

ユニバーサル就労支援体制の推進に関する提言書

～働きづらさを抱えているすべての人の
だれ一人取り残さない就労支援の充実に向けて～

塩 尻 市 議 会
社会文教常任委員会

目 次

総論

働きたくても働けない、働きづらさを抱えている市民が多数いる現状をいかにして 変えられるか	1
I 塩尻市の就労支援体制事業の現状と課題 複数の取り組みがある中で十分な成果が上がっているとは言えない原因はどこに あるか.....	2
II 先進事例等調査研究報告.....	3
III 塩尻市の就労支援体制のあるべき姿の検討(事業の課題と今後に向けて) 就労支援体制づくりから運用・見直し・改善まで、責任根拠を持って担当する部署 が不可欠	5
IV 「塩尻市ユニバーサル就労の推進に関する条例」制定に向けて 条例制定の必要性の認識の共有。推進主体及び協働推進主体の責務の明確化、 制定時期など	7
V 結び	8

【参考資料】

- 令和5年度社会文教常任委員会視察報告
静岡県富士市「様々な働きづらさを抱える市民に向けた就労支援の取り組みについて」
- 令和6年度社会文教常任委員会視察報告
千葉県千葉市「ユニバーサル就労に関する取り組みについて」

総論

平成 27 年 9 月に国連で採択された SDGs（持続可能な開発目標）には、17 の目標が設定されました。これらの目標の中で、人々が働くことに関するものは、例えば目標1の貧困をなくそうでは、貧困の解消には持続可能な雇用が欠かせないことを認識し、人々が適切な仕事にアクセスできるよう支援を行うことが強調されています。また目標 8 では、働きがいのある仕事を、すべての人に提供することを目指しています。このように、働くことは人間の生きがいにも通じ、SDGs の達成に向けた鍵ともなる重要な要素ですが、現実には働きたいすべての人が働く機会に恵まれているわけではなく、働きづらさを抱えている人々がいるのも事実です。

「ユニバーサル就労支援」の「ユニバーサル」という言葉には、「だれ一人取り残さない」という理念が込められていると言えます。ユニバーサルという言葉は、「普遍的な」「すべての人に適用される」という意味を持ちます。そのため、特定の人々だけでなく、すべての人々が平等に就労の機会を得られるようにすることを目指すものです。「だれ一人取り残さない」社会の実現という理念は、SDGs の核心的な考え方であり、ユニバーサル就労支援の取り組みもこの精神に基づいています。

これまで日本の福祉制度では高齢者、障がい者、女性など特定の対象者を支援の対象としてきましたが、近年、経済的または社会的な問題から生活に困窮している人が増加しており、その理由も複雑に絡み合っており、分野を限定した支援が難しいことから、生活困窮者という形で規模を広げ支援する輪が広がってきています。

持続可能な労働は、経済成長だけでなく、個々人の生活の質の向上や社会全体の安定にも寄与すると考えられます。SDGs に新たに「だれ一人取り残さない」という原則が採用され、そのような社会の実現に向け、すべての人々が人間らしく暮らしていくための社会的基盤を令和12年までに達成することが目標とされています。

本市においても、「第四次塩尻市地域福祉計画」、「塩尻市全世代対応型支援体制整備事業実施計画」には、SDGs の「だれ一人取り残さない」という理念を地域レベルで掲げ、実践することを目的として計画されています。

そこで塩尻市議会社会文教常任委員会では、本市における「だれ一人取り残さない」就労支援体制構築の現状を調査し、課題を探ろうと、令和5年と6年の二か年をかけて調査研究をすることを全会一致で決定し、研究テーマについて改めて議論し、調査研究目的を、「ユニバーサル就労支援体制の推進～働きづらさを抱えているすべての人のだれ一人取り残さない就労支援の充実に向けて」として設定いたしました。

その結果は、本市における就労支援体制構築の現状には諸課題があり、これらを根本的に解決するためには、新たに「塩尻市ユニバーサル就労の推進に関する条例」を制定する必要があること。そして、市、市民、事業者及び事業者団体等のそれぞれの主体による新たな協働の推進体制を確立することこそ最重要であり、本市がすべての人々、高齢者、障がい者、女性、生活困窮者に該当する人など、就労において不利な立場にある人々が適切な支援を受け、職場での公平な待遇を享受できるように「だれ一人取り残さない」就労支援体制の確立に全市的に取り組んでいる市であることを明確に宣言する必要があるとの結論に至りました。

