

### 3. 千葉市

—自治体直営でセンター事業等を行い、ハローワークとの連携を強化—

#### 3.1 千葉市をヒアリング対象とした経緯

国勢調査によると、千葉市の母子世帯数は2005年時点で4,792世帯であり、この10年間、1995年の3,192世帯から、2000年には3,978世帯と増加している。また、児童扶養手当の受給世帯数は、2006年度末時点で5,709世帯にのぼり、近年の離婚数の増加に比例し、年率約4%換算で伸び続けている。

一方、千葉市における母子家庭の就業率は、2005年時点で81.1%と全国平均をやや下回っており、1995年の84.2%、2000年の83.6%から少しずつ低下傾向にある。

増え続ける母子世帯の就業による自立の促進に向けて、千葉市は2002年1月に、厚生労働省から石川県小松市、広島県呉市とともに、「母子家庭の自立支援のための福祉事務所とハローワークの連携モデル事業」の実施を採択された。2003年度から母子家庭就業・自立支援センターとして全国展開されることになる同事業を、市の直営で全国に先駆け、試行錯誤のなかスタートさせた経緯がある。

千葉市における母子家庭就業・自立支援センター事業の実績は、2005年度の延べ相談件数で673、支援割合は約11.8%となっており、他の政令指定都市に比べても高い（2006年度母子家庭白書）。また、政令指定都市でモデル的に実施するとされ、2005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り、着実に実績を重ねている。

こうしたことから、本ヒアリング調査では、千葉市におけるセンター事業の取り組みや、ハローワークとの連携状況等を詳しく聞き取ることを目的として、千葉市子育て支援課、千葉市中央福祉事務所（母子家庭就業・自立支援センター）、ハローワーク千葉——の主に三者にご協力いただいた。また、そうした支援を通じて就職した、母子家庭の母の実際の就業状況等についても把握するため、母子家庭の母を雇用する市内企業にご協力いただきヒアリング調査を行った。調査の行程は、付表の通りである。

#### 3.2 千葉市の概況

千葉市は温暖な気候の平地、東京都心まで約40kmという立地の良さが評価され、昭和40年代に首都圏のベッドタウンとして急速に発展した、千葉県ほぼ中央部に位置する県庁所在地である。1992年に全国で12番目の政令指定都市（6行政区で構成）へ移行。その人口は右肩上がりが増え続け、2008年2月現在の推計で、93万8,914人（38万7,559世帯）となっている。

千葉市は、千葉港をもつ臨海部が京葉工業地域の一角を

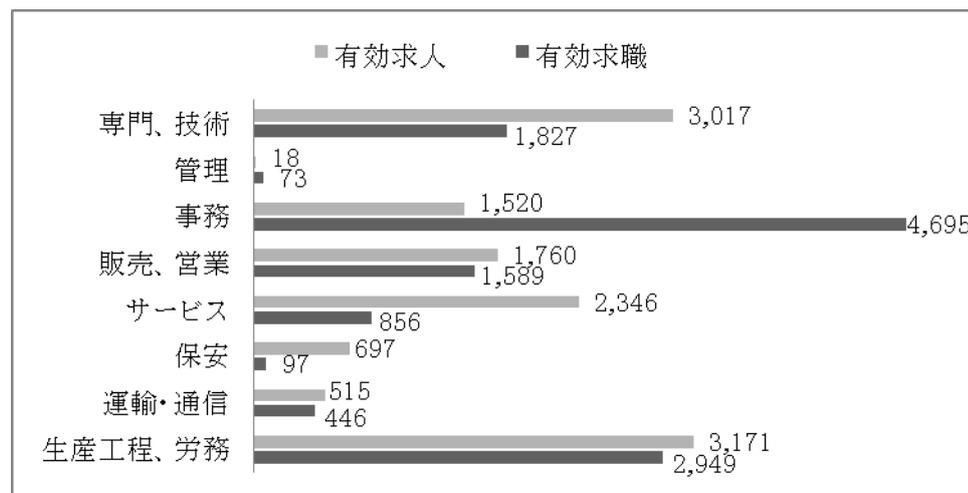


なし、中央区には JFE スチール東日本製鉄所（旧・川崎製鉄）や、東京電力千葉火力発電所等が所在するほか、美浜区、花見川区、稲毛区等では、鉄鋼加工業や機械工業等も盛んである。また、豊かな自然に恵まれ、大消費地に近接していることから、農業は全国第 2 位、水産業は全国有数の水揚量を誇り、食品加工業等も発達している。

