

2025 年度（令和 7 年度）第 1 回八尾市地域就労支援基本計画推進委員会
議事要旨

日 時 2025 年 7 月 15 日（火）午後 1 時 30 分～午後 3 時 30 分

場 所 八尾商工会議所 3 階 セミナールーム

出席者 <外部委員> 五石委員長、名越委員、神野委員、川野委員、森委員、藤本委員、笠原委員、朴委員
計 8 名
<庁内委員> 京谷委員、谷口委員、相原委員、徳光委員、前田課長補佐、渡部委員、中西委員、野本
委員、竹内委員、山本委員、藤本委員 計 11 名
<オブザーバー> 地域就労支援コーディネーター、企業開拓員 計 2 名
<事務局> 6 名

総計 27 名

－事務局による司会で次第に沿って進行－

1. 開 会

2. 委嘱状交付

3. あいさつ（魅力創造部長）

4. 委員紹介

5. 委員長選任

委員の互選により五石委員を委員長として選任

（委員長あいさつ）

就職率を見ると、大阪府内のハローワークに対して、八尾市の地域就労支援の就職率は、各年代で一貫して高いということがわかる。自分で働ける人は基本的にオンライン、支援が必要な方は個別支援という方向に向かっており、八尾市の地域就労の取り組みは時代を先取りした素晴らしい取り組みだと思っている。八尾市の地域就労における就職率の高さは、無料職業紹介所における個別支援だけでなく、パーソナルサポートやコミュニティセンター、また反差別の運動、人的支援に基づく様々な施設、拠点があることで、就労困難者の方がもう一度頑張ってみようと思わせる大きな力になっているからではないか。そうした貴重な資源をますます活用して、八尾市の地域就労を盛り上げていきたいと思う。

－委員長による議事進行－

6. 2024 年度（令和 6 年度）実績報告（計画進捗状況報告）

事務局より、資料に沿って説明

委 員 長：報告を基に各分野の状況をお伺いしたい。まずは、資料の相談者属性別内訳を見ると、若年者層が増加傾向であることが分かる。全国的に福祉分野で若年者の支援が不足しており、大

阪のグリ下や、東京の東横など、行き場のない若者の問題というのが注目されている。20 歳を超えてくると若者の支援があまりない中、八尾市で行き場のない若者などの状況をお伺いしたい。

委員：若者の行き場がなかなか見つからないことや、引きこもりの状態になる若者が増えているかと思う。八尾市では若者相談窓口を令和 2 年度から開設しており、もともとは電話相談だけ行っていたが、さらに対面の相談も追加し、色々な形で若者の相談を受けている。
令和 4 年の 10 月からはこども総合支援センターほっぷを開設し、こども・若者についてどこに相談したらいいかわからない場合も、一旦ほっぷで受け付けるような形をとっている。まだまだアウトリーチが足りないと思うが、課題のある若者についての把握が少しずつ進んできていると感じる。

委員長：障がい者の方の割合も増えてきているようで、中でもメンタルの課題を抱えている相談者が増えてきていると伺っているが、市内の状況はいかがか。

委員：障がい者等の数は年々増えている状況にある。身体障がい者手帳を取得されている方の数は横ばいで推移しているが、精神障がい者保健福祉手帳を取得されている方の数は令和 6 年度末で約 4,000 人であり、前年度から 200 人以上増加している。メンタルに課題を抱えている方が増えているという状況であると思われる。就労継続支援の利用者も毎年増加しており、特に B 型のサービスを利用する方や、その相談が増えてきている。就労継続支援 A 型と B 型の利用者は、療育手帳や精神障がい者保健福祉手帳を所持している方が多く、そのような方々の行き場についての問題が顕在化してきていると感じる。

委員長：高年齢者の方の割合も増えており、働き口がやはり課題と思う。先ほどのシルバー人材センターについても報告があったが、センターの求職・求人の状況はいかがか。

委員：シルバー人材センターの会員数自体はここ数年大幅に変わっておらず、1,700～1,800 人で推移しており、その中の就業率は概ね 85%程度である。仕事の内容にもよるが、勤務日数についても会員さんは色々思われるところがあると感じており、毎日働くというよりは軽作業や施設の管理業務などで週 1 日や週 3 日程度の仕事のニーズが高い。事務系や専門知識を活かして就労されたい方もおられるが、高年齢であることや長く勤められないことから断られるということもある。働き方や働く先でのミスマッチがあり、それを埋めていけるかが課題として考えている。

