

2025 年度 第 2 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	2026 年 2 月 17 日（火）午後 1 時 30 分～午後 3 時 00 分
場 所	八尾商工会議所 3 階 多目的室
出席者	<p><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、朴委員 計 7 名</p> <p><庁内委員> 寺島委員、谷口委員、相原委員、徳光委員、中谷課長補佐、吉澤課長補佐、野本委員、竹内委員、山本委員、藤本委員 計 10 名</p> <p><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</p> <p><事務局> 6 名</p> <p style="text-align: right;">総計 25 名</p>
委員長	<p>－事務局による司会で次第に沿って進行－</p> <p>1. 開 会</p> <p>2. 委員長あいさつ</p> <p>就労支援について、全国的に対象者数が減ってきているが、現場では就職が難しい人が増えてきている。一方でオンラインや民間事業者による職業紹介が増えてきているという流れがある。その中で今後はますます、すぐに就職できる人はオンラインあるいは民間事業者、できない方が個別の就労支援という形になると思われる。</p> <p>個別の就労支援が得意なのは自治体であるという風に考えており、八尾市の地域就労支援事業というのは、全国に先駆けて個別の就労支援を行ってきた。また、個別の就労支援をする際に、居場所や人的ネットワークを作る機会といったいわゆる地域づくり、参加支援ということが言われている。その点でも八尾市はまちづくり・地域づくりという点で全国に先駆けて、差別に対する運動の中で培ったものがあり、そうした地域の資源を大いに活用しながら今後の計画を推進できればと考えている。</p> <p style="text-align: center;">－委員長による議事進行－</p>
委員長	<p>3. 2026 年度（令和 8 年度）事業計画（案）について</p> <p style="text-align: center;">事務局より、資料にそって説明。</p> <p>ただいまの報告に対してご意見をいただきたいが、その前に前回の委員会で宿題が 3 点ほどあり、あらためて回答をいただく予定としていたので、この点についてご説明願う。</p>
事務局	<p>1 点目の同和地区の定義については、第 3 次八尾市地域就労支援基本計画にあるとおり、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置かれている方を同和地区住民と定義している。</p> <p>2 点目の指定管理施設で雇用されている就労困難者がどれくらいいるかのご質問については、指定管理施設の各所管課に対し確認したところ、就労困難者の数まで把握している施設は 2 施設のみという結果となった。ただし、指定管理者に対して一定事業を行った後に実施するモニタリング調査では、モニタリング時に就労困難者の雇用についての取り組みを行っているかという質問項目があり、その点については、その評価項目がない施設を除いて把握している。対象施設全てで S 評価あるいは A 評価という評価をしているということで確認をしており、S 評価は就労困難者を雇用している、A 評価は就労困難者の雇用について取り組みを行っているもしくは取り組みを行う機会がないということが評価の内容となっている。</p> <p>3 点目の、外国人雇用に関するセミナーについて検討してほしいとのご要望については、その当該年度に改正された法令などを鑑み、事業所に対し実施するセミナーを考えているため、令和 8 年</p>

	<p>度は、外国人技能実習制度に変わり創設された育成就労制度の開始が迫っていることもあり、国の政策の動向にも注視しながら外国人雇用に関する事業所への周知、啓発等を含め有効な取り組みを検討していきたいと考えている。</p>
委員 長	<p>他に 2026 年度事業計画（案）の重点項目と合わせてご質問・ご意見等あればお願いしたい。</p>
委 員	<p>部落差別により就労が困難になるという説明であったが、それならば「同和地区住民」という指定はいらぬということか。部落差別による就労困難は何を指標と考えているのか。</p>
