

# 甲賀市就労支援計画

平成23年（2011年）3月

甲賀市

# 《目 次》

## 第1章 甲賀市就労支援計画の基本的考え方

1. 甲賀市就労支援計画の目的と意義	1
2. 計画の期間	1
3. 計画の推進体制及び対象者	1
4. 推進への役割分担	2
5. 甲賀広域就労支援計画の概要	4

## 第2章 甲賀市における雇用・就労の現状

1. 甲賀市の現状	5
2. ヒアリング調査から得られた主な知見	9
3. アンケート調査から得られた主な知見	10
4. 就労支援に関わる現行の行政関係課と事業	11

## 第3章 就労支援の基本方針

1. 就労支援の基本理念	13
2. 就労支援事業の全体イメージ	13
3. 就労支援事業の推進体制	14
4. 就労支援事業のメニューについて	19

## 第4章 計画の円滑推進のために

1. 当面の体制と今後の体制充実の方向について	23
2. 無料職業紹介事業の検討	23
3. 支援内容の検討について	24
4. 「就労指導推進会議」の設置とPDCAサイクル	25
5. 事業の定着と普及	25

## 資 料

1. 就労支援計画の策定経過	26
2. 就労支援計画策定委員名簿	26



# 第1章 甲賀市就労支援計画の基本的考え方

## 1. 甲賀市就労支援計画の目的と意義

雇用対策法<sup>1</sup>や職業安定法で、県、市、労働局は、より一層の連携強化を求められ、自主的・総合的な雇用施策を実施していくことが重要となっています。

甲賀市では湖南市と共同して、身体的機能、年齢、性、家族構成、出身地、国籍等、就労に困難な事情を持ち、本人の努力にかかわらず就労できない人たちの雇用・就労を促進するため「甲賀広域就労支援計画」を2009年に策定しました。

さらに、本市の計画として、「就職困難者等」を対象に、雇用・就労施策の充実を図り、自立に必要な雇用・就労を実現することを目的に「甲賀市就労支援計画」を策定することになりました。

就労支援事業の実施など社会資本を投入することにより雇用・就労につなげ、生活基盤が安定し、地域に活力・活気が生まれることで、社会福祉経費の抑制や税収増についても期待でき、地域経済の活性化につながるものと考えます。

## 2. 計画の期間

本計画は、甲賀市総合計画関連計画との整合性をはかりつつ、目標年次を2016（平成28）年度に設定します。

なお、今後の雇用・就労の変化をふまえ、必要に応じて見直しを行います。

## 3. 計画の推進体制及び対象者

(1) この計画の推進に際しては、次の4つの視点で施策や事業を展開していきます。

### ① 総合的な就労支援を推進する

就労・福祉・教育をはじめ、さまざまな分野において取り組まれている雇用・就労に関する施策を総合的に活用するとともに、調整機能を果たすことにより、「就職困難者等」の雇用・就労に向けての取り組みを推進します。具体的には、市の就労担当が関係部局と連携し、現行施策である「継続的相談援助事業」「母子家庭の母親の就

---

1 雇用対策法第5条（地方公共団体の施策）「地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない。」と規定されています。

業支援事業」「生活保護就労支援事業」をはじめさまざまな施策を活用し、総合行政としての取り組みをコーディネートします。

## ② 関係者が一体となって推進する

「就職困難者等」一人ひとりが有するさまざまな困難や課題の解決に資することができるように、国や県、企業・事業所をはじめ、さまざまな機関・団体・組織・就職困難者等の家族との連携を図るとともに、市民の協力を得ながら取り組みます。

## ③ 地域社会を元気にする

雇用機会を増加させるためには、企業・事業所の活性化が必要です。そのためには、企業誘致や市の産業施策を活用し、雇用機会の拡大を図ります。また、国の実施する企業・事業所への助成制度について情報提供の支援をします。

市民が取り組む、「就職困難者等」の希望や条件に即した、さまざまな起業・創業、あるいはアウトソーシングのグループ受託やコミュニティビジネスも視野に入れた取り組みを推進します。

## ④ 計画的支援に取り組む

「就職困難者等」の背景には、さまざまな要因が絡み合っています。そのため、相談事業の基本である受容、傾聴、代弁、支援、適切誘導を重視するとともに、一人ひとりを大切にする観点から個人情報保護はもとより、個性・実情に応じた計画的な取り組みを推進します。

## (2) 計画の対象者

この計画の対象となる「就職困難者等」とは、心身に障がいのある人（身体・知的・精神・発達等の障がい者）、ひとり親家庭の親、同和地区・在日外国籍や在留外国籍等の人、若年者、中高年齢者、生活習慣や健康等の問題をかかえている人、その他社会的援護が必要な人で、就労を妨げるさまざまな要因により働くことが困難な状況におかれている人としています。

## 4. 推進への役割分担

この計画の推進にあたっては、本市をはじめ、国や県、関係機関・団体の役割を明確にするとともに、それぞれと連携・協力し取り組むことが不可欠です。

### **[市の役割]**

- ① 施策、事業の総合的活用。相談者に応じた柔軟でかつ迅速な対応をします。
- ② 企業・事業所や市民団体の自発的取り組みを促進する情報提供や条件整備、密接な連携をします。
- ③ この計画に基づく事業の地域社会への啓発、市民のコンセンサスづくりの取り組みを推進します。
- ④ 市役所や市関連施設を職業体験や職業訓練の場として提供できるよう検討します。

### **[国の役割]**

- ① 「就職困難者等」に対する雇用・就労に関する相談、指導、情報提供
- ② 「就職困難者等」への、さまざまな機関や施設への連携支援

### **[企業・事業所の役割]**

- ① この計画への協力体制づくり（企業・事業所、経済団体）
- ② 「就職困難者等」への、雇用、職場体験、職業訓練、職場見学、事業委託、創業支援、企業・事業所として取り組める可能なことからの模索

### **[「就職困難者等」や支援組織の役割]**

「就職困難者等」のエンパワーメントを大切にし、雇用機会の増加のための支援や、起業支援、仲間づくり地域社会の包摂力を造り出していくことから

## 5. 甲賀広域就労支援計画の概要

甲賀広域（甲賀市・湖南市）の2市が取り組むべき基本的な事項および広域で取り組むべき事項を策定しました。〔2009（平成21）年3月策定〕

### (1) 計画の位置付け

甲賀広域就労支援計画は、甲賀市就労支援計画と連動して推進する。期間については、2009（平成21）年度から2013（平成25）年度までの5年間とします。

### (2) 基本理念

希望をもっていきいきと暮らせる地域社会の実現に向け、行政とあらゆる階層の市民が協働し、「しごと」を中心にすえた取り組みを推進します。そして誰もが働くことを通じて、人と自然が輝きつづけ、ずっとここに暮らしたいと思える「まちづくり」を基本理念とします。

### (3) 基本的な展開方向

本計画は、関係2市の「総合計画」における、雇用・就労の基本計画の一部に位置付いており、同時に「働きたくても働けない人びと」に特化しているという点で、雇用・就労の基本計画の先駆的役割を担います。

### (4) 甲賀広域における就労支援の取り組みの方向

- ①広域就労支援事業の基本的な流れと各課・他機関等の役割明示
- ②就労支援事業推進会議
- ③企業・事業所による独自の取り組みの推進と支援
- ④関係者の資質向上
- ⑤相談センター的機能とその充実
- ⑥未経験職種への就労希望者、就業したことがない者、若年者の支援体制と内容

