

報告書

静岡県内における
サポートシステム構築に
関する調査研究
報告書

2013年4月

公益財団法人 静岡県労働者福祉基金協会
静岡ワークライフ研究所

目 次

調査概要	1
 《地域生活支援部会》	
地域のサポートシステムとしての「居場所」について（地域生活支援部会）	6
地域生活支援としての「居場所」（中野いずみ）	10
居場所づくりを考える（野村諒子）	15
研究をふりかえり（安藤千昌）	18
「居場所」とは何か（大塚芳正）	19
 《就労支援部会》	
就労困難者の雇用促進に必要な企業のビジネスモデルの在り方（浅野秀浩）	23
静岡県における母子家庭の母の就労支援策と	
女性会館（アイセル）の事業との連携の可能性（試論）（居城舜子）	27
障害のある人の多様な働き方の可能性について（大野木里美）	38
若者の社会的起業（川村栄司）	43
 《若者支援部会》	
若者の就業問題ー若者と企業の双方に潜む偏った「私」の危うさー（秋山憲治）	51
短期間集中一括型入学試験制度から「通年分散型入学資格試験制度」への転換：	
大学入学選抜方式の変革による職業教育、就労機会の多様化（森俊太）	55
高校中退者問題とその対応策（鶴田けい子）	60
企業の新卒採用と学生および大学教育のギャップの現状と対応策（山崎智浩）	64
研究成果のまとめ（布川日佐史）	68

調査概要

I 調査の目的

2008 年以降、経済の危機的状況の中、我が国の雇用システムとセーフティネットの構造的欠陥が浮き彫りとなり、雇用の重要性とともに安定した生活を保障する新たなシステムとしてセーフティネットに大きな関心が寄せられています。このような中、2010 年度より国のモデル事業「パーソナル・サポート・サービス（PSS）」や地域による「コミュニティソーシャルワーク（CSW）」が課題解決に取り組んでいます。本調査では、先行事例を参考に本県の地域性にあったサポートシステムの構築に関する調査研究を目的としました。

II 調査研究期間

2011 年度・2012 年度の 2 年間

III 2011 年度 調査・研究内容

- (1) 生活困難者の現状と支援状況調査
- (2) CSW 活動報告と意見交換
- (3) PSS 活動報告と意見交換
- (4) CSW・PSS 視察調査（大阪府・豊中市・沖縄県）

＜視察訪問先＞

2011 年 7 月 6 日～8 日

南部事務所（支援複合施設）

沖縄パーソナル・サポートセンター

2011 年 8 月 23～24 日

大阪府パーソナル・サポート事業推進センター

パーソナル・サポート ソーシャルビジネスセンター（A' ワーク創造館）

豊中市社会福祉協議会

- (5) 県内の就労・地域の現状と課題

2011 年度 調査研究成果

- (1) 2012 年 4 月 20 日 公開研究会開催

I 部 講演「誰もが安心して暮らせる社会をつくるために」

講師 湯浅 誠 氏

（反貧困ネットワーク事務局長、NPO 法人自立生活サポートセンターもやい事務局次長）

IV 2012 年度 調査・研究内容

- (1) 各部会（就労支援・地域生活支援・若者支援）を設置

研究員の構成

2011 年度

	氏 名	所属団体
委員長	布川日佐史	静岡大学人文社会科学部 教授
委 員	渡辺 聡	静岡県立大学国際関係学部 教授
委 員	秋山 憲治	静岡理工科大学総合情報学部 教授
委 員	森 俊太	静岡文化芸術大学文化政策学部 教授
委 員	日詰 一幸	静岡大学人文社会科学部 教授
委 員	石橋 貞人	明星大学経済学部経営学科 准教授
委 員	居城 舜子	NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか 代表理事
委 員	中野いづみ	東海大学健康科学部社会福祉学科 教授
委 員	鈴木 敬司	静岡県労働金庫 地域営業課 課長
委 員	種井 賢司	全労済静岡県本部 総務部付 専任役
委 員	小野 裕子	生活協同組合連合会 常務理事
委 員	鈴木 茂昭	連合静岡 総合政策局 局長
委 員	金指 敦之	静岡県労働者福祉協議会 専務理事
委 員	清水 伸彦	静岡県経済産業部就業支援局 労働政策課 主任
委 員	増田 勝巳	静岡県健康福祉部 福祉こども局地域福祉課 副班長

	氏 名	所属団体
委 員	西村 慎言	静岡県社会福祉協議会 地域づくり課 課長
委 員	川村 栄司	ライフサポートセンターしずおか 事務局長
委 員	野村 諒子	NPO法人静岡県東部パレット市民活動ネットワーク 理事
委 員	大野木里美	NPO法人浜松NPOネットワークセンター 副代表理事
委 員	安藤 千晶	静岡県社会福祉士会 理事
委 員	浅野 秀浩	㈱お佛壇のやまき 代表取締役 静岡大学人文社会科学部 非常勤講師
委 員	大塚 芳正	社会福祉法人 美芳会 理事長
委 員	平野 哲司	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 理事長
事務局	木下 達夫	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 専務理事
事務局	石川 雅之	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 事務局長
事務局	孕石 和己	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 企画課長
事務局	富田 晋司	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 研究員
事務局	田辺 公美	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 主任研究員
オブザーバー	鶴田けい子	静岡大学大学院修士課程
オブザーバー	山崎 智浩	静岡県立大学大学院修士課程

2012 年度

	氏 名	所属団体
委員長	布川日佐史	静岡大学人文社会科学部 教授
委 員	渡辺 聡	静岡県立大学国際関係学部 教授
委 員	秋山 憲治	静岡理工科大学総合情報学部 教授
委 員	森 俊太	静岡文化芸術大学文化政策学部 教授
委 員	日詰 一幸	静岡大学人文社会科学部 教授
委 員	石橋 貞人	明星大学経済学部経営学科 准教授
委 員	居城 舜子	NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか 代表理事
委 員	中野いづみ	東海大学健康科学部社会福祉学科 教授
委 員	鈴木 敬司	静岡県労働金庫 地域営業課 課長
委 員	鈴木 孝史	全労済静岡県本部 総務部 部長
委 員	小野 裕子	生活協同組合連合会 常務理事
委 員	鈴木 茂昭	連合静岡 総合政策局 局長
委 員	金指 敦之	静岡県労働者福祉協議会 専務理事
委 員	花井 利恭	静岡県経済産業部就業支援局 雇用推進課 緊急雇用対策班長
委 員	増田 勝巳	静岡県健康福祉部 福祉こども局地域福祉課 副班長

	氏 名	所属団体
委 員	西村 慎言	静岡県社会福祉協議会 地域づくり課 課長
委 員	野村 諒子	NPO法人静岡県東部パレット市民活動ネットワーク 理事
委 員	大野木里美	NPO法人浜松NPOネットワークセンター 副代表理事
委 員	安藤 千晶	静岡県社会福祉士会 理事
委 員	浅野 秀浩	㈱お佛壇のやまき 代表取締役 静岡大学人文社会科学部 非常勤講師
委 員	大塚 芳正	社会福祉法人 美芳会 理事長
委 員	平野 哲司	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 理事長
事務局	木下 達夫	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 専務理事
事務局	石川 雅之	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 事務局長
事務局	孕石 和己	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 企画課長
事務局	川村 栄司	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 事業部長
事務局	富田 晋司	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 研究員
事務局	田辺 公美	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 主任研究員
オブザーバー	鶴田けい子	静岡大学大学院修士課程
オブザーバー	山崎 智浩	静岡県立大学大学院修士課程

研究会開催状況

日 時		議 題
2011年5月27日	第1回	・前年度調査報告 ・今後の調査について
2011年6月17日	第2回	・活動報告 「静岡県内におけるCSWの活動について」 社会福祉法人静岡県社会福祉協議会 地域づくり課 課長 西村慎言氏 「富士宮地域包括支援センターの活動報告」 富士宮地域包括支援センター センター長 土屋幸己氏 ・CSWについての意見交換
2011年7月22日	第3回	・PS概要説明 ・活動報告 「パーソナル・サポート・サービスのモデル事業の現状・問題点と展望」 京都府パーソナル・サポートセンター パーソナル・サポーター 今村雅夫氏 ・PSについての意見交換
2011年9月30日	第4回	・視察報告 < 沖縄PS・大阪PS・CSW 他 > ・今後の調査の進め方について
2011年10月31日	第5回	・これまでの調査経過 ・今後の調査方針 ・PS/CSW総括
2011年12月16日	第6回	・支える側の現状と課題 ・雇用の現状報告 浜松NPO法人ネットワークセンター ジョブコーチ事業担当 山野由香 - ライフサポートセンターしずおか 事務局長 川村栄司 - 株式会社お仏壇のやまき 代表取締役 浅野秀浩
2012年1月18日	第7回	・地域の現状と課題 (1) 東海大学健康科学部社会福祉学科 教授 中野いずみ - 静岡市社会福祉協議会 主任社会福祉士 安藤千晶 - 特別養護老人ホーム すどの杜 理事長 大塚芳正
2012年3月5日	第8回	・事業報告 静岡県委託事業「就労支援事業の経緯と現状」 静岡県健康福祉部福祉こども局地域福祉課 課長代理 杉本隆一 ・地域の現状と課題現状と課題 (2) ・公開研究会進め方について
2012年4月20日	第9回	・1年間の振り返り ・公開研究会について
2012年5月31日	第10回	・公開研究会を終えて ・今後の調査方針について
2012年8月1日	第11回	・各部会報告 ・講演 「新しい公共の現状と課題」 静岡大学 教授 日詰一幸
2012年8月21日	第12回	・講演 「地域包括ケアの現状と展望」 東北福祉大学大学院総合福祉学研究科 教授 小笠原浩一
2013年1月28日	第13回	・各部会報告 (1) 地域生活支援部会 (2) 就労支援部会 (3) 若者支援部会 ・報告書総括
2013年4月26日	第14回	・成果物報告

部会開催状況

地域生活支援部会	日 時		議 題
	2012年6月18日	第1回	・ 地域に関する課題の審議
	2012年8月1日	第2回	・ 地域に関する課題の審議
	2012年9月6日	第3回	・ 地域に関する課題の審議
	2012年11月21日	第4回	・ ヒアリング調査報告 ・ 地域に関する課題の審議

就労支援部会	日 時		議 題
	2012年6月15日	第1回	・ 就労に関する課題の審議
	2012年7月19日	第2回	・ 就労に関する課題の審議
	2012年10月4日	第3回	・ 就労に関する課題の審議
	2012年12月3日	第4回	・ 就労に関する課題の審議

若者支援部会	日 時		議 題
	2012年7月23日	第1回	・ 若年者に関する課題の審議
	2012年8月29日	第2回	・ 若年者に関する課題の審議
	2012年10月17日	第3回	・ 若年者に関する課題の審議
	2012年12月19日	第4回	・ 若年者に関する課題の審議

部 会 報 告

地域のサポートシステムとしての「居場所」について

地域生活支援部会

1. 地域生活支援の現状～潜在する「社会的孤立」

日本社会の様相を捉えるキーワードとして、近年「孤立」「無縁」などの言葉が頻繁に使われている。一人孤独に死を迎える「孤独死」「無縁死」は、「孤立」の究極的かつ最終的な形であり、極めて痛ましい現象であるが、そこに至るまでのさほど短くはない、おそらく数年から十数年にわたる「孤立した日々」に想像を及ぼせば、急速に進む高齢化の中で社会的孤立に関わる問題に取り組むことの重要性和困難性を理解することは容易であろう。しかしながら「孤立」は決して独居高齢者に特有の問題ではない。

「若者」と定義される20～30代、「働き盛り」であるはずの40～50代においても様々な困難を抱え、就労の機会や職場環境、家族状況に恵まれず、悩みや不安を抱え込み、社会の中で孤立している人は少なくないといわれる。近年、人間関係が希薄化し、絆が失われていることは様々な形で語られているが、実際に多重な困難を抱えて孤立している人の実態を把握することは容易なことではない。何らかの形で相談支援の窓口を持ち込まれれば、さらには失業手当や生活保護など社会的な支援制度に結びつく動きが始まればその実態はある程度把握できようが、多くの社会的孤立は通常、地域社会の中に潜在しているものである。今日、雇用の縮小や家族関係、地域の人間関係の変容の中で、既存の法律、制度、組織によって実態把握や対応が困難な問題が、解決の方向性を見出せないまま、地域社会の中に持続的に累積する方向にあることは間違いないところであろう。

2. 地域福祉と地域における取り組みの機能

「社会福祉法」はその第4条（地域福祉の推進）において「地域住民、社会福祉を目的とする事業を経営する者及び社会福祉に関する活動を行う者は、相互に協力し、福祉サービスを必要とする地域住民が地域社会を構成する一員として日常生活を営み、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられるように、地域福祉の推進に努めなければならない」と規定している。ここでは業務として社会福祉事業、社会福祉活動に携わる者だけでなく、地域福祉における「地域住民」の役割を明確に示し、福祉サービスを必要とする住民が地域社会の一員として生活し、地域の活動に積極的に参画できるよう様々な主体が相互に協力して支援することを要請しているのである。

地域における福祉活動が活発に展開されるためには、様々な要素が効果的に機能する必要があるが、その要素は次の三つに整理することができよう。①人や資金、その他必要な社会的資源を効率的かつ持続的に動員することを担保する「制度」、②福祉の現場を担い、実践する現場の人々、またそれらの人々を支援する活動を含む「ヒューマン・リソース（人的資源）」、及び③福祉が展開される「環境・空間・場」である。

福祉が政策として論じられる際、その焦点が「制度」に当てられることはやむを得ないが、「社

会的孤立」のように、現象が多様かつ複雑で、しかも状況が刻々と変化する問題に対しては、「制度」「法律」ですべてをカバーすることは不可能であり、持続的に出現する制度や社会システムの“穴”を「ヒューマン・リソース」や「環境・空間・場」の機能によって柔軟に埋めていく方法論は地域福祉の現実的な対応策としても極めて重要である。その有効な方法として今回の調査研究では地域における「居場所づくり」の取り組みに注目した。

3. 事例研究～東京・調布と静岡・裾野の「居場所」について

「ふれあいの居場所」作りを推進する「さわやか福祉財団」はガイドブックにおいて「居場所」を作る取り組みを①自然発生、②単独、③カフェ、④併設の4つのタイプに分類している（さわやか福祉財団『ふれあいの居場所ガイドブック』2011）。①は公共空間や個人の家等に「たまり場」的に自然発生するもの、②は当初から“ふれあい”を目的としてシンプルな形で「集まる場」を作り上げるもの、③は“ふれあい”を目的として食事、喫茶のサービスをメインとするもの、④は既存の活動から余剰の資金や場所を活用してふれあいの居場所づくりに取り組むもの、などである。

本研究チーム（地域生活支援部会）では、以下の2か所を事例として調査した。

(1) クッキングハウス（東京都調布市／代表者：松浦幸子）

- ・「心を病む人」が快適に過ごせる場所を作ろうと20年程前に設立した。立ち上げ資金は主旨に賛同する地域住民や知人からの市民協力金を含め合計950万円、現在の運営スタッフは専門職員3名、常勤職員6名、非常勤職員9名の計18名である。
- ・京王線調布駅より徒歩約5分の住宅地に立地し、3箇所のスペースを活動の拠点としている。
- ・登録メンバー（利用者）は運営スタッフと話し合いながら食事、お菓子の調理、配膳、来客対応等に取り組む。このほかにパソコン入力やチラシ作り、販売用の作品作りなどの作業も登録メンバーの希望に応じて参加する。「居場所」とであると同時に就労支援、生活支援の場にもなっている。
- ・メンバーは1日500円を負担、一人で食事をしない、室内で喫煙しない、などのルールのほかはどのように過ごしても自由である。
- ・この場所を訪れるのは登録メンバーとその関係者のほか、相談に訪れる人とその家族、講座の参加者、ティールーム、レストランの一般来客などである。
- ・メンバーの「居場所」としてだけでなく、地域交流の場としての取り組みも行っている。当事者、家族、市民が共に学ぶ「メンタルヘルス市民講座」を開催したり、「市民 心の相談日」を設けたりしている。市内外から講座、講演の依頼もある。心の病をもつ人に対する理解を広める様々な活動にも取り組んでいる。
- ・活動資金について、2011年度までは共同作業所として東京都、調布市から補助金が出ていた。2012年度からは障害者自立支援法への移行によって国の事業である「障害者自立支援事業所」となった。レストラン、喫茶、物品販売の利益は当事者に分配、運営資金は出版事業、講座・講演・相談事業、会費収入（正会員、賛助会員）などで賄う。拠点3か所の家賃は1か月約85万円である。
- ・活動はマンションの一室から始まり、3つの拠点を持つまでに展開してきたが、地域住民から

●地域生活支援部会●

のクレーム、店舗開業反対などの動きはこれまで全くなかった。レストラン、カフェ等、開かれたスペース作りやオープンな活動を続けてきたことなどが背景にあると思われる。地元商店街とも良好な関係を構築している。

- ・活動が出版物や TV、新聞などマスコミにも取り上げられたことで、注目度も上がり、問い合わせや相談も多い。

(2)Cafe 楽風 (カフェラフ 裾野市 代表者：市川清子)

- ・2012 年で開業 6 年目、NPO 等法人ではなく代表者の個人事業として運営している。従業員は 3 名（厨房 2 名、フローワー 1 名）、開業資金、設備資金、運転資金等は自己資金のほか、地元信用金庫からの融資も受けた。「コミュニティ・カフェ」としてスタートしたが、経営が安定し出したのは創業後 4～5 年目の頃からである。
- ・JR 裾野駅（御殿場線）に程近い閑静な住宅地に立地し、建物は普通の民家（2 階建て）を改装したものである。1 階はカフェレストランと厨房および事務所、2 階は小規模の集会所として使用している。また敷地内にあるガラス張りの「元温室」で持ち込み形式のフリーマーケットを展開している。
- ・カフェレストランでは、野菜等地元産の食材を利用した食事を提供、デザート、喫茶を含め、非常に評判が高い。訪れるお客さんは幅広く、高齢から若い層まで様々、妊婦さんなども数多く来店している。楽風の Web ページや雑誌の紹介記事などによって遠方からの来客もある。
- ・カフェレストランのスペースを利用して、工芸教室やセミナー、コンサート（シャンソン、フラメンコ等）などを開催している。コンサートなどの場合は最大で 30 席である。これらの催しは主催ではなく、他からの「持ち込み企画」として実施している。
- ・食材の野菜は、近隣農家からの紹介と持ち込みにより購入している。食材の調達に限らず、柔軟に地域の人たちとネットワークを形成し、様々な形で連携している。自分たちで企画するだけでなく、話が持ち込まれることも多い。地域の人・モノ・情報のハブ機能を果たしている。
- ・カフェレストランのほかに農産物直売代理店とお惣菜のお店、「楽・土（ランド）」を展開している。地域との連携を進める中で、事業の幅も広がりつつある。

(3)コミュニティにおける「居場所」事業展開のポイント

- ・地域の中で様々な人々が集い、楽しく過ごす場所として、遊び・コミュニケーション・交換・交流・創造などの「緩やかな包摂」を創り出している。ときには主宰者の意向を超えた領域で、地域のハブ機能を果たすことも可能となる。
- ・機能する居場所であるためにはスペースの開放性を重視し、自由な場所であることを意識した空間演出が必要である。同時に「快適で楽しい場所」であることも重要で、「美味しい」「身体に良い」食事や喫茶、さらには人間同士の直接的なコミュニケーションなども欠かせない要素であるといえよう。
- ・さらに居場所としての魅力を高めるためにクラフト（工芸）やお菓子作り、フリーマーケットなどの創造性あふれる場であること、他者との交流が促進される場所であることもポイントである。
- ・居場所といえども自立した運営を継続するためには、店舗経営のマネジメントを欠くことはできない。経営のノウハウ（ビジネスモデル、マーケティング、雇用）、資金調達（ファンドレ

イジング）、対外関係（行政、金融機関、近隣地域）などには経験の蓄積とともに地域の支援も必要と考えられる。

- ・「居場所」が成功するためには、代表者の要素も大きい。それまでのキャリアや本人の行動特性（前向きな明るさ、豊かな人間関係、情熱の持続性、マネジメント感覚、知識・見識）など個人的領域に関わる要素を無視することはできない。

4. 地域生活支援サポートシステムの在り方

今日、多様な困難を抱え、既存の制度による十分な支援も受けられずに社会的孤立を深めていく人々が少なからず地域に潜在していることは、様々な報告からも明らかであるが、このような人たちの状況を顕在化させ、社会的な支援に繋げていくことは極めて難しい課題である。地域における「居場所づくり」は一部では10～20年にも及ぶ長い歴史を持ち、現在、その取り組みは徐々に広がりつつあるが、このような動きに対して、どのような支援をすることができるのか、あるいはこのような場所が地域社会の中で継続的に機能していくためにはどのような政策が必要なのだろうか。

既に述べたとおり、地域の中で機能する居場所であるためには、場の開放性や自由な空間であることが何よりも大切であり、コミュニティ・カフェなどの場としての性格を考えるといわゆる公共施設的な基準、規範などは本質的に馴染まないものといえよう。運営に規制をかけたり、基準を設定したりすることなく、あくまでも設置者、主宰者の自主運営を尊重する中で、適切な運営が継続するためには「居場所」と地域との積極的な交流、コミュニケーションが求められる。

「社会的に孤立している人たちを支援している人たちや場所」を地域社会の中で孤立させないことが肝要であり、地域住民、自治会等のもとより、地域で活動する様々な公的な組織や教育機関、店舗、企業など様々なセクターとの積極的なネットワークの形成が居場所の魅力を一層増進させ、活動にも大きな広がり可能性を生じさせるものとなるであろう。広報活動なども含めた広義のコミュニケーション活動を支援することが、間接的ながらも最も有効な政策といえることができると思われる。

参考文献

藤本健太郎『孤立社会からつながる社会へ』ミネルヴァ書房、2012

地域生活支援としての「居場所」

中野 いずみ

1. 地域の「居場所」への着目

2011年の全体研究会では、ヒアリング調査と講師との意見交換を通して、沖縄や大阪、京都、静岡県内における先駆的なパーソナルサポート事業やコミュニティソーシャルワークの実情を知る機会をもった。そしてこうした機会を通じ、孤立し生活上の問題を自ら解決することのむずかしい人には、一人一人に寄り添い支援するパーソナルサポート事業や個人を中心に制度を超えて展開するコミュニティソーシャルワークが必要であることの共通認識を得ることできた。本稿では、その後の地域生活支援部会の経過を前半で振り返り、後半では社会的居場所への期待と課題について個人の立場で整理、考察する。

地域生活支援部会は、2011年までの大阪府豊中市社会福祉協議会のヒアリング調査や県内富士宮市地域包括支援センターによる先駆的な実践の講演等により、地域で起きる問題は地域で解決する仕組みや人、場が必要との認識から、昨年後半から就労支援部会、若者支援部会と並び、地域生活の支援のあり方を調査研究する会として会合をもった。メンバーは福祉施設、相談機関に携わっている者が多数だったこともあり、日々の仕事を通して、互いの関係が希薄化しつつある地域の変化の中で、現行制度の狭間でおこる問題、様々な生活上の悩みが深刻化していくケースが少なくないことを実感していた。このため、すでにメンバー間で、これらのニーズをできるだけ早く発見、支援するには、関係機関だけでなく、地域住民のネットワークともつながることが必要であるとの認識もあった。

具体的には、既存の社会福祉協議会や地域包括支援センターの職員によるコミュニティソーシャルワーカーとしての役割に期待したいところだが、全国、県内においても市町村の差があり、その実情には組織とマンパワーなどの面で課題があるとの意見があがった。（短期間の地域コーディネーター養成だけでは十分ではないなど。）その一方、日常的に、住民が身近な場所に気軽に出かけて交流できる場、あるいは同じ悩みをもっている人にも出会える「場」が増えることも、安心感、支援につながるのではないかという意見が活発に出された。いわゆる行政や専門職によるアプローチとは別に、問題の発生や深刻化を防ぐことができるのではないかということである。2012年度の調査は、そうした地域の居場所、交流の場を提供している先駆的な実践先を訪ね、その実情やあり方を考えることとなった。

2. 「居場所」の共通点と独自性

「居場所」というのは、個人の価値観にも左右される漠然とした意味合いをもつ概念である。私たちが「居場所」ということばを使う際、一人で楽しむ居場所の意もあれば、社会的交流のある居場所を指す場合もある。このことばが社会的な意味をもって盛んに用いられるようになったのは、1992年に文部省が、学校不適応対策調査研究協力者介護報告「登校拒否（不登校）問題について－児童生徒の「心の居場所づくりをめざして－」を受け、学校が「居場所」としての役割

