

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业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（「ほりでーまむ」）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の離職を備えて、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。

第2節 自治体の取組— 具体例

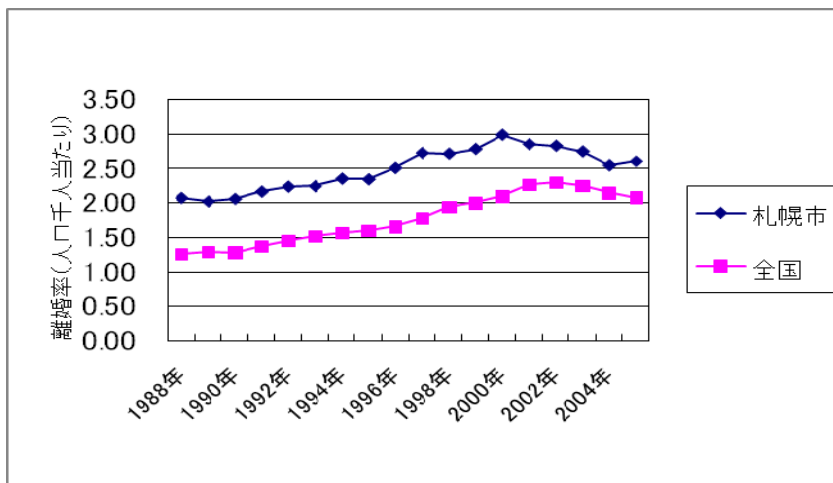
1. 札幌市

—母子家庭等就業・自立支援センターによる段階的な支援—

1.1 札幌市をヒアリング対象とした経緯

札幌市は以前より、全国平均と比べ離婚率が高い（第2-2-1-1図参照）。そのため、従来より、母子家庭の母親達が組織する札幌母子寡婦福祉連合会の活動が盛んであるなど、母子家庭の就業に対する取り組みが進んでいる¹。このような先進的な取り組みを検証することが札幌市をヒアリング対象とした経緯である。

第2-2-1-1図 札幌市と全国の離婚率



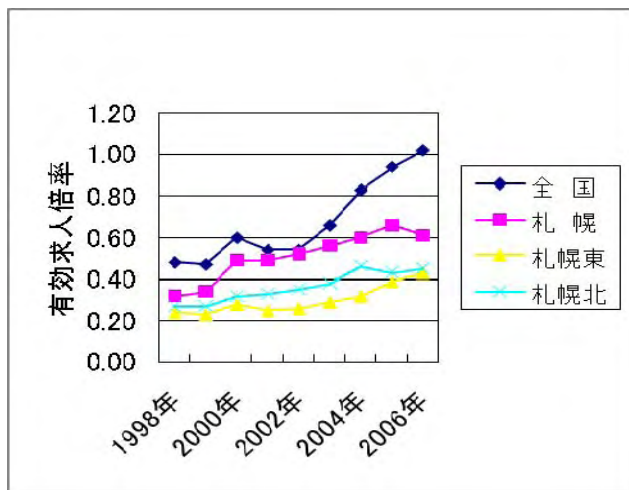
資料：札幌市『統計さっぽろ』、国立社会保障・人口問題研究所編『人口の動向』

1.2 札幌市の概況

札幌市は、北海道の道庁所在地であり、道内における観光やビジネスの拠点である。しかしながら、有効求人倍率は全国平均よりも低い（第2-2-1-2図）。特に、2003年以降、全国平均で、有効求人倍率は回復したが、北海道ではその回復がみられない。求人が多い職種は保安、運輸通信である（第2-2-1-3図）が、これらは体力が必要な職であり、どちらかといえば、男性に適した職であるといえるであろう。これ以外で、比較的求人が多いものは、販売、サービス業であるが、これも多いとはいえ、求人倍率がそれぞれ0.39、0.67である。母子家庭の母が希望することが多い事務職は0.14の求人倍率しかない。全体的に厳しい労働市場であるといえる。

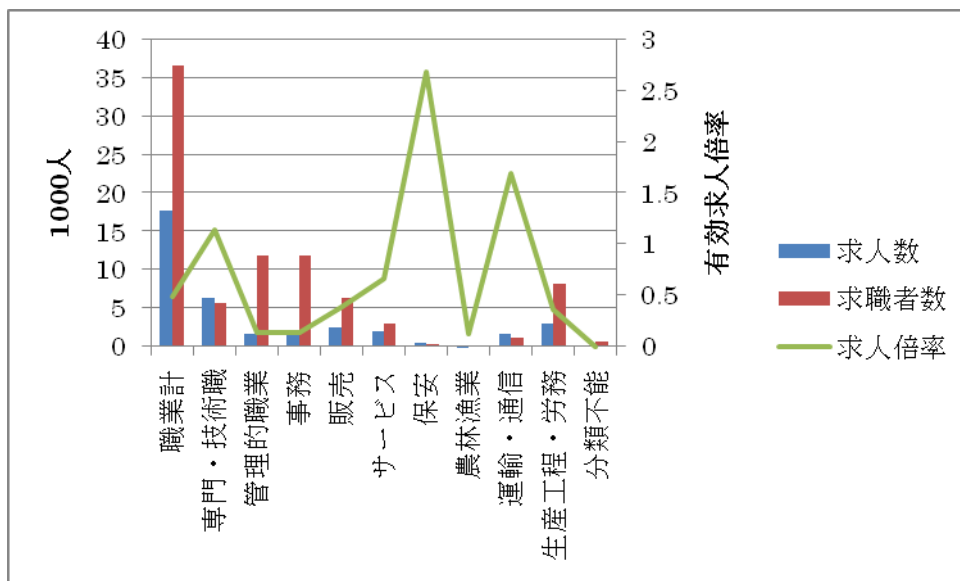
¹ 尚、同連合会の取組みは2004年度『母子世帯の母の就業支援施策の実施状況（通称：母子家庭白書）』にも取り上げられている。

第 2-2-1-2 図 有効求人倍率（常用）



資料：北海道労働局 (<http://www.hokkaido-labor.go.jp/4graph/index.html>)

第 2-2-1-3 図 札幌圏職種別求人求職数

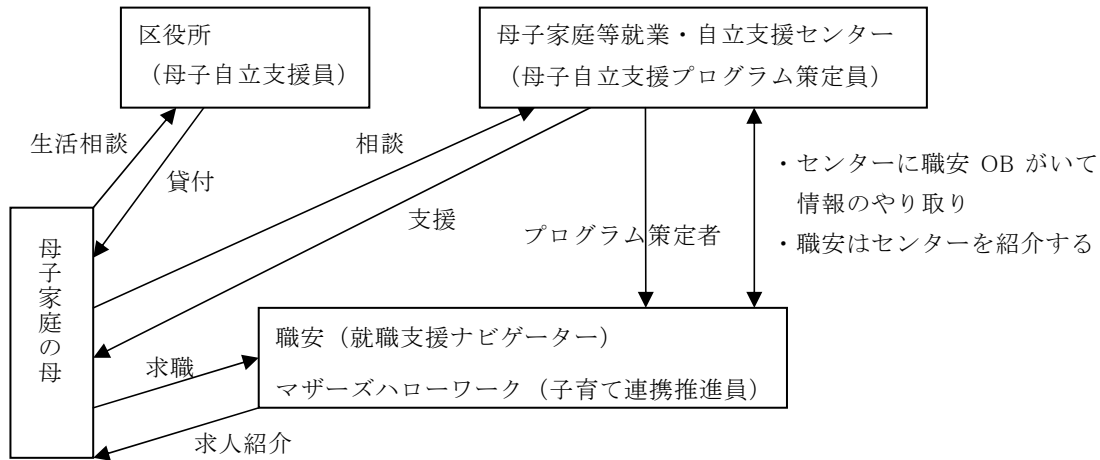


資料：ハローワーク札幌 (<http://www.hellowork-sapporo.go.jp/haroreport/balance01.pdf>)

1.3 札幌市の母子家庭の母への就業支援体制

札幌市の母子家庭の母への就業支援体制は、第 2-2-1-4 図のようになっている。区役所では、18 名の母子自立支援員が母子寡婦福祉資金の貸付と生活相談を主に行なっている。母子家庭等就業・自立支援センターでは、職安 OB を就業相談員として配置し、職安と連携を取りながら就業支援を行なっている。また、プログラム策定については、母子家庭等就業・自立支援センターと職安が担当している。

第 2-2-1-4 図 札幌市母子家庭の支援体制



注：聞き取りにより筆者作成。

1.4 札幌市の母子家庭の母への就業支援の実態

(1) 札幌市役所担当者への個人的意見のヒアリング調査

ア. 札幌市の母子家庭の母に対する支援の概要

札幌市の母子家庭の母に対する支援の概要は第 2-2-1-5 表の通りである。母子家庭就業・自立支援センター事業の利用者が多く、また、同事業では常勤者の割合が多いなど質の高い支援を実現している。

第 2-2-1-5 表 札幌市母子家庭の母に対する支援

	母子家庭等就業・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
2006 年度利用者数(人)	7508	51	3	15
2006 年度就職者数(人)	418	16	3	13
うち、常勤数(人)	325	11	3	13
2006 年度費用総額(万円)	1944	231	247	159
2007 年度費用総額(万円)	1944	364	762	159

イ. 母子家庭の母に対する公的就业支援事業の進展

行なっている事業では、高等技能訓練給付金事業による就職率が高く、昨年 3 件給付し、3 人とも就職した。申請者は看護師希望者が多い。

高等技能訓練給付金事業は就職率が良いので積極的に活用したいが、現在の一人当たり年間 1,236 千円という高額支援の継続は、予算の面で難しい状況にある。平成 19 年度は 9 件の

利用があった。

常用雇用転換奨励金制度は、本市ではまだ実施していない。

母子自立支援プログラム策定事業は、始まってから期間が短く、その事業内容が十分に理解されていないこともあり、プログラム策定の実績は15件となっている。

現行の制度では、ほとんどの方々が早期の就職を望んでいることから、相談者に、プログラム策定を提案しても了承を得るのは難しい。

ウ. 今後の取り組み

今後の取り組みとして(1)企業開拓、(2)待遇改善、(3)起業支援を考えている。

(1)、(2)は、全国的に景気の回復基調にあるが、北海道はまだまだ景気も求人も全国レベルより低く厳しい就業環境にある。その中で、母子家庭等の就業を支援し、就業者の待遇改善が出来るような支援策として、資格の取得や企業開拓を生かしたい。

本市でも、就業支援センターのセミナーや雇用部局での起業家セミナーなどを行っており、積極的な支援につながっていると考えている。

(2) 母子相談員（中央区）

中央区保健所の保健福祉部子ども健康課に母子相談員が2名配置されている。2人とも9時半から4時15分まで勤務の非常勤職員である。自立支援員、婦人相談員（売春防止法、DV法）、償還協力員を兼務している。2人とも子ども健康課に配置されているのは、子供と母親の両方の相談に乗り安いように配慮してのことである。しかし、反面で児童扶養手当、健康保険、年金、生活保護などの相談は別棟の中央区役所の他の課と連携する必要が生じている。

相談の実績は4月（相談員2名あわせて）年度初めということで相談も多く97件、9月は24件、8月45件であった。

先に述べたように、母子相談員は就労相談を専門に行なっているわけではない。福祉貸付の償還指導や事務が大きな比重を占めている。就職の話が母親から出た場合は、母親の居住地の近くのハローワークを勧める。札幌サンプラザの札幌就業サポートセンターも紹介する。あえて、自立支援センターを紹介することはないという。これは、札幌市が地理的に非常に広範囲にわたり、地下鉄東西線沿線でなければセンターへのアプローチに時間がかかるということを考えてのことである。

ただ、札幌母子寡婦福祉連合会（札幌母連）からはパソコン講習会等の研修の予定表など情報は貰っていて、母親に紹介を行なっている。

また、母子相談員は、年に1回の札幌市子ども未来局主催の就業支援の研修会にでる程度である。

(3) マザーズハローワーク札幌・ハローワーク札幌東

ア. 昨年 1 年間の母子家庭の母の就職状況について

データはないが、職安職員の感覚としては、母子家庭の母のほうが就職が決まる率は高いとのことである。反面、母子家庭の母に限ったことではないが、離職する人も多く、2 回目の求職活動に来る人もいる。退職理由は残業が多いなど労働条件が当初の話とは違った、人間関係が構築できなかった、母親が働いていることに子供がなじめない、などである。労働条件が当初とは違ったなどは、求人受理時の職安の責任もあると考えている、とのことである。

イ. 求人開拓と講習会の開催

母子家庭の母を含む女性に対するサポートとして、求人開拓、講習会の開催がある。

求人開拓は月に 1 件くらい、年間で 10 数件程度である。求人開拓は子育て支援連携推進員が中心となつて行なうことになっている。推進員の仕事としては、事務作業やマッチング作業があり、求人開拓はそれほど多いものではない。また、雇用機会均等法があるので女性だけに限ることも難しい。女性の採用に前向きな企業から連絡が時々来る程度である。

子育て支援連携推進員とは、広く女性を対象（母子家庭の母を含む）に専任制・予約制で一貫した就職支援を行なうものであり、非正規常勤職員として 3 名配置されている。相談者に占める母子家庭の母の割合は 3 割程度と思われる。

講習会については以下のものを 2006 年の 8 月から行なっている。受講者の反応はいい。学習の他に、他の参加者を見て、自分の就職に対する準備状況がわかるというメリットもある。

- | | |
|---------------|-------|
| ・パソコン短期支援セミナー | ・面接対策 |
| ・マナー | ・メイク |

ウ. 正社員希望者とそのサポートについて

母子家庭の母親の方は健康保険、雇用保険を使いたいなどの理由で正社員志向が強い。また、就職意欲も高い。ただし、マザーズハローワーク経由で就職する人は母子家庭の母に限らずパートが多い。これは、北海道に正社員需要が足りないためである。また、母親も子どもが小さいうちはパートを希望することが多い。よって、パートでも正社員への道が開けているものがあれば、そこから始めるようにと言っている、とのことである。

エ. 母子家庭の母への職業紹介の難しさ

母子家庭の母への職業紹介の難しさとして、就業以前の相談と、生活の切迫感がある。

育児相談やこれから離婚したいというような普通の職安では考えられないことも話題に上がり、よろず相談になる。

また、自立支援教育訓練給付金や高等技能訓練促進費を紹介はする。しかし、そんなにじっくり構えていられないという人もいる。学費は無料になるが通学期間の生活費を工面することは難しく、訓練の受講はなかなか実現しない。

オ. 母子自立支援プログラム策定事業：数は少ないながらも善戦

図表 2-2-1-5 でみたように、札幌市のプログラム策定事業は数は少ないものの就職者すべて常勤である。その秘訣として、(1)プログラム策定者がもともとキャリア・スキル・意欲のある人であること、(2)通常は市職員、職安職員（2名）の3名で面接を行なうものであるが、ここでは、本人と市職員、職安職員（3名）、プログラム策定員の5名で面接を行なっていること、(3)苦戦しそうなときは、事業主へ特定求職者雇用開発助成金を紹介することがあげられる。

(4) 母子家庭等就業・自立支援センター

ア. センターについて：土日祝も相談が可能、働く母親にも便利に

札幌市では、母子家庭等就業・自立支援センター事業を2003年10月より開始、札幌母連に委託し、2006年4月からは指定管理者として管理運営を任せている。センターの就業支援員は5名、その他3名である。札幌母連では、職業紹介事業を2000年より行なっている。

平日は午前10時から午後7時、土日祝日は午前10時から午後5時まで就業相談、生活相談を受け付けており、仕事がある母親でも利用できるようになっている。

イ. 求人情報の入手方法：独自の求人開拓

求人情報については、職安からのものと独自のものがある。

職安からは、毎朝メールで求人情報が来るので、印刷して掲示している。また、相談員が10時に出勤するが、出勤前に、職安に行って求人情報の詳細を検索してくることもある。

独自の求人情報を得るために、求人開拓を行なったり、企業説明会を開いている。また、口コミで札幌母連が知られており、企業から求人をくれる場合がある。

ウ. 母子自立支援プログラム策定員：職安OBによる企業開拓から就職後のフォローまで

5人とも非常勤で自立支援員を兼務している。男性が1人、4人が女性（内3人は寡婦）週7日、誰かが勤務している。相談員が5人とも職安で働いていた経験がある。よって、プログラム策定の他、職安からの情報収集、企業への対応、企業訪問まで行なう。職安とのつながりがあるので、ざっくばらんに相談できる。経験上、評判の悪い企業等についての情報も持っている。就労後に雇用条件が違ったり、セクハラがあった時など労働基準監督署等関

係機関に調べに行くこともある。新規開拓やアフターケアなど企業訪問も行なっている。

プログラム策定は2007年上期で27人と多くはない。これは、プログラム策定をしようと思っても、職安が生活保護受給者の就労支援プログラムで手一杯で、面接まで待たされるからである。また、札幌市の決済も必要で、特に土日祝日を挟むと日数がかかる。加えて職安の開所時間が限られており、特に転職希望の現在働いている母親には使い勝手が悪いという問題点がある。

エ. 就業支援の方法

センターに来所する相談者のうち、転職希望者は4割程度で、残りは失業者である。

失業者への支援は、まずは、相談から始める。本人の希望を聞いたうえで、自分の現状を把握してもらうという支援をする。残業ができるか、事務職を希望した場合、パソコンはできるか、などを明らかにしていく。パソコンができない場合は、講習会の受講を勧めている。このようにして、自分の条件に合ったものを探すこと、自分の条件を改善していくよう指導している。

転職希望者については、資格を取ることも有効な支援である。例えば、派遣からの転職希望者には、プログラムを作成し、介護講習300時間(準備講習付き職業訓練)の受講を勧めた。また、別の人は看護助手からヘルパーの資格を取るため、勤めながら受講できる夜の講習会を受けさせた。

尚、2006年度の就業支援講習会は以下の通りである。一部を除き、18時以降の講習時間となっている。

- | | | |
|-------------|------------------|------------|
| ・ワード・エクセル3級 | ・ワード・エクセル2級 | ・簿記3級 |
| ・調理師 | ・福祉住環境コーディネーター3級 | ・ホームヘルパー2級 |
| ・社会保険実務 | ・介護事務 | ・医療事務 |

オ. 生活支援と心理的支援：就職障害要因を取り除く

母子家庭の母親には、子供の問題や心理的問題などの就業障害要因がある。これを取り除くために、休日託児事業、家事支援事業、ひとり親相談員の設置を行なっている。

札幌連では、「ほりで一まむ」という休日託児事業を行なっている。1時間幼児400円、小学生340円である。また、家事の支援としては、札幌市からの委託を受け「母子家庭等日常生活支援事業」を1時間150円(1事由につき10回程度)で行なっている。2006年度の延べ利用者数は462人である。収入制限や対象外の事由等でこの事業が利用できない人には、札幌連の独自事業「生活支援サービス事業」という1時間800円の事業もある。

心理的支援として、ひとり親家庭相談員が設置されている。子どもの認知、親権、面接交

渉権、養育費不払いなどが相談内容である。また、離婚前の相談についても力を入れている。また、就労に関することではないが、子どもに「見捨てられ観」を残さないように、養育費を父親に払ってもらうことは大事である。そのために弁護士による養育費相談も開始した。これら特別相談は、2006年度において120件（延べ数）であった。

カ. 札母連から行政への注文

子供の問題が一番のネックである。就業と一緒に子育て支援がないと働けない。札幌では病児保育所は4ヶ所であり、1ヶ所2人程度である。保育所に入れられないという話はあまりきかないが、早朝、夜間、日曜祝日に預けるところがないという問題がある。

また、職安の端末を入れて情報を共有させて欲しい。

(5) 札幌集団給食事業協同組合

プロフィール

- ・所在地：札幌市白石区・現在の従業員数:1136人　うち正社員:736人
- ・業種:給食の調理員（正社員）の派遣、パントリーでの配膳・下膳（パート）
- ・創業時期:1998年
- ・2006年度の売り上げ額:38億円
- ・資本金:2600万円
- ・労働組合：有、2001年4月設立、約80%が加入

母子家庭の母の雇用は160人と従業員の約1割強を占める。うち144人が正社員である。全員が調理員として勤務している。フルタイム勤務（8:30～17:00）は全て正社員であり、短時間勤務（パート）からフルタイム勤務への転換は、状況に応じて行なっている。給与は、正社員で200-250万程度、パートで70-80万円である。母子家庭の母の平均勤続年数は6年程度である。

子供と同じ休みが取れるので、母親に人気がある。ただし、そこが、年収の低い理由でもある。学校の夏休み中は仕事も休みであり、勤務時間は8時半から5時である。月に10人くらいは口コミで履歴書が来る。また、札母連から母子家庭の母親の紹介を受けることもある。有給休暇の取得率は、非常に高い。その場合、協同組合から業務指導員や衛生指導員を代替調理員として派遣している。

休みは多いが所得が低い点ということ、資格は不要ではあるがある程度調理が出来る人となると、就業希望者には主婦が多くなる。その中で、自然と母子家庭の母親も採用することになる。特に母子家庭を採用したいわけではない。ただし、自分の子どもが食べるものをつくるという意識があるので母親を採用したいとは思っているとのことである。また、経済的に安定するため、就職してから離婚する人も少なくない。

行政についての注文として、保育所が必要とのことである。保育開始の時間が8時というところが多いので7時とか7時半から受け入れて欲しいとのことである。

(6) 合資会社ひかり

プロフィール

- ・所在地：札幌市西区
- ・現在の従業員数：19人うち正社員：5人
- ・業種：介護（居宅介護、訪問介護、デイケア。自主事業として身体介護、家事ヘルプ）
- ・創業時期：2005年
- ・2006年度の売り上げ額：3000万円
- ・資本金：10万円
- ・労働組合：無

母子家庭の母の雇用は5人で、内正社員は3人である。3人の勤続年数は2年である。9時から19時までが営業時間であるが、勤務時間は決まっていない。ナイトサービスは行っていない。生活支援1100円、介護で2000円の料金である。1100円のうち、900円はヘルパーの給料となる。

母子家庭の母か否かにかかわらず、勤務時間は決めていない。その人が働ける日、働ける時間に働いてもらう。お客さんが朝早くサービスを受けたいという要望があった場合は、他の事業所を使ってもらう。このことで、女性が働きやすい状況となっている。

また、代表自身が母子家庭であって、自立するのに大変だったので、力になればと思っており、同程度の能力の人が応募してきた場合、母子家庭の母を積極的に採用しているとのことである。

