であるEMグローバルで体験生を受け入れていただき、本当に感謝している。来年度以降もいろんな農家さんと協力しながら受け皿を増やしていければと思う。

【質疑応答】

○就労支援カレッジの魅力は？

- ・泉佐野では野菜づくりをしていた人もいるが、大阪の農業で人を雇用するのは至難。青森のりんごはブランド力が高く、また大阪ではほとんどない果物づくりを体験でき、将来的な雇用の可能性があることも魅力。ただ、その実現には弘前市内での受け入れ体制なども欠かせないので、ひろさき若者サポートステーションや七峰会との連携に期待している。

○若者支援に必要なことは？

- ・発達障がい疑われるケースもあるが、主体性の欠如やいろ



んな体験が不足していると感じる。医療や福祉の専門性も必要なケースもあるが、外に出た良質な経験・体験が若者を変えている。そのためには一歩目を踏み出せるようプライドを守りながら働ける道とともに考えている。

○ひきこもりの相談で気を付けることは？

- ・ひきこもりは本人よりも親からの相談が多い。まずは家に何度か通うが、本人と直接会おうとすることは逆効果。本人が“誰かが来ている”と言うところから、徐々に外に出てきてもらうことが大切。「本当は部屋を出たい」「絶対に出たくない」という2種類のひきこもりのパターンがあるので、本当は部屋を出たいと思っているときに敵ではないと感じてもらうことが大切。

○地域のちからでひきこもりを早期発見するには？

- ・親もなかなか相談に行けない家庭もある。そうした場合は、民生委員やコミュニティソーシャルワーカー（CSW・大阪府独自の制度で中学校区に1人のソーシャルワーカーが地域に目を配っている）など、地域が把握している情報からつながっている。また学校との連携で情報を得て、先生と共に訪問することもある。

○企業への就労支援の理解を深めるアドバイスを

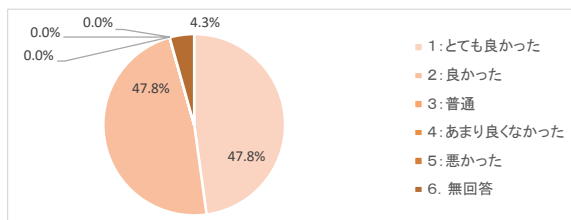
- ・農業という産業の観点から考えると、農業人口を増やして地域の支え手をつくろうと各地で取り組みをすすめているが、簡単には進まないと思う。農村のしきたりや風習があり、体験生を受け入れてもらうためには、短期的な結果を求めてはいけない。2～3年かけて、信頼の基礎をつくってからしか広がらない。

■参加者アンケート結果

①報告：女性の「働く場づくり」 ～多くの女性が「働ける場」とは～

N = 23 (参加者34人)

1:とても良かった	11	47.8%
2:良かった	11	47.8%
3:普通	0	0.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6:無回答	1	4.3%
合計	23	100.0%



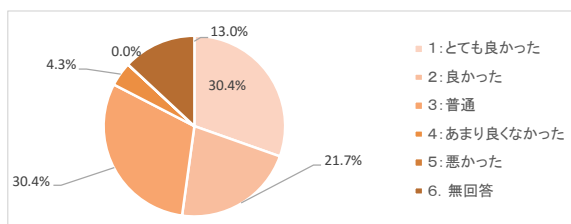
●コメント

● 4つのじんざい、納得（共感）しました。
● NPO法人としての活動実績を基にした問題提起がわかりやすかった。
● 最も興味があった報告部分にペーパーが無かったのが残念。
● 「ない」なら「作る」、物の見方を変えることも大切。
● 母子寡婦福祉団体として考えていたシングルマザーの課題解決を実施されていることを知り、大変心強く感じました。当事者団体としても取り組んでいきたいと思えます。
● 実際に収益をだせるまでのビジネスモデルを作りだした時点で成功事例だと思う。
● 佐々木さんの体験から仕事おこしに取り組んだ事例がとてもわかりやすかった。同じ考え、気持ちを持った人たちとの関わりや困難な壁にぶつかった時に一人で悩まないことが大事であると思いました。
● 求人を出している側としては、若者、シングルマザーであっても、やる気があり続けて仕事ができる方は大歓迎です。特にコミュニケーション力のある方が求められると思います。“人財”に育てる力を自らが持つ必要性を感じた。
● 賃金を得ながら自立するためのスキルを身につけていける場合は、ひとり親家庭にとって必要であると思う、そのような場を提供する活動は尊いものだと感じた。
● 女性や子供を育てるひとり親に対して、自ら起業しその人たちへの適切な支援を行うための環境づくりから始めようと考えたところが素晴らしい考えだと思います。

②事例紹介：弘前商工会議所青年部の新たな取り組み ～ひとり親を地域の戦力に～

N = 23 (参加者34人)

1:とても良かった	7	30.4%
2:良かった	5	21.7%
3:普通	7	30.4%
4:あまり良くなかった	1	4.3%
5:悪かった	0	0.0%
6:無回答	3	13.0%
合計	23	100.0%



●コメント

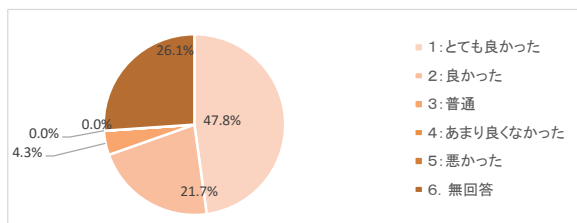
● 協力企業として協力出来ることがあれば協力させていただきたいと思いました。
● ペーパー化された資料が少なかったのが残念。具体的な方策についてはこれからか。
● 市内の企業もひとり親を雇用してもらうことが、子育ての支援にもつながることを情報発信してもらいたい。
● この新しい取り組みがいい方向に発展して欲しいです。

- 方向性は良いと思うが、まだ具体性があまり見えていない事業なのでこれからどれだけ具現化していけるかだと思う。
- 少子化と共にひとり親家庭をサポートする新たな取り組みについては共感できるところが数多くあった。将来を担う子どもたちの明るい未来というキャッチコピーがとても印象的でした。
- ”絵に描いた餅”だということでしたのでこれからどう進んでいくのか楽しみです。
- もう少しつめてほしいかなと思います。
- ひとり親の就職問題は各自治体が抱える問題であると思うが、弘前市でも商工会議所、行政、民間等が一丸となってその問題に取り組んでいくことで、弘前の魅力向上につながると思った。

③講演：若者の「働く場」づくり ～サポステ運営からしごとづくりへ～

N = 23 (参加者34人)

1:とても良かった	11	47.8%
2:良かった	5	21.7%
3:普通	1	4.3%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6:無回答	6	26.1%
合計	23	100.0%



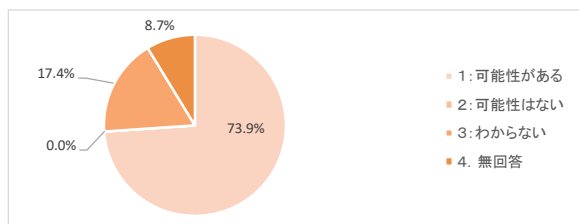
●コメント

- 宿泊型の就労支援施設など、一見強引に見える手法のようだが、手探りながらも年数をかけてサポート体制を確立し、ほぼ一般の農業生産品と同等かそれ以上の商品を生みだすまでに成長させた、是非見習うべきプロジェクトであると思う。
- 働きたきたくても働けない若者たちもサポートシステムについてとてもわかりやすかった。農業との関わりについても若者たちが積極的に活動している理由も理解できた。
- 支えるネットワーク作りが良い。
- 障害者の方は少しでも農業の仕事をお手伝いできますので、太田さんの取り組みには感心させられた。
- 就労支援でありながら、質の良いものをつくり、それが社会の中で認められるということは、参加する若者にとって大きな自信となるのではないかと感じた。また、他の地方都市と共同で事業を行うことで若者の活躍の場が広がっていくことは非常に素晴らしいと感じた。
- 地方での人口減少が問題となるなかで、地方と地方で奪い合うのではなくつながりをもつことで、対策していくという考えが素晴らしいと感じた。
- ニートの発見方法について特に考えさせられた。自分自身、大学卒業後にすぐに就職を決めることができなかったのも、このような就労支援があれば空白期間を作らずいれるので大変重要だと感じた。

④女性や若者が地域の戦力として弘前市で活躍する可能性について

N = 23 (参加者34人)

1:可能性がある	17	73.9%
2:可能性はない	0	0.0%
3:わからない	4	17.4%
4:無回答	2	8.7%
合計	23	100.0%



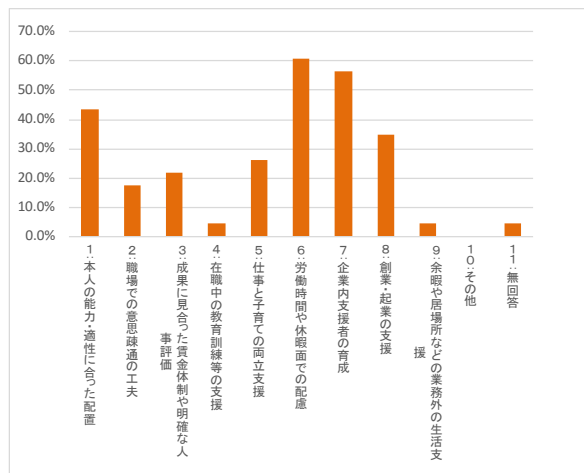
●コメント

● 意欲のある方、行動する方には可能性があると思います。
● 行政だけに頼るだけでなく地域に住む人たちがどれだけ関わりが持てるかどうかに関わってくると思います。応援してくれる人が多くなることを期待しています。
● 意識改革を進められるとうまくいく。
● 太田氏のお話を聞き、りんご農家での可能性はあると感じた。
● 学都である弘前には県内外を問わず若者がたくさんいるが、それを受け入れることができる企業がすくなくすぎる。特に大卒者を受け入れることができるのが銀行か公務員しかないことを改善できれば可能性は十分にあると思う。

⑤女性や若者が活躍する「働く場」づくりに必要なことは何ですか？（3つまで）

N = 23（参加者34）

1: 本人の能力・適性に合った配置	10	43.5%
2: 職場での意思疎通の工夫	4	17.4%
3: 成果に見合った賃金体制や明確な人事評	5	21.7%
4: 在職中の教育訓練等の支援	1	4.3%
5: 仕事と子育ての両立支援	6	26.1%
6: 労働時間や休暇面での配慮	14	60.9%
7: 企業内支援者の育成	13	56.5%
8: 創業・起業の支援	8	34.8%
9: 余暇や居場所などの業務外の生活支援	1	4.3%
10: その他	0	0.0%
11: 無回答	1	4.3%
合計	23	100.0%
回答総数	62	269.6%



●コメント

● 余裕を持って働きたい母子家庭の女性と余裕があまりない地域企業との求めるもののギャップを埋めるのは簡単ではないだろう。
● 社会全体でお互い支え合えられる地域づくりが必要だと思います
● 尊厳、プライド
● 女性と若者の働く場づくりに必要なことは共通しない部分も多いと思うので、この枠に分けてほしかった。

【自由記述】

● ニート、障害者が就労しやすいのは農業が一番だと思った。仕事そのものはきつくても、対人関係のストレスが少ないことの方が、そういった人たちには重要だと思う。
● 今の時代だからこそ人とのつながりが大事だとわかりました。
● 成功のイメージの共有
● 最後の「交流人口を増やす」というお話が新しい視点でした。
● プライベートで、弘前公園で若者向けのイベントを運営しているので、そのボランティアスタッフとして就労支援の形で何らかできないか考える大きなきっかけとなった

IV. ひろさきワーク・チャレンジプログラムヒアリング調査

1. ヒアリング調査概要

(1) 目的

「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」策定に向けて、当市の就労支援施策の現状と課題の抽出・分析。

(2) ヒアリング先並びに実施期間

2016年1月7日、2月1～3日、2月8～9日

21 機関・部署

日時	ヒアリング先	役職等	担当者	ヒアリング	
1月7日	9:30～	津軽障害者就業・生活支援センター(社会福祉法人七峰会)	所長 サービス管理責任者	高橋 正安 小山内 猛	西岡・田岡・四井
1月7日	11:00～	ひろさき若者サポートステーション(株式会社IMS)	統括コーディネーター	成田 治	西岡・田岡・四井
1月7日	14:00～	中南地域自立相談窓口(NPOワーカーズコープ)	相談支援員 相談支援員	森 岩樹 笹原 敬大	西岡・田岡・四井
2月1日	13:30～	青森県立精神保健福祉センター	精神保健医長	菅原 典夫	田岡、四井
2月1日	16:00～	(社福)弘前市社会福祉協議会	自立支援相談室 係長 (主任相談支援員)	成田 年正	田岡、四井
2月2日	9:30～	学校法人弘前学院 弘前学院大学	社会福祉学部 教授	葛西 久志	田岡、四井
2月2日	11:00～	弘前大学 地域未来創生センター	センター長、人文学部教授 (経済学博士)	李 永俊	西岡、田岡、四井
2月2日	13:30～	弘前公共職業安定所(ハローワーク)	次長 専門援助部門 統括職業指導官	洪谷 喜好 今 優子	田岡、四井
2月2日	15:00～	弘前市 商工政策課(就労支援担当)	就労支援係 係長 就労支援係 主査	太田 泰輔 山崎 幾子	田岡、四井、蒔苗
2月2日	16:30～	弘前大学 学生就職支援センター	副センター長、准教授	小磯 重隆	田岡、四井
2月3日	10:00～	ジョブカフェあおもり公益財団法人 21あおもり産業総合支援センター	所長 次長	三浦 時人 黒滝 知信	田岡、四井
2月3日	13:00～	青森県 商工労働部 労政・能力開発課	地域雇用対策グループ 主幹(若年者) 地域雇用対策グループ 主事(中高年) 地域雇用対策グループ 主査(障がい者)	今村 裕希子 江良 麻湖 岩崎 聡	田岡、四井、太田(耕)、太田(泰)
2月8日	11:00～	国保年金課・介護福祉課・収納課(徴収担当)	国保保険料係 係長 収納第一係 主事 介護保険料係 係長	相馬 延承 権元 晋 工藤 和法	田岡、四井、蒔苗
2月8日	13:00～	介護福祉課(地域包括・総合事業担当)	地域支援係 係長	清藤 留理子	田岡、四井、蒔苗
2月8日	14:00～	生活福祉課(就労支援担当)	保護第5係 係長	工藤 信康	田岡、四井、蒔苗
2月8日	15:00～	子育て支援課(ひとり親担当)	家庭支援係 主査 母子父子自立支援員	佐藤 康行 鎌田 智恵子	田岡、四井、蒔苗
2月8日	16:00～	福祉政策課(障がい就労支援担当)	障がい福祉係 主幹 障がい福祉係 主査 障がい福祉係 主査	石澤 容子 佐藤 龍太 澤居 史香子	田岡、四井、蒔苗
2月9日	9:00～	健康づくり推進課(引きこもり等心の相談事業担当)	成人保健係 主査	鳴海 悦子	田岡、四井、蒔苗
2月9日	10:00～	教育委員会(就学援助担当)	学務健康課 学務係 係長 学務健康課 学務係 主事	成田 隆義 三上 宗臣	田岡、四井、蒔苗
2月9日	11:00～	財産管理課(市営住宅担当)	財務部財産管理課 住宅係 主幹兼係長 財務部財産管理課 住宅係 主査	工藤 繁志 佐々木 健一	田岡、四井、蒔苗
2月9日	13:00～	公益社団法人弘前市シルバー人材センター	事業兼総務課長 業務課主事	永野 賢一 大瀬 将史	田岡、四井

(3) ヒアリング項目

■就労支援機関

- ・施設概要・組織体制
- ・相談者、利用者等の状況
- ・就労支援内容
- ・相談経路、相談者・利用者へのアウトリーチ（把握するため）の仕組み、広報体制
- ・就労先の状況、アフターケアの取り組み
- ・連携ネットワーク
- ・就労困難者（就労未経験者、障害者、長期失業者、高齢者、母子世帯等）への対応等
- ・その他課題

■庁内窓口等

- ・組織体制
- ・支援の内容、実績等
- ・相談経路、相談者・利用者へのアウトリーチ（把握するため）の仕組み、広報体制
就労先の状況、アフターケアの取り組み
- ・連携ネットワーク
- ・就労困難者（生活困窮者（就労未経験、長期失業）障がい者、高齢者、母子・父子世帯等）への対応等
- ・その他課題

