

# はたらくきずな

誰もが働き暮らせるまちづくり  
富士市のユニバーサル就労のいま、そしてこれから～



富士市が進めるユニバーサル就労に関する講演会とパネルディスカッションを、富士市交流プラザで開催しました。第一部の講演会では国の社会保障審議会委員などを務める宮本太郎・中央大学教授に「誰もが働き暮らせるまちづくり」をテーマに、だれもが働ける社会とそうした社会での福祉のあり方などについて話していただきました。

第二部パネルディスカッションでは市内のユニバーサル就労協力企業の関係者も参加して「ユニバーサル就労は企業に何をもたらしたか」をテーマに、ユニバーサル就労をどうして導入しようと考えたか、その結果社内になんか効果をもたらしたか、などについて事例発表と意見交換をしました。

会場にはユニバーサル就労の協力企業関係者や行政・議会関係者、市外からの参加者を含めた一般市民など約140人が聴講に訪れ、熱心に耳を傾けていました。また会場の一角では協力企業の概要を示すパネル展示も行い、来場者の関心を集めていました。(講演とパネルディスカッションの内容は2～5面に)

宮本太郎教授の講演は50分。富士市に一層の奮起を呼びかける内容でした。

### 「条例制定は大きな進歩」

富士市が2年前、ユニバーサル就労に関する条例を制定したことに驚きました。自治体が条例を作ってユニバーサル就労をプッシュするというのは大変大きな進歩だったと思います。それからの2年間、富士市に注がれる視線には熱いものがあったことと思います。

日本が今、直面している問題に人手不足があります。人手不足という経済の問題のように思えますが、人々が自分の居場所

をどうするか、それを基に地域がどう元気になっていくかという点でもあります。ユニバーサル就労というのはその真ん中を射抜くような施策といってもいいでしょう。

昨年7月のある調査では企業の正社員で50.7%、非正社員で33%が人手不足と答えています。前代未聞の人手不足なのに、地域には働きたいのに働けない人がいます。働きたいが家族のケアにしばられる主婦、身体やメンタルに問題を抱えて仕事を辞めざるをえなかった人、就活に失敗して引きこもってしまった若者、高齢であったり障害を抱えるが仕事をしたい人たちなどです。

そうした人たちに働くことを世話することに、市がそこまでやるか、と思う人がいるかも知れません。しかし働くことは地域が豊かになる入り口であり人々の幸福の元です。地域の問題解決のきっかけともなります。これを市がやらなくて誰がやる、ということですよ。

### 「敷居が高い就労」

日本はかつて、いろいろな無駄を社会の仕組みの中に抱えていました。その中で働き辛さを抱えている人にも働く場を提供していました。今で言えば発達障害の子が、たばこやさんで店



講演とパネルディスカッションに熱心に耳を傾ける来場者

番をしたり、ワルさをしてきた少年が先輩を見習って公共事業の建設や土木で働くとか、それが大人になるルートだったりしたわけですよ。ところが今、そういう仕組みが縮小し、結果として就労の敷居が高くなってしまいました。

現役世代と高齢世代比が10対1から15対1というようになり、一方で富士市もそうですが、若者の東京圏への流出が続き、地方の人口が減少します。2040

年問題というのは地方圏では高齢化のピークが過ぎますが、現役世代のさらなる減少が続くということですよ。一方の首都圏は人口は増えますが、高齢者のさらなる高齢化が進みます。そうなるとう一人一人が力を発揮しないと若い世代が高齢世代を支えていけません。外国の人にも活躍してほしいけれども、地域に働きたいと思っている人を生かす方を優先させなければなりません。

日本はこれまで新卒で一括採用して、定年まで働いて退職する、女性は途中で雇用を離脱するという一方通行型の社会でした。ある仕事をこなせるから採用するというのではなく、いろいろな仕事をできる人材を採用してきました。教育はそのための素材作りでした。人に仕事をつけるメンバーシップ型の雇用でした。欧米では会社での仕事が決まっただけでその仕事ができればよい、仕事に人をつけるジョブ型雇用が中心です。日本では新卒一括採用のチャンスと逃すと途中から入りにくい仕組みで、しかも年功賃金が中心です。