行政に対する注文として、保育所が空き待ちの状態であり、保育所の充実が必要であるとのことである。

1.5 考察

札幌において特筆できる先進的な取り組みは(1)就業支援センターにおける就業専門の相談員の配置、(2)母子家庭等就業・自立支援センターにおける段階的な支援、である。

(1)については、母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、就業専門の相談員がいることで、就業支援が成果をあげているといえる。同センターの母子自立プログラム策定員は、5人いるが、5人とも職安のOBである。そのため、求人開拓や求人票の見方、ハローワークとの連携、就職後のフォローまで、行なうことができている。就業の専門家が支援にあたることで、質の高い就業実績をあげているといえる。

(2)については、母子家庭等就業・自立支援センター事業の指定管理者である札幌連では、

就業相談以前に、心理相談、法律相談、家事支援、休日託児事業などを行なっている。このことが、就業への阻害要因を減らす一因になっていると考えられる。

残る問題点は、母子自立支援プログラムと母子家庭の母親のニーズとの乖離である。母子自立支援プログラムを作成するためには、母子家庭等就業・自立支援センターを訪ねてから2ヶ月かかってしまう。2ヶ月も待てないという人が多いので、実際にプログラムを作るという作業は進まないようである。ただし、時間のかかる反面、質のよい就業実績を上げているのも事実である。これは、もともとキャリア、スキル、意欲のある人がプログラム策定をするというセレクションの結果であることも否定できないが、「苦戦しているときは、特定求職者雇用開発助成金を企業に紹介する」など、職安の職員が協力してこそその取り組みの結果でもある。

これ以外に、調査先で多く話題になったことは、保育サービスの不足である。札幌は、サービス業の求人が多い。サービス業は土日祝日の勤務を求めるが、札幌では日曜祝日の保育は認可園では行っていない。よって、求人があるのに働けないというミスマッチが生じている。また、これを裏付けるように、調査をした2企業が母子家庭の母を多く雇用できる理由は仕事時間にあった。保育サービスの少なさは、例えば、札幌市のファミリーサポート事業や札幌母連のほりで一まむなどの事業で一部補ってはいる。ただし、前者は、最低賃金を上回る料金であるし、後者は料金は安いものの場所が限られているという難点がある。やはり、夜間休日の保育サービスの充実が必要であるといえる。

付表 札幌市のヒアリング行程表

	時間帯	訪問先	ヒアリング対象者	調査員
9月11日	10:00-12:00	マザーズハローワーク札幌	上席職業指導官 鎌田氏	中園・高田
	14:00-16:00	札幌市役所子ども未来局子育て支援部 子育て支援課	児童家庭係 澤口氏	
	17:00-19:00	合資会社ひかり	代表 安藤氏	
9月12日	10:00-12:00	札幌集団給食事業協同組合総務部	人事総務・事業課長 成田氏	中園・高田
			総務部総務課 堀内氏	
	14:00-16:00	札幌市母子寡婦福祉連合会	会長 上田氏 事務局総主任 安達氏	中園・高田
10月12日	13:00-14:30	札幌市母子家庭就業支援センター	就職支援相談員 後藤氏	中園
	15:00-16:00	札幌市中央区保健福祉部子ども健康課	母子相談員 奥出氏	中園
2月21日	14:00-14:20	ハローワーク札幌東	宮木氏（電話による聞取り）	高田

2. 横浜市

— 「母子家庭就労支援マニュアル」できめ細かな支援を試みる—


2.1 横浜市をヒアリング対象とした経緯

横浜市は、母子家庭の母の職業能力開発にとくに力を入れている自治体である。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¹。また、横浜市では、(社会福祉法人)「たすけあいゆい」などの母子支援団体が積極的に活動しており、支援団体と行政の連携作業が比較的うまくいっている地域でもある。なお、ヒアリング調査の行程は付表を参照されたい。

2.2 横浜市の概況

横浜市は日本列島のほぼ中部の太平洋岸に位置しており、年間平均気温は約16度で穏和な気候に恵まれた地域である。1889年4月に市制が執行され、横浜市となった。発足当初は、現在の中区のうち、本牧、根岸を除いた狭い区域だったが、6度の市域拡張と4度の区域変更を経て、現在は、18の行政区を抱える(第2-2-2-1図)大都市へと成長している。

第2-2-2-1図 横浜市の行政区



横浜市の人口総数は、2008年2月1日現在、363万1,560人、世帯数は153万4,676世帯で、1947年以降一貫して人口は増加している。主要都市(政令指定都市及び東京都区部)で人口を比べると、横浜市は東京都区部について2番目で、市としては全国1位の人口となっている。1956年には政令指定都市に、1988年には業務核都市に指定された。

市政の中心地は関内地区(中区の関内駅周辺)で、市域の中央駅は横浜駅(西区)。経済活動の中心は関内地区から約3km北の横浜駅周辺地区へ移っており、両地区の中間に位置する横浜みなとみらい21地区(桜木町駅周辺)の開発を進めて、中心部の一体的な発展を図っている。

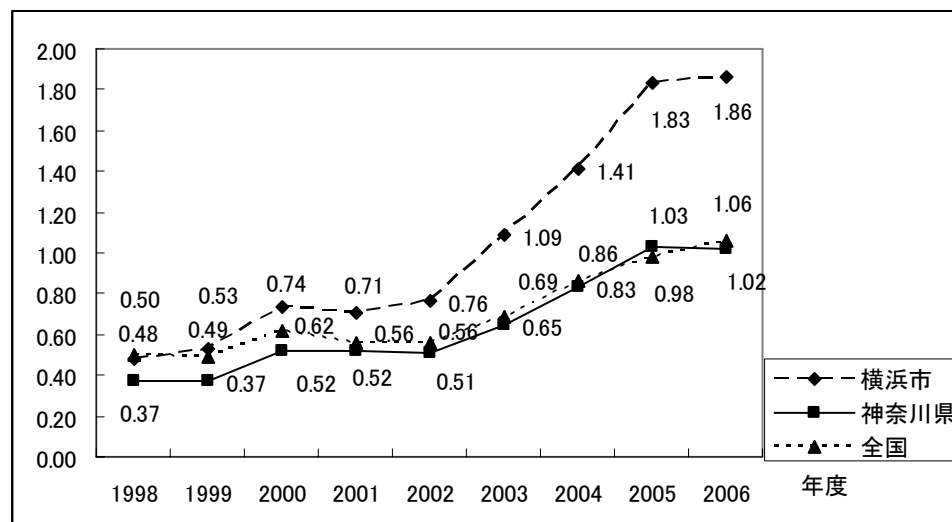
国勢調査によると、2005年の産業3部門の就業人口の構成比は、第1次産業は8,935人(0.5%)、第2次産業は37万8,582人(21.8%)、第3次産業は129万9,538人(74.8%)となっている。第1次産業は1950年の12.1%から一貫して縮小し、1985年には1%を割っている。第2次産業では、高度経済成長期に就業者が増加し1970年に44.4%まで拡大したが、その後縮小傾向に転じた。一方、第3次産業は、1960年を除き割合が拡大し続け、2005年には4人に3人が第3次産業の就業者となっている。産業大分類別にみると、全国と比較して

¹ 厚生労働省「母子家庭自立支援給付金事業実施状況(都道府県・指定都市・中核市分)」より筆者らが算出。

横浜市は、農業（横浜市 0.5%、全国 4.4%）と製造業（横浜市 13.6%、全国 17.3%）の割合が低く、情報通信業（横浜市 6.6%、全国 2.6%）とサービス業（横浜市 17.9%、全国 14.3%）の割合が高いのが特徴である。製造品出荷額で見ると、横浜市は全国市町村の中で3位と工業都市としての顔も持っている。しかし、近年横浜市に近接する同県内の製造業の生産機能が県外に流出するなど、生産拠点地域としての優位性を失いつつあり、雇用への影響は必至だ。

有効求人倍率は、年平均で見ると2003年以降1.0倍以上となっており（第2-2-2-2図）、全国と比べても神奈川県と比べてもかなり高い。

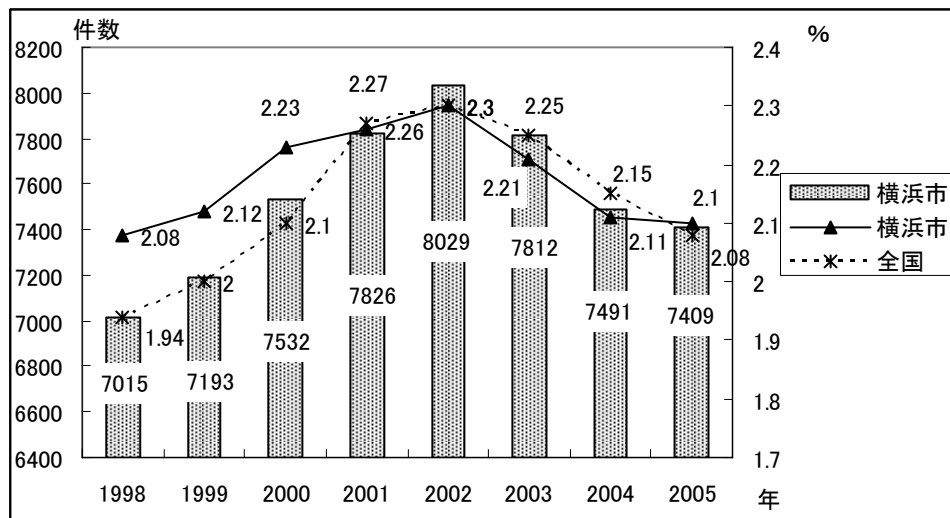
第2-2-2-2図 横浜市の有効求人倍率の推移（全国・神奈川県との比較から）



資料出所：神奈川県労働局資料より筆者らが作成

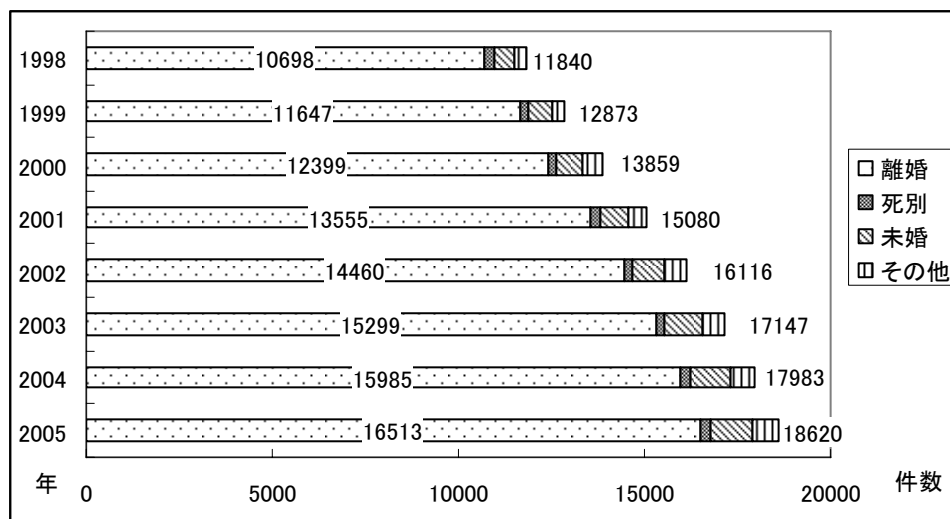
次に横浜市の母子家庭の基本的な情報を確認する。近年の横浜市の離婚件数と離婚率は、2002年の8,029件（2.3%）をピークに減少傾向にあり、2005年は7,409件（2.1%）である。離婚率を全国平均と比べると、若干高い傾向にある（第2-2-2-3図）。2005年国勢調査によると、横浜市の母子世帯数は、1万6391世帯で、一般世帯数に占める割合は1.14%となっている。大都市で母子世帯数を比べると、東京都区部4万3,699世帯、大阪市2万4,184世帯に続いて3番目に多いが、一般世帯に占める母子世帯の割合で見ると、北九州市が2.09%と最も高く、横浜市の1.14%は、川崎市1.04%、東京都区部1.09%に次いで3番目に低い割合となっている。

第 2-2-2-3 図 横浜市の離婚件数及び離婚率



児童扶養手当の受給者数は、増加傾向にあり 2005 年には 1 万 8,620 世帯となっている。同年の受給原因別にみると、離婚が 88.7%と大部分を占め、死別の件数はほぼ横ばいで割合は低下傾向にある。また、未婚によるものも 1998 年から 2005 年まで受給者数としては倍に増えて、2005 年には 1,128 世帯となっている（第 2-2-2-4 図）。

第 2-2-2-4 図 横浜市における児童扶養手当受給者数の推移



資料出所：横浜市子ども青少年局子ども福祉保健部子ども家庭課資料より筆者らが作成

横浜市では、「横浜市母子家庭等自立支援計画」を策定するに当たり、市内のひとり親世帯等の課題を明らかにするために「横浜市ひとり親世帯等実態調査」（2003 年 6 月）を実施した。ひとり親世帯を「父又は母と 20 歳未満の児童がいる世帯で、同居の親族がいる場合を含む」と定義して調査対象としている。以下では、同調査結果をもとに横浜市の母子世帯に

焦点を当てて現状をみていく。母子世帯となった母親の年齢は、「30～39 歳」が半数近くを占め、末子年齢は未就学児及び小学生のいる世帯が 50%と、母子ともに年齢層が低い段階で母子家庭となっている世帯が多い。様々な援助が期待できる親族との同居は 20%と低い。世帯収入は、54%が 300 万円未満で全国平均と同様、低所得層が多い。現在の住居の状況は、民間借家・間借りと、公営住宅・社宅が 56%、持ち家は 23.2%となっている。母子家庭になったときに住居に関して困ったこととしては、「抽選に当たらず公営住宅に入居できない」22.7%、「保証人がいないため住宅が借りられない」11%、「ひとり親世帯のため賃貸住宅に入居できない」14%など、生活の基盤として重要な住居に関する深刻な状況が浮かび上がった。未就学児の保育に関しては、該当者の 75%が保育園等を利用しており、自由記述欄には小学生になったときの預け先を心配する声が寄せられた。

就業に関しては、就業率は全国平均とほぼ同水準の 84%で、現在仕事に就いていない人でも 49%はすぐに働きたいと考え、「今は働けないがそのうち働きたい」も 47.6%と就業意欲は高い。このすぐ働きたいと考えている人に、現在仕事に就いていない理由を尋ねると、「時間について条件のあう仕事がない」48%、「年齢制限のため仕事がない」46%などが挙げられた。一方、今は働けないがそのうち働きたい人に、どのような状況になれば働けるようになるのかを尋ねた結果、「自分の問題（健康など）が解決したら」が 51%と他の回答に比べて圧倒的に答えが集中している。就業者の就業形態は、正社員が 34%、パート・臨時が 60%と非正社員比率が非常に高い。また、正社員の率を末子の年齢階層別に見ると、未就学児で 22%、小学生で 33%、中学生で 42%と児童の年齢とともに正社員の率が高くなっている。就労時間をみると、40～50 時間未満が 28%、続いて 30～40 時間未満が 22.1%で、週 20 時間未満のいわゆる短時間パートは 20%未満で、パート・臨時の就業形態でも労働時間はフルタイムに近い人が多いことが伺える。勤労収入をみると、200 万円未満が 45%を占めており、パート・アルバイトでは 80%が 200 万円未満となっており、前述した世帯収入の低さと関連している。就労している人のうち 36%が仕事を変えたいと考えていたが、その際考慮する点として「十分な収入が得られること」をあげており、所得水準の低いことが横浜市でも大きな問題として考えられる。他には、「土日に休める」「通勤時間が短い」「厚生年金や雇用保険に入れる」などが高率で、現在の非正社員比率が高いことをあわせて考えると、ひとり親世帯にとって重要な条件と、労働市場における需要がミスマッチを起こしていることがわかる。就職や仕事に必要な支援については、「訓練受講などに対する経済的支援」「訓練が受講しやすい（曜日・時間帯）」「訓練等の機会が増えること」などの要望が、高い割合を占めた。また、実際持っていて役立つ資格としては、「看護師」85%、「パソコン」45%、「ホームヘルパー」31%が挙げられている一方、これから身につけたい資格を問う質問項目では「パソコン・情報処理関係」が最も多く、事務職の希望者が多いことと重なる。看護師は持っていて役に立つ資格ではあるが、資格取得に時間がかかるため、二の足を踏んでいることが想定される。

このように、横浜市でも母子世帯は増加傾向にあり、児童扶養手当の支出も増加している。

一方で、母子家庭の収入をみると、大部分の世帯が就労しているにもかかわらず、パート・臨時など非正社員が多いこととも関連して、非常に低いことが明らかである。こうした現状を踏まえた上での就労支援は、工夫が必要である。以下、横浜市の就業支援体制の仕組みおよび実態、課題をみていく。

2.3 横浜市の母子家庭の母への就業支援体制

横浜市では、国指定の就業支援メニューのうち、常用雇用転換奨励金事業以外はすべて実施している。中でも、母子自立支援プログラム策定事業（横浜市では「母子家庭就労支援事業」としている）に力を入れた就業支援体制となっている。「横浜市母子家庭等自立支援計画」では、就業支援として以下3点を具体的計画案として挙げ、実施している。

(1) 母子家庭自立支援給付金事業の実施

ア. 高等技能訓練促進事業の実施

就労に役立つ資格の修業期間（2年以上）の最後の3分の1に生活費を補助し、就業をより効果的に促進する。

イ. 自立支援教育訓練給付金事業の実施

就労に役立つ講座の受講料の40%（2007年10月1日より20%）を補助し、就業をより効果的に促進する。

(2) 母子家庭等就業自立支援センター事業の実施

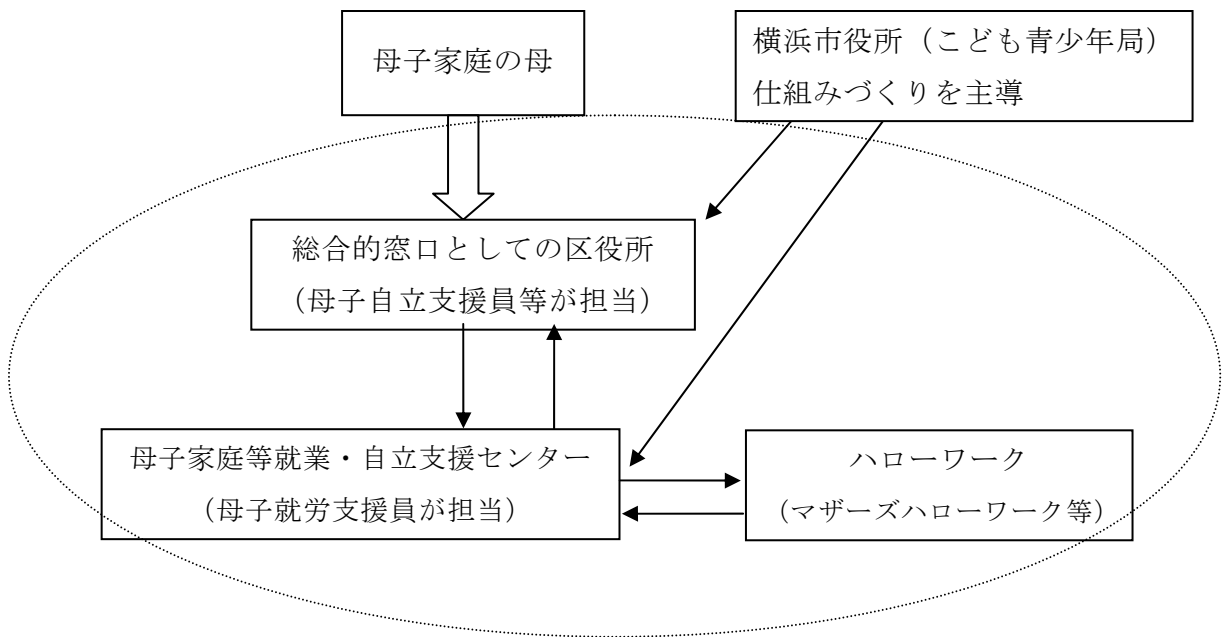
母子自立支援プログラム策定事業（母子家庭就労支援事業）を実施し、母子家庭の母等の自立のため、就労相談・情報の提供など一貫した就労支援サービス《ハローワークの利用方法、就労に役立つ訓練校・講座・セミナー等の情報提供、応募書類（履歴書・職務経歴書）の作成・面接の受け方等》を個別に提供し、就労につながるまでの支援を行っている。

(3) 支援体制の整備

求人情報の迅速・円滑な提供と、効果的な指導が受けられるよう、ハローワークとの連携を強化する。

以上の横浜市における母子家庭等就業支援体制を第2-2-2-5図にまとめた。

第 2-2-2-5 図 横浜市における母子家庭の就業支援体制



資料出所：ヒアリング資料に基づき、筆者らが独自に作成。「←」と「→」は連携を指している。

2.4 横浜市の子家庭の母への就業支援の実態

横浜市における母子家庭の母への直接的な就業支援機関としては、大きく①行政（市・区役所）、②母子家庭等就業・自立支援センター、③ハローワーク、④そのほか地域団体が挙げられる。以下、それぞれの特徴と関連をまとめる。結論を先取りすれば、横浜市の大きな特徴の一つに、市役所主導の積極的な就業支援体制が築かれていることが挙げられる。

(1) 横浜市における母子家庭の母への就業支援機関の役割と実態

—主導的役割を果たす横浜市役所—

横浜市では、市役所と区役所の役割分担が明確であることに特徴があるため、それぞれについてまとめるが、ヒアリングは市役所のみに行った。

市では、母子家庭の母親に対する就業支援体制に関して、構想段階から実際の運営まで、一貫して主導的役割を果たしている。例えば、母子家庭等就業・自立支援センター事業および母子自立支援プログラム策定事業は横浜市母子寡婦福祉会に委託されているが、市の主導で事業構想が練られているほか、実際の運用の場面でもセンターと市の密接な連携が築かれている。そのため、就業支援事業の一貫性が保たれている。

ア. 母子家庭等就業・自立支援センターと母子自立支援プログラム策定事業の戦略的位置づけ —マニュアル作成と予算獲得交渉—

横浜市では、自立支援センター事業と母子自立支援プログラム策定事業（横浜市では「母子家庭就労支援事業」と呼んでいる）を委託先に丸投げせず、仕組みづくりなど一から市主導で立ち上げにかかわってきた。母子家庭の母親の支援はどうあるべきかをほかの自治体での取り組み事例を参考にしたり、ハローワークでの研修に参加したりするなどしながら、「きめ細やかな支援」や「丁寧で継続した、一貫した支援」をモットーにしたセンター事業構想を練り上げた。積極的に不特定の利用者が求職活動を行うハローワークとの役割分担を意識し、「母子家庭就労支援事業」では子どもの年齢など利用者自身の抱える問題を聞き、個々のニーズを引き出すことなどを役割と位置づけた。つまり、プログラム策定件数などを目標に掲げるのではなく、一人ひとりの利用者十分に向き合うことといった質的側面を目標に掲げている。