2. ヒアリング結果一覧

組織・機関	対象	評価		コメント
弘前公共職業安定所 (ハローワーク)	全般	発見・把握	★★★★☆	生活保護受給者等就労自立促進事業(専任1名、就労支援ナビゲーター2名) 生活保護、児童扶養手当受給者、生活困窮者が担当=専門援助部門 就労に結びつく割合は生活保護で62人中48人。児童扶養手当で23人中13名。期間雇用が多く、保護脱却は難しい。 GATB(厚生労働省編 一般職業適性検査)等による適性診断を実施。 就労困難者の受入という点では連携しているが、その後の支援における社協や市等との連携は弱い。 2015年9月に有効求人倍率は1.0を超過したが、景気回復だけでなく5年前と比して求職登録者2,000人減の影響も。
		相談	★★★★☆	
		連携	★★★★☆	
		就労支援	★★★★☆	
		企業連携	★★★★☆	
青森県 商工労働部 労政・能力開発課	全般	発見・把握	—	制度の狭間である45歳以上の就労支援として中高年就労支援事業(19,697千円。IMSへの委託。県独自事業) カウンセリング(646回、156人)、6市×4回のセミナーなど 1日1800円を企業に支払う短期職場実習制度。実績は障害者2014年40件、2015年37件。中高年0件(県独自事業) UIターン窓口を東京に開設し、無料職業紹介を実施。登録者には青森の求人情報を提供している。
		相談	—	
		連携	—	
		就労支援	—	
		企業連携	—	
津軽障害者就業・生活 支援センター (社会福祉法人 七峰 会)	障害	発見・把握	★★★★☆	津軽障害者就業・生活支援センターは、300人弱の登録者。スタッフ5名、ジョブコーチ2名 知的障害がメインで大卒で就職困難な発達障害も多い。 毎年、10名前後が就職。清掃、スーパーのバックヤード、EMのほか、個人農家など 農福連携として、リンゴ、米、野菜の三種類で障害者の雇用を実施している。 さくらジョブネット=支援学校卒業者の就職支援のための企業ネットワーク46社(弘前25社)
		相談	★★★★☆	
		連携	★★★★☆	
		就労支援	★★★★☆	
		企業連携	★★★★☆	
青森県立精神保健福祉 センター	障害	発見・把握	★★★★☆	精神保健分野での弘前医療圏は、愛生会、健生病院、大学附属病院の3つの病院が柱。 弘前保健所での相談業務は2週に1回(年6回×4人の医師) ハローワークから、精神科への受診を勧められてくるケース 鬱や統合失調が多く、発達障害は少ない。就労支援などは保健師が担っている。 若手の医師不足、保健師の業務過多などが問題。医師の高齢化で病院が閉院する可能性もある。
		相談	★★★★☆	
		連携	★★☆☆☆	
		就労支援	—	
		企業連携	—	
ひろさき若者サポートス テーション (株式会社IMS)	若者	発見・把握	★★☆☆☆	2.5名体制(統括1名、常勤1名、非常勤1名)。サポステの認知が13%程度しかない。 登録者の6割くらいが障害の疑いがある。本人が自覚していたり、病名があるのはその4割程度。 長期引きこもり・障害をもつ若者への支援を短期間で行うのは難しい。前事業者との引き継ぎが不十分。 新規登録者数は35名(H26年度)、来館者数はのべ347名(男性155名、女性170名、保護者22名)。 利用に際してはハローワークとの連携が今後の課題。 就職者は8名。事務職、製造業、農業など。そのほとんどがステップアップ(継続支援)を希望している。
		相談	★★☆☆☆	
		連携	★★☆☆☆	
		就労支援	★★☆☆☆	
		企業連携	★★☆☆☆	
ジョブカフェあおもり 公益財団法人21あおもり 産業総合支援センター	若者	発見・把握	★★★★☆	サテライトスポット弘前 新規登録者数(H26=352名、H25=203名) H26年度(カウンセリング720名、職業相談1,684件、ジョブカフェ端末利用434件、求人情報端末利用8,959件) 就労困難者というより、主に新卒予定者、離職者(高卒)へのキャリアアップ等を目的とした就職支援 職場体験はジョブカフェあおもりが主体、1000社の登録のなかで実施は300社程度あるが、期間も短く、体験止まり。 就労支援センターとの連携、サポステ、ハローワークとの連携が弱い。
		相談	★★★★☆	
		連携	★★☆☆☆	
		就労支援	★★☆☆☆	
		企業連携	★★☆☆☆	

組織・機関	対象	評価		コメント
中南地域自立相談窓口 (NPOワーカーズコープ)	生活困窮	発見・把握	☆☆☆☆☆	※2016年1月よりワーカーズの独自事業として、「みんなの居場所 びあびあ」をヒロロの多目的室で実施 ※正式なヒアリングは未実施
		相談	☆☆☆☆☆	
		連携	☆☆☆☆☆	
		就労支援	☆☆☆☆☆	
		企業連携	☆☆☆☆☆	
自立支援相談室 (弘前市社会福祉協議会)	生活困窮	発見・把握	★★☆☆☆	主任相談員1名、相談員兼就労支援員2名(それぞれ学習支援、ふれあい相談の兼務) 新規相談140件、利用申込33件、就労12件(短期就労含む)。男性が多く、30-40代が多い。 相談者は市役所関係の窓口からの誘導が中心。 支援調整会議は月1回(市役所生活福祉、ハローワーク等)、細かい支援プランはつくれていない。 就労支援は、ハローワークの支援事業へ紹介がメイン。 障害がある場合は、津軽障害者就業・生活支援センターにつなぐこともある。 ホームレスも3件ほどいたが、基本的には具体的な支援がなく路上のまま、生活保護への支援を行っている。
		相談	★★☆☆☆	
		連携	★★☆☆☆	
		就労支援	★★☆☆☆	
		企業連携	☆☆☆☆☆	
あおもり中高年就職支援センター (株式会社IMS)	中高年	発見・把握	-	県独自事業、就職困難な45歳以上が対象 中高年就職支援リーフレット、キャリアカウンセリング、再就職支援セミナーの実施(IMSへの委託) 短期職場実習は実績がまだない。 ※県の担当者へのヒアリングのみ
		相談	-	
		連携	-	
		就労支援	-	
		企業連携	-	
公益社団法人弘前市 シルバー人材センター	高齢	発見・把握	★★☆☆☆	事務局長以下、10名のスタッフ。60歳以上を対象に、845名の会員(平均70歳以上)への就業支援。就業率92% 公共割合は少なく、草取り、剪定、薬剤散布などの仕事が多い。職群ごとにグループ化、請負単価=最賃以上+手数料10% 清掃(ゴミ収集)の補助員、スーパーの集配、ホテルの調理補助、バスの運転手などの派遣も実施。 登録者の7割が低年金で働かないと生活が苦しいケース。生活保護は収入認定があるので就労意欲が薄い。 最近一年半、2人で週5日の企業開拓、これまで1000件を超える企業のリストがあり、有料職業紹介も取得している。 2015年度は55歳以上を対象とした研修事業シニアワークプログラムを実施。
		相談	★★☆☆☆	
		連携	★★☆☆☆	
		就労支援	★★★★☆	
		企業連携	★★★★☆	
弘前大学 学生就職支援センター (小磯先生)	弘前大学 卒業生	発見・把握	★★★★☆	キャリア教育、就職ガイダンス、インターンシップ、公務員・教員試験支援など 相談件数は、3年生、262名、4年生695名(H26年度)など、延べ1084件の相談(うち既卒者20件) 学生数は、1学年あたり1300人強。学部卒の就職率は97.4%(実数としては、90%) 未内定で卒業した既卒者に対して、3年間の就労支援を実施している。 就職先としては、青森30.5%、北海道・東北39.0%、関東24.8%、その他5.7% 学生の青森志向は高いが、青森県外への転出は奨学金の支払いなど現実的な判断によるところが大きい。
		相談	★★★★☆	
		連携	★★★★☆	
		就労支援	★★★★☆	
		企業連携	★★★★☆	
商工政策課 (就労支援担当)	弘前市	発見・把握	★★☆☆☆	弘前就労支援センター(ヒロロ3F)=基本的には受付のみで、相談にのったのは1件のみ(H26) 若年者と女性のための資格取得支援事業=(40歳未満の男性と、全年齢の女性)では、マンツーマンでヘルパー、医療事務等の資格取得支援を実施。50名の受講者のうち43名が就職(7名も受講中に就職している) 中高年労働者等技能資格取得支援事業=35歳以上にフォークリフト、クレーン、玉掛け等の技能講習。 リーマン・ショック以降、毎年200社ほどの企業訪問して、求人開拓と制度説明を実施。今年度からは50社のみ。 障がい者・新規高卒者の雇用奨励金制度(弘前市独自)
		相談	★★☆☆☆	
		連携	★★☆☆☆	
		就労支援	★★★★☆	
		企業連携	★★☆☆☆	

組織・機関	対象	評価		コメント
国保年金課・介護福祉課・収納課 (徴収担当)	弘前市	発見・把握	★★★★☆	税金、国保、介護保険の納付が難しい人が相談に乗っている。滞納者が1万人。電話相談、訪問相談 国保は、社保から国保に代わった人を把握できる。(多くが失業者)市役所内他課への情報提供は難しいのが現状 中小企業勤務でも国保が多い。国保の保険料の減免実施が、国保加入世帯の6割。 市民生活センター(ヒロロ3F)(貸付事業(岩手信用生協の青森県支部)を行っている)、法テラス、社協、生保との連携。 社協でFP(ファイナンシャル・プランナー)による相談をやっているが、収納課独自でもFPによる相談会を次年度検討中 ※岩手信用生協が実施する多重債務者等の支援事業で生活資金相談や消費者救済資金貸付制度等
		相談	★★☆☆☆	
		連携	★★★★☆	
		就労支援	☆☆☆☆☆	
		企業連携	☆☆☆☆☆	
介護福祉課(地域包括・ 総合事業担当)	弘前市	発見・把握	☆☆☆☆☆	日常生活圏域ごとに7箇所の地域包括支援センター(社会福祉法人6つ、医療生協1つ) 生活支援協議会(シルバー人材、ケアマネ協会、社協、民生児童委員協議会、地域包括)＝介護予防が目的 虐待などの問題発見はほとんどない。見つけた場合は世帯分離して、生保受給から特養入所というケースが多い。 ヘルパーの人材も足りない、特に過疎地域では特にヘルパーが来てくれないのが実態。 一方で、利用者も減少している(低所得のため利用できない可能性)
		相談	★★☆☆☆	
		連携	★★★★☆	
		就労支援	☆☆☆☆☆	
		企業連携	☆☆☆☆☆	
生活福祉課 (就労支援担当)	弘前市	発見・把握	★★☆☆☆	生活保護受給世帯への就労支援(指導員7名、ケースワーカー38名、就労支援員2名(元校長・ハローワークのOB)) 稼働年齢層で阻害要因がない就労支援対象＝348名。190名は通常のケースワーク(うち67名が就労開始) 就労支援員は市役所内での面接・助言が中心。 就労自立促進事業(ハローワーク)66名利用(うち26名が就労開始)、社協からの紹介は1名のみ。 就労支援プログラム(就労支援員の同行支援、相談支援)92名利用(うち10名が就労開始) 就労まで結びついても保護廃止は10件程度と少ない。障害疑いも多い可能性があるがフォローできてない。
		相談	★★☆☆☆	
		連携	★★★★☆	
		就労支援	★★☆☆☆	
		企業連携	☆☆☆☆☆	
子育て支援課 (ひとり親担当)	弘前市	発見・把握	★★★★☆	児童扶養手当受給世帯2500世帯(うち15%が父子)離婚が多い(離婚前からの相談も多い) 母子家庭等高等職業訓練促進事業＝月10万を受給しながら看護師、保育士の資格取得支援。就職率ほぼ100%。 母子自立支援プログラム、母子家庭自立支援教育訓練給付事業もあるが利用はほぼ無い。 母子寡婦福祉連合会による職業紹介(求人票)、学習支援事業(現在、5世帯程度)などを実施、連携。 児童扶養手続きの更新時期に就労状況の確認はできる。その他、弘前市子育て応援企業の認定(8社)など。
		相談	★★★★☆	
		連携	★★☆☆☆	
		就労支援	★★★★☆	
		企業連携	★★☆☆☆	
福祉政策課 (障がい就労支援担当)	弘前市	発見・把握	☆☆☆☆☆	就労継続支援事業所A型9事業所、B型17事業所。今年度6事業所が増え、利用者も1302人から1560人に増加。 一般就労へは31名が移行している。一般就労への取り組みが弱い。 青森県全体での平均賃金、A型(雇用型)62,076円、(非雇用型)22,554円、B型12,687円 特別支援学校からの就職は、津軽障害者就業・生活支援センター(就学委員会)が、さくらジョブネットとの連携で支援。 精神疾患からの地域移行支援は、藤代健生病院系列の5事業所との連携がメインとなっている。 係としては手帳の発行、事業所申請手続きなどの業務が中心
		相談	★★☆☆☆	
		連携	★★★★☆	
		就労支援	★★☆☆☆	
		企業連携	★★☆☆☆	
健康づくり推進課 (引きこもり等心の相談 事業担当)	弘前市	発見・把握	★★★★☆	こころの健康相談＝電話相談(19人、延べ133人)加え、保健センターでの実施(23人、延べ30人) 昨年度は5件ほど引きこもりの相談。弘前ひきこもりを考える親の会「かたつむり」が月1回、引きこもり支援 市内を24地区に分けて、保健師が相談対応。町会ごとに健康づくりサポーターを募集して350人ほどが登録。 こんにちは赤ちゃん事業で9割近くの子育て家庭を訪問している。 経済困窮は生活福祉や社協に相談する。法テラス、生民生活相談センターとも連携している。 今年度、岩木地区、時敏地区で健康実態調査を実施予定。その際にひきこもり等の実態調査も可能。
		相談	★★★★☆	
		連携	★★★★☆	
		就労支援	☆☆☆☆☆	
		企業連携	☆☆☆☆☆	

組織・機関	対象	評価		コメント
教育委員会 (就学援助担当)	弘前市	発見・把握	★★★★☆	就学援助事務＝給食費の免除、学用品費等の援助。全体で16-17%が就学援助の対象。微増傾向。 フレンドシップ事業＝何らかの事情で、学校に行けない子どもが教育センターで出席ができる仕組み。 就学援助等の把握は生活福祉と連携することもあるが、基本は収入申告をうけて、支援は学校を通す形。 大規模中学ではカウンセリングを実施しているが、学校単位の対応で教育委員会では把握が難しい。 不登校児童・生徒＝小学校:22人(児童数7,619人の0.02%)、中学校:98人(生徒数4,183人の2.34%) 中学卒業時に課題を把握した生徒であっても、卒後は介入がむづかしい。
		相談	★★★★☆	
		連携	★★★★☆	
		就労支援	☆☆☆☆☆	
		企業連携	☆☆☆☆☆	
財産管理課 (市営住宅担当)	弘前市	発見・把握	★★★★☆	25団地、2000戸。介護事業者が常駐している団地、緊急通報システムが整備された団地もある。 単身向けは空室待ち(50人程度)の状況。家族向けは空きがある。 住宅の収納率は90%強(1割が滞納)、入居者同士のトラブル(雪かき、共益費の集金)にも対応している。 入居者には収入申告の義務があるため、所得の把握が可能。 高齢単身が多いほか、障害や生活保護など。経済的な相談には生活福祉への同行支援も行っている。 収入認定時(2016年度から6~7月)に世帯内稼働年齢層の無業状態を把握することは可能。
		相談	★★★★☆	
		連携	★★★★☆	
		就労支援	☆☆☆☆☆	
		企業連携	☆☆☆☆☆	
弘前大学 地域未来創生センター (李先生)	有識者	発見・把握	—	・若者の就労支援が専門。青森では10人に1人が無業状態。今はひきこもれる場所がある。 ・東京に行ってほしくないから、勉強させないという悪循環もあるのではないかと。 ・就労支援と連携した雇用づくりが重要。 ・りんご産業はあるが、伝統的な出稼ぎ産業であり、地縁血縁産業。「流通・加工」を含めた季節の労働重要安定が課題。 ・シールドをつくるという工場をやっている若者がいるが、20人未満で小規模・機械化など雇用拡大には向かない可能性。 ・ボランティア学生をつかった学習支援事業のサポートや、中山間地域での除草やしめ縄づくりの手伝い実施など
		相談	—	
		連携	—	
		就労支援	—	
		企業連携	—	
弘前学院大学 (葛西先生)	有識者	発見・把握	—	地方では、病気を隠したいというケースが多い。障害を隠してハローワークに行く人が多い。 手帳取得を希望しないケースではサポステとの連携は重要だが、具体の形が見えない。 障害者の居場所事業がもっとあってもいいのではないかと。支援につながる定まったルートがない。 病院、事業所は系列ごとに縦割りの可能性がある。連携が難しい。 弘前ドライ、アオレン、弘果の3社＝障害者の就労支援、精神障害者の地域移行支援の受入 つがる野工房＝障害者就労移行では、精神障害の受入
		相談	—	
		連携	—	
		就労支援	—	
		企業連携	—	

3. ヒアリングで見えてきた課題

ヒアリングで把握した現状を踏まえ、当市の就労自立支援の課題を「発見」「相談・就労支援体制とネットワーク」「企業連携」の3つの視点で整理した。

なお、3つの視点から整理を図ったのは、従来型の労働施策ではなかなか反応しない潜在的な労働力・人財という視点での「発見」であり、従来の支援がどのように機能しているかという視点での「相談・就労支援体制とネットワーク」であり、りんご産業にとどまらず地域の企業等と連携した就労支援体制の確立という視点での「企業連携」である。

