

■研修会概要

目的：ひろさきワーク・チャレンジプログラムの全体像の共有。

自治体における多様な就労自立を推進する支援のカタチなどを実践から学ぶ。

対象：自治体関係者ならびに就労支援に携わる方々

参加者：1日目 38名（市役所28名、関係機関10名）

2日目 30名（市役所24名、関係機関6名）

会場：弘前商工会議所 301室（弘前市上鞆師町18-1）

第1日目【1月28日(木)】

13:30~ 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

ひろさき未来戦略研究センター 総括主幹兼総括研究員 澁谷 明伸 氏

14:00~ 講演：就労支援が切り開く「支援付き人材」の可能性~新しい官民連携へ~

A^ワーク創造館 就労支援室長 西岡 正次 氏

15:00~ 報告：仙台・宮城における就労支援のカタチ~役所と連携した支援の進め方~

(一社) パーソナルサポートセンター 事業執行常務理事 立岡 学 氏

第2日目【1月29日(金)】

10:00~ 報告：釧路における“半福祉半就労”のカタチ~生活保護受給者支援から多様な相談支援へ~

(一社) 釧路社会的企業創造協議会 副代表 櫛部 武俊 氏

■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

○就業人口の減少に立ち向かう

- ・このまま放置すれば、25年後の弘前市人口は14万人になる。「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の中で、生産年齢人口減少に立ち向かい「就業人口の上昇」にとりくむのがワーク・チャレンジプログラムであり、自治体施策の新しい領域に挑戦する。
- ・市民との身近な窓口である弘前市が、ハローワーク任せではなく「地域全体で労働力を確保する」「就労困難層が新たな担い手として活躍できる環境をつくる」ということに取り組み、他都市から転入人口増にもつなげるのがワーク・チャレンジプログラム。
- ・ワーク・チャレンジプログラムで「人口減少⇒担い手不足⇒雇用の場の喪失⇒地域経済縮小」という悪循環の回避につなげていきたい。

○まずはりんご農家と泉佐野市との連携からはじめる

- ・その足がかりとして、りんご産業の担い手・人手不足の解消にむけて「①りんご農家等での受け入れ先の確保（雇用のあるりんご農家の発掘）」「②泉佐野市など都市部から人材受け入れのための雇う側の環境整備（働きやすい職場づくり）」「③地域間の連携を促進する就労支援のある弘前市づくり（生活面も含めて安心して働ける）」から始めていく。



②就労支援が切り開く「支援付き人材」の可能性～新しい官民連携へ～

○就労支援が人を呼び込む

- ・地方創生事業がらみで地方都市が一斉に移住促進策を出しているが、ごくわずかの移住希望者の奪い合いの様相を呈している。
- ・都市には一度ドロップアウトしたり、キャリアを模索中の20～40歳代の住民が多くいる。この部分へ積極的なアプローチを行うためには、受け入れる側の地方都市に「就労支援体制」が必要。しごとがなければ移住は実現しないが、しごとがあるだけでは移住を決断できないことも事実。就労支援とは安心してチャレンジできる環境のこと。
- ・都市では「農業」がキャリアとしてイメージできない。農業に興味は多少ある方が地方都市で実際に体験し、キャリアのイメージを膨らませることが大切。体験者すべてが移住するわけではないが、体験してもらうことが肝要。豊中市と土佐町の取組で一定効果が出ている。

○就労支援と雇用労働行政はちょっと違う

- ・仕事＝ハローワークの紹介だけでは、簡単には働けない層は増加している。市役所・支援機関が連携することで、一般就労・雇用前に現場での訓練が実現する。それが生活困窮者自立支援事業の就労訓練事業。つまりは企業・訓練生・支援機関の3者で取り組む就労支援。
- ・こうした人材のボリューム感は「非労働力人口」とされている人であったり、臨時福祉給付金の対象である低所得で暮らす人々。豊中市は40万人の人口で7万3千人が臨時福祉給付金の対象者。単純にこの割合でいけば、弘前市では3万5千人が就労支援の潜在マーケット。
- ・就労訓練事業などの実現には「企業への支援」が不可欠になる。啓発したり、マッチングだけで終わりではなく、定着支援まで応援するのが就労支援。

