

地域就労支援の現状と課題—障害者雇用
および母子家庭の母の雇用を中心に

橋 本 理

The Current State and Problems in the Support
of Job Seekers in Local Regions

Satoru HASHIMOTO

Abstract

The purpose of this paper is to examine the support for job seekers. In particular, it focuses on disabled people and single parents. Following a survey of the situation concerning the support of job seekers in various local regions, the roll of local governments in supporting job seekers is examined.

Keyword: work, employment, region, disabled people, single parent, local government

抄 録

この論文は、障害者および母子家庭の母に焦点をあてて、その雇用・就労の支援のあり方を探ることを目的としている。地域の就労支援を取り巻く状況を概観したうえで、地域就労支援における地方自治体の役割について検討する。

キーワード：就労 雇用 地域 障害者 母子家庭の母 地方自治体

1. はじめに

大阪府下では2002年から「地域就労支援事業」が実施されている。この事業は、地域の就労支援に市町村レベルで取り組む事例という点で注目される。その取り組みの評価については今後の推移を見守りながら行う必要があるが、少なくとも基礎自治体レベルにおける就労政策の先駆的な事例としてこの事業は位置づけられよう。2007年度現在、大阪府下ではすべての市町村で地域就労支援事業が実施されるようになっている。

地域就労支援事業の目的は、以下のように説明される。すなわち、「働く希望・意欲がありながら、雇用・就労を妨げる様々な阻害要因を抱えている方々（「就職困難者等」という）を対象として、市町村が有している、あらゆる雇用・就労施策や福祉施策などを活用し、地域の関係機関などと連携しながら、雇用・就労を支援し、一人ひとりが意欲と能力に応じて生き生きと働くことのできる社会の実現を目指す事業」である。そして、同事業における「就職困難者等」とは、具体的には、「障害者、母子家庭の母親、中高年齢者、同和地区出身者などの中で、働く意欲がありながら、雇用・就労を妨げている、健康、家事、職歴、職業観などのさまざまな就労阻害要因があるために、雇用・就労を実現できない」人々および「雇用・就労に関する意識が希薄な学校を出た後も働いていない学卒無業」の人々を指す¹⁾。

本稿は、地域就労支援事業の対象となっている就職困難者、なかでも障害者および母子家庭の母に焦点をあてて、その雇用・就労の支援のあり方を探ることを目的としている。具体的には、地域の就労支援を取り巻く状況を概観したうえで、阪南自治体労働行政協議会による調査²⁾に基づき、就職困難者の雇用の現状と課題、地域就労支援における地方自治体の役割について検討する。

2. 地域の就労支援を取り巻く状況

今日、雇用をめぐる環境、地域の就労支援を取り巻く状況には様々な変化が生じている。この節では、地域の就労支援を取り巻く状況や、本稿に関わる領域の最近の動向について簡単に触れておく。

第1に、地域の就労支援をめぐる制度的な背景として、雇用行政における地方分権推進の流れがあることが指摘できる。例えば、「地域就労支援事業」の取り組みも地方分権の推進の動きと関わっている。2000年4月の地方分権一括推進法の施行に伴う地方自治法の改正により、職業安定行政は国の直接執行事務に移行されたが、他方、同年に改正された

雇用対策法のもとでは、「地方公共団体は、国の施策に相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講じるように努めなければならない」とされている。

地域就労支援事業は、市町村が中心となって、公共職業安定所だけではできない就職困難者への支援を総合行政として進めようとする施策であり、地方自治体の総合力を活かした事業の展開を目指すものとみなせる³⁾。このように、地方分権が進められるなか、地方自治体が雇用・就労の対策にのりだす動きが生じており、今後、その実効性をより高めるための方策の検討が求められている。

地域における雇用・就労政策が求められる背景としては、従来型の国主導の画一的な雇用政策が行き詰まりをみせていることがあげられる。そのようななか、地域の実情に即した新たな雇用政策のあり方の模索がはじまっている。地域における雇用政策が重視されるようになってきた理由について、樋口美雄は、公共投資による雇用創出、社会保障に由来する需要拡大、公務員雇用による雇用創出といった従来型の外発的な雇用政策が機能しなくなりつつあることを指摘している（樋口 [2005] 18-35）。また、樋口は経済のグローバル化や少子高齢化が地域雇用に与える影響についても触れ、地域における内発的な雇用創出の必要性を論じている（樋口 [2005] 35-43）。そのような現状下、地域労働市場に即した地域レベルでの雇用・就労に関する政策への関心が高まり、その必要性と現状についての研究が進められるようになってきているのである⁴⁾。