事 務 局	<p>どこが地区になるかというご質問について、地域就労支援基本計画では住んでいる場所がどこかという事は要件になっておらず、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により働くことが困難な状況に置かれている方を同和地区住民としている。どのように確認をしているかについては、相談者の主訴、希望、現況、経験をヒアリングし、就労阻害要因を確認する過程で要件を確認できた方を同和地区住民と判断している。</p>
委 員	<p>この議論については過去からいろいろとある。元々聞いているのは同和对策ということに対して、雇用保険の給付延長があり、その中でコーディネーターなどが一定の決まり事で行っているのかということであった。簡単にいうと隣保事業における継続的相談援助事業の会議で、隣保館の館長名等で決定した内容をハローワークに対して送り、ハローワークにより延長の措置が決定されるかと考えているが、現在はどのような形でやっているのかということであった。関連するとまちづくりの中で今、桂・安中の両地域を中心に、特に西郡地域のまちづくりの構想が進んでおり、その中で隣保館といわれる人権コミュニティセンター、青少年会館、老人センターの複合化が進んでいる。その運営方法は直営とそうではない方式も出てきており、隣保事業を直営ではない方式になったときに継続的相談援助事業の会議体や就労・啓発・教育の点は担保されるのかが新たな課題であると感じている。給付延長をコミュニティセンターで行っているのであれば、どのような基準でやっているのかを聞きたかった。</p>
委 員	<p>給付延長については、相談を受けていく中で長期的、継続的に援助が必要となってくる方を、国の定めている継続的相談援助事業対象という形で対応している。隣保館だけではなく様々な関係機関と専門的見地の中で支援方策検討会を開催し、その方にあった支援を継続的にしていくかを検討しており、その中で就職困難と判断した者についてはハローワークの給付延長の対象となるかを判断していく。</p>
委 員 長	<p>ハローワークではどうなっているのか。</p>
委 員	<p>受給資格決定の際、離職票を提出するときに隣保館で相談されていて、そういう話があれば、専門援助部門に案内をして、そこで相談票をお渡しする。それを本人が書いて、隣保館で見ただいて、もう 1 度持ってきてもらい、その記載内容から個別具体的、総合的に所長が給付日数の上乘せの対象となるかどうかを判断する。</p>
委 員 長	<p>これは法令・制度的には何か根拠法があるのか。</p>
委 員	<p>雇用保険法第 22 条で就職困難なものにかかる所定給付日数が 45 歳未満で 300 日、45 歳以上 60 歳未満で 360 日というようになっている。雇用保険法施行規則第 32 条に就職が困難な者について記載がある中に、社会的事情により就職が著しく阻害されている者と書かれている。一般求職者に対する求職者給付の業務取扱要領により、就職が困難な者のうち社会的事情により就職が著しく阻害されているものであるかの確認方法の 1 つとして教育、就労環境等により安定所長が、就職が著しく困難であると認める者であって、35 歳以上の者というように定められている。</p>
委 員 長	<p>ハローワークの方でも隣保館などの支援方策検討会で審議していく手続きとなっている状況は問</p>

	<p>違くないか。</p>
事務局	<p>支援方策検討会というのは、特に会議体というものではなく、持ち回りで個別に相談することもできると認識している。</p>
委員長	<p>それは、要領等はあるのか。</p>
事務局	<p>隣保館の要綱があったと思うが、その中で市町村職員・福祉事務所・人権擁護員・その他関係機関とともに支援方策検討会を実施することとなっている。その会議の体裁などは指定されていない。</p>
委員長	<p>その中で、同和地区住民などの文言は書かれておらず、先ほどの回答にあったと思うが、社会的な条件によりといった書き方をされているということによろしいか。</p>
事務局	<p>そのとおりである。</p>
