

積立だと資産と見なされるが、互助会費は「支出」となる。お通夜、お経などは葬祭扶助からなので。毎月 1000 円ためて、葬祭費用等として 5 万円を用意している。生活保護受給者が死亡後 3 ヶ月たって偶然見つかった人もいた。つまり市のワーカーは 3 ヶ月も訪問していなかった。

- ・組織図の変更が頻繁で HP にのせられていない。低家賃住宅の紹介については不動産の会をたちあげた。滞留物件があるので。一戸建てでも 3 万円でもいいから入ってほしいという人もいる。北九州市の住宅扶助額は、31500 円。3 万円でもいいからという大家さんを集めている。

- ・63 歳で自立支援アパートにはいり、保護申請したら就労指導がかかった。胃がんのため入院した。退院して 1 週間後には就労指導がかかった。

- ・自立支援センター退所時に就職自立できない 3 割の人は、個別の状況による。2005 年 12 月末現在退所者 104 名。就労自立 75 名。半福祉半就労 4 名。工場内作業、人材派遣もある。正社員ではない。退所時、生活保護 10 名。精神、身体等が理由。入院 3 名。その他 9 名。就労率だけでなく、定着率も高い。79 人のうち 71 人がなお就労・保護。8 名が休職。1 年経ってそれだけの人が就労を維持しているのは、継続的なサポートの結果。NPO としても就労支援をしている。

- ・入所している人については、ハローワークの出張所として就労相談員がいて面接をしている。しかし、相談に来るのを待っているだけではなく、その人に向いている職を探すぐらいの相談員でないと難しいのではないか。

- ・入所中に何回面接したかその数によって出るときの処遇が決まってくる。生活相談員の目の下にくまができています。高い就職率もその努力があるのでは。大企業の工場もあるのでそういった関係の仕事がある。17 時 30 分以降も職員が残って残業をしている。みな、気持ちで動いている。大半がボランティアをしてきた人たち。社協が 5 人、ハローワークから職業相談員 2 人。生活相談員 5 人。巡回相談員 2. 5 人。医療担当 1 人。となっている。

- ・自立支援センターに入所できる条件は、稼働能力や意思がある人。公共施設の適正利用に引っかかっている人や野宿期間が短い人などが優先的に選ばれる傾向がある。入所段階で「選んでいる」ともいえる。

- ・選定は、本庁の保護課と区の福祉担当者とセンター（社協）、巡回相談員、NPO、建設の 6 者がはいて入所決定を行う。

- ・就職自立率ははじめ 8 割だったが、現在 7 割。上澄みをすくって処遇をしている状態だから今後は下がるのではないかとみている。新しくホームレスになる人は、100 人増えている。センターができてから 70 人ぐらい減っている。3 年前のデータで半数が北九州出身の人。

- ・ほぼ全国平均の年齢。アルミ缶回収はできるが大阪と比べれば 5 分の 1 ぐらいの価格で買い叩かれている。月の収入は、1 万円なるかならないか。

- ・センターに入所するためには、巡回相談員にあって管理台帳に載らないといけない。市が作っている「台帳」はこちらでやっている巡回相談のデータ。最初は 220 人のデータから始め、亡くなった人なども含めてのべ 600 人分のデータが蓄積された。常に更新しなければ意味はない。現在は 400 人分ほど把握している。巡回相談員がまわってくるのを待っているだけではなく、炊き出し等で巡回相談員に会うこともできる。寝ている場所が確認できなければならない。

- ・移動層の把握が問題。

- ・委託といってもホームレスに特化すると、路上生活者が少なくなったらこれまでの支援を終えるということではこまる。生活保護の窓口の意識の改善をしないとけない。残念ながらそういう状況は、すぐには実現できないと思うが。行政と連携はするが、行政の責任は追及し続けていきたい。路上生活者がいなくなる社会システムを作るのは行政の役割。我々の仕事はホームレスの生存権を確保していくこと。

- ・マザーテレサ「いのちの家」のように生きていてよかったありがとう、という支援を考えていきたい。存在自体をサポートしていく支援、自分がいてよかったと思えるような関係作りができるように考えている。

- ・現在は、退院促進の雛形を委託されている。調査研究の報告書を今月に出さないといけない。
- ・地域をあらゆる面でサポートできるように。路上にいたる前から至ってからをひとつの団体がサポートしているのが強み。全部を把握し続けている。他の団体だったら医療関係、住宅のところ、それぞれをみることになるだろう。将来的には、介護事業所等を考えている。東京の「ふるさとの会」の活動にも注目している。

北九州市産業学術振興局雇用開発課 労政企画係長 木下義憲氏  
(北九州市小倉北区内1番1号、電話 093-582-2419、FAX093-592-7161、  
yoshinori\_kinoshita01@mail2.city.kitakyusyu.jp)

資料「北九州市の雇用対策の概要」に基づき説明

雇用開発課は十数年前に、「鉄冷え」といわれる当地での地域の雇用を開発し、雇用の全般的な底上げを図る目的で設立された。もともとは別の部署で、Uターンだけ取り扱っていたが、それを含めて。北九州は九州のなかで雇用の回復が好調とはいえ、全国平均には及ばない。雇用開発課は11人の職員。県レベルでは部で対応するところをこの人数でやっている。

#### 1. 年齢層ごとの就業支援

雇用開発課設置当初から年齢層に応じたきめ細かな就業支援を行っている。

##### (1) 高校・大学等の新卒者対策

市内に就職してほしいということでガイダンスや説明会を行っている。就業施策は実施しているだけでは意味がなく、活用されることが大事。事業名についてもアピールし、わかりやすいような名称をつけ、新卒者が自分を応援してくれるのだ、と受け止めてくれるようなものになっている。

一昨年「高校生就職応援マガジン」を作成。高卒者は3年以内に半数が離職しているという状況があり、市内の職場を取材して頑張っている先輩を紹介している。『13歳のハローワーク』が話題になっているが、それよりも以前に、高校生向けに1万冊作成。別途保護者向けにも冊子を作成。フリーターについては保護者が容認している面があり、保護者への啓蒙も必要と考えた。各種仕事の紹介、フリーターへのインタビュー(食事をろくに取らずに健康を害した例など)を挙げて、意識を高めてもらうように。ここ3年続けて改訂しながら出している自信作。一冊1000円のコストがかかるが、市内の就職希望者には無料で配布。高校側から好評があり、中学からもほしいとの話がある。他都市からもほしいという声があり、それには有料で頒布している。

他に就職支援ガイダンスや模擬面接会。学校でも模擬面接をやっているが、学校の教員にはあまり経験のないこともあり、教員への支援の意味もある。福岡県がこれをまねて同様のことをはじめたので、市としては縮小にむけている。高校生はハローワーク経由でないと斡旋できないので、ハローワークと連携している。

国の若年者対策としてのジョブカフェは福岡市にあるが、本市にはない。福岡には政令市が二つあるが北九州は県庁所在地でなく、国の施策が本市には回ってこない。しかし大都市特有の必要性はあるので、市単独で「若者ワークプラザ北九州」を設置し、職業紹介を含む包括的なサービスを提供している。ハローワークとの相違は、「仕事をしたいが仕事に就くのが怖い、自信がない」という就職活動以前の相談が多いこと。あるいは、一旦就職した人についても、本人にあった仕事かどうかという相談に乗り、労働環境や給与についてよりよい職場があれば情報提供をする。ニートというほどではないが、自信がなく面接にいけない、というケースへのカウンセリングも。仕事に対する能力や意欲が低い若者の能力を引き上げて、企業にとって確実な人材を提供するようにしている。予算はジョブカフェよりもずっと少ないが、そのなかでハローワークと異なる活動を。開設から2年目で、企業の求人側のリピーターも出てきている。「若者」は概ね35歳以下、職業紹介は概ね30歳以下(厳密ではなく、目安として)。基本的には人物本位で、即戦力にはなりにくいということを企業に理解してもらっている。カウンセリングはパソナキャリアに委託している。H13からの国の補助事業(緊急対策)の際、北九州中小企業連合会が求人開拓を請け負ってくれた経験があり、そのときのノウハウを活用しつつ求職のニーズに合わせて開拓をしている。

