令和7年度第2回ユニバーサル就労推進協議会
議事録

日　時	令和8年3月 27 日(金) 午前 9:30～10:30
場　所	消防防災庁舎3階 研修室
参加団体	富士商工会議所、富士地区保護司会、公益社団法人富士市シルバー人材センター、富士市障害者自立支援協議会（富士障害者就業・生活支援センターチャレンジ)、富士市若者相談窓口運営事業受託者（NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡)、ユニバーサル就労支援センター相談支援グループ運営事業受託者、ユニバーサル就労支援センター就労支援グループ運営事業受託者、富士市 ※欠席　富士公共職業安定所、富士労働基準監督署、富士市商工会、富士市民生委員児童委員協議会、社会福祉法人富士市社会福祉協議会、富士市ユニバーサル就労推進事業認定協力企業（ケンコーマヨネーズ㈱静岡富士山工場）
傍聴人	なし

発言者	内容
	１　座長（福祉部長）あいさつ ２　報告事項 （１）令和７年度富士市ユニバーサル就労支援センターの運営状況について 【資料１】 事務局から説明を行った 【意見、質疑等】
委員	３ページ（２）支援対象者の年代別・男女別状況の中で、60代、70代の方は40人いるが、（３）の支援対象者が抱える主な働きづらさを見ると、高齢に該当する方は19人となっている。高齢者の半分程が、高齢だから働ける場所がないということで相談されているものと推測されるが、それ以外の理由はどのようなものがあるか。
事務局	高齢者で働きづらさの理由として高齢に該当しない21人については、65歳以上の方の働きづらさについてのデータないので、推測にはなるが、体調不良などの理由が考えられる。
委員	そのほかの理由としては、高齢だと車が運転できない、自転車に乗ることができないなどの理由から、通勤範囲が非常に限られるということが考えられる。
委員	同じく３ページの運営状況の就労実現者の実績で、昨年度に比べて就労実現者が６人増えて97人になっているが、97人の年代別の人数が分かれば教えてほしい。
事務局	年代別のデータはないため、回答できない。

委員	ふじさんめっせで転職フェアというイベントがあり、商工会議所も参加したが、ブースに来た人の中に、大学を中退し、市の就労支援を受けたことがあるという方が来た。今は市内の小売店に勤めているようだが、とてもハキハキとした受け答えをしており、市の支援を受けたことで現在の状態になっているということを考えると、支援が実を結んでいると感じた。
座長	20代の方の相談が感覚的に増えてきている印象か。
委員	相談者の若年化が起きていて、大学を出たが就職先が見つからないという方が散見される。何をしていいか分からない、どういう方向に進んでいいか分からない、メンタル不調の方もいるため、ユニバーサル就労支援センター（以下、「UWセンター」という。）としては、職場見学、就労体験などの支援を心掛けていきたい。
座長	市役所でも生活支援課と人事課とで７人程雇用している。
委員	生活支援課では、上半期と下半期の半年ごとに４人ずつの年間８人を雇用している。
座長	UWセンターやココカラから紹介いただき、市役所で働いてみて、これをステップにして、次に進むきっかけとするという取組みを平成29年から行っている。若い人が多く、高学歴の方もいる。また、学生時代にメンタル不調になって挫折していまい、ひきこもり状態になってしまったが、再起して頑張ろうという方もいる。ただ、いきなりフルタイムの就業は厳しいため、半日の仕事で何とか頑張って、次の所に進むことになる。
委員	支援対象者に就労がなかなかできないという対象者がおり、我々の相談のメインとなっているが、保護司が対象としている支援対象者がUWセンターに直接来て相談することは今まであったのか。支援対象者と保護司が一緒に相談に来ることはあったのか。
委員	保護司が付いているかどうかは分からないが、犯罪歴がある方も相談に来ていることは事実かと思われる。本人も言わない時もあるが、触法歴があるがゆえに新しい所で働きにくいということもあるので、何に困っているのかというところ丁寧に聞いていき、相談内容に仕事探しが含まれる場合は、UWセンターの就労支援グループに繋ぐこととなる。引き続き連携が取れればと考えている。
委員	保護司を退任する方が増えており、新人が入ってくることになるが、ユニバーサル就労を分かっている保護司は限られてしまう。機会があれば、ユニバーサル就労について保護司会の会合の中でお知らせいただくことが必要かと思う。
事務局	機会があれば、説明をさせていただきたい。我々としても保護司会との繋がり