交通の要衝であり、成田空港等からのアクセスも良い千葉市は、駅前に大型小売店が林立するなど、古くから千葉県最大の商業拠点として栄えてきた。また、平成に入り業務核都市に指定されたこともあり、幕張新都心には大手企業や多国籍企業が、多く立地している。

こうした環境下で、千葉公共職業安定所管内の有効求人倍率（臨時・季節は除く）は 1.03 倍（2007 年 8 月）と、ほぼ全国平均並みで推移している。有効求人・求職のバランスを職種別にみても、「生産工程、労務」や「サービス」「販売、営業」等、幅広い職種で求人が求職を上回っている。しかしながら、夜勤を含む交代制だったり、24 時間営業の拡がりや長時間労働になりやすい、こうした職種は母子家庭の母には敬遠されがちであり、逆に人気の高い「事務職」は有効求人倍率が 0.32 倍と、大変厳しい状況である（第 2-2-3-1 図）。

第 2-2-3-1 図：有効求人・有効求職のバランス（臨時・季節は除く。2007 年 8 月）



資料出所：千葉公共職業安定所職安情報 10 月号

### 3.3 千葉市における母子家庭の母への就業支援体制

#### (1) 千葉市役所・福祉事務所

##### ア. 市直営でセンター事業を実施するさまざまなメリット

千葉市では、国が指定する母子家庭の母に対する就業支援メニューのうち、常用雇用転換奨励金事業を除くすべてが実施されている（第 2-2-3-2 図）。なお、同事業を導入していないのは、特定求職者雇用開発助成金があるため、企業ニーズは少ないと考えているからである。

第 2-2-3-2 図：千葉市における母子家庭の母に対する支援事業の実施状況（2006 年度）

	母子家庭就業・自立支援センター事業	自立支援教育訓練給付金事業	高等技能訓練促進費事業	母子自立支援プログラム策定事業
利用者数	628人	35人	8人	14人
就職者数	100人	13人	6人	10人
うち常勤数	36人	4人	5人	6人
費用総額	415万円	118万円	813万円	266万円

注：センター事業の利用者数は、複数回相談を含む。このほか、離婚前電話相談等も多いが本来、対象ではないためカウントしていない。また、就職者数はその後、ハローワークを通じて就職に至った人、あるいは就職した旨の連絡があった人、提出された児童扶養手当の現況届や、保育所入所の際の就労証明書等で就職したことが判明した人——のみを集計したものである。

このうち、もっとも効果が高いとして、千葉市が評価しているのは、市が直営で実施している、母子家庭就業・自立支援センター事業である。直営で行うことになったのは、モデル事業として試行錯誤でスタートし、また、事業委託できるような活発な母子寡婦福祉団体等もなかったためだが、結果的にそれでさまざまな恩恵が得られている。

例えば、センターは6つの行政区の各福祉事務所福祉サービス課に配置しているが、同課は児童扶養手当の担当であるとともに、母子家庭等への医療費の助成や母子寡婦福祉資金の貸付け、子どもの保育所の入所等を扱う部署であるため、結果として担当職員や、母子自立支援員兼婦人相談員（＝母子福祉資金の貸付相談や養育費に関する簡単な相談等を担当する非常勤嘱託職員）と、就業相談員（母子家庭自立支援プログラム策定員兼務）の協働（情報の共有化、当該者に必要な支援への誘導の効率化等）が図られている。

千葉市によれば、センターにおける相談件数が年々着実に伸びているのは、関係職員を同じフロアに所在させることで、児童扶養手当の新規申請や現況届の提出時等から、センターへの誘導がスムーズに行われるためである。また、就業相談員は非常勤嘱託職員のため、これまでに入れ替わりもあったが、同じ分野の担当職員と所在させることで、人材育成（OJT）効果も期待できるという。

#### イ. ハローワークとの分担でセンターの業務をより効果的に

センターの業務内容は、母子家庭の母に対する就業相談、就業情報の提供、母子自立支援プログラム策定事業への誘導による就業支援、就業支援講習会の実施（第 2-2-3-3 図）等である。