委員	<p>地域就労支援事業の中で、それぞれの課題を抱えた人の就労支援をしていこうというのがある。隣保事業の中で同和地区住民を含むさまざまな人の職業相談を総合相談といってしまい、すべて地域就労に任せてしまう可能性もあるので、地域就労があるから隣保事業では職業相談はしないということではなく、隣保館としても総合相談の中で就労相談も受けていただけたら良いと思う。</p>
委員長	<p>隣保事業の中での総合相談で就労相談関連のものもあるのか。それは地域就労支援事業との連携はどうなっているのか。</p>
委員	<p>当然、相談を受けている中で就労についても相談の対応をしている。その中で地域就労支援センターにつなぐ場合もあり、連携しながらケースごとに対応している。隣保館に来られて就労だから地域就労支援センターに案内するというのではなく、その方にとって一番良い支援が何になるのかを聞き取りながら対応をしている状況である。</p>
委員長	<p>安中はいかがか。</p>
委員	<p>安中についても同じ建物内にあるため、相談に来た方を地域就労支援センターに案内するだけでなく、連携しながら相談をさせていただいている。</p>
委員長	<p>パーソナルサポート事業が就労準備支援事業となったが、その連携はどうなっているか。</p>
委員	<p>就労準備支援事業わかごぼうについて、今年度より労働支援課から地域共生推進課に移管しており、その中で昼夜逆転して働くのがしんどい方など、地域就労支援センターや社会福祉協議会から、わかごぼうにつながるよう連携して取り組みを行っている。</p>
委員	<p>単に福祉に移管したからそこでやるのではなく、地域就労の入口部分で把握した方を就労準備支援事業につなぎ、就労準備支援事業の出口部分でまた連携して就労支援を引き続き行っている。</p>
委員	<p>資料の雇用就労機会の創出という表に、市内中心部から離れたコミュニティセンターで面接会と相談会を開催するという記載がある。他の箇所には出張所と連携した出張相談会として、志紀、竹湊、久宝寺、曙川、南高安、高安で実施、出張セミナーは桂人権コミュニティセンター・安中人権コミュニティセンターで実施したとあるが、この点について両者は対応しているとの理解でよろしいか。</p> <p>もう 1 点は、八尾市北部には、桂人権コミュニティセンターを抜きにすると、ほぼコミュニティセンターがないが、市内中心部から離れたコミュニティセンターとして八尾市北部についてはどのように考えているのか。八尾市北部全体をカバーすることを念頭にこの桂人権コミュニティセン</p>

事務局	<p>ターで開催したと理解してよろしいか。</p> <p>1点目のご質問について、現在八尾市では無料職業紹介所・ハローワーク布施・八尾商工会議所の共催で、商工会議所会館にて年4回面接会を行っている。その面接会と合わせて地域就労支援センターのコーディネーターが配置されているコミュニティセンター（桂・安中・龍華・山本）では就労支援を実施している。そのような中で、コーディネーターが配置されていないコミュニティセンターとの連携を強化していくべきと考えられたのが、この出張面接会・出張相談会であり、この出張相談会は地域就労支援事業の相談という意味合いとなる。また、大正コミュニティセンターでも出張面接会・相談会を開催しており、八尾市中心部を除くすべてのコミュニティセンターで実施したこととなる。基本的にはコミュニティセンターとの連携を強化し、コミュニティセンターでのアウトリーチを目的としているため、北部の桂にはすでにコーディネーターを配置しているという点で除外している。</p> <p>八尾市の人口分布や今年度の実績にもあるように、例えば、南高安や高安は管内人口が少ないのか来場者が少ない状況であり、来年度については、そのような点も踏まえて開催場所を検討したい。</p>
委員	<p>2026年度事業計画の重点内容の（1）iiで地域就労事業の周知とあるが、私個人は保護司をしており、保護司の活動、刑余者の支援をする中で、刑務所から社会復帰してきた方の仕事が重要な位置づけとなっている。保護司の中では協力雇用主の会があるため、これにならい地域就労を応援する会を作ればいいのではないかと過去から思っている。保護司会の理事会があり、その時に就労支援の講演会や勉強会が次のテーマであったので地域就労支援事業のアピールをした。その中で、数名の保護司から地域就労支援はどこでやっているのかと聞かれたので内容を伝えた。広く地域就労支援事業を知ってもらうのも大切であり、就労支援を行っている団体に対しPRをできればいいと思う。ほかの団体もどう連携すればいいか困っている、もしくは悩みがあると思うので、そこにアプローチできれば良い。</p>
