

ヒアリング調査編

第2章 ヒアリング調査－自治体の取組と母の対応

第1節 ヒアリング調査の目的と概要

1. ヒアリング調査の目的

2003（平成 15）年 4 月の「母子および寡婦福祉法の一部を改正する法律案」の施行により、母子福祉政策が大きな転換を迎えた。従来の児童扶養手当を中心とした経済支援から、就業・自立に向けた総合的支援へと政策の重心が移った。特に就業支援については、母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法に基づき、施策が講じられている。また、児童扶養手当の受給期間が 5 年を超える場合には、それ以降、手当を一部減額されることとされており、2008（平成 20）年度から実施の予定である¹。このような状況の下、今後も母子家庭の母に対してその就業・自立に向けた総合的な支援策が一層求められるようになる。

本研究は、その基礎資料となる母子家庭の母の就業・自立をめぐる現状を明らかにすることを目的としている。具体的には、母子家庭の母への就業支援について、比較的実績を挙げている自治体の事例を収集して、就業実績を挙げた理由、残されている課題、他の自治体にとって参考となるような取組みの有無などを明らかにすることにより、今後の就業支援策の検討資料とする。

2. ヒアリング調査の概要

本研究では、2007（平成 19）年 9 月から 11 月にかけて、下記（第 2-1-1 表）全国 8 か所の自治体を対象にヒアリング調査を行った。ヒアリング対象を選ぶのにあたって、母子家庭の母に対する就業支援において、支援割合などで比較的高い実績を挙げている地域や、独自の取組みを行っている地域、過去に母子家庭白書に先進事例として取り上げられていた地域などを中心に選定した。

第 2-1-1 表をみると分かるように、調査対象地域の中には、横浜市、静岡県・浜松市等良好な労働力市場環境に恵まれている地域のほか、秋田県、札幌市、釧路市等雇用情勢の厳しい地域も含まれている。雇用情勢の良好な地域では、母子家庭の母の就職難度が低くなることが期待できると同時に、自治体も財政的に余裕がある場合が多く、より多くの独自予算で母子家庭の母の就業支援に取り組むことが可能である。一方、雇用情勢の厳しい地域では、求人よりも求職者が多いため、母子家庭の母の就職難度が高くなる。また、雇用情勢の厳しい地域は通常財政の厳しいところでもあるため、自治体の自己負担を要するような事業（たとえば、母子家庭等就業・自立支援センター事業）においてはより多くの予算制約に直面す

¹ 2008 年 4 月における現行制度では、児童扶養手当の「支給開始月の初日から 5 年経過した」、または「支給要件に該当した月の初日から 7 年経過した」場合には、減額（2 分の 1）支給の対象となるが、「就業している」または「求職活動その他自立を図るための活動を行っている」ことなど 5 要件のいずれかを証明する書類を提出すれば、減額支給の対象にはならない。

ることと考えられる。このように、異なるマクロ的環境の中で、それぞれの自治体がどのように頑張っているのかが、注目に値するものである。

第2-1-1表 ヒアリング調査の対象地域一覧

対象地域	有効求人倍率 (2006年)	母子家庭の母に対する就業支援の実績&主な特徴	母子家庭白書に取り上げられたことの有無
横浜市	1.86	2005年度において、横浜市の自立支援教育訓練給付金事業および高等技能訓練促進費事業の就業実績がともに、全国1位である。	無
静岡県・ 浜松市	1.24 (1.34)	県と二つの政令指定都市と共同で、母子家庭等就業・自立支援センターを設立している。また4カ所に母子家庭等就業・自立支援センターが設置されているなど、県内広い範囲での公的就業支援を提供している。	有 2005(平成17)年度
(全国平均=1.06)			
千葉市	1.03	市が直営で母子家庭等就業・自立支援センターを運営している珍しいケース。また、2005(平成17)年にスタートした「母子家庭支援プログラム策定事業」も、ハローワークと独自の手法で連携強化を図っている。	無
大分県	1.01	雇用情勢 2005年度大分県母子家庭等就業・自立支援センター事業による支援割合(=支援者148人/児童扶養手当受給者数5,990人)が2.47%と全国で4番目に高く、自立支援センターによる支援が活発である。	無
大阪府・ 貝塚市	0.65	2005年7月から母子自立支援プログラム策定事業をモデル的に実施しており、プログラム策定員による手作りの求人マップやスピーディに情報発信するための情報誌「しんぐるまざあ通信」が話題を呼んでいる。	有 2006(平成18)年度
秋田県	0.6	2005年度秋田県母子家庭等就業自立支援センターの相談数が8,434件、支援割合が142%と全国1位である。また、秋田県内には秋田新電元株式会社という2006年の「母子家庭の母の就業の促進を図る優良企業等表彰」を受賞した企業もある。	有 2006(平成18)年度
札幌市	0.6	母子家庭等就業・自立支援センターが高い支援実績を挙げている。2005年度において、延べ381回の就業支援講習会を開催して、延べ7,632人が受講していた(政令指定都市中開催回数と受講者数がともに最多)。	有 2006(平成18)年度
釧路市	0.45	釧路市子ども家庭課が独自の就労支援セミナーを実施している。また、母子寡婦福祉連合以外のNPO法人は、釧路市子ども家庭課との共催で就労支援セミナーを行うなど、積極的な役割を果たしている。	無