センターの運営費用は、2006 年度総額 414 万 7,000 円であり、内訳は人件費（非常勤嘱託職員報酬）が 253 万 5,000 円、講習会経費（委託料、母子家庭の母に支給する旅費）が 95 万 6,000 円、その他経費が 65 万 6,000 円となっている（財源は、国庫 206 万 3,000 円、市費 208 万 4,000 円）。

第 2-2-3-3 図：千葉市における就業支援講習会の開催状況（2006 年度）

内容	時期	申込数と受講者数	参加費	就職数
パソコン・word (MOUS) (講義6回)	7月	25人申込み中、 20人が受講	0	16人 (うち常勤4人)
パソコン・excel (MOUS) (講義6回)	1月	72人申込み中、 20人が受講	0	

注：パソコン講習会（2004 度から開始）の募集は、ネット上のほか市政だより、子育てハンドブックに掲載。母子家庭の母のため、日曜開催、託児を委託完備、場所は最寄駅から徒歩 10 分以内、受講旅費は全額支給、資格取得を促す一等さまざまな工夫をしている。希望者は多いが、費用が全額行政負担のため、予算上はこれ以上、開催回数を増やすことは難しい。

センターには就業相談員を非常勤嘱託職員で配置しており、1 日 5.5 時間（9：00～15：30）勤務で、それぞれ 2 つの行政区を掛け持ち（週に各区 2 日ずつ計 4 日勤務）する状況にある。就業相談員にはキャリアカウンセラー有資格者や企業の人事担当部局出身者、さらに自身も母子家庭だった経験を持つような人材を充てることで、その業務を量・質とも劣化させないよう配慮している。また、センターの運営自体を市が管理しており、就業相談員は真に、母子家庭の母に必要な支援の提供に専念することができる環境も整っている。

センターでは、児童扶養手当の新規申請や現況届の提出等に福祉事務所を訪れ、無職と判明した母子家庭の母を誘導してもらう。いろいろな話を聞きながら就業相談へ移行させるが、当該者にふさわしい支援メニューの選定に当たっては、マニュアル等がないため、就業相談員（プログラム策定員兼務）の経験やノウハウにかかってくる。

2003 年度から勤務している就業相談員によれば、まず、当面の生活資金はあるが一人では就職活動できそうにない人（例えば、養育費があり離婚前は専業主婦だったような人）については、プログラム策定事業への参加を薦める。ただ当初、できるだけ多く事業にのせようとするあまり、約束をまったく守らない、態度が良くない対象者がいて、ハローワークに迷惑をかけたため、現在はそうした人物判断（常識が備わり、就労意欲もある程度あって最大 3 カ月の支援期間を頑張り抜けそうかの見極め）を、この段階で行ってから次のステップに進むよう留意している。

プログラム策定事業の対象者が決まると、就業相談員が自立支援計画書を作成し、市役所本庁の地域保健福祉課を含む一連の決裁プロセスを経て、ハローワークとの連携が始まる（生活保護受給者等就労支援事業へ移行する）ことになる。

ハローワークでは対象者を交え、就労支援コーディネーター・ナビゲーター、就業相談員がチームになり、ふさわしい就労支援メニューを選定する第一回面接が行われる。以降、当該支援は原則として就業相談員の手を離れるが、千葉市では就業相談員から就労支援ナビゲーターへこまめに連絡を入れるなどして、少なくとも当面の生活費が保障されている一般的な被保護者とは違い、母子家庭の母はいかに早く就職先を見つけるかに焦点を当てて取り組んでもらえるよう、後方支援を心掛けているという。

一方、生活資金が底を尽きそうなので明日からでも働きたい、あるいは現在働いていてあまり時間が取れないがより収入の高い仕事に転職したい——といった人については、プログラム策定事業に適さないと判断し、ハローワークの公開情報を参照しながら、当該者の必要支出や目標月収等に合致する、適当な求人の洗い出しへ進む。そして、「母子家庭就業・自立支援センター事業連絡票」（詳細は後述）を作成し、ハローワークを訪問する際は、必ず持参させるようにしている。

千葉市は直営で、試行錯誤しながらセンター事業を始めた経緯から、専門的な就業相談や具体的な情報提供は、積極的にハローワークへ任せる一方、同じ就業相談でもセンターにしかできない役割を見出し、ある程度棲み分けを行っているようである。

