

IV-1 堺市被保護者キャリアサポート事業

【議事内容】

(司会)

それでは、堺市被保護者キャリアサポート事業について審査をはじめさせていただきます。まず、はじめに、事務局から当事業についての課題・論点の提示をお願いします。

(事務局)

堺市被保護者キャリアサポート事業につきましては、本市における生活保護動向を踏まえた生活保護世帯の自立に向けた効果的な就労支援のあり方等について、を主な論点として、ご議論・審査をしていただきたいと考えております。なお、当該事業は事業説明に加えて映像を見ていただきますので、事業説明に約20分のお時間を頂戴します。

(司会)

それでは、事業の説明をお願いします。

<所管課からの事業説明>

(司会)

それではこれから約50分間、検討委員と市職員の方は意見交換をさせていただきたいと存じます。今、映像も含めて非常にわかりやすく御紹介いただいたと思うんですけども、この事業そのものについての御質問あるいはコメント、意見、どのようなものでも結構なんですけれども、いかがでしょうか。

(山口委員)

この事業自体を見ますと確かに、就労支援しているということで大変いい事業だろうと思いますが、この求人開拓、就労意欲を喚起して求人開拓をして就業訓練をする、これはハローワークでもどこでも、人をあっせんする場合に基本的な構造だと思います。そうしますと当然、ケースワーカーもそれをしているはずだし、それから就労支援相談員もそれをしているはずですね。それで今、ケースワーカー161人いらっしゃるとおっしゃいましたが、ケースワーカーで平成23年度に就労実績したのが996人ということはケースワーカー1人6人、年間ですね。ということは2カ月に1人だけ就労させているということになるわけですね。それから就労支援相談員、これ各区1人としていますが7区がある、7人。そうだけれど6人とおっしゃったので6人なのかもしれませんが、仮に7人としますと年間約24人、ということは1カ月2人。ということは就労支援相談員は1カ月2人、それからケースワーカーは年間6人、こういう実体であれば、まさに民間のノウハウを入れてこういう形でやりますということで、減額効果がこんなになりますと言うのなら、じゃあケースワーカーとかそれから就労支援相談員、これはやめてはどうか。つまり何でそういうふうに同内容の業務を重複するのか、よりいい制度ができるのだったらもとの無駄なものをやめるべきじゃないかというふうに思うんですけど、その点はいかがですか。

(所管課)

その点についてお答えさせていただきます。ケースワーカーにつきましては今すぐく体制が、政令市の中で特に全体的に悪くなってきている中で、堺市のほうも充足率がかなり低くなってきておりまして、法律の中では80ケースについて1人のケースワーカーというふうに標準数として定められておりますけれども、堺市の場合で110ケース弱ぐらい、1人のケースワーカーが持っております。ケースワーカーというのは基本的に各世帯を全部家庭訪問しながら見ていっているのですけれども、すごくいろんな業務がございます。医療のチェックから始まりまして生活保護を正確に出す仕事とか、かなり業務が多いので就労支援だけにケースワーカーが業務をやっていくわけにはいかないところもございます。それとあとハローワークのほうなんですけれども、ハローワークとも協定を結びまして、年間これぐらいの人数の協定を結んで実効性を高めていくような連携はとっておるんですけども、ハローワークのほうもかなり体制のほうがちぎりの体制でやっております。これ以上の人数につきましては協定の中でも難しいということで、やはりハローワークのほうからも話が出てきているような状況の中で、リーマンショックのほうが起こってきまして、すごく就労支援する必要がある人がふえてまいりました。

そういった中でやはりキャリアサポートを導入したというのは、この事業につきましては、民間の労働業界でトップレベルの実績を誇っておられます会社のほうに、これは公募型のプロポ

ーザルで最終的にそこが一番をとりまして委託したような形になっておるんですけども、特に専門の方の力というのはすごくいる時代だなと。今、生活保護が一番大変な状況にきておりますので、就労支援でも本当にノウハウを持った会社と民間活力を入れていかないといけない時期かなと思っているのですね。ここから先、先ほど申し上げましたように未来については、またケースワーカー中心という形に戻していく可能性はあるんですけども、やはりこのキャリアサポート事業についてはまず面接を、本当に落ちていっている方がたくさんおります。それが5回行って面接を落ちる方については、10回行って20回行って落ちるような状況が続いておまして、本当はかなり丁寧な、今ケースワーカーが持っている能力だけでは支え切れないような支援が必要な自体に突入してきていると考えております。そういった中で一番まず難しいのが面接を突破することで、ここについても専門的なアドバイスをやっていく必要もございまして、求人開拓員が必死に生活保護者、頑張っけて育ててまいりますので一緒に頑張っている人がいますと、それで1社1社先ほどみたいに求人開拓していくのですね。そういった状況の中で、一緒に面接時も求人開拓員もついていっています。そこでやはり求人開拓員との信頼関係もあってまず面接を通していただけるという状況もたくさんありますので、今までケースワーカーがずっとそこに1人1人ついて回っているような状況が正直なところございませんでした、体制の問題もありまして。今、御意見いただいたことというのは、すごく的確なところをいただいているのはよくわかるのですけれども、特に今、大変な状況のところにはやはりケースワーカーだけじゃなくて、この民間の力を導入していきたいと。それとあと一つ加えていいますと、やはりケースワーカーの力というのが本当に、全国の福祉行政のレベルが高いか低い、これケースワーカーの力にかかっていると思っています。それはその状態をちゃんと見て、的確な指導をしていかないといけない、そういった状況の中でケースワーカーを外して民間だけで就労支援していくということは、やはり結果としてうまく回らない可能性もありますので、今このような体制を取らせていただいております。

(司会)

山口委員、いかがですか。

(山口委員)