### (5) 甲賀広域における就労支援施策・事業（具体的展開のメニュー）

- ①「地域」（行政とのコラボレート）
- ②能力開発
- ③職業体験
- ④雇用・就労情報提供
- ⑤無料職業紹介事業の検討

## 第2章 甲賀市における雇用・就労の現状

### 1. 甲賀市の現状

#### ① 人 口

表2-1 人口と性別

	甲賀市全体		滋 賀 県	
	人 数	%	人 数	%
男	45,660	49.3	669,218	49.3
女	47,007	50.7	687,169	50.7
合 計	92,667	100.0	1,356,387	100.0

※滋賀県は『平成17年国勢調査』、甲賀市（平成19年4月末日現在）住民基本台帳登録数、ともに日本人のみ。

※『甲賀市総合実態調査報告書』2007年12月（以下、『本調査報告書』という）7頁、表1-1-2。

この章では、甲賀市の現状を明らかにします。まず、表2-1より、甲賀市の人口と性別をみます。甲賀市の人口は9万2,667人となっており、これは滋賀県の人口135万6,387人の約6.8%を占めています。また性別では、甲賀市の男性の割合が49.3%、女性の割合が50.7%に対して、滋賀県の男性の割合が49.3%、女性の割合が50.7%であり、甲賀市においては男女それぞれの割合が、滋賀県と同じとなっています。

また甲賀市の外国人登録者数（平成19年4月末日現在）は3,004人で、男性が1,654人（55.1%）、女性が1,350人（44.9%）に対して、滋賀県の外国人数（平成17年国勢調査）は2万2,750人で、男性が1万1,433人（50.3%）、女性が1万1,317人（49.7%）となっています。



表2-2 年齢別人口

	甲賀市						滋賀県					
	総数		男性		女性		総数		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
0-4歳	4,345	4.7	2,264	5.0	2,081	4.5	68,406	5.0	35,273	5.3	33,133	4.8
5-9歳	4,809	5.2	2,428	5.4	2,381	5.1	71,301	5.3	36,624	5.5	34,677	5.0
10-14歳	5,160	5.6	2,648	5.9	2,512	5.4	70,646	5.2	36,136	5.4	34,510	5.0
15-19歳	5,389	5.9	2,697	6.0	2,692	5.8	78,145	5.8	40,626	6.1	37,519	5.5
20-24歳	4,950	5.4	2,454	5.4	2,496	5.4	84,479	6.2	44,764	6.7	39,715	5.8
25-29歳	5,568	6.1	2,806	6.2	2,762	5.9	90,162	6.6	45,909	6.9	44,253	6.4
30-34歳	6,608	7.2	3,503	7.8	3,105	6.7	105,573	7.8	53,902	8.1	51,671	7.5
35-39歳	5,488	6.0	2,820	6.3	2,668	5.7	90,670	6.7	45,848	6.9	44,822	6.5
40-44歳	5,850	6.4	2,945	6.5	2,905	6.2	85,329	6.3	42,708	6.4	42,621	6.2
45-49歳	5,908	6.4	2,940	6.5	2,968	6.4	81,626	6.0	40,445	6.0	41,181	6.0
50-54歳	6,436	7.0	3,368	7.5	3,068	6.6	91,373	6.7	45,796	6.8	45,577	6.6
55-59歳	7,162	7.8	3,711	8.2	3,451	7.4	105,747	7.8	53,027	7.9	52,720	7.7
60-64歳	5,451	5.9	2,696	6.0	2,755	5.9	84,664	6.2	42,365	6.3	42,299	6.2
65-69歳	4,820	5.3	2,333	5.2	2,487	5.3	68,981	5.1	33,730	5.0	35,251	5.1
70-74歳	4,778	5.2	2,169	4.8	2,609	5.6	63,022	4.6	29,486	4.4	33,536	4.9
75歳以上	8,943	9.8	3,278	7.3	5,665	12.2	116,263	8.6	42,579	6.4	73,684	10.7
(再掲) 15-64歳	58,810	64.2	29,940	66.4	28,870	61.9	897,768	66.2	455,390	68.0	442,378	64.4
合計	91,665	100.0	45,060	100.0	46,605	100.0	1,356,387	100.0	669,218	100.0	687,169	100.0

※『平成17年国勢調査』。日本人のみ。

表2-2は、甲賀市の年齢別人口を示したものです。いわゆる生産年齢人口は「15-64歳」の人口をさす場合が多いですが、ここではそれよりも高齢である「65-69歳」の人口、「70-74歳」の人口もみることができるよう表を作成しています。「15-64歳」、「65-69歳」、「70-74歳」の人口が、それぞれ人口全体に占める割合は、甲賀市が64.2%、5.3%、5.2%であるのに対して、滋賀県は66.2%、5.1%、4.6%となっています。

また性別では、甲賀市の男性が66.4%、5.2%、4.8%であるのに対して、滋賀県の男性は68.0%、5.0%、4.4%、甲賀市の女性が61.9%、5.3%、5.6%であるのに対して、滋賀県の女性は64.4%、5.1%、4.9%となっています。

表2-3 性別高齢者人口

	甲賀市 (合計)		甲賀市 (男性)		甲賀市 (女性)	
	人数	%	人数	%	人数	%
65歳以上	18,961	100.0	7,972	42.0	10,989	58.0
75歳以上	9,314	100.0	3,414	36.7	5,900	63.3

※甲賀市の社会福祉関係該当者数調書（甲賀市平成19年8月31日現在、以下同様）。

表2-3は、甲賀市の社会福祉関係該当者数調査のデータに基づいて、高齢者人口を、性別に示したものです。これによると、甲賀市における65歳以上の人口は1万8,961人、75歳以上の人口は9,314人となっています。性別については、65歳以上では男性の割合が42.0%、女性の割合が58.0%となっています。また、75歳以上では男性の割合が36.7%、女性の割合が63.3%を占めており、高齢になるほど、女性の割合が高くなっています。

## ② 労働力状態

表2-4 労働力状態

	甲賀市（本調査）				甲賀市（国勢調査）			滋賀県	
	総数		男性	女性	総数	男性	女性	男性	女性
	人数	%	有効%	有効%	%	%	%	%	%
労働力人口	2,803	64.1	77.4	61.7	63.2	75.8	51.2	74.2	48.9
就業者	2,673	61.2	74.8	57.8	61.1	72.9	49.8	70.3	46.9
主として仕事	2,112	48.3	68.6	36.2	51.0	69.6	33.1	66.6	29.8
家事のかたわら仕事	374	8.6	1.5	17.2	8.6	1.8	15.1	1.5	15.3
通学のかたわら仕事	60	1.4	1.5	1.4	0.8	0.8	0.8	1.3	1.1
休業者	52	1.2	1.1	1.6	0.8	0.8	0.8	0.9	0.8
無回答・不明	75	1.7	2.2	1.5	-	-	-	-	-
完全失業者	130	3	2.6	3.9	2.1	2.8	1.5	3.9	2.0
非労働力人口	1,236	28.3	22.6	38.3	35.5	22.5	47.9	23.3	50.2
有効回答者数	4,039	92.4	(1,994)	(1,995)					
無回答・不明	331	7.6	5.1	9.5					
合計	4,370	100.0							