(1) 発見

■経済状態からの発見を次の手立て

- ・収納課・教育委員会・財産管理課など経済状態は把握しているが、担当レベルでの対応が中心となり、仕事の相談であれば「ハローワーク」、福祉が必要であれば「生活保護」へのリファーが中心。

■健康面（保健）・教育現場での情報の活かし方

- ・地縁の強い地域では「福祉」からのアプローチを敬遠する市民も多く、保健センターを中心とした「健康」からのアプローチは可能性がある。
- ・教育委員会では不登校児童を捕捉しているが、卒後のアプローチが困難。

⇒全庁的な情報共有体制の整備

⇒市民と接点を有する保健センターや収納課等の窓口のアウトリーチ機能を明確化

⇒申請主義から隠れたニーズを発見する窓口職員の人材養成強化

(2) 相談・就労支援体制ならびにネットワーク

■属性別・課題別の縦割り相談支援体制からの脱却

- ・障がい・高齢・母子など属性別の相談体制は適切に機能しているものの、他部署との横断的な連携が必要なケースや属性別の制度が思い当たらない場合は、ハローワークや生活保護窓口へのリファーと限定的となっている。
- ・年齢別の就労支援は青森県事業の実施により隙間がない。16～39歳までの若年者はわかものサポートステーション、44歳まではジョブカフェあおもり、45歳以上はあおもり中高年就職支援センターが就労支援を担っている。若者サポートステーション、あおもり中高年就職支援センターは弘前市に拠点を有するIMSが受託しているものの、認知度やつなぎ先として十分機能・活用されているとは言い難い。
- ・生活困窮者自立支援事業における就労準備事業や一時生活支援事業は未実施であり、既存制度に該当しないケースにおいては、具体的な支援策がみあたらない。

■能力開発・就職試験対策等に限られる就労支援

- ・資格取得講座や履歴書講座、面接対策講座など能力開発ベースの就労支援が中心であ

る。職場体験等の現場における能力開発については、県と市事業ではその対象を広げているものの、活用実績は「障がい者」「学生」に限定的。

- ・日常生活支援や社会生活支援などを展開する居場所的な取り組みはヒロロでのワークスコープ事業が端緒についたところ。
- ・シルバー人材センターでは1000件をこえる企業や個人宅からの業務委託があるものの、こうした「出口」の活用は60歳以上の会員に限定されている。

■ボランティアバンク等と連携した支援体制構築

- ・弘前市には6つの大学があり、人口18万人の地方都市としては学生が多い。学習支援事業では弘前大学の学生ボランティアが活躍し、被災地支援にもその領域を拡大するなど、学生が地域資源でもある。

- ⇒県・市・関係機関など各相談窓口の実施内容を把握する機会が必要
- ⇒支援プランの精度を上げるためのプラン策定アドバイザーなどの配置
- ⇒生活困窮者自立支援事業を活用した対象を限定しない各種支援事業の構築が必要
- ⇒大学生などボランティア人材の積極活用
- ⇒シルバー人材センター等をはじめとする「出口」の訓練的現場への開発が必要

(3) 企業等への支援アプローチ

■人材需要の高止まり

- ・弘前ハローワークの有効求人倍率は1963年の測定以来、初めて1.0を超えるなど企業やりんご産業の人材ニーズは高止まり。
- ・弘前大学学生就職支援センターでは地元志向が高いものの、収入面から東京などの都市圏での就職をせざるを得ない実態がある。

■弘前市独自の人材確保面からの企業へのアプローチ

- ・企業の求人ニーズへのアプローチはハローワークに限定されている。例外としては、属性別の障がい者であればさくらジョブネット（46企業）、高齢者であればシルバー人材センター（個人含め1000件）があるものの、その他の属性の方はハローワークの利用を推奨するにとどまっている。
- ・ハローワークは稼働年齢層であり一般就労を目指す方が利用者の中心であり、マッチング時に業務等の調整を実施することは困難。弘前市独自の職場体験事業等の有効活用に向けて、企業への人材確保面からの窓口が必要。

- ⇒人材ニーズのある企業等への雇用管理・労働力開発等のアドバイス
- ⇒弘前市独自の無料職業紹介・地方版ハローワークの開設
- ⇒福祉・商工労働横断型の訓練付き就労機会の開発と推進
- ⇒人材確保・育成等の市の重点分野の設定による地元志向の高い学生のマッチング

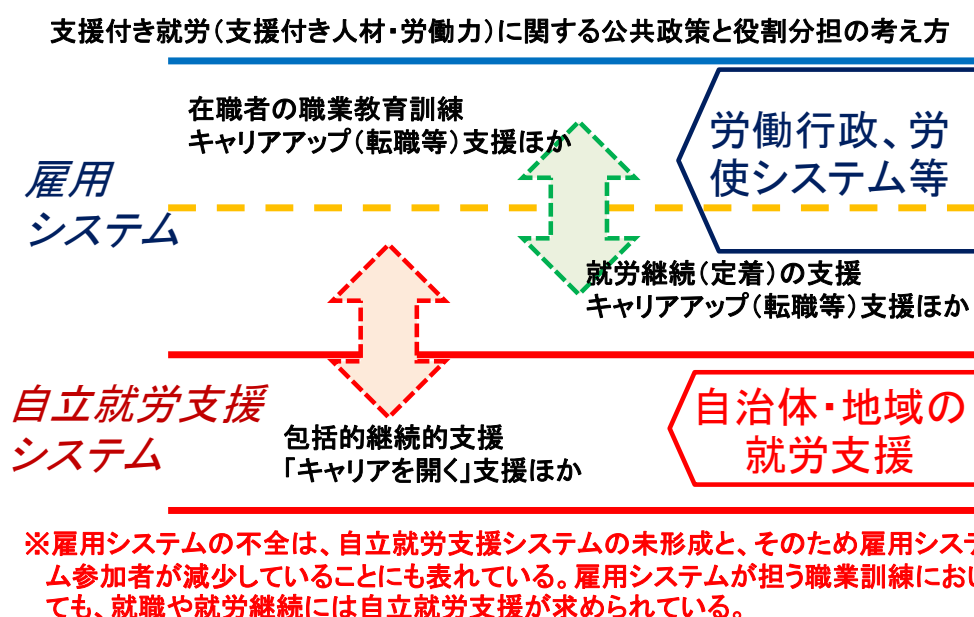
V. ワーク・チャレンジプログラムの推進にむけて

1. 推進体制について

(1) 推進体制の目指すもの

ヒアリング等により明らかとなった当市の就労自立支援の3つの視点から見た課題への対応を図るために、ひろさきワーク・チャレンジプログラムの推進体制を整備する。整備に際しては、就労自立支援システムを必要とする層はさまざまな要因で既存の雇用システムの利用から遠ざかっている傾向があること。当市においても有効求人倍率が1963年の統計を取り始めて以来、初めて1.0を超える人不足の状況にあること。この2つを意識しながら、包括的な就労支援の充実に向けた、「支援付き就労」の開拓に努める。

つまり、ひろさきワーク・チャレンジプログラムの目指すものは、企業サイドに「育成型の新たな人材確保手段」を提示し、利用者サイドには「キャリアを開く機会」を提供しながら、当市において「多様な人材」が活躍する「支援付き就労」を地域の労働市場形成や地域社会を実現することである。



(2) 推進体制に期待される3つの基本機能

「支援付き就労」の選択肢とプロセスを拡充することは、市役所内での各種相談支援の利用者を人材として捉えなおすことであり、それぞれがめざす就労に安心して挑戦できるよう包括的な支援をめざすことである。これらのプロセス構築には、単にマッチングや能力開発、雇用奨励金などにとどまらず、「生活支援を含むさまざまな支援を調整・提供する過程」と「支援付き就労」を訓練や雇用等で受け入れる事業所の開発・拡大を図ることが必要である。そのために『①相談ニーズ(人材)の発見』『②「支援付き就労」を推進する企業等の開発』『③包括的な支援の展開』の3つの基本機能から支援体制の整備を目指す。

①相談ニーズ（人財）の発見

- ・さまざまな相談窓口や事業等のネットワークを通じたひろさきワーク・チャレンジプログラムを活用する人財の発見
 - 相談窓口等のネットワーク化
 - 各種窓口への情報提供
 - 相談従事者の研修など

②「支援付き就労」を推進する企業等の開発

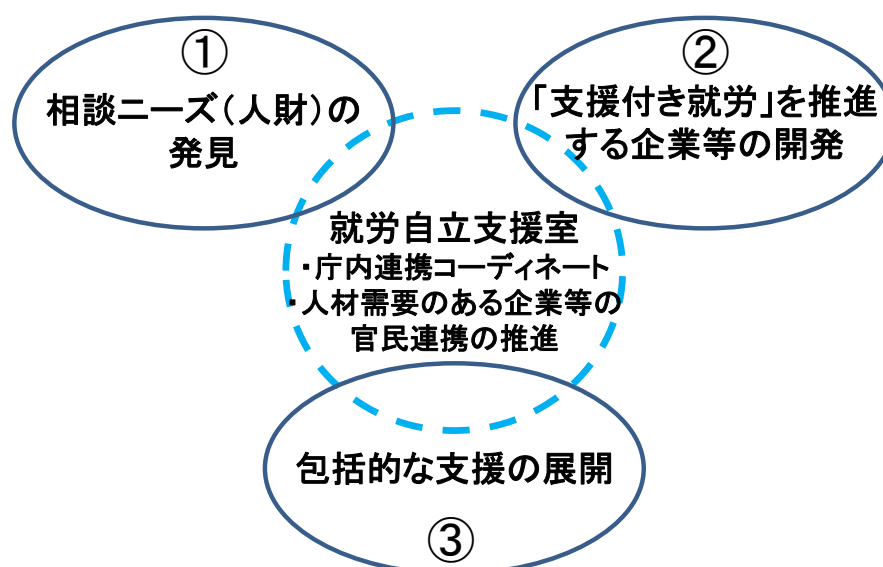
- ・人材需要のある企業等を中心に、就業現場における「支援付き就労」を開発する。
 - 企業へのひろさきワーク・チャレンジプログラム利用者や在職者の教育訓練の支援などを通じた、多様な人材の戦力化支援
 - 企業支援を推進する支援団体等を育成し、弘前商工会議所をはじめとする地域の企業団体等と連携した就労支援の基盤づくり
 - 企業へのアプローチの拡充を図る無料職業紹介所等の設置

③包括的な支援の展開

- ・誰もが安心してチャレンジできる包括的な相談支援を推進する。
 - 重複する就労阻害要因を抱える困難なケースに対しての局内横断型の調整機能
 - ケースワーク研修などの企画

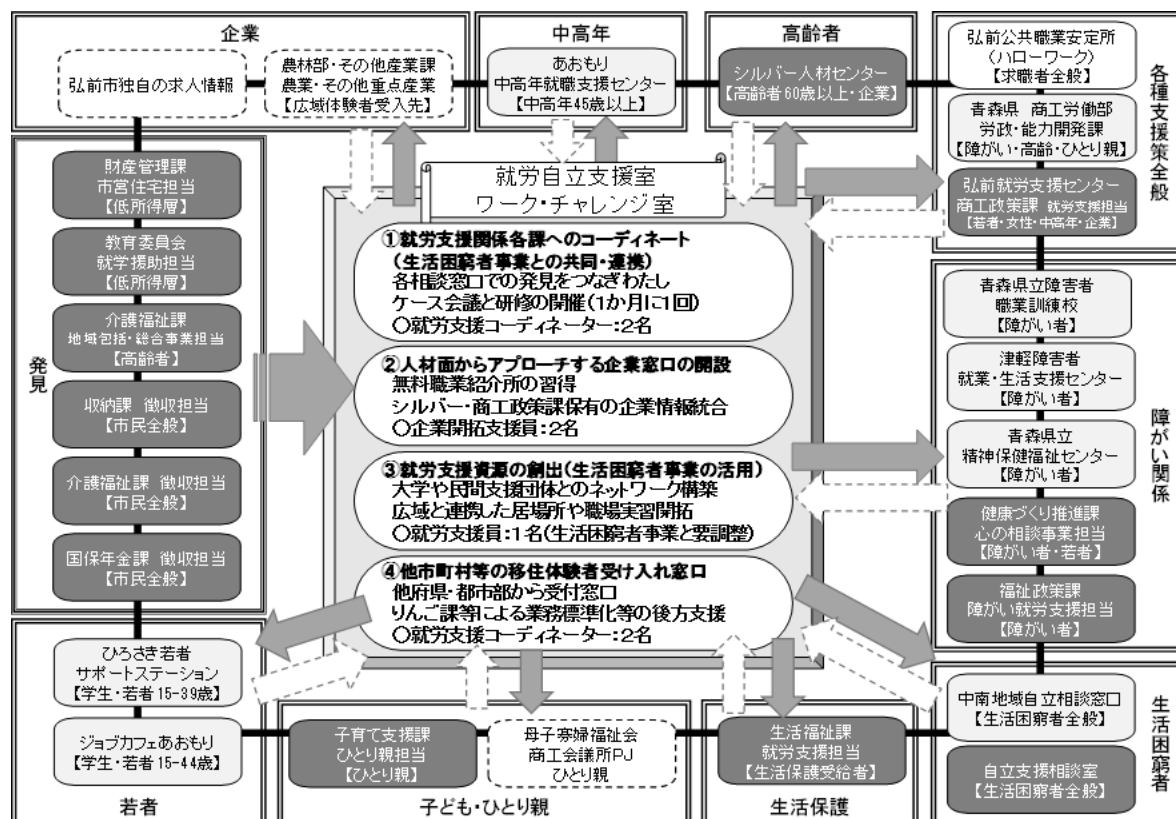
(3) 推進体制の構築にむけた「就労自立支援室」の開設

3つの基本機能の確立にむけて2016年度より「就労自立支援室」を健康福祉部に設置する。就労自立支援室の主な役割は、既存の福祉窓口等における相談ニーズ（人財）の発見や包括的な支援の展開に欠かせない「庁内連携体制の構築」と人材需要のある企業等と連携した「支援付き就労を実施する企業等の開発」である。



(4) 「就労自立支援室」の役割

就労自立支援室の主な役割は「庁内連携体制の構築＝ネットワークの構築」と「支援付き就労を実施する企業等の開発＝企業への人材面からのアプローチ」であり、下記図のような、役割を担えるように努める。



① 就労支援関係各課へのコーディネート（生活困窮者事業との共同・連携）

- ・各相談窓口での発見をつなぎ、適切な支援機関等へのリファーをスムーズにすることを目的に、就労自立支援室（ワーク・チャレンジ室：仮称）を一義的なつなぎ先として位置づける。
- ・就労自立支援室等において、インテーク・アセスメントをおこない、関係各課へリファーする。
- ・支援プラン作成が必要な場合は、関係課を招集しケース会議を開く。
- ・ケース会議等の精度向上に向けたケースワークなど、関係各課を招集した研修を開催する。

※ケース会議等の開催については、いずれも生活困窮者自立支援事業との連携・調整が必要

※全庁的な情報共有にむけた個人情報取扱については継続して検討する。

【対応する課題】

⇒全庁的な情報共有体制の整備

- ⇒市民と接点を有する保健センターや収納課等からのリファー先の明確化
- ⇒申請から隠れたニーズを発見する窓口職員の人材養成
- ⇒福祉が必要となる前のキャリア模索者等の発見機能
- ⇒県・市・関係機関など各相談窓口の実施内容を把握できる機会・資料等
- ⇒支援プラン精度の向上に向けた専門職の配置や人材育成

②人材面からアプローチする企業窓口の開設

- ・弘前市民の就労先企業の確保、弘前市に所在する企業の人材確保にむけ、弘前市ならびに周辺地域等の市民と企業を対象とした無料職業紹介所を開設する。
 - ・無料職業紹介所においては、単なる職業紹介（マッチング）のみならず、企業への雇用管理・労働力開発等も視野に入れたものを目指す。
- ※シルバー人材センターならびに商工政策課等が保有する企業情報等の有効活用、情報の一元管理等については、継続して検討する。

【対応する課題】

- ⇒人材需要の高止まりから、企業の人材確保に向けた、雇用管理・労働力開発等のアドバイス
- ⇒企業とのアプローチを可能にする、市独自の無料職業紹介・地方版ハローワーク等の開設ならびに職業紹介機能を有する就労支援機関との連携強化
- ⇒人材確保・育成等の市の重点産業の設定などによる地元志向の高い学生のマッチングや産業工程の標準化

③就労支援資源の創出（生活困窮者事業の活用）

- ・企業における就労のみならず、居場所や職場実習先等の確保に向けて、弘前市等のNPOや大学と連携したネットワーク構築のために、研修・連絡会議等への参加を呼びかける。
- ・中南地域生活困窮者自立支援窓口が弘前市に窓口を設置していることから、連携した社会資源開発に取り組む。