生活保護は大変ふえたりして、いろんな形で就労できない人がふえているミスマッチ、これは当然私どもは認識しているのですが、そういう就労支援をするということの重要性ということについては、一切言えるものではないです。ただやはりお金を使う、いわゆる税金を使うということからいけばいかに効率性のあるやり方をするかということが一番大事だと思うので、例えば逆に言うと、先ほどちょっとおっしゃったのはケースワーカーの就労支援というのは割りと簡単にいける、就労意欲もあって就労しやすい人をケースワーカーにやってもらう。それでももう少し支援が要る人はその次の就労支援相談員のほうにいて、いろんなサポートをしなきゃいけないところをキャリアサポートにいて、ちょっと障害とかいろんな問題がある人はカウンセラーという、こういう御説明だったのですが、それであれば本来民間的な発想からすれば、簡単にマッチングできることを民間に任せて。民間はそういうノウハウいっぱいありますから簡単にマッチングできることを全部民間がやって、非常に個別的な指導をしなくてはいけない、まさに福祉がからんだところをカウンセラーとかがアドバイスするという、そういう発想をしないと、いやこういう形で一生懸命就労させて467人の人が仕事につけました、年間2億3,000万円の生活保護費の削減ができましたと言われてその事業をやめろというのは、それは絶対に出ないですから。総合的に見なくてはいけないのと、もうちょっとお聞きしたいのは、その就労支援相談員に対しては年間幾らの費用になっていますか。

(所管課)

お答えさせていただきます。まず一点目の質問なのですけれども、キャリアサポート事業、これが効率的ならば一番簡単な人へ持っていきべきだという、本当にそれはある部分もとてもな御意見かなと思っているところもございまして。私ども今までは、これ全国的のですけれども、どんな事業でどれだけ働いていただいているかというのを全国的に統計を取っている自治体というのはまずないと思うのですね。やっとな私どもの方も平成23年度から何とか、この事業で何人、この事業で何人という形をとることができました。その中で今、こういった就労意欲の高いほうから低いほうへの流れの中でこういったものを構築しておるのですけれども、確かに例えばこのキャリアサポート事業が始まった23年度、まず全部ケースワーカーが一番軽い、簡単な支援ができる人を投入したときに、一時的に私ども数は上がったとは感じています。確かにそれは御指摘のとおりだと本当に思っておりますし、23年度だけを考えれば経費の効率的な使い方といえば、やはりキャリアサポート事業を支援が必要な人に投入すると。それはある

と思うんですけれども、私ども考えておりますのは、やはりこの事業というのは堺市、23年度約9,000万円、今年度24年度で1億1,500万円ぐらい投入しております。全額国費でございますが、これ政令市の中で約半分ぐらいのところが始めてきているのですね、全体的な事業につきましては。それで国のほうとしましては、かなり多額なお金がかかるということで、もう補助金のほうのカットというのですか、例えば4分の1とか3分の1を自治体に負担させるというような議論が少し出かけているのを感じております。そういった状況がありますので、私どもまずケースワーカーを育てて、この事業を効率よくしながらケースワーカーを育てて未来に対して対応できるような体制をとるということが一つあるのと、もう一点は今、先ほど言いましたように事業分類できましたので、国の動向も見ながら、例えばもう24年度途中からでも、例えばもう少し軽い人をキャリアサポート事業を受けている民間委託事業者が余裕であるとすれば、こちらに流し込んでいこうかどうかというのも内容的に議論しているところで、そこは今後戦略的にやっていきたいと考えております。

2点めについてでございますが、各区1名と書いた就労支援相談員ですけれども、これちょっと説明不足で申しわけございません。東区と南区、ちょっと小さい区になりますので一つにして7区あるんですけれども6人という体制でやっております。この方々に対する人件費につきましては6人分で、約1,300万円という形になっております。

以上でございます。

(所管課)

補足説明をさせていただきます。今、委員のほうから御質問と御指摘がございました。それだけ効果があるのだったらもともとあるものをやればいいじゃないかというふうなことでございます。資料の冊子のほうでしたら、この絵が書いてあるのが150ページでございまして、その次に151ページというのがございます。これをごらんいただきたいのですけれども、まずケースワーカーの充足率というのがあります。これは我々充足率と呼んでいるのですけれども、本来、国の基準でいいますと80ケースの対象者に対しまして、1人置かないといけない、置くべきだということをいわれているんですけれども、それがやはりなかなか充足できない、全国的にも難しいような状況で、1を超えて置いているような自治体はほとんどございません。政令市の履歴などの表を見ていただきましても、充足率堺市は下から3番目、0.74というふうなことで、非常にケースワーカーが手薄な状態になっています。この中で、いろんな業務をやっていく中で、就労支援もその一つですけれども、その就労支援をやり遂げていくために外部の力も得まして、そういう力をお借りしながらやっていくということで、今回のキャリアサポート事業を立ち上げたわけでございます。右側の表、真ん中の表ですね、見ていただきますと、被保護人員の対前年度の伸び率にいきますと、何とか我々頑張っているのかなというふうに思っております、これは逆順で入れていますので、上にいくほど伸び率が低いというふうなことでございます。体制が非常に低い中でも、被保護人員の伸び率はそこそこ伸びないように頑張っているのかなというふうに考えております。

それともう一つ、先ほど費用対効果ということでございます。確かに簡単なところを民間さんに任せるといこともあろうかと思いますが、コストでいいますとある程度能力があつて、頑張つて少し後押し、背中を押してあげれば就職できるという方は、基本的にケースワーカーの支援でも何とかいけるというふうなことで我々考えてございます。それが先ほどの、済みませんもう一度ページを戻していただいて、ケースワーカーの支援一番下の数字にあらわれております就労実績。これが23年度996ケースですね、996人これでいけている。それでハローワークの就労支援相談員、これはハローワークのOBの方をお願いしてやっていたいっているんですけれども、これは例えば同行訪問であったり、そういう就労のための少しお手伝いをいただく、履歴書の書き方であったり、面接の仕方であったり、そういった部分のこともやっておりますが、これが188件というふうなことであります。先ほど課長のほうから費用が1,350万円ぐらい、これは人件費という形でかかっているんですけれども、1件当たりの効果でいいますと7.2万円でございます。このキャリアサポート事業というのは、実はそれだけではちょっとなかなかまだ、就労に結びつきにくいという方々でございまして、そこを懇切丁寧にある意味ではやっていかないといけない。先ほどのビデオでもちょっと見ていただきましたように、ああいう入社式も含めまして、やる気のところから含めて支援していくということで、今まではなかなか就労に結びつきにくかった層を対象にしているということでやっておりますので、そういう形での我々使い分けといいますか、やらせていただいているということで御理解いただければと思っております。よろしくお願いたします。

(司会)

今、山口委員のほうからの指摘、この事業にとっては非常に重要な論点だろうと思えます。ちょっと整理させていただきたいのですけれども、まずケースワーカーについての議論は、ケー