これらの構想を具体化した「母子家庭就労支援マニュアル」を作成し、就労支援員の支援マニュアルとして活用している。上記の「きめ細やかな支援」を行うためには、就労支援員の適切な数と支援員自身の待遇確保が必要であるとした。そこで、まず市内18区を一人4～5区ずつ担当となるよう、週5日フルタイム勤務の就労支援員4人を雇用することとした。国基準の人件費120万円（一人当たり）では、この雇用形態の人員が確保できないため、国との交渉により支援員数を抑える代わりに単価を上げて対応している。2008年度は、職業紹介事業も本格的に始め、より充実した支援を行うため、就労支援員を一人増やして5人とする方針である。プログラム策定件数によって補助金の額を変えるという今後の方針については、ハローワーク方式と同じになってしまうと、役割分担の側面からも否定的である。

そのほか、横浜市の構想で特徴的なことは、離婚協議中などで児童扶養手当を受給していない離婚前の母子家庭の母親も支援対象としたことである。

イ. 能力開発への積極的支援

横浜市では、ひとり親世帯が十分な収入を得て、自立した生活を送ることができるよう、職業能力向上のため職業訓練校の活用や資格取得等の支援を積極的に行っている。特に、ハローワークや男女共同参画センターなどそれぞれの団体の得意分野があるため、それぞれの提供する講座と重複が極力起こらないような講座メニューを提供している。

・能力開発支援制度その1：高等技能訓練費促進事業（第2-2-2-6表）

横浜市では支給者の人数制限をせず、申請者で条件を満たしているものについては、対応できる範囲内であれば、すべて支給している。看護師・准看護師資格の受講者が多い。2005年度にはこの事業を利用して、5人が正看護師、18人が准看護師の資格を取得した。正看護師資格取得者全員が常勤で就業しており、准看護師資格取得者も全員就業している（うち、

13人常勤)。

第2-2-2-6表 横浜市の高等技能訓練費促進事業に関する実績

資格名	取得者数		就業者数		うち、常勤	
看護師	5	人	5	人	5	人
准看護師	18	人	18	人	13	人
合計	23	人	23	人	18	人

資料出所：厚生労働省「母子家庭自立支援給付金事業実施状況（都道府県・指定都市・中核市分）」

・能力開発支援制度その2：ヘルパー2級講座（第2-2-2-7表）

自立支援センター事業の1事業として展開しているが、横浜市が講座提供事業者の入札を行っている。2005年度は社会福祉法人たすけあいゆいが、2006年度は株式会社ツクイが受注している。講座の定員が超過した場合は、先着ではなく志望動機がしっかりしているかどうかで受講者を決めている。

第2-2-2-7表 横浜市のヘルパー2級講座に関する実績

	応募者数	受講者数	就職者数	うち常勤数
平成17年度	75人	30人	23人	4人
平成18年度	33人	25人	9人	0人

・能力開発支援制度その3：職業訓練校

2007年9月末までの時点で、プログラム策定を利用した母子家庭の母のうち、横浜市中央職業訓練校を利用した者は1名となっている。職業訓練校では、1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月のコースが提供されている。利用者が少なかったのは、長期のコースを受けている間の生活・所得の十分な保障が制度としてないことが要因となっている可能性がある。

なお、横浜市では、母子家庭支援事業としては、対企業ではなく、母親本人に金銭的支援やサービス支援が直接提供されるものを重点的に行いたいと考えているため、企業を助成対象とする常用雇用転換金事業を実施していない。

ウ．連携会議の開催

生活保護受給者等就労支援事業を円滑に進めるため、行政とハローワークは年2回程度「企画調整部会」を行っている。行政の担当者とハローワークの職員、生活保護受給者と児童扶養手当受給者に対する就業支援の実績等を報告しあい、今後の事業のやり方について意見交

換している。

エ. 区に一本化される母子家庭の母の相談窓口

利用者本位に立った横浜市の母子家庭の母の就労支援の大きな特徴は、窓口が区役所の保健福祉センターに一本化されていることである。母子家庭の母等、来庁者のための総合的な相談窓口が用意され、相談者から就労ニーズがあれば、その場で相談希望や日時等を確認して、母子就労支援員につなぐ。つないだ後の就労相談は予約制で、母子就労支援員が区役所に出向き、同区役所で対応する。

(2) 母子家庭等就業・自立支援センターの取組

ア. きめ細やかな母子自立支援プログラム策定事業

上述したように、2007年度は4人の母子就労支援員を配置しており、それぞれ担当の区を受け持っている。初回相談は完全予約制で、区役所の母子自立支援員からの連絡で、日時を決め、母子就労支援員が区役所に出向いて相談にのる。また、就労経験や求職活動のブランクが長い相談者にとっては敷居が高いと思われるがちなハローワークなどに同行して、求人票の見方から、ハローワークの担当者への顔合わせなども一緒に行っている。2006年度のプログラム策定事業実績は、利用者数204人（うち、生活保護受給者等就労支援事業利用者4人）で就労者数が68人となっている（第2-2-2-8表）。

第2-2-2-8表 2006年度プログラム策定事業利用者の就労実績

就職時雇用形態	利用者数	就労者数	うち、相談時の雇用状況	
			相談時無職	転職
計	204人	68人	35人	33人
常勤	—	26人	8人	18人
非常勤・パート	—	40人	26人	14人
自営業・その他	—	2人	1人	1人

第2-2-2-9表 2007年11月5日現在の就労支援員の担当区数と担当ケース数

	担当区数	担当ケース数
Aさん	7区	62ケース
Bさん	6区	48ケース
Cさん	5区	36ケース

資料出所：聞き取り調査及び横浜市資料より筆者らが作成

イ. 能力開発への支援を開始

「就労自立支援セミナー」及び「就業支援講習会」を2007年度には1月以降3回実施する。内容は、パソコンセミナー、女性弁護士によるトラブル解決法、母子家庭の母の就職者による体験談、応募書類の書き方などである。

ウ. 求人開拓を2008年度から開始

職業紹介事業の認可を受け、2008年度から事業を本格的に開始する。就労支援員5人とセンター長1名の体制で取り組む。現在は、事業開始に向けて、ハローワークへの研修や他の自治体の取り組み例などの情報収集につとめている。市では、ハローワークとは異なった、母子家庭の母にあう求人開拓のノウハウを蓄積し、一貫した就労支援を行っていききたい考えだ。

(3) ハローワークの取組

ア. 職種別に3部門に分かれている職業相談窓口

横浜所では、「職業相談第三部門（事務職）」「職業相談第一部門（現業系）」「職業相談第二部門（専門職・営業職）」といった職種別に相談窓口を分けている。母子家庭の母に特化した窓口はないが、母子家庭の母は事務職希望が多いため、職業相談第三部門（事務職）が担当することが多い。

イ. マザーズハローワーク

横浜駅西口から徒歩7分のところに立地し、キッズコーナーや授乳スペースが併設されている。検索機の間が幅広でベビーカーを隣に置いて求人情報を検索することがマザーズハローワークではできる。求人内容は他のハローワークと同じであるが、マザーズのキーをタッチすると、託児所付の求人など比較的母親が就労しやすい条件を検索できる仕組みを持っている。

マザーズハローワークは、母子家庭等就業・自立支援センターから依頼を受けて、ハローワークの利用方法についての講習会に講師派遣を行っている。また、マザーズハローワークを利用する母子家庭の母に対して、保育園の相談など必要のある場合には、自立支援センターを案内することもある。

なお、マザーズハローワーク横浜の利用者像（2007年4月～10月）としては、横浜市内在住者が85.2%、年齢層は30代が最も高く51.3%、続いて40代の24.1%、20代19.4%となっている。子どもの末子年齢で見ると、0～3才が51%で半数以上を占めており、続いて4～6才19%で乳幼児を抱える母親の利用が多いことが分かる。希望職種は、67%が事務職を希望しており、事務職人気の高さが伺える。

第 2-2-2-10 表 2007 年 4 月～10 月のマザーズハローワーク横浜の利用者と就業実績

	計	うち母子家庭の母	うち正社員希望
新規求職者数	1147	285	199
就職件数	290	70	40

資料出所：聞き取り調査資料より筆者ら作成

ウ．職業相談員（寡婦担当）を配置

職業相談員（寡婦担当）を横浜所に 2 名配置している（マザーズには配置していない）。月に 15 日勤務の非常勤職員で、交互に出勤している。寡婦相談員としての窓口業務のほか、窓口で受け付けた寡婦及び母子家庭の母の求職票を求人票とマッチングする仕事を担っている。

エ．能力開発－マザーズハローワークでは無料の講座を提供

就労支援セミナーなどは、母子家庭の母に特化したものではなく、一般対象で 35 歳以下を対象とするものが多い。パソコン講座は所としては提供しておらず、職務経歴書の書き方や、模擬面接、適性検査などの講座となっている。マザーズハローワークでは、独自にパソコン講習と応募書類の書き方や面接の受け方などのセミナーをセットにした 4 日間の講座を提供している。毎月 12 名を定員に実施し、20 歳未満の子どもがいることを条件に先着順で受け付けている。無料のため、人気が高く希望者も多い。

(4) 社会福祉法人「たすけあい ゆい」の取り組み

ア．無料講習会→実習→就職を一体化とした支援

社会福祉法人「たすけあい ゆい」（以下「ゆい」）は、横浜市から母子家庭等日常生活支援事業（2004 年 4 月～）、母子寮「睦母子生活支援施設」（2006 年 12 月～）、母子家庭等就業・自立支援センター事業の無料講習会（2004 年・2005 年）の委託を受けるなど、母子家庭の母への支援に積極的に関わってきた民間団体である²。上記の委託事業のほか、「ゆい」は居宅介護支援事業、ホームヘルプ派遣事業などを兼営しているため、母子家庭の母に対して、職業能力開発から就職までの一体化した支援が可能である。たとえば、「ゆい」は 2004 年及び 2005 年に横浜市からの委託を受け、母子家庭等就業・自立支援センター事業の一環として訪問介護員養成研修 2 級課程を実施していたが、受講者はその講習会終了後、希望により就業支援を受けることができるような流れとなっていた。

² なお、「ゆい」は 1990 年に同じ地域に住む 9 名の女性の発案で、地域に住む高齢者・障害者のために自分たちのできることをしたいという想いから始まった市民団体である。1999 年に、特定非営利法人（NPO 法人）の認証を受け、その後は、居宅介護支援事業、ホームヘルプ派遣事業、ディサービス事業、障害児施設などの多角経営に事業を広げ、2003 年に社会福祉法人に移行したものである。

イ. 地域の底力を利用した保育・子育て支援

母子家庭の中には、子どもの不登校や学校でのいじめなどの問題を抱えている者が少なくないという。そこで、「ゆい」は母子寮に入居している母子家庭の母 20 人に対して「就労プログラム」を用意すると同時に、その子ども（33 人）にも「支援プログラム」を用意している。

母子寮の母の就業を支援するために、施設内に保育室が完備されており、365 日の保育が可能となっている。また、地域交流事業を通じて、地域の底力を利用した保育・子育て支援を目指している。たとえば、「ゆい」はボランティア保険を利用しながら、地域の高齢の女性たちが安価（1 時間 800 円）で母子家庭等の子どもを預かるボランティア活動をサポートしている。

2.5 残されている課題

横浜市では、市役所主導による母子家庭の母へのきめ細やかな就労支援体制が整っており、成果も出ているが、いくつかの課題も残されている。

第一に、費用が全額国負担となっている母子自立支援プログラム策定事業の補助額が、2008 年度からプログラム策定件数に 2 万円を乗じた額に変更されることにかかわる問題である³。プログラム策定件数のみで就労支援員の人件費を全額まかなうのは困難であるため、市の負担が大幅に増えることになる。このため仮に就労支援員数（又は勤務日数等）を削減するとなると、質の高いきめ細やかな支援が継続できなくなる可能性がある。今後、現在の事業枠組みを制約のある予算でどのように維持できるのかが課題となっている。

第二に、横浜市 18 区の中での就労支援事業への取り組みにばらつきが出ていることが挙げられる。このばらつきは、例えばプログラム策定件数の差に表れている。このため、すべての区役所において、より積極的な取り組みを行っていくことが課題となっている。

2.6 考察

横浜市における母子家庭の母への就業支援の特色は、おおむね下記 4 点にまとめることができる。

第 1 に、「母子家庭就労支援マニュアル」を作成し、就労支援員がそれに基づききめ細かな就業支援を試みていることである。添付資料 2 を見て分かるように、マニュアルの中では、就業支援の流れを明確に、かつ一目瞭然にまとめている（実際のマニュアルは 40 ページに及ぶものである）。

第 2 に、就労支援員（母子自立プログラム策定員）全員を常勤（週 5 日）で雇用し、一人につき複数区を担当させることで就労支援員の待遇が確保できたことである。5 日常勤で就

³ 2008 年度以降においては、母子自立プログラム策定事業の補助方式が現在の 1 区 120 万円から計画書 1 件当たり 2 万円に変更することとなるので、担当区数の調整での処遇改善がより難しくなるかもしれない。

労支援員を雇用することで、専任制で母子家庭の母に支援を行うことが可能となる。また、国基準よりも高い年収を確保することで、就労支援員の定着を図ることができる。ただし、この取り組みは、課題でも示したように、2008年度からは補助金の支給方法が変更されるため、横浜市でも見直しを検討せざるを得ない状況となっている。

第3に、区役所を窓口とすることで、利用者の利便性を高めたことである。母子家庭等就業・自立支援センターは、一か所しかないため、地理的に来所が不便な者も多い。そこで、横浜市は、母親になじみがあり距離的にも通いやすい区役所の総合相談窓口を使い、区役所の担当者を通して自立支援センターの就労支援員などを紹介し、就労支援員が区役所に出向いて支援を行う仕組みを作った。

第4に、離婚協議中などで児童扶養手当を受給していない離婚前の母子家庭の母も就業支援の対象としていることである。児童扶養手当の支給が見込まれる者の生活基盤をある程度確保することは、結果的に児童扶養手当の支給額の削減や、対象者の精神的な面を含めたその後の生活を安定させることに大きく貢献しよう。

なお、地域の実情に照らした「母子家庭就労支援マニュアル」の策定は、他の自治体にとっても多いに参考になる取り組みである。また、居住地の近くにある区役所を活用することで利用者の利便性を高める取り組みも多いに参考になることであろう。

添付資料 1：母子家庭の母の職場事例—横浜東邦病院—

同病院は 1979 年創業で、2007 年 11 月現在の従業員数 80 人のうち女性が 65 人を占めている。横浜市の医療業界でも、看護基準の設定により看護師や看護助手の人手不足が特に深刻ということもあり、正社員採用へのインセンティブは他業種に比べて高い⁴。そのため、他業種ではハードルの高い中高年齢女性の正社員での採用を、本人の希望と病院側の勤務体系に合えば、実際に行っている。それでも未充足率は高く、ハローワークへの求人だけでは足りず、有料職業紹介なども利用している状況である。採用後も母子家庭の母への優遇措置などは特に行っていないが、女性比率が高いことから、看護師の研修は夜の時間帯は開催せず昼間に行っている。看護師・准看護師・看護助手ともに 8 時 30 分～17 時および 13 時～20 時の 2 つの時間帯をローテーション勤務しており、月 5 時間以上の残業はさせないよう指導している。

保育・育児環境が整っていなければ、この時間帯での母子家庭の母親の勤務は難しいが、保育・育児の問題がクリアされれば、医療業界の採用難という事情の中、母子家庭の母親が正社員として働ける機会が用意されているといえる。

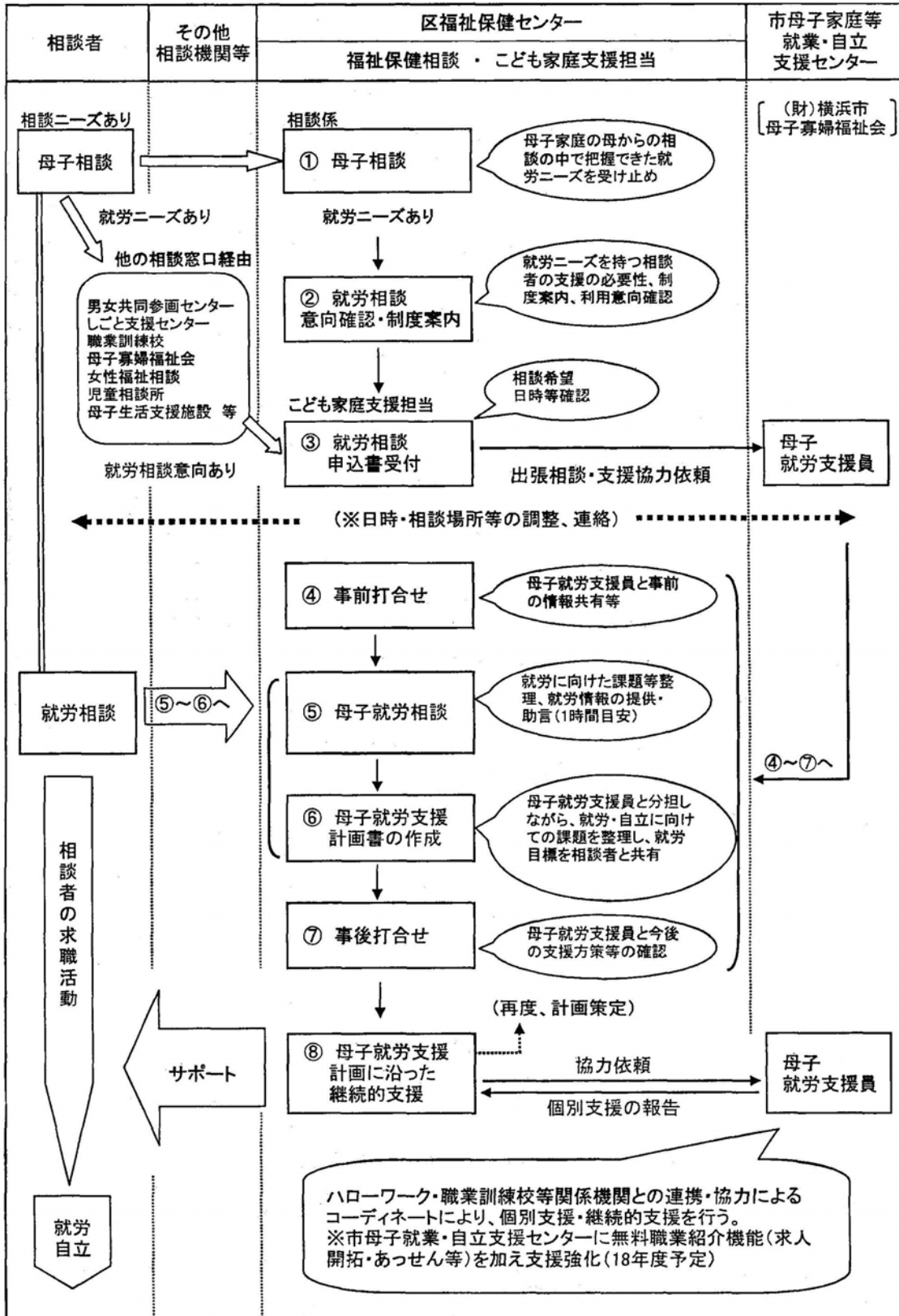
付表 横浜市のヒアリング行程

	時間帯	訪問先	ヒアリング対象者
11 月 5 日	10:00-12:00	横浜市こども青少年局こども家庭課	家庭養育支援係長 赤澤氏 家庭養育支援係 原氏
	13:30-14:30	社会福祉法人 たすけあい ゆい	母子生活支援施設長 濱田氏
	14:30-15:30	(財団法人) 横浜市母子寡婦福祉会 & 横浜市母子家庭等就業・自立支援センター	事務局長 碓井氏 母子就労支援員 河野氏 母子就労支援員 平岡氏 母子就労支援員 松本氏
	15:30-16:30	母子家庭の母 (1 名)	
11 月 6 日	10:30-12:00	神奈川県労働局	職業安定課長補佐 古沢氏
		ハローワーク横浜	職業相談部長 橋本氏 統括職業指導官 玉置氏
		マザーズハローワーク横浜	所長 西海氏
	13:30-15:00	横浜東邦病院	総務担当 山本氏

注：すべての調査は周と金井が行った。

⁴ 看護師はもちろんのこと、看護助手についても、55 歳くらいでも正社員で採用される機会があるという。実際、横浜東邦病院では、10 人の応募で 7 人くらいが採用されている。医療業界には、患者何人に対して看護師・看護助手が何人必要という看護基準があり、非常勤だと、0.5 人換算になるので、病院側は看護助手を正社員として採用するインセンティブはあるという。

添付資料2：「母子家庭就労支援事業マニュアル」における母子の就労相談・支援事務の流れ<標準例>



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

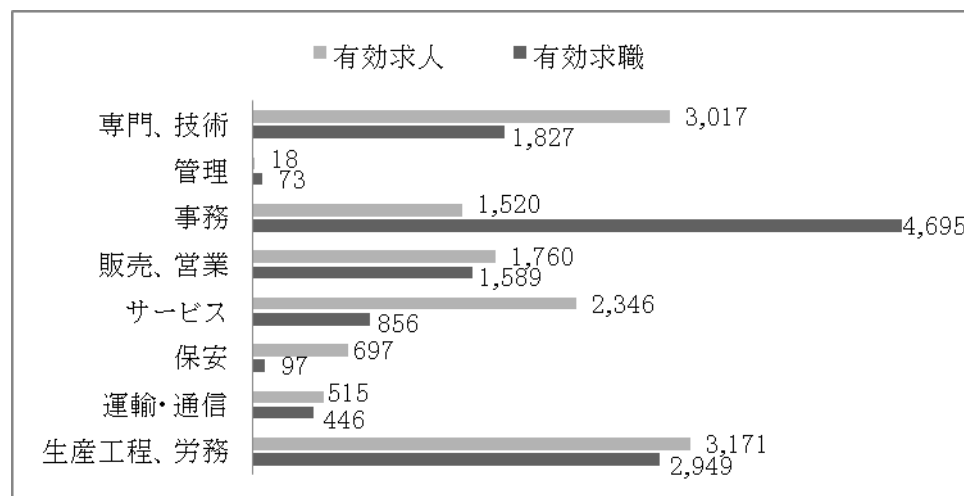


なし、中央区には JFE スチール東日本製鉄所（旧・川崎製鉄）や、東京電力千葉火力発電所等が所在するほか、美浜区、花見川区、稲毛区等では、鉄鋼加工業や機械工業等も盛んである。また、豊かな自然に恵まれ、大消費地に近接していることから、農業は全国第 2 位、水産業は全国有数の水揚量を誇り、食品加工業等も発達している。