HP（ワーク北九州ネット）も開設して5年ほどになる。当初は若者向けに立ち上げたが、現在は若者だけでなく、中高年にも利用されている。当初は自治体は職業紹介事業ができず、このHPは違法ではないかと国も検討されたが、結局「職業紹介にはあたらない」と解釈された。横浜や長崎県でも同様の事業をしているが、こちらからもノウハウを提供した。

## (2) 中高年対策

再就職トータルサポート。中高年対策としては、キャリアカウンセリングが重要。過去の就労経験や技能技術などを踏まえて、必要な能力・資格の取得を進めている。民営紹介所のネットワークを使つての講座など。これはいい事業と思うが、他市ではあまりまねされていない。

## (3) 高齢者対策

高齢者対策としては、戸畑駅の近くに「ウエル戸畑」があり、そこに高年齢者就業支援センターがある。ここにハローワーク、シルバーセンター、県の施設など他機関が併設されており、来所者にはどの窓口を利用するのがよいのかをアドバイスしている。高年齢者はなかなか自分で探しきれないという状況があるので、ゆったりと相談にのつてアドバイスというのが好評。キャリアカウンセリングコーナーに誘導して相談に乗る。

## 2. 1万人雇用創出計画

H14に現市長が出馬するときに公約した数字が1万人。産業振興が主な内容。従来は工場誘致が産業振興の中心であり、その際の投資の考え方も事業所数や経済効果を重視するものだったが、雇用を推進するというのが本来の目的ではないかと考え、創出される雇用の数で見直した。ルネッサンス構想という市の計画のなかで、どのくらいの雇用が新たに生まれるかを計算した。長野県がその後同様の数字を出したが、その中には緊急雇用対策の数字が入っている。北九州の数字は市として純粋に雇用が増える数を出している。具体的に調査できる範囲でカウントし積み上げた数字が1.28万人。すでに1.3万を超えており、18年度までには2万にまでいきたいと思っている。

## 3. 地元企業の人材確保支援

地元企業の人材確保については、UIターン促進に重点。ものづくりの町として、研究開発主任者が不足している状況があり、そういう人材のUIターンをターゲットに。無論他にも市で活躍できればどのような職種であれ受け入れている。毎年50名ほどの実績がある。

## 4. その他の事業

その他、雇用情勢の把握（冊子「北九州市の雇用情勢」）。有効求人倍率が昨年11月には0.95ということで、平成10年度の0.41より大幅に改善、市の平均を引き上げている状況。今後産業振興を行い、雇用の受け皿を増やしていきたいが、逆に企業の人材不足に対応するために人材育成も重要になってくる。

雇用動向調査として、市内事業者の採用状況などを調査している。例えばワークシェアリングの動向など。国としては重要性が指摘されているが、市内の事業者には関心が薄かったりする。

職業安定法の改正で、自治体が職業紹介を行えるようになったことを受け、昨年届出を行って再就職合同会社面接会を始めた。説明会ではなく、きめ細かな面接ということで。紹介事業自体は難しさがあるが、少しずつすすめている。

「しごとまるごと情報局」は市内の情報を一元的に集めたもの。いまのところ公的な職業紹介窓口を集めている。派遣会社ではなく有料の紹介所もあること、ハローワーク4つ以外の公的な紹介所など、案外知られていない窓口を紹介している。訓練の場の紹介にも力を入れている。ワークネット、プラザ、トータルサポートなどの市の施策もまとめて紹介している。

相談窓口として、基準監督署、労働福祉事務所など、活用されていない窓口も紹介している。各機関でのイベントなどを受け付けて最新の情報を「情報局」に載せるようにしている。常時新着情

報が10件以上ある状況。

市内の有効求職数は月に2万を超える。市のホームページへのアクセスをカウントしてみると、企業の契約へのアクセス、消防防災などが1万件などあるのに対し、「しごと・まるごと情報局」のHPで先月は2.5万件を越えた。印刷媒体の広報には限界があり、市以外の主体の広報を載せられないが、HPであれば他の主体の事業を広報できる。各種の主体による事業をできるだけ活用している。維持経費は年200万程度、月10万ほどのHP維持費でできる。再就職マニュアルは私自身が執筆した。現場の感覚を使って、用語集も充実させた。

北九州地区雇用対策推進協議会は、大型倒産への対策として設置したもの。現在はハローワーク主導になっている。

#### <質疑応答>

・地域に密着した活動を行う自治体といわば集権的な職安との関係、国とのどのような役割分担がありうるか。また、鉄冷えの頃と現在との労働情勢の変化もあると思うが。

不況が長引いたということで何らかの形での雇用対策が不可欠と考え、雇用開発課を立ち上げたのが始まり。景気の良いところは県や国の施策に委ねていけばよいというものだが、市ではハローワークだけに委ねるべきでないと考えた。但し、市にできることは限られている。ワークネットについても予算をかけずに活用をしてもらうという趣旨だったが、法律に触れるという問題があって、できることには限りがあった。少ない予算と権限のなかでなにができるか、またその政策の効果は測りにくいところがある。地道にやってきたことが無駄ではないとしかいえない。面接会やセミナーをやったとき、「こういう場がこれまでなかった」という声や、就業者からの感謝の言葉を糧にしてやっている。フリーター対策も大規模に実施することは手に負えないので、できるところから。それと地域の特徴にあった方法で、他でやっていないことをやろう、という思いがある。また、住民に知ってもらうことが大事、ということで広報には力を入れている。ティッシュも手配りで。Uターン募集のティッシュも作って、九州ラーメンのお店に置いた。渋谷に北九州ラーメンのお店があるが、その店主に依頼。博多にある店にも。それで10人の応募があった。年末やお盆に相談会をやり、300人ほどの相談があるが、そこに来た人のうち10人がティッシュを見たと言っていた。山手線に1枚ポスターを貼ったがこれはあまり見られていないが、ティッシュの効果はあった。広報にも工夫が必要。費用はティッシュの作成費と送付費のみ（ラーメン屋さんへ送るだけ）。

・雇用開発課はいつから

H5に立ち上げたと記憶している。

・国や県との関係

ハローワークにはしばしば顔を出しつつ（市内に4箇所）連携をとっている。ハローワークの中に市のコーナーも設けてもらうなど。若者ワークプラザのなかに、県のジョブカフェのランチのカウンセラーを置いたりしている（両者の利用者はダブルカウントしている）。

・市が独自に行うものと国・県の補助事業との関係

以上に説明したものは全て単独事業。市としての雇用対策としては、産業振興による雇用創出と就業支援との二つを車の両輪として考えている。産業振興も当然大事。産業学術振興局という局名であるから、局自体が雇用対策という観点をもって企業誘致もし、産業振興もしている。誘致課としては企業の人材確保をしたい、こちらは求職者の立場からの仕事、そこで両者が協力してニーズとノウハウを持ち寄ってやる。

この課ができたのは、雇用の厳しさという市民のニーズがあった。当初はニーズに応えるというポーズもあったと思うが。

・意欲能力を引き上げて紹介する、ということの内容

若者プラザで毎日講座を開き、本人のニーズや状況にあった講座を選択して参加してもらう。

・カウンセリングをパソナに委託しているのは

プロポーザル（提案型入札）で選んだ。職業紹介の細かい部分についてもパソナがやってくれている。求職者に伝えるべき基本的なことはこちらでやるが、追跡調査など細かい部分は民間企業のノウハウが有効。

・母子や中高年への支援は

母子は児童家庭課が統括している。そのなかでこちらを活用できることがあれば、活用してくださいと言っている。戸畑の母子福祉センターを相談窓口として、就職のセミナーを紹介したりしている。母子や生活保護についてはそれを専門とするセクションがあるので、そこでまず扱ってもらって、一般施策としてできることはこちらで協力する。障害者や母子という社会的弱者への支援をこちらの課で特別に位置づけていない。私個人としては過去にケースワークを5年ほどやったが、そのときの経験で、大きな枠（一般施策）で支援することは困難と思っている。給付を担うワーカーが足を運んで意欲を持ってもらう。そういう中で就労に結びつくこともある。意欲を持たせるようなことはワーカーの仕事。