※甲賀市（国勢調査）・滋賀県は『平成17年国勢調査』

※『本調査報告書』25頁、表1-4-1。

注1：『本調査報告書』については、無回答・不明が331人（15歳以上人口中7.6%）と多いので、男女別の労働力状態は、無回答を除いた有効%のみを示している。また、性別について「無回答・不明」である者がいるため、男性、女性の人数を足しても、甲賀市総数とは一致しない。以下同じ。

表2-4は、労働力状態を示したものです。甲賀市について、「本調査」と「国勢調査」を比較すると、男性の数値はそれほど変わりませんが、女性の数値は労働力人口が10ポイント程度高く、非労働力人口が10ポイント程度低くなっています。この理由は、労働力状態に関する項目に男性よりも女性の方が回答していない傾向にあるからといえます。実際に、労働力状態『無回答・不明』の回答者総数に占める割合は、男性5.1%に対して女性では9.5%です。つまり、実際には非労働力人口である者がこ

これらの項目に回答していないことから、『無回答・不明』を除く労働力人口の有効%が相対的に高くなっているのだと考えられます(『本調査報告書』25-26頁)。以下では、この点に留意しながら、「本調査」結果と、滋賀県の「国勢調査」結果を比較します。

まず、男性の労働力状態をみていきます。労働力人口の割合と非労働力人口の割合は、甲賀市では77.4%、22.6%ですが、滋賀県では74.2%、23.3%となっており、甲賀市の方が若干労働力人口の割合が高いことがみてとれます。また、労働力人口の内訳として、就業者の割合と完全失業者の割合についてみていくと、甲賀市の男性ではそれぞれ74.8%、2.6%、滋賀県ではそれぞれ70.3%、3.9%となっています。甲賀市の方が、就業者の割合が高く、完全失業者の割合が低いことがわかります。

次に、女性の労働力状態についてみていきます。労働力人口の割合と非労働力人口の割合については、甲賀市では61.7%、38.3%ですが、滋賀県では48.9%、50.2%となっており、甲賀市の方がそれぞれ12.8ポイント高く、11.9ポイント低くなっています。また、労働力人口の内訳として、就業者の割合と完全失業者の割合をみていくと、甲賀市の女性ではそれぞれ57.8%、3.9%、滋賀県ではそれぞれ46.9%、2.0%となっています。甲賀市の方が、就業者の割合も、完全失業者の割合も高いことがわかります。

### ③ 就職困難者等の現状

甲賀市の社会福祉関係該当者数調査によると、身体障害者福祉法に基づく障がい者について、もっとも高い割合を占めているのは「1級」26.6%、続いて「4級」20.9%、「2級」19.6%、「3級」19.4%等となっています。障がい別では、「肢体不自由」61.2%、「心臓機能障がい」11.9%、「聴覚平衡機能障がい」8.1%等となっています。

また、知的障害者福祉法に基づく区分別の割合については「B2軽程度」30.8%、「B1中程度」28.9%、「A2重度」23.6%、「A1重度」16.7%となっています。

精神保健福祉法に基づく等級別の割合で、もっとも高い割合を占めているのは「2級」67.6%、続いて「3級」24.3%、「1級」8.1%となっています。

生活保護受給者の世帯類型別の割合については「高齢世帯」37.5%、「傷病世帯」23.4%、「障がい世帯」19.6%、「母子世帯」8.2%となっています。

母子世帯については、福祉医療受給者および母子福祉のぞみ会加入者各世帯を対象に『総合実態調査<sup>2</sup>』が実施され、その結果によると、労働力人口の割合と非労働力人口の割合については、母子のみ世帯では、94.0%、6.0%、同居母子世帯では88.6%、

---

2 本調査における母子世帯は、「18歳未満の子のある、配偶者のいない女性を含む世帯」のことであり、当該女性の父親や母親等と同居している人も含まれる。また、父子世帯についても、2010年5月の制度改正によって児童扶養手当の対象となるなど、支援の整備が進められているところである。

11.4%、甲賀市（25-54歳）の女性では84.0%、16.0%と、母子世帯の労働力人口の割合が非常に高くなっています。母子世帯については完全失業者の割合が相対的に高く、「長時間のパートで正社員への登用がない」、「子育てと両立できる条件の仕事がない」困難な状況が多く記載されています。

同和地区については、市全体に比べて、60歳未満の人口の割合が低く、70歳以上の人口の割合が高くなっており高齢化が進んでいます。労働力人口の割合と非労働力人口の割合については、男性では、同和地区75.2%、24.8%、市全体77.4%、22.6%で、女性では、同和地区54.2%、45.8%、市全体61.7%、38.3%と男女とも労働力人口の割合は低く、非労働力人口の割合は高くなっています。また、男性では完全失業者の割合が相対的に高くなっています。なお、就業者の主な仕事の産業分類の割合は、男性では製造業28.0%、建設業19.6%の順に高く、女性では製造業31.8%、複合サービス業12.9%の順となっています。

児童福祉法に基づく施策の各受給者の割合については、18歳到達の年度末までの児童を養育する母子家庭の母親等が受給可能な「児童扶養手当」422人、障がいをもつ児童を養育する人が受給可能な「特別児童扶養手当」133人となっています。

#### ④ 企業等の現状

『本調査報告書』によると、調査対象の市内企業183社のうち、現在障がい者が働いている企業は89社（48.6%）と半数近い状況で、かつて雇用していた企業24社（13.1%）を含めれば61.7%に達しています。なお、現在も過去も雇用したことがない企業は59社（32.2%）となっています。

また、就職困難者等の雇用促進に必要と思われる取り組みについては、就職困難者等に対する職業訓練・再訓練機会の確保や、職場適応・職場定着のための人的支援の確保・充実、雇用・相談等についての総合相談窓口の設置、資金的支援（企業内実習、雇用企業への賃金補給等）の充実、就職困難者等への雇用に関する啓発活動、作業所や授産施設等との情報交換・交流の機会の確保等が回答されています。

## 2. ヒアリング調査から得られた主な知見

甲賀広域就労支援計画の策定時に、既存の政策に基づき就労支援の事業を実施してきた機関に対するヒアリング調査を実施しました。

そこから得られた主な知見は以下の通りです。

#### ① ワンストップ機能の重要性

支援の対象者は就労に関する課題に加えて、住宅・福祉・健康・生活、多岐にわたる課題を抱えている場合が多々あります。そのため、相談に訪れた人が、仮にどのような課題を抱えていたとしても、適切な支援を受けられるようなワンストップ機能が非常に重要です。

#### ② 就労支援に携わる関係者のネットワークの重要性

相談に訪れた人を別の課題を担当する機関につなげる必要がでてくる場合があります。そのため、さまざまな支援機関の間での連携を密接なものにするために関係者の間で、ネットワークを形成することは非常に重要です。

#### ③ スキルアップの重要性

日々さまざまな課題を抱えた相談者が訪れることを考えると、支援を行う職員や相談員のスキルアップを保障する場を設けることは非常に重要です。

#### ④ 行政の協力の重要性

実際に就労支援を実施するうえで、行政の積極的な姿勢が不可欠となってきます。そのため、本計画を踏まえて、就労支援に対して行政が積極的に取り組むことが非常に重要です。

### 3. アンケート調査から得られた主な知見

甲賀市就労支援計画の策定にあたり、この計画に関係を有する障がい者や母子団体等の見解を把握するためにアンケート調査を実施しました。

そこから得られた主な知見は以下の通りです。

① 就労支援計画を実施するにあたっては、市役所内における各部署間の連携を十分なものにする、市が主体的かつ積極的に取り組むことが求められます。

② 就労支援計画を実施するにあたっては、就職困難者等の状況、関係団体が行っている取り組み、企業のニーズについて市が十分に把握し、求職サイドと求人サイドのつなぎ役を担うことが必要です。

