

第3次八尾市地域就労支援基本計画

あなたの“働きたい”をサポートし、
誰もが“働きやすい”環境づくりをめざします。

令和4年(2022年)3月
八 尾 市

はじめに

日本経済はバブル経済崩壊後、1990年代後半から長期間低迷し、若年者や高齢者、障がい者、ひとり親家庭など、就労に向けて手厚い支援を必要とする方々が、厳しい雇用環境下におかれていました。

本市では、このような状況を改善することを重要な行政課題と位置づけ、平成14年度（2002年度）に市内2か所（桂・安中）に地域就労支援センターを設置し、地域就労支援事業を開始しました。その後、平成16年（2004年）3月には、「八尾市地域就労支援基本計画」を策定し、全庁的に就労支援施策を推進してまいりました。

このたび、平成26年（2014年）3月に策定した第2次計画が目標年次を迎えたことにより、改めて「第3次八尾市地域就労支援基本計画」を策定しました。

前計画の対象期間における社会情勢は、有効求人倍率が常に1倍を超え、平成30年度には1.81倍と、平成以降の最高水準となりました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により令和2年1月以降は、雇用失業情勢は急激に悪化し、令和3年4月には有効求人倍率が1.10倍まで低下しました。

この間、本市においては、国のモデル事業として開始した八尾市・柏原市パーソナル・サポート事業を展開し、就労困難者等に寄り添い型支援を実施する中で、中間的就労の場や社会的居場所といったコミュニケーション訓練の場を提供。相談事業を再編することで、地域就労支援事業を拡充し、桂・安中・中央に加え、市内2か所（龍華、山本）に地域就労支援センターを増設。市民が身近な地域で就労相談を受けられる体制整備を力強く進めてまいりました。

このたび策定した計画は、本市における雇用・就労にかかる計画や施策を庁内横断的に整理するとともに、社会情勢なども勘案したこれからの地域就労支援の在り方に沿った内容となっています。今後は、本計画のもと、地域社会や関係機関と連携・協働し、さまざまな困難な状況にある方や制度の狭間で適切な支援を受けることができない方など、全ての人に光が当たり、誰一人取り残すことがないよう、オール八尾市役所で適切な就労支援施策を提供してまいります。より一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、計画の策定にあたり、貴重なご意見、ご提言をいただきました関係者の皆様に心からお礼申し上げます。

令和4年（2022年）3月

八尾市長 大松 桂右

第3次八尾市地域就労支援基本計画

目 次

第1章 地域就労支援の基本的考え方.....	-1-
1. 地域就労支援事業の背景.....	-1-
(1) 地域就労支援事業の背景.....	-1-
(2) 第3次八尾市地域就労支援基本計画の構成.....	-2-
2. 第3次八尾市地域就労支援基本計画の定義.....	-3-
(1) 計画の位置づけ.....	-3-
(2) 計画の期間.....	-3-
(3) 計画の対象者.....	-3-
3. 第3次八尾市地域就労支援基本計画の理念.....	-4-
(1) 基本理念.....	-4-
(2) 計画の基本方針.....	-5-
(3) 基本方針の展開.....	-6-
(4) 推進に向けての役割.....	-7-
第2章 雇用・就労などの現況と課題の整理.....	-8-
1. 本市における雇用・就労の状況.....	-8-
2. 就労困難者等をめぐる現況など.....	-11-
(1) 身体障がい・知的障がい・精神障がい・発達障がいがあり、働くことが 困難な状況におかれている人.....	-11-
(2) 子育てや職業に関する資格・能力などのため働くことが困難な状況にお かれているひとり親家庭（母子家庭・父子家庭）の親.....	-13-
(3) 年齢などの理由により働くことが困難な状況におかれている高年齢者及 び中高年齢者.....	-14-
(4) 部落差別や出身地に対する社会的偏見などの理由により働くことが困難 な状況におかれている同和地区住民.....	-16-
(5) 民族的偏見はもとより、言語をはじめとした文化の違いによるコミュニ ケーションの問題のため安定して働くことが困難な状況におかれている 外国人市民.....	-17-
(6) 生活習慣、健康や家族などの問題のため働くことが困難な状況におかれ ている人.....	-18-
(7) さまざまな制度の狭間に該当することや社会的少数派であることにより、 適切な支援を受けることができず、働くことが困難な状況におかれてい る人.....	-19-

(8) 働く意欲が希薄な若者	-20-
3. 就労困難者等に関する本市における計画などの概要	-22-
(1) 八尾市第6次総合計画「八尾新時代しあわせ成長プラン」	-22-
(2) 第4期八尾市障がい者基本計画	-23-
(3) 八尾市こどもいきいき未来計画（後期計画）	-25-
(4) 八尾市はつらつプラン(改定版)～第3次八尾市男女共同参画基本計画～ ..	-26-
(5) 第8期八尾市高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画	-28-
(6) 八尾市における同和問題を解決するための施策のあり方について	-29-
(7) 第2次八尾市人権教育・啓発プラン（改定版）	-29-
(8) 第2次八尾市多文化共生推進計画	-30-
(9) 八尾市教育振興基本計画	-31-
(10) 第4次八尾市地域福祉計画	-32-
4. 本市における就労支援施策	-33-
5. 第2次八尾市地域就労支援基本計画の総括	-35-
(1) 総括（進捗状況の評価）の方法	-35-
(2) 類型ごとの評価	-36-
6. 国や大阪府などにおける各種相談窓口	-43-
(1) 公共職業安定所（ハローワーク）	-43-
(2) 労働基準監督署	-43-
(3) 大阪労働局雇用環境・均等部	-43-
(4) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部	-43-
(5) 大阪障害者職業センター	-44-
(6) 大阪障害者職業能力開発校	-44-
(7) 大阪地域職業訓練センター（A'ワーク創造館）（エーダッシュワーク） ..	-44-
(8) 大阪府労働相談センター（大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課） ..	-44-
(9) 大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課	-44-
(10) 大阪府立高等職業技術専門学校	-44-
(11) OSAKA しごとフィールド	-45-
(12) 一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター（C-STEP）	-45-
(13) 大阪府立母子・父子福祉センター（大阪府母子家庭等就業・自立支援 センター）	-45-
(14) 八尾・柏原障害者就業・生活支援センター	-45-
第3章 地域就労支援事業の実施体制と具体的施策	-46-
1. 就労困難者等が希望する就労を実現するまでの基本的な流れ	-46-
(1) 各相談窓口又は地域就労支援センターへの相談	-46-
(2) サポートプランの作成	-46-
(3) サポートプランの実行	-47-

(4) 就労の実現及び定着支援	-47-
2. 地域就労支援事業の推進体制	-49-
(1) 全体イメージ	-49-
(2) 八尾市無料職業紹介所及び八尾市パーソナルサポートセンターとの連携	-51-
(3) 庁内体制	-53-
3. 地域就労支援事業の施策体系	-54-
(1) 第3次八尾市地域就労支援基本計画の施策体系	-54-
(2) 就労阻害要因の類型化と施策の基本方針	-54-
(3) 「施策の基本方針」に即した具体的施策の実施	-57-
(4) 就労阻害要因の複合化	-62-
4. 事業評価の視点	-64-
(1) 事業評価の目的	-64-
(2) 事業評価の重点化・効率化	-64-
(3) 事業評価の観点	-65-
 第4章 第3次八尾市地域就労支援基本計画の円滑な推進	-66-
1. 第3次八尾市地域就労支援基本計画の推進方針	-66-
(1) 【方針1】地域就労支援推進体制の充実	-66-
(2) 【方針2】第3次八尾市地域就労支援基本計画の普及促進	-66-
2. 第3次八尾市地域就労支援基本計画の推進に向けて	-67-

第 1 章 地域就労支援の基本的考え方

1. 地域就労支援事業の背景

(1) 地域就労支援事業の背景

平成 12 年（2000 年）4 月の地方分権一括法施行にともなう地方自治法の改正により、職業安定行政は国の直接執行事務に一元化されましたが、一方で、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 5 条には「地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、労働に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない。」と規定されており、地方公共団体は、国と連携して、地域の実情にあった労働施策を実施することが求められています。

本市においては、働く意欲がありながら、身体的機能、年齢、性別、家族構成、出身地などによって、就労が阻害されている方々の就労を促進するべく、平成 14 年（2002 年）4 月から「地域就労支援事業」を開始し、国や府などと連携して雇用や就労に関する情報を提供する環境を整備するとともに、就労相談窓口である地域就労支援センターを設置することにより相談体制の充実を図ってきたほか、講習会の開催など、職業能力開発についても取り組んできました。

また、平成 16 年（2004 年）3 月には、さまざまな理由で就労が阻害されている方々の就労支援を総合的・計画的に実施するため、「八尾市地域就労支援基本計画」を策定し、平成 21 年（2009 年）3 月には「八尾市地域就労支援基本計画（後期計画）」（以下「基本計画（後期計画）」という。）を策定。さらに、それまでの地域就労支援事業の経験をふまえ、将来を見据えた計画として充実・発展させていくべく、平成 26 年（2014 年）3 月に「第 2 次八尾市地域就労支援基本計画」（以下「第 2 次基本計画」という。）を策定し、現在に至ります。

第 2 次基本計画の策定からの 8 年間、本市における地域就労支援事業をはじめとする就労支援施策は、第 2 次基本計画とともに歩み、社会・経済環境の変化に応じて、都度調整を行いながら、さまざまな施策を展開し、一定の成果をあげてきましたが、「労働力人口の減少」「IT の活用などに代表される就労にあたって求められる能力やスキルの変化」「多様な人材が能力を十分に発揮し生き生きと働くことができる環境を整備するための働き方改革」「新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響を大きく受けた企業・事業所（以下「企業等」という。）の再建や市民の雇用機会の確保」など、雇用や就労支援に係る課題は、その時々々の社会・経済情勢に応じ、刻々と変化し、この変化に対し迅速かつ適切な対応を求められるところです。

また、本市には、「中小零細企業が多い」「製造業事業所が多い」などの特色があり、これら地域の特徴から生じる「雇用に関するニーズ」を的確に把握したうえで、地域に根ざした就労支援を推進していく必要があります。

以上のような状況をふまえ、八尾市の将来を見据えた計画とし、支援を必要とされている方々に対し適切な就労支援施策を提供すべく、「第 3 次八尾市地域就労支援基本計画」（以下「第 3 次基本計画」という。）を策定することとしました。

(2) 第3次八尾市地域就労支援基本計画の構成

第3次基本計画は第1章から第4章で構成されています。

第1章「地域就労支援の基本的考え方」では、第2章において整理した就労困難者等の現状や、第2次基本計画の総括結果をふまえたうえで、第3次基本計画の理念や基本方針などを定めています。

第2章「雇用・就労などの現況と課題の整理」では、本市における雇用・就労の状況や、就労困難者等のおかれている状況を、さまざまな統計データなどから分析・評価した上で、就労困難者等の支援について、現在どのような計画や具体的施策が設けられているのかを整理し、さらに第2次基本計画の総括を行うことにより、改めて課題の整理を図りました。

第3章「地域就労支援事業の実施体制と具体的施策」では、第1章及び第2章の内容をもとに、本市における地域就労支援事業の実施体制、具体的施策の内容などを定め、第4章「第3次八尾市地域就労支援基本計画の円滑な推進」では、第3次基本計画の今後の推進方針を示しています。

なお、第3次基本計画の策定にあたっては、以下のとおり、会議などを開催・実施し、内容などについて慎重に協議・検討を行ったうえで策定しています。

日 程	会議名等	検討内容
令和3年7月15日	第1回八尾市地域就労支援基本計画推進委員会	第3次基本計画の策定方針について
令和3年8月～10月	庁内関係各課及び関係機関との意見交換	第3次基本計画原案の検討
令和3年11月18日	第2回八尾市地域就労支援基本計画推進委員会	第3次基本計画素案の検討
令和3年12月1日 ～令和4年1月7日	市民意見提出制度（パブリックコメント）による意見募集	第3次基本計画素案の公表（市ホームページなど）
令和4年2月1日	第3回八尾市地域就労支援基本計画推進委員会	第3次基本計画素案に係る市民意見の結果をふまえ、第3次基本計画案について再検討

2.第3次八尾市地域就労支援基本計画の定義

(1) 計画の位置づけ

第3次基本計画は、本市の将来都市像を実現するための方向性を示す「八尾市第6次総合計画～八尾新時代しあわせ成長プラン～」に基づき、地域就労支援を推進するための具体的・基本的な計画であり、関係機関との連携や、さまざまな事業、施策の活用により、就労困難者等の雇用・就労の実現をめざすための計画です。

第6次総合計画 施策10「就労支援と雇用機会の創出」 めざす暮らしの姿

- 働く意欲・希望のあるすべての市民が多様な働き方で就労を実現しています。
- ダイバーシティ経営と働き方改革の推進により、企業における人材確保や定着が進み、すべての市民がワーク・ライフ・バランスのとれた充実した生活を送っています。

(2) 計画の期間

第3次基本計画は、第6次総合計画の基本構想の期間が令和10年度（2028年度）までであることをふまえ、目標年次を令和11年度（2029年度）と設定します。

(3) 計画の対象者

第3次基本計画では、「希望する就労を阻害するさまざまな要因を抱える人」（以下「就労困難者等」という。）として、次のような属性の人を対象とします。

- ① 働く意欲がありながら、身体障がい・知的障がい・精神障がい・発達障がいがあり、働くことが困難な状況におかれている人
- ② 働く意欲がありながら、子育てや職業に関する資格・能力などのため働くことが困難な状況におかれているひとり親家庭（母子家庭・父子家庭）の親
- ③ 働く意欲がありながら、年齢などの理由により働くことが困難な状況におかれている高齢者及び中高年齢者
- ④ 働く意欲がありながら、部落差別や出身地に対する社会的偏見などの理由により働くことが困難な状況におかれている同和地区住民
- ⑤ 働く意欲がありながら、民族的偏見はもとより、言語をはじめとした文化の違いによるコミュニケーションの問題のため安定して働くことが困難な状況におかれている外国人市民
- ⑥ 働く意欲がありながら、生活習慣、健康や家族などの問題のため働くことが困難な状況におかれている人
- ⑦ 働く意欲がありながら、さまざまな制度の狭間に該当することや社会的少数派であることにより、適切な支援を受けることができず、働くことが困難な状況におかれている人
- ⑧ 働く意欲が希薄な若者

3.第3次八尾市地域就労支援基本計画の理念

(1) 基本理念

第3次基本計画では、次の基本理念に基づいて、施策を展開していきます。

【第3次基本計画 基本理念】

「個別的、包括的、継続的な就労支援」により「取り巻く環境の改善」及び「個々の能力の発揮」を図り、希望する就労の実現を阻害するさまざまな要因を解消・克服することで、誰もがいきいきと働くことができる社会の実現をめざします。

「個別的、包括的、継続的な就労支援」により、「取り巻く環境を改善」し、「個々の能力の発揮」を図ることで、希望する就労の実現を阻害するさまざまな要因を解消・克服し、就労困難者等をはじめ、働く意欲のある市民一人ひとりが、自らの意思に基づき、各々の能力、個性、技術・技能、経験などを活かすことができる仕事に就き、生きがいや充実感を感じながら生活に必要な糧を得るとともに、社会的責任を果たすことのできる「就労」という権利と義務を尊重できる社会の実現をめざすことを基本理念とします。

また、就労の実現と同時に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取れた雇用環境の実現にも取り組んでいきます。

就労困難者等については、「雇用契約に基づく労働」のみを最終目標とせず、各々が抱える課題や能力に応じて、福祉的な作業、中間的就労、さらにはNPOやボランティアの活動など、さまざまな形で生きがいや充実感を感じることのできる、「多様な就労」の実現を視野に入れ、そのような多様性を認め合うことのできる社会の実現も目標とします。

この基本理念を実現するためには、行政による取り組みだけでは不十分であり、関係機関・団体、地域社会などが一体となってさまざまな社会資源などを活用しつつ、積極的に協働していく必要があることから、第3次基本計画は、第2次基本計画と同様に、「庁内関係課のほか、関係機関・団体、地域社会などが連携を図りながら、既存の各種施策・事業やさまざまな地域資源などを活用することによって、就労困難者等の就労阻害要因の解消・克服に向けた全市的な取り組みを推進する」ための基本となる計画とします。

(2) 計画の基本方針

基本理念に規定する「希望する就労の実現を阻害するさまざまな要因の解消・克服を図る」ためには、「就労困難者等が必要とするときに、必要な支援を受けることができる環境」の整備が不可欠です。

また、就労を実現するためには、雇用機会が確保されている必要があるほか、希望する仕事に就き、職場に定着するためには、各々がスキルアップをはかり、就労していく上での自信を高めていく必要があり、そのためには、スキルアップできる機会を提供する支援も必要です。

さらに、「誰もがいきいきと働くことのできる社会を実現」するためには、多様な人材の活躍、多様な働き方の推進、個人の考え方や指向、思想・信条などによる就職差別を許さない企業風土の醸成、個々を尊重しハラスメントを起こさない環境の整備を啓発することも必要となります。

これらをふまえ、第3次基本計画の基本方針について、以下のとおり設定することとしました。

なお、それぞれの方針については、以下のとおり、前述した「第6次総合計画施策10『就労支援と雇用機会の創出』めざす暮らしの姿」の「施策の基本方針」に対応したものとなっています。

【第3次基本計画基本方針】	【第6次総合計画施策の基本方針】
1.就労困難者等が希望する「必要な支援」を受けることができる環境の整備・改善	① 働く意欲・希望のあるすべての市民に対し、段階的な自立支援、及び個別的、包括的、継続的な就労支援を行います。また、就労困難者等に対しては、引き続き、一人ひとりが抱える課題に応じた支援を行います。
2.雇用機会の確保	
3.スキルアップできる機会の提供	
4.多様な人材の活躍及び多様な働き方の推進	② 市内企業の人材確保や人材定着に向けた支援を行います。
5.個人の考え方や思想・信条などによる就職差別を許さない企業風土の醸成	③ 誰もが働きやすい職場を増やしていくため、企業におけるダイバーシティ経営の推進と働き方改革の推進に関する支援を行います。
6.ハラスメント防止の周知啓発	

(3) 基本方針の展開

第3次基本計画の推進に際しては、就労困難者等が希望する就労を実現するために、地域就労支援センターの効率的な業務運営を図りつつ、次のような視点で基本方針を展開していきます。

①総合的な展開を図る

本市の福祉をはじめとするさまざまな分野において取り組まれている雇用・就労に繋がる施策を総合的に活用・調整し、就労困難者等の就労実現に向けての取り組みを推進していきます。

