

## ■研修会概要

テーマ：企業の潜在力が活かされる仕組みづくり

目的：労働現場＝企業等が就職困難者への就労支援を始める仕組みづくりを学ぶ  
多様な人材活用が、新たな企業力となる可能性を知る

対象：自治体関係者ならびに就労支援に携わる方、企業・社会福祉法人等の人事担当者

定員：70名

参加者：32名（市役所14名、関係機関18名）

会場：弘前商工会議所 大ホール（弘前市上鞆師町18-1）

### 内容

10:00～ 説明：ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

10:15～ 報告：札幌における障がい者の就労支援～障がい者支援から生活困窮者支援へ～  
NPO 法人北海道社会的事業所支援機構 理事長 石澤 利巳 氏

11:10～ 報告：大阪における就職困難者への就労支援～行政の福祉化から広がる働く場づくり～  
大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 理事長 富田 一幸 氏

12:00～ 休憩

13:00～ パネルディスカッション：多様な働く場づくりで行政にできること

パネラー：NPO 法人北海道社会的事業所支援機構 理事長 石澤 利巳 氏

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 理事長 富田 一幸 氏

コーディネーター：A' ワーク創造館 就労支援室長 西岡 正次 氏

14:30～ 意見交換

15:00 終了

## ■研修会 各報告等 要旨

### ①ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

【省略 第1クール報告書参照】

### ②札幌における障がい者の就労支援～障がい者支援から生活困窮者支援へ～

#### ○福祉的就労・一般就労だけではない「もう一つの働く場づくり

- ・1987年に無職の友人と協働出資型の印刷事業を始めた。開業3年目に、脳性麻痺の方が働きたいとやってきて受け入れたことが、障がい者や生活困窮者などの働く場づくりに取り組むようになったきっかけ。
- ・当初は障がい者が「できると思っていること」は仕事として成立する水準ではなく、ワープロ操作の指導などが必要だった。時間は少しかかったが、徐々に月に1万、2万円は稼げるようになり、いまのような制度もあまりない時代のことで、噂を聞いて他の障がい者も集まるようになった。
- ・作業所など障がい者制度の充実もあり、制度を活用しながら事業を進めた。ただ、障がい者を「労働市場では働けない人」から、制度で「福祉的就労という働かなくてもよい人」にしているだけではないかと疑問も感じるようになった。

- ・一般就労しても雇用調整で真っ先に解雇される障がい者や福祉的就労で工賃が1万円以下で働いている障がい者の姿を見るにつけ、どちらにも違和感があり、他の働き方を模索した。
- ・現在は「一般就労のような能力主義をとらない」。「福祉的就労のような支援者と被支援者の関係ではなく対等」という職場ルールを作っている。ただ、障がい種別による出来高の差が明白で、不平不満は出る。でも、障がいは本人の責任なのか？そんなことで議論を重ね、揺れ動きながら同じ方向に進んでゆくことが大切。

#### ○札幌市の障がい者の就労を切り替えたい。札幌市独自の協働事業所制度へ

- ・札幌市の協働事業所制度を作ったのは、2006年の障がい者自立支援法がきっかけ。札幌市に働きかけながら、滋賀県の社会的企業支援事業を参考にして制度をつくった。自立支援法では「支援者と被支援者が固定化」し「障がい者ばかりの働く場」になっている。それを「利用料が不要」で“支援費”や“訓練等給付”ではない“補助制度”、「障がい者が半数以上は働く場」というコンセプトでつくった。すこし過激かもしれないが、就労継続A型の事業所は雇用型でありながら、利用料が徴収されていることはおかしいと利用料の不払い運動もした。
- ・もう1つの協働事業所のポイントは「雇用契約」にもこだわっていること。1週間に30時間以上の雇用契約を要件とすることで、社会保険の被保険者にもなり、障がい者も福祉を受ける側から、支える側に変わることができる。最低賃金の適用除外は当然反対だが、新しい制度をつくる時は他の団体等とも協調・調整することが必要で30%OFFまでは認めることにした。原則は最低賃金以上の雇用なので、協働事業所20か所の内半数は適用除外をしていない。
- ・「雇用」を実現するためには事業性が不可欠だが、事業を始める時は地域経済・マーケットを壊さないことを意識している。福祉的就労や協働事業所には補助金があるが、会社には補助金がなく不公平なので、レストランや食堂をやるにしても自然食品の店であったり、高齢単身者をターゲットにした居酒屋だったり、地域に同じような店がなく、地域に必要なものを作っている。