○経済活動があるうちに動き出そう

- ・就労支援をするにも、「働く場」「雇用」という経済活動や地域の産業がなければどうすることもできない。人手不足感のあるうちに就労支援をはじめよう。人手不足は労務倒産につながる時代を迎えつつある。
- ・地域での生活支援も含めた就労支援体制を整え、都市や弘前市内のキャリア模索者を「支援付き労働力」として戦力として活かせる地域に。それが都市と地方を結ぶポイントになり、労務倒産を防ぐ1つの方策にもなる。



○Q&A

Q：農業だけでは生計を立てるのは難しい部分もあるが、豊中と土佐の事例で、移住者や2居住者はダブルインカムなど兼業しているか？

A：移住か2居住かという点では、実態はほぼ移住。受入企業は社宅も持っている。また、高知県は移住策で2居住型を推進しており、移住＝住民票移転ではなく、月の半分・3分の2を高知で働く仕組みもっている。このことは、豊中の相談機関にすると、相談者や訓練生を誘導しやすい。

また、農業で雇用がコンセプトであり、自分の生活だけなら十分といった給料。ただ、家族を養うには厳しく、今後の課題。自分で農家はハードルが高いが、農業で雇用されるであれば、誘導しやすい。

③仙台・宮城における就労支援のカタチ～役所と連携した支援の進め方～

○現実と現場から着想する

- ・地方創生の取り組みであれば、「移住」が目標の1つであろうが、ハードルは高いという認識は必要。もう一つ、未来を担う若者の就労意識を知ることが大切。「平成生まれの退職理由」というサイト(http://www.vorkers.com/hatarakigai/vol_14)では、若者が退職した理由は、「①キャリア成長（やりがい）」「②労働時間の管理（ブラックではない）」「③プライベート尊重（仕事と私の分離）」の3つ。そうした現実は知っておく必要がある。
- ・一般社団法人パーソナルサポートセンターは、2015年度は仙台市と宮城県南部、多賀城市で生活困窮者自立支援事業を受託している。東日本大震災前の2011年3月3日に制度の狭間の支援に取り組もうと、仙台市を拠点に活動する社会福祉協議会やホームレス支援団体、ひとり親支援団体、多重債務者支援団体など複数の支援団体で社団法人を結成した。
- ・3月11日の東日本大震災で大きく変わった。被災者支援は必要だけど、市役所はドタバタ。そこで、パーソナルサポートセンターができることをやろうと、市・県に働きかけて、被災者支援からスタートした。
- ・仮設住宅住民の支援をする中で、被災者は困窮リスクが非常に高い。被災して失業し、放置すると生活保護受給者になりかねなかった。
- ・被災者支援は困窮者支援でもあるという意識で支援に取り組むものの、経験豊富な支援者の数は少ない。緊急雇用を活用し、被災で失業した方々を支援者に育てながらの活動に取り組むことに。そのためには育成予算をつけて、資格取得やキャリアアップを推奨した。

○困窮者支援は就労支援。地域の人財として活かすために必要なものは作り出す。

- ・2012年度は支援した被災者の4割が就労したが、6割ができていなかった。中には、前職へのこだわりが強い方や少しメンタルダウンしている方もいた。そうした方々は、ハローワークではマッチングできない。伴走型支援をしながら、次のしごとの準備をしていくことが大切で、そのために準備段階での支援には中間的就労や就労準備事業を用意していった。
- ・特に前職へのこだわりが強い人は、新しい仕事への不安や職務がイメージできないことが次の一步を阻害している。OJTである職場体験実習は働くイメージを持ってもらう意味では有効。約100件の体験で半数が就職につながった。職場体験中は奨励金を支給しているが、支払い方については労働局に何度も足を運び、労働の対価ではなく、プログラムに参加したことへの奨励金というスキームをつくった。
- ・各事業の財源は、被災者支援事業の予算。国庫が10/10。これを今の福祉に使うのではなく、将来の福祉的経費削減策の投資的経費として就労支援にまわすということを、市・県と膝を詰めて話し合うなかで実現していった。
- ・仙台の就労準備事業は基本的に通所事業で、いろいろなメニューを用意しながら、「①作業プログラム」「②スキルアッププログラム」「③就労実践プログラム」の段階を経て、就労を目指せるようにしている。大切にしている点は、「本人に選択してもらうこと」「本人の能力を見極めること」「いくばくかの手当を支払うこと」。支援者はこのことを意識して内職仕事をとってきたり、プログラムの見直し時をも明確に決めている。
- ・今はあちこちの企業で「人不足」の声。困窮者をお願いして受け入れてもらうのではなく、就労支援を通じて、困窮者・被災者という概念ではなく「人財」として育てて、「人は要りませんか？」と交渉できるような視点が必要。相談の「入口」だけあって、仕事という「出口」がなければ、フン詰まりにな