メンバーシップ型の働き方もあっていいと思いますが、その仕事ができるかどうかを基準に働く働き方、オーダーメイドの働き方がいろいろある人がいる社会には必要ではないでしょうか。

# 富士市民は 「シナジーに！」



中央大学教授 宮本太郎 氏

# 宮本教授、 「トップラ

## 「全国の例」

多様な働き方の場をつくるユニバーサル就労は決して慈善事業ではありません。全国にはいろいろな例があります。風の村では専門性の高い社員に業務の切り分けで効率化を進めています。東京のネットワーク企業 I S F net は障害や病気など働き辛い30の理由を持つ人たちを採用する「30大雇用」を進めています。自治体が企業に仕事の切り出しを働きかける大阪府豊中市、旅館の仕事を時間帯や仕事の内容で業務分解してカタログ化した三重県鳥羽市のプチ勤

務おしごとカタログ、戦略産業であるリング栽培で降雪対応やせん定などのプロセスごとに業務分解して担い手確保や地方移住の促進を目指す青森県弘前市などもあります。

年金 (Pension) をもらいながら福祉 (Personal Service) の現場や農林業 (Agriculture) で働いたり、技能の習得 (Professional Skills) を目指す P P A P という考え方にユニバーサル就労を入れ込んでいくことで高齢者が元気になる機会が広がっていきます。

## 「これからの福祉」

日本は働くハードルが高く、福祉は保護することに傾いています。しかしこれからの福祉は人々に元気になってもらうことを目標に高齢者や障害者、子どもなどと福祉の縦割りをやめて包括的に支援し、早期に対応する、こういう福祉とユニバーサル就労を組み合わせていくことが大切ではないでしょうか。

富士市は全国で唯一ユニバーサル就労の条例を作りました。これはそういう社会への第一歩です。富士市を参考に大阪府や岩手県陸前高田市でもそういう社会を作ろうとしています。富士市民は全国のトップランナーとして富士の裾野のように裾野を広げていく先陣を切って欲しいと思います。



## 協力企業の紹介パネル展

会場の一角では富士市ユニバーサル就労推進事業認定協力企業の紹介パネルが展示され、来場者の関心を集めていました。協力企業は平成31年1月11日現在で90社。このうちパネルを出展したのは45社で、それぞれの企業名、住所、資本金、従業員数などとともに事業内容が紹介されていました。

協力企業は製紙会社など製造業、福祉介護事業などサービス業、輸送業など多岐にわたり、来場者はそれぞれの事業内容と照らし合わせてどんな人材が求められているのか、などを見ていました。



# パネルディスカッション ユニバーサル就労は企業に何をもたらしたか？

第二部のパネルディスカッションは「ユニバーサル就労は企業に何をもたらしたか」をテーマに、富士市ユニバーサル就労支援センター統括責任者の三好泰枝さんの進行役で進められました。

## ユニバーサル就労の名付け親

最初に事例発表したのは千葉県佐倉市の社会福祉法人生活クラブ理事長池田徹さん。池田理事長は「ユニバーサル就労」の名付け親でもあります。

池田さんはユニバーサル就労を商標登録したことについて「ユニバーサル就労では最低賃金未満で働いてもらうことがあるので、不法ビジネスなどに利用されないようにしました」と説明。ユニバーサル就労の定義について「みんな、どこかに弱さ、事情を抱えています。組織が自立と協働で成り立っているというのは、こうした一人一人が持つ事情を職場全体でカバーしあい、うまく回っている状態のことを言います。ですから職員全員がユニバーサル就労の対象者なのです」と説明しました。今後について「私は1級の手帳を持っていますが、私より働き辛さを抱えている人が大勢います。障害者の規定を変えて働き辛さを

社会モデルとしてとらえる考え方が必要。ユニバーサル就労の延長線上に就労困難の障害がある」との考え方を問題提起しました。



池田徹 生活クラブ理事長

## ユニバーサル就労の導入で自分も成長

2人目は富士市中央町で介護保険事業を展開しているNPO法人ファインケア総務部課長の遠藤礼朗さん。ファインケアは平成17年の設立で、現在はグループホーム4事業所、小規模多機能