※要件等は「札幌市障がい者協働事業運営費補助要綱」参照

- ・協働事業所の札幌市の予算は12億5千万円。協働事業所制度を活用した取り組みとしては、市役所関連施設での元気カフェ（3か所）や販路としての元気ショップなどがある。元気ショップはJR札幌駅地下街と駅構内に店を構え、年商1億円。
- ・また、札幌市独自の取組としては、製造ではない役務系のしごとの営業部隊である「元気ジョブ」がある。障がい者優先調達法ができる前の2009年からの取組で、障がい者作業所等で共同受注体制をとっている。当初は札幌市の公共調達にターゲットとしていたが、いまでは民間のスーパーなどからも受託し、取扱高は1億円になっているが、最初はやり方がバラバラで統一基準づくりには時間がかかった。スタッフの意識も土・日曜日が休みで9:00~18:00という感覚を変えることも大切だった。清掃やバックヤードなどのしごとは、土曜・日曜に仕事をすることもある。「しごと」という意識を持つことが大切。

#### ○働くことが困難なメンバーは障がい者だけではない

- ・リーマンショック以降、ホームレスや若年無業者、刑余者など働くことが困難な人々が多いことに気付いた。障がい者だけではなく、そうした方々が働ける場を模索していた時に、イタリアの社会的協同組合（B型）の存在を知った。イタリアでは1990年代から精神病院の廃止に向けて動き始め、社会的協同組合という働く場をつくった。協同組合はA型・B型があり、A型は福祉サ

ービスでB型は共に働く場。B型は障がい者のみならず、高齢・シングルマザー・若年者が30%働いていれば、優先的に2400万円程度の業務を公共から受注できる。「障がい者だけでない」「補助金ではなく仕事」で応援する発想が目から鱗だった。

- ・札幌市の平成26年の臨時福祉給付金の状況は約54万人、生活保護が7万5千人で市民の3人に1人が困窮者状態にあるか困窮リスクを抱えている（レジュメ裏面参照）。一方、札幌市は人口増ではあるものの、東京オリンピックによる労働力流出に伴う、人不足に悩んでいる。働くことが困難な市民も人材として活用できなければ、人材に起因する地場産業の崩壊が起こり、2020年のオリンピック後に札幌で仕事をしようと考えても、仕事そのものがないという状況が生まれる。
- ・そうした背景のなか、北海道でもイタリアのような取り組みができないかと、2015年に「北海道社会的事業所支援機構」を設立した。行政にも働きかけたが時間がかかったり、担当が3年ごとに変わったりするので、産学連携で先に組織をつくった。ネットワークによるワンストップ支援で、一般就労から一度は漏れた人達の受け皿を広げていこうとしている。最終的には、働き続けるには、仕事だけでなく、生活支援も必要なので、地域で社会資源の開発と住民で支え合える仕組みにつなげていきたい。



### ③大阪における就職困難者への就労支援～行政の福祉化から広がる働く場づくり～

#### ○ひっ迫する財政のなかで福祉・就労支援を考えた。行政発注業務＝入札を活用した就労支援

- ・大阪知的障がい者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）や行政の福祉化など、大阪での取り組みを紹介のポイントは、「①福祉の制度を使わずに福祉をする。」「②行政のお金を使わずに市民サービスをする。」「③企業が無理をしない。」「④市長視点で考えてみる」の4つ。
- ・1つ目に紹介するエル・チャレンジは「福祉の制度」ではない。大阪府は1999年に未曾有の財政危機に見舞われていた。そこでこれまで発注していたビル清掃の業務を「知的障がい者の就労訓練」に転用し、授産施設を建てずに就労支援に活用した。だから「施設なき授産」と呼んでいる。
- ・清掃業務＋就労訓練とはいえ、行政が発注するのは「価格が一番安いもの」という競争入札の原理がある。そこで随意契約に注目した。1号随契は少額取引、2号随契は政策目的、3号随契は福祉目的があるが、2号随契を活用した。安かろう悪かろうではなく、大阪府にとって「障がい者の就労支援・訓練に活用する」ことが政策目的であり、それを受託できる唯一無二性として、障がい者の就労支援を目的に中小企業等事業協同組合法に基づき設立された、日本で初めての社会福祉法人と株式会社等を構成員とする「公益団体のエル・チャレンジ」が受託できる団体に認められた。

※エルチャレンジのスキームは当日資料参照

- ・簡単に「行政の福祉化」を説明すると、福祉のお金を使わずにいまの行政活動を福祉目的で見直したら、どうなるか？ということを考えること。契約部局の職員も汗をかき、福祉部局以外の発注業務も見直すなど、副知事をトップとする庁内横断的などとりくみで、これは15年間続くプロジェクトとなっている。日本全国の公共調達規模は65兆円ともいわれ、全自治体が同様の取組を進めれば600万人の雇用市場が生まれる計算となる。
- ・エル・チャレンジの「施設なき授産」の実績は、現在60ヶ所で訓練が実施され、年間3億円の売上。15年間で1300人の訓練生が卒業し、600人が就職した。

