

出張報告書

下関市議会議長殿

令和 4年 9月 5日

職氏名 市議会議員 前東直樹・恵良健一郎 坂本晴美・河野淳一	用務 行政視察（富士市・袋井市）
期 間 令和 4年 8月 22日から 令和 4年 8月 24日まで	出張先 1) 富士市役所（富士市永田町1-100） 2) 袋井市役所（袋井市新屋1-1-1）他

意見・調査事項

1) 静岡県富士市「ユニバーサル就労支援推進事業について」

- ・事業の概要（目的・経緯）
- ・事業の特徴、支援体制
- ・計画

2) 静岡県袋井市「袋井市総合体育館について」ほか

- ①袋井市総合体育館について（現地視察）
 - ・施設の特徴と工夫
- ②長寿しあわせ計画について
 - ・計画の背景、概要
 - ・成果と課題
- ③業務改革の推進を目的とした職員育成研修について
 - ・事業目的、概要
 - ・課題



【ねらい】

- 1) 下関市においても、就労支援をいかに推進するかが課題となっているところ、富士市では議会も協力しての「ユニバーサル支援事業」が推進されてきた。そこで、本市における一つのモデルケースとして取組の一助としたいと考えた。
- 2) また下関市では現在、新総合体育館の建設が進められており、効率的効果的な施設となるよう議会としても提言をしていく必要がある。そこで同規模となる先進事例として袋井市総合体育館の現地視察をお願いした。
さらに袋井市は、長寿支援計画ならびに業務改革の推進を目的とした職員育成研修についても先進的な取り組みをしていることから、併せて視察を行い、本市の取組に生かしたいと考えたところである。
- 3) なお現在、下関市議会においては、会派の枠組みを超えて政策課題について勉強会を行っているところ、今回の行政視察については創世下関の個人視察と合同で実施した。

【視察内容および意見等】

1) 富士市「ユニバーサル就労支援推進事業」について

ご説明：富士市福祉部生活支援課 高橋様

富士市ユニバーサル就労支援センター長 三好様 ほか3名

1. 事業の概要について

(1) 目的

富士市には、現在「働きたくても働けない人」が約9千人、このうち就職氷河期世代・ニート・ひきこもり等による人は約5千人と推計される。これらの方に対し適切な就労支援を行うことにより、「働きたくても働くことのできない全ての富士市民が働けるまちにすること」を目的として事業が計画された。

これにより、人手不足の解消にもつながることを期待している。

(2) これまでの経緯

平成25年頃から就労支援に対する声が挙がっており、平成26年11月ユニバーサル就労を広げる親の会が「親も子も暮らせる環境整備」について署名活動し市に要望。

平成27年2月に市議会において「ユニバーサル就労推進議員連盟」が設立。平成29年3月市議会発議で「富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例」が全国で初めて制定、同年4月施行されるとともに「富士市ユニバーサル就労支援センター」が開設。

また、同年市議会において「ユニバーサル就労推進特別委員会」が設置され、今まで複数回特別委員会を設置し、就労支援について調査を行っている。

令和4年3月に「ユニバーサル就労推進基本計画」（令和4年度～令和8年度）を策定した（第6次富士市総合計画（前期基本計画）と同期間）。

(3) 事業の特徴

- ・千葉県にある「社会福祉法人生活クラブ」の考案した事業を実施
- ・働きづらさを抱えたすべての人に対し、就労支援を行う
- ・事業の開始にあたり議会・行政が協働して検討し、現在、行政・議会・市民・企業等が協働し、積極的に取り組んでいる。

※協力企業：ユニバーサル就労の理念に賛同、職場見学や就労体験、雇用の受け入れを申し出た企業【R4.7現在：194社】

(4) ユニバーサル就労支援センターにおける支援体制について

【平成29年度～令和元年度】センター内に相談窓口や就労支援機関が複数存在

→自分に合った相談窓口が見つげにくい・各窓口で支援対象者が異なるため、利用者が複数の窓口を回るなどの負担・支援に対する考え方が異なるため連携が困難

【平成2年度～現在】これまでの課題を解決するため、センターの機能を再編し、

(a) 相談支援グループ・(b) 就労支援グループに分類

(a) 支援プランの作成・家計の見直し・就労準備・各種制度の紹介等の相談

(b) 就労支援が必要な場合：各種セミナー・適職診断・職場見学等を実施

※再編による効果

- ・すべての相談に対応し、利用者一人一人に合った適切な支援に繋ぐことが可能
- ・相談から就労支援までワンストップで支援できる

(5) ユニバーサル就労推進基本計画について

【推進体制】

- ・市：ユニバーサル就労推進検討委員会・幹事会と担当課が協議・報告・承認
- ・議会：市から報告を受け、意見等を行う
- ・ユニバーサル就労推進協議会：市に対し意見等を行う
- ・協力企業会・相談窓口連絡会：市と意見交換を行う

