

## 2018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	2019年2月15日（金）午前10時30分～12時00分
場 所	八尾商工会議所会館 中会議室
出席者	<p>&lt;外部委員&gt; 奥田委員長、小島委員、上山委員、清水委員、原田委員、藤本委員、荒木委員、 朴委員 <u>計8名</u></p> <p>&lt;庁内委員&gt; 山本委員、鎌田委員、山崎委員、北野委員、松田委員、小森委員、寺島委員、 河野委員、伊東委員、森田委員 <u>計10名</u></p> <p>&lt;オブザーバー&gt; 地域就労支援コーディネーター <u>計5名</u></p> <p>&lt;事務局&gt; <u>5名</u></p> <p style="text-align: right;">総計 <u>28名</u></p>

－事務局による司会で次第に沿って進行－

1. 開 会

2. あいさつ（経済環境部長）

3. 委員紹介

4. 委員長あいさつ

－委員長による議事進行－

5. 2019年度 事業計画（案）について

事務局より、資料にそって説明。

委員：平素から、ハローワーク布施の業務に協力いただいている。八尾市では女性の活躍支援に取り組まれているが、「1デイマザーズコーナー」と称し、ハローワーク布施のマザーズコーナーが山本コミュニティセンター等の市と連携し、子育てをしながら就職をめざす方への相談会を実施した。次年度についても連携して実施していきたい。また、4月から障がい者雇用率が引き上げられることに伴い、4月から事業所への支援体制を整えるほか、求職者の動向として多様化している高齢求職者向けのコーナーの設置等を検討している。今後についても連携を期待する。

委員：求人倍率等の指標をみると雇用環境は改善傾向のなか、大阪府内の地域就労支援事業の相談数をみると、過年度からの相談件数が多く相談者の困難性が高まっていると推測される。また、OSAKA しごとフィールドには、府が直接雇用するカウンセラーによる相談や職場体験に力を入れ、職場体験等を繰り返すことで自己理解や会社理解を進め、一定の成果も上がっている状況でありC-STEPの職場体験事業と合わせ、利用いただきたい。八尾市からの利用はない状況で、使いにくい理由があるようであれば教えて頂きたい。

また、セクシャルマイノリティの方への対応事例や相談現場での課題等についてうかがいたい。

事務局：相談員連絡会議に大阪府の担当職員を招き C-STEP の取り組みをご説明いただいたが、職場体験が可能な事業所は大阪市内に集中しているため、近くで相談して近くで働きたいという相談者の希望とそぐわなかったり、訓練事業の募集の時期の問題などで最近の利用実績がない。過去には利用実績があるので、改めて相談員連絡会議などでご説明いただきたい。

また、地域就労支援事業では相談者の抱える個々の課題に対応しており、報告様式にセクシャルマイノリティの分類を設けておらず、代表的な属性以外はその他として概要を記載することとしており、現在のところ相談実績は見受けられない。人権課題として把握しており、ハローワーク等の関係機関とも連携し、研修等に参加するなどスキルを高めていきたい。

委員：計画案をみると、就労相談については地域就労支援事業を拡充して対応し、就労以外は福祉生活相談支援事業が対応するという区分けは理論的には分かり易いが、実際の相談者については、福祉的課題も就労的課題もどちらも抱えている場合が多く、相談者を就労と福祉というように分割できるものではなく、現場で区分けすることが難しいと思われる。

例えば雇用保険について、遡及して加入できないか、また雇い主と本人の意見の食い違いがある場合は特定受給資格があるかどうか検討するなど、コーディネーターの支援が有効となる。何にしても、センターが増えるのは良い。

委員：福祉的な相談事業として、生活に困窮している方だけでなく行政サービスにつながっていない方に、地域と連携して本人やその家族への支援をしていけるよう、福祉生活相談支援員を配置していく。

委員：八尾市やハローワークと連携して「やお・かしわら就職フェア」のほか、会社説明会や就職面接会など実施していく。会員企業への周知や、その他各機関の取り組みについても企業への情報提供や啓発につとめたい。

