

【議事内容】

<外郭団体・所管局からの事業説明>

<質疑>

（赤津構成員）

ありがとうございました。

それでは、委員のほうから、まず御質問ございますか。

（滝本構成員）

平成29年度の外郭団体経営評価シート1枚目の裏面の3番のところで、3番のセルの1個目、「前年度に検討した利用者の満足度を高めるための方策について適切な運営を行う」の取組内容のところに、履歴書、職務経歴書の書き方指導、面接指導等とあり、その成果が目標180件に対し、実績が133件、面接活動の指導が目標の600件に対し、実績が614件となっており、目標を上回っていますけれども、そのセルの3つ下にも履歴書、職務経歴書の書き方、面接指導を行うということがあって、この取組内容に関しては相談者数が目標の10人に対して実績が6人になっています。この両者の違いと、あと一方は目標を上回っているけれども、一方は目標を下回っているところについて、御説明いただければと思います。

（外郭団体）

まず、セルの4つ目の部分についてですが、私どもの協会は、市を始め、いろんな仕事をいただいています。そこに従事させる者については、就労困難者の就労困難度の高い者を優先的に私どものほうで面接等を行ったうえで採用させていただいて、有期雇用をさせていただいています。清掃職場については3年、警備職場については5年というところで、教育、研修の場ということでそれぞれ研修を積んでいます。有期が満期になった者への支援の関係が、その4段目のところで、私どもの従業員の卒業先みたいなところになります。一番上については、市全体を対象にさせていただいている事業になります。

（外郭団体）

上の数値には協会従事者の下の10名、6名の数値が含まれているということになります。

（滝本構成員）

ありがとうございます。

（赤津構成員）

丸岡委員。

（丸岡構成員）

公益財団法人にはいつなられましたか。

(外郭団体)

平成23年の4月です。

(丸岡構成員)

公益財団になって、何か公共性を高めるといことで、どういうことが変わりましたか。

(外郭団体)

私どもの法人はもともと同和地区の劣悪な就労環境を是正するという事業から出発した組織体として、財団法人堺市同和地域振興協会という名前で事業振興をやらせていただいております。そこから発展しまして、市全体の就労困難者に対して活動していくというところに発展的に拡大し、公益法人の法律改正の動きの中で公益財団として認定していただいたところでございます。

(赤津構成員)

これまでの議論の流れに沿って、市域全体の就労困難者を対象に事業を実施されているということだと思いますが、具体的にはどんな方を対象に実施されているのでしょうか。また、この人が就労困難者かどうかということに関して、ほかのハローワークなどの関係機関と連携しておられると思いますが、その点に関して、もう少し詳しく説明していただいて、どんな受け皿になっておられるのかということをお教えいただけたらと思います。

(外郭団体)

求職される方というのは基本、ハローワークや求人情報誌、インターネットで仕事を探されて、そこで決められる方はほぼそこで決まってしまう。そこでは、なかなか決まらず、いろんな機関を探している中で、ハローワークからも電話をいただいて、うちに来ていただくというときに、もう既に二、三カ月、ちょっと求職中になってしまっているという方がいらっしゃいます。その方をできるだけ早くハローワークの案件も利用しながら、何が就職できない状態になっているのかということについて、直接の面談を通してできるだけ把握します。だから、相談という形が非常に多いですが、その相談を通じて就職していただくということになります。あと、その中で、今年4月から10月末で新規の登録者が202名いらっしゃって、障害の手帳をお持ちの方が13%、26人、申請中の方がお一人、特に精神障害の症状をお持ちだった方で手帳はとっていないという方、もしくは明らかにコーディネーターが障害をお持ちと判断できる方が約37名、これは実際にはもっといらっしゃると思いますが、それを入れると3割程度の方が何かしらの障害をお持ちの方ということです。したがって、そういった方への配慮事項であったり、手帳をお持ちの方は、障害者枠で就労できるよう、我々が直接企業に当たる場合もありますし、ハローワークの専門援助を利用する場合もございます。そういったところを利用しながら、企業と求職者さんの間に入って、お互いの配慮事項をきっちりと決めていくという中で進めていきますので、非常に時間がかかってしまいます。例えば、自身の障害についてなかなかおっしゃらないという方もいらっしゃったり、特にあと今、多くなってきたのは、発達障害の方で、御自身で気づかれていなくて、会社を解雇されたとか、仕事が続かないというところがあります。昨年の10月あたりから、ちょっと相談者が減少傾向にあります。決まる方というのは雇用情勢がよくなってきているので、決まってきた。

