

○司会：袈裟丸 朝子

一次第一

【第1部】話題提供

14:00～ あいさつ・趣旨説明

武 直樹 氏 (NPO 法人いくの市民活動支援センター代表理事)

袈裟丸 朝子 氏 (自治フォーラムおおさか 事務局)

14:15～ 話題提供

自治体政策としての人材・労働力問題

西岡 正次 氏 (A ーワーク創造館 就労支援室長)

公共調達で社会的価値の実現へ

富田 一幸 氏 (エル・チャレンジ 代表理事)

SDGsが進める公共調達

～社会的課題と担い手づくり～

高木 哲次 氏 (企業組合伊丹市雇用福祉事業団 代表理事)

【休憩】15:15～

(質問票への記入をお願いします)

【第2部】パネルディスカッション・意見交換

15:30～

16:20～ まとめ

袈裟丸 朝子 氏 (自治フォーラムおおさか 事務局)

—資料—

- | | |
|----------|-------------------------------|
| ①西岡 正次 氏 | 「自治体政策としての人材・労働力問題」 |
| ②富田 一幸 氏 | 「公共調達で社会的価値の実現へ」 |
| ③高木 哲次 氏 | 「SDGsが進める公共調達 ～社会的課題と担い手づくり～」 |

2019 年 11 月 9 日 14:00～16:30
@ A ーワーク創造館 第2・3研修室

SDGs時代の公共調達を考える 自治体政策としての人材・労働力問題

- I 就労支援に期待される役割・機能
- II 公共調達と社会政策(就労支援等)のリンク



就労支援室 西岡正次

I 就労支援に期待される役割・機能と自治体政策のヒント

①包括的な相談支援

⑤無料職業紹介の機能

②プロセスとしての
相談支援

就労支援

⑥企業等の支援

③3者の交渉・調整に
よる相談支援

④外部労働市場を
ベースにしたジョブ型
キャリア支援

⑦支援メニューの開発・
推進と中間支援

1 支援対象の理解：求職者か？求職準備者か？

※就労の相談支援において、①聞取る・理解する、を経て、②就労支援の対象者像、悩み・課題を整理し、③適した支援メニュー（処方）を調整・提示する、そして④支援を実施する、というプロセスになります。

【生活困窮者自立支援をめぐる主に議論されたこと】

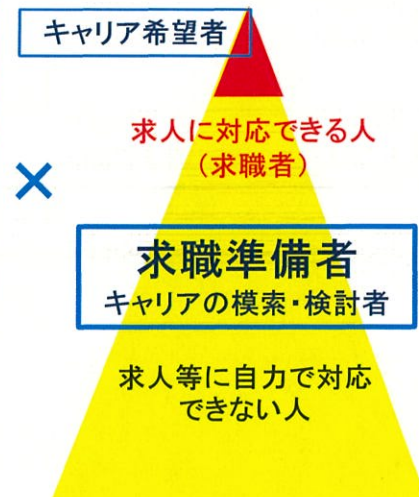
図1 所得分布の変化



図2 多様・多重化する困難

- 心身の不調
- 知識や技能の習得機会の欠如
- 家族の問題
- 家計の破たん
- 「判断能力の不十分」による生活困難
- 就労困難・就労継続不安
- 将来展望の喪失など
- 福祉医療保健・教育等の公的サービス利用の拡大＝給付等の拡大

図3 キャリアの「模索・検討者」(求職準備者)の課題？対応した支援は…？



2 求職準備者（キャリアの模索・検討者）の悩み・課題

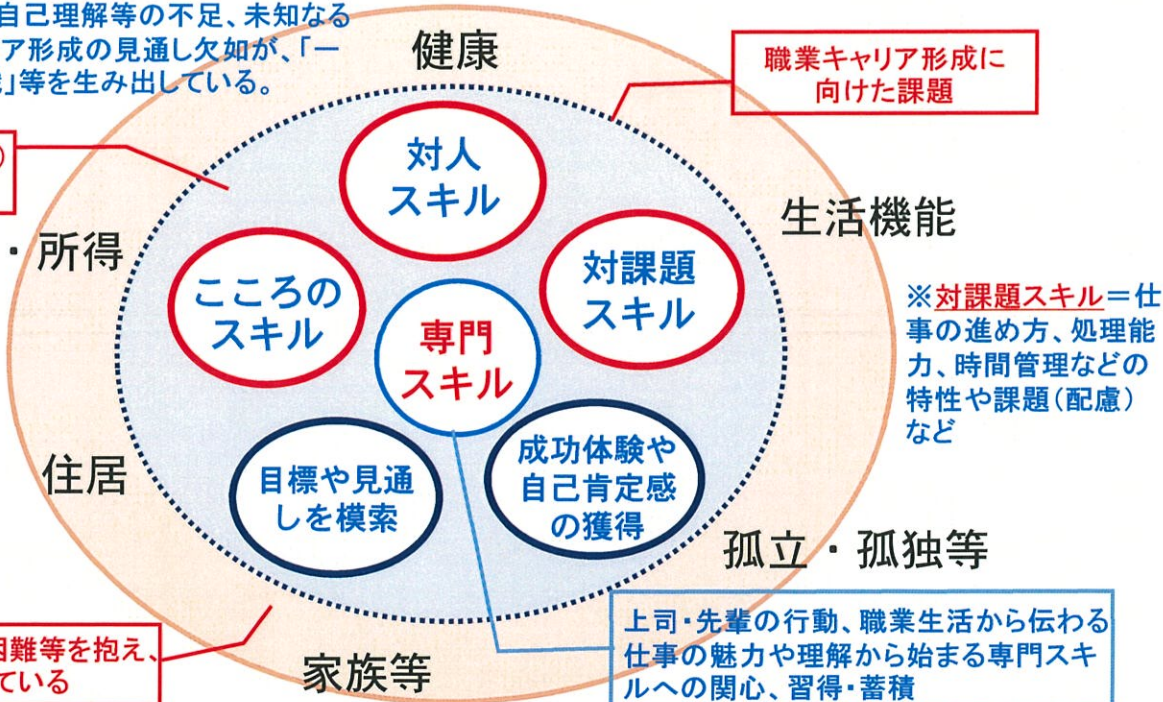
◆「就労の基礎」をめぐる自己理解等の不足、未知なる働く現場への不安、キャリア形成の見通し欠如が、「一歩が出ない」「早期の離職」等を生み出している。

専門スキルを囲む円(赤)は「就労の基礎」

※対人スキル＝人とかわる力や特性。コミュニケーションの特性や課題(配慮)など

※こころのスキル＝自己コントロールスキルやこころの特性や不調等の課題や対応力(配慮)など

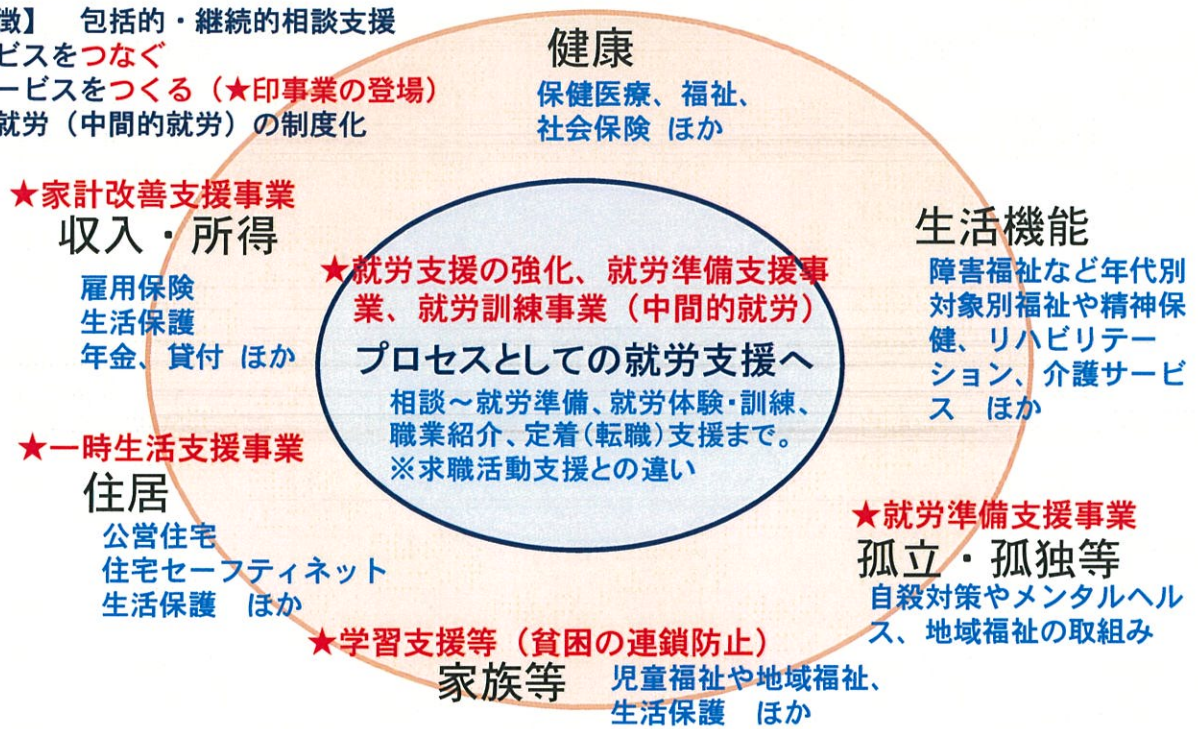
多様な生活課題や困難等を抱え、判断能力が弱くなっている



3 包括的な相談支援 ～就労支援とチーム支援、ワンストップセンター～

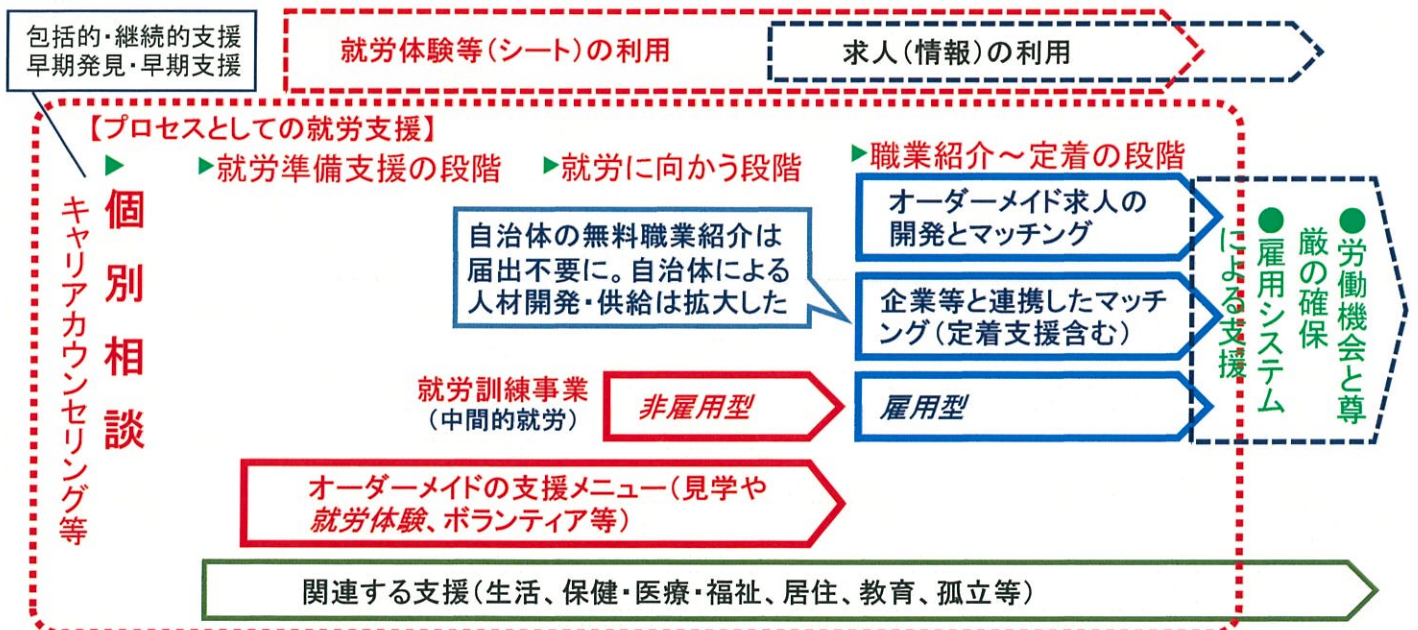
【制度の特徴】 包括的・継続的相談支援

- ①既存サービスをつなぐ
- ②必要なサービスをつくる（★印事業の登場）
- ③支援付き就労（中間的就労）の制度化

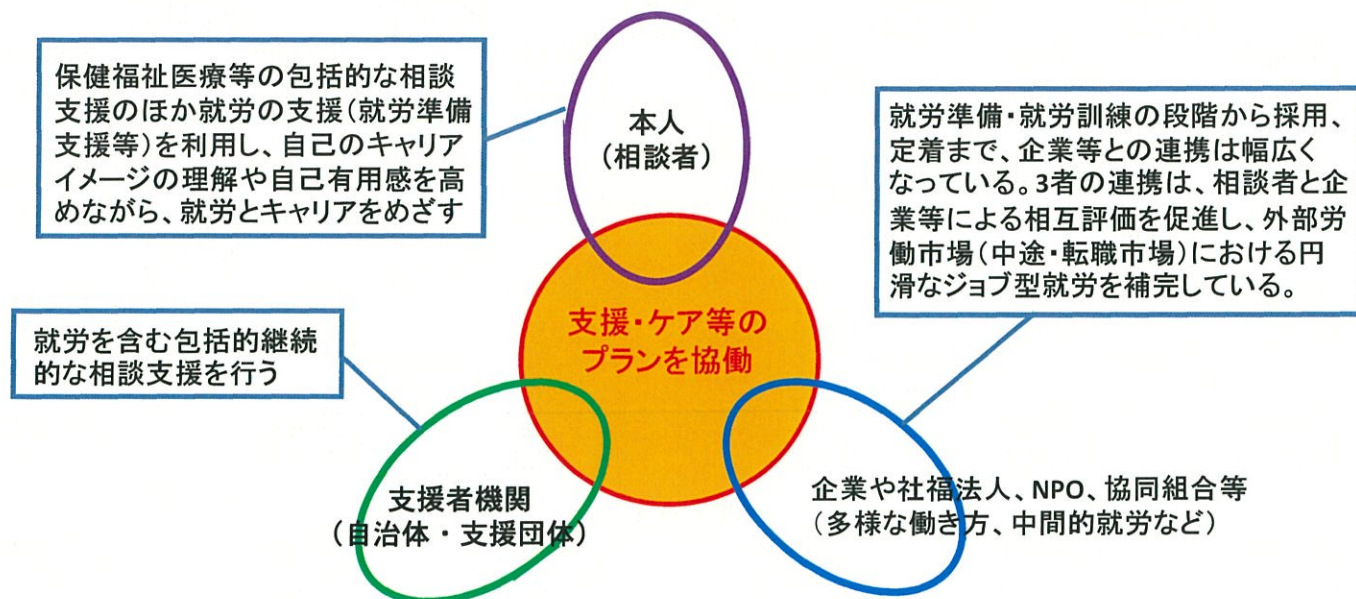


4 プロセスとしての就労支援 相談～準備支援～職業紹介～定着支援

※生活困窮者自立支援制度は、求職準備者に必要な支援（就労準備や就労訓練等）を事業化した...

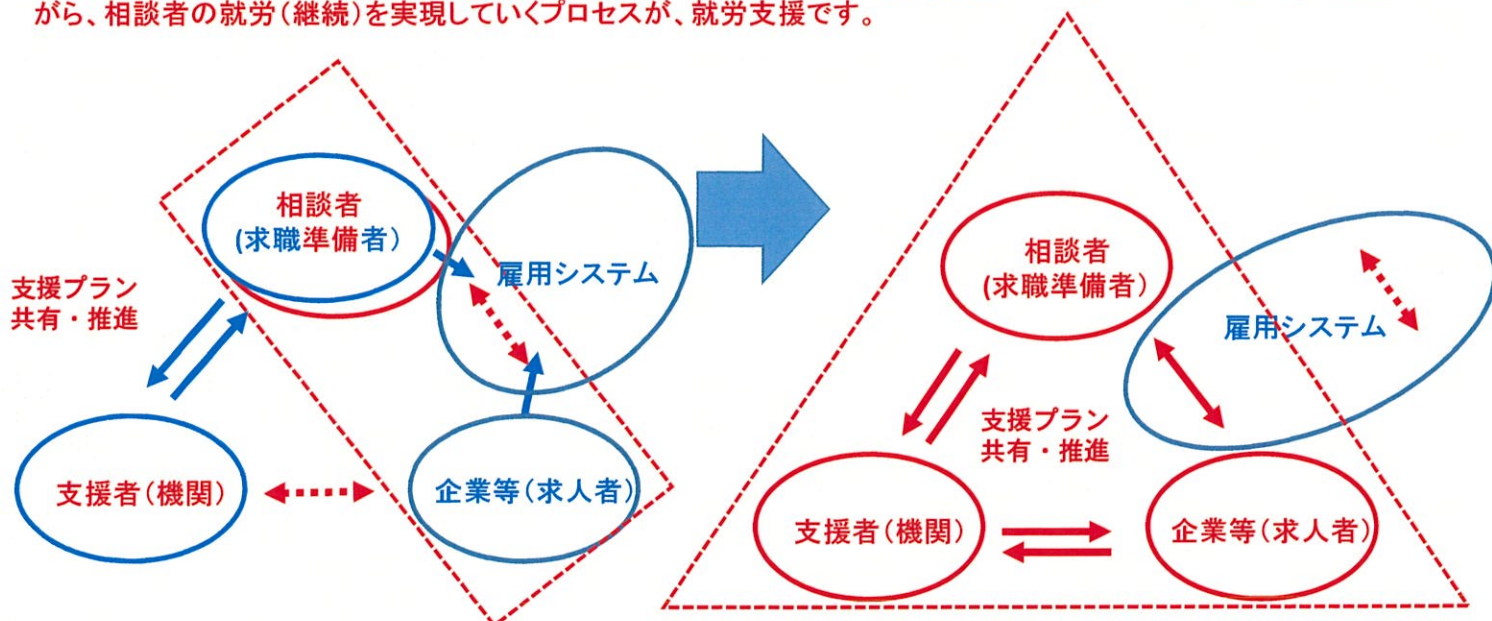


5 「3者間」交渉・調整の仕組み



6 企業等の支援 ～人材像の革新、ジョブ型雇用、外部労働市場重視へ～

相談者と企業等の2者間の交渉・調整プロセスを前提とした「求職活動支援」から、相談者(求職者)と企業等(求人者)と支援者(機関)の3者が、相談の段階から就労準備～就労体験・就労訓練等～職業紹介～定着の各プロセスで、支援プランや企業の体験、求人情報をもとに、相談者(求職準備者)の意向、企業の人材ニーズなどを交渉・調整しながら、相談者の就労(継続)を実現していくプロセスが、就労支援です。



7 求職準備者、早期離職等を生み出す日本型雇用システム

職務の定めのない雇用契約

- 日本型雇用システムは、職務を切り出さず一括して労働者を採用する。**地位設定契約** **メンバーシップ契約**
- メンバーシップ中心の発想、「就社」
⇒ 企業内教育訓練システム中心
- 新卒一括採用への偏り
- 内部労働市場を重視
⇒「働き方」改革 外部労働市場(中途採用市場、限定正社員等)重視に動き出した...