委員：センターが増えるのは良いことで期待しているが、それにより相談に来られる方が増えても、相談の出口となる就職ができるかどうかという不安がある。70歳を超えて無年金の方など、就労意欲は高いと思われるが、就職できるかどうか。市が実施している指定管理者制度や契約の際に、就労困難者の雇用の視点で優先発注するなど、出口を支えるような入札のあり方について考えてほしい。

委員：センター拡充は良いが、センターがあり支援が受けられるという情報が困難を抱える方に届いているかどうかと常々考えている。支援すべき人がいても届いていなければ効果がないので、知ってもらえるよう周知に予算を使うことも方法として考えてほしい。

地域で高齢者の生活と健康についてのアンケート調査を実施したところ、計画にあるような「働く意欲がありながら働けない」のではなく、年金等がなく「働かざるを得ない」状況にあるということがわかった。例えば、82歳という年齢でも生活のために細々と自営を続けていて、働くことは生きがいでもあるので続けたいと思っているものの、いつまで続けられるのかという不安もある。地域就労支援事業だけの課題ではないが、どのように支えていくか心配もある。

委員：センター拡充は良いことであるが、就職が決まる人と決まらない人の差が激しいのではないかと。また、外国人の相談数が減少している印象を受けるが、就労している現場でひやかしたり批判的

なことを言われるという相談を受けた。長く勤めることができるよう、定着支援の必要性を感じたので、事業推進の中で考えてみてほしい。

オブザーバー：新規相談者の内訳では、60歳以上が44%。そのうち、70歳以上は17%と、相談者に占める高齢者の割合が高くなってきている。求人条件をみると、65歳までは応募可能が多いが、70歳以上となると限られてくるのが現状。

また、術後の体調不良で退職されたケースがあり、難病ではないが、通院等に配慮がなければ働き続けることが難しい。

オブザーバー：これまでのところセクシャルマイノリティの方からの相談はないが、相談者に寄り添った支援をしていく。また、C-STEPの利用がないことについて、相談者が八尾市外へ出るという体験が少ないためか、講座等を紹介しても八尾市外という場所への抵抗がある。また、地域活動をする中で、自分が何かできることを経験しそれが成功体験となりやりがいを感じ、就労実現へのきっかけとなることがあるので、地域や関係課と連携して対応している。

オブザーバー：C-STEPの利用について、他の委託訓練のように訓練費が支給されたり、交通費が出ると利用しやすい。また、セクシャルマイノリティの方からの相談実績はないが、課題となるトイレや制服など雇用する企業側の課題と感ずることが多い。地域就労支援事業の報告においても男女の区分があるが必要な項目か検討してはどうか。実際の相談者の傾向は、ひきこもりの経験者や、発達障がい傾向が多い。

事務局：男女の区分については、大阪府への事業報告のため必要な項目となっている。

委員長：拠点が5か所に拡充されることに感慨もひとしお。一昨年、三つの差別解消法が制定され、差別をなくしていこうという取り組みが行われているなか、地域就労支援事業は、就労面での解決に向けた八尾市における具体的事業となっているのではないかと思う。

委員の発言の中で、事業の細分化により、現場がタテ割にならないかという懸念。新しい福祉の相談事業との連携状況のほか、新センターの配置についても、バスや電車での沿線等も考慮して、各センターを基地として主導的な活動ができるか等、今後の委員会で報告いただきたい。東京オリンピックでの調達コードをみると、単なる価格競争ではなく人権問題に取り組んでいるかどうかの評価の視点に含まれており、取り組みをしている企業が有利となる。公共工事の需要がふえることもあり、これまでとは勢いが違うように感じられるので、八尾市でも入札の視点に就労困難者の方の就労につながるような視点が重視されるようになれば望ましいこと。事業拡充でコーディネーターが増えるため、コーディネーターどうしの連携と相談技量アップに向けて取り組んでいただくほか、委員の皆様方にもご協力をお願いします。

## 6. 閉 会

以上