を果たすべきであるという問題認識に転換してからである。新聞紙上で使用される頻度は 1995 年以降急速に増加し、「居場所」は、不登校の子どもや心の悩みをもった人にかかわらず、さまざまな年代で家庭や学校、職場以外の居場所をさす意味へと広がっていった。現代ではネット上の心の寄りどころをいうこともあれば、社会的な意味合いをもった物理的な身の置きどころを表現する場合もある。さらにスペースを借りて特定の時間にかれる場所から常設されている場所まで、既存の教育・福祉事業から、住民によって自然発生的にできていった場までと様々な形態がある。

部会では、こうした現況をふまえた上で、身近な地域の生活圏内にあり、社会的に孤立・排除されやすい人も視野に入れながら、訪れる人どうし、また地域住民のウェルビーイングにつながる交流の場（政治・宗教を目的とせず、また営利を主目的にしない社会的居場所）に着目した。2箇所ヒアリング調査の結果概要は本報告書の「地域のサポートシステムとしての『居場所』について」（P6～P9）のとおりである。社会的な居場所づくりを考えるには、数として十分とはいえないが、2ヶ所で見聞したことから以下のような共通点と独自性を把握することができる。

共通点としては、①地域の住宅街にある、②人と人が、おいしいものを食べながら交流するひとときを大切にしている、③オープンの時間は決まっているが、人の出入りは自由である、④常連の人も一見の来訪者も歓迎する、④手作り品等の展示販売、地域の情報が得られるように配慮されている、⑤手作り品や飲食物の売り上げは運営資金となっている、ことであった。これらは、“コミュニティカフェ”と呼ばれる活動とも呼ばれている。『全国コミュニティカフェネットワーク・ガイドブック 2010』によれば、こうした場所は全国に3万カ所以上はあり、新潟県だけでも随時開催型の活動も含めれば2000カ所を超えるとされるが正確な数は把握されていない。2013年の今日もまた増減の変化はあるだろう。

“コミュニティカフェ”は、地域にある飲食する場というだけでなく、“縁側”“、”たまり場”“、”地域のお茶の間”といった、人と人との自然に出会いつながる場をさしている。これらはもともとそうした公的事業や民間企業の参入があって広がったのではなく、おいしいものを囲みながらほっとできる場、人との交流ができる場をつくりたいというオーナー、グループ・団体のボランティアな動機と意欲がもとになっている。

部会メンバーが訪問した裾野市にある Café 楽風は、まさにその一例といえる。個人事業として自宅をリフォームし、レストランと小規模の集会所を開業して6年目、若い年齢層から高齢者、ホームページを見て遠くからの来客もありと幅広い。2階の集会所は市の職員も利用しているとのことである。そこではプログラムを実施するなどの活動はないが、スタッフはどのお客さんにも必ず声をかけて会話をするようにしており、雰囲気もあたたかく和めるものがある。フリーマーケットのコーナー、地域の情報が入手できることもあり地元住民とのつながりも多い。

他方、調布市にあるクッキングハウスは、26年前、マンションの一室で心の病をもつ人が共においしいものをつくって食べ、悩みを相談する場ができたことが発端になっている。現在は住宅地に3ヶ所、レストランと展示販売、公開講座などを定期的に行うスペースをもつ NPO 法人である。すでに精神障害関係の領域では先駆的な活動をしていることで知られている。実際に訪れてみると気軽に入ってランチを食べられるレストランである、が、そこは心の病をもつ人の和み、相談の場、就労の場でもある。加えて市民講座や出版物の刊行などで理解を広げる活動、当事者

●地域生活支援部会●

の会の拠点スペースとしての機能も備えている。代表者と当事者の話からは、心の病をもつ人たちが閉鎖的な場所に閉じこもるのではなく、この居場所から周囲の理解や相互の支えで自立していくことをめざしてきた歴史を実感することができた。従来の共同作業所などの福祉事業という括りではなく、レストランという地域に開かれたスペースを当事者と専任スタッフが協働でつくること、また“うごくクッキングハウス”という事業（代表者と当事者による出張講座）などにみられるように、拠点から地域外に発信していこうとしているところにも独自性が感じられた。

この他、部会では、ヒアリング調査はしなかったが、旧清水市でボランティア講座の修了生による在宅介護問題研究会がもとになって介護予防活動や介護ホームを実施している NPO 法人 泉の会の生き生きサロン「寄ってっ亭」（介護保険を利用する前段階の人たちの居場所）の活動、東京の池袋で空き店舗が目立ち高齢者が増加している商店街でサロン活動をしている「みんなのえんがわ池袋」（NPO 法人 としま NPO 推進協議会）の実践などの情報も紹介された。いずれも始めるきっかけや担い手のプロフィールに違いがあるが、飲食をしながら訪れた人とのコミュニケーションを大切にする点では共通している。

3. 居場所づくりの動向

さてこうした居場所に近いものとしては、すでに全国の市町村社会福祉協議会の事業で継続されているふれあいいきいきサロンの実績がある。地域住民が担い手となって、公共施設での定期的に高齢者や子育て中の親などのサロンづくりをしており、社会的孤立になりがちな人の仲間作りの役割も担ってきた。しかし、現代の日本社会では学校、労働の場、地域から孤立し、精神的、経済的に困難な課題を抱える幅広い年齢層の人々がいる。地域福祉推進に向けての法整備が進み、各市町村で地域福祉計画が実施される中、地域の活性化につながり新たな交流の場となる常設型スペースへの関心が広がっている。

全国的な規模では、公益社団法人さわやか福祉財団が、ふれあいの居場所推進プロジェクトとして普及サミットの開催、ふれあいの居場所づくりのガイドブックを発行するなどの普及啓発活動をしている。また、（社）長寿社会文化協会も、ふれあいの居場所と同様の主旨と考えられる「コミュニティカフェ」の普及支援をしており、各地の主宰者と関係者による全国コミュニティカフェ全国連絡会の開催、コミュニティカフェ研究会・セミナーも実施し、新たな担い手の拡大を支援している。

「生活保護受給者の社会的な居場所づくりと新しい公共に関する研究会報告書」（平成 22 年 7 月）においても、家族、学校、地域、職場等から排除された人たちが「居場所」が見いだせないことにより生活上の課題が生じているとして、人と社会をつなぐシェルター（避難所）、またはスプリングボード（跳躍台）となる「社会的居場所」が必要であると指摘されている。とくに生活保護の課題との関係では、求職中に働く意欲を失ってしまう人や失業を機に社会から孤立する人への多様な働き方を支援する居場所と生活保護受給者の子どもの学習支援・社会性の育成する居場所の必要性が提唱されている。

静岡県もまた、垣根のない福祉を目指すとして「ふじのくに型福祉サービス」を推進し、その柱に「共生型福祉施設」、「ワンストップ相談」、「居場所」を掲げている。居場所に関しては、静岡県社会福祉協議会が県の地域福祉課と連携して常設型居場所づくりを推進しているところで

ある。県の社会福祉協議会主催の平成 23 年度「居場所」の効果検証等調査及び普及啓発事業（シンポジウム）に続き、翌年度には常設型「居場所」の担い手の養成、ネットワーク構築を目的に、沼津、磐田市で研修会を実施した。団塊の世代が退職の時期を迎えつつある時代に、こうした普及啓発によって地域で居場所を主宰しようという人やグループが増えることが期待される。

4. セーフティネットとしての居場所への期待と課題

地域社会におけるセーフティネットには、日常生活圏内における公私の相談機関等の支援拠点があり、支援ネットワークが機能していること、そしてハイリスク、潜在的リスクに対応するソーシャルワーク実践が必要に応じて展開されることが有効である。これまで述べてきた社会的「居場所」は、このうちのインフォーマルな拠点として期待されるものである。これからの社会には、多様なつながりを創生する場としての居場所も、社会的孤立の軽減に一役担えるものと考えられる。居場所またはコミュニティカフェの目的は共通性があるものの、その運営方法は自由で、担い手の個性もあいまって内容も多彩である。ヒアリング調査を実施して、これらはむしろ制度化して画一的なサービスする方向性ではなく、その場所が自由多彩な個性のまま地域に根付くことに意味があることがわかった。

しかしながら、常設型で事業として確立、維持していくには土地や資金、経営・運営の能力、地域住民の理解と協力が不可欠になる。今後は普及、啓発事業による担い手、協力者の拡大とともに、経営・運営の支援を得られる環境づくりが望まれる。

内閣府は平成 22 年度の補正予算により新しい公共支援事業を実施、2 年間の限定ながら NPO 法人、ボランティア団体などの事業活力を支援する動きも出ている。この中にはたとえば支援事業に、寄付募集事業支援、融資利用の円滑化のための支援、つなぎ融資の利子補給事業などがある。地域の居場所づくりも、住民団体、NPO や企業等の多様な主体が提供する多元的取り組みでできる可能性がある。事業の特色を活かす方向で、これに類する公私の継続的な事業支援があれば、新たな実践のチャレンジも広がる。

また個々の居場所の運営方針によるところだが、医療・福祉・保健、司法等の専門職との連携や、職業として引退した人材が地域の居場所の担い手や協力者となることで有効な支援につなげられることもあるだろう。多様な地域の居場所が、心身の病気、生活困窮、就労、介護、子育ての悩みなどを抱える人にとってのシェルターとなり、プラットフォームとなることが今後も期待されていくのではないだろうか。

参考文献

- 『居場所概念の普及およびその研究と課題』石本雅真 神戸大学院人間発達学研究科研究紀要第 3 巻第 1 号 2009
- 『地域におけるつながり・見守りのかたち』東洋大学福祉社会開発研究センター編
中央法規出版 2011
- 『住民参加の基盤をつくっていくために 一緒にふれあいの居場所をつくりませんか』
公益財団法人 さわやか福祉財団発行 2011
- 『ふれあいの居場所 -ガイドブッケー』公益財団法人さわやか福祉財団 ふれあいの

●地域生活支援部会●

居場所推進プロジェクト 発行・編集 2011

『コミュニティカフェネットワークガイドブック 2010』公益社団法人 長寿社会文化協会

居場所づくりを考える

野村 諒子

1. 地域組織の役割

東日本大震災を受けて、地域のきずなの重要性が見直され、その機能を高める場所として「居場所」を地域の中につくることが求められるようになりました。

これまでの地域組織が弱体化し、婦人会や子供会、青年団、老人会などは加入する人が減り、解散する所も非常に増えています。

しかしその一方で、これまでこのような地域の組織があればこそ、その地域で暮らすことに安心感が生まれ、人が生きていく上で存在する意味を自覚することができていた事が見直されています。

そこで、このようなことから、国でも、きずなづくりの推進に前向きな取り組みを始めています。

そのきずなづくりの拠点となるのが、地域の居場所です。

これまでの地域の組織を再生するのではなく、子育て支援や、高齢者支援や、障害者支援、若者支援など目的を持った地域の居場所づくりが活発に議論されています。

しかし、そのやり方や進め方を間違えると、利用者は利用するだけのお客さん化して、自分たちで運営を担う意識を持たないまま、依存的な人たちを生み出すだけの場所になってしまいます。

かつての地域組織は、そこに所属することで社会性、歴史文化の伝承、生活の知恵、などたくさんの方の知恵を学ぶ場であり、それを次の世代に引き継ぐ場でもありました。

2. 居場所をつくる目的

本来、助け合うのが当たり前の時代にあっても、地域のきずなと言わなくても「困った時はお互い様…」と言って、色々な手助けがありました。

しかし、その隣近所の助け合いがなくなり、隣近所とも疎遠になると困った状況の中でも相談する人もいない、孤立した状況の人たちが多くなり、そこに事件や事故など、犯罪に巻き込まれることも増えてきました。

このような状況から、もう一度安心安全な地域作りを行うことを目的にきずなづくり、居場所づくりが叫ばれるようになってきました。

3. 居場所づくりを広げる課題

地域のきずなの必要性は、地域社会の機能を取り戻すことであると考えますが、一度壊れてしまった機能を修復、再生していくことは容易なことではありません。

携帯電話やパソコン、FAXなど通信伝達機能は簡単になり、連絡を取り合うのも容易である

●地域生活支援部会●

はずですが、個人情報保護条例などの規制のある中では、隣に住んでいる人の連絡先も本人承諾がなければ明らかにされない場合もあり、連絡組織づくりでも簡単にはいかない時代です。

しかし、このような時代であるからこそ、相談できる場所、気軽に立ち寄れる場所、安心できる場所が必要なのではないでしょうか。

つまり、地域の人と人を結ぶ場をつくることで顔が見える関係性を取り戻し、近くに相談できる人、何かあると助けてくれる人がいるという安心感を持って生活できることが重要なのだと思います。

現状では、このような居場所を誰がどのような形でつくっていったら良いのか、マニュアルがあるわけでもなく、取り組み始めた人たちの個人的な経験やネットワークに依存している部分が少なくありません。

必要性が叫ばれているのに、それをつくっていく仕組みが確率されていない状態です。

4. 現状の課題

このような事業は、国が取り組み始め予算化すると地方自治体にとっては事業を推進することが目的になり、地域とは無関係な場所や団体に「委託業務」という進め方で、「社会福祉協議会」など、地域福祉団体に委託に出される場合が多くあります。

地域の絆は、その機能を果たすための「居場所づくり」事業を推進するのであれば、時間と手間がかかっても、地域の人に委ねて行くべきだと思います。

手間暇かけて少しずつ進めていく過程において、人と人の信頼が生まれ、そこに核になる人が育ち、本当の意味での「居場所」が生まれてくるのだと思います。

単に場所を開設するだけでは、本来の「居場所」にはなりません。

そこに集まる人が、単なる利用者としてだけでなく自分たちも運営に参画する意欲のある人たちの溜まり場になることで、地域にとって人の拠り所としての機能や絆の拠点になるのだと思います。

地域の中の人材を探し、その地域の実情に合わせたやり方で良いはずなのに、予算がついた途端に、業務委託という形で場所を作ってしまうと本当はニーズのない場所であったり、適任ではない職員が配置されたりすることもあります。

そこで展開されるのが、利用率をあげるために市民が喜びそうな講座などやイベントです。

それでは、職員はそれを開くこと追われて、本来のきずなづくりや相談業務などがおろそかになりかねません。

その居場所づくりが、場所を開所することが目的化されてしまいがちです。

これでは、本来の目的は果たせなくなる可能性があります。

さらに問題なのは、そこを使う利用者が全くのお客さんになってしまうことです。

子育て支援センターや高齢者サロンの現状がそれに近く、高い税金を使って運営していますが、利用者も一緒に運営に関わる相互支援の人を育てる場所になっていないのがたいへん気になります。

地域の力は、地域に住む人たちが支援される側から、成長し支援する側になることで循環し、地域に根ざした営みとして築かれてきたものだと思います。

それが、業務委託という運営ですと「お仕事」という意識の運営者と単なる利用者という人が利用するだけで、いつまで経っても地域の絆にまで高めていくことができないのではないかと心配です。

業務委託ではなく、地域の人材、場所、事業などが無理のない形で関わり、持続可能な運営ができれば、行政に依存しない民営での居場所づくりでも、十分機能できます。

地域の絆は、こういう人と人のつながりでつくられていくことが重要で、それは急いでつくるものでもなく、時間をかけて築かれて行くものだと思います。

5. 地域の居場所は、アイデアでどこでもつくることができます

それは、居心地の良い喫茶店、レストラン。公民館。街中のお店、エステサロン…などなども。

いつでも立ち寄れて、楽しくなるところ、知り合いの人が集う場ならそれは居場所と呼んでも良いと思います。

ドイツでは、街中のいたるところにあるスポーツ施設には必ずカフェやバーが併設され、汗を流したあとの語らいの場になっていると聞いています。

このようなどこでもある場所が地域の中で重要な役割を果たしていることを認識するだけでも、大きな意味があると感じます。

私の知り合いが通う美容院は、お菓子や食べ物を持ち寄って、お茶を飲みながら、おしゃべりしながら順番を待っているお店と言っていました。

居場所は、そこに集う人と人が、悩み相談を受け入れ、生活の知恵を相互に交換し、子育ての知恵やアドバイスを受け、老人介護や、病人の扱い…様々な先人の知恵をいただく場にもなることで、地域のきずなが培われる場になるはずです。

場所を新たに作るだけでなく、こういう地域の中にある居場所の果たしてきた役割を見直し、そういう場を提供している人たちの存在に気付くことも大事なことだと思います。

研究をふりかえり

安藤 千晶

今年度から部会制を敷き、地域生活支援部会の中では主に「居場所」の研究を行ってきた。

居場所を開設する目的は様々であるが、どの代表者も必ずといってよいほど地域住民のニーズやアセスメントを丁寧に行っている。また目的に合わないものに関してはどうすれば実現できるのかを常に考えているようだ。

先日、浜松市の「アミダス」の理事長のお話を聴く機会があった。ニーズへのマッチングにおいてもやはり、アセスメントの重要性を強調されており、「人の心を動かすのは、自分が本当にしたいことができる時」また、「理事長が亡くなっても続けられるものを・・・」をモットーに、継続性のあるものを創造し展開していく手腕が印象的であった。一方静岡市清水区内においては、数年前私が関わらせていただいたNPOによる居場所「ふれあいの家・梅が岡」がこの3月に立ち上がった。ここでは年齢層や障がいの有無を問わない、自由なふれあいの場を目指しており、小地域における居場所の必要性は揺るぎのない現状となりつつある。

高齢化がますます進む現代において、貧困層はもちろん、就労できない若者たちも増え続けている。高齢者の介護予防も大切であるが、介護予防を推進するための財源の確保にはやはり社会保障が必要である。そして、社会保障は健全な就労状況の整備があってこそ、裏付けられるものではないだろうか。

「制度の谷間」「制度からはみ出している」「制度の光の当たらない部分・・・」という言葉は、社会福祉協議会(社協)が良く用いている。社協は制度の隙間を地域の力で埋めていくことを推進する団体であり、こうしたセーフティネットの構築は、昔から行われてきたはずであるが、現実はどうだろうか。介護保険制度の導入や、経済状況の悪化、その他の時代背景から、高齢、障害、児童という制度で対応できない年齢層の方への支援の必要性が急速に進んでいる中、社協は活動のスタイルを変革しなければならない時期にきていることになる。

現在、国が示す生活支援戦略の中では、制度の三層構造から生活困窮者を支援する取り組みがなされ、総合相談支援、伴走型支援に主眼が置かれている。福祉の考え方も、もはや施しのイメージは皆無であり、課題解決には常に理論が伴い、科学的な根拠や裏づけが必要になる。総合相談窓口での対応には、さまざまな能力が必要とされる。すなわち、相談者の相談内容をじっくり受けとめる力、その方が置かれた現状から課題の抽出、どうしてそのような課題が発生したのかという課題分析、そして、そこに対応する具体策につなげていく能力などである。

支えなくてはならない人には、支える人がなくてはならない。支える人が支えを必要としているのであれば、そこを支えればよいのだ。支援の必要な方々への支援は、結局地域の中でなされており、セーフティネットの概念は地域が基盤であるということになる。地域の中で自分たちができる支援を、自分たちが想像し、創造していければよいのだと思う。

「居場所」とは何か

大塚芳正

1. 高い意識の市民による「居場所」の見学

私が所属している社会福祉法人では、地域で高齢者の相談機関を経営している関係で、地域自治体より「生活・介護支援サポーターステップアップ事業」を今年度受託した。国では市民の主体性に基づき運営される住民参加サービス等、地域のインフォーマルサービスの担い手となる「生活・介護サポーター」を養成することを企画し、当法人としては平成 21・22 年度にその事業を受託した経緯がある。今回の事業はそのフォローアップの位置付けである。本事業の企画段階のとき、担当者に「居場所」について紹介したところ大変興味を示し、事業の一環として見学を盛り込むこととなった。

この報告は、地域で積極的にボランティア活動しようとしている意識の高い市民にとって、「居場所」についてどのように考えるのかをアンケートから構成し、「居場所」の位置付けについてあらためて考えたものである。

2. 見学アンケートの結果

アンケート結果は次のように分類した。

- ①「居場所」に感心する
- ②「居場所」の役割を考える
- ③「居場所」の運営
- ④ 社会貢献・ボランティアの希望
- ⑤ 社会に目を向ける

意識が高い市民にとって「居場所」には強い関心があるようである。参加者のほとんどが「居場所」について好意的にとらえており、その存在に魅力を感じている。

「居場所」の機能としては人々が集う場所であり、見学参加者は「居場所」の存在自体を目的として捉えているようである。また、集う場所としての機能が発揮するように、「居場所」に行きたくなるような仕組みに注目している。ポイントを次のように整理した。

・地域に根差した良い立地、・家庭的な雰囲気、・誰でも、いつ来てもよく、いつ帰ってもよい自由な雰囲気、・おしゃべりしやすく、スタッフとも交流できる雰囲気、・安価なランチ、・代表者、スタッフの熱意や人柄

一方、「居場所」の運営では、金銭面、人材面、企画面等、様々な側面での困難性を想定しており、自分たちの地域での実践に課題を感じているようである。

また、このような「居場所」を見学したことで、新たに地域社会に目を向けるきっかけとなったようである。ポイントの一つはボランティア等の社会貢献活動である。自分たちができること

●地域生活支援部会●

をできる範囲でいいから実践する必要性を感じたようである。また、地域社会の福祉ニーズを考える事にもつながっているようである。

3. 考 察

「居場所」が整備されていない地域からみると、大変望ましい仕組みに映るようであるが、設置運営上の課題や大変さについては想定している。したがって、「居場所」の開設はハードルが高く、自分たちができる範囲内にはないと感じているようである。

「居場所」を見学することの最大の効果は、「居場所」の必要性を考えることを通じて、地域について思いを巡らせ、地域福祉や地域貢献へのモチベーションになりそうなことであろう。

「居場所」が必要であるということが地域で共有され、地域住民一人ひとりがそれに関わろうとする意識を持つような活動をすることも、私たち地域福祉を担う組織の役割であるとあらためて認識した。

訪問データ

H24.12.22 (土) 11:00～14:00 袋井市「もうひとつの家」8人

H25.2.2 (土) 10:00～11:30 静岡市清水区「寄ってっ亭」、13:30～14:30「清水ネット」18名

アンケートの結果（表題は筆者のまとめ）

○「居場所」に感心する

- ・ 特別の建物でなく、地域の一般住宅、家庭の暖かみが必要です。代表者、ボランティアの人も力みも無く普通の感じ、してやっている感じが無い。頭が下がります。
- ・ 街の居場所“もうひとつの家”を見学して... 場所がとても良い位置にあり、利用する人も適当にありいろいろ活動するのにしやすいのかと思いました。ボランティアをする人を集めるのにどうして集めたのかな、と思いました。
- ・ いつ来てもいい、いつ帰ってもいい、最高ですね。用事があつたりして途中で帰ってしまうと何か悪いし行かない様になってしまうのが、大丈夫となれば行く回数も多くなり人とのふれあいも多くありとても良いことだと思いました。又、ランチ 300 円とメニューもすばらしかったです。
- ・ 楽しそうにスタッフの方（本日は 4 人でしたが）が働いている雰囲気が伝わってきました。それが訪れる人達にも良い影響を与えているのでは。
- ・ 食事もしこんな所があれば、今一番必要としている人達を連れて行ってみたい。
- ・ 清水ネットさんのように身近に地域の居場所があると本当に良いことだと思いました。当地区にも何とかほしいと思います。介護ホーム「寄ってっ亭」もあのように 1ヶ所にまとまって空家があったということは環境に恵まれていて素晴らしいと思いました。また、中学生から高齢者まで自由に出入りできる場所があるということ、羨ましいですね。
- ・ 「清水ネット」「寄ってっ亭」共に私の希うことの大きな方向性、ヒントになりました。こんなことが実現出来たらいいなと強く思います。出来るところから、挑戦していきたいです。

- ・出発時は雨でしたが、途中より好天になり、現地では家庭的なこじんまりと暖かい感じでお話も心暖まる、人柄の良さを感じ感謝しています。
- ・やがてはお世話になると思うので自分はどのような建物が適応するか確かめてみるよい機会になりました。木造が良かったと思いました。
- ・湧きいでる活力に感動しました。ご苦勞を包む笑顔に頭が下がる思いです。肩肘はらず地についた、ひたむきなパワーはどこから産み出されるのでしょうか。

○「居場所」の役割を考える

- ・自分達の地域のお年寄りの集まる場所があればいいなとうらやましくなりました。まず起点になる場所を探すのが大変です。でも地域に集まれる場所があればいいですね。
- ・介護保険を利用する前の人達の居場所が大切な事はわかっていましたが、「清水ネット」「寄ってっ亭」の様にある事は理想に思いました。それにはまず無償で借りられる場所のある事、ボランティアだけではなかなか出来がたい事が身にしみました。2ヶ所とも、それぞれ、場所があつてこそ出来た事をうらやましく思われました。当地区にも3ヶ所はほしいですね。
- ・「街の居場所 もうひとつの家」私もひかれます。我々の処にもほしい、最近仲間と良く話します。家で一人で居るより皆の処に来てオシャベリをするこれこそ認知症予防です。スタッフの方達も働き、交流する事で自身の生甲斐を感じて楽しんで...大変でしょうが頑張れる、うらやましい。