2. 支援内容について

(1) 基本理念

もともと「㈱東海道シグマ」として就労困難者の支援を行ってきたが、市民の署名から市議会が賛成し、市として行うにあたり条例を制定した。これにより、企業等へ浸透した。

これまでの就労は、自分でアクションをかける求人に対して仕事に就く形。(就業支援が必要でも障がい者手帳があれば就労しやすい＝福祉的就労) 就労支援センターでは、障がい者手帳はないが、就労が困難な人(ひきこもりや就労ブランクがある、高齢者、ヤングケアラー)に対し、適切な仕事を探すなど、「働きたいのに働きづらさを抱えているすべての市民」に対し、就労支援を行う。

(2) 支援の流れ(全体)

- ①相談支援グループの相談窓口ですべての相談を受ける
- ②キャリア・カウンセリングを行い、問題点を抽出し、目標設定⇔計画を策定→方策の実行→見直しを行う
- ③職場体験→就労体験→コミューターを行う
(もしくは定着支援として月1回の面談を実施) →雇用へ

※就労支援には、利用者の支援と企業の支援の両輪がそろわなければユニバーサル就労は完結しない

①就労に向けての準備

- ・生活自立：生活リズム改善・食生活改善等
- ・社会自立：社会人として必要なマナーの学び直し・ストレスマネジメント等
- ・就労自立：履歴書等の作成・模擬面接・スーツ貸出

②職場見学・就労体験

職場見学を実施し、興味があれば就労体験(1日数時間)を行い利用者ができることを確認する

③コミューター＝継続的に通う人

就労体験後、三者面談を行いコミューター確認書・個別支援計画書を作成し三者が署名する ※コミューターまでは雇用関係にない。

④定着支援

センターが企業と利用者双方に定期的に連絡し、確認。企業と利用者双方が合意したら支援終了

(3) 協力企業からの相談 →月2回の説明

- ①仕事の内容：業務分解表を作成し、できる仕事を見出す
- ②社内への理解：説明会には通常人事等現場以外の人に参加するため、支援員が訪問し、説明

(4) 企業からの意見

- ①これまでの選考で見逃していた人材が採用できた
- ②社内の空気が優しくなった・社員の意識改善(メンタルヘルスにも効果あり)
- ③社会貢献
- ④業務改善・作業効率化

(5) 実績(R4.7現在) 認定協力企業数：194社 / 就労決定者数：388名

(6) 事業全体

相談窓口を一本化することで「よろず相談窓口」として、就労の総合支援を実施できるようになった

2) 静岡県袋井市「袋井市総合体育館について」(現地視察)

ご説明(現地視察)：袋井市市民生活部スポーツ政策課(藤田課長)

大和リース㈱(齊藤所長)、袋井市総合体育館(岡田館長)ほか2名

(1) 施設の特徴について

① 世代を問わず、だれもが利用しやすい施設

3つのP「してみよう、見てみよう、支えてみよう」をコンセプトに、これまで体育館を利用されなかった方にも来ていただけるよう考えられており、こどもが楽しめる屋外遊具や屋内のジョギングコース、多目的フロアなど充実した施設で、カフェも隣接されている。



トレーニング機器43台を備えたトレーニング室は1回2時間220円で利用でき、効果的な運動プログラムを提供する「ウェルネスシステム」を導入している。また、ガラスで仕切られた隣の部屋はキッズルームとなっていて、子連れの方にも来ていただきやすい配慮がされている。

② 災害時に避難所として利用するための工夫

市の指定緊急避難場所及び指定避難所に指定されており1,500名収容可能。

災害用の物資を置く場所としての衛生面を考慮し、土足厳禁。

避難者がそのまま座れるよう、絨毯敷きをしている。

普段施設の案内などのチラシを貼っている掲示板はホワイトボードになっており、災害時に活用しやすい仕様になっている。

屋外にはマンホールトイレやかまどベンチなどを備えている。

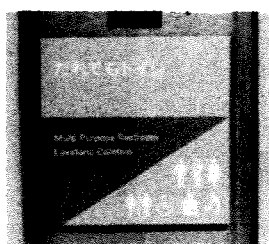
③ 経費削減につながるアイデア

更衣室の案内板はマグネットになっていて、大会時には参加者の性別に合わせた面に付け替えている。

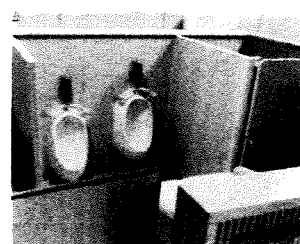
アリーナの床は木目調のシートが貼られており、フローリング劣化によるささくれを防ぎ、補修も容易にできる。