その際、就職困難者等を雇用することの社会的貢献の大きさや制度的なメリット、受け入れを可能にするためのノウハウを企業に伝えることも重要です。



- ③ 就労支援計画を実施するにあたっては、市や企業における職場体験、職場実習を積極的に導入することが重要です。さらに、職場体験、職場実習を実施するための、環境整備（保険への加入、交通手段の確保、交通費や弁当代の支給）についても求められます。
- ④ 就労支援を行うにあたっては、就職困難者等の生活支援との関連についても意識しておく必要があります。また、就職困難者等が就労し、生活していく場として地域をとらえ、福祉のまちづくりを視野に入れて取り組むことも重要です。
- ⑤ 就労が実現した際には、その就労を長期的に継続させることができるように、育児や介護に関する支援、ジョブコーチ制度の充実が必要となってきます。

#### 4. 就労支援に関わる現行の行政関係課と事業

表2-5は甲賀市就労支援計画と関連をもつ市の関係課等と既存の計画や事業について、主なものを掲載した表です。

表2-5 甲賀市における関係課と事業

担当課	対象者	事業名称・計画名称
人権推進課	全市民、市内事業所、就労困難者	市人権総合計画（2008年度策定） 市同和对策基本方針（2008年度策定） 市男女共同参画計画（2008年度策定） 継続的相談事業
	中高生（青少年）	高校訪問（特別支援・中退不登校の状況）
社会教育課	青少年	無職少年対策指導員
学校教育課	経済的理由による修学困難者	奨学資金給付制度
	経済的理由により就学困難と認められる児童生徒の保護者	要保護、準要保護児童生徒就学援助費事業
	特別支援学級に在籍する児童生徒の保護者	特別支援教育就学奨励費事業
	聴覚、言語機能及びコミュニケーション能力に課題にある児童等	ことばの教室事業
	不登校の児童生徒	適応指導事業
	学校不適応等の子ども、保護者等	教育相談事業
	日本語指導の必要な外国籍の児童生徒及び保護者	母語支援員派遣事業
こども未来課	乳幼児を養育中の保護者	一時預かり保育事業 延長保育事業

社会福祉課	全市民、市内事業所	市地域福祉推進計画
	障がい者（児）	市障がい者計画（2008年度策定） 市障がい者福祉計画（2008年度策定） 障がい者働き・暮らし応援センター事業 補装具給付事業 障害者自動車燃料費補助事業 障害者福祉車両運賃助成事業 自動車利用支援事業 障害者（児）自立支援給付事業 障害者通所サービス利用促進事業 障害者支援施設等通所交通費補助事業 精神障害者地域定着支援事業 生活ホーム運営事業 日中一時支援事業
	生活保護受給者	生活保護受給者等就労支援事業
	ひとり親家庭	母子自立支援プログラム策定事業 母子家庭自立支援教育訓練給付金事業 母子家庭高等技能訓練促進費等事業 母子寡婦福祉資金
	子育て中の保護者	一時預かり保育事業、病後児保育事業 ファミリーサポートセンター事業 児童クラブ事業
保健介護課	高齢者	市第4期介護保険事業計画・高齢者福祉計画（2008年度策定） 高齢者の生活情報等の共有、支援連携 総合相談支援事業
発達支援室	発達障害者等	啓発・ケース支援
社会福祉協議会	失業や減収等による生活困窮者	小口資金貸付事業 生活福祉資金貸付事業（総合支援資金・緊急小口資金）
商工観光課	市民・市内事業所・労働者	市企業同和・人権啓発基本方針（2008年度策定） 就労相談事業
	就労困難者	技能取得教育訓練事業補助金交付
	高齢者	高齢者労働能力活用事業
	小規模事業者	甲賀広域小規模産業振興事業組合に対する支援 甲賀広域小規模事業振興対策連絡協議会事業

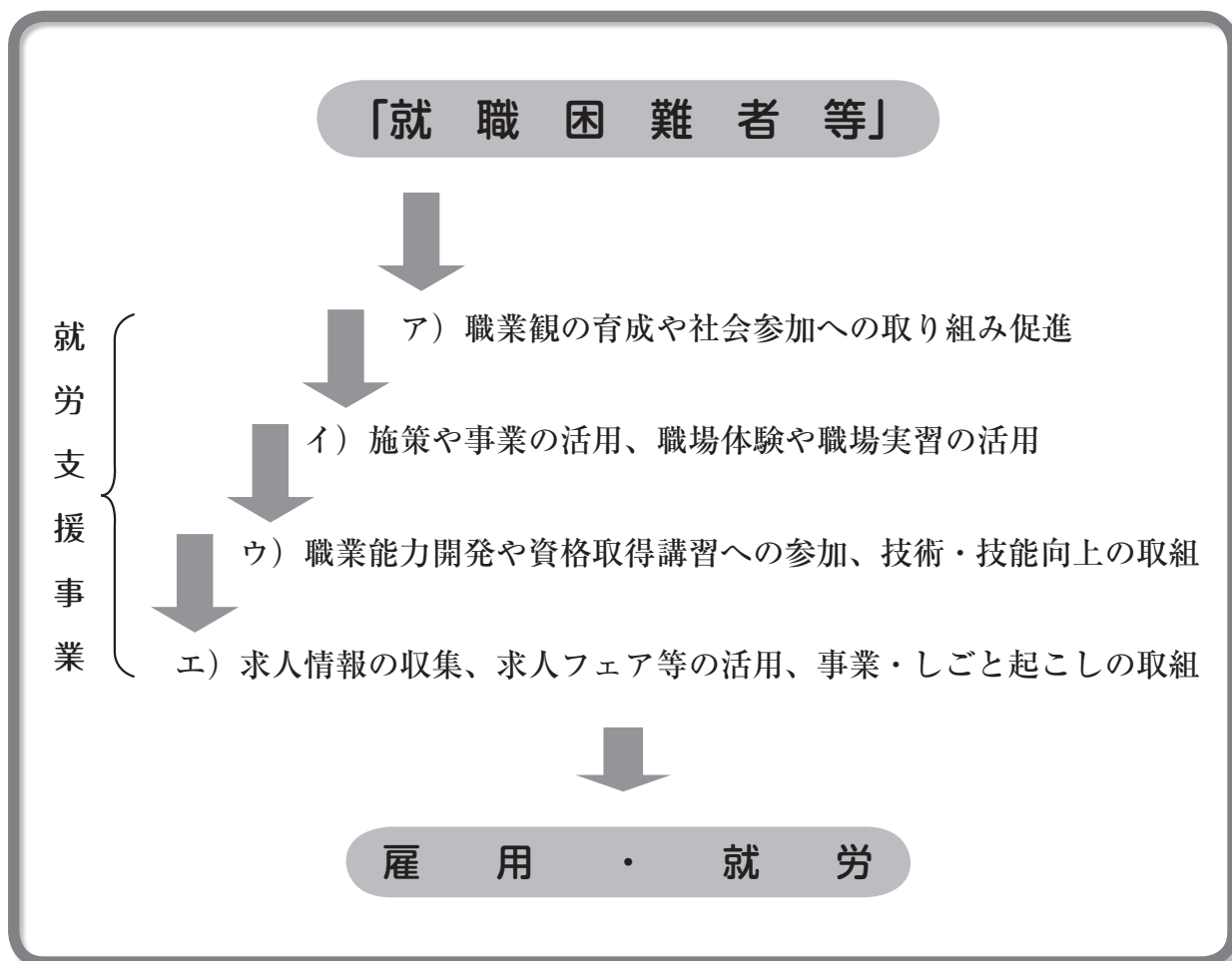
## 第3章 就労支援の基本方針

### 1. 就労支援の基本理念

総合計画の目標の一つである「生活の安心感をみんなで育てる」を基本に、就労を希望するすべての人々が、生き生きと働くことのできる活力ある地域社会の実現に向け、市及び関係機関とあらゆる住民が協働・連携して自己実現のための取り組みを推進します。