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, 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
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の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。

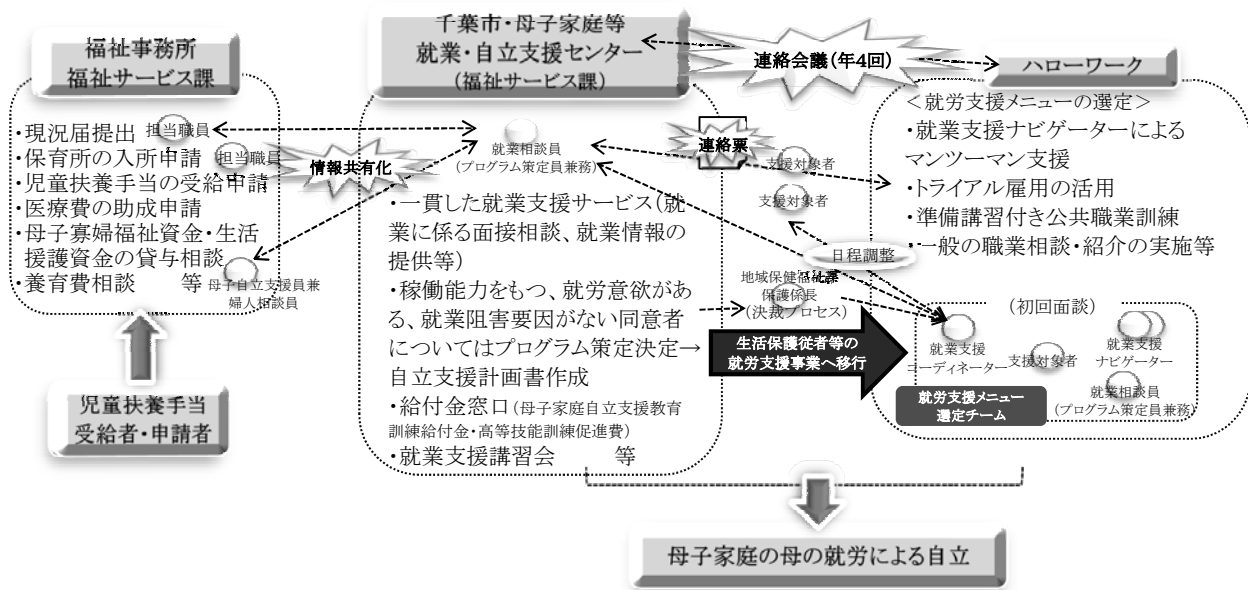
3.4 考察

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

4. 大阪府・貝塚市

―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―

4.1 貝塚市をヒアリング対象とした経緯

高い就労意欲を持つ母子家庭の母の就業支援を強化するために、大阪府貝塚市は、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いた。そのオリジナルな取組みが2006年度『母子家庭白書』の中にも紹介されている。また、貝塚市の母子家庭の母が利用している大阪府母子家庭等就業・自立支援センター事業¹も2002年度に全国に先駆けて実施されており、母子家庭の母に対する支援の実績や先進的な取組みが2003年度『母子家庭白書』に取り上げられていた。そこで、貝塚市児童福祉課と大阪府母子家庭等就業・自立支援センターを主な対象として今回のヒアリングを行った。また、市内の労働市場環境やハローワークとの連携状況を把握するために、ハローワーク岸和田、大阪マザーズハローワーク、岸和田市の企業についても調査した。なお、調査の行程は付表1を参照されたい。

4.2 貝塚市の概況

貝塚市は大阪の都市部と和歌山市の中間に位置し、1943年に市制施行以来、泉州の中核的な現代都市へと発展してきた。また、貝塚市は、古くから東京五輪金メダルチーム“東洋の魔女”の中核をなしたユニチカ（ユニチカ）バレーボールチームのまちだったこととしても知られている。市内人口は2008年1月現在9.0万人（推計値）で、隣接の岸和田市（人口20.4万人）と合わせて約30万人の労働市場が、ハローワーク岸和田の管内にあたる。貝塚市内では、貝塚職業情報コーナーが公共職業紹介の窓口となっている。

近年貝塚市の労働力市場は厳しい情勢が続いている（第2-2-4-1図）。2006年現在、ハローワーク岸和田管内の有効求人倍率は0.65倍で、全国平均（1.06倍）や大阪府全体（1.25倍）に比べると、貝塚と岸和田両市の雇用情勢がかなり厳しい状況にある。また、ハローワーク岸和田管内の求人の45.9%はパート求人、大阪府全体（31.8%）に比べると、正社員求人の割合が少ないのが特徴である。このような厳しい雇用情勢の下で、大阪市など居住地以外の市へと職を求める人の割合が高く、2006年度平均の管外就職率が54.0%に達している²。

一方、貝塚市の母子家庭（非同居）の数は、1995年の383世帯から2005年の716世帯へと10年間で倍近く増加している（国勢調査）。親と同居している非独立母子家庭とあわせた母子家庭の総数は1千世帯を超える見込みである³。実際、同居母子家庭も対象に含まれる児童扶養手当の受給資格者数は、2002年の748人から2006年に922人へと増えており、近年

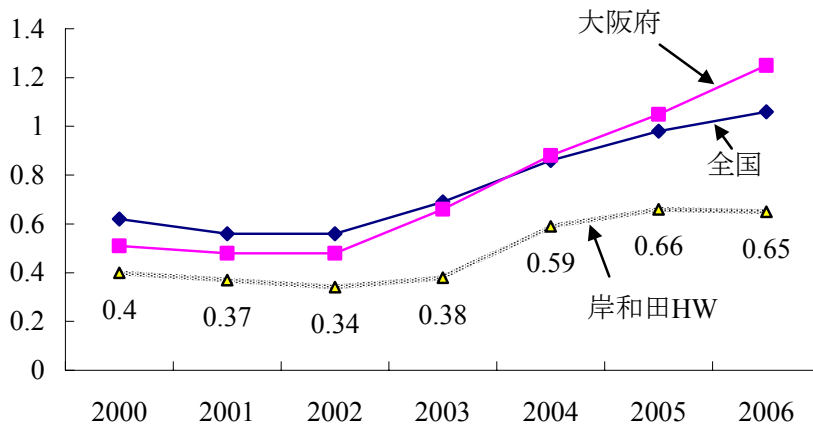
¹ 貝塚市は一般市のため、母子家庭等就業・自立支援センターが設置されておらず、貝塚市内の母子家庭の母は、大阪府母子家庭等自立・支援センターの支援対象となる。

² 資料出所：ハローワーク岸和田による統計資料。

³ 同居母子家庭を含む母子家庭の総数に関する統計がない。

徐々に増えているのが分かる（第2-2-4-2表）⁴。ただし、大阪府全体では、生活保護受給母子世帯は増加傾向にあるものの、貝塚市では生活保護受給母子世帯数が増えておらず、2006年度は2002年度よりむしろ少なくなっているのがわかる。

第2-2-4-1 図 ハローワーク岸和田の有効求人倍率における年度別推移



資料出所：ハローワーク岸和田「月報きしわだ」（2007年9月）、厚生労働省職業安定課「労働市場年報」（各年）

第2-2-4-2 表 児童扶養手当受給者と生活保護受給母子世帯数の推移（2002-2006年度）

	児童扶養手当受給者数		生活保護受給母子世帯数	
	貝塚市	大阪府	貝塚市	大阪府
2002	748	80,897	73	12,669
2003	770	86,822	78	14,288
2004	804	91,257	78	15,574
2005	840	94,411	85	16,015
2006	922	97,089	67	16,656

資料出所：貝塚市母子家庭等自立促進計画、2007年3月

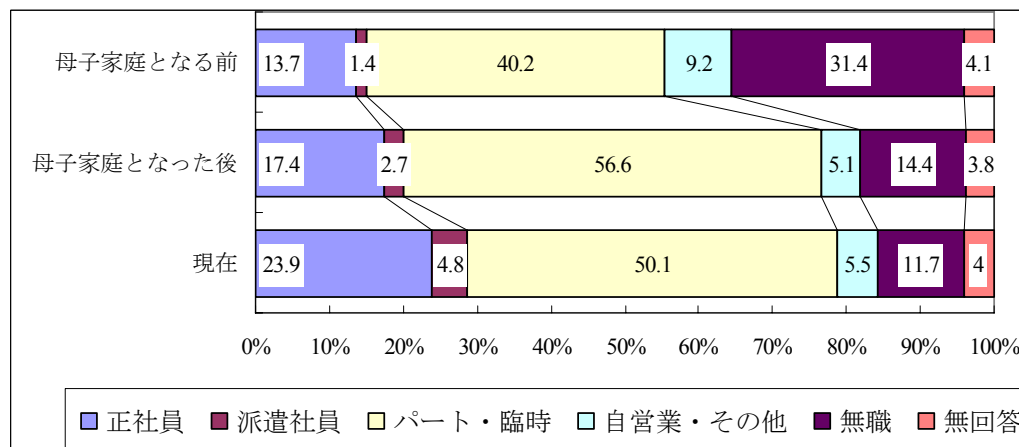
貝塚市の厳しい雇用状況を反映している形で、貝塚市の母子家庭の就業率は84.3%で全国とほぼ同じ水準となっているが、母子家庭の平均総収入額（年間）は161.7万円に止まり、全国平均の212万円を大きく下回っている⁵。ちなみに、母子家庭となった前後の母の就業状態の変化をみると、母子家庭となる前はパート・臨時が40.2%で最も多く、次いで無職が31.4%を占めていた。母子家庭となった後または現在では、無職者の割合が大きく減少し、正社員およびパート・臨時の割合が増えていることが分かる（第2-2-4-3図）。このように母子家庭になる前よりもなった後の母の就労意欲が高いのである。実際、ハローワーク岸和田がまと

⁴ ただし、貝塚市の母子家庭の増加は、離婚の増加によるものかどうか不明である。人口動態統計によると、貝塚市の離婚件数（率）は、2001年以降に年215件（2.5%）前後の水準を維持しており、全国平均のように、離婚件数（率）の急増傾向が見当たらない。

⁵ 資料出所：貝塚市「ひとり親家庭等の生活実態と意識調査」（2006年8月）。該当調査は児童扶養手当の申請者と母子年金の受給者の母子家庭の母965人にアンケート票を配布したところ、707人から有効回答を得られた（有効回収率73.3%）。

めた 2006 年度の職業紹介状況によると、女性全体の就職率(就職件数/新規求職者数)が 31.3% であるのに対して、母子家庭の母の就職率は 46.4%と 15 ポイントも高いのである。

第 2-2-4-3 図 母子家庭となった前後の母の就業形態構成(%)の変化 (N=707)



資料出所：「貝塚市母子家庭等自立促進計画」(2007年3月)

4.3 貝塚市の母子家庭の母への就業支援体制

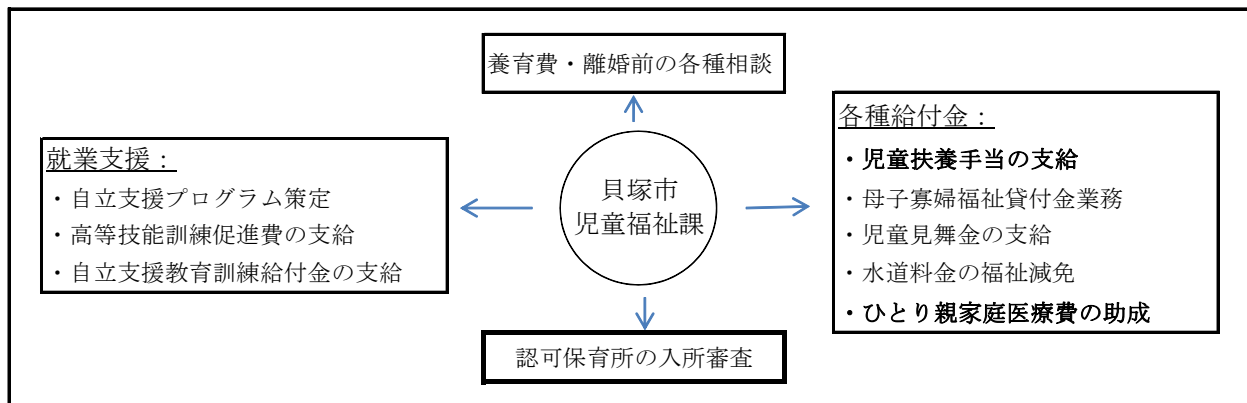
貝塚市では、母子家庭の母向けの国指定メニューのうち、母子自立支援プログラム策定事業、自立支援教育訓練給付金事業および高等技能訓練促進費事業が実施されているが、常用雇用転換奨励金事業が実施されていない。

(1) 児童福祉課をすべての就業支援事業の窓口として

貝塚市は、上記のすべての就業支援メニューを実施するにあたって、児童福祉課を窓口としている。つまり、母子家庭の母は児童福祉課の窓口さえ来れば、すべての就業支援メニューにアクセスできるようになっている。また、同課は、母子家庭の母に対する就業支援のほか、児童扶養手当、ひとり親家庭医療費助成など各種給付金、認可保育所入所申込の窓口にもなっている。そのため、市内ほぼすべての母子家庭の母が年に数回程度児童福祉課を訪れる機会があるという(第 2-2-4-4 図)。

そこで、貝塚市は児童福祉課に母子自立支援員 1 名を常勤で配置して、母子家庭の母が給付金や認可保育所の申し込みなどのために来訪する機会を使って、就業支援事業についてのチラシ配布や口頭説明を行い、それぞれの支援事業の利用につなぐような体制づくりを行っている。また、離婚前後からの早期支援を行うことが必要だと考え、母子自立支援員は児童扶養手当申請時や認定時、現況届等の機会を捉えて、プログラム策定員等につなぎ、母子家庭の母に対する一貫した総合的な支援を展開している。

第 2-2-4-4 図 貝塚市の母子家庭の母への就業支援体制



資料出所：ヒアリングに基づき、筆者が独自に作成。

注：貝塚市児童見舞金とは、死別母子家庭に対して貝塚市が独自事業として支給しているものである。

(2) 母子自立支援プログラム策定事業

2005年7月から実施されている母子自立支援プログラム策定事業は、貝塚市の母子家庭就業支援事業の目玉である。事業を担当するプログラム策定員1名が市役所児童福祉課に配置され、母子自立支援員やハローワークと連携を図りながら就業支援を行っている。なお、プログラム策定員の職務内容は、プログラム策定のほか、母子家庭の母に対する求職相談や、母子家庭の母向けの求人情報のファイリング、地域内の求人ビラのマッピングなど多岐にわたる。

(3) 高等技能訓練促進費事業

2004年から開始した高等技能訓練促進費事業の給付も毎年行われている。貝塚市では、申請資格を満たしている母子家庭の母に対して、母子自立支援員による事前相談を受けた後、事情に鑑みてなるべく全員にこの事業を適用させているという。なお、貝塚市では、下記の資格が高等技能訓練促進費の利用対象となっている。

・ 看護師	・ 准看護師	・ 保育士
・ 作業療法士	・ 理学療法士	・ 柔道整復師

(4) 自立支援教育訓練給付金事業

自立支援教育訓練給付金事業も2004年度以降毎年利用されている。貝塚市では、この事業の利用にあたって、母子自立支援員による事前相談を受ける必要がある。事前相談のうえ、市の指定する職業能力開発のための講座を受講した場合には、受講費用の一部を助成してもらえる制度である。なお、貝塚市では、例えば下記の資格が自立支援教育訓練給付金事業の助成対象となる。

- | | | | |
|--------------|---------|--------|------|
| ・ホームヘルパー1・2級 | ・介護請求事務 | ・医療事務 | ・通関士 |
| ・調理師 | ・税理士 | ・社会福祉士 | ・簿記 |

4.4 貝塚市の母子家庭の母への就業支援の実態

(1) 母子家庭の母向けの就業支援制度の利用状況と就業実績

母子家庭の母向けの就業支援メニューのうち、母子自立支援プログラム策定事業の利用件数が順調に伸びている。就業実績としては、自立支援プログラム策定件数が2005年度15件、2006年度26件となっており、就職者数もそれぞれ9人と16人となっている(第2-2-4-5表)。なお、2007年度の上半期(4-10月)に、プログラム策定員がすでに91名の母子家庭から相談を受け、37人のプログラム策定を行っている。プログラム策定を受けている人の多く(37人中15人)が在職中で、パートから正社員またはパートから常勤への転職を希望しているという。

第2-2-4-5表 貝塚市の母子家庭の母に対する就業支援の実績(2006年度)

	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
利用件数	10	2	26
就職者数	7	2	16
うち、常勤数	6	2	6
費用総額(万円)	62.6	236.9	262.2

資料出所：貝塚市児童福祉課調べ。

一方、高等技能訓練促進費事業の利用件数(2006年度)は、2件と数的に少ないものの、利用者全員が正看護師資格を取得しており正社員就業を果たしている。実際、今までこの事業を使った母子家庭の母は、ほとんど看護師などの資格を取得しており、中退者なし、休学者1人のみだった。利用者の中には43歳で正看護師の資格を取得した母もいるという。この事業の利用件数が少ないのは、対象資格の取得ハードルが高く、利用対象に該当する母子家庭の母の数がそもそも少ないからである。ちなみに、高等技能訓練促進費事業の利用件数は、年度ごとに大きく変わることがあるという。たとえば、貝塚市における高等技能訓練促進費事業の利用件数は、2004年度が4人、2005年度が3人、2007年度が5人となっている。なお、申請者が予想より多く予算オーバーしてしまう場合には、他の事業の予算から流用するような形で対応しているという。

そして、自立支援教育訓練給付金事業については、2006年度に10件の利用があり、そのうち、7人が就職できている。高等技能訓練促進費事業よりも、対象資格や教育講座のハードルが低いいため、自立支援教育訓練給付金事業の適用範囲は比較的広い。そのため、利用希

望者には、母子自立支援員が事前相談を行い、就職に結びつきそうな講座を受講するように勧めているという。自立支援教育訓練給付金を利用した母子家庭の母のうち、正社員就業につながった資格例としては、ホームヘルパー、医療事務などがあげられている。

(2) 貝塚市児童福祉課の取組

貝塚市児童福祉課における母子家庭の母への就業支援体制の主な特色としては、(1) 児童福祉課を窓口として利用者を円滑に個々の支援事業へと誘導する体制を作ったこと、(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(2002年4月～現在迄)できたことがあげられる。(1)については、4.3 ですでに述べていたため、ここでは、(2)の母子自立支援員のオリジナルな活動について紹介する。

○ 手作りの地域求人マップを考案⁶

母子自立支援員は、プログラム策定員に依頼して、ハローワークや広告にも出されていない新聞折り込み求人や、街頭の看板などでの求人情報を集め、手作りの地域求人マップを期間限定で市役所内に公開している。なお、地域求人マップを作るのにあたって、より多くの母子家庭の母に見てもらうために、マップの作成時期を児童扶養手当の現況届の提出時期(8-9月)の直前としている。その時期なら、他の業務量が比較的少ないので、求人情報を集める時間も取りやすいという。また、母子家庭の母に正確な求人情報を提供するためには、マップに掲載する前に、必ず求人先に電話で情報の正確さを確認するように注意を払っているという。

○ 「しんぐるまざあ通信」で支援制度に関する情報発信をスピーディに行う。

母子自立支援員は、「しんぐるまざあ通信」という手作りの情報紙を毎年10月前後に児童扶養手当証書を受け取りにくる市内在住のすべての母子家庭の母に手渡している。「しんぐるまざあ通信」の第1号(2002年10月発行)では、A3用紙(両面)に直近に行われた貝塚市母子家庭のアンケート調査の結果や、アンケートで問い合わせの多かった事項(公営住宅、保育所、パソコン講習会、母子寡婦福祉資金貸付金、就労支援パソコン講習会、就業援助、水道料金の減免など)の解説を掲載していた。また、直近の第5号(A4用紙両面、2007年10月発行)では、市内母子家庭の母に対する就労アンケートの結果に基づき、「希望の仕事をみつけるコツ」を紹介するほか、プログラム策定事業や、就業・自立支援センター事業、母子家庭日常生活支援事業などの情報を2面で掲載している。

⁶ この取組みが『2006年母子家庭白書』にも取り上げられている。

4.5 大阪府母子家庭等就業・自立支援センターの取組み

—ハローワークとの連携を強みに—

大阪府母子家庭等就業自立支援センターは 2002 年 7 月にモデル事業として、大阪府がその業務を大阪府母子寡婦福祉連合会に委託する形で全国に先駆けて設立されている。大阪府内全域に住む母子家庭の母がその支援対象となる⁷。

2006 年度現在、就業支援員 2 名（ともに非常勤）、生活支援員 2 名（ともに常勤）、その他 1 名（非常勤）の職員体制で母子家庭の母への様々な支援を行っている。2002 年 10 月には、大阪市、札幌市に次いで職業紹介事業を実施するなど、大阪府母子家庭等就業・自立支援センターは母子家庭の母を就業に結びつけるため、就業支援事業に様々な工夫、努力がなされている。

2006 年度の就業支援実績としては、延べ 209 人の母子家庭の母に就業支援講習会を実施し、177 人の母子家庭の母（うち、常勤 64 人）を就職へと結びつけた⁸。以下は当該支援センターが行ったいくつかの取組みを紹介する。

(1) ハローワークの求人情報を整理し、ファイリングする工夫

元ハローワーク職員の OB が支援センターに配置されており、就業相談を行うに際して、府内全ハローワークの職業紹介窓口担当者と電話、FAX 等により、求人情報の提供等について連携が図られている。一方、大阪マザースハローワークで毎日発行されている「入荷求人情報」紙を元ハローワーク職員の OB が、毎朝出勤前にマザースハローワークに立ち寄り貰ってくるなど、ハローワークへ頻りに足を運ぶことにより、相談窓口の職員と紹介業務等で会話する機会も増え、ハローワークで前日受理した求人が、翌日の求人情報紙となり、利用者に対してスピーディに届けられるなど、連携が取りやすくなるという。