第2に、本稿で焦点をあてている障害者や母子家庭の母に関する制度面は様々な変化がみられる。障害者に関しては、2006年に障害者自立支援法、改正障害者雇用促進法が施行され、障害者をめぐる雇用・就労のあり方は改めて重要な検討課題となっている⁵⁾。また、母子家庭の母についても、2002年に厚生労働省によって「母子家庭等自立支援対策大綱」が出され、その流れを受け、母子及び寡婦福祉法等関連法律が改正されて2003年に施行されている。また、同じく2003年には「母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法」が施行されるなど、様々な角度から、母子家庭の母の「自立」に向けた支援のシステムの構築が模索されている⁶⁾。この一連の動きのなかでは、児童扶養手当法の改正や、生活保護制度における母子加算の廃止など、母子家庭に大きな影響を与える制度改変が進められている⁷⁾。

このように、障害者についても、母子家庭の母についても、就労による「自立」の必要性が強調されるなか、改めて「自立」という用語の持つ意味と問題を検討することが課題となっており、さらには、雇用・就労を支援する仕組みのあり方の検討が重要となっている。

第3に、労働市場の動向が大きく変化していることが指摘できる。ここでは、そのすべてを詳述することはできないので、近年取りざたされている2つの点について簡単に触れておくことにする。

1つ目は、フリーターや「ニート」と呼ばれる若年者をめぐる雇用問題である。この問題は、一方では若者の教育や「自立」という観点からのアプローチが取られる問題でもあるが、他方では、非正規雇用の拡大とも関わる問題でもある。

『労働経済白書（平成18年版）』においては、2005年の雇用失業情勢について、完全失業率が低下していること、有効求人倍率が上昇傾向で推移し、就業者・雇用者数が増加していること、新規学卒者の就職市場が改善傾向を強めており、若年者の完全失業率が低下していることを指摘するが、他方では、若年者の完全失業率が相対的に高水準であること、また、パート、アルバイト、派遣労働者、契約社員、嘱託社員など、いわゆる非正規雇用が増加し、就業形態が多様化していることも指摘している⁸⁾。

具体的には、フリーターの人数⁹⁾は、2003年が217万人、2004年が214万人、2005年が201万人と減少傾向にあるが、そのなかでは25～34歳層の減少幅が小さいという傾向がみられる。また、いわゆる「ニート」に近い概念である15～34歳に限定した若年無業者の数¹⁰⁾は、2005年には2004年と同様に64万人となっている。若年無業者についても、24歳以下の者は減少しているのに対し、25歳以上の者は増加している（厚生労働省 [2006] 21-23）。このように、フリーターや若年無業者が高い年齢層にシフトする傾向がみられ、若年のなかでも高い年齢階級における雇用問題がクローズアップされつつある。また、この問題との関連では、若年の長期失業者が増加傾向にあるという点にも注意を払う必要がある。

ところで、『労働経済白書（平成18年版）』では、完全失業率が低下していると指摘されているが、本稿が焦点をあてている就職困難者の就労支援を考察する際には、完全失業率の数値による雇用情勢の判断だけでは不十分であることに注意しなければならない。例えば、先に取り上げた地域就労支援事業では、「ハローワークに出向いて『失業の認定』」を受けることができず、「『失業者』になることすらむずかしい就職困難者」の存在に注目し、地域における就労支援が進められている（おおさか人材雇用開発人権センター [2005] 50）。就職困難者は、完全失業者とみなされず、地域のなかで潜在的な失業者として存在している場合もある。したがって、就職困難者の就労支援を考えるうえでは、完全失業率の数値には現れないところでの課題に取り組むことも求められることになる。

続いて、非正規雇用の拡大傾向についてみておこう。長期的推移をみると、1990年半ば

以降、非正規の職員・従業員割合は上昇幅が大きくなり、パート・アルバイトの割合は、1995年の17.3%（825万人）から2001年の23.0%（1,152万人）へと上昇している。また、総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」によると、2006年1～3月期の役員を除く雇用者5,002万人のうち、正規の職員・従業員が3,340万人（役員を除く雇用者に占める割合66.8%、前年同期差0.9%ポイント低下）となっているのに対し、パート・アルバイト、契約社員等の非正規の職員・従業員は1,663万人（役員を除く雇用者に占める割合33.2%、前年同期差0.9%ポイント上昇）となっている（厚生労働省〔2006〕23）。