#### ○「企業が無理をしない」で進んで取り組めるような総合評価一般競争入札

- ・訓練生修了生の就職先の確保は「公共性（障がい者雇用・障がい者の定着率当）」を評価項目とした、総合評価入札制度が導入された効果が大きい。いま、総合評価一般競争入札に参加する企業は、障がい者雇用率が10%を超えるのが当たり前で、当該現場では5人に1人の割合で障がい者が働いている。

※総合評価一般競争入札制度の評価項目は当日資料参照

- ・当然、入札制度の変更は企業の反対も予想される。そこで「自治体ビル管理契約研究会」を開催し、行政・議員・福祉・企業・研究者の利害関係者が同じテーブルで議論しながら、制度を検討したことが、入札制度改革には大きな役割を果たした。
- ・当初は反対もあった総合評価入札制度だが、いまは落札価格の下支え効果となり事業者も安かろう悪かろうではない、安心して参入できるマーケットに変わりつつある。例えば、大阪市役所の清掃業務は1996年に1.5億円近くの落札価格だったが、ダンピングで7年後には2700万円まで急落していた。それが、総合評価入札制度導入後は3500万円弱で推移している。障がい者の就労支援や雇用率等を評価項目としたことで、障がい者も雇用され、過度のダンピングを心配することなく業者も応札し、行政発注部局も安心して発注できる価格が実現している。
- ・総合評価入札の導入時にいま働いている人の仕事を障がい者が奪うのではないかと危惧されていた。でも、ビルメン産業は年間10%が高齢等を理由に退職している。この10%に政策的意図を持たせている。
- ・企業も障がい者が働きやすい職場づくりに率先してとりくむようになり、就労支援室を設置する企業も出てきた。それだけでなく業界団体であるビルメンテナンス協会が「公益委員会」を設置し、エル・チャレンジと協会の合同セミナーを継続実施したり、就労支援スタッフ養成講座などを定期的に行っている。

#### ○公園で寝ている人から働く人へ。指定管理者で現状予算の活用で市民サービスを充実

- ・指定管理者制度は公共施設などの全体の運営管理を民間団体等が行うこと。大阪府は府営公園に指定管理者制度を導入していて、そこに企業と非営利団体が構成員の「都市公園管理共同体」で応募し、現在は4つの公園を運営している。
- ・最初に指定管理者制度にチャレンジした2005年当時は公園のホームレス問題があった。青テントが並ぶ公園では子どもが安心して遊べない。とはいえ、安易に追い出すことが解決策でもない。そこで“公園で寝ている人から働く人へ”をコンセプトにホームレス支援団体と企業で共同体を結成し、指定管理者に選定された。公園というフィールドを活用して就労支援をおこなうこ

とで、徐々に公園の青テントは少なくなった。

- ・また、それ以外の公園においても、生活保護受給者等の就労支援を行う「とらんぼりん事業」や公園利用者の利便性をあげるレンタルサイクル事業など市民サービスの拡充につなげている。この自転車はリサイクル自転車でホームレスの仕事づくりにもつながっている。

#### ○「中間的就労」だけでなく「中間労働市場」を意識したい

- ・大阪での取り組みは「ビルメンテナンス」が中心だが、ビルメン業の特性に「就労支援」という新たな価値を付与できたことが効果的だった。
- ・もともとビルメンテナンスは高齢者が活躍する産業で、業務も分けやすく、不況時にも確実に人を必要とする雇用のある産業だったが、ここに「就労支援という社会益」を付与できた。雇用のある産業を就職困難者や障がい者なども働ける現場に変えていく視点はこれから重要になる。2013年に実施したビルメン労働者アンケートでは、7割の人が障がいと共に働いたことがある産業になった。他にそんな産業はあるだろうか。
- ・いまでも、政策入札研究フォーラムを開催し、政策的な意図を持った入札を活用しながらできることを追求している。準公共的な社会福祉法人などの公益法人にも同様の取組の可能性はある。ただの下請けではなく、落札業者も良きパートナーとして育てていくという発想が大切。
- ・ビルメン業は最低賃金産業とも揶揄されるほどの低賃金ではあるが、長く働いてもなかなか給料が上がらない。だから若年層も定着しないという課題を抱えている。大阪では就労支援の価値を認め、発注金額のうち労務単価の3%を福祉推進費として計上することで、就労支援を兼務するスタッフの給料も少しだが上がり、モチベーションにも役立っている。
- ・競争社会は否定できない。でも、価格だけでなく雇用で競う。すなわち市場の福祉化を拡大させて、中間的就労より広い「中間労働市場」をイメージできればありがたい。
- ・いま市長の立場で考えると、非課税の低所得者の増加、人口が減少する現状で生活困窮者自立支援法も施行された。何かをやるには財源も必要だし、優先順位も考えなくてはいけない。大変な状況だともいえる。でも、大阪府が行政の福祉化に取り組んだのは、未曾有の財政危機の中で障がい者の就労でみなが知恵を出し合ったのがきっかけ。いまをチャンスととらえ、ぜひ新しい政策にチャレンジをしてほしい。



