

巻頭言

自治体の就労支援から見えてきたこと

豊中市職員 西岡 正次

雇用・就労の分野で、基礎自治体に何ができるのか？ まだ7年と歴史は浅いが、大阪府豊中市で就労支援の取組みを重ねてきた。

豊中市では、就職困難者等を対象に「地域就労支援センター」と「無料職業紹介所」を使って、就労支援と就職の促進に取り組んでいる。

「どこの自治体でもやっているのでは…？」

実は、自治体の雇用・労働部門による就労支援は珍しいようだ。働く意欲がありながら自力では労働市場への参加がむずかしく、何らかの支援が必要な人を就職困難者等と規定し、「地域就労支援事業」が始まった。主導したのは大阪府で、2000年の地方分権改革後の地域労働施策の新しい方向をめざしたものだ。当時、市町村の受け止め方はさまざまだったが、おおむね3年で全市町村に地域就労支援センターが開設された。豊中市は2003年に支援センターを設置し、就労相談を開始した。障害者、母子家庭の母親、高齢者、若者、在住外国人など、さまざまな困難を抱えた相談者の姿が見えてきた。と同時に、相談者の多くは就職できても、さまざまなリスクを抱え不安な中、新たな困難に直面していた。なんとか就職した後も継続して支援できないか、そんな現場の悩みから、「無料職業

紹介所」の設置が検討された。

われわれ支援者と相談者(求職者)との関係が大事なのと同時に、採用した企業とわれわれとの信頼関係があつてこそ、定着支援が可能になるだろう。そのことは、中小企業における障害者雇用のコーディネートなどを通してすぐ確かめることができた。同時に、雇用システムの変化が進む中で、中小企業は思いのほか雇用・労務管理等に悩んでいることもわかった。雇用・人材面からの中小企業支援の必要性を痛感した。それは雇用機会の開発、雇用の質を高めることにつながり、われわれの就労支援に豊富な「出口」をもたらすことになるのではないかと。

「無料職業紹介所」の5年間は、地道な企業訪問から始まった。一つひとつの求人に対応するとともに、中小企業は何を求めているのか、自治体は何を支援できるのか、さまざまな能力をもった人材からその能力を引き出してもらうために、どうマッチングすればよいのか…、企業現場を理解し、関係を広げていった。地域雇用創造推進事業(新パッケージ事業。厚生労働省実施)に応募し、雇用管理改善サポートのための専門家派遣といった企業向け支援メニューを創設したのも、こういう背景からであった。

「就労支援」、「就労相談」に関心が集まっているが、誤解も多いようだ。希望の職種や企業を訊いて、意向にあった求人情報を提示・紹介する、職業紹介に近いイメージを想像する人も多い。障害者やニート等が初めて経験する就職、長期失業からの脱出、今までとは異なる分野への転職などでは、さまざまな阻害要因をかかえ、自主的な就職活動がむずかしいか、その意欲を喪失している場合を想起してほしい。こうした問題状況に、従来の需給調整の仕組みでは対応がむずかしい。求職者に希望する職業を紹介・斡旋し、求人企業に人材を効率的に供給するという目的から、求職者自身が希望する職種・企業を見極めることが前提。そこでは、求職者自身が自らの職歴や職業能力、興味・価値観、その他通勤や家族状況など、働き続けるための要素や条件に照らしながら、職業選択を行わなければならない。しかし、職業構造が複雑になり、産業や企業活動が生活から分離し、職業観を育む機会が少なく、労働市場の厳しさが恒常的になると、就職困難者等が自主的に労働市場にアプローチすることがますますむずかしくなっている。「希望する求人情報がない」、「どのように就職活動してよいかわからない(今まで学校紹介・知人の紹介で就職していた)」、「やりたい仕事かわからない」、「面接を受けるが採用にならない」、「年齢が問題なのか。面接にも至らない」といったことを訴える人が多い。子どもの養育の問題、職業生活のブランク、年齢に伴う職種転換といった困難を抱え、変化に激しい労働市場の中で自身の状況を見極めることがむずかしくなっている。

就労相談・支援の現場は、こうした状況に置かれた相談者の意向や問題の所在を明らかにすることから始まる。いわゆるアセスメント、見立てだが、実はこの段階で想像以上のエネルギーが求められる。相談者が混乱している状態等で状況の把握や問題の所在を伝えることができない場合、相談者からの聞き取りでは全体を理解することがむずかしい場合、孤立していて情報収集が難しい場合など、さまざまな状況で面談を重ね、相談者の立場にたって事実を捉えなおしていく。なかには、障害等による認知のゆがみを理解する必要もある。

相談者がかえる困難や意向、能力等を捉えたと、次に支援する方法を見つけ出す。そして、具体的な支援に関わる人や機関等に関わりやすく説明し、支援を始動させる。ここでは相談者自身が利用できる社会資源を増やし、行動を拡大していくことが重要になる。例えば、「孤立」した相談者には、参加しやすいグループや場所といった社会資源の発見、工夫が最近注目されている。いわゆる当事者グループの支援と似ているが、就労支援の分野でも参加や居場所といった支援メニューが開発され、効果をあげている。企業での体験実習の影響力も大きい。さまざまモール・ステップを重ねながら、「出口」へ、職業紹介へ、さらに職場定着へと進んでいく。

地域企業と連携した豊富な「出口」の開発、相談者(求職者)の立場に立ったモール・ステップの就労支援などをベースにした地域労働市場施策への大事な糸口が見えつつあるが、まだまだチャレンジ、模索は続きそうだ。