○「居場所」の運営

- ・ボランティアとして限界がある事。NPO 法人でも資金面に大変な事等、でも、たずさわっている方の笑顔がステキだった事が心に残っている。
- ・2つの団体のそれぞれの取り組みに感心しました。ただ、金銭面、活動内容についてはかなり困難なことがあると思われます。地域の各団体との連携が必要と思われますが、余り感じられませんでした。

○社会貢献・ボランティアの希望

- ・いい事を聞いて、いかに自分がのんびり事をしていたかがよくわかり、これから身近な事で少しでもみなさんに返す事が出来ればと思いました。
- ・助け合いの輪は出来るようでなかなか難しいが出来る事からはじめる、とりあえずやってみよう、これが一番の様に思いました。
- ・すぐには「もうひとつの家」の様には行かなくても、今ある「サロン」をもっとせめて地域の人が来やすい様に考えてみたい。
- ・ボランティアと1口に簡単に言えますけど、話を聞いて本当に素晴らしい心を思っていました。心うたれ、まねをしたいけど自分はいつになったら出来るのでしょうか。いい勉強をさせ

●地域生活支援部会●

ていただきました。

○社会に目を向ける

- ・大きな困っている事は公に、それに引っかけられない困った事をするという経験からきている発想が素晴らしく、行動力、人間的に引きつけられる物を持っているリーダーが良かったです。
- ・一人暮らしの人より二人暮らしの高齢者世帯に目が届かない例が多いと言う事は日頃感じていましたので、これから気を付けて行きたい。
- ・地域の支え合いのぬくもりを感じられ、私の心もホッとされた1日でした。思いやりがいかに大切かを痛切に感じました。実際にたずさわっている方からのお話はとても良くわかり、また直接見させて頂くことの大切さも感じました。
- ・高齢者や弱者を支える必要性を再認識した。
- ・おいさんえびすケア会議について 見守りは一人で出来ない 地域住民の協力が必要 高齢者が安心して生活するために近隣の人々、地域力の向上が必要。

就労困難者の雇用促進に必要な企業のビジネスモデルの在り方

浅野秀浩

静岡ワークライフ研究所・就労支援部会では、就労困難者や母子世帯など社会的にハンデのある人々に対し、いかなるサポートシステムが必要なのかをメンバー各々の専門的立場から考察、提案を試みてきた。その中で私は民間企業経営者の視点で、行政が行う就労困難者の支援活動に着目し、関係機関のプロダクトアウト型プログラムが継続雇用に有用なのかを検証した。さらに企業が受け身の雇用から能動的雇用に変えるために、低成長時代の競争優位を実現すべくビジネスモデルの革新を、就労困難者受け入れを機会に実行することで、企業と労働者が Win-Win の両立を果たすことができるであろうその可能性について考察を試みた。低成長時代の日本経済のもとでは就労困難者の増加と受入れ企業の減少は相関関係を持ち、双方を解決するための画期的施策は物理的に考えれば非常に困難な事が分かる。しかし行政は立ち止まらず果敢に問題解決に取り組んでいる。そうした情熱的な活動に貢献するよう経営の視点で打開のヒントになるモデルの提案を最終ゴールとして報告書を作成する。

1. 就労困難者支援の現状

2011 年大阪府豊中市にある「豊中市パーソナルサポートセンター」を訪ね、サポート事業の現状について調査を行った。豊中では日本各地で進めているパーソナルサポート事業の問題点を解決した先進的な仕組みで運営されており、ここを訪れる関係機関は多い。

豊中のサポートの特徴は縦割りの専門家に頼った就労者の問題解決ではなくチーム一丸となって解決していく横断的仕組みが存在することだ。就労支援を必要としている者は皆、就労を阻害する要因を抱えており、ある者は健康上の理由、ある者は家族問題、そして生活習慣、個性、教育、経験不足など様々である。こうした問題を抱えた当事者に対し、臨床心理士、看護師、社会福祉士、など幾つもの専門家が就労者応援チームを編成し制度横断的なサポートをコーディネートしている。こうしたサポート事業は一人ひとりの個性を見抜き、各々にあった企業への就職斡旋も行っており、やはりここでもキャリアコンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士などの専門家が出口支援と称し活躍している。

豊中版の特徴の 2 つめは前述した就労者の出口支援を企業の中にも踏み込んで、企業側が雇用を促進できるよう専門家が無償でコンサルティングを行っている点だ。訓練を終えた未就職者について、その人にもできる仕事を事業所に頼んで PICK-UP し就労困難者に合わせた働き場所を創造したり、就労を阻む企業の問題点を各部署が連携して複合的に解決し就労を後押ししている。人材不足に悩んでいる事業所には人材確保に必要な環境整備の助言、収益が低迷している事業所に対しては利益確保に必要な構造改革を提案するなど個別の経営支援も行う。しかしながら企業側に踏み込んだ支援はあまり定着しておらず、サポートセンターの支援は専ら就労の阻害要因を解決する「訓練」に重点が置かれている。

2. パーソナルサポートの問題点

先進的な豊中版パーソナルサポート事業であるがそこには解決すべき問題点が存在する。サポートセンターは就労困難者と企業を結び付ける仲介者の役割を持つが、その制度は職場体験や能力開発トライアル雇用の斡旋などが中心で、雇用の受け皿となる企業側のニーズに合わせたプログラムを開発しているというよりは、従来から行ってきた訓練やスキルアップにその重きを置いている。上述の通り企業に対し積極的な就労機会の創出を促進してはいるものの、実態は特定の単純作業への就労が中心で、企業側からしても戦力としての雇用ではなく社会奉仕の一環でいわば受け身の雇入れを行っている。このように両者にとって無理が生じる関係では持続可能な雇用は実現されず、在職期間が短い一時的な就労に留まってしまう。このように企業のニーズに合致しない就労支援を進めても、短期間で雇用は解除され、すぐにサポートセンターに出戻ってしまう空虚な循環が生じてしまうため、企業側からの視点で企業が望む人材の育成を心がける必要がある。

一方で経営者側の事情を理解することも必須だ。それは経営者が就労困難者の採用意義を理解できるのか、教育制度を作るなど受け入れ計画を構築する事ができるのかという点にあり、さらに従業員と発展的なコミュニケーションを交わすことが可能であるかも重要なポイントとなる。こうした事情を軽視して作業スペースを与えるだけの雇用を行っても、長期在籍は実現しない。雇入れに余裕のある大手企業ではこうした問題は起こらないかもしれないが、全国企業の99%を占める中小企業では一人のためだけに既存の経営システム・生産システムを改善し雇入れを行うことは非常に困難なのだ。

このような現状を鑑みると、パーソナルサポートの重点は就労困難者の訓練ではなく、企業のビジネスモデルに踏込む必要があり、そうした経営支援に活動の軸足を移していくことが空虚な循環を生じさせない処方箋となるであろう。

3. 企業が求める人材とは

民間企業が就労困難者を雇入れするためには何が必要なのか。企業へのヒアリングとアンケートをもとにその解を求めてみると、中小企業が就労困難者を雇用するには、雇用に先行し企業の表面的な課題を解決しなければ先に進まないことが分かった。まず企業が雇入れを拒む要因として「受け入れの環境が整っていない」ことが挙がる。これは職場内に教育担当者が存在しないことや就業規則が未整備のため前向きに活動できないことを示し、これらの企業の多くは中途採用で雇入れを行っており、新卒を定期的に採用している企業では「環境が整っていない」を理由にする所は無かった。続いての要因は「受け入れのメリットが感じられない」という問題で、これは前述の通り企業が社会貢献の一環で雇入れを行うケースで発生する。さらに「受け入れのための経営資源が乏しい」や「事故・トラブルが心配」が続く。このように企業が受け入れを行う前に懸念する問題を解決するには多くの人材配置が必要で社内規定の拡充が求められるなど、企業経営を「一から見直す」までの思い切った改革が必要だ。これは経営資源に余裕がある限られた企業には可能であろうが、多くの企業にとっては困難な話である。

こうした表面的課題を解決できれば円滑な雇入れが実現できるかと言えばそうではなく、企業は第2段階としてクリアしなければならない内部的課題に直面する。これは就労困難者を採用し

た後に企業が直面する問題だ。その一部を挙げると（就労困難者に対し）「与える仕事の工面に苦勞した」「どこまで仕事を与えて良いのか悩む」「世話をする時間を費やし日常の仕事に支障が生じた」など、企業のニーズと一致しない受入れにより現場マネージャーの困惑した声が聞こえ、さらに生産性低下の一因になっていることも憂慮すべき問題である。しかしこうした問題点が認識される以前に「彼らに任せられる仕事が見当たらない」という声も挙がるように、送り出すサポートセンターと受入れ企業の就労支援に関する認識の差は想像以上に大きい。

さらにここでは就労困難者の受け入れで事業所が“どのように”成長を遂げたいと考えるのか、就労支援で期待したい姿についてまとめる。事業所の多くは受入れをきっかけに「職場が活性化する」「従業員の意識向上につながった」「会社の業績が向上した」など経営的なメリットを求めると同時に、人材を採用することで人と人との繋がりや内部組織が活性化するきっかけにしたいと期待している。昨今の日本経済を見ると東南アジアへの生産拠点シフトにより産業が空洞化し国内総サービス産業化が謳われている時代に則した堅実な回答であると評価できよう。加えて「企業の生き残り戦略に欠かすことができない人材」とするところも、就労困難者を負荷のかかる人材と捉えているのではなく、もちろん社会的責任を果たすための採用とするのでもなく、できる事であれば最大限活用したいという期待が内在することを表している。

このように企業が抱える表面的な問題や内部的問題に対し、小手先の改善だけでは“あるべき雇用の姿”を描くことはもはや困難で、これは既存のビジネスモデルの上では就労困難者の雇用は馴染まないことを裏付けている。それを円滑に進めるためには、就労困難者の採用を IN-PUT とし、あるべき姿を OUT-PUT としてそのブラックボックスにビジネスの革新的仕組みを新たに組み込むことが必要だ。既存のビジネスモデルの上ではその仕組みは描けないことから、別のアプローチで仕組みを作ることが必要で、そのためには新たな事業部制を敷くなど新規事業を起ち上げ、企業内で独立したビジネスを展開する方法が有効である。つまり従来のプロセスにはこだわらずに新たな視点でビジネスモデルを創出することが、就労困難者を受け身の雇用から能動的雇用に変換するための最も有効な方策と言えるのである。

4. ビジネスモデルの創出

ビジネスモデルの定義は学者の数と等しくその見解は多岐に分かれている。その定義を最大公約数的に集約させシンプルに表現すると「ビジネスモデルの定義＝儲けるための仕組み」となる。しかし低成長時代の日本経済下では儲けの仕組みを創出することは難易度が高く、それを解決するには拡大するマーケット見つけ出しそこをターゲットに参入することが鉄則となる。またそれが昨今の日本の社会的問題を解決できる事業となれば社会的貢献度も高く、マーケットからの信頼につながり成功の確率も格段に向上するであろう。こうした事業創出の諸条件を汲んだビジネスを考えるとその一つに「高齢者を対象にしたビジネス」が挙がる。

しかし高齢者ビジネスと一言で表すのは簡単だが、ここでは課題となる「就労困難者」と「就労支援」の二つのキーワードを融合させてビジネスモデルを作ることが求められている。そこでまず支援するサポートセンターの行政の立場で検討を進める。2012年静岡ワークライフ研究所の研究会に於いて、New Public Organization（新しい公共）について議論する機会があった。「国民（地域）、企業、NPOなどの事業体と政府が協働し支える役割を担うこと」の定義を見て、

●就労支援部会●

私は就労支援を行うサポートセンターが一連の中心的役割を担うことで地域（＝マーケット）と企業（人材の雇入れ）、そして就労困難者に対し多大な貢献ができるのではないかと感じた。出口支援と称しても支援する行政機関（サポートセンター）は民間企業の事業に直接口を出しにくいので、ビジネスモデル創出のステージを「新しい公共」に絞ることで、公と民が一体となり、支援機関（＝行政）にとってもリーダーシップを発揮しながら公的なビジネスを提言できる。上述した通り「高齢者ビジネス」を柱に就労困難者を受け入れる企業が事業化し、公的な立場の支援機関が専門的な視点で経営指導し社会的企業を育成させ、同時に雇入れを円滑に進めることができるよう就労困難者の訓練に従事することが基本パターンとなる。

具体的な例を挙げて説明しよう。私たちが住む街では町内会が存在するが、近年世帯同士のコミュニケーションは希薄化している。それが原因となり街は無縁社会化し、高齢者の孤独死が社会問題化している。世帯間のコミュニケーションを強めるには町内会長の掛け声だけでは無力で、そこに民間企業が入り込み互いのコミュニケーションの仲立ちをすることで社会問題の解決に寄与させるのだ。民間企業のメリットは、地域に深く入り込むことで住民から信頼される企業に生まれ変わることができ、地区巡回というマーケティング活動を通じて民間企業が小売店の場合は売上の拡大につながる。さらにこの活動を独立した事業に位置付ければ巡回するスタッフの確保が必要となり、そこに就労困難者の雇入れが実現される。

このように就労困難者の出口支援は従来の企業のニーズを軽視した雇用促進を行うのではなく、就労困難者を活かす社会問題解決型の新たな事業の創出をサポートしながら企業にビジネスモデルを形成させることに転換すべきなのだ。新しい公共の視点で地域包括支援を行い、孤独死を減少させ、民間企業の営利性を追求することで経済の低迷による売上の減少に終止符を打ち、そこに新たな雇用機会が発生することで就労困難者の受け入れが実現できる、こうした論理でビジネスモデルを創出するのである。

2011年の豊中パーソナルサポートセンターの視察から始まり、そこでPSセンターの出口支援だけでは就労困難者の多くは短期雇用に終わり、長期安定雇用を望むのであれば受入れ企業のビジネスモデル革新に関わる必要があることに気付いた。実施計画作成にあたっては自治体が進める地域包括ケアと歩調を合わせ、行政と地域が協働し互いが補完しあうビジネスモデルは持続可能な雇用に有効で、さらに強固な雇用を維持するには社会課題となっている地域問題を解決する仕組みを組み込むことで、企業の収益向上が図られることを説いた。とかくこのような提言は巷の報告書でよく目にするものであろうが、私は今後この提言を自身の法人で実行し成果を出すことで「1つのケース」を生み出し、就労支援が一步前に進むよう挑戦していきたいと考えている。

静岡市における母子家庭の母の就労支援策と女性会館（アイセル）の事業との連携の可能性（試論）

居城 舜子

はじめに

静岡市女性会館は、女性の地位向上のための啓発施設として静岡市が 1992 年に設立して 20 年を経ているが、2005 年以降、「NPO 法人男女共同参画フォーラムしずおか」が指定管理者として市からその事業と管理運営を受託している。「NPO 法人男女共同参画フォーラムしずおか」は I 期 5 年の受託を経て 2 期目に入る過程で事業内容を見直し、その重点を女性の就労支援と女性の貧困領域に移した。政府は、近年、女性の就労を促進しているが、その一環として母子家庭の母の就労支援も強化する政策を打ち出している。女性会館の事業も就労相談やパソコン講座、居場所づくりなどを試みてきている。母子世帯の母は、女性たちの中で仕事や家庭生活において最も困難を抱えた層である。男女共同参画を推進するために一層、重視しなければならない領域であり、女性会館もこれに取り組むことが求められている。そこで、本稿は、母子家庭の母の現状とこれに対する政策の動向をとらえ、そのうえで女性会館が政府の窓口として地方自治体が行う母子家庭の母の就労支援策との連携ないしサポートすることができる可能性を探り、女性会館だからこそ取り組むことができる対策を考える契機にしたい。

Ⅰ．現行の母子家庭の就労支援策

2012 年 10 月 24 日公表の「平成 23 年母子家庭等対策の実施状況」（厚生労働省）によれば、全国の母子世帯はおよそ 76 万世帯（全国、「平成 23 年国民生活基礎調査」）、母以外の同居者がいる世帯を含む母子世帯総数は「平成 23 年度全国母子世帯等調査」によると 124 万世帯（推計値）である。離婚率が直近では低下しているものの長期的には増加していることから、母子世帯は、増加傾向にある。

ただし、母子世帯の定義は、「国勢調査」、「国民生活基礎調査」、「全国母子世帯等調査」等の調査によって母の年齢制限、同居人の有無、養育の有無等によってやや異なっている。本稿では、これら調査を適宜、使用する。

母子世帯の平均所得金額は、「平成 23 年国民生活基礎調査」によると 252 万 3 千円である。そのうち、稼働所得が最も多く 181 万 1 千円（約 7 割）、次いで多いのは公的年金・恩給以外の社会保障給付金 51 万 1 千円（約 2 割）である。母子世帯の 6 割強が年間収総収入 200 万円以下である。なお、児童のいる一般世帯の総所得は 658 万円、稼働所得は 588 万円なので母子世帯の総所得はその 4 割弱、稼働所得は 3 割にすぎず、とくに稼働所得の低さが顕著である。また、「平成 23 年度全国母子世帯等調査」によると同居親族を含む母子世帯の総所得は 291 万円である。

日本の母子世帯の母は、よく知られているようにどの調査によってもその 8 割以上が就業している。就業の内訳は、正規職員・従業員が 4 割、パート・アルバイト等が 5 割である。なお不就業は I 割 5 分である。母子世帯になる前は、7 割強が働いており、そのうち 3 割が正規職員、5 割強がパート、アルバイト等である。不就業は 2 割 5 分である。母子世帯になって就業者が I 割増、正規職員・従業員が I 割増えている。ただし、平成 18 年と比較すると、正規職員・従業員

●就労支援部会●

が減少（3.9 ポイント減）している（「平成 23 年度全国母子世帯等調査」、「平成 18 年度全国母子世帯調査」）。

不就業者（無業者）も、子育てとの両立や年齢により就職について困難を抱えているもののその 8 割は、働きたいという希望を有している（日本労働研究機構『母子世帯への就業支援に関する研究』2003 年）が、結果的に、就業した者は、1 割増にすぎず、またその数値も減少傾向にある。

児童扶養手当受給世帯は、2010 年現在、969973 世帯（母子世帯の 78.4%、前述の母子世帯の推計値 123770 世帯より計算）、生活保護受給世帯は 113323 世帯（母子世帯の 9.1%、生活保護世帯の 7.6%）である。総数はともに増加傾向にある。母子世帯の多くが何らかの公的支援に依存している。

このような状況下で政府がうちだしている「福祉から雇用」の政策いかなる効果や限界があるのだろうか。

2. 政府の母子家庭の母に対する就労支援策の概要

2002 年に政府は、母子寡婦福祉対策の見直し、「母子家庭等自立支援対策大綱」を創設した。それによって「児童扶養手当中心の経済支援」から「就業・自立にむけた総合的支援」へと政策の軸を移し、児童扶養手当の制度を改定（所得制限と手当額の改定）し、新たに 2 分野、すなわち子育て・生活支援、就労支援の政策を導入した。いわゆる「福祉から就労」への政策に転換したのである。また、2005 年から生活保護の受給者に対する自立支援プログラムが導入されたことに呼応して、同年、児童扶養手当受給者に対しても、母子自立支援プログラム実施要綱 が作成され、2006 年から母子自立支援プログラム策定事業が全国で実施された。さらに、これらの支援策の一部が父子家庭にも適用されるようになったが、ここでは母子家庭に限定して検討を進める。

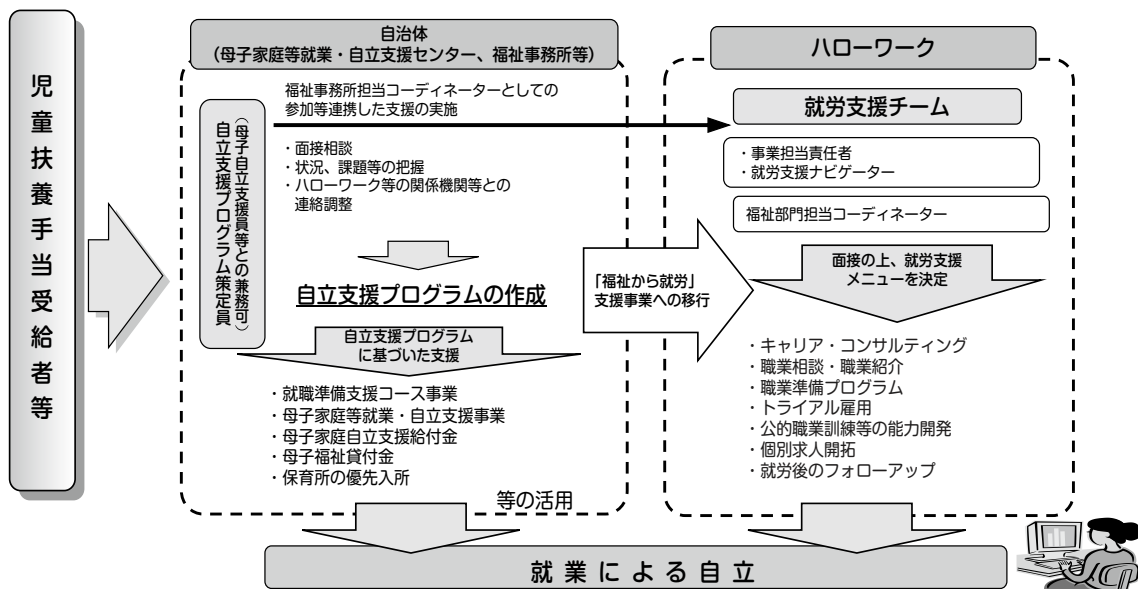
この政策は、地方公共団体が「母子家庭及び寡婦自立促進計画」をたて、「子育てと生活支援」、「就業支援」、「養育費の確保」、「経済的支援」の 4 本柱によって推進している。「平成 23 年度母子家庭等対策の実施状況調査」（2012 年 厚生労働省）によると「自立支援計画」の策定状況は、46 都道府県、19 の指定都市を含む全国 267 か所で策定されている。なお、母子家庭に対する就業支援策には、一般的な母親の就労支援策に組み込まれている事業や母子家庭の母等を雇用する事業主に対する支援策のようにすでに事業化されているものもあるが、ここでは母子家庭に係る特別対策に限定して検討する。

子育て・生活支援と就労支援事業を実際に推進する母子家庭等就業・自立支援センターが、2003 年から各地で設置されている。このセンターが行っている就労支援事業は、自立支援事業就業支援、就業支援講習会の開催、就職情報提供、在宅就業推進、地域生活支援などである。また、2007 年度に策定された成長力底上げ戦略の中で母子家庭の母の職業能力開発を支援し、福祉と雇用の両面から総合的な取り組みを進めることになり、すべての都道府県、指定都市、中核都市においてこれらの事業を行うこととなった。さらに、2009 年度までには、すべての地方公共団体において母子家庭自立支援給付金事業や、母子家庭支援プログラム策定事業を行うという目標も設定された。2012 年から面会交流支援事業の実施などの支援メニューも加えることになった。なお、就業支援事業や地域生活支援事業については、2010 年度からは、センターの土日の開所を促進することが求められている。

母子家庭等就業・自立支援事業は、「福祉から雇用」と称されているように児童扶養手当受給

者の就労支援策に重点がおかれている。その内容は、地方公共団体は、自立支援策定員を置き、同策定員が個々の児童扶養手当受給者に対して面接を行い、本人の生活や就業への意欲、資格取り組み等を把握し、ケースに応じて自立支援プログラムを策定し、自立支援を促すことである。さらに、ハローワークに就労支援ナビゲーターを配置して児童扶養手当受給者の状況に応じたきめ細かな就労支援を行うことになっている。支援のプロセスおよびその詳細な内容は、以下の図1の通りである。

図1 児童扶養手当受給者の就労支援事業



また、就職準備のための相談等の支援、就職準備のための講座の開設や受講支援のための給付金の支給、在宅就業支援、職業訓練受講時の託児サービスの充実などの措置が講じられている。

例えば、雇用保険の教育訓練給付の受給資格のない母子家庭の母に対して、教育訓練講座を受講し、修了した場合、受講料の一部（2割、上限10万円）を支給する自立支援教育訓練給付金事業がある。

さらに、児童扶養手当受給者の母に対して看護師などの高度技能資格を取得するために必要な生活費軽減のために訓練促進費を支給する、安心こども基金を活用した支給額の引き上げと支給期間の延長措置などがある。