注：『母子家庭白書』(各年度)は、『母子家庭の母の就業支援施策の実施状況』(各年度)の通称である。

なお、すべての対象地域について、行政、ハローワーク、母子家庭等就業・自立支援センター、母子家庭の母を積極的に雇用している企業(1-2社程度)および該当地域に在住する母子家庭の母を対象としたヒアリング調査を行った。調査時間と調査員数の制約により、本研究は8カ所の自治体を調査対象として絞らざるを得なかったものの、調査対象外の自治体の中にも、積極的に母子家庭の母の就業支援に取り組み、確実に実績を挙げている自治体も

少なくないと思われる。本報告書にまとめられている参考事例は、全体の一部に過ぎないことを留意されたい。

3. 主な結果

ヒアリング調査を通じて、各自治体は下記のようにさまざまな取組みを行っていることが分かった。

第2-1-2表 ヒアリング対象地域の主な取組

	主な取組
横浜市	(1)就労支援員の常勤化、(2)母子家庭就労支援事業マニュアルの策定、(3)区役所に一本化される母子家庭の母の相談窓口、(4)居宅介護支援事業など多角経営の社会福祉法人「たすけあい ゆい」の活用。
静岡県・ 浜松市	(1)母子家庭等就業・自立支援センター（県内4カ所）に支援メニューを集約、(2)自立支援センター職員の常勤化、(3)主な支援機関を近くに配置することで、各方面の連携を図る。
千葉市	(1)市直営で自立支援センター事業を実施、(2)市・区役所福祉事務所福祉サービス課に支援メニューを一元化、(3)「母子家庭就業・自立支援センター事業連絡票」及び「千葉市母子家庭就業・自立支援検討会」（通称・連絡会議）でハローワークとの連携を図る。
大分県	(1)県庁が母子家庭の母に対する求人を募るチラシを県内の全事業に配布、(2)母子家庭等就業・自立支援センターの立ち上げ時から中心的な役割を果たしているキーパーソン（就業支援員）がいる、(3)就業支援員は個人的ネットワークを活用した飛び込みの求人開拓を行う。
大阪府・ 貝塚市	(1)市役所児童福祉課を窓口として個々の就業支援事業を繋ぐ、(2)自主性とやる気の高い母子自立支援員を常勤嘱託で長期雇用、(3)自立支援センターはハローワークとの連携を強みに積極的に職業紹介を行う。
秋田県	(1)自立支援センター（県内1カ所）を中心として複数の機関から母親にアプローチする体制を作る、(2)明確に資格取得を目指す就業支援講習会を、県下の複数個所で行なうことによって、母親の利便性を高める。
札幌市	(1)自立支援センターに就業専門の相談員（職安のOB）を配置、(2)自立支援センター事業を請負「札幌母子寡婦福祉連合会」は、母子家庭の母に対し、家事支援、休日託児（「ほりで一まむ」）事業などを行い、就業への阻害要因を減らすように工夫する。
釧路市	(1)NPO法人「駆け込みシェルター釧路」を活用し、市と共同で就業支援セミナーを開催、(2)こども家庭課の独自の事業として2006年度から託児付きで「就労支援セミナー」を行ない、自分でハローワークに行くなどの求職活動ができない母親や就労経験のない母親に、社会に出る機会を提供する。

ア. 参考になる自治体の取組み

たとえば、雇用情勢の良い横浜市と静岡県・浜松市では、母子就労支援を担う専門スタッフを週5日フルタイムで常勤配置することで、質の高い支援を目指している。具体的には、

横浜市は人口が密集している特徴を利用して、就労支援員（母子自立支援プログラム策定員の通称）を一人4～5区ずつ担当となるよう、4人分の常勤スタッフの人件費（一人当たり360万円程度、全額国負担）を確保している。一方、静岡県は二つの政令指定都市と共同で母子家庭等就業・自立支援センターを設置することで、スタッフ6人を全員常勤で雇用することができた。なお、常勤スタッフがいるメリットとしては、開所時間内ならば、いつ来ても同じ担当者が対応してくれる安心感を母子家庭の母に与えられることや、担当者同士の情報交換や仕事の分担も行ないやすくなること等があげられている。

一方、札幌市と釧路市では、社団法人「札幌市母子寡婦福祉連合会」（札幌母連）やNPO法人「駆け込みシェルター釧路」など民間団体を活用している。具体的には、札幌母連は母子家庭の母に対して、心理相談、法律相談、家事支援、休日託児（「ほりで一まむ」）事業などを行い、就業への阻害要因を減らす工夫をしている。とくに「ほりで一まむ」事業では、幼児400円/時間、小学生340円/時間の低料金で休日保育のサービスを提供しており、看護師等休日に出勤する必要のある母親のニーズに合っている。そして、NPO法人「駆け込みシェルター釧路」は、DV被害に遭った女性の経済的自立を手助けする経験とノウハウを生かして、市と共催で就労支援セミナーを開催していた。