	ができるので、機会をいただけるのであれば伺いたいと思っている。
委員	保護司会のセンターもフィランセにあるが、企画調整保護司が月曜日と木曜日に詰めており、その方たちも気軽に支援センターに行って、お話を聞いたり見学をさせてもらったりということも必要かと思っているが可能か。
事務局	気軽に来ていただければと考えている。
座長	保護司には、再犯防止ということで、更生保護活動にご尽力いただいているが、犯歴がある人が更生するためには就労がかかせないということで非常に苦労されている。協力雇用主会という事業主の集まりがあって、今まで繋がりがそれほど強いものではなかったが、協力雇用主会とユニバーサル就労の連携を強化できればと考えている。
委員	就労支援グループの利用者数は若干減った程度だが、支援延べ件数は500件程度減少している理由は何か。
事務局	求人数も多いため、スムーズに就労が決まった可能性があり、支援回数が多くなくても就労に繋がった可能性が推測される。
委員	最初のアセスメントを丁寧に行うようにしており、信頼関係を作ることで、利用者の方から追加ではたらきづらさを教えてくれることもある。支援員の方でマッチングにあたって気を付けるべき点を早い段階でつかめることもある。中には長く面談を重ねた上で、雇用に繋がるパターンもある。履歴書のみ作成の支援を受けたい、明日の面接のために面接練習のみを希望する方もいるので、こういう方が就労に繋がると支援回数１～２回に対して雇用１件となるので、これらも要因と考えられる。 月間130人くらいを支援しているが、その方達への電話での支援回数が減ってしまうと、支援延べ件数としては大きく減少することになる。支援そのものは充実させるようにはしており、日々研鑽している。
委員	職員のアセスメント能力が向上しており、何回か行っていたものが、１回で済むようになったということも影響しているのか。
委員	支援員から電話をすると利用者が引いてしまうケースがあるため、電話の回数を変えていきたいと考えている。支援延べ件数は減っているが、支援そのものを充実できていると考えている。
委員	市役所のユニバーサル就労の雇用で、週に何日か作業するということに慣れるという目的もあるが、半年間働いた実績が履歴書に書けるということもある。 メンタル不調、うつ、統合失調症、高次脳機能障害の方へどのような支援をしているか教えていただきたい。食料支援が増えているということだが、我々もボランティアで食料配布会を行っているが、配布の基準等を教えていただき

	たい。
委員	メンタル不調、うつ、統合失調症、高次脳機能障害の方は、括ってしまうとメンタル不調という形になるが、その中に適応障害、不安障害など、その方の持っている症状は千差万別である。うつ状態の方についても、今が一番辛い時期なのか、仕事をしなければならないという焦りで相談に来ているのか、通院、服薬が続いて落ち着いた状態となり仕事を探したいという気持ちで来ているのか、なるべくその方の状況を見極めるようにしている。もし、焦りで仕事をしなければという方には少しご自身の状況を自分で確認していただくような方向にも持っていきつつ、大丈夫な方に関しては病名というよりもどういった症状が一番辛くて、どういった時にそれが出て、それをどういった形で対処法として持っているのかというところまでお互い確認をして共有しながら、お仕事につなげていくというような支援をしている。
委員	医療との連携はしているのか。
委員	実際に医療機関に行くということはないが、通院されている方には主治医の方の意見や相談内容を面談の中で教えていただきながら、お仕事探しを進めていくという形となる。
委員	就労支援の前に、就労準備支援というものがあり、発達障害の疑いのある人など、いきなり就労支援からは始められない状態の方の場合は、就労準備支援から始めることもある。自分は病気ではないと思っている方もいるが、トライアンドエラーを繰り返しながら、支援員の言うことを聞いてくれるようになったら、相談支援グループでは受診同行やアウトリーチを行っているため、受診を促す流れとなる。 医師からストップがかかっている状況で、働きたいと希望したとしても現実に難しい時があるので、そのような時は市生活支援課の生活保護の方につなぐ時もある。手帳をすでに持っている方に関しては、手帳を使った就労もあるという選択肢を提示することもある。 食料支援に関しては相談支援グループで行っているが、防災食等を入れ替える時に企業から寄附をいただいており、それらを活用しながら、原則３回までの支援とし、１回につき２週間分ぐらいを渡す運用としている。１ヶ月程の間に体制を立て直してもらう意味合いで渡している。人によっては４回、５回の支援となってしまう方もいるが、相談グループの支援は生活困窮者自立支援法のもとに、あくまで自立を促す目的で支援しているため、食料支援の回数が多過ぎると依存してしまい、その本人の能力を奪ってしまう可能性があるので、うまく調整するようにしている。
委員	若者相談窓口の場合も、なかなか会えない方の所に、少し食料を持って行くと会うことができる場合があるが、ＵＷセンターでもそのようなことは行っているのか。
委員	食料を持って行くと家から出て来てくれて、元気でいることを確認できるこ