また在宅就業支援事業として、一人親家庭を対象とする在宅就業業務の開拓、参加者の能力の開発等を行っている。

その他、職業訓練受講時の託児サービスや就業・社会活動困難者への個別訪問等も行っている。

これらの政策の実効状況を表1に示した。平成23年度実績でみると、自立支援促進計画の策定については、都道府県や指定都市においては100%であるが、中核市や一般市においてはその導入が進んでいない。自立支援センターは、中核市までは100%設置されている。一般市はそれにかわる就業・自立支援事業を行うことがもとめられているが、実施している市は釧路市などのごく一部である。また、生活支援事業の導入が進展していない。

●就労支援部会●

表1 母子家庭等の支援策の実施状況

母子家庭及び 寡婦自立促進 計画	就業・自立支援事業		自立支援給付金事業		母子自立支援 プログラム 策定事業	母子家庭等日 常生活支援 事業	ひとり親家庭 生活支援 事業
	母子家庭等就 業・自立支援 センター事業	一般市等就 業・自立支援 事業	自立支援教育 訓練給付金 事業	高度技能訓練 促進費事業			
267/892	107/107	21/785	803/892	806/892	533/892	996/1794	817/1794
29.90%	100%	2.70%	90.00%	90.40%	59.80%	55.50%	43.90%

「ひとり親家庭の支援について」平成24年度関東地区母子寡婦福祉研修大会配布資料
(厚生労働省 雇用均等・児童家庭局家庭福祉課 平成24年9月17日)より筆者加工

また、母子家庭等就業・自立支援センターのメニューの実施実績については、下記の各表のとおりである。

表2 就業相談件数と就業実績

平成	相談件数 A	就業者 総数 B	B/A * 100	内訳					
				常勤 ^a	a/B*100	非常勤・ パート ^b	b/B*100	自営・ その他 ^c	c/B*100
15年度	14,585	1,262	8.7	420	33.3	822	65.1	20	1.6
16年度	32,385	3,251	10.0	1,393	42.8	1,721	52.9	137	4.2
17年度	46,422	4,372	9.4	1,652	37.8	2,525	57.8	195	4.5
18年度	60,634	4,953	8.2	1,994	40.3	2,792	56.4	167	3.4
19年度	69,587	5,487	7.9	2,540	46.3	2,862	52.2	65	1.2
20年度	78,405	5,718	7.3	2,437	42.6	3,117	54.5	164	2.9
21年度	90,614	6,794	7.5	2,938	43.2	3,755	55.3	101	1.5
22年度	89,729	5,748	6.4	2,356	41.0	3,233	56.2	159	2.8
23年度	101,536	6,273	6.2	2,747	43.8	3,391	54.1	135	2.2

(資料出所)「平成23年度母子家庭等対策の実施状況調査」(平成24年厚生労働省)より筆者加筆

表3 就業支援講習会と就業実績

平成	受講者数 延べ数 A	就業者 総数 B	B/A * 100	内訳					
				常勤 ^a	a/B*100	非常勤・ パート ^b	b/B*100	自営・ その他 ^c	c/B*100
19年度	13,542	1,598	11.8	590	36.9	938	58.7	70	4.4
20年度	13,414	1,679	12.5	585	34.8	1,047	62.4	47	2.8
21年度	13,798	1,610	11.7	605	37.6	909	56.5	96	6.0
22年度	18,865	1,481	7.9	498	33.6	938	63.3	45	3.0
23年度	16,205	1,599	9.9	549	34.3	924	57.8	126	7.9

(資料出所)「平成23年度母子家庭等対策の実施状況調査」(平成24年厚生労働省)より筆者加筆

表4 求人情報提供事業と就業実績

平成	情報提供件 数延べ数 A	就業者 総数 B	B/A * 100	内訳					
				常勤 ^a	a/B*100	非常勤・ パート ^b	b/B*100	自営・ その他 ^c	c/B*100
15年度	7,256	653	9.0	207	31.7	415	63.6	31	4.7
16年度	22,798	2,099	9.2	916	43.6	1,089	51.9	94	4.5
17年度	29,097	2,757	9.5	1,105	40.1	1,507	54.7	145	5.3
18年度	36,597	3,283	9.0	1,278	38.9	1,866	56.8	139	4.2
19年度	56,739	3,874	6.8	1,897	49.0	1,926	49.7	51	1.3
20年度	66,888	4,132	6.2	1,863	45.1	2,189	53.0	80	1.9
21年度	76,571	4,703	6.1	2,055	43.7	2,569	54.6	79	1.7
22年度	87,606	4,187	4.8	1,811	43.3	2,312	55.2	64	1.5
23年度	102,515	4,542	4.4	2,028	44.6	2,443	53.8	71	1.6

(資料出所)「平成23年度母子家庭等対策の実施状況調査」(平成24年厚生労働省)より筆者加筆

これら一連の表によると、各メニューの利用者、特に就職相談と求人情報提供件数は、増加している。他方、各メニューに対応する就業者総数の割合を示す就業実績はどのメニューも1割以下に留まっており、低迷した状況である。また、最近ではさらに落ち込んでいる。また、就業者の内訳をみると、常勤は3から4割、それに対して非常勤やパートが5から6割である。必ずしも、生活を安定させる常勤の雇用につながっていないことが明らかである。

児童扶養手当受給者に限定したメニューの実績は、以下の各表にて示した。

表5 自立支援プログラム策定事業の実績の推移

平成	自立支援計画策定件数 A	就業者総数 B	B/A*100	内訳					
				常勤 ^a	a/B*100	非常勤・パート ^b	b/B*100	自営・その他 ^c	c/B*100
17年度	403	211	52.4	75	35.5	119	56.4	17	8.1
18年度	2,702	1,590	58.8	747	47.0	788	49.6	55	3.5
19年度	5,630	3,815	67.8	1,602	42.0	2,044	53.6	169	4.4
20年度	7,162	4,851	67.7	1,915	39.5	2,656	54.8	280	5.8
21年度	7,677	4,740	61.7	1,841	38.8	2,642	55.7	257	5.4
22年度	6,952	4,315	62.1	1,691	39.2	2,178	50.5	536	12.4
23年度	7,179	4,441	61.9	1,714	38.6	2,151	48.4	576	13.0

(資料出所) 「平成23年度母子家庭等対策の実施状況」 (厚生労働省)

表6 「福祉から雇用」支援事業の実施状況(母子家庭の母分)

平成	①支援対象者	②就職件数	③就職率 (②/①*100)
17年度	4,171	2,365	56.7
18年度	3,909	2,676	68.5
19年度	9,717	6,168	63.5

(資料出所) 「平成23年度母子家庭等対策の実施状況」 (厚生労働省)

児童扶養手当受給者に対する就労支援の実績は、6割前後で推移している。母子世帯一般を対象とする支援策と比較すると実績は高い。個別に事情に応じた就業プログラムを策定し対応していることが功を奏しているものと思われる。しかし、自立支援プログラム事業による雇用の内訳をみると、常勤が3から4割に留まっており、前述のメニュー同様に最近、その割合が低下している。また、ここでいう「常勤」とは何かという疑問も生じる。表6の「福祉から雇用」の就職先の雇用形態の内訳は不明であるが、同様な傾向にあるものと思われる。非正規労働者が増える傾向にある厳しい労働市場を反映している面もあるが、対策の改善やあらたな対策が必要かもしれない。なお、最近の「全国母子実態調査」においては、常勤という用語から正規職員や社員という用語に変更されている。常勤は必ずしも雇用期間の定めのない「正社員」を含意するものではないからである。本稿で引用したこれらの政府資料も早晩あらためて、再集計する必要がある。

3 静岡県の母子世帯の母の特徴と就業状態

静岡県内の母子家庭は2008年現在、3万1千世帯(31161世帯、全世帯の2.5%、各年版「医療費助成等事業実施状況報告」)、微増だが、増加傾向にある。静岡県の場合、6~7割が母子のみからなる世帯構成なので、全国(6割)より母子単独世帯が多い。母子家庭の平均収入は2009年現在206万円、全国平均は、2005年で213万円(「平成18年全国母子世帯等調査」)、2010年で291万円(「平成23年全国母子世帯等調査」)であるから、全国と比較してかなり低い。表7によると、母子世帯になった当時、就業していた者は5割(52.1%)、調査時点で就業している者は9割、全国では前述のようにそれぞれ7割と8割であるから、静岡県の場合、母子世帯になった時点の就業率は低いがその後の就業率が一段と高くなるという特徴がある。

表7 就業状態

(単位: %)

		ひとり親家庭になった当時		調査時点	
		就業していた	就業していなかった	就業している	就業していない
母子家庭	静岡県	52.1	47.7	90.4	9.5
	全国	69.3	29.4	84.5	14.6
寡婦	静岡県	59.1	40.9	81.8	18.2
	全国	—	—	—	—
父子家庭	静岡県	87.5	10.4	77.1	22.9
	全国	98.0	0.5	97.5	2.5

表8 就業形態（調査時点）

（単位/%）

平成	正社員	臨時・パート	派遣労働	その他
母子家庭（静岡県）	43.1	44.5	5.9	6.0
母子家庭（全国）	42.5	43.6	5.1	8.7
寡婦	45.5	45.5	0.0	9.1
父子家庭	62.1	24.1	0.0	10.3

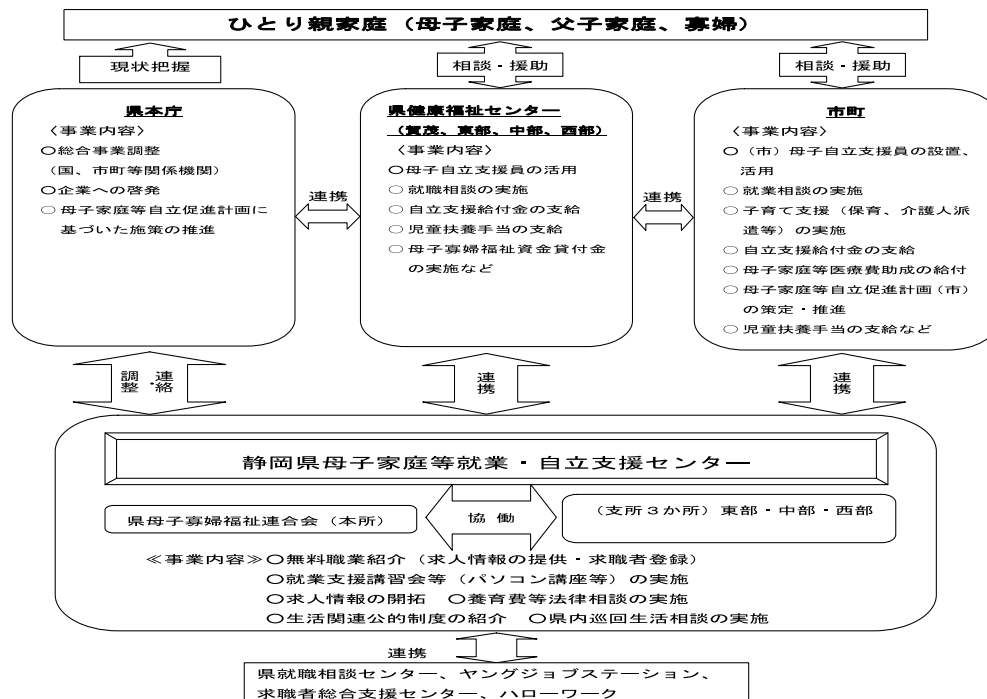
表7、8は、「第二次静岡県ひとり親家庭自立促進計画」（2010年、静岡県）より転載。原資料は、「平成18年度全国母子世帯等調査」（2007年厚生労働省）、及び「平成21年度ひとり親家庭生活・就労支援の需要調査」（2010年静岡県）

なお、静岡県の児童扶養手当受給者は 22107 人（母子世帯の 70.9%）、生活保護適用世帯は 1193 件（母子世帯の 3.4%、生活保護世帯の 6%、「平成 23 年度生活保護適用世帯状況」2012 年 静岡県）である。どの数値も全国より低い。児童扶養手当受給者や生活保護受給者は全国同様に漸増傾向にある（各年版「福祉行政報告例」厚生労働省）。その他に、主に子供の就学資金を貸付ける母子福祉貸付資金の給付や所得税非課税世帯の子供の医療費を女性する母子家庭等医療費助成制度の利用者も漸増している。

4 静岡県の母子家庭等就業・自立センター事業の実状と課題

静岡県は、2012 年から 2017 年までの第二次の「ひとり親家庭自立促進計画」を策定し、関係機関や市町村と連携を図ってその推進体制を構築している。また、母子家庭等就業・自立支援センターは本所と東中西に支所を 3 か所設置している。静岡県は、政令市である静岡市や浜松市と連携・分担しながら事業を実施している。なお、静岡県はその業務を静岡県母子福祉会に、静岡市は静岡市母子福祉会に委託している。その関係図は以下の通りである。

図2 静岡県における母子家庭等の対策の組織分担関係



「第2次静岡県ひとり親家庭自立促進計画」（2010年 静岡県）より転載

静岡市を含む県内母子家庭等就業・自立支援センターによる就業支援等の利用状況は、表9のように2011年度における電話来所相談（生活・就業相談も含む）が6265件、そのうち求職登録

した件数は 650 件、センターが関わって採用された者は 282 件、センター単独で採用された件数は、132 人であった。どのメニューも利用件数は急速に増加しているが、特に「電話来所相談」の増加が顕著である。次に「求人登録」も目立って増加している。「求職登録者」に対する採用件数の割合（ $C/B \times 100$ ）は近年低下してはいるが、4 割前後とかなり高い水準を維持している。また、近年、求人開拓員を置いて独自に求人開拓を行っているので「求人登録数」やセンター「独自の採用件数」も増加しており、就業支援の効果をあげはじめている。

分類項目がやや異なっているが、類似の項目を用いて全国の動向と比較し、特徴の概要を把握しよう。静岡県の表 9 の「電話来所相談」と全国の表 2 の就職「相談件数」を比較すると、それらの就職者数の割合は、ともに 1 割以下であり、近年低下しているなど傾向が類似している。表 9 の「求職登録」に対する「採用件数」の割合を、表 5 の全国の「自立支援プログラム策定件数」に対する「就業者数」と比較すると後者の水準が高い。おそらく静岡県の「求職登録」の中には「自立支援プログラム策定」にもとづく者に限定されないケースも含むので水準に差がでているものと思われる。しかし、ともに一定の水準を保っているが、最近増加しているとはいえないなど動向は類似している。児童扶養手当受給者に対して個々に「自立支援プログラム」を策定し、独自の求人開拓やハローワークとの連携をはかりながら就業に結び付ける方式は、就業支援に効果があるようだ。

表9 母子家庭等就業・自立支援センター活動実績

(静岡県 浜松市 静岡市)

平成	電話来所 相談A	養育相談	求職登録 B	求人登録	採用件数 C	B/A * 100	C/A * 100	C/B * 100	独自の 採用件数	ハロー ワーク 単独①	特別相談 会参加 人数②
16年度	424		142	144	40	33.5	9.4	28.2	0		14(2)
17年度	1661		323	357	170	19.4	10.2	52.6	16		59(5)
18年度	2041		403	448	181	19.7	8.9	44.9	32	1394	88(7)
19年度	1991	6	449	379	185	22.6	9.3	41.2	43	1514	88(10)
20年度	2035	167	448	436	181	22.0	8.9	40.4	39	1532	61(6)
21年度	2466	368	597	556	257	24.2	10.4	43.0	47		88(5)
22年度	4405	440	525	1029	219	11.9	5.0	41.7	69		67(5)
23年度	6264	427	650	1547	282	10.4	4.5	43.4	132		118(10)

①は「第二次静岡県ひとり親家庭自立支援促進計画」（静岡県 平成22年）より転載、②の（）内の数値は特別相談会開催回数を示す。 社団法人静岡県母子寡婦福祉会連合会資料より筆者加工

表10 就業支援講演会受講者数

(単位：人)

	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
パソコン	10	15	18	24	5
医療事務	4	6	12	12	12
ホームヘルパー2級	4	17	22	37	42
合計	18	38	52	73	59

「第二次静岡県ひとり親家庭自立促進計画」（静岡県 平成22年）より転載。

表9～11は、「第二次静岡県ひとり親家庭自立促進計画」（平成22年、静岡県）より転載。

静岡県では、センター事業を委託されている静岡県母子寡婦福祉会連合会が、就業支援の講習や講座を開設している。最近ではこの他に、介護事務の講座も開催している。ただし、技能取得の講習会を受講した者のうち就職した者の割合は、不明である。

なお、これらの資料からは、就職者の雇用形態は不明であるが、筆者の静岡県母子寡婦福祉会連合会へのヒアリングによると、かなりはパート等の非正規雇用であり、安定した雇用先の確保は難しいということであった。

また、母子家庭等就業・自立支援センターの就業支援関連の年間利用者は増えてはいるが、「電話来所相談」でみても母子世帯の 2 割程度、児童扶養手当受給者の 3 割程度にとどまっているの

●就労支援部会●

で、利用率をあげるための改善の余地はある。

5 静岡市の母子家庭等就業・自立センター事業の実状と課題

静岡県の資料において不明な事項については、静岡市のヒアリング調査によって母子世帯就業・自立支援プログラムの実施状況を検討したい。なお、静岡市の母子世帯数は「母子のみの世帯」と「同居人を含む母子世帯」の総計は 5884 世帯（2010 年「国勢調査」）、そのうち児童扶養手当受給者は、4699 世帯（2011 年 3 月、母子世帯中の 8 割）、生活保護世帯は 330 世帯（「平成 23 年版静岡の福祉」2012 年静岡市、母子世帯中 5.6%、生活保護世帯中 6.3%）である。静岡県平均と比較すると静岡市の場合、母子世帯中の児童扶養手当受給者の割合がやや多く、生活保護受給者の割合が少ない。児童扶養手当受給者、生活保護受給世帯はともに微増であるが増加傾向にある。

現在、就業している者は、9 割、そのうち常勤は 5 割強、パート・派遣は 4 割強、1 年未満の臨時は 1 割弱である。年収 300 万円未満が 8 割なので、生活は苦しく現在の悩みのトップが「生活費」と回答している（「静岡市母子家庭及び寡婦自立促進計画策定に係るアンケート」2009 年）。なお、ここでも常勤という用語が使用されている。

表11 静岡市の平成23年度母子支援プログラム策定による支援状況 (単位：人)

策定人員A	相談開始時の就業状況		プログラム策定時の就業状況		23年度就業 開始人数B①	B/A*100	C/A*100
	無職	在職	無職	在職			
82	44	38	18	64	28	34.1	78.0

静岡市子供支援課へのヒアリング（2013年1月）にもとづく数値、①一部プログラム策定対象外の者を含む。

表12 静岡市の平成23年度母子支援プログラム策定と雇用状況の変化

相談開始時に就業している者の雇用状況A		構成比 (%)	当初無職プログラム策定後 就業者の雇用状況		構成比 (%)	就業者総計B	構成比 (%)	増加率 (B/A)
パート	24	64.9	パート	14	48.3	38	59.4	1.58
常用	5	13.5	常用	6	20.7	11	17.2	2.2
派遣	4	10.8	派遣	4	13.8	8	12.5	2
臨時	1	2.7	臨時	4	13.8	5	7.8	5.0
その他	3	8.1	その他	2	3.4	5	7.8	1.67
就業者計	37	100		29	100	64	100	1.73

静岡市子供支援課へのヒアリング（2013年1月）にもとづく数値、相談開始時に就業していた者のうち2人が無職になったため、就業開始時の就業者数とプログラム策定後の就業者数の合計は就業者総計と一致しない。

児童扶養手当受給者に対する「支援プログラム」策定状況及びその前後の就業の変化を示したものが、表 11 と 12 である。なお、数値は一部公表されていないので、子供支援課へのヒアリングにより得たものであることに注意されたい。公表されている「平成 23 年版 静岡の福祉」を参考にすると、2010 年の「支援プログラム」策定人数は 84 人、就業者数は 57 人、その就業実績は 67%、表 11 のように 2011 年は、それぞれ 82 人、68 人、78%である。2012 年は 4 月から 12 月までに限定されるが、すでに新規の件数で 67 件「支援プログラム」を策定しているという。

「支援プログラム」策定による就業実績は全国、静岡県と同様に高い。策定人員のうち無職の者の割合が、44 人（54%）、就業している者が 38 人（46%）であり、両者が拮抗しているほど、就業している者の割合が多い。所得制限のある児童扶養手当を受給している者が対象となる事業なので、就業はしているものの、その内訳をみると表 12 のように 65%はパート、14%が常用、14%が派遣プラス臨時であり、不安定な雇用が多い。その多くは転職の希望であろう。無職の者を含めて支援をうけ就業に結びついた者は、転職した者 4 人、無職から就業した者 29 人である。プログラム策定前後で就業者の構成を比較すると、依然としてパートの比率が 60%、派遣と臨時

も加えると 80%と非正規雇用の比率が非常に高い。少人数だが常用雇用が増えているが、再三指摘したようにこれが無期雇用の正社員を含意するとはかぎらない。母子家庭の低所得の状態を解決するに至るほどの効果をあげているとはいいいがたい。

なお、表には掲載していないが、ヒアリングによると、プログラムの策定に係る相談は、平均 4 回、1 から 2 回で済む者は少なく、多い者は 10 回の相談を受けている。

現在静岡市では、静岡県母子福祉連合会へ就業支援事業、就業支援講習会事業、就業情報提供事業や特別相談会事業等の母子家庭等就業・自立支援センター事業を委託している。その結果、子供支援課の窓口でプログラム策定員として産業カウンセラーの資格者 1 人が週 3 日、10 時から 17 時まで配置し、就業・自立支援の相談にあたっている。その他に、センターの中部支所に就業支援員 1 名を配置している。なお、相談員は東部、西部にも各 1 人、求人開拓員は東中で 1 人、西部 1 人配置されているが、西部は浜松市が静岡市と同じように委託している。プログラム策定員へのヒアリングによると、就業の意欲が無い、気持ちが就いてゆかない者が少数だがいる。また、相談者をセンターの中部支所やハローワークに同行しているが、その過程で意欲が萎えて行く者もいるので、ハローワーク等との連携が重要だが、スムーズとはいえない状況であるという。また、母子家庭の母のうち昼間仕事をしていると相談や面接に昼間の時間を確保できない。夜 18 時半くらいまでなら母子家庭の母も相談可能な時間帯なのではないかと思うが、市役所は 17 時までなので、時間帯の限界を感ずるということだった。

6 まとめー母子家庭の母の就業支援策と NPO 法人男女共同参画フォーラムしずおかの事業との連携可能性

母子世帯を専門とする研究者の中には、「福祉から雇用」へのこの改革が就労支援を推進する効果を有するか否か、疑問を呈する者（藤原千沙、阿部彩、湯澤直美）もいる。その論点は、欧米とは異なっておりすでに多くが働いている場合の就労支援策の核心が、就労支援では問題の解決にならない、児童扶養手当の受給者は、一生懸命働いても一部受給停止となる就労収入基準を確保できない現状なので、母子世帯の母の雇用条件の改善させることこそが重要である、就労支援策の効果の検証が十分されていないなどである。

この指摘には同意するが、すでに走りだしている政策の改善も図らなくてはならないように思われる。

児童扶養手当受給者の就労支援策に限定して、政策の展開や実施の状況を検討してきた。その中で、明らかになったことや課題を念頭において、NPO 法人「男女共同参画フォーラムしずおか」が事業として取り組むことができることや連携可能性を検討し、政策の隙間を埋める余地を検討したい。

母子世帯の母は、児童扶養手当受給者も含めて就業率はきわめて高い。母子世帯一般で、母子世帯になった当初で 7 割、調査時点では 8 割、静岡県では当初は 5 割、調査時点では 9 割である。また、静岡市の相談事例によると、児童扶養手当受給者も、相談者の 5 割弱が、就業している。しかも不安定な雇用が大半を占める。したがって、無職ばかりでなく就業している者が不安定な雇用から脱却したいために転職相談にきている実状がある。相談や情報提供等の体制も就業している母への対応策が検討されねばならない。人員の配置と時間帯については、ヒアリングにあるように夕方、仕事終了した後や土日にプログラム策定などの対応が可能な体制が求められている。政府も 2010 年にはすでに自立支援センターの土日開設を提言している。

●就労支援部会●

また、静岡県母子寡婦福祉会連合会では、就職支援準備の講座や講習会等の就職準備のメニューについて、全国同様にパソコン、医療事務、ホームヘルパーなどを行っている。ヒアリングによるとDVなどや離婚等の心痛から心を病んでいる者もいる。一部に就職意欲が萎える者もいる。そこで、ニートや障害者むけの多彩な就労支援の方法の導入を検討する時期にきているように思われる。例えば、女性に一部導入されはじめているがインターンシップ制やニートの若者むけに行っている段階的に働く「ならし就職」、さらには障害者を対象として導入されているジョブコーチ制などである。