### 2. 就労支援事業の全体イメージ

「就職困難者等」の抱える課題や問題の解決に向け、さまざまな段階からのスタートに応じられるよう、4つのスタート地点を設けています。



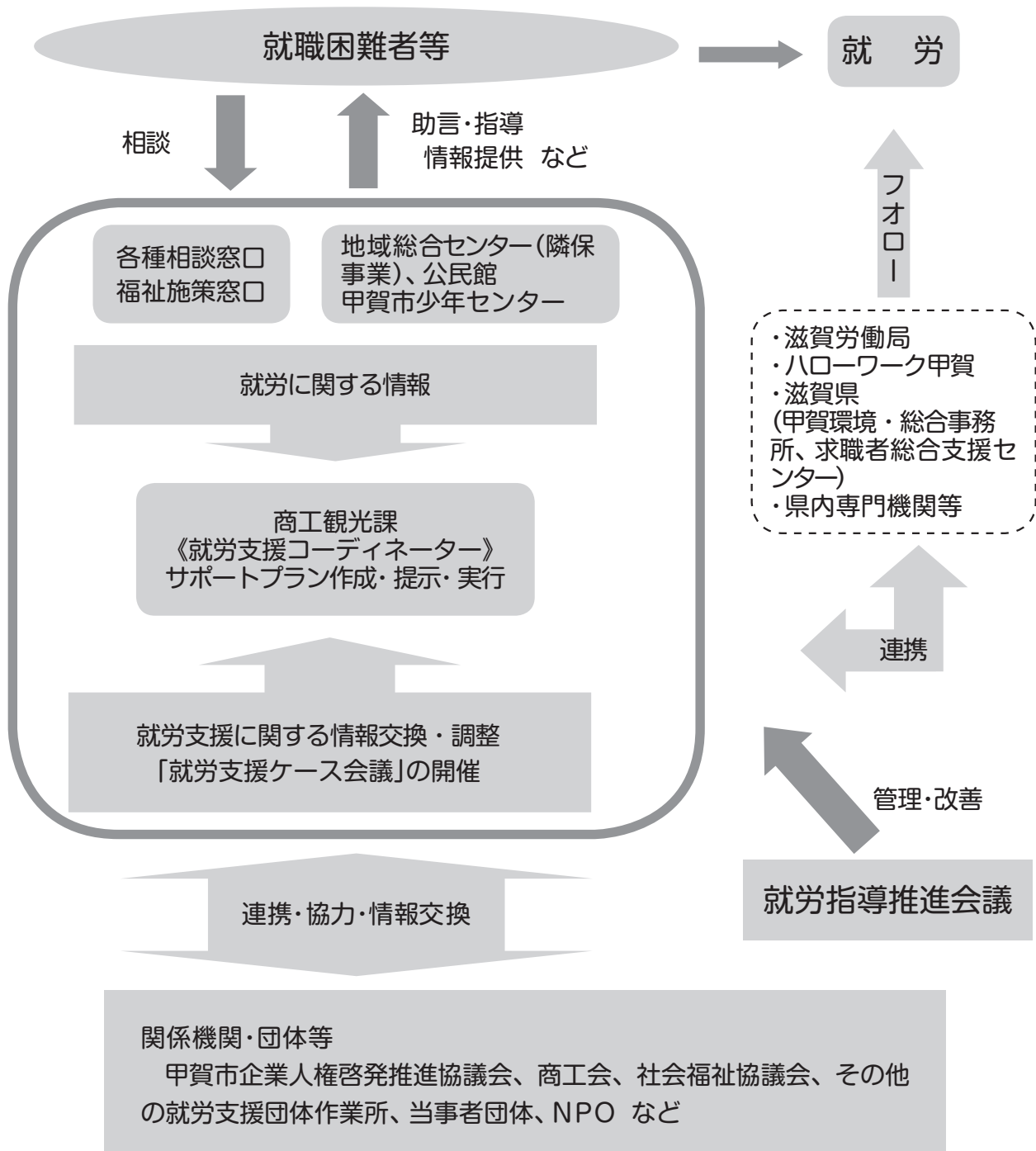


### 3. 就労支援事業の推進体制

「就労支援事業」を推進するためには、就職困難者等にとっていちばん身近な相談窓口である本市が、さまざまな関係機関と連携し、それぞれ個別の事情に応じて、就労に至る具体的な提案を作成することが必要となります。

そのためには、就職困難者等に対して親切・丁寧に対応し、適切に指導する体制を構築し、それぞれの役割を担っていく必要があります。

《就労支援事業の基本的な流れ》 ～就職困難者等が就労に至る流れ～ ※名称等は仮称



## ① 窓口はどこか

現在、以下の窓口機関があります。

### (1) 市役所内の窓口

商工観光課、社会福祉課、保健介護課、発達支援室、人権推進課、こども未来課、社会教育課、学校教育課、甲賀市少年センター等

### (2) 地域総合センター（以下、センターという）と、隣保事業を活用した窓口

宇川会館、泉教育集会所、牛飼教育集会所、新城教育集会所、清和会館、梅田会館、相模教育集会所、大久保教育集会所、上野教育集会所、大原中教育集会所、かえで会館、西教育集会所

### (3) 公民館等の窓口（ただし、指定された相談日時のみ可能）

### (4) 市役所以外の窓口

障がい者雇用・生活支援センター（甲賀地域働き・暮らし応援センター）

甲賀地域ネット相談サポートセンター

◎ 窓口では労働に関するあらゆる相談が想定されるため、情報の共有と相談員のスキルアップ、関係機関との連絡調整等による、総合相談窓口として、ワンストップ機能と総合行政機能をもった窓口を目指します。

## ② 新たに専門職としての「就労支援コーディネーター」（仮称）を配置

ワンストップ機能と総合行政機能の双方を担うためには、商工観光課に、心理カウンセラー資格やキャリアカウンセラー資格を有する人材を、新たに「就労支援コーディネーター」（仮称）として配置する必要があります。

この「就労支援コーディネーター」には、次の4つの役割があります。

第1に、相談機能の統括の役割です。相談を受ける「就労相談員」等のリーダーとして位置付けて、相談を受ける側を支え、効果的・計画的な相談が促進されるようマネジメントします。

第2に、スーパーバイザーとしての役割です。「就労相談員」等の相談内容に対して、的確な指導や助言をおこなうことや、複眼的視点やセカンドオピニオンとしてのアドバイスをおこないます。