②一体となって推進する

就労困難者等が抱える就労阻害要因の解消・克服に向けて、国や府、企業等をはじめ、さまざまな関係機関・団体、組織などと緊密な連携を図ります。

③計画的・段階的に進める

就労困難者等の就労阻害要因を解消・克服するためには、取り巻く環境の改善が必要となるなど、相当な期間を要する場合が多々あることから、就労実現・職場定着に至るまでにどのような支援が必要か、相談開始段階から計画し、段階的に進めていきます。

④地域産業の活性化を促進する

地域産業を活性化することにより、雇用の機会の確保につなげるほか、就労困難者等が自ら起業・創業していくことの支援や、中間的就労の場の育成支援などについても取り組んでいきます。

⑤企業等とともに取り組む

人権尊重の理念に基づき、市内企業等の公正採用選考の推進に関する啓発を実施していくとともに、多様な働き方の尊重や男女雇用機会均等、ハラスメントの防止など、企業等における人権を尊重する風土の醸成を図り、誰もが働きやすい職場を増やしていきます。

(4) 推進に向けての役割

第3次基本計画の推進にあたっては、本市の就労支援に関わるさまざまな機関・団体などの役割を明確にし、連携して取り組んでいくことが必要不可欠であることから、それぞれが担うべき役割を次のように設定します。

①本市の役割

- さまざまな企業等や関係機関・団体と連携を図りながら、就労阻害要因の解消・克服に資する施策・事業を実施することで、就労困難者等を含む求職者及び勤労者が安心して働くことができる環境の整備を推進する。
- さまざまな施策や事業などを活用し、就労困難者等を中心とする求職者への就労支援と雇用機会の確保について取り組むとともに、就労に向けた自立生活に関する悩みや心配ごとに関する相談に適切に対応する。
- 市内における地域就労支援事業に対する理解を促進しつつ、市内の企業等の人材確保を支援する。

②国の役割

- 就労困難者等の就労に向けた相談・指導・情報提供を実施する。
- 就労阻害要因の解消・克服のために本市が取り組むさまざまな施策及び事業について、協力・連携する。

③大阪府の役割

- 広域的自治体としてさまざまな雇用・就労支援事業や施策を企画・実施し、事業主団体・経済団体などとの連携を強化する。
- 地域就労支援コーディネーター養成のための研修や各種情報提供を実施する。
- 市町村における地域就労支援事業推進のためのコーディネートや就労支援ケース検討連絡協議会を運営する。

④市民の役割

- 就労に必要なスキル（技能）の向上に努める。
- 市内企業等への就労及び地域社会の活性化の主体となる。

⑤企業の役割

- 就労困難者等の就労阻害要因の解消・克服に向けた積極的な支援・協力と職場体験の受入れや業務の外注化などを推進する。
- 公正な採用選考を推進するとともに、企業等における勤労者の人権啓発を促進する。

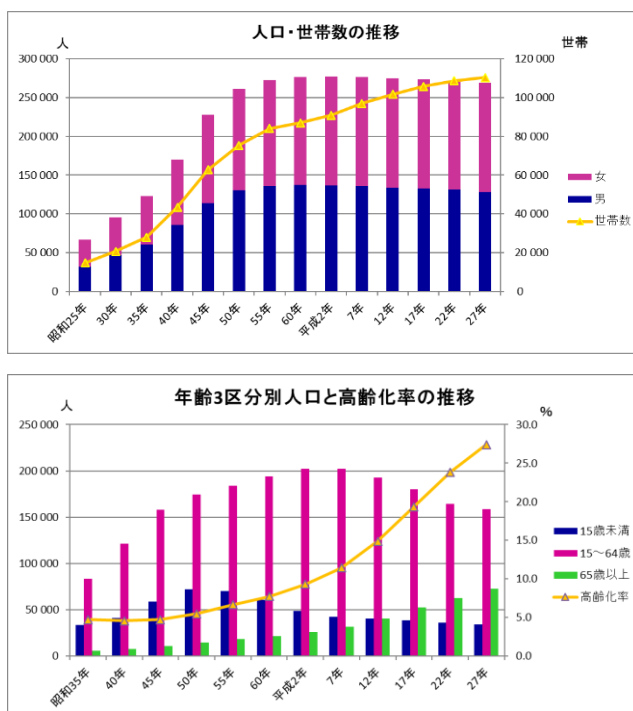
⑥地域・関係団体などの役割

- 就労困難者等の雇用・就労に理解を示すとともに、新たな事業起こしなどに協力する。
- 関係機関との連携を密にし、就労困難者等の就労に向けて協力する。

第2章 雇用・就労などの現況と課題の整理

1.本市における雇用・就労の状況

平成27年（2015年）の国勢調査によると、本市の総人口は268,800人であり、減少傾向が続いています。一方、65歳以上の高齢者人口は増加傾向にあり、総人口に占める割合は10年前の平成17年（2005年）の19.2%から27.0%にまで上昇し、高齢化は急速に進展しています。また、15～64歳の移動年齢層の人口は、平成17年（2005年）の65.8%から58.9%に大幅に減少しています。【表1 人口の推移 参照】



産業大分類別就業者数をみると、第2次産業の就業者が31,799人となっており、平成17年（2005年）の39,120人に比べて大きく減少しています。

産業分類別で占める割合からみると、サービス業について製造業が高い割合となっており、製造業が本市における雇用について、重要な位置を占めていることがわかりますが、製造業就業者数の減少も顕著であり、大きな課題のひとつです。

【表2 産業大分類別就業者数 参照】

一方、市民の生産年齢人口（15歳以上の人口）をみると、総数については231,067人となっており、そのうち就業者数は113,007人であり、平成17年（2005年）の122,028人から大きく減少しています。

なお、労働力人口のうち完全失業者は7,078人となっており、平成17年（2005年）の10,614人、平成22年（2010年）の9,790人と減少傾向となっています。【表3 15歳以上人口の労働力状態 参照】

また、完全失業率（労働力人口のうち完全失業者が占める割合）については、平成17年（2005年）には8.0%、平成22年（2010年）には7.8%、平成27年（2015年）には5.9%と高い水準で推移しています。

■ 表 1 人口の推移

上段単位：人

	平成 17 年 (2005 年)			平成 22 年 (2010 年)			平成 27 年 (2015 年)		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
15 歳 未満	38,862 (14.2%)	19,860 (15.0%)	19,002 (13.5%)	35,846 (13.2%)	18,368 (14.0%)	17,478 (12.5%)	34,379 (12.8%)	17,444 (13.6%)	16,935 (12.1%)
15～64 歳	179,906 (65.8%)	88,625 (66.8%)	91,281 (64.8%)	164,070 (60.4%)	80,775 (61.6%)	83,295 (59.4%)	158,364 (58.9%)	77,885 (60.7%)	80,479 (57.3%)
65 歳 以上	52,505 (19.2%)	22,924 (17.3%)	29,581 (21.0%)	62,524 (23.0%)	27,135 (20.7%)	35,389 (25.2%)	72,703 (27.0%)	31,130 (24.3%)	41,573 (29.6%)
総人口	273,487	132,627	140,860	271,460	131,121	140,339	268,800	128,284	140,516

※総人口には「年齢不詳」を含むため、各区分の人口の合計は各列の総人口とは一致しない。

※括弧内については、各列の総人口に占める割合を記載しているが、割合については、分母から「年齢不詳」にあたる人数を除かずに算出している。

資料：総務省統計局「国勢調査報告」

■ 表 2 産業大分類別就業者数

単位：人

		平成 17 年 (2005 年)	平成 22 年 (2010 年)	平成 27 年 (2015 年)
総 数		122,028 (100.0%)	115,123 (100.0%)	113,007 (100.0%)
第 1 次	農業	1,172 (1.0%)	1,003 (0.9%)	982 (0.9%)
	林業	6 (0.0%)		
	漁業	3 (0.0%)		
	小 計	1,181 (1.0%)	1,004 (0.9%)	983 (0.9%)
第 2 次	鉱業	1 (0.0%)	3 (0.0%)	3 (0.0%)
	建設業	9,418 (7.7%)	7,664 (6.7%)	7,267 (6.4%)
	製造業	29,701 (24.3%)	25,818 (22.4%)	24,529 (21.7%)
	小 計	39,120 (32.1%)	33,485 (29.1%)	31,799 (28.1%)
第 3 次	電気・ガス・熱供給・水道業	530 (0.4%)	564 (0.5%)	525 (0.5%)
	運輸・通信業	8,379 (6.9%)	8,400 (7.3%)	8,273 (7.3%)
	卸売・小売業	30,829 (25.3%)	20,310 (17.6%)	18,470 (16.3%)
	金融・保険業	2,707 (2.2%)	2,685 (2.3%)	2,416 (2.1%)
	不動産業	2,102 (1.7%)	2,591 (2.3%)	2,791 (2.5%)
	サービス業など	31,021 (25.4%)	34,900 (30.3%)	36,473 (32.3%)
	公務	3,468 (2.8%)	3,268 (2.8%)	3,225 (2.9%)
	小 計	79,036 (64.8%)	72,718 (63.1%)	72,173 (63.9%)
分類不能の産業		2,691 (2.2%)	7,916 (6.9%)	8,052 (7.1%)

資料：総務省統計局「国勢調査報告」

■表3 15歳以上人口の労働力状態

年齢		総数 (人)	労働力人口数（人）							非労働力人口				不詳
			総数	就業者数					完全 失業者	総数 (人)	家事	通学	その他	
				総数	主に 仕事	家事の ほか 仕事	通学の かたわ ら仕事	休業者						
平成22年 （2010年）	総数	226,594 (100.0%)	124,913 (55.1%)	115,123 (50.8%)	93,865 (41.4%)	16,553 (7.3%)	2,572 (1.1%)	2,133 (0.9%)	9,790 (4.3%)	88,805 (39.2%)	41,476 (18.3%)	13,482 (5.9%)	33,847 (14.9%)	12,876 (5.7%)
	15～29	38,899 (100.0%)	21,262 (9.4%)	18,852 (8.3%)	15,381 (6.8%)	789 (0.3%)	2,462 (1.1%)	220 (0.1%)	2,410 (1.1%)	15,715 (6.9%)	2,083 (0.9%)	13,296 (5.9%)	336 (0.1%)	1,922 (0.8%)
	30～39	36,921 (100.0%)	27,719 (12.2%)	25,570 (11.3%)	22,281 (9.8%)	2,783 (1.2%)	63 (0.0%)	443 (0.2%)	2,149 (0.9%)	6,925 (3.1%)	6,427 (2.8%)	110 (0.0%)	388 (0.2%)	2,277 (1.0%)
	40～49	36,639 (100.0%)	28,414 (12.5%)	26,522 (11.7%)	21,720 (9.6%)	4,521 (2.0%)	29 (0.0%)	252 (0.1%)	1,892 (0.8%)	5,820 (2.6%)	5,313 (2.3%)	35 (0.0%)	472 (0.2%)	2,405 (1.1%)
	50～59	30,076 (100.0%)	22,168 (9.8%)	20,851 (9.2%)	17,079 (7.5%)	3,495 (1.5%)	8 (0.0%)	269 (0.1%)	1,317 (0.6%)	6,271 (2.8%)	5,559 (2.5%)	12 (0.0%)	700 (0.3%)	1,637 (0.7%)
	60～64	21,535 (100.0%)	12,212 (5.4%)	11,167 (4.9%)	8,784 (3.9%)	2,105 (0.9%)	6 (0.0%)	272 (0.1%)	1,045 (0.5%)	8,295 (3.7%)	5,649 (2.5%)	3 (0.0%)	2,643 (1.2%)	1,028 (0.5%)
	65～	62,524 (100.0%)	13,138 (5.8%)	12,161 (5.4%)	8,620 (3.8%)	2,860 (1.3%)	4 (0.0%)	677 (0.3%)	977 (0.4%)	45,779 (20.2%)	16,445 (7.3%)	26 (0.0%)	29,308 (12.9%)	3,607 (1.6%)
	平成27年 （2015年）	総数	231,067 (100.0%)	120,085 (52.0%)	113,007 (48.9%)	91,668 (39.7%)	17,054 (7.4%)	2,434 (1.1%)	1,851 (0.8%)	7,078 (3.1%)	92,135 (39.9%)	36,303 (15.7%)	13,953 (6.0%)	41,879 (18.1%)
15～29		39,658 (100.0%)	19,023 (48.0%)	17,484 (44.1%)	14,110 (35.6%)	750 (1.9%)	2,370 (6.0%)	254 (0.6%)	1,539 (3.9%)	15,857 (40.0%)	1,573 (4.0%)	13,788 (34.8%)	496 (1.3%)	4,778 (12.0%)
30～39		30,215 (100.0%)	22,211 (73.5%)	20,764 (68.7%)	17,910 (59.3%)	2,386 (7.9%)	40 (0.1%)	428 (1.4%)	1,447 (4.8%)	4,718 (15.6%)	4,200 (13.9%)	93 (0.3%)	425 (1.4%)	3,286 (10.9%)
40～49		41,730 (100.0%)	31,548 (75.6%)	29,788 (71.4%)	24,332 (58.3%)	5,173 (12.4%)	20 (0.0%)	263 (0.6%)	1,760 (4.2%)	5,917 (14.2%)	5,176 (12.4%)	37 (0.1%)	704 (1.7%)	4,265 (10.2%)
50～59		30,814 (100.0%)	23,079 (74.9%)	21,989 (71.4%)	17,992 (58.4%)	3,749 (12.2%)	2 (0.0%)	246 (0.8%)	1,090 (3.5%)	5,340 (17.3%)	4,508 (14.6%)	14 (0.0%)	818 (2.7%)	2,395 (7.8%)
60～64		15,947 (100.0%)	9,299 (58.3%)	8,783 (55.1%)	7,021 (44.0%)	1,620 (10.2%)	1 (0.0%)	141 (0.9%)	516 (3.2%)	5,760 (36.1%)	3,846 (24.1%)	5 (0.0%)	1,909 (12.0%)	888 (5.6%)
65～		72,703 (100.0%)	14,925 (20.5%)	14,199 (19.5%)	10,303 (14.2%)	3,376 (4.6%)	1 (0.0%)	519 (0.7%)	726 (1.0%)	54,543 (75.0%)	17,000 (23.4%)	16 (0.0%)	37,527 (51.6%)	3,235 (4.4%)

※総数には労働力状態「不詳」を含む。

資料：総務省統計局「国勢調査報告」

2.就労困難者等をめぐる現況など

第 3 次基本計画で対象とする就労困難者等の現況及び八尾市における就労困難者等に関するデータ（表）を掲載します。

各データ（表）には、すでに就労している方や、働くことを希望していない方も含まれていますが、一方で、障がいがあるものの手帳の交付を受けていない方や、非労働力人口としてカウントされながら通学も家事も行っていない方が含まれており、行政のデータとして把握することが難しい方々の中にも、就労困難者等が含まれていると想定しています。

(1)身体障がい・知的障がい・精神障がい・発達障がいがあり、働くことが困難な状況におかれている人

国においては、平成 26 年（2014 年）に「全ての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進すること」を目的とする「障害者権利条約」が批准されたほか、平成 28 年（2016 年）の「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の施行、平成 30 年（2018 年）の「社会福祉法」の改正など、障がい者の尊厳を守る各種法整備が進められています。

雇用に関する法律では、「障害者の雇用の促進に関する法律」が平成 28 年（2016 年）に改正され、「雇用の分野における障がいを理由とする差別的取扱いの禁止」、「事業主に障がい者が職場で働くにあたっての支障を改善する措置を構することを義務付ける、いわゆる合理的配慮の提供義務」、「雇用する障がい者からの苦情を自主的に解決することの努力義務化」などが定められました。また、平成 30 年（2018 年）の改正では、法定雇用率の算定基礎の見直しが図られ、算定基礎に精神障がい者が加えられることとなり、さらに、令和 2 年（2020 年）の改正では、国において「障害者活躍計画作成指針」を定めるものとし、国及び地方公共団体は当該指針に即して、「障害者活躍推進計画」を作成し、公表しなければならないこととされました。

本市では、さまざまな関係機関と連携し、各種相談体制の整備や各種施策の推進に努めており、一般就労の場の確保、福祉的就労の場の充実、就労に向けた訓練などの支援、職場定着支援や再チャレンジを支える仕組みづくりなどに取り組んできたところです。

今後も、障がい者の人権が尊重され、ともに生き、ともに支えあえる地域社会の実現に向け、より一層、地域社会全体に合理的な配慮が広がり、障がい者が自立し社会参加が進むよう、施策を推し進めていく必要があります。

また、障がい者の就労支援については、就労面だけではなく、生活面での支援も必要となるケースが多々あることから、本市の無料職業紹介事業やパーソナル・サポート事業、福祉担当部門はもとより、ハローワーク、八尾・柏原障害者就業・生

活支援センターなどの関係機関と連携を密にし、就労機会の確保や、職業訓練情報の提供、就労定着支援などを実施していくことが重要となります。

一方で、企業等に対しては、令和３年（２０２１年）３月より障がい者の法定雇用率が２.２％から２.３％に引き上げられたことも含め、障がい者雇用への理解を深め、働きやすい環境が確保されるよう、さまざまな雇用形態の周知及び導入の啓発や、障がい者を雇用しやすい環境をつくるためのジョブコーチ支援との連携、トライアル雇用などの制度周知が必要になります。

■ 表４ 身体障がい者（児）手帳交付数

	総 数	視 覚	聴覚・言語	肢 体	内部障がい
平成 27 年度 (2015 年度)	10,868	812	1,130	6,008	2,918
平成 28 年度 (2016 年度)	10,852	805	1,144	5,943	2,960
平成 29 年度 (2017 年度)	10,968	817	1,162	5,925	3,064
平成 30 年度 (2018 年度)	10,775	783	1,140	5,699	3,153
令和元年度 (2019 年度)	10,628	788	1,122	5,549	3,169

■ 表５ 療育手帳所持者数（障がい程度別）

	総 数	A（重度）	B1（中度）	B2（軽度）
平成 27 年度 (2015 年度)	2,452	1,092	522	838
平成 28 年度 (2016 年度)	2,567	1,091	542	934
平成 29 年度 (2017 年度)	2,680	1,099	557	1,024
平成 30 年度 (2018 年度)	2,794	1,106	588	1,100
令和元年度 (2019 年度)	2,906	1,121	617	1,168

■ 表６ 精神障がい者保健福祉手帳所持者数（等級別）

	総数	１ 級	２ 級	３ 級
平成 27 年度 (2015 年度)	2,142	184	1,498	460
平成 28 年度 (2016 年度)	2,338	202	1,606	530
平成 29 年度 (2017 年度)	2,511	214	1,668	629
平成 30 年度 (2018 年度)	2,684	205	1,715	764
令和元年度 (2019 年度)	2,927	217	1,828	882