●日本の外部労働市場の欠陥

- ①評価機能の脆弱さ ②移動コストの高さ

新卒一括採用から外れ非正規等になると、厳しい市場が...

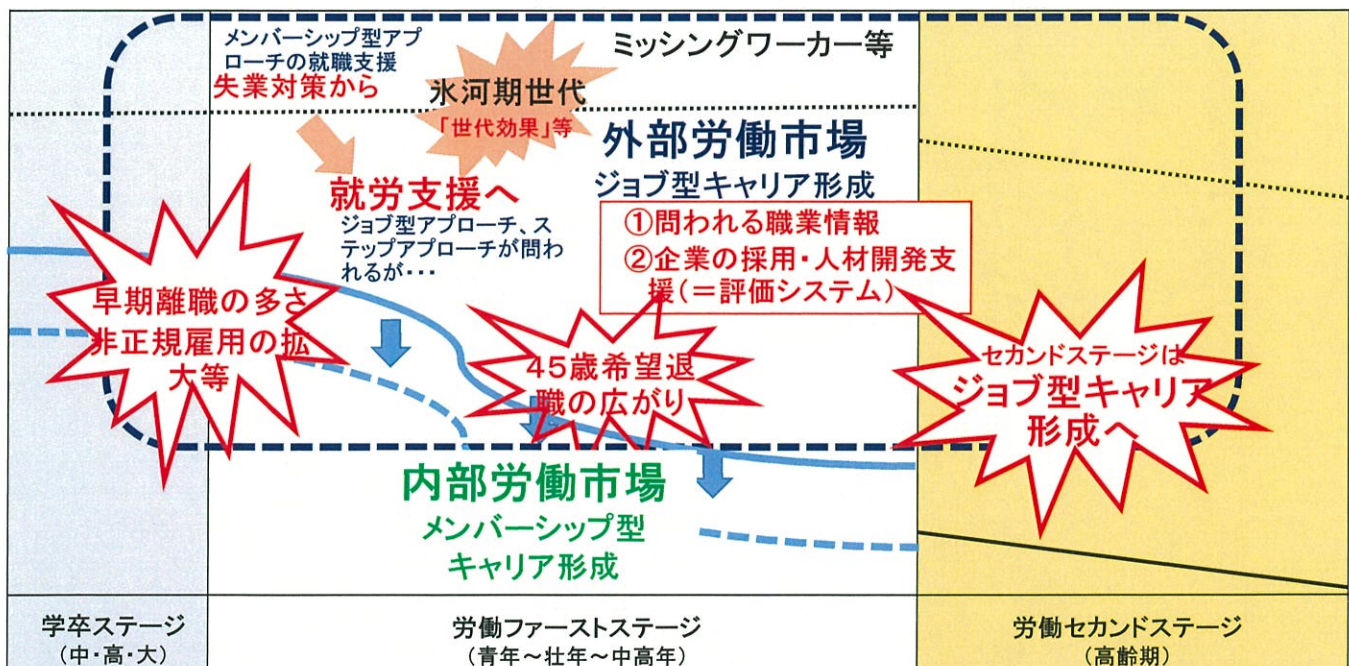
※「長期雇用制度、年功賃金制度、企業内教育訓練、企業別組合」という特徴はここから生まれた

職務を定めた雇用契約

- 他の国では企業の中の労働をその種類ごとに職務(ジョブ)として切り出し、職務に対応する形で労働者を採用
- ジョブ中心の発想
⇒ 公的教育訓練システム中心
⇒ デュアルシステムや生産学校、「仕事の基づく訓練」等、働きながら学ぶを重視
- 外部労働市場の発展
⇒ ワンストップセンター(個別相談を重視)、わかりやすいキャリアとキャリアラダーの定義・言語化、案内。「労働力開発専門職」等の支援人材ほか

就労支援は、厳しい外部労働市場で就労をめざす相談者に対して、中間的就労や就労準備支援、定着支援等を工夫しながら支援を進めている。我が国の外部労働市場の課題、欠陥への挑戦でもある

8 外部労働市場(中途・転職市場)でジョブ型キャリア形成に向き合う

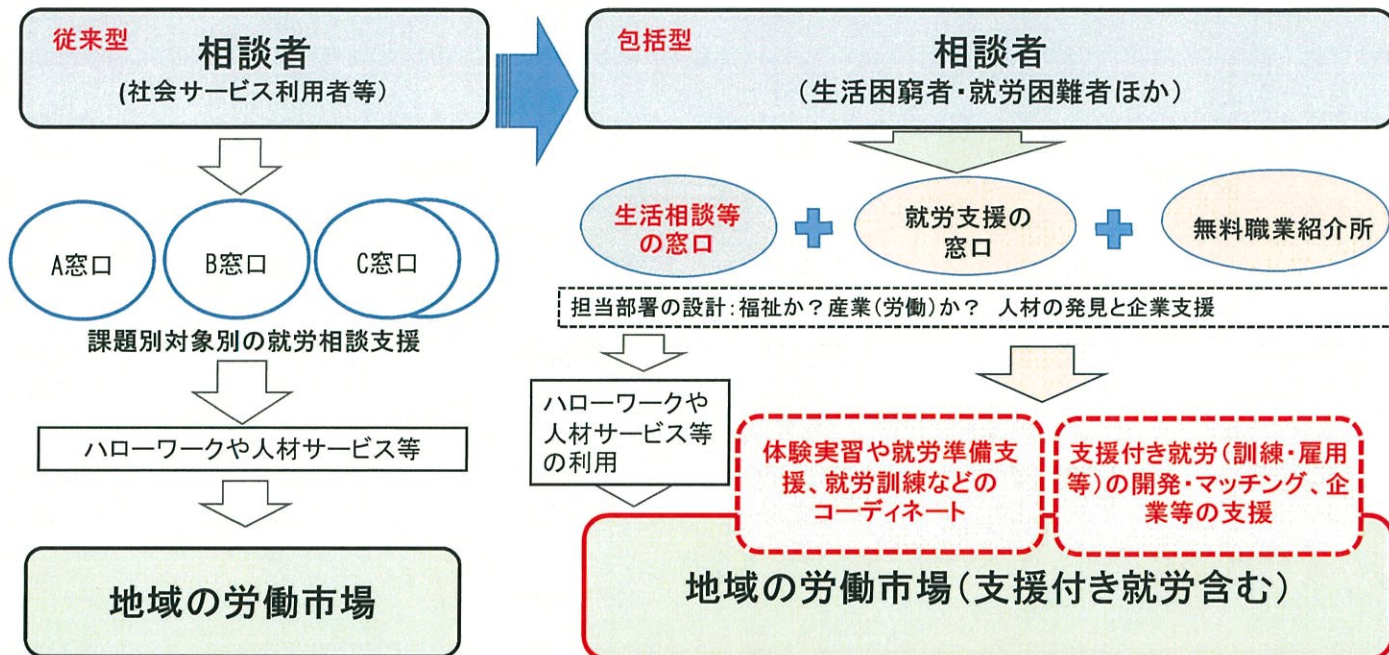


①職務の定めのない雇用契約 ②新卒一括採用への偏り ③内部労働市場を重視(企業内教育訓練中心)

①外部労働市場の未発達(構造的弱さ) ②職業教育訓練ニーズの低さ

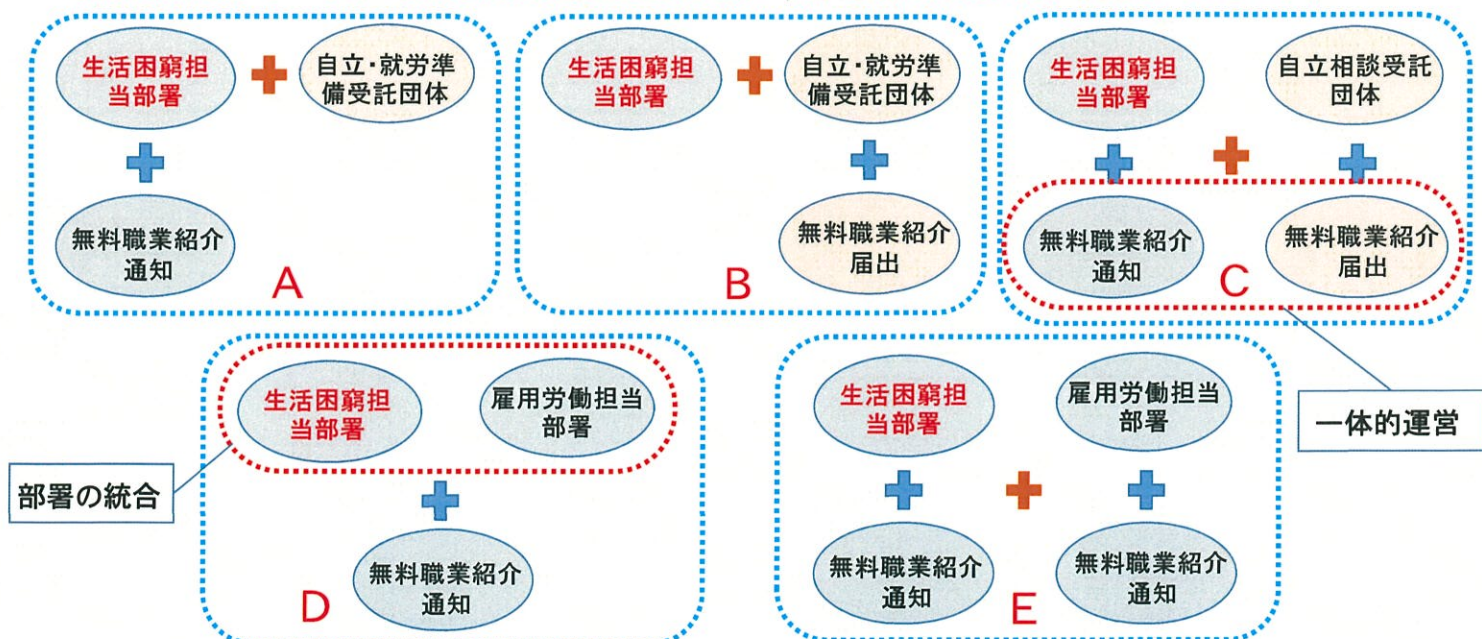
9 就労支援と無料職業紹介

※自治体の就労支援は、ハローワーク等(求人)依存⇒オーダーメイド型⇒企業コミュニティ形成へ

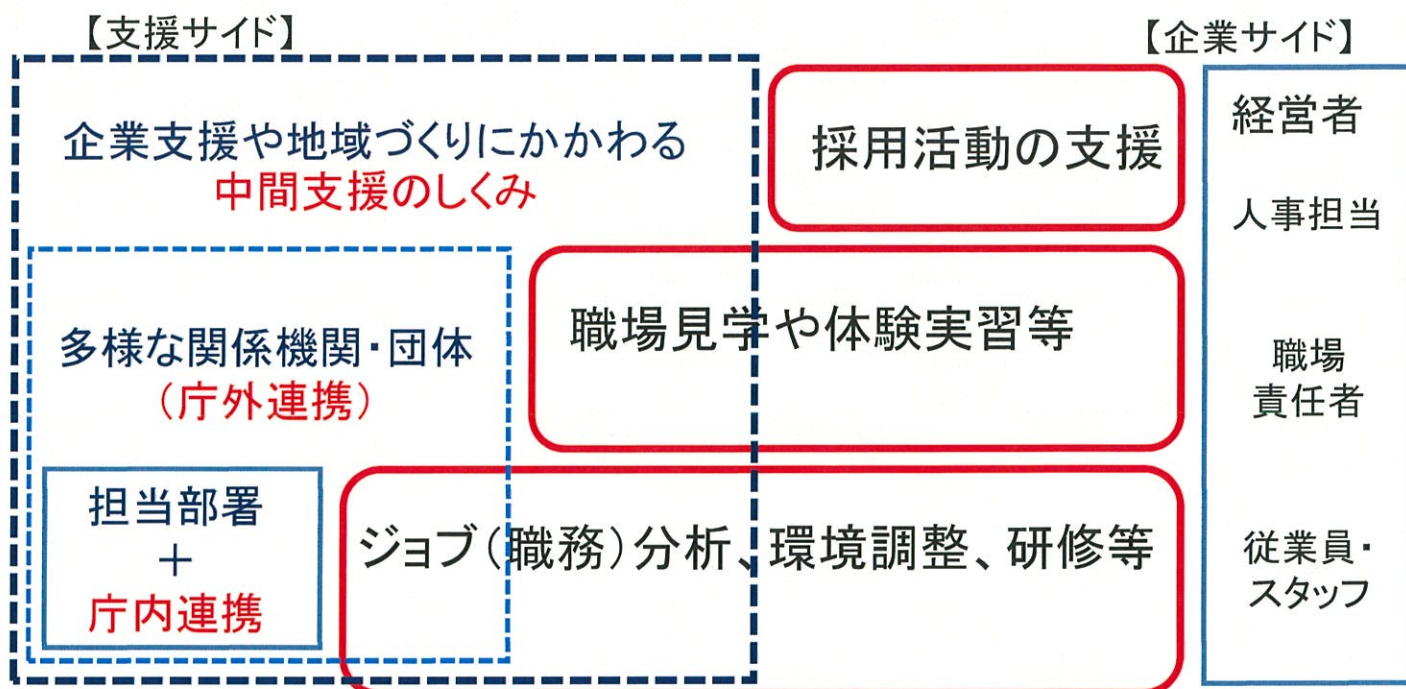


10 就労支援と無料職業紹介事業

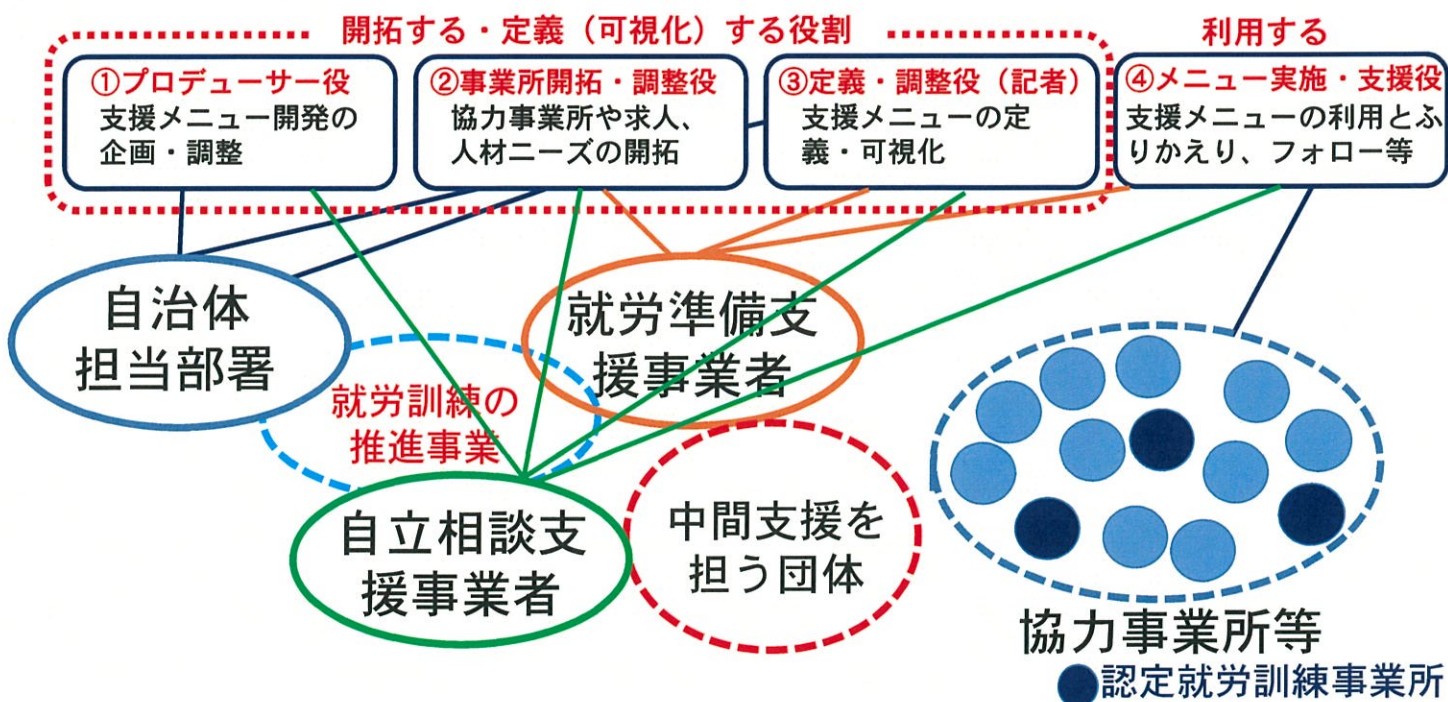
※自治体の「無料職業紹介の活用」は、就労支援の一環として行うもので、目的は①個々のマッチングのほか、②企業との継続した信頼関係(企業コミュニティ)づくり、③就労支援だけでなく、地域づくりや地域経済振興に欠かせないツールの1つに。