委員長	<p>就労支援は生活保護の就労支援や生活困窮者自立支援の就労支援、障がいの就労支援、若年者の就労支援、母子自立の就労支援など就労を行う場所は多くある。どれも連携がとれていなくて、総合化してはどうかという話は以前からあり、生活困窮と生活保護の一体的実施が制度化されている。八尾市の中でも就労支援を行っているところをお互い知っておいた方が良いと思う。</p>
事務局	<p>地域就労支援のPRについて、重点内容に明記はしてないが次年度も関係各課で実施している事業でもPRを予定しており、関係各課との連携で地域就労支援事業の更なるPRができればと考えている。また、保護司の説明がありましたが、例えば民生委員などとも関係を持てれば良いと考えている。</p>
委員	<p>庁内連携について、八尾市では地域共生推進課が中心となっているつなげる支援室の会議等の場でも意見交換をしており、常日頃連携している。</p>
委員	<p>今年度わかごぼうの移管を受け、取り組みについて地域ケアケース会議、高齢者あんしんセンター15箇所へ広報し、また地域就労支援コーディネーターと社協職員が顔の見える関係を作ろうと何度か打合せの場を設けるなど、多様な機関が連携をしていくことが非常に重要であると考えている。先ほど保護司の話があったが、やはりつなげる支援室には複合課題を抱えている方のケースが非常に多い。例えば、出所された方の住まい関係などは大阪府定着支援センターや居住支援法人に入ってもらうなど、いろいろな関係機関と連携しながら取り組みを進めている。その中で、広く周知することはとても重要だと我々現場でも実感しているところであり、あらゆる機会を通じて横の連携ができるようにしていく必要があると考えている。</p>
委員長	<p>このつなげる支援という独自の枠組みの中でこの地域就労支援もその中に入り、お互いの連携が積極的に取れるようになってきたという風に思う。</p>

委員	<p>2026年度中にワークサポートセンターが移転予定とあるが、どこに移転するのか。非常に便利などころにワークサポートセンターがあると思っており、移転するともっと便利な分かりやすいところになるのか、というのが1つ目の質問。</p> <p>もう1つは、大阪府では不登校の児童生徒が増えていて、特に高校は全国1位で不登校の比率が高い。小学校は全国の都道府県で30位で、中学校では4位ぐらい、高校になると1位となる。生徒数が多いからではなく、比率として高いというのが大阪府の特徴である。高校の特徴としては、東京都よりも不登校の実人数が多い。八尾市も大阪府にあり、八尾市においても問題的には似たような面はあるのではないかと思う。相談者の中にそのような方がどれぐらい占めているのか、また、特別な支援はあるのか。</p>
事務局	<p>ワークサポートセンターの移転先は、近鉄八尾駅高架下の観光案内所と旧福祉売店の跡地に移転する予定となっている。不登校の方に対する就労支援として、特別な支援はないが、地域就労支援コーディネーターがきめ細かい支援をしており、例えば10代の就労困難者はその方だけでなく、家庭や背景など複合的な課題があることが多いため、庁内関係各課と連携しながら対応している。</p>
委員	<p>学齢のこどもだけでなく、そういう経験をした人が学齢期を超えてさまざまな状況になっているのではないか。</p>
委員	<p>こども若者政策課では若者相談窓口を設置している。高校生年代の方ばかりではなく、おおよそ39歳ぐらいまでの若者で、特に家から出られない引きこもり状態の方の家族や本人の相談について、令和2年度から始めており、最初は電話相談だけだったが、会って相談支援するというところをここ数年実施している。昨年度は延べ相談件数が940件まで伸びてきており、その中で家族から相談を受けて、本人に会った後に次の居場所のステップに出ていく、さらに次に働きたいという意欲が出てきた時には地域就労支援事業とも連携をしており、少ないが実績も出てきている。</p>