また、成功体験や悩みをわかちあう母子世帯どうしの繋がりや居場所づくりが求められている。母子寡婦福祉会の会員の伸び悩みが指摘されているが、要検討であろう。近年台頭しているネットワーク型の組織や新しい女性のグループとの連携し、若い女性の力を生かす組織づくりを考える時期に来ている。

また、静岡市を例にあげると、児童扶養手当受給者 4700 人のうちの 87 人（1.8%）、静岡県では、22107 人のうちの 650 人（2.4%）というように利用率は極めて低い。潜在的なニーズは確実に存在するので、母子世帯一般の就業支援相談を含めて利用率を高めるための工夫が必要であろう。

NPO 法人「男女共同参画フォーラムしずおか」は、女性会館の事業として多彩な就職準備講座、新しい就職支援の方法、母子世帯の母の就労支援講座や相談などを昼間だけでなく夜間も開設してきている。就業支援のための夕方や土日の相談体制については、相談の補完体制や場所の提供や保育の体制も含めて連携して支援可能である。また、母子世帯の母を対象とした就職準備講座を静岡市や母子福祉会の要望と連動させて企画することも可能である。

女性会館は、困難を抱えた子供の学習支援の教室も提供している。その子供の母親と会う機会も多い。また、講座受講生どうしがつながり、困難を抱えた女性たちの「居場所」づくりにもチャレンジしている。その中で母子寡婦福祉会と連携する糸口もでてくる可能性がある。

すでに NPO 法人「男女共同参画フォーラムしずおか」と静岡市母子寡婦福祉会は、その連携可能性について話し合いをもっている。また、今後も定期的に話し合いをすることを合意した。

日本労働政策研究・研修機構の 2008 年『母子家庭の母への就業支援に関する調査』（労働政策研究報告書 No.101 2008）において、静岡県・浜松市の事例がヒアリング調査対象になり、全国的に事業が円滑に推進されている例として評価されている。例えば、自立センター職員は全員常勤、相談員は当事者である母子家庭の母、各組織の分担や連携が緊密に行われているという。事業も経過すると多くの課題もみえてくる。

何にもまして厳しい労働市場の影響をうけて、就業・自立支援をうけて転職や就業を開始しても静岡市の事例にみるように母子世帯の母の不安定な雇用は継続している。したがって就業しても問題の解決には程遠い。それには、各統計資料も常勤の内容や就業先の雇用形態も公表することが必要である。「福祉から雇用」を推進するには、労働市場や労働条件の改善や福祉システムの改革もあわせて推進する必要があることはいままでもない。それには、男女共同参画の視点と女性の貧困問題は不可分離な関係にあるという問題意識を持って、両組織が継続的に連携する体制が重要であると考えている。これによって、女性会館の職員の視点の限界も一段と超克できるように思う。

参考文献

阿部彩、雨宮処凛、海妻径子、藤原千沙著 「特集 女性と貧困」『現代思想』2012年11月号ムック

日本労働政策研究・研修機構『母子家庭の母への就業支援に関する調査』労働政策研究報告書 No.101 2008年

駒村康平、道中隆、丸山桂「吹保護母子世帯における貧困の世代間連鎖と生活上の課題」『三田学会雑誌』103巻4号 2011年

周燕飛「母子家庭の母への就業支援 5 事業一国と自治体の取り組みとその課題」*Business Labor Trend* 2008,

湯澤直美「日本における母子世帯野現大的な態様と制度改革 ワークフェア型政策の特徴と課題」立教大学コミュニティ福祉学部紀要6号 2004年

障害のある人の多様な働き方の可能性について

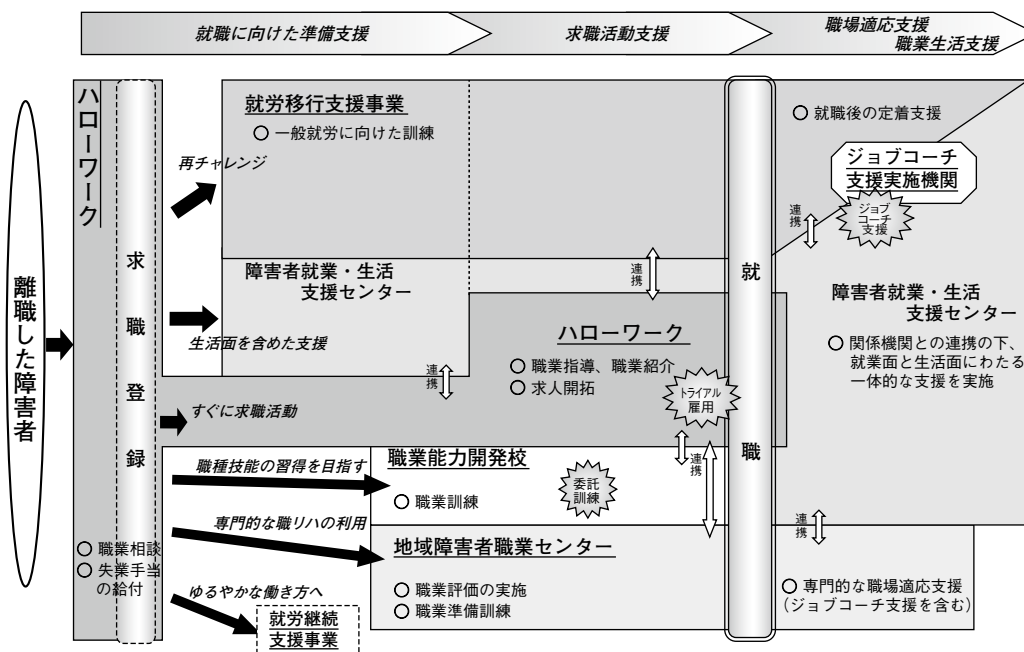
大野木里美

1. 現状

ソーシャルインクルージョン(社会的包摂)を理念とする浜松 NPO ネットワークセンターは、事業の一つとして 2001 年からジョブコーチ事業を展開してきた。11 年以上にわたる事業での経験を通して見えてきたものを含めて、障害のある人をめぐる就労事情とさらなる多様な働き方の可能性について考えてみたい。

さまざまな就労困難者の中で、障害者に対する支援や制度は比較的整備されてきていると言える。障害者自立支援法(H25 年 4 月 1 日より障害者総合支援法)、障害者雇用促進法等に基づき、意欲や能力のある障害者の雇用機会の拡大のための支援制度が、国や地方自治体において多様な角度で提示されている。たとえば、厚生労働省では、就職し定着するまでの支援の道筋を、福祉施設を利用している障害者、特別支援学校卒業者、離職した障害者に分けて図示している。それぞれに課題はあるが、段階を踏んで当事者の状況に合わせた支援システムが考えられている。例として離職した障害者を以下に引用する。

離職した障害者が就職・定着するまでの標準的な支援



厚生労働省：障害者が就職・定着するまでの標準的な支援

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/16.pdf>

ハローワークでの求職登録を入り口として、職業訓練や職業紹介などの従来の求職活動支援以外にも①就労移行支援事業での一般就労に向けた訓練、②障害者就業・生活支援センターでの文

字通り就業と生活の全体的な支援、③職業能力開発校での職種技能の習得、④地域障害者職業センターでの専門的な職業リハビリテーション、⑤就労継続支援事業（雇用のA型、非雇用のB型）の準備支援があり、就職後には⑥ジョブコーチによる定着支援がある。

また、事業主に対しては、雇用管理等の専門的な相談や助言のほか、職場実習として①障害者委託訓練、試行雇用として②障害者試行雇用（トライアル雇用）奨励金、③精神障害者ステップアップ雇用奨励金、試行期間から雇用にわたっては④ジョブコーチ支援、⑤障害者雇用納付金に基づく各種助成金、雇用された場合には⑥障害者初回雇用奨励金、⑦特定求職者雇用開発助成金、⑧発達障害者雇用開発助成金・難治性疾患患者雇用開発助成金、⑧特定子会社等促進助成金、⑨職場支援従事者配置助成金、などが活用でき、税制上の優遇措置なども用意されている。

その一方で、障害者雇用促進法により、雇用率未達成の企業に対して納付金の支払い義務を負わせている。その雇用率は、平成 25 年度からさらに増えて民間企業で 2.0%、公的機関は 2.3%、教育委員会は 2.2%、独立行政法人などは 2.1%と定められている。民間企業でいえば、全従業員 50 名中 1 名以上の障害者を雇用しなければならない。不足数が特に多いとされる事業所に対しては、雇い入れ計画作成命令、適正実施勧告、特別指導、公表などの厳しい対応が実施されている。そうしたこともあって厚生労働省公表の平成 24 年 6 月現在の全国の状況は、民間企業は雇用率達成企業の割合は 46.8%、実雇用率は 1.69%（静岡県内ではそれぞれ、48.9%、1.65%）、公的機関、教育委員会の実雇用率はそれぞれ 2.24%、1.88%であり、業種、事業所規模、障害種別により差はあるが、年々、雇用状況が改善されている傾向がある。

2. ジョブコーチによる就労支援・雇用支援、アドバイザーの後押し

障害のある人たちの就労を通じた社会参加を人的支援によって応援し、障害者と雇用主の間にたって雇用が継続できる職場づくりをコーディネートするのがジョブコーチである。就労困難な人は、最初から多くの制限があり、そのことに負い目を感じたり大きな不安を抱えていたりしている。一方で、受け入れる事業所では、対応そのものに不安があり、1 日仕事としてどんな業務を頼んでいいかわからない、担当者をずっと配置させられないといった声はよく聞かれる。

ジョブコーチが有効に活用されることで、働きたい障害者の雇用が継続され、大きなトラブルを回避して障害者の能力を生かした職場づくりを実現している例を数多くみてきた。就労者本人と雇用主の支援だけでなく、同じ職場で働く同僚や実際に指示を出す担当者との間も、無視や排除、逆に過度な保護といったものではなく、適切な安定した関係性が保てるよう支援することも継続のポイントになる。障害の種別や程度や状況などがケースバイケースで多岐にわたるため、ジョブコーチには幅広い知識や技術、配慮が必要であるが、例えば、文字に弱いという特性があれば、手順や注意事項をイラストにして確実に本人に情報を伝える工夫をする。その他にも、こだわりが強い、疲れやすい、記憶の欠落などといった特性について周囲に理解を促しその対応の仕方をアドバイスして長期的雇用継続につなげている。

一方、ハローワークから指導を受けるなどして理解や準備が不十分なままに雇用をして、雇用された人の能力をうまく生かせず事業所内で対応に苦慮し続ける例も多く見られる。労使双方にとって、懲り懲りという結果になる可能性さえある。そのため、時には離職支援もジョブコーチの重要な仕事の一つになる。雇用がうまくいかなかった原因をしっかりと検証し、関係者が納得

●就労支援部会●

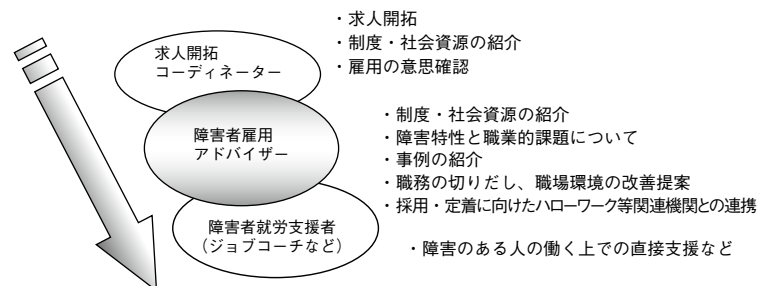
のいく終了をすることで次へとつなげる。

このように、助成金などの資金援助的な制度の基盤整備と同時に、人が関わることで良好な就労継続が成り立つことに注目してほしい。それだけにジョブコーチの技量が問われることになる。

静岡県では、国がすすめる職場適応援助者支援制度とは別に独自にジョブコーチ制度を導入しジョブコーチ派遣事業を行っている。2001年からスタートした事業もネットワーク体制作り事業から始まり、障害者職場定着サポート事業、ジョブコーチ派遣事業と少しずつ現場にあわせて制度改革をしてきた。現在は県内8拠点をつなげて「しずおか障害者就労支援ネットワーク」を形成し、地域の中で迅速に対応できる体制を築いている。静岡県ジョブコーチとして約50名のジョブコーチが活動しており、そのほかに求人開拓員制度による企業訪問や求人開拓コーディネーターの導入など、静岡県は積極的に障害者雇用に力をいれて推進してきた。

しかしながら、景気回復の見込みが薄く多くの企業で経営の難しさを抱えている昨今、新たな雇用、しかも対応の難しさを懸念する障害者の採用は二の足を踏むところが多く、働きたい障害者に対して就労現場が非常に少ないのが現状である。求人開拓員が事業所に足を運んで、雇用事例、各種の助成金や相談支援の制度の説明をしてもすぐに雇用に結びつく件数は多くはなかった。

そこで、求人開拓員やコーディネーターからさらに踏み込んで、各事業所の実態に合わせた情報提供やアドバイスをし、就職意欲のある個人の情報を持っている支援機関とつなげるなどして、雇用主の不安を取り除いて障害者雇用に確実に結びつける働きをする仕組みが、平成24年度から登場した。静岡県障害者雇用アドバイザー派遣事業である。求人開拓員が足で集めた情報を元に、障害者雇用を検討している事業所を対象に個別にどんな業務が可能なのかの職務の切り出しや環境改善の提案、ハローワークや関係支援機関との調整などを具体的にアドバイスして、実雇用につなげることを目的としている。



【障害者雇用アドバイザーの位置づけ】

アドバイザー事業の検証には時期を待たなければならないが、様々な角度から事業所への働きかけが必要なのは確かなことである。

3. 就労現場の課題

このように、障害のある人の就労事情は制度的にかなり改善されてきており支援の手も多方面からのびている。しかし、現場では、障害当事者への対応については、①障害特性の理解を高めた適切な対処、②個々に対しての長期的継続支援、③障害や個人にあった職種とその手法を丁寧に検証し常に見直す体制が求められ、事業所への対応については、①個々の事業所の環境や状況にあった実現可能な提案（障害特性とそれにあった職種の事例の情報提供や利用できる制度の説明の徹底）、②事業所とそこで共に働く人々にとっての有用性の理解の促進、支援者については、①恒常的なスキルアップの機会、②ケアする人自身の支援体制の強化、③社会的経済的な身分保障などの課題は従来から指摘されていることではある。

事業所側の事情を例にとると、求人開拓員、コーディネーター、アドバイザーなど名称や細かな役割は異なるが、結局は障害者の雇用促進という同じ目的で様々な人の訪問受け、逆に押し付けられたような抵抗感を招くことがあると聞く。また、法定雇用率を達成するために強制的に障害者雇用がすすめられ、結果的に事業所にとっても雇用される側にとっても不本意な結果になるケースもある。さらに、各種の助成金が提示されているが、いずれも給付期限が限られている。トライアル雇用は2カ月、精神障害者ステップアップ雇用は最長12カ月、発達障害者雇用開発制度は最長で1年6か月など。そのため、助成金支給のメリットを期待して障害者雇用を始めた企業にとっては期間の短さは雇用の継続断念につながる可能性も含んでいる。様々な角度で税金が投入されているが、有用な成果に結び付けるにはまだまだ工夫が必要である。

また、厳しく問われる障害者雇用率であるが、現在の算定では、週30時間以上の常用労働で1ポイント、週20時間以上の短時間労働で0.5ポイントになっている。そこでは週20時間未満でしか働けない人はポイントとして加算されないため雇用の対象外になっている。実際に、意欲や適性能力があっても、透析や身体ケアのために週20時間以上の就労時間を確保することができず雇用を断念するケースも見てきた。就労時間によって社会保険、雇用保険の適用が違い、週20時間未満の就労では何の保障も得られないという日本社会の現状がある。

4. 多様な就労機会の確保

現在では、週30時間以上の常用雇用もしくは週20時間以上の短時間雇用が、雇用主が各種の制度を利用できる雇用の条件となっている。それに伴って雇用の義務付けも同様の基準が枠づけられている。しかし、体調や治療などの事情を抱える障害者のためにもっと各人に合った就労の仕方があってもよいのではないかと考える。実際に事業所で働くことで自信をつけ力をつけていくケースは数多くあるが、スタート時点での敷居がもう少し低い導入しやすい形ならば雇用される側も事業主も抵抗が少ないのではないだろうか。

障害者雇用の例として、今まであまり手がかけられなかった清掃を専門の担当として丁寧にやることで害虫の発生が減少し薬剤散布の回数を極端に抑え、製品のコスト的品質の向上を果たした水耕栽培農家、複数人でタイムシェアしながら常時、駐車場の清掃を行うことで環境整備だけでなく犯罪や事故の予防となった娯楽施設、各部署をまわってコピー取りやシュレッダーかけなどの事務補助作業で職員のサポートをしている公的機関など、一人の人のフルタイム仕事でない働き方で効果を上げている現場がある。これは週20時間未満の働き方でも十分実現可能なはずである。たとえごく短時間でも、各人の事情にあった社会保障が整備され安心して継続雇用されるのが望ましいと考える。柔軟な労働時間の設定をすることで無理のない就労経験を積みやすく、ゆくゆくは本人の望む就労形態までに広げていくことがあっていいのではないだろうか。

一方で、労働時間の弾力化による初期の労働条件が既成事実となり、その後の本人の希望が受け入れられず短時間労働のまま据え置かれて次へのステップアップの足かせになる恐れを含んでいることも注意しなければならない。当初、規制緩和でうけいれられた派遣労働が、非正規社員として不安定な雇用関係から抜け出せない現状を忘れてはならない。

5. 共生社会の実現をめざして

柔軟な働き方で成果をあげる仕事を生み出すことで、結果的に事業所内全体の業務の効率化につながる可能性がある。障害者を受け入れることの効果を具体的に提案したり共に考えたりする支援者は、事業所が雇用に納得するためにも重要な働きが期待される。障害のある人が働きやすい職場は、結局はどんな人にとっても働きやすい環境、ユニバーサルな職場になる。

働くということは、労働力を提供してその対価を得るということが基本であるが、それと同等あるいはそれ以上に重要なことは、働くことで自分の存在や関わりが他者から認められることである。自分自身もその手ごたえから社会の一員としての実感を手にする。仕事を通して得た知識や技能が自信につながる。障害のある人は保護される立場だけに置かれるのではなく、どんな形であれ自分の能力を社会に生かして還元していく権利を有する。障害のある人は特別な存在ではない。自分自身やその家族知人がいつその立場になるかわからない、その時自分ならばどうしてほしいか、我がことのように考える人が多くなると、世の中も豊かに暮らしやすくなるのではないだろうか。

冒頭のように、障害者をめぐる就労支援は制度的にもある程度整備されており、多様な支援者が尽力し続けている。制度の網目から洩れてすくいきれないケースもあるが、障害当事者や支援者が声をあげるなど人々の粘り強い働きかけにより少しずつ動いているのも事実である。障害者支援の試みや実践の成果とそれに伴う課題を、他の就労困難な人々の支援対策と共有し適用できる部分は多いはずである。依然として厳しい社会情勢ではあるが、関係者の横の連携によって汎用的な仕組みとして検討されることを望む。

就労困難な人がひとりでも多く安心して働ける社会こそ、これからの共生社会の姿であると考ええる。

若者の社会的起業

川村 栄司

1. 若者¹の社会的起業の必要性和ビジネスモデル

企業等に就職する場合、求人がなければいけない。大企業と中小企業の求人と就職希望者の志望先がマッチしないことは以前から指摘されており、最近では新卒学生の目も中小企業に向いてきたとされるが²、不況により企業が新規雇用を控えている中で、就職のみを強調することには無理があると考えに至った。そこで、若者の起業、特にニーズがあり、社会のために役立つ分野での「社会的」起業に注目した。

日本経済は、戦後復興期以降、高度経済成長期、オイルショック、リーマンショック、東日本大震災などを経て、現在は低成長に苦しんでおり、貧困層も増えている。また、生活保護受給者も拡大している。

一方、少子高齢化は一層進み、医療・介護関係費用が家計を圧迫するとともに、年金制度の維持も世代間の不公平を招き、世代間抗争が起きかねない。

また、「平成 23 年版 労働経済の分析―世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向」（厚生労働省）によれば、1960 年代後半生まれの世代は高度経済成長期に生まれ、学生時代は安定成長期、バブル期に成人しているのに対し、1980 年代後半生まれの世代は、好況期をほとんど知らずに育っている。このような時代背景により、現代の若者のメンタリティは経済的にも保守的になっていると考えられる。

それでは若者が起業する場合、どのような観点が考えられるのか。まずビジネス手法から考えて行く。

若者は、失敗しても再起の可能性が高い。人生の時間があるからである。また、守るべきものが、比較的少ない事も強みである。

そこで、次のようなビジネスモデルが考えられる。

まず、業務のユニット化である。起業は特定の業務の集合体と考える。従って、ある業務がうまく行かなければさらに工夫し、それでもだめなら別の事を試す、という多段階の構えを取ることができるだろう。これを業務のユニット化と呼ぶこととする。業務のユニット化の観点から、いくつかのビジネスモデルを構成し、それらをまとめたものが、若者の起業というビジネスモデルとなる。この業務ユニットをどれだけ構想できるかは、起業を成功させられるかどうかの重要なポイントとなる。

また、起業する人の素養と工夫も重要である。

これら要素を含め起業、特に社会的起業について、やや具体的な業務を想定したのが次の表である。

¹ 「若者」は、本レポートでは 20 歳代～30 歳代を想定している。従って、学校新卒者に限定しない。

² 東京新聞 2012.11.09 「中小企業にもメリット インターンシップで”縁結び”」

起業内容	必要な素養	実現のために
地域の居場所で生計を立てる	コンビニに負けない人間力・企画力	地元 NPO との連携
静岡に企業、行政のアンテナショップを誘致する	プレゼン力	商店街空き店舗の活用
病院・介護施設の見舞い代行	機動力、コミュニケーション力	男女共同参画からのアプローチ
高齢者の話し相手	傾聴力	地域包括支援センターとの連携
買い物代行	人間力	地域包括支援センターとの連携
起業した者同士のネットワークで仕事を紹介し合う	ネットワーク力	IT の活用

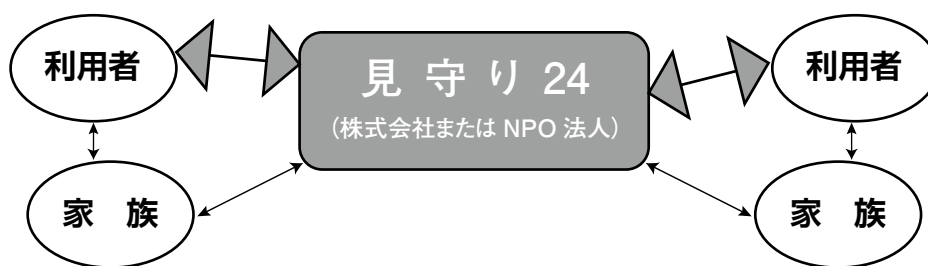
それではどんなジャンルなら社会的ニーズがあるのか。

起業の切り口は際限なくあると思われるが、次の3点に絞る。「高齢化社会への対応」、「農業」、「フェアトレード」である。

これらが特に若者の起業という観点からふさわしいのは、今後社会的ニーズが高まると思われる点である。どんなにニーズがある分野でも、将来性が見込めなければ短期間の事業で終わってしまう。また、これらに若者が関われば、当人たちは無論のこと、地域が変わる可能性を秘めている。なぜなら、地域に根付く業務であり得るからであり、若者が熱意を持って取り組める内容でもあると考えるからである。

2. 具体的な起業案

(1) 見守り 24³（高齢化社会への対応）



この事業は、文字どおり高齢者を見守る事を目的とする。

料金体系は、月額定額制＋個別対応料金とする。例えば、1家族月額基本料を税込 3,150 円、1 出勤あたり 3,150 円／時間、とする。

また、料金支払者は、利用者本人の他に、利用者の家族も想定し、高齢の親と離れて暮らす子供からの支払いを可能とすることで、安心感を打ち出すことができる。

³ このネーミングは筆者が一例として考えたもの。

この事業は、高齢者の「見守り」として、定期的安否確認、困った時の対応、緊急時の対応（24 時間対応とし、通常料金よりも高めの料金設定）、傾聴などを行うほか、身の回りの支援や家族の代行役となり、買い物、廃品回収、ビン・カン出し、お見舞い、墓参り、着付け、出前ヘアカット、犬の散歩、庭の水やり、PC セッティング、SNS 利用支援など幅広く考えている。すべてを自前で行うのではなく、専門家との連携を視野に入れる。例えば出前ヘアカットなどは、地元の床屋さんとの連携が可能だろう。このような場合は料金設定を別に考える必要がある。