ってしまう。育てるための資源がないなら、どんな手段を使ってもいいから「つくる」という姿勢も大切。

○支援団体も財源を意識して。行政だけに頼らない。

- ・弘前市の支援団体の実態はわからないが、行政と支援団体で事業の話をする「ニーズがあるかも。でも財源が・・・」といった声で、なかなか動き出せないこともあるのでは？
- ・財源問題はどこの市町村も一緒。そうした時、支援団体は行政の悪口を言うのではなく、民間の助成金やファンドを使ってでもスタートし、ニーズのあることを証明していく。証明できれば行政も財源を確保する。もしニーズがなければ、支援団体もあきらめる。そうした姿勢が行政と支援団体が協働して新しい事業を展開するうえで不可欠。
- ・限られた財源を有効活用するためには、ダメなものはダメ。いいものはいい。と評価していく。ドライかもしれないが、評価する指標をつくって、指標をクリアするために動く。新しいことをするのであれば、支援団体も行政もこうした姿勢が不可欠。10/10の予算はあるけど、その後の経年負担を考えて「やらない」のではなく、10/10予算の間にいろいろチャレンジして、結果が出れば財源の確保に努力する。結果が出なければ、おしまい。それぐらいの覚悟が双方に必要。



○Q&A

Q：生活困窮者や就職困難者等の企業開拓におけるアドバイスはありますか？

A：障がい者と生活困窮者では企業にとってインセンティブが異なる。生活困窮者に明確なメリットはない。ただ、障がい者雇用の経験ある企業から訪問し、体験実習につながり、手帳はなくてもスキルがあると評価され、就労につながった。またその企業が他社を紹介してくれた。障がい者など雇用したことのある企業リストをみて足で稼ぐのは1つの方法。

Q：就労準備事業（生活困窮者）と障がい者の就労支援事業の違いはありますか？

A：通所での就労支援については似ている。ただ、違う点は2つ。1つは利用者の出入りがあるということ。生活困窮者は3か月の利用期間があるが、障がい者は就労移行支援でも2年でA型・B型はほぼ変わらない。もう1つは、利用者本人がプログラムを選び、同じ作業をしているわけではないということ。ただ、内職作業の発注業者は作業水準が変わることを敬遠するので仕事の受注には苦労している。

Q：弘前での職場体験実習の可能性は？

A：弘前ハローワークでは、高卒・新卒採用予定アンケートの際に障がい者の職業実習先の可否を聞いて、名簿を作成していると聞いている。ただし、生活困窮者事業としては現在実施していない。仙台では震災の影響もあり対象を広げたと推測されるので、弘前でできるかは不明。

④釧路における“半福祉半就労”のカタチ～生活保護受給者支援から多様な相談支援へ～

○釧路は関係性の紡ぎなおしから考えた。

- ・釧路の人口は現在18万人弱で規模としては、弘前市と同じくらい。かつては20万人を超え「北方生産都市」とも呼んでいたが、将来は13万人になるだろうと推計されている地方都市。
- ・漁業・炭鉱・パルプと3つの基幹産業が衰退し、現在は北海道で生活保護受給率が最も高く、3年で10%も生活保護受給率が上昇したこともあった。特に炭鉱の閉山では「仕事なくなる」「生活保護が増える」といった現実があった。そんな中、釧路市の再生を考えた。生活保護をめぐる市民同士のいざこざも発生する中で、現場で働くケースワーカーも誇りを持ちながら、生活保護を受給する住民も誇りをもてる。そんな関係性づくりを模索した。
- ・生活保護受給者の自立支援プログラムを情報公開したり、役所完結型の取組を大学や地域のNPOを含めた検討会に変更したり、徐々に地域に開いていく方式を採用していった。そうすると、「生活保護＝怠け者？」といった偏見や誤解が減り、協力してくれる住民も増えるなど、理解が深まった。
- ・こうした取り組みは、責任のなすりつけではなく、市役所と住民で役割を分担するといった官民共同の新しい領域の開発でもある。自身も持ケースワーカー（市職員）を退職後、「釧路社会的企業創造協議会」という団体を立ち上げ、行政OBとして一定の役割を担いながら、官民共同体制で就労支援事業の展開を推進している。