ホームレスの関係の会議に参加するところはあるが、こちらへの直接の問い合わせはない。ホームページを見ればわかるということもある。こちらの窓口で母子や保護世帯がどのくらいいるかは把握していない。

・緊急雇用対策

これはH16に終了事業で、これ以降はやっていない。20億ほどの事業だった。求人開拓や町の美化などの事業を中心にやった。小学校の英語教員補助のように施策として続いているものがあるが、基本的には雇用対策としては終了している。市としては雇用の安定と拡大が重要と考えるので、むしろ雇用の受け皿の確保が重要であり、公的な雇用を作ることは考えていない。市のなかでの好循環を作ることが大事ということ。

・営利ベースの雇用では対応が困難な部分を補完するものとしてNPOの雇用などを想定しているか

技能のない、就労経験の少ない人の就労支援よりも、むしろ仕事を作らないと、という感じ。緊急雇用は職安を通してのみ。ホームレスはセンターを通して。直接手を出すことはしない。軽作業などの雇用創出はお金がかかる。限られた財源の中でやることは困難。高齢者についても、来所者のニーズを把握して研修はしているが、そこから先の仕事の世話には限界がある。弱者を救済することも大事だが、市民全体のニーズもある。技能技術をもっている仕事がない、それをどうするか優先だった。

高齢者対策については、団塊の世代の退職を見据えて。高齢者対策は進んでいたのも、高齢者が安心して相談できる場所を確保する。人材の育成については、国の「地域提案型雇用促進事業」で、1億円の補助を受けて10件ほどの事業をやっている。新北九州空港を中心とした物流、環境に力を入れている市の方針から、環境にやさしい事業所経営をする人材、3D-CADなどの、人材育成をやっている。お金も人もかかるので、こういう事業に国の補助なければできない。労働関係だけは県にまずお金が下りてきて、そこから政令市に。他の場合は国から政令市に直接下りてくるのに。

2月3日 11:30～ ホームレス自立支援センター北九州

〒803-0811 北九州市小倉北区大門1丁目6番48号

施設長 陣内祥充氏

生活相談主任 森松長生氏 携帯 070-5539-0856、E-mail:ettounote1@r7.dion.ne.jp

巡回相談指導員 主任 精神保健福祉士 青木康二氏

資料) 1月31日付資料は森松氏作成のもの。市の資料である別紙1が公式のデータである。

・西日本では、はじめての自立支援センターである。50人の入所者を受け入れている。就労自立ということなので、64歳以下のひとしか受け入れていないが、緊急枠で高齢者も入ってくる。市の施設として、社協に委託があり、生活相談部門をNPOが委託をうけている。社協から4人、NPOが8人、宿直をいれると10人。社協2人は事務、あとは施設長、次長。24時間365時間空いている。實際上、野宿の人たちとの関係から私たちがメインになっている。大きなことの判断は、施設長におおぐが、実際のところはわれわれが対応している。早く帰ったなという日で7時過ぎ、ほとんど9,10時まで仕事をしている。大体森松氏が統括している。生活相談は、1人の相談員が10人の入所者をひとつの単位としてかかわっている。千差万別でいろんな状況の人がいる。就労指導、債務の整理、年金の問題、病気、医療に関するケア、それから家族の関係の回復等、生活していくうえでの相談事もある。となりの人のいびき、スリッパの音、飴をなめる音がうるさいということではんかがおきたこともある。炊き出しから巡回、センター、アフターフォローまでしているのが一番の特徴。もうひとつは、法律、医療、住宅など、退所するとき、センターだけではなくて市民協議会に参加している住宅部会、医療部会、法律部会、がそれぞれ専門的な支援をしている。ここでの対応は、法律家との関係で支援しやすくなっている。法律扶助協会との援助もあり、通常は30万円かかる自己破産手続きが12万6千円で可能になっている。アパートに関しても7社から物件がきている。大家にも理解してもらっている。多分飛びこみで申し込むのとは違うだろう。事情を話している。医療部会でも救急搬送等の場合協力している。

・生活保護とのボーダーの人たちの問題がある。どうみても仕事無理だろう、年齢も63歳。足もだいぶりウマチで引きずっている。もし、軽労働可となれば、軽労働であっても労働可能だということ。それを医療部会の医師が、就労不可といってくれたりもする。公にはいえないが、そのあたりの協力関係ができています。アフターフォローでも、知り合いなので、さまざまな相談を受けることもある。大阪などの巡回相談では、安否確認等でおわってしまうが、こちらでは踏み込んだ内容の相談が可能になっている。

・就労に関しては、職業紹介事業を岩崎が担当している。就労率は高いが、退所間際まで決まらない人もいます。そういった人は、NPOの方に頼んでクリアしている人もいます。日雇の寮に入ってもらっておわりではない。就労に関しては継続雇用という保障があるところをお願いしている。仕事が3日切れたらこちらからも言えるところ。とりあえず寮に入って現場は継続雇用している。

・問題を起こした人へのつながりを切らさないようにしている。会社の寮に入ることになって、がんばってね、と見送ったが、3時間後に野宿になっていたケースがあった。その後見つけて、雪中を追いかけた。最後は、炊き出しにはこいといった。再度野宿になっても炊き出しでつながりは持っている。再野宿を3ヶ月して就職してアパートに入った人もいます。

162名の入所者(1月末)延べ数の状況(別紙)。高齢者で緊急入所のケースもある。この場合就職指導はせず、生活保護をかける。就職自立者数は65%。生保自立が17%、再野宿16%。就職先は、土木建築、工場内作業など。東京では土木が多いと聞けるが、ここでは工場内作業が多い。土木には日雇い的なものが多いが、ここでは日雇いの数は少ない。

緊急枠11名確保している。就職指導は入らないが、生活保護前提で入ってきた人。家族ずれ（子供あり）も入れたことがある。

東京では、土木がほとんどで工場内の仕事がないときいたが、北九州ではいわゆる土木建築の仕事はほとんどない。（別紙雇用形態別資料、常用雇用35名、臨時0人）

・自立支援センターの運営は、基本的には、社協が委託をうけて、生活業務だけを切り分けてNPOに委託をしている。相談員5名、巡回相談が2名。宿直2名。宿直は、相談に乗らずに生活相談員につなげる。10名はNPOの職員として派遣されている。給料は社協からNPOにいて、NPOから給与を受けている。5名の相談員、宿直2名、巡回相談2名。宿直2名は、宿直オンリーでやっている。宿直では相談に乗れることにも限界があるので、相談員が夜間に駆けつけることもある。宿直で対応できるときは対応する。宿直も炊き出しから知り合った人達。ここでは炊き出しにも職員全員参加の方針（ボランティアだが）。

・職安から派遣された2名常駐、月曜から金曜日まで（職安OB1人、もと校長先生1人）。センターで張り出している求人は100件程度しかないので、職安で情報収集もする。しかしセンターで求人登録すると、職安では斡旋できないので、またセンターに戻ってきて紹介の手続きをする。（職安の官僚性。情報を職安で得ても、求職登録をセンターでしているため、職業紹介はセンター経由でなければいけない。）求人票に職安の90番という番号がつけられている。紹介は、かならず全たーを通さないといけないとなっている。ハローワークで募集人員1名というすぐに申し込まなければならない求人を見つけた場合でも、わざわざここに戻ってこなければならない。

ハローワーク全体の求職者のなかでは、自立支援センターの求職者の就職率が飛びぬけて高い。

・10人1グループにしているのは、そのまま退所後も連携できるグループになったらと考えているから。自立支援住宅がイメージとしてある。グループミーティングとか、生活設計ミーティング、セルフヘルプミーティングとか。グループ単位でしたり。一期、二期、というのは数字上の区切りで、現実にはいくつかの期が混在している。二期の最後の退所者が先日出て、その後四期の新規入所者が入ってきている。仲間意識を持ってもらうために、期で区切っている。実際一斉に入所/退所するわけではない。入所は1回限りで、再入所できないのは他自治体のセンターと同じ。これは何とかしてほしいと思っているのだが。退所して後悔している人もいるが。飲酒したら原則退所だが、始末書書かせて見逃すこともある。川崎では飲酒したら即座に退所だが、再入所ができる。

・常用とは、社会保険がついているものとして区分している。期限がついているのはないが、試用期限がついているのはある。社会保険をつけているといっても経営基盤が弱いところも。倒産したところもある。