マザースハローワークで貰ってきた求人情報及び府内各ハローワークから毎日、FAX 送信されてくる求人情報は、支援センターの職員が整理し、紙ベースでファイリングするのが日課となっている。また、急募、土・日・祝の完全週休 2 日制、正社員など需要の多そうな求人については、支援センターの掲示板に貼るなど、母子家庭の母が見やすいように様々な工夫がなされている。

(2) 就業相談は予約制で履歴書を持参

就業相談を受ける職員は、元ハローワーク職員、福祉職（相談員）経験者で、就業相談のノウハウを活かして、支援センターが予約申込みを受けた母子家庭の母等に対して職業相談

⁷ 大阪市（指定都市）、堺市（指定都市）、高槻市（中核市）には、それぞれの母子家庭等就業・自立支援センターが設立されている。なお、東大阪市（中核市）は、同母子寡婦福祉連合会に自立支援センターの業務を委託しているため、そこに住む母子家庭の母は大阪府母子家庭等就業・自立支援センターにおいて支援を受けることになる。

⁸ 資料出所：大阪府母子家庭等就業・自立支援センターへの事前調査。

が行われている。就業相談にかかる時間は、平均1時間半程度。相談者の目的の多くは、「仕事の紹介」であることから、来所時に必ず書き損じの履歴書を持参させているという。採用担当者から好印象を得られるような履歴書、職務経歴書の書き方から面接を受ける事前準備などで不安を感じないよう助言、指導を実施しているとのことである。その他、再就職に自信を無くしている者や簿記3級、保育士等の資格を持ちながらも、活用していない母親が多いことから、こうした資格を最大限に利用した個人の適性に合った就職を勧めているという。

支援センターの相談窓口では、ハローワークの相談窓口では個別事情がゆっくりとはなせない場合がある。子育ての個々の状況や技能習得の必要性などに配慮した対応が、利用者に安心感をあたえ、雇用と福祉との両面から時間をかけ安心して話し合えることに一定の成果を収めているとのことである。

4.6 残されている課題

このように、貝塚市と大阪府母子家庭等就業・自立支援センターは、より良い就業支援を母子家庭の母に届けるために様々な工夫を行っており、一定の成果を収めているが、いくつかの課題も残されている。

貝塚市の場合には、母子自立支援員の負担軽減およびハローワークとの連携強化が課題となっている。現在、1人の母子自立支援員が月40-90人、年間500人強（実人数）の相談支援を行っている。そのほか、母子寡婦福祉資金の貸付業務や、児童扶養手当の窓口業務なども兼務しているため、母子自立支援員の負担がかなり重い。また、貝塚市と岸和田ハローワークとは地理的に離れているため、母子自立支援プログラム策定員がハローワークと連携を取りにくい状況にある。岸和田ハローワークによると、近くの岸和田市の母子自立支援プログラム策定員とは、定期的にケース会議を開いているが、貝塚市の母子自立支援プログラム策定員とはほとんどケース会議を開いていない状況である。また、貝塚市のプログラム策定員の策定したケースを岸和田ハローワークに送っても、ナビゲーターやコーディネーターにつなぐまでに1週間程度かかってしまうことがあるという。

一方、大阪府母子家庭等就業・自立支援センターでは、より良い就業支援を母子家庭の母に届けるために様々な工夫を行っており、一定の成果を収めているが、今後に向けた課題もある。具体的には、(1) 相談者が希望する職種のほとんどが事務職を求めている。一方、ニーズとして、即戦力となるパソコン操作、簿記、介護職及び福祉関係事務に免許、資格、経験者を必要とされることから、今後の推移を見ながら講習会の実施内容等について検討の必要がある。(2) 支援センターが受理する求人内容には、パート、臨時、派遣社員が大半であり、安定就業を求める母子家庭の母である相談者のニーズに対応できるものとは言い難い。引き続き求人情報の共有化をめざし、ハローワークとのさらなる連携と市町村部の母子自立支援員との連絡体制の構築を図り、母子家庭の母等の就業・自立に向けた支援活動をいっそう促進していく必要がある。(3) 母子家庭の母等に対する雇用の促進について企業等の理解

を深めるため、独自の求人、開拓をかねた訪問活動を実施し、母子家庭の経済的な自立を図る上で就業が極めて重要であることを、すべての企業・関係団体等への求人啓発活動が必要である。(4)最後に支援センターの事業効果を把握するには、単に相談者数、紹介・就職者数等の数値で決まるものではなく、求職相談時の状況、転職後の状況等について詳しく把握することが肝要であり、相談の結果、利用者等から満足感を得られるように、支援センターへの利用促進に一層の工夫が必要であると思われる。

4.7 考察

本節では、厳しい労働市場環境の中、積極的に母子家庭の母の就業を支援している大阪府母子家庭等就業・自立支援センターと貝塚市児童福祉課を中心にまとめてみた。

大阪府母子家庭等就業・自立支援センターは、相談窓口担当者に元ハローワーク職員のOBを配置し、府内全ハローワークとの連携や、毎日ハローワークよりFAX送信されてくる求人情報の提供と関係各ハローワーク窓口指定担当職員とのつながりを重視した求職相談が特色となっている。

一方、貝塚市児童福祉課における母子家庭の母への就業支援体制の主な特色としては、児童福祉課を窓口として利用者を円滑に個々の支援事業へと誘導する体制を作ったこと、自主性とやる気の高い母子自立相談員を常勤嘱託で長期雇用できたことがあげられる。

市役所の児童福祉課にすべての就業支援メニューを集約させている貝塚市の取り組みは、大規模都市では真似しにくいだが、中心都市にとっては良い示唆となる。また、貝塚市では、母子就業支援を担う優秀な人材を同じ職場で長期雇用できたことは、良い就業支援につながっていたことも興味深い発見である。ただし、市役所の「常勤嘱託」は「正規常勤職」に比べると、賃金や福利厚生などの処遇面で大きく劣っているのも事実である。

貝塚市は、たまたま「常勤嘱託」で優秀な人材を長期確保できたが、それは母子自立支援員個人のやる気と熱意に左右される部分が大きく、異例なケースといわざるを得ない。一般的に、母子就業支援を担う優秀な人材を長期確保するためには「正規常勤職」を基準とした処遇改善が必要不可欠であろう。

付表1 貝塚市のヒアリング行程

	時間帯	訪問先	ヒアリング対象者
11月11日	10:30-12:00	大阪府母子家庭等就業・自立支援センター	事務局長、支援センター所長
	13:30-18:00	貝塚市保健福祉部児童福祉課	母子自立支援員 中村氏 プログラム策定員 長川氏
		貝塚市母子寡婦福祉新生会	川岸会長
		母子家庭の母	
11月12日	10:00-12:00	ハローワーク岸和田	田中係長・橋本班長・下川次長・道北統括、コーディネーター、ナビゲーター
	13:00-15:00	医療法人盈進会岸和田盈進会病院	財務部総務人事部長 池内氏
	15:30-17:00	大阪マザーズハローワーク	統括職業指導官 中野氏

注：上記全てのヒアリングが、中圃と周両氏によって行われた。

添付資料：母子家庭の母の職場事例－岸和田盈進会病院－

プロフィール

- ・現在の従業員数：210人（うち、常勤139名）
- ・母子の母の雇用状況：13人雇用（うち、7人常勤）
- ・創業時期：1981年（2004年12月にワタミ株式会社に経営譲渡）
- ・労働組合：無

岸和田盈進会病院で勤める母子家庭の母の多くは看護師である。看護師の場合、夜勤が必須となるが、母子家庭の母には、夜勤の日数を少なめにしている。普通の看護師が月6-7回の夜勤をするところ、母子家庭の母には月2回程度の夜勤を要請している。10年ほど該当病院で勤続している母子家庭の母もいるが、1、2年で離職する人もいる。岸和田市の労働力需給環境が逼迫しているものの、看護師は売り手市場である。そのため、夜勤のできない看護師を採用する場合もある⁹。ただし、夜勤ができないと、職場の足並みが揃いにくくなるという。看護師は専門職なので、5時以降に勉強会を開くことが多いが、出席できない母子家庭の母が多いのはネックである。

数年前、病院近くのマンションの一室を借りて院内保育所を作ってみたが、認可保育所に入る前の一時的な利用がほとんどで、廃止することになった。そのために、現在は保育所が併設されていない。しかし、岸和田市の公立保育所には夜間保育のサービスがなく、小さい子供を持つ母子家庭の母が夜勤をこなしにくいという。

⁹ 夜勤のできない看護師の採用が進んだもう一つの理由は、2006年4月に新たに導入された夜勤時間数制限（看護師一人当たり月72時間以内）である。

5. 釧路市

5.1 釧路市をヒアリング対象とした経緯

釧路市を事例として取り上げたのは、景気回復が遅れ、より厳しい雇用情勢の地域で母子家庭の母への支援がどのように行われているのかを検討するためである。また、釧路市子ども家庭課で独自の就労支援セミナーを実施しているのも特徴としてあげられる。

5.2 釧路市の概況

釧路市は、北海道の東部に位置する面積 222.10 km²、人口 186,409 人（2005 年 4 月現在）の都市である。2005 年 10 月に旧阿寒町と旧音別市と市町村合併を行なった。主要産業は、水産、石炭、紙パルプ製造業であるが、現在はどの産業も衰退が著しい。水産業では 1994 年の水揚げ金額が約 358 億円であったが、2004 年では 142 億円、石炭産業では出炭量が 217 万トン（1994 年）から 74 万トン（2004 年）、製造業の出荷額は 3,136 億円（1994 年）から 2,284 億円（2004 年）へ落ち込んでいる。新たな基幹産業が見つからず、厳しい経済状況に陥っている。2006 年の北海道の失業率は 5.8%と全国平均 4.1%を上回っている。全国、北海道および釧路市の有効求人倍率（常用）は以下の通りである。全国に比べると北海道の景気回復は遅れており、釧路市は更に厳しい雇用情勢であることが分かる。

第 2-2-5-1 表 有効求人倍率（常用）の推移

	全 国	北海道	釧 路
1999年	0.48	0.35	0.38
2000年	0.47	0.35	0.39
2001年	0.60	0.43	0.54
2002年	0.54	0.42	0.43
2003年	0.54	0.42	0.38
2004年	0.66	0.45	0.39
2005年	0.83	0.50	0.47
2006年	0.94	0.53	0.45
2007年	1.02	0.53	0.42

北海労働局HPより作成

2005 年の離婚率は 3.0‰（全国平均 2.08‰）、独立母子世帯数は 2253 世帯（2005 年 10 月 1 日）である。児童扶養手当受給世帯は、同年 2952 件で 2001 年の 2520 件の 1.17 倍に増加している。2004 年の『ひとり親家庭生活意識に関する調査報告（母子）』（釧路市児童家庭課）によれば、就労しているひとり親は 73.3%で、全国より 10%ほど低い。また、雇用形態では「パートタイマー」が 51.9%で、正社員は 29.2%である。経済状況の厳しさが、就労率の低

さや非正規雇用の多さに現れている。

ハローワーク釧路によれば、母子家庭の母の就職は、2006年4～9月が求職者277人に対し、就職者192人、就職した人の率は69%である。2007年4～9月が求職者269人に対し、就職者165人、就職した人の率は61%である（いずれも生保除く、遺族含む）。先に見た有効求人倍率を上回っており、ハローワークに来る母子家庭の母が健闘していることがうかがえる。ハローワークの話では、コールセンターなどもできて、釧路での求人も増えてはいるが、パートや嘱託といった非正規が多い。100人求人があるとすると正規25人で非正規75人の割合である。新規求人のパート割合も高く、北海道が30%なのに対して、釧路は40%である。

5.3 釧路市の母子家庭の母への就業支援体制と実態

(1) 釧路市役所

釧路市役所こども家庭課の就業支援策の実施状況は下の表の通りである。もともと就業に結びついているのは高等技能訓練促進費事業である。准看護師や看護師の資格取得で利用されている。2006年度には6名が利用し、6名とも就職している。この他に実績があるのは、自立支援教育訓練給付金事業である。2006年で34人が利用し、このうち29人がホームヘルパーの資格を取得、残りは医療事務である。利用者のうち27人が就職している。

第2-2-5-2表 釧路市の就業支援の実績(2007年度)

	自立支援教育訓練給付金事業	高等技能訓練促進費事業	常用雇用転換奨励金事業
H18年度利用者数	34	6	1
H18年度就職者数	27	6	
H18年度費用総額(万円)	136	536	30
H19年度費用総額(万円)予算額	140	618	0

(釧路市調査より作成)

母子自立支援プログラム策定事業は行なわれていない。従って、プログラム策定員もおいていない。2008年度4月より自立支援員(プログラム策定員)により実施予定である。常用雇用転換奨励金制度も2006年に1人利用があったが、就職後に自己都合で母親が退職したこともあり、2007年度以降の利用予定はない。

この他に、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」を行なっている。資格を取る1歩前、家の外に出られるきっかけをつかむという目標設定である。これは、生活保護を受けていない母子家庭でも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業経験のない母親が多かったので始めた。先に述べたように、釧路

の児童扶養手当を受給している母親の就業率が全国に比して少ないことから始められた。

5日間の具体的な内容としては、1日目自己分析、2日目ビジネスマナー(敬語の使い方等)、3日目ビジネスマナー(電話対応)、4日目履歴書・経済(履歴書の書き方、金銭貸借)、5日目面接対策である。セミナーの講師は釧路市在住のキャリアカウンセラーである。5日間午前10時～12時と短時間ではあるが外出することによって母親に仕事と家事、育児の時間的両立を体験する事や人と話すのが苦手な人にはこのような場所でのコミュニケーションの訓練を行なうという意図も含めて開かれている。また、08度はセミナーの後にハローワーク職員による求職活動の説明を加える予定である。

2006年度の託児を利用した母親は6人、07年度は5人である。

2006年度20人受講し、就労したのは8人で12人は未就労である(2007年度児童扶養手当現況届け時確認)。生活保護受給の人たちも一緒に受けていた。セミナーが終わってから就職活動している人もいる。2007年度も10月に開催した。今年度の参加希望者は18人だが実際に出席したのは15人である。受講者の追跡調査は行っていない。

母子自立支援員の就業支援は、母子自立支援員3人と婦人相談員1人、子供家庭相談員1人と5人(嘱託職員、週29時間勤務)が同じように相談に当たっている。自立支援員の相談は、福祉貸付が主なものとなっている。これは、新学期に多い傾向にある。相談件数および内容については、表の通りである。福祉貸付や子どもに関する相談が多く、就業相談は多いとはいえない。こどもに関する相談は養育費や子育て支援に関するものが多い。

第2-2-5-3 釧路市の母子相談の状況

	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
住宅	8 0.4%	4 0.2%	3 0.1%	10 0.5%	14 0.7%
医療	299 15.4%	315 16.2%	391 16.0%	334 15.7%	228 12.1%
家庭の紛争 (夫の暴力)	19 1.0%	32 1.6%	37 1.5%	44 2.1%	48 2.6%
就職	0 0.0%	5 0.3%	3 0.1%	47 2.2%	147 7.8%
児童	341 17.6%	401 20.7%	471 19.3%	404 19.0%	372 19.8%
資金貸付・償還等	526 27.1%	532 27.4%	652 26.7%	578 27.2%	430 22.9%
生活保護	55 2.8%	61 3.1%	39 1.6%	17 0.8%	18 1.0%
その他	695 35.8%	591 30.4%	842 34.5%	692 32.5%	662 35.2%
計	1943	1941	2438	2126	1879

『釧路市の保健福祉2005』より作成
上段は件数、下段は構成比

(2) ハローワーク釧路

生活保護受給中の母子家庭の母については釧路市福祉部生活福祉事務所からの要請に基づき、生活保護自立支援プログラムの一環である生活保護受給者等就労支援事業を実施しているが、生活保護を受給していない母子家庭の母については、現時点では、釧路市が母子自立支援プログラム策定事業を実施していないこともあり、本事業による支援を行っていない。

ハローワークでは、求職者の希望により専門の職員および相談員が専任制で職業相談を実施しているが、専任制による相談を希望する求職者は少ない状況である。

求職者の就職に対する考え方や希望など本心を知るために、相談を重ねることにより求職者からの信頼を得られるよう努力している。また、ハローワークでは、求職者が希望している条件に合いそうな求人情報を電話および郵送で提供しており、これによっても、求職者との信頼関係が得られ綿密な相談ができるという。

就職の希望については、扶養しているこどもの関係から勤務時間、休日、通勤の便などを考慮し、自宅近辺での就職を希望する者が多い。

後述の釧路技術専門学院が実施する3ヶ月の準備講習付訓練の受付窓口は、ハローワークとなっている。

(3) 北海道立釧路技術専門学院

2007年度介護技術科と情報事務科の2コースを母子家庭の母を対象とした機動職業訓練¹として行った。3ヶ月、65～66日（午前9時～午後3時）、325時間の職業訓練である。この事業は2004年に北海道の人材育成課の福祉との連携という考え方と釧路市福祉事務所の生活保護自立支援プログラムのタイミングが合い、専門学院から福祉事務所に打診があり始まったコースである。道内でも福祉事務所と連携して開催しているのは釧路だけである。もちろん、生活保護受給でない母子家庭の母も次の手続きを踏めば利用できる。

受講するためにはハローワークでの求職者登録が必要であり、まず、ハローワークに行き、そこから受講を申し込む。修了後はハローワークで求職活動を行う。

情報介護科は、釧路市内の専門学校が実際に職業訓練を行う。ホームヘルパー2級、ワープロ3級、表計算3級が取得資格である。準備講習として、自己理解、職場理解、職場見学等を行い、介護情報科として、介護概論、社会福祉援助技術、介護技術、生活援助技術、Word操作、Excel操作を学ぶ。20名申し込みがあり、修了したのは17名、そのうち7名が90日以内に就職した。

情報事務科では、15人申し込みがあり、12人が修了し、2～3人が就職している。まだ、研修が修了して間も無いので就職者数は確定していない。

¹ 機動職業訓練とは、雇用失業情勢により発生する離・転職者を対象に、再就職に必要な技能、知識を短期間で習得する職業訓練である。訓練職種は、地域の雇用情勢等に応じて機動的、弾力的に実施する。（釧路技術専門学院HP参照）

現在、受講者の多くは生活保護受給の母子家庭の母である。生活保護自立支援プログラムの一環として、福祉事務所と連携して行われている。受講した場合、自立支援プログラムの一環として認可保育所で子どもの保育も可能となる。

(4) NPO 法人駆け込みシェルター釧路

この NPO 法人はDV被害に遭った女性の救済を主に行っているが、NPO 法人の事業とこども家庭課の共催で就労支援セミナーを 2007 年から始めた。今回はシェルターを出た人の参加はなかったが、シェルターを出た後の生活を考えても、母子家庭の母の経済的自立が課題となるのでセミナーを始めた。今年は 30～50 歳代の 10 人くらい受講した。内容は、1 日目面接の受け方・応募書類の書き方、2 日目パソコン体験講座、3 日目面接対策である。

1 日目の内容について、ハローワークから講師を派遣してもらっている。こども家庭課の就労支援セミナーはハローワークとの連携がないが、ここでは 1 回目から連携ができています。

受講者の追跡調査は行なっていない。

5.4 母子家庭の母の就労先

(1) 釧路赤十字病院

職員数 629 人の釧路市でも有数の総合病院である。看護師 16 人、准看護師 3 名を含め 21 人の母子家庭の母が就業している。正規職員は 21 人中 18 人で非常に多い。看護師の平均勤続年数は 11 年、母子家庭の母は 9 年である。これは、こどもの年齢が 20 歳未満の母親となるので、30～40 歳代が多く、平均勤続年数も若干短めにできるからである。

病院としては、母子家庭の母を積極的に採るという事ではなく、看護師資格がある人を条件が合えば採用している。ただ、両立支援には力を入れており、母子家庭に限らず子供の小学校入学前は夜勤を免除し、院内保育所を整備し、休暇を取得しやすいようなシフト編成を病棟ごとに看護師長が作成している。また、労働条件も国家公務員準拠なので他の病院に比べればよいと言える。

ただ、現状でも看護師は不足しているので、両立支援も含め労働条件をさらに向上させ、魅力ある職場としていこうとしている。

(2) 社会福祉法人 A

釧路市内数ヶ所で特別養護老人ホームなど運営する社会福祉法人の 1 施設である。職員は 138 人で、13 人の母子家庭の母が働いている。彼女らは全員非正規職員である。この施設全体で非正規職員が 3/4 を占めている。法人全体の職員の平均勤続年数は 4.2 年、母子家庭の母は 1.7 年である。

以前、生活保護自立支援プログラムの対象者であった母子家庭の母を 10 人ほど採用したことがあるが、現在では 1 人を除いて退職してしまった。現在は、採用はあくまで人物本位で

ある。専門学校生が実習に来た時に実習態度など見て声を掛けることが多いという。

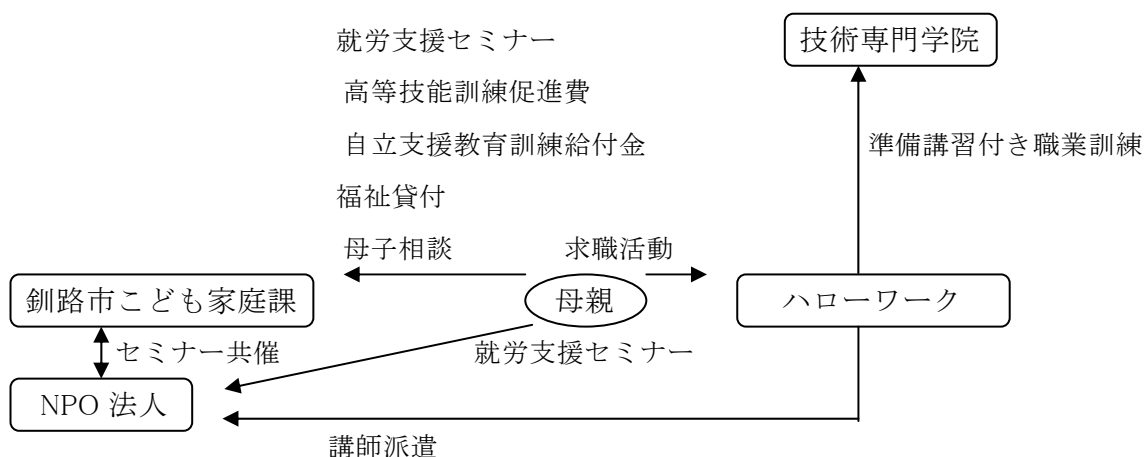
雇用者の両立支援には配慮しており、この施設の建設の際には保育室の併設も計画されていた。しかし、すでに雇用者が認可園などを利用しており、実際には利用者があまり見込めないことから計画を中断したという経緯がある。また、老人ホームとデイサービス、グループホームといった複数の施設を法人が運営しているので、本人の希望があれば職場や労働時間を替えることもある。障がい児の母親が希望して8時間常勤勤務から5時間パート勤務へ変わったこともある。本人からの希望があれば常勤に戻せるという。