そして、大分県と大阪府・貝塚市では、母子家庭の母への就業支援を担うキーパーソンを同一職場で長期雇用し、その自主性とやる気を生かした支援活動を行っている。具体的には、大分県では、就業支援員1名は、母子家庭等就業・自立支援センターを立ち上げる時から現在まで一貫して中心的な役割を果たしている。就業支援員には個人的ネットワークを活用した飛び込みの求人開拓を行うなどの創意工夫も見られる。また、貝塚市では、母子自立支援員1名は常勤嘱託として、母子寡婦福祉法改正直後の2002（平成14）年4月から現在までの6年間、母子家庭の支援業務一筋に携わってきた。その間に、母子自立支援員による手作りの地域求人マップの考案や、情報誌「しんぐるまざあ通信」の発行などオリジナルな取組が生まれていた。

さらに、ヒアリング事例中に唯一市が直営で自立支援センターを運営している千葉市では、市の働きにより自立支援センターとハローワークとの連携が強化されている。なお、その具体的な手段が二つある。一つは、「母子家庭就業・自立支援センター事業連絡票」で、センターでの就業相談情報をスムーズにハローワークに引き継いでもらうために千葉市が考案したものである。もう一つは「千葉市母子家庭就業・自立支援検討会」というもので、市側の担当者、就業相談員、ハローワーク側の担当者が年4回集まり、連絡会議を行っている。

このように、自治体が、それぞれの地域の実情に合った就業支援の在り方を模索する中、母子家庭への就業支援体制においていくつかの共通点と相違点が生まれている。

イ. 残されている課題

上述のように、「福祉から就労へ」という流れの中で、自治体は様々な工夫をして多方面か

ら母子家庭の母の就業支援を行い、一定の成果を収めている。しかしながら、ヒアリング調査から、以下のような問題点も同時に浮かび上がった。

第一に、母子自立支援プログラム策定事業と母子家庭の母親のニーズとの間に乖離がある。現状としては、プログラム策定を受けてから就職するまでに数か月もかかることが多い。とくにプログラム策定員が配置されている福祉事務所が、ハローワークと離れている場合などは、支援期間が長くなる傾向がみられる。これは、失業期間中に生活費の保証のない母子家庭の母にとって大きな負担となる。今後、要支援者の緊急度を何らかの形で計り、必要に応じて手続きを簡素化したり、ネット会議形式での面談方法を導入したりすることで、要支援者の待ち時間を解消し、迅速な対応を図る必要がある。

第二に、殆どの自治体の母子家庭等就業・自立支援センターは、母子家庭の母のための求人開拓事業に対して、専門のスタッフを置くことができないでいる。予算と人員の制約や開拓範囲が広すぎるものが主な原因だと思われる。静岡県・浜松市のような期間限定の求人開拓、または大分県のような就業支援員の個人的ネットワークを活用した飛び込みの求人開拓が良い参考例になる。一方、管轄区域が広く、自立支援センターだけではカバーしきれない地域では、地元の専門業者に求人開拓を委託することも候補肢の一つであろう。

第三に、自立支援センターとハローワークとの役割分担と連携がまだ十分とは言えない状況である。自立支援センターの大半が職業紹介を行っているが、独自の求人情報を持っているところが少なく、職業紹介を行う際にはハローワークの求人情報に頼ることが多い。しかしながら、現状として、ハローワークが自立支援センターに対して、母子家庭の母向けの求人情報を積極的に提供したり、職業紹介のノウハウを伝授したりするようなインセンティブ体制が確立されていない。なお、自立支援センターとハローワークとの連携を強める方策として、ハローワーク OB、OG の起用²やチーム支援体制の強化などが考えられる。

第四に、母子家庭の母にワンストップサービスを提供している自治体がまだまだ少ない。貝塚市のように、母子家庭への支援メニューを集約する窓口を構築することが急務である。それに加え、各自治体が母子家庭の母にとって利用可能な社会資源（教育訓練、住宅、育児支援等）を整理し、「支援マップ」、「支援メニューの見取り図」などで一目瞭然の形で母子家庭の母に支援情報を提供することも大切である。

そのほか、母子家庭への就業支援を担う優秀な人材の確保及び支援ノウハウの伝承が制度化されていないことも課題である。貝塚市と大分県の事例のように、母子就業支援のキーパーソンが確保できたものの、これらの人材の流出を未然に防ぐ処遇制度が確立されていない。また、キーパーソンの方が一時的な離職を備えて、これまでに蓄積された支援のノウハウをきちんとマニュアルで残すような工夫も必要であろう。

² 実際、ハローワークの OB、OG を雇用している自立支援センター（大阪府、札幌市）では、連携が比較的うまくいっているようである。

なお、各自治体におけるヒアリング調査報告の詳細は、第2章第2節を参照されたい。また、上記のヒアリング調査から読み取れることや、今後の就業支援の在り方についての議論が、第4章（中園論文）及び第5章（新保論文）で体系的に行われている。合わせて参照されたい。