さて、労働市場の変化についてあげられる2つ目の点は、いわゆる「2007年問題」と称される団塊世代の退職に伴う労働市場の変化である。人口減少・少子高齢化に伴う労働力人口の高齢化は、今後ますます重要なトピックスとなると考えられる。例えば、『中小企業白書（2006年版）』では、「少子高齢化・人口減少社会における中小企業」という項目をたて、少子高齢化・人口減少がもたらす影響について広範に検討が加えられている。労働力の高齢化に伴う企業における技能継承や企業の事業継承の問題が議論されているほか、少子化対策として、若年者が安定した雇用・収入を確保すること、仕事と育児の両立を実現すること、などの必要性が述べられている。すなわち、人口減少・少子高齢化という観点からも、若年者雇用の不安定化の問題が指摘され、さらには、女性の就業環境の整備という点を改めて検討することの必要性も指摘されているのである（中小企業庁〔2006〕153-265）。

以上のように、労働市場の動向の変化は、若年者の雇用問題、非正規雇用の問題、少子高齢化に伴う問題、就業環境の整備など、様々なレベルにおける社会問題との関わりから検討されるべきと考えられる。したがって、就職困難者の雇用・就労を支援していくうえでも、上記の様々な領域に関わる諸問題を総合的に把握し解決に向けて取り組むことが求められることになる。

3. 就職困難者の雇用の現状と課題—障害者雇用および母子家庭の母の雇用

3.1 調査の概要

この節では、大阪府阪南地域8市4町に本社をおく事業者を対象として実施した「就職困難者の雇用に関する調査」をもとに、障害者雇用および母子家庭の母の雇用の現状と課題についてみていく。この調査は、就職困難者、なかでも障害者および母子家庭の母に焦点をあて¹¹⁾、阪南地域8市4町に本社を置く事業者を調査対象として実施したものである¹²⁾。

調査票については関連する先行調査を参考にして作成した。障害者雇用に関する先行調査については、大阪府が2001年に実施した「就職困難者雇用意向調査（障害者）」¹³⁾、母子家庭の母の雇用についての先行調査については、大阪府が2003年に実施した「平成14年度 大阪府母子家庭の母親の支援に関する事業所調査」¹⁴⁾がある。本稿で取り上げる阪南地域を対象とした「就職困難者の雇用に関する調査」では、上記の大阪府による先行調査を参考にし、阪南地域の事業者の現況、障害者雇用および母子家庭の母の雇用に関する現状や雇用意向、関連制度の認知度および利用状況、さらには、就職困難者の雇用に関する意見や行政への要望について問うている。

3.2 調査結果の要約

(1) 障害者雇用について

第1に、障害者の雇用の現状に関しては、「雇用している」と回答した事業者が14.3%であり、有効回答1,252事業者のうち、8割以上の事業者が障害者を雇用していないということがわかった。このような結果がでた理由としては、従業員規模が小さい事業者が回答事業者の多くを占めているということが考えられる。有効回答事業者のうち、従業員規模「1～4人」の事業者が23.6%、「5～20人」の事業者が51.6%を占めている。そこで、従業員規模別に障害者雇用の現状をみると、「雇用している」と回答した事業者の割合は、従業員規模「1～4人」が2.4%、「5～20人」が6.0%、「21～55人」が19.9%、「56～99人」が58.1%、「100～299人」が69.4%、「300人以上」が100%となっており、従業員規模が大きくなるほど、障害者を「雇用している」と回答した事業者の割合が高くなっている。

ところで、回答した事業者には民間企業以外も含まれているのであくまでも参考にすぎないが、民間企業において1人以上の障害者を雇用することが義務づけられる基準となる56人以上の事業者においては、「56～99人」の事業者の約4割、「100～299人」の事業者の約3割が、障害者を雇用していないということになる。

また、自由記述回答のなかには、零細企業のため障害者雇用は難しいという回答もみられた。しかし、阪南自治体労働行政協議会による調査の一環として実施した障害者雇用に取り組む企業からのヒアリングにおいては、大企業よりも家内工業のような事業者のほうが家族的雰囲気もあり障害者が働きやすいのではないかという声もあった。したがって、障害者雇用に取り組む意識の醸成や啓発を進めるとともに、障害者雇用を支援する社会的仕組みを整えていけば、小規模な事業者においても障害者雇用を進められる可能性があることがわかる。

表1 障害者を雇用していない理由

(複数回答)