○生活保護の脱却だけが自立ではない。

- ・生活保護の現場では、ケースワーカーが足りない。事務手続きも追いつかない。そんな状況では、「保護からの脱却だけが自立」という偏った意識があった。脱却は就労による自立が理想だが、現場では死亡も自立と捉えるようなことさえあった。
- ・生活保護は「最低限度の生活の保障」と「自立の助長」という2つの目的がありながら、自立の助長の概念が現場ではなかなか分かっていなかった。そんな時に国が“脱却”だけが自立ではなく、生活保護を受けながらの自立がある」ということを言い始め、そこに取り組んだのが釧路。母子世帯の生活保護受給者を皮切りに「自立支援プログラム」をスタートした。
- ・釧路モデルの大事なところは、制度からの離脱だけでなく、受けながらの就労と言う自立を提起したところ。こうした自立を考え始めると、自らの就労所得で生活できるかどうかという、オール・オア・ナッシング以外の働き方＝中間就労もあることに気付いた。

○働くことの第一歩は「自尊感情」の回復。「かけがえのない私」に気付くことから

- ・中間就労もあるという意識で事業を進めていくと、多様な働き方があることに気付いた。お金を生み出さなくても、高齢者の話し相手をするだけでも仕事になる。話し相手をする高齢者からは感謝される。ケースワークでは点検ばかりされて、褒められたことがなかった生活保護受給者が、中間就労を通じて褒められ、自尊感情を徐々に回復していく。この過程が大切。
- ・現在は地域の方々の協力を得ながら中間就労の場を20箇所以上用意している。一般就労が最終というゴールであるという考え方は否定しないが、働くことによる「自尊心の回復」や経済的自立のみならず「社会に役立ち、補う」と言う両面持ち合わせた就労も大切。
- ・釧路社会的企業創造協議会が立ち上げた中間就労の1つ「漁網の仕立て」は手作業できつい仕事で給料も安い。しかも高齢化率も高く、このままでは担い手不足で衰退することは目に見えている。でも漁業を支える大事な仕事。こうした状況で40～50歳代の生活保護受給者と相談し、この仕事に取り組むことにした。生活保護で経済面は保障されながら、技術を学び2年ぐらい経験して2万円ぐらいを稼ぐ。

就労自立は厳しくても、自分で稼いだお金がいくばくかあることは社会生活を行う上で非常に重要。こうした中間的就労の種は地域に眠っている。

- ・ 中間的就労の効果測定も大切で、SROI（社会的投資収益率）による効果測定に取り組んでいる。検証はまだできていないが、目に見えた効果としては、「することがない⇒少し健康状態が悪化⇒通院」というケースが減少したこと。
- ・ 一言でいえば、釧路モデルの特徴は「①自立の新しい形」「②働き方の多様性」「③地域に開かれていく福祉事務所」の3つに取り組んだところ。いずれか1つだけに取り組んでもうまくいかなかった。

○縦割り意識を変えるには時間が必要

- ・ 釧路モデルに取り組むようになり、その意義を役所全体で本当に確認でき、浸透するには10年を要した。その間は議員やNPOなどの視察を受け入れたり、現場に足を運んでもらったりという地道な活動が大切だった。
- ・ 地元メディアを巻き込んだ情報発信や地域に開かれた取り組みを推進する中で、役所の意識が変わったこと大きな成果。生活保護の自立支援プログラムをきっかけに、役所の縦割りは役所全体で考えよう。役所の職員で考えようと意識改革につながった。



○Q&A

Q：生活保護受給者など意欲喚起は重要ですが、釧路の特徴はありますか？

A：被保護者の意欲喚起という点では、釧路市は月8万円程度の収入が見込める場合は軽自動車の所有を認めている。現実問題として、自動車の保有ができなければ就労先が限定されてしまう事情がある。また、高校生の自動車免許の取得についても生業扶助を活用している。車所持を認めることで就労意欲を支える。資格取得に際しては、生業扶助で投資してリターンに期待する。その結果、釧路は半就労・半福祉が多く、北海道2級-1の地域のなかでも1人当たりの給付額は1万円ほど低い。頑張れがんばれと尻を叩いて企業に求めるだけでなく、自治体が具体的に就労意欲を上げる手立てを工夫することも大切。