・求職活動は、ハローワーク、NPO、独自ルート、の3つある。ハローワークルートはセンターということのを隠している。「小倉荘」ということで（センター内にある専用の）電話にできるようにしている。NPOは、オープンなので理解がある。ここがばれて就職したあとで解雇されたのはない。

ほとんどがハローワークだが、NPOルートは、3割ぐらい。逆にいうと、現状でいうと2.5割が就職できない。職の内容に違いはないが、ハローワークは、実際にはあるにもかかわらず年齢等の制限を表に出せない。それに対して、NPOルートは、実際の条件をつけることができる。

・センター入所者の平均年齢は55.4歳。

・体を慣らすための仕事はない。1つだけあるのは技能講習事業。車の免許、フォークリフト免許、玉掛け。その際にハウスクリーニング。ハウスクリーニングは、何の免許にもならないが、稼働能力に不安がある人は、それをすすめている。3日間するのでそれで大体判断する。

・生活保護につながる時の基準について。小倉北の保護課、保健福祉局、社協、NPO、建設局。建設局は、入所に関してのみ。退所に関する協議は、原則、野宿にもどさないというのがコンセプト。最終の退所の際に、たとえば、最高36回面接受け（ということは、相談は60数回しているということ）、それでも決まらなかった人は、保護課は文句言えない。43才で、30何回面接をし



たこの人を保護課は拒否できなかった。就労指導つきの生活保護となった。

・病状をみて生活保護をかけたほうがいいのかということで生活保護になる人もいる。知的障害の人が毎期2、3人いる。B1とか。字がなかなかかけない人もいる。ケアが必要な人もいる。社会状況のなかで野宿になってしまう人がいる。

・支援プログラムについて。入所時に計画書を作成し、そのつど修正していく。毎日報告をあげてもらっている。退所時まで、サポート後の計画もたてる。ギャンブルだけは対処が難しい。アルコールについては就労先の社長の協力がえられれば、抗酒剤をわたすことができるが。

その後) センター見学。

・もと保健所。個室制。

1階は事務室と面接室、食堂、風呂、洗濯乾燥室、保健室など。入り口付近に求人票が貼られている。面接室は天井まで仕切られておらず、声が筒抜けになるという問題があり、直してほしいと言っているが、難しいようだ。(1室は完全に仕切られているところがある) 女性の入所者が一人だけおり、面接室の奥の一室に起居している。食事は3食提供する。衣類や求職に必要な交通費はそのつど支給する。

2階、3階は居室。全て個室だが、消防法上の規制があり、完全に仕切られていない(天井まで仕切りが届いていない)ため、音のプライバシーが守られていない。夜勤の人もいるので、時には静かにするように指導もしている。部屋はベッドを含めて三畳分弱というところ。スタッフが各個室に入ることはない。談話室にはTVが置かれ、喫煙室もある。

・求職のための交通費等は、そのつど渡している。現金は、1日150円。タバコ代の半分というのが目安。

・市内には救護施設は2箇所あるが、ホームレスが路上から直接入所できない。自立センター等を経由するようになっている。

14:00~自立支援住宅と「なごみ」の見学

NPO 法人 北九州ホームレス支援機構 (八幡東区荒生田)

案内: 川内雅代さん (支援機構八幡本事務所)

4階建ての民間アパートのうち3,4階の11室を借りている。

屋上には以前物置があったが、集会所(「なごみ」)として改装した。「なごみ」では、音楽や体操のプログラム、開放の日など時間割を設けている。この日は入居者や元入居者が集まってカラオケをしていた。

隣の作業室では、内職として、ゴミ置き場の鳥よけネット、空き缶回収用ネットを作る作業をしていた。ネットの特許をもつ企業から技術指導者が来ており、作業の方法などを入所者に教えていた(入居者にとっては結構難しい作業のようだ)。下請けというのではなく、ここで製作・販売ができるようになればよいが、と指導員の言。

入居者の居室を2室見せていただいた。間取りは2K、風呂・トイレつき。それぞれ自炊・清掃など自立して生活できるように指導しているが、個人差はあるとのこと。6ヶ月で一般アパートに移らなければならないので、それまでに必要な資金を貯めようということで、ガス代を節約して風呂をたてない人もいるとのこと。野菜の共同購入等、生活費を少しでも節約しようという工夫がある。

2006 月 2 月 14 日 東京都福祉保健局生活福祉部保護課主催

「自立支援プログラム シンポジウム」

首都大学東京都市教養学部教授	岡部 卓
板橋区赤塚福祉事務所保護第三係主査	池谷秀登
足立区福祉部自立支援課自立推進係長	杉田 隆
武蔵野市福祉保健部生活福祉課指導担当係長	城間政純
目黒区健康福祉部生活福祉課相談援護係長	長友祐三

### 開会挨拶(東京都保護課)

厳しい状況のなかでプログラムをどのように作っていくのか、就労支援事業などは進められていくが阻害要件が多い人が残っていき、その取組が難しくなっている。

嘱託職員の採用を考えている自治体もあるとのこと。何に困っているのか、専門の知識を持った人、ノウハウを持った団体を活用していく以外にも方法はある。何十人もいるワーカーのなかでみんなは知らないが一人でもそれを知っている人がいる。一緒に知恵を出し合って取り組む糸口を見つけていきたいと思っている。

### 首都大学東京岡部先生

自立支援プログラムの導入に至った経緯とどういう意味を持っているのかを最初に話したい。

自立支援プログラムが出てきた背景は2つ。ひとつは、対象者の変化。

生活保護制度は2つの役割を持っている。国家が最低生活を保障するというもの。いろいろな制度を活用しても生活できない、ナショナルミニマムの保障が大きな使命。もうひとつはセーフティネットとしての機能。いろいろな制度や扶養を利用して生活できないときのセーフティネット。生活保護の仕事は公務員として最もやりがいのある仕事だと考えている。最終的なところで支えるというのは重要な仕事であり重責がある。公的に支えるべき。生活保護はほぼ制度改正されずにきておりその理由は制度そのものが柔構造、柔軟に対応してきている、職員や保護施設、施設職員の努力、民生委員の起用力があっただけだと考えている。

しかし、問題は対象者が変化したことである。バブル崩壊後の経済状況の変化や雇用の変化、少子高齢化、地域、家族の扶養の変化など、支える力が低下した。

背景の二つ目は、制度の側。自立(自律)が新しい価値、理念として福祉課題として取り上げられてきた。DV、引きこもりなどが、社会福祉の課題として新たに上げられてきた。援助が困難な人たちが問題になってきた。

こうした中で、生活保護制度の改正が課題になった。まず、生活保護の改正は、福祉基礎構造改革として出てきた。また、経済財政諮問会議などが財政削減を要請してきた。これにより、2003年8月に生活保護のあり方委員会が設置され、18回にわたり審議された。2004年12月に最終報告書が出された。

専門委員会は、2つの大きな論議をした。ひとつは最低生活の水準に関わるもの。老齢加算、母子加算の段階的な廃止、1類の年齢間格差である。

もうひとつが自立支援である。相談援助活動、自立に向けての援助、支援についてより積極的に展開していくということで自立支援を打ち出した。あらたな方向性としては、利用しやすく自立しやすい制度へというもの。被保護者の社会的参入のためのバネを持たせることが重要と報告書に書いた。自立援助を考えようという考え方は旧来自立の助長、生活保護法第1条にある。小山進次郎先生の自立、自立助長の概念は経済的なものだけでなくその人の可能性を追求するというものである。自立の概念をより具体的により今日的な形にするためには公私の援助を受けずして生活するというものからもう少し広げて地域社会の一員として生活をするというもの。自立支援の考え方によ

りシフトしていくものとして援助していこうということ。支援は3つの柱。就労。健康管理等ができるようにする生活、社会生活の自立支援。

具体的にどのように支援したらいいのか、プログラムの策定と策定にむけてその支援体制をどのようにしていったらいいのか、どのように支えるのか、プログラムの策定と推進について、具体化は難しい、大変な作業が必要になってくるわけである。