スワーカーというのは必ず設置をしなければいけないのか、逆に言うとやめてしまうことがそもそもできるものなのかどうかというのを、少しちょっと御説明いただいたほうがいいのかなと思います。それで法律でこれはもう絶対に残さないといけないということであれば、今御説明があったようにケースワーカーというのは就労支援だけをしているのではなくて、ほかの仕事もしていると、その中でケースワーカーの数というのが少なくなっていて手薄になっているからこの事業で補う必要があるのだと、そういう御説明なのかなと思うのですけれども、そのもともとこのところでケースワーカーというのが法律上設置しておかなければいけないもので、やめるということの選択肢があるのかどうか、それで設置するのであればその仕事はどういったものがあるのか、そのところがちょっとわかりにくかった点かなと思います。その辺はいかがですか。

(所管課)

わかりました。この生活保護というのは堺市単独で実施できるものではなくて、国のほうから法定受託事務ということで受託してやっている事務になっております。社会福祉法の管理にケースワーカーというのは設置することということになっておりまして、先ほど申し上げましたようにその中では標準数ということで、80世帯に1人のケースワーカーをつけなさいと言われております。

(司会)

いわゆる法律でそれはもう必ず置かなければいけないということになっておるといことです。それで置かなければいけないのであれば、今度はそのところをどのように効率的に、今回の事業と役割分担していくのかというのが次の御指摘の点で、今は難しいところを専門家の方に民間委託してやっていただいているのですけれども、そのやり方以外にも逆にもっとこの就労意欲が高い層に広げたらどうかという選択肢であるとか、あるいは先ほど事務局のほうから御説明ありました、将来的にはケースワーカーさんに今委託しているようなノウハウを持っていただいて、そちらでやるということにしたらどうなのかと、それともう一つおっしゃっていたのは今、国費でやっているこの事業を市で直接やって、ケースワーカーと2本立てでこれを広めていくと、いろんな選択肢がある中でどのやり方が一番今後の仕事全体を進めていく上で効率的なのかと、そういう御議論に整理したほうがいいのではないかなと思うのですけれども、そのところをもう一度、ちょっとわかりやすく御説明いただきたいのです。

(所管課)

済みません、細かい説明になってしまいました、申しわけございませんでした。御指摘の点、我々もちょっと理解させていただいて、効率的にやっていくという点でございますし、キャリアサポート、効果があるということであればもう少しそれを広げて、今は非常に難しいところ、そういう方々に対しての部分だけしかやっていませんけれども、比較的軽易にやっていくという部分まで、横に広げていくということも含めまして、御指摘をいただいたなというふうに理解させていただきます。これからまたいろいろ検討もさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

(司会)

わかりました。現時点ではその可能性も含めて今後検討していく一つとして考えておられるということ、もう一点山口委員のほうから指摘がありましたハローワークの就労支援相談員、これはそもそもこの相談員制度というのはやめることができるのか、それとも法律で決められているようなことでやめることができないのか、そこはいかがですか。

(所管課)

この就労支援相談員も先ほど1,300万円というお金が付きまして、これも全額国から出していただいております。ハローワークOBを各区に配置しまして、実際ハローワークでも生活保護者とか児童給付手当を受給者に対する事業をやっておりますのでそこを連動させています。そういった形なのでこの部分につきましてはハローワークOBの方を市に未来置かなくなるという選択肢は、それは可能でございますが、今やはりハローワークとの連携をより一層強めていくためには、ハローワークのノウハウを持った方に来ていただくほうがいいと思って、現在は入れております。以上でございます。

(司会)

わかりました。法律ではやめることはできるのだけれども、お金は全部国がみているし、ハロ

ワークとの連携という必要があるのでこれは残すべきだと、そういう判断をしておられるわけですね。わかりました。その中で直接の御指摘はなかったのですが、ほかの事業との連携について、これはどのようにお考えですか。先ほどのそのケースワーカーをこれから、この事業の全体の中でどういうふうに生かしていくのかということと同じように、今のような形で進めていけるのか、あるいは別の見直しをすべきか、そういうことのところは。

(所管課)

今後に向かってのところだと思っておりますけれども、まず一番下の23年度就労実績と24年度目標を見ていただけたら一番よくわかる場所が一つあるのですが、まずキャリアサポート事業を約1.5倍ぐらい拡大してきています。この事業を今の、この時代にはすごく効力を発揮できると思っておりますので、まずここは一番拡大していきたいというふうには考えておまして、キャリアサポート事業のほうに就労支援検討会を通しまして、そこに流していくというのですか、その事業を受けていただく方もかなりふやしていこうという、目標を持っております。ハローワークにつきましては体制について、かなりしんどい体制でやっておりますので、ハローワークでの就労を今以上に大きく、目標は228と若干上げておりますが、かなり苦しいところもあるかなと思っておりますので、とりあえずまずキャリアサポート事業をもっとふやすことによって、堺市は対応しようと思っておりますので、特にこの24年度の実績そして24年度中に国の方向性がかすかに見えてくると思っておりますので、25年度に向けては殊には山口委員におっしゃっていただいたみたいに、どのパーツにどの事業を投入したら一番効率的な運営ができるか、これはやと統計を取れるようになってきましたので、変更することがすごく容易な形でできると私どもも考えておりますので、今年度中にきっちりそれは答えを出して、方向性を決めていきたいと考えております。以上でございます。

(山口委員)

そのケースワーカーの方で、お一人年間幾らですか、コストは。ケースワーカーの方にお支払いしている1年間の、いろんな形の旅費とか交通費とか報酬とかいろんなものは一人当たり幾らになりますか。

(所管課)

済みません、ちょっと私理解がなくて申しわけないのですが、ケースワーカーは今161人の平均的な年齢が約30歳ということで、かなり堺市は若いところに設定をしております。

(所管課)

済みません、要は職員の人件費というようなことでございます。堺市、毎年公表しておりますけれども、現在平均年齢40歳過ぎで職員の人件費が年間およそ800万円ちょっとというようになっております。ただケースワーカーの場合と我々の場合は、福祉職採用ということで専門職、これも10年ほどやっております、比較的年平均年齢若くございまして、先ほど課長が申しましたように、30歳過ぎになっておりまして、それでいきますともう少し安いコストには今なっております。