#### ④パネルディスカッション・質疑応答：多様な働く場づくりで行政にできること。

##### ○中高年ひきこもりへの就労支援の可能性。

- ・協働事業所を運営するNPOライブで働く150人は障がい者と健常者の割合がほぼ半々。3億円の売上があり、1億円が補助、2億円は補助に頼らず稼いでいる。こうした場でも中高年ひきこもりや退職後のひきこもり高齢者も受け入れていきたい。障がい者を減らすという意味ではなく、より社会や地域に近い働く場をつくり、市場の中で売れるものをつくり収入を得ていきたい。

- ・「ひきこもる前に何ができるか」が大切では。生活困窮者という言葉は福祉からみた呼び名だが、ビルメン産業では同じような状況に置かれた方でも働いている人もいる。これをネガティブ要因ではなく、多様な人材が働ける懐の広い産業と捉えて“福祉と労働の関所”にあると捉えると変わる。仕事でキャッチできている間に、定着率を高めたり、次のキャリアを育成したり、困難にあった時の対応力を身につけられるようにすることが大切。行政がこの部分でどのような支援できるか。賃金に応じた家賃補助制度や勤労者の居場所などがあってもいい。また、被保護世帯でひきこもっている場合などは、生活保護制度の正しい知識を伝え、半就労・半福祉の選択肢として提示することも大切。

### ○市の独自事業を実施するときの費用対効果は？

- ・役務系作業の共同受注である「元気ジョブ」は札幌市の単費で年間2400万円の委託を受けている。2009年の発足時から2年間は国が10/10を負担する緊急雇用対策基金を活用した。3年目に札幌市の負担が必要になった時には、400弱の障がい者事業所で働く4000人の障がい者1人当たりの費用対効果を示した。2年目は5000万円売上だったので、障がい者1人当たり12,500円のベースアップにつながっていることを示し、議会でも認めてもらった。



ただ、売上は1億円になったが、委託費は年々減少している。このままだと、営業の給料は減る一方なので、これまでは障がい者の事業所ができない仕事は断っていた状況を改善し、自主事業として受託し、生活困窮者等のしごとづくりにつなげられるアウトソーシングセンターとしての役割も持たせ、売上の一部を営業の給料に還元できないか提案している。

### ○予算を切り替える発想

- ・行政提案をするときに心がけているのは、行政のメリットを示すこと。大阪府では高齢者の見舞金を廃止し、地域の高齢者が働きながら余暇を過ごし社会貢献できるワーカーズコープ的な「いきがいワーカーズ」の立ち上げ支援事業に変更したこともあった。潤沢な財源ではない時には予算を増やせではなく、予算を切り替える発想もチャンス。これからの財政状況は厳しいという視点に立ち、先手を打つ必要がある。今のままでは福祉がどんどん膨らむ。行政機構・予算を刷新して、福祉に頼らなくても人間らしい生活が出来るような仕組みづくりに取り組まないと手遅れになる可能性がある。ソーシャルワーカーなどの専門職や相談員を配置するよりも、大阪府の福祉推進費のような発想で行政コストを意識した取り組みが大切。

### ○就労支援で企業の実態を深めるためには

- ・企業と支援機関共に互いの努力や現状を知ることが大切。企業は雇用問題に熱心で、人不足であ

れば外国人労働者の受入やあの手この手で労働力の確保に努めている。ただ、残念なことに、ニートや就職困難者、生活困窮者とはつながりにくく、即戦力を求める傾向にはある。一方で福祉や就労支援サイドも“困難者を雇って欲しい”という発想を変える必要がある。エル・チャレンジでは障がい者を雇ってほしいではなく、“ビルメンテナンスで1年の経験者”として推薦している。

- ・制度は活用するものという発想で、行政や就労支等のスタッフも取り組むべき。そして、企業などとの付き合いでは、担当を3年おきに変えるのではなく、窓口を一本化して長期の関係がつけられるようにするのが望ましい。行政も丸投げではなく委託先と共につくり上げていく姿勢が大切。
- ・大阪でのビルメン現場のように、リンゴ農家の現場が福祉の現場にもなりうるという発想で働きかけることが大切。雇ってくださいではなく、政策的な意図を持ち働きかけること。