委員長：ミスマッチであり、求人難というわけではないのか。

委員：仕事自体は種類もあり、働き口自体に問題はないのではないかと思います。平均年齢が 74 歳ということなので、本人の思いと実際に働けるかという点でお互いの考え方のちがいがあるのではないかと。

委員長：最後に、現在選挙で各党が外国人の問題を取り上げており、社会的に摩擦が目立ってきてい

るように思うが、八尾市ではいかがか。

委員：八尾市では外国人相談窓口として、国際交流センターと桂人権コミセン・安中人権コミセンの3カ所に窓口を設置しており、就労だけでなくゴミの出し方など様々な相談を受けている。八尾市の外国人住民の数としては、近年ミャンマーの方が増えてきている。相談を受けたら適宜対応している状況である。

委員：何点か教えていただきたい。まず、若者への相談事業等について15歳から34歳までの支援が少ないと感じる。35歳以上になってくると就職氷河期の人への支援があるが、若者特に青年層と言われる人たちへの支援が少ないのではないか。グリ下や東横の問題は、例えば青少年会館などの活用なども含めて考えていく必要があると思う。一番大きいのはOJTを含めた職場体験が若者にとって重要であり、働き方についても、多様な働き方ができるということが必要だと思う。障がい者の問題で言うと、A型作業所の後につないでいく企業がどうなのかなと感じた。また属性で同和地区住民というのがあるが、概念が何なのかということがある。また支援をどのようにするのかという点で、両隣保館で継続的相談援助事業をされているかと思うが、その上でハローワークや無料職業紹介所と連携して、その人に合った仕事の開拓などの支援が必要だと感じた。

委員：地域就労支援基本計画では同和地区住民の定義として、部落差別や出身地に対する社会的偏見などを理由に働くことが困難な状況に置かれていることとされている。働く意欲がありながらということで、地域就労支援コーディネーターが色々相談するうえで、そのような事情があったと判断した場合はカウントさせていたでいる状況である。

委員：桂人権コミュニティセンターとしては、就労も含め相談については丁寧に聞き取りをさせていただきながら寄り添った支援を行っており、就労についての相談であれば、地域就労支援コーディネーターや関係機関の方々と連携しながら支援を行っている。

委員：安中人権コミュニティセンターも同様に、就労困難な要因について十分な聞き取りをさせていただいている。情報が行き届いていないことによる不利益がないよう情報をお伝えし、関係機関との連携によって権利が阻害されないような形で継続的に取り組む必要があると考えている。

委員：継続的相談援助事業においては一旦就職したからと言って終結という話にはならない。コーディネーターによる相談の場合は就職すると一旦終結という形になるが、隣保館での相談事業の場合はその人の生活が今後どうなっていくのかということを考え支援していくことが重要。その支援の一つとして就職がある。例えば、就職先が合わずに辞めることもあり、その中で本人に対しどのように支援していくかが重要である。

委員：資料3で大阪府様式と複数カウントで属性別内訳の数が同数のものや差が生じているのはなぜか。また、制度の狭間・社会的少数派という属性があるが、どのような方がカウントされているのか。

事務局：属性別内訳の大阪府様式は、最も就労阻害要因と考えられるものを一つ上げることになっている。複数カウントの方は若年者で障がいをお持ちの場合はそれぞれカウントすることとなる。障がい者の数が同じになっていることは、複数の属性がある中でも全てのケースで障がい者が最も就労阻害要因となっていると考えられているためである。制度の狭間は、例えば障がい者の区分は障がい者手帳を所持している方をカウントしているが、手帳は取得していないものの、地域就労支援コーディネーターとの面談時に障がい等の傾向などが見られた場合などカウントしている。社会的少数派については LGBTQ などを理由として就職が困難な方などがいらっしゃったらカウントすることとしている。

委員：就労阻害要因とは何かあらためて考えた方がいいと思う。例えば LGBTQ の場合、本人の問題というよりも、社会が阻害要因と言えるのではないか。社会に問題があるということをもう一度認識し、企業に働きかける必要があると思う。

委員長：今回の計画の中で強調したい点のひとつで、阻害要因というのは、本人に阻害があるのではなく社会に阻害があるということを盛り込んでいる。

7. 2025 年度（令和 7 年度）事業計画

事務局より、資料に沿って説明

委員：ハローワーク布施へ異動してきてから、八尾市との連携は他の自治体と比べて非常に濃いと感じている。引き続き市のご担当者様や地域就労支援センターとも連携して就労支援に取り組んで参りたいと考えている。