5.5 課題と考察

釧路市の就業支援体制をまとめたのが次の図である。

釧路市の就業支援の取組みとして、効果を上げているのは、高等技能訓練促進費事業である。数は多くはないが、着実に母親の就職を促している。第二には就労支援セミナーである。就職活動ができていない母親に対して、積極的に働き掛け、また、託児付きなので母が利用しやすい。これは、釧路では全国に比べ高卒就職者が多く²、学校斡旋の就職活動しか体験したことのない母親にとっては、就職活動への足がかりとなる可能性もある。また、就労支援というよりは、生活支援、社会生活自立支援の性格を持っている。第3にはNPO法人との連携である。今回の調査で母子寡婦福祉連合以外のNPO法人との連携が見られたのは釧路のみである。今後、市役所やハローワークの連携に、このような地域の民間組織が関わることも重要である。

第2-2-5-4 図 釧路市の就業支援の流れ



² 釧路市の児童扶養手当受給母子世帯の母の高卒者の割合は59.7%（釧路公立大学地域経済研究センター『生活保護受給母子世帯の自立支援に関する基礎的研究-釧路市を事例として--』2006年）と全国49%（JIL『母子世帯の母への就業支援に関する研究』）を上回る。

しかし、課題も少なくはない。まず第1の問題は、雇用情勢の厳しさである。常用雇用者の有効求人倍率が0.42（2007年）と全国を大きく下回る中で、母子家庭の母の就職率は、ハローワーク釧路では6割を超えており、厳しい状況の中で母親が必死で就職活動を行なっていることがうかがえる。求人の非正規雇用の割合も高く、就職が経済的自立に結びつかないことも容易に予想できる。

第2の課題は、市役所こども家庭課とハローワーク釧路の連携が現状ではないことである。そのため、プログラム策定事業も未実施のままである。ただ、2008年度から就労支援セミナーに一部ハローワークも関わるので今後に期待したい。また、自立支援プログラムも始まるということである。

第3の課題は、市役所こども家庭課と福祉事務所の連携の問題である。釧路高等技術専門学院では、比較的長期の資格取得に直結した職業訓練を行い、一定の実績を上げている。ただ、今のところ生活保護自立支援プログラムの一環として受講する母親が多く、こども家庭課と技術専門学院との連携がないので、児童扶養手当受給者には利用しにくいようである。こども家庭課で自立支援プログラム事業に取り組み、福祉事務所で先行して進む生活保護自立支援プログラムとの連携、調整が行われれば、児童扶養手当受給者にも利用可能と思われる。

また、母親の就業先では母子家庭を優先して積極的に採用するという姿勢は2つの事業所とも見られなかった。母子家庭の母に対する職業能力の向上や育児支援を含めた両立支援がいっそう充実しないかぎり、あるいは実家の援助を受けるなどの自助努力がないかぎり、採用する側からみて彼女らが魅力的な人材とは映らないということである。

付表 釧路市ヒアリング行程

月日	時間帯	調査先	ヒアリング協力者
11月1日	10：00～12：00	ハローワーク釧路	小林氏（統括職業指導官）、坂東氏（コーディネーター）、中村氏（ナビゲーター）
11月15日	13：30～15：30	釧路市役所こども家庭課	小林氏（主幹）、丸山氏（相談支援担当）、遠藤氏（自立支援員）
11月17日	15：00～17：00	母子家庭の母	
11月21日	10：00～12：00	NPO法人駆け込みシェルター釧路	平間氏（代表理事）
11月21日	13：30～15：30	社会福祉法人A	総務課課長
11月28日	10：00～12：00	釧路赤十字病院	横澤氏（総務課課長）

* すべての調査は中圏が行った

6. 秋田県

6.1 秋田県をヒアリング対象とした経緯

秋田県は、2005年度の自立支援センターの相談数が8434件、支援割合が142%と全国一である。また、秋田県内には秋田新電元株式会社という平成18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。景気回復が遅れる地方で、母子家庭の母の就労支援が実績を上げていると考えられるためヒアリング対象とした。

6.2 秋田県の概況

秋田県は、東京の真北約450kmに位置する1万1612km²の県である。面積の72.3%は森林が占める。産業別の就業人口の割合をみると、2005年度国勢調査では、第1次産業が11.1%（全国4.8%）、第2次産業が26.7%（全国25.1%）、第3次産業が62.2%（全国70.1%）である。秋田県においてもサービス経済化は進んでいるが、全国に比べれば第1次産業が多いのが特徴である。工業分野では電子部品・デバイスを中心とする組立産業が、全出荷額の37.7%を占める¹。誘致企業の製造品出荷額に占める割合は48%であり、大きな割合を占める。

2006年10月1日の人口は、113万4036人で1980年以降減少を続けている。

秋田県の国勢調査によれば完全失業者数6万2721人（前回調査より49.9%増加）、失業率8.4%（同3.0%上昇）であり、景気回復が遅れていることが分かる。下の表の2002年から06年までの有効求人倍率（常用）でみると、常に全国平均を下回り、厳しい雇用状況が続いている。

第2-2-6-1表 有効求人倍率（常用）の推移

	全 国	秋 田
2002年	0.54	0.43
2003年	0.54	0.49
2004年	0.66	0.60
2005年	0.83	0.56
2006年	0.94	0.60

秋田県労働局HPより作成

2003年の離婚件数は、2159組で、5年前と比較して377件増加している。離婚率は2003年1.85で全国の2.25を下回るが、1998年の1.49を上回っている。母子世帯は、2004年8月現在で1万1092世帯、98年の9088世帯の1.2倍に増加している²。

「秋田県ひとり親家庭実態調査」（2004年）によれば、常用で働いている母子家庭の母親は45.5%、臨時・パートが30.6%、その他の雇用形態を合わせると87.9%が既に働いている。

¹ 秋田県『あきた県勢概況2007』 21頁

² 2004年 秋田県『ひとり親ウォーキング応援プラン』

ハローワークが掌握している母子家庭の母の就職率は、2006年度41.1%と比較的高く、女性求職者全体の就職率34.2%を上回っている。このことは生活面など経済的理由により、再就職に対する緊要度が高いからと考えられる。なお、母子家庭の母の就職内訳をみるとパートのウエイトが高くなっているとハローワークでは分析している。

6.3 秋田県の母子家庭の母への就業支援体制と実態

(1) 秋田県健康福祉部子育て支援課

秋田県における就労支援策の実施状況は、次表の通りである。自立支援センターの事業が大きな役割を果たしていることが分かる。自立支援教育訓練給付金は2006年度医療事務の受講者の利用が1名あった。高等技能訓練促進費については、2004年度に看護師1名の利用があったのみである。これらの事業の利用者が少ない理由は、経済的な事情から、スキルアップを図る時間的余裕がなく、まずは「就労する」ことが優先されるためである。

第2-2-6-2表 秋田県の就業支援の実績（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
2006年度利用者数(人)	622	1	0
2006年度就職者数(人)	235		
うち、常勤数(人)	131		
2006年度決算額(万円)	1,772	0	0
2007年度予算額(万円)	1,563	16	82

(秋田県調査より作成)

秋田市に所在する自立支援センターは全県をカバーしている。くわえて、就労支援を推進するために県内4ヶ所の福祉事務所にそれぞれ1名の自立支援員が配置されている。また、4ヶ所の地域振興局にはそれぞれ1名の償還指導員を配置している。この2者が自立支援センターの就労相談員を兼務している。2006年度の就業相談実績は、母子自立支援員と償還指導員をあわせて、199件（就職180件、生活相談14件、福祉制度相談5件）となっている。

第2-2-6-3表 秋田県の行政の担当区域

番号	地域振興局名		地域振興局管轄区域		福祉事務所		福祉事務所管轄区域	ハローワーク	ハローワーク管轄区域
	所在地	所在地	所在地	所在地	所在地				
1	鹿角地域振興局 鹿角市	鹿角市、小坂町	北福祉事務所	北福祉事務所	小坂町、上小阿仁村の福祉業務	ハローワーク鹿角	鹿角市及び小坂町		
2	北秋田地域振興局 北秋田市	大館市、北秋田市、上小阿仁村	大館市	大館市		ハローワーク大館 ハローワーク鷹巣出張所	大館市 北秋田市、上小阿仁村 能代市、藤里町、八峰		
3	山本地域振興局 能代市	能代市、藤里町、八峰町、三	山本福祉事務所 能代市	山本福祉事務所 能代市	藤里町、八峰町、三種町の福祉業務	ハローワーク能代			
4	秋田地域振興局 潟上市	男鹿市、潟上市、五城目町、井川町、八郎潟町	中央福祉事務所	中央福祉事務所	五城目町、井川町、八郎潟町の福祉業務	ハローワーク男鹿出張所 ハローワーク秋田	男鹿市 秋田市、五城目町、井川町、八郎潟町 三種町		
5	由利地域振興局 由利本荘市	由利本荘市、にかほ市	潟上市	潟上市		ハローワーク本荘	由利本荘市、にかほ市		
6	仙北地域振興局 大山市	大山市、仙北市、美郷町	南福祉事務所	南福祉事務所	美郷町、羽後町、東成瀬村の福祉業務	ハローワーク大曲 ハローワーク角館出張所	大山市、美郷町 仙北市		
7	平鹿地域振興局 横手市	横手市				ハローワーク横手	横手市		
8	雄勝地域振興局 湯沢市	湯沢市、羽後町、東成瀬村				ハローワーク湯沢	湯沢市、羽後町、東成瀬村		
合計	8		4			11			

(秋田県健康福祉部子育て支援課作成)

※ 過去において地域振興局の同一敷地内（例外は、北福祉事務所）に、福祉事務所を設置し、母子自立支援員を配置。町村合併により、福祉事務所を整理した。その結果、福祉事務所を置かない地域振興局（北秋田・由利・仙北・雄勝）の母子自立支援員を償還指導員に名称を変更。

秋田市は、中核市により地域振興局管轄外。

(2) 母子自立支援員

県内 4 ヶ所の福祉事務所にそれぞれ母子自立支援員 1 名が配置されている。身分は週 30 時間勤務の非常勤職員で、それぞれの地区の町村部を担当する。業務は母子寡婦福祉資金貸付金の申請・審査・償還指導が主なものである。貸付の相談や償還指導から母親の生活の中に入って、そこから就労相談や生活相談につなげる。県の自立支援員は償還指導が相談の入り口になることが多い。

自立支援センターから福祉事務所の母子自立支援員に毎朝ファックスでハローワークの求人情報を送り、就業相談を支援している。自立支援員は母親に直接電話で連絡したり、手紙を出している。ハローワークからは週刊求人情報をもらっている。

母子自立支援員はセンターの就業相談員として、地方で開催される自立支援センターの講習の開催準備や後片づけも含めて協力している。

母子家庭の母の就労理解のために、自立支援センターの職員の企業訪問にも同行している。商工会議所に女性が働きやすい企業を紹介してもらい、2007年度自立支援センター全体では国の機関2、地方公共団体24、社会福祉団体33、民間企業40社を訪問した。

(3) ひとり親家庭等就業自立・支援センター

所長を除く常勤職員が 3 人おり、2 名が就業相談員、1 名が地域生活支援員である。3 人がプログラム策定員を兼務している。また、3 人とも母子家庭の母である。

ア. 就職相談等

先に述べたように、就職相談件数が多いのが秋田の自立支援センターの特徴である。2005 年（平成 17 年）は 8,434 件、2006 年は 9,993 件と相談件数もさらに伸びている。

相談は、平日の 8 時 30 分～17 時まで利用できる。無料職業紹介の許可を受けていないので、求人情報【ホット情報（新着情報）】はハローワーク秋田から提供を受けている。週間求人情報は全県のハローワークから F A X が送られてくる。センター内では、このハローワークから送られてくる週間求人情報を地域ごとに掲示している。HP でも公開し、後述のように登録者にはメールでも配信サービスを行っていることが秋田の自立支援センターの特徴である。

2006 年（平成 18 年）度から行われているメールでの求人情報の提供には、調査時点で 104 名登録しており、常用希望が 61 人で、パート希望は 43 人である。1 人の母親に対して、1 回 1～3 件の情報を提供する。個々の母親の希望条件にあう求人情報をメールしている。情報提供件数は、2005 年度で 7,517 件、2006 年度 9,666 件とメールの発信を始めて情報提供件数も伸びている。先に述べたように、これに伴い相談件数も増えている。

2007 年度 4～11 月末までの情報提供件数は、総計 5,090 件で、秋田市が 2,354 件、県北 776 件、中央 970 件、県南 990 件となっている。半数近くが秋田市に集中している。そのため、

町村部については、県福祉事務所の母子自立支援員と地域振興局の償還指導員が自立支援センターの就業相談員を兼務し、カバーする。自立支援センターから毎朝、ハローワークから届いたホット情報（新着情報）を母子自立支援員と償還指導員にFAXする。

最終的に求職活動はハローワークに母親が出向いて行なうが、このような自立支援センターの取り組みの結果、2006年度の就職者は235人、うち常勤131人である。先の雇用情勢の厳しさから見れば高い数字である。

相談の際には、具体的な職務経験や能力が企業に伝わるように母親の履歴書、職務経歴書に書く内容を掘り下げていく。また、履歴書に張る写真にも気を配る、職務経歴書はPCで作成する等きめ細かい指導・相談を行なう。

ただし、自立支援プログラムは今までのところ、希望者がいないため策定件数は0である。これは、母親が早く就職することを希望するからである。

なお、養育費等の法律相談は予約により土日でも対応する。

イ．講習事業

自立支援センターが力を入れているのは講習事業である。センターだけでなく県内各地で講習を行なっている。

資格に結びついているのは、ヘルパー2級、経理事務、調理師の3つのコースである。2007年度ヘルパー講習は秋田市、横手市で実施した。ヘルパー講習では託児のサービスも行なっている。経理事務は秋田市で実施した。このコースでは、講習が終わった後、自分で3級の試験を受けるため、センターの講習会が終わった後も、受講した母親達が自立支援センターで勉強会をしたいということで場所を貸した。また、講師も勉強会に無償で来て協力してくれた。調理師は秋田市、横手市、大館市で実施した。調理師協会から講師に来てもらって、国家試験対策で問題を解く。

経理事務の講習に来る人は全体で勤めている人が3分の1を占める。自分の仕事をキャリアアップ、あるいは以前勤めていたが、勉強し直すために参加しているようである。調理師試験対応講習会は主に調理関係で働いている人や働いた経験がある人が資格を取るために参加している。

ただ、講習が終わった後、必ずしも、就職に結びつくとは限らない。ヘルパー2級のコースでは、確かにヘルパーの求人はある。ただし、母親が夜勤、休日出勤ができないなどで実際に就職は決まらない。事務は希望者が多いが、正社員の求人が少なく、非正規雇用が多いため母親の就職希望とミスマッチが起きている。

資格取得には直接結びつかないが、パソコン講習会も県内8ヶ所（能代、潟上、大仙、北秋田、秋田、横手、由利本荘、大館）で開催した。また、センターではパソコン自習室を開設している。要望があれば予約により指導も行っている。

ハローワークの雇用保険による技能訓練についても情報提供を行なっている。

第 2-2-6-4 表 2006 年度の就業支援講習会の開催状況

実施時期	コース名	開催回数	講義回数	延べ募集人数	延べ申込者数	延べ受講者数	参加費用(円)	就職人数	うち常勤
6月から	パソコン講習会	13	65	130	96	82	500	14	9
7月から	ヘルパー2級養成講習会	3	51	65	46	47	5,000	9	5
7月	調理員養成講習会	1	3	27	27	22	750	10	6

ウ. 求人開拓

比較的時間がある時に、自立支援センターの職員がパンフレットを持って企業、福祉団体等を回っている。去年は 90 件訪問を行った。

(4) ハローワーク、マザーズハローワーク

ハローワークは、ひとり親家庭就業・自立支援センター関係機関連絡会議などを通じた就労支援対策の事業調整・連携、同センターに対する求人情報の提供、就労支援講習会への講師派遣、相互取り次ぎなどを行なっている。就職情報の提供では、事務や販売の求人や母子家庭の母に合いそうなものを全件 F A X する。転勤や出張については問い合わせをすることもある。

マザーズハローワークでは、日曜祝日休み、託児付き求人についてファイルを別にして、母親が見やすいようにしている。地域、職種のファイルから探し出すのは時間がかかるので、子供の機嫌がいい短時間のうちに求人票をみられるようという配慮である。もちろん、母親が端末で検索することも可能である。端末検索機の脇には子供用の椅子やベビーカー用のスペースも設けられている。

自立支援プログラムは、自立支援センターからの要請がないため策定件数は 0 である。

6.4 母子家庭の母親の就労先（秋田新電元）

秋田新電元は半導体のチップ、ダイオード、サイリスタ等を製造する従業員数 909 人（2007 年 4 月）、2006 年の売り上げ 184 億円の秋田県を代表する製造業の企業である。県内に 3 つの工場があり、工程によって 2 交替および 3 交替勤務により 24 時間体制で生産が行われている。

従業員の中には母子世帯の母 14 人と父子世帯の父 5 人がいる。父親 1 名が契約社員であるが、残りは全て正社員である。全社の従業員の平均勤続年数は 15 年なのに対し、ひとり親世帯全体が 16 年、母子家庭が 19.9 年とむしろ長い。母親の年齢は 40～50 歳代が多い。

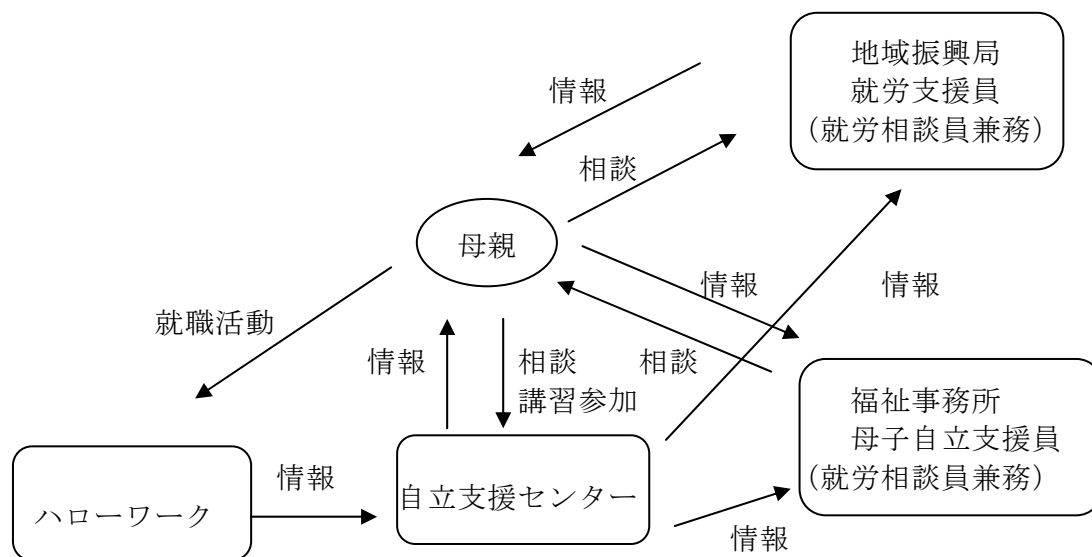
母子家庭の母が正社員であるのは、正社員として母親を率先して採用したからではない。今後もこのような考えはない。学卒後就職した女性が働き続けて、結婚し、子どもを産み、離婚後母子世帯となったためである。新電元は 2001 年度に「均等企業推進企業表彰」を受賞

しており、女性や母親が働きやすい労務管理体制が早くから出来上がっていた。具体的には、社内規則で子供が小学校4年までは2交代勤務とされ、小学校6年までは3交替が免除される。また、ひとり親家庭においては、子供が18歳までは3交替勤務が免除される。また、年休についても職場の中でカバーしあって取得し、休まなければならない時は休むという雰囲気根づいているという。

母子世帯の母の多くは、工程の中で最後の部分である外観検査や梱包に携わることが多い。この職種では勤務時間が8時10分から17時である。しかし、24時間稼働、16時間稼働の製造ラインで働いている母親もいる。夜勤には手当がつくので、経済的な理由から母親自身が希望することもあるという。事実、母子世帯の母のうち7名と父子世帯の父全員は夜勤をこなしている。ただし、このように夜勤ができるのは、3世代同居が多く、母親、父親の親が子育て援助を行なっているからである。

6.5 考察

第2-2-6-5 図 秋田県の就労支援体制



上の図は秋田県の就労支援体制をまとめたものである（ただし、市は除く）。秋田県全体という広範な範囲を対象とするために、秋田市にある自立支援センターが中心となって情報提供が行なわれている。ハローワークから自立支援センターに就職情報が提供され、それがメール、HPを通じて、あるいは直接来所した母親に伝えられる。加えて、県内4ヶ所の福祉事務所の母子自立支援員、4ヶ所の地域振興局の償還指導員にも伝えられ、そこから母親に伝えられ、就労相談を受ける。母子自立支援員、償還指導員は自立支援センターの就労相談員を兼務しているため、このような体制が可能になっている。これによって、町村部もカバーされる。

母子自立支援員は福祉貸付金の償還指導をきっかけにして、就労等相談を行なう。また、地域振興局の償還指導員も就労相談を行なっている。就職情報源はハローワークからに限られており、その情報を有効に利用している。そして、母親自身がハローワークを訪れることが最終段階となる。このように考えると、秋田の就労支援の体制は、母親がハローワークにたどり着くまでの就労相談と情報提供であることが分かる。自立支援センターを中心として複数の機関から母親にアプローチされる点で効率的である。

しかしながら、自立支援プログラムの利用者は今の所ゼロである。これは早く就職したい母親が多いためと考えられる。

また、第2の評価すべきとしては、自立支援センターで資格取得を目指した講習事業が複数コースで実施されていることである。母子世帯の母を対象とした就職講習では、ビジネスマナーや模擬面接等就職準備の講習が多い中で、明確に資格取得を目指す講習を、しかも県下の複数個所で行なっていることによって、センター自体に遠い地方に住む母親にとっての利便性も高い。