## ○弘前のケースからアドバイスを

### ケース1：所持金が少なく、日払いのしごとが必要だけど・・・

- ・行政の問題というよりは、企業の協力が不可欠。若年やホームレスの就労に熱心な企業では、本人が浪費しないように生活状況を見て、月給制ではあるが給与を仮払い処理し、日払い・週払い・月払いと徐々に変えているケースもある。企業の協力を引き出すためには、送り出し機関の支援者と企業担当でケース会議を行ったり、働き始めてからも関わりを持つことが非常に大事。それが企業のシステムとして位置づけば、働きやすい職場かつ多様な労働力を活用できる企業力にもなる。ただ、企業にも体制を組めるかなど事情があるので、協力できる範囲での歩み寄りを探すこと。

### ケース2：生活保護と自動車保有の判断・・・

- ・被保護者の車の所持については判断が分かれるところ。働くうえで必要ならば問題はないが、無職で就職活動に必要な場合は判断がむづかしい。ただ、公共交通機関が十分でない場合などは、期間を定めて車の所持を認めたり、自立助長できるような生活保護の運用は検討すべき。また、生活困窮者制度事業の活用や生活資金貸出などを生活保護に至る前の事業は積極的に活用すべき。

### ケース3：年金とシルバー人材センターの収入では暮らせない。でもハローワークでは不採用・・・

- ・10年後に厚生年金の平均は10万円を下回るといわれ、必要に応じて高齢になっても働ける社会づくりは喫緊の課題。システム化しているわけではない。札幌市発寒のリサイクルセンターではシルバー部隊が20人ほどいる。最高齢は78歳、平均72歳で、週半分や週1日など経済状況に応じた勤務体系でワークシェアが実現している。

### ケース4：精神障害で日常生活に波がある場合の在宅ワークを探したいが・・・

- ・元ひきこもりの人にパソコンのしごとを依頼したが、ゲームしてしまい仕事にならなかった。在宅ワークを準備することも大切だが、家を出て仕事に行き、現場で働くほうがモチベーションを高めることができるように感じている。在宅ではなく、昼夜間逆転しているのであれば夜間の仕事。長時間が無理なら



短時間からはじめるなど、働ける場所を企業と協力してつくることを優先したい。

### ○総合評価入札制度などを導入する際の留意点 企業支援の発想を

- ・行政の福祉化は大阪府から始まり、大阪市や豊中市など20近くの府内市町村に広がった。ただ、制度の導入に際しては、役所などで「障がい者雇いたい」という企業の相談を受ける体制を整えたり、新しい企業も参加できるような研修会などを開催したり、エル・チャレンジや豊中市の職業紹介など企業が安心して人材を受け入れられるような企業支援も必要。弘前市でも子育てや健康づくり企業の認定制度はあるが、その都度企業支援のあり方を見直すことは大切。

### ○ワーク・チャレンジプログラムへの期待

- ・景気回復だけでなく、ハローワークの利用者減が、有効求人倍率1.0を上回っている裏にあることを理解すべき。静岡のハローワークでは高齢者の利用増につなげるため、市や社協との協力を模索し始めている。各種相談窓口で相談者の就労面も含むトータルな評価をして、プランを立てていくことが大切。安心した就労支援体制があれば、他市町村からも弘前市で体験させてみようと考え、交流人口増や移住増につながる。
- ・就労支援カレッジではりんご産業を中心に受け入れが進むだろうが、農業は通年雇用が成立しにくい現実を踏まえなくてはいけない。北海道の蘭越町では冬はスノーボードのインストラクターで夏は農業と言う、新しい兼業スタイルができつつあり、移住する若者が増えている。頭で考えるよりもやってみて、課題が出てきたときに対応しながら、小さな成功例をワーク・チャレンジプログラムでも作っていければいいのでは。
- ・福祉がうまく回るためには3つの要素がいる。「①本人の意思決定の尊重」「②ソーシャルワーカーなど専門家の育成」「③専門家を支える社会の仕組み」。①②③を福祉制度だけでやろうとすると、コストがかかりすぎる。これまでは福祉だけで対応できたかもしれないが、これからは多くの人々が困難を抱える時代。制度による福祉ではなく、労働現場が持つ潜在能力を引き出す福祉など弘前市の仕組みを変えるきっかけになれば。

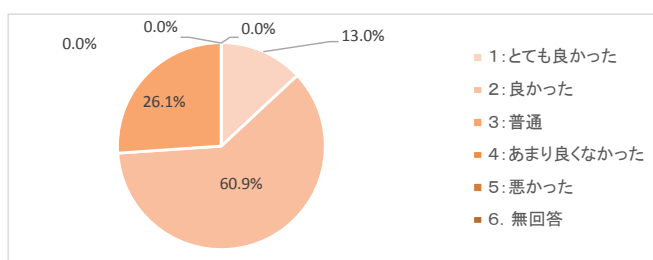


## ■参加者アンケート結果

### ①「ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的」

N = 23 (参加者32人)

1:とても良かった	3	13.0%
2:良かった	14	60.9%
3:普通	6	26.1%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	0	0.0%
合計	23	100.0%