委員	<p>不登校については、教育センターが管轄となっている。本市では不登校について様々な取り組みをしており、現状で小学校が微増しているが、中学校は少し減少傾向が出てきているような状況で、一定の不登校の対策ができてきていると考えられる。また、進学について、令和6年度は98.6%が進学しており、残りの方が、家事手伝い等をしている。学校からアプローチをかけることもあるが、担任の先生が転勤してしまいアプローチできない方等については、様々な関係機関に繋ぎながら支援するということが大事であり、市長部局とも連携しながら対応している状況である。</p>
委員長	<p>コロナ禍以降、不登校が急増している。小中学校までは比較的注目されており、対策されているが、高校以上になると、対応してくれる場所が非常に少ない。例えば子供食堂も小中学生の子供は行きやすいが、高校生以上が行くような雰囲気ではない。高校を出て、あるいは施設を出ると、2、3年ぐらいは元いた場所とつながりがあるが、それを超えてくると流れが切れてしまい、しばらく誰も知らない状況になる。極端な例で言えば施設から出た後に居場所がなくなり、しばらくは何とか耐えてきていたのが30歳、40歳近くなりどうしようもなくなり顕在化する。間の期間の繋がりが切れてしまうことは、日本で考えられていなかったところである。研究者的にもここ数年若者をテーマにした研究が増えており、子供の貧困には比較的焦点が当たっていたが、若者のところが見落とされていた。今この社会的に孤立を深めている対象者層の若者が大事ではないかと思う。その点はこの地域就労支援事業という趣旨の支援対象になると思うので、どのようにつながっていくかがすごく大きなテーマになる。</p>
委員	<p>昨年末に三重県知事より職員採用の国籍要件を復活させるという発言があった。国籍条項が撤廃され、公的機関も撤廃しているから、民間業者も外国人ということを経由しては行けないということが社会的に広がってきたが、今回の発言はその流れに逆行するものである。日本ファーストや日本人ファーストという声があがっている中で、あからさまに外国人は採用しなくていいのではないかと懸念している。</p>

	<p>また、先ほど外国人のセミナーのところで、育成就労の話が出たが、法的な形で労働者としてやってくる人たちと在日の日本で生まれ育った人や永住資格を取っている人など、いろんな混在した形があり、インバウンドの外国人を捉えて、それが全てだといった状況になっているところもある。労働者の議論も技能実習や育成就労が混同しているような状況があると思う。地域就労支援の対象としては、長年日本で暮らしている、あるいは日本で生まれ育っているが外国人、あるいは外国にルーツを持っている人たちが対象になっていく中で、分からないところで断られているような事例というのが今後出てくるのではないかと考えているので、気をつけて見ていただきたい。</p> <p>職業能力開発等については、今回、介護職員初任者研修が年2回になるということであるが、言葉の問題、会話はできるが文字を読むことが出来ない方で少しケアがあれば取ろうと考えている人がいると思う。通訳をつけることは難しいとしても、やさしい日本語の教材を作るように努めるなど、外国人の方たちをフォローしながら講座を受けられるよう事業所の選定にも努めていただきたい。</p>
委員長	<p>大学の入試でもこの国籍要件が毎回議論になるが、ずっと日本に住んでいる外国籍の方もおり、また在日の方は歴史的別状もある中で、日本国籍があるかないかで考えると、そういう方は淘汰されてしまう。今後、この地域就労でも注目しておかないといけない点と思う。</p> <p>最後に、本日質問等されていない委員の方々からも一言ずつご発言いただきたい。</p>
委員	<p>今年度も八尾市とは多くの会社説明会、面接会をさせていただき、明日は大正コミセンで、3月6日には20社規模の面接会がある。求職者は少なくなる中で厳しい状況ではあるが、窓口でももちろん、郵送や求職者マイページによるネット上での情報提供を積極的に行っている。来年度も引き続き八尾市とは強い連携を取り、就労支援に取り組んでいきたい。</p>
委員	<p>OSAKAしごとフィールドでも来場者は減少傾向にあり、就労が難しい方が増えているという状況である。障がいの方や、高齢者の方が増えているという印象がある。大阪府としても来場者が減っているので、アウトリーチの支援を充実させないといけないと考えており、市町村が実施している就職イベントへのカウンセラーの派遣を実施している。カウンセリングについても、以前から実施しているWebカウンセリングの申し込みをWEB上でできるようにした結果、利用者増につながっている。市町村の地域就労との連携としては、地域就労支援センターでもOSAKAしごとフィールドのセミナーなどのアーカイブ配信を見られるような仕組みを作った。今後は利用を促進できるような取り組みをしていこうと考えているので、引き続き連携していきたい。</p>