11 就労支援でかかわる企業等との関係 ～欲しい企業支援～

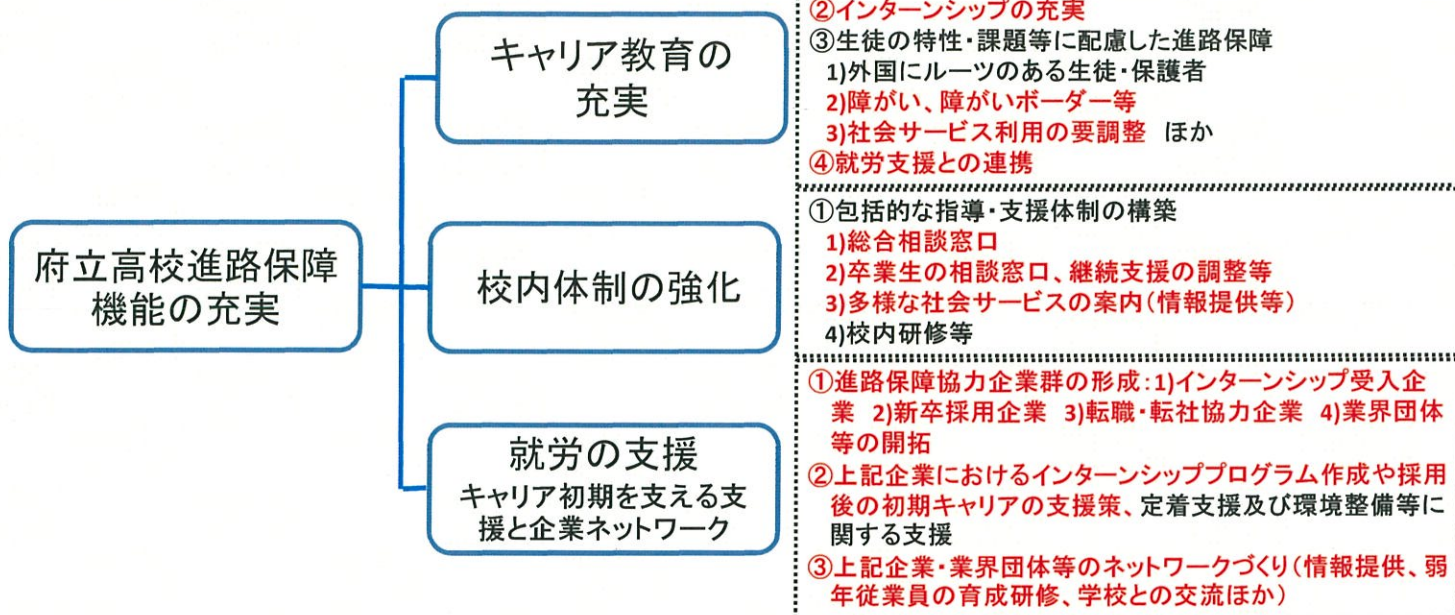


12 中間的就労（支援付き就労）の開発・推進と中間支援



事例1 府立高校進路保障をめぐる試み

ここでの進路保障機能は、エンパワーメントスクールにおける「学校から仕事へ」の移行期に問われる教育及び社会的サポートであり、産業そして雇用就労をめぐる変化、学校におけるキャリア教育等の展開などの学校内外の環境変化を受けて、その機能の再編・強化が問われている。



事例2 JA全農おおいた「労働力支援事業」 ～JAと農家による取組み～

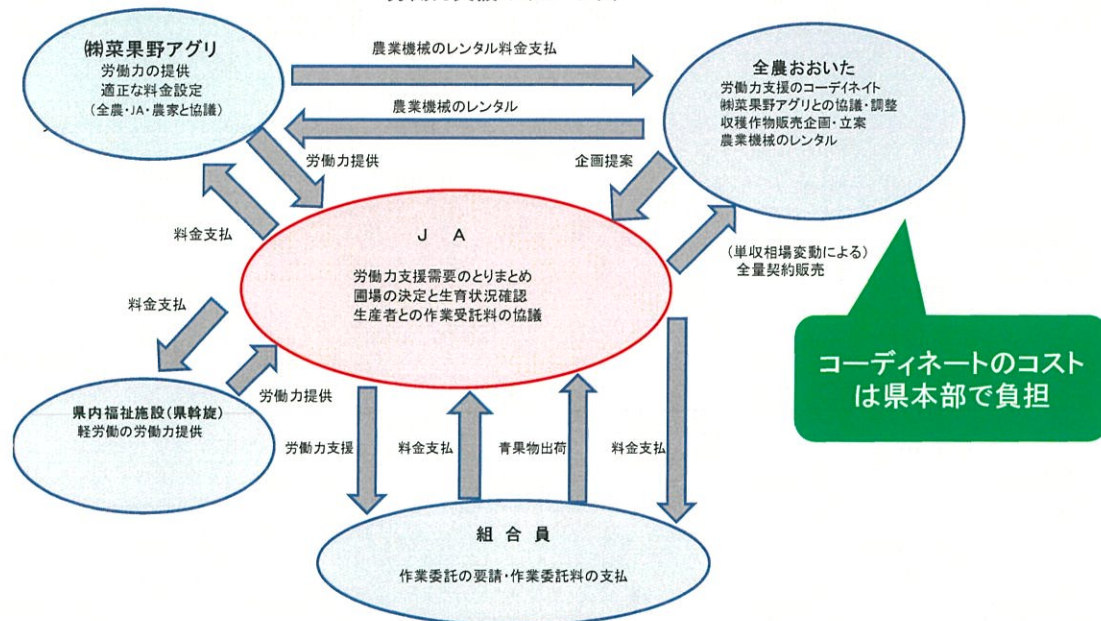
○JA全農おおいたは、「農業に興味がある皆様に歓迎・支援します」
「大分県産品を食べて参加、1日体験だけ、バイトだけ、プロを志す方、皆さん歓迎です」
 ○「ふるさと」はみんなが少しずつ助け合って育ちます。
 労力・接点の大きさに関わらず**「農業関係人口」が「ふるさと大分」の宝です。**
 私達は協同組合です。農業に興味のある方はどなたでも大歓迎です。
 ○JA全農おおいたと一緒に「ふるさと大分」を創りだしてみませんか！



「JA全農おおいた」は
労働力不足で困っている
農家もお手伝いします！！

労働力支援はJAが組合員に対して提供するサービスです

労働力支援のイメージ図



JAグループ大分は組合員が必要な時に必要なだけ労働力を投入できる仕組みを構築しています。

17

パートナー企業 (株) 菜果野アグリについて



登録人数: 約200名
日々の支援人数: 60人～80人

18

労働力支援による経済効果

～農家所得の増大について。キャベツの収穫販売が押し上げる営農ビジョン～

大分県北地域のキャベツ生産の状況について

大分県北部に位置する中津市、宇佐市は県下を代表する水田面積を有し、経営主体は米、麦、大豆を中心とする土地利用型農家が、米、麦等国の農業施策の厚い恩恵を受けて経営する農家が多い。この様な国の農政の中で、今後の農政に不安と農業所得の向上を期したいという農家が、JA全農おいたが通る「キャベツ」による所得拡大に向け取り組んでいる。

	人口	耕地総面積	水田	畑
中津市	85,378	3,870ha	3,010ha	857ha
宇佐市	58,879	8,000ha	6,880ha	1,120ha

	総農家戸数	主要農家
中津	2,497	276
宇佐	3,445	522

JA全農おいたが目指すキャベツ10a当りの所得目標

収 入	6,000	円/10a
販売単価	65	円/kg
販売目標	390,000	円
収穫労賃・資材費・運賃等	245,000	円
農家支払額 (苗・肥料・農薬・灌漑代を含む)	145,000	円

大分県北部(中津市、宇佐市)の全農との契約キャベツ面積の推移

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
冬取り(11月～4月収穫)	1.8ha	8.3ha	10.1ha	16.5ha
春取り(5月～6月)	-	4.2ha	3.1ha	3.0ha
合計	1.8ha	12.5ha	13.2ha	19.5ha

収穫時期	品種	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
11月～12月	おきな	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
12月～1月	夢舞	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1月～2月	夢舞	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2月～3月	冬そだち	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3月～4月	冬のほり	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
4月～5月	夢舞	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
5月～6月	YR天空	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

中津市 キャベツ生産者の契約キャベツの取組み例

中津市キャベツ生産者A氏の契約キャベツ面積の推移

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
冬取り	0	1.5ha	3.0ha	3.7ha	5.8ha
春取り	0	-	1.0ha	1.0ha	1.0ha
合計	0	1.5ha	4.0ha	4.7ha	6.8ha

中津市キャベツ生産者A氏のキャベツ導入による経営状況(概要)

品目	平成25年度		平成28年度	
	作付面積	販売収入	作付面積	販売収入
キャベツ	0 ha	0 千円	冬取 3.7 ha 春取 1 ha 合計 4.7 ha	5,016 千円 1,074 千円 6,090 千円
米(食用米)	13 ha	11,400 千円	食用米 4 ha 飼料米 11 ha 合計 15 ha	3,300 千円 8,800 千円 11,900 千円
麦	15 ha	8,500 千円	補助金対象 14 ha	8,700 千円
合計		19,900 千円		26,690 千円

主な支出	平成25年度		平成28年度	
	金額	単価	金額	単価
水田 12haの肥料 (1万円/10a) 1,200千円			水田 15haの肥料 (1万円/10a) 1,500千円	
畑 6haの肥料 (5千円/10a) 300千円			畑 6haの肥料 (5千円/10a) 300千円	
農業機械購入費			農業機械購入費	
農業機械の修理費			農業機械の修理費	
人件費			人件費	

この取り組みを通して…
 ●「大分県北キャベツ部会」が設立。
 ●10名中2名がこの取り組みを通じて後継者(息子)を呼び戻している(「一筆書け」)

農業収入:平成25年度1990万円→平成28年度2669万円と上昇。農家所得増大に貢献。

パートナー企業 (株) 菜果野アグリについて

Q1.何故、菜果野アグリは人が集まるのか?

A1.①現金日払い、②勤務時間・日数は応相談、③作業現地への送迎。④閑散期の人離れリスク、品質・気象・圃場環境等の出来高リスクを全農園芸部と分担(菜果野アグリの農業参入)。

Q2.どういう人が働いているのか?

A2.ア. 常に定職に付かないフリーターと思われる人(ミッシングワーカー層)。

イ. 30代～50代の主婦層。

ウ. 大学生のアルバイト。

エ. 次の職場に転職するまでのアルバイト。

オ. 定職はもっているが休日に副業として働きたい人。

カ. 農作業が好きで趣味で来ている人。

キ. 精神・身体に若干の障害があり会社努めが厳しい人。

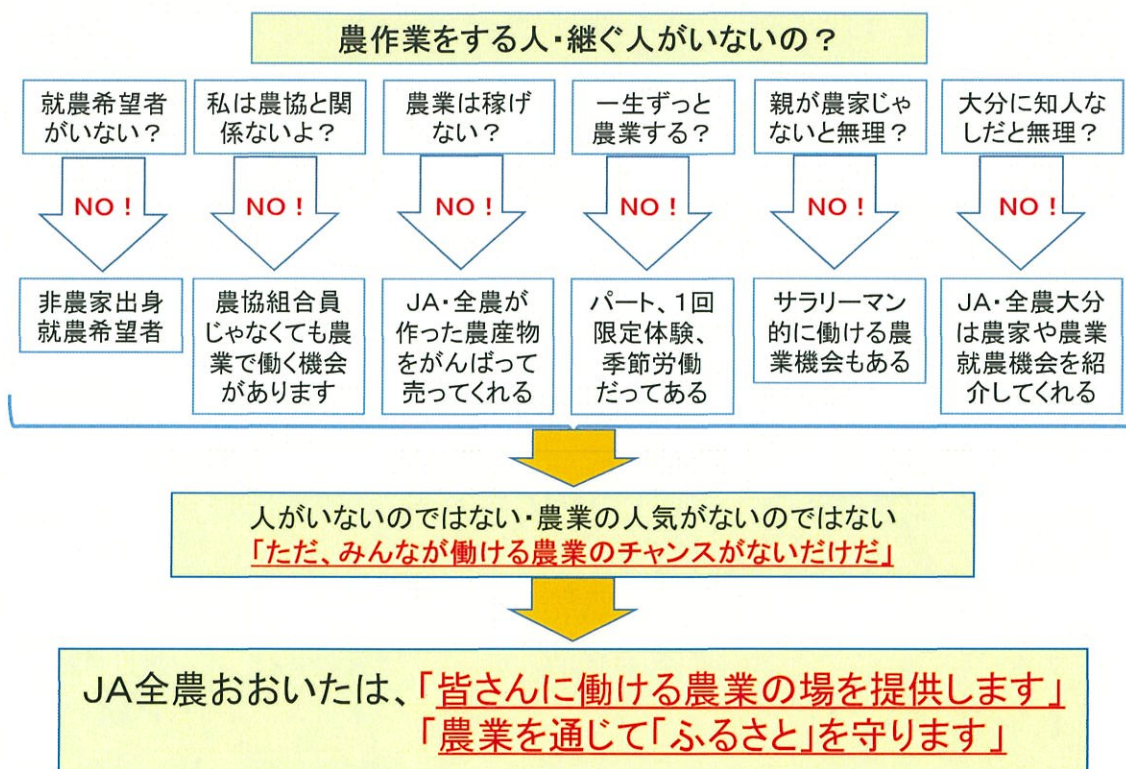
ク. 将来就農したい人。

ケ. 定年退職者の再就職の場(定年帰農)です。

A2.のような労働者を広くリクルートする環境整備 ≡ パートナー企業の育成となります。

1. どうやって農業に関わるの？

全農



2. 農業に関わりやすい環境→(目指す姿) 体験型・訓練型就農の仕組み

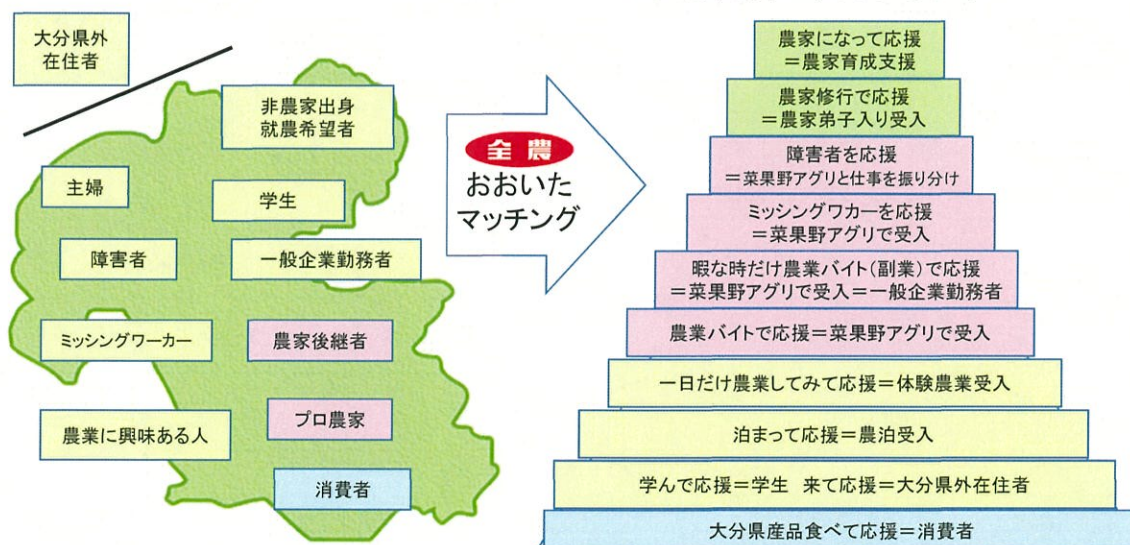
全農

【現状】

- ・農家の子供が主な後継者候補
- ・大多数は農業に興味があっても農業に関われない

【解決提案】

- ・JA全農おおいたは「全ての人」に農業機会を提供（農業一日体験、農業バイト、農家弟子入り等）
- ・みんなで農業を支えて、ふるさとを守ろう



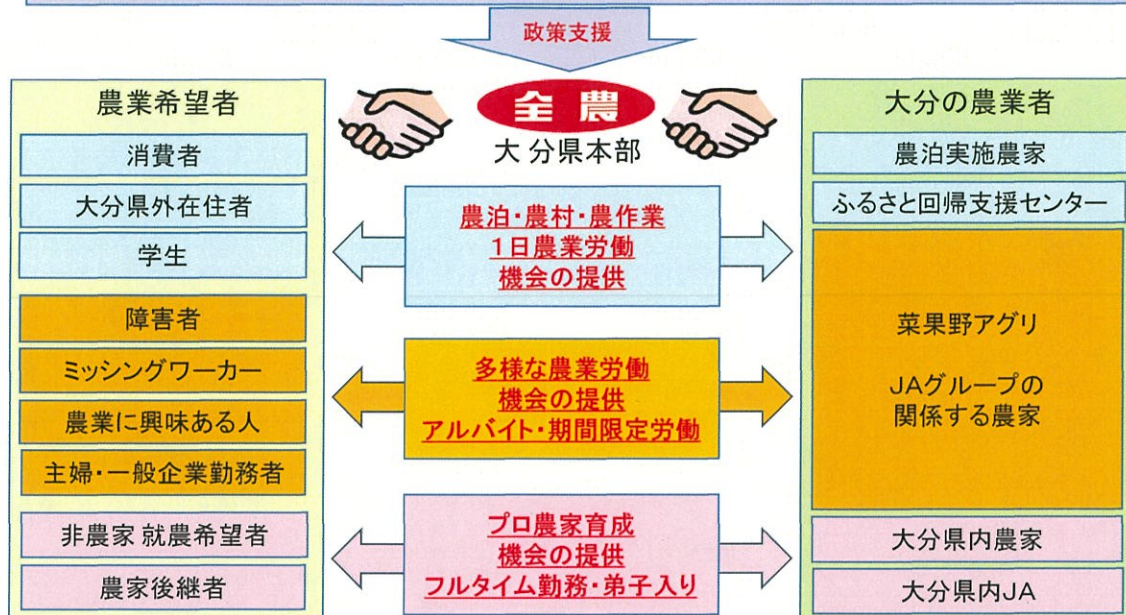
JA全農おおいたは、「農業でみんなが輝ける ふるさと大分」をつくります

3. 解決提案(概略図)

全農

「農業希望者と大分の農業者を繋ぎます」「すべての人に農業参画機会を提供します」
 ○JA全農おいたは、「すべての人が自分に適した形でムリなく輝ける機会を提供できます」
 「各省庁・自治体と連携して、ふるさと大分を創ります」(地方創生)