点検しやすさを
考慮した天井



ユニバーサルデ
ザインの案内板



子供に配慮した段
差の異なるトイレ

3) 静岡県袋井市「長寿しあわせ計画について」

ご説明：袋井市総合健康センター地域包括ケア推進課
鈴木課長、村田課長補佐、浅田係長 様

(1) 計画の背景

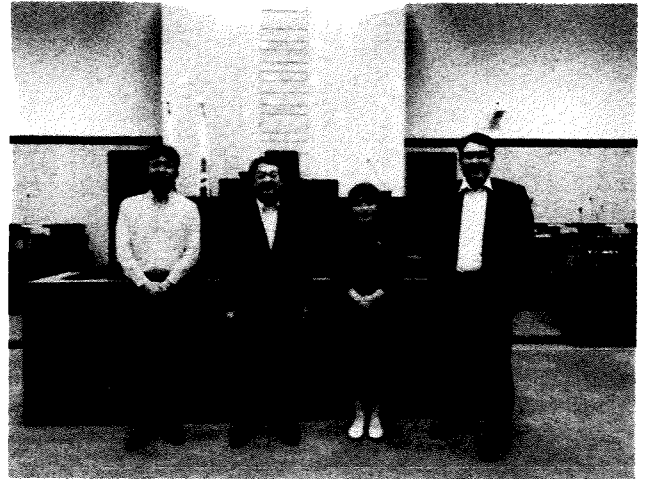
日本一健康文化都市宣言により、健康意識を高めることを目標にしている。

袋井市単独ではできないということで、隣の掛川市と共同で医療センターを作った。

療養病棟や回復期病棟といった急性期病院の後方支援病院を作ることで、地域医療の危機的状況を脱した。

健康センターを開設し、子供の子育てから高齢者の認知症予防等、いろいろな市民の不安を受け止めて、そこから関係する部署につなぐ体制を作った。

小学校単位に1つずつまちづくり協議会を設立することで、高齢者施策を一斉に進めていく体制ができた。



(2) 概要

団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年を見据えた中長期的な視点から事業を展開する時期として策定。

計画策定にあたっては、保険者や学識経験者などで作った計画案に議員の意見を反映するなどし、最終案が高齢者保健福祉計画等推進委員会で承認された。

全ての高齢者が尊重され、住み慣れた地域で健やかに自分らしく暮らせる長寿社会を築くことを基本理念としている。

健康づくり、介護予防、地域共生、認知症予防、在宅医療・介護連携を重点テーマとし、17の取組事項、さらにその下に61の取組施策を定めた。

(3) 取り組みの成果と課題

要介護認定者数より要支援認定者数の方が増えており、早くから介護予防を取り入れることで重度化を抑えているといえる。

新型コロナウイルスの影響で計画値を下回る項目が多くあったが、今後開催方法や手法を見直しながら、着実に業務を推進する必要がある。

介護が必要なくても生活のちょっとした困りごとを抱える高齢者も増えてきているので、多様化する家族と住まい方に対応できるようにしていく。

今年度は「高齢者の生活と意識調査」を実施し、地域の実情や課題を住民のみなさんと共有しながら、まちづくり協議会などと一緒に進めていく。

4) 静岡県袋井市「業務改革の推進を目的とした職員育成研修について」

ご説明：袋井市総務部職員課 鳥居係長 様

(1) 事業の目的や概要

①スマート自治体の実現に向けての背景と方針

今後地方公務員数や税収が減少する一方、社会保障費の増大や老朽化した施設やインフラの更新に要する費用の増大が想定され、地方財政を取り巻く環境は非常に厳しくなっている。

自治体が持続可能な形で行政サービスを提供し続けるために、スマート自治体の実現が必要となってくる。

業務見直しと職員の意識改革を促すためBPR研修を実施することになった。

②BPR研修の概要

平成30年に袋井市人材育成基本方針を改定し、職場全体として理想の形をイメージすることで理想の人材育成が進み、市民の満足度を高め、行政サービスの向上が図れるよう定めている。

若手職員(20代後半から40歳手前)を対象に募集し、令和2年度から令和5年度の4年間で計96人の職員を育成するとともに、12の業務を改善することを目標に掲げている。

受けた職員が人事評価制度の評価が上がるよう、令和4年度から業績評価の目標(ウエイトは最大40%、難易度は最高のH)として設定できるようにした。

③BPR研修の内容

4、5人のグループで課題を抽出し、業務フローの作成から改善ポイントを抽出、効果の検証を行い、半年間で提案書を完成させて市長や幹部職員の前で発表。

研修の内容をまとめたグラフィックレコードは、庁内掲示板にあげて、他の職員も見れるようにしている。

いいものについては、実際に予算化され事業化に向けて取り組まれている。

(2) 課題

月に1回の研修であるが、毎回講師から宿題が出されるため、研修の時間以外にも時間を割く必要があり、受講者には重いウエイトがかかっている。

業務の役に立つと回答した受講生は80%を超えているが、研修のレベルがかなり高く、市役所の現状との差との戸惑いを感じている人もいる。

研修の1年目は、新しい取り組みであることもあり、職員を引っ張っていかうという中心的な職員が受講したが、それ以降は公募で集めるのが難しくなった。

以上