3事業所に従業員56人が働いています。

遠藤さんによると、ファインケアは10年ほど前から70歳以上の高齢者、障がい者、母子・父子家庭など様々な問題を抱えている人の雇用を独自に実施してきたそうです。それをもっと発展させようと考えていた矢先に富士市がユニバーサル就労条例を制定したので、行政とともに成功させたという協力企業に名乗りを上げたということです。

遠藤さんによるとユニバーサル就労との取組で3つの効果が生まれたそうです。1つ目は新たな雇用方法や従来の職員のキャリアアップの手段となったことです。ユニバーサル就労には「コミューター」という仕事の見習い期間、適性判断の期間があるので失敗のない就職が可能であること、また仕事の内容を時間ごとに細かく分解する「業務分解」を行うことで本人にできる仕事から就労体験を始めることができることにも、既存の社員に余裕時間を生むため、スキルアップや仕事分担にいい影響をあたえるということでもあります。2つ目は人それぞれが何かしらの事情をもっているため、まず相手のことを知り、その思いを理解することが自分の行動を見直すことにもなります。3つ目は社会への貢献も楽しみになるということです。働いて税金を納めるよ



遠藤礼朗 ファインケア総務部長

うになり誰かの役に立ちたいという意識が芽生え、困っている人の力になりたいと思うようになるということでした。

「雇用主と従業員、ユニバーサル就労対象者のそれぞれに相互作用があり、コミュニケーションが不可欠です。それと目標をもって自分でスキルアップに挑戦するよう仕向けていくことが大切です」と話し「(ユニバーサル就労を導入して)いろいろな人の視点に接することができ、自分自身が成長したと思います」と話しました。

## 給料もらへんじや 働く喜びを感じる

3人目は富士市五貫島で紙管の製造販売などを行っている富士スパイラル工業株式会社代表取締役の望月政光さん。同社は創立64年の歴史がありますが、30年前から定年退職した人を雇用してきました。また、10数年前からは特別支援学校生も雇用しています。

望月さんは高齢者雇用について「きちっと仕事をして定年を迎えた人から『もう少し使って』と頼まれたので」と謙遜気味に話していましたが、軽作業もあるので高齢者でも仕事が出るとの判断があったそうです。特別支援学校生の雇用についても「経験がないだけにやってみなければ分からない」と採用に踏み切りました。定年退職した人たちは職業技術もあるし、気も練れているので特別支援学校生の指導に充ててうまくいったそうです。望月さんは「支援学校生に給料を出すと働くことに喜びを感じるのが明らかに分かる」「ユニバーサル就労の方も来ると表情が明るくなります」と話していました。

三好さんからは、会社訪問の

際に、望月社長が社員に「もしこれが自分の子や孫だったらどうする」と指導していたというエピソードを披露、「そういうことをさらっと言えるトップがいることが素晴らしい」との一言もありました。



望月政光 富士スパイラル工業代表取締役

## 職場環境が良くなる

討論では池田さんから「ユニバーサル就労に限らず、生活困窮支援

事業をやるとだいたい職場の環境がよくなります。初めは採用に疑問を持っていた職員もその人を支援するのにとどまらず、全体に配慮するという副産物がえられます」と評価。遠藤さんは「皆さんいろいろの事情は抱えています。が、なんとかしようというパワーがあり、『頑張ろう』という人が大勢いると会社全体がいい方向に向かいます」と効果を強調しました。また望月さんは「職場の皆が優しくなります」としたうえで「一部に差別しそうな者もいましたが早めに辞めてもらいました」と話すと会場からは「ほーっ」というような溜息が漏れました。

遠藤さんは「どんな環境でやっているか見たい人は遠慮しないで来て欲しい。楽しくやっていきたい」と話し、望月さんは「やってみないと分からないことがいっぱいあります。理屈であれこれ考えず、まずやっていく中で考えてほしい」と呼びかけました。