■ 表 7 障がい者の雇用状況（ハローワーク布施管内・大阪府・全国）

		雇用率（％）	達成企業割合（％）
ハローワーク布施 管内	平成 29 年（2017 年）	1.74	52.5
	平成 30 年（2018 年）	1.97	47.1
	令和元年（2019 年）	2.09	49.3
	令和 2 年（2020 年）	2.13	50.6
大阪府	平成 29 年（2017 年）	1.92	45.5
	平成 30 年（2018 年）	2.01	41.0
	令和元年（2019 年）	2.08	43.1
	令和 2 年（2020 年）	2.12	43.8
全 国	平成 29 年（2017 年）	1.97	50.0
	平成 30 年（2018 年）	2.05	45.9
	令和元年（2019 年）	2.11	48.0
	令和 2 年（2020 年）	2.15	48.6

資料 厚生労働省「障害者の雇用状況」

※毎年 6 月 1 日現在の雇用状況。

※ハローワーク布施は、「東大阪市」「八尾市」を管轄。

(2)子育てや職業に関する資格・能力などのため働くことが困難な状況におかれているひとり親家庭（母子家庭・父子家庭）の親

「平成 28 年度 全国ひとり親世帯等調査」によれば、全国における母子世帯数は、123.2 万世帯、父子世帯は 18.7 万世帯となっており、このうち母子世帯では 81.8%、父子世帯では 85.4%が就労している状況です。

母子家庭の母については、就労経験が少ない、結婚・出産などにより就労が中断していた時期がある、企業等の理解不足などの理由により、就労に困難が伴うことが多いほか、就労に至っても低賃金や不安定な雇用条件に直面することが多々あります。母子世帯の就労者のうち、43.8%が「パート・アルバイト等」と非正規雇用の割合が高く、その平均年間就労収入は 133 万円と厳しい実情があります。

また、父子家庭の父の場合は、既に家計の担い手として就労していた場合が多いことから、不安定な就労をしている方は少ないものの、母子家庭の母に比べて家事などの生活面で困難を抱えているケースが多々あり、子育てや家事に係る支援が非常に重要です。父子世帯の就労者では、「パート・アルバイト等」は 6.4%となっており、非正規雇用の割合は低いものの、その平均年間就労収入は 190 万円であり、父子世帯においても厳しい状況におかれている世帯が一定数存在することがわかります。

国においては、「子育て生活支援」「就業支援」「養育費確保支援」「経済的支援」の 4 本柱により施策を推進しており、平成 27 年（2015 年）には「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」を策定、令和元年（2019 年）11 月には

「子供の貧困対策に関する大綱」が改正されました。また、令和 2 年（2020 年）に「母子家庭等及び寡婦の生活の安定と向上のための措置に関する基本的な方針」が見直され、令和 2 年度（2020 年度）から令和 6 年度（2024 年度）までの 5 年間を対象期間とする基本方針が示されたほか、令和 3 年（2021 年）には、「新型コロナウイルス感染症に影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急支援策」として、ひとり親家庭への支援策が示されるなど、ひとり親家庭に対するさまざまな自立支援策が整備されています。

本市においては、ひとり親家庭の親の相談に応じ、自立に必要な情報の提供や、職業能力の向上及び求職活動に資する支援を行うべく母子・父子自立支援員を配置しているほか、安心して働ける環境を用意するための日常生活支援や、資格取得支援を実施しており、これらの支援を通じて、ひとり親家庭の自立支援を推進しているところですが、今後も、多様な生き方を認め合い、ひとり親家庭への理解と人権の尊重を啓発しつつ、各家庭の事情に合った最適な支援をコーディネートし、自立に向けたきめ細やかな支援を進めていく必要があります。

■ 表 8 ひとり親家庭の状況

	母子世帯	父子世帯
平成 12 年(2000 年)	1,931 世帯	245 世帯
平成 17 年(2005 年)	2,249 世帯	234 世帯
平成 22 年(2010 年)	2,089 世帯	242 世帯
平成 27 年(2015 年)	2,198 世帯	219 世帯

資料：総務省統計局「国勢調査報告」

(3) 年齢などの理由により働くことが困難な状況におかれている高年齢者及び中高年齢者

わが国の高齢化は世界に類をみない速度で進んでおり、令和 12 年（2030 年）には、総人口の約 3 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者となり、これに伴い、生産年齢人口（15～64 歳人口）は減少し、令和 47 年（2065 年）には、総人口の 51.4% となる見込みです。

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持し、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図る法律として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）が設けられており、平成 24 年（2012 年）8 月改正により、「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止」「継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大」「高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定の導入」などが定められ、いわゆる「65 歳までの雇用確保措置」が、平成 25 年（2013 年）4 月に施

行されました。

さらに令和２年（２０２０年）３月の改正では、「定年を６５歳以上７０歳未満に定めている事業主」「６５歳までの継続雇用制度（７０歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主」について、「７０歳までの定年引上げ」「定年制の廃止」「７０歳までの継続雇用制度の導入」「７０歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」「７０歳まで継続的に、事業主が自ら実施する社会貢献事業か、あるいは事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入」のいずれかの措置を講じる努力義務が定められ、令和３年（２０２１年）４月より施行されました。

こうした国による法整備により、毎年６月１日を基準とする「高年齢者の雇用状況」では、高年齢者が活躍できる環境は改善されてきていることがわかります。

その一方で、個々の健康状況や生活状態により、希望する就労条件は大きく異なっている点が浮き彫りになっています。

本市においては、無料職業紹介事業やハローワークとの連携による就労機会の確保のほか、シルバー人材センターへの補助金の交付を通じて、高年齢者の社会参加の機会を創出しており、今後も、介護予防、生きがい創出といった視点もふまえ、支援を進めていくことが重要となります。

また、中高年齢者については、いわゆる就職氷河期世代など、「正規雇用の経験がない」「無業であった」ことを理由に、自己肯定感が低い方がおられる一方、これまで長期で正規雇用として就労してきたことにより、他の業種・職種への転換が難しいなど、個々のおかれてきた状況により課題が多岐にわたることから、庁内外における連携を密にし、きめ細やかな支援を実施する必要があります。

■ 表９ 高年齢者の雇用状況（大阪府・全国）

		雇用確保 措置実施企業 (%)	65歳 定年企業 (%)	66歳以上働ける 制度のある企業 (%)	70歳以上働ける 制度のある企業 (%)
大阪府	平成29年(2017年)	99.9	13.7		21.0
	平成30年(2018年)	99.6	13.8	25.2	23.6
	令和元年(2019年)	99.8	14.4	27.4	25.6
	令和2年(2020年)	99.9	15.7	28.9	27.1
全国	平成29年(2017年)	99.7	15.3		22.6
	平成30年(2018年)	99.8	16.1	27.6	25.8
	令和元年(2019年)	99.8	17.2	30.8	28.9
	令和2年(2020年)	99.9	18.4	33.4	31.5

資料 厚生労働省「高年齢者の雇用状況」

※毎年６月１日現在の雇用状況

(4) 部落差別や出身地に対する社会的偏見などの理由により働くことが困難な状況におかれている同和地区住民

昭和 44 年（1969 年）に制定された「同和対策事業特別措置法」から、平成 14 年（2002 年）に失効する「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」までの 33 年間に於いて、同和対策事業が実施され、対象地域の環境や住民の生活向上などの面では改善が進みましたが、教育・労働・保健・福祉などの分野を中心に、多くの課題が残されています。

国においては、現在もなお部落差別は存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況が変化している中、部落差別は許されないものであるとの認識の下に、平成 28 年（2016 年）12 月に「部落差別の解消の推進に関する法律（部落差別解消推進法）」が施行されました。

本市では、同和問題の解決に向けて、平成 16 年（2004 年）7 月に「八尾市における同和問題を解決するための施策のあり方について」を策定し、その後、平成 25 年（2013 年）に時点修正を行い、各分野において一般施策を活用し、課題の解決に努めてきました。

また、令和元年（2019 年）には、市長より八尾市人権尊重の社会づくり審議会に対し、「部落差別の解消に関する施策の方向性について」諮問を行い、令和 3 年（2021 年）に同審議会より答申をいただきました。

旧同和対策事業対象地域を同和地区とみなして、平成 22 年（2010 年）1 月に実施した「人権についての市民意識調査」の結果では、職業が「無職」が 45.8%と約半数を占め、ついで「臨時的雇用（アルバイト・パートタイマー含む）」が 17.4%、「常勤」が 14.7%と、無職あるいは臨時的雇用におかれている傾向が見受けられました。

また、令和元年度（2019 年度）に実施した「人権についての市民意識調査」（表 10）において、同和問題（部落差別）に関することで、特に問題と感じる項目として、「インターネットなどを利用して、デマや差別的な情報を掲載すること」（28.4%）に次いで、「結婚や就職にあたって、身元調査をすること」（27.9%）、「就職や職場において不利な扱いをすること」（25.9%）となっており、就職や就労の場においても解決すべき課題があることがうかがえます。

このような状況を改善するためには、大阪労働局やハローワーク、大阪府と連携し、企業等に対して、基本的人権の尊重や公正な採用選考が図られるよう、公正採用選考人権啓発推進員制度の周知及び研修を積極的に進めていく必要があります。

なお、取り組みを進めていくためには、八尾市企業人権協議会をはじめ、さまざまな企業や関係団体などと連携し、啓発・指導の内容が行き届く体制を構築していくことも必要です。

■ 表 10 「同和問題（部落差別）に関することで、特に問題と思われるのはどのようなことか（複数回答可）」という設問に対する回答割合

回答項目	回答数における割合 (%)
結婚や就職にあたって、身元調査をすること	27.9
就職や職場において不利な扱いをすること	25.9
家を借りたり購入したりする際に同和地区を避けること	19.6
差別的な発言や落書きをすること	21.8
インターネットなどを利用して、デマや差別的な情報を掲載すること	28.4
交流や交際を避けること	18.4
その他	4.6
特にない	13.8
わからない	22.2
無回答	4.5

(5) 民族的偏見はもとより、言語をはじめとした文化の違いによるコミュニケーションの問題のため安定して働くことが困難な状況におかれている外国人市民

わが国への新規入国者数は、東日本大震災の影響により平成 23 年（2011 年）には減少したものの、平成 24 年（2012 年）からは増加し、令和元年（2019 年）には、2,840 万人となっています。令和 2 年（2020 年）には新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、新規入国者数は激減していたものの、国による積極的な外国人の受け入れ方針は変更されておらず、新型コロナウイルス感染症の脅威が落ち着きを見せれば、再度新規入国者数は増加するものと見込まれます。

本市における外国籍を有する市民については、平成 24 年（2012 年）以降増加傾向にあり、令和 2 年（2020 年）における外国籍を有する市民の割合は本市総人口の 2.97%となっており、日本全国における同割合 2.33%よりも高い割合となっています。

外国人市民の就労支援を実施するにあたり、就労を希望する本人の日本語能力の向上などが欠かせない一方で、企業等の理解促進が非常に重要です。

国においては、労働施策総合推進法第 7 条に、「事業主は、外国人が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）などにより離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、当該外国人の在留資格に応じた再就職が可能となるよう必要な援助を行うように努めなければならない。」と定められており、事業主が講ずべき必要な措置として「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」

により、外国人労働者の募集及び採用の適正化、適正な労働条件・安全衛生の確保、労働・社会保険の適用、適正な人事管理・教育訓練の実施などが定められています。

本市においては、就労を希望する外国人市民に対し、日本語の能力の習得や、日本の雇用慣行・労働法令などへの理解を促進し、ハローワークや大阪外国人雇用サービスセンターと連携し就労支援を実施する一方で、企業等に対しては、人権尊重に十分配慮し、適法に就労することができるよう、採用の公平性や、雇用機会の拡大などについて、周知啓発を進めており、今後も引き続き取り組んでいく必要があります。

■ 表 11 外国籍を有する市民の数

	外国籍を有する市民の数（人）
平成 28 年（2016 年）	6,767
平成 29 年（2017 年）	6,875
平成 30 年（2018 年）	7,104
令和元年（2019 年）	7,420
令和 2 年（2020 年）	7,908

(6)生活習慣、健康や家族などの問題のため働くことが困難な状況におかれている人

まず、「生活習慣」については、例えば、生活リズムが崩れてしまっている状況が挙げられます。生活リズムが崩れてしまっている状況に至る理由・原因は、個々により異なりますが、理由・原因の解消を図りつつ、各々の状況に応じた支援を行う必要があることから、パーソナル・サポート事業や生活困窮者自立支援事業などと連携し、日常生活・社会自立・就労自立に関する支援の推進、中間的就労の場の提供が必要となります。

次に、「健康」については、例えば「長期にわたる療養（経過観察、通院など）が必要な方への支援」が挙げられます。長期にわたる療養が必要となる疾病のうち、「がん」について言えば、国立がんセンターがん対策情報センターの 2017 年データによると「日本人が生涯においてがんに罹患する確率は男性 65.5%、女性 50.2%」「がん患者のうち約 4 割が 20～69 歳」と示されており、就労している年齢の間にもがんに罹患する可能性が高いことがわかります。また、厚生労働省の「平成 29 年患者調査」によれば入院による治療から通院による治療への移行が進みつつあることがわかっています。医療技術の進歩により「不治の病」から「長く付き合う病」となる中で、生きがいの創出や生活の安定という観点から、療養と就労を両立するための支援が必要です。

次に、「家族」については、例えば「介護と就労の両立」が挙げられます。高齢化が進む中で、介護保険制度上の要支援、要介護認定者数は増加しており、親や家族の介護を行う必要があることからやむを得ず仕事を辞め、その後も希望する就労を

実現できないことがあります。少子高齢化という社会的背景もふまえ、介護と就労を両立するための支援が必要となっています。

このような「健康」「家族」などの問題を抱えている方への就労支援については、何より企業等による社会的背景の理解、本人の能力や適性を見たうえでの公正な採用選考の実施、労働環境の整備が重要となることから、企業等に対し啓発を行うほか、そもそも、このような問題が原因で離職することがないように、労働者や企業等に対する保険制度、給付金・助成金制度の周知が重要となります。

また、「生活習慣」「健康」「家族」いずれの問題をとっても、希望する就労を実現するには、単なる就労支援だけではなく、さまざまな制度や支援を活用する必要があることから、庁内関係課やハローワークなどの関係機関と連携した支援の推進が重要となります。

(7)さまざまな制度の狭間に該当することや社会的少数派であることにより、適切な支援を受けることができず、働くことが困難な状況におかれている人

まず、「さまざまな制度の狭間に該当される方」としては、例えば、「障がい」として判定される基準に満たないものの、他人とのコミュニケーションが円滑に行えないなどの症状があり、生きづらさを抱えている一方で、制度としての基準を満たしていないために適切な支援を受けることができず、希望する就労を実現できない方などがあげられます。抱える生きづらさは個々により異なるため、地域就労支援コーディネーターが丁寧に状況を把握し、どのような課題があるのかを分析した上で、支援していくことが必要になります。また、本市では令和3年度（2021年度）より「断らない相談支援体制」を掲げ、複合的な課題や制度の狭間にある課題を有する方々に対し、包括的な支援を提供できる相談体制の充実を図っており、こうした相談体制を確実に運用することが必要となります。

次に、「社会的少数派」としては、例えば「性的マイノリティ」が挙げられます。性的マイノリティの総称として「LGBT」という言葉が一般的に用いられていますが、性的指向・性自認は「LGBT」以外にも存在します。こうした性的マイノリティの当事者は採用選考や就労の場において、不利益を被りやすいという指摘があり、国においては、性的マイノリティの方など、特定の人を排除することなく適性・能力のみによる採用基準や採用方法に基づいた採用活動を行うよう企業等に周知・啓発しているほか、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことはパワーハラスメントに該当する場合があること、また性的指向・性自認に関わらずセクシャルハラスメントの対象となることなどを各指針において定めています。また、大阪府では「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」を令和元年（2019年）10月に施行し、「府民一人一人が性的指向・性自認の多様性に関する理解を深めていくことにより、性的マイノリティの人々に対する誤解や偏見をなくし、だれもが自分らしく生きることができる社会の実現をめざす」としています。企業等においては、近年、多様な人材が活躍できる職場環境の整備の必

要性を重視する傾向にあり、性的マイノリティへの理解も深まりつつありますが、更なる理解促進に取り組んでいく必要があります。

また、「社会的少数派」として、いわゆる「ダブル」や「ハーフ」と呼ばれる方々が挙げられます。一般的に、父母のどちらかが外国籍という国際結婚で生まれた子どもは「ハーフ」と呼ばれることが多いですが、この呼称の正式な定義はなく、国籍を問わず外見でもって呼ばれているケースが多々見られます。

いわゆる「ダブル」や「ハーフ」と呼ばれる方々は、就労するにあたり、「外見で不採用となる。」「『ダブル』『ハーフ』ということをもって採用となる。」など、公正な採用選考がなされないケースがあるとの指摘があり、本人の適性と能力に基づいた基準による公正な採用選考を企業等へ周知啓発していく必要があります。

「社会的少数派」と呼ばれる方々については、各々に社会的背景もあり、個々の状況に応じた繊細な支援が必要となるため、庁内関係課や関係機関と綿密に連携し支援していくことが重要です。

(8)働く意欲が希薄な若者

令和3年(2021年)版厚生労働白書によると、わが国において、「フリーター」と呼ばれる方は、令和2年(2020年)現在、136万人となっています。

また、「ニート」(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)と呼ばれている方は、令和2年(2020年)現在、69万人となっており、令和元年(2019年)の56万人から、13万人増加している状況にあります。

労働力人口が減少する中、いわゆる「フリーター」や「ニート」と呼ばれる方々の活躍は社会的にも大きな課題となっています。

フリーターの正社員化や、ニートの職業的自立を支援していくには、きめ細やかな相談のほか、基本的能力の開発や、社会適応支援など、各々の状況に応じた包括的な支援の実施が重要であり、地域就労支援コーディネーターによる就労相談のほか、パーソナル・サポート事業や、中河内地域若者サポートステーションなどの関係機関と連携した就労支援が必要となります。

さらに、長期的な観点から、職業観や勤労観を醸成することも重要であり、学校教育を受けている段階から、キャリア教育や社会適合能力の育成にも取り組む必要があります。

※【参考】

■ 表 12 生活保護世帯数及び人員数（各年度末数）

年度	被保護 実世帯数	被保護 実人員（人）	保護率（‰）		
			八尾市	大阪府	国
平成 28 年（2016 年）	5,714	8,030	29.96	21.58	16.90
平成 29 年（2017 年）	5,744	7,923	29.66	21.20	16.70
平成 30 年（2018 年）	5,797	7,809	29.30	22.46	16.60
令和元年（2019 年）	5,905	7,819	29.40	22.04	16.40
令和 2 年（2020 年）	5,987	7,764	29.31	21.78	16.40