(2) 農業

農業は、農家の高齢化や、輸入食品による国内農業の減衰などにより、耕作放棄地や、そこまで行かなくとも管理に手が回りにくくなっている農地は拡大している。一方で、日本の食糧自給率は 50%を割って久しく、国家的問題にもなっている。

また、「後継者難」問題も深刻である。若者が農業分野に参入することは、新たな発想での農業が生まれる可能性がある。

一方、農業分野への外部からの参入については、「農地確保の困難性」があるとされる⁴。また、農業経験が無い者がいきなり始められるものではない。従って、この分野での起業は、行政等の農業体験・就農応援の仕組みを利用して学ぶ、農家から農地を借用して開始する、必要に応じて農業法人化を検討、産地直送（ネット販売を含む）、などの段階を踏むことが良いと考える。

(3) フェアトレード

フェアトレードは、開発途上国から適正な価格で物品を仕入れ、販売（加工販売も含む）することにより、公正さを前提とした事業を継続的に行うものである。日本における認知度や取扱高は、先進国の中では低いため、今後伸びしろのある分野だと考える⁵。消費者は、開発途上国の産品が適正な価格で販売されるならば、それらにある程度購入するというモチベーションは、低くないだろう。2012 年 11 月開催した J I C A（独立行政法人国際協力機構）静岡県デスク主催のフェアトレードセミナーへの参加者は、実行委員会に大学生が多いためもあるかも知れないが、圧倒的に若者が多かった。若者たちの性向は、その親の世代と比較し、価格へのこだわりとともに、社会正義への自然な傾斜があると思われる。

上記大学生達の中に、自らフェアトレードで起業したいという意向がある人がいるかどうか J I C A 静岡県デスク武馬千恵氏に伺ったところ、次のようなコメントをいただいた。

- ・大学生たちは、フェアトレード商品を購入する事で海外支援をしたいと思っているが、自らが起業することまではあまり考えていない。

⁴ 東京新聞 2012.8.17「就農にも高い壁 難しい農地確保」

⁵ 「Fair Trade をもっと身近に！」2012.11.17（ロッキーマレッジ自由講座）講師今井奈保子氏資料によると、「世界のフェアトレード商品の消費国の現状：国民一人当たりが 1 年間に購入するフェアトレード商品の合計額の比較」では、日本は先進国中では最下位にある。データの原典は「Facts and Figures, FLO annual Report 2008, New Facts and figures from an Ongoing Success Story, Fair Trade 2007」である。

●就労支援部会●

・青年海外協力隊のOB・OGの中には、派遣された地域とのつながりを継続したいという思いから、実際にフェアトレードでの起業を考えている人たちがおり、実際に起業に至った例もある。年代としては30歳代ではないか。

これは、学校を卒業して社会経験なしにフェアトレードで起業する事は、一般的には考えにくいという事である。

しかし、冒頭記したように、新卒者の起業＝若者の起業、ではない。ここで若者とは20歳代～30歳代の人達を想定しており、一定の社会経験を積んだ人達が起業するテーマとしては、フェアトレードは一つの切り口だと筆者は考える。

(4) 事業間連携（3つの事業の連携）

上記3つの事業は、それぞれ単体で機能すべきであるが、これらを連携させることもできる。業務のユニット化は前述したが、事業間のコラボレーションも、可能である。農業分野からの農産品を見守り24で使用したり、「国内」フェアトレード（＝産地直送）で販売することもできる。フェアトレードの輸入品は、見守り24への販売も可能であろう。

さらに、3事業が連携する大きな意味は、ある事業で人手が一時的に必要となったときに、これを融通できることである。事業には繁閑があり、平準化する事が望ましいが、実際には困難である。農繁期には人手が欲しい。見守り24で出動する際に、常に人を待機させておくことは、コストの面で厳しいだろう。それらの凹凸を事業間で埋め合わせるのである。

(5) 起業にあたり、若者が活用できるITツール

それぞれの事業の中で、一人親方的に稼働（事業運営が完結）する場合は、連絡・連携の必要は無い。しかし、常勤以外を含む複数の人間が関わる場合、連絡・連携が取れることは、決定的に重要だ。

こうした連絡・連携では、インターネットの普及以来、すでに既存の手法が多く使用されている。中でもEmailやホームページなどは、すでに基盤となっている。

今後さらに活用が期待されるのは、SNS（Social Network Service）であろう。

今日最もビジネスと相性が良いと思われるものは、Facebookであると考ええる。なぜならば、利用者が圧倒的に多い、業務用のアカウントが取得できる（Facebookページ）、Facebook内での仕掛けが巧妙といった特徴があるからだ⁶。

3. 若者が社会的起業をする上での現状と課題

若者の社会的起業は、就労という観点からも、生きがいという観点からも、選択肢の一つとして用意されるべきである。

これを実現しようとする場合、必要なのは、次のような仕組みである。

(1) 行政による起業支援（新しい公共⁷）

⁶ 2012.11.17 ALWF ロッキーマスターにて行われた公開講座「Facebook って何？」において、講師のNPO法人e-Lunch理事長松田直子氏より多くの示唆をいただいた。

⁷ 2012.08.01 静岡ワークライフ研究所第11回研究会にて、静岡大学人文社会科学部教授・日詰一幸

ア．ノウハウを教える場の提供

イ．資金援助

ウ．起業しようとする人からの事業提案を受ける常設窓口の設置

エ．行政が自ら行っている事業の外出し

上記のうち、「ア．イ．ウ．」については、国レベルでは経済産業省中小企業庁に、「平成 21 年度版中小企業新事業活動促進法 夢を実現する創業」と題する、創業までに準備する事をマンガ仕立てで解説している冊子（53 ページ）があり、事業計画書の作り方、創業時の届け出書類、経理事務、税金の基礎知識、各種支援制度など包括的に触れているので、起業を考える若者には参考になると思われる。

また、同庁では「平成 24 年度中小企業庁支援策のご案内」として起業・ベンチャーを支援するパンフレットも用意しており、平成 25 年度も事業が継続する場合は参考になるだろう。この中には貸付制度が紹介されており、「新規開業支援資金」などの他、「女性、若者／シニア企業家支援資金」制度が紹介されている。この制度の対象は、「女性又は若者（30 歳未満）、高齢者（55 歳以上）」となっており、若者を対象としているところに注目したい。

静岡県内においては、「イ．」に関して、公益財団法人静岡県産業振興財団が「地域密着ビジネス新事業助成事業」の募集を平成 24 年 10 月 1 日～平成 24 年 12 月 3 日まで行っていた。この助成対象は、次のように例示されている。

- ・地域特産野菜等を利用した加工食品の開発、同開発商品を利用したレストランの開店
- ・過疎地における老人等歩行困難者対応の送迎タクシーの開業
- ・独居老人向けのメニューを工夫した宅配弁当の開業

また、「静岡県男女参画社会づくり地域活動推進事業」として民間委託の形で「未来のワタシ 実現塾『スキルと決意と希望』を学ぶ起業講座」なども実施されている。

さらに、静岡市内には行政が手掛ける「SOHO しずおか」がある。SOHO しずおかは、2012.12.04 現在のHPによると次のように紹介されている。「SOHO しずおかは、静岡県が施設整備し、静岡市を中心とする静岡県中部地区 SOHO 推進協議会が運営にあたる、公的創業・産業支援施設／ビジネスインキュベーターです。SOHO しずおかではビジネスの無料相談を随時受け付けております。起業相談・新規事業相談などお気軽にご利用ください」。

SOHO しずおかHPには「学生から定年退職された方まで幅広いご利用をいただいております」とあるので、若者が起業相談する先としては適切だと思われる。

上記のような、行政等による起業支援制度は数多く存在すると思われるが、制度の存在がどれだけ周知されているのか、また、実際に使いやすいものになっているのかについて、筆者は情報を持っていない。しかしメディア報道を見る範囲では、就職関係よりはかなり露出が少ないという印象であり、さらなる周知が重要だと考える。加えて、若者がそれらを使いやすいものにし、働くことには就職以外にも、起業という選択肢がある事を、あたりまえに知っている

氏の講演『新しい公共の現状と課題』のまとめの一部に、「足りない部分を相互に補い合う関係が『新しい公共』のめざす方向＝補完性の原則→市民・市民活動団体（NPO 等）、企業、行政とが連携して課題解決方法を見出し、役割分担を行うことが大切＝パートナーシップの構築とも表現することができる」とされている。

●就労支援部会●

という社会にする事が重要だと考える。そのためには起業への支援が一元的に分かるパンフレットがあれば大きな力となるだろう。

(2) 民間による起業支援

ア. 企業の CSR としての支援

(一社) 日本経済団体連合会社会貢献推進委員会 1 % (ワンパーセント) クラブが 2012 年 10 月にまとめた「2011 年度 社会貢献活動実績調査結果」の概要によると、「2012 年度以降に取り組む支援活動として関心の高い分野」としては、「次世代育成・教育支援」が 1 位、「産業再生、雇用創出支援」が 2 位となっており、産業界としては社会的貢献活動の対象として若者支援、就労支援の取り組みを優先課題としてとらえていることが分かる。この問題意識の一部を若者の起業に振り向けていただければありがたい。

イ. 企業などが資金を拠出するベンチャーキャピタルの創設や、企業内起業の人材を外部に求める事⁸

ウ. 金融機関による、立ち上げ段階から利用できる融資制度。特に NPO 法人の場合は、労働金庫に融資制度があり、この利用しやすさの向上が望まれる。

NPO の資金ニーズは、①立ち上げ資金、②行政の受託事業を行う場合、が多いと聞いている。②については委託金の支払いが一般的には後払いとなるため、委託者から資金が支払われるまでは、NPO が立て替えなければならないが、資金ストックがなければ受託もままならない事になる。こうした場面で金融機関が「つなぎ融資」をすることは、貸し倒れリスクも少なく、有効だと思われる。

金融機関の立場からは、NPO の経営に対する審査能力が重要となる。NPO の場合、その発起人をはじめ、役員の姿勢が経営に直接反映するので、通常の企業や個人に融資する際とは異なる審査基準を用意する必要がある。

つまり、金融機関が融資するためには①にしる②にしる、NPO 専用の審査基準が必要となるので、この点金融機関には検討をお願いしたい。また、NPO の資金ニーズは、企業融資や個人への住宅ローンに比べても、比較的少額なケースが多いと思われるため、NPO 融資の総枠を用意し（例えば 1 億円）、リスク量を想定しておけば、よりスムーズな融資が可能になるのではないだろうか。

(3) 起業するためには本人の事業戦略と決意は必須である。

言うまでも無いことだが、起業するためには、事業戦略と本人の覚悟が必要となる。業務をユニット化し、リスクを分散することは重要だが、始めた業務へのこだわりも、それ以上に重要である。

そこで、実際にフェアトレードショップ Teebom (テーボム) を静岡市内で起業した今井奈保子氏にインタビューし、下記のような有益な情報やアドバイスをいただいた。これらのアドバイスは、フェアトレードに限定された内容では無く、幅広い分野に応用可能である。

⁸ 静岡新聞夕刊 2012.8.20 「定年後は農業担い手に 牧之原の企業 研修事業で独立支援」

＜フェアトレードショップを起業するにあたり、苦労・工夫した点＞

- ・フェアトレードに特化した場合、商品を扱う大手商社は4社しかなく、そこからの仕入れだけに頼ると他店と同じような品ぞろえになってしまう。従って、生産者とコンタクトを取って、直接仕入れるようにした。
- ・起業するにあたり、長期的なビジョンを構築した。最初の5年で初期投資を回収したいと考えた。さらに20年後の事まで考えている。

＜起業にあたり役立った事＞

- ・社会人時代に会社の仕事を通じて経理やビジネスマナー、通関業務などの社会経験を積むことができた。その結果、どこに聞けば答えが手に入るのかが分かるようになっていた。これが起業に役立った。今の会社はこういう人材(財)を育てる余裕がないのではないかな。

＜起業にあたり大切な要素・現在も心がけている点＞

- ・直接つながっている生産者は小規模な所であり、相手の生産可能な商品量もあるので、コミュニケーションを良く取る事が大切。
- ・フェアトレードの店を持っていて、どちらかと言えば生産者の側に立ったものの見方をしてしまうが、消費者目線も必要だ。商品に対してお客様から出された改善要望を生産者にフィードバックし、より日本の市場にあった商品となることも珍しくない。生産者と消費者の両方の間につなぎ役として存在できるのが、この仕事の面白いところだ。生産者側は手作り・小ロットなので、商品の修正も容易だ。
- ・フェアトレードショップと言っても小売店であることに変わりはない。起業する人に必要な資質としては、消費者の立場で良い商品を見極める目を持ち、コミュニケーションができる人で、商品にほれ込み、商品の付加価値を理解してお客様に説明できる事が必要。また、当然だが、これはビジネスだ、ととらえることも必要。

＜こういう仕組みがあると良いと思う事＞

- ・新規事業で自己資金がない場合は、低金利（できれば無利息）の融資制度があると良いと思う。助成金も良いが、起業したい人のためには融資の方が責任感が生まれるのではないかな。

＜日本におけるフェアトレードビジネスに、伸びしろはあるかな＞

- ・フェアトレードのジャンルの潜在需要はあると思う。欧米には70年の歴史があり、日本は20年ほど遅れている。消費者側には潜在ニーズがあるが、売る側がそれに追いついていないのが日本の現状ではないかな。

＜若者へのメッセージ＞

- ・今の若い人達は、まじめだけれど受け身の姿勢が見える。厳しい言い方をすれば、もっと積極的になって、へこたれない気持ちを持った方が良いのではないかな。ハングリー感が少ないのではないかな。

4. まとめ

就職以外の選択肢としての起業は、それを支援するための仕組みと、それを利用できるはずの若者の間に接点が薄いのでは無いかという懸念、支援の仕組み自体の不十分さ、起業をあたりま

●就労支援部会●

えとする文化の未発達といった問題をはらんでいる。

これらへの対処法としては、行政レベルでの企業支援システムのさらなる強化、広報が必要である。

一方民間レベルでもできる工夫はまだ未発達である。

このように、日本では起業についての社会的コンセンサスが十分でなく、制度や個人の意思がばらばらに存在していて連携が少ないと私は考えている。

起業にはヒト・モノ・カネが必要である。ヒトは起業する人本人の素養と決意、モノは設備やネットワーク、カネは資本である。ヒト（若者）を起業に向かうようにするためには起業したい本人の意識改革が必要で、モノはビジネスモデルを練り上げることで具体化させる。カネは自己資金の他に、行政や民間の助成あるいは金融が対応すべきである。

日本では若者の”起業文化”はまだ未成熟であり、寄らば大樹、が多数派であろう。これをまず覆すには、起業する本人の意識改革が第一歩だと考える。適切にサポートする仕組みがあれば若者にはそれができるだろう。

若者の就業問題―若者と企業の双方に潜む偏った「私」の危うさ―

秋山憲治

1 日本社会における若者就業の主題化

若者の就業が現在に接続する形で主題化され始めたのは、1980年代後半に遡る。たとえば、図書または雑誌記事のタイトル中に「フリーター（フリー・アルバイト）」という語が初登場したのはバブル経済期の1987年であり、「ニート」は2004年である。就業の周辺では、「パラサイトシングル」や「引きこもり」も2000年頃に一世を風靡した。つまり、20年以上にわたって、若者の就業が日本社会において主題化されているのである。

主題化されたうち、「ニート」には構造的に不利な状況に置かれているという含意があったが、高校中退などの不利な若者ではなくても、現在では就職と就業継続に著しい困難が生じている。不利な状況に置かれている若者であれば、その困難はさらに著しい。

このような困難は、現象としては、心身を消耗する就職活動、就職浪人、無業（失業状態）、劣悪な労働条件、追い込まれる早期離職、中途採用扱いの厳しい就職活動、選ばざるをえない不安定雇用などとして表面化している。特に若者の無業や非正規雇用に対して、「何か違う」という困惑が人々の間に生じているが、それは「新規学校卒業→正規雇用で一括採用→転職しても正規雇用」を前提としているからである。若者であることが必ずしも有利ではない状況は、雇用において若年という年齢属性が効力を失いつつある実体を物語っている。具体的には、若者を育てていくという企業の姿勢が弱まったことである。

以上の現象と実体の背景には、直接的には厳しい雇用情勢と雇用システムの変容があるが、さらにその背後には、「私」主義ともいべき若者の文化と、新自由主義の経済体制が存在している。前者は偏った「私」が突出した職業観・就業行動として、後者は偏った「私」が突出した経営観・雇用方針として具現している。

2 若者に潜む偏った「私」

この偏った「私」とは、変わらない唯一の自分が存在し、それが本当の自分であるとみなし、それを探し求め、発見することに腐心する態度である。この態度は、子どもと大人との境界人にあたる青年期に当たる年数が延びたこと、および「個性」や「その人らしさ」の尊重が社会全体に受け容れられたことによって、広範な若者の間で共有されている。

行動として現れていなくても、「自分らしさ」に価値を置く意識は、多かれ少なかれ若者の間に根づいている。浅野智彦によると、若者たちは「自分らしさ」を要求する圧力に常にさらされ、それを受け容れて志向しているという。さらに、「唯一の自分らしさ」追求は苦境を招くとし、むしろ多面的に開かれた自己に準拠する態度を期待している^①。

「唯一の自分」に偏った「私」は、「自己実現」を謳うイデオロギーに取り込まれて若者の職業観や就業行動に反映し、自分らしさを発揮できる仕事、自分の個性を生かせる仕事を探し求めるという「適職信仰」が、若者たちの間で生じている。しかも「適職」として、各種デザイナー、

●若者支援部会●

スポーツインストラクター、開発技術者、商品開発プランナー、法務・経営・金融・保険専門職など、限られた求人しかない職種を望んでしまう。そして大学、専修学校専門課程（専門学校）などによる「卒業後の進路」という宣伝や就職支援産業による「あなたの適性」という助言が、「適職」に対する安易な期待を助長している。

しかし社会には、分業体制とともに労働市場における需要と供給というメカニズムが働いている。そのため「適職信仰」の若者たちの大半が「適職」に就けるわけではない。この矛盾に直面して困惑と失望を覚え、なかには就職に対して受け身になったり、就職そのものを避けたりする若者が現れる⁽²⁾。それゆえ「適職信仰」を貫くことが、卒業後や離職後の無業（失業状態）の継続、あるいは本人にとって「仮の姿」であるはずのフリーター状態の反復を惹起しかねないのである。ちなみに安達智子は、「適職信仰」が、実際の就職活動において現実を見据えた活動や現実的な目標の設定を抑え込むことから、結果的に「就職未決定」につながるおそれを、調査データの分析をふまえて指摘している⁽³⁾。

なお、本田由紀は、「自己実現」「やりがい」などへの強い希求が若者にとって呪縛となっている現状を指摘するとともに、自己実現の前提となる能力について、その伸長・発揮を個人の責任に還元せず、社会の仕組みとして支えていく必要性を指摘している⁽⁴⁾。

3 企業に潜む偏った「私」

この偏った「私」とは、企業構成員のうち限られた一部分の範囲の者を「われわれ」と位置づけ、それ以外の者を「彼ら／彼女ら」とみなして排除する仕組みである⁽⁵⁾。

かつての日本的雇用慣行の下では、企業という組織集団は、企業構成員の個人である「私」に対して「公」とであると同時に、外部世界の「公」に対して「私」である、という入れ子状の構造が成立していた。そこでの「われわれ」とは企業構成員のほぼ全員であり、「公」と「私」の両面を併有していた。一方、偏った「私」が突出した企業では、構成員のうち一部分に当たる「われわれ」が「私」であり、外部世界の「公」に対峙している。

しかし日本的雇用慣行の下でさえ、女性と非正規の労働者は慣行の適用範囲から除外されがちだった。さらに現在では、男性の正規労働者でさえ全面的に選別の対象とされ、排除されていく若い「彼ら／彼女ら」が続出している。若者を育てる意思のない企業では、理不尽な管理下で過酷な労働に耐えた幸運な若者だけが就業を継続できるが、同時に後続の若者たちにそのような労働を強いる構造に組み込まれていく。異常な長時間労働や常態化したパワー・ハラスメントなどによって、心身を患って退職に追い込まれる。つまり若者「使い捨て」の雇用であり、「ブラック企業」の労働者使役である。

厳しい状況に直面したとき、通常の企業でも「ブラック企業」へ転化してしまうのである。ワークライフ研究所の調査研究⁽⁶⁾によると、静岡県内の事業所において「核は社内育成で他は非正規等を活用」する人事戦略が幅広く浸透し、この人事戦略が非正規雇用へ傾斜した雇用戦略に関連している。これは「使い捨て」を胚胎させた戦略といえよう。

近年の実例を挙げると、通勤費支給なしで低賃金、長時間労働を強いる新卒就職内定後の「研修」アルバイト、定期昇級・賞与・諸手当・退職金一切なしで日給月給制の低賃金で新卒者採用など、原生的労働関係を彷彿させる若者の使役がみられる。これらの「使い捨て」を組み込んだ

ような事例は、地元で知られている「中堅」企業である。

企業が組織集団である以上、そこには目標の共有、構成員相互のコミュニケーション、そして協働意欲が体系化されていることが最低限の存続条件である。企業に潜む偏った「私」は、企業を単なる利潤追求機構に変身させ、この存続条件さえ脅かしている。

4 若者就業支援への視点

偏った「私」の表現形である「適職信仰」の陥穽と「育てない・使い捨て」の雇用・人事管理は、仮に景気が回復しても、容易には解消されない。「私」主義ともいうべき若者の文化と、新自由主義の経済体制は根が深いからである。

そうであるとしても、若者の就業を支援するため、いくつかの対策が考えられる。

第一点は、最低限の対策として「ブラック企業」の規制を強化し、「使い捨て」の雇用・人事管理に圧力をかけることによって、労働条件を正常化することである。さらに「ブラック企業」を見抜く力と「使い捨て」に対抗・対処する力を若者に育成することが、労働行政と学校のキャリア教育に求められる。いうまでもなく、企業において若者を育てていく雇用・人事管理の再構築がもっとも重要である。この再構築は、少子高齢社会において、企業を支える「人財」を確保するために有用であり、企業の社会的責務でもある。

第二点は 就業をめぐる若者の恐怖、不安などを緩和するため、制度や運用を是正することである。就職への不安、不安定な就業への恐怖などを若者たちは抱いており、「適職信仰」不首尾後の失望もここに含まれる。非正規雇用については、若者の職業能力向上の面で、労働行政、企業、労働組合、学校が正規雇用への橋渡しを整える必要がある。また、新卒予定者向け説明会開催が早すぎるなど、若者を締めつける求人のあり方を、是正することが不可欠である。さらに「企業は甘くない」といった類の脅しも禁物であり、悩みつつ仕事に励んでいる多くの人々の職業生活実感を、若者に伝えることが重要である。

第三点は職業像の転換である。自己実現を強調する職業イデオロギーは、実際の労働から遊離した観念であり、若者の「適職信仰」とそれが実現しなかったときの失望を深いものにしてしている。身体的・精神的・社会的存在である人間が生活手段を得る活動という労働の原点から、職業をとらえ直すべきであろう。特に若者にとっては、社会のなかで経済的に自立し、人生の基盤を固めるための労働として、まず職業を認識することが不可欠である。自己実現は、実際の労働の十全化をとおして模索することができよう。したがって、労働としての確立をふまえた職業観の形成を、若者たちに働きかける必要がある。

【注】

- (1) 浅野智彦「若者の現在」浅野智彦編『検証・若者の変貌—失われた 10 年の後に—』勁草書房、2006 年。
- (2) 20 歳台後半から 30 歳台後半までの大半の者にも、将来と自分についての「不安」と「暗さ」が浸透しているという。久木元真吾「不安の中の若者と仕事」『日本労働研究雑誌』第 612 号、2011 年。
- (3) 安達智子「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援—」『日本労働研究雑誌』第 533

●若者支援部会●

号、2004 年。

- (4) 本田由紀「若者にとって働くことはいかなる意味をもっているのか—能力発揮という呪縛—」
小谷敏ほか編『若者の現在 労働』日本図書センター、2010 年。
- (5) 若者支援策の社会的・政治的背景は、新自由主義の「市場原理主義段階」から「国家主導型の開発主義段階」へ、「包摂型社会」から「排除型社会」へという移行に対応したものであるという。児美川孝一郎「『若者自立・挑戦プラン』以降の若者支援策の動向と課題—キャリア教育政策を中心に—」『日本労働研究雑誌』第 602 号、2010 年。
- (6) (財) 静岡ワークライフ研究所編・発行『静岡県内企業の今後の雇用に関する調査研究報告書』2007 年。

