

2019 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	2020 年 2 月 13 日 (木) 午前 10 時 30 分～12 時 00 分		
場 所	八尾商工会議所会館 セミナールーム		
出席者	<外部委員> 五石委員長、渡邊委員、上山委員、清水委員、藤本委員、荒木委員、朴委員、音田委員、石本委員 計 9 名 (※原田委員欠席) <庁内委員> 中野委員、鎌田委員、浅井委員、北口委員、御前委員、山本委員、小森委員、寺島委員、辻内委員、新沼課長補佐 (河野委員代理)、伊東委員、中山課長補佐 (仁科委員代理)、森田委員 計 13 名 <オブザーバー> 地域就労支援コーディネーター 計 5 名 <事務局> 5 名	総計 32 名	

－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

地域就労支援基本計画制定後、社会の情勢が大きく変わってきた。政府は、就職氷河期世代に力を入れるとしているが、八尾市は、全国に先駆け、非常に早くから地域就労支援事業の中でこの課題に取り組んできた。この計画では、就労困難者に対し、単なる労働だけでなく、福祉的な就労から中間的就労、NPO、ボランティアなど「多様な就労」の実現を目指している点、また、基本方針で、希望する支援が受けられるための環境づくり、雇用機会の確保、スキルアップ機会の提供、公正採用選考等の啓発が必要というところまで書かれている点は先進的であると思う。

本日は、この計画に照らし合わせ、これまでの事業実施について、素晴らしかった点、課題、改善点などについて、現場の皆様からの知恵を拝借したい。

－委員長による議事進行－

5. 2020 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 : 支援に結びついていない方の掘り起しは課題。市民への周知が大事である。地域就労支援センターが近くにない地域についても、以前実施していた出張相談会を実施するなど周知の方法はあると思う。掘り起こしの課題に対して、どのように考えているか。

委 員 : 新規相談者の掘り起こしは課題と考えている。

地域にいる相談拠点として、福祉部門を担当している福祉生活相談支援事業との連携や、出張所自体も相談事業を実施しており、これらの相談拠点からの誘導という形で連携している。他エリアへの上張相談に関しては、市が持つ相談機能との連携も含めて検討していきたい。

オブザーバー：今年度の事例として、地域就労支援センターが近くにない方で、気持ちの問題もあり、センターまで来ることができない方がおられた。その際には、支援員が相談者の近所にある出張所へ出向いて相談を受けた。なお、その方は無事に就職した。

オブザーバー：他の地域の福祉生活支援相談員とも連携をとっており、そちらに相談があった場合は、地域就労支援センターのない各地域に出張して相談を受けている。

委員長：ひきこもりや8050の問題について、八尾市はどのような状況であるのか。

オブザーバー：龍華では、長期の離職者として、去年は11名、今年は3名の相談を受けている。去年は就労に結びついたが、今年はなかなか面接までも結び付いていない。少しでも就労につながるように月1回は面談等を実施している。

委員：来年度の事業計画案にあるダイバーシティ経営推進事業の中に、就労困難者の具体的な例示があるが、同和地区住民は入っていないのか。

また、次期総合計画案の施策10「就労支援と雇用機会の創出」においては、就労困難者の規定として「部落差別などによって働くことが困難な状況を有する人」と記載されているが、関連計画としてあげられている地域就労支援基本計画では、「同和地区住民」と記載されている。部落差別を受けている就労困難者をどのように発見し、支援することができるのか。なぜ、総合計画がそのような表現に変わったのか教えてほしい。

委員：総合計画の記載については、国により部落差別解消法が制定され、部落差別を解消していくという流れがあることを踏まえ、その表現にしている。

委員：それならば、部落差別とは何かについて規定する必要がある。以前の法があった時は部落差別をどう規定し、どのような範囲で事業を実施したのか。現場が相談を受けるにあたり、まずは部落差別をどうとらえているのか八尾市の規定を聞かせてほしい。

委員：文言の変更については、部落差別解消法ができ、部落差別があると明確に規定されたことを踏まえて、表現を法律に合わせたものである。

委員：これまで、行政的には、属人主義ではなく属地主義で法律を適用してきた。今の部落の実情を調査するにあたり、同和対策事業で用いたエリアを経年で調べてきたが、今後どうやって調べていくつもりなのか。

委員長：表現が変わったことでの問題は何か。

委員：なぜ地域就労支援基本計画どおりに表現しないのかということ。

委員長：それは法律が変わったからでは。

委員：それならば、被差別部落という表記でも構わない。意見はいろいろあると思うが、属地ではなく、属人でどうやって調査など実施するつもりなのか。

委員：地域就労支援基本計画策定にあたり、大阪府では対象者をひとくくりにし就労困難者等という呼び方をしたが、八尾市は規定を変えて属性を多くした。その時に、地域就労支援基本計画では、第1次計画も、第2次計画も、他の属人的な要素の中に、同和地区住民だけ属地的な要素を入れた。なぜ今度の総合計画では、表現を変えるのかというのは素朴な疑問である。