(山口委員)

そのケースワーカーというのは市の職員の方であるということですか。市の職員でちょっとそういう特別な職種なので、給料は普通よりもちょっといいと、そういうことですか。

(所管課)

いや、給料は一般職員とかわりません。ただ平均年齢が若いので、今のところ一般平均給与よりもケースワーカーだけで見ると安くなっているということでございます。

(山口委員)

余りお金のことばかりで恐縮ですが、仮に500万円として161人に払ったら8億円ですよね。ですからケースワーカーに年間8億円をかけているという状態だということになるわけですね。8億円かけて、実際に就労の実績が996人、1,000人としますと別にそのケースワーカーが就労支援だけをやっていると言う気は全くないのですが、就労支援という面から見たら、しかも先ほどおっしゃったように簡単に後ろを押せば就職できる人をケースワーカーがやっていて8億円かけてですよ、トータルでね、いろんな仕事がありますけれども、それで結局1,000人弱と、こういうことなのだったらむしろそれを全部キャリアサポートのほうに

移して、キャリアサポートは全部そういう人、それはキャリアサポートというのはそういう転職支援というのは専門家ですから、いろんなノウハウも持っていますから、背中を押したらばっといける、ミスマッチの人をマッチングさせればすぐ就職できるのであれば、そういう専門家なのでまさに民間のノウハウでさっとやれるということになると、ケースワーカーの仕事の中からそういう転職支援は全部もうなくすと、それでケースワーカーは福祉のほうに専念していただく。生活保護世帯80世帯に1人というのだけれども、堺市では100を超えているというのですから、お一人で生活保護世帯100世帯持っていたら、それは大変なことだと思うのですよ。だからむしろ転職支援や就職支援だけじゃなくて、いろんな生活面とか御自分の抱えていることをやることに専念するほうが、トータルとしてはちょっと効率的なのではないかというふうに私は思うんですけれどね。ですからこの事業仕分けとかこの検討は、キャリアサポート事業が無駄な事業かとか無駄を省くとかですね、そういうことを言うのだったら委託の経費が適正なのかどうかということを見ざるを得ない、パソナになっていますけれども、パソナに1億4,000万円払おうとしている、それが適正かどうかということを見なきゃいけないけれど、それは今、無理ですよ。そんなことよりもトータルとして見て、これだけの事業があるときに、じゃあケースワーカー支援の中で就業支援をやっているものを全部キャリアサポートに盛り込んだらどうですか。それでケースワーカーさんは福祉のほうに専念してもらったほうがずっと効率的なんじゃないですか。しかも市の職員だということになりますと、別にそういう仕事が無くなったからと言ったってほかの仕事いっぱいあるわけですから。

(所管課)

どうもありがとうございます。本当にいい御指摘いただいているなと思っております。その中の一つだけ、やはりケースワーカーを福祉だけにするというのは、それもすごくいいところだと思うのですが、やはり就労支援も含めて精神的なサポートとかいろんなところがあるので、少しの部分だけはケースワーカーのところにはちゃんと対象者をクリップしていくところだけは必ず残していかなければいけないと思っておるのですが、やはり山口委員が言われたようなところで、一つ試験的に広げるのを始めていこうと思っているのがございまして、それはキャリアサポートの中の訓練なのですけれども、2カ月という形で給与を払って訓練をしていただいているのですけれども、特によく能力的にできる人、ちょっと簡単な一部後押しをしたらできる人を2週間コースというのをちょっとつくりまして、面接をどうしたらいいかという短期でやって、すぐ就職につなげていく、そういうコースもまた拡大してやっていこうと思っておりますし、あと国のほうからケースワーカー業務が大変なので、今、国のほうで国家戦略会議といろいろなことをやっているのですけれども、その中でケースワーカー業務の委託化をいうのを鮮明に出してきているのです。それはケースワーカーの保護費の決定とか、そんなことを委託させるつもりは全くないと想定しているのですけれども、やはりそういう就労支援をもっとシステムチックにやっていくとか、あと医療機関に対する接触をケースワーカーじゃなくてどこかの委託先にやらせるとか、そういった検討がされていますので、それも私もちゃんと見ていきながら、やはり国費が出るか出ないかによって市にとっての大きな経費的な効率化はかわってきますので、そこも横目で見ながら今、山口委員がおっしゃったような形を頭に置いて、やはり民間の活力を伸ばしたほうがもっと効率的だということが判断できたときには、25年度から拡大とかというものを考えていきたいと考えております。以上でございます。

(富森委員)

生活保護の枠組み全体の話でいくと、今の山口委員のおっしゃったことは非常に大事なことで私も思うのですが、ちょっとキャリアサポート事業の点検という観点でいくと、ちょっとキャリアサポート事業の深みがちょっとわからないので、ちょっとその辺の話をお伺いしたいのですが、国のお金とはいえ1億円前後のお金をこのパソナさんにお支払いをして、この1億円のコストの内訳ですね、どういうふうな名目のもとにこの1億円というのが必要となっているのかというのが一つと、その使い道として民間ノウハウを活用してというのは堺市さん御自身でやるよりも、さすがに僕は民間でやったからやはり効果が高いのだというふうな点ですね、どういうふうな内容をやられているところが、民間ノウハウが非常にすぐれているから効果が高いんだという点は、どのようにお考えかというところをちょっとお伺いしておきたい。

(所管課)

まずキャリアサポートの中の経費的なものをお話させていただきます。この23年度は決算的なものも出ておりますので、まず大きく分けましてやはり人件費が、約55%が人件費になっておりまして、あとは一般的な経費になってきております。この人件費につきましては、就労