例えば、これまで働いた経験のあまりない（あるいは久しぶりに働き始めるような）母子家庭の母に対するオプションとして、県庁や市役所等での非常勤職員の募集情報を収集しておくようにしている（千葉市子育て支援課から関係方面にお願いし、求人があれば声をかけてもらえる仕組みになっている）。

また、例えばパートで働いている母子家庭の母が、正社員やより収入の高い転職を希望するようなケースでは、現在の会社に直接、雇用形態転換制度があるかどうか、相談者が登用・転換される可能性はあるかどうか等を聞いてみるようアドバイスしたり（実際の成功例も少なくない）、職場の人間関係等に不満を感じているだけなら、聞きほぐしながらすぐ辞めないよう言い聞かせ、1～2年かけて準備を進めるようアドバイスするなどしている。

#### ウ. 千葉市サイドの歩み寄りでハローワークとの連携を強化

千葉市によれば、センター事業、プログラム策定事業とも、ハローワークとの緊密な連携が求められるものの、生活保護受給者等就労支援事業がスタートするまで、ハローワークとの間で積極的な連携を図りにくかったのが実情だった。

そこで千葉市は、モデル事業としてのスタート時より、ハローワークサイドの参加意識を高めるべく、独自の工夫を行ってきた。その一つは、「イ」でも触れた「母子家庭就業・自立支援センター事業連絡票」であり、もう一つは「千葉市母子家庭就業・自立支援検討会」（通称・連絡会議）である。

それぞれ詳しくみると、連絡票は当初、ハローワークに母子家庭の母専用の窓口がないために、ハローワークを訪問した際、何がしかの配慮をしてもらえるよう導入したものである（第2-2-3-4図）。

キャリアアップのための求人情報を求めている人や、すぐにでも就職活動を希望する人等に対して、就業相談員が相談者の年齢、扶養児童数、児童扶養手当の受給状況（遺族年金の関係で児童扶養手当を受給できない母子家庭の母の場合は備考に記入）、希望職種、就業形態、希望月給、その他備考——を記入した一枚紙を発行する。それを相談者が直接、都合の良いハローワーク（連絡票作成時点で、センターには相談者がどのハローワークへ行くか分から

ない。初回面接日の制約もない)へ持参することで、初回の就業相談から専任者に対応してもらえる(その後の訪問時も同一の担当者を指名できる)うえ、センターですでに説明した情報をハローワークにもスムーズに引き継いでもらうことができる。

第2-2-3-4 図: 千葉市がセンター・ハローワーク間で活用している連絡票

(様式第5号)

### 母子家庭就業・自立支援センター事業連絡票

ハローワーク千葉 統括・〇〇様      千葉南 統括・〇〇様  
 マザーズハローワーク千葉 〇〇様、〇〇様

受付日	平成 年 月 日			
相談者氏名	様	生年月日	S・H 年 月 日	
扶養児童	人数 人	年齢 歳	歳	歳
児童扶養手当	1. 未申請      2. 申請中      3. 受給中(含全部停止)			
求職条件	希望する職業	1. 専門的・技術的職業    2. 管理的職業      3. 事務的職業 4. 販売の職業          5. サービスの職業    6. 保安の職業 7. 農林漁業の職業      8. 運輸・通信の職業    9. 生産工程、労務		
	就業形態	1. 一般    2. パート		
	希望月給(時給)	円		
	その他			
整理番号	-			

**<同意書>**

私に対する就業支援経過や成果について、千葉市からハローワークに照会があった場合には、ハローワークは必要な限度において情報提供することに同意します。

(相談者氏名 \_\_\_\_\_)

千葉市中央福祉事務所 福祉サービス課  
 保健福祉センター 保健福祉サービス課  
 職名 母子家庭就業相談員兼就業支援員  
 氏名 〇〇〇〇〇〇  
 TEL 〇〇〇〇〇〇〇〇  
 FAX 〇〇〇〇〇〇〇〇

なお、連絡票の発行はセンターにとっても有意義であり、同時に同意書を取り付けることで、相談者がその後どのような就職に漕ぎつけたか等の情報を、センター側からハローワークへ直接、問い合わせることができる。