第3に、カウンセリングの援助の役割です。心理カウンセリングやキャリアカウンセリングが必要な人に、そうした支援をコーディネートします。

第4に、就労支援ケース会議や事業推進会議を促進する役割です。事務局を担う商工観光課に対し、必要な助言をし、その実効が促進されるよう努めます。

### ③ 窓口での対応内容と、「相談」でおこなうことから

- (1) まず対象「就職困難者等」の現況把握をおこないます。

「就労相談カード」を新たに作成し活用します。また、「就職困難者等」に対しては、「ID」を記載し、継続的な相談が可能なものとします。

なお、「就職困難者等」の個人情報の保護については、甲賀市個人情報保護条例の規定を遵守します。

- (2) 「就職困難者等」は、具体的な施策の活用のみ要望で訪れたり、一見、雇用・就労とは無関係と思われる相談の場合もあります。しかし、こうした中から雇用・就労を阻んでいる課題や要素を見つけだし、相談者にとって何が必要かを明らかにしていくことが重要となります。
- (3) 「雇用・就労」相談の場合には、国や県で取り組んでいる施策を活用し、職業（キャリア）カウンセリングから進める場合と、職業観の醸成の必要性等により心理カウンセリングから開始する場合等、相談者の状況を見極めながら推進します。
- (4) 相談後の方向性として、以下のような対応が考えられます。
- ア) ハローワークを中心とする職業紹介機関へ誘導するケース
  - イ) 行政窓口にある各種施策の活用や支援機関の協力により、生活支援を先行させていくケース
  - ウ) 「窓口」のみでの解決が困難なため、専門行政、専門機関等を交えた就労支援ケース会議により対応するケース

### ④ 「(個人) 支援計画」 = 「サポートプラン」の作成と、その内容

- (1) 「サポートプラン」を作成します。

項目には、「困っていることがら」、「支援目標」、「現在、実施もしくは対応している現行制度」、「対応可能な現行の制度・施策」、「対応を検討している制度・施策」、「連携する専門機関や団体」等を想定しています。

- (2) サポートプランには、上記のような項目を相談に即して記載していきます。

基本となるのは、「支援目標」の実現に向けた計画内容であり、いわば相談者にとっての「人生の企画書・案」になっていくように記載します。

- (3) 支援目標とその実現には、「就職困難者等」本人の同意のもと、「就職困難者等」自身の自尊感情、特に自己効力感<sup>3</sup>を高めるサポートプランを提示、実行していきます。
- (4) 相談を受ける窓口担当者や就労相談員等は、相談を通じ「支援目標」と「困っていることがら」とを合致させていくことに努めながら、「支援目標」の実現への道筋を

---

3 自分自身が行為の主体であること、自分の行為について統制しうること、他者からの要請に対応できることなどの確信があること（日本教育心理学会編『教育心理学ハンドブック』有斐閣、2003年）。

明らかにし、「就職困難者等」と共に歩みながら支援をすすめます。

#### ⑤ 「相談のみ」で解決できないことがらへの対応の仕組みと構成

- (1) 「相談」による支援のみでは解決が困難な場合には、必要に応じて、就労支援ケース会議を開催し、解決への道筋を明らかにしていきます。
- (2) 就労支援ケース会議では、まず相談を受けている側（各種行政相談窓口およびセンター職員・就労相談員等）が、再相談すべきことがら、既存の制度・施策または専門機関・施設へつなげていくことがらなど想定される課題を整理した上で、構成員によりその解決をはかる役割を担います。
- (3) 就労支援ケース会議の構成員は、市の商工観光課、相談を受けた相談担当者（センター職員・就労相談員等）と、ハローワークの三者を中心に構成し、商工観光課が事務局を担います。「就職困難者等」の状況によっては、さらに専門家や専門機関の参画を求め、的確な支援が可能となるよう会議を推進します。
- (4) 就労支援ケース会議には、「設置要綱」が必要です。上記の意義を踏まえて策定します。

#### ⑥ 「サポートプラン（支援計画）」の実現をめざして

- (1) 生活支援、能力開発支援、職場体験への誘導、求人情報の収集や提供等、「サポートプラン」に則して、計画的・段階的に「就職困難者等」の実情を十分にふまえ、実行していきます。
- (2) 相談担当者と商工観光課は力を合わせて、ハローワークをはじめとする国の機関等の助力による職業紹介機能の活用や、能力開発、生活支援、さらには家族状況への支援等、行政施策を活用した支援を実施します。加えて、企業・事業所の協力を得て、職場への見学・体験・実習等を通じ、雇用・就労の実現を支援します。
- (3) 「就職困難者等」は、「サポートプラン」に基づいて、雇用・就労の実現を阻んでいるさまざまな課題や要因の克服・解消・解決に取り組めます。

#### ⑦ 支援の継続と終了の判定

- (1) 原則として、支援目標の実現により終了します。
- (2) しかし、職場適応指導（職場への定着促進）をはじめとする継続支援が必要と認められる場合もあり、必要と判断すれば継続します。
- (3) さらに雇用・就労が実現した後も、「就職困難者等」の職場に対して定期的に状況を把握したりフォローアップを行います。

## ⑧ 効果測定

主として、2つのことがらが大切になります。

ア 行政効果を測る指標として、「支援の実現度」をデータで数値化し評価します。

例えば下記のような指標が考えられます。

- ・相談者数（実数）
- ・属性別相談者数（ダブルカウントを含む）
- ・相談者に占める雇用実現数
- ・相談者に占める雇用・就労実現数（雇用人数を含む）
- ・相談者に占める福祉分野の制度からの自立人数（併給等も含む）
- ・再相談者数（継続相談の重要性のため回数を含むダブルカウント数）
- ・能力開発講座等への誘導数（公共、民間を問わず、講座別実人数と、いくつかの講座受講によりステップアップをおこなったダブルカウント数）
- ・「サポートプラン」における「支援目標」実現数
- ・グループ請負等への参加人数
- ・市内の企業・事業所での雇用人数
- ・市内の企業・事業所での雇用実現社（所）数
- ・職場体験を実施した企業・事業所数と人数
- ・職場実習を実施した企業・事業所数と人数
- ・就職困難者等を含むグループ・団体へアウトソーシングを実施した企業・事業所数
- ・特定就職困難者雇用開発助成金を活用した企業・事業所数と人数

イ 支援結果の評価だけではなく、支援のプロセスの評価が重要です。つまりサポートプランの中の「困っている事柄」で書かれた困難の要因数に対する「支援目標」の実現数を把握することです。



## 4. 就労支援事業のメニューについて

「就職困難者等」の就労阻害要因を取り払い、解決し、就労を実現するために必要と考えられるさまざまな施策・事業を4つの「就労支援事業メニュー」として類型化します。

### (1) 「就労」について本格的に取り組むためのメニュー

「就職困難者等」が、育児や介護の問題等を心配することなく、「就労」を実現できるように必要不可欠と思われるメニューの多くは、既存の福祉施策等があります。 【 ☆ <sup>4</sup>】

- 自立生活のための相談や支援の総合的な展開
- 総合的、継続的なケアマネジメントの実施
- 保育サービス等の充実
- 生活援助・支援サービスの充実
  - 《具体例》 ・母子自立支援プログラム策定事業
  - ・ファミリーサポートセンター事業
  - ・子育て支援短期利用事業
  - ・母子家庭自立支援教育訓練給付事業
  - ・一時預かり保育事業、病後児保育事業
  - ・奨学資金給付制度
- 居住の場の確保
  - 《具体例》 ・住宅入居費等の資金の貸付（社会福祉協議会）
  - ・住宅手当（賃貸住宅家賃の補助）等
- 企業・事業所等に対するCSR等、法律・制度の周知徹底や事業主に対する啓発指導
  - 《具体例》 ・甲賀市企業同和・人権啓発基本方針
  - ・障害者自立支援法や雇用対策法
  - ・ワークライフ・バランス（両立支援）への取り組み推進