今後御支援を頂きたい各省庁様→内閣府・農林水産省・経済産業省・厚生労働省・文部科学省・観光庁・大分県内自治体・教育機関

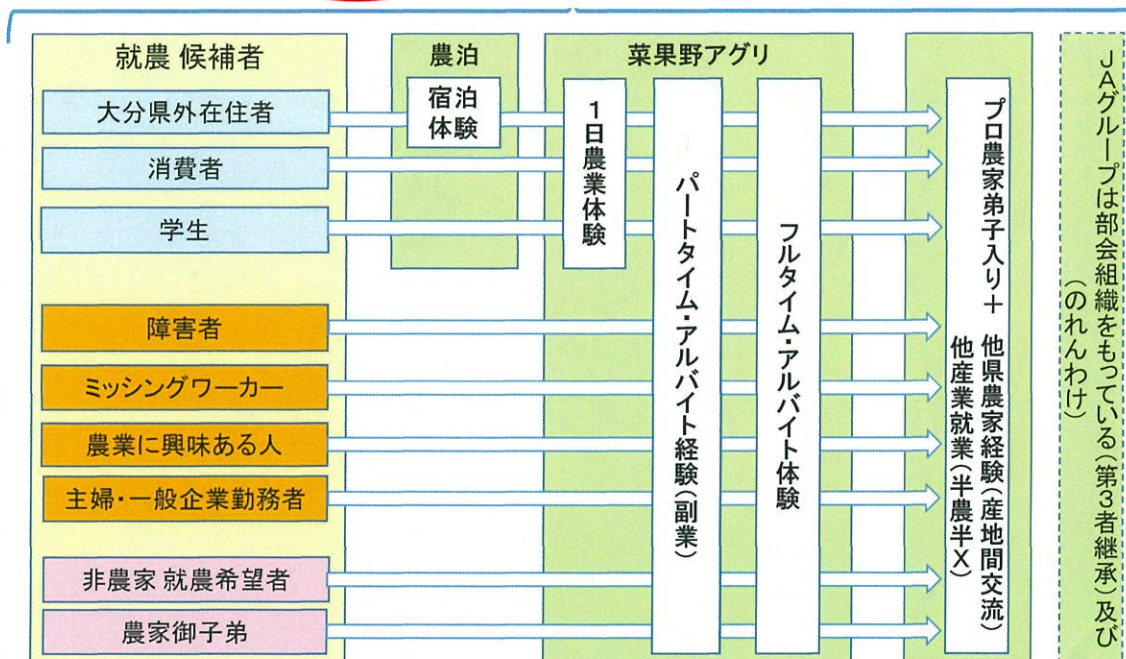


4. 解決提案(スキーム)

全農

○JA全農おいたは、「初心者からプロ農家志望者まで、一人一人にマッチした農業機会をマッチングします」
 「菜果野アグリ、大分県農家中心に一直線ではない、多様な就農形態を提供します」

全農 大分県本部がマッチング＆プロデュース





株式会社 菜果野アグリ
な か や

写真左：荒廃した畑。写真右：そこを私達がJA組合員として自ら耕作し、定植したキャベツ畑。
(大分県竹田市長湯地区)

ごあいさつ ～農業労働力支援パートナー企業を目指して～

(株)菜果野アグリはJAグループと共に、主に九州の大分県で農業労働力支援を行っています。農業では生産者の高齢化による栽培面積の縮小や、耕作放棄地の増加、深刻な人手不足による収穫不足、過剰な労働負担が問題となっています。「農業、そしてふるさとを守るためのお手伝いをしたい」という思いから、私たちは立ち上がりました。今では大分県内の生産現場、調整場、選果場、育苗施設等に対し、日々、約60名を支援させていただくまでになりました。将来、収穫したいという方から「菜果野アグリで働く」と、色んな作物や作業の勉強ができて、お金がもらえるからいいね」という言葉を聞いたとき、心から嬉しいと思ったと同時に、農家の社会的役割を再確認し、気持ちが引き締まりました。今後もJAグループ・行政の協働と一体となって、力を尽くしてまいります。どうぞよろしくお願いいたします。



代表取締役社長
中谷チサト

主な仕事内容

収穫支援



キャベツ、白菜、かぼち、梅などの収穫をします。写真はキャベツの収穫です。

調整・選果支援



トマト、みかん、ニラ等をパック詰めしたり、形を整えたりします。写真は七草のバック詰めです。

会社概要

会社名	(株)菜果野アグリ
代表取締役	中谷チサト
所在地	〒870-0844 大分県竹田市1220 (JA全農おおいた敷地内)
TEL	0120-846-688 (097-545-1811)
設立	平成27年4月
資本金	1000万円
事業内容	1. 農産物の生産、加工及び販売 2. 農産物を原材料とする物の製造、加工及び販売 3. 農産物の貯蔵及び運搬 4. 農業生産に必要な資材の製造及び販売 5. 農作業の代行、請負及び委託等
主な取引先	JAおおいた等、各地域のJA

作業実績

	2016年度作業実績 (2016.4月～2017.3月)		2017年度作業実績 (2017.4月～12月)	
	比率	従事者延べ人数	比率	従事者延べ人数
選果・調整	47%	4,857	52%	6,305
収穫	41%	4,303	27%	3,364
育苗調整	7%	783	12%	1,421
ドニールハウス	1%	54	2%	222
補付	1%	64	2%	184
農地管理(芽吹き・保護)	2%	167	1%	137
労働作業(専任・マルチ等)	1%	84	1%	56
自社栽培(キャベツ・ほうずき)	0%	0	3%	206
計	100%	10,312	100%	11,897

活用事例

～働きながら農業が学べる職場



様々な品目の作業を現場で生産者やJAと一緒に学びます。あった就農の機会を。

繁忙期の手伝いを頼みたい～農業者として菜果野アグリに支援を依頼したい方へ～



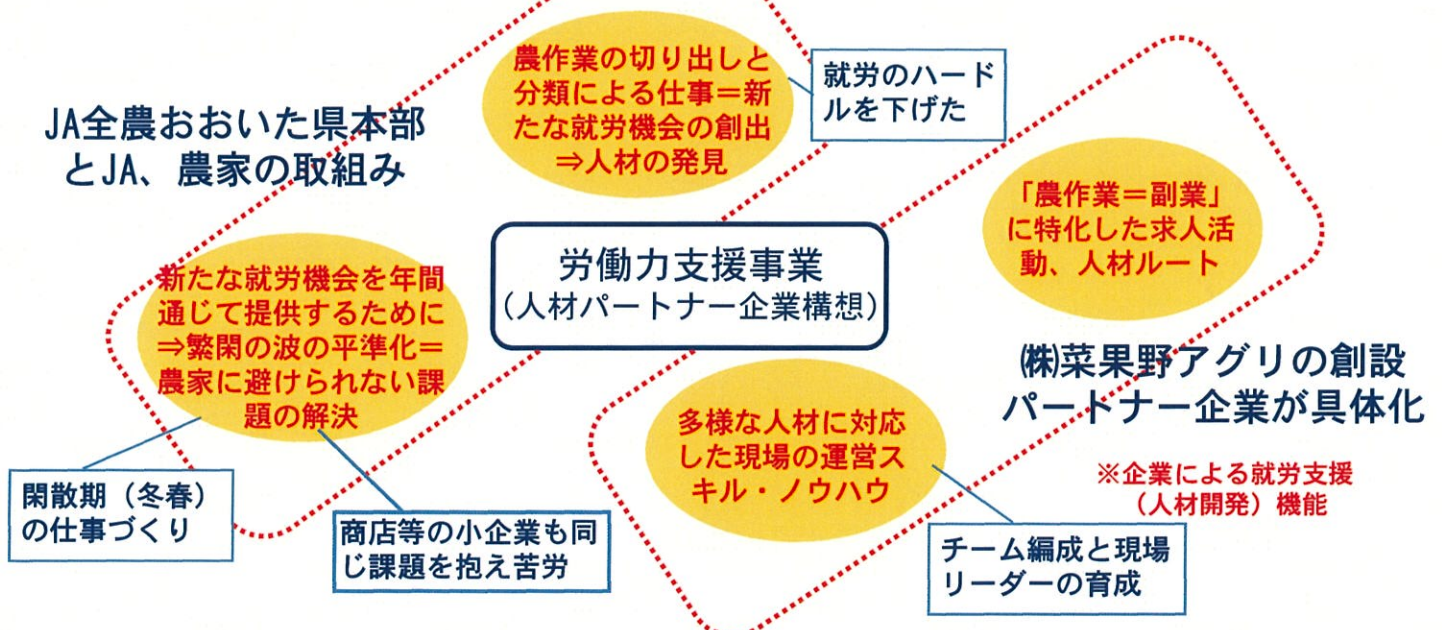
収穫時期等繁忙期にはお近くのJAまで予約申し込みいただき、弊社をご利用いただけます。※大分県内に限る。※JA組合員向けのサービスとなります。

雇用条件等

雇用までの流れ	1. 電話及びネットで応募 2. 面接日時の設定 3. 面接(雇用条件・作業内容説明・適正確認等) 4. 合否通知
給与	時給800円～ ※作業内容により異なります。詳しくはお問い合わせをお願いします。支払いは現金日払いとなります。
勤務時間	相談に応じます。
勤務日・休日	1日だけでも良いです。ライフスタイルに合わせた勤務日・休日の設定、相談に応じます。
作業場所	大分県内各地、作業場所まで送迎車あり。
経歴・資格	経歴・資格の有無は問いません。

2-2 大分モデル（労働力支援事業）で注目すること

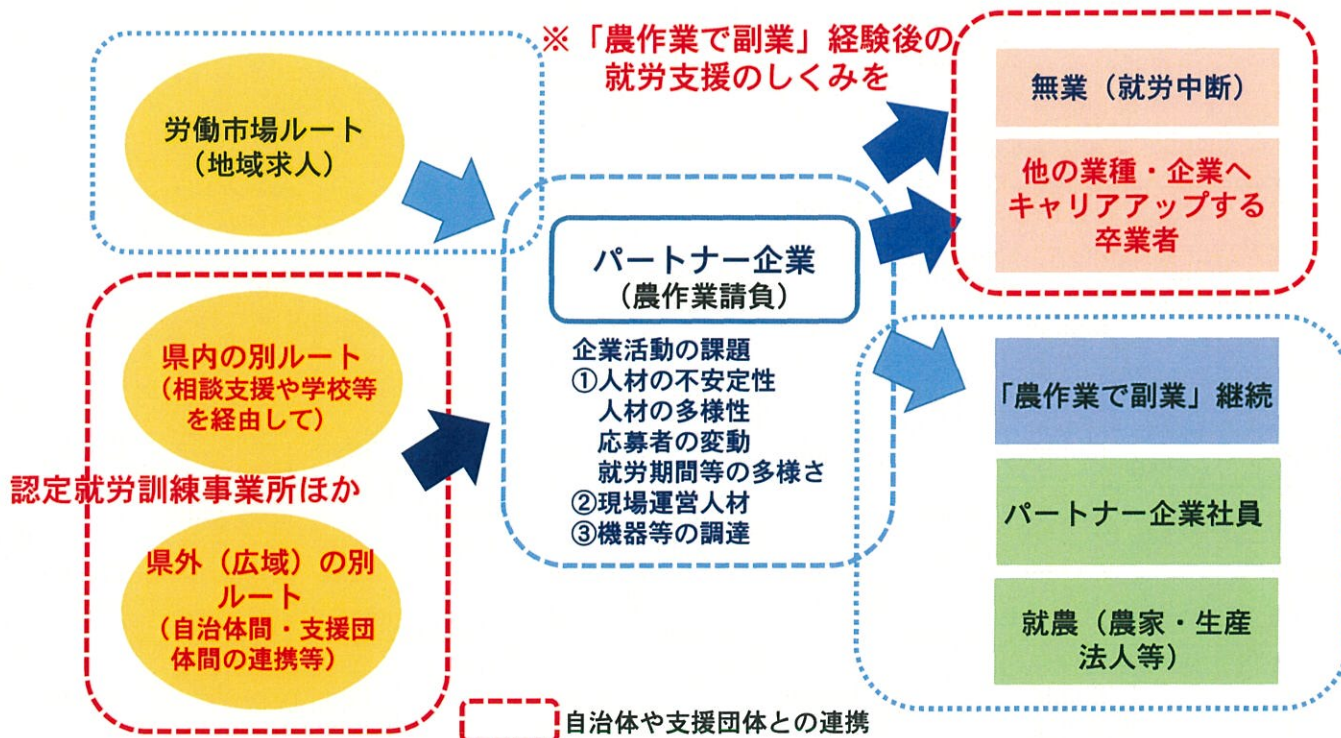
大分の労働力支援事業「農作業で副業」は、農作業の切り出しと分類によって、従事のハードルを下げ、副業という就労チャンス（現金日払い、日数等の調整可能、送迎付き等）を提供した。この就労チャンスの利用者は、「就労支援」が支援対象と考える求職準備者やキャリア模索者であった。



2-3 大分モデルにおける多様な人材への対応 新ルートと現場の運営力



2-4 大分モデルの今後 別ルートの拡充、現場運営の改善と就労支援との連携



事例3 その他の注目する取組み

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター

企業支援部門(委託:NPO法人サンライズ)

定着支援部門(委託:NPO法人)

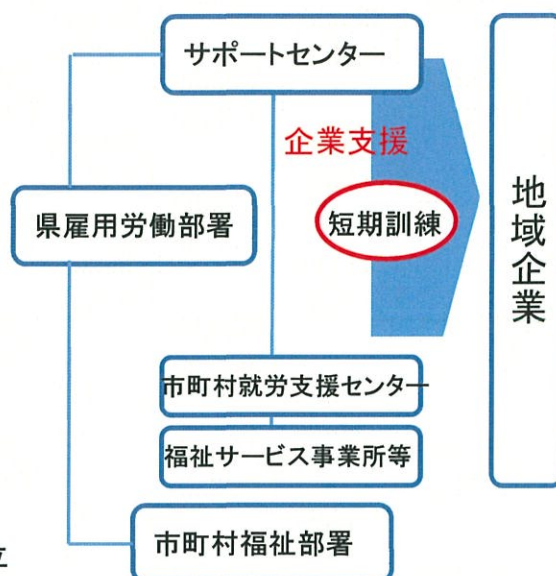
企業開拓部門(直営:県産業労働部雇用労働課 障害者・若年者支援担当)

企業支援部門(スタッフ25人)

- ①企業への支援: **短期訓練の組成**、「ヘルプデスク」、**出前講座**ほか
- ②就労のコーディネート:市町村就労支援センター等と連携した就労支援
- ③企業ネットワークの構築と運営:企業向け企業見学会、セミナーほか
- ④相談(企業向け、支援機関向け)

NPO法人わかもの就労ネットワーク

東京中小企業家同友会有志企業と若者等支援団体が共同で設立



II 公共調達と社会政策（就労支援等）のリンク

公共調達(公契約)をめぐる整理と新しい動向

◆社会政策(新しい相談支援等)における公共調達

官民協働による相談支援(生活困窮者自立支援制度ほか) 相談支援の民間化
定型業務等の調達 ⇒ 支援メニュー等の開発と利用の促進へ

◆建築土木から役務等の公共調達と社会政策(雇用、就労支援等の社会政策)のリンク

総合評価落札制度、随意契約(3号、2号)の活用

総合評価落札制度の活用した社会政策とのリンク。主に西日本で普及

公共調達をはじめ企業等における就労支援のしくみ化(大阪府:改正ハートフル条例[ユニバーサル就労条例])

◆公契約(公共調達)と賃金条項(調達事業における賃金規制。living wedgeの影響)

公共調達の受注事業における最低賃金(cf「地域最賃」)のモニタリング

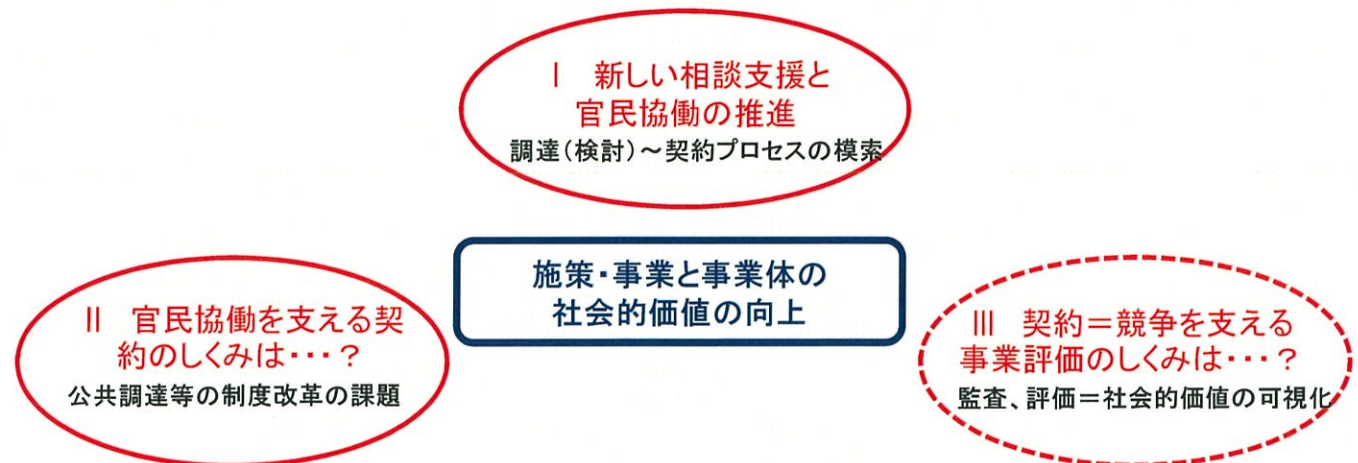
自治体による「公契約条例」の取組みとして始まる

1 生活困窮者自立支援の場合：新たな制度の出発に問われたこと

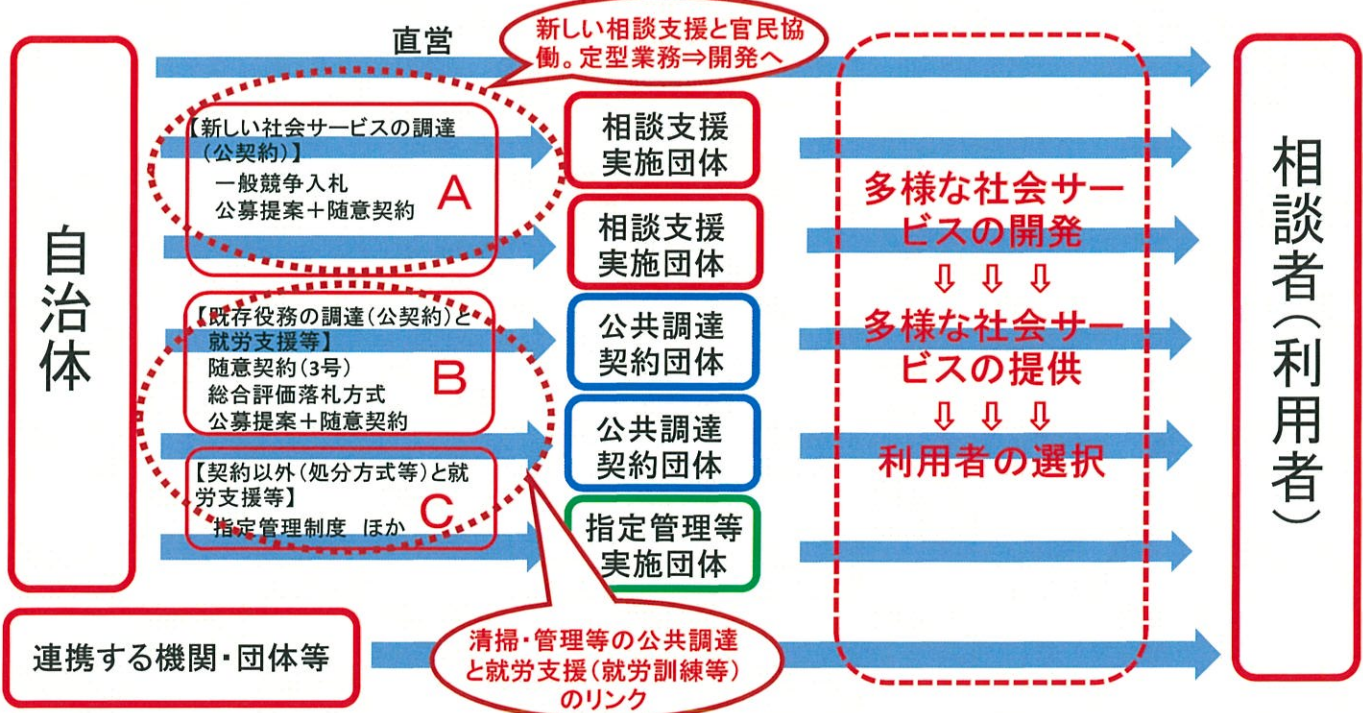
国と地方、**官と民の協働**による体制づくり

○こうした制度の構築に当たっては、これまでも地域において独自に先駆的な取組が進められていることを踏まえ、これらの取組が阻害されることのないよう十分に留意しながら、国と地方自治体、**行政と民間**とが、**それぞれの役割の下、協働して取り組む必要がある。**