まらない方はやっぱりずっと決まらないという状況で、相談者数は減ってきているけれども、より就労困難度の高い、阻害要因の多い方が割合として増えてきている。再相談・面談回数が必然的に増えるというような状態でございます。

(赤津構成員)

ありがとうございます。

もう一つですが、前からここは議論していた話だと思いましたが、共同浴場の話と阪田三吉祭りに関して、これらの位置づけについては、今はどうなっていて、今後どうされる御予定でしょうか。

(外郭団体)

共同浴場の仕事につきましては、警備、清掃の中の、我々のいわゆる教育、研修の場としての職場として位置づけており、そういった従業員の雇用に当たっては、ほかの清掃スタッフと変わりなく、そういう視点で、教育、研修の場というところで進めてまいります。地域振興事業としましての将棋大会をやらさせていただいておりますが、これにつきましても、阪田三吉という、地区から非常に高名な将棋の名人が出ましたので、これを皮切りに、堺市全体の文化というところで地域振興していくという位置づけでやらさせていただいております。

来年1月ごろにまた同じように開催する予定としておりますけれど、今年は例の藤井四段の活躍もあって、今年は特に子どもたちのエントリーが昨年以上に多いのではないかと考えているところです。

(赤津構成員)

これは前から議論があったところで、文化や観光などに切り分けしたらいいのではないかとこの話などがありました。事業をやめろという趣旨ではないですが、やはり少し異質であると思います。

(外郭団体)

将棋大会につきましては、我々はもともと同和地区の劣悪な就労環境を是正するという事業から出発した組織体なので、差別の解消とか、人権ということも視野に入れながら、周辺地域の人との交流ということで、そこで将棋を指して、交流しながら、偏見意識をなくしてもらうという大きい目的があります。したがって、今後もこういう活動は、将棋大会という形ではなく、違う形になるかもわかりませんが、今後また検討をしていきたいというふうには思っています。現在実施している将棋大会についてはもっと大きくしたいのですが、スペースや予算の問題もありますので、今のところ将棋大会ということで考えています。

(所管局)

ちょっと補足しますと、文化観光局において、別に阪田三吉将棋名人杯という大会をやっています。ただ、それはどちらかというと、地元向けではなく、市外の方向けという位置づけでやっていますので、対象者を少し変えてやっているということになっています。ただ、確かにツールが同じですので、そういう疑問が生じる方もおられるとは思いますが、対象者が少し違いますので、一緒にするという事は、今の時点では少し難しいのではないかと気がしております。

(赤津構成員)

わかりました。

さらに御質問、御意見あればお願いします。

(滝本構成員)

少し分からないところがあるので、質問ですが、主要事業概要シートの3枚目の共同浴場管理運営事業についてですが、ここには補助金が出ているようですが、ほかの風呂屋さんにも市からお金が投入されているのでしょうか。

(外郭団体)

それは、補助金ではなく、指定管理料になります。

堺市立の共同浴場というのはここだけでして、市のほうから指定管理ということで私どもの協会が管理しております。

(滝本構成員)

これは民間の施設ということではないということですね。

(外郭団体)

市の施設です。

(滝本構成員)

これもまた質問になりますが、この施設についてですが、市がお金をかけて市の施設として維持する意味はどういった理由があるのでしょうか。

(赤津構成員)

この施設については、歴史的な経緯から市の施設として共同浴場になっていて、今はこちらの団体が指定管理という形で運営を受託しておられるということですが、この団体としては、就労が困難な方で、なかなかよそでは就労できないという方を雇って、教育訓練の場として位置づけてやっておられるということになります。

(滝本構成員)

わかりました。

(外郭団体)

協会の従業員がそこを教育訓練の場ということで使っているところもありますけれども、市との関係で言えば、指定管理業者と市という関係です。

(滝本構成員)

ちなみに、御存じであれば教えていただきたいのですが、民間の銭湯などは、こういう形ではなく、ここは歴史的な経緯があって、今のような形になっているということですね。

(赤津構成員)