	回答数	%	%
障害者の労働意欲、作業態度に不安があるため	64	2.9	6.4
採用時に適性、能力を十分に判断できないと考えられるため	96	4.3	9.6
業務に専門的な資格・技能が必要なため	395	17.9	39.7
定着率が低い、定着するまでに時間がかかると予想されるため	39	1.8	3.9
障害者が行える業種・業務内容がないと考えられるため	525	23.8	52.7
障害者を指導・補助する人材が確保できないため	226	10.2	22.7
就労環境をどの程度整えればよいのかわからないため	90	4.1	9.0
施設・設備の改修の必要のため	106	4.8	10.6
経営状態から見て余裕がないため	357	16.2	35.8
雇用が継続できない場合の受け皿がないため	74	3.4	7.4
障害者雇用についての知識や情報が不足しているため	112	5.1	11.2
法定雇用率適用外の企業であるため	35	1.6	3.5
その他	89	4.0	8.9
合計	2,208		221.7
回答事業者数	996	100.0	

出所) 阪南自治体労働行政協議会 [2007] 42

注) 「その他」の自由記述回答は省略している。

表2 障害者雇用を推進する社会的仕組み・支援

(複数回答)

	回答数	%	%
障害者雇用のノウハウなどについて相談できる窓口	333	11.0	32.5
雇用管理に役立つマニュアルの作成	241	8.0	23.5
職場適応・職場定着のための人的支援	360	11.9	35.1
障害者の生活面にわたる相談窓口	185	6.1	18.0
障害者を支援するボランティア等との連携	184	6.1	17.9
障害者に対する職業訓練・再訓練機会の確保	399	13.2	38.9
資金的援助（企業内実習、雇用企業への賃金補給等）	434	14.4	42.3
雇用継続できなかった場合の障害者の受け皿の確保	380	12.6	37.0
障害者雇用に関する啓発活動	170	5.6	16.6
職場のバリアフリー化への支援	275	9.1	26.8
その他	55	1.8	5.4
合計	3,016		294.0
回答事業者数	1,026	100.0	

出所) 阪南自治体労働行政協議会 [2007] 44

注) 「その他」の自由記述回答は省略している。

第2に、障害者雇用の阻害要因について、障害者を雇用していない事業者に対して「障害者を雇用していない理由」を問うた設問（複数回答）から検討すると、「障害者が行える業種・業務内容がないと考えられるため」と回答した事業者が52.7%、「業務に専門的な資格・技能が必要なため」が39.7%、「経営状態から見て余裕がないため」が35.8%となっており、業務内容や業種、資格・技能という観点から、障害者雇用をためらう事業者が多く存在することがわかる（表1）。なお、「障害者が行える業種・業務内容がないと考えられるため」と回答した事業者のうちおよそ9割の事業者は、障害者を雇用した経験がないという結果がでている。多くの事業者が障害者雇用の経験がないままに「障害者が行える業種・業務内容がないと考えられるため」と回答している背景には、障害者雇用に関する情報や知識が十分に事業者に行き渡っていないことが想定される。その意味において、障害者雇用に関する啓発活動の工夫が求められよう。

第3に、障害者雇用を推進するうえで必要な社会的仕組み・支援について問うた設問（複数回答）の結果は、「資金的援助（企業内実習、雇用企業への賃金補給等）」という回答が最も多く42.3%、次いで、「障害者に対する職業訓練・再訓練機会の確保」が38.9%、「雇用継続できなかつた場合の障害者の受け皿の確保」が37.0%、「職場適応・職場定着のための人的支援」が35.1%、「障害者雇用のノウハウなどについて相談できる窓口」が32.5%であった（表2）。

障害者雇用を推進するうえで必要な社会的仕組み・支援として「資金的援助（企業内実習、雇用企業への賃金補給等）」をあげた事業者が多かつたのに比して、現存する各種助成金（特定求職者雇用開発助成金・試行雇用奨励金）についての認知・利用状況については「知っていたが、利用したことはない」が34.9%・46.8%となっており、今後の利用意向についても、「利用したいとは思わない」がいずれも31.7%と3割程度となっている。助成金制度については周知と活用の仕組みについて工夫していくことが必要と考えられよう。

（2）母子家庭の母の雇用について

第1に、母子家庭の母の雇用については、「雇用している」という回答が28.6%となっている。従業員規模別に母子家庭の母の雇用の現状をみると、「雇用している」と回答した事業者の割合は、従業員規模「1～4人」が8.0%、「5～20人」が22.3%、「21～55人」が44.2%、「56～99人」が73.3%、「100～299人」が80.8%、「300人以上」が75.0%となっている。障害者雇用と同様に従業員規模が大きくなると「雇用している」と回答した事業者の割合が高くなる傾向があるが、障害者雇用の場合と比べると、母子家庭の母の方が小規