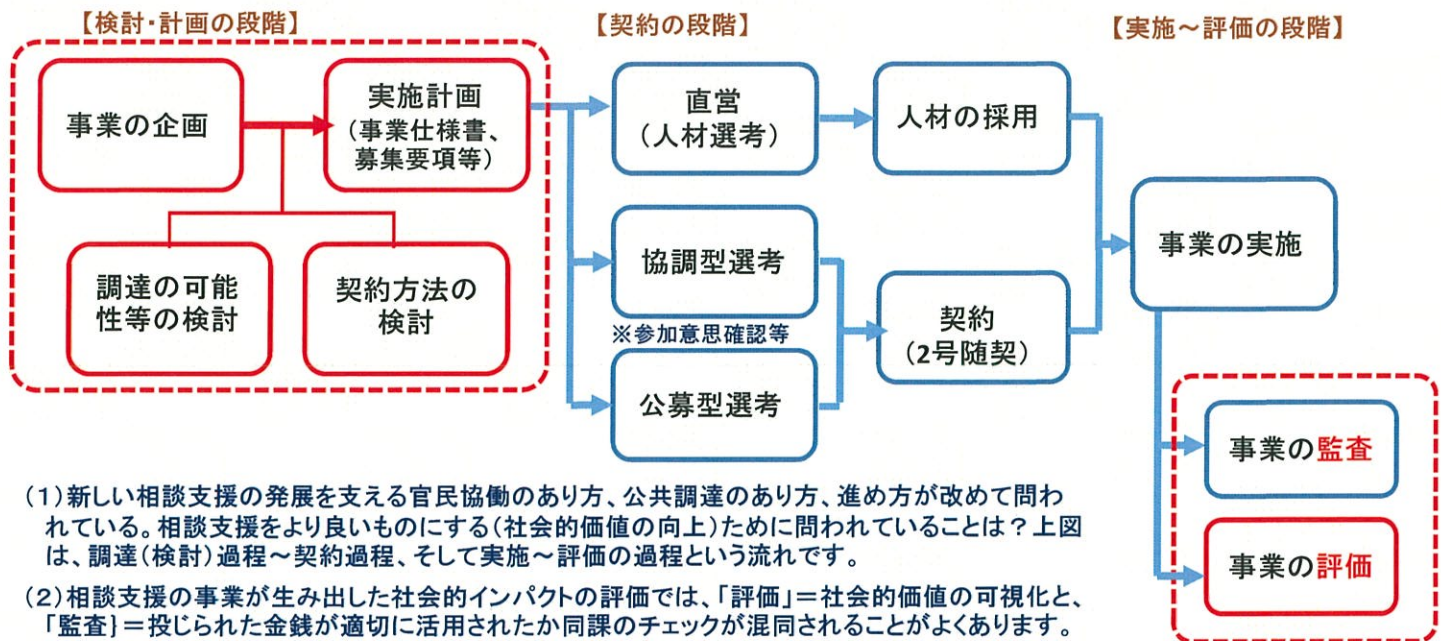
(社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会報告から)



2 相談支援の「官民の協働」と公共調達（公契約）



3 調達（検討）～契約～実施～評価のプロセス



4 新しい相談支援の官民協働と契約制度

相談支援（自立相談、就労支援等）の
調達と契約

※地方自治法施行令176条の2（随意契約） 1号～9号

1号随契による調達
2号随契による調達
3号随契による調達
総合評価落札方式による調達
指定管理制度による調達
優先発注制度による調達

- ◆少額随契。3号で指定する団体等と単独随契に
- ◆競争入札に適さないもの。公募プロポーザル方式など。
- ◆福祉関係施設等が物品・役務を調達。生活困窮者自立支援法による認定就労訓練事業者
- ◆総合評価＝価格と価格以外（施策への貢献、雇用や就労支援、防災対策等）の条件を総合して落札者を決定。

支援付き就労事業（民間の自主的事業）

体験・訓練、支援付き短期バイト等

認定就労訓練事業

障害者就労継続支援事業

体験・訓練等の支援付き就労が広がっている。企業等による推進団体も（NPOわかもの就労ネットワーク（東京）、ステップ就労（柏原市）ほか）

生活困窮者自立支援法で、訓練付き就労事業を認定。

A型の導入支援。岡山のA型協議会

バブル崩壊後の景気低迷期に就職時期を迎えた「就職氷河期世代」に対し、政府が支援策を本格化させている。何が課題になっているのか。この世代の置かれた状況に詳しい山田昌弘・中央大学教授に聞いた。（編集委員 石崎浩）

氷河期世代支援

政府が支援の対象とする40歳前後の世代は、どのような状況に置かれているのか。

「ひとへりには耐れない。正社員で結婚して子どもを育てている人がいる一方で、不本意な非正規労働者や無職となり、結婚せず親と暮らしている人も多い」

「バブル崩壊だけでなく、雇用のあり方が大きく変化したことの影響が大きい。その上の世代は、希望すれば男性は正社員になることができ、結婚もできた。だが、1980年代半ばくらいから、正社員になる人、非正規で単純労働の人、大きく二極化するようになった」

「いったん非正規で就職すると、正社員になるのは容易ではない。」「特に大企業は、社員を」

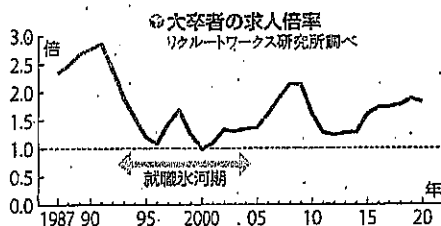
就職氷河期世代 バブル経済の崩壊後、1993年頃から2004年頃までに学卒就職期を迎えた世代。今は30歳代半ばから40歳代半ばになっている。正社員を希望しているのに不本意に非正規労働者として働く人は、少なくとも50万人にのぼるとされる。政府は、ひきこもりになった人なども合わせ、計100万人程度に支援が必要だと見ている。

30万人正社員化 間に合うか



中央大教授 山田昌弘氏 61

やまだ・まさひろ 中央大学文学部教授。専門は家族社会学。著書に「パラサイト・シングル」の時代」「希望格差社会」など。本紙「人生案内」の回答者も務める。



一括採用・終身雇用 問題の根源

「日本経済の低成長が続いているのは、若い人のエ」

「骨太の方針」のポイント

- ▼支援策を3年間で集中的に行い、正社員雇用者を30万人増やす
- ▼ハローワークに専門窓口を設置し、きめ細かな就職相談体制を確立する
- ▼仕事や子育てを続けながら受講できる、資格取得などに向けた教育プログラムを整備する
- ▼各都府県の助成金を見直し、企業の採用意欲が高まるようにする
- ▼就職相談や教育訓練などで民間事業者のノウハウを活用する
- ▼地域若者サポートステーションの機能を強化し、支援対象者に行方不明から丁寧な働きかけを行う
- ▼ひきこもり経験者やNPO（非営利組織）も参画した支援策を講じる
- ▼厚生年金の短時間労働者への適用を拡大する

親の高齢化

「それなのに、政府はこれまで十分な対策を講じてこなかった。」

非正規の若者増 低成長招く

「親の死後、養えを使い果たして生活保護を受けるに至る」

人たちが、これから増えてくる。生活保護の費用が大きく膨らみ、国の財政を圧迫するだろう」

「例えば、これから需要が増える介護分野の賃金を上げ、10年働いたら昇進してマネージャーになれる希望を持てるようにする。単なる労働力ではなく、人間た」といふことを前提に対策を講じてほしい」

建設的議論を

「新卒一括採用、終身雇用を基本とする雇用システム自体を変えるよう、政府は企業に強く促す必要がある。それが変わらなければ、同じ問題がずっと繰り返される」

「老後に基礎年金だけでは暮らしていけないので、厚生年金の加入対象を非正規労働者に加えて年金額を増やすなど、社会保障制度の改革も必要だ」

「仕事が見つからない、それで解決していくてはならないはずだ。」「その通り。将来に希望を持てるようにしなければ」

自己責任にあらず



水河期世代の支援に全力を挙げるべき。（石崎）

就職できないのは「自己責任」。社会の中にいるこんな認識が、政府の対応が後手に回った背景として指摘されている。だが正社員の正規雇用が絞られれば、その椅子取りゲームから外れ落ちる人が多数生じるのは必然だ。自己責任などではなく、社会の構造問題だと見える。

本格的な取り組みが求められている。だが、政府は苦境にある就職氷河期世代の支援に全力を挙げるべき。（石崎）

脱「日本型雇用」の波

大手企業の間で、若手社員の実給金を引き上げる一方、中高年社員には早期希望退職などを募って削減を進める動きが目立ち始めた。グローバル競争や産業構造の変化に対応するため、人員の構成を転換する狙いがある。だが、欧米に比べて非効率的とされる働き方の改革は道半ばだ。(経済部 中西祥 佐藤寛之)

Y2019.07.07

初任給を引き上げる主な企業

社名	内容	入社年
ソニー	A1人材などの年間給与を最大2割増	19年
協和キリン	主な職種で1万3000円引き上げ	19年
明治安田生命保険	大卒の一部で20万5000円を21万円に	19年
イオンリテール	大卒で20万9000円を21万2500円に	19年
キユーピー	大卒で21万円を21万4000円に	19年
ファーストリテイリング	大卒で21万円を25万5000円に	20年

2019年に希望退職を募った主な企業

企業名	応募人数	年齢制限
富士通	2850	45歳以上
コカ・コーラボトラーズ ジャパンホールディングス	950	45歳以上
東芝	823	50歳以上。一部で45歳以上
アステラス製薬	約700	なし
アルペン	365	45歳以上
協和キリン	296	45歳以上
中外製薬	172	45歳以上
カシオ計算機	156	45歳以上の一般社員、50歳以上の管理職

※グループや子会社の一部を含む場合がある

日本企業が人材の構造転換に取り組むのは、仕事の効率や世界的な競争に勝つという実情がある。日本生産性本部の調査では、2017年の日本の労働生産性は（就業1時間当たり）は47.5と、前年から上昇したが、G7（先進7カ国）では、97.0年以降急激に低下が続く。

日本型の雇用は、新卒を一括採用し、広範囲の知識やスキルを持つジェネラリストを育てるのが一般的だった。こうした人材は、より専門的な知識や技能が求められるAIやITの活用で欧米に遅れかねない指摘される。

生産性が高い働き方へと移行するには、日本型雇用

生産性 G7 最下位

の賃金体系や評価基準の転換が求められる。

政府は今年4月、「脱時間給（高度プロフェッショナル）制度」を導入した。働いた時間ではなく、仕事の成果に応じて給料を支払う仕組みだ。

だが、厚生労働省の集計によると、5月末時点で、導入の届け出は1件にとどまり、対象となる労働者もわずか12人だ。

制度の適用には、金融商品のディーラーといった一部の専門職で、年収1075万円以上といった厳しい要件が課される。対

専門重視の雇用 浸透遠く

「脱時間給」わずか12人

象徴は「全労働者の3%以下」とされ、経済界からは「使い勝手をもっと良くしなければならぬ」（経済同友会の松田謙信代表幹事）の声がある。これに対し、労働組合側は「長時間の残業につながる」と反対を強め、同意を得るのが難しい。

みずほ総合研究所の酒井才介主任エコノミストは「生産性が低いままでは、グローバル化している人材の取り合いに負け、競争力でも劣ってしまう」と指摘している。

(経済部 吉田晃)

初任給「外資並み」早期希望退職増加

■3年目で年収100万円
「初任給約25万円」。

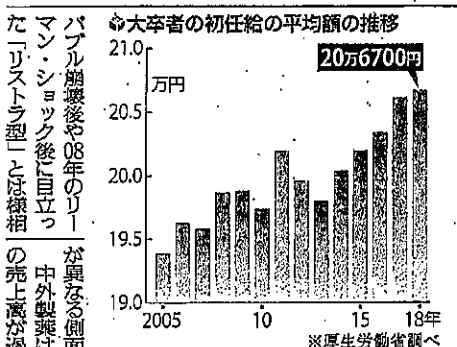
6日、横浜市内で開かれた大学4年生向けの合同会社説明会で、あるサービス系企業が初任給の高さをアピールする案内を掲げた。

今年、大手企業を中心に初任給を引き上げ、「外資系企業並み」とアピールする動きが相次ぐ。「ミニマム」を展開するファーストリテイリングは、来春から初任給を約2割増の25万5000円とする。若手の幹部登用に向けた人事制度の変更も検討し、入社3年で年収1000万円超を視野に入れる。ソニーも、新入社員の年収をこれまでの

約600万円から最大約730万円に引き上げる新しい賃金制度の導入を決めた。高い専門知識を備えることが条件で、AI（人工知能）分野などの開発を担える人材の確保を狙った。

厚生労働省によると、大卒者の初任給の平均額は5年連続で増加しており、2018年は20万6700円と、10年前に比べ1万円近く伸びた。

■リストラにあらず
これに対し、機械や製造業を中心に早期希望退職の構造転換を図るためだ。企業は希望退職を実施するのは、事業や人員構成の



が異なる側面がある。

中外製薬は、18年12月期「マン・ショック」後に目立つた「リストラ型」とは異なり、売上の高が過去最高を記録した。

したが今年4月、172人の希望退職を発表した。新開拓にAI人材が必要と

されるなか、事業環境が大きく変わってきた（広範囲）ことが理由という。

■活躍の場求め
こうした動きに対し、早めに古巣に見切りをつける中高年層も増えている。

大手電機メーカーで財務などを担当していた50歳代の男性は今春、IT関連の新規企業に転職した。この企業は将来の新規株式公開（IPO）に向けて財務関係のノウハウを求めている。



という。男性は「これまでの経験を役立てられる職場で充実感がある」と話す。

転職市場は活況で、リクルートキャリアの調査によると、18年の40歳以上の転職者は、09年と比べ4.7倍と中高年層の人材流動化が進む。藤井寛日統括編集長は「企業の新規事業開発が変化の中、異なる職種や業界に転職する人が増えている」と分析する。

日本総研の山田久主席研究員は「新卒採用や定年退職といった制度を縮小していくなら、これまで企業が抱えてきた人材育成を、今後どうしていくべきか考える必要がある」と指摘する。

公共調達で社会的価値の実現へ

2019年11月9日

エル・チャレンジ代表理事 富田 一幸

- (1) 大阪府ハートフル条例は、①法定雇用率を満たしていない企業とは原則取引しない、②企業に達成計画を求めるが、未提出或いは虚偽の場合企業名を公表する、③多数雇用事業所を中小企業にまで拡大し、地方法人事業税の10%を減免する（ハートフル税制）、というもので、橋下知事肝いりの条例だった。
- (2) 改正ハートフル条例は、①対象を「障がい者等就職困難者」に拡大した、②公契約を活用した総合評価入札等を恒久化した（改正前はペナルティ条例、改正後はインセンティブ条例）、③「職場環境整備等支援組織」という名称で当事者支援と企業支援の両面からの「中間支援組織」を「認定」することにした。
- (3) 総合評価入札というのは、2003年から導入されたもので、価格50点／技術14点／福祉30点の総合点方式。福祉30点の内訳で①法定雇用率の3倍まで加点、②入札当該現場では10倍の雇用目標を設定し、③就職困難者の雇用にも加点し、④企業の雇用管理プログラムを評価し、⑤落札者が代わった場合障がい者の「継続雇用」にも加点している。かなり完成された内容で、ボクは法定雇用率と対比して「共生雇用率」と呼んでいる。
- (4) 職場環境整備等支援組織のモデルはエルチャレンジで、地方自治法施行令第167条の「目的が競争入札に馴染まない場合」という「2号随契」で施設清掃等を受注し、雇用ではない就労支援で障がい者を支援してきた。現在では、「3号随契」に「首長が定める場合」が追加されたことで、順次3号に移行している。エルチャレンジの支援プログラムは、①概ね1年間の就労支援（就職前訓練）、②企業というより職域とのマッチング、③企業の雇用管理を支援し定着を図るという、3段階の連続する支援である。
- (5) エルチャレンジ20年の実績を見ると、①就労支援を受け入れた障がい者は約1700人でエルチャレンジのニーズが高いことを示している。②就職者は約700人で、職域でのマッチングが功を奏していることを示している。③就職先の約7割が非ビルメンの一般企業でありエルチャレンジの「職域開発」が上手くいっていること、エルチャレンジの市場での知名度が高いことを示している。④定着率が9割に近いことは、特にビルメン企業等の雇用管理能力が高くなってきたことを証明している。⑤総合評価入札参加企業の平均障がい者雇用率が10%近くまで伸びてきたことを見ると、総合評価入札が効果的であることを示している。⑥予定価格に対する落札価格の割合を示す落札率が80%台で高値安定してきて、福祉と市場が好循環してきたことを示している。⑦さらに、大阪府は、総合評価入札と一般競争入札を落札率や入札事務経費と、福祉作業所に通う障がい者とエルチャレンジ経由の障がい者の経費の差額を換算して、年間4000万円の事業効果を試算した。