意欲喚起をするキャリアカウンセラーが6名、求人開拓員が4名、あと就業訓練約20人のクラスで実施するのですけれども、その中でチューターという先生が2名、あとパソナ事務所を堺東にも置いてもらっておりますので、その中で事務員さんとか、あと部長クラスの方とかが何名か入っていただいているので、やはり人件費がかなり中心になってきているかなと。それとその経費の中で一番大きいのが、就業訓練というのが先ほど申しましたように堺市が一番かわった形を取っているのは雇用型を取っていることなのですね。給料を払っています。最低賃金程度でございますが、ここで約2,000万円程度はこの給料として払っております。この部分は生活保護のほうでは修了認定ということで、一部の頑張ってくれた方にはちょっと控除しますよというのがありますけれども、基本的には生活保護費から差し引くので、経費的にはかなり効率的にはなっているのかなと感じております。それと民間のほうは特に私、この事業でも何回も見に行ったりしていろいろ、実際に私も見ているのですけれども、効果が高いかなと思うのは求人開拓のところかなり感じるところがあります。今までケースワーカーのほうで求人開拓をしていくというノウハウは全くございません。それとあとハローワークのほうなんですけれども、ハローワークさんすごく、堺のハローワークと私も管轄が一緒という珍しい市とハローワークの関係なので、連携はかなり密接ですけれども、やはりハローワークさんというのは求人を受けてそれを紹介しているというのが中心になっておりますので、やはり生活保護の方に合った求人をそこを広げて開拓していくというのが、ハローワークさんの中では体制的なことも含めてできていないということがございますので、今までなかった部分を求人開拓で広げていただいていると。それとその求人開拓、先ほども申し上げましたが、求人開拓員が必死に開拓してくるので、やはり人間関係が会社のほうとできてきます。その中で面接に同行とかして一番最初の大きなハードル、面接を通るといふところを超えるやり方というのですか、今までケースワーカーには全くできなかったところが入っているのは大きいです。それとあと一点だけ、就業訓練のほうの中ですけれども、この中でもやはり今、委託事業者パソナさんですけれども、日々訓練を変えてきています。対象者を見ながらこういうのがいいというような形でいろんなものを投入してくれていきますし、例えば訓練を受けて、それから訓練の最中でも面接に、時間があつたら面接に行かないといけません。そのときには別室に本人を呼んで、本人と求人開拓員がまたDVDの撮影カメラの前で自分が今日やってきた身だしなみも見ながら、面接の訓練をして、そこから送り出せる形になっておりますので、かなりいろいろな工夫、民間の工夫が見られました。以上でございます。

(司会)

ありがとうございました。よろしいですか。
今、富森委員の御指摘というのは非常に重要で、この事業が有用だとしても、ひょっとしたら今委託しているところよりもっと効率的にやってくれるところがあるのではないかと、今のところが本当にベストなのかという、この事業の性質として相手にお任せしなければいけないので、今の人件費の説明もその人件費ということで何人要るかということで、そもそもその人たちが何人要るかというところのチェックというのが別にありますから、そこらへんのところはどのようにして今委託しているところが一番いいというふうにチェックしているわけですか。

(所管課)

これ広報型のプロポーザルというところで、1年目はパソナさんになりまして、2年目も何社か来たのですけれども結果的にパソナさんに落ちついております。一番他の業者さんと違ったのが、特に就業訓練の部分です。政令市の中では就労意欲喚起、求人開拓、この部分についてはやっているところは多いです。ですけれども就業訓練まで入れてこの三つを連動させているのはパソナさんだけだったという、それが一番の理由です。

(司会)

公募型プロポーザルというのはちょっと市民の方、わかりにくいかもわかりませんので、ちょっと説明していただきたい。公募型プロポーザルというのはどんなものですか。

(所管課)

この部分につきましては、こういった事業をしますよということで市のホームページとかにも上げまして、事業内容等を表に出してまいります。その中で皆さんに、会社ごとにプレゼンテーションをしていただいて、こういうものが就労支援にとってすごくいいですよ、こういうやり方を私のところはやっていきたいというのをプレゼンしていただきます。その中で、求人開拓のやり方、意欲喚起のやり方とか、あと就業訓練というのは一番最初パソナが提案してきたものなのですけれども、そういったものを議論していただいて、もちろん金額も点数には入

っております。値段も含めて細かく一つ一つの分野で点数をつけまして、最終的に一番高得点なところが委託先として決定するというような方式を取っております。以上でございます。

(金川委員)

全体に感想と意見を述べさせていただきたいと思います。基本的には私はこの就労支援の必要性についてはすごく感じているところです。というのは、2004年に国のほうで生活保護に関する新しい報告書が出て、だいぶ自立支援の方向性に流れがかわってきていると思うのですね。ですからその意味で政令指定都市である堺は、それにのらないというのはやはりちょっと時代にマッチはしていないだろうというふうには考えています。ただ、ちょっと自立支援ということについての誤解というか、うまくちょっと出し方というのを考えていただきたくて、先ほどの全体の議論で話題になっていたのは、例えばケースワーカーは年間6人しか就労支援しないと、民間は月2回だというようなところを出されると効率性の話なのです。ただ、私は福祉職としてのケースワーカーが支援をするというのは別の意味があると思うのです。そこは皆さん余り、多分誤解をされていると思うのです。民間の方が月に数多く支援しているのは当たり前前の話で、実はケースワーカーの本領発揮というのは、こんなケースであるとか重複ケース、いろんな課題を抱えている人の問題の解きほぐしをどうやっていって就職に喚起をしていくか、あるいはほかの福祉の支援とどうつなげていくかという、解きほぐしと支援が非常に重要な役割であって、その手間を考えると年間6名というのはかなりしんどいというか、よくやっておられると思うのですよ。でも説明者の担当課の方は、どちらかというともそういう説明をむしろきちんとされたほうが、福祉職が仕事に携わって求職支援に携わっている意味と、民間のパソナさんが携わっている意味というのがもっとよくわかってもらえると思うのです。それで私自身はむしろこの150ページの図でいくと、確かにケースワーカーの仕事を特化するという担い手とか、ケースワーカーと就労支援相談員の役割というのが書いてあるんですが、多分私のイメージとしては就労意欲が低い人ほどケースワーカーの関与が多くなっていくということになると思うんです。だから山口委員がおっしゃられるように、あと一押しすればできるという方はむしろ民間に任せてしまって。だけど解きほぐしとかある意味総合的なつなぎの支援が必要なところは、やはりケースワーカーがやらなくてはけない話であって、そこは非常に意義があると思うのですよ。ただ、皆さんが余り理解しておられないのは、それはコストの話になってしまったりとか、あるいはケースワーカーの仕事そのものがそういう性質を持っているよという、見える化もまだ堺市のケースワーカーで分析されておられないというのが大きいんじゃないかと思うのです。例えば東京都の板橋区であったかと思いますが、北海道の釧路市なんかは、割りと積極的に就労支援にケースワーカーがどのようにかかわってきたかという件数記録、個人情報はもちろん出しませんが、どのような手法でいわゆる実績を上げてきたかというのを、結構積極的に外に出しておられます。それによって就労自立というのは単なる経済的に稼ぐことじゃなくて、働くことによって生きがいを獲得していること、それがその人の人生の自立支援につながっていくということを全面的に出されて、質的な効果を見ておられるんですね、そのあたり成果の出し方というのを少しお考えいただいたほうがいいのかと思います。