※平成 27 年度～29 年度の大阪府保護率は、政令市・中核市を除く。

※平成 30 年度～令和 2 年度の大阪府保護率は、政令市を除く。

3.就労困難者等に関する本市における計画などの概要

本市では、魅力創造部をはじめ、関係部局において雇用・就労に関わる機能・役割を担いつつ、さまざまな施策や事業などを展開しています。

就労困難者等に対する就労施策に関わる計画としては、総合計画、障がい者基本計画、こどもいきいき未来計画などがあり、これらと緊密に連携を図り、地域就労支援を推進していきます。

(1)八尾市第6次総合計画「八尾新時代しあわせ成長プラン」

(令和3年(2021年)2月)

◆ 将来都市像：つながり、かがやき、しあわせつづく、成長都市 八尾

◆ まちづくりの目標：

- 1 未来への育ちを誰もが実感できるまち
- 2 もしもの時への備えがあるまち
- 3 世界に魅力が広がるまち
- 4 日常の暮らしが快適で環境にやさしいまち
- 5 つながりを創り育て自分らしさを大切にしようまち
- 6 みんなの力でともにつくる持続可能なまち

◆ 目標年次：令和10年度(2028年度)

◆ 基本計画の関連項目抜粋

【施策10 就労支援と雇用機会の創出】

●めざす暮らしの姿

- ・ 働く意欲・希望のあるすべての市民が多様な働き方で就労を実現しています。
：目標2「もしもの時への備えがあるまち」及び目標5「つながりを創り育て自分らしさを大切にしようまち」
- ・ ダイバーシティ経営と働き方改革の推進により、企業における人材確保や定着が進み、すべての市民がワーク・ライフ・バランスのとれた充実した生活を送っています。
：目標3「世界に魅力が広がるまち」及び目標4「日常の暮らしが快適で環境にやさしいまち」

●基本方針

- ① 働く意欲・希望のあるすべての市民に対し、段階的な自立支援、及び個別的、包括的、継続的な就労支援を行います。また、就労困難者等に対しては、引き続き、一人ひとりが抱える課題に応じた支援を行います。
- ② 市内企業の人材確保や人材定着に向けた支援を行います。
- ③ 誰もが働きやすい職場を増やしてため、企業におけるダイバーシティ経営の推進と働き方改革の推進に関する支援を行います。

(2)第4期八尾市障がい者基本計画（令和3年（2021年）3月）

◆ 基本理念：障がいのある人もない人も、ともに認めあい、ともにつながり、ともにかがやく共生のまちづくり

◆ 目標年次：令和10年度(2028年度)

◆ 分野別施策：1 療育・保育・教育 2 防犯・防災 3 保健・医療
4 雇用・就労 5 生活支援 6 住環境
7 地域交流・地域活動 8 芸術文化・スポーツ・生涯学習等
9 権利擁護・虐待防止 10 理解・啓発

◆ 就労に関する施策（一部抜粋）

分野4 雇用・就労

【第4期計画の方向性】

(1)一般就労への支援

障がい者の多様な就労ニーズに応じた就労支援が必要であることから、教育や福祉などの関係機関と就労支援機関との連携による一般就労への支援の充実を図るとともに、企業等における障がい特性への理解や配慮を促し、就労機会の拡充を図ります。

また、障がい者が安心して働き続けることができるよう、企業等や就労支援事業所との連携により、就労後の職場定着に向けた支援に取り組めます。

主な事業	取り組み方針等
障がい者に配慮した職員採用試験の実施	職員採用にあたり、地方公務員法等の要請に基づき、公平かつ公正に競争試験を実施する中で、障がいの特性に応じた受験機会の拡大及び雇用機会の確保に継続的に取り組む。
障がい者の就職機会の確保	障がい者の一般就労を推進するため、ハローワーク等、関係機関と連携し、一般就労につながる直接的な就職機会の場の提供などを行う。
就労先の開拓	障がい者の就労先の確保に向け、八尾・柏原障害者就業・生活支援センターにおいてハローワーク等と連携し、障がい者の実習や雇用を行う企業を開拓する。
事業主への情報提供の充実	トライアル雇用（ハローワークの職業紹介により障がい者を短期の試行雇用で受け入れること）や障害者雇用助成金など、障がい者を雇用する企業への支援制度について、情報を提供する機会の拡充に努める。
就労に向けた訓練情報の提供	職業能力の向上や各種資格取得を目的とした各種講座・訓練の情報を提供する。
福祉、保健、労働、教育、商工等の関係機関の連携	八尾・柏原障害者就業・生活支援センターを中心に、福祉、保健、労働、教育、商工等と連携した支援を実施する。

主な事業	取り組み方針等
就労に向けた相談支援	障がい者を含む雇用・就労が実現しない就労困難者等を対象に、国（労働局）や大阪府、ハローワーク等、関係機関や地域の団体との連携を図りながら、雇用・就労に向けた個別支援を実施する。
就労移行支援	一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。障がい福祉計画で定める見込量や見込量確保の方策等に沿って事業所の確保に努める。
就労定着支援	就労移行支援等の利用を経て一般就労した人の就労に伴って生じる生活面の課題を解決し、長く働き続けられるようにサポートする。
ジョブコーチ支援との連携	府が実施するジョブコーチの派遣を活用するなど、知的障がい者、精神障がい者の職場適応を容易にするため、きめ細やかな人的支援の充実を図る。

(2) 福祉的就労の充実

一般就労が困難な障がい者が、障がい特性や能力に応じて働くことができるよう、福祉的就労の提供体制の充実を図ります。

また、障がい者就労施設等の製品開発や販路拡大を促進するとともに、障害者優先調達推進法に基づき、障がい者就労施設等から物品や役務を調達することで、障がい者の工賃向上を図ります。

主な事業	取り組み方針等
就労継続支援事業	一般企業での就労が困難な人に働く場を提供するとともに、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。障がい福祉計画で定める見込量や見込量確保の方策等に沿って事業所の確保に努める。
アンテナショップの運営支援	アンテナショップを拠点に、障がい者就労施設等の製品の販路拡大と生産活動の活性化を図る。また、アンテナショップにおける販売・接客等を通じて、障がい者の社会適応訓練の実践の場となるよう支援を継続する。
障がい者就労施設等の工賃向上に関する取り組み	官公需による障がい者就労施設等からの物品や役務の積極的な調達を推進する。また、官公署以外の民間企業にも、障害者優先調達推進法に基づく優先調達を奨励し、工賃向上を図る。

(3)八尾市こどもいきいき未来計画（後期計画）

（第２期八尾市次世代育成支援行動計画） （令和２年（2020年）３月）

◆ 基本理念：「みんなでつくる子どもの未来と幸せ」

◆ 目標年次：令和６年度(2024年度)

◆ 基本方向：

- 1.子ども・若者が健やかに成長するための支援の充実
- 2.みんなで支える、地域が主体の子育ち・親育ちのしくみの充実
- 3.子どもの育ちに応じた切れ目のない支援の充実
- 4.すべての子どもが限らない可能性を引き出せる環境づくりの充実
- 5.幼児教育・保育、地域子育て支援の確保と充実

◆ 就労に関する施策（一部抜粋）

第４章 施策の展開

1-4 若者への支援の充実

ニートやひきこもりなどの状態の長期化は、社会的な孤立にもつながり、若者やその家族が大きな不安を抱えることになりかねません。困難を有する若者やその家族が安心して過ごすことができるよう支援を行う必要があります。

そのため、相談業務などを通じて当事者の現状や課題の把握に努めるとともに、困難を有し、支援を必要とする若者やその家族に対して、必要な相談、助言や指導を行うことができるよう相談・支援体制の充実を図ります。

2-6 ワーク・ライフ・バランスの推進

今後も引き続き、職場環境の整備や働き方の見直し、育児休業の利用の促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが社会全体に広がるよう、働き方改革に取り組む企業の事例紹介など市民や企業等に対して意識啓発を行い、ワーク・ライフ・バランス推進の機運の醸成を図ります。

3-1 次代の親の育成

小学生から中学生にかけて、社会見学や職場体験、インターンシップ（就業体験）等、段階的・系統的に進路や就労について考える機会を提供し、自らの個性や適性等を理解したうえで、主体的に進路を選択する能力・態度の育成に取り組んでおり、引き続き、働くことへの理解を深める取り組みを行います。

また、実践的・体験的な学習を通じて、家族と家庭の役割、生活に必要な衣・食・住、情報・産業等について基礎的な理解と技能の向上を図れるよう、「生きる力を育む教育」の推進を図ります。

4-1 ひとり親家庭等の自立支援～母子家庭等及び寡婦自立促進計画～

ひとり親家庭等の自立支援の推進にあたっては、子どもの幸せを第一に考え、親自身の努力を基本とし、経済的支援として手当の支給や医療費の助成等を行うとともに、就労や生活の安定を図るための家事支援や安定した仕事に就いて自立するための就業支援・養育費確保支援等を行います。

※八尾市では、ひとり親家庭や寡婦への支援を充実するために、母子及び父子並びに寡婦福祉法第 12 条に規定する「母子家庭等及び寡婦自立促進計画」を「八尾市こどもいきいき未来計画（後期計画）」と一体で策定。

4-5 支援が特に必要な保護者への就労・経済的支援の充実

引き続き、児童扶養手当や就学援助費等の公的な経済支援への確実なつなぎや、特に支援を要する保護者への就労支援などを行い、包括的な支援体制の充実を図ります。

(4)八尾市はつらつプラン（改定版）～第 3 次八尾市男女共同参画基本計画～

（令和 3 年（2021 年）3 月）

◆ 計画の目標：誰もが^い生き^い活きと活躍できる共同参画社会へ

◆ 目標年次：令和 7 年度(2025 年度)

◆ 基本目標：

Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍推進

Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会づくり

◆ 就労に関する施策（一部抜粋）

基本課題 4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

企業等におけるワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みについて支援を行うとともに、男女がともに家庭責任を担える就業環境の整備や社会的気運の醸成に取り組み、男性自身が積極的に参加できるように促していきます。

さらに、あらゆるハラスメントを防止することで、働き続けやすい職場環境の整備を図ります。

【取り組み名】・ワーク・ライフ・バランスの普及啓発

・働き方の見直しと働き続けやすい職場環境の整備

基本課題 5 働く場における男女共同参画の促進

働く場における男女の均等な機会と待遇の確保を推進し、女性が能力を十分に発揮し活躍することができるよう、事業者に促します。

また、女性のチャレンジ支援や人材育成に向けた取り組みにより、女性のエンパワーメントを図ります。

【取り組み名】・就職・再就職に対する支援

- ・多様な働き方の啓発
- ・企業等への女性の活躍促進
- ・「男女雇用機会均等法」などの関係法令の周知

基本課題 9 あらゆる暴力の根絶

職場や教育現場におけるセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等を防止するため、相談窓口の周知や対応策の情報提供、企業や市民に対する啓発活動を進めます。

【取り組み名】・DV 等あらゆる暴力の防止に向けた啓発の推進

- ・相談窓口の周知

基本課題 11 様々な困難を抱える人々への包括的な支援

生活困窮や介護・介助を必要とする人など、様々な困難を抱える人々に対し、誰一人取り残さない社会の実現に向けて、地域、団体、事業者と連携して支援を行います。

さらに、性的マイノリティ、障がいのある人、外国人、同和問題、アイヌ等を含む様々な人権課題に加え、女性であることで更に複合的な課題を抱える人々への理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりに向けて啓発を進めます。

【取り組み名】・ひとり親家庭への支援の充実

(5)第8期八尾市高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画

(令和3年(2021年)3月)

- ◆ 基本目標：高齢者が安心して暮らし続けられる社会の実現
～地域共生社会に向けた地域包括ケアシステムの強化～
- ◆ 目標年次：令和5年度(2023年度)
- ◆ 基本施策：
 - 1.認知症対策と高齢者の権利擁護の推進
 - 2.地域における見守りネットワークと相談体制の強化
 - 3.生きがいつくりと社会参加の促進
 - 4.健康増進と介護予防の推進
 - 5.在宅医療・介護の連携強化
 - 6.介護保険事業の適切かつ円滑な運営
- ◆ 就労に関する施策（一部抜粋）

3. 生きがいつくりと社会参加の促進

高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けるためには、身体・生活機能を維持し、活動的で生きがいを持てるようにする取組みが重要になります。

そのためには、通いの場や居場所等の確保等を通じて、高齢者を含むあらゆる住民が役割を持ち、「支える側」と「支えられる側」という画一的な関係性ではなく、自分らしく活躍できる環境を整備するとともに、高齢化の進展に伴い介護サービス利用者の増加が想定される中、社会参加につながる地域資源の把握や、意欲のある高齢者自身が地域の担い手になれるよう、地域の関係団体等と連携した取組みを進める必要があります。

(1) 高齢者の社会参加の促進

- シルバーリーダー養成講座で習得した知識や地域のつながりを活かし、住民主体による活動グループやボランティア活動、NPO 法人活動への参加を支援することで社会参加を促進します。
- 健康で働く意欲のある高齢者に就業の機会を提供するシルバー人材センターの支援を行います。
- 長年培ってきた知識や技術、能力、経験を活かし、就労も含め社会参加や貢献、生きがいの充実へとつながるよう、地域の関係団体と連携した取組みを推進します。

(6) 八尾市（部落差別の解消に関する施策の方向性について）

※令和元年7月に、八尾市長から八尾市人権尊重の社会づくり審議会に行われた諮問に対し、令和3年12月に答申が書面により行われました。

(7) 第2次八尾市人権教育・啓発プラン（改定版）（令和3年（2021年）3月）

◆基本理念：まちづくり 人にやさしく 人がやさしく

豊かな人権文化に満ちた「人権を尊重するまちづくり」

◆目標年次：令和7年度（2025年度）

◆大切にしたい視点

1. 伝えよう 一人ひとりが 持つ権利
2. 日常の いつでもどこでも 人権を
3. 大切ね 一人ひとりが ちがうこと
4. 当事者の 声から学び 反映し
5. 学ぶのは 参加体験 協働で
6. 保障する すべての人の 学習権
7. 子どもたち 参加・参画 だいじだね
8. 計画を 伝えること 大切に
9. 人権を すすめていくのも 市民主体

◆就労に関する施策（一部抜粋）

第5章 あらゆる場を通じた人権教育・啓発の推進

第2節 職場での取り組み

1 企業等における人権啓発の推進

大阪府では、企業における公正採用を実現するために、「常時使用する従業員数が25人以上の事業所」では人事担当責任者等を「公正採用選考人権啓発推進員」として選任する義務を設けています（全国基準は100人以上の事業所）。

本市においては、市内の企業の自主的な人権啓発組織として、八尾市企業人権協議会が組織され、人権問題等の正しい理解と認識のもとに就職における差別をなくし、差別のないまちづくりの実現に寄与することを目的として、研修の実施、啓発パンフレットの配布や人権情報の発信など、企業における人権啓発活動を支援しています。

今後も、八尾市企業人権協議会への加入促進が図られるよう支援します。また、企業活動における社会的責任を踏まえ、公正な採用選考の実施、男女間における賃金や昇進等の格差の是正、障がい者の雇用促進、あらゆるハラスメントの防止等、多様性（ダイバーシティ）を認めあい人権の視点を持った企業活動の推進を図る手法の検討に努めます。加えて情報収集・提供等の支援を進めていきます。

(8)第2次八尾市多文化共生推進計画（令和3年（2021年）3月）

◆ 基本理念：国籍、民族、文化などの違いを尊重し、互いから学びあい、ともに生活できる地域社会の創造

◆ 目標年次：令和10年度(2028年度)

◆ 基本目標

1.コミュニケーション支援

2.外国人市民が生活しやすい環境づくり

3.外国人市民も活躍できる多様性を認め合う地域づくり

◆ 就労に関する施策（一部抜粋）

2-4 就労・入居に関する支援

外国人を雇用したい企業に対して、外国人雇用についての意識啓発や雇用支援を行うことで、外国人労働者が働きやすい環境をつくり、八尾の強みでもある「ものづくり」が活性化するように支援します。また、外国人市民の就労においては、関係機関と連携し、支援を行います。

取り組み	内容	取り組み主体
働きたい外国人市民への就労支援	働く意欲のある外国人市民が、外国人雇用を理解のある事業者の情報を手に入れやすくなるよう、市や関係団体と連携し行います。	国際交流センター

(9) 八尾市教育振興基本計画（令和 3 年（2021 年）3 月）

◆ 基本理念：認め合い とともに生き 未来を切り拓く八尾の教育

◆ 目標年次：令和 10 年度(2028 年度)

◆ 基本方針：

- 1.夢に向かってチャレンジし、未来を切り拓く力を育成します
- 2.学びを支えるセーフティネットを構築します
- 3.生涯にわたって学びを重ね、人生を豊かに生きられる環境を整えます
- 4.地域とともに、社会の変化に応じた教育環境をつくれます

◆ 就労に関する施策（一部抜粋）

第 4 章 施策の展開

基本方針 1 夢に向かってチャレンジし、未来を切り拓く力を育成します

1-2 確かな学力の育成

【現状と課題】

一人ひとりが生涯にわたり学びを継続していくためには、基礎的・基本的な知識及び技能の習得や知識及び技能を様々な場面で活用する力が不可欠ですが、全国学力・学習状況調査について、本市は、児童・生徒の国語や算数・数学の平均正答率が全国平均をやや下回る傾向にあります。

グローバル化の進展や情報社会、超スマート社会、AI の進化などが急速に進むなか、予測困難な新しい時代に対応した次世代の教育への対応が課題です。

＜中略＞

さらに、「八尾市小中一貫教育基本方針」に基づき、学びと育ちの連続性と一貫性をさらに推進するとともに、一人ひとりが将来への希望を持ち、自らの人生を切り拓いていく力を育むことが求められています。

【施策の方向性】

発達の段階に応じたキャリア教育を充実させ、勤労観や職業観を身につけさせるとともに、主権者教育を進め、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現する力を育む教育の推進を行います。

(10)第4次八尾市地域福祉計画（令和3年（2021年）3月）

◆ 基本理念：誰ひとり取り残さない しあわせを感じる共生のまち

～おせっかい 日本～

◆ 目標年次：令和10年度(2028年度)

◆ 基本目標：

- 1.身近な地域でつながり支え合う基盤づくり
- 2.多様な主体の参加支援と連携・協働の推進
- 3.身近な地域で支援が届くしくみづくり

◆ 就労に関する施策（一部抜粋）

基本目標3 身近な地域で支援が届くしくみづくり

3-(2)生活困窮者への支援

【現状】

- 経済的困窮や就労に対する支援ニーズは高い。
→ニーズに対する支援や就労・参加の場が不足している。
- 生活困窮者は、必要な医療や介護を受けていないなど、日常生活に幅広く影響がでる。
→そのままにしておくとともに問題が複雑化する。
- 地域から孤立している人やひきこもりの人の困窮の実態が分からない。
→支援につながらないまま取り残されている可能性がある。