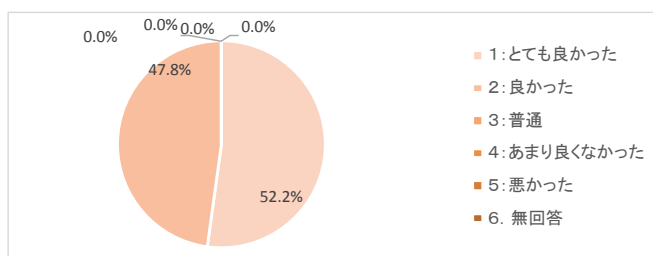
#### ●コメント

- 弘前市の現状について詳しく知ることができませんでした。
- 弘前市の現状および課題がわかりやすく提示させ、その対策への方針がわかりやすかった。
- 人口減少が進む中で、働く人、担い手を確保するために就労支援のあり方を考える必要があるという、今の弘前を再確認できた。
- 3回目となると…
- 第3クールからの参加でしたので概要を知れて良かったです。
- 就労の枠は限られているものだと思うので、若者・障害者・女性・高齢者など様々な分野での就労について課題がある中で、どれか1つに特化すると他を圧迫してしまうし、全てをまんべんなくさせると中途半端なものになってしまう恐れもある難しい問題だと感じた。
- 弘前の現状と将来の課題が明確に知る事ができ有意義でした。これからどのように対策していくのか様々な視点から探っていく必要を強く感じた。

### ②報告：札幌における障がい者の就労支援 ～障がい者支援から生活困窮者支援へ～

N = 23 (参加者32人)

1:とても良かった	12	52.2%
2:良かった	11	47.8%
3:普通	0	0.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	0	0.0%
合計	23	100.0%



#### ●コメント

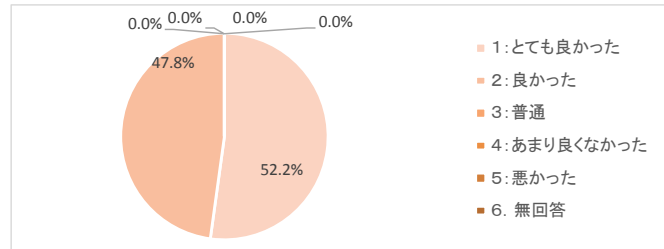
- 行政との連携協働型 地域にない価値(仕事)を生みだし担う場を作る。同じ人間として、働く事の対価を平等にする。尊厳を守る事が良い。行政や企業との合意理解には多くの時間と対話が必要かも？
- 全国平均よりも札幌の生活困窮者が多かったというのは驚いた
- 実際に障害(精神)がある方の相談も多いです。これまでもB型やA型を見学させ就労につなげようとした方もいます。一人一人に合った仕事で選んで仕事ができる環境があると良いな～と思います。
- 行政とかなり揉めたと話していたので具体的にどのようなことで揉めたのかも参考に教えて欲しかったです。
- 地域の市場を壊さないという所には、普段障害者に対する支援という形からは見えづらい所であったため、この事に限らず広い視野で影響を考える必要があると感じた。
- 障害の程度によってもできること・できないことはもちろんあると思うが、「能力主義はとらない」という理念は今後対等に働いていくことを考えるうえでも重要なことだと思った。
- 地域に必要と思われる働く場の説明を受け、福祉の立場にあまえてはいけないと強く感じました。
- 理念に感動しました
- おおいに参考にしたいので、今後色々と連絡を取り合い、とりあえず弘前地区で立ち上げたい。

- 町にある産業や企業と競合しないようにというコンセプトはとても素晴らしいと感じた。写真の方がすごいイキキとしていて楽しそうだったのが印象的でした。賃金は労働の対価であると考えられるので能力主義でない賃金というのは中々難しいのではないかと思った。労働力が低い＝障害が重いという形でみれば障害が重い方に多くの補助金を使うようなことができれば可能かも知れない。

### ③報告：大阪における就職困難者への就労支援 ～行政の福祉化から広がる働く場づくり～

N = 23 (参加者32人)

1:とても良かった	12	52.2%
2:良かった	11	47.8%
3:普通	0	0.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	0	0.0%
合計	23	100.0%