(司会)

ありがとうございます。発言は簡潔にお願いします。

(所管課)

本当にケースワーカー、今言っていたように一般の方、本当にケースワーカーの仕事って伝わりにくいところがあるのですけれども、委員さん、今おっしゃっていただいたようなところがケースワーカーの真実だと思うので、堺市は福祉職継続採用をこれからも続けていきたいと考えておりますし、また今の意見を聞かせていきたいと思います。ありがとうございます。

(金川委員)

済みません、それであと多分まだなさっておられないので、少しキャリアサポート事業で、やはりまだお話を聞いているとパソナさんとの役割連携が、ちょっとまだなされていないかなと。あくまでもこの支援の中核を担うのは市だと思いますので、市がどういうふうにイニシアティブを取ってやっていくかという役割分担が、まだ若干見えていないような気がします。それからあとの分析に関しては、例えば私はまだ平成23年度なのでここは就職でとまっていると思うのですけれども、就職支援で一番問題になるのはそこからやめないかなんですね。結構生活保護者の方で、やはり繰り返しやめておられる方、ドロップアウトの方が非常に多いので、そのあたりの分析も含めてケースワーカーがやられる仕事だと思います。

(所管課)

今、ケースワーカーとのつながりがわかりにくいと。私もこれ、本当にケースワーカーと共同事業をやっていることで、頑張っているのですが、まだ就労支援検討会とか稼働能力安定会議、こういったところでもかなりケースワーカーが中心になってやっていて、その辺には入っているのですが、中の連携につきましては、ちゃんと連絡は密にはしているのですが、それをもうちょっとうまく表現したいなと思っております。

それとあと定着についてなんですけれども、一番大きな課題だと考えております。今、直近のデータで6月1日付を調査したのですが、定着率が約50%なのです。それなのですが、もうちょっと上げていきたいと思っておりますので、それはまた工夫して頑張ってもらいます。

以上でございます。

(下村委員)

私も今、ちょうど金川委員がおっしゃるようなことを質問しようと思っていたところなのですが、現在多様な働き方がいかにして提供できるかという状況になっているのですよね。ただ単に就職できればいいのではなくて、その多様な働き方がいかにその求人開拓の中に含まれてくるかというところ、非常に課題になっているのかなというふうに思っています。その中でやはり自分の存在価値が社会にいかに認められるかというところで、就労意欲というのをもさらに湧いてくるのだろうということを感じていました。

それで質問したいのは、今言われていた一たん就職したけれどもやめてしまったという方が50%おられるということは、145ページのところにある、例えば生活指標のところは就労者数だけで成果を図ることになっているようですが、ここはそれならばどれだけの人が就職につかわれて、どれだけの人がやめられたのかというところまではっきり出される方が、実態としては合うのではないかというふうに思いました。

それともう一つ聞いたかったのが、この146ページのところの有効性費用対効果の点検のところなのですが、成果が平成23年6月当初の就労目標者数364人を大幅に上回る467人の就労を達成したというふうに書かれているのですが、先ほどの話、その就業訓練の中で2カ月間の研修をも雇用としてみなして給与をお与えになって、それに達成しない部分を生活保護費の部分で賄うという話がありましたが、この人数はではその研修というか、雇用したというような形になっている研修期間に該当するような方が含まれている数字ですか。

(所管課)

この部分につきましては2カ月ですけれども、やはり給与を払って働いていただいた2カ月なので、一応含めております。

(下村委員)

ということは実態としては、研修を受けたけれども本当に御本人が安心するような就業につけたかどうかというところはわからないのですよね。ということはこれも、達成したというような見せ方をしてしまうと、実態とは則さないかなというふうに思いますので、そのあたりも精査される必要があるのではないかというふうに感じます。

(所管課)

ありがとうございます。本当にその出し方、定着のほうはどうなったかというのを、特にこのパソナ事業につきましては、特にワンステップで一気に正規職員に行かれるような方というのは、まずこの事業のところには入ってきていないのですね。それで途中で5万6万のパートを経てもう一度転職という形を経られたところが多いので、その辺を含めて今後、もうちょっと丁寧に分析を出せるように頑張ります。

(下村委員)

民間の方は専門家なのでノウハウを伝えることはできますし、その時一たんは通せる方法というのは御存じなんですよ。そこのところの技術的なテクニックのところは注力してしまうとその後、御本人がやはりしんどいのですよ。通った後やはり自分にとってすごくしんどかったということになってさらに自信喪失みたいな形があるので、何か余りキャリアアングルのところとかその就業支援のところのおっしゃった訓練のところ、そこに傾くと私はその点は疑問に思うのですが。

(所管課)

御指摘ありがとうございます。今御指摘いただいたように、定着率の問題、非常に大きい問題だと思いますし、先ほど委員さんがおっしゃられたように民間の事業者さんはまさに就職させるところの部分についてはプロですけれども、生活全体を見据えて支援していくということは、これまさにケースワーカーの仕事でございますので、そういった意味でお互いのいいところを出しながらやっていけるのかなという、ちょっと可能性を今後もっと秘めてやっていきたいなと思っております。ありがとうございます。

(山口委員)

板書にケースワーカーの仕事を特化するというふうにまとめていただいているのですが、あれは私の意図とはちょっと違ひまして、いろんな職種があるのでその職種に最も適したように職務分担したらいいのではないかとというのが私の趣旨で、かつ先ほどおっしゃられたように、非常に独立してハローワークはハローワーク、ケースワーカーはケースワーカー、この事業はパソナという形で、ばらばらにやっているというのはよくないと。これはやはりすべて情報を、できるだけ共有をして、例えばケースワーカーの人は一生懸命やってきてこの人は就職がやれそうになってといったときには、じゃあそれをパソナのほうに移すとか、そういうインタラクティブなものをやらないと、それぞれが別個独立にやっていると非常に、先ほどおっしゃったように就職する本人にとっても、やはり就職された後どこに、自分はちょっと就職できたんだけれどどうもしんどいのもう一回何か相談したいといったときにどこに行ったらいいのか、それはパソナに行くのか、あるいは堺市のその福祉のほうへ行ってケースワーカーに行くのか、あるいはカウンセラーに行くのかというあたりを、少し系統づけて、余り独立した事業じゃなくて、うまく有機的に関連した事業というふうにさせていただきたいなという、そういう趣旨ですので、ケースワーカーは就業支援のことを一切やめにして特化しろという趣旨じゃないわけで、そこがちょっと違うなということですよ。