委員：地域就労支援事業の実績として、八尾市は相談者数も就労者数も増加傾向ということであるが、府内全体の実績は減少傾向となっている。八尾市で増加傾向となっている要因としてどのように分析されているか。

委員：要因の一つとして昨年度からコミセンでの会社説明会・面接会を始めたことがあげられる。これまでも 20 社規模の面接会は八尾商工会議所で開催していたが、地域就労支援センターを設置していないコミセンで実施し、出張相談会もあわせて行いその際にアウトリーチや宣伝することで、新規相談者や就職につながる機会を増やすことができた。また、地域就労コーディネーターも常日頃よりアウトリーチかけており、そういった取り組みが相談件数等の増加に繋がっている。

委員：会員事業所を中心に事業所の支援をしており、ハローワークや大阪府、八尾市と連携し、様々な事業をさせていただいている。人材確保支援事業や人材育成事業もしているので、事業所に対するご相談があれば、丁寧に対応させていただくのでよろしくお願いいたします。

委員：資料に就職支援セミナーとあるが、どのようなことをしているのか。

委員：昨年の実績としては履歴書の書き方セミナーが主なものとなる。

オブザーバー：相談者とともにセミナーに参加させていただいた。障がいのある方の履歴書の書き方や履歴書とはこのように記載すると良いなどネットで溢れているようなマニュアル通りの履歴書の書き方では採用されにくい方に社会になってきている。履歴書も様式や書き方、PRの仕方においても変わってきており、そういった内容なども教えていただけ参考になった。また、引きこもりになりがちの方や就職を一度もしたことがない方も多くおり、そういった方にも少人数でわかりやすく一人一人丁寧に教えていただけた。

委員：何点か質問したい。

まず同和地区住民について、2003年以降同和問題に関する法律はなくなったが、それ以降も差別は続いている。行政の会議録の中で同和地区住民と出ている。その中で当事者と行政との話し合いの結果、同和対策事業エリアを同和地区とみなしていこうと共通に認識していると思っているがよろしいか。

また、西郡のまちづくりの中で、青少年会館、人権コミュニティセンター、老人センターの3施設の複合化の話が出ており、若年者の就労支援として、青少年会館という役割は非常に大きいと思っているが、複合化の中でどのような役割を果たそうとしているのか伺いたい。3点目に指定管理者制度について、指定管理者の中で就労困難者と言われる人たちはどれだけ雇用されているのか、次回の委員会時に数値を教えてください。

次に障がい者雇用を考える集いというのがあるが、例えば外国人市民の雇用についてもセミナー等できないか検討してほしい。最後に、属性に外国人があるが、帰化した方で社会的に偏見を受けている方は外国人市民にカウントされるのか。それとも社会的少数派になるのか。

委員長：継続的に話がでてきている点であり、次回の委員会でいいと思うが、整理して提示いただければと思う。

資料の中にある同和地区住民の定義上どうしているのかは旧同和事業の地区という認識でよろしいか。

委員：地域就労相談の中で、就労を阻害する要因の中で就労したいができない理由が同和地区となっているのであればカウントする。

委員長：本人の相談の中で出てきたらということか。

委員：就労したいができない理由であればカウントする。

委員長：外国人市民のところで、帰化したけど周囲から差別を受けている方の場合、どうカウントするのか。

委員：この場で断定はできないが、こちらも就労したいが就労できない理由がおっしゃっていただいた内容であればカウントすることになると思われる。

委員長：次の質問は、指定管理者で就労困難者がどの程度いるかについては、次回までに教えていただければと思う。

四つ目が障がい者雇用を考える集いを例えば、外国人雇用を考える集いを合わせてできないかは検討となるであろうがいかがか。

事務局：ダイバーシティ経営の取り組みの中で対応等検討させていただくことになる。

委員：最初に委員長が話していた人権感覚（差別をゆるさない感覚）が抜けた基本計画になりつつある。阻害要因は何なのかを改めて考える必要がある。同和地区住民や外国人市民においても帰化していてもルーツが外国であるため差別される危険性がある。若い方・障がいをお持ちの方・高齢の方といわれることをそれぞれとして考える必要がある。

委員：昨今日本人ファーストをめぐる外国人に対するバッシングや、SNS を通じて同和地区を暴くような発信などが広がっているので、このようなことも踏まえて阻害要因の背景を考えていくことも大事であると思う。

8. 閉会

以上