Q：職場体験などは有効ですが、企業も厳しい状況で育てる雰囲気は少なくなってきたと感じています。実際に受入企業に人を育ててやろうという意識はありますか？

A：企業だけを見るのではなく、居場所や地域で困っている作業などの受入れ先も確保することが大切。企業のしごとと地域のしごとの両面で展開しないとなかなか広がらない。そうすれば、企業も受け入れるようになるだろう。あと、数値的な裏付けはないが多様な受入れ先があるということは、医療扶助の削減にもつながる。ただし、縦割りにならず生活保護と生活困窮が連動したほうがより効果的。

Q：横断的な庁内体制の構築で大切なことはなにですか？

A：釧路市では18課ぐらいが入る会議があるものの、実際の連携はまだまだこれから。水道局が滞納者に生活困窮差相談窓口「くらしごと」のチラシを同封してくれ解決したケースもありますが、滞納整理などを関係する課すべてで実現していない。連携について大切なことは、民間も自治体も関係なく、決めない・責めないという風通しのよい場をつくり、顔の見える関係をつくることだと考えている。

Q：横断的な庁内体制の構築で大切なことはなにですか？

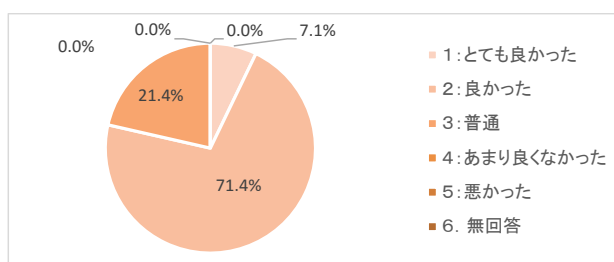
A：釧路市では18課ぐらいが入る会議があるものの、実際の連携はまだまだこれから。水道局が滞納者に生活困窮差相談窓口「くらしごと」のチラシを同封してくれ解決したケースもありますが、滞納整理などを関係する課すべてで実現していない。連携について大切なことは、民間も自治体も関係なく、決めない・責めないという風通しのよい場をつくり、顔の見える関係をつくることだと考えている。

■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 = 28 (参加者38人)

1:とても良かった	2	7.1%
2:良かった	20	71.4%
3:普通	6	21.4%
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	0	0.0%
合計	28	100.0%



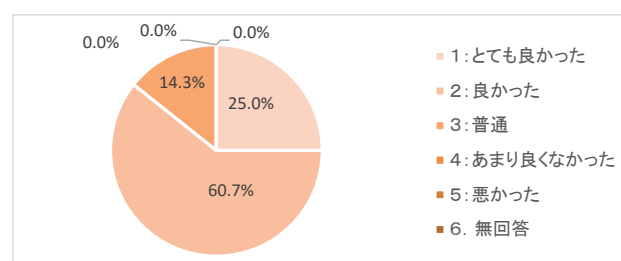
●コメント

・弘前市民を対象とした取り組みが早急に立ちあげられることを希望します
・分かりやすい
・コメントしづらい
・弘前市の現状と目指す場所がわかり、今回のプログラムに至った経緯がわかったので良かったと思います。
・弘前市でこれから取り組んでいく方向性を知ることができた。
・これからの若年層・生活困窮者等の新しい挑戦として、ひろさきモデルとして認知されるように期待したい。
・弘前市における将来の人口減少・生産年齢人口の減少に伴う負のスパイラルが理解できた。「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」の成功を期待します。
・職業選択の意識を早い時期から育成する取り組みも必要だと思う。高齢化の中、介護分野の人材確保も考えていかなければならない課題である
・特に豊中市における定着支援の方策とシステムは参考にして、弘前でも取り入れてもらいたい。
・離職している人を復帰させるための施策ももちろん重要であるが、そもそも一度就労した人が離職しないような環境づくりや相談・支援体制づくりも必要であると感じた。
・就労支援事業についてはFMの空き家対策とも連携できるのではないかと感じた。