【課題】

- SOSを見逃さないよう日常生活の中で誰かが見守るしくみが必要である。
- 早期支援につなぐための手立てをとる必要がある。
- 課題が幅広いため、連携して支援につなぐ必要がある。
- 自立に向けた寄り添い型の支援が必要である。

【具体的な取り組み】自立への支援

社会参加をすることは、社会や地域で活躍できる役割を持ち、誇りや生きがいを見つけることにつながります。多様な機関との情報共有や、福祉分野以外との連携、さまざまな働き方の周知・啓発などにより、多様な就労の場づくりや社会参加の場づくりを進めます。

- 社会参加の場の開拓や創出
- 就労訓練、就労の場の開拓や創出

4.本市における就労支援施策

3の各種計画などに関して、人権ふれあい部、健康福祉部、こども若者部、教育委員会などの庁内関係部局において、雇用・就労に関わる機能・役割を担いつつ、以下の表のとおり、さまざまな事業・取り組みを展開しています。

なお、事業・取り組みとしては、直接的に就労支援施策となるもののほか、直接的な就労支援施策ではないものの、就労困難者等の希望する就労の実現にあたり、重要な位置を占めるものについても記載しています。

庁内関係課の就労支援に資する事業・取り組み（令和3年度（2021年度）現在）

担当課	主に対象となる方	事業、取り組みなどの名称
労働支援課	就労困難者等	・ 地域就労支援コーディネーター活動推進事業 ・ 職業能力開発講座 ・ 求職情報の提供と発信
	就労から距離のある就労困難者等	・ パーソナル・サポート事業
	労働者、企業等	・ 勤労者法律相談 ・ 労働法制の周知徹底 ・ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
	就労困難者等を含む求職者	・ ワークサポートセンターの運営 ・ 雇用・就労創出事業（無料職業紹介事業） ・ 就労支援事業の連携 ・ 中河内地域若者サポートステーションとの連携
	企業等	・ 公正採用選考の周知・研修 ・ 多様な働き方に関する情報の収集・提供 ・ 地域企業等ネットワークづくり市内事業所への周知・啓発推進事業 ・ 各種助成金制度に関する情報提供
人権政策課	全市民	・ 人権啓発推進事業 ・ 人権相談
	女性	・ 女性相談事業 ・ 男女共同参画推進事業
	外国人市民	・ 外国人相談事業
人権コミュニティセンター	全市民	・ 総合生活相談事業 ・ パソコン講習事業

担当課	主に対象となる方	事業、取り組みなど名称
地域共生推進課	援護を必要とする市民	・ 他機関連携ネットワーク推進事業
	生活困窮に陥っている市民	・ 生活困窮者自立支援事業
高齢介護課	高齢者	・ シルバー人材センター事業 ・ 介護保険給付事業
	高齢者及びその家族等	・ 地域包括支援センター運営業務
生活福祉課	生活保護受給世帯	・ 生活保護受給世帯に対する自立支援相談 ・ 生活保護に関する相談 ・ 資格取得などのスキルアップ
	生活保護受給世帯等	・ 生活保護受給者等就労自立促進事業
障がい福祉課	障がい者(児)	・ 作業所等の情報提供、関係機関との連携による就労支援 ・ 障がい者雇用を考える集い
こども若者政策課	ひとり親家庭	・ 母子・父子自立支援員の配置 ・ 母子家庭等日常生活支援事業 ・ 母子家庭等高等職業訓練促進給付金等事業 ・ 母子家庭等自立支援教育訓練給付金事業
	子ども・若者等	・ こどもいきいき未来計画推進事業
こども総合支援課	子育て世帯	・ ファミリー・サポート・センター事業 ・ 子育て短期支援事業
こども施設運営課	児童及び保護者	・ 公立認定こども園運営事業 ・ 放課後児童健全育成事業
こども施設運営課 保育・こども園課	児童及び保護者	・ 病児保育事業 ・ 延長保育事業 ・ 一時預かり事業
保育・こども園課	児童及び保護者	・ 入所関係事務 ・ 認定こども園等整備計画推進事業 ・ 休日保育事業 ・ 認証保育施設運営事務
	ひとり親家庭	・ ひとり親家庭保育支援事業
生涯学習課	小学生	・ 放課後子ども教室推進事業
学校教育推進課	小中学生	・ キャリア教育の推進 ・ 進路指導の充実
青少年会館	青少年	・ 教室・講座事業

5.第 2 次八尾市地域就労支援基本計画の総括

(1)総括（進捗状況の評価）の方法

第 2 次基本計画においては、次の 5 つのとおり就労阻害要因を類型化し、類型ごとに基本方針及び具体的展開メニューを設定しました。

就労阻害要因の類型	内 容
① 生活上の課題	生活上の課題などにより労働条件に制限があり、就労実現できないもの
② 働く意欲	職業観・就労意識の未成熟により就労が実現できないもの
③ 職業能力	職業能力やキャリア形成が不十分なため就労が実現できないもの
④ 環境	労働環境に関する情報などが不十分なため就労が実現できないもの
⑤ 働く機会の均等	事業所の理解や支援の不足により就労が実現できないもの

※過去の実績については、資料編「第 2 次八尾市地域就労支援基本計画実績報告」に掲載しています。

第 2 次基本計画の総括として、類型ごとに次の 4 段階により進捗状況評価を実施し、今後の効果的な計画の推進に向けた課題を分析します。

【評価の 4 段階】

- A： 計画目標を十分に達成した
- B： 計画目標をおおむね達成した
- C： 計画目標を達成していないが、進展はあった
- D： 計画目標を達成しておらず、改善が必要

(2) 類型ごとの評価

① 生活上の課題

(生活上の課題などにより労働条件に制限があり、就労実現できないもの)

■ 基本方針

社会的支援が必要な相談者に対し、福祉・教育などの関係課や関係機関及び地域の団体との連携を図り、社会参加の前提となる生活環境を整えながら、就労支援を実施します。

< 具体的展開メニュー >

◇就労相談援助体制の充実

(100) 地域就労支援コーディネーターによる相談援助体制の整備

〔担当課：労働支援課〕

(110) 庁内連携体制の構築

〔担当課：人権政策課、人権コミュニティセンター、地域共生推進課、生活福祉課、障がい福祉課、こども若者政策課〕

(120) 他の就労支援事業との連携体制の構築

〔担当課：労働支援課〕

◇安心して働ける環境の整備

(130) 働く環境を整えるための生活支援

〔担当課：高齢介護課、保育・こども園課、こども若者政策課、こども施設運営課、こども総合支援課〕

(140) 労働相談の実施

〔担当課：労働支援課〕

(150) 職場定着支援の充実

〔担当課：労働支援課〕

◇関係機関・団体、NPO、ボランティアなどとの連携による協力体制の構築

(160) 関係機関・団体とのネットワーク構築

〔担当課：労働支援課、地域共生推進課、生活福祉課、高齢介護課、障がい福祉課〕

【評価】B

就労困難者等が抱える「生活上の課題」は、一人ひとり異なり、その内容はさまざまです。

そのため、具体的展開メニューに記載しているように、地域就労支援コーディネーターが個々の就労困難者等のおかれている状況を適切に分析・把握し、意向や希望を尊重し職業能力を活かした就労に結びつけることができる相談体制を整備・確

保してきたほか、庁内関係課をはじめ、関係機関・団体とも連携し、さまざまな事業を通じて、就労困難者等への生活支援を行ってきました。

社会・経済情勢は刻々と変化し、これに合わせて就労困難者等を取り巻く環境も大きく変化することから、就労困難者等に対し、適切な支援を提供するには、地域就労支援コーディネーターが、雇用や就労など、労働に関する知識はもとより、生活上の課題を解消することに資する各制度や、庁内関係課が実施する自立支援事業などの情報に精通していることが重要です。

また、就労困難者等への支援を、より迅速に、かつ円滑に行うためには、庁内関係課や関係機関・団体と、より密に連携し、関係者の間でネットワークを構築することも重要です。

さらに、ケース会議やコーディネーター連絡会議などにおいて、事例報告や事例検討を行い、就労支援のための情報交換を綿密に行えるような体制を確立することや、これまでの就労支援の実績、支援に関わる人材・技法を蓄積していくことが求められます。

② 働く意欲

(職業観・就労意識の未成熟により就労が実現できないもの)

■ 基本方針

中長期的な対応策としては、家庭教育や学校教育を通じて社会性を身につけるとともに、職業観の醸成を図ります。また、コミュニケーション能力の向上を支援する事業を活用し、社会性の発達を促進します。

すでに社会に出ている相談者に対しては、職業相談やカウンセリングの場を通じて助言・指導を行うことで就労意識を高めつつ、職場定着を支援します。

< 具体的展開メニュー >

◇職業観・働く意欲の醸成、向上

(200) 子どもの発達段階に応じたキャリア教育の推進

〔担当課：学校教育推進課〕

(210) 個々の適性を見極めた進路指導（進路指導）

〔担当課：学校教育推進課〕

(220) 青少年の社会的適応力を高める支援

〔担当課：生涯学習課、青少年会館〕

(230) 若年者向け就労支援事業との連携

〔担当課：労働支援課、青少年会館〕

(240) 就労相談などの実施

〔担当課：労働支援課、地域共生推進課、生活福祉課〕

【評価】B

「働く意欲」に分類される、職業観や、就労への意識が未成熟な就労困難者等に対する支援としては、地域就労支援コーディネーターによる就労相談を中心に、就職支援セミナーの開催、中河内地域若者サポートステーションとの連携のほか、パーソナル・サポート事業や無料職業紹介事業と連携し、コミュニケーション能力向上のための訓練や、企業等における職場見学・職場体験についても、徐々に取り組みできました。

また、社会にでるまでに職業観や勤労観を醸成すべく、学校教育の段階から発達段階に応じてキャリア教育の推進に努めてきたほか、各生徒の希望、適性、能力に応じた進路指導にも取り組んできました。

労働力人口が減少し、いわゆる「フリーター」や「ニート」と呼ばれる方々の活躍は社会的にも大きな課題となっていることから、これまでに実施してきた事業を引き続き着実に実施していくほか、関係機関・団体との連携をさらに進めていく必要があります。

③ 職業能力

(職業能力やキャリア形成が不十分なため就労が実現できないもの)

■ 基本方針

職業能力開発を目的としたセミナーなどへの参加機会の拡充を図るとともに、就労困難者等の求職能力・情報収集能力の向上を図るため、相談を通じて、インターネットを活用した情報収集方法や履歴書添削・面接訓練などの実践的な指導を行います。

< 具体的展開メニュー >

◇教育訓練機会の提供

(300) 職業能力開発講座の充実

〔担当課：労働支援課、人権コミュニティセンター〕

(310) 職業訓練・職場体験機会などの提供

〔担当課：労働支援課〕

◇職業適性診断などの活用

(320) 職業適性診断などの活用

〔担当課：労働支援課、生活福祉課〕

(330) 資格取得支援

〔担当課：労働支援課、こども若者政策課〕

【評価】B

本市では、ハローワークと連携し、就労困難者等に対し、さまざまな支援策を講じてきており、「職務経験の無い仕事に挑戦したい。」「資格を取って就職につなげたい。」との声に対しては、ハローワークにおける各種職業訓練メニュー（原則無料）の活用を促してきたほか、本市独自の取り組みとして、介護初任者研修や個別対応のパソコン講座などの職業能力開発講座の開催や、資格取得支援の給付金事業などを実施してきました。

希望する就労を実現するためには、個人の能力を向上させる機会を提供することが非常に重要であり、引き続き上記のような取り組みを実施し、就労困難者等の能力開発を支援していく必要があります。

④ 環境

(労働環境に関する情報が不十分なため就労が実現できないもの)

■ 基本方針

ワークサポートセンターを市内の求人情報発信の拠点として活用し、相談体制の整備や情報提供体制の充実に努め、就労機会の拡大に努めます。また、就労困難者等に対する職業紹介拠点として、八尾市無料職業紹介所を活用します。

< 具体的展開メニュー >

◇求人情報提供体制の充実

(400) ワークサポートセンターの運営

〔担当課：労働支援課〕

(410) 就職面接会などの開催

〔担当課：労働支援課〕

◇新たな働く場の創出支援

(420) 求職情報の提供・発信

〔担当課：労働支援課〕

(430) 多様な働き方に関する情報の収集・提供

〔担当課：労働支援課、人権政策課〕

【評価】B

八尾市ワークサポートセンターには、本市の中央地域就労支援センターと国の地域職業相談室（ハローワーク）が併設されており、中央地域就労支援センターでは、就労困難者等に対する就労相談を、ハローワークでは求人情報の提供・職業紹介を、それぞれ実施することにより、八尾市ワークサポートセンター内において、就労困難者等に対する就労相談、求人情報提供、職業紹介が総合的に実施できるようになっています。

また、無料職業紹介事業による市内企業等を集めた会社説明会・面接会の随時開催のほか、ハローワーク及び他市と連携した就職面接会を毎年度複数回開催し、就労機会の創出にも取り組んできました。

さらに、企業等における労働環境の向上を促進すべく、広報誌「労働情報やお」による情報発信にも取り組んできました。

今後は、就労困難者等に対し「就労すること自体の情報」、「就労を支援する機関についての情報」、「雇用失業情勢に関する情報」を広く発信し、確実に届けていくことが必要となるほか、企業等に対し就労困難者等のおかれている状況への理解を求める取り組みや、就労困難者等の能力を発信していく取り組みが重要となります。

⑤ 働く機会の均等

(事業所の理解や支援の不足により就労が実現できないもの)

■ 基本方針

大阪労働局や大阪府と連携し、公正採用選考の推進に努めるとともに、生活と仕事の両立（ワーク・ライフ・バランス）を促進するため、労働者・事業所双方に対して啓発の推進に努めます。

< 具体的展開メニュー >

◇情報提供や啓発活動を通じた雇用の場の拡大

(500) 各種助成制度に関する情報提供

〔担当課：労働支援課〕

(510) 労働法制の周知徹底

〔担当課：労働支援課〕

(520) 就職差別解消に向けた取り組み

〔担当課：労働支援課〕

(530) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

〔担当課：労働支援課、人権政策課、こども若者政策課〕

【評価】B

本市においては、世界人権宣言の趣旨及び日本国憲法における基本的人権尊重の理念に基づいて、一人ひとりの人権が尊重される社会の実現に取り組んでいますが、社会的身分や人種、民族、性別、障がいのあることなどに伴う就職差別は、今なお解消されていません。

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等は、「誰でも自由に、自分の適性や能力に応じて職業を選ぶことができる」ということであり、これを実現するためには、雇用する側が、差別のない公正な採用選考を行う必要があります。「就労」は、生活の基盤を確立する重要な要素であり、一人ひとりの人生に大きな影響を与えるものであるため、雇用する側の企業等については、積極的に社会的責任を果たすことが求められます。本市において率先して公正な採用選考を行うことはもとより、企業等に対して「公正な採用選考の推進」を積極的に啓発していく必要があります。

また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）については、仕事以外の生活が充実することで、「仕事の効率や成果が高まる。」「労働者にとって働きやすい環境となる。」「結果的に企業等にとっては人材確保や職場定着につながる。」「ひいては経営の効率化につながる。」という仕組みへの理解を促進するため、しっかりと周知・啓発していく必要があります。

あわせて、就労困難者等への理解を深め、「雇用すること」や「職場見学・職場体験の受け入れ先として協力すること」は、企業の社会的責任を果たすことになるだ

けでなく、企業等内における多様な人材の活躍へとつながり、ダイバーシティ経営の推進につながることを積極的に啓発することが重要です。

一方で、企業等が就労困難者等を雇用しやすい環境を整備することも重要であり、そのためには各種助成金制度や労働法制などについての積極的な情報提供もすすめていく必要があります。

6.国や大阪府などにおける各種相談窓口

国や府などで開設されている雇用・就労に関する主な相談窓口や訓練施設として、以下のような組織と連携しています。

(1)公共職業安定所（ハローワーク）

職業安定法に基づき、求職者に対しては「迅速に、その能力に適合する職業に就くことをあっせんすること」、求人者に対しては「その必要とする労働力を充足すること」を目的として、国が設置・運営する行政機関です。

求職者に対しては、就職や転職についての職業相談、求職者の適性や希望にあった企業等への職業紹介、職業訓練のあっせん、雇用保険の受給手続きなどを行っており、事業主に対しては、求人の受理、人材確保に関する支援のほか、雇用に関する国の助成金などの申請に係る受付業務などを行っています。

(2)労働基準監督署

労働基準法、労働安全衛生法などの労働基準関係法令に関する監督行政機関として、労働条件及び労働者の保護に関する監督を行っています。

労働基準関係法令に基づき企業等を監督指導するほか、労働災害防止の指導や労働保険に関する加入手続き、労災保険の給付などの業務を行っています。

また、労働基準関係法令に関する事項、いじめや嫌がらせ、パワーハラスメントなどのトラブル解決のための相談業務なども行っています。

(3)大阪労働局雇用環境・均等部

職場における性別を理由とする差別、妊娠・出産を理由とする不利益な取扱い、職場におけるハラスメント、育児・介護休業、パートタイム・有期雇用労働者の不合理な待遇差、長時間労働の抑制などの働き方・休み方の改善、労働契約に関する基本ルール及び特例や、個別労働紛争に関する相談や指導を行っています。

(4)独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部

高年齢者・障がい者などの職業の安定のために、高年齢者・障がい者などを雇用する事業主などに対する給付金の支給や、障がい者などの職業生活における自立を促進するための施設の設置及び運営のほか、高年齢者・障がい者などの雇用を支援するための業務や職業能力開発・向上を促進するための施設の設置及び運営の業務などを行っています。

(5)で記載する「大阪障害者職業センター」のほか、公共職業能力開発施設として「関西職業能力開発促進センター（ポリテクセンター関西）」や「近畿職業能力開発大学校（近畿ポリテクカレッジ）」の設置及び運営も行っています。

(5) 大阪障害者職業センター

ハローワークや関係機関との密接な連携のもと、就職などをめざす障がい者に対し、職業に関する相談や職業能力などの評価、職業準備支援を実施するとともに、職場定着、職場復帰などをめざす障がい者及び事業主に対してジョブコーチ支援、リワーク支援を行っています。