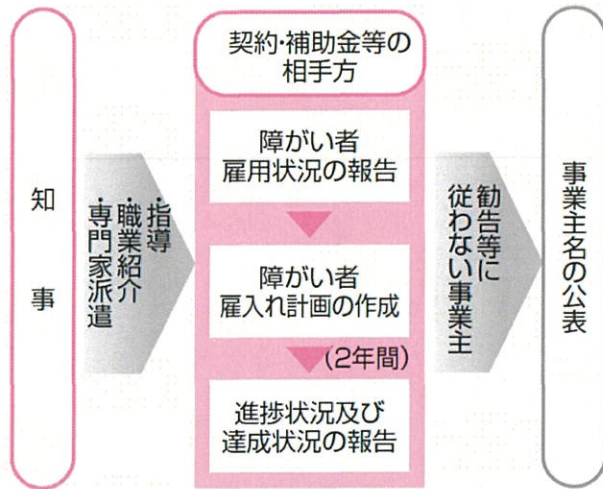
- (6) 以上、大阪府は総合評価入札とエルチャレンジ方式を検証して、これを持続可能なものとするために改正ハートフル条例を施行させた。条例は「行政の福祉化」から「大阪の福祉化」をめざすが、そのエンジンとして中間支援組織に期待し、エルチャレンジが第1号になったが、その拡大をめざしている。
- (7) そこで、まず公契約の市場だが、65兆円とも80兆円とも推計されている。さらに公共サービスを介護等「準市場」や公益性の高い「ソーシャルマーケット」にまで広げると、1000万人の雇用吸収力になると推計される。EUや韓国では「公共調達指令」オランダやイギリスでは「公共調達法（条例）」が制定され、SDGs 12-7で「持続可能な公共調達の慣習」も謳われている。公か民かというより、民営化にもルールを作る公共調達戦略に、自治体も市民も関心を高めたい。ハートフル条例はその先駆と評価されるべきと思う。
- (8) 次に、ビルメン産業だが、3兆円200万雇用で、公共物件はその25%ほど、つまり50万人雇用、大阪府では少なくとも2万人ほどが雇用され、その10%が毎年入れ替わっていると推計されている。そこに1000人に近い障がい者が戦力として参画し、そもそも早くから生活困窮者が出入りしてきたと想像できる。
- (9) エルチャレンジと大阪ビルメン協会の調査では、6割の労働者が「障がい者と共に働いた経験がある」と回答している。また、最賃に縛りついて賃金に「安い」というより「上がらない」賃金に働き続ける難しさを訴えている。そこで、連合自治労は公契約条例で最賃以上の報酬下限額を定めることを提唱してきたが、今般のハートフル条例の審議会では「賃金条例」の賛同は得られなかった。ボクは、国交省の「建築保全業務労務単価積算基準」に「就労支援費」を積算することを提案して、大阪府は「福祉推進費」として予定価格の3%を加算してきた。
- (10) 「就労支援費込労務単価」提案の根底には、地域福祉におけるソーシャルワークに通じるような「流域コミュニティ」という発想がある。都市では、地域コミュニティと共に流域コミュニティがあり、それは「労使関係」だけでは括れないものだと思ってきた。自治体は、地域だけでなく流域でも良好なコミュニティをリードする役割があると考えてきた。中間支援組織は「流域コミュニティワーカー」をめざしたい。

◆障がい者雇用ナンバー1都市・大阪の実現

●2008年11月：橋下知事の発言

『未達成企業とは取引しない』『障害者雇用率の引き上げは行政最大の使命だ』

大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例に基づく指導



※事業主名公表後の対応

規則又は要綱に基づき、公表事業主に対して一定期間の入札参加停止、補助金交付申請制限等の措置を実施



資料2 改正ハートフル条例(2019年4月)のポイント

1. ひとり親、生活困窮者など、就職困難者に対象を拡大します

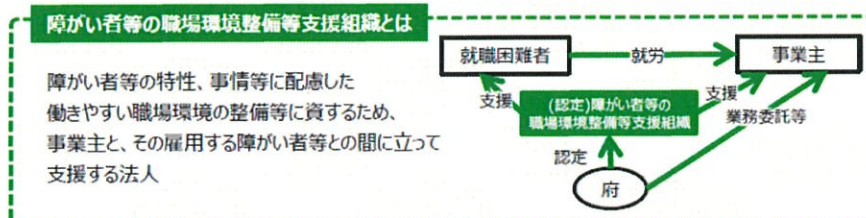
- ひとり親、生活困窮者など、対象を拡大し、障がい者を含む就職困難者の雇用・就労支援を進めるための基本理念や、府・事業主等の責務を規定します

【事業主の責務に関わる規定】

- ・障がい者以外の就職することが困難な者について、雇用の機会の創出及び拡大を図る
- ・一人一人の事情に配慮しながら働きやすい職場環境を整備し、府が実施する施策に協力

2. 公契約における就職困難者の就労支援を進めます

- 障がい者等の継続雇用のため、事業主における環境整備を支援する「障がい者等の職場環境整備等支援組織」を認定します
- 総合評価一般競争入札等の公契約等において、事業主が障がい者等の雇用・就労支援に資する取組を行っていることを助産する規定を新設します



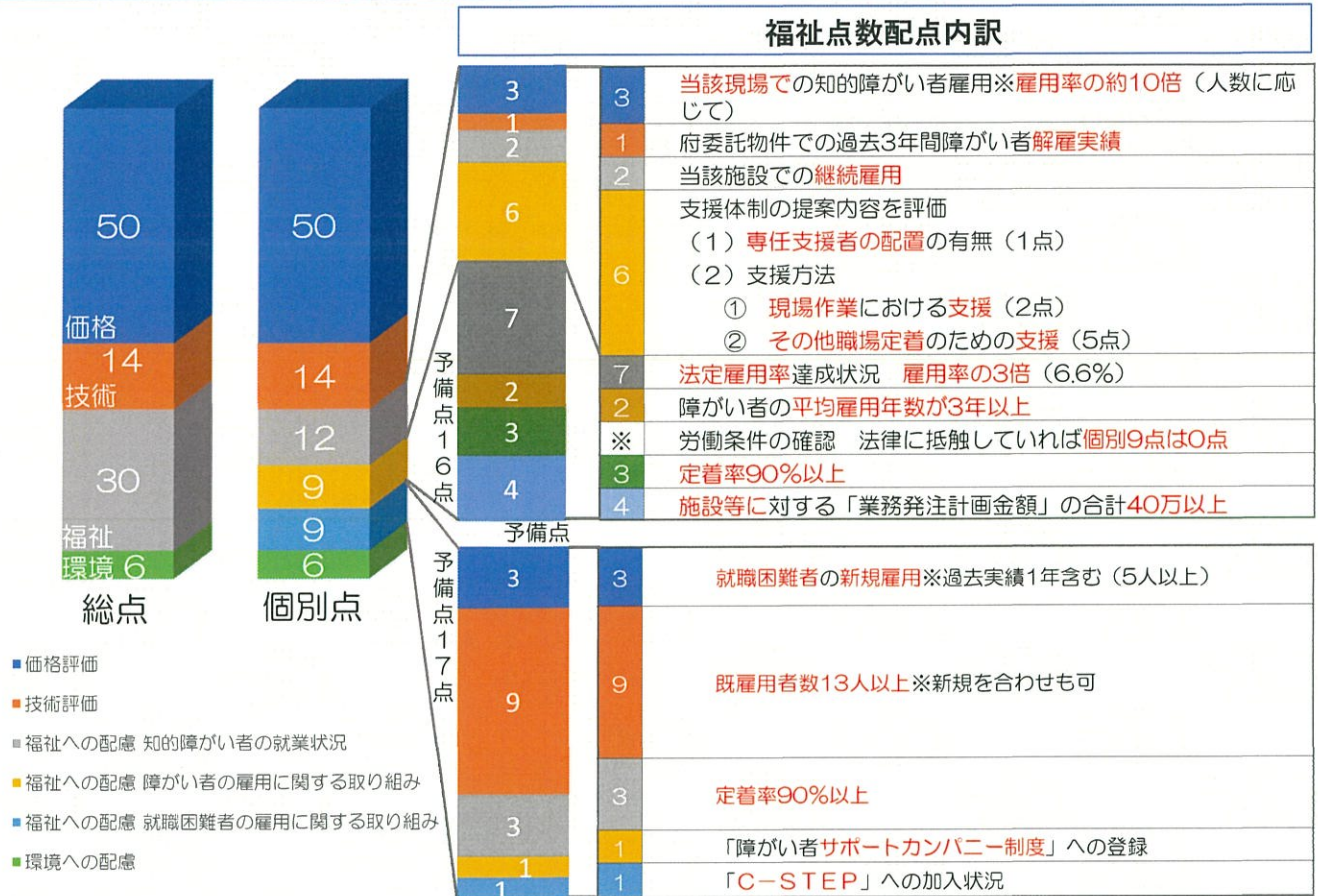
3. ひとり親雇用を進める事業主への表彰制度を新設します

- 働きやすい環境整備などの取組を促進すると同時に、ひとり親家庭の親の就業促進に向けた社会的機運を高めます

4. 新たに審議会を設置します

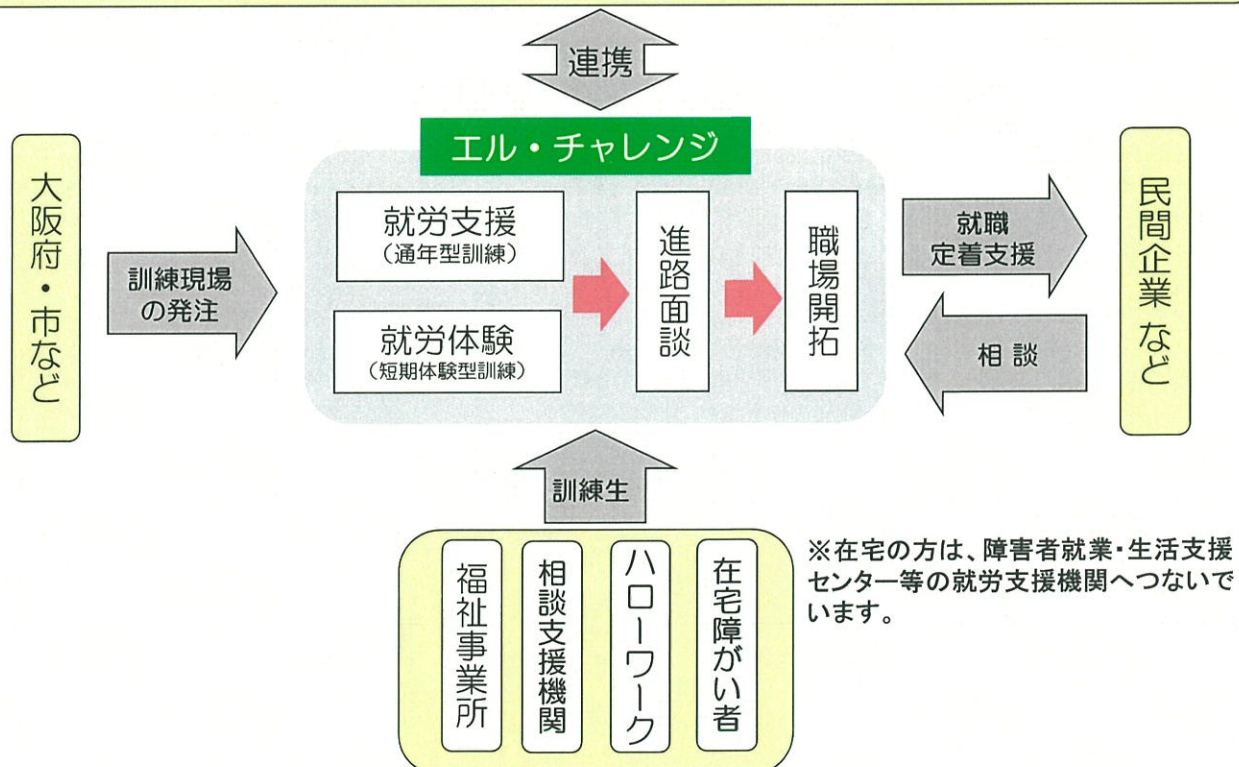
- 有識者からなる審議会を新設し、「障がい者等の職場環境整備等支援組織」の認定、顕彰の審査等について審議し、就職困難者の就労支援についてご意見をいただきます

資料3 総合評価一般競争入札配点表(大阪府大規模物件)



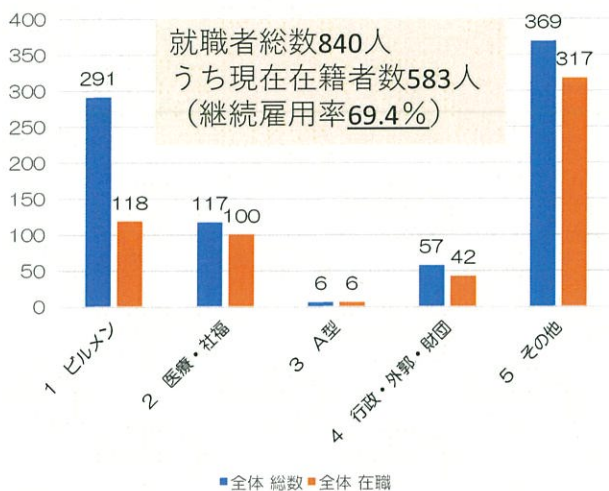
資料4 エルチャレンジのしくみ

支援学校、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等

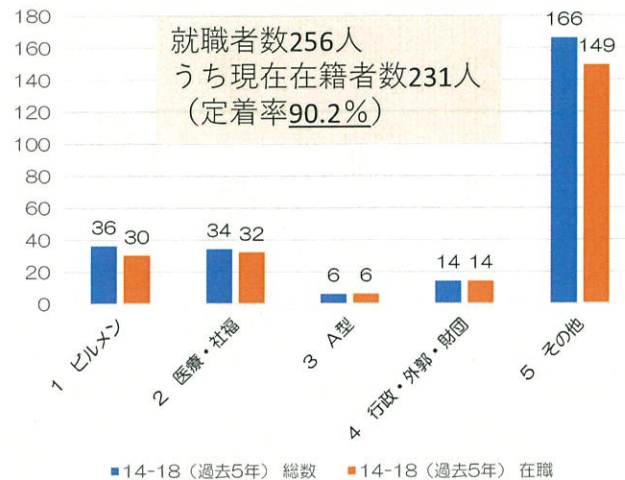


- ・ビルメン率は、総数では約35%となり、過去5年では約15%となっている。
- ・しかし作業別では、清掃及び清掃+αが617人、その他221人と全体の約73%が清掃業務に就く。
- ・過去5年を見ると、定着率は約90%。
- ・設立当初ビルメンに就職する人が多かったこともあり定着率は減少。
全体の定着率は約70%。