委員：総合計画の表現については、国の方で法律ができたので、その表現に合わせたためである。

委員：国は部落差別解消法で、差別解消のため、実態調査しなさいといているのに、属人でどうやって調査するのか。

委員：人権政策課でも計画を作ろうとしている。地域の実態については、市民意識調査や国勢調査、隣保館の調査などのデータを組み合わせて把握していくことを考えている。

委員：小学校区でやるということなのか。それで正しい形が出るのか。

委員：小学校区ではなしに、旧同和対策事業対象地域について、以前、同和地区とみなして調査をやったことはあると思うが、その区域のデータを次回計画で使うかどうかは検討中。

委員：部落問題の調査の件は、違う場所で議論することだと思うので、そこに委ねる。ただ、総合計画案の施策10について、『現状』の記載が、現行の地域就労支援基本計画の記載と合っていないのはおかしいのでは。

委員：なぜ変わっているのかといえば、法律ができたため。被差別部落という表現も検討したうえで、最終この形になった。総合計画については、パブリックコメントの方でご意見いただければ、総合計画の方で判断し、反映できるものは反映していくと思われる。

委員：パブリックコメントもいいが、この委員会は、困難者をどう支援していくかの場であるから、総合計画における困難者が誰かについて読み替え書き換えの説明をしてほしい。

委員：地域就労支援計画で書かれている同和地区の住民という属地主義で区切らないと、就労支援の対象者を特定することはできないのではないかと。地域就労支援計画に同和地区住民と書かれており、個人的には、総合計画の就労支援の中にも同和地区住民という文言を残すという考え方が必要なのではないかと思う。

事務局：相談者の掘り起こしという意味では、基準や属性を決めないとアプローチがしづらい部分もあると思うが、そもそも地域就労支援事業は、さまざまな理由により就労が困難になっている方への支援である。例えば、もともと同和地区に住んでいたが現在住んでいない方や、親が住んでいた方などで差別を受けている方がいた場合、同和地区住民という条件だから支援しないという基準ではない。このような方への支援方法をどうするのかという件については、課題の状況は一人ひとり異なると思われるため、個別にしっかり話を聞き、阻害要因を解きほぐし、それぞれに応じ対応させていただくことになると思う。具体的な内容については、改めて考えさせていただきたい。

委員長：どう支援をしていくかは、来年度以降、様々な事業で考えていくことになるかと思う。ほかに意見がないようなので、順番にご意見をお願いしたい。

委員：1月6日からハローワークの求人検索パソコンのシステムが変わった。これまでも、個人のパソコンやスマートフォンで求人検索はできたが、細かな情報はハローワークに来所しなければ見ることができなかったところ、新システムでは、ハローワークに求職登録していれば、ハローワークの求人検索機と同じ仕様のものが、自宅のパソコンやスマホで見られる。ただ、高齢者等PCスキルが低い方は、窓口で職員と一緒に探す形となり、ハローワークの窓口での待ち時間が長くなっている。自分で仕事探しができない方への支援が喫緊の課題と考えている。ご迷惑をおかけすることもあると思うが、何かあれば窓口にご相談いただきたい。

委員：就職氷河期について国と府の動きについて説明する。厚生労働省は令和2年度の予算を1,300億円で組んでおり、国の支援プランでは、就職氷河期世代を3つの層に分けて支援することとなっている。一つ目は不本意ながら非正規雇用で働いている人で約50万人。二つ目は長期無業の方で約40万人。三つめはひきこもりの方でこちらは推計値が出ていないが、すべての方をあわせて100万人ぐらいになるといわれる。国の目標では、このうちの30万人の正規雇用をめざす。令和2年度からは、全都道府県で立ち上がることになっている就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを大阪はモデル実施として、労働局、大阪府の雇用や福祉のセクション、連合大阪、関経連、各種業界等がメンバーとなり、今年度プラットフォームを立ち上げ、2月25日に2回目の会議を行い、具体的な実施計画とKPIを設定する予定である。国の大型予算のほとんどは、支援対象層一つ目の非正規雇用の正規化に対して、企業へ助成金を出すことや資格をとるための訓練費用となっている。三つ目の引きこもりは大阪府の福祉セクションと市町村が連携して行うことになっている。そして二つ目の長期無業への支援は手薄であるため、大阪府としては今年度、長期無業の方の掘り起こしに予算をつける。地域就労支援センターからの誘導を期待している。ぜひ連携して実施していきたい。