また、事業主に対し、障がい者の雇用管理に関する相談・助言などの支援を行うとともに、関係機関に対して、就労支援に関する助言・援助、実務的研修などを行っています。

(6) 大阪障害者職業能力開発校

職業能力開発促進法に基づき、国が設置し、大阪府が委託を受けて運営する公共職業能力開発施設です。

障がいのある方々が就職に必要な技術・知識を習得して職業的自立を図ることを目的とする施設です。

(7) 大阪地域職業訓練センター（A' ワーク創造館）（エーダッシュワーク）

教育訓練の受講が困難な中小企業の事業主や労働者をはじめ、歴史的、社会的に困難な課題を抱えている方々を対象にして、時代のニーズに即した職業能力を身につけ、生涯にわたる職業生活の安定を図るためのさまざまな講座、公的職業訓練、就労支援を提供しています。

(8) 大阪府労働相談センター（大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課）

解雇や賃金問題、職場におけるハラスメントなどの労働相談を行うとともに、高度な知識や判断を要するケースについては、弁護士・社会保険労務士による専門労働相談を実施しています。

また、各種調査に関する労働情報の提供、合同就職面接会や啓発セミナーなど地域労働ネットワークに関する業務を行っています。

(9) 大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

(6) で記載した大阪障害者職業能力開発校や(10) で記載する府立高等職業技術専門学校での職業訓練をはじめ、民間教育訓練機関を活用した委託訓練の実施、企業や労働者に対する職業能力開発の支援など、大阪の産業・経済を支える人づくりを進めています。

(10) 大阪府立高等職業技術専門学校

職業能力開発促進法に基づく公共職業能力開発施設であり、新規学校卒業者や求職中の方に、職業に必要な知識や技能を身につける職業訓練を実施している施設です。訓練に応じて、6 ヶ月、1 年、2 年という期間を設け、実践力を重視した職業

訓練を行っています。

(11) OSAKA しごとフィールド

求職者への就職支援、企業への人材確保支援を実施している施設です。

求職中の方へは、カウンセリングのほか、就職活動に役立つセミナーや職場体験などを実施しており、1人1人に合わせたメニューで支援を行います。

また、中堅・中小企業向けに、採用や定着に役立つセミナーなども行っています。

家庭や子育てなどと仕事の両立をめざす方の支援を行う「働くママ応援コーナー」、シニア向け仕事説明会やお仕事探しのアドバイスを実施している「シニア就業促進センター」、働くことについての悩みを持つ15歳から49歳までの若者などに就職につながる支援を行う「大阪府地域若者サポートステーション」、ハローワーク職員による職業紹介を行う「ハローワークコーナー」なども設置しています。

(12) 一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)

大阪府、市町村をはじめとする行政機関、企業・団体と連携して、就労困難者等の人材開発・養成やマッチング事業などを実施し、就労の実現を支援するなど、地域就労支援センターとの連携し、就労支援を進めています。

(13) 大阪府立母子・父子福祉センター (大阪府母子家庭等就業・自立支援センター)

母子家庭の母・父子家庭の父・寡婦の方の就業相談・職業紹介・就業支援講習などを実施しています。

また、生活相談や養育費相談、法律相談なども行っています。

(14) 八尾・柏原障害者就業・生活支援センター

障がいのある方の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う支援機関であり、国と大阪府から事業を委託された法人が運営しています。

職業生活における自立を図るために継続的な支援を必要とする障がい者を対象として、雇用、福祉、教育などの関係機関と連携しながら、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援を一体的かつ総合的に実施しています。また、障がい者の雇用に取り組んでいる・取り組みたいと考えている事業所への相談支援も行っています。

第3章 地域就労支援事業の実施体制と具体的施策

1. 就労困難者等が希望する就労を実現するまでの基本的な流れ

就労困難者等が希望する就労を実現するまでの基本的な流れについては、以下のよう
に想定しています。

この流れに沿って支援を推進していくにあたり、地域就労支援コーディネーターを
はじめ、雇用・就労担当課（労働支援課）や関係各課、関係機関・団体が緊密に連携
していきます。

※48 ページのフローチャートを参照。

(1) 各相談窓口又は地域就労支援センターへの相談

① 就労困難者等やその家族などの当事者が、関係各課の「各種相談窓口」や、「地域
就労支援センター」に来られ、各窓口において相談を行います。

② (A) 福祉施策を利用する場合（P48②-A）

関係各課の「各相談窓口」に来られた場合において、まずは福祉施策の活用
が優先されると判断される場合は、各福祉施策を所掌する関係部署を紹介し、
利用を働きかけます。

(B) 就労支援施策を利用する場合（P48②-B）

関係各課の「各相談窓口」に来られた場合において、②-A に該当せず、就
労施策を講じていくべきと思われるケースについては、市の雇用・就労担当
課（労働支援課）あるいは直接地域就労支援センターに通知し、「地域就労支
援コーディネーター」が対応すべき個別ケースとして引き継ぎます。

(C) 地域就労支援事業を利用する場合（P48②-C）

「地域就労支援センター」に来られた場合において、就労支援施策を講じ
ていくべきと思われるケースについては、「地域就労支援コーディネーター」
が対応します。

なお、福祉施策の活用も必要と判断される場合は、各福祉施策を所掌する
関係部署と連携しつつ対応します（以下③以降も同様）。

③ 「地域就労支援コーディネーターは「相談カード」を活用し、相談者の主訴・希
望、現況、経歴（キャリア）などをヒアリングし、「就労に向けた課題（就労阻害
要因）」を確認・整理します。

(2) サポートプランの作成

④ 地域就労支援コーディネーターは、相談の中で、「支援目標」（できうる限り支援
対象者の「主訴・希望」と一致させる作業を行った上で定めたもの）と、「支援目
標の実現までの道筋」及び「就労阻害要因の解消・克服方法」（双方合わせて「支
援メニュー」と呼ぶ）を検討し、その内容を相談者に提示したうえで、サポート
プランを完成させます。

⑤ 地域就労支援コーディネーターが、就労困難者等との相談のみでは、サポートプ

ランを完成させることができなかった場合や、支援メニューを実行に移すために専門機関や関係機関の援助・協力などが必要であると判断した場合には、市の雇用・就労担当課（労働支援課）に協議します。

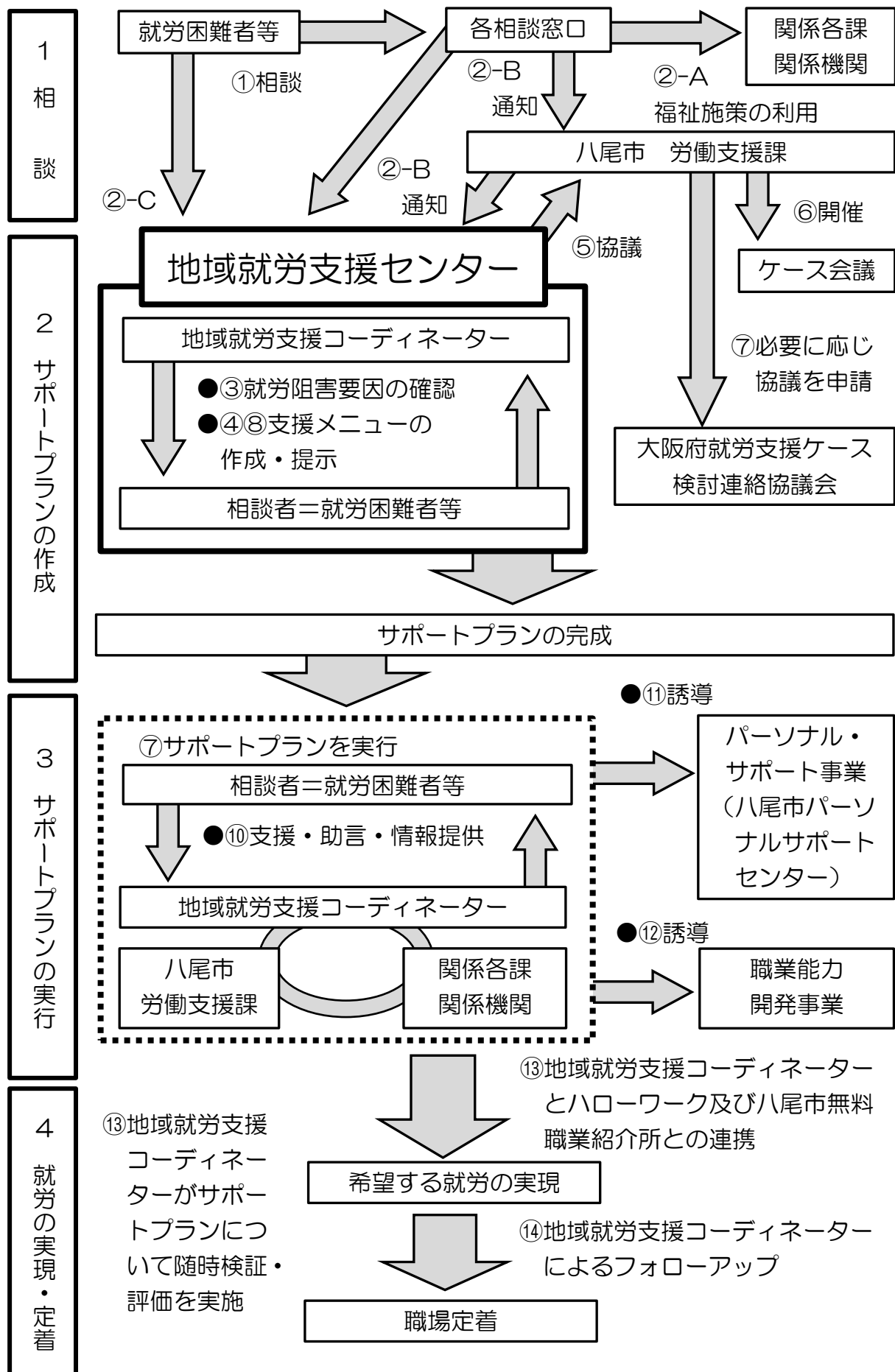
- ⑥原則、市の雇用・就労担当課（労働支援課）が「八尾市地域就労支援事業における個別ケース検討会議（以下「ケース会議」という。）」を開催し、当会議において方向性などを検討します（ケース会議において検討する場合には、相談者の了解が必要です）。「ケース会議」においては、関係機関との協議の中で、「支援目標」を検討するとともに、専門機関の協力や役割分担により、相談者に提示するサポートプランの完成に努めます。
- ⑦「ケース会議」においても、サポートプランが完成しない場合や、さらに広域的な支援メニューの検討が必要な場合には、大阪府の「就労支援ケース検討連絡協議会」における協議を申請します。
- ⑧「ケース会議」において出された関係機関の意見を取り入れたうえで、「地域就労支援コーディネーター」はサポートプランを完成し、相談者に提示します。

(3) サポートプランの実行

- ⑨地域就労支援コーディネーターは、就労困難者等とともに「サポートプラン」を実行し、就労阻害要因の解消・克服に取り組みます。
- ⑩市の雇用・就労担当課（労働支援課）、地域就労支援コーディネーター及び関係機関は、就労困難者等の「サポートプラン」の実施や取り組みを支援するとともに、企業等の求人情報の収集及び情報提供に努めます。
- ⑪就労から距離があり、職業訓練や社会的居場所（コミュニケーション訓練や日本語訓練）が必要な就労困難者等の場合については、パーソナル・サポート事業（八尾市パーソナルサポートセンター）への誘導を検討します。
- ⑫職業能力に課題を抱える就労困難者等については、パーソナル・サポート事業における職業訓練のほか、地域就労支援事業において実施している職業能力開発事業を活用し、職業能力の向上を支援します。そのほか、国や大阪府が実施する職業訓練への誘導も図ります。

(4) 就労の実現及び定着支援

- ⑬地域就労支援コーディネーターは、ハローワークや八尾市無料職業紹介所と連携し、就労困難者等が希望する就労の実現に向けて、支援・助言を行います。
- ⑭地域就労支援コーディネーターは、ケース内容及び「サポートプラン」について随時検証・評価し、課題の整理及び分析を行います。また、必要に応じて、職場定着が図られるようフォローします。

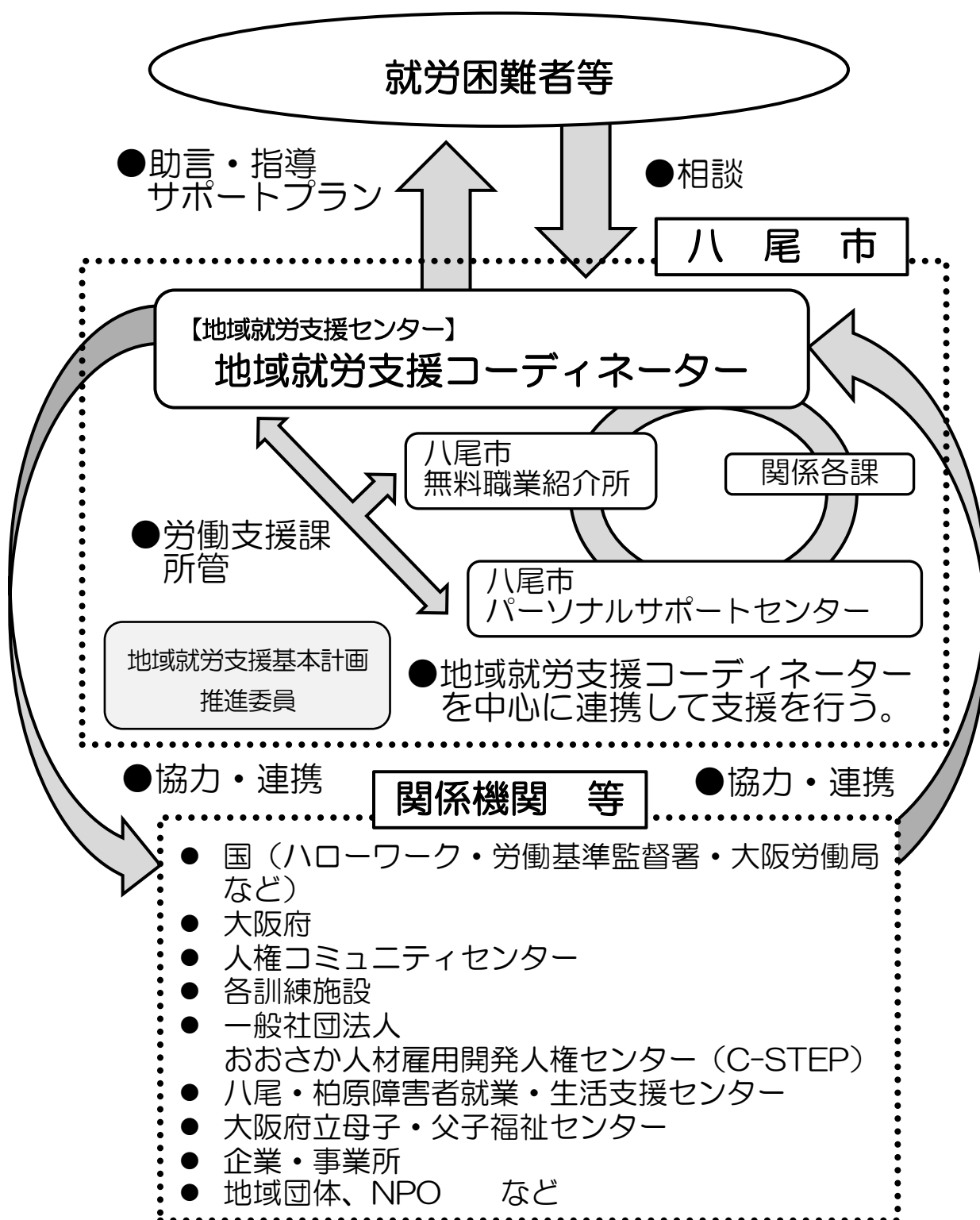


2.地域就労支援事業の推進体制

(1)全体イメージ

「地域就労支援事業」の推進にあたり、関係機関・団体などとの連携・協力体制を次のように想定しています。

【地域就労支援事業の推進体制イメージ】



【推進体制における役割】

※八尾市無料職業紹介所及び八尾市パーソナルサポートセンターについては(2)において後述。

①地域就労支援センター

就労に関する相談や、求人・求職情報の提供の窓口です。地域就労支援コーディネーターの活動拠点であり、事務所機能も担っています。

②地域就労支援コーディネーター

さまざまな雇用・就労施策に精通するとともに、生活支援や福祉施策などにも一定の知識を有しています。就労困難者等に対して、就労に関する意識や希望・適性などを確認の上、「支援目標」と「支援メニュー」を設定し、「サポートプラン」を作成します。

また、職業能力向上のための講座や研修などの情報を収集し、就労困難者等に対して、情報提供や支援・助言を行います。

③地域就労支援基本計画推進委員会

「第3次基本計画」に関連するさまざまな施策・事業を総合的に調整・統括するため、庁内の関係各課や関係機関などで構成します。

また、「第3次基本計画」の推進に関する各種施策や事業の運営、事業効果を点検するとともに、連携・協力体制の維持を図ります。

④ケース会議

地域就労支援コーディネーターをはじめ、雇用・就労、人権問題、障がい者福祉、生活保護、児童福祉、高齢者福祉、学校教育の関係各課の担当者やハローワーク、大阪府などの関係機関の担当者が必要に応じて集まり、就労困難者等の一人ひとりに応じた「支援目標」や「支援メニュー」を検討し、サポートプランの完成に努めます。

⑤企業、NPO など

就労困難者等の雇用・就労の場としての役割のほか、職場体験や職業訓練のできる受入れ先としての役割も期待されます。

なお、NPO などは、就労困難者等が就労のために必要となる保育や介護・生活支援などのサービスを提供することも期待されます。

(2) 八尾市無料職業紹介所及び八尾市パーソナルサポートセンターとの連携

(※52 ページの連携イメージ図を参照)

前述したとおり、本市においては、無料職業紹介事業の実施主体として「八尾市無料職業紹介所」を、パーソナル・サポート事業の実施主体として「八尾市パーソナルサポートセンター」を設置し、地域就労支援センターと連携し、地域就労支援事業の推進に貢献してきたところであり、社会の状況も相まって、就労困難者等に対する企業等の理解は、少しずつ深まってきたところです。