4 実施時期について 事業メニューの中で、【 ☆ 】・【 ◎ 】・【 ◇ 】を提示しています。

【 ☆ 】 現在継続している事業で今後の展開・充実をはかります。

【 ◎ 】 早期（2年以内）に取り組むべき施策・事業です。

【 ◇ 】 中期（5年以内）に取り組むべき施策・事業です。

## (2) 「就労」を実現するためのメニュー

本人の職業意識の高揚をはかり、技術、技能の取得支援や職業体験等を積極的に取り組む施策・事業を行います。 【 ◎ 】

### ○ 職業能力開発の活用促進

ハローワークや県等と連携し、職業訓練に関する情報提供を積極的に進めます。また、市独自の各種資格取得講座の開催や企業の協力や商工会等の事業主組織と連携しながら技能実習を開催します。

なお、スキルアップのための費用や時間帯等については、利用し易さの観点から検討を加えられるよう努めます。

- 《具体例》 ・技能取得訓練受講補助制度  
・トライワーク制度  
・緊急人材育成支援事業（国施策）  
（「緊急人材育成・就職支援基金」による事業）  
・各種パソコン訓練、各種能力開発講座、各種検定取得講座

### ○ 職業体験等の機会充実

行政や公的団体、事業所等への職業体験を通して、知識や技術を高めるため、機会の充実に努めます。例えば、市の各部局や関連施設に「職場実習コース」を設ける職場実習を実践します。また、官民共同による職業訓練の視点での新たな機会創出について検討を進めます。

- 《具体例》 ・市保有施設の維持管理業務（道路、公園の草刈、清掃等）  
・パソコン入力等の補助業務

### ○ 雇用・就労情報の提供

関係機関と連携し就職面接会等の開催を行います。

- 《具体例》 ・障がい者向け就職ガイダンス

タイムリーな情報提供を進めるため、ハローワークとの求人情報連携システムづくりを進めます。

企業・事業所への求人情報開拓事業を進めるとともに、「就職困難者等」の雇用促進等の働きかけを行います。

県求職者総合支援センターやハローワークと連携し、離職を余儀なくされた外国人等の生活の安定と再就職を支援する相談事業の充実を図ります。

### (3) 「就労」を地域がいっしょになって支えるためのメニュー

「就労」するには市民が元気で企業・事業所や地域が活性化していくことが必要です。そのための施策・事業を積極的に行っていきます。

#### ○ 企業等への補助金や助成金の情報提供 【 ☆ 】

地域振興や企業・事業所の活性化を支援するための補助金や助成金についての情報提供をします。

- 《具体例》 ・雇用調整助成金  
・両立支援レベルアップ助成金

#### ○ 市民や企業・事業所への人権啓発 【 ☆ 】

「就職困難者等」の雇用・就労の機会増大の環境づくりを実現するため、研修会の開催やこの計画の周知について積極的に取り組みます。

- 《具体例》 ・各種団体主催の研修会  
・市主催企業向け研修会（新就職者、窓口担当者、経営者）

#### ○ 企業・事業所で構成される各種団体のネットワークの設置 【 ◇ 】

企業・事業所の関係団体や商工会、工業会のネットワークを設置し、さまざまな情報交換を図っていきます。

#### ○ 関係者の資質向上のための事業 【 ◎ 】

事業実施に向け、窓口担当者や就労相談員に対して、初歩的な講座や一歩進んだスキルアップ講座により、差別や人権問題、制度や施策、相談技法について学習を実施します。

- 《具体例》 ・スキルアップ講座  
・県・市主催の研修会



#### (4) 「就労」の機会や場を確保、創出するためのメニュー

企業への就労だけでなく、身近な地域において就労の機会・場を確保・創出するための事業を行います。 【 ◇ 】

##### ○ 地域資源の活用促進

身近な地域で就労の場を確保できるよう、各種施策や事業を活用し空き店舗の利用や新規開業・創業を支援します。

##### ○ 専門機関等との連携強化

県内に立地する就労関係の専門機関・組織との連携を強化し積極的に活用します。

《具体例》 ・「雇用・能力開発機構滋賀（ポリテクセンター滋賀）」

- ・ヤングジョブセンター滋賀
- ・滋賀県職業能力開発協会
- ・テクノカレッジ草津
- ・滋賀県就労支援事業者機構

##### ○ 新しい「働き方」の模索

「授産」や「アウトソーシング（外注）」を就労機会として利用しながらグループワークの実現をめざした組織や支援機関を支援します。

《具体例》 ・社団法人甲賀市シルバー人材センター

- ・ソーシャルエンタープライズ（社会的事業所）
- ・障がい者就労支援施設（作業所等）

##### ○ 企業との情報交換の場

企業との情報交換の場を設け、受け入れ側（企業）のニーズを抽出し、雇用のミスマッチング解消に向けた協力連携を図ります。

また、企業を訪問する際には、就労支援事業の周知と雇用機会の拡大に向けた情報収集に努めます。

## 第4章 計画の円滑推進のために

### 1. 当面の体制と今後の体制充実の方向について

「就職困難者等」の就労支援に関する施策・事業は、それらを総合的に包括し、円滑で効果的な実施を進めていく必要があります。そのためには、「就労支援コーディネーター」の新たな配置にとどまらず、雇用・就労を専門的に担当する組織体制の整備の検討が必要です。