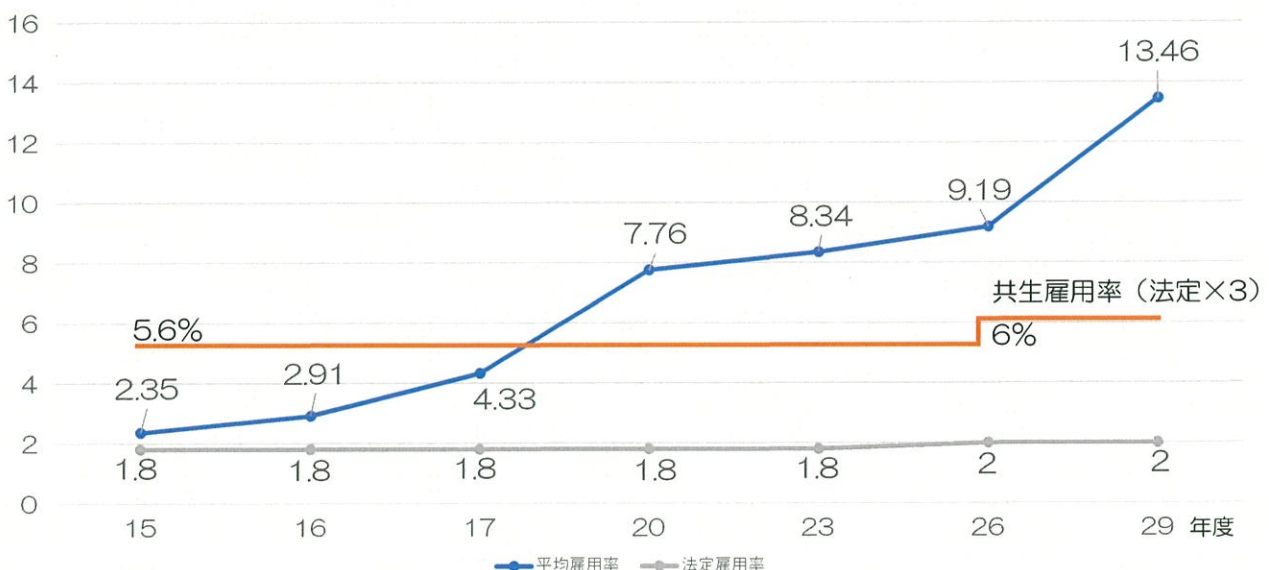
就職先 設立（1999年）以来



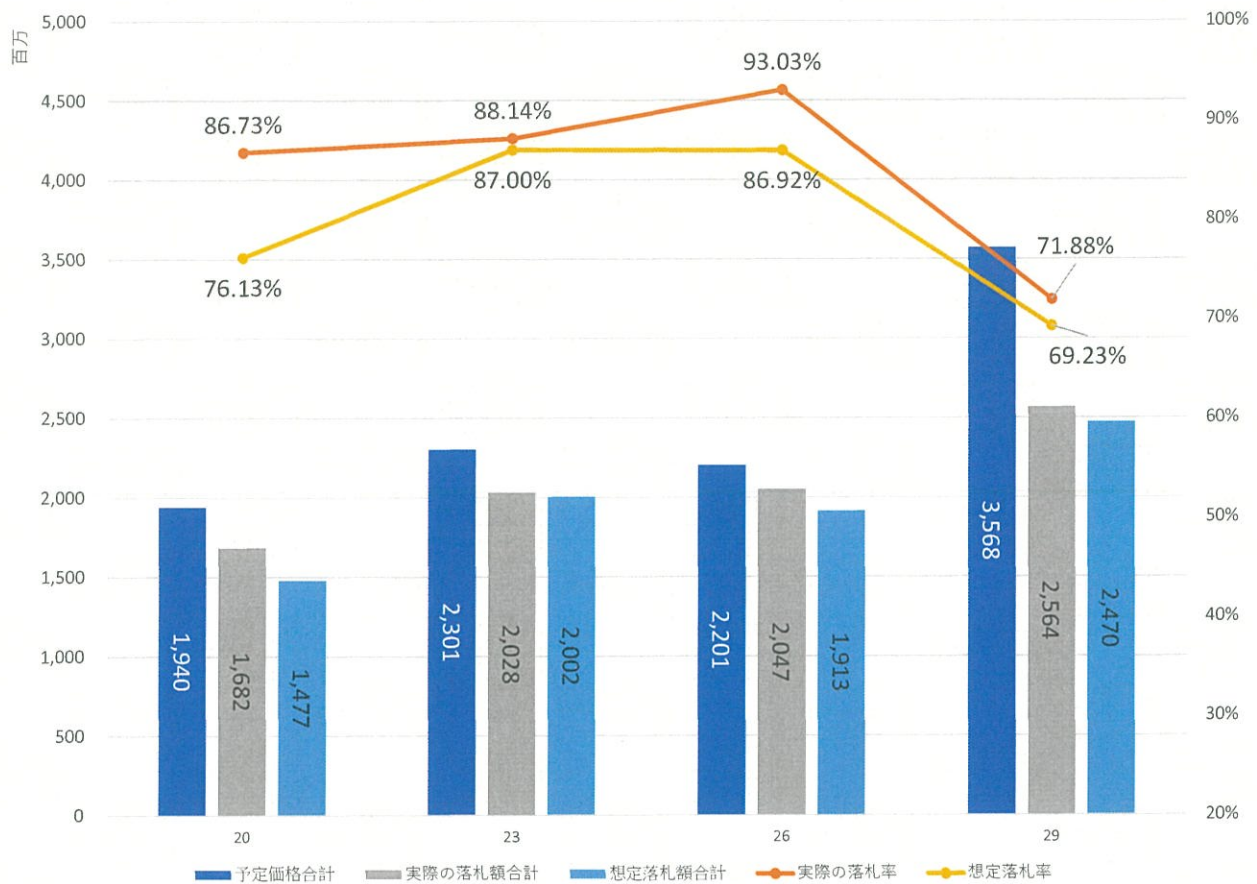
就職者過去5年（2014-2018年）



資料5ー⑤ 総合評価入札企業の雇用率推移



- ・企業における障がい者、就職困難者の雇用を創出することに加え、定着支援のノウハウも構築され、定着率をあげる取組としての効果も期待できる。
- ・大規模施設における総合評価入札参加企業における平均実雇用率が年々増加しており、ビルメンメンテナンス業界全体としての障がい者雇用に寄与している。
- ・この取組のスキームや効果を周知し、市町村等へ拡げていくことが必要。
- ・ペナルティ（法定雇用率）とインセンティブ（共生雇用率）



資料5-⑦ 総合評価入札の費用対効果調査

【A】総合評価一般競争入札の平均経費

総合評価物件が一般競争物件だった場合の想定落札価格①を落札率の比較から試算。
 実際の総合評価物件落札価格②との差を経費とした
 $\text{①} - \text{②} = \text{過去12年間で約6億5,200万円}$
 $\Rightarrow \text{年間平均経費 約5,400万円}$

【B】障がい者が就労することによる利益

障がい者1人がB型を利用に必要な社会保障額は、
 145,000円/月。年間では174万円/年
 総合評価物件での就労者(2016年実績) 54人
 $174\text{万円} \times 54\text{人 (2016年度実績)} = 9,400\text{万円}$

1年間の平均経費【A】
約5,400万円

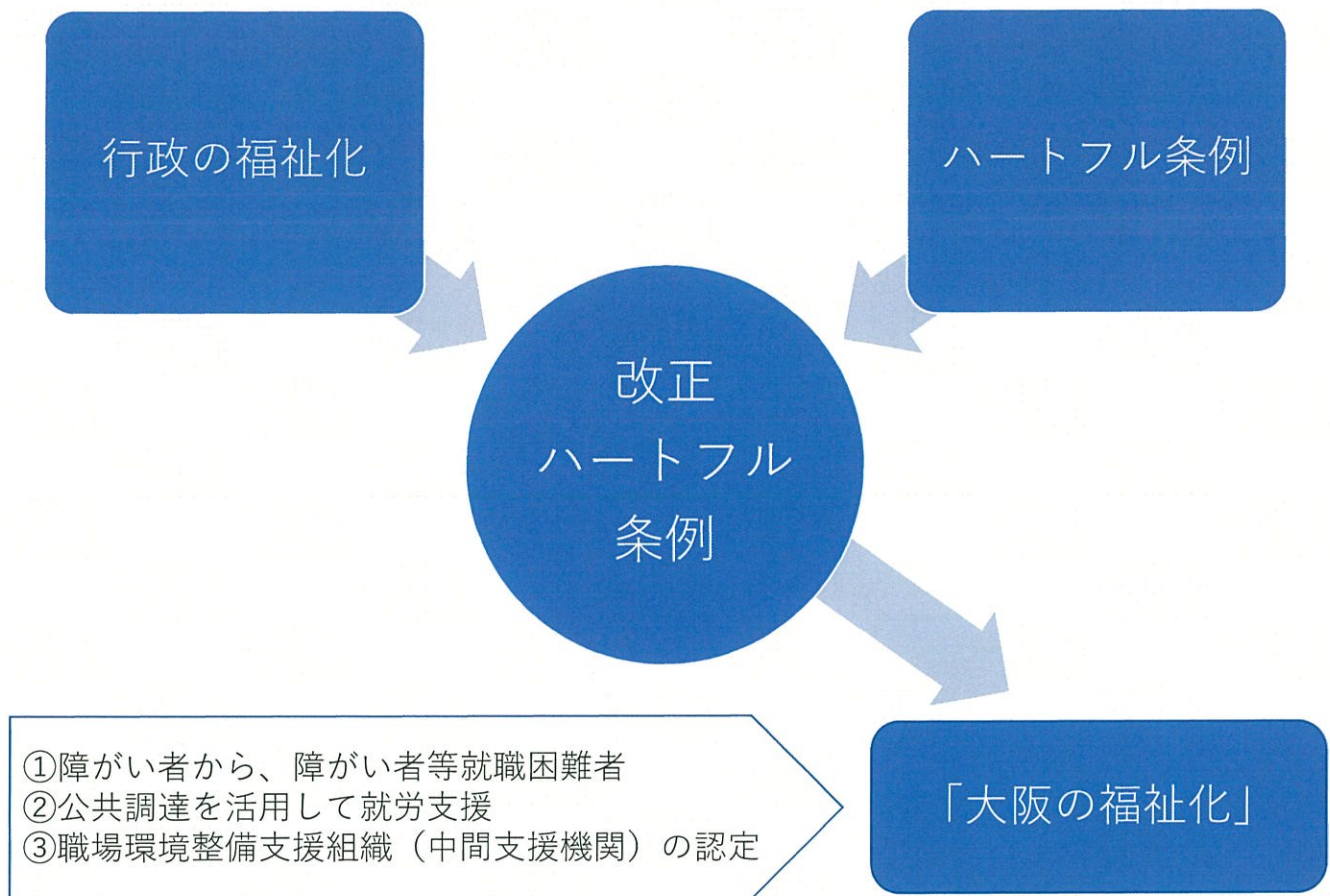
1年間の利益【B】
約9,400万円

1年間の費用対効果
約4,000万円

15年間の費用対効果
約6億円

総合評価一般競争入札にかかる経費【A】 < 障がい者が就労することによる利益【B】

政策的
有効性あり



- 公共調達（土木工事等すべて含む）はGDPの16.2%というOECD統計を利用して、試算

日本(2017年)

名目GDPは約536兆円
公共調達は、86.8兆円
(16.2%)

12.7

国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。

12 つくる責任
つかう責任

目標 12

持続可能な消費と生産のパターンを確保する

Goal 12

Ensure sustainable consumption and production patterns

ターゲット

12.1	持続的な消費と生産に関する10年枠組みプログラム（10YFP）を実施し、先進国主導の下、開発途上国の開発状況や能力を勘案し、すべての国々が対策を講じる。
12.2	2030年までに天然資源の持続可能な管理および効率的な利用を達成する。
12.3	2030年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食品廃棄物を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食品の損失を減少させる。
12.4	2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じて化学物質やすべての廃棄物の環境に配慮した管理を達成し、大気、水、土壌への排出を大幅に削減することにより、ヒトの健康や環境への悪影響を最小限に留める。
12.5	2030年までに、予防、削減、リサイクル、および再利用（リコース）により廃棄物の排出量を大幅に削減する。
12.6	大企業や多国間企業をはじめとする企業に対し、持続可能な慣行を導入し、定期報告に持続可能性に関する情報を盛り込ませよう奨励する。
12.7	国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。
12.8	2030年までに、あらゆる場面で消費者が持続可能な選択をとり、自然と調和したライフスタイルに関する情報と意識を持つようにする。
12.a	開発途上国に対し、より持続可能な生産消費形態を促進する科学的・技術的能力の強化を支援する。
12.b	持続可能な開発が雇用創出、地域の文化・産品の販促につながる持続可能な観光業にもたらす影響のモニタリングツールを開発・導入する。
12.c	破壊的な消費を奨励する非効率的な化石燃料の補助金を合理化する。これは、課税の再編や該当する場合はこうした有害な補助金の段階的廃止による環境影響の明確化などを通じて、各国の状況に応じて市場の歪みを是正することにより行うことができる。また、その際は開発途上国の特別なニーズや状況を考慮し、開発への悪影響を最小限に留め、貧困層や対象コミュニティを保護するようにする。

I 調査概要

どのような目的で、誰を対象に、どんな方法などで調査を進めたかを示しています。

“ビルメンメンテナンス業で働く方の雇用と生活実態調査”

調査目的：ビルメンメンテナンス業で働く人の就労実態とともに、仕事や生活における諸問題を把握し、今後の支援の検討に資する。

調査対象者：無作為に抽出した大阪ビルメンメンテナンス協会会員企業 30 社で働く人 900 人

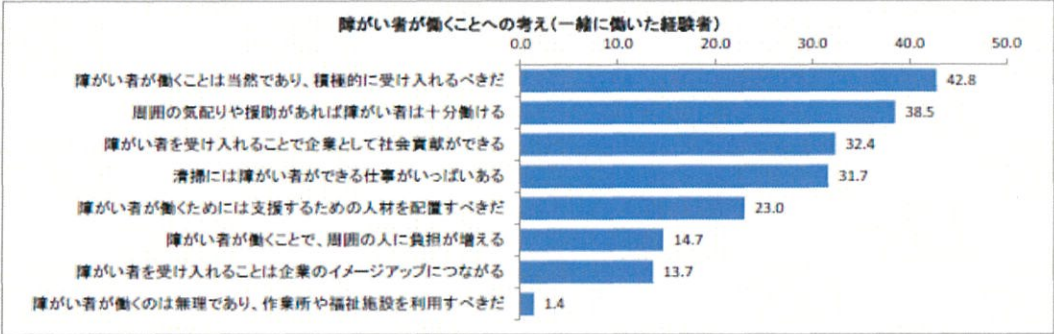
調査期間：平成 24 年 6 月 1 日～平成 24 年 6 月 24 日

調査方法：各社で労働者 30 人に手渡しして調査票を配布、回収

回収状況：回収数 460 票(うち有効票 441 票) 有効回収率 49.0%

⑥ ほとんどの就労者が障がい者と一緒に働いた経験があり、障がい者への理解は進んでいる

・障がい者と一緒に働いた経験がある人が 63.0% と非常に多く、経験のある人は、障がい者が働くことについて、「積極的に受け入れるべき」「周囲の理解で十分働ける」「清掃には障がい者ができる仕事が多くある」など、非常に前向きに評価しています。



資料9 国交省建築保全業務労務単価 積算基準



清掃員作業員労務単価 平成 20 年度比 A：27%UP B：18%UP C：47%UP
最低賃金 平成 20 年度比 28%UP (過去 3 年 2.9%UP)

清掃員 A	ビルクリーニング技能士の資格を有する者又は清掃業務について作業の内容判断ができる技術力及び作業の指導等の総合的な技能を有し、実務経験 6 年以上程度の者
清掃員 B	清掃業務について、作業の内容判断ができる技術力及び必要な技能を有し、実務経験 3 年以上 6 年未満程度の者
清掃員 C	清掃業務について、清掃員 A 又は清掃員 B の指示に従って作業を行う能力を有し、実務経験 3 年未満程度の者

2019.11.9

自治フォーラムおおさかNo.14

SDGsが進める公共調達 (社会的課題と担い手づくり)

(企)伊丹市雇用福祉事業団
代表理事 高木哲次

兵庫県

人口198,240人、面積24.97km²



山も、坂もないが支援には適した立地かも？

**企業倒産
事業廃止**



経営者も企業を
廃業したくない。
従業員も解雇さ
れたくない。

EBO.Lc

- ①企業再生
- ②持続可能な職場

Employee Buy Out Local Cooperative



(例)
社員が自社株所有すれば...



海外では政府等が長期保証し、
従業員たちで事業を継続する。

経営や事業が困難になる前に!!
「互いの顔が見える」地元の労働者たち
が協同組合形式で共同運営する。



【企業組合法人とは】

勤労者、主婦、学生、事業者などの個人
(4人以上)が組合員となって資本と労働
を持ち寄り、自ら働く場を創造するための
組織(法人)です。
その組合員自体がそれぞれの有するアイ
デアや技能、技術などを活かした事業を会
社と同じように法人格を有する事業体とし
て実施する組織であり、個人が集まって創
業するための組織です。

【職場の特長】

- ・代表者も一労働者 → 分担・分業
10~80代多世代交流(就労50年/2世)
- ・アイデア・企画→反対→再提案→合意
合意→投資や活動開始
- ・個人が資本投資(出資1~最大200万円)
投資資金は事業の運転資金(利益配当)
- ・有志の投資運用(配当)
- ・活動は全員参加
- ・組織の安定(賛同・参加者増、離職者減)

Local Business Networks





RESPONSE



DREAM



DESIGN



TRAINING



WORK



ARRANGE



NETWORK



MISSION



CHALLENGE



TIMING





●被災地へ物資や義援金手渡し



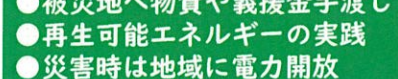
●子ども食堂



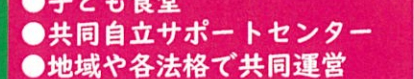
●再生可能エネルギーの実践



●共同自立サポートセンター

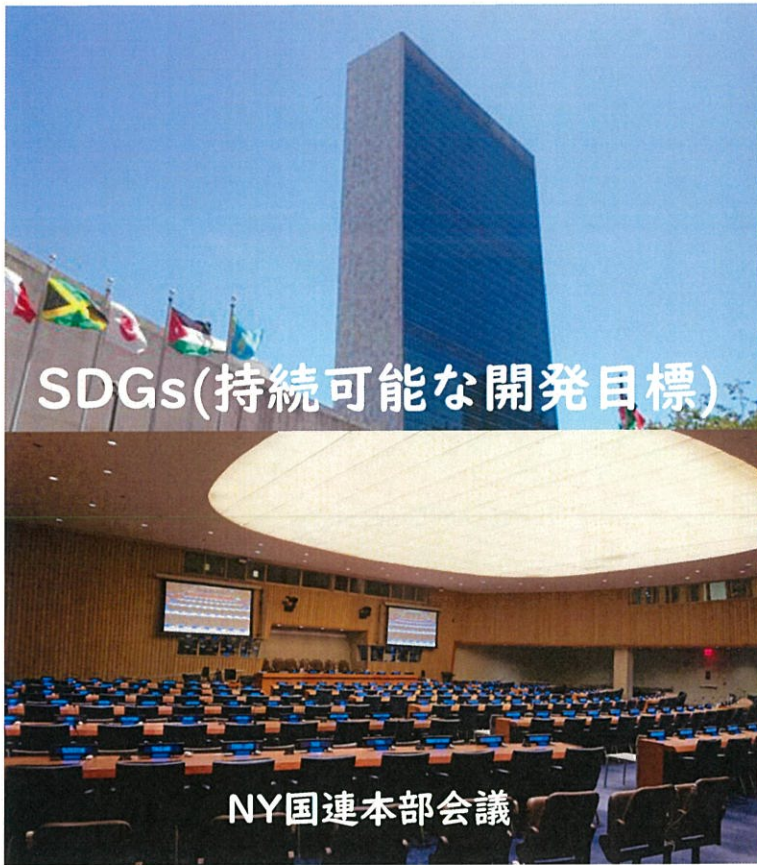


●災害時は地域に電力開放



●地域や各法格で共同運営

- ①地域共生社会型の社会を目指し、
地元のみんなで仕事をシェアする
- ②市民(事業者・職人・高齢者・障がい者・
生活困窮者)が共存した職場を
自治コミュニティへと発展させる!



