

2026 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	2026 年 7 月 14 日（火）午前 10 時 00 分～午前 11 時 30 分
場 所	八尾商工会議所 3 階 多目的室
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、朴委員、音田委員 計 8 名 ＜庁内委員＞ 山本委員、谷口委員、相原委員、徳光委員、小椋委員、中西委員、吉澤委員、 竹内委員、藤本委員 計 9 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 25 名
委 員 長	－事 務 局による司会で次第に沿って進行－ 1. 開 会 2. 委員長あいさつ 八尾市の就労困難者が何人程度いるのか推計してみたところ、15 歳以上で 6,532 人、15 歳から 64 歳で 5,639 人であった。この数字は国勢調査と労働力調査の結果から成り立っており、6 カ月以上離職期間がある長期失業者と、労働力調査の項目にもある非労働力人口のうち就職を希望している人を基に推計している。中学校区ごとの数字で見ると、八尾市全体で 15 歳から 64 歳の人口全体で 3.68%のところ、低いところで 3.4%、高いところで 4.2%と、0.8%ほどの開きがあり、明確に地域的な偏りが出た。やはり長期失業者、就労困難者が少ないところは低所得者が少ない結果となっており、八尾市の地域就労支援が非常に意義のある、ニーズに基づいているものだと考えている。本日も活発な議論をお願いしたい。 －委員長による議事進行－ 3. 2025 年度（令和 7 年度）実績報告（計画進捗状況報告）について 事 務 局より、資料にそって説明。 4. 2026 年度（令和 8 年度）事業計画 事 務 局より、資料に沿って説明。
委 員 長	就労阻害要因という言葉が出てくるが、本人に阻害要因があると考えのではなく、その人と環境、地域との関係の中に阻害要因があるということを、ソーシャルワークでは治療モデルと生活モデルと言う。基本的に現在のソーシャルワークは生活モデルに基づいており、その人が原因ではなく、その人を取り巻く環境との間で支障が生じているという風に考える。これを就労支援に当てはめると、働けない原因が本人にではなく、働く場所にあるのではないかと考えるわけだが、阻害要因をどのように克服しようかと考えたときに、企業の求人や、就職に当たって入口のハードルをその人の条件に変えていただくように働きかける必要が出てくる。今回求人のブラッシュアップを実施していただき、実際にこれで就職をされた方もいらっしゃるようだが、そのような点はいかがか。
オブザーバー	昨年度あったケースをご紹介させていただきたい。特に障がい等はないが、発達障がいの傾向やご病気があった方がいらしかった。体力的な面に課題があったため、まずは久宝寺緑地のアルバイトに行っていただき、体力をつけるところから始めた。その後、八尾市の面接会参加企業の中で条件が合いそうな企業と調整をし、1 社職場見学を行い、その結果就労に結びついた。そ

	れ以外にも職場見学を実施し、現在選考予定の方もいる。適性検査等で、製造業に向いていると結果が出ても、実際の仕事をイメージできない方も多いため、現場を見たうえで応募する方が、マッチング率は非常に高いと感じている。並行して今年度より地域就労支援コーディネーターのスキルアップを目的とした企業見学会を3社実施した。コーディネーターが現場を知ること、相談時により適切な支援が行えると考えており、今後も受け入れ企業を増やしていきたい。
委員長	マッチングをして就職した時に、どれだけ丁寧なマッチングされたかというのは、その職場でどれくらい定着できたかということになる。その観点から考えると、先ほどの報告の中で本人と連絡がついたのが9割以上で定着していたのが6割以上ということだったが、全国的に考えれば良い数字だと思われるので、評価はBではなくAでも良いのではないかと。非常に丁寧にマッチングされていることが、この数値から伺える。 実績等について他にご質問はないか。
委員	2点お話ししたいことがある。私はボランティアとして保護司の活動をしており、相談を受けたり、ハローワークへ同行することもある。八尾市の協力雇用主の会は評価が高いため、地域就労でもそのような協力企業の会のようなものができたら良いと思っている。また、最近の事例として、建築現場での仕事を頑張っている若者がおり、社会更生したとして保護観察を解除しようということになったが、国際情勢により建築資材が入ってこず、働けなくなっていた。本人は努力しているが、環境により就労できていない状況が報われる環境をどのように作っていかないと考えている。 もう一つは、西郡安中地域で青少年会館と人権コミュニティセンターと老人センターの3つを一つの建物にしようという計画があるが、その中に地域就労支援センターはどのように入るのか。どのような調整が進められているのか。
事務局	今現在、複合施設に関しては、今年度は事業内容を検討していく段階ということで聞いているので、当然地域就労支援センターの必要性を伝えていく必要がある。
委員	現在市全体で検討を進めている。3館複合化のプロジェクトチームとそれぞれの相談事業を管轄しているところが、検討・協議を進める予定なので、事業の必要性なども含めて伝えていく。
委員	相談事業や隣保館としての相談機能などもどのようにしていくかうまく整理し、厳しい生活の人にとって頼れる館になってほしいと思っている。
委員長	八尾市内に6,000人の就労困難者がいらっしゃって、まだ支援の手が届いてないということもあり、社会資源をいかに活用するかということが、やはり大きな課題である。八尾市内には青少年センターなど、他の市にはない貴重な資源がたくさんあるので、それをぜひ活かしていただきたい。また、特定の地域や集団、属性を持つ人々に支援をするのではなくて、一般の人に向けて支援をすることをポピュレーションアプローチと言うが、実際のデータからもやはりまだ差別が残っているというのは出ている。その点からも地域にある社会資源を有効に活用してほしいと思う。 また、協力雇用主の会の話について、本日の報告でもダイバーシティ経営の話が様々なところで出てくるが、例えば、この求人票を書き換えていただいた事業所の取組みも1つのダイバーシティ経営と言えると思う。そのような事業所を地域就労支援事業の中で認証をして、この企業はダイバーシティ経営を行っている代表的な八尾市の企業であるということで表彰や認証をしたり、ホームページに名前を載せたり、できないものか。
事務局	表彰という形になるかはわからないが、やはり職場見学に協力いただいた企業など、人材の確保につながっていることを事例として、もっと知っていただくことも必要だと思っているので、ホームページへの掲載等含めて検討したい。