また、計画の実効性を高めるため、事業内容を分かり易く紹介するハンドブックや市民向けのリーフレット、担当者向けマニュアルを作成し普及啓発に努めます。

### 2. 無料職業紹介事業の検討

職業安定法第33条の4に規定されている「地方公共団体の行う無料職業紹介事業」の実施について、2013年を目処に検討を進めます。

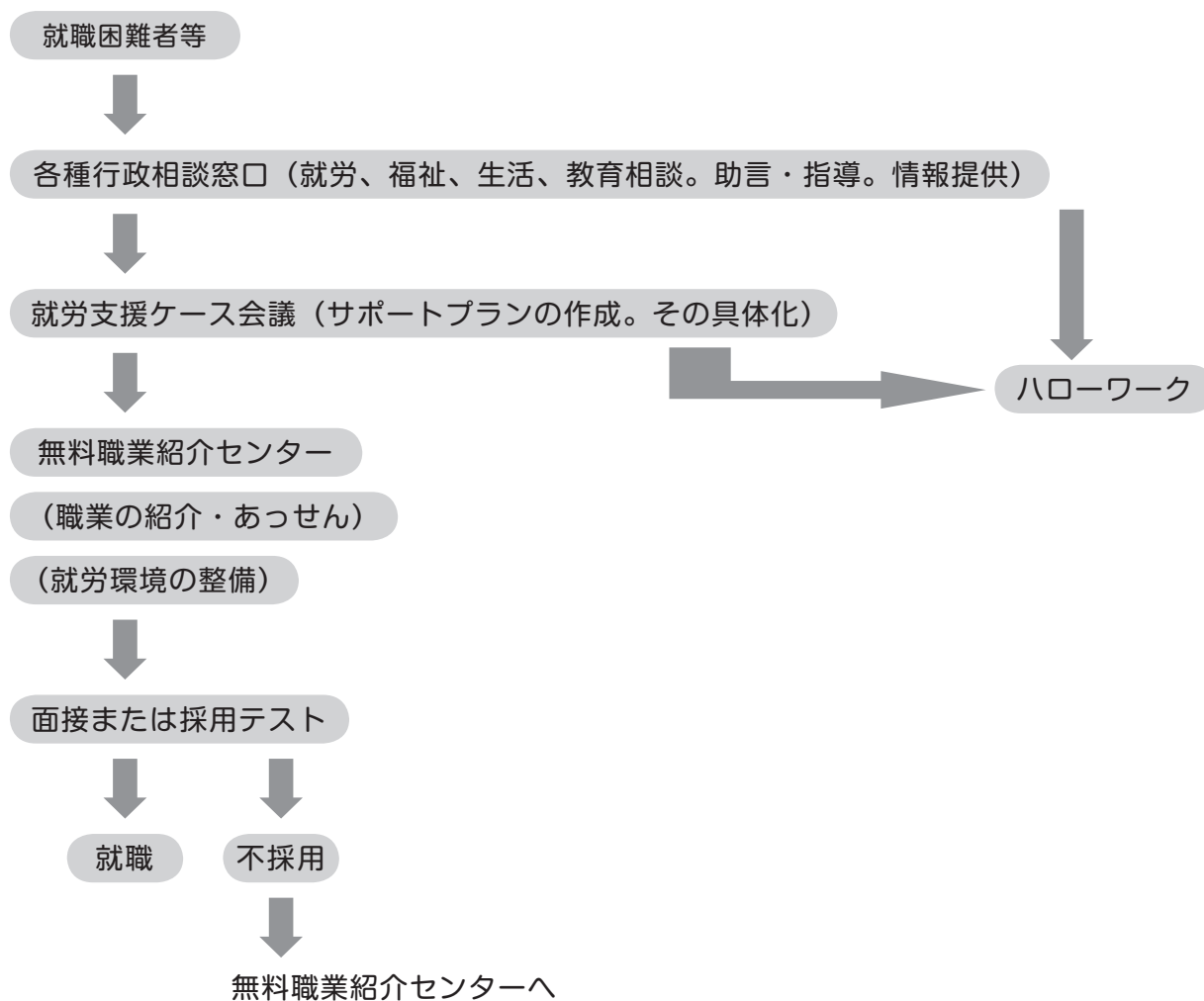
市町村行政のおこなう無料の職業紹介は、区域内住民の福祉の増進をおこなう場合や、産業経済の発展の施策に附帯する業務として行う場合には認められています。

無料職業紹介は、平成22年7月1日現在で、全国40都道府県1区64市39町4村1組合（149団体）において実施されています。

本計画において就職困難者等の就労支援を円滑に進めるうえで、無料職業紹介事業の実施は重要な位置を占めると考えられます。そこで、「就職困難者等の就労支援」を事業内容として、市商工観光課に無料職業紹介センターを設けます。

この無料職業紹介事業の実施にあたっては、従来からの公共職業安定所（ハローワーク甲賀）との連携をより一層密接にすることが不可欠です。無料職業紹介センターでは、就職困難者等の置かれた状況やそのニーズを詳細に把握したうえで、就労環境を整備し、無料職業紹介事業を進めていきたいと考えています。その際、求人企業に対しても、就労環境を整備するための相談にのったり、受け入れにあたってのメリットを伝えたりするきめ細やかな対応をしていきます。

## ○就労支援と無料職業紹介についての関係



### 3. 支援内容の検討について

「就職困難者等」の実情に合わせた支援内容の充実を検討していきます。例えば、発達障がいを含めた全ての障がい者（児）に対し、国・県と連携し「乳幼児期から成人期までの一貫した支援」に取り組もうとしています。これに積極的に参画すると共に、発達障がい認知（自覚）されていない人も含めた成人期以降の就労支援を検討します。さらにこうした実績を「就職困難者等」の支援へも活用できないかを検討します。

また少年院退所者を含む「刑を終えた出所者の支援」の推進を図ります。市単独での実施は難しいかもしれませんが、滋賀県や大津保護観察所、滋賀県地域生活定着支援センターとの連携により、出所者等の社会復帰と就労支援を検討します。

さらに公的就業や民間就業ではない、いわば第3の道として、昨今、注目を集めているソーシャルエンタープライズ（社会的事業所）による生活面・健康面・そして働

く場の三位一体となった地域社会に根ざした就労の場づくりを、県事業「滋賀県社会的事業所設置運営要綱」の活用も視野に入れて、推進を図っていきます。

#### 4. 「就労指導推進会議」の設置とPDCAサイクル

PDCAサイクルとは、計画（Plan）→実行（Do）→検証（Check）→改善（Action）の流れを次の計画に活かしていくプロセスのことをいいます。

計画をたてただけでなく、継続的に確認、管理、改善を行うため「就労指導推進会議」を年2回程度開催しながら、本計画に盛り込まれた事業や支援内容の進捗状況等を確認・管理していきます。

#### 5. 事業の定着と普及

就職困難者等が抱えるさまざまな課題や困難を克服し、それぞれが希望する雇用・就労を実現していくためには、この計画と事業内容に対する市民の理解と協力が必要不可欠です。

この計画と事業内容の普及に向け、さまざまな機会と場を活用するとともに、滋賀同和問題企業連絡会や市企業人権啓発推進協議会、市内の商工会、工業会とも連携し、市民・団体が積極的に協力できる体制や協力内容を提供し、市民参加の機会拡大に努めていきます。

# 資 料

## 1. 就労支援計画の策定経過

日 時	概 要
第1回 平成21年10月2日	・ 委員委嘱 正副委員長選出 ・ 策定スケジュール、概要説明について
第2回 平成22年3月15日	・ 就労支援計画の概要について
先進地視察 平成22年6月28日	・ 大阪府和泉市の就労支援事業について ・ 無料職業紹介事業について
第3回 平成22年8月12日	・ 関係団体アンケート調査取りまとめ ・ 甲賀市就労支援計画について
第4回 平成22年11月4日	・ 就労支援計画原案について
第5回 平成23年1月19日	・ 就労支援計画原案について
平成23年2月15日 ～3月16日	・ パブリックコメントの実施
第6回 平成23年3月24日	・ 就労支援計画案について

## 2. 就労支援計画策定委員名簿

分 野	役 職	氏 名	団 体 名 称
学識経験者	委員長	大西 祥恵	西南学院大学人間科学部社会福祉学科 講師
関係行政機関	副委員長	山口 敏樹	財団法人 滋賀県人権センター
関係団体	委員	内藤久美子	社会福祉法人やまなみ会 ゆとりあ 施設長
〃	〃	服部 弘子	甲賀市母子福祉のぞみ会 会長
〃	〃	田中かよ子	部落解放同盟甲賀広域協議会
〃	〃	奥田 慶二	土山町商工会 事務局長
〃	〃	笹井 建男	甲賀市企業人権啓発推進協議会 事務局長
関係行政機関	〃	松村 重孝	甲賀公共職業安定所 統括職業指導官
〃	〃	田中 郁共	障がい者雇用・生活支援センター（甲賀）
〃	〃	黄瀬 重義	社団法人 甲賀・湖南人権センター
行政関係者	〃	水上 重彦	甲賀市人権推進課長
〃	〃	雲林院治夫	甲賀市人権推進課（教育担当課長）
〃	〃	糸田 和哉	甲賀市社会福祉課長