

自治体（大阪府&市町村）における就労支援の現状と課題

～地域の視点から「生活困窮者対策」や新しい就労行政のあり方を考える～

（議事録）

講師 大阪府立佐野高等学校 事務長（前 雇用推進室就業推進課 課長補佐）
船岡 敏和 先生
指導教員 五石 敬路 先生
日時 平成 26 年（2014 年）7 月 18 日（金）午後 6 時 30 分～9 時 00 分
場所 梅田サテライト 6 階 107 号室
出席者 都市公共政策研究分野 M1 M2 他 6 名
議事録担当 都市公共政策研究分野 M1 乾 正人

●テーマ

労働をめぐる今日的課題と地域主権時代での「新しい労働行政のあり方」や
持続可能な社会発展の展望

●講義内容

1、はじめに ～ 「働くこと・労働」「雇用・就労」の意義を再考する時代 ～

（1）労働の社会的意義

① 受講者の働く意義は？

・生活のため・お金を稼ぐため・生きがい・社会貢献 など・・・

「働く」意義 1) 自己実現・自立 2) 社会参加・発展

→ 努力しても安心して生活できない社会。社会のゆがみ。

厚労省 労働力調査や大阪府の労働力実態調査などを基に、雇用就労のミスマッチの要因分析等を行い、就労対策を実施している。

・特に若者の就業意識そのものが大事。職業観の意義付けが必要。
労働の課題は非常に大きな課題であり、生活に直結している。

② 企業の視点から「働く」＝「雇用」を捉える

・企業にとっての最大の社会的役割は雇用。

人材 = 企業を支え、成長発展の原動力 = 「人材育成」
リーマンショック以前、日本の企業の強みは人材育成であった。
しかし、ここ10年来、こうした強みがゆらいでいる。
中小企業には必ず1～2歳上の先輩がいたが、非正規採用が増えていることから、現在はそうした職場に育てる人も対象もなく土台が壊れている。

※ 労働を通じた「働く意義：個人」&「人材育成：企業」機能の低下（負のスパイラル）

- ・ 作業効率を高める育成 → どのような業種・職場でも必ず発生
- ・ 意欲を高める育成 → 自然発生的には生まれない
経営者等の努力や工夫が必要
 - 1) 職場の“人（能力・意欲）を育てる環境”
作業能力・作業効率の育成 + 作業意欲の醸成（自己実現・自発的創造活動）
 - 2) 職場の“人が育つ環境”
愛される／褒められる／役に立つ／必要とされる

大阪府内では、就職後3年以内に離職する人の割合が43.0%

中小企業の5年以内離職率は61.1%

大卒者で就職希望者のうち、大企業に入れる人は3割程度、中小は7割

※ 中小企業のOJT、OFF-JTは脆弱であることが多い。中小企業の人材を育成する環境・機能強化すべきではないか。

※ 私たちは現実を生きているので、分析や統計は必要だが、直感で感じたことをいかに整理し、方針を建て、施策に生かすのかが大切だと思っている。

社会保障改革に関する有識者検討会報告（2010年12月）<H24労働白書>

「ふつうに努力すれば、誰もが家族をつくり、生活できる社会を取り戻すべきである」

2、地域就労支援事業 ～自治体主体の就労支援事業の誕生～

(1) 大阪府・市町村就労支援事業（地域就労支援事業）実施の背景

今では、当たり前になったが、当時は画期的な事業であった。

- ・ 2000年（平成12年）地方自治法改正 → 上下関係から横の関係を重視。
機関委任事務の廃止。
- ・ 同和行政の転換 → 大阪府同和対策審議会答申（平成13年9月）
「同和行政を同和地区、出身者に対象を限定せず・・人権尊重の観点に立った

一般施策として実施」

- ・ 行政の福祉化 → 平成11年推進PTチーム設置、プロジェクト報告書平成15年3月
①官公需で総合評価制度 ②国庫金事業の活用 ③既存施策の活用 ④公務労働で非常勤採用

(2) 地域就労支援事業の特徴

府と市町村が連携し、地域の実情に沿った就労支援を実施

- ・ 「就労困難者」という定義＝事業対象
定義：働く意欲と能力を持ちながら、様々な阻害要因により、就労が困難な者
- ・ 就労阻害要因を縦割り行政から自治体の総合力で対応
→ 目的（就労を通じた社会参加）
- ・ 市町村の就労支援を府が支援 → 役割分担
市町村・・・地域の状況に応じた就労支援
府・・・広域的な課題や専門分野