アドバイザー役として参加していた宮本教授は、池田理事長から出た制度の問題、遠藤さんの職場全体の雰囲気を変えていく手法、望月さんの経営者自らが引っぱってきた方針などについて「ユニバーサル就労が雇用と職場の雰囲気、いい方向に変えるターニングポイントになっていることが分かりました。大変力強く感じられました」と高く評価しました。

## 本年度の視察 8都道府県15自治体から

富士市には平成30年度も多くのユニバーサル就労関連の視察が訪れました。2月末までに前年度より6多い8都道府県15自治体が富士



富士市からの説明に耳を傾ける東京都職員

市を訪れ、市生活支援課や市議会、市ユニバーサル就労支援センターの担当者らと意見交換しました。昨年12月25日の東京都の視察では、産業労働局雇用推進部の職員6人が、フイランセ内の富士市ユニバーサル就労支援センターで、市福祉なども部生活支援課職員や支援センター職員から現状を聞くとともに意見交換をしました。東京都では小池百合子知事の特命で早期にソーシャルファームの条例化を進める方針とのことでした。また1月31日の講演会で宮本太郎教授が話したように、大阪府でも富士市の条例を参考にユニバーサル就労の推進と取り組む方針を確定しているとのこと、国内の2大自治体が富士市を参考にしているという効果を生んでいます。視察で特に質問が多いのは、行政と議会がどうして足並みを揃えて取り組むことができたのか、企業はどんな姿勢で対応しているのか、など具体的な進め方に関する内容です。担当部局が例えば都の場合は産業労働局雇用就業部で働く視点から、富士市は福祉こども部で福祉の視点から考えているという視点的違いもありました。

### 協力企業88社の 名前を紹介

富士市はユニバーサル就労の協力事業所88社（平成30年12月10日

現在の一覧を、平成31年1月20日号の広報ふじに掲載しました。市がユニバーサル就労の取組を始めて1年9か月。市ユニバーサル就労支援センターの支援員が個別に呼びかけたり、協力企業説明会に出席していただいた事業所などで協力を快く引き受けていただけた事業所ばかりです。

ユニバーサル就労は、働きたいのに働きづらさを抱える市民に働くことを後押しする取組です。しかしいくら働きたくても働く場が確保できなければ取組は進みません。協力企業は働きづらさを抱える市民に、一人一人の気持ちを確かめながら、仕事の場を提供していただける事業所です。

製紙会社など製造業、NPO法人など民間団体、ディーラーや販売店などサービス業、福祉法人などさまざまな事業所がならんでいます。職種がさまざまな分、ここに入っていく市民に戸惑いもうまれがちですが、ユニバーサル就労支援センターでは一人一人の個性に合わせたオーダーメイドの対応をしています。会社見学や就労体験など必要な方には時間をかけて雇用のマッチングを進めています。企業にとっても不足する人材を確保する有効な手段ともなっています。

支援センターではこれからも協力企業をさらに増やしていく考えです。

## 支援センターから

就労支援員 吉田美夏さん



ユニバーサル就労支援センターが開所して2年が経とうとしていきます。富士市の「働きたい方すべてが働けるまちに」を合言葉に、利用者さんへの就労支援と企業支援を二本柱として活動しています。

平成29年4月に「富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例」が施行され、行政・議会・市民が一体となって活動するこのワンストップサービスは富士市独自の取組として注目を集めております。情報サイトに特集記事が掲載されたこともあり、当センターへの視察が増えました。平成30年度は全15団体（座間市・新潟市議・南アルプス市社協・川崎市・神戸市議・陸前高田市・砂川市議・品川区議・多摩市議・伊達市議・加須市議・東京都・静岡市議・河内長野市議・足立区）の皆様が来所され、行政としての取組、条例制定の経緯、就労支援の現状等、ユニバーサル就労支援センターの『今』をご覧になりました。

今後、就労人口が減っていく中でますます必要とされるユニバーサル就労の考え方が、より世の中に広まっていくことを願いつつ一層の精進をまいります。

## シールアンケートから

### 「ユニバーサル就労」聞いたことがある人は増加

富士市ユニバーサル就労広報室は本年度も各種イベント会場でシールアンケートを実施しました。質問は「『ユニバーサル就労』という言葉聞いたことがありますか」「身近に働きたくても働いていない人はいますか」の2つです。昨年と比較しながらみてみましょう。