【対応する課題】

- ⇒つなぎ先の社会資源の創出に向けた、生活困窮者自立支援事業等を活用した居場所・仕事にもとづく訓練現場の開発

④他市町村等の移住体験者受け入れ窓口

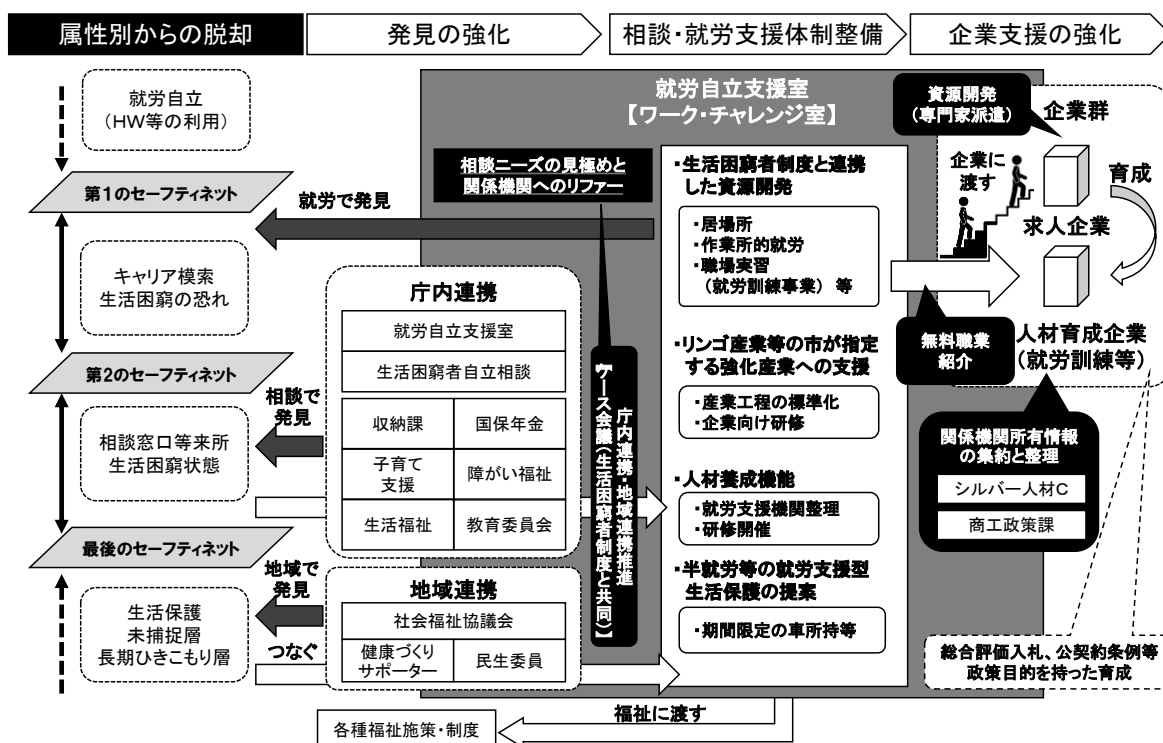
- ・就労支援カレッジ事業等における他府県・都市部からの体験希望者等を登録し、関係各課と調整しながら、必要な就労支援等を用意し、事業のスムーズな利用を図る。
- ・特に受入側の調整に際しては、農林部のほか関係各課の後方支援体制を整備する。

【対応する課題】

- ⇒人材確保・育成等の市の重点産業の設定などによる地元志向の高い学生のマッチングや産業工程の標準化

(5) 支援フローで見る就労自立支援室の位置づけ

就労自立支援室の位置づけを支援フローから整理をすると、下記図のようになる。



■対象⇒限定しない窓口

- ・ 限定しない窓口。対象を限定せずに各関係機関や地域での発見のつなぎ先

■支援方法⇒抱え込まない支援

- ・ 発見を次の具体的な支援につなぐために、相談ニーズの見極めと関係機関への適切なリファアーを実施。
- ・ 庁内でのケース会議を定期的で開催し、チームによる支援をコーディネート。
- ・ 庁内外での連携体制

■出口開拓⇒人不足感のある企業と連携

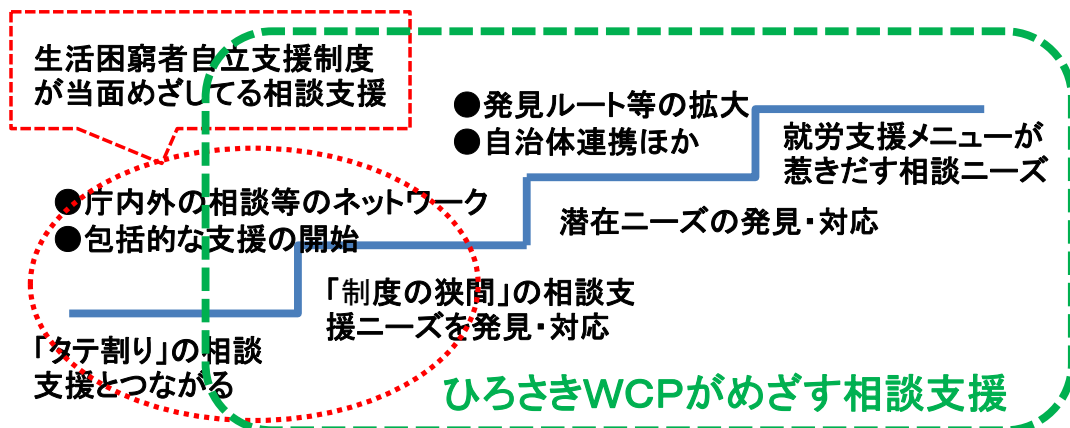
- ・ 無料職業紹介事業を実施し、人材需要のある企業における「支援付き就労」を開拓する。開拓に際しては、シルバー人材センターや商工政策課等有する情報の活用・共有を図る。ひとり親の就労支援では弘前商工会議所のひとり親家庭応援プロジェクトと連携する。
- ・ 「支援付き就労」の開拓・開発に際しては、専門家バンク（社会保険労務士・臨床心理士・ジョブコーチ等）などを用意し、社会貢献のみならず、新たな「人材確保策」としてアプローチ。

2. ステッププランについて

就労自立支援室の事業推進に際しては、一朝一夕で実現することではなく、4か年にわたるステッププランを用意しながら、計画的に事業の推進を図ることとする。

	平成28年度	平成29～30年度	平成31年度～
①相談ニーズ(人材)の発見	<input type="checkbox"/> 相談等ネットワーク拡充(社会福祉協議会等) <input type="checkbox"/> 従事者養成 <input type="checkbox"/> 自治体連携	<input type="checkbox"/> 目標の数値化 <input type="checkbox"/> 連携団体等の拡大 <input type="checkbox"/> 自治体連携の拡大 <input type="checkbox"/> 従事者養成	<input type="checkbox"/> 目標の数値化 <input type="checkbox"/> 連携の見直し強化 <input type="checkbox"/> 従事者養成
②企業等の開発・連携の推進	<input type="checkbox"/> モデル企業等での試行 <input type="checkbox"/> 企業支援策の研究・試行 <input type="checkbox"/> 企業等の開発 <input type="checkbox"/> 無料職業紹介届出 <input type="checkbox"/> 「農福連携」事業	<input type="checkbox"/> 業種別取組み <input type="checkbox"/> 企業支援策の拡充 <input type="checkbox"/> 生活困窮者自立支援制度活用 <input type="checkbox"/> 「農福連携」事業	<input type="checkbox"/> 企業等コミュニティ(キャリアラダーと再就職支援) <input type="checkbox"/> ひろさきWC協議会
③包括的支援(体制)	<input type="checkbox"/> ケース連携・支援調整会議の推進 <input type="checkbox"/> 支援付き就労の試行 <input type="checkbox"/> 無料職業紹介届出 <input type="checkbox"/> 多様な支援メニューの調査研究(ひとり親、高齢者等) <input type="checkbox"/> 従事者養成	<input type="checkbox"/> 支援調整会議の推進、チーム支援(支援プラン精度向上) <input type="checkbox"/> 支援付き就労拡大 <input type="checkbox"/> 支援メニュー開発(公民連携) <input type="checkbox"/> 調査研究(若者等) <input type="checkbox"/> 従事者養成	<input type="checkbox"/> 支援調整会議、チーム支援 <input type="checkbox"/> 支援付き就労拡大 <input type="checkbox"/> 支援メニュー開発(公民連携) <input type="checkbox"/> 再就職支援 <input type="checkbox"/> 従事者養成

①相談ニーズ(人材)の発見にかかるステップイメージ



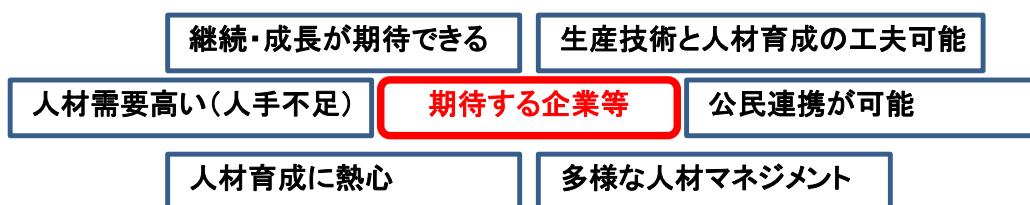
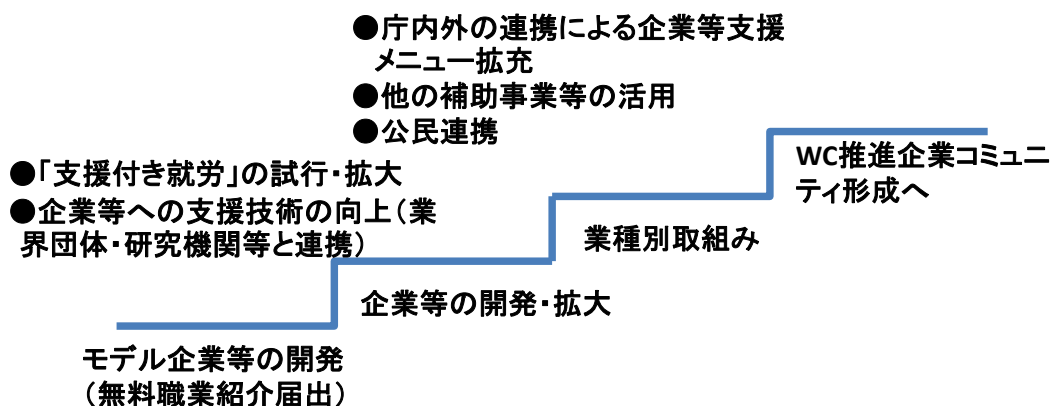
※就労自立を阻害する困難、問題等・・・

雇用システムを利用して、思い通りのキャリア形成が出来ていない人

保健医療福祉等の社会サービスを利用しながら、思い通りの就労自立を実現していない人

独力で就労や生活の向上をめざしている人(「助けて」と言えない人など)

②企業等の開発・連携の推進に関するステップイメージ

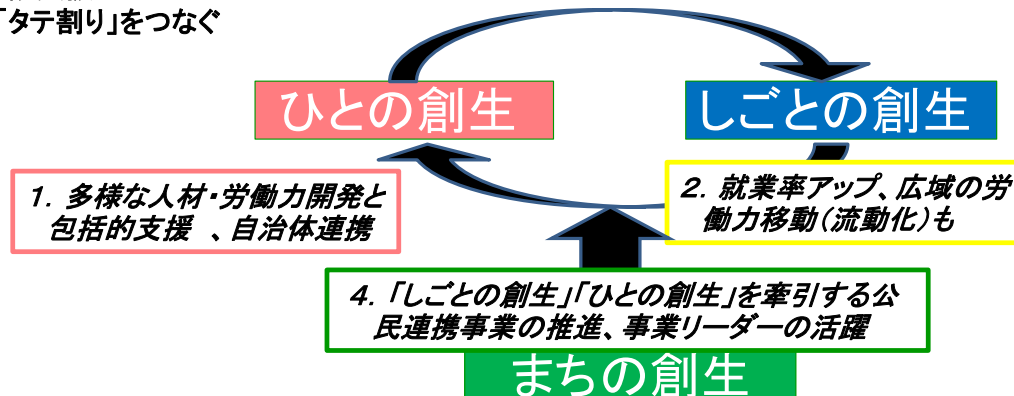


③包括的支援体制構築に向けたステップイメージ

- ケース連携
 - 従事者養成(集合研修)
 - 包括的支援の向上(支援調整会議等のOJT)
 - 支援付き就労の試行・拡大
 - 無料職業紹介届出
 - 多様な支援資源の開発
 - 「支援付き就労」メニューの開発・推進
 - 支援付き就労のコーディネート、チーム支援等
- 多様な資源をベースにした就労自立支援の展開

参照:「しごとの創生」と「ひとの創生」の政策パッケージ
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/pdf/20141227siryou4.pdf>

相談支援のネットワーク
 (「タテ割り」をつなぐ)



3. 庁内外の連携の推進にむけた連絡会議の開催

ワーク・チャレンジプログラムの策定に向けては、庁内外の各種窓口との連携を意識し、庁内関係各課を招集した連絡会議準備会と庁内外の就労支援機関、関係機関を招集した連絡会議を開催した。2016年度以降もワーク・チャレンジプログラムの実践に向け継続した開催を予定している。

(1) 「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」の策定に向けた連絡会議準備会議事報告

○日時

平成28年2月18日（木） 16:00～17:00

○場所

弘前市民参画センター グループ活動室

○出席者

部 課 等	役 職	氏 名	備 考
健康福祉部			
福祉政策課	課長	赤石 仁	司会進行
	課長補佐	三上 誠	
	主幹兼係長	石澤 容子	障がい福祉係
子育て支援課	課長補佐	石田 剛	
	主査	佐藤 康行	家庭支援係
生活福祉課	課長	境 浩司	
	係長	工藤 信康	保護第5係
介護福祉課	課長補佐	奈良岡 直人	
	係長	清藤 留理子	地域支援係
国保年金課	課長	成田 亙	
	係長	相馬 延承	国保保険料係
健康づくり推進課	課長	藤田 恵	
	係長	三浦 五月	成人保健係
経営戦略部			
ひろさき未来戦略研究センター	総括主幹	澁谷 明伸	計画マネジメント担当
農林部			
農業政策課	課長	三上 勇造	
	係長	木村 淳子	農業振興係
	総括主査	藤田 知道	政策調整担当
りんご課	課長	佐藤 孝一	
商工振興部			
商工政策課	課長	工藤 純悦	
	主査	山崎 幾子	就労支援係
事務局			
大阪職業訓練センター (A' ワーク創造館)	館長	高見 一夫	
		田岡 秀朋	
		安田 拓也	
福祉政策課	主幹	蒔苗 元	政策調整担当
	主査	太田 耕介	政策調整担当

○議題

1. あいさつ
 - ・福祉政策課 課長 赤石 仁 氏
 - ・大阪地域職業訓練センター（A¹ワーク創造館） 館長 高見 一夫
2. 「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」方向性について
 - ・プログラムの方向性
3. 「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」連絡会議について
 - ・連絡会議の位置づけと今後について
 - ・今後の庁内体制について
4. 「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」の取組経過について
 - ・人材養成にむけた取り組み
 - ・就労支援の実態把握に向けた取り組み
5. 「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」の推進体制について
6. その他

○議事

議題 1～5 報告

議題 6 より

赤石氏（福祉政策課長）：ただ今ありました説明に対して何かご意見を、私の方からしたら、自由にご発言いただきたいと思います。

渋谷氏（ひろさき未来戦略経営センター主幹）：保健センターに聞いても良いですか。訪問したりすると、こう言う人（ひきこもり等）っていたりするものですか。

藤田氏（健康づくり推進課 課長）：まだ健康づくりサポーターの訪問はしていないので。

三浦氏（健康づくり推進課 係長）：訪問対象がちょっと違う。現在の訪問活動は認知症や障がい、心の相談という観点で訪問することがある。そうした中ではひきこもり等を発見することはほぼない。ただ、電話だけではわからない面が訪問により見えることはある。

渋谷氏（ひろさき未来戦略経営センター主幹）：現在の訪問対象の方はあまり仕事をしていないでしょうか。

三浦氏（健康づくり推進課 係長）：仕事はしてないですね。相談を受けてきた中では、ゆくゆくは就労に繋がりたいけれども何が原因でそうなっているのか。どうすればひきこもりでなくせるか。と言う相談です。ただ、私たちは診断をできないので、病院とか保健所に繋がっています。就労のあたりでは、若者サポートステーションに繋がっています。

田岡（事務局）：サポステが今年度から事業実施主体が変わったことってご存知でしたか。

三浦氏（健康づくり推進課 係長）：場所も変わってということは、今年になって初めて知った。

田岡（事務局）：サポステが変わったという事は珍しいことではありますが、サポステの事業実施主体が変わったという事を市役所の中で共有されていない。この部分の共有や情報の伝達をどうすればいいか。こうした状況は市役所だけでなく市民の方も同じだと感じました。「発見」という形で、ひきこもりの方はいませんかという形で訪問するとおかしなことになると思いますが、健康づくりサポーターさんが350名程度おられるということで、訪問時にサポステさんのビラを配布するなど情報提供をすることで、情報を市民のみなさんに伝えるというところから、連携できないかということをお話させていただきました。

藤田氏（健康づくり推進課 課長）：現在の状況・体制では、協力は難しいというのが本音です。はじまったばかりで、検診の受診勧奨などをどう進めていこうかというところで、動いているところです。ワーク・チャレンジでサポーターを使うというのは今のところちょっと無理だということは言えますが、今後もサポーターにそこまでやってもらうのか、と言うところは議論になると思います。