	ともあり、関係作りにも利用している。
座長	４ページの新規協力企業数について、累計協力企業数332ということで、これらの協力企業をいかに増やしていくかという指標にもなっており、かなり増えてきたなという印象がある。支援員の中で新規企業訪問を重点的に行う担当者を決めたとあるが、この部分を詳しく教えていただきたい。
委員	開設当初は、全員が同じ業務を行うマルチタスクでやってきたが、支援員によって向き不向きがある中で、今年度は、役割分担を明確にしていこうということで、支援員７名の中で企業開拓の主に行う者と、就労支援を担当する者とを振り分けて、企業開拓するものについては目標意識を持たせて新規訪問件数の目安を決めて動くように指示を出したということが結果に出てきている。
	３　意見交換事項 （１）第二次ユニバーサル就労推進基本計画策定に向けての協力企業へのアンケート調査結果について 【資料２】 事務局から説明を行った 【意見、質疑等】
委員	６ページの問２を見ると、どちらでもないというご意見があって、内容を見ていると、入って数日で退職してしまった、現場の人たちで負担がかかっているような現状ですというところで、どちらかといったらあまり良かったことではないような印象を受けるので、もう少しこの辺を深く分析していくと、少し違った結果が出てくるのかなというところでもう少し改善点が見えてくるのではないかと感じた。 本題とちょっとずれてしまうかもしれないが、３月19日に当所の青年部が市長に対して、誰もがやりたいことを実現できる社会というようなテーマで政策提言をした中で、ユニバーサル就労と重なる部分があるが、やっぱり働きたくても働けないという、例えば女性だと子育てが大変だとかということで、例えば預けた先で熱が出てしまって、帰らなければならない状況となった時に、例えば病児保育をできたらなという提言をした。その政策提言の中身をちょっとご紹介させていただくと、ユニバーサル就労支援センター、男女共同参画センター、マザーズハローワークなどの相談窓口が分散しており、市民がどこに行ったらか分からないということが一つ課題として上がっているので、例えばその就労、相談、保育がワンストップできる窓口の整備が重要だということを政策提言したので、それも含めて検討していただけるとありがたい。
事務局	どちらでもないという選択肢の中で、理由が書いてあったアンケートの数が29件ぐらいあり、様々な理由があるが、まだ受け入れをしたことがないという記載

	が多くあり、説明に対して答えがダイレクトに返っていないところがある。協力企業になっていただいた以上、なるべく協力企業に活躍していただけるような場面を増やしていきたいと考えている。 一方で、協力企業の伸びも多く、就労体験していただくにも新しいところまで手が回らないところがあるため、工夫をしながら、来年度以降取り組んでいきたいと考えている。
座長	次期のユニバーサル就労の基本計画の参考とさせていただく資料のため、もう少し分析をお願いしたい。
委員	受け入れたいという意向があるが、受け入れがない企業に対して支援員から働きかけをしているケースというものはあるか。
委員	ユニバーサル就労のコンセプトが、企業目線ではなく利用者目線で支援するものであることから、利用者が望まない限りそこの企業にはコンタクトが取れない。ただし、協力企業になっていただいた以上は何らかのアクションをＵＷセンターから起こしたいということで、職場や仕事を知ることも目的とした職場見学会を開催し、何人かお連れするケースがあるが、利用者の状態に応じて実施しているため、そこに企業とのギャップが正直なところ生まれている。働き手ありきで、利用者の状態を見ながら進めるため、その辺のズレが生じてしまうのは事実としてある。
事務局	逆のパターンで、例えばフィランセにＵＷセンターがあるため、企業の方に来ていただき、利用者がＵＷセンターを利用した際にその企業を紹介するような形でＰＲできるような場を設けるなど、一つのアイデアとして次の計画の中でまた考えていきたい。いずれにしろＰＲをすることによって登録していただいた企業にとってメリットがあるような方策を考えていきたい。
委員	就労体験なども企業側の協力を得ていくという部分に持っていくまでのプロセスの中で、シルバー人材センターだけだと少し弱いところがあるので、ＵＷセンターと一緒に相互で補完し合いながら取り組むことができると、就労する機会に繋がるのかと思う。 このアンケートは、我々支援側の人間、お仕事をご提供する側にはとても資料だと思ったので、ぜひ応用できる部分を応用させていただきたいし、連携できる部分を調整させていただきたい。
委員	マッチングがうまくいかない場合、どういったアプローチをしているか。利用者が職場見学に行く際に、着目した方が良い点をお伝えするとか、逆に企業側に、配慮すべき点を伝えたりしているのか、これに付随して、働く人次第にはなってくるとは思うが、定着が難しいので、多分一番大事にしているところでもあると思うが、定着をするにあたってどういったフォローをしているのかというのをお伺いしたい。また、業務分解に関して、多分企業側にこういった仕事を分けて、細かくしてできないかというところをお願いすると思うが、そういった時に企業側に提言するだけで終わってしまっているのかなというのも少し気になっ