一方、連絡会議は、市側から子育て支援課の担当者2人と就業相談員3人、ハローワーク側から職業紹介部門統括職業指導官(毎回出席)ほか、会議テーマに応じて就労支援コーディネーター・ナビゲーター等が参加し、年4回開催しているものである。市側がハローワークを訪問して場所を借り、プログラム策定事業の支援対象のその後の状況の共有や、スムーズな連携を図るための事業調整、また、母子家庭の母の自立支援に関するさまざまな情報交換——等を行っている。

連絡会議はそもそも、市がモデル事業を手探りでスタートさせる中、ハローワークから有

効な就業相談ノウハウ等を伝授してもらおうと提案し、設置に至ったもの。当初は、個別のケース・スタディを主なテーマとしていたが、センターの就業相談が軌道に乗るに伴い、ともに非常勤で入れ替わりもある担当者同士（就労支援コーディネーター・ナビゲーターと就業相談員）が、常に顔合わせを行っておくチャンネルとしての意味合いが強くなってきている。

## （２）ハローワーク

### ア．母子家庭の母の就業相談は厳しい現状認識を促すことから

ハローワーク千葉では、母子家庭の母に対する特別な支援は、生活保護受給者等就労支援事業に限られているのが現状である。マザーズハローワーク千葉でも、託児所ありの事業所や短時間の事務職等、母子家庭の母にも人気の高い求人は、見やすくファイリングするなど工夫が施されているものの、あくまで子をもつ母親に対する支援の域を出てはいない。

母子家庭の母は、子どもの面倒や家事の時間を確保しながら安定した収入を得るため、できれば自宅から遠くなく、定時に終わり週休２日で、あまり経験、資格も要さない事務職、常用一般での就職——を希望する傾向が強い。

しかしながら、「3.2」で触れたように、千葉公共職業安定所管内の事務職の有効求人倍率は0.32倍と非常に厳しく、さらに雇用形態別にみると「常用一般（正社員）」が0.23倍、「パート」が0.64倍と、圧倒的に不安定雇用に傾いている。やはり強みとなる資格や経験が必要になるし、母子家庭の母の場合はさらに、近くに実家がありいつでも子どもの面倒をみてもらえるような環境になれば、募集企業にそもそも敬遠されがちである。

とはいえ、母子家庭の母のニーズを満たす、求人企業の開拓に充てる人手は不足しており、ハローワークとしては、現に手元にある一般求職者と同じ求人群の中から、できるだけ本人希望にマッチするものをピックアップするしかない。そのため、母子家庭の母の中には雇用情勢を踏まえ、希望を崩さない人も少なくない中で、厳しい現実を見据えて条件を妥協するよう、時間と労力をかけ説得することになる。

具体的には、例えばパートでもとにかく事務職で就職を果たし、経歴をつけてから希望する転職を果たしてはどうかなどとアドバイスしたり、時には本人希望に則して一度、企業面接を受けてもらうことで、現状を直視してもらうような仕掛けも必要になる。

### イ．就労支援事業（プログラム策定事業）の成功事例

一方、生活保護受給者等就労支援事業（プログラム策定事業）の対象になった、母子家庭の母に対する、ハローワーク側の支援体制は次の通りである。

母子家庭就業・自立支援センターの就業相談員を交え、支援対象者と初回の面接をセッティング（日程調整等）する役割や、当日の司会進行役を担当する「就労支援コーディネーター」については、大手メーカーの人事担当部局を退職した男性１人を起用している。また、同面接後、最大３カ月間にわたりマンツーマンで、企業探しや就職支援の実務を担当する「就

「就労支援ナビゲーター」については、業務量が多いため、大手メーカーと団体の人事担当部局を経験した男性2人を配置している。

初回の面談では、関係者がチームを組み、支援対象の母子家庭の母に対し協力して、就労支援メニューを選定することになる。メニューには、①トライアル雇用、②準備講習付き公共職業訓練（「千葉県の母子家庭の母等の職業的自立促進事業」：準備講習5日＋職業訓練3カ月で、無料で「IT即戦力養成科」「パソコン医療事務・介護事務科」「IT事務科」「オフィスパソコン科」を受講できるもの）、③ナビゲーターによるマンツーマン支援——がある。

しかしながら、トライアル雇用は採用企業が極めて少なく（2002年度からこれまでに、千葉県内トータルでも15件にすぎない）、準備講習付き公共職業訓練は、受講中の生活資金のメドが立たない（受講するためにそもそも就労して生活費を貯めなければならない）人も多く、なかなか活用仕切れていない。