委員	<p>会社説明会で来場者等が減少したが、就労件数が20件と倍以上になった。非常に良いことだと思うが、求人への働きかけを行った中で1番効果的だったのは何と考えているか。</p>
事務局	<p>求人票のブラッシュアップ内容について、基本的には求人票の仕事内容を分かりやすく書くというところに力を入れた。求人内容が分かりやすくなるよう取り組んだ結果、令和7年度20人の採用があった。求人票のブラッシュアップをした事業所は6月に10社あり、そのうち3社で採用者が出た。9月は10社中8社、12月は7社中3社で採用が出た。経験を不問にしたことや、賃金を上げたことなど、具体的にそれをやることで採用が上がったところまでは把握できていないが、基本的には仕事の内容を分かりやすく書くことでミスマッチを防いだことがマッチングにつながったと分析している。</p>
委員	<p>しっかりと分析して来年度につなげていただきたい。デジタルの関係でいろいろな周知をしているということだが、SNSであれば訪問件数やポスト件数、ホームページであれば、カウント数など、そのような数値の成果も出すと良いと感じた。</p>
オブザーバー	<p>私どもが一番率先しているのは年間休日数である。八尾市内の企業では製造業が多く、各社の休日数が平均から比べると少ない。110日程度が全国の平均に対し105日程度の企業が多くある。他</p>

<p>委員長</p>	<p>の業種等の兼ね合いを見ても、やはり休日数が大事であると感じている。特に若い方の場合は仕事も大事だが、アフター5から過ごせる時間を非常に大切にしているため、今後積極的をお願いしていく。また、求人票の中身について、分かりにくい表記が非常に多く、特に仕事の内容が単語の羅列になっている求人などもあり、経験がある方は見て分かると思うが、経験のない方を求める場合にはこの表記では何をするのが全く分からない求人が見受けられる。そのような求人については、具体例を示して変更案を提案し、多少就労につながったという風を感じている。</p> <p>地域就労支援事業の企業開拓員は非常に重要な役割であり、数字にも現れていると思うので引き続き対応していただきたい。</p>
<p>オブザーバー</p>	<p>先ほどの不登校案件は高校卒業前の子たちの相談もあり、高校から直接卒業後の就労先について相談を受けるということもある。不登校でなくても、来られる方々の過去をお聞きしていると、小中高の全てではなくてもどこかで不登校気味だった方が本当に多い。小学校から学校に行けていないような方も来られる。コミュニケーションが取れるか取れないかもわからない状況の方が多く、わかごぼうにつないでいくことは非常に重要だと感じている。会話をすると、とても素直だが年齢よりは幼く感じる方も多い。そのようなケースでは、プラスαで親が出てきますが、親が構いすぎている、親がこうあって欲しい、障害者雇用枠は嫌だ、とかというような案件もある。その辺を本人の意思をどこまで貫いて寄り添えるかが大事だと思っている。</p>
<p>委員長</p>	<p>不登校は2016年に多様性を認める法律が新しくできて、不登校であることが悪いことではないと言われるようになり、対応が広く行われるようになってはいる。しかし、不登校は悪い状況ではない、本人の好きなことをやってもらいたいという支援があっても、ただ私を感じるのはその先の一歩の支援がない。とりあえず今の状況でいいよと言ってあげられるが、子供にとってはその先があるので、その先をどうするのかというところの支援がとても少ないと感じている。</p> <p>本日はつなげる支援室やハローワーク、隣保館等、地域就労支援事業との連携に関する話がよく出た。また、ワークサポートセンターの移転で常勤する職員がいなくなり、どのようにつなげるのか、本当にうまくつながるのか、今後しっかりとチェックをしていただきたいと思う。</p> <p>4. あいさつ（魅力創造部長）</p> <p>5. 閉会</p> <p>以上</p>