②就労支援が切り開く「支援付き人材」の可能性～新しい官民連携へ～

N = 28 (参加者38人)

1:とても良かった	7	25.0%
2:良かった	17	60.7%
3:普通	4	14.3%
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	28	100.0%



●コメント

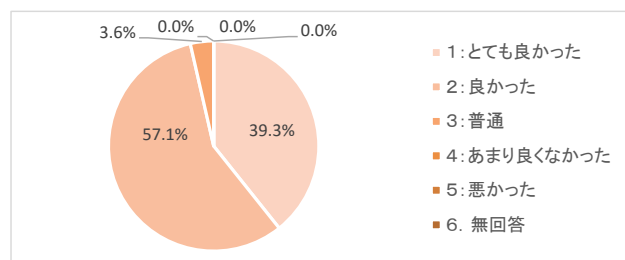
・スキーム作りが参考になりました
・分かりやすい
・自治体に期待することがますます大きくなる。
・魅力的な地域でも、仕事がなければ人は動かないし、ただ仕事があるだけでも難しいと考えていたので共感できました。そのためには、「協力していただける法人を増やすこと」や「支援を要する人に寄り添って的確に合った場所を紹介できる仕組みを作ること」が大切ですが、実現はとても難しそうだと感じました。
・就労へのイメージ体制を再確認しました。

・実践モデルの説明で、とても参考になった。障害福祉分野でもそのようなプログラムを意識した就労支援プログラムを作成していければ良いと感じた。
・自治体による就労支援の重要性を理解できた。
・職業体験の機会を拡大し経験を積むことは大切。自信が持てれば継続就労になり、経済的安定にもつながる「できること」で社会参加している意識が持てる。
・特に定着支援の面で参考になった。
・ひろさきワーク・チャレンジを通して無事就労した人へのフォローアップの必要性を感じた。例えば、税金などは就労した翌年度より課税される。その段階で生活の資金繰りに困ってしまう人もいると思われる。就労して終わりではなくて、その後も見守るような仕組みづくりが必要ではないでしょうか。

③仙台・宮城における就労支援のカタチ～役所と連携した支援の進め方～

N = 28 (参加者38人)

1:とても良かった	11	39.3%
2:良かった	16	57.1%
3:普通	1	3.6%
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	28	100.0%



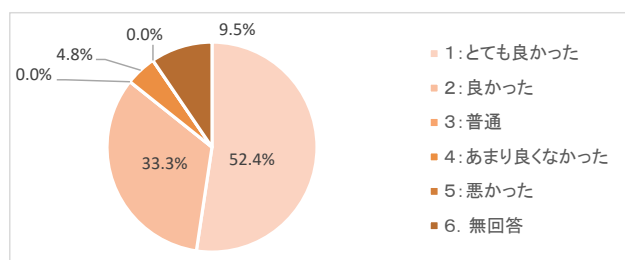
●コメント

・成果を出すための取り組みが参考になりました
・就労支援の現場の状況が分かった
・NPOや民間団体の連携や育成が大事
・内容も聞きやすく実際に仕組みを作り上げて成果を上げておられる方のお話だったので参考になりました。行政だけで支援するとなると、異動もありますし、支援を必要とされる方に真剣に向き合える人だけではないと感じるので、こういった連携ができれば良いと思います。
・弘前でどのような形にしていけるか、様々な分野の理解と協力ができないと改めて感じました。
・非常に内容が分かりやすく聞きやすい講演であった。日本全体の現状をリサーチし方向性を見出して取り組んでいる姿勢はとても参考になりました。
・新しいことが理解できた
・信念が印象に残った。営業的な必要性を感じている。
・就労準備を理解・協力してもらえる企業が拡充すれば求職者の能力の発見・発展につながる。民間と役所、ハローワークの連携を。
・離職した人が収納課の窓口に来た場合、就労するまで待つというケースも多くあるが、就労支援へとつなぐことはできていない。今後、生活改善型の収納相談ということでファイナンシャルプランナーを交えた相談を検討しているので、そこに就労支援を含めた対応ができればより良いと思いました。

④釧路における“半福祉半就労”のカタチ～生活保護受給者支援から多様な相談支援へ～

N = 21 (参加者30人)