蒔苗（事務局）：受診勧奨をしている中で、経済的なお話しになったりしますか。お金ないから行けない。とか。

藤田氏（健康づくり推進課 課長）：まだ訪問していないからわかりませんが、地域の人だからいろんなところで噂や話を聞くでしょうが、地域だからこそ訪問した時に言いたくないこともあるかと。

赤石氏（福祉政策課長）：サポーターについては、今立ち上げたところですので、二兎を追ってもダメだということで、まずは一点集中で健康づくりに取り組んで、余力があれば、就労支援に繋げていくというのも一つのやり方だと思います。

藤田氏（健康づくり推進課 課長）：サポーターを立ち上げた時に、就労支援の話は視野には入っていなかったもので、うまく回って来たときには考えてみます。ただ、地域のコミュニティの中に健康づくりの人達が入ることも簡単ではありません。先進地域でも10年はかかったみたいです。現在では、心の相談では市民と関わりはありますが、就労よりもその前の医師への受診などを誘導しているところです。

赤石氏（福祉政策課長）：まあ健康も福祉もそうですし、まずは社会復帰、最終的に就労って形に導くという形になりますけども、まずは見守り体制や手帳取得など福祉サイドの色が強いところを頑張ってそのあと就労ということですね。

田岡（事務局）：就労分野の専門的な部分を保健センターにさせていただくということではないと思っています。ひきこもりの子どもを持つ親がどこに相談に行けばいいのか。それを分からない・知らない状態があるのではないかと言う仮説です。そのため、健康という観点で家庭訪問された時に、中高年就職支援センターやサポステのビラだけでも情報提供できないか。家庭に訪問できるという事はすごいチャンスです。ビラを配布した後は、不安に思っていることがあれば、ご家族が支援機関に直接相談するのではないかと考えています。就労支援のことで健康づくり推進課に電話かかってきた場合

に、対応を求められることは違う話だとは思っています。まずは、既存の支援の周知広報の部分で、ご協力いただける可能性はあるのかなと言う風に考えています。

蒔苗（事務局）：明日の第二クールの研修会ですが、農業法人50部。商工会議所青年部140部の研修案内をしましたが、申し込みは商工会議所が0、一般法人さんは2件にとどまっています。就労支援はこれまでになかった視点で、まずは企業への就労支援の理解を深めるところから始めないといけないと思っています。障がい者雇用奨励金を受給している企業に訪問し、研修会の案内をしましたが、Canonや弘前ガスで、まあ参加してみようかなと言うような感じにとどまりました。4月以降について、具体的に対企業への庁内連携やアプローチ方法を明確にしたい。福祉関係では企業へのアプローチに限界があり、この連携は特に必要かと。

工藤氏（商工政策課 課長）：こういった就労支援事業を企業にどうやってPRするか。訓練の場を提供いただくか。こうした事業の趣旨を企業に理解いただくことが一番難しいところですね。プログラムを策定しても、企業には就労支援のイメージがわきにくい。

蒔苗（事務局）：企業訪問時にPRするような商売道具がないとだめだなと実感しています。研修の案内では陸奥新報の記事やカレッジ事業のポンチ絵、研修案内を持参したのですが、一番、興味をもち納得されていたのが陸奥新報の記事でした。

藤田氏（健康づくり推進課 課長）：障がい者雇用は企業の義務として雇用率をクリアしなければダメだというなかで、雇用をされていると思います。

工藤氏（商工政策課 課長）：罰則規定はありますが、障がい者雇用をしている企業は社会貢献的な考えやコンプライアンス意識を持っている企業だと思います。就労支援などの取り組みは、企業活動へのメリットの話がないとなかなか進まないと思います。

藤田氏（健康づくり推進課 課長）：やみくもに企業に行くだけではだめなのか。

蒔苗（事務局）：農家さんからも電話がありました、「宛名の名前が違うんだけど」と言う位の問い合わせでしたから。周知するにもやっぱり何かメリットを感じてもらう、そのために何がアピールできるか。そうした意識が訪問の時に必要かと。

木村氏（農業政策課係長）：受け入れてみて良かった。と言う農家さんの声があれば、じゃあやってみようかと次の個人農家さんに広がる可能性はある。個人農家でも人手が不足しているという悩みはあるので、個人の農家さんのクチコミや農業ひろさきなどに掲載していくことと合わせて知ってもらえる。そうすれば、自分のところでもやれるかなと思ってもらえる。大阪との協力関係も出てきたので、ちゃんと通年で受け入れることはハードルが高いと思っている農家も事実ある。もう少しハードルを低く感じられる案内が必要。弘前のひきこもりや就労困難者も働ける仕組みになるんだよと言う話をしたら、それなら聞きに行ってみようかな。と思えるくらいのところから始められれば。

田岡（事務局）：シルバー人材センターの登録者の平均年齢は70歳を超えています。収穫

期にはシルバーに100件の農家さんから問い合わせがあるそうです。正社員や安定雇用と言う概念になると、ハードルが高いと思います。ただ、短期の仕事でも一度働いてみるという経験が20代30代にとってはすごい大事な意味をもつことがあります。大阪でも全国各地でもよく聞く話ですが、生活困窮者？就職困難者？という言葉が出た瞬間に、かなりしんどい人が来るようにイメージされる傾向があります。でも、実はそうではありません。シルバー人材センターも福祉的な随意契約できる団体です。生きがいの就労と位置付けられる福祉的な就労そのもので、概念的には高齢者も就職困難者層に入ります。就職困難者や生活困窮者の具体的なイメージは提示できていませんが、実際に就職困難者を受け入れていただいて、思っていたよりはできる。働きたくても何か応援がいる人々だと感じていただけると、非常にありがたいです。就労支援機関も10年以上ひきこもってた子をいきなり働けますとあって、会社に送り出すことはしません。階段のようなメニューを用意しながら、やって行こうと考えていますので、その点は共有していただくと助かります。受け入れをお願いする場合は、めちゃくちゃしんどい方ではない。ハローワークでは本人が面接を希望すれば、紹介するというルールがあるので、しんどい方でもハードルが高い企業に繋がざるをえないケースはあります。この部分のミスマッチが企業からの不信感にもつながり、企業が受け入れてくれないという悪循環にもつながります。このマッチングの部分でしっかりと調整していくというのがこの事業のポイントになります。論より証拠ではありませんが、一つでもモデルをつくれるようにしていきたいと考えています。ただ、この場にお集まりのみなさんには、就職困難者や生活困窮者がめちゃくちゃしんどい人だけではないというイメージだけを共有していただくと助かります。

渋谷氏（ひろさき未来戦略経営センター主幹）：企業へのインセンティブといますが、それだけではないと思っています。インセンティブとして金銭的な補てんをするだけでなく、障がい者であろうと、生活困窮者であろうと、短時間その作業をしてくれる人を紹介してもらえると考えれば、企業も人手不足を補える手段になるのでは。雇用してくれたら、企業へのインセンティブというのは違うと思います。

工藤氏（商工政策課 課長）：必ずしも奨励金であったり、直接的な金銭のインセンティブがないと企業は乗ってこないというわけではありません。ただ、企業にとっても製造工程が改善できたり、コストが改善できるという事が理解いただかないとすすまない。成功事例を1つ作って、他の企業もそれを見て、やってみようとならないと、広がらない。そのために、成功事例が出てきたら企業の取り組みを掘り下げ、意義を説明できるようにしないと、他の企業に提案は出来ないと思います。ですから、大阪の事例でも構いませんので、Aダッシュワーク創造館でイメージしやすい事例、例えば職種・業種別の取り組みなどの提案があれば、企業はイメージしやすい。

渋谷氏（ひろさき未来戦略経営センター主幹）：大阪の事例では、布団から中身を取り出すとか、カバンづくりで端っこを切る作業だけをして貰って、職人のしごとの効率化を

図ろうとしているのは聞いたことがあります。

蒔苗（事務局）：一つの案ですけども、市役所の封入作業を集めて、糊付けの単純作業を依頼したり、市役所を職場体験の場として活用する可能性はあるかと思います。

工藤氏（商工政策課 課長）：企業を説得するには役所が先に動こうということですか。

藤田氏（健康づくり推進課 課長）：とはいいいながらも、企業は今まで働けていない人を受け入れるには、リスクを考えるのではないのでしょうか。いやな言い方ですが、一回教えただけで働ける方がいれば、そちらから雇うのではないのでしょうか。

田岡（事務局）：それで良いと思います。人がいるのであれば。ただ、弘前ハローワークで1961年の測定以来、初めて有効求人倍率が1.0を超えました。ヒアリングでも多くの方がりんご農家は担い手・後継者不足で、5年10年したらダメになると感じていました。みなさん無意識のところ、人不足を感じているのだなと思っています。人不足の波はどっと押し寄せています。企業の生産活動には人手が必要です。豊中市と土佐町の事例では、そういった課題を抱えた人々を60人ぐらい体験からはじめようと送りだしました。そのうち10人以上が土佐町に残り、移住もして仕事をしています。受け入れた企業はこれまでの人手不足が解決し、生産拡大基調に入り、ビニールハウス生産も始めています。人不足を解決して、生産活動が軌道に乗るという仕組みはあると思います。人不足そのものが実は大きな課題です。EM総合ネットでは外国人研修生の方を受け入れていますが、日本語が通じるか通じないかと言う点では、社会的な障害があるとも言えます。それでも受け入れようとするほど、人不足感をもつ企業はあると考えています。

工藤氏（商工政策課長）：1.0を超えたというのは、初めてですが10月11月12月と言うのはりんご関係の雇用が増えたということで、経常的に1.0を超えているわけではありません。1月には0.82に戻ったので、一般企業の人手不足感というのは、そこまでではなく、特定の建設業や介護といった分野に人不足は偏っていると思います。

渋谷氏（ひろさき未来戦略経営センター主幹）：先ほども出ていた、問題がない人を雇用したいと言うのは分かりますが、本当に人手不足で、いくら募集をしても集まらない。ハローワークに募集しても集まらない。といったところに、こんな方はどうですかと言う提案に繋げていければ。

藤田氏（健康づくり推進課 課長）：送り込むまでの支度も必要かな。特性を把握してマッチングすることが大切。

渋谷氏（ひろさき未来戦略経営センター主幹）：ハローワークは紹介して、企業側に雇ってもらっただけなので。

工藤氏（商工政策課長）：長時間はダメですけども、細かい作業は得意と言う人はいるだろう。ただそこを受け入れてくれるところというのは、何か事例がないと手が出せないのかなと。

渋谷氏（ひろさき未来戦略経営センター主幹）：EMは農福連携の取り組みも進めています。EMの企業内支援者の千葉さんは、障がい者を受け入れ、対応した経験があります。千葉さんは誰でもよいから受け入れるというのではなく、泉佐野から来る人がどんな人か教えて欲しいと特性を確認しようとされています。これまでの経験で、長時間集中できる子もいれば、機械いじりが好きな子などいろんなタイプがあるので、その人にあった仕事を提供していこうという形です。これまでの実績と経験もあるので、そういう取り組みがあたりまえのようにできます。いまはEMの取り組みにとどまりますが、取り組みを他のりんご農家やりんご関連産業に広めて、今回の事業の実績となり、公になっていくのかなと思います。マッチングがうまくいって広がって、泉佐野との取組も公になっていくのかなと思います。

田岡（事務局）：大阪の取り組みが先進的だと言っていますが、豊中でも10年かかった取り組みです。就職困難層への就労支援を行う地域就労支援事業が大阪で始まり、現在の支援メニューをそろえるのには10年かかっています。釧路市の櫛部さんも生活保護の運用に半福祉・半就労の概念を持ち込み、庁内のりやって行こうと合意を得られるまでに10年かかると話されています。2016年度に弘前市のとりくみが始まり、すぐにマッチングができるような即効性がある簡単なものではないとは考えています。ただ、市役所の中だけでも同じ方向を見ていただけたら、よりスムーズに進むと思います。だから、庁内関係各課や外部の就労支援団体が参加し、意見を交換しながら同じ方向を見ていける連絡会議であって欲しい。

赤石氏（福祉政策課長）：本日の配布資料の中では、「資料③：ひろさきワーク・チャレンジプログラム推進体制（案）」が一番の肝だと思っています。まずは、「1. 相談ニーズの発見は環境整備」しましょう。いわゆる受け皿として、考えているのは、福祉サイドに福祉就労支援室のようなものができるという事での条件整備。次はソフト事業の展開を考えて行きましょう。いわゆるコーディネーターの設置とかですね、それらをスキルアップとかいろいろやって行きましょうと言うのが第2段階。第3段階は実際に先ほどから議論になっている、受け入れの民間企業との連携。ここまで繋げていけば、道筋は付いてきたのかなと見えてくると思います。第3段階を経て、はじめて就労支援とはこういうものだと思えると思います。まだまだ出口が見えないような形で議論をしていますので、なかなかストンと落ちないところがありますので、ここはまた議論を深めていきたいと思っています。なによりも、今回一番大きかったのは、この就労支援事業についてこのように各部門が一堂に会して集まったことです。今までは集まることはありませんでした。事業の取りまとめ役である経営戦略センターのことを痛烈に言いましたけども、別に憎くて言っている訳ではありません。忌憚なく意見を交換できる環境にあるということです。市役所としてそれぞれの持ち場でみんな一緒に働き、動いていますので、これからもこうした機会をもっともっとつくっていかねばいけません。委託事業ですので、出来るだけ行政の話を知りたいのであれば、積極的にオファー

をいただければ、我々も時間を割いてでもやって行きたいと思いますので、その辺は連携してやって行きたいな。と思います。最後になりますけども、何かこの際ご発言はありますでしょうか。

渋谷氏（ひろさき未来戦略経営センター主幹）：次回は収納課も呼びますか。

蒔苗（事務局）：関係がありそうな課は繋ぐと考えています。

渋谷氏（ひろさき未来戦略経営センター主幹）：滞納の状況を就労支援や福祉関係課が情報共有できるような条例もあって、滞納者へのアプローチなども大切になってくると思います。

蒔苗（事務局）：ヒアリングの雰囲気では、収納課が参加してもどうすればよいかははっきりしない。といった感じでした。重要性はある程度理解するが、具体的な動き方がわからない。といった様子でした。そのほか、多重債務者で生活再建という発想では消費者センターも関連すると思っていましたので、庁内関係は検討させていただきます。

赤石氏（福祉政策課長）：豊中市の事例は大きな参考材料ですが、やはり風土もあります。弘前市でまったく同じことをできるのかと言うと、難しい点もありますので、体制等は検討させていただきます。本日みなさまからいただいた意見等を踏まえ、今後のプログラムの策定に向けた、各種調査取組に進めていきたいと思います。大変貴重な時間ありがとうございました。これを持って会議の方終わりたいと思います。

(2)「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」の策定に向けた連絡会議 議事報告

○日時

平成28年3月18日(金) 15:00~16:30

○場所

弘前地区消防事務組合 3階会議室(本町2-1)

○出席者

部門	所属	役職	氏名	備考
有識者	弘前大学	人文学部 教授	李 永俊	
	弘前学院大学	社会福祉学部 教授	葛西 久志	
支援機関	弘前公共職業安定所(ハローワーク)	専門援助部門 統括職業指導官	今 優子	
	中南地域自立相談支援窓口 (NPO法人ワーカーズコープ)	所長	高橋 弘幸	
	弘前市社会福祉協議会	自立支援相談室 係長	成田 年正	
	ひろさき若者サポートステーション	統括コーディネーター	成田 治	
	あおもり中高年就職支援センター			
	弘前市シルバー人材センター	次長	永野 賢一	
	弘前市母子寡婦福祉会	事理	三上 友子	
	津軽障害者就業・生活支援センター	所長	高橋 正安	
市関係課	経営戦略部 ひろさき未来戦略研究センター	副所長	岩崎 隆	
	健康福祉部	部長	福田 剛志	
	健康福祉部	理事	竹内 守康	
	健康福祉部 福祉政策課	課長	赤石 仁	
	健康福祉部 子育て支援課	課長	菅野 昌子	
	健康福祉部 生活福祉課	課長	境 浩司	
	農林部 農業政策課	課長補佐	柳田 尚美	
	農林部 りんご課	課長	佐藤 孝一	
事務局	商工振興部 商工政策課	課長	工藤 純悦	
	大阪地域職業訓練センター (A'ワーク創造館)	就労支援室長	西岡 正次	
	大阪地域職業訓練センター (A'ワーク創造館)	スタッフ	田岡 秀朋	
	有限会社 地域・研究アシスト事務所	代表取締役	四井 恵介	
	NPO法人 おおさか若者就労支援機構	総括	加藤 秀樹	
	健康福祉部 福祉政策課	政策調整担当 主幹	蒔苗 元	
健康福祉部 福祉政策課	政策調整担当 主査	太田 耕介		

○議題

1. あいさつ
 - ・健康福祉部 部長 福田 剛志 氏
2. 「都市と地方をつなぐ就労支援カレッジ事業」の取り組みについて
 - ・事例報告
3. 就労支援に係る今後の市の取り組みについて
 - ・都市と地方をつなぐ就労支援カレッジ事業
 - ・ひろさきワーク・チャレンジプログラム策定事業
 - ・これまでの取り組み
 - ・基本機能の整理
 - ・取り組みに推進にかかる市の体制等について
4. 「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」案について
5. 意見交換