I 塩尻市の就労支援体制事業の現状と課題

本市の就労支援体制事業の現状について、事業別に記載します。

(1)現状

- 塩尻市若者サポート相談窓口(こども未来課)
18歳からおおむね40歳の方を対象に、相談員が悩み・心配事の相談に乗り、必要に応じて専門的な支援機関へつなげている。
- 若者就業サポート事業(こども未来課より NPO 法人ジョイフル受託)
相談業務、就労に向けたスキルアップ講座、パソコン講座、職場見学や実習等の職業訓練を実施している。
- 就業・生活支援コネクター事業(福祉支援課より NPO 法人ジョイフル受託)
令和6年度開始事業で、コネクターが事業者や企業を訪問し、就労を促進するための啓発活動を行い、障がい者等就労の受け入れを進める事業者や企業へ必要に応じて情報提供を行い、関係機関へつなげている。
- 塩尻市生活就労支援センターまいさぼ塩尻
生活困窮者自立支援法により本市が設置し、塩尻市社会福祉協議会に委託している。令和5年度の相談実績は延べ916人中、仕事探しに関する相談は71人(7.7%)で、何らかの就労相談につながった人は32人であった。また、まいさぼ塩尻では、長野県社会福祉協議会の事業としてプチバイト(就職活動応援金付職場体験事業)を実施している。
- 地域の人事部事業
NPO 法人 MEGURU、一般財団法人塩尻市振興公社、塩尻商工会議所、(株)八十二銀行、(株)長野銀行、松本信用金庫、長野県信用組合、国立大学法人信州大学、学校法人松商学園松本大学、(株)パソナ JOBHUB、塩尻市の全11者にて、令和6年7月に連携協定を締結した。締結内容として、市内中小企業に対する人材戦力や組織改革・人材採用の支援、人材育成・定着支援等の「人的資産経営」の推進、キャリア支援・外部人材活用等「地域を担う人材育成」のほか、地域ではたらく人の育成・定着を目指す体制を構築することとしている。

(2)課題

- 若者の相談窓口は、「若者サポート相談窓口」のほか、健康づくり課、福祉支援課、障がい者基幹・総合相談支援センターボイスがあるが、就業に係る相談を受けている(令和5年度実績42人)が、相談者の相談内容の共有等は出来ているが、就職に結びつける伴走担当部署が明確化されていない。また、就職に結びついたか否かの評価・検討がされていないと考える。
- 塩尻市生活就労支援センターまいさぼ塩尻では、長野県社会福祉協議会事業と

して、プチバイト(就職活動応援金付職場体験事業)の窓口になっている。市内登録企業は7社から増えておらず、相談業務に追われ企業開拓ができない。伴走的な就労支援までは出来ない状況である。

- 就業・生活支援コネクターの事業所・企業訪問では、企業側から「雇用は見学や職場体験をした中で見極めたい」という意見があり、また、体力、臨機応変さ、スピード、柔軟性といった能力を求めている。ここに切り込むには、相当な説明力と説得力、交渉力が必要であるが、1人の職員、週1回の委託では、限界があると感じる。行政内の連携は十分ではないと思われる。
- NPO 法人 MEGURU の今後の展望として、自分らしくはたらく人をつくる「個人支援事業」、人が活きる組織をつくる「法人支援事業」、共創を生み出す地域をつくる「地域共生事業」の3つの事業領域を掲げ「はたらく、生きる、すこやかに」というビジョンの実現を目指している。このビジョンが庁内関係課等に情報共有されておらず「だれ一人取り残さない就労支援の充実に向けて」の枠組みに入っていないと考える。「地域の人事部」の協力を得て、地域の支援機関、自治体等がそれぞれの強みを生かし一丸となって地域中小企業の多様な人材活用を推進する体制づくりを進める必要がある。

II 先進事例等調査研究報告

塩尻市の就労支援体制事業の現状と課題を検討する中で、「だれ一人取り残さない」就労支援体制の構築を目指して、令和5年度は静岡県富士市、令和6年度は千葉県千葉市において視察を実施しました。いずれの視察先からも「ユニバーサル就労」の重要性をご教示いただきました。

ユニバーサル就労とは、ひきこもり状態、生活困窮、心身の病気など、様々な要因が理由で働きたくても働けない人が増えている状況から、その人なりの働き方が行えるように、当事者、支援者、企業が一緒に考え伴走型の支援を行う仕組みです。その名称は、千葉県の社会福祉法人生活クラブが考案し商標登録されたものです。富士市では、同法人の取り組みを参考にし、ユニバーサル就労の定義、事業内容を検討し、さらにその名称を利用するにあたり同法人と商標使用許諾契約を締結しています。

(1) 令和5年度視察内容「富士市ユニバーサル就労支援センターについて」

富士市では、様々な理由により働きたくても働くことのできない状態にある全ての人がその個性や意欲に応じた能力を発揮し、社会を構成する一員として社会経済活動に参加することにより、すべての市民が生きがいを感じながら安心して暮らすことの出来る地域社会の実現に寄与することを目指して、全国初の「富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例」を平成29年4月に制定しました。