就労支援協会自体が、もともと同和地区の対策事業と呼んでいいのかわかりませんが、その外郭団体としてできたという沿革があります。

(滝本構成員)

その辺りが分かっていなかったので、すみません。

(赤津構成員)

ですので、この共同浴場の位置づけはこういう位置づけになっていますが、受託事業として独立してさせるというよりは、この就労困難者の方の支援事業の一環として位置づけて続けているということです。

これまで、そういう教育訓練の場としての活用ができるのではないかという議論をしてきまして、その方向で現在やっておられるということです。

(滝本構成員)

わかりました。

(丸岡構成員)

今、共同浴場の数は何カ所ですか。

(外郭団体)

1カ所です。

(赤津構成員)

それでは、少し早いですが、今の点について、意見の総括をお願いします。

(滝本構成員)

この外郭団体中期経営計画の総括シートの「1 中期経営計画の達成状況」の、②の達成状況のところ、各区とも就労意識のある生活保護受給者を見出すことは相当な時間を有し、自立ケースの増加を図りにくい点とありますが、とてもよくわかります。生活保護をいただいたら、働くのは義務ということ忘れてしまい、就労意識を醸成することが難しくなる部分もあると思います。これは、見つけ出すだけでなく、就労意識を高める方策というのをしていただけると、いいのではないかと思います。就労支援にあたっては、もともと働きたいという人だけではなくて、働くのは義務で、働かないといけないという、そういう就労意識を高めるようなPRとか、そういうこともあわせて実施していただけるといいのかなと思います。

(赤津構成員)

ありがとうございます。

(丸岡構成員)

就労相談というのはどこでやっていますか。

(外郭団体)

私どもの協会事務所のところと、先ほど申しあげましたように、各区役所でも実施しております。週に1回ずつ、それぞれ設定して、巡回で相談しております。

(丸岡構成員)

事務所、ちょっと不便というか、だからもっといろんなところに窓口があったらいいと思います。

(外郭団体)

先ほど申しあげましたように、今年JOBステーションが堺市駅のところのサンスクエアのほうへ移転しましたので、それに伴いまして、そこに新たに私どもの就労相談のブースも併設して、開設したというところです。

(赤津構成員)

よろしいですか。

(丸岡構成員)

はい。

(赤津構成員)

私の意見としては、簡単なまとめにはなりますが、今まで議論してきた方向に従って、市域全体の就労困難者の最後の受け皿という、極めて大事なところを担っていただく方向でいただいていると思っております。そういう意味では引き続き頑張ってくださいというところです。

少し時間が早いですが、特に御意見がなければ、次、未来の話に行きたいと思いますが、よろしいですか。

それでは、続きまして外郭団体所管局から、平成30年から32年度の経営計画について、約5分、時間ありますので、もう少し長くなっても構いませんので、お願いいたします。

<外郭団体・所管局からの事業説明>

<質疑>

(赤津構成員)

ありがとうございました。

では、まず御質問等ございますか。

(滝本構成員)

じゃあ中期経営目標の平成30年度から32年度の上の段のところ、満足度の高い相談内容に努めるとありますが、満足度の高い相談内容ってどんなものですか。

(外郭団体)

具体的に申し上げますと、私ども相談に際しては、就労支援カルテというのを作りまして、

これをデジタル化してデータベースを構築していますが、相談過程の中で、客観的指標の1つとして、相談者に対してアンケートを実施しまして、それを32年度の最終目標に向けての向上度合いを図っていきたいというふうに考えております。

(滝本構成員)

データベース化することで、前の相談内容がわかるので、それを踏まえて、今まではちょっと流していたところが、この方にはこういう内容で相談したというのがずっと継続されて、見ながらできるので、満足度の向上につながるという理解でよろしいですか。

(外郭団体)

はい。

(外郭団体)

やはり一度の相談で就職できるかという、できない方がほとんどですので、うちの場合は固定担当制をとっておりまして、Aという方がいらっしゃったら、1人のコーディネーターが、ずっと予約制で継続してやっていくという仕組みでやっています。そのときにデータベースも利用しながら、前回のこういうお話からどう進展したかというところで、やはり相談の積み上げをしていくというところでの満足度は向上させることができるのではないかと考えています。他団体の場合は、その都度その都度の担当者が就労相談するという形をとっていますが、うちの場合は、ちょっと手間にはなりますけれども、予約制の完全担当制をとっているというところでは満足度は少し高いのかなというように思います。