厚労省は11のプログラムの例を出しているが特に力を入れているのは就労自立支援の先行。日常生活、社会生活のプログラムが後にある。就労については福祉事務所にノウハウがある。日常生活、社会性の支援プログラムは蓄積されたものが出てくるのではないかと。

各シンポジストには日常生活、社会生活のプログラムとして実際にどのような取組を行なっているのか話してもらおう。どのような選定をしていくか、福祉事務者が提案して同意を得て行なうということになるので、どのような手続きが必要になっていくのか、内容的には、本人の意向にどのように沿ったプログラムになっていくのかということ。検討委員会の議事録が3～10ページにある。それは私の意見なので時間があるときに読んでほしい。

### 板橋区赤塚福祉事務所池谷氏

タイトルは大層ですが、資料を準備したので資料にそって説明していきたい。

2005年夏以降プログラムの検討をし、11月から10のプログラムを実施している。国からの最優先基準に沿っている。赤塚のオリジナルは2以降。ワーカーは92世帯、査察指導員は700以上で校長先生以上に担当している。16ページ以降でプログラムの検討経過を書いてある。夏にプロジェクトチーム(PT)を作成した。国の自立支援プログラムを読むだけでなく理解してくださいということで周知をはかった。PTを10回、研修を2回。78日間で作ったことになる。

作成のポイントと流れ。PTを作ってやった。被保護者の状況を整理した。高校の進学率や偏差値、入院患者等を、あらためて整理してみた。これはシステムですぐにわかる。傷病世帯、母子世帯のプログラムとうものではなく課題別のプログラムの策定を行なった。ワーカーに処遇の困難な点について提出してもらった。33人のワーカーで47件の案件があった。まとめてみたのが個別支援票。必要なもの10件、今後の協議を要するもの(今の赤塚福祉では対応できないもの)、対応を検討するもの等。ワーカーに出してもらった意見はよかった。各係りごとに回覧していくとみんな同じようなことで困っているということがわかり、意見もさらにでた。作成方法を点検した。資料4, 5。帳票をつくり、担当者が埋めていって骨子をつくる。ワーカーは通常業務に差し障りがないように夏休みに集中してやった。他の実施機関の案を探すより今自分たちがやっていることを体系化していくことが大切だとおもい、自分たちで可能なものを作っていこうと思った。引きこもり等についてインターネットで見ればいろいろあるが本当は協力してもらえないことがあるので、実際に行って話しをしたりした。病院大きなものがある。長期入院患者の退院支援については厳しいのでこの病院にしぼって行なった。ただ資料を配っても忙しくて読めない、きちんと説明して質問を受け、できるものから順次やっていくことにした。後でフォローも行なう。プログラムをやった上でいいこと、よくなかったことについてチェックシートを作ってPTが整理した。被保護者のメリットのあるプログラムを作ってみようと思った。いうまでもなく被保護者によいものを。それと赤塚福祉の力量でできるものをしようと思った。本来はこういうものとか昔はこうだったというものではなく今のものを。不十分なものではなくプログラムの積極性を見ていこうとした。一歩でも半歩でも具体的な援助をしていくと割り切ろう、よくないものは意見聴取で直していこう。ワーカーの業務量を増やすものであってはダメ。負担が増加しないものどんなよいものよりも実際にワーカーにできるもの。ワーカー以外のものでもわかるものを。組織化。被保護者の同意を前提にして情報開示に耐えられるものにする。就労の意味は給料をもらうだけではなく、人間関係をつくる、社会性をつけるという意味でやっていこうとなった。病院とも一緒にやっていこうというこ

とになった。事務局を作った。援護係3人ワーカー、作業班は4人各課で一人ずつ。就労支援相談員の相談。成増病院との調整。作業班は40代の人もある。作ってみたけどメリットがない、負担が多いということがあるのでまた作り直した。一時期人間関係が悪化したこともあった。ワーカーが被保護者のなにをどのように援助していくということを整理していかないとできない作業であった。従来の支援がうまくいっていたかどうかも含めて検討。14ページ

ワーカーの負担を増やさないようにする配慮。金銭給付のみでいい人、そうでない人を見直そう。訪問回数を見直し。記録ごとにプログラムの類型化をはかった。帳票が違うようにした。決済ルートを工夫した。組織対応であるという認識の下。29ページ。プログラムごとに差があるのはワーカーによるからだ、最初だからしょうがない。

プログラムの作成は、やってよかったと思う。達成はなにかという議論は一方である。高校進学プログラムは親や学校や不登校の問題などさまざま出てくる。援助のプログラムをやり直す必要もある。組織的な体系をとってもらった(病院)。プロジェクトチームで行なってもらうことにした。毎月1回会議をもつ。福祉事務所だけ、病院だけの努力では退院はできないのがわかった。居住地のない人の外泊訓練を検討してみた。自立促進事業で考えてみたが法外で対応している。プログラムがなければ家がない人の外泊訓練はできなかったし、患者向けのパンフレットも作れなかった。新しい社会資源を作るということ、福祉事務所でもできること、手が届かないことがあることがわかった。47P以降に高校進学、退院プログラムが載っている。決済等については時間があるときに後で話しをしたい。

#### 足立区福祉部自立支援課杉田氏

板橋区のものはボトムアップの民主的なものだと思う。

足立区では、H15年に生活保護適正課を設置、課長2名など3名で行なってきている。民生委員の活性化等。昨年4月から新たに自立支援課と名前を変えてこれからは取組が始まっている。自立促進事業として国が本腰を入れてきているなかで自立支援プログラムが出てきた。しかしこれは従前から福祉事務所で取り組んできているものであるが、これは組織で体系化していくものが自立支援プログラムという風に理解している。今まではワーカーの力量に頼るものであった。しかし、今では経験年数が少ない人が増えてきている。今まで職安にお願いをしていた被保護者の事業も特に特別なことをしてもらっていないことがわかっている。専門的に対応していこうということ。29条調査の嘱託を採用している。他機関との協力体制が必要だということがわかっている。職安も福祉のことをわかっていないし、われわれも履歴書を書いたことがない。組織的な取組をどうするのかということになってくる。事務所、区の状況がどうなっているのかの全体を把握することが重要。支援の対象者をはっきりさせることになる。もうひとつは就労支援会議を定期的にひらく。月に1回している。会議のなかで議論して行なっていくこと。稼働能力調査、18,000人の被保護者のうち、稼働年齢層が8400人、就労阻害要因のない人が2,400人。就労中が1600人。就労意欲無しが300人、意欲有りが531名。

支援の対象は、就労意欲有りの531人と、就労中の人のうちの増収希望者86名だとはっきりさせた。

かならず結果を求めてそれを検証する、そのプロセスが大切だと考えている。就労支援プログラム、就労支援の活用について就労支援専門員の活用はH15年11月から3名。途中2名になったりもした。就労支援専門員が処遇困難ケースを持つと大変である。ぜんぜん実績があがらなかった。就労に結びついたのが5名程度、だんだんいやになってくる、やめたい。就労支援員も人間なので達成感をもってもらわなければ。意識の向上のプログラムにもなる。

ハローワーク職員のマンツーマン支援、職安との良好な関係の結果といえる。国の支援項目は5つあるが結局は就労支援に落ち着く。就労支援員にお願いすれば何もかわらないじゃないかという

ことになる。職安と話しをさせてもらった。すぐに職安の担当者を紹介しそこに行ってもらったことになった。97人の支援紹介、84名支援開始、就職者48名、就職率57%となった。就労支援員の達成率は22%である。職安での紹介でいくと高い就職率となった。

就労意欲形成プログラム、セミナーの開催。今年度は自前で行なった。講師は就労支援専門員を中心として、職安からも講師をお願いして説明してもらった。2日間にわたるセミナーを開催。その後、個別カウンセリングを1時間半ほど実施した。基本的には意識を高める、就労意欲が低い人を対象として行なった。個別カウンセリングの結果として21人の結果6人が就労に結びついた。やれば何らかの効果があるということ。職安と連携して活用していかない手はない。