模の事業者において「雇用している」と回答した割合が高くなっている。

第2に、母子家庭の母の雇用の阻害要因について、母子家庭の母を雇用していない事業者に対して「母子家庭の母を雇用していない理由」を問うた設問（複数回答）から検討すると、「その他」が最も多く35.6%、次いで「経営状態から見て余裕がないため」が30.0%、「急な欠勤・早退等に対応しにくい業務が多いため」が22.0%、「労働時間の弾力化（出勤時間・残業時間の調整等）が困難なため」が19.4%、「保育や育児への配慮を十分に行えないため」が16.9%となっている（表3）。「その他」の自由記述回答のなかでは、「母子家庭の母の応募がなかった」「母子家庭の母であるかどうかにはこだわらずに募集・採用する」といった回答が多くみられた。なお、母子家庭の母を雇用している事業者に「母子家庭の母を雇用する（した）理由」を問うた設問（複数回答）においても、「通常の採用の中で能力を認めて採用」との回答が77.3%と最も多く、採用時に母子家庭の母であるかどうかを意識していない事業者が多いことがみてとれる。

ところで、「その他」の自由記述回答のなかから見いだせる特徴的なことは、「業種・業務内容からみて女性の仕事がない」という回答が多くあったことである。すなわち、母子家庭の母であるという以前に、女性であることを採用しない理由としてあげる事業者が多く存在するということである。したがって、母子家庭の母の雇用について検討する際には、女性全般が直面する就労阻害要因と、母子家庭の母であることによる固有の就労阻害要因の双方を検討する必要があるということになる。

また、母子家庭の母を雇用している事業者に対して母子家庭の母を雇用するにあたって配慮していることを問うた設問（複数回答）では、「労働時間の弾力化（出勤時間・残業時間の調整等）」という回答が48.6%と最も多くなっている。「雇用していない理由」として「急な欠勤・早退等に対応しにくい業務が多いため」「労働時間の弾力化（出勤時間・残業時間の調整等）が困難なため」といった回答が多くみられたことから、労働時間の弾力化の実現は、母子家庭の母の雇用において重要なポイントとなる。

第3に、母子家庭の母の雇用を推進するうえで必要な社会的仕組み・支援について問うた設問（複数回答）については、「保育所等の紹介・あっせんなど」が53.1%、次いで「保育所の開設時間の延長」が50.7%、「休日でも預けられる保育所」が39.1%、「病児保育の充実」が33.0%となっており、保育に関する回答がかなり多いことがわかる（表4）。保育制度の充実化は、本来的には男女を問わない課題であろうが、現実問題としては、とりわけ母子家庭の母にとってより切実な問題であると指摘できる。また、この問題は、女性全般における就労しやすい環境の整備という問題とも関わっている。既に触れたとおり、

表3 母子家庭の母を雇用していない理由

(複数回答)

	回答数	%	%
労働時間の弾力化(出勤時間・残業時間の調整等)が困難なため	142	12.9	19.4
保育や育児への配慮を十分に行えないため	124	11.3	16.9
急な欠勤・早退等に対応しにくい業務が多いため	161	14.7	22.0
定着率が低いと予想されるため	59	5.4	8.0
就労環境をどの程度整えればよいのかわからないため	45	4.1	6.1
経営状態から見て余裕がないため	220	20.0	30.0
母子家庭の母の雇用についての知識や情報が不足しているため	59	5.4	8.0
法的に雇用が義務づけられていないため	27	2.5	3.7
その他	261	23.8	35.6
合計	1,098		149.8
回答事業者数	737	100.0	

出所) 阪南自治体労働行政協議会 [2007] 48

注) 「その他」の自由記述回答は省略している。

表4 母子家庭の母の雇用を推進する社会的仕組み・支援

(複数回答)

	回答数	%	%
保育所等の紹介・あっせんなど	564	16.7	53.1
企業内保育所・託児所の設置にかかる補助	193	5.7	18.2
時間短縮・育児休暇に対応する人的支援	277	8.2	26.1
病児保育の充実	351	10.4	33.0
保育所の開設時間の延長	539	15.9	50.7
休日でも預けられる保育所	416	12.3	39.1
母子家庭の母対象の職業訓練・再訓練機会の確保	153	4.5	14.4
資金的支援(企業内実習、雇用企業への賃金補給等)	335	9.9	31.5
母子家庭の母の生活面にわたる相談窓口	221	6.5	20.8
母子家庭の母の雇用に関する啓発活動	174	5.1	16.4
法定雇用率の制定	60	1.8	5.6
特に必要がない	65	1.9	6.1
その他	36	1.1	3.4
合計	3,384		318.3
回答事業者数	1,063	100.0	