短期集中一括型入学試験制度から「通年分散型入学資格試験制度」への転換： 大学入学選抜方式の変革による職業教育、就労機会の多様化

森 俊太

はじめに

今回の論考は、2年前の本研究会の報告書に記した内容の一部を発展させたものである。前回の論文では、職業社会や地域社会、家族の弱体化が進む中で、新たな共同体が求められているが、その土台となる社会の構築には、男女共同参画を含むワーク・ライフ・バランスの実現と、大学入試を中心とした教育制度の改革が必要であると述べた。今回は、その教育制度改革の中でも、高校から大学への接続に関する制度について私論を述べる。現制度の問題点について指摘し、それらをどのように解決すれば、現代社会の若者の学びと仕事の現状が改善されるかについての提言をしたい。なお、本論では参考文献の掲載は、紙面の制限のために最低限にとどめた。

まず本論の前提として、現代の日本社会の社会制度は、高度経済成長後、変化し続ける国内外の政治、経済、社会環境に対応できていないという認識がある。ここ10年ほどの間に、国政の場においては政権政党の交代など表面的な変化が起きてはいるが、社会制度の変革は遅々として進んではいない。既存の制度から恩恵を受けてきた中高年層と、若年者層でも現制度において有利な立場を得ることができた層が、既得権者層として現制度の根本的な改革に消極的なことが原因と言える。そして、最も大きな問題は、社会経済格差が教育の機会均等を阻害していることである。その教育機会の不平等が、不安定な非正規雇用の増加に結びついている。

教育制度の機能不全

現代の日本社会では、私的な塾や予備校なども含めた教育制度が、結果的に社会全体の教育内容と選別機能を歪めている。それらの歪みとして具体的な例としては、主として知識量を測るペーパーテストに頼りすぎた選別、その結果としての学習動機・意欲の矮小化と低下、親の経済力による教育機会の格差の拡大と固定化などがあげられる。格差の拡大については、さまざまな批判があり改革の試みもある。しかし、現代日本の指導者層はこの「教育装置」により選別されたという事実によってその社会的地位を正当化されており、またその子供たちも同じようにその装置を通過するために親から莫大な資金と労力を注がれているために、抜本的な改革は立ち消えになりがちである。

もちろん、学校が選別、つまり社会的資源の配分機能を持つことは避けられない。親の出身階級や経済力が子供の教育や職業機会を決定してしまうような社会よりも、学力や能力、適性により人的資源が配分される社会の方が望ましい。しかし現代の日本社会においては、親の経済力が子供の教育と職業機会に多大な影響を与えてしまう状況にあり、教育が格差の拡大と固定化を生むように機能してしまっている（例えば白波瀬佐和子『生き方の不平等—お互いさまの社会に向けて』岩波書、2010年を参照）。端的に言うと、現代の日本社会は「学歴社会」を標榜しているにも関わらず、実質的には「階級社会」になってしまっている。親の経済力への依存が大きく、かつ知識偏重の試験選抜に依拠した「教育装置」により、次世代を担う若者たちの職業と社会的

●若者支援部会●

な安定・安心の度合いの大部分が決まってしまうような制度は健全とはいえない。

本論では受験制度の批判をしているが、いわゆる「ゆとり教育」を擁護しているわけではない。

「生きる力」を育むとした「新学力観」に基づいた「ゆとり教育」は、児童、生徒の大多数が、健康を害するまでの過剰な学習を強いられているという「受験体制」の誤認を基にしており、その客観的分析を怠ったことに一つの大きな欠陥があった（荻谷剛彦著『教育改革の幻想』筑摩書房、2002年）。また、結果として特に都市圏の学校間の格差化を促進してしまった。

しかしながら、「ゆとり教育」が「受験体制」の誤認に基づいているとの認識は、現在の受験体制、特に大学入試制度の是認とは別である。学校教育や入試制度を国際的に比較してみると、日本の受験制度は、極端にペーパーテストの試験問題中心であり、その対策にあまりに膨大な子供たちの時間、エネルギー、親の費用が費やされすぎている（河本敏浩著『名ばかりの大学生—日本型教育制度の終焉』光文社、2009年）。試験問題の中には良問もあり、ペーパーテスト全てが悪いとは言えないが、10歳台の子供たちが長い間対峙しなければならない大学受験を頂点とした、高校入試、中高一貫校入試などのペーパーテストの連続ともいえる選抜方式が、将来の日本のみならず国際社会を担う子供たちの学力、能力、可能性を評価する手段として適切とは筆者には到底思えない。実際、日本中の多くの児童、生徒が、義務教育の9年間、さらに高校3年間の間、少なくとも週に数回、試験前には週末、学科間の休暇期間にも学習塾に通い、学校の成績向上や試験対策に多くの時間を費やしているが、その膨大な時間は、家庭での家族間の会話や、友人との遊び、休日休暇期間中の学校外での体験などの代償をとまなっている。

また、日本の教育制度は、実質的には公的な学校と私的な学習塾などの二重の学校教育構造になっている。多くの場合、義務教育後の高校と大学は、模擬試験やセンター入試などの結果の偏差値により、志望校が選ばれている。つまり、個々の高校や大学の特色よりも、ペーパーテストの試験問題の解答率が主たる基準として高校や大学が選ばれている現状がある。またこのような状態が長く続くことによって、高校はより偏差値の高い大学への進学率を高め、大学は難易度を高めて大学間の偏差値ランキングの位置を上げ、時により多くの志望者を集めるために学問上理解が困難な名称の学科、学部を設置するなどまでした競争を行っている。さらに、入学後の大学生の学習量は、学問分野により異なり、また近年増加しているとはいえ、国際比較では依然として低いレベルにとどまっている。また、3年次後期から就職活動が始まるために、4年次、特に人文系では非常に少ない授業時間数になっている。実際、ゼミのある曜日のみに大学に来る学生も珍しくない。

繰返しになるが、このような大学入試と就職についての「しくみ」は、長い間さまざまな批判を受けてきているが、既得権者はそのシステムを通過することにより正統性を得ており、日本社会の「通過儀礼」としての社会化システムにしっかり根を張っている。その結果、表面的、単発的な批判やカリキュラム改革や授業技法などの「小道具」を中心とした部分的な改革は実施されても、制度自体の根本的な改革は遅々として進まない。多くの大学人は各自が置かれた環境の下、さまざまな努力をしてきたことは確かだが、日本の大学界は全体として、入試制度と入学定員制に守られて、教育・研究において切磋琢磨を欠き、その結果、大学としても国としても国際競争力を落としてきたと言わざるを得ない。

通年分散型入学資格試験制度への転換

上記のような問題点に対して根本的な改革方法として提言するのは、現在の短期間集中一括型入試制度から通年分散型入学資格試験制度への転換である。具体的には、現在の大学入試センター試験を「大学入学資格試験」として再編し、年に3回ほど実施して高校2年次からでも受験ができるようにする。つまり、進路決定の機会を複数とし、再チャレンジ、敗者復活戦の機会を設けておくことである。現在個々の大学が行っている個別入試（推薦、AO、前後期）は、国公立私立とも全て廃止し、入学試験は、大学入学認定試験、高校の成績などの書類審査、小論文、面接などを審査して決める。

さらに、各大学の入学定員は廃止し希望者は原則として入学させ、入学後の定期試験や進級試験などで選抜する。もちろん、設備施設などの制約などにより、ある程度の入学定員を設ける必要はあるが、原則として希望者全入とする。その代わりに、最終的な卒業率は入学者の半数かそれ以下を目安とする。入学後の成績によりに大学に残れなかった学生は、他の大学や短大、専門学校、職業訓練校などへ進路先を変更し再チャレンジすることが容易にできるようにする。つまり、教育と職業の往復が、キャリア形成のパターンとして当たり前の状態になるように制度を再編成するのである。

通年分散型入学資格試験制度を採用しても、現代の日本の大学教員が入試作問、入試監督や採点などに割いている時間、労力、費用を考えると、コストとして大きな差はないと思われる。また、入学資格審査の専門の部署を設置したり（いわゆる本格的な Admission Office）、 Semester 毎の単位制度の徹底や、年に学期ごとの入学と卒業（現に秋卒業は多く実施されている）を認めれば、年に2～3回の学期毎の入学卒業が出来るようになって、制度的には可能なはずである。

以上のような入試制度の改革により、大学の評価は、入学時の難易度に偏らず、入学後から卒業に至る単位取得の難易度、つまり、教育の中身の難易度により決まるようになる。その結果、新たな大学の序列が出来るであろうが、現在の入学試験を基にした偏差値による序列よりも、より個々の大学の教育、研究内容が反映された、多様な評価を踏まえたものになることが期待できる。大学の教員も入試にかかっている膨大な時間と労力を、本来の仕事である通常の授業と研究に向けることができる。

また新しい制度の下では、いわゆる「キャリア教育」は、専門的教育を主眼とした後期中等および高等教育機関で、より実践的な知識と技能の習得を目標としたカリキュラムで担われるので、大学で特段に職業系の科目を増やす必要はない。大学においては、今までの教養および専門学問を中心とした教育を、課題などの負荷を重くしてより厳しい評価を行うことにより、課程を修了した学生に多様な状況に対応できる能力（総合的、柔軟的な「即戦力」）を身につけさせる。ちなみに、現在、日本の大学生は、通常のカリキュラムよりも、資格や留学、インターンシップなどに価値を見出す傾向があるが、その理由は現行の大学教育では、それらの方がより「キャリア教育」に直接的に結び付き、価値が高いと考えるからである。しかし、真剣に取り組まなければ卒業できないカリキュラム構成と授業内容にすることにより、資格や留学、インターンシップなどはあくまで主ではなく、副次的な付加価値として捉えられるようになるであろう。

就職に関しても、以上に述べたような入学選抜制度の改革が実施されれば、その影響を受けて、

●若者支援部会●

短期集中型一括採用制度も変化すると思われるが、企業や公務員の間の年功序列制度が大きく変化しないと一括採用制度は存続するだろう。中途採用枠が増えていることは間違いないが、大学入試制度のように国の主導で個々の企業の変革を促すことは困難である。大学入試制度の改革により、現在のような一括採用の仕組みではより良い人材を採用しにくい状況が生まれれば、採用の形式は変容していくであろう。

上記の大学選抜制度の改革で重要なのは、入学時の選抜方法の変革よりも、入学後の選抜（つまり試験）が厳しくなる点である。筆者の大まかな現状認識を基にすると、現時点の日本の大学生の3割から半分ほどは、大学学士課程を修了する学力、関心、意欲、適性を持つとは思えない。新たな制度の下では、現在の大学生の3割から半分にあたる学生は、大学入学の以前または入学後に、社会全体としてもより適切で合理的、望ましい進路として、短大、専門学校、職業訓練校や就職などの他の進路を選ぶことになる。同時に、現在の日本の大学の3割から半分ほどは、専門的な職業教育、資格試験対策、社会人の生涯教育などに特化した教育機関に転換することが望まれる。淘汰された大学が新たな教育機関としての復活を遂げることができるよう、国や自治体も積極的に支援するべきである。

また、現在ほとんどが普通科教育を行っている高校段階においても、専門的知識と技能の習得を目的とした職業とより直接的なつながりをもったカリキュラムを増やすことが望ましい（本田由紀著『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房、2009年）。大まかに言えば、現在の高校の半分ほどは、専門科にすることほうが将来の日本社会の職業的ニーズに適合すると思われる。さらに、高校生、専門学校生、大学生の企業における長期就業体験（インターンシップ）制度を充実させ、現在のような短期間では得られない教育的にも効果がある就業体験を社会に定着させ、学校と職場の有機的なつながりを強化するべきであろう。そのことにより、短期集中型一括採用の制度の変容を促すことも可能になる。

おわりに

現代の日本社会の子供たちを見ていると、家庭、学校、塾、習い事などであまり（あえてこの言葉を使うと）「ゆとり」がないように思える。なかなかワーク・ライフ・バランスが実現せず、創造的なNPOなどによるさまざまな試みはあるのだが、全体的には地域社会は衰退し、諸外国であるような宗教団体による地域や文化に根付いた支援制度や居場所もあまりない。学校教育では、ペーパーテストの点数で選別されおり、さらには、「新しい学力観」の下、細かい学習態度まで査定されている。本論で提示したような大学の選抜方式が変われば、中学や高校でも、学習指導要領に基づいた本来の学力の定着を目的とした教育活動に立ち戻ることが可能になるのではないか。波及効果として、塾や予備校などにかかる家庭の経済的負担が軽減されるであろう。また切望される政策として、学校において1学級20人制を実現し、基礎的科目を丁寧に教える環境の実現が期待される。加えて、家庭の教育力のばらつきに対応するために、地域のこども支援センターのような施設が拡充され、そこでは、遊びも学習支援も併せたような活動メニューが実現することが望まれる。

現在、日本の子供たちは義務教育後にほぼ全員が高校に進学するが、皆がさらに主要5教科を主とした勉強を継続したいと思っているとは到底思えない。多数の高校生が大学進学を想定した

カリキュラムの下で学んでいるが、その時点の本人の関心、意欲、適性、能力などを考えると、多くの高校生はより専門的な職業教育カリキュラムの下で学んだ方が本人にも社会全体にも効果的である。ちなみに、高等専門学校の人気は高く、求人倍率も高い。そして今後の日本の大学は、高校から直接進学する若者のみならず、仕事を含めた様々な体験を経た後により専門的な知識を習得したい、または視野を広げるために教養的学問を学びたいと思った人々に、広く門戸を開くべきである。その結果として、教育と職業のより柔軟な関係が生まれ、望まれる社会の多様化が促進されるであろう。

高校中退者問題とその対応策

鶴田けい子

1. 問題の所在

現在、毎年全国で5万人以上の若者が高等学校を中退している。文部科学省の調査によれば平成23年度の高校中退者は全国で53,937人、中退率は1.61%で、これは前年、平成22年度の55,415人、1.64%からは総数、率ともに若干の減少が見られるものの、依然として5万人を大きく上回っている。静岡県内においても高校中退者は平成23年度で1,579人、中退率は1.56%となっている。

「高校中退」の理由は家庭内の問題や学校での人間関係、経済的困難による就学継続不可能など様々であるが、高校中退者は「中学卒」と同様、その就職環境は極めて厳しく、「アルバイト」等の不安定な就業さえも限定される状況にあるといわれる。「無職」の状態が長期化すれば「引きこもり」などにも繋がりやすい。また、若いシングルマザーなどにも「中学卒」の壁がおおきくのしかかることで経済的に困難な状況が生まれている。近年の厳しい雇用環境の中、若年世代の経済的困難の問題とも密接に関連する大きな社会問題となっている。

2. 中退者に対する救済対策の現状

(1)「高校卒業程度認定試験」制度

大学、専門学校等の受験要件は通常「高校卒」であるが、中途退学等様々な理由により高校を卒業していない人に向けた救済対策として、高校卒業者と同等以上の学力があるかどうかを認定する「高校卒業程度認定試験（以下「高卒認定」）」が文部科学省により実施されている。

「高卒認定」に合格した場合、公的に「高等学校を卒業した者と同等以上の学力がある」とみなされ、大学、専門学校等の受験資格を得ることができる。また就職の際、地方自治体や民間企業の一部から高校卒業者と同等に扱われることができるが、高等学校の課程を修了してはいないので、大学等に進学しない限り、最終学歴は「中学卒」のままとなる。試験は毎年8月と11月の年2回、2日間にわたり実施され、試験科目のうち、一部の科目については高校（全日制・定時制・通信制等）で単位を修得していれば免除される。

わが国の高校進学率は現在97%を超えており、「高卒認定」は中退など高校卒業に至らなかった者に対する救済対策として一定の機能を果たしているが、「認定」及び「資格付与」という性格上、「就職・就業」の領域においては、必ずしも十分に評価されているものとはいえない。

また「高卒認定」受験者は多くの場合、「所属」がなく、アルバイトなどの就業には厳しい環境にある。また現在では様々な職種において本人の「コミュニケーション能力」が非常に重視されており、友人、教員たちと毎日を過ごす高校での生活経験が乏しい場合には、他人とのコミュニケーションの機会も限定され、社会性の面で問題を抱えるケースも少なくないと考えられる。

(2)高校の定時制及び通信制課程

①定時制・通信制課程の現状

近年の少子化の進行により高校の生徒数が減少する中、定時制・通信制課程の生徒数は逆に増加傾向にある。定時制・通信制課程の生徒数を平成 18 年（2006 年）と平成 22 年（2010 年）とで比較すると、平成 18 年の高等学校の生徒総数 3,677 千人に対し、平成 22 年は 3,556 千人であり、4 年で約 12 万人も減少しているが、定時制課程では平成 18 年の生徒総数 109 千人（全体の 3.0%）から平成 22 年の 116 千人（全体の 3.3%）へと約 7 千人増加、また通信制課程でも平成 18 年の 183 千人（全体の 5.0%）から平成 22 年の 188 千人へと 5 千人程度増加している。

生徒数は増加しているものの、定時制課程では生徒の不登校、中退の比率が全日制課程と比較して著しく高い。平成 22 年度の数値であるが、定時制課程の不登校生徒数は 16,788 人で、その比率は 14.5%であり、高等学校全体の比率 1.7%と比較して 8.5 倍の高率である。また定時制の中途退学者は 13,123 人で中退率は 11.3%、高等学校全体の中退率 1.6%と比較すると 7.1 倍となる。

かつて高校の定時制・通信制課程は、働きながら学ぶ若者が高校レベルの知識・技術を習得し、高校卒業の学歴を獲得するための制度であったが、日本社会の変化の中で、現在では定時制・通信制課程への入学者は様々な入学動機や学習歴を持つ者が多くなっている。定時制・通信制課程の制度発足の当初とは状況が大きく異なってきているといえよう。現在では定時制・通信制課程は、勤労青少年のための教育機関としての役割だけでなく、多様な履修形態による高校教育を提供し、高校教育の普及と教育の機会均等を実現する役割が求められている。

②県内定時制・通信制課程の状況～静岡中央高校の事例

1)静岡県立静岡中央高校定時制（単位制）

静岡県内初の単位制高校として 1993 年 4 月に開校した。入学試験が課され、入試倍率は多い時で 3 倍程度である。生徒のほとんどは中学時代に不登校だったり、高校中退の編入生等で、定時制といっても働きながら学ぶという生徒は少ない。ほぼ毎日通学することになるので、友達はしやすい。総合学習・ショートホームルームは「ゼミ」と呼ばれ、その担当教員が担任のような存在となる。3 年で卒業する者が全体の 30%、60%は 4～6 年で卒業するが、平均すると卒業に 5～6 年にかかる。費用は年間で 4 万円程度、通信制課程にも移ることができるが、年度末に手続きが必要となる。「高卒認定」の単位互換は、在学中は認めないが、本校入学前に合格している単位は認めている。

2)静岡県立静岡中央高校通信制

入学試験は課されない。74 単位をレポート、スクーリング、試験など定められたスケジュールの中で修得する。静岡市内の本校のほかには東部キャンパス(三島市)、西部キャンパス(湖西市)がある。月 2 回の決められた期日にスクーリングを行うので、友達はしやすい。このほかのサポート支援として学校主催の学習会が行われているが、積極的な生徒しか来ることなく毎回 15～20 人程度である。NHKの高校講座などを視聴することでスクーリング単位を取得することができる。また卒業レポートが必要となる。通信制は、学

●若者支援部会●

習レベルが高くないと卒業するのは難しい。

平成 24 年 5 月 1 日現在、1910 人が在籍しているが、履修登録をしているのは 1200 人程度で、卒業に要する期間は 4 年が 2～3 割、通常は 5～6 年以上かかる。高卒認定は、科目合格した単位を 20 単位まで卒業単位として認定する。

3)定時制・通信制課程の評価

高校に所属しているという安心感があり、所属先があることでアルバイトも可能となるが、「高卒認定」での単位認定や受験免除をするのにも手続きが結構煩雑である。「高卒認定」について教員の援助はないので、取得のためにはフリースクールへ通うか、自分で勉強することが必要となる。

定時制・通信制と「高卒認定」を組み合わせることで、早期の卒業率が上がるのではないかな。また自分でやりたいことが見つかっていれば高校卒の学歴を取得しなくても「高卒認定」によってその先の学歴（大学、専門学校等）や職歴がつながればよいのではないかとはいえる。高校は、通学によって友人を作り、居場所として活用することができれば、生徒にとっては一定の機能を持っていると評価できる。「高卒認定」だけでは、人とのコミュニケーションが少なく、引きこもりに繋がる可能性も低くはないであろう。

3. 中退者支援対策の問題点

高校卒で就職する場合、全日制では卒業後すぐに就職するのが一般的であり、在学中からきめ細かい進路指導が行われているが、定時制・通信制の場合は、通常の担任制度がないため進路指導の機会も少なく、自己責任で動かなければならないことも多い。進学の場合は、学校推薦で通信制の大学や静岡大学の夜間主コース、専門学校などに入学することが可能だが、専門学校の場合は高額な費用が必要となる。

最も懸念されるのは、世間一般よりも数年、卒業年齢が遅いという劣等感を持つことである。劣等感によって、様々なことに自信が持てなくなり、自己肯定感も低くなると、自分の希望した職種や労働条件の整った仕事につけない可能性も高くなり、キャリアアップの図りにくい低年収の職業に滞留すること多いと考えられる。

4. 高卒認定を利用した中退者支援の方策

高校中退者が中退者支援制度を活用して高校卒資格を取得する場合の、卒業に要する年数を短縮するために、通信制課程と高卒認定の単位互換制度を活用することが考えられるが、現状の制度をさらに踏み込んで、以下に 3 点を提案する。

①単位を取得して高校を中退した場合、通信制課程でその単位分を互換でき、その上で高卒認定の単位も互換して通信制高校の卒業を目指す。通信制課程の場合、大学等への進学の際、推薦入学が受けられる可能性がある。

②高卒認定の単位を通信制課程の単位に互換しながら卒業する。通信制高校で単位を取りつつ、高卒認定でも単位を取得していく。通信制課程を続けながら、高卒認定の科目に合格した場合は 20 単位まで卒業単位として組み込む。最終的には通信制課程を卒業する高卒資格を目指す。この場合も大学等への推薦入学が受けられる可能性がある。

(①、②いずれの場合も全日制課程で卒業する18～19歳での卒業を目標とすることができる。)

③「高卒認定」のみを活用する。自分の進路が決まっており、高卒認定のリスク(学歴は「中学卒」である)を認識した上で、最短で進学に必要な資格を得たい場合は有効である。高校中退までに取得した単位によって「高卒認定」の科目免除を活用し、それ以外の8～9科目に合格すれば認定を得ることができる。しかしながら「高卒認定」の場合は推薦入試が受けられないため、大学進学レベルに達するには自助努力が必要である。高卒認定合格についても18～19歳での合格が可能である。

以上、3つの形が確立し、広く普及することによって、様々な事情によって高校を中退した若者が、「高校中退」のまま不安定かつキャリアアップの図れない職業生活を続けることなく、先の進路に希望を持ってつないでいくことを支援することが重要である。同時に中退者に対するきめの細かい情報提供体制やキャリアアップ支援のための相談機能の一層の充実、経済的な支援制度等も強く求められるところであろう。

企業の新卒採用と学生および大学教育のギャップの現状と対応策

山崎 智浩

はじめに

現代の日本では、新卒で企業に入った大卒の若者が、早期離職してしまうという現象が多く起こっている。厚労省がまとめた 2003 年 3 月卒～2011 年 3 月卒の新入社員の従業員規模別と産業別の離職者数および離職率によれば、大学新卒者の 3 年後の離職率は 28.8%であり、大卒の離職率については、これまでも 3 年 3 割といわれてきたが、調査がまさにこの通説を裏付ける結果であった。大学生の就職難が続いている今日において、せっかく就職した会社をすぐに辞めてしまうという現状は、何が原因であるのか。学生自身の問題だけでなく、周囲を取り巻く企業や大学にも問題があるのではないだろうか。

そこで私は、企業の新卒採用と大学教育および学生の意識のギャップの現状と対策について考えてみたいと思う。

1. 企業が求める学生に求めることと大学や学生が力を入れていることの違い

2012 年 7 月に発表された経団連の調査では、企業が採用選考時、学生に求める能力として、9 年連続でコミュニケーション能力（82.6%）が第 1 位であり、次いで主体性（60.3%）、チャレンジ精神（54.5%）が上位を占めていた。このことからわかるように、企業は学生に対して専門性や幅広い知識は求めておらず、企業内外で上手くコミュニケーションがとれ、前向きに仕事ができるかどうかを最重要視していることがわかる。

一方、大学教育においては、2012 年 9 月の産経新聞社と駿台教育研究所による時代が求める人材像の調査によれば、主体性、自主性などだけでなく、基礎学力や専門性にもほぼ同等の割合を占めており、専門性や学力にも重点を置いていることがわかる。