H18年度からの新たな取組、15歳から20歳までの就労支援、NPOに委託しようと考えている。321人の未成年が働いていない。仕事していない、学校に行っていない、障害ない、病気もないにも関わらず仕事していない。ニートという言い方を変えて「就労意欲に乏しい人」という風に言い方を変えようということになった。ニート対策に入っているNPO法人青少年自立支援センターに就労支援をお願いしようと考えている。基本的には方法を中心に実施100件一年当たり。就労に結びつく、もう少しという人は3ヶ月更新ですすめていく。約1割の成功があればよいと思っている。3年の事業と考えているが結果ができればまだまだ続けて行きたいと思っている。自立支援とは組織的な対応であり、そのためには対象者を知って、結果を出していくことが必要だ。稼働能力調査を他の自治体ではやっていないのではないか。プログラムについてはできることからやっていく。プログラムがあればあるだけよい。新人が取り組んだときに、最初は個人の力量はないのでマニュアルがあればできるのではないか。

#### 武蔵野市福祉保健部生活福祉課城間氏

いままでの報告は2つとも大規模の福祉事務所であったが、武蔵野は1,300世帯弱、11,9パーミルの小規模な福祉事務所である。

長年ワーカーがやってきた支援であるが、小規模な福祉事務所なので新人が来た場合、1年間はベテランワーカーがつくことになっている。新人ワーカーのスキルを高めるということをやってきた。しかし、持ちケースが非常な勢いで増えてきている。私がワーカーをしていたときは65ケースであったが今は100に近くなっている。平均は99でありまもなく100を突破している。そのような中でワーカーの平均年数は3年ほど。1年目はほとんど見習い、3年目になってから地区担当として自信を持てるというものではなかったのか。就労支援事業の背景としてこのようなワーカーの置かれている状況がある。私はSVであるが面接相談員とだけ福祉事務所に残るといえるように忙しい事務所である。生き死にを扱う仕事であり、基準変更も必要なため就労支援まで手が回らなかったのは事実。

走りながらという気持ちで支援プログラムを考えていこうということになった。分析をすすめながらやっていこうということになった。井の頭公園という新宿杉並に近いこともあり路上生活者が多い。路上生活者を含めて誇りと自信を取り戻していただきたいというなかで最終的に労働市場へ参入していけないか、もちろん同意は必要だが、同時に生活の援助も組み立てもできないかどうかと思った。嘱託職員も含めて組織として検討した結果、進めていくことになった。しかしワーカーは多忙。これ以上忙しくなるなら首を絞めるといわれた。負担が増えないような形になんとかできないだろうか、支援を受ける対象者、支援をする側、SV、嘱託職員の4者面談で、就労阻害要件を話しあう場がもうけられないだろうかということになった。

レセプトの点検についてワーカーが困難な状況にあった。私や就労支援員さんがパソコンで稼働できる人について打ち出し、通院状況等のレセプト点検を行なった。ワーカーは訪問活動のなかで生活習慣等(図書館へいっている、散歩している、何もしていない)ということを知っているので、これを内容に入れて行なう。

支援の4者面談を行なう。なぜ私は仕事ができないのかということについて福祉事務所側からの

状況提供と対象者からの情報提供を出し合うということで話しあいをもった。中には指導指示を出されるのではないかとということでこわごわ来る人もいた。和やかな雰囲気の中か嘱託職員と仲良くなる人もいた。ワーカーに話せないことを言う人もいた。

15歳から64歳の稼働年齢層のなかにある入院者や救護施設入所者は除きA～Dまで格付けをおこなった(4類型)P35。そこからわかったのは多岐にわたる阻害要因があることがわかった。長期で保護を受けている人は失礼な言い方をすれば「保護病」にかかっている人もいる。昨日もあったが、多重債務を抱えていて住民票を置けない人、介護、育児、生活習慣、等いろいろな阻害要因をさきほどの4者の中で把握するということがある。解決をしながらその人の最適な就労支援の方法を探る。就労支援一辺倒ではうまく就労まで結びつかないということがわかってきている。就労意欲の喚起ということで話しをさせていただくという場面もある。国が最優先であるように言っている就労支援についてABについては職安に乗っける、就労支援員が独自に求人票をもって援助する人もABの中にいる。鉄は熱いうちに打てではないですが、路上生活者について、路上生活歴が少ない、阻害要件が低い場合にはすぐに支援を開始する場合もある。保護にならない場合もある。法外援護資金にて援助する場合がある。その後どうしてもうまくいかず保護になる場合もある。

生活支援について。病状の把握を4者で行なおう、生活保護の制度の説明もさせてもらうことにしている。中には生活保護の制度の意味を再度説明させてもらうことになった。職安の就労支援については同意書が必要。一般対象者には口頭で説明させてもらっている。

宿所提供施設へ移動できた、自分の病気に対する不安、外国人の心配等があったが、53名が就労を開始した。福祉的就労を行なったケースもある。決済をあげる。

自立支援プログラムの目的でP36に書いてあるが読んでもらいたい。

#### 目黒区健康福祉部生活福祉課長友氏

個別的プログラムについては3人から報告があった。精神障害者のプログラムを健康管理プログラムとして導入予定。専門員を雇う予定。自立支援プログラムが導入されるにあたり福祉事務所の考え方の変化とワーカーの援助の組み立て方が変わってきているということを含めて今後どのようにやっていくかということをお話したいと思う。

金銭給付と自立助長。私が福祉事務所にきた15年前には、この2つの目的を達成するにあたって金銭給付は実施要領に沿って行なうが、もうひとつの自立助長についてはなかなか具体的な目的として見えてこなかった。実際の援助がどうであったのかというのがいまだに目に見えてこない。金銭的給付にばかり重点がおかれ、仕事をさせて自立させていくのがワーカーの仕事であるという風に思われも仕方ない。

専門委員会が出てきた3つの自立についてきちんと福祉事務所が組織的にやっていくというのが再提起されたとき私たちは受け止めた。プログラムを福祉事務所が目的を達成するために使う。自立とは福祉事務所とは何なのかというものを制度運用側として考えていかなければいけない。

金銭的給付以外が置き去りにされ、組織的、計画的に運用をしていくというのがなされていなかった。ワーカーの運用のなかに3つの自立支援が定着していくことを望んでいる。

目黒区では制度利用者の自立生活を目指すために導入するのが目的であり、これについては今まで生活保護は所得保障が中心であり最低生活の保障からの脱却を目指すものであり、日常生活や社会生活の支援を含むものと位置づけている。

相談援助業務の標準化とマニュアル化。実施要領の中でもうたわれている。担当員、査察指導員個々の工夫の中で行なわれてきた。マニュアル化されシステム化されていくことでどのようにしたらいいかわからなかったものが体系化される。これは福祉事務所側にとっていいことになる。地区担当員の業務量の軽減、都の職員として問われる専門職員の雇用、アウトソーシングの導入によって。財政負担の軽減プログラムの導入によって財政負担の軽減が図られるというのも事実。

利用者にとってのメリットがひとつ、福祉事務所側のメリットを構築するというのがひとつ、財

政側のメリットがひとつとなっている。

現行の就労支援プログラムは対象となる人を乗っけていく、働きやすい人、プログラムに乗りやすい人が対象となる。しかし、本当はそれに対応できない人たち、制度の狭間にある人等が今後どうしていくのが課題であると思う。

マニュアル化されシステム化されるとそれに載る人だけが支援が行なわれるが、それに載らない人が排除されてしまうという課題がある。

プログラムの実施には実施体制が必要になる。労働雇用政策が十分に機能すれば福祉事務所がこんなことまでやる必要はない。それまでも支援の内容としてすることになったわけで、それについて地区担当員の負担が増えるということになる。担当ケース数の軽減についても考えるべきである。ケアマネは50が上限。ケースワーカーの80は妥当なのか。

嘱託職員、アウトソーシング等の問題について。保護の決定や行政処分が伴うものについてどうするのか整理されないままアウトソーシングすることで目的が達成されるのか、検討が必要。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩・・・・・・・・・・・・・・・・・・

岡部先生

池谷さんの報告から今の福祉事務所の力量として、今できること、今のレベルで自分たちができることをやっという取組についての話があった。

杉田さんからは先行支援として組織としてもって体系的に進めるにあたってひとつの大事な就労の観点から職安と関わりをもつて進めていくという重要な話があった。

城間さんの報告は業務が多いなかで、稼働能力の調査を行なって類型化とアプローチのパターンを分けて支援する有効性についての話。

長友さんの報告からは援助から支援という言葉に代わってヘルプからサポートとするということから自立の持つ意味、自立支援の方向、業務のあり方、対人援助のあり方がどのようにあるのかという話。