出所) 阪南自治体労働行政協議会 [2007] 50

注) 「その他」の自由記述回答は省略している。

母子家庭の母の雇用を考えるうえでは、社会に存在する女性全般が抱える就労阻害要因についての取り組みも検討する必要があるといえよう。さらに、母子家庭の母の就業率が8割以上という現状に鑑みれば、就労支援による自立の促進という観点そのものの見直しが求められる。就労の条件の整備は、雇用問題全般に関わるが、とりわけ母子家庭の母の雇用において重要な課題となっているのである。

4. 調査結果に基づく政策的含意

以上の調査結果から、自治体の就労支援に関するいくつかの政策的な含意を指摘できる。

第1に、就職困難者の就労支援に関しては、基礎自治体による総合行政の強みを活かした施策の展開が求められる。とりわけ、就職困難者の雇用・就労を支援するうえでは、アウトリーチ（就職困難者へのアプローチ）や就職実現後のフォローと定着のための仕組みづくりといった面での施策の展開が望まれるが、その取り組みにおいては、労働担当セクションと福祉担当セクションの連携が重要となってくる。阪南自治体労働行政協議会の調査においては無料職業紹介事業を実施している地方自治体（大阪府和泉市、神奈川県横浜市、神奈川県相模原市）からのヒアリングを行ったが¹⁵⁾、これらの自治体からのヒアリングにおいてわかったことは、その方法には様々なパターンがあるが、いずれの事例においても労働と福祉の境界上の課題に取り組むことにより地域における就労支援の仕組みづくりを進めているという共通項があるということである。すなわち、就職困難者の雇用や就労を実現するために、労働担当の立場からアプローチしていった場合においても、生活面での支援、カウンセリングの積み重ね、職業観の醸成など、福祉面や教育面の取り組みに直面することになり、逆に、福祉部門の観点から「自立」に向けた取り組みを進めていった場合においても、就労による「自立」という問題と向き合う局面が生じてくる。すなわち、出発点は異なったとしても、共通する課題に直面するわけであり、労働と福祉や教育などの課題を関連づけることが求められてくるのである。

就職困難者に対するアウトリーチに関しては、既に地域就労支援事業の取り組みにおいて指摘されている「就職困難者の発見」の重要性とも関わってくる（おおさか人材雇用開発人権センター [2005] 47-51）。自ら相談窓口に足を運ぶことのできない就職困難者にアプローチすること、相談者に対して繰り返しカウンセリングを行うこと、就職後のアフターフォローを実施することなど、就職困難者に対しては就労面、生活面の双方を含んだ総合的な対応が必要であり、基礎自治体が発行している各施策をうまく組み合わせることが求められるといえよう。

また、母子家庭の母の雇用の推進については、母子家庭の母のみならず、女性の就業環境を改善するという意味においても、そしてさらに、本来的には社会全体として子育てに取り組むという意味においても、保育の仕組みの充実が欠かせない。もちろん、とりわけ母子家庭の母の場合には、保育の問題がダイレクトに就労阻害要因となる可能性が高く、保育の充実化の取り組みの重要性も高いものとなっている。母子家庭の母の雇用の考えうえでは、保育という観点からも、福祉的視点を取り入れる必要性が高い。

第2に、第1の点とも関わるのだが、就職後のアフターフォロー、職場定着のための仕組みづくりを充実させることが必要と考えられる。就職困難者の雇用に関しては、就労することがゴールではなく、就労後の様々なかたちのアフターフォローを通じて、職場定着を図る支援が必要となる。例えば、障害者の職場定着においては、ジョブコーチの存在が重要であり、その人材確保が求められている。阪南自治体労働行政協議会の調査では、障害者雇用に積極的な企業からのヒアリングを実施したが、そのヒアリングにおいては、ジョブコーチの必要性が高まっていること、だが、ジョブコーチが不足気味であることが指摘されていた。障害者雇用に取り組む意識のある事業主であっても、雇用してからのフォローの仕組みとそれを支える人材が十分でなければ、障害者を積極的に雇用することができなくなってしまう。