	た。どういった形でUWセンターがアプローチしているのか教えていただきたい。
委員	マッチングに関しては、企業がその方を望んでもお受けはしていない。あくまで利用者が望んだ時に、そこで就労のマッチングを進めていくということになる。その準備段階として職場見学、就労体験を重ねていき、就職に至るという流れとなる。即雇用で退職ということではなくて、雇用される前にお互いにその企業は利用者を見る、利用者はその職場を見るというプロセスを大事にしている。 情報共有ということになると個人情報に該当するので、本人に了承を得た上で企業にその状況をお伝えしている。利用者が企業に応募するまでには、2 ステップぐらい置かないと入っていけないということがあるので、確かに困っているから働きたいとおっしゃるケースもあるが、本人が働ける状況ではない場合には、その前の段階として、就労準備支援という形のステップを踏まないとうまくいかないということになる。 入ってすぐ辞めてしまうということは一般的にもあることだと思うので、そこはユニバーサル就労だから特別そうだというふうには我々は思っていない。よく辞めた後に相談を受けることは、上司が変わってしまったり配置転換があり、ついていけなくなってしまったりというケースがたまにある。 業務分解に関しては、富士市は製造業が多いため、業務効率の改善という意味合いで既に実施されている所が多い。 我々はよく業務を見せてほしいとお願いをするが、それを見ない限り業務の切り出しの話ができない。企業の方から自分達で実施すると言われると、それ以上踏み込むということは行っていない。
委員	協力企業というと数も質も大事で、支援対象者にとっての目線でいかないといけないと思うが、企業にも期待があると思う。例えば、ボランティアだとすぐに辞めてしまってもいいと思っている。その中で成長していって、より長く勤められるようになっていく。そこにも付き合うという考え方で、企業にはこういう支援したいんだけど、付き合ってもらえますかぐらいのニュアンスじゃないと、あまり期待されても違うかなと思っていて、難しいところだと思うので、人材斡旋ではないので、一人ひとりに向き合う必要があると思うが、その上で開拓をしていかなければならないので、企業の新規開拓の訪問で注意していることとか、何か工夫していることがあったら教えてほしい。
委員	ココカラと一番大きな違いが、ユニバーサル就労推進に関する条例というものがあり、自治体として取り組んでいるということ、さらに社会貢献という意味合いで協力していただいている企業の数が多いという点になる。企業の規模にもよるが、常時雇用があるわけではないため、そこだけの目線ではなくて、企業理解や仕事とは何かというものを分かっていただくため、職場見学だけでもいいとか、就労体験だけでもいいということでお願いをしている。その延長線上に雇用できる可能性が生まれてくるため、企業に対してはそういうアナウンスしかできておらず、今後の課題として捉えていきたいと思っている。
座長	ユニバーサル就労は、平成 29 年に始まり、現在 9 年目となっているが、9 年経

	つとマンネリ化をしてしまう懸念もあるが、一生懸命取り組んでいただいているおかげでさらに進歩している。先ほどの資料１の４ページにあるとおり、いまだに視察団体が絶えず、コンスタントに視察が来ている。富士市の看板事業ということで、これからも皆様方の意見が刺激になるので、今後もご協力をお願いしたい。
事務局	【閉会】