以上のことから、大学が学ぶ姿勢の強化に重きを置いていることに対し、企業は行動する姿勢の強化に重きを置いているといえる。

実際、2010 年に経済産業省が発表した調査でも、企業が学生に求める能力要素と、学生側が企業が学生に求めていると考える能力要素には大きなギャップがあり、企業の人事採用担当者は学生に対し、主体性、粘り強さ、コミュニケーション能力といった社会人としての基礎力に類する能力要素の不足を感じているのに対し、学生はそれらの能力要素への意識は低く、既に身に付けていると認識している傾向が見られている。そして学生側が不足していると感じている能力要素には、語学力、業界に関する専門知識、簿記、PC スキルなどが多く挙げたが、それらの能力不足を指摘する企業は少数であった。新卒採用の場合では、専門的な知識や技術よりも、社会人としての基礎力を求める企業が多いことがこの調査からもうかがうことができる。

2. 学生の意識と大学の現状

以上のような大学や学生と企業における意識のギャップは、新卒入社の早期退職につながっていると考えられ、学生が社会に出て“こんなはずではなかった”とリアリティーショックを感じる要因になっていると考えられる。学生が企業を選ぶ基準について、2009年のジョブウェブによる調査から、自分のやりたいことができるかどうか、成長できるか、雰囲気・社風の以上三点で全体の約半数を占めていたことからわかるように、学生にとっては、大学で学んだこと、教えられたことを活かしたいのに対し、実際には職場ですぐに結び付かないジレンマが大きいと考えられる。

大学においても、自主性や主体性を学生に身につけさせるため、ゼミ活動やインターンシップなどに力を入れている大学も増えてきてはいるが、まだ学生が受け身の講義が多く、就職に向けた指導などのキャリア教育がスキルやノウハウの伝授に偏っており、社会人になることの意識づけの不足が、新卒で企業に入っても仕事を続けられない一因となっている。このことから大学までの教えてもらう教育と企業における常に自ら学んでいかなければならない思考のギャップが埋めきれないことがわかる。

3. 企業の事情と新卒社員

企業側に新卒の人材を時間をかけて育てる余裕がないことも新卒社員を苦しめる要因になっていると考えられる。教育、研修機会の不足が、新卒社員の成長を妨げ、社会人としての基礎力を身につけられないと同時に、仕事にもなかなか慣れることができないと考えられる。新卒社員にとっては、大学までのライフスタイルの自由から社会生活の縛りに適応するには相当な労力がかかり、時間がかかると考えられる。

静岡県のある金融機関では、渉外活動時にGPSで監視しており、個人の携帯電話は持ち歩けず、昼食などは必ず支店に戻ってとるよう徹底されているようであるが、このようなことは、仕事へのプロ意識は強くなるものの、同時に新卒間もない社員にとっては、息苦しさを感じると考えられる。

4. 企業と大学の連携と学生の意識づけ

以上のことを総合すると、多くのギャップを埋めるためには、企業と大学が連携し、学生がスムーズに社会人になれる体制づくりが必要であると考えられる。

たとえば大学においては、実務家による講義を多く実施することやインターンシップの単位取得の徹底、講義やゼミにおいてプレゼンテーションやディスカッションをより多く取り入れ、実践力を養うことが重要であると考えられる。

また企業においても、学生から社会人になるための時間をかけた研修の整備が必要であり、行政との連携も選択肢の一つであると考えられる。たとえば過去に存在した若者自立塾のような公的機関およびビジネススクールなどへの委託、連携を通じた新卒社員の社会人としての基礎力の向上やインターンシップにおいて学生受け入れによる行政からの資金援助など、企業を支える体制づくりも必要であると考えられる。

また学生の仕事への意識づけには、インターンシップの有給制が有効であると考えられる。海外では多くの事例があるが、働いて対価を得ることによる仕事へのモチベーションアップにつな

●若者支援部会●

がると考えられる。

5. 静岡県でできること

静岡県では主に大学が、中心都市の静岡市および浜松市に集中して所在している。たとえば浜松市であれば工業都市であり、多くの製造業が所在しているため、市内の大学と企業が連携したコラボレーション企画は数多く可能であると考えられる。大学および学生と企業との溝が大きい状況において、休日に大学を利用した企業参加型ワークショップの開催や企業による単位認定の特別講義などの開催は、地域活性化を考えても有効ではないだろうか。企業や大学がそれぞれ孤立した政策を考えていくのではなく、協働することによって学生自身の社会人への意識の向上や大学と企業間での相互理解を深める機会づくりができると考えられる。

おわりに

現代においては、物質的な豊かさも相俟って時代背景が変化し、若者の仕事やライフスタイルに対する思考も変化してきている。以前であれば、一度就いた職場で終身雇用がほとんどであり、就いた職場で汗をかいて働いて得た収入でマイホームを購入し、安定した生活を送るといったスタイルが定型化していた。しかし、現代の若者においては、価値観が多様化し、中には物質的欲求がなく、ただ食べて生きていければいいと将来のことをあまり気にせず今を楽しもうとする者も多い。自動車の購入も、以前であれば車のネームバリューで自分の価値を計っていた人が多かったが、現在は、移動手段として乗ればよいという思考の者が多い。仕事においても、以前は会社内の付き合いとしてノミネーションにより、厳しいこと、辛いことを上司、同僚、部下と一緒に乗り越えてきたが、最近の若者は付き合い自体を拒み、自分のプライベートを優先させるものが多い。このように時代の流れとともに、若者の思考も変化し、ニーズも変わってきている。ニーズが変われば社会もそれにあった対策が必要なのではないだろうか。いずれにせよ、過去のやり方が上手くいくという考え方は、仕事においても時代遅れになりつつあり、若者への対応についても建設的に考えていく必要があると思う。

研究成果のまとめ

研究成果のまとめ

布川日佐史

はじめに

2011 年度・2012 年度「静岡県内におけるサポートシステムの構築に関する調査研究」の研究成果をここにまとめることができた。

この調査研究に取り組んだ2年間は、国をあげてセーフティネットのあり方の見直しと、編成替えが進んだ時期であった。リーマンショック後の「派遣切り」をきっかけに創設された「第二のセーフティネット」が3年という当初の設定期限を迎え、「求職者支援制度」が制度化され、「住宅手当」の永続化が検討された。また、孤立・孤独死が社会問題となる中で、2012年に介護保険法が改正され、「地域包括ケアシステム」の構築が提起された。医療や介護、予防のみならず、福祉サービスを含めた様々な生活支援サービスが日常生活の場（日常生活圏域）で適切に提供できるような地域でのシステム作りが提起された。さらに、様々な生活上の困難に直面した人々への、個別的・継続的・包括的支援をめざした「パーソナルサポート」支援事業が、全国19地域で開始された。東日本大震災を受けて被災地で始まった「寄り添いホットライン」が、全国に広がった。

こうした多様な政策展開は私たちの問題関心と重なるものである。各地で試行的に始まった事業を、静岡でどう受け止めることができるのかというのが、我々の調査研究の課題の一つであった。しかし、私たちの研究会は、国の政策動向に応じて地域で事業を立ち上げようという姿勢とは違ったアプローチをしてきた。国・自治体の新しい制度を活用して事業を創出・拡大する可能性をさぐるというのではなく、私たちは、地域でのネットワークを広げること注目してきた。地域のニーズと地域のネットワークの現状をしっかりと把握し、ネットワークづくりの可能性をさぐり、ネットワークを拡充するための課題を明らかにしようとしてきた。それは、先行して2009・2010年度に取り組んだ「静岡県内のソーシャル・セーフティネットに関する調査研究」の研究成果が土台となっている。

そうした立場から、今年度、私たちは地域生活支援部会、就労支援部会、若者支援部会の3つの部会に分かれて意見交換と研究を進めてきた。地域における具体的な課題としては、居場所作りに着目し、また、就労支援としては、雇入れ側の企業に着目し、困難を抱えている人を企業が雇入れる力をつける支援を検討した。各部会報告、また参加者それぞれのレポートの内容をご参照いただきたい。

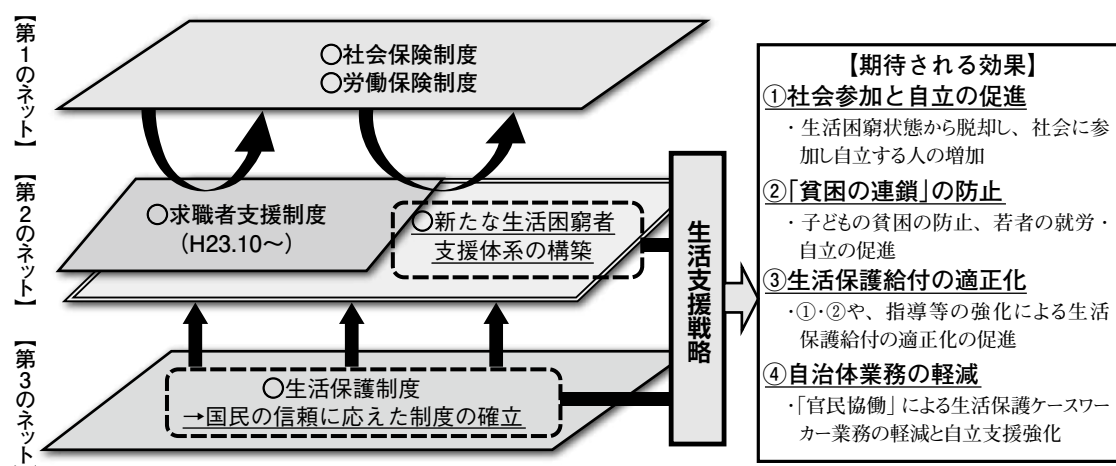
以下、まず、最初に簡単に述べたこの間の国としてのセーフティネットの見直しの動きを整理しておこう。その上で、私たちの見地からの研究によって見えてきた課題と提言の大枠をまとめることにする。

1 生活支援戦略（生活困窮者自立支援事業）と総合相談事業

（１）生活困窮者支援の対象と原則

失業者や不安定雇用・ワーキングプアなど経済的困窮状態の人だけでなく、単身高齢者、障害者、ひとり親世帯など複合的な課題を抱え、社会的孤立状態の人も、少しのきっかけによって生活保護の受給につながる。社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会において 2012 年 4 月から始まった「生活支援戦略」の審議は、経済的困窮状態の人とはもとより社会的孤立状態の人も、生活困窮者にとらえ、地域における支援の在り方の検討を進めた。社会的孤立、社会的排除と経済的困窮をなくすことを課題として、第二のセーフティネットを拡充し、生活保護受給を予防すること、また、第二のセーフティネットの拡充と一体となって生活保護制度そのものを見直すことの検討が行われてきた（図 1）。生活困窮者支援のための「生活支援戦略」（国の中期プラン）の策定や、第二のセーフティネットとして求職者支援制度に加えて、「家計再建（相談支援・貸付）＋居住確保」制度創設が検討されてきた。

図 1 生活支援戦略（生活困窮者支援事業）



出所：第6回社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会資料（平成 24 年 7 月 17 日）

支援の原則としては、「待ちの姿勢」でない訪問型支援（アウトリーチ）や、チームアプローチによる支援を展開し、「包括的」かつ「伴走型」の支援態勢を築くことがめざされている。具体策としては、自治体に「総合相談支援センター」を設置し、早期に生活困窮者・孤立者を把握することと、居住の場の確保、債務問題の処理、家計再建支援などの総合相談を行うことをめざしている。また、「貧困の連鎖」の防止等の観点から、地域において教育関係機関と福祉関係機関が連携して、幼年期・学齢期の子どもや高校中退者、不登校者及び課題を抱える家庭に対する養育相談や学び直しの機会の提供も含めた学習支援を積極的に展開するとしている。

（２）新たな相談支援事業とその実施主体

では、こうした支援を行う体制作りに向け、どのような検討が進んだのだろうか。

2013 年 1 月にまとめられた特別部会報告書では、「制度化の検討に当たっては、既存の相談支援機関の機能強化等による対応を認めるなど、地域の実態に即し、柔軟な形で対応が可能と

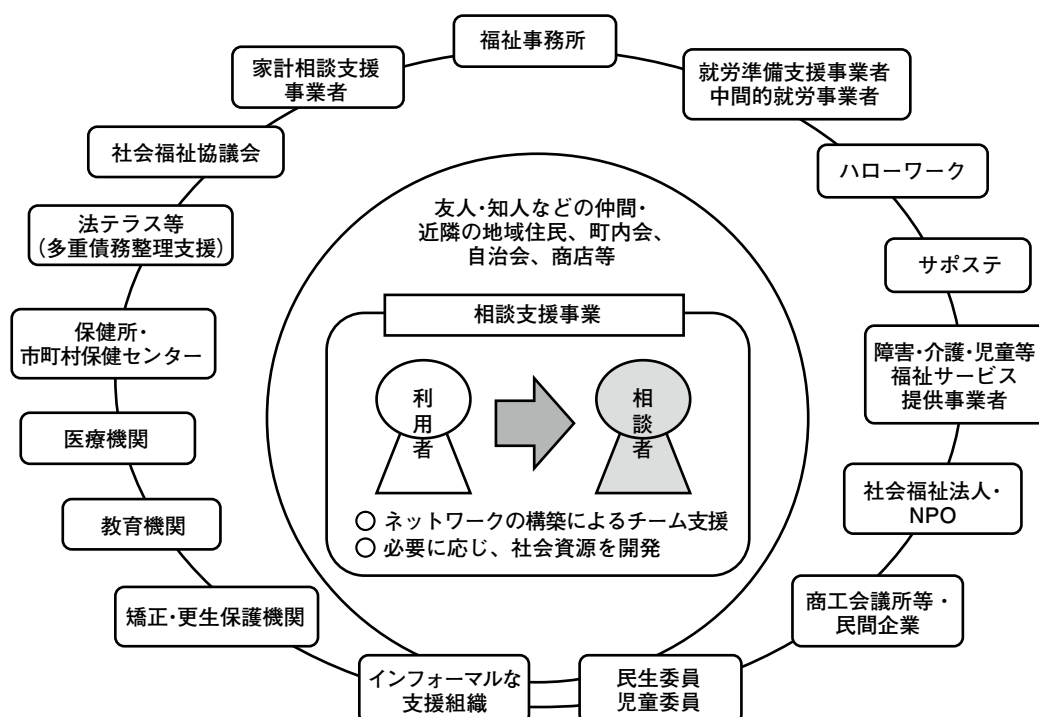
なるよう工夫すべき」としたうえで、生活困窮者に対する相談支援事業の実施主体は地方自治体であるとしても、既存の福祉事務所が全てを担うことは困難であり、そのため、地方自治体からの委託を受け、社会福祉法人や社会福祉協議会、NPO等の民間団体も事業を実施できるよう法整備を行なうことを提起した。また、地域の事業体の中では、社会福祉法人が社会福祉の中心的な担い手であることをあらためて自覚し、役割を果たすべきとの指摘もしている。このように新たな相談支援体制作りに向け、事業を受託する担い手を広げるための検討が進み、法制度も改革されている。

特別部会報告書は、地域のネットワークの重要性も強調し、「関係機関のネットワークづくりを一層進める」としている（図2）。委託を受けた相談事業者側からすれば、地域で十分な活動ができるかどうかは、地域の関係機関のネットワークにかかっているのである。

「（新たな相談支援事業の運営機関でのサービス提供について）

- 複合的な課題を抱えた生活困窮者への支援は、関係機関が連携しながらチームとして機能するよう行うことが重要であり、新たな相談支援事業の運営機関は、できる限りケースを抱え込むのではなく、外部のサービス機関、社会資源を活用し、これらの機関等での支援につなぐことを考えるべきである。
- このため、新たな相談支援事業の運営機関は、相談支援の中立性や独立性に留意しながら、サービス提供事業者との十分な連携を図るとともに、地域の社会資源を開発し、あるいは地域ネットワークを強化していくという役割を担うことも必要である。」（特別部会報告書）

図2 新たな相談支援事業と関係機関のネットワーク



出所：社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会報告書（2013年1月）

（３）私たちの課題と提言

重要なのは、これから展開される「相談支援事業」をどの事業者が受託するにしても、その事業展開を通じて地域のネットワークの拡充につなげるということである。事業者の側からネットワーク作りやネットワーク活用の取り組みが必要になるのは自明のことである。それが、地域の側からのネットワーク作りとうまく一致するかが、問われることとなる。

地域の側からの視点からすると、私たちの研究成果として提起した「地域での居場所づくり」の動きを後押しすることになるのかどうか、居場所を拠点とした自由多彩な地域のネットワークとつながることになるのかどうか、利用者も一緒に運営に関わる相互支援のネットワークになっていくのか、見守らなければならない。

２ 就労支援—多様な就労機会の提供（中間的就労）

（１）多様な就労機会の提供（中間的就労）

特別部会報告書は、生活困窮者の就労支援実現に向け、①対象者を可能な限り早期に把握し、早期に支援する体制を自治体とハローワークが連携して整備する、②一般就労による就職が実現できる人を漏れなく把握する、③意欲、コミュニケーション、生活習慣など広義の能力面での課題がある人には、課題に即した能力開発・支援プログラムを整備する、④一般就労に向けた中期的なサポートを組み込んだ「中間的就労」を提供するという、４つの課題を提起した。

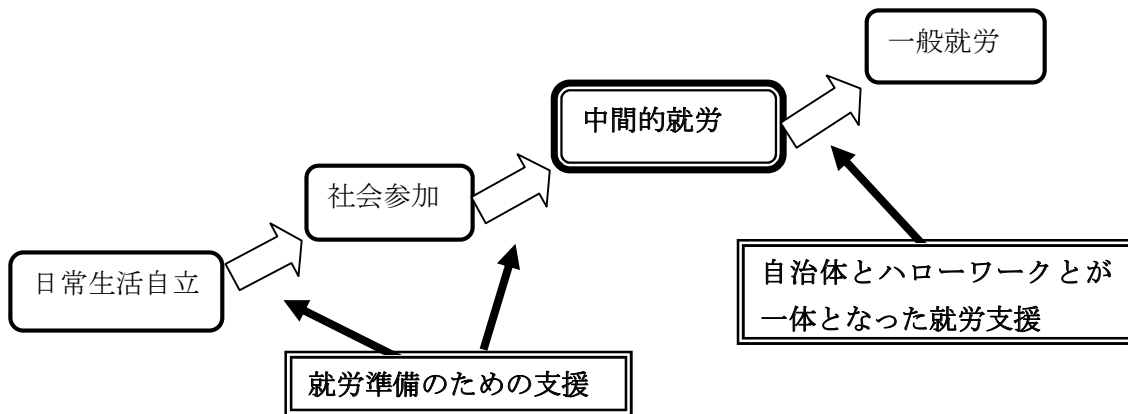
重要なのは、「就労準備のための支援」をしっかりと行うことと、「多様な就労機会（中間的就労）」を提供することの２つの提起である（図３）。

生活困窮者が一般就労するには、それぞれの生活困窮者の状態により、いくつかの段階を経る必要がある。このため、「就労準備のための支援（就労準備支援事業）」として、対象者の状態に応じて、① 社会参加のために必要な生活習慣の形成や回復のための訓練、② 就労の前段階として必要な社会的能力を身につけるための訓練、③ 継続的な就労経験の場を提供し、一般就労への就職活動に向けた技法や知識の取得等の支援を行う訓練、といった段階に着目した支援を行なうことになる。

その上で、直ちに一般企業でのフルタイム就労をめざすのが難しい人に、各自の状況に即した多様な就労機会を提供できるようにするため、社会的な自立に向けたサポートをする仕組みを組み込んだ「中間的就労」を作り出すことがめざされている。中間的就労は、一般就労に向けた支援付き訓練の場であり、社会参加の場でもある。

このように、支援対象者に視点をおいた段階的で重層的な「伴走型」就労支援が、多様な分野で展開し、制度化されてきた。

図3 中間的就労と就労準備のための支援

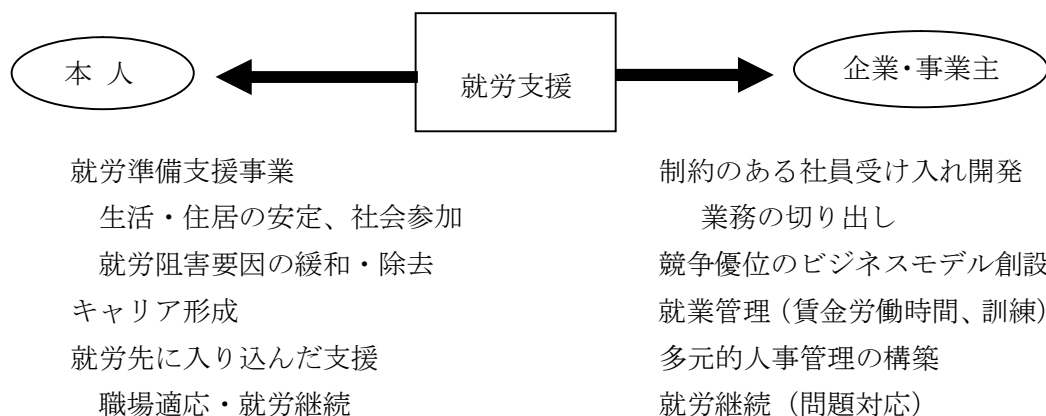


(2) 私たちの課題と提言

私たちがこの間の研究で、就労支援の新たな課題として注目してきたのは、職場に入り込んだ支援、さらに、企業・事業主に焦点をあてた企業・事業主への就労支援の拡充と制度化である。就労支援には、求職者本人への支援だけでなく、雇入れ先企業・事業主への支援という課題がある(図4)。就労に制約のある人の就労能力を高めるための支援が必要なのというまでもないが、もう一方で、企業・事業主が就労に制約のある人を継続的に雇う力、育てる力をつけ、ビジネスとして展開する力をつけるための支援が必要なのである。

先にあげた「中間的就労」については、福祉施策の一環として労働基準法制・最低賃金の適用外とすべきとの意見がある。また、中間的就労から先の就職先がなければ、中間にとどまり続けてしまうことになる。就労困難者や生活困窮者が労働条件の良い仕事に就けるかどうかは、労働需要側である一般企業への支援が必要なのである。

図4 就労支援の2つの課題



求職者本人への支援と、企業・事業主への支援、この2つの就労支援に統一的に取り組むことが就労支援の新たな課題である。企業・事業主が多様な制約のある就労困難者へ配慮した職場を作り上げるための支援への着目は、就労支援の新たなモデル作りへの挑戦でもある。

自治体として意識的に企業・事業主への支援に取り組み始めているのが、2011年度にヒアリングを行った豊中市のパーソナルサポート事業である。一方に、課題解決が難しいケースの支援モデルを開発するため、短期間で阻害要因を見立て、支援計画を立て、支援を実行する専門家集団「ケース応援チーム」を作り、もう一方に、タイミング良くミスマッチのない形で就労へ誘導するための「事業所応援チーム」を作っていた。事業所応援チームは、中小企業診断士、社会保険労務士、労働相談や企業開拓の経験者など、企業経営に習熟した人達からなっていた。

静岡県内で、企業・事業主支援の手がかりを作っているのが、静岡県のジョブコーチ事業と2012年から県内で展開している「雇用アドバイザー事業」である。その成果と課題については、大野木レポートが詳述している。

私たちの研究に特徴的であり、他に類を見ないのは、企業・事業主側からのニーズや問題解決の方向性を明らかにしたことである。浅野レポートがそれをまとめている。このように自社の業態を生かして社会的分野にビジネスモデルを開発し、多様な制約のある人達に生活が可能な給与を支払うことのできる仕事をつくろうと模索している企業がある。行政や企業団体が、こうしたビジネスモデル作りに向けた企業・事業主側の努力を支援しなければならない。同時に、地域のネットワークをもとに、就労困難者の職場定着を支援し、継続雇用を可能にするという連携体制を作り上げることが求められている。

おわりに

私たちの研究の基本的視点から、国の政策動向とも関わって、今後何が大切になるかという大枠の提言を述べた。

具体的な政策提言としては、研究会参加者がそれぞれのレポートにまとめている。ここではその内容を列挙しないが、例えば、川村レポートが起業支援の課題（立ち上げ資金、事業支援・ネットワーク支援）についてまとめている。ひとり親就労支援については、居城レポートが政策課題も明らかにしている。若者支援については部会の各レポートに詳しいし、地域生活支援部会のレポートから、居場所づくりの意義と課題が見えてくるはずである。

私たちは、この研究会に参加し、意見交換を続けることによって、ネットワークを広げることができたし、研究会として新たな課題を提起することができた。私たちの研究成果が、さらに広いネットワーク作りのきっかけになることを願っている。

静岡県におけるサポートシステム構築に関する調査研究報告書

2013 年 4 月

編集・発行 公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会
静岡ワークライフ研究所

〒420 - 0851 静岡県静岡市葵区黒金町 5-1

電話 <054>273 - 3000 F A X <054>205 - 3153

© SHIZUOKA WORK LIFE INSTITUTE

ISBN978-4-9900860-1-5

C0036 ¥1200E

静岡ワークライフ研究所

定価(本体1200円+税)