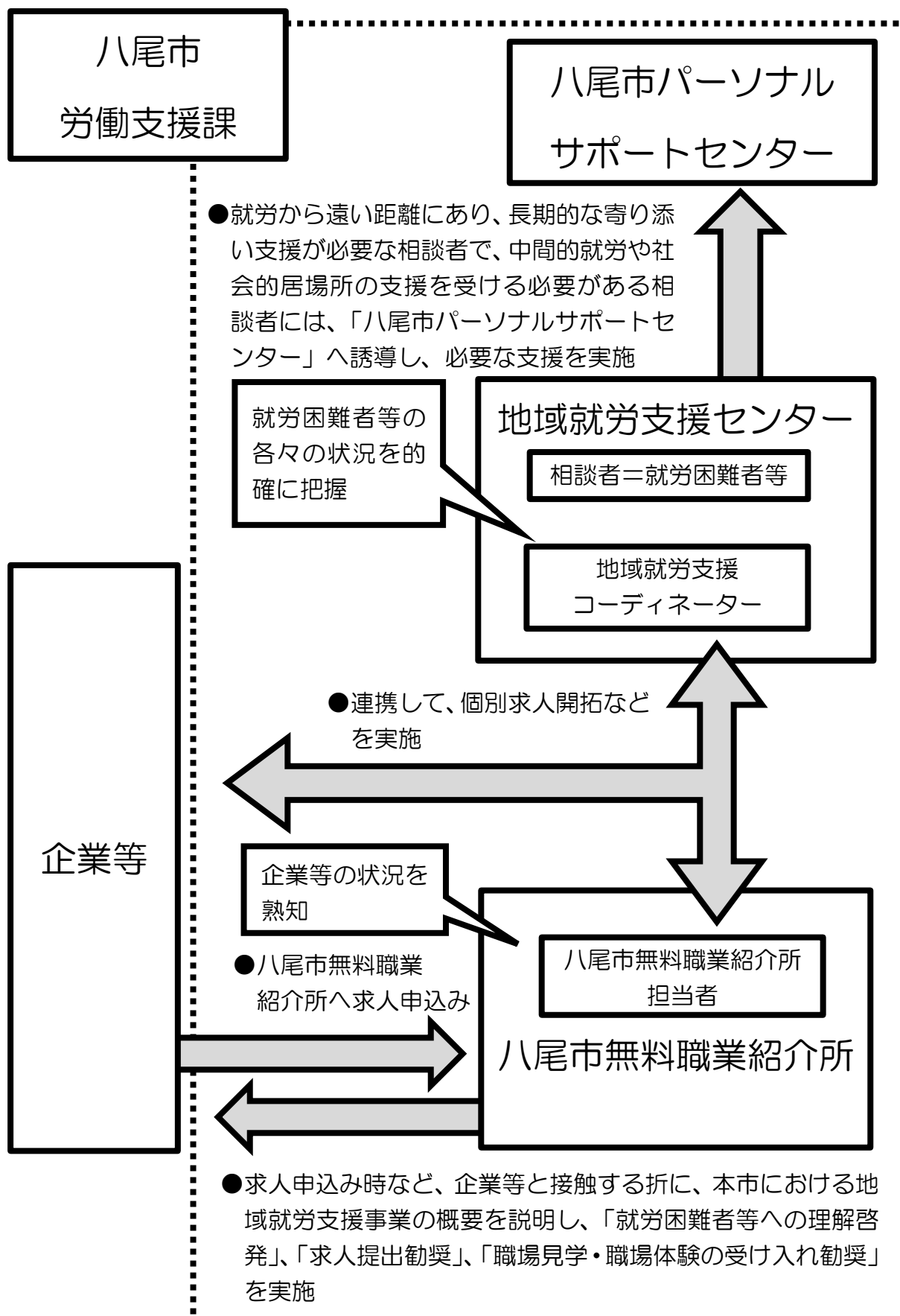
今後も、「企業等が就労困難者等の雇用を進めていくこと」は、「企業の社会的責任を果たす」という意味だけでなく、「企業等における多様な人材の活躍へとつながり、ダイバーシティ経営の推進に資する」ということを、企業等により理解いただくことが重要であり、そのためには、かねてから企業等の窓口になり、各企業の状況を熟知している八尾市無料職業紹介所との連携が必要不可欠です。

こうした観点から、八尾市無料職業紹介所において企業等と接触する折には、本市における地域就労支援事業の概要を説明したうえで、就労困難者等への理解啓発、求人提出勧奨、職場見学・職場体験の受け入れ勧奨を行うほか、地域就労支援コーディネーターと八尾市無料職業紹介所担当者が一緒に企業等へ訪問し、就労困難者等各々によって異なる状況や職業能力を説明したうえで、個別の求人開拓を行うなどの取り組みを推進していきます。

また、就労から遠い距離にあり、長期的な寄り添い支援が必要な相談者で、中間的就労（支援付き職業訓練）（※）や社会的居場所（コミュニケーション訓練）の支援を受ける必要がある相談者には、「パーソナル・サポート事業」へ誘導し、必要な支援を実施します。

※ 中間的就労（支援付き職業訓練など）とは、一般的就労（一般労働市場における自立的な労働）と福祉的就労（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年（2005 年）法律第 123 号）に基づく就労移行支援事業など）との間に位置する就労の形態として位置付けられるもので、最終的には、支援を要せず、自立的に一般的就労に就くことを目的としています。

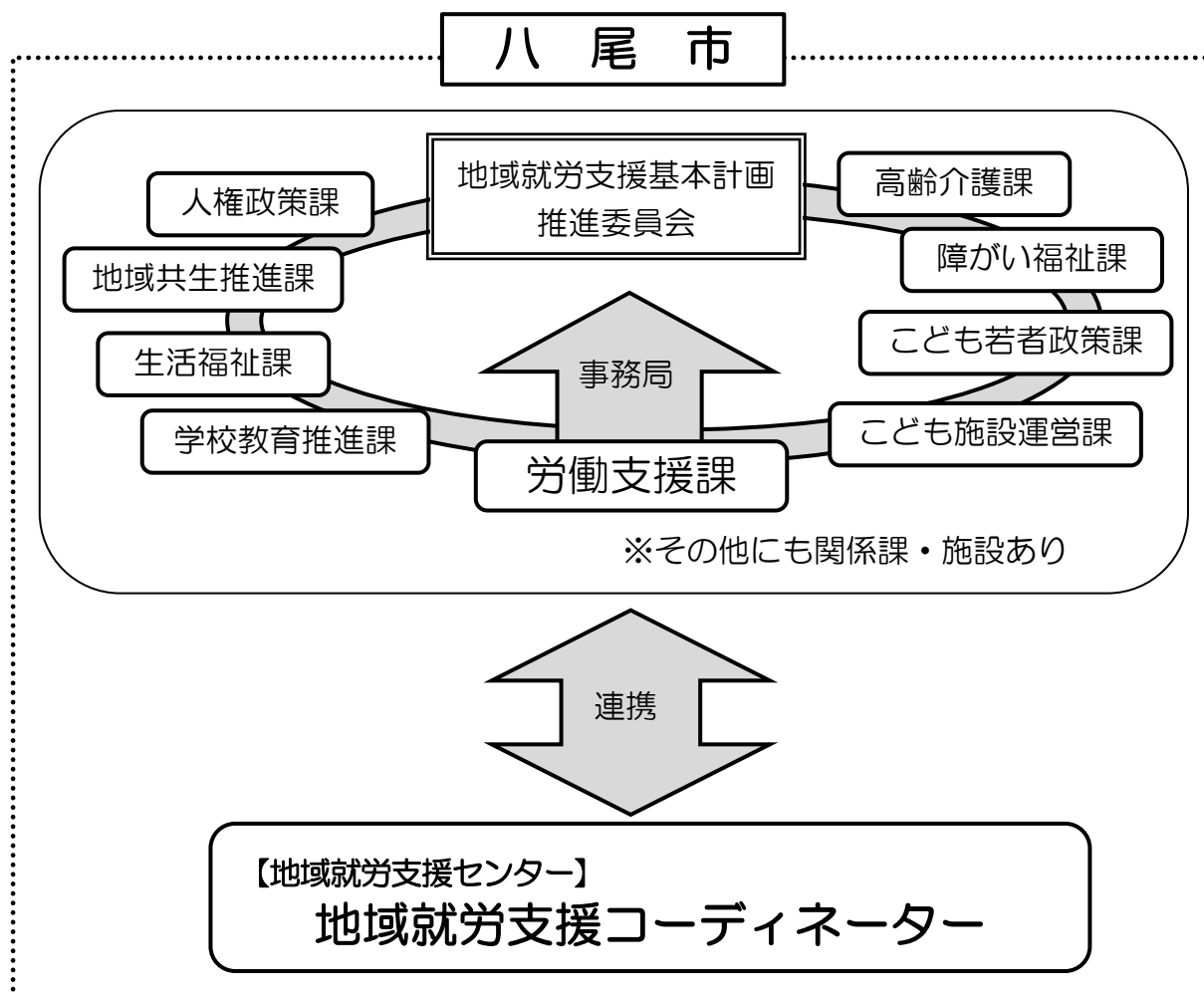
【地域就労支援センター、八尾市無料職業紹介所、
八尾市パーソナルサポートセンターの連携体制イメージ】



(3) 市内体制

「地域就労支援事業」を円滑に推進・機能させていくためには、地域の関係機関との連携のみならず、市の関係各課との連絡・調整が充分になされていることが重要なため、次のような体制を整備・維持していきます。

【地域就労支援事業の市内体制イメージ】



労働支援課は、就労困難者等の雇用・就労にかかるさまざまな施策・事業を総合的・計画的に推進するため、「地域就労支援基本計画推進委員会」の事務局機能を担うほか、企業等や NPO など地域の関係機関との連携を図ることができるよう、関係各課との調整を行います。

また、市全体の就労困難者等にかかる雇用・就労に関するさまざまな施策、事業、情報などを集約、調整します。

3.地域就労支援事業の施策体系

(1)第3次八尾市地域就労支援基本計画の施策体系

事業を推進するにあたっては、課題を把握し、目標を定め、目標を達成するための施策を検討したうえで体系化し、施策実施段階及び実施後など、時期を見計らって都度、評価することが重要です。

本市では、基本計画（後期計画）策定時から、「就労支援」の視点を有する施策を体系化し、取り組んできました。

第3次基本計画においても、引き続き、庁内関係各課及び関係機関の就労支援に関する施策を体系化し、全市的に取り組んで行くこととしています。

(2)就労阻害要因の類型化と施策の基本方針

就労支援を実施していくにあたっては、各就労困難者等が抱える就労阻害要因（課題）を的確に把握し、その解消・克服に向けた支援を行う（具体的施策を実施する）ことが重要です。

本市では、基本計画（後期計画）策定時から、まず就労阻害要因を類型化し、類型別に基本方針及び具体的施策を設定する、という仕組みにより、就労支援を実施してきました。

第3次基本計画においても、これまでの取り組み実績をふまえ、まず、就労阻害要因の類型を行い、これらの就労阻害要因を解消するための施策の基本方針を定めることとします。

なお、具体的施策の設定については(3)において言及します。

就労阻害要因の 類型	内 容
①情報の不足	「就労すること自体」や、「就労を支援する機関」「雇用失業情勢」などに関する情報が不足していることが原因で、就労に結びつかないもの。
②働く機会の不足	「求人自体の不足」や、「公正な採用選考や労働法制に対する企業の理解不足により雇用機会が拡大しないこと」が原因で、就労に結びつかないもの。
③生活上の課題	生活においてさまざまな課題があり、労働条件が大きく制限されることが原因で、就労に結びつかないもの。
④勤労観・職業観の 未成熟	職業観や勤労観が未成熟であることが原因で、就労に結びつかないもの。
⑤職業能力・キャリア 形成機会の不足	職業能力やキャリア形成の機会に恵まれなかったために、職業能力が不足していることが原因で、就労に結びつかないもの。

① 情報の不足

「就労すること自体」や、「就労を支援する機関」「雇用失業情勢」などに関する情報が不足していることが原因で、就労に結びつかないもの。

- 「就労すること自体」や、「就労を支援する機関」に関する情報が、就労困難者等に届いていない。
- 情報が届かないことにより、「就労すること自体」や、「就労を支援する機関」について適切に理解できず、就労支援機関の利用に至らない。
- 就労支援機関の利用に至らない結果、雇用失業情勢などが理解できず、就労困難者等が自身の希望条件が現在の労働市場に合致しているか判断できない、あるいは自身の希望条件や適性に合致する適切な求人を見つけられないこととなり、就労に結びつかない。

■ 施策の基本方針①

「労働支援課」「八尾市無料職業紹介所」「八尾市ワークサポートセンター」を市内における就労に係る情報発信の拠点とし、さまざまな情報の提供及び相談体制の充実に努め、就労へ結びつけることに努めます。

② 働く機会の不足

「求人自体の不足」や、「公正な採用選考や労働法制に対する企業の理解不足により雇用機会が拡大しないこと」が原因で、就労に結びつかないもの。

- 雇用失業情勢の悪化などにより、求人が不足し、就労困難者等の希望条件や適性に合致する求人に巡り合わない。
- 企業が「公正な採用選考」について理解できておらず、部落差別や外国人差別、性別や年齢など、能力と関係のない事項により評価し、適切に採用選考が実施されていない。
- 企業が「労働法制」について理解できておらず、仕事と生活が両立できる労働環境の整備ができていない結果、雇用機会が拡大しない。

■ 施策の基本方針②

求人確保の拠点として八尾市無料職業紹介所を活用するほか、ハローワークと連携し八尾市ワークサポートセンターを中心にハローワークの求人情報提供に努めます。

また、大阪労働局やハローワーク、大阪府と連携し、「公正な採用選考の推進」及び「労働法制の周知」に努め、多様な人材の活躍及び多様な働き方の推進を啓発します。

③生活上の課題

生活においてさまざまな課題があり、労働条件が大きく制限されることが原因で、就労に結びつかないもの。

- 介護や育児などの理由により、働くことができる時間が限られていたり、不規則になる、あるいは自宅の近くでしか就労ができないなど、労働時間が制限されるため、希望条件や適性に合致する求人が少なくなり、就労に結びつかない。
- 健康状態や体力などに課題があるため、希望条件や適性に合致する求人が少なくなり、就労に結びつかない。
- 就労困難者等自身が自身の病状などの状況を正しく理解できていない、あるいは適切に伝えられないことにより、結果的に雇入れ企業も状況把握ができず、職場定着しない。

■ 施策の基本方針③

福祉・教育などの関係各課・関係機関・団体との連携により、社会的支援を提供し、生活環境を改善すると共に、さまざまな就労支援策施策を提供します。
また、就労に至った後も、労働者が相談しやすい環境を整備し、職場定着を目指します。

④ 勤労観・職業観の未成熟

勤労観や職業観が未成熟であることが原因で、就労に結びつかないもの。

- 働くことに対しての意欲が乏しい。
- 目的や目標が定まらず、自立するイメージができていない。
- 自己理解ができておらず、やりたいことが定まらない。
- 責任感や義務感が不十分である。
- これまでのさまざまな経験が、就労意識の成熟に活かされていない。
- ストレス耐性が低い。

■ 施策の基本方針④

中長期的な対応策として、家庭教育や学校教育を通じ、社会性を身につけるとともに、勤労観・職業観の醸成を図ります。

また、コミュニケーション能力の向上を支援する機関との連携や事業の活用により、社会性を養成します。

すでに社会に出ている就労困難者等に対しては、職業相談やカウンセリングの場を通じて助言・指導を行い、就労意識を高めつつ、職場定着を支援します。

⑤ 職業能力・キャリア形成機会の不足

職業能力やキャリア形成の機会に恵まれなかったために、職業能力が不足していることが原因で、就労に結びつかないもの。

- 企業の望む資格や学歴がない。
- 職務経歴が乏しいことから、希望する労働条件に比して職業能力が乏しい。
- 無業の状態が長く続いたことにより、以前に身に付けた労働に係るスキルを、就労するにあたり活かすことができない。
- 自己の適性が理解できておらず、適職が判断できない。
- 希望する職業、職種に対する知識、理解が不足している。
- 過去の経験や職歴を職業能力として客観的に表現できていない。

■ 施策の基本方針⑤

職業能力開発を目的とした講座・セミナーへの参加機会の拡充を図るとともに、国や大阪府の実施する職業訓練の周知啓発及び誘導を行います。

また、応募書類の添削や面接訓練など、実践的な指導を行うことにより、就労困難者等の職業能力を企業に対し適切にPRします。

(3) 「施策の基本方針」に即した具体的施策の実施

第2次基本計画までは、就労阻害要因を類型化し、施策の基本方針を定め、各々の基本方針に応じるものとして、具体的施策を定めてきました。

しかしながら、これまで実施してきた具体的施策については、就労阻害要因の一つのみを解消・克服することに有効とは限らず、複数の就労阻害要因の解消・克服に有効であり得る場合があります。

また、就労困難者等の就労阻害要因も決して単一のものではなく、複合化しているケースが多々あり、一つの具体的施策を講じれば解消・克服できるというものではありません。

このような観点から、各々の具体的施策がいずれの就労阻害要因の解消・克服に有効な施策であるかを示し、さまざまな具体的施策を講じることで、効果的な就労支援を推進します（以下に記載する各具体的施策の項目毎に、どの施策の基本方針に資するものであるかを記載するほか、P63 に対応表を掲載します）。

① 就労相談援助体制の充実

(100) 地域就労支援コーディネーターによる相談援助体制の整備

（施策の基本方針：①②③④⑤）

地域就労支援事業の主体者として、地域就労支援コーディネーターを市内に配置し、就労困難者等の身近に、いつでも気軽に相談できる環境を整えます。

〔担当課：労働支援課〕

(110) 市内連携体制の構築（施策の基本方針：①②③④⑤）

市内で実施している各相談窓口と緊密な連携を図り、就労支援が必要な就労困難者等をスムーズに地域就労支援センターへ誘導します。

また、ケース会議を活性化し、各課との連絡調整や情報共有に努め、全市的に計画を推進していきます。

〔担当課：人権政策課、人権コミュニティセンター、地域共生推進課、生活福祉課、障がい福祉課、こども若者政策課〕

(120) 他の就労支援事業との連携体制の構築（施策の基本方針：①②③④⑤）

労働支援課で所掌している他の就労支援事業（パーソナル・サポート事業及び無料職業紹介事業）と緊密に連携し、いずれの相談窓口に来られた相談者であっても、適切な支援を受けることができる体制を構築します。

〔担当課：労働支援課〕

② 求人情報提供体制の充実

(200) 八尾市ワークサポートセンターの運営（施策の基本方針：①②）

国（ハローワーク）の運営する地域職業相談室との連携のもと、八尾市ワークサポートセンターの円滑な運営を図り、企業等の雇用に係るニーズの把握に努めるとともに、就労困難者等への求人情報提供体制を整備します。

〔担当課：労働支援課〕

(210) 就職面接会等の開催（施策の基本方針：①②）

ハローワークや八尾市無料職業紹介所と連携し、地域の企業等の協力を得て、就職面接会などを開催し、雇用機会の拡大に努めます。

〔担当課：労働支援課〕

③ 新たな働く場の創出支援

(300) 求職者に関する情報の求人者への提供（施策の基本方針：①②）

企業等と就労困難者等のマッチング機会を拡大するために、就労困難者等が有するさまざまな能力や資格、技能・技術などを企業等に伝えることにより求人の確保に繋がります。

〔担当課：労働支援課〕

(310) 多様な働き方に関する情報の収集・提供（施策の基本方針：①②）

「雇用」という形態にとらわれることなく、起業など、多様な働き方や職域に関する情報を収集し、就労相談や学習機会を通じて提供します。企業等に対しては、多様な働き方に関する情報提供や啓発を行い、労働環境の向上を促進します。