【富士市ユニバーサル就労支援センターの特徴】

- 就労支援の対象は、働きづらさを抱えたすべての方である
- 行政、議会、市民、企業等がともにユニバーサル就労に取り組んでいる
- 議員発議による「富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例」を制定
- 事業開始にあたり議会と行政が協働して検討を行った
- 相談窓口の一本化により、相談から就労支援をワンストップで対応
- 協力企業の開拓と認定を行っている

【視察研修から得られた考察・課題等】

- 「富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例」は、理念条例であり、市、市民、事業者及び事業者団体の責務として、就労支援への理解や配慮、また、施策への協力に努めることが明示されており、ユニバーサル就労は富士市をあげて推進していることがわかった。
- 令和元年まで相談窓口や就労支援機関が複数存在していたが令和 2 年に組織を再編し、相談から就労までワンストップで対応することになり、令和 2 年度から就業者数が増加している。
- 支援対象者は一般就労、福祉的就労、障害者手帳の有無に限らず、それらに分類されない人も対象であり、一人ひとりに合わせたオーダーメイドの支援をしている。
- 支援員は事業所へ「業務の切り出し」を提案している。業務の切り出しとは、業務を分類し、全体の比重を見える化することで、支援対象者の特性に合った業務をマッチングさせ、その空いた部分で新たな業務が可能になることである。
- 支援員の取組みにより、事業者からは「今まで選考方法では見逃していた人材に出会うことができた」という声も寄せられている。
- 協力企業とは、同条例の理念に賛同し、支援対象者へ職場見学、就労体験、さらに雇用などあらゆる面で協力を行う事業所を指し、視察時点で 238 社となっている。事業者からは心のバリアフリー解消に向けた様々な工夫や取組みが功を奏し企業風土の変化につながっているとの声が寄せられている。

(2) 令和6年度視察内容「NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちばについて」

上記法人の母体である社会福祉法人生活クラブ風の村は、視察時点で従業員 1900 人、約 80 か所の福祉事業を展開しており、平成 18 年に法人の一事業としてユニバーサル就労の仕組みが構築され、その後、生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業のモデルの一つとなりました。また、さらに広い普及啓発を行うため、平成 27 年には法人格を取得し、NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちばが設立されました。

【NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちばの特徴】

- 就労支援の対象者を限定しない
- 個々の状態に応じた柔軟な対応ができる「スライド式就労ステージ」を構築し、精神的、身体的な負担を減らす仕組みを実現する
- 本人の強みを生かし、職場の戦力となるために「業務の切り出し」を行い、メンタルダウンや職場に適應できない場合の復職支援にも対応可能とする
- 就労支援担当者、職場担当者、外部支援団体がチームを組んだ「定着支援」を行い、地域社会との連携を強化、支援の幅を広げる

【視察研修から得られた考察・課題等】

- 一般就労に向けての実習場所が就労支援事業者、就労継続支援事業所等と聞き、塩尻市でも今後考えられる取り組みの一つになると思った。
- 行政からの受託事業として、地域住民センターや支援相談窓口を運営し、地域の多様なニーズに応じた相談支援を提供し、各種研修や就労プログラムを通じてスムーズな就労移行の支援実施が出来ている。
- 自分に適した働き方ができるように共に考え支援していく仕組みづくりが出来ている。このような事業を立ち上げ進めていくには、自治体の考え方によるところが大きい。課題は連携する企業をいかに増やすかである。
- ユニバーサル就労に取り組んでいくのか、どこが主体となるかなど推進体制づくりが大きな課題である。主体となる担い手に加え、熱意を持って戦略的に進めることが出来る人材が必要であると同時に、行政の確固たる支援が必要である。

III 塩尻市の就労支援体制のあるべき姿の検討(事業の課題と今後に向けて)

静岡県富士市及び千葉県千葉市の視察を終え、さらに調査研究を深めるために就労支援を担当している関係課及び事業所との意見交換会を開催しました。

(1) 各部署から聞き取った課題

【こども未来課】

- 面接、企業見学・体験、就労先マッチング、就労後の相談等、一人一人の支援にはとても時間がかかっている状況である。
- 連携先として、明確な就労希望等はジョイフル、障害はボイス、貧困・プチバイト事業はまいさぼと区分している。
- 就労に関する相談を全て集約することは、若者相談窓口を移管した当初から難しいと感じている。必要に応じて他部署、関係機関と連携が取れるようなプラットフォームを構築するよう県からも言われている。現時点では、庁内連携会議を開催し、担当者同士が顔の見える関係を作っている。

【まいさぼ塩尻】

- 自立生活支援の一環として就労支援を行っている。
- 企業開拓については受け入れ企業7社。主に社協に繋がりのある企業。相談業務があるため企業開拓は難しい状況。ただ、就労相談がそこまで多くないため、受け入れ企業が足りないという印象はない。