また、就職困難者については、就労が実現した後も、生活面の支援継続の必要性が高い場合が多い。地域就労支援事業によって設置されている地域就労支援センターには、就職困難者が就職してから後も「社会的なつながり」を保って生活していくことのできる環境をつくるという役割があると考えられる。障害者については障害者就業・生活支援（準備）センターが、母子家庭の母については母子家庭等就業・自立支援センターがその役割を担う場合もあるであろう。

また、事業主側にとっても、就職困難者を雇用した後、相談できる窓口があると心強いが、後に述べるように、事業主の各種機関の認知・利用状況、利用意向は必ずしも高いとはいえない。事業主側に対してのより一層の情報発信、事業主と相談窓口との関係構築が求められている。

第3に、就職困難者の雇用に関しては、しばしば指摘されていることだが、情報発信や啓発の取り組みが重要であるということである。「就職困難者の雇用に関する調査」では、現存する制度や各種機関に対する認知・利用状況、今後の利用意向のいずれにおいても回答の割合が必ずしも高いとはいえなかった。制度や各種機関の認知度を高めるためには、情報発信・PRの工夫が求められている。また、制度の利用意向が低い要因として、制度

が複雑であることや、使い勝手が悪いということが指摘されている。制度を活用する事業主を増やすためには、自治体、公共職業安定所、各関連機関が連携して、制度を活用しやすくできるように、情報発信を工夫すること、制度活用の支援を充実化することが求められている。

また、障害者雇用については、そもそも、一般に基本的な知識や情報が不足しているという問題がある。障害者雇用に関する基礎的な知識を事業主が得る場がこれまで以上に必要である。日々の業務に忙殺されることの多い事業主にとっては、なかなか雇用に向けての第一歩を踏み出せないのが現実ではないだろうか。就職困難者の雇用に関しては、実効性のある情報発信・啓発の取り組みを積み上げていくことが重要である。

第4に、地域の就労支援においては、労働市場の動向を把握し、求職側と求人側のマッチングに向けて積極的に動くことが求められている。就労阻害要因を抱える求職者が就職するためには、その阻害要因を克服することができるような仕事を見つけるために求職者に合わせた求人開拓が必要となる。そのためには、事業者側が求める人材の情報についての情報収集、求められる職種に応じた職業訓練の工夫が必要となる。他方、事業者側に、障害者や母子家庭の母の就労形態が多様であることの認識を広め、どのような就業形態ならば障害者や母子家庭の母を雇用できるかの検討を進めるように促す必要がある。また、就職困難者の働く場を増やすために、自治体が「総合評価方式」の入札制度を活用することも必要となろう。

地域の就労支援で成果をあげている各関係機関、事業者、自治体は、それぞれ、試行錯誤を繰り返し、ねばり強く課題に取り組むという共通項がある。就職困難者の雇用・就労支援は、すぐにゴールがあるわけではなく、きめ細やかに、そして継続的に課題に取り組むことが必要となる。そのような取り組みが可能となる条件を整えることこそが、何よりも地域就労支援の仕組みづくりの確立において求められている。

注

- 1) おおさか人材雇用開発人権センター [2005] 124頁および126頁。
- 2) 同調査の詳細については、阪南自治体労働行政協議会 [2007] を参照。なお、本稿は阪南自治体労働行政協議会 [2007] の一部を加筆・修正したものである。本稿における阪南地域とは、堺市を除く泉州地域のことを指しており、具体的には高石市、和泉市、泉大津市、忠岡町、岸和田市、貝塚市、泉佐野市、熊取町、田尻町、泉南市、阪南市、岬町の8市4町を指す。なお、阪南地域における産業や雇用および福祉に関する諸問題を扱ったものとしては、中山・橋本 [2006] がある。
- 3) おおさか人材雇用開発人権センター [2005] 53-54頁を参照。
- 4) 地域の観点から雇用政策を扱ったものとしては、例えば、玉井・松本 [2003]、中山・橋本 [2006]