「ユニバーサル就労」の認知度を調べる最初の質問に、「聞いたことがある」と答えた人はキッズジョブ22%、福祉まつり34%、商工フェア29%、シルバー人材センターふれあいフェスティバル47%、おとなまつり42%でした。昨年に比べ福祉まつり以外は増加していました。福祉まつりは10%ポイントの減少でした。福祉に関心の高い市民が集まるとされるイベントでの減少は意外でした。

### 「働きたいのに働いていない人」は減少

2つ目の質問で「身近に働きたいのに働いていない人がいる」と答えた人はキッズジョブ44%、福祉まつり47%、商工フェア37%、ふれあいフェスティバル45%、おとなまつり45%でした。昨年に比べ全体の数値は減っていますが、おとなまつりが微増、福祉まつりは全く同じでした。

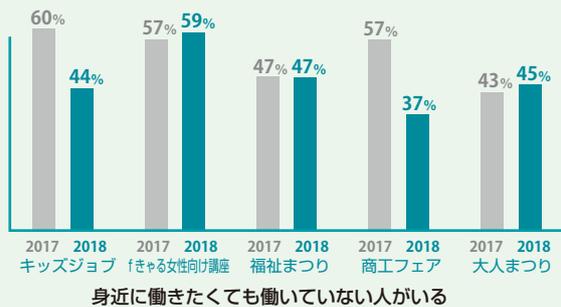
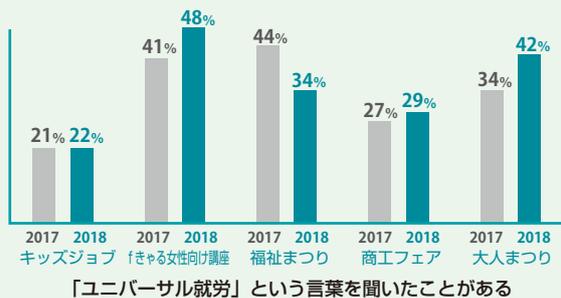
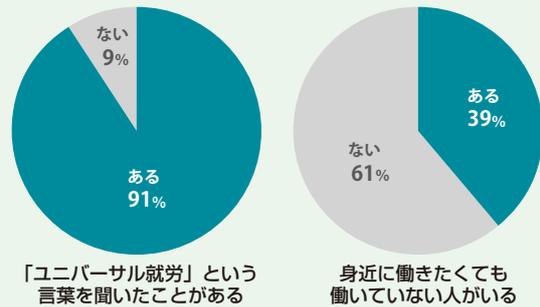
減った理由はいろいろありそうです。ハローワークが毎月まとめている雇用失業情勢によると、ハローワーク富士管内の有効求人倍率はここ1年以上ずっと1.5を上回っています。昨年の1～3月は1.8を超えていました。働きたい人が働きやすくなっているのかもしれない、という推測は出来ます。

イベント会場で直接ご意見を聞いた方々の中には「高齢だからあきらめた」というご本人や、「子どもを抱えているので」という若い主婦がいました。「近所に働いていない息子さんがいて親御さんが心配している」という声も聞きました。いわゆる8050問題も少なくはないよう

です。昨年はこんな声をもっと聞かれたような気がします。

### 社会福祉大会では91%が「聞いたことがある」

このほか、本年度に初めて実施した「f きやる」の女性向け講座では「ユニバーサル就労という言葉聞いたことがある」人は48%、社会福祉大会では91%でした。また「身近に働きたくても働いていない人」がいるのは女性向け講座で59%、社会福祉大会では39%でした。



## ユニバーサル就労推進 特別委員会開かれる

平成30年度に富士市ユニバーサル就労支援センターが就労支援した市民は12月末現在で継続と新規合わせて65人、このうち33人が就労に結びついたことが、このほど開かれた市議会ユニバーサル就労推進特別委員会で報告されました。また29年度と合わせこれまでに就労した52人のうち、協力企業での就労者は31人でほぼ6割でした。