1:とても良かった	11	52.4%
2:良かった	7	33.3%
3:普通	0	0.0%
4:あまり良くなかった	1	4.8%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	2	9.5%
合計	21	100.0%



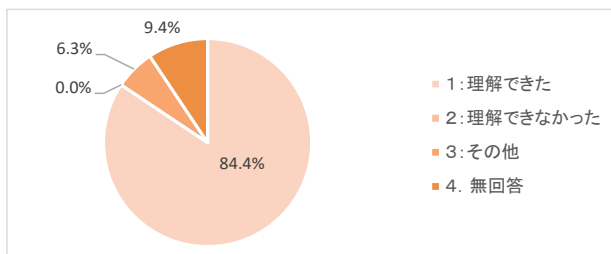
●コメント

・新たに雇用の場を創造する取り組みに共感した
・生活保護受給者の実態がわからないのですが、就労し自立したいと思っている方がほとんどなのでしょうか？やる気を出させる意味でも中間的就労の必要性は感じました。また居場所を作っていく事は大事だと思います。
・就労の他、つながり作りが参考になりました。
・生活困窮者の自立支援の取り組みは、弘前市のみならず近隣市町村をまきこん取り組みを積極的に行っていかなければならないことだと改めて感じた内容であった。
・釧路市独自の取り組みを聞くことができた。いろんな立場の人が意見交換をして弘前方式を創り出していければと思った。
・参考になった
・人が人を支える、人が人を育てる地域づくりが必要であることはわかった
・自治体OBならではの視点で、内容が良く理解できた。
・行政の役割が明確に示されていた。
・元生活保護ケースワーカーで具体的な話を聞く事ができた。ケースの自立というのはもちろん、生活保護からの自立だけではなく、「自尊心の回復」が大事な事だと思っている。そのために就労（たとえ小さいものでも）は大切であり、実践的な話が聞く事ができた（困窮者も同じ）。また就労支援が地域づくりにもつながるので、全庁的に取り組むべき課題だと思う。そして、生活保護のケースワーカーの定員が国の基準を大幅に下回る本市においては、一部署だけで展開できる話でもなく、全庁的な取り組みが必要不可欠。
・生活保護等の専門用語が当たり前のように使われ、内容の把握が難しかった。中間的就労においては単純労働が主だと思うので、弘前におきかえるならば、雪対策など活躍の場はある程度予測できると感じた。

⑤ひろさきワーク・チャレンジプログラムの全体像や趣旨は理解いただけましたか。

N = 32 (参加者2日間計49人)

1:理解できた	27	84.4%
2:理解できなかった	0	0.0%
3:その他	2	6.3%
4. 無回答	3	9.4%
合計	32	100.0%



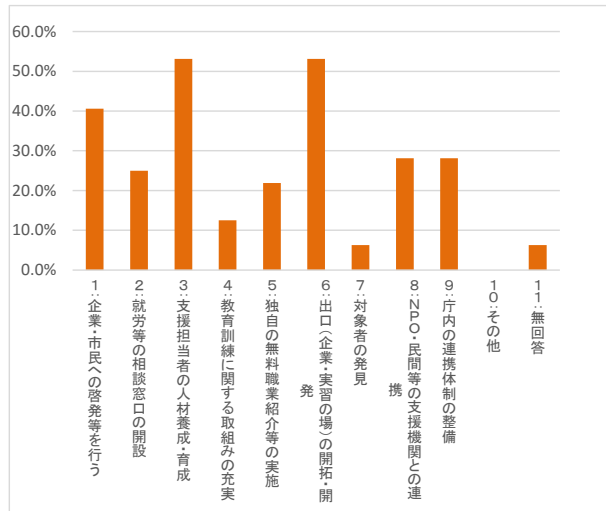
●コメント

・大体は理解できましたが、庁内や当課で今後どのような役割分担や連携が必要になるのかはわかりませんでした。
・半分程度理解できた。情報収集をして理解を深めたいと思います。
・様々な関係団体とのネットワーク構築がうまくなされないと動いていかない。
・住みやすい弘前へつながる取り組みを目指して
・なんとなく
・早急を実現してもらいたい。
・就労人口≒納税人口であると思うので、収納課よっての気付きを就労支援へつなげられたらと思いました。

⑥多様な就労自立をすすめるために弘前市の役割として何が大切だと思われますか。(3つまで)