○議事

議題 1～4 報告 (配布資料参考)

議題 5 より

赤石氏 (福祉政策課長) : 一番私が気になっているところは、行政はサービスの提供は相手の物ですが、企業と連携していくという所が余り得意ではないので、その辺は皆様からのご助言を参考にしながら、進めていかなければと考えています。「農福連携での体験実習報告」・「市の就労支援体制のこれまでとこれから」「ワークチャレンジプログラム案」の説明がありましたが、どの項目でもよろしいので皆様から意見を頂きたいと思えます。

葛西氏 (弘前学院大学 社会福祉学部 教授) : 加藤氏の説明の中で、若年無業者という言葉始めて聞いたのですが、実際どういう方々なのか、そして実際こちらに来られて体験した感想や、弘前に対する印象などをお教え下さい。

加藤氏 (NPO法人 おおさか若者就労支援機構 総括) : 先ず、若年無業者についてですが、参加者の方については、泉佐野に来ている方でも非常に様々な方がいます。長い方で2～3年程引き籠っており、我々は大阪若者就労支援機構のサポートステーションを行っていますので、そこを通して弘前に来られたり、今回16日から来られている方の中には、お一人精神障害者の手帳を持っている方がいます。また本気で農業を志す若者もあり、実は農業求人と言うと、北海道や長野県で「合宿生活をしながら学びませんか」と言ったものが多く出てきます。しかしそこに飛び込む勇気がなかなか持てないところがありますので、そういった方が大阪で通所しながら農業を実践する中で、弘前のお話しを持ち込んだところ、良いお返事を頂いたという経緯です。今回、弘前に来ている若者は、ひとかじり①・まるかじり①②これらを重複して参加している若者もいます。それぐらい魅力のある場所で、弘前でいろいろチャレンジしてみたいと感じている。本人には移住の話はまだ何もしていませんが、いわゆる農業と言うカテゴリーの中で学びたい、もっと知りたいという若者はこれからも出てくるのではないかと思います。泉佐野も農業を長くやっていますので、随時体験をほぼ一年中実施できる体制をとっており、そのなかで半日だけの方や、週5日の体験をする方もいます。そういった形で弘前を経験し、泉佐野に戻った際に、弘前の話を広めてくれるのだと思います。始まったばかりの事業ですので、泉佐野で今回の事業が、そこまで浸透しているかと言うと、まだなかなか広がっていません。参加者のケースとしましては、若年無業者と言われるニート状態だった方、大学を卒業して就職活動をしたがなかなか決まらなかった方などがおり、サポートステーションを通じて農業の戸を叩いたという子は、弘前に来て新しい世界が開けた。と言うお話しを伺っています。何より良いのは、集団生活をさせて頂いていることで、今現在ホテル暮らしではなく共同生活です。仕事面では日中はりんごの体験をし、夜は生活面で共同生活を経験させて頂く。彼らには新しい事ばかりの体験・勉強をさせて頂いていますので、大変良い経験になるかと思えます。現在の参加者

は、最年少で19歳、最長年は29歳、ひとかじりのメンバーで一番歳上の方が31歳です。

李氏（弘前大学 地域未来創生センター センター長）：参加した人が実際どうおっしゃったのか、どういう印象だったのか、その人の声を教えて下さい。

加藤氏（NPO法人 おおさか若者就労支援機構 総括）：正直なところ2週間の体験をさせて頂き、まだ移住と言う話は当然出ていません。「体験をさせて頂いて、自分のためになった。」とか「りんごの勉強になった。」と言う程度が実際のところですよ。2週間で直ぐさま移住したいという方は御座いません。

李氏（弘前大学 地域未来創生センター センター長）：主催側の思いなどではなく、実際経験した人がどういう印象で帰ったのかと言うような、アンケートなどは実施しなかったのでしょうか。それとも、本当にこの二つの声しかなかったのでしょうか。

加藤氏（NPO法人 おおさか若者就労支援機構 総括）：生活面と農業実習の部分がありますが、りんごの生産においては泉佐野には果樹園はありませんので、農業を志す若者にとっては、果樹を体験するという意味では良かったという意見を頂いております。大阪では当然雪での生活環境が無いので、野菜の生産における時期のずれや、雪の中での作業による体力の消耗など、農業を経験している者でも大阪との違いが明確になったと話を伺っています。

李氏（弘前大学 地域未来創生センター センター長）：泉佐野市では、若年無業者と言われる方をどれぐらいのボリュームで把握していて、その中で貴社においては何人ぐらいの方を支援して、どれ程の方が農業に結び付いたのか実績を教えてください。

加藤氏（NPO法人 おおさか若者就労支援機構 総括）：詳しい実績は本日持ち合わせていませんが、泉佐野市では農業に1年間携わったメンバーで現在7人が各地方で農業を行っております。岐阜県・愛知県・鳥取県等の農家さん、また大阪で実際に当社に入社し、農業に従事している方もいます。今農業を始めて5年が経過しています。

李氏（弘前大学 地域未来創生センター センター長）：5年間で7名の実績と言うことでよろしいですか。

加藤氏（NPO法人 おおさか若者就労支援機構 総括）：他府県で活躍しているメンバーが7名です。現在10名を雇用しておりますので、計17名と言う形になります。

李氏（弘前大学 地域未来創生センター センター長）：ありがとうございます。実際に体験実習を行ったということで、貴社の実績は把握しておきたかったのでお伺いしました。

加藤氏（NPO法人 おおさか若者就労支援機構 総括）：あと農業に従事した若者が17名ですが、他の仕事についている方も沢山おります。現状で6割～7割の数字ですが、実際に農業の就労体験を受けた上で、農業及び、他業種に従事しているという状況です。

李氏（弘前大学 地域未来創生センター センター長）：資料を読ませていただき、とても素晴らしい理念で、概念的にも素晴らしく、これがもし実現できれば、全国的なモデル

ルになるよう調整し、本市にとっても、ここ「地方」と言われる場所にとっても重要なことですので、是非責任を持ってやらせて頂きたいなと思います。

先ず対象者がどれくらいいるかと言うことで押さえていないと、どれぐらいの予算・規模・人員で事業するのが見えないのですが、先ほどの西岡室長のお話しでは、本当に様々な方をカバー出来るとおっしゃり、本日配布された、ワーク・チャレンジプログラムの次第3と言うところの事業の定義として「障害者や高齢者・母子父子など、何らかの事情を抱えて働きたくても働けない就労困難者を対象とする。」と言う話ですが、市の事業担当側としては、どれ程の人をそれぞれの部門から、想定をしてこの事業を設計しようとしているのかをお教え頂ければと思います。

田岡氏（事務局）：現在弘前市の人口は約17万人で、今回の事業の対象者のボリュームを見るため、正確な数字ではないですが「生活保護を受給している可働年齢層」、「母子家庭の母親」、「障害者手帳の所持者」、また「障害者手帳を持ってない、持たない人で、要は発達障害の疑いがあるけども自己受容が出来る方」、「若年無業者は全国の数字から割り戻し」、「65歳以上も働きたいと言っている高齢者。これは高齢者の意向調査の中で働きたいという方を人口割り戻し」と言う形で上記6項目を推計しています。その結果、総数で言うと4万人程度、人口17万人の内4万人程度、即ち4人に1人がそのような潜在的な対象になるのではないかと考えています。また所得と言う面で、西岡がお伝えした臨時福祉給付金と生活保護の受給者数で言うと、同程度となっています。両者を合わせますと、4万2～3千となっていますので、低所得者と福祉の対象となる境界で揺れ動く人達のボリュームがほぼ一致しています。皆さんが“生活困窮者”と言うと“相当しんどそうな人”ばかりをイメージするかもしれませんが、低所得を行き来している、生活困窮者の“恐れ”と言う部分で、そういった方々を含めると大体4万人程度いるのではないかと想定しています。ただ他法優先と言う事がありますので、他の福祉制度を活用していきますので、当就労自立支援室が直接4万人を支援するのと言うと、そういう訳ではありません。以上です。

高橋氏（NPO法人ワーカーズコープ 所長）：NPO法人ワーカーズコープの高橋と申します。皆さん馴染みがないと思いますので、少し紹介させていただきます。青森県内で若者サポートステーションや生活困窮者の自立支援、また就労相談であったり、生活支援や学習支援を行っている団体で御座います。弘前市で就労支援室と言う部署を作られるという事ですが、我々県南の方で活動している団体ですが、当団体の雇用支援対策課との違いをお教え下さい。また提案になりますが、資料にも出ています就労訓練の認定に関して、我々は県内唯一の認定団体ですが、八戸市で認定を取りましたが、指定管理物件です。行政から指定管理などを多く出していると思うのですが、そういった場も就労訓練の場になると言うことも是非お考え頂けたらと思います。例えばコミュニティセンターのようなところで、コミュニケーションが苦手だったり、そういう若者や生活困窮者の働く場にもなりますし、そこで委託を受けている福祉の団体等でも支援付き

就労は可能だと思いますので、是非弘前でも進めて貰えればと思います。

蒔苗氏（事務局）：八戸市さんの雇用支援対策課がどのような事業を実際に行っているかと言うのを私どもは把握しておりませんが、商工政策課の方で就労訓練の課はあり、いわゆる職業訓練事業はやってきており、当支援室としては、先ほど来お話ししている困難な方に対する包括的な支援を持って、八戸市さんの取り組みを参考にし、どういった違いがあるのか、確認しながら、進めていきたいと思います。頂いた提案は新しい組織の中でも可能性のあるところは、検討させて頂きたいと思います。ありがとうございます。

西岡氏（大阪地域職業訓練センター 就労支援室長）：少し補足させていただきます。今回の困窮者事業は国でも重要視され、各自治体も悩んでおり、庁内連携し、労働や雇用部門と連携するよう一応指針としては出ていますが、私が市役所にいた立場から言いますと、ポイントは先ほども言いましたように、様々な課題に対して福祉的なサービスなどを利用しながら就労の準備や就労を実現するという意味で、労働力・働き手・人材を見る視点が労働部門には、いわゆるソーシャルワーク的な観点が薄いです。そう言った意味で人材評価が難しい。と言うことは、その人を事業者さんに繋ぐという事が現状では不得手です。いわゆる一般の労働市場で当たり前動く自立した労働者層で動きますので、やはり2つの視点で、企業の事をしているのは労働とか商工だというのは当然ですが、その部門が人材の事を理解するのが早いのか、福祉部門が企業の働く場を理解するのが早いのか。これは自治体によって違うように思います。これはどちらも問われている問題で、要するに弱点です。労働部門はソーシャルワーク的な観点で人材を見られない欠点、福祉部門は企業の事はよく分からない。これまでずっと手を伸ばさなかった。というのが、出発点の状況だと思います。

そこで、それぞれの雇用部門・福祉部門がお互いにどう動いているのかが分からない。今回、弘前市は福祉部門に就労支援部門を統合するという、これも一つの選択肢です。また労働部門で福祉部門をしっかりと見ようという自治体もあります。なので今のところは様々な選択肢があると思います。

また指定管理は、今回訓練付就労を行う事業者への随意契約で発注を出来るという地方自治法改正がありました。なので弘前市であれば、青森県が認定した事業者弘前市の業務、例えば駐車場や施設の管理・清掃などを、就労訓練の認定をうけているという事で、随意契約で発注できるという制度になっています。これは関西の伊丹市が最初に仕組みを作り、役所の仕事を訓練現場に変えているという事例があります。そういったことも可能だと言うことです。

高橋氏（NPO法人ワーカーズコープ 所長）：質問ではないですが、以前吹田に住んでいまして、現在青森在住ですが、今回来られた若者の皆さんへ、いろいろ苦労があられたんだと思いますので皆さんに「頑張ってください。」とお伝え下さい。

李氏（弘前大学 地域未来創生センター センター長）：いくつか質問ですが、支援の中

に訓練フローやマッチングなども含まれているという事ですが、例えば私たちが把握しているデータベースの方々に一時的な訓練を試みる。それが長期的な就労につながる。そういう仕組みになるだろうかと思いますが、そうであれば、ひろさきワーク・チャレンジプログラムの中では、一つの機関が企業側・訓練者両者のデータベースを集め、それにあつた訓練をすると言うように読めますが、本事業が今言った全てを行うということでしょうか。またこの訓練プログラムは先ほどの4万人の内、どれぐらいの規模が対象だとお考えかお教え下さい。

西岡氏（大阪地域職業訓練センター 就労支援室長）：規模感は少々難しいです。プランにおいても下見段階のようなものですので、一年間通年で見てみないと数値目標はでないかと思います。先ほども言いましたが、4万人のうち行政の窓口が連携して発見できるケースと、豊中でも非正規で実は働いているが低所得の層がいる。こういった人達は公の窓口には来ていませんので、特別な発見手段を考えないといけません。しかし今回のプロジェクトでは注目したい層です。彼らをどこまで捉えられるかは試みてみると、窓口を設けるだけではダメで、困窮者の窓口で国の目安値を突破しているのは4つの府県だけだそうです。それほど、窓口を設けただけでは来ないと言うのが現状です。それがどれだけアクションとして起こせ、それが発見の精度としてどれだけ上げられるかが、一年目の勝負だと思います。データベースはどこまで用意するかと言うのは議論が必要ですが、相談者のデータベースでは、国の生活困窮者でやっているようなシステム導入はそのまま可能です。大阪豊中市で私共が行ったのは、企業のデータベースは早い段階で構築しました。それは何のためかと言うとやはり、企業にアプローチしたいですから、企業のデータがないというのはやはり決定的に動けません。データを揃え、さらに豊中だからと言って豊中の企業には拘りません。豊中の通勤圏域なので、大阪市も含めてかなり広域の圏域を決めて雇用が可能な事業者数を取り、更新していくという形態で行っています。企業との取引が出来るという意味で、データベースの質を高めていく、あるいはデータベースを整備することは重要で、豊中では帝国データバンクからデータを買いました。

李氏（弘前大学 地域未来創生センター センター長）：本市で言うと、従業員規模は個人事業主認可の人が7割近くいますので、帝国データバンクから情報が買える企業は全くないのですが、逆に一つ一つ自分たちで足を運ばないとデータベースを作るのは難しいと思う。また農家さんの内、困っている・人手が足りないというのは、個人の農家さんだと思うので、もう少しデータベース作るところに工夫をすべきだと思ったのが一つです。そして個人のデータベースに関しては、個人情報に関係で情報共有の難しさと言う点、また相談窓口に来られる一般就労相談から、管轄外のハローワークやその他障害者の施設をどういう風に相談員が連携するのかなど、懸念事項としてあることですが、どのようにクリアしようと考えていますか。

田岡氏（事務局）：正直なところ、個人情報はどう共有するのかと言う点は、今の段階で

は少し難しいというのが正直なところです。その点は時間を掛け、本人の同意を得るという形で就労支援サイドに繋いでいけると言う方法を組めないかを考えています。今保有している情報を勝手に流用することは当然できないので、その部分については時間が掛かるだろうと思います。障害者施設やシルバー人材センター等に関しては裏面3を見て頂けますでしょうか。就労自立支援室が全てをやるというのは、李先生がおっしゃる通り、無理です。ただ私たちがヒアリングをさせて頂いた中で見えてきたのは、“この人達は働く支援が必要かな”と言う人達がいたのですが、その人達の繋ぎ先ははっきりしていない。まずはその人達の繋ぎ先を就労自立支援室とし、一定の間インターク・アセスメント面接をしながら、福祉制度が必要、障害者制度が必要となれば、当然障害者のサービスへ繋いでいきますし、そういったナビゲーター・コーディネーターの役割を行っていかうと思っております。

葛西氏（弘前学院大学 社会福祉学部 教授）：まだ実際に利用している映像が浮かんできません。対象者が来ればいいのですが、来なければこちらから出向くなど、アウトリーチするとします。そして対象が見つかり、その人の訓練を実施するのに、その人材育成が必要。そして訓練が終わり、企業とのマッチング、体験・実習を通して、結果がどうだったかモニタリングする。対象者が企業側と上手く行くのか、企業側もその人をうまく使っていくことが出来るのかと言うところをモニタリングして、また訓練に戻すのか、など一連の流れが私の中で上手くいきません。事業の目的だとか、いろいろな事は分かったのですが、具体のプロセスとを教えて頂けたらと思います。

西岡氏（大阪地域職業訓練センター 就労支援室長）：弘前で同じような展開になるかは分かりませんが、大阪・豊中での経験の中で、先生がおっしゃる言葉からとらえると、訓練とマッチングがそれほど分離したものではありません。私たちが企業でよく行うのは、求人はいただいているためお互い理解した形で現場に入る場合もあります。また本人にはまだ求人はないが、企業実習に例えば2週間からでも行かないかと提案し、その時には、事業主は求人のベースがあることは、既に分かっているため、その観点でその方を評価します。最終的に三者評価で「出来そうかとか、どこが不安だった」と言うことを踏まえ、その段階で企業側が受理すれば、その段階で求人がでます。その時点でマッチングが成立と言うことになります。あるいは求人・採用をすると言うイメージをしたうえで、しかしお互いを事前に知りたい中で、事前の企業実習、要は訓練内容をセットする場合があります。これは特に精神障がいをお持ちの方で多く、面接は合格になっても、辞退する方がいます。それは働く現場が見えないというのは不安で、能力は既にはっきりしているため仕事内容ではなく、現場がどうなのかと言うことです。そういう場合にマッチングの前に実習と言う訓練の場をセットし、流れをスムーズにします。例えば半年間のモニタリング・見守り期間、採用後の見守り期間を置きますが、半年間なんとかうまく過ぎれば、これで支援としては終了になります。その間本人からのSOSがありますが、障害をお持ちなどの場合は、殆どが企業から私たちに連絡があります。