(滝本構成員)

担当者と信頼関係ができて上がるので、満足度も高くなるということですね。

(外郭団体)

はい。

(滝本構成員)

あともう一点ですが、その下の平成31年度と32年度のところ、30年度のところもありますが、パートタイム就労とフルタイム就労の再配置ということについて教えてください。

(外郭団体)

私ども、教育、研修の場ということで、各職場を活用しております。勤務形態といたしましては、フルタイムとパートタイムがございます。人数的にはパートタイムが圧倒的に多い状況でございまして、例えば1週間、7日のうち6日出勤いただきまして、1日4時間という流れで、昔はちょっと小遣い稼ぎというか、これからの本格的就労のための取っかかりというイメージで成立した部分はありますが、先ほど来、縷々申し上げてますように、雇用情勢が非常に改善しておりますので、人手不足感があります。ですから、パートタイムというのがなかなか求人できないような状況もございます。

したがって、仕事を遂行していく意味でも、教育、研修の場として活用していく場面でも、そういう研修生を呼び込むためにも、職場としての魅力度アップということで、フルタイムに

近い形での労働条件を提示しようというふうに模索しています。そうすることによって、いわゆる生活保護のグレーゾーンの方なんかも、生活保護に頼ることなく自立できるということにもつながり、少し光が見えれば、就労につながってくれる可能性があるのではないかと思っています。現状では、生活保護の方に来ていただいていますけれど、4時間のパートでは生活保護から抜けられないという状況です。そういうところもありますので、労働条件面でそういう面を一遍やってみようというところで、そういう記載をさせていただいております。

(滝本構成員)

パートタイムの方をフルタイムにシフトしていくという意味ですか。

(外郭団体)

はい。ただ、働き方の選択もありますので、もちろんパートタイムというところも残していきたくと思っています。

(滝本構成員)

わかりました。

(赤津構成員)

中期経営目標のところの③についてですが、生活保護予備群を対象にした就労準備支援事業への参画ということを、今までやれてないけど、これからやりますという趣旨でしょうか。

(外郭団体)

これは市からの受託になりますが、27年度途中ぐらいからやらせていただいています、毎年プロポーザルで仕事をとってきているという状況です。今後も継続して、その仕事をとれるかどうかわかりませんが、毎年この仕事にはチャレンジしていきたいという記載でございます。

(赤津構成員)

わかりました。

あと、それから過去の総括シートの中には、無料職業紹介事業を、市からの委託だけでなく、民間事業者からも。これは独自財源をつくっていただくには極めて有望なというか、重要ではないかと思いますが、この位置づけは中期経営目標の中では特にはないのでしょうか。

(外郭団体)

職業紹介につきましては、私ども、従前からやらせていただいているのは無料職業紹介ですので、これを運営することによって財源確保するような状況でもないと思います。むしろ1番目の地域就労支援センター事業の中の1つのツールとして無料職業紹介事業も展開しているというような位置づけになっています。

(赤津構成員)

分かりました。少し誤解していました。

あともう一つですが、先ほどのお話では、障害を持っておられる方、就労困難の中でも、特に

発達障害であったり、メンタルに問題を抱えておられる方がかなり困難というお話でしたが、そういう方の支援をしていこうと思うと、かなり専門的な方の、プロパーの育成というのは重要になってくると思いますが、そのあたりはどういうふうにお考えで、どんな課題をお持ちでしょうか。

(外郭団体)

これはなかなか難しいところでして、経験を積むということ以外に、セミナーに行ったり、あと本当は精神保健福祉士などの資格を取るといった形をとればいいのかもかもしれませんが、なかなか症状だけがわかっている、就労相談ですので、その症状がどこで、どうお仕事の中で、どう配慮しなきゃいけないという部分がわからないといけないという部分を考えると、なかなか難しいところでして、本当に自分も今、勉強しながらやらせていただいています。今、コーディネーターが3名から4名で動いていて、週1回、必ず支援調整会議という形で、1ケース1ケース、全員が集まって発表しあって、有効な支援手法について、各コーディネーターが意見を出しながらやっていくという形をとっています。あとは、よく堺市でいろいろやっているセミナーなどに出席しながら学んでいるというところです。あとはエマリスさんですね、障害者就業・生活支援センター、特に障害者の方を支援するセンターとの連携などを使いながら、また、健康福祉プラザの各発達障害の支援センターとか、難病支援センターといったところと連携をとっていっていますので、そちらからの情報を入れながら、一つ一つちょっとステップアップしていくという形では進めています。