## 質疑・応答・感想

大田福祉

新宿連絡会や、ふるさとの会等と話しをしたときに、楽しくないとやっいけない、働く楽しさを知らないといっいけないという指摘がとても印象的であった。ふるさとの会ではカラオケがプログラムに入っている。行政の側からはこれは難しいかもしれないが重要なことだと思う。大田区では説教プログラムになってしまっている。

プログラムの内容や流れを積極的に開示していく姿勢について池谷さんに伺いたい。

足立区杉田さん

意欲にかけている人へのセミナーのことについて話しをしたい。50名の参加希望で当日参加もいた。手元の資料にもある。開催すると就労意欲が欠けているとは思えない、質問等も出るような、その場に出てくる人はまだ多少なりとも意欲が残っているのかなと思った。われわれの仕事も含めて最初の段階では必要なのかなとおもったが、実際は難しいのでは。若年層についてはNPOに委託するが、ワーカーと一緒に家庭訪問していろいろと話しをすることになるが就労までいっきに進むことは難しいと思っている。段階的に進めていくこと、つまり家から連れ出しボーリングへ行くとかもあるかもしれないが、楽しいというだけでは。

武蔵野市城間さん

楽しさという新しい視点を教えられた気がする。4者面談の実施について考えてきたことのなかには何もしていないということではなくて動くことで生活のリズムを作っていこうとしている。目の輝きが変わった人がいっぱいいる。4者面談のなかで話し合いをすることでそういったことが出てきたと言えるのではないかと。説教型にならないようにはしているが、実際はそうなることはある。中には支援から指導に移る人もいる。報告はしなかった。しかし4者面談はプログラムではなく生活保護制度内でのことである。

板橋区池谷さん

情報開示について。開示されて困ることはなにかということになると差別的なことを書かないということだけではない。それは当たり前のこと。そうではなくてお互いに合意できていないということが問題。資料(P57)の連絡票で、お互いに合意にする。退院後の生活について居宅にする、施設へ行く決めていくということで具体的に福祉事務所はこういうふう本人に対して支援していくよということになる。これは開示されても問題はない。きれいごとではすまないことも承知している。しかし認識が一致しなければできないこと。精神障害者の人の家が汚いとケース記録に書くのと、援助のことを書くのとでは違う。結局はケースワーカーの姿勢にあると思う。

小平福祉

池谷さんの資料P14について質問。プログラムの策定、情報整理によって、ワーカーの負担軽減が図れるというところの補足説明をしてほしい。

また、すでに稼働している人に対する援助について。より援助が必要という姿勢は変わらないと思うが何か援助はないか。

板橋区池谷さん

ワーカーの負担軽減については資料P31。他の専門家に任せるから業務量が減るというのをさしているのではなく、何が問題なのかということのを明らかにすることによって何をすればいいのかわかるということによって軽減ができるということ。

高齢者だけでとってみると経済給付だけでいい人、経済給付だけではダメな人という風に分けてしまった。帳票を書くのは負担だが、書くとそれで類型化されて援助のプログラムに乗せればよい。

記録方法の工夫について。就労支援の国の4条件は厳しい。そうでなく「仕事をやりたい」ということだけにして、就労相談員につなげて支援をお願いすることになる。3ヶ月の支援期間であるが1ヶ月ごとに決済を取る。3ヶ月支援があれば3枚のものをケース記録につけることになる。めんどろな記録を書く必要はない。

武蔵野市城間さん

稼働している人についての支援について。補足性の原理のなかで能力を十分に活用していない人という風に理解する。対象者としてでてきている。能力を活用できない原因は何かと考えるが、生業扶助をつけるとか。それでもできない場合は支援のプログラムに乗っける。それでもダメな場合は指導の対象になる。子供が3人いて体が元気な父子家庭の世帯についてパート就労(デパート)で月に10万円程度。おばあちゃんが近くにいるので預けるとか。でも実際は指導しても難しいと思う。

足立区杉田さん

月に7~8万円程度の収入でいる人たちはいる。それがずっと生活保護を受けているという状況でなんとかならないのかと思っています。一時期はリクルートに委託してみようかと考えたことが



ある。就労すれば10万円、半年続けば20万円という風に成功報酬という風に考えたこともある。しかし断念した。このような人をなんとかしたいと思う。専門員にお願いすることになるが、今現在働いていない人への支援が中心になってしまう。また働いている人への就労支援は時間に制限がある。就労支援プログラムを続けていくとこういう人たちが残ってくるのではないかと考えている。なんとかしたい。

#### 小平市福祉

就労支援員にはどのぐらいの仕事量をまかせているのか。

就労支援がうまくいかなくなっている人に対して指導すべきか？

#### 足立区杉田さん

足立区の就労支援員は職安OBで21万円の給料。62歳～70歳。支援の期間の基本は3ヶ月、まだ必要であれば3ヶ月延長する。これは会議を積み重ねて決めていく。この会議のなかで就労支援にそぐわないということになると地区担当に戻していくのが妥当ではないか。事務量としては1人に対して20世帯ぐらいのほうが良いと思う。フットワークが軽くてよいと思う。

#### 北区

今後の課題として。国からの通知が出て支援プログラムの策定が実施機関に定められて実施されているが、ワーカーの資質そもそもが求められてきたにもかかわらず、できてこなかった。資質の向上、研修の増加、担当ケース数の検討が必要であると思う。

就労以外の生活支援、社会生活自立支援についての目標をどこに置くのかが非常にわかりにくい。この支援が出てきた背景について岡部先生に聞きたい。

#### 目黒区長友さん

生活様式や日常生活についてプログラムに乗せていくというのに納得していない。対人援助の観点からつくられた特質だと思う。プログラム化したところでうまくいかないというのが実際のところだと考えている。外部委託について就労支援員でいくと、仕事をやめたいという人への相談について就労支援員と行政側の意見が食い違ってくる。就労支援員はやめて次の仕事が見つかるまで保護を受けたいというだろうが、行政側からしたらそれは甘いのではないかと感じてしまう。共通認識を持つ必要がある。社会的自立の設定は非常に難しいと思う。その人にとっての自立についてアセスメントする必要がある。これも共通認識必要になる。介護が必要な人に介護を結びつけたところでそれで自立したとはいえない。図式化したプログラムにしたところで難しいと職場の経験から思う。

援助側の立場からすると自立というものの設定というのが難しいテーマなのではないかと考えている。

#### 岡部先生

2002年から03年にかけて資質向上について検討を委員会で行った。資質向上にあたって、知識、技術をどのように習得していくのかを提示している。業務で使えるもの以外、他の行政業務でも使える共通したものと、専門のものと分けて考えてある。最低限資質をもたなければ業務は展開できない。『生活と福祉』に要約が出ている。

プログラムの担い手は行政職員。素人でもできるというのではなく行政職員が展開するというのは委員会でも論じているし国もその認識だろう。研修や訓練をより積極的に行なわなければならないし、他方でプログラムを使いこなせるように研修していくシステムが各自治体でできるのかも重要。資質を放棄してプログラムに走っていくのではなく、資質を高めるという前提に立って行な

っているものと理解している。

通俗的な理解での自立ではない。就労以外にも他法他施策で廃止するという人もいれば、そうでない人もいる。そういう人に対してどのように支援していくのか、廃止というものもあるし、そうでない場合もある。自立の概念は公私の援助を受けずして生活するというものから、自分を律するというふうに変ってきている。社会生活での自立。就労以外の自立の考え方がありうるということ。福祉的就労というのを城間さんが言っていたが、就労にて自立できる人もいるし、福祉的就労をしながら保護を受けていくということにもなると思う。

稼働収入は一定の目安になるが、社会生活での自立という目安は難しい。介護保険のなかで初めて自立の概念がでてきた。これは身辺自立。障害者の自立支援法はまさにこのこと。社会生活での自立をいっている。一方では児童の自立支援においても自立支援施設というのがある。生活の仕方のチョイスができるが本人が望んでいてできないことについて、例えば老人クラブについて移送費を出すという条件整備を行なっていくことが必要だということ。5法関係のことについても生活保護のなかに入れていくというのが個人的な意見である。