支援者65人を年代別にみると、20代17人、40代16人、60代9人などで、80代の方も1人いました。高齢者の支援者が昨年度にくらべて減少傾向にありました。

協力企業へのアンケート調査（69社中59社回答）によると、ユニバーサル就労を実施して良かった事業所が35社と約6割で「雇用につながった」「社員の意識改革が図れた」などの理由が挙げられました。良くなかったと答えた事業所は9社で「ユニバーサル就労の難しさを感じた」などの答えがありました。またユニバーサル就労に期待するのは「人材の確保」25社、「就労困難者への支援」11社などがありました。

委員会ではこのほか、10月に開催した本年度第2回ユニバーサル就労推進協議会の報告、平成31年度の推進事業などについて説明がありました。

市民の投稿から



富士市天間の吉野鐵工所代表取締役金指達雄さんから、ユニバーサル就労広報室に「私の会社ではこんな人々が働いています」というメールが届きました。これによりますと、同社では13人の従業員のうち事務全般を取り扱う44歳の方1人を除く12人が65歳以上の高齢者で、80歳以上の方も2人いるということでした。そこで同社を訪ね、どうして今のような年齢構成になったのかなど、金指社長にうかがいました。

同社は金属の切削加工やフライス盤、溶接、組み立てなどを行う会社ですが、20数年前に国内景気の悪化に伴い、一時会社を閉鎖したことがあるそうです。その後、定年を迎えたけれどもしっかりと技術を身につけている人たちの技術を生かそうと、3〜4人から採用を始め、仕事の量が増えるに従って雇用を増やしてきたそうです。仕事の形態は本人の希望に沿って半日ほどになったり、病院に行く日を避けたり、逆に仕事が忙しい日は多少無理を言って出社してもらったりと、さまざまですが、

「義務で毎日」ということじゃないのが、かえってフレキシブルな感じで高齢者に受け入れられやすくなっているそうです。それでも今は、ジャトコ、テルモ、三菱重工などの仕事を請け負い、年商も6000万円ほどになると言います。

従業員の西村肇さん(80)は「忙しくても体力的には大丈夫。85歳くらいまでは働きたいね」と意気軒高。金指さんは「働いてくれる人、会社、それとお客様の3者がウインウインの関係で仕事を継続できるように努力しています。市民の皆さんにこの年齢でも働けるのを伝えてください」と話していました。



笑顔で仕事に励む皆さん＝富士市天間の吉野鐵工所

ユニバーサル就労  
この1年の動き

平成30年

4月 新年度予算、ユニバーサル就労関連には12億5200万円余。

5月 広報動画完成、市長の定例記者会見で披露。岩松の富士川河川敷畑地でアカデミー農園の耕作始まる。秋には収穫も。

7月 ハローワーク富士で市生活支援課の出張相談スタート。

8月 パイロット事業所を初指定。

11月 社会福祉大会でユニバーサル就労をテーマに講演会。坂本光司氏が熱弁。

平成31年

1月 ユニバーサル就労講演会とパネルディスカッションが市交流プラザで開催。市内の企業も参加して意見交換。

サポーター登録のおねがい

富士市のみんなでユニバーサル就労を育てよう！サポーターに登録された方には、月1回程度のメルマガ情報、年4回の情報紙の情報提供をしています。登録料・年会費は無料、口コミやシェアなど様々な方法でユニバーサル就労の広報・周知にご協力をお願い致します。

●Webから  
HPの登録フォームに記入、送信して下さい。  
HP:<http://f-uw.com>



●申込用紙から  
「ユニバーサル就労サポーター募集リーフレット」に申込書が添付されています。(ご希望の方には郵送いたします。)

サポーター数：418名(2月末現在)

読者の意見・提案募集

富士市ユニバーサル就労広報室は、読者のご意見やご提案を募集しています。

〒416-8558 富士市本市場 432-1  
フィナンセ東館1F  
富士市ユニバーサル就労広報室  
TEL: 0545-32-7009  
Email: [f-uw@machi-yumin.com](mailto:f-uw@machi-yumin.com)



facebook twitter も  
チェックしてみね!



■ 1月の有効求人倍率(ハローワーク富士管内)：1.67倍 前月比 -0.04ポイント 前年比 -0.19ポイント