(赤津構成員)

あと、半分意見ですが、知識、経験を積んで、専門のコーディネーターがおられれば、就職までが出口と今おっしゃられましたけど、今の働き方改革とか、50人以上の企業で1人以上雇わなければいけないとか、そういう制度、この先、進んでいくことにはなりますが、就職した先の企業、一般の民間企業、中小企業のそういう方の働き方というのがわかってない企業はものすごく多いと思いますが、義務になっているので、雇っているだけというわけにもいかないと思うので、少し視野を広げて考えてみて、そういう受け入れ企業の側に対する教育とか、こういう人の使い方はこうするということの指導については、独自財源になり得る可能性があるのではないかと思います。

(外郭団体)

なかなかそういう発想は今までなかったというのが正直なところで、今、協会のその公益財団法人としての収支相償という問題もありますが、今やっている民間なり、堺市からの受託事業でもって就労支援の事業を進めていくという中で、先生がおっしゃるような就労支援コーディネーターの質の向上を活用して、それを協会の1つ、財源確保に持っていくということについては、今後研究していこうと思ったところです。

(赤津構成員)

そういう人を義務だから受け入れた方がいいけど、50人、100人ぐらいの規模のところだと扱ってないところが多いと思います。担当のメンターをつけたりしても、その人も専門知識がないので、こういうタイプの方はこう扱うであったり、こういう方にはこういうことを、こういう指示の仕方してはいけないとか、いろいろあると思いますが、その難しいところを、

協会が持っている知識やノウハウを受け入れ企業向けに社会に売っていくということは考えてもいいのではないのでしょうか。

それでは、ほかに御意見、御質問ありますでしょうか、よろしいですか。

それではそろそろ意見の総括的な意見のまとめに入っていきたいと思いますが、何か御説明不足とかあればお聞きしますが、いいですか。

(丸岡構成員)

先ほどの赤津先生のお話と似たところがありますが、障害をお持ちの方とか、というのは御本人に係ることですが、そうではなくて、そういう人権のことでなかなか就職が難しいという場合、本人の問題というよりは、その受け入れ側の企業とかの問題になってくると思いますが、そういうところに対しての啓発などの取組みはされておられますか。もし、そうでなければ、やっぱりそっちのほうにも、力を入れていかれたほうがいいのではないかと思いましたが、いかがでしょうか。

(外郭団体)

そうですね、なかなか就労支援協会としての事業目的というか、そういう中で、もちろん今、委員おっしゃったような人権問題の解決というところも含めてというところはございますけれども、それを主体となってというところが、どういう事業展開していけばというのがなかなか思いつかないですが、実際は、堺市の人権部門と連携して、そういったいろんな人権に関する課題解決のための問題意識を持って、その事業についても何らかの形で参画していくということは今までやってきてまいりましたし、今後も続けていくつもりですけれども、主体となってというのは、今後の研究課題というふうに考えております。

(所管局)

補足ですが、そこの部分に関しましては、やはり市が前に出て、まずはやるということで、今の市民人権局のほうで企業も入れた協議会をつくったり、研修会をやったり、それから一般的にも啓発事業とかをやったりは、進めているところです。それは、やはり市の役割としてやっていくというのがまずあると思います。その中で今おっしゃられたような、まだまだ解決できてないところもあるのかもしれないので、そこはやっぱり市の所管局に働きかけていくというのは、うちの部門なり、それから協会さんにあるのかなと思います。

(外郭団体)