SDGs(持続可能な開発目標)

NY国連本部会議



店内の後片付けも
仕事づくり



観光業と移民政策の
マッチング



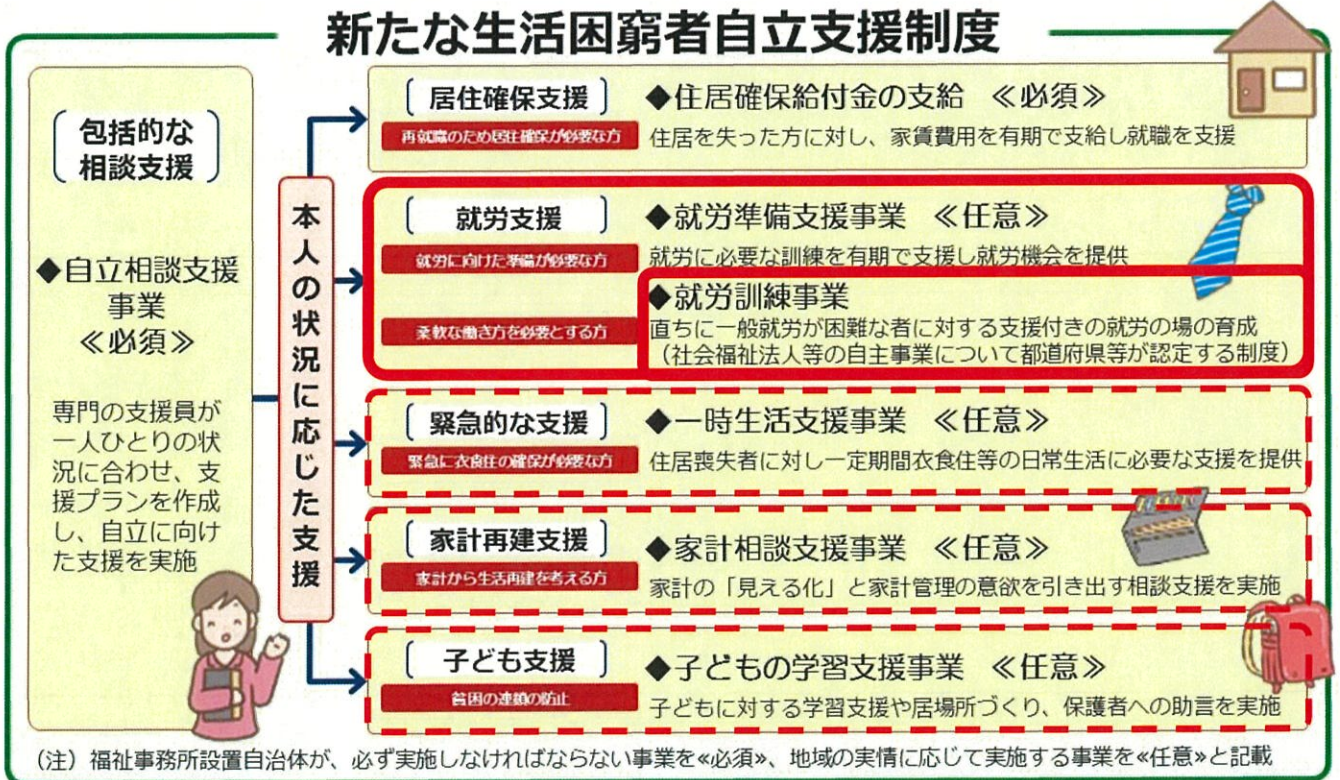
仕事を奪わないで
仕事をつくる!
仕事をシェアする!



ゴミ箱の設置も
すべてが仕事づくり

発想の転換が社会を循環させ持続する
その「仕組み・仕掛け」に挑戦する!!

新たな生活困窮者自立支援制度



キーワード

- ①対象者の呼び水 = 寄り添った支援?柔軟な支援?
- ②地域資源の活用 = 農福連携、企業内の受け皿開拓?
- ③地域経済循環 = ???

就労準備支援 相談窓口



支援メニュー(屋外、屋内、店舗など就労体験の場開拓)



各種講座
ビジネスマナー
PCレッスンなど
スキルアップ

1年目
困窮者

2年目
ひきこもり

出口支援
提供現場
限界

【就労準備支援事業から認定就労訓練(公的就労支援)の導入】

①都道府県認定

非雇用型・雇用型があるが
兵庫県は実績と雇用型を推
進する事業所を認定する

③公共工事

新しい予算は要りません
仕事を提供してほしい
仕事の切り出しやシェア



市バス全車両に広告

②自治体認定

第167条の2第1項第3号
認定基準を定める
(平成27年7月24日)
認定事業者の内容と生活困
窮者等の自立につながる支
援策について前向きに検討
してほしいとする事務連絡
を全職員に通知
(平成27年10月16日)

④委託業務

実施事業所が見つからな
かった緑地の竹林整備
約3か月/250万円を委託
(平成27年12月20日契約)



伊丹市(令和元年9月30日現在)

公園維持管理委託業務
学校・園樹木剪定業務
堆肥化作業業務
外来生物防御業務
文化科学館清掃業務
高齢者施設清掃業務
中心市街地清掃業務
学校給食配送荷受業務
バス停保守管理業務

【旧職場適応訓練(伊丹市独自政策)】

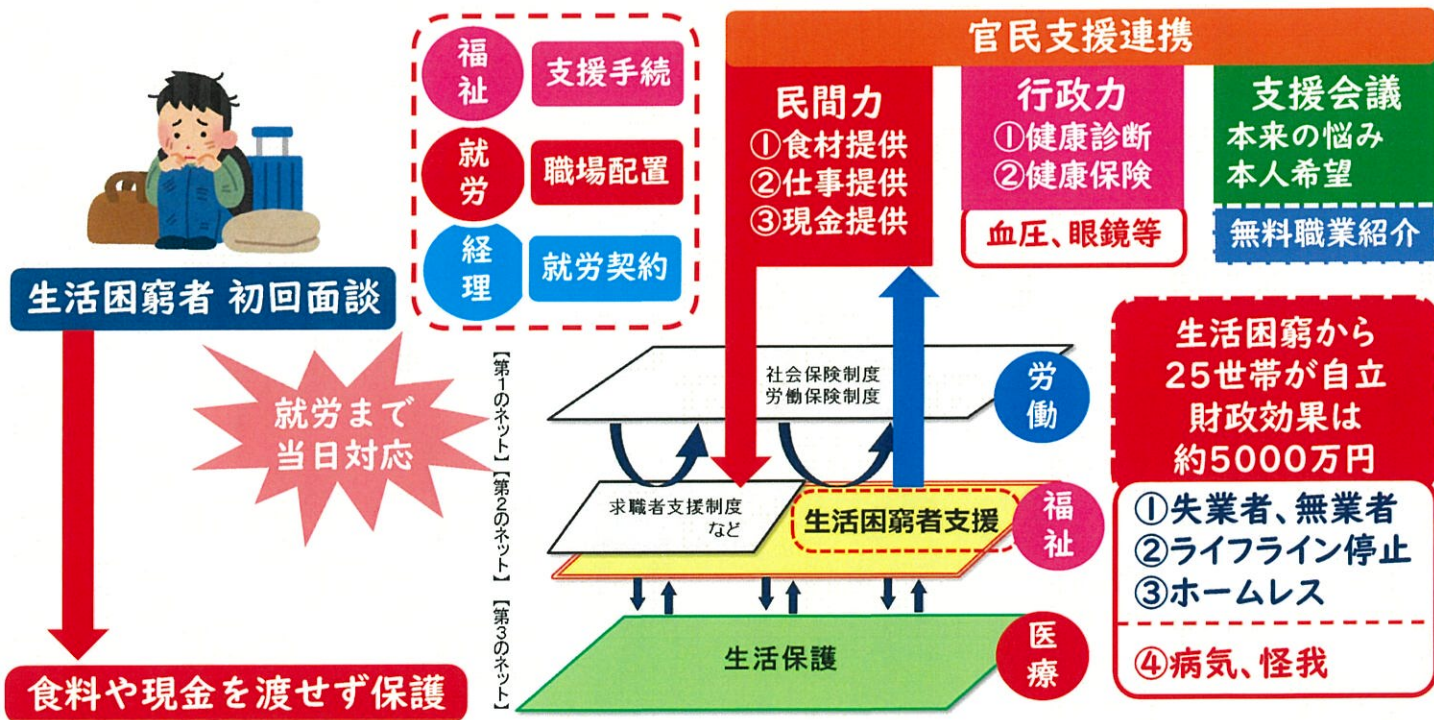
-

【旧求職者支援訓練と緊急雇用対策を連携】

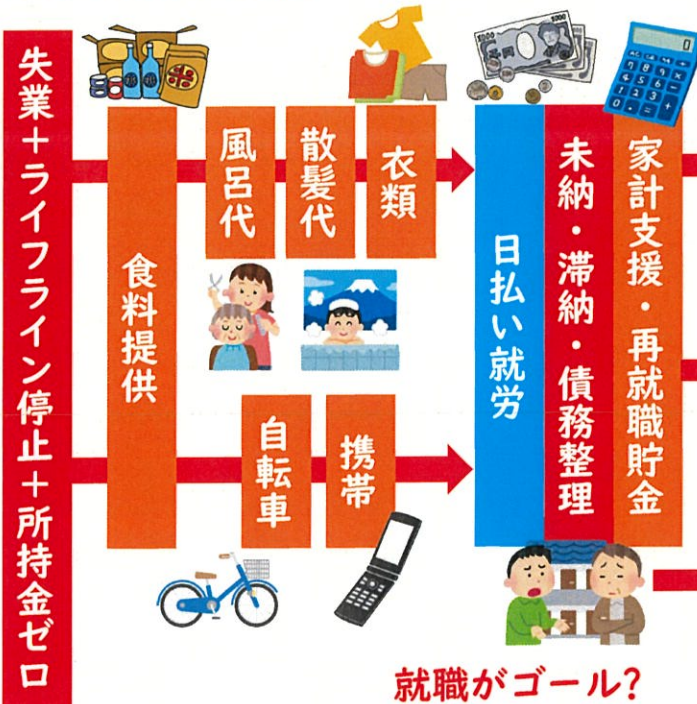


- 制度と制度のマッチングを提案!
学んだ技術・技能、資格を活かして
数か月、就労(賃金が貰え)や経験できる
「公的就労の場を提供」
実践を積み重ねから「就職活動」へ…

【就労準備支援(ジョブデベロッパー相談体制)】



【就労自立事例(短期離職者)】



一週間

安心から変化
その変化に共感

3か月

信用・信頼の変化
救われ世話になった
困った人を連れて…

半年

制度の理解が…

【緊急雇用支援事例(2019.6.20)】



AM9:00
46歳父親
所持金2万円
母子有
家賃滞納
食料無し…



10:00
職場見学
就労契約



11:00
国民健康保険
健康診断申請



13:00
就労開始



17:00
給料支給(半日分)
食料提供(数日分)



翌日8:00
就労継続
食料継続

死のうと思う
窃盗を考えてる



市役所を信用してなかった
そこまで助けてくれるの？
すべて話せてスッキリした

安心安全のまちづくり
犯罪抑止?(ハード)

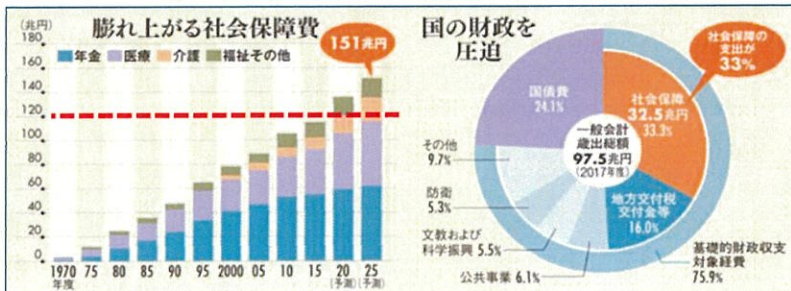
※緊急雇用の
現場指導員
(正社員)は
昨年の困窮者
が対応する

給与は日払いから週払い、月払いへ
食料は足りなくなったら提供

早く来てたら悩まずに…
何時まで来ても良いですか？
明日もよろしくお願いします。

困ったときは助け合い
犯罪抑止!(ソフト)

【就労訓練事業(公的就労支援)の導入の意義】



●自治体(福祉窓口)の声

困窮した市民相談が増加している。このまま続けば将来、社会保障費は尽き、自治体が破綻することを危惧している。公務員の年功序列・終身雇用はなくなり、リストラも想定できる。

厚生労働省が示した「我がごと、丸ごと支援」とは公務員自らかもしれない。地元で受け皿が無ければ、私たちが、**公共事業と自立支援を連携させ、市民の働く機会や意欲向上を開拓しなければならないが、危機意識が低い。**とにかく社会保障費支出の歯止めを進めたい。

●公共事業を発注する担当者からの声
労働人口減少により、公共事業の担い手不足は急務となっているが、民間企業の定年が65歳から70歳へと引き上げられ、様々な地元の公共事業を担ってきたシルバー人材センターの若手の層(60代)が減少し、公共事業の維持が難しくなった。

オリンピックや万博の開催を含め、都市部に技術者や労働者が移り、事業者も雇用の基準が厳しくなり直接雇用しない状態から、人材不足による公共事業の入札不調が相次いでいる。

その状況下で、生活困窮者自立支援の対象者等が**公共事業の担い手として機能することを期待している。**

発注した現場や職場での、品質向上に成果が出ている。社会的課題に対する意識も高まっており、益々必要性がある。

H30.4ひきこもり自立支援

40歳未満・・・54万人

40歳以上・・・61万人

ひきこもり・・・115万人時代+α

(国内人口1億2680人1%、石川県全人口相当)

115万人×15万円(社会保障)
月/1725億円
年間/2兆700億円(通年)

H31.4ロストジェネレーション

H30就労準備支援事業	相談者	準備支援	認定訓練	就職	緊急雇用
伊丹市	生活保護者 21	18	1	4	0
	生活困窮者 → 55	→ 27	9	19	10
川西市	生活保護者 25	19	0	3	0
	生活困窮者 16	4	1	4	0
市外	生活困窮者 6			4	6
合計	→ 123	68	11	→ 34	→ 16

厚生労働省

国及び地方公共団体に対して、生活困窮者の支援の「出口」として期待が寄せられていることから、今後も全国的な認定就労訓練事業の実施を更に促進していく必要があります。国及び地方公共団体に対して**認定就労訓練事業を行う事業所の受注機会の増大を図る努力義務の規定を創設**するなど、運用面も含めた必要な改正を行うこと(H30.10.1、H31.3.29、R1.10.3)

【長期離職者、就労未経験者の参加意欲】



S63～H27まで28年間実施した職場適応訓練(独自事業)を取り入れ、H28より就労準備支援事業に組み入れた。

(詳細)

生活保護受給者の自立支援について協力事業所を募り、1か月/1名の受入れで事業所には¥30,000の謝礼を提供する。(事業所は対象者へ1回/¥500(交通費程度)謝礼を提供する)



内職作業所を開設



性格や特徴の見極め



生活困窮者やひきこもりの場合、生活困窮者自立支援法の制度上金銭を渡す仕組みが無く、交通機関など移動する金銭を持っていない。遠ざかる支援の自己負担を補填し、作業した報酬を現金で得る楽しみを感じてもらう。

仕事選び、体験場所のアドバイス
伊丹ブランド果実・市内店舗など

【就労未経験者と地域・家庭環境】

何故、ゲームやネットをしてるの？
知ってますか？

「僕たちも考えてます。親の負担を考え、如何にして長～い時間を過ごすための方法です。」



何故、ひきこもってるの？
分からないですか？

「僕たちも出たいですよ！お金があれば。出れば欲しいものばかり。買いたくなるから出ません」



何故、学校や仕事に行かないの？
世の中おかしくないですか？

「みんなお互いに正直ですか？その場のぎで合わせていませか？」



ゴミ屋敷の若者が大家さんに叱られていた。
「大人になっても社会のルールが分からないのか？子どもでも出来ることだぞ！

さっさと片付けろ！退去してもらう。」
若者にゴミ袋を渡し、何時取りに来ることを伝え、ゴミ屋敷は数日で解消した。

父親から、お前は何故出来ないと叱られる。
「何をして、何が出来る。出来ないかが分からない。聞いても、そんなことが分からないのか。とまた叱られる。ただ、家しか居場所が無い。」

仕事を始め、職場が居場所となりました。

お母さん子どもはペットじゃないですよ!!

【超短時間就労～一般就労】

相談内容

ひきこもり5年/23歳
・人との接触障害
・家からも出れない
・交差点が渡れない

ひきこもり30年/48歳
・18歳からひきこもり
・両親が亡くなった
・働きたいが断られる

長期離職6年/56歳
・職場で悩み離職
・ブランクから断られる
・趣味ウォーキング8h

就労体験(職場開拓)

- ①自宅～職場送迎
- ②職場で内職作業
- ③外での仕事体験
- ④企業で短時間就労

- ①翌日、就労体験
- ②3日目超短時間就労
- ③半年後～就労開始
- ④ひきこもり現場指導

- ①翌日、就労体験
- ②2日目～就労開始
- ③機器整備担当
- ④ひきこもり現場指導

半年後～1年後

受入れ2企業
・週5日短時間就労

伊丹市内大型2店舗
駐輪場巡回整備
(年間650万円)

従事者

- ・元ひきこもり8名
- ・元生活困窮者1名
- ・生活保護1名
- ・就労体験中3名

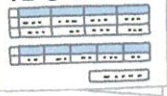
新規就労の場開拓



【就労自立支援開始から1年後のスキル…】



給与明細書



- 彼、社会性ありませんね! シツカリと指導が必要です。
- 短時間就労を増やしてください。世間は、週休2制なので僕も…
- 最近、住民税が引かれてます。住民税って何ですか?
- 給料15万円ぐらいじゃ、自立できないですね! 良い仕事ください。
- 最近、人手不足ですから何処でも雇ってくれそうです。

この進歩に喜んでいるのは、本人も、家族も、それと私たちも…

【winwinの関係】



無業者を育成し、地元労働者へと導き、
納税者として社会を支える側へ

とにかく生活に困窮している市民の救済は、早期の**食料と現金の継続支援**が必須。

キーワード

①**呼び水** = 現金を渡せる仕組みづくり(インセンティブ効果)

②**地域資源の活用** = 公共事業とのマッチング(公的就労支援)

③**地域経済循環** = 働ける対象者は早期就労に導く(財政効果)

▶制度にあてはまらない市民も救済可能。僅かな支援で自立可能となる!!



「出会い」を
アナウンス!!



就労準備支援



認定就労訓練(雇用型)
緊急雇用



Keidanren
Policy & Action



持続可能な社会とは…



ご清聴ありがとうございました。