そこで多くの場合、就労支援ナビゲーターによるマンツーマンの就職支援が用いられることになる。支援では、対象者が体調を崩す等よほどのことがない限り、週一回のペースで面談を実施する。面談の中では、年齢や職歴等の人物情報、子どもの世話等の就労阻害要因、職種や年収、労働条件等の就労希望——等を確認しつつ、同時に履歴書の書き方等、実践的な支援も行ってゆく。

その上で、管内の就職状況等について説明するとともに、PC上で希望に則した求人検索を行う方法を伝授する。そして具体的に、自ら良さそうな求人をピックアップしてもらい、それを一緒に見直しながら、加入保険や交通費、年間休日数等、対象者が見落としがちな労働条件まで加味して求人を絞り込んでゆく。実際に企業面接が決まると、不安になる対象者を励ましつつ、想定問答を立てた模擬面接を行う。こうして就職できるまで何度でも、根気強く一連の支援を繰り返す。

ナビゲーターの一人によれば、そうした支援の成功例には、1カ月足らずで食品会社の営業事務・正社員に早期就職できた、第2-2-3-5図のようなものがある。早期就職が実現できたポイントはいくつかあるそうだが、毎回同じナビゲーターが対応することで相互理解が（対象者自身の自己理解も）進み、就業希望条件の譲歩等が得られやすいこと、市側と連携して子どもの保育状況を整えるなどしたことで相談者の就業意欲が鼓舞されたこと、自己検索では探し切れない周辺労働条件も勘案した求人情報をナビゲーターから提案できたこと——等、一般の求職者と区別して、母子家庭の母に専任できめ細かな支援を行う重要性を指摘している。

母子家庭の母に限れば、事業件数は月2～3件のペースと決して多くない。だが、就業意欲があり健康状態が良好な対象者なら、おおむね1カ月半程度で着実に就職に導くことができる効果的な手法として定着しつつあるという。

## 第 2-2-3-5 図：千葉市とハローワーク千葉の協働による母子家庭の母の再就職の成功事例

支援対象者は33歳、子ども4歳。高卒後10年間のデパート勤務(販売職7年、事務職3年)を経て、専業主婦として5年過ごした後、離婚。PCスキルはテンキー入力程度で、事務経験は評価されるほどのレベルではなかった。

就業希望は、職種を問わず自宅や保育所近隣でのパート勤務であり、2006年1月6日に福祉事務所へ相談に来所。そこで、母子自立支援プログラム策定事業への参加の同意を得たため、センターがハローワークへ支援要請、生活保護受給者等就労支援事業への移行が決まった。1月24日には、福祉事務所からプログラム策定員、ハローワークからコーディネーター及びナビゲーターが出席し、初回面接を実施。ここで就労支援メニューを選定する中で、ナビゲーターによる就職支援を行うことになった。

支援では、15年ぶりの再就職に向け、相談者の意向を把握しながら、対象者の就業意欲を高める支援やアドバイス等を行ったことにより、対象者が次第に、就業希望を勤務地のみ限定へ、勤務開始時間を9時から8時へ、休日を土日・祝日から日曜・祝日へーなどと譲歩。検索要件が緩くなったことで情報量が増し、ナビゲーターから食品会社の営業事務という正社員雇用を提案。結果として2月15日には内定を得るとい、1カ月足らずの早期就職が実現できた。

なお、同就職先は、賃金重視の自己判断のケースとは異なり、ナビゲーターが加入保険や交通費、年間休日数など、長く働き続けるための労働条件も加味して選定したものであり、今後、遠回りの転職を繰り返さなくなる効果も期待された。