事業としてはやってないですが、実際にはもうそれに近いことはやっている。ただ、そういう必ずいろんなこと、会社であると、こういうふうなところ電話がかかってきて、1時間でも2時間でも話をし、それをまた会社に伝えて、中に入って、こういう仕事の部分はこういうふうにしていただきたいとかいうやり方は今やっています。ただ、それを事業化はできていませんけれども、具体的にそれに近いようなことは今、やっている状況です。ただし、今、3人から4人の中でやっていますので、なかなか、全員というわけにはいきませんが。

(所管局)

補足ですが、市のほうでも障害者の方の雇用貢献企業の認定事業というのをさせていただいて、そういう受け入れに積極的な企業様に対しての奨励金制度なども設けさせていただ

いているところです。

(丸岡構成員)

ありがとうございます。

(滝本構成員)

私は、逆に個人の方に啓発というか、そっちのほうにも、御尽力いただけたらと思います。例えば、母子家庭の方だと、子育てもあって、働くことが大変なので、生活保護をもらったほうがと思う方もおられると思います。ただ、子どもが大きくなって働きたいとなったときに、やっぱり働けなかったというのが重荷になって、働けなくなってしまい、選択肢が狭まる場合もあると思います。男の方でも同様だと思います。もし、国の予算が小さくなって、生活保護費が小さくなったり、働かざるをえなくなったときに、それが負担になってしまうので、やっぱり働いたほうがいいということを、ちょっとでもお知らせをしてあげると、その個人にとっては将来の選択肢も広がることになると思います。そうでなければ、私はできないというように思ってしまう、社会に出ていこうという気もそがれてしまうと思いますので、そう思わないように、少しずつお知らせしていけるような活動に御尽力いただければと思います。

(赤津構成員)

私の意見ですが、就労支援協会、就労困難者と言うと、何かすごくネガティブなイメージがありますが、発想を変えれば、この就労困難者の人を社会的に受け入れる、企業が受け入れるというのは、いわゆるダイバーシティというか、多様性に対する許容度を高めていくためのすごく重要なきっかけだと思いますので、プラスに考えたいと思います。プラス発想で何か所管局と連携して、この部分というのを何か新しい発想で考えていただくといいのではないかと思います。何か今だとすごく就労が困難な人と何回も何回も面接をして、実際、現場の方、疲れておられる方も多いいのではないかと想像してしまいますので。

最近聞いた話ですけど、アメリカのシリコンバレーに関してですが、あそこがどうしてIT集積地になったかというのをいろいろ調べてもよくわからなかった。最近の研究者の方が、シリコンバレーの地域の特異性というのをいろいろ探して、今まで見つからなかった指標を見つけられたそうです。ほかのアメリカの片田舎の町に比べて、何の変哲もない、もうほとんどの指標は全部何の変哲もない片田舎だったらしいですが、シリコンバレーが唯一ほかの地域と全然違った1点というのは、LGBTの居住率がものすごく高かったそうです。それはやっぱりその地域の社会の許容度というか、自分と違う人に対する、自分と全然違う、価値観の違う人が隣に住んでいても、まあ、いいかと思えるところかと思いますが、そういうところをこの就労困難者の支援事業というのは支えていると思うので、単に就職させて終わりと言うだけではなく、やっぱり堺市全体の就労環境というのを変えていくというような視点を持っていただくと、この支援協会だけにしわ寄せが行かず、その会社、企業の社風や社内環境も変わっていくだろうし、まさに働き方改革の一番しんどい部分を担えるのではないかと思います。

私に関わっている中小企業団体は障害者雇用に熱心で、特別部会があって一生懸命やっていますが、一度話を聞いたところでは、やっぱり障害者を雇用すると、周りの社員さんたちは何とかその人がやめなくて続けられるようにと思って、社内の雰囲気はすごく温かくなるということです。そういう障害者雇用であったり、就労困難者の人を雇用することで、あなたの会社はこれだけよくなりますよということをもっと発信できるようにしたら、この就労環境も変わる

のではないかと思うので、そういうことで、今後の計画も、何かすごく先行きの明るいというか、ポジティブな感じのものをもっと入れていただいて、大きな視点でやっていただけると、もともとは同和対策だったのかもしれませんが、そこは別に否定するつもりはないですが、時代に合わせて変えていくということも必要なのではないかと思いました。ほかに御意見とかありましたら、よろしいでしょうか。

それでは、長時間にわたって御議論いただき、ありがとうございました。

これで終了いたします。お疲れさまでした。