残されている第1の課題は、就労支援事業と経済政策の融合の必要性である。地域の雇用情勢が回復しないので、母親の就職も難しい。ハローワークの話では、非正規雇用が多くなっている。これに対して、秋田県健康福祉部子育て支援課では、求人を増やすための企業誘致などは他の課の掌握事項であり、当該課ではどうしようもないと考えているようであった。しかしながら、現実に30年前に誘致した新電元では、女性が働きやすい労務管理を行なうことによって今や母子家庭の母にとっても重要な就労の場となっている。この例から考えれば、母子世帯の母の就労支援も地域の産業政策、経済政策と連携を長期的に視野に入れる必要があるといえるよう。

付表 秋田県ヒアリング行程

月日	時間帯	調査先	ヒアリング協力者
11月7日	10:00~12:00	株式会社秋田新電元	佐々木氏（管理部総務課課長）、斉藤氏（管理部総務係長）
11月7日	15:00~17:00	ハローワーク秋田、マザーズハローワーク	高崎氏（ハローワーク秋田・職業相談部長）、信太氏（マザーズサロン・就職促進指導官）、畠山氏（秋田県労働局職業安定部職業対策課）
11月8日	10:00~17:00	秋田県健康福祉部子育て支援課	田村氏（家庭福祉班 副主幹）
		母子家庭の母	
		母子自立支援員	畠沢氏
		ひとり親家庭就業・自立支援センター	浅利氏（地域生活支援員）

* すべての調査は中園と高田が行った

7. 大分県

—自立支援センター登録者全員にマン・ツー・マンの就業支援取り組む—

7.1 大分県をヒアリング対象とした経緯

第一に、大分県の 2006 年度の母子家庭の母の就職率（＝就職件数/新規求職者数）は 50.6% で、全国平均の 39.8% よりも 10 ポイント以上高い¹ことが挙げられる。また、2005 年度の母子家庭等就業・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 5990 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といえる²。

その他、厚生労働省の 2007 年度「はたらく母子家庭応援企業表彰」を受けた株式会社タイセイがある。卸売業を営む従業員規模 70 人程度の同社の従業員に占める母子家庭の母の割合は、17.1%（2007 年 6 月現在）と非常に高い。看護師などの比率が高い病院とは違った民間企業の事例としては、参考になると思われる。

7.2 大分県の概況

大分県は、中核市の大分市を含む 14 市 3 郡 3 町 1 村を合わせて、18 市町村から構成される。2005 年から 2006 年にかけて、いわゆる「平成の大合併」により、別府市、津久見市、姫島村、日出町、九重町、玖珠町を除くすべての市町村が合併し、市町村の数は 2004 年 12 月 31 日までの 58 から、2006 年 3 月 31 日に東国東郡 4 町が合併し国東市が誕生した時点で、18 へと大幅に減少した。これは九州で最も少なく、全国でも 4 番目に少ない。地形の特徴としては、山地の占める割合が大きく、西部には九重連山、南部には祖母山・傾山がそびえ、大分市や中津市、佐伯市の周辺などごく限られた地域に比較的規模の大きい平野部が分布している。鉄道は、私鉄がなく JR 4 路線のみで、特に大分市以南への路線がないため、車が主要な交通手段となっている。

2007 年 10 月 1 日現在の大分県の推計人口は、120.4 万人と比較的規模の小さな県である。昭和 30 年の 127.7 万人をピークに人口は減少を続け、昭和 45 年には 115.6 万人まで落ち込んだ。その後、60 年までは増加したが、以降減少傾向が続いている。平成 12 年の国勢調査によると、産業 3 部門の就業人口の構成比は、第 1 次産業 9.6%（全国 5.0%）、第 2 次産業 26.8%（全国 29.5%）、第 3 次産業 62.9%（全国 64.3%）で、産業のサービス化・ソフト化傾向を表しているが、全国と比べると 1 次産業比率が高い。

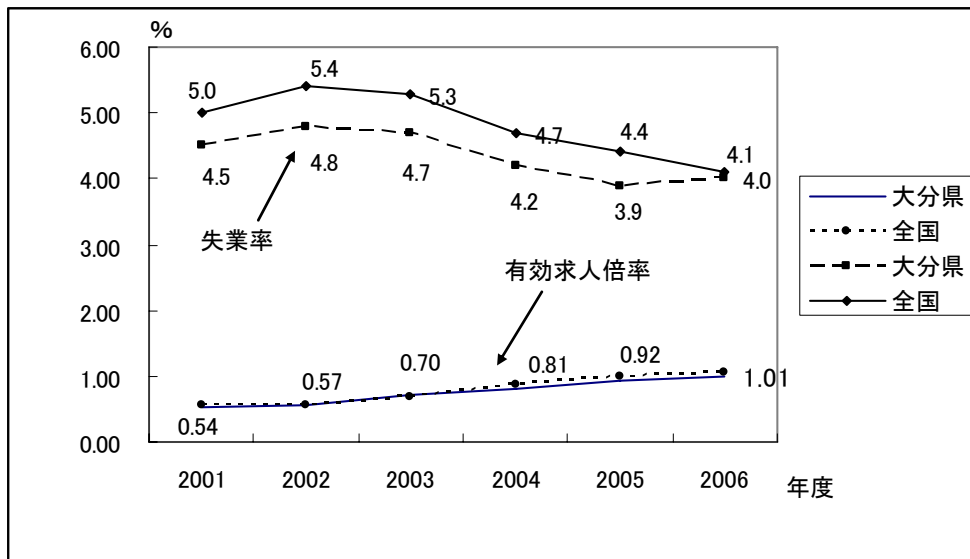
大分県の有効求人倍率は、2006 年 6 月以降若干 1.0 倍を下回ることもあったが、2007 年 11 月まで 1.0 倍以上となっており、全国と同様雇用環境は改善している。しかし、正社員の有効求人倍率に限ると 0.62 倍と低い。また、県内ハローワーク別の有効求人倍率は、2007

¹ 厚生労働省『平成 19 年度版母子家庭の母の就業の支援に関する年次報告』より。

² 厚生労働省資料より。

年 11 月で日田所の 0.9 倍から中津所の 1.31 倍まで格差がある。一方、完全失業率の推移をみると、2002 年度の 4.8% をピークに減少傾向が続き、2007 年第 3 期で 3.1% と全国平均の 3.8% と比べて低く、時系列で見てもほぼ全国平均を下回っている。

第 2-2-7-1 図 大分県の有効求人倍率と失業率の推移（全国平均の比較）



資料出所：大分労働局職業安定部資料より筆者作成

近年、キャノングループが先端製品開発・製造の国内重要拠点と位置づけ工場進出が続いたほか、ダイハツ車体工場の進出など大規模の製造業の工場や大型ショッピングモールの進出などで、雇用需要が拡大してきたためである。しかし、これらの雇用需要拡大を牽引してきた夜間も稼働するハイテク工場や開店時間の長い商業施設は、母子家庭の母にとっては勤務条件の、ハードルが高い職場といえる。

次に大分県の母子家庭の基本的な情報を確認する。大分県の離婚件数は、2005 年の 2382 件、離婚率 1.98 で、2003 年の 2731 件、2.26 をピークに低下傾向にある。また全国平均と比べると、離婚率は低い傾向にある。母子世帯数は 2004 年 5 月 1 日調査で、1 万 2357 世帯で総世帯の 2.6% を占めている。父子世帯数は同調査で 0.3%、寡婦世帯は 3.2% となっている。児童扶養手当受給者数は増加しており、特に 2003 年および 2004 年の増加数が著しく、年間 500 人程度増加している。また、生活保護を受給している母子世帯も一般世帯と同様に増加傾向にある。

第 2-2-7-2 表 児童扶養手当受給者数の推移

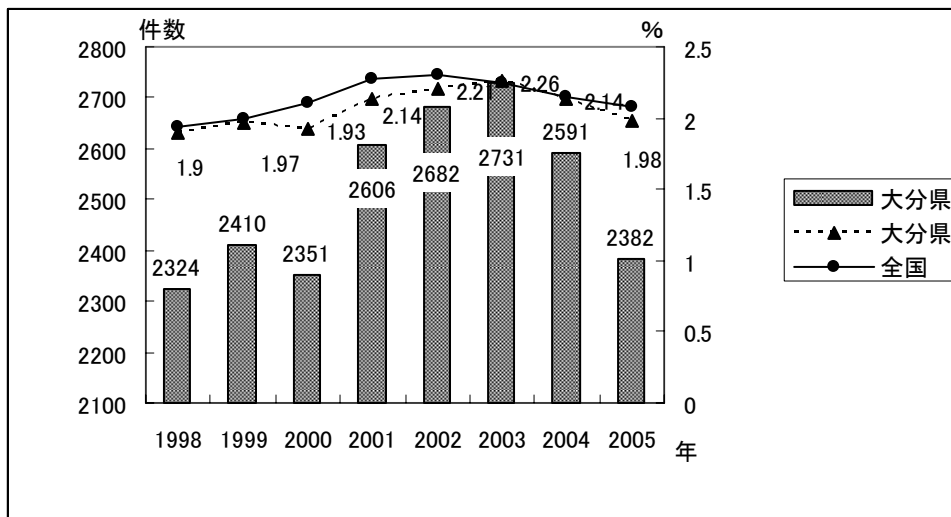
年	受給者数	原因別受給者数		
		離婚	死別	その他
1998	7937	6963	98	876
1999	7800	6840	94	866
2000	8137	7140	91	906
2001	8343	7349	98	896
2002	8579	7617	95	867
2003	9063	8104	95	864
2004	9541	8558	89	894

第 2-2-7-3 表 生活保護受給母子世帯数の推移

年	生活保護世帯数	
	母子世帯	全世帯
1998	529	8502
1999	541	8764
2000	554	9214
2001	591	9637
2002	615	10200
2003	627	10681
2004	636	11161

資料出所：第 1 表・2 表ともに、『大分県ひとり親家庭等自立促進計画』より筆者作成

第 2-2-7-4 図 大分県の離婚件数及び離婚率の推移



資料出所：厚生労働省「人口動態統計」より筆者作成

大分県では、ひとり親家庭等の状況について把握することを目的に、2004年6月に「ひとり親家庭等実態調査」を実施している。その結果から、大分県の母子家庭の現状を探る。調査票の回収状況は、ひとり親家庭 5500 サンプルに調査票を送付し、有効回収数は 2825 (うち母子家庭 1740、父子家庭 210、寡婦 715、無回答 160) で有効回収率は 51.4%である。

まず、子どもの人数は母子家庭で「一人」が最も多く 44.8%を占め、「二人」の 38.7%が続く。ひとり親家庭全体の平均子ども人数は 1.71 人である。世帯構成に関しては、母子家庭・寡婦は「二世帯世帯」が最も多く、一方、父子家庭は「三世帯世帯」が最も多くなっている。住居形態をみると、持ち家比率がどの家庭でも最も多くなっているが、母子世帯でその割合は低く 35% (全国平均は 2006 年で 34.7%) で、借家・アパートの 34.1%とほぼ同比率となっている。一般家庭の持ち家比率が 61.2%であることを考えると、かなり低い割合である。

母子家庭になる以前の職業および現在の職業をみると、以前の職業では、「常用勤労者」

が最も多く 30.6%（全国平均 28.7%）である一方、「不就業」も 29.7%（全国平均 29.4%）で高い割合を占めている。現在の職業では、「臨時・パート」が最も多く 42.4%（全国平均 36.8%）、続いて「常用勤労者」が 35.4%（全国平均 35.9%）となっている。以前の職業と比較すると「臨時・パート」が大幅に増えて「常用勤労者」より多くなった一方、不就業が 20 ポイント近く減少し 9.9%となっている。不就業の理由については、求職中が最も多く 39%を占める。母子家庭では、約 7 割の人が資格の取得を希望しており、その内容は「パソコン」「介護福祉士」「ホームヘルパー」の順となっている。働く上での悩みは、母子家庭では「収入が良くない」が 49.8%と半数近くに達し最も多く、次いで「労働時間が合わない」22.1%、「休みが少ない」19.3%となっている。他のひとり親家庭等と比較すると、「収入がよくない」と答えた割合が 10 ポイント以上高く、母子家庭の生活の厳しさがうかがえる。母子家庭世帯の収入については、自分自身の就労収入と回答したものが 86.6%と非常に高い。母子世帯の年間総収入は、「150～200 万円未満」が最も多く 17.8%、250 万円未満で 55.4%と過半数以上となっている。年間就労収入をみると「100～150 万円未満」が最も多く 23.1%、200 万円未満で 63.3%を占めている。世帯の主な収入源が、自分自身の就労収入である母子家庭が 86.6%と高いことと関連して、就労収入の低さによって、多くの母子家庭の総収入額は低くなっているといえよう。

7.3 大分県の母子家庭の母への就業支援体制

大分県では、平成 17 年に新たに「大分県ひとり親家庭等自立促進計画」を策定し、ひとり親家庭等が自ら進んで自立した生活が営めるよう、きめ細やかな福祉サービスの展開と自立・就業支援を総合的かつ計画的に推進している。施策の基本目標を「子育てや生活支援の充実」、「就業支援の推進」、「養育費確保の推進」、「経済的支援の充実」といった 4 つの項目を柱に設定している。さらに、施策の推進にあたっての基本的な考え方として、これら 4 項目が相互に関連しあっていることを意識したひとり親支援策となっているが、本報告書では、特に「就業支援の推進」に関する分野を中心に取り上げる。「就業支援の推進」は、さらに（1）就業あっせん等の充実、（2）能力開発への支援、（3）就業機会の創出、が「施策の方向」として挙げられ、県・市・町村それぞれの役割分担と連携が強調される。具体的な施策内容および実施主体・施策対象をそれぞれ以下に記す。

（1）就業あっせん等の充実

ア. 母子家庭等就業・自立支援センター事業の実施（実施主体：県・中核市〈大分市〉、対象：母子家庭及び寡婦）

大分県母子福祉センターに設置している母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、母子家庭の母や寡婦が希望にあった就業により、自立できるようハローワークとの連携を図りながら、就業支援、就業情報の提供、就業あっせん、就業支援講習会の開催、専門家による

無料法律相談など、母子家庭の母及び寡婦への一貫した就業支援サービスの提供を行う。

イ. 母子家庭及び寡婦の状況に応じた就業あっせん（実施主体：県・市、対象：母子家庭）

県や各市などに配置されている母子自立支援員が、ハローワーク等と連携して、求人情報の提供、就職や能力開発に関する相談等を実施する。

(2) 能力開発への支援

ア. 母子家庭自立支援給付金の給付（実施主体：県・市、対象：母子家庭）

(ア) 自立支援教育訓練給付金

母子家庭の母が就業に結びつく資格等を取得するにあたり、対象となる教育訓練給付講座（ホームヘルパー、栄養士等）を受講した母子家庭の母に対して、講座終了後に自立支援教育訓練給付金（対象講座の受講料の2割相当額、上限10万円、下限4000円）を支給する。

(イ) 母子家庭高等技能訓練促進費

母子家庭の母が、看護師、介護福祉士、保育士など経済的自立に効果が高く、就職に有利な資格を取得する場合（2年以上養成機関で修業する場合）に、母子家庭高等技能訓練促進費（月額10万3千円）を就業期間の最後の1/3の期間（12ヶ月を上限）支給する。

(ウ) 常用雇用転換奨励金

母子家庭の母の常用雇用につなげるため、新たに非常勤として採用した母子家庭の母に対し、雇用主がOJT（職場内職業訓練）を実施した後、常用雇用労働者に転換（採用から6ヶ月以内に雇用転換）した場合に、事業主に対して常用雇用転換奨励金（1人当たり30万円）を支給する。

イ. 公共職業訓練の拡充（実施主体：国・県、対象：母子家庭及び寡婦）

就労経験に乏しく長期間就労していない母子家庭の母及び寡婦の自立を促すため、就職に必要な技能・知識を習得させるための職業訓練を実施するなど、ハローワーク等と連携して職業訓練受講機会の拡充に努める。

(3) 就業機会の創出

ア. ひとり親等の雇用に関する啓発活動・情報提供等（実施主体：県・市町村、対象：ひとり親家庭等）

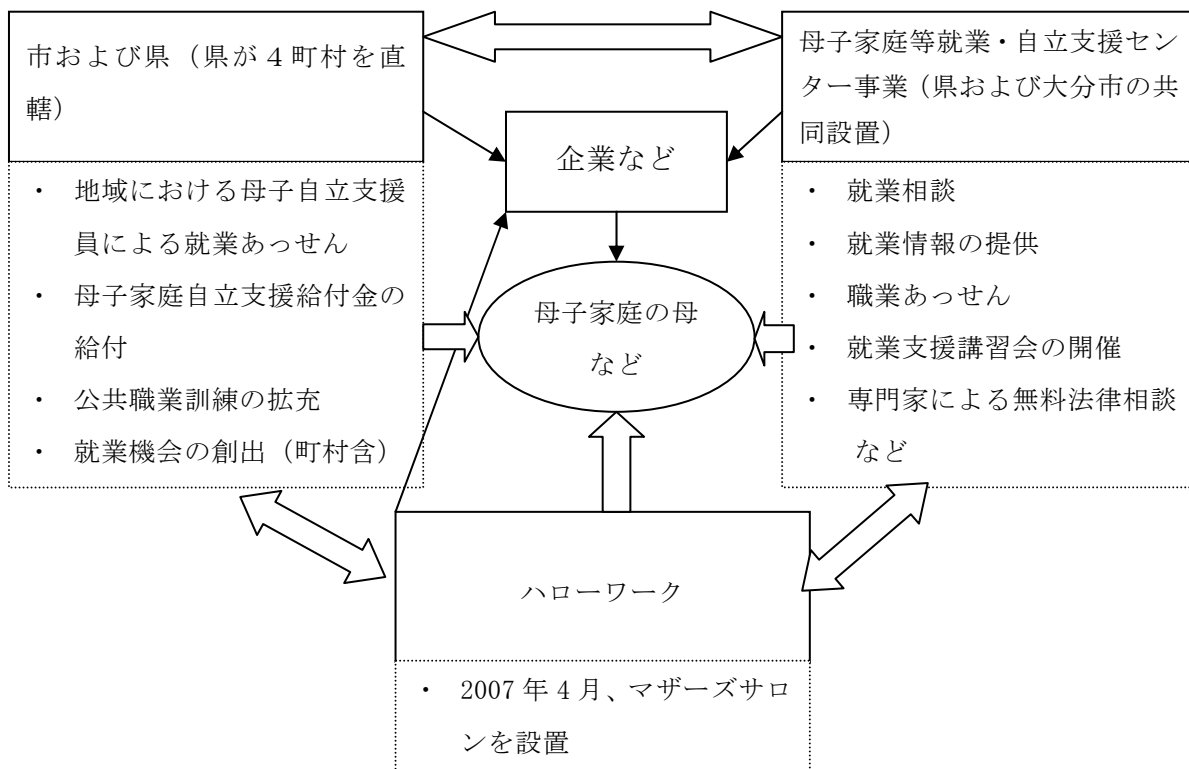
事業主に対して、ひとり親等の雇用について理解を深めてもらうための啓発活動や情報提供を関係機関や団体と連携して行うとともに、ひとり親の就業に向けた協力要請を推進する。

イ. 母子福祉団体等への優先的な事業発注の推進（実施主体：県・市町村、対象：母子寡婦福祉団体等）

公共的な施設内における売店、自動販売機の設置等や物品購入における随意契約の際には、母子寡婦福祉団体等への許可及び優先的な発注について配慮する。

以上を大分県の母子家庭の母への就業支援体制として、第 2-2-7-5 図にまとめた。

第 2-2-7-5 図 大分県の母子家庭の母への就業支援体制



7.4 大分県の母子家庭の母への就業支援の実態

(1) 大分県の母子家庭の母に対する就業支援機関の役割と実態

大分県の母子家庭の母に対する直接的な就業支援機関には、母子家庭等就業・自立支援センターおよびハローワークが挙げられる。職業相談や斡旋など似ている機能を持つ反面、支援姿勢や支援実態は異なっているため、それぞれの特徴をまとめる。その他、行政の役割については、実際の母子家庭の母に対する直接的な窓口としては市が担当しているが、本調査では県への聞き取り調査を実施したため、職業能力開発や雇用・就業機会の増大策などを担う県の役割について主に言及する。

ア. 県内唯一の母子家庭等就業・自立支援センター

当センターは大分市内にあり、大分駅からは車で15分程度、県庁からは車で5分程度、ハローワークおおいた（及びマザーズサロン）から車で7分程度のところに立地している。駐

車スペースが設けられ、車の利用者には便利だが、それ以外の交通手段を使用する人には不便な場所だと言える。18年度から第3日曜日もセンターを開けている。センターのスタッフは、立ち上げ時から中心的な役割を果たしている「就業支援員・職業紹介責任者」、「就業相談員」と、平成18年4月から雇用されている「就業支援員・プログラム策定員」の3名である。就業支援員・職業紹介責任者、就業相談員は週5日のフルタイム勤務で、プログラム策定員は週3日のフルタイム勤務となっている。就業支援などに関する研修は、年1回「(社)全国民営職業紹介事業者協会」が開催する「無料職業紹介事業者研修会」を受講している。直前までハローワークの嘱託社員として働いていた就業支援員・職業紹介責任者が、支援規定等を作成しセンター立ち上げた。

(ア) 就業相談、就業情報の提供、就業斡旋

自立支援センターではプログラム策定事業を実施しているが、実態としてはプログラム策定者とプログラムを策定しない就業支援者に支援の実質的な違いはない。プログラム策定の対象者は面接が必要であるため、多くは大分市内に居住している人がプログラム策定事業の対象者となっている。というのも、大分県は山間部が多く、大分市以外から来所するのは時間がかかる。そのため、大分市以外の相談者は電話での相談および就業支援等を行っており、限界もあるからだとしている。ただし、繰り返しになるが、一度自立支援センターに登録されると、プログラム策定されていなくても、センター側からの求人情報等の情報提供などの連絡を受けるようになるなど、書類上の違いであって、就業支援体制を変えているわけではない。職業紹介は、ハローワークの求人センター内のインターネットで見て（検索機が置いてあるわけではない）、必要な部分をハローワークから求人票を取り寄せているほか、ハローワークの出している週刊求人情報（毎週金曜発行）を取り寄せている。後で詳述するが、自立支援センター独自の求人開拓による就業情報も提供している。