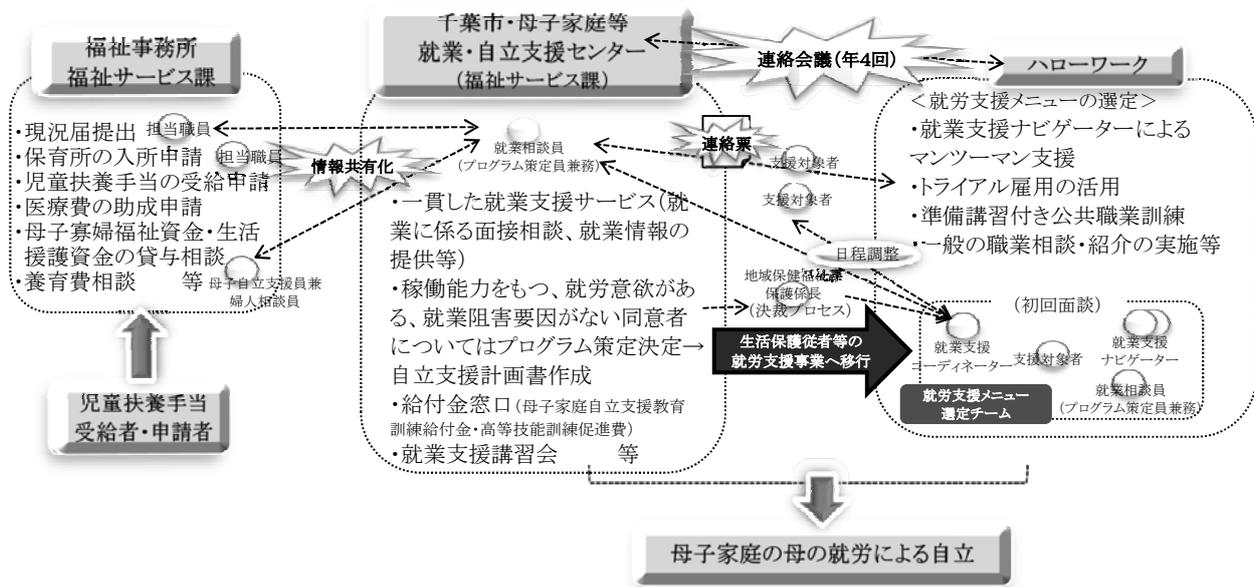
### 3.4 考察

以上の通り、本節では母子家庭の母の就業支援の充実に向けて、千葉市やハローワーク千葉が試行錯誤で取り組んできたようすを浮き彫りにした。その概要をまとめると、第 2-2-3-6 図のようになる。

千葉市の強みは、センター事業を直営で福祉事務所福祉サービス課に一元化したことで、結果として母子家庭の母それぞれが必要とする支援に誘導しやすくなっている点である。また、市側が連絡票や連絡会議を作るなどして、努めてハローワークに働きかけたことにより、就業相談におけるセンターとハローワークの(重複にならない)効率的な棲み分けや、母子自立支援プログラム策定事業・生活保護受給者等就労支援事業におけるスムーズな協働(ケース・スタディ等その後のフォローアップ/フィードバックも含めた情報の共有化)が可能になっている点である。

センター事業を全面委託する自治体も多いなか、自治体自身が限られた予算の中で効率的に支援しなければならないケースや、センターとハローワークの協働が充分になされないため非効率になっているようなケースにとって、千葉市の取り組みは多くの示唆を与えてくれるだろう。

第 2-2-3-6 図：千葉市における母子家庭の母の就業支援体制（概略図）



母子家庭の母が働く職場事例①——有限会社カンダ事務機

(有) カンダ事務機は、千葉市・緑区に所在する、OA機器、オフィス家具、事務機器、事務用品——等の販売会社（1985年創業）である。従業員数は男性16人、女性11人の計27人（全員、正社員）。近年、同分野はカタログ販売や、合理的な営業手法が広がっており、先行き見通しは厳しいが、「すぐ行く・すぐやる」の誠実・即日対応で、売上高、従業員数とも順調に伸ばしており、メインバンクにも優良企業として評価されているという。

カンダ事務機には現在、2人の母子家庭の母が勤務している。一人は事務職から営業職

	勤続年数	雇用形態	労働時間	職種	年収水準
母1	7年	正社員	8:30～21:00位(2週に一度、土曜も勤務(交代制))	営業職	400万円程度
母2	4カ月	正社員	8:30～18:00位(ほぼ定時に帰れる。1カ月に一度、土曜勤務がある(交代制))	事務職 (営業アシスタント※)	200万円程度 (見込み)