(司会)

非常に有意義で、それぞれの議論を非常にわかりやすい議論をしていただいたのかなと思います。ちょっと時間がきましたので、ここで整理といいますか、今板書に書きましたのも雑ばくなものになっていますので、お聞き取りいただいたところで御判断いただいて十分かと思いますが、論点としてはこのキャリアサポート事業とそれ以外のケースワーカーがやっている仕事、あるいは就労支援相談員がやっている仕事の役割をどういうふうに考えていくのかということ、お聞き取りいただいたようなやりとりがあったと。またこのキャリアサポート事業そのものも民間に委託するのですけれどもそれ自身の効率性、あるいはその委託をするということで、委託者である堺市さんとその相手方の民間企業との関係というのが本当にうまいことしているのかどうか。それは特に一度就職した後、定着しているのか、あるいは決まりきった仕事に限られているのか、それと満足のいく仕事に就いているのか、そういったことも含めて、トータルで見なければいけないのではないかと論点があったかと思っております。それ以外にも審査員の方、それぞれお考えのところもあると思っておりますので、今の意見を御参考いただきまして、これから5分間、審査していただきたいと存じます。

お手元にある審査シートに事業番号と審査員の指名、それと事業名を御記入いただきまして、今後の方向性というところにつきましては、事業の方向性というのと公金投入の方向性、この二つがありますので、それぞれについて該当する一つの場所だけに○をつけていただきたいと存じます。それで事業の方向性について、廃止というものを選択いただいた場合は、下の廃止理由のところをチェックもしくは記入をお願いしたいと存じます。また廃止以外を選択された場合は、改善策のほうにチェックもしくは記入をお願いしたいと存じます。また検討委員の皆様も、市のほうで参考にさせていただきたいということですので、御記入いただきましたらありがとうございます。それでは若干時間が押しておりますが、5分間、御記入いただければと存じます。

<審査シート記入>

(司会)

まだ御記入の方、時間がありますので続けていただいたら結構ですけれども、もうお書きなられた方でこの際、何か御意見とか御感想とかですね、お聞かせいただければありがたいと、書いておられる方に影響を与えてはいけませんので、ちょっと時間の関係もありますので、もしもありましたらどうぞお願いしたいのですけれども、いかがでしょうか。

(審査員)

余り内容を知らないのですけれども、私、疑問に思いますのは、いわゆる就労するために、ハ

ローワークに行っている人間がどれだけの率であるか、という辺でちょっと疑問に思う。全然、そういう意欲のない人もあり得るか。

(所管課)

先ほどテレビ報道の中でもあったんですけども、アンケートのほうでハローワークを使っておられる方が3割あるということで、ハローワークだけではだめだということで今回キャリアサポート事業で、たくさんの方は何らかの形で就労に向けて頑張ってくれているんですけども、やはりかなり指導支援をしても就労に向けて意欲を出してくれない方というのは確かにあります。そういったときにはやはりケースワーカーが丁寧に口頭でゆっくり指導をして、何でかなというのを確認しながらやっていくのですけれども、その中で本当にごく一部ですけれども、やはりかなり問題があったとなった場合につきましては、文書指導等とかして、きっちり指導して生活保護の運営しております。

以上でございます。

(審査員)

私、生活保護をとということに関しては、ほとんどもう意識がないという前提の上でちょっと質問させていただきたいのですが、先ほど言っていました定着率が悪いというのは、それは御本人さんの職に対する辛抱のなさというのですか、ある程度仕事というものは厳しいのだから、相当辛抱してするというような努力をなくして、あかんとするとすぐやめる。そうしたらあなたたちにやめたいのだったらやめなさい、あとまた生活保護が待っていますからねというような、そんなような方法を取っているわけではないのでしょうか。率が悪いということは。

(所管課)

そうしたらちょっと、私のわかる範囲で答えさせていただきます。やはり先ほどもほかの方たちから出ていたみたいにケースワーカーがやはり自立に向かって、本当に一緒に対象者と歩んでいくというのが、すごく大事なことで私どもも考えています。その中でやはり面接に行って、そこで面接のハードルを求人開拓員がうまいこと下げているというのはあると思うのですけれども、やはり面接で落ちるかどうかなというのはパソコンのスキルが高いから低いからとか、そういうわけではなくて、やはり社会的な適応能力というのですか、人間関係をうまいことつくれるかというのはすごく大きいのです。就職してからやめるやめない、そこがすごく大きいので、その部分はやはり丁寧に、いろんな環境で育った方はたくさんおられますので、そういったものを余り身につけてこられなかった方がおりますので、そういったソーシャルスキルというのですか、そういったものを訓練でつけていくことによって、定着率を上げていきたいと考えております。

(審査員)

ありがとうございます。それと私、よくいろんな話の中でお聞きしますけれども、もうまじめに働くよりも生活保護を受けるほうが収入がいい、楽だというような、こういうことをお話を聞いたことがあります。それで高齢になると、もう年金をもらっても生活、実はできないのです。それで働く仕事もないし。それだったら生活保護をもらって遊んでいるほうが、そのほうが楽でいいですね、こういう考え方は本当に悪いのですけども、そういうことがあると思うのです。その場合に、この生活保護の申請を受けた場合に、どの程度の調査をして、どういう方法でそれを受諾しているのか、それをちょっとお聞きしたいのですが、全く初歩の知識のない御質問で悪いのですが、一つお願いします。

(所管課)