相談は、基本的に予約制ではなく直接自立支援センターに来て対面式で行われる。初回に、現在のスキル、職歴、生活状況、養育費、就職阻害要因、今後の希望、目標など基本的な情報を聞き取り、内部書類として保管する。同時に、履歴書の書き方や求人票の見方なども指導する。もしその場で、相談者に適した求人情報があれば紹介も行う。電話等の通信手段も使いながら、条件に合わせた職業紹介を就業するまで行っていく。条件に合う求人がなければ、条件の緩和などを勧めるなど、条件と現実的な就業とのバランスをみながらアドバイスを行う。

第 2-2-7-6 表 大分県の母子家庭就業・自立支援センター事業およびプログラム策定事業の実績

	母子家庭就業・ 自立支援センター	母子自立支援プログラム 策定事業
18 年度利用者数	344 人	6 件
18 年度就職者数	160 人	5 人
うち常勤数	95 人	1 人
18 年度費用総額	587 万円	138 万円
19 年度費用総額	581 万円	138 万円

資料出所：大分県福祉保健部少子化対策課資料および聞き取り調査より筆者作成

注) プログラム策定事業については開始年度だったため事業体制が確立しておらず 18 年度件数は少ないが、19 年度は 2 月末時点で 64 件となっている。

(イ) 求人開拓—個人的ネットワークを活用した飛び込みの求人開拓と県の広報活動

当センターでは、平成 16 年 8 月から職業紹介事業の認可を受け実施している。就業支援員・職業紹介責任者がハローワークの嘱託職員となる前に勤めていた民間企業での人的ネットワークを活用しながら、相談者のニーズに合わせた会社に対して飛び込みの求人開拓を行っている。

その他、大分県少子化対策課が県内の全事業者に対して、母子家庭の母親の求人を募る「チラシ」を配布し、センターに直接返信の求人票が届くような試みを行った。問い合わせや求人は結構きたが、多くはたとえば 1 日当たりの労働時間が 2～4 時間と短時間のものや、プログラマーなど高度な専門知識を有するような求人、母子家庭の母のニーズにマッチするような求人は少なかった。そのため、実際の就業に結びついたものはほとんどなかったが、企業に対する意識づけには貢献した側面もあるといえる。

(ウ) 就業支援講習会等の実施—大分市以外での実施

市の母子会の協力で、大分市を除く各市持ち回りで、①ヘルパー 2 級講習会、②子育て支援研修会（年に 1 回ずつ、それぞれ別の市）を行っている。定員は各 20 名で、27 時間程度。②に参加すると、大分県の日常生活支援事業のスタッフとして、一時的に子供を預かることができるようになる。参加状況は、市によってまちまちで、各市の母子会がどれだけ広報するかなどに依存している。

(エ) センター相談者における就職成功の事例

以上の就業支援の流れの中で、実際に就職に結びついたいくつかの事例を紹介する。求人開拓が鍵となっていることがわかる。以下事例は、全て相談当時の状況である。

Aさん（22 歳、子供は2 歳と3 歳）

特に資格は持っていなかったが、看護関係の仕事をしたという希望があった。そこで、就業支援員・職業紹介責任者自ら、Aさんの住んでいる近くの病院に出向いて、求人開拓を行った。センターから紹介状を書いて、面接に行き、看護助手（パート）として就職した。

Bさん（37 歳、子供は小学生と中学生の2 人）

調理師の資格を持っており、その資格を生かして仕事をしたいと希望していた。就業支援員・職業紹介責任者の会社員時代の知り合いがたまたま、Bさんの家の近くの病院に勤めており、病院の調理の仕事がないか尋ねた。その病院の調理の仕事に正社員として採用された。

Cさん（45 歳、子供は小学生1 人、高校生2 人、大学生1 人）

別府市に住んでいる。センターには、養育費などの法律相談で来たが、就業支援もしているとその場で知り、就業相談も行った。家から近いところで、事務職を希望していた。そのとき、センターに求人情報が寄せられていた病院のクラーク（患者の案内など）を紹介し、スムーズに採用が決まった。雇用形態は、派遣会社の常用型派遣である。

イ. ハローワーク大分—母子家庭に特化した支援体制は敷かず、ユニバーサルに

ハローワーク大分は、JR 大分駅から徒歩で 15 分程度の場所に位置し、ハローワーク大分本体の建物が小さいので、3 ヶ所に分かれて立地している（徒歩 2～3 分内にどちらもある）。寡婦等職業相談員は、以前配置していたが現在は配置しておらず、母子家庭の母に特化した支援体制は特に敷いていない。ただし、福祉事務所からの要請を受けて、職安に来る生活保護受給者の大部分を母子家庭が占めている状況である。そのため、生活保護受給者等就職支援ナビゲーターが多くの母子家庭の母の就労支援を担当している。また、2007 年 4 月にマザーズサロンがハローワークプラザ（分室）に設置され、キッズコーナー（子供を遊ばせる場所）も 5 月にオープンした。

（ア）就業相談、就業情報の提供、就業斡旋—マザーズサロンの開設

母子家庭の母に特化した就業相談、就業情報の提供、就業斡旋は特におこなっていないため、生活保護受給を受けていない限り、一般の相談者と同じである。マザーズサロンでも、求人はハローワークが受けた一般求人とハローワークプラザで受理したパート求人で、本所（ハローワーク大分）と同じである。マザーズの取り組みは、仕事と子育てが両立しやすい求人として「17 時までの求人」と「職種別求人」を一般とパートに分け、ファイルにしている。そのため、キッズコーナーで子どもを隣で遊ばせながら紙ベースの求人情報を手にとることが出来る。またマザーズでは、担当制や予約を取ることが可能であるが、担当者の相談

人数や就職斡旋数などは特にカウントしていない。実際は、一般の窓口と併設されているため、手が足りなければ、マザーズの担当者が一般の担当をしたりその逆もある。

(イ) 求人開拓

母子家庭の母のための新規求人開拓だけではなく、全体としての求人開拓班が廃止され、新規求人開拓自体ほとんどしていない。2006年度までは、雇用保険の受給者のための求人開拓班があったが、2007年度には廃止されている。

(ウ) 就業支援講習会等の実施

母子家庭の母対象ではなく、全求職者に対してセミナーを行っている。「応募書類の書き方が不安」、「面接の受け方が不安」、「再就職までの時間が空いてしまっている」、「就職活動をずっとしてなかなか決まらない」、「履歴書は書いたことがあるが職歴書は書いたことない」などの人に案内しているほか、掲示板等で広報している。大分労働局職業安定課の資料によると H18 年度の受講者数は 2495 名であり、定員に対する参加率は基本コースで平均 35.1%、演習コースで 45.5 %である。

その他、高等技術訓練などの案内はしているが、受講するのはほとんどが雇用保険受給者である。雇用保険受給者でなくても可能な訓練もあるが、受講料がかからないとしても無収入で昼間の時間帯を勉強だけに費やすのは難しいのが現状である。

ウ. 行政の役割

県では、委託している母子家庭等自立支援センター事業に力を入れており、直接的なサービス提供は市役所の窓口のない 4 町村についてのみ行っている。県の役割としては、特に母子家庭などのひとり親家庭に対する支援メニューについての広報に力を入れている。大分県福祉保健部次世代育成支援課が、「ひとり親家庭のハンドブックー新しい生活を始めるためにー」を作成し、各市町村の窓口に置いたり、児童扶養手当の現況届を渡すときに一緒に配布して支援メニューの周知徹底をはかっている。相談内容に応じた相談先を市町村別に示しているほか、子育てや生活支援についてどのようなサービスが提供されているのか、また母子家庭自立支援給付金（自立支援教育訓練給付金、母子家庭高等技能訓練促進費、常用雇用転換奨励金）や法律相談の紹介など一目で大変わかりやすいパンフレットとなっている。その他、前述したように、大分県内の事業所全てに母子家庭の母の求人を募るチラシを配布し、母子家庭等就業・自立支援センターに返信が届くような試みを行った。結果的に、母子家庭の母の就業に実際結びついたところは少なかったが、企業の意識づけに役立ったため、広報活動としては一定の成果はあったと考えられる。

第2-2-7-7表 大分県直轄4町村の母子家庭の母に対する能力開発への支援実績

(平成18年度)

	自立支援教育訓練 給付金事業	高等技能訓練 促進費事業
18年度利用者数	1人	1人
18年度就職者数	1人	1人
うち常勤数	1人	1人
18年度費用総額	20万円	83万円

資料出所：大分県福祉保健部少子化対策課資料および聞き取り調査より筆者作成

(2) ハローワークと母子家庭等就業・自立支援センターの特徴の違いと連携

母子家庭等就業・自立支援センターでの就業支援は、支援員から利用者に対して、積極的な働きかけによって就業相談や職業紹介が行われる。利用者への頻繁な電話連絡や面接などで求人紹介などを行うため、日々の生活に精いっぱい就職活動まで時間がなかなかとれない人や、離婚後間もないなどで精神的に不安定で自分で積極的に動けないなど就職活動に受動的な利用者にとっては、きめ細かい対応が大変役に立つものとなっている。一方ハローワークでは、母子家庭の母に特化した就業支援は行っておらず、求職者の中の一人として扱われる。マザーズサロンでは、子供のいる女性に対する担当制をとってはいるものの、どちらかといえば、利用者本人が能動的に就職活動をする必要がある。一方、求人情報は自立支援センターでは独自の求人開拓をしているもののハローワークからの2次的情報が多く、ハローワークはその情報量とスピードで勝る。こうした特徴に対して、どのような役割分担をしていくか、ハローワーク及び自立支援センター、行政の間の協議が必要であると思われる。少なくとも母子家庭の母となった入口から能動的に一人で就職活動が出来るようになるまでの間は、自立支援センターによる就業支援を行うことが望まれる。では、いったいどのようにしたらそうした支援が可能となるのか。

大分県の母子家庭の母に対する就業に関する相談窓口は複数存在しており、窓口から専門の就業支援機関（母子家庭等就業・自立支援センターおよびハローワーク）との連携および橋渡しが重要となる。窓口が複数あることは、利用者にとって選択の幅が広がり利便性を高める側面もあるが、それぞれの窓口の連携がうまくいかないと、何度も色々な窓口を足運ぶなど手間がかかったり、最終的に利用者が豊富にある就労支援メニューを十分に受けられない可能性もある。利用者にとっては、主に5つの相談窓口が開かれている。①母子自立支援員（市）、②民生委員・児童委員や母子寡婦団体（地域）、③大分県母子福祉センター（県の委託事業所）、④母子家庭等就業・自立支援センター、⑤ハローワークである。①の母子自立支援員は、市の母子（ひとり親家庭等）福祉担当課、県の県民保健福祉センターに、ひと

り親家庭や寡婦の総合的な相談窓口として配置されている。その中で、就業支援ニーズを引き出し、多くは④の母子家庭等就業・自立支援センターを紹介している。ただし、実際に相談者が母子家庭等就業・自立支援センターを利用するかは把握しておらず、自主性に任せている場合が多い。②の民生委員や地域の母子寡婦団体なども、母子家庭等就業・自立支援センターへの橋渡しとなる役割をしている。③の大分県母子福祉センターは、母子家庭等就業・自立支援センターと同じ館内にあるため、橋渡しも行っているし就労支援員の手が空いていれば相談も同じ場で受けることができる。相談者が最初の窓口をハローワークにした場合、母子家庭等就業・自立支援センターを紹介するかどうかは、個々の窓口担当者に左右される。母子家庭等就業・自立支援センターに関するチラシを置くなどはしているが、積極的なハローワーク側からの自立支援センターとの連携をとる体制とはなっていない。

現在、積極的に母子家庭等自立支援センターを紹介している機関では、利用者の自主性に任せるのではなく、区役所の窓口で予約を受け付けられるような仕組みがあってもよいかもしれない。さらには、ハローワークでも離婚後間もないなど精神的なケアが必要であったり、やる気や自信がないなどの人を見極めて、必要に応じて積極的に自立支援センターの存在をその特徴も含めて紹介していく体制を整え、連携を強めていくことが必要だと思われる。

(3) 母子自立支援センターの抱える課題―人員不足と県全域からの来所の不便さ

センターが抱える課題に立ち入ろう。大分県ではセンターの就労支援員は現在3人で、特に1人は週3日勤務であり、人員が不足している。現在、就業相談・斡旋・講習準備やセンター広報、その上求人開拓まで3人で行っている。もし人員が増えれば、就職後の定着率を高めるためのフォローアップもしていきたいとの認識を持っている。というのも、母子家庭の母親が就職する先は、求人情報と実際の労働条件が異なっていたりするトラブルが少なくないという。時間と労力のかかることを認識した人員配置を行うことが、結果的には母親の自立を促すことにつながるであろう。また、現在のスタッフは、求人開拓や就業相談に関する研修などを、特に受けておらず、手探りの中センター事業を進めてきた状況である。自立支援センターの就業支援員・職業紹介責任者が個人的なつながりによって、求人開拓を行うなどスタッフの資質に依存した体制となっている。また、利用者からの目線でみれば、広い県土に大分市に一つしかセンターがないため、他市の居住者の利用が実質限られている。立ち上げ当初は、各市町村を就業支援員・職業紹介責任者が巡回相談する形を取っていたが、結局それぞれの地域の求人情報などを把握することが難しい上、人員が不足しているため、現在は巡回相談の回数も減っている状況である。大分市に企業が集中していることや母子家庭も多いこと、母子寡婦団体も市内にあったこと、コストパフォーマンスがよいなどの理由から、県と市が共同設置して大分市に一つとなっている。しかし、今後事業を継続していく上では、戦略的に県や市がかかわって、センターの人員配置と広い県土をどのようにカバーするのかを見直す必要があるだろう。

7.5 考察—広域をカバーしているものの、センターによる高い支援割合

大分県の特徴は、母子家庭等自立支援センターの利用者に対する積極的な就業支援にあるといえる。上記で指摘したように、県内唯一の自立支援センターであるため、大分市以外の住居者の利便性はいいとはいえないものの、電話や郵送なども含めて一度でも自立支援センターに登録した者全員に対して、マン・ツー・マンでの就業支援に積極的に取り組んでいる。そのため、プログラム策定は現在のところ多くは大分市内在住者となっているが、プログラム策定者以外の人に対しても決め細やかな支援体制を敷いている。センターによる求人開拓は、母親の就業ニーズを確認してから、そのニーズにあった会社はその母親を売り込むといった方法で行われており、マッチングが非常に高いものとなっていることも特徴である。

こうした実績ある自立支援センター事業の継続をより戦略的に考えるのであれば、前節で指摘したように、(1) 広い県土をどのようにカバーしていくのか、(2) ハローワークとの役割分担および連携をどのように整理していくのか、といったことが課題として挙げられる。

添付資料：母子家庭の母の職場事例—株式会社タイセイ—

—女性比率の高い社全体に「お互い様の」雰囲気

同社は1998年創業で、和洋菓子の包装資材（ケーキの箱やプリンのカップなど）を中心とした卸売業、通信販売を展開している。創業当時、募集賃金が地域相場の男性賃金より低く、女性賃金より若干高めの水準（正社員で年収約300万円程度）だったため、能力のある女性が集まり女性の採用に偏ってきた。その結果として従業員数67人のうち女性が64人を占めるという女性比率が圧倒的に高い職場となっている。その中に、母子家庭の母も他と比較すれば高い割合で雇用している（11人、うち正社員6人・パート5人）。制度としては、PTA休暇、親孝行休暇を、通常の有給休暇のほかに設けている（子どもがいない場合や独身でも取得可）が、特別に女性の働きやすい制度を工夫してきたわけではない。ただし、女性比率が高いため、職場内がお互い様なので自由に有給休暇・欠勤を取っていい雰囲気があることが、母子家庭の母も働きやすい環境となっているといえよう。やはり、「制度」だけでなく、その制度が運用できるか、といった社内の雰囲気が大事であることを示している事例だといえる。

調査スケジュール

	時間帯	訪問先	ヒアリング対象	調査員
10月31日	13:00-15:00	大分公共職業安定所 (マザーズサロン含む)	大分労働局職業安定課 広瀬氏 ハローワーク大分 二宮氏・首藤氏・佐藤氏	高田・金井
11月1日	10:00-10:30	大分県福祉保健部少子化対策課	田崎氏	高田・金井
	10:30-12:30	大分県母子家庭等就業・自立支援センター	就業支援員・職業紹介責任者 森崎氏 就業支援員・プログラム策定員 山田氏	高田・金井
	14:00-15:00	株式会社タイセイ	取締役常務 江藤氏	高田・金井

8. 静岡県・浜松市

—母子家庭等就業・自立支援センターに支援メニューを集約—

8.1 静岡県・浜松市をヒアリング対象とした経緯

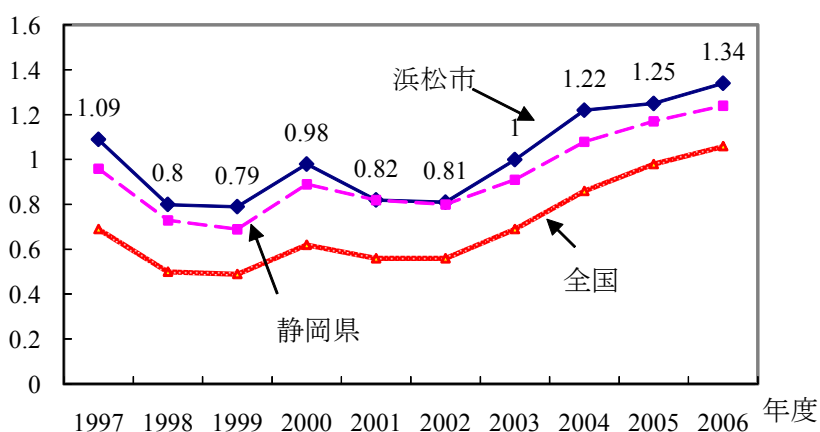
静岡県では、県と二つの政令市（静岡市・浜松市）と共同で、母子家庭等就業・自立支援センターを設立している。静岡県では行政、自立支援センターおよびハローワークの連携が比較的緊密で、また4カ所に自立支援センター（本所+3カ所の支所）が設置されているなど、県内広い範囲での公的就業支援を提供することで注目されている。

今回のヒアリングは、静岡県の最大都市である浜松市の行政、ハローワーク、企業を主な調査対象として行った。また、静岡県全体における母子家庭への就業支援状況を把握するために、静岡県庁や静岡県・静岡市・浜松市が共同で運営している母子家庭等就業・自立支援センターもヒアリング対象とした（付表1：調査の行程）。

8.2 静岡県・浜松市の概況

静岡県は日本のほぼ中央、太平洋に面し、年平均気温は16.1度、北部山岳地帯を除けば一般的に温暖な海洋性気候である。1876年8月21日に浜松県と静岡県が合併したことにより、現在の静岡県が誕生した。県内人口は2008年1月現在379.9万人（推計値）で、人口の大半が海岸沿いに走る国道、JRに沿った14の市に集中している。とくに、二つの政令指定都市である浜松市と静岡市（県庁所在地）の人口が多く、それぞれ81.1万人と71.1万人を抱え、二つの市を合わせた人口は、静岡県総人口の4割に達している。

第2-2-8-1図 有効求人倍率の推移（単位：倍）



資料出所：『ハローワーク浜松業務概要（2007年度）』

注：上記の浜松市とは、ハローワーク浜松の管内地域を指している。浜松市人口の95%のほか、隣の湖西市、浜名郡新居町の人口（約6.3万人）が含まれている。

2006年度浜松市と静岡県全体の有効求人倍率は、それぞれ1.34倍と1.24倍で全国平均

(1.06) より雇用情勢の良い地域といえる(第1図)。浜松市の雇用を支えているのは、二輪車、輸送用機械、電気機械器具、光技術などの製造業である。大手のスズキ、ヤマハ、先端技術の企業等が浜松市に工場を持ち、「もの作りのまち」としても知られている。

また、浜松市の新規求人数を見ても、製造業の新規求人は、全体の4分の1を占めており、2006年度では製造業の新規求人がサービス業の新規求人を上回る規模になっている(第2-2-8-2表)。このように製造業の求人が盛んで、中京圏に近いこともあって、労働力需給が逼迫しており、一部中小企業は人手不足の状態である。技術者、現場要員は、とくに不足している。そのため、県外(東北、九州、北海道など)や海外(現在日系ブラジル人約2万人を含め3万人程度)からも多くの労働者が流入している。静岡県全体の産業も浜松市と同様に製造業が優勢で、労働力市場の需給環境が概ね良好である。

第2-2-8-2表 ハローワーク浜松の産業別新規求人数

	2004年度	2005年度	2006年度
製造業	13,586	13,759	14,580
(製造業割合)	23.5%	24.5%	24.1%
農林・漁業・鉱業	207	256	434
建設業	6,790	6,168	6,684
運輸・情報通信業	4,591	4,866	5,466
卸売・小売・飲食・宿泊業	8,737	9,239	9,733
医療・福祉	4,843	5,738	6,772
サービス業	15,895	13,437	13,645
その他	3,518	2,726	3,300

データ出所：同第1図。

第2-2-8-3表 母子世帯数や就業率などの比較(2005年)

	離婚率(人口千対)	児扶受給の母子世帯数	独立(非同居)母子世帯数	就業率	失業率
浜松市	1.6	4,214	3,585	87.4%	6.4%
静岡県全体	2.0	22,020	15,817	88.2%	5.3%
全国平均	2.1	934,347	749,048	80.7%	8.6%

資料出所：離婚率は、厚生労働省「人口動態統計」(2005)、児童扶養手当受給者数は、厚生労働省「社会福祉行政業務報告」(2006年9月)、その他は、総務省「国勢調査」(2005)によるものである。

こうした良好な労働市場需給環境に支えられて、2005年現在浜松市と静岡県全体の母子家庭¹の母の就業率はそれぞれ87.4%と88.2%で、全国平均(80.7%)より7ポイントも高い(国

¹ 国勢調査では、単独世帯となっている「独立母子世帯」のみが調査対象となっており、親等と同居している、いわゆる「同居母子世帯」は含まれていない。

勢調査)。また、2005年現在の母子家庭の母の完全失業率も、浜松市と静岡県全体はそれぞれ6.4%と5.3%で、全国平均よりも低い。2006年9月末現在、児童扶養手当を受給している母子世帯数は、浜松市では4.2千世帯で、静岡県全体では2.2万世帯である。一方、母子世帯の数を大きく左右する離婚率についてみると、浜松市と静岡県全体はいずれも全国平均より低く、とくに浜松市の離婚率は、人口千人にあたり1