「元気がない。ちょっと出勤時間が遅れがちである。職場のコミュニケーションでこういう問題が出たけど、どうしたら良いか。」そういう内容を逐一サポートするのが、企業をサポートするメンバーのメインの仕事になっています。それで就労の継続の可能性をより確かなものにし、それを追求していく。それでもダメな場合は退職支援や再就職支援と言うことを実施したりします。このように働きたいという人にはとことん付き合うというのが就労支援かなと思います。これを永遠繰り返すのかと言うと、企業はこれを一回経験すると、市役所との関係、市役所の人材紹介の仕組みがわかるので、しっかり対応してくれます。要するに一人目の就労支援を経験すると企業と言うのは組織として学習していますので、二人目・三人目はすごく早いのも同じで、ある意味私もと取引が始まった企業は、人材需要があれば、先ず市役所に言う、ということがおそらく定着するのではないかと思います。それを展開しながら、人材需要のあるところと早く関係を作りたいというのが私達のスタンスです。あとはケースのバリエーションは様々です。

高橋氏（NPO法人ワーカーズコープ 所長）： 私たちも八戸市で生活保護受給者の就労準備支援で求人開拓していますが、その例を紹介させていただきます。先ほどお話ししていた実習などを、企業さんがどういった事が出来るのかを聞き、地方創生のパックとしてやっていくのも一つですし、ニーズに応じて求人開拓していくという方法も実施していますが、そのためにある程度利用者のニーズに合わせられる企業があると思いますが、そういった企業にアプローチして、リストを用意し、選んで頂いて実習に行くというパターンもあります。本屋でたとえるならば、検索機能を使い、本を探しに行くというパターンや歩きながら本を探すという事もあります。それと少し近い感覚で、求人開拓をさせて頂いています。特に求人開拓はその両方が必要なのだと思います。

李氏（弘前大学 地域未来創生センター センター長）： 八戸市さんへ。対象者はどこから登録されていますか。

高橋氏（NPO法人ワーカーズコープ 所長）： 市から委託を受けて、生活保護受給者の就労準備支援をやっており、ケースワーカーに誘導されて、私たちが支援をするという流れです。今回のこの事業の方がより対象者は広いのかと思います。

李氏（弘前大学 地域未来創生センター センター長）： 私はどちらかと言うと、八戸市さんが言うように、もう少しその事業目的、事業対象者を絞るべきだというのが正直な意見です。初年度で試行的な事項として考えるとするならば、私は生活保護世帯の皆さんの中で、就労意欲がある、若しくは就労が可能であるという方に、もう少し対象を絞ると具体的に見えてくるように思います。そして対象者も教育訓練プログラムも、非常に明確になると思います。この事業の全体像で言うと、高齢者や障害を持っている人達と言う、ある意味非常に属性の異なる人達が同じ事業の中に一つの束になっており、さらにご存知のように、それぞれの対象部局は縦割りになっており、それぞれで支援の仕方、情報共有の仕方など全てが異なってくる。それを全部束ねると言うところに、どう

しても私自信は具体的なイメージが見えません。葛西先生がおっしゃったように、この書類を読ませていただくと“すばらしい”の一言で、出来たらそれこそ夢のような、それは国の中でモデル事業になると思いますが、どう見ても出来るとは思えなくなってしまいます。対象が広すぎるので、もう少し一年目はターゲットを絞り込み、具体的な数値目標と言うよりは、具現化した上である程度具体的な事業の量が見えないと、実施規模を審議できないのではと思います。もちろんそれを審議する場ではないのですが、その当たりの見せ方として、検討した方がよろしいのではないかとこのご意見でした。

西岡氏（大阪地域職業訓練センター 就労支援室長）： 先ず対象を限定するという事は基本的にないかと思えます。また保護受給者の場合特別なプログラムを組まないと、これまでのプログラムは殆ど失敗していますので、日本のいわゆる福祉の縦割りの就労支援と言うのは、本体事業に少し付随しているようなものなので、殆どハローワークに繋ぐという支援です。それは支援付きと言う話ではない。それで効果が上がるというのは基本的にはないので、今回の生活保護で就労準備支援事業がありますが、基本的に管轄局には支援付きと言う考えはないので、多分同じでは動かないと思えます。ですので今回私共の期待している、この弘前の就労自立支援室は、あくまで多様なパターン・ターゲットは想定するが、支援付きプログラムの資源の部分をどれだけ開発できるかに重点を置いてはどうか。その中で、李先生がおっしゃるこういった層を先ず攻めよう、いろいろ攻めようというのはあるかと思えますが“生活保護受給者のための”と言う事業はおそらくありえないと思えますし、私共は推薦しません。生活保護受給者の就労支援は大変時間がかかります。要するに生活は安定してしまっているのに、そこにキャリアを開いていくというのは特別のエンパワメントするための方策が必要ですし、そのための支援が必要ですが、支援を用意する財源やノウハウはありませんので、殆どどころで成功していません。だから今後も成功しないと思えます。保護課は現金給付を所管するところですので、就労支援する場ではないと思えます。ですので特別の内容が必要なのだと思えます。豊中の場合は、中長期の保護受給者は就労支援部局が担当する形で実施しています。また例えば一人親の場合はどうか、これはまた一つの特別な様々なニーズがあるので、しっかり設計し、そのための発見アプローチや訓練の現場などの内容等は、当然工夫して行く必要がある。どこを重点的に持っていくかは、おそらく市の中で議論されると思いますが、一つに決め“〇〇の方来てください”と言う宣言の下やるという形にはならないのではないかと思います。

もう一つは、受け入れる人材を戦力化する地域経済側の事情です。どこの産業分野、企業が上手く戦力化できるかどうかを見極め応援しないといけないので、その人材・労働力の見極めと言う作業があります。そうでないと当然マッチングはしませんので、その作業の中でどこに、重きを置いた運営をするのかと言うのが一番重要だと思っています。

赤石氏（福祉政策課長）：これまでの議論を踏まえると、今回のこのプログラムは少し幅が広く、理解できない部分もあるのではと思います。もう一つ、市の方の取り組みで補足しますと、次年度は実際このプログラムを回していくという作業はありますが、その一つとしてシングルマザーの応援会社を、商工会議所が主体で起業する形になります。その企業に市が補助します。今考えているのがトレーナー付のカフェを購入する費用に1000万円ほど補助する。訓練する内容については、具体的に実用していく中で見せていきたいと思っています。次年度は目に見えたものはその企業しか出ないように思います。そこから引出しを増やしていき、いわゆる低所得者や引きこもり対策と言うものに広げてゆければと思っています。今日このような活発な議論を頂きましたので、是非次年度以降もこのような会議を設置して行きたいと思っていますので、ご助言等宜しく願いしたいと思っています。それでは大変ありがとうございました。また今回ご提示頂きました内容に商工会議所の企業に関して、入れる事が出来たら、加味して頂きたいというのと、私自信のお願いでありますイメージが重層的で分かりにくい面がございますので、もう少し分かりやすいような図、イメージを乗せて頂けたらと思います。それではどうもありがとうございました。これを持って会の方を閉じたいと思います。

VI. 参考資料（他地域の事例）

1. 連携ネットワーク体制の事例（野洲市）～庁内での情報共有・発見体制～

（1）野洲市の実態と取組概要

滋賀県野洲市は野洲市役所 市民生活相談課 納税推進課にて生活困窮者自立支援モデル事業を実施している。同市は平成27年1月現在で人口50,794人、19,086世帯が住む。そのうち高齢者（65歳以上）は12,124人で高齢化率23.87%、内単身高齢者は1,765世帯である。2011年度統計時は生活保護人員数は2,462人、保護率4.9%、保護費は4億円強である。

窓口への相談者は、26年度では新規相談者数150人、就労相談者は191人中で146人（76%が就職決定しており、その間の面談件数942回である。

（2）滞納情報等の共有で早期発見・早期支援を実現 ～おせっかいの強化～

相談者の発見としては、生活困窮者自立支援制度等ができる以前より、独自に消費生活相談、多重債務者に対する包括的支援プロジェクトとして、家賃や水道代の滞納などから、その表面化した課題を解決しつつ、生活の安定や就労状況などにも目を配る支援を展開してきた。これらの異変を掴んだ時点で、滞納情報等を共有することで、早期に支援へ結びつけることが出来ている。

こうしたノウハウ・連携を活かし、生活困窮者支援事業では選任弁護士と連携し、個人情報や庁内はもとより法律家とも共有するため、初めの相談に来た段階で、「個人情報の取り扱いに関する同意書」に署名をもらっている。また、同意書とともに、滞納している税金等の支払い方法についても承諾書をいただき、生活再建と税などの徴収を一体的に実施している。

（3）市民生活相談課～庁内・相談者・専門家を繋ぐ総合相談窓口～

支援体制として他機関との連携を積極的に行い、市民生活相談課は月に1度支援調整会議を設け、①アセスメント②プラン作成③支援実施④プラン評価を見直し改善を行ってゆく。

その際には関係各機関の役割についての確認も行う。協議会構成員は、生活困窮者問題に取り組む民間団体・公共職業安定所・社会福祉協議会・健康福祉部健康福祉課・市民生活相談課・その他関係機関となっている。

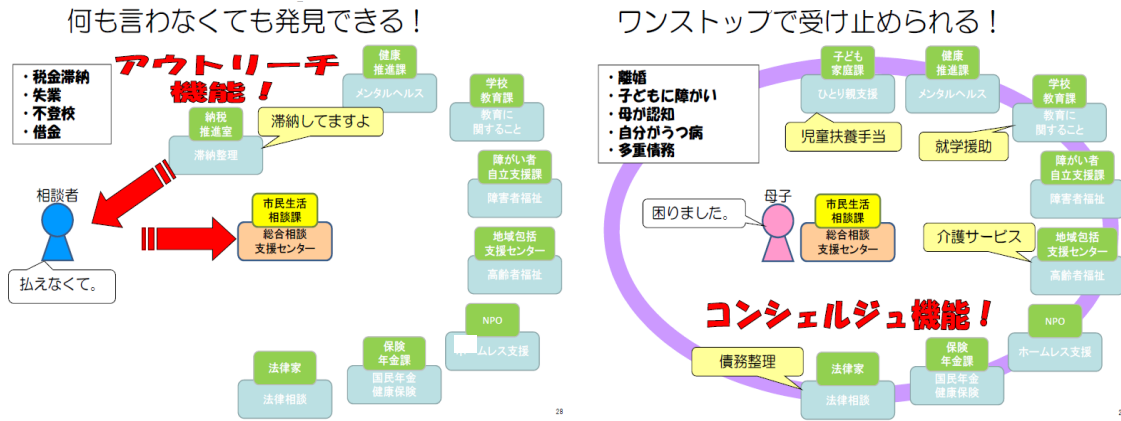


業務内容と支援連携体制

相談内容	支援内容・連携
市民相談	暮らしの中の困りごと
消費生活相談	消費者トラブル、多重債務相談など
法律相談	弁護士会・司法書士会
税務相談・行政書士相談	税理士会・行政書士会
行政相談	総務省
生活困窮者相談	生活困窮者自立促進支援モデル事業
やすワーク	アクションプラン
家計相談	社会福祉協議会への委託

また弁護士による困難ケース検討会を年間11回実施し、支援に備える。また家計相談では、福祉資金貸付事業を実施している社会福祉協議会への委託（7,261千円）で行っており、市役所内に社会福祉協議会が設置されているのも特徴的である。

支援ネットワーク



(4) 相談事例と支援内容

40代男性の相談で、夫婦と子3人の5人家族で、国民健康保険税（料）の支払いができない旨で納税推進室へ相談に行った。その結果、失業しており家賃の滞納があること、雇用保険の適用がないこと、3社へ150万の多重債務があることが、納税推進室のアウトリーチ機能により発見できた。支援内容は下表の機関と連携し支援を実施した。また家賃の滞納から発見されるケースもあり、不動産会社からの相談窓口への誘導や、ためらった場合には担当者と共に来庁を促す。通例は家賃滞納からSOSのサインがはじめ、水道やガスが止められるのは最後だと言う。早期発見が解決の鍵を握る。

相談事例と支援内容

課題	繋いだ機関	活用したサービス
借金	司法書士	債務整理（任意整理）
住まい	社会福祉課	住宅手当（家賃額給付）
生活費	社会福祉協議会	総合支援資金貸付（月20万）
国民健康保険税	税務課	非自発的失業者に関わる国民健康保険料の軽減
国民年金	保険年金課	失業者のための退職者特例制度による減免
学費	学校教育課	就学援助制度（給食費・学用品等の給付）
仕事	ハローワーク	就職ナビゲーターによる就労相談支援

様式

野 洲 市 長 様

個人情報の取り扱いに関する同意書

年 月 日

住 所

氏 名

私は、下記の目的のために限り、野洲市が実施する野洲市市民相談総合推進委員会設置要綱に基づき、同委員会の委員において、私の個人情報を収集保有し、利用すること、および外部（弁護士、司法書士、社会福祉協議会等）に提供することに同意します。

記

- (1) 多重債務の解決
- (2) 生活困窮状態の解消と生活の再建
- (3) 野洲市に対する税、使用料、手数料等の滞納の解消

様式

野洲市市民生活相談課

御中

弁護士・司法書士

様

滞納している税金、使用料、手数料の支払方法に関する承諾書

年 月 日

住 所

氏 名

債務整理の結果、滞納している税金、使用料、各種手数料の一括支払いが可能となったときは、債務整理を依頼した代理人が代理納付することを承諾しました。

また、債務整理の結果、債務が圧縮され、将来所得から、債務の分割支払いが可能となったときは、滞納している税金、使用料、各種手数料の分割納付を債務の返済計画の中に組み込むことを承諾します。

以上

野洲市市民相談総合推進委員会設置要綱

平成23年 6月15日

告示第 113号

(設置)

第1条 この告示は、社会問題化している自殺、生活困窮、人権侵害等の市民生活に関する深刻な問題に対し、関係課等が連携し、問題を解決するための積極的な施策の推進及び生活再建の支援を図るため、野洲市市民相談総合推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(協議事項)

第2条 委員会は、市民相談に関する次に掲げる事項について協議する。

- (1) 問題の解決のためのネットワーク形成及び具体的な対応策に関すること。
- (2) 啓発活動に関すること。
- (3) 委員の知識習得、相談対応、支援策等の技術向上に関すること。
- (4) 前3号に掲げるもののほか、問題解決のために必要と認められること。

(組織)

第3条 委員会は、委員長及び委員をもって構成する。

- 2 委員長は、市民部長をもって充てる。
- 3 委員は、別表に掲げる者をもって充てる。

(会議)

第4条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が必要に応じて招集し、会議の議長となる。

- 2 委員長に事故があるとき、又は欠けたときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。
- 3 委員長は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(情報等の管理)

第5条 委員長及び委員は個人情報の取り扱いについて、野洲市個人情報保護条例（平成16年野洲市条例第10号）に基づき、個人情報の保護に十分配慮し、相談事案の支援及び解決に関する目的以外に利用し、又は外部に提供してはならない。

(部会)

第6条 委員会は、次に掲げる部会を設けることができる。

- (1) 多重債務対策連絡部会

(2) 自殺防止対策連絡部会

(3) 人権対策連絡部会

2 前項に掲げる部会の構成員及びその長は、委員の中から委員長が指名する。

3 第4条の規定は、部会における会議について準用する。この場合において、同条中「委員会」とあるのは「部会」と、「委員長」とあるのは「部会長」と、「委員」とあるのは「部会の委員」と読み替えるものとする。

4 部会長は、部会において審議した結果を委員会に報告しなければならない。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、市民部市民生活相談室において処理する。

(その他)

第8条 この告示に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

付 則

(施行期日)

1 この告示は、平成23年6月15日から施行する。

(野洲市住民・人権相談総合推進委員会設置要綱及び野洲市多重債務対策連絡会議設置要綱の廃止)

2 次に掲げる告示は、廃止する。

(1) 野洲市住民・人権相談総合推進委員会設置要綱（平成16年野洲市告示第146号）

(2) 野洲市多重債務対策連絡会議設置要綱（平成21年野洲市告示第150号）

付 則（平成24年告示第45号）

この告示は、平成24年4月1日から施行する。

別表（第3条関係）

（平24告示45・一部改正）

政策調整部企画調整課職員

総務部人事課職員

総務部人権施策推進課職員

総務部人権センター職員

総務部野洲地域総合センター職員

総務部市民交流センター職員

総務部税務課職員

市民部生活安全課職員

市民部協働推進課職員
市民部市民生活相談室職員
健康福祉部社会福祉課職員
健康福祉部障がい者自立支援課職員
健康福祉部子ども家庭課職員
健康福祉部家庭児童相談室職員
健康福祉部高齢福祉課職員
健康福祉部健康推進課職員
健康福祉部保険年金課職員
都市建設部住宅課職員
環境経済部環境課職員
環境経済部商工観光課職員
環境経済部上下水道課職員
教育委員会教育総務課職員
教育委員会学校教育課職員
教育委員会人権教育課職員
教育委員会生涯学習スポーツ課職員
野洲市地域包括支援センター職員
野洲市子育て支援センター職員
ふれあい教育相談センター職員
野洲市発達支援センター職員