【福祉支援課】

- 就業・生活支援コネクター事業について一般企業が求める内容のハードルが高い。

【商工課】

- 相談者と企業をどう結びつけるか、そのための働きかけや環境づくりが重要であるが、商工課が企業と高頻度で関われないため、商工会議所の協力を得ながら進めることが必要である。ただ、就労の結びつけが難しいため、相談の入り口に若者の困難状況を理解する方がきちんとして、どんな仕事に向いているのかアプローチをし、企業はこういった働き方を求めているなどの情報をまとめ、双方を結びつける役割を持つ人が必要だと感じている。

【地域共生推進課】

- 就労支援の窓口については、地域共生推進課が出来る前に窓口を一本化する意見が庁内で出ていた。しかし、現状窓口を全てまとめることは難しいため、各課の窓口で相談に対応し、複合的な課題のある事例については、地域共生推進課が間に入り調整を行っている。本市では大きなくくりの窓口は考えていない。

(2) 今後に向けた委員の意見

- 行政 DX の時代において、少ないマンパワーの中でも効果の発揮できる仕組みを検討すること。
- 特に各部署において、企業への訪問状況、就労受け入れ先の企業情報が共有されていないので、企業情報の一覧が共有できるよう検討すること。
- 企業は障がいの有無ではなく、戦力になる人材を求めている。本人の強みを生かし、職場の戦力となるための業務の切り出しを企業とともに検討すること。
- 全ての相談窓口を一本化することは難しい一方で、各部署がそれぞれ業務を行うことで生じる非効率な部分もある。一部を一本化することで業務の効率化が図られるのではないかな。
- 総合相談窓口の一般化が難しい状況であるのなら、就労に向けた相談者が市役所及び関係機関に年間何人訪れ、どこの部署が責任を持って伴走支援を実施し、結果はどうであったか「PDCA サイクル」を回すなど、毎年の目標設定を検討すること。
- 必要に応じて他部署、関係機関と連携が取れるようなプラットフォームを構築するよう県から促されているとおり、より良い就労支援の提供に各部署が責任を持

って取り組んでいただけるよう、就労支援事業の推進に向けて、また、福祉施策推進等のネットワーク会議についても、一体的・統括的・総合的に進捗状況を管理していく統括部門(統括リーダー)の設置を検討すること。

IV 「塩尻市ユニバーサル就労の推進に関する条例」制定に向けて

本市では、それぞれの部署で就労支援に取り組んでいますが、より成果をあげていただくには更なる改善や、市役所内の関係部署、さらに関係団体等との連携が肝要です。そのためにはまず、市、市民、事業者及び事業者団体が協働し「働きづらさを抱えているすべての人のだれ一人取り残さない就労支援の実現に向けて」を基本理念として取り組んでいく姿勢、そして意志を内外に示す必要があります。このことから、「塩尻市ユニバーサル就労の推進に関する条例」を制定することを提言します。

【提言事項】

行政に条例制定準備チームを設置し、令和8年12月までに「塩尻市ユニバーサル就労の推進に関する条例」を制定すること。

条例制定にあたっては、以下の事項に留意してください。

- 1 希望するすべての人が社会の一員として社会経済活動に参加できる地域社会の実現を明記すること。
- 2 障がい者支援に限定せず、生きづらさを感じ辛い思いをしてきたすべての人を対象とすること。
- 3 一人一人の個性や意欲に応じて能力を発揮できる言わばオーダーメイドの支援を可能とすること。
- 4 市、市民、事業者及び事業団体それぞれの責務を明記すること。
- 5 塩尻市全体の推進体制の整備を市の責務であることを明記すること。

V 結び

令和6年策定の「塩尻市第六次総合計画」では、本市の強みとなっている田園都市をさらに磨き上げるとともに、目指す都市像「多彩な暮らし、叶えるまち。－田園都市しおじり－」には、お互いや地域を支え、課題の解決に挑戦したい市内外の人々がつながり、応援されることで新たな価値を生み出し、塩尻市民一人一人それぞれの暮らしの質と幸福感の向上、すなわちウェルビーイング(身体的・精神的・社会的に良好な状態)の実現を目指すとされています。

働きづらさ、生きづらさを感じ辛い思いをしてきた方を含むすべての市民のウェルビーイングの実現を目指して、「塩尻市ユニバーサル就労の推進に関する条例」を制定の上、全市的推進体制を確立することは急務であり、市の責務と考えます。

令和7年3月17日

塩尻市長 百瀬 敬 様

塩 尻 市 議 会

議 長 古 畑 秀 夫

社会文教常任委員会

委 員 長 樋 口 千 代 子

副委員長 山 崎 油 美 子

委 員 牧 野 直 樹

委 員 青 柳 充 茂

委 員 篠 原 敏 宏

委 員 平 間 正 治

委 員 小 口 直 実

委 員 小 松 勝 子

委 員 百 瀬 友 彦