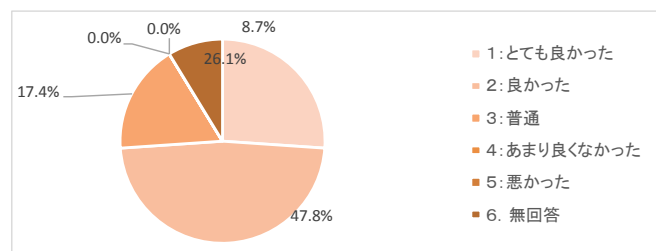
#### ●コメント

- 行政に対する提案型 地域に頼らない 行政の金を使わない仕組み作り。民間の視点で使えるものを有効的に組み合わせ活用していけるところが良い。しかし弘前にはそんな人材がいるか？育てるか？
- 政や官に頼り過ぎないという姿勢は大事だと思った。
- 視点を福祉という分野だけでなく多方面から持つことにより、入札制度を変えたいという、とても聞き応えのある話でした。行政を福祉化させるといいう取り組み過程を知れて良かったです。
- 福祉行政だけでなく目標は変わらなくても手法、視点を変えることにより解決法を探るといいうのは興味深かった。
- 行政にも頼らず～、というような新たな視点からのお話が聞けて参考になった。具体的な取り組みも聞けてイメージが広がった。
- 行政の福祉化の考えはとてもすばらしいと思いました。またビルメン協会の就労支援スタッフ養成講座のようなものが弘前市でもあればいいなあーと思いました。
- 発想が参考になります
- 就労困難者支援の為に法律部門をもう少し聞きたかった。
- 総合評価一般競争入札の制度はとても魅力があると思った。就労困難者は働きつづけることよりも、働き始めることができないことが大きなハードルとなっているという点が非常に参考になった。
- 人間的なかかわりを町で作っていく。10年後の弘前がこうなればおもしろいですね。

### ④パネルディスカッション：多様な働く場づくりで行政にできること

N = 23 (参加者32人)

1:とても良かった	6	26.1%
2:良かった	11	47.8%
3:普通	4	17.4%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	2	8.7%
合計	23	100.0%



#### ●コメント

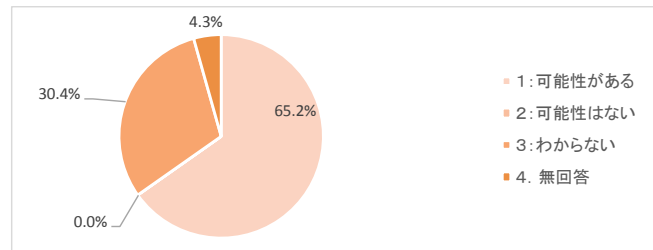
- 「多様な働く場づくりで行政にできること」のテーマの内容が違った。行政はどこまで本気になれるのかが問われると思う。
- 石澤氏、富田氏、いずれも立場は違えど、生活困窮者を地域や社会に包摂していこうとされている信念が強いと感じた。既存の制度にとらわれず、多角的な視点を持つことの重要性を感じた。
- 日程の関係もあると思いますが、もう少し講師の方の発表を長くしていただいていた方が、パネルディスカッションが有意義になると思います。

- どうしても制度に縛られがちになる中で、その枠組みを第一とするのではなく、やはり本人により成立していくという事を忘れないようにする必要があった。
- 様々な立場の人からの意見、考え方が聞けて、新たな発見もあり参考になった。
- 就労困難者への就労支援は確実に必要であることは前提としたうえで、労働市場という観点で考えると需要の弾力性は大きくないと考えられ、そこで就労支援を行うと、新卒者の就職や離職してすぐ就職できていた人の就労を圧迫してしまう可能性があると感じた。このような就職困難者への就労支援を行うことでのデメリットの話まで聞きたい。
- 身近なことからつながっていく必要があるなと思いました。

⑤企業等が就労支援に取り組む仕組みづくりについて、弘前市で実現する可能性について。

N = 23 (参加者32人)

