

## 令和4年度第2回横須賀市再犯防止対策連絡会議 全体会 会議録（要旨）

1 日時 令和5年1月17日（火）15時00分から

2 場所 横須賀市役所 302 会議室

### 3 出席者

- ・委員 18名中18名出席
- ・パーソルサンクス株式会社 神奈川事業部  
神奈川統括室兼よこすか・みうら岬工房マネジャー
- ・事務局 市民生活課職員2名

### 4 資料

資料1 横須賀市再犯防止対策連絡会議委員名簿  
パーソルサンクス株式会社 よこすか・みうら岬工房 事業説明資料

### 5 議事

設置要綱の規定により市民生活課長が座長に就任。あいさつののち、職務代理者を指名し、会議の原則公開を確認して議事に移った。

#### （1）農福連携事業について

パーソルサンクス株式会社 よこすか・みうら岬工房マネジャーから、農業分野での障害者雇用創出を連携して推進していくことを目的とし、本市と「農業と福祉の連携推進に関する協定」を締結して実施している農福連携事業について、事業説明資料に沿って説明。

- ・自然相手の農業では嘘がつけない。誠実に向き合わないと本人が成長しない、農家からの信頼を得られない、事業の成長につなげていかない。
- ・失敗をしたときは、誰かに迷惑をかけてしまっているという反省を次に生かすことが必要。より上手になりたい、誰かのためにがんばろうという気持ちが芽生え、自分たちはこれだけ期待されているという思いが本人を成長させる。
- ・発達障害、精神障害の方には前職でハラスメントに近い叱責を受け、注意されたことがフラッシュバックして涙を流してしまったり、失敗は許されないと脅迫的に捉えてしまうことがあった。これまで仕事で期待されることがなかったため、初めは戸惑いもあるが、「ありがとう」や「いてくれてよかった」等の農家からの感謝の気持ちがメンバーを成長させている。
- ・指導スタッフが、メンバーが入社するまでの本人のパーソナリティや生活面、家庭の状況等を知っておかないと、メンバーが成長する機会につなげられない。メンバーだけが成長するのではなく、指導スタッフも成長しなければならないし、より背景にあるものを知らなければならない。

- ・事業開始当初は作業もうまくいかず、農家の間で「任せても大丈夫か」という不安が広がった。いくら障害者雇用だ、横須賀市と協定を結んでいるといっても、実績を伴わないと信頼も仕事もいただけない。受け入れる農家の方には事業の特性だけでなく、メンバーの特性も理解してもらう必要があるが、はじめは時間がかかった。それらについて対話で積み重ねていく中で理解をいただいた。
- ・特例子会社として雇用が第一目的の会社であるが、事業の指標としては売上や業績等が問われる。対話と信頼をいただくための努力を積み重ね、メンバーがしっかり仕事をするというところを見せるのに時間を要した。
- ・障害が重かったり、特性によっては1人では力が発揮できないが、チームだと作業が可能になってくる。
- ・現在のチーム体制は、指導スタッフ1名につきメンバー3名で構成し、軽自動車でも農家に伺っている。ノルマと作業効率を考えると工程を分け、メンバーを割り当てている。
- ・新しく指導スタッフが入ると「障害とどう向き合えばいいか、ノウハウを教えてほしい」と聞かれるが、「本人がどう進めていくのか、どう理解していくのかを仕事を通じて知っていくことで、仕事のマッチングや指導の仕方が変わる」と伝えている。更生保護においても、社会に出たときに何が一番向いているのか等、特性の考慮は必要だろう。メンバーでもこつこつ積み上げて1、2週間で成果を挙げる者もいれば、スピード、テクニックで早くやっていきたい者もいる。そういった障害の特性に応じてマッチングをし、作業の配分、指示、予定を組むことが非常に大事である。
- ・農家の仕事をいただくことは、命の意味での生活をいただくことにもなるという背景を理解したうえで、農家との関係を構築する必要がある。また、各農家の作業とメンバーの特性、スキルを活かすためのマッチングやコーディネートができるコーディネーター的な人材が、農福連携の推進には必要になってくる。
- ・農家の方もメンバーが働ける、助かっているという気持ちになると、いろいろな作業を任せたい、メンバーに合う作業を考える等、扱う農作物を変えてでも一緒に働きたいという気持ちを持っていただける機会もあった。そういった面では障害への理解を含め、マッチングやコーディネートをできる人材が大変重要である。
- ・何を目的に農福連携をするかという点、学校や福祉事業所は社会への参加、就労訓練、地域との連携等、企業・特例子会社であれば障害者雇用、事業の開発と考えるが、それぞれの立場で目的、目標を持つことが重要である。
- ・個人の成長の機会と、社会と他者との関係性の広がり、生活の豊かさの広がりにもつながっている。生活面の不安定さがあると仕事にも影響してくる。
- ・農業に1年2年とかけていくことで会社員として成長したメンバーも多い。部下のマネジメントの観点で、1、2年単位で生活面から見ていくことが必要。
- ・雇用したらOKということではなく、工房があることで農家の生産性が上がった、農地を拡大して事業が変わった、市内の障害者の雇用が増えたなど、企業であれば

農福連携をしている企業と組んで事業をしてみたい、行政であれば農福連携をしていることによって、皆で課題解決に向かい地域施策を検討していく、障害のある方でいえば働く場所が増えるなど、すべての方の経済的な効果や、社会的な価値、成長につなげるものとして、SDGsなどの観点等も含めて、農福連携は今後全国に広がっていくものと思う。

## (2) その他情報交換

- ・再犯防止にかかわる法務省の新しい試みとして、保護司会、社会福祉協議会、NPO法人による地域ネットワークを構築し、出口支援として刑務所出所者の方を多角的に支援するために、コーディネーターがこれを調整するというのを全国3か所で試験的に行っている。出所者が地域に戻ったときにどうするか、どのようなフォローができるか等の試金石になるのではと思うし、どう考えていくかが重要なポイントではないか。
- ・令和5年度の本市行政組織改正により、地域安全課の防犯及び犯罪被害者支援業務を市民生活課に移管する。地域安全課は廃止となるため委員構成が変わる。
- ・昨年度、本市定年退職予定者あてに保護司募集のチラシを配布したが、今年度は、更生保護女性会会員募集のチラシを加えた。また、60歳定年を迎える正規職員だけでなく、退職予定の再任用職員やその他の理由の退職者等にも範囲を広げた。

### 【閉会・事務連絡】

次回会議日程については、事務局で追って調整する。