3、国の新たな「生活困窮者自立支援制度」の動き

- ・ 母子家庭の平均所得270万
相対的貧困率・・・全体16%
ひとり親家庭（大半が母子）50.8%

(1) 生活困窮者自立支援法の概要 <平成27年4月施行>

平成25年12月 生活困窮者自立支援法 制定
生活保護法 一部改正

- ・ 生活保護に至る前の段階の自立支援策を強化し、困窮状態からの脱却を図る。
- ・ 福祉事務所設置自治体が実施主体となり、官民協働で地域の支援体制を構築。

現在、240～250の自治体でモデル事業を実施

(2) おおさかPSモデルプロジェクト事業

大阪府、豊中、吹田、箕面、八尾、柏原の共同提案

- ① 全員参加型社会の実現
- ② 広域自治体と基礎的自治体の役割分担と連携の強化
- ③ 「地域就労支援事業」の質的発展・強化

中間的就労 → 新しい働き方を就労の視点で考える

○社会福祉法人への期待 ○社会的企業の育成・支援
出口戦略が重要であり、地域ネットワークの構築が必要。

4、まとめ

(1) 雇用・就労を自治体の戦略的課題に位置付けた取り組みの広がり

① 3Y（誘致・優遇・融資）からの脱却

地域経済や地場産業を地域で守り育てていくことが必要。

地域の視点で、雇用や就労を創造していく時代である。

② 地域行政の総合力を発揮する行政へ

近接補完の原則・・・住民に身近な行政課題の決定や自治などをできるかぎり身近な小さい行政単位（基礎自治体：市町村）でおこない、できないことをより大きな単位の団体（広域自治体：都道府県や国）で補完していくこと。

↓

基礎自治体の役割・責務が変化し、自治体にとっては、おもしろい時代が訪れている。

(2) 就労を通じて、全員参加型の社会・働きがいのある社会へ

① 不安定で脆弱な雇用や労働環境の改善 →労働の質の向上

② 中間労働市場を通じた雇用機会の創造、労働市場への参加

③ 持続可能な社会発展

近接補完の原則⇔個別制度の機能不全、制度間の矛盾や信頼・補完関係が崩壊

現在は、多様性が問われる時代。これまで府の行政に携わり、直接人の顔が見えない仕事をしてきたが、今は学校という全く違った仕事をするようになった。子どもたちと日々顔を合わせている。『制度』を活用して、子どもの権利が守られていることを実感している。冷めた頭と熱いハートで、これからも良い学校を創り、一部の子どもだけでなく、一人ひとり全ての子どもが成長できる教育を実践したい。

●質疑応答

Q1：負の連鎖を断ち切るためにどうすればよいのか。保護者が生活保護の場合、

子どもにもその生活がすり込まれて成長する。豊中では、貧困層が多い地域には予算を多くつけて、就業に関する教育をしていた。

A1：働くことについての教育を高卒未就職の生徒200人くらいを集めて教育したことがある。両親や身近な大人に「働いている人」がいない子どもが何人もいた。働く喜びや実感を家庭で味わえないことは不幸なこと。働く価値を理解する教育が必要だと思う。働く喜びも苦しみも小さなときから伝え、働く意味を家族で共有する事が必要。

Q2：生活困窮者自立支援法について質問。モデル事業の中で学習支援事業については現在どのようなになっているのか。

A2：大阪市の福祉課長とも話したが、どうしても生活保護費の抑制という方向に行く。どうすれば教育と連携し負の連鎖を克服できるのか危惧する。たて割り行政から福祉部門と教育委員会等とが協力して、将来を担う教育という視点で施策を考えないといけない。

Q3：子どもの貧困についての質問。貧困の連鎖について、学校のかかわりとして、どうあるべきと考えるか。

A3：本来光の当たるべきところに光が当たっていない。家庭事情が複雑、困難な課題にかかる支援が必要な子どもに、離婚した両親の所得証明の提出やDVなどの生育歴を本人に記載させる申請書など、制度が間違っている。
学校で言えば、地域の子ども達が憧れる学校を作りたい。このため、佐野高校は、一部の生徒だけでなく、全体をレベルアップする方針でやっている。また、学校は、PTAや地域住民など色々な人の力を借りてなりたっている。地元の子どもが憧れる地域に愛される学校を作りたい。

Q4：学区を取り払った件について、どのような影響があったのか

A4：学区を取り払って、スーパーエリート校を作ろうとしている。そういう学校に資源とお金を選択投入しているのが今の教育行政。

Q5：離転職者への対策や課題は、行政としてどのようにすべきか。

A5：日本は欧米に比べ、一般的に離転職に伴うリスクが大きい。これは、仕事の能力に応じて給与が保障される（キャリアラダー等職務職能給）制度が確立されていないことが大きな要因で改善すべき。また、若年を中心に非正規雇用が急増する一方で、離転職後、正規職員から非正規になるのが7割、逆は25%。離転職そのものを否定するものではないが、全体で見れば離転職に伴う非正規雇用の増加は問題。