1: 可能性がある	15	65.2%
2: 可能性はない	0	0.0%
3: わからない	7	30.4%
4. 無回答	1	4.3%
合計	23	100.0%



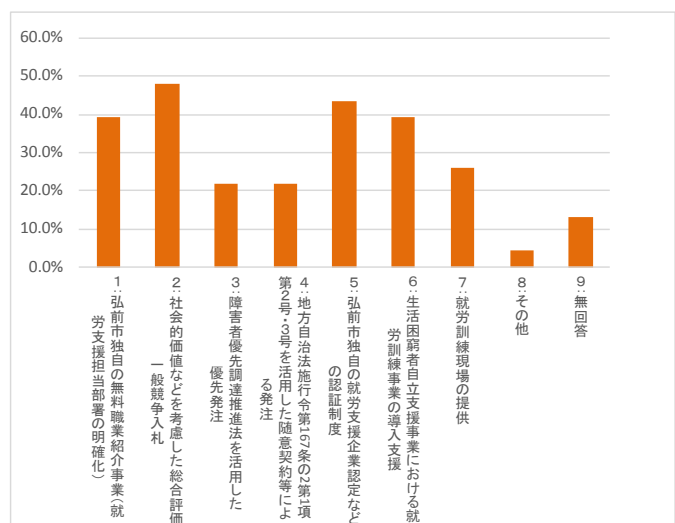
●コメント

- 企業と行政にメリットが合致すること。将来のビジョンを共有できること。
- 期待したい
- パイが小さいので、仕組みづくりのためのコスト(費用・時間・労力)がメリットに見合わないのでは？ビルメンのようにある程度システム化できる事業が想像できない。りんご農家等の個人事業には、周知、指導が必要
- 弘前市の規模を考えると出来ないとは思わないですが、産業を考えると難しいと思います。今回の泉佐野市の就労支援カレッジに期待しています。
- 可能性はあると考えるが、例えば農業の後継者探し、というのであれば、ある程度の長期間、支援や途中で離脱者が出るリスクを考えないといけないと思う。
- 障害、男女共同参画等に関する支援企業があるので可能性は高いと思います。
- 企業側へのメリットを明確化すること、就労支援することでの地域的デメリットを見える化する必要はあると感じた。

⑥弘前市で実現できそうな取り組みや期待することはなんですか？(3つまで)

N = 23 (参加者32人)

1: 弘前市独自の無料職業紹介事業(就労支援担当部署の明確化)	9	39.1%
2: 社会的価値などを考慮した総合評価一般競争入札	11	47.8%
3: 障害者優先調達推進法を活用した優先発注	5	21.7%
4: 地方自治法施行令第167条の2第1項第2号・3号を活用した随意契約等による発注	5	21.7%
5: 弘前市独自の就労支援企業認定などの認証制度	10	43.5%
6: 生活困窮者自立支援事業における就労訓練事業の導入支援	9	39.1%
7: 就労訓練現場の提供	6	26.1%
8: その他	1	4.3%
9: 無回答	3	13.0%
合計	23	104.5%
回答総数	56	243.5%



●コメント

●	できることは、全てやるのが良いと思う。しかし働く場を生み出していくことが大切と感じる(今ある募集枠にムリやりおして組むのではなく)みんなが幸せになる方法が大事。社会性が大事と感じた。
●	当市で特に人手不足が心配される りんご農家は個人事業主が多い 中間就労の仕組みづくりを浸透させるには、やはり専門のサポート団体が必要と思うが、市費を拠出してもそれに見合う効果があるかわからない。
●	生活困窮者の自立にむけた取り組みに期待しています。
●	他の施策において事例があるので取り組みやすいと思います。
●	総合評価一般競争入札はぜひ全体的に取り組みをするべきと感じた

#### 【自由記述】

●	全て取り入れることができると思う。協力民間業者を見つけて、相互理解のもと進める体制を作るのが良いと思う。制度は行政内部で共有すればすぐにできる
●	競争原理が働く世の中の仕組みを理解しつつ、一般就労者と同じフィールドで生産活動を行おうとする考えはなかなか興味深かった。
●	相談支援員の仕事をしていますが、生活困難＝仕事をしていない…という方が多く、日払いや週払いの仕事を探してもなかなか見つからない事が現実です。一年間で一か所だけ日払いで働かせてもらえたところ(とうもろこし農家)はありましたが今後も課題です。
●	インクルージョンさせるためのコストについて、自治体が直接(あるいは委託)で行うには、地域に一定の経済規模がないと、費用対効果が悪いのではないかと。弘前市で元気ジョブは難しいのでは。当市を含む地域では、複数自治体が「中間就労を受け入れる企業」等を育てる仕組みづくりを広域に行う必要があるのではと思に至りました。無責任ですが…
●	普段行政の立場で仕事しているため、民間の講師の方の話が聞けて大変参考になりました。縦割り行政によって弊害が出ないよう、横のつながりを大事にしていきたいと思いました。
●	障害者の就労支援を担う者として、「仙台・宮城の就労支援のカタチ」がとても参考になりました。企業の開拓から就労訓練の内容等、担当者一人一人が意欲的に動く事で、対象者の希望をかなえていくという姿勢は、見習わなければいけない部分と思いました。
●	就労支援を行うにあたり、業務体験や作業等を通じて少しずつ自信をつけ回復していくプロセスが効果的だと分かったので、今後の業務に生かしていきたいと思います。
●	社会資源の活用、地域の特性、ニーズに着目することで「自分ならできる」仕事を見つけていけるのでは。その段階に至るまでに安定した状況、生活が確保できる支援を整えておくことが重要。生活力をつける支援。
●	ひろさきワーク・チャレンジプログラムを構築するにあたっては、地域特性を考慮し、最初は官主導でスタートし徐々に民間との連携を進めるべきである。その為の市内体制を早急に整備すべきである。
●	立岡氏の話であったような、庁内に就労支援員がいる体制があれば、対象者の発見からどこかに投げってしまうのではなく、統括的に対応できるので非常に素晴らしいと感じました。対象者と職員と就労支援などの第三者を折衝に組み込むことで解決できることは数多くあると思いました。