N = 32 (参加者 2 日間計 49 人)

1:企業・市民への啓発等を行う	13	40.6%
2:就労等の相談窓口の開設	8	25.0%
3:支援担当者の人材養成・育成	17	53.1%
4:教育訓練に関する取組みの充実	4	12.5%
5:独自の無料職業紹介等の実施	7	21.9%
6:出口(企業・実習の場)の開拓・開発	17	53.1%
7:対象者の発見	2	6.3%
8:NPO・民間等の支援機関との連携	9	28.1%
9:庁内の連携体制の整備	9	28.1%
10:その他	0	0.0%
11:無回答	2	6.3%
合計	32	100.0%



●コメント

<ul style="list-style-type: none"> ・対象を掘り起こすことを重点的に。
<ul style="list-style-type: none"> ・まず、どこに相談したらいいのかわからないのです。就労したこともなくいわゆるニート状態の場合、本当にハローワークでは無理です。市役所で働いているにもかかわらず子どもをどのように先に進ませたらいいのかわからなかったです。ボーダーなのでまさに、制度のはざまにおちいっておりました。新聞やネットやチラシで、見つけた情報で若者サポートステーションなどへ行かせてみたり…。多様な就労支援に結びつけることのできる相談窓口とその周知が必要と思います。(現在は就労支援に結び付き大変ありがたく思っています)
<ul style="list-style-type: none"> ・セミナーにNPOや民間の団体、企業の方が参加していない。
<ul style="list-style-type: none"> ・仕組みを作るだけではないと思います。相談しづらい人には心を開かないでしょうし…市のみで難しいと思う反面、市が真剣に取り組んで率先して動かないと変わっていかないとともに思います。
<ul style="list-style-type: none"> ・企業ニーズの理解と企業の労働者理解の働きかけ。この2つに対応した就労支援と生活支援が共同して行う仕組みづくりが必要。
<ul style="list-style-type: none"> ・本年度は、りんごという弘前市の特産をメインプログラムに取り組む事となっているが、それ以外にも何種類かの産業・企業の選択ができ、弘前でもチャレンジできることも良いのかなと感じました。
<ul style="list-style-type: none"> ・ワークシェアできる業務を求職者に提供し体験就労の機会を作り出す。モデルを示すことで企業にもトライアルする意識を喚起する。
<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援はもちろん大事だがそれ以上に重要なのは定着支援だ。その為には企業の理解協力が欠かせない、企業の意識改革を。

【自由記述】

<ul style="list-style-type: none"> ・①「相談窓口」②「スキルの高い相談員」③「実習の場を提供し、雇用も視野に入れてくれる企業」がなければこの取り組みは成り立たない。①②③とくに③をどうやって増やしていけるかが課題だと思う。セミナーに参加し、弘前の就労支援の本格稼働の必要性を感じた。
<ul style="list-style-type: none"> ・就労準備支援センターや職業体験実習があると生活保護受給者の中の就労困難ケースにも対応しやすいと感じました。当市でも運用について検討をお願いしたいです。 ・障害者への理解については若年層のうちに理解する場が必要と思います。啓発活動事業として中学生を対象とした講義を開催する当市の取組に期待しています。
<ul style="list-style-type: none"> ・「ひろさきワーク・チャレンジプログラム」事業とハローワークが連携する「生活保護受給者等就労自立促進事業」との関係について整理し、今後弘前市との係わりにおける、ハローワークの役割について検討するよい機会になりました。

<ul style="list-style-type: none"> ・自治体が母体となる認識が良いでしょうか。関連する外部団体と自治体の役割分担について、分析整理した方が良い。 ・地域の産業復興と経済力の向上と一緒にして考えていった方が良い。
<ul style="list-style-type: none"> ・職場にも障害を持った方がいるが、受入体制も十分でなく、仕事に向かう本人の姿勢も疑問はある。働き始めて終わりではなく、実際にどう働いていくのか。周囲の人間関係構築も大事だと思いますが、フォロー体制が現実ない。 ・受入法人も相当な覚悟が必要であり、つなぐ側も自信を持ってつなげる人材を育てる真剣な覚悟がいると思います。立岡さんのお話はそういった意味で非常に参考になった。 ・また、櫛部さんのお話の中で出た、退職まで支援するという考えも参考になりました。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。