本当に率直な質問、ありがとうございます。確かに生活保護の中で本当にごく一部の方が、今おっしゃっていたような発言、受けていたほうが楽やないかというような発言をされている方というのは堺市内でも実際、市民の声から入ってくることもございます。それで私どもはやはり就労、本当に生活保護は最低生活を保障するのと同じぐらい大きく、自立支援という、自立を支援していくという仕事が大変な仕事だと考えておりますので、そこは本当にケースワーカーが本人さん本当に自立をめざす気持ちを出してもらえるように支援を粘り強く続けていくということと、やはり本気でこの制度を、楽に使ってやろうと思っっているような方につきましては、やはり口頭指導、文書指導をきっちり使いながら、適正に必要な方を保護できるような生活保護に持っていきたいと考えておりますので、またこれからもいろんな角度で努力してまいります。

ありがとうございます。

(司会)

そうしますと集計の結果がまとまったようでございますので、審査結果につきまして御報告させていただきますと存じます。

今後の方向性	事業の方向性	拡充		1	1 (3)	3 (1)
		現状維持			9 (1)	
		縮小		2		
		廃止				
			ゼロ	縮小	現状維持	拡大
		公金投入の方向性 (人件費含む)				

左：審査員 (右：検討委員)

まず縦の方向で見ていただきたいのですが、事業の方向性につきましては、拡充するべきであるというのが5票ございます。現状維持が9票、赤で書いてあるのは検討委員さんの票でございます、黄色が審査員さんの票でございます。現状維持が9票、縮小が2票でございます。今度は表の横のほうで見ていただきたいのですが、公金を投入する方向性につきましては、拡大が3票、現状維持が10票、縮小が3票ということになっております。

現状維持というのが事業の方向性あるいは公金投入の方向性、それぞれにおきましても一番多い、多数を占めているわけなのですけれども、特に事業の方向性につきましては拡充すべきだというのが5票入っております、これは恐らく今回みんなの審査会のいろんな事業をする中でもこの5票というのはかなり多い票ではないかと思えます。ですからこの事業についてはかなり、事業の方向性としてはもっと進めるべきだという意見が出ているのだらうと思えますが、その反面縮小すべきであるというの2票入っているというのは、ちょっと中身、どういう理由なのかというのを見てみないといけませんけれども、それはまた御検討いただきましてこの2票の縮小という、その理由についてよく御検討いただきたいと思えます。いろんな理由があると思うのですけれども、今日出た理由、あるいは別の理由があるかもわからない、そのところをよく踏まえていただくことが必要かなと思えます。あわせましてこの公金投入の方向につきましては、現状維持を真ん中にして、拡大と縮小というのが同数になっております。同数でするのでどちらの方向なのかというのは、なかなかちょっと読みにくいんですけども、意見が分かれているということなのだらうと思えます、率直に言ってですね。いい事業ではあるんですけども、もっと効率的にできるのではないかとというのが恐らく縮小の方向だらうと思えますし、あるいはこの事業は拡大しろと、その裏側ではかの事業をどうするかという、ここで出た議論については、それぞれちょっと理由などを見ていただかないといけませんけれども、この事業に関して言えばふやす方向と減らす方向というのが二つに分かれているという、そういう結果ではないかなと思えます。

この数字だけから何かの傾向を読むというのは非常に難しいのですけれども、事業の方向としては一定のことについて十分に配慮しながら、進めていったらいいのではないかとというふうに読み取れるのではないかと、私は思えます。公金投入の方向については賛否両論あると思えますので、よく中身を御検討いただいて進められるべきではないかと、そういうことではないかと思えます。それは数字です、私の解釈です、いろんな読み方、特にこの票の読み方についてはあろうかと思えます。検討委員の方でこの票を前提にして、あってもなくても結構です、若干時間がありますので、もしも一言ございましたら。

はい、じゃあ審査員の方ですけれども、どうぞ。

(審査員)

さっきからケースワーカーの方が、よく名前が出てくるのですけれど、すごいそんなに大事な、重要なポイントだったら、若い、30歳とか言わずに、経験豊富な人が、人数6人とされていていましたけれど、一番大事なポイントのところなので人数もふやしてほしいし、年齢が高い人もふやしてほしいですね。今のままでは全然、その人の人数の担う力がすごく大変ですよ。そこをちょっと考えてほしいと思えます。

(司会)

ありがとうございます。ケースワーカーについては今回、中心的なテーマではなかったのですが、そのこともあわせて今回、これを機に十分に施策の検討を深めてほしいと、そういうことであろうと思います。そのことも非常に重要であると、これと表裏一体であると、この議論でもそうでしたけれども、そういうことだろうと思いますので、どうもありがとうございます。

はい、どうぞ。

(山口委員)

たくさん発言しましたので、まあ。今ちょっと6名とおっしゃったので、161人ですね、ケースワーカーは161人なので。

弁護士会も貧困対策本部をつくって、今貧困問題が大変だということで一生懸命取り組んでおります。ですからこういう、貧困から抜け出すための施策を行うということは大変重要であろうということだと思います。ただどうしても、こうして見ているとハローワークがあつて、また国から予算がついてこういうキャリアサポート事業があつて、これは全部国からお金が出て、それから就労支援相談員のお金も全部国から出ているという話でしたかね。ですから非常にこの、何て言いますか国が具体的にどういう形で今、社会的に非常に不安が高まっているのをどうサポートしていくのかという、どうも腰が定まっていないというあたりが根本的な問題なので、そこら辺を含めてぜひ、福祉のほうで全般的な福祉の向上というのを図っていただきたいというのが私の趣旨でございますので、一言。

(下村委員)

それとですね、私はNGOの立場からということと言い忘れていたことがあったのですけれども、担い手のところで市民協同の可能性はないというふうなところにチェックがなされているのですが、例えば海外なんかでは就労支援のところ、心理的なサポートであるとか社会適応を高めていくための能力であるとか、その離職が長いとどうしても気持ちが荒れてきたりとかという部分があるので、そのクッション、緩衝的な役割を担う場としてNPOとかNGOが存在したりとかするのですね。ですから民間の企業に丸投げするという部分がひょっとするとどこかNGOが担えるような、もちろん適正な対価が支払えるコストですけれども、部分があるのかなというふうに感じました。

(司会)

ありがとうございました。非常に有益な御意見だろうと思います。これもまた参考にさせていただきまして、時間がちょっときておりまして、非常に充実した議論をしていただいたのかなと思っております。

これで堺市の被保護者キャリアサポート事業の審査を終了したいと存じます。