#### 民生委員連合会

3つの自立について民生委員が関わっていく点はどこか。  
また、自立について関わっていくにあたり注意点はなにか。

#### 板橋区池谷さん

今のところ福祉事務所でできる範囲でのプログラムを作成したので、今後は出てくると思うが今のところ明確に言えない。

#### 足立区杉田さん

ワーカーと民生委員の懇談会を2回開いている。一人の民生委員に5ケースぐらい挙げてもらうという仕組みを作った。一緒に訪問に行く。民生委員活動として独自に活動している部分に関われればと思っている。民生委員は被保護者に関わるのにきっかけがなかなかつかめないという部分がある。われわれは容易に訪問できるというメリットがある。

#### 武蔵野市城間さん

十分に活動していただけることがある。日常、社会支援については特に多いと思う。関わってほしくないという人もいるので質問するけどよいかというのを聞いてもらえればいい。

#### 目黒区長友さん

地域の状況をよく知っているのが民生委員であるのでますます協力体制をとっていく必要があると思う。新たな生活保護がどのような展開を持つのかを説明する必要もあるし、話しあいをもつ場面もあると思う。

#### 板橋区池谷さん

世帯類型別のプログラムではなく課題別のプログラムの必要性について。母子家庭といっても就労の指導がいるのか、子育て支援なのか、引きこもり支援なのかまったく援助方法が違う。ワーカーは課題をすぐに見抜き、援助の方法を具体的に動かなければならない。課題別プログラムのほうが援助をするプログラムが立てやすく、課題がわかりやすい。それがワーカーの負担軽減につながると考えている。

以上

査察指導係長 大場博美氏

担当係長 向井順子氏

保護係長 小倉雄三氏

<大阪市の就労支援施策について（向井氏説明）>

H17年度から市独自の6事業を国の補助事業とあわせて実施している（別紙資料参照）。稼働年齢層64歳以下を対象として、就労意欲の強弱によって事業を選択して利用できるようにしている。就労意欲が低い場合にはキャリアカウンセラー派遣事業、被保護者自立意欲喚起事業などを適用する。以下、これら6事業について説明する。

(1)被保護者就職支援事業

17年度には100名の対象者を選定して実施。就職の成功報酬として一件につき60万円を再就職支援事業所に給付している。受託段階で20万円、就職時10万、6ヶ月定着で30万円。

(2)被保護者就労支援事業

職安OB支援員に履歴書や応募書類の書き方、ハローワークでの求人探しの方法を指導してもらう。また、面接方法の指導や面接先への同伴なども行っている。

(3)キャリアカウンセラー派遣事業

稼働能力があっても自立・就労意欲の低いケースに適用。2年を超えるケースや生活上の問題があつて保護に陥ったケース。民間2社に委託をしており、キャリアカウンセラーを1週間に1-4回派遣させる。家庭訪問も含めて。ワーカーには職業への知識の乏しいものもいるので、職員の資質向上の意味も含めて指導を依頼。会社によっては自社案件を提供してくれるところもある。10月末に始まったところだが、ニーズが高くカウンセリング待ちの状況もある。

(4)被保護者自立意欲喚起事業

12月に開始したばかり。キャリアカウンセリングまで行かないケース。臨床心理士、精神保健福祉士、保健師などによる対応。自立意欲が低い理由として依存症（薬物、アルコール、ギャンブル）を抱えているなど、もとの生活基盤に問題があることが多い。通院していれば療養指導になるが、多くは病識がなく、通院していない。地域で活動するNPOの精神保健福祉士などに協力してもらっている。依存症、人格障害などに関して経験のある人を登録し、各区に派遣している。面接活動が中心。保健福祉センターへの来所も困難なケースが多いので、家庭訪問をしてもらう。若いワーカーでは対処できないような困難なケースについて、ワーカーの資質向上の意味をも含めて行っている。

(5)区における就労支援強化事業

区によって被保護世帯の構成は異なるので、各区の状況を吟味して区で企画立案してもらう取組み。ジョブカフェ大阪と協力したセミナー、母子就労意欲強化セミナー（複数区の共同）、小規模なパソコン教室、携帯電話の貸し出し事業（元ホームレス、多重債務者など、住民票移動の困難なケースでの就職活動における面接の連絡先確保のため）、面接用スーツ貸出事業（TシャツとGパンで面接に行くケースもあったので）、など、各区で工夫した事業が行われている。

その他、管内の5つの職安から遠い区では、ハローワークの情報のプリントアウト掲示や、各種求人情報の掲示、提供を行っているところもある。各区で話し合ってもらうことで士気を高めてもらうという意図もあつて、各区に任せている。

(6)被保護者雇用促進助成事業

被保護者の就職先を開拓する。受給者を雇用する事業主の開拓・登録。就職後6ヶ月、1年後に事業主に対して助成金。

多くの事業ができてわかりにくいということで、「支援だより」を発行した。各区の情報交流や事業の紹介などの目的で。

#### <就労支援事業の効果>

ケースごとに「支援対象者個人票」(別紙)を作成し、各区での就労支援検討会で各種事業のどれを適用させるかを判定する際の判断に利用している。適用事業の妥当性は3ヶ月ごとに再検討している。

就労支援事業の効果は別紙資料の通り。就職しても廃止には至らないケースが多い。被保護者雇用促進では被保護者受給者を採用しようとする事業所の確保に苦心している。なかなか理解が得られない。今後さらに積極的に取り組む必要がある。

キャリアカウンセラー派遣事業では就職6となっているが、本来は意欲を高めるところまでの事業のつもりで、これだけで就職に繋げるとは想定していなかったが、結果としてこれだけで就職したケースが6件ということ。全体で472回ものカウンセリングを実施しており、ニーズが高い事業である。

区における就労支援では資料では1名となっているが3名が就労したことが判明している。

#### <母子世帯自立支援について：大場氏説明>

別紙資料「被保護母子世帯自立支援プログラムの活用方法」参照。ワーカー個人の力量に依存する現状に鑑みてマニュアルとして作成したもの。「類型化フローチャート」によってワーカーの現状を判定し、「類型化パターンシート」で対応方法を示している。チャートに当てはまらないケースについても考え方の整理し、全て類型化するようにした。類型化パターンシートでは、フローチャートによる各類型に対応する各種の利用可能施策、プログラムを一覧で示す。例えば低賃金のケースの場合、常用への転換や増収指導などが対応する施策となる。

生業扶助の件数は増加傾向に。就労指導を行う際に利用するなど。研修費用などを生業扶助で出すということ(自立支援プログラム導入以前からあったが)。市民の権利意識の高まりを背景に、申請されたら支給する方向にあることと、広報周知が進んだということ。多いのはパソコンやホームヘルパーなどの技能・資格習得。

#### <ワーカーの側の状況、変化>

これまでワーカーがケースの全プロセスを担当してきたところを、就労のところだけ外部に委託するということになったことについて、経験の長いワーカーにはこの点が受け入れにくい様子。若いワーカーは受け入れやすい。ハローワークに同行することでワーカー自身が学んでいるケースもある。就労を丸投げするわけではなく、結局はワーカーが状況把握や同行などもする必要があるので、経験の長いワーカーは負担軽減にならない、と不満に思う面もあるようだ。

#### <ハローワークとの関係>

ハローワークは当初、就労阻害要因のない人を送ってくれ、と言ってきた。これでは連携する意味がないと思っていたがその後、職安の対応もだいぶ変わってきて、就職困難者も部分的に対応できるようになってきている。就労意欲のない人には求人を出せない、と言っていたハローワークだが、譲歩するようになってきている。福祉のコーディネータとハローワークのコーディネータが話をすることで、生活保護の実態を理解してもらうようにしてから、就職の実績が改善した面もある。

問題としては、複数区をまとめたコーディネータがハローワークに案件をもっていく、ということによって応募手続きまで日数がかかる。場所によっては別管轄に行ったほうが近いのだが、という声もある。こういう声を集約して話し合いをしようとしているが。保護課でとりまとめて大阪労働局に要望を伝え、3月にまとめた話し合いをもつ。