また、中間的就労に対する事業所の理解を深めるための啓発を行い、社会的企業の育成に努めます。

〔担当課：労働支援課、人権政策課〕

④情報提供や啓発活動を通じた雇用の場の拡大

(400)各種助成金制度に関する情報提供(施策の基本方針：②)

雇用に関する助成金制度の周知徹底を図ることにより、就労困難者等の雇用機会の拡大を促します。特に、特定求職者雇用開発助成金など、障がい者や高齢者の雇用につながる助成金制度については、八尾市無料職業紹介所などから事業所に対し積極的に情報提供し、活用を促進します。

〔担当課：労働支援課〕

(410)労働法制の周知徹底(施策の基本方針：①②)

労働関連法規や諸制度、先進事例などに関する情報を収集するとともに、その周知徹底を図るため、企業等に対して積極的に情報提供します。

また、労働者向けの法律相談窓口として勤労者法律相談を実施し、労働問題の解決を支援します。

〔担当課：労働支援課〕

(420)就職差別解消に向けた取り組み(施策の基本方針：②)

大阪労働局、ハローワークと連携し、就職差別の解消に向け、公正な採用選考の周知徹底に努めます。

また、八尾市企業人権協議会と連携し、企業内人権教育の推進を図ります。

〔担当課：労働支援課〕

(430)仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進(施策の基本方針：②)

労働者が長時間労働を行うことなく、各々のライフステージに応じた働き方ができるよう、多様な働き方に関する情報を収集し、労働者、企業等の双方に対し周知啓発を行うことで、その普及促進に努めます。

〔担当課：労働支援課、人権政策課、こども若者政策課〕

(440)ダイバーシティ経営及び働き方改革の推進(施策の基本方針：②)

ダイバーシティ経営とは「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することでイノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義されていることから、ダイバーシティ経営を推進することにより、多様な人材が活躍できる場の拡大を図ります。

また、多様な人材が活躍するためには、柔軟な働き方ができる環境整備が必要となることから、働き方改革の推進に取り組みます。

〔担当課：労働支援課〕

(450)ハラスメント防止の啓発(施策の基本方針：②)

労働者が個人としての尊厳や人格を不当に傷つけられることなく、能力を十分に発揮し、安心して働くことができるよう、ハラスメント防止の啓発に努めます。

〔担当課：労働支援課〕

⑤安心して働くことができる生活環境の整備

(500)働く環境を整えるための生活支援（施策の基本方針：①②③）

仕事と育児や介護の両立を支援するため、施策の充実に努めます。

〔担当課：高齢介護課、こども若者政策課、保育・こども園課、
こども施設運営課、こども総合支援課〕

(510)労働相談の実施（施策の基本方針：①②）

職場でのトラブル解決を支援し、雇用形態の多様化に伴い複雑化している労働者の権利を守り、労働者の特性に応じた雇用の安定を実現するため、勤労者法律相談などの労働相談を実施します。

〔担当課：労働支援課〕

(520)職場定着支援の充実（施策の基本方針：②③④）

就労後の職場定着を図るため、長期的に、助言・指導などの支援を継続し、就労困難者等本人と企業等との調整機能を果たします。

〔担当課：労働支援課〕

⑥関係機関・団体などとの連携による協力体制の構築

(600)関係機関・団体などとのネットワーク構築（施策の基本方針：①②③④⑤）

国や府、他市町村、関係団体などとの連携を図り、情報の共有やイベントの共同開催など、効果的な事業推進に努めるとともに、地域に根ざした支援を実施するため、自治組織や地域の活動団体、ボランティアなどとの連携を深めます。

また、ハローワークや官公庁の実施する連絡会議などを積極的に活用し、市で実施している就労支援施策を広報するとともに、情報共有及び広域連携を構築・維持していきます。

〔担当課：労働支援課、地域共生推進課、生活福祉課、
高齢介護課、障がい福祉課〕

⑦職業観・働く意欲の醸成、向上

(700)子どもの発達段階に応じたキャリア教育の推進（施策の基本方針：④⑤）

社会の変化に対応し、主体的に自己の進路を選択できる能力や、しっかりとした勤労観・職業観を身につけ、社会人として自立していくために、学校教育の段階から発達段階に応じたキャリア教育の推進に努めます。

〔担当課：学校教育推進課〕

(710)個々の適性を見極めた進路指導（施策の基本方針：④⑤）

学校において、生徒の希望や適性、能力に応じた進路指導を実施し、目標を実現するために適切なサポートを実施していきます。

〔担当課：学校教育推進課〕

(720)青少年の社会的適応力を高める支援（施策の基本方針：④⑤）

社会的自立が遅れている青少年の悩みや不安を解消することにより、自信や

意欲を回復し、自立に向けた意欲を高めます。

〔担当課：生涯学習課、青少年会館〕

(730) 若年者向け就労支援事業との連携（施策の基本方針：④）

国や府及び市が実施している若年者向け就労支援事業（若者サポートステーション事業、社会的居場所事業など）との連携を図り、職業相談やセミナー及びコミュニケーション訓練などを通じて、若者の就労支援を実施します。

〔担当課：労働支援課、青少年会館〕

(740) 就労相談などの実施（施策の基本方針：①②③④⑤）

主体的に就労に向けた活動が行えるように就労相談を実施するとともに、関係機関の事業を活用し、就労意欲の向上を促進します。

また、大阪府やハローワークと連携し、就職面接会の会場などにおいて、労働相談や職業適性診断の機会を提供し、自己理解の促進を支援します。

〔担当課：労働支援課、地域共生推進課、生活福祉課〕

⑧教育訓練機会の提供

(800) 職業能力開発講座の充実（施策の基本方針：⑤）

ハローワークや大阪府など、関係機関と連携し、就労に必要な基礎的能力や専門的知識・技能を身に付けることを目的とした講座や教育訓練機会の提供に努めます。

〔担当課：労働支援課〕

(810) 職業訓練・職場体験機会などの提供（施策の基本方針：⑤）

本市のみならず、大阪府や商工会議所及び他の就労支援機関などと連携し、職業訓練・職場体験・コミュニケーション訓練（日本語会話訓練を含む）を実施する過程において、事業所の求める実践力を培い、職業観や職場環境に対する理解を促進します。

また、ハローワークにおけるトライアル雇用制度などを活用し、能力や適性を見極めた上での職場定着を促進します。

〔担当課：労働支援課 人権コミュニティセンター〕

⑨職業適性診断などの活用

(900) 職業適性診断などの活用（施策の基本方針：⑤）

就労困難者の自己決定能力を補い、能力と適性を把握するため、就職面接会などにおいて、職業適性診断を実施します。また、キャリアカウンセリングや経験能力評価基準などを活用し、就労困難者などの職業能力についての課題把握に努めます。

〔担当課：労働支援課、生活福祉課〕

(910) 資格取得支援（施策の基本方針：⑤）

職業能力の向上を具体化し、就労困難者等の意欲やモチベーションの維持を

図るため、資格の取得を推進します。

〔担当課：労働支援課、こども若者政策課〕

(4) 就労阻害要因の複合化

「就労困難者等一人に対し、就労阻害要因は一つ」というわけではなく、むしろ複数の就労阻害要因が複合化し、就労することをより困難にしていることは、決して珍しいことではありません。

就労阻害要因が複合化することにより、無業状態が長期化するケースは多く、就労支援を積み重ねるだけでは、課題の解決や克服がもたらされない場合も多々あり、複雑にからみ合った就労阻害要因を解きほぐすためには、労働・福祉・医療保健・教育など、複数のさまざまな視点から、「個別的・包括的・継続的」な支援を実施していくことが求められています。

このため、地域就労支援事業のみにとどまらず、パーソナル・サポート事業、あるいは無料職業紹介事業といった他の就労支援事業と密接に連携し、ネットワークによる総合的な支援体制を整備した上で、さらに、本市の福祉部門をはじめとする様々な部門、あるいは国や大阪府の相談・支援事業とも連携を深め、重層的な支援体制を構築することが重要であり、これにより複合的な就労阻害要因を抱える就労困難者等の就労支援が効果的に実施されるものであると認識しています。

また、支援に際しては、就労阻害要因の解消・克服を図るという支援がある一方で、就労困難者等の得意とすること、つまり、「長所を伸ばす」＝「個々の能力の発揮」という視点から支援することも重要であり、地域就労支援コーディネーターをはじめとする各支援担当者は、このような視点を意識しつつ、相談者と向き合っていくことが重要であると認識しています。

<施策の基本方針と具体的施策 一覧>

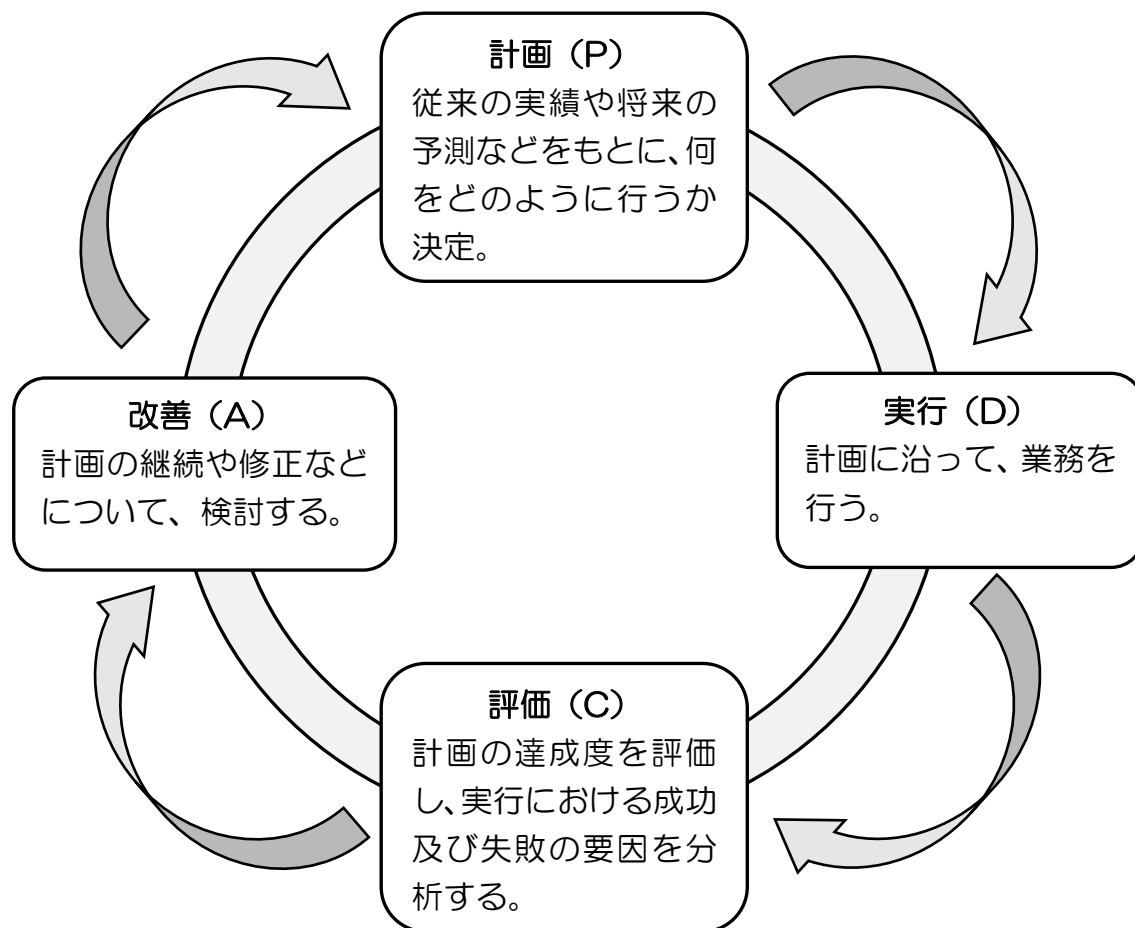
			施策の方針・就労阻害				
			方針①	方針②	方針③	方針④	方針⑤
			①情報の 不足	②働く機会 の不足	③生活上の 課題	④勤労観・ 職業観の 未成熟	⑤職業能力・ キャリア 形成機会 の不足
具 体 的 施 策	①	100	○	○	○	○	○
		110	○	○	○	○	○
		120	○	○	○	○	○
	②	200	○	○			
		210	○	○			
	③	300	○	○			
		310	○	○			
	④	400		○			
		410	○	○			
		420		○			
		430		○			
		440		○			
		450		○			
	⑤	500	○	○	○		
		510	○	○			
		520		○	○	○	
	⑥	600	○	○	○	○	○
	⑦	700				○	○
		710				○	○
		720				○	○
		730				○	
		740	○	○	○	○	○
	⑧	800					○
		810					○
	⑨	900					○
		910					○

※具体的施策の内容については、P57～62 参照

4.事業評価の視点

(1)事業評価の目的

第3次基本計画においても、第2次基本計画と同様に、「計画＝Plan」、「実行＝Do」、「評価＝Check」、「改善＝Action」の順に、計画を発展的に循環させる手法（PDCA サイクル）を取り入れ、各施策の進捗管理及び評価を実施します。



(2)事業評価の重点化・効率化

単年度での目標値の設定や達成度の測定・分析が難しいものや、複数年度単位で測定するほうがより適切な評価ができるものについては、適切な時期に重点的に評価したり、事業の特性に応じて評価方式を変えるなど、事業ごとに、より適切と考えられる評価方法を適宜取り入れ、実施します。

(3) 事業評価の観点

地域就労支援事業の場合、量的指標を用いるだけでは、適切な事業評価ができないということが想定されます。

例えば、地域就労支援事業の中心的事業である相談事業では、雇用環境の改善により相談件数が減少した場合、量的指標だけで評価すると「相談事業の必要性が減少している」といった評価になりかねません。しかしながら、雇用環境が改善する中であっても、就労困難者等は現実存在しており、むしろ、「就労に向けてより深い支援を必要とする相談者の割合が、社会の中で相対的に高くなる」という状況となり、就労支援の必要性が高まるということが考えられます。

このように、量的指標以外の評価の基準を設けることも事業によっては必要であり、このような場合、支援により相談者にもたらされた「変化」などを実績の一部として評価するなど、質的評価を実施することも可能と考えられます。

質的評価のメリットは、量的評価のメリットが、誰からも理解されやすい客観性にあることに対し、効率性だけでは図れない事業や数値化が難しい効果、あるいは事業の必要性などを総合的に評価できるという点にあります。

量的評価だけでなく、質的評価も合わせ、各事業について適切な評価を実施するように努める必要があります。

第4章 第3次八尾市地域就労支援基本計画の円滑な推進

1. 第3次八尾市地域就労支援基本計画の推進方針

今後、第3次基本計画を着実に展開し、就労困難者等の就労を実現していくため、次のとおりに第3次基本計画の推進方針を設定します。

(1) 【方針1】地域就労支援推進体制の充実

就労困難者等の就労支援に関するさまざまな施策については、本市の労働支援課をはじめ、関係各課や関係機関・団体などにおいて、それぞれ所掌しており、より円滑に、かつ効果的に就労支援を実施するためには、これらを総合的・包括的に連携させ、各組織の充実及び連携体制の構築が必要となります。

組織の充実にあたっては、就労に向けた直接的支援を専門的に担当する組織体制を確保し、さまざまな施策・事業に精通しつつ、指導や調整を図ることができる地域就労支援コーディネーターを継続的に配置していきます。

連携体制の構築にあたっては、本市における他の就労支援に資する施策（パーソナル・サポート事業、無料職業紹介事業、総合生活相談事業、生活困窮者自立支援事業、福祉生活相談支援事業など）と密接に連携しつつ、国や大阪府などの関係機関・団体との連携も深め、入口となる相談段階から、出口となる就労の実現及び職場定着に至るまでの一連の就労支援ネットワークによる重層的・総合的な支援体制を構築します。

また、職業能力開発講座や就職面接会の開催により、就労困難者等の能力向上や雇用創出を兼ね備えた事業の充実も図ります。

(2) 【方針2】第3次八尾市地域就労支援基本計画の普及促進

就労困難者等が抱える就労阻害要因の解消・克服を図り、希望する就労を実現するためには、地域就労支援事業について、市民及び企業等の理解・協力が必要不可欠であることから、「第3次基本計画」の普及に向け、広報誌やさまざまな機会を活用し、積極的な周知啓発に努め、特に、就労困難者等と想定される人々に対しては、関係機関・団体と連携し、周知の徹底を図ります。

また、地域就労支援基本計画推進委員会は、学識経験者や行政関係機関及び関係団体などにより構成されていることから、これらの関係機関・団体と密接に連携しつつ、支援が行き届いていない就労困難者等を早期に発見し、支援を開始できるような体制を構築します。

2.第3次八尾市地域就労支援基本計画の推進に向けて

第3次基本計画において、地域就労支援事業を、本市の就労支援を支える中心的な事業と位置づけていますが、就労支援に関する施策は多々あり、これらの施策と地域就労支援事業は、密接に関わっています。

たとえば、生活困窮に至るリスクの高い方々や、稼働年齢層を含む生活保護受給者が増加している状況に対応するために、厚生労働省が「第2のセーフティーネット」として構築した「生活困窮者自立支援制度」が挙げられます。

生活困窮者自立支援制度は、生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため生活困窮者に対して包括的な支援を行い、生活困窮者の自立と尊厳の確保及び生活困窮者自立支援を通じた地域づくりを制度の目標としており、その根幹となる「自立相談支援事業」をはじめ、「就労準備支援事業」や「就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」を行う事業）など、生活困窮者を就労へつなげる重要な事業が設けられています。

地域就労支援事業は、このような他の就労支援施策と連携し、就労困難者等の特性に応じて専門的な支援が受けられるよう体制を整備し、また、入口から出口までの就労支援ネットワークを構築する役割も求められています。

また、福祉部門をはじめとする庁内関係各課とのネットワークだけでなく、市内企業等や関係機関・団体などを含めた全市的な連携体制を構築すること、市内の「横の連携」に加えて、国や大阪府との「縦の連携」による重層的な支援体制を構築することを視野に入れ、体制整備に取り組む必要があります。

このようなネットワーク、連携体制、支援体制を構築した上で、第3次基本計画において明確にした本市の就労困難者等に対する支援の方針・姿勢に則り、さまざまな取り組みを推進してまいります。