2. 独自の職業紹介所と方針を持った就労支援事例（川崎市）

(1) 川崎市の実態と取組概要

神奈川県川崎市では川崎市健康福祉局生活保護・自立支援室が生活困窮者自立支援事業を活用し「だいJOBセンター」を運営している。同市は人口145万人の政令指定都市で、7つの行政区を持つ。政令指定都市の中では面積は最も小さいが、人口は非都道府県庁所在地の市の中では最大である。そのうち生活保護人員数32,727人、保護率2.24%、生活保護費は600億円を上回り、全国自治体のうち京都市に次いで9番目に高い。

だいJOBセンターへの新規相談者数は毎月70～100人前後を推移し、年間1000人を超える。特に川崎区は他区に比べ倍以上の410人、20代～70代に10%～20%前後と各年代に疎らに分布する。男女比は男性が約6割である。相談内容別件数としては2,965件のうち「就職・生活費・住まい」の順に多い。

(2) 具体的な相談事例の情報発信で市内でのリファーマスターとしての認識を共有

センターが発行する「センターだより」では、企業へのサポート状況や今月の相談事例と銘打ち、具体的な相談事例を紹介している。同様に当事者インタビューや取組、制度解説を記載した冊子（「いっしょに歩けばだいじょうぶ」）の販売貸出も行う。その他チラシやポスター・市政だよりやホームページの問合せフォームなどを有効活用して窓口を広げている。また別途職員向けの案内を作成し、市内での認識のずれをなくすことも徹底している。

だいJOBだよりと相談事例切抜


連携機関への呼び掛けも具体的な事例を出し、そのような人を見かけたり、相談を受けた場合には、センターへの相談を促して貰う協力関係を作っている。「お困りの方、相談に来てください」ではなく「このような困りごとを抱えている人」と具体的に対象を示すのがポイントである。（下表）

連携機関への呼び掛け事例

連携機関	誘導内容
地域包括支援センター	親の介護で仕事ができない
年金事務所/シルバー	年金が足りず、働きたい高齢の方
保険年金課	保険料が払えず、仕事を探している方
保育園	失業中で保育園の登園資格を失いそうな方
不動産店	失業中で家賃滞納している方

連携機関への呼び掛け

川崎市生活自立・仕事相談センター だいJOBセンターのご案内



平成25年12月18日 開設

川崎市生活自立・仕事相談センター

関係機関職員のみみなさまへ

だいJOBセンターについてご理解をいただけるよう、当資料を作成いたしましたので、ご一読いただくとともに、貸窓口の来所者に対する別紙チラシの配布、当センターのご案内についてご配慮いただきますようお願いいたします。

なお、スムーズな相談対応のため、だいJOBセンターを紹介される際には、できるだけ来所者が貸窓口にいる間に、お電話で来所の意向・本人の状況等をお知らせいただきますようご協力をお願いいたします。

●センターの概要

当センターは、失業等による経済的な問題とあわせて、精神的な問題・家庭の問題・健康上の問題などさまざまな課題を抱えた方を支援するため川崎市が設置する無料の相談窓口です。

●事業内容と特色

面接相談
相談者の課題を整理した上で自立への最初の一步をサポート
寄り添い型支援
専門相談員による窓口・手続きへの同行等
きめ細やかな支援により自立をサポート

●利用要件 … 次の要件をすべて満たす方

- 川崎市内に居住、就労又は就学している
- 失業等で生活に困っている
- 生活保護を受給していない
- ホームレスではない

※ホームレスは対象となりませんが、住居喪失不安定就労者（仕事をしながら漫喫喫茶等で起居する者）については、相談を受け付けます。
※緊急的な対応が必要な方については、相談者の居住地を所管する福祉事務所へご相談ください。
○手持金が少なく、食事が摂れていない○病状が悪く生命の危険が生じている 等

●利用者のイメージ

就労、自立を阻害する課題が複数あり、自身での解決が困難と思われる方が対象となります。具体的には、

- ・ 支援があれば就労により生活維持が可能と思われるが、相談窓口がわからない等の理由で必要な支援が受けられていない方
- ・ 必要な支援が複数の機関にまたがるため、一人ではそれぞれへ相談することが困難と思われる方等が想定されます。

就労に課題がある

就職活動の方法がわからない、就労経験が少ない、職が定着しない 等

精神疾患・軽度の障害がある

発達障害、軽度の知的障害、精神疾患、依存症等があるか、もしくはその疑いがある

これらの複数の事情を抱えている方は、自身での解決が困難な状況が想定されます

日常生活に問題がある

生活習慣が乱れている、浪費癖がある、社会性や生活能力に課題がある 等

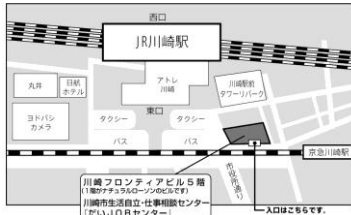
多重債務がある

借金があるものの法律相談を受けていない、解決方法を知らない

●ご不明な点はいつでもお問い合わせください！

電話 **044-245-5120** (担当 吉田・柳原)

窓口開設時間 月～金曜日 10時～18時 ※土日祝、年末年始は休業



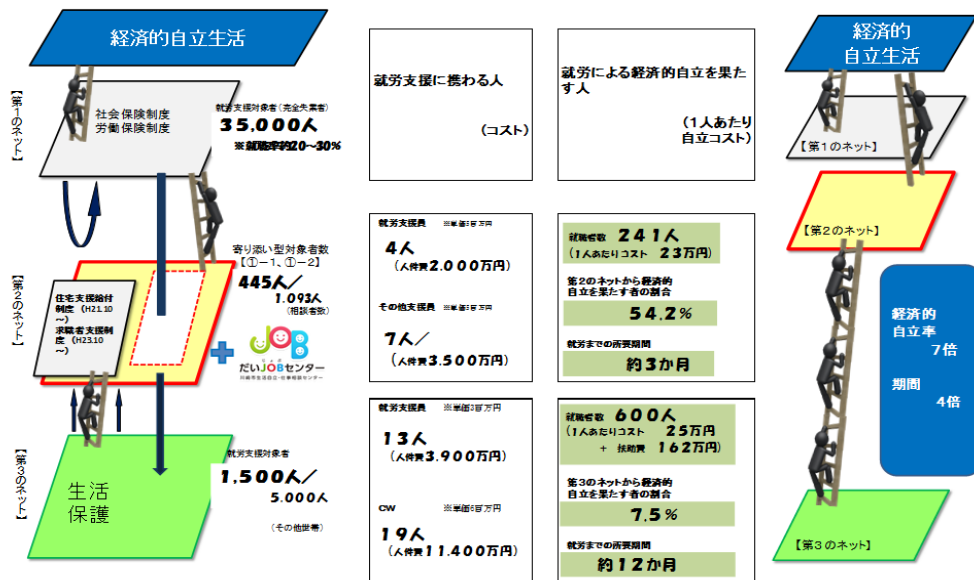
※南都住宅支援給付相談センターが併設されており、川崎区・幸区在住の方の対応が可能です。
※だいJOBセンターは、川崎市からの委託を受け中高年事業団やまで企業組合が運営しています。
(担当 川崎市健康福祉局生活保護・自立支援室 平井・一之瀬 電話 044-200-0309)

(3) 支援の方向性を早期に明確化 ～支援方針の共有と短期のPDCAサイクル～

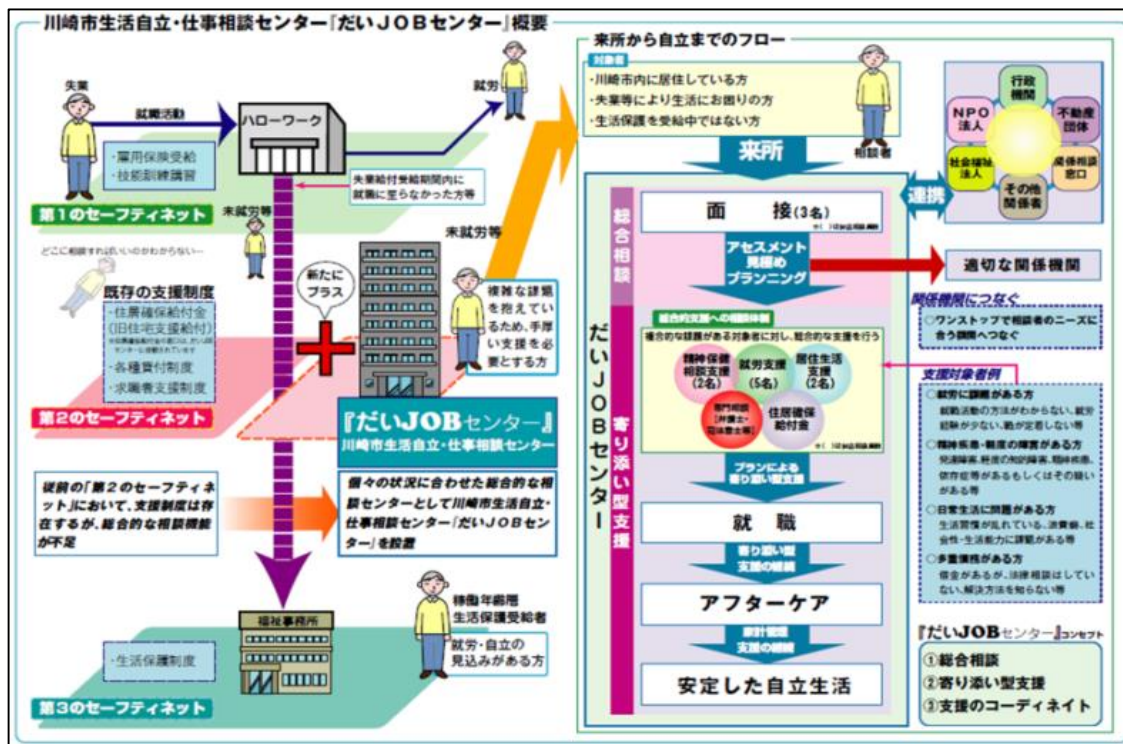
センターでは相談者を独自の支援類型に割り当て、出来る限り1度目の面接で支援の方向性を決める。相談者・支援者双方の負担を軽減するためである。また支援やアフターケアの期間に目安を設けるなど関係機関との共通認識を持つと共に、効果的・効率的な支援を行う。大きくは①センターでの継続支援により就労を目指す②他機関への引継・情報提供③福祉事務所への引継④本人が相談辞退のため見守りを行う⑤見極めに時間を要する、の5類型で、相談件数では他機関や制度の情報提供が最も多く、次いでセンターでの就労支援と課題解決と続く。

第3が「生活保護」と言われるが、経済的自立・就労自立を目指すとした場合、川崎市の推計では一度生活保護を受給すると、経済的自立までに7倍のコスト、4倍の期間が掛かる。だからこそ第1のネットから落ちた方々を“どうキャッチし、どんな支援が必要か”が生活困窮者自立支援事業の肝である。

支援による効果比較 Road of The Long ~ 経済的自立生活への道のり



制度強化と支援体制



3. 業務委託を活用した就労訓練事業の仕組みづくり（伊丹市）

（1）伊丹市の概要と体制

伊丹市では健康福祉部生活支援室が生活困窮者自立支援事業を活用し「くらし・相談サポートセンター」を運営している。同市は人口20万人弱で、生活保護人員2,612人、保護率13.3%（H23年度）である。

くらし・相談サポートセンターは市役所1階に窓口を設置し、伊丹市の直営事業として実施しているが、地域とのつながりを意識し、相談員は伊丹市社会福祉協議会からの在籍出向。就労準備事業は実施していないが、認定就労訓練事業者への3号随意契約を導入している。また、ハローワークではなかなか就労が実現しない40～50歳代を主な対象とした市独自の無料職業紹介事業を2015年度に設置している。

（2）社会福祉協議会からの在籍型出向職員による相談窓口の運営

くらし・相談サポートセンターの開設時に「直営型」か「委託型」を検討した。社会福祉協議会への委託であれば“地域とのつながり”や“事業費の国庫負担”が見込まれるが、市の意向を反映するには直営よりも時間がかかる。また生活困窮者自立支援事業の利用では法的な決定を伴うこともあり、直営型の長所もある。そうしたなか、厚生労働省や他市町村に相談するなかで、「直営で在籍型出向」であれば、相談員の人件費は国庫負担の対象となることを知り、現在の体制を選択している。

（3）定着支援の充実を目指し無料職業紹介事業を開始

数年前には無料職業紹介事業の必要性をあまり感じていなかったものの、被保護者に対する就労支援の状況から、「40～50代の方は応募してもなかなか決まらない」、「就職が決まったとしても半数近くが早期離職してしまう」という問題意識は持っていた。生活困窮者自立支援制度が再考のきっかけとなり、無料職業紹介事業の届け出を行い、取り組みをスタートさせた。

ハローワークを通じた就労支援の場合、本人へのアプローチしかできず、就職後の定着支援が限定的な取り組みとなってしまう。しかし、職業紹介事業では求人受付から企業へのアプローチが始まるので、採用後の企業へのアプローチも容易に可能となる。本人の話だけではなく、企業とも情報交換ができるのは就職後の支援を進める上で大きなメリットとなる。

また、人材不足が課題となっている介護事業所からは「資格がなくてもとにかく人を送ってほしい。介護に向く、向かないは中で判断する。」と言った声も入っている。こうした切迫した人材ニーズのある事業所とは、業務の切り分けなど就労への協力を得るようになってきている。今後は、職場適応訓練事業を参考とした職場体験事業の実施を考えており、企業に対してわずかな準備金で短期間の職場体験を実施してもらい、無料職業紹介事業を活用した、「お試しから採用」という新たな就労支援プログラムの構築を目指している。

「お試し」であればミスマッチが起こったとしても、企業・参加者双方にとってダメージが少ないというメリットもある。

(4) 就労訓練事業を活用するための随意契約の仕組みづくり

伊丹市では昭和63年から職場適応訓練を実施しており、兵庫県から就労訓練事業の認定を受けた伊丹市内の2事業所が職場適応訓練事業実施事業者として就労訓練事業を実施している。就労支援の取り組みをサポートするため、随意契約の仕組みづくりに取り組んだ。就労訓練事業認定事業者との随意契約を行うには、「生活困窮者の自立促進に資すること」につき、地方公共団体の長の認定が必要となる（地方自治法施行令第167条の2第1項）。また、「自立の促進に資すること」の認定手順についても手順が定められている（地方自治法施行規則第12条の2の3）。

具体的に認定基準の作成から認定までの流れは以下のとおりである。

- ① 契約担当課と調整・原案の作成
- ② 学識経験者二人の意見聴取・認定基準決済
- ③ 基準の公表（ホームページ）
- ④ 事業所からの認定申請受理
- ⑤ 学識経験者二人の意見聴取・事業所の認定決済
- ⑥ 認定の公表（ホームページ）

「生活困窮者の自立促進に資すること」の認定基準については、障がい者支援施設に準ずることを認定する基準を参考として作成した。認定基準については厚生労働省としても明確な方向性も持っていないようだったので、まずは、先駆けて取り組むことを重要視した。現在は、伊丹市内の就労訓練事業認定事業者2事業所を、認定している。

(5) 就労訓練事業の利用がスタート

認定基準づくりから事業所の認定までを進め、随意契約も開始したので、自立相談支援事業利用者を就労訓練事業につなぐことに注力した。現在のところ、20代・30代・40代の男性3名が就労訓練事業を利用している。利用形態は20代男性が非雇用型で、他の2名は雇用型で利用している。就労訓練事業参加者のうち1名は、生活福祉資金貸付制度の条件に合わないが、生活保護の受給を渋っているので、就労訓練から得られる報酬が生活をつなぎとめる役割を果たしている。

今後は、認定就労訓練事業所を増やすための啓発・推進活動はもちろんだが、就労訓練事業参加者の就労や、利用者の選定をどのように進めていくかが課題として挙がっている。認定就労訓練事業を活用した随意契約は、相談者にとって「就労の実現」、事業所にとって「多様な人材活用」、自治体にとって「マッチング先の確保」に役立っている。

ひろさきワーク・チャレンジ事業

ひろさきワーク・チャレンジプログラム

報告書

平成 28 年 3 月

(受託者)

泉佐野アグリカレッジ共同企業体

特定非営利活動法人おおさか若者就労支援機構

株式会社泉州アグリ

A ´ワーク創造館 (有限責任事業組合 大阪職業教育協働機構)

(担当連絡先)

A ´ワーク創造館 : T E L : 06-6562-0410

F A X : 06-6562-1549

E - M a i l (代表) : office@adash.or.jp