※営業職が取ってきた仕事に対し、必要伝票を揃えたり、電話での発注を行う等。

に転換した、勤続7年の母1であり、もう一人は事務職で、最近入社した母2である（表）。過去にも母子家庭の母をはじめ、高齢者や障害者等さまざまな人材を雇用したことがあるが、採用は人物重視で行うため、「良いと見立てた人がたまたま母子家庭の母だったということだけのこと」。強いて言うなら、「応募書類に捉われず、どんな人材も差別、排除せず採用した結果」だという。なお、代表取締役は母子家庭に理解が厚く、社会の役に立つ企業にしたいという信念の持ち主のため、それも母子家庭の母が働きやすい環境づくりにプラスに寄与していると思われる。

カンダ事務機では、母子家庭の母だからと言って、処遇を低くするようなことがない代わりに、これを優遇する働き方等も設定されていない。ただ、社員を問わず、仕事と生活のバラ

ンスを取りやすい雰囲気醸成されており、例えば子どもや家族の具合、学校の行事等で有給休暇を取りたい場合は互いに譲り合い、助け合って仕事をカバーしている。また、子どもが熱や咳で保育所にあずけられないような場合や、小学校が早く終わり子どもの行き場がないような場合にも、職場に連れて来て皆で協力して面倒をみるなどしている。「お互いさま」の認め合いが、母子家庭の母の継続就業に役立っている。

### 母子家庭の母の職場事例②——株式会社ジャストケア

(株) ジャストケアは、訪問介護を行うホームヘルプステーション(2002年創業)であり、男性5人、女性30人の計35人(うち、正社員は7人でパートは28人)が勤務している。同社は、要介護度の高い重度利用者が多いことが特徴であり、介護保険制度改革後もメインバンクから優良企業と評されるほど、経営は順調である。

ジャストケアは、登録ヘルパーも含めると、現在5人の母子家庭の母を雇用している(正社員1人、パート1人、登録者3人(表))。登録のうち1人は韓国籍)。

過去にも母子家庭の母を雇用したことがあるが、優先して採用してきたわけではなく、右肩上がりの業績で常に人手不足のなか、「母子家庭の母についても差別、排除せず、人物的に良さそうであれば臆せず採用してきた結果」だという。

	勤続年数	雇用形態	労働時間	職種	年収水準
母1	1年 5カ月	正社員	9:00~18:00位だが、大抵は残業がある	正勤ヘルパー	月給20万円前後
母2	1年 2カ月	パート	9:00~17:00×週5日(都合に応じて勤務日数は動かせる)	日勤ヘルパー	時給850円(貢献度により50円間隔で時給アップあり)

同社では、母子家庭の母が特別に働きやすいオプションを用意しているわけではないが、そもそも雇用形態が働き方の拘束度合い(シフトはパートや登録から入れてゆき、正社員がその残りをカバーする)に応じて合理的に設定されているため、「母子家庭の母も個人的な都合を言いやすい下地がある」。

こうした設定は、逆に言えば子どもの成長等に合わせて、「時間的な余裕ができ次第いくらでも、登録・パートから正社員へ転換できる」ことを意味し、母子家庭の母であってもキャリアの閉塞感等を感じることなく、長期にわたり働き続けられる仕組みとして機能している。

また、同社では例えば、子どもを保育所に迎えに行く時間になっても仕事が終わっていないような場合や、シフトが外せないのに急に子どもが病気になったような場合には、管理職がその代役を果たす協力体制が整っており、母子家庭の母も安心して働ける雰囲気がある。

付表 千葉市のヒアリング行程

時間帯	訪問先	ヒアリング対象者	ヒアリング実施者
10:00～12:30	有限会社 カンダ事務機(千葉市・緑区)	代表取締役・神田氏 事務員A氏(母子家庭の母)	渡辺
10:00～12:00	千葉市中央福祉事務所	千葉市子育て支援課主任主事・江川氏ほか 千葉市中央福祉事務所福祉サービス課 母子家庭就業・自立支援センター 就業相談員兼就業支援員・飯田氏ほか	周・渡辺
13:30～14:30	マザーズハローワーク千葉	就職促進指導官・日暮氏	
15:00～16:30	ハローワーク千葉	業務部長・伊藤氏 職業相談部門統括職業指導官・元木氏	
17:30～19:00	有限会社ジャストケア(千葉市・中央区)	介護事業部長・田中氏	
16:00～17:30	千葉市内	大手損害保険会社で働く営業事務B氏(母子家庭の母)	渡辺
15:00～16:30	ハローワーク千葉	生活保護受給者等就労支援コーディネーター・里村氏、ナビゲーター・平林氏及び小倉氏	渡辺