委員：二点話をしたい。地域就労における阻害要因はとりのぞくもの。属性は取り除かない。そういう点では、同和地区住民は阻害要因ではない。もうひとつは、国の計画では、企業は中途採用の割合の公表が義務付けられるため、中途採用の値が企業の指標となり、氷河期世代の数値は上がってくると思う。しかし、その中でも、地域就労支援事業が対象にしている人、就労をあきらめている人等は存在する。八尾には35～45歳は約55,000人いる。ひきこもりが地域就労の対象であるか

は疑問の余地はあるが、国の調査の数値を八尾市に当てはめると八尾市のひきこもりは、1000人強ぐらいという試算もできる。

新規相談者の掘り起こしは、国が大阪府のプラットフォームを作り、ハローワークが専門相談を作り、さらに就労支援コーディネーターを全国に配置するというのが就職氷河期世代の支援の要である。地域就労支援事業では、そこから漏れてしまった層を支援するというのが、コーディネーターの力の発揮どころと思う。

委員：三点話したい。

一つ目はダイバーシティ経営推進事業の考え方から、「同和地区住民」を省かないでほしい。二つ目は私たちの地域では、高齢者事業団があり、いきがいや健康づくりのため地域内施設の施設や清掃で働いていただいているが、予算の都合上、施設から縮小したいという話があった。しかし生活保護を受給されている方がここで働き、温かい声をかけられることで意欲が上がるなど、地域就労コーディネーターとも連携してやっている事業である。直接は違う事業ではあるが、働く意欲の支援に結び付いているということを確認していただきたい。

三つめは、昨日の人権研修会にて講師が少し部落問題にも触れた。かつて、厳しい生活の中で子供も人手として働き、学校に行けなかったこともあった。部落差別というのは、直接的な差別だけでなくそのような形でもある。部落差別の見方、捉え方は正しくやってほしい。

委員：去年の秋から50代の統合失調症の方が相談に来られ、就労支援コーディネーターにつないだ。職場でパワハラに遭い精神的に病になり、収入は障害年金だけ。彼のような40～50代の精神障がい者が地域には4、5人いる。そのような人や、引きこもりの人などをコーディネーターにつないでいきたい。また精神障がい者は、就労したいという思いがあっても、なかなかすぐに就労に結びつかないため、まずはサークルや居場所と就労支援事業をつなぐというのも一つだと思っている。

委員：総合計画の中に外国人人材の活躍が入り、意識してもらえていることはありがたい。全国で総務省に届出のある外国人労働者は150万人いるが、その3割ほどのような就労にも就くことができる在留資格の方で、そういう方たちが地域就労の対象となると思う。また、特別永住者等届出の対象にならない人たちもおり、コーディネーターは日々支援をするにあたってそのことを認識していただきたい。また、来年度の事業計画に「職業能力開発」として介護人材初任者研修があるが、最近、介護事業所で働く外国籍の方が増えてきており、資格を取ろうとする人も増えている。しかしながら、日常の会話ができて、専門的な用語等の理解が難しいなど、普通の研修ではついていけない方もいるので、例えば、易しい日本語で研修を進めていただければ、潜在的に眠っている外国人材を研修に導くことにつながると思われる。研修の講師陣にそのような観点を検討いただけたら。ダイバーシティ経営推進事業については、地域就労の対象として広げていくなれば、きちんと対象者を盛り込んでいく、いわゆる同和地区住民も対象と考えるべきと思う。

委員：障がい者雇用について、今年度は講演会と障がい者を対象とした会社説明会面接会を実施し、来年度柏原市でする予定とのことであるが、ひとりでも希望する方が就職できるようお取り計らいいただければありがたいと思う。

委員：先日、母子家庭の方の家庭訪問に行ったところ、子どもに障がいがあり働けないと聞いた。子どもは身体的な障がいではなく、時間の観念がないなど、母親がいないと学校に行けない。正社員として働きたいという思いはあるが受け入れてもらえるところがなく、相談機関も探したが、見つからなかった。そこで、地域就労支援センターを紹介した。現在はタイミングが合わなかったりと、なかなか行く機会がないとのこと。母子家庭の方の家庭訪問では、こういった仕事を見つけにくいといった相談はあるため、今後もセンターにつなげていきたい。

委員長：終了時間となった。最後に確認するが、ダイバーシティ経営推進事業の考え方について、同和地区住民を対象者に入れるのか。

委員：入れる。

委員長：来年度に向け、アウトリーチや働く場・活躍する場の創出が大きな課題だと思う。また、就労阻害要因という言葉があったが、近年はあまり使わず、むしろエンパワメント、自尊心の回復を図るというのが大きな目標となっている。この考え方が、同時に差別に対する対応につながると思う。

6. 閉会

以上