委 員 長	やはり事例紹介だけでなく、この企業はダイバーシティ経営企業であるといったようなラベリングをするということができればいいのではないかな。
委 員	そういう方向を目指したいと思っているが、まずは障がい者雇用等に関心をお持ちの4社に対して、地域就労支援コーディネーターの見学会をさせていただき、問題がなければ相談者にも見学してもらえるような流れを作り出したところである。今後さらに協力企業を増やし、障がい者だけでなく就労困難者の受け入れに協力してもらえるような関係づくりを進めていくなかで、目指す方向性としてそのようなこともあると考えている。
委 員 長	実績報告のところで、若年者と障がい者が増えてるということが少し気になったが、障がい区分の内訳はいかがかな。
事 務 局	障がい区分の内訳は、2025年度全体で障がい者98名の内、身体障がいの方が11名、知的障がいの方が18名、精神障がいの方が69名であり、身体障がいが全体の11%、知的障がいが18%、精神障がいが71%程度となっている。近年特に顕著で、例えば2年前の令和5年度では、身体障がい15%、知的障がい35%、精神障がい50%である。2年前と比べて割合・実数値ともに精神障がいが増加傾向にある。
委 員 長	国全体の施策の中でも15歳から30、40歳ぐらいまでの若い世代は漏れてしまっているところがある。八尾市の障がい施策の中では、若年者のメンタル不調の方の就職や生活、また引きこもりの方等はどうか。
オブザーバー	参考になるかわからないが、月に1回程度各センターを回っており、その中で150名ほど就労に繋げそうな方の情報を共有させていただいている。全体の内訳として、障がいをお持ちの方が多く、その中でも大半が精神障がいや発達障がいの方となっている。企業の雇用意欲の高まりは感じているが、障がいの程度の問題で、すぐに一般就労は難しく、A型やB型の作業所等で訓練をした後に一般就労をめざす必要があるケースも多い。今後もより良い方策がないか検討しながら進めていきたい。
委 員 長	今回の報告書の中でもコミュニケーションができない、コミュニケーション不足が課題だというお話があったが、それを本人の課題と捉えるのではなく、環境の課題だと捉える時に、日常生活の中で孤立をしながら、誰とも話すことができないという状況にあることによって、コミュニケーション不足になってきているってことがあるとすれば、やはりコミュニケーションができるような環境を作る準備というのが求められると思う。その時にやはり先ほど施設の話もあったが、八尾市には貴重な施設があるので、ぜひそれをますます活用できるような形にしていていただきたい。 他にご意見等ないかな。
委 員	先日、韓国でお話を伺ったところ、韓国の障がい者雇用というのは、行政が先頭に立ってやっており、就労が困難な方たちを雇用するためには仕事の方をその人が働ける状態に変えていかないといけない、別な言い方をすればオーダーメイドの仕事を作らないとできないとされている。障害者権利条約でも就労権を認めているため、あらゆる障がい者の方が働けるようにしなければいけない。そのために行政が先頭に立ってやるとしたら、例えば職場に何人の障がい者がいて、どのように困難を乗り越えてきたかなどの事例がある方が良いと思う。1人1人にどのような困難があって、それを乗り越えるにはどうすれば良いか、という知恵が行政の中で蓄えられていくということにつながるのではないかな。この委員会でも、数字は重要ではあるが、時には事例を挙げて議論をするとわかりやすく良いのではないかなと思う。職場で事例等があればお伺いしたい。

委 員	過去に障がいをお持ちの方と一緒に働いた際に留意したのは、どのような特性があり、どのような作業ができるのかということである。また、できる仕事を作り出し、きっちり評価することで自信につなげることが大事だと思った。
委 員 長	まだ発言されてない方に、ご意見をいただきたい。
委 員	雇用失業情勢として、令和 7 年度の有効求人倍率は全国で 1.2 倍、大阪は 1.18 倍、令和 8 年 5 月の有効求人倍率は全国で 1.17 倍、大阪は 1.11 倍となっており、大阪労働局では現下の雇用失業情勢は改善の動きが弱まっているとの見解を示している。続いてハローワーク布施全体の新規求職申し込み件数は、令和 7 年度は 2 万 5,265 人、対前年度比プラス 1.6%、396 人増であった。このうち 55 歳以上の高齢者は、新規求職申し込みが 1 万 409 人と、対前年度比プラス 7.1% であり、年度合計として、初めて 1 万人を超え、割合も 41.2%と初の 4 割越えとなっている。 また、65 歳以上の方には未だ紙媒体の求人誌の方が人気なため、求職者マイページなどのシステムだけでなく、2 本立てのサービス提供が必要だと考えている。また、これまでハローワークでは求職者支援として、就職件数に重きを置く流れがあったが、最近は求人の充足支援にも力を入れており、特に医療・介護・保育分野の事業所支援として、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」という取り組みを全国的に行っている。 引き続き八尾市との連携を強化し就労支援に取り組むのでよろしく願いたい。
委 員	職場見学から就職に結びつけた事例等あったが、大阪府でも「あんしん就活」という事業を年 5 回行っている。こちらは書類選考や面接といった従来の選考方法では、就職活動がうまくいかない方等を対象とした事業であり、求職者の特性や特徴を理解した上で柔軟な採用選考を行っている企業を企業開拓員が開拓している。面接会というよりも企業交流会のようなフランクな会を実施した後、3 日から 5 日間の職場体験をしていただき、採用面接につなげていくという事業である。八尾市で対象となる方がいたらぜひご参加いただきたい。
委 員	私もこれから支援事例等を見せていくということが大事だと思っている。1 点お伺いしたいが、障がい者の方の企業見学をされる中で、業種や職種は絞って企業の選定を行っているのか。
事 務 局	業種や職種を決めているわけではないが、現在実施させていただいているのはすべて製造業の企業となっている。八尾市には製造業が多く、また製造業は入ってみたいとどのような仕事か分りにくいということもあるため、まずは製造業をメインに協力企業を増やしていきながら、状況を見て業種を広げていこうと計画を立てている。
委 員	発達障がい等の関係でコミュニケーションが特に必要となるが、ものづくりの企業はコミュニケーションが取りにくい事業所が多いと思うので、できるだけコミュニケーションが取れるような事業所へ見学に行っていただくことで、マッチングがより拡大されるのではないかなと思う。
委 員	全体で外国人相談者はそこまで多くはないと思っているが、特に安中の地域就労支援センターに来る外国人の方は、相談に来られても日本語能力等により一般の求人に応募することが難しく、結局自分たちのコミュニティのネットワークで就職が決まることが多い。これからも、外国人相談員との連携を一層深めて就職に結びつくように取り組んでいく必要があると思っている。 また、労働施策総合推進法が改正され、配慮要件に外国人に対するハラスメントも厚労省がガイドラインで示してくれている。社内でのハラスメントで裁判になり、最高裁でもハラスメントが認定された事例があり、それ以降厚労省が、外国人に対するハラスメント配慮要件として示すようなことがある。「労働情報やお」等でもそのような判例なども示して、外国人雇用をしている事業所でハラスメント等が起きないよう啓発に活かしていただきたい。
委 員	先日 81 歳の障がい者の方から、仕事をしたいと連絡がありハローワークへ案内した。就労困難者の方は訓練なども利用して、1 人でも多くの方が就労につけたらいいと思う。

委 員 長	本日も色々な情報、ご意見をいただき感謝する。次回からは委員からご意見をいただいたように、事例を挙げていただきながら検討を進めていけたらと思う。 5. あいさつ（魅力創造部長） 6. 閉 会 以上
--------------	---