- を参照。また、地域における雇用政策と福祉政策との関連を扱ったものとして、田端 [2006] を参照。
- 5) 障害者の雇用・就労については、さしあたり、松矢 [2006] を参照されたい。
 - 6) 母子家庭に関わる施策の展開については、さしあたり、母子寡婦福祉法令研究会 [2004] を参照されたい。
 - 7) 阪南自治体労働行政協議会 [2007] 25-31頁を参照。なお、これらの制度改変の問題点を指摘したものとして、岩田 [2007] 193-196頁、母子家庭の母に対する就労支援の問題を指摘したものとしては、渡辺 [2003] を参照。また、青木 [2003] では、生活保護受給母子世帯の現実を「貧困の世代的再生産」という観点から取り上げて論じている。
 - 8) 厚生労働省 [2006] 「要約」1頁を参照。
 - 9) 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」により、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者として集計された数。
 - 10) 若年無業者を15～34歳に限定し、非労働力人口のうち家事も通学もしていない「その他」の者として定義して集計された数。
 - 11) もちろん、障害者や母子家庭の母のすべてが就職困難者であるというわけではない。だが、障害者や母子家庭の母であるがゆえの就労阻害要因のために、障害者や母子家庭の母が就職困難な状況に陥る可能性が高いこと、また地域就労支援事業の主要な対象として障害者および母子家庭の母が取り上げられていることから、ここでは障害者と母子家庭の母について取り上げている。母子家庭の母の就労阻害要因と就労支援の必要性について指摘したものとしては、中園 [2006] がある。なお、母子家庭の母の多くは就労しているが不安定な生活を強いられていることはしばしば指摘されているが、その背景には、様々な就労阻害要因により、母子家庭の母が不安定就労にとどまらざるをえない現状にあることが指摘できる。上記の点も含め、母子家庭の母の就労について論じたものとして、渡辺 [2003] を参照されたい。
 - 12) 調査方法は郵送配布・郵送回収によった。発送対象となった事業者は帝国データバンクが保有する事業者データのうち、阪南地域に本社をおくすべての事業者5,545件である。宛先不明の108件を除くと、調査対象となった事業者数は5,437件となる。うち1,252件から回答があり、回収率は23.0%であった。調査の基準日は2006年11月1日、調査期間は、2006年11月10日～11月30日である。調査結果の詳細については、阪南自治体労働行政協議会 [2007] を参照されたい。
 - 13) 大阪府「就職困難者雇用意向調査報告書（障害者）」2001年。
 - 14) 社会福祉法人大阪府総合福祉協会「2002年度緊急地域雇用創出特別基金事業 大阪府母子家庭の母への支援に関する調査報告書」2003年。
 - 15) その詳細は、阪南自治体労働行政協議会 [2007] を参照されたい。

参考文献

- 青木紀編 [2003] 『現代日本の「見えない」貧困—生活保護受給母子世帯の現実』明石書店。
岩田正美 [2007] 『現代の貧困』筑摩書房。
おおさか人材雇用開発人権センター 編 [2005] 『おおさか仕事探し—地域就労支援事業』解放出版社。
厚生労働省 編 [2006] 『労働経済白書（平成18年版）—就業形態の多様化と勤労者生活』国立印刷局。
玉井金五・松本淳 編 [2003] 『都市失業問題への挑戦—自治体・行政の先進的取り組み』法律文化社。
田端博邦 編 [2006] 『地域雇用政策と福祉—公共政策と市場の交錯』東京大学社会科学研究所。

地域就労支援の現状と課題—障害者雇用および母子家庭の母の雇用を中心に（橋本）

- 中小企業庁 編 [2006] 『中小企業白書（2006年版）—「時代の節目」に立つ中小企業～海外経済との関係
深化・国内における人口減少～』 ぎょうせい。
- 中園桐代 [2006] 「生活保護受給母子世帯と『自立』支援」『賃金と社会保障』（1426）：11-33。
- 中山徹・橋本理 編 [2006] 『新しい仕事づくりと地域再生』 文理閣。
- 阪南自治体労働行政協議会 [2007] 『地域の就労支援システム構築に関する調査報告書—障害者雇用およ
び母子家庭の母の雇用に関する事業者調査、地域就労支援に関する実態調査から』。
- 樋口美雄 [2005] 「日本で地域による雇用戦略が必要な理由」 樋口美雄・S・ジゲール・労働政策研究・研
修機構 編 『地域の雇用戦略』 日本経済新聞社、15-44。
- 母子寡婦福祉法令研究会 編 [2004] 『総合的な展開をみせる母子家庭等施策のすべて』 ぎょうせい。
- 松矢勝宏 [2006] 「障害者と就労—これまでの変遷と今後の可能性」『月刊福祉』 89（13）：12-17。
- 渡辺千壽子 [2003] 「ワンペアレント・ファミリーの近年の動向と生活支援の課題—母子世帯を中心として」
『社会学部編集』（佛教大学社会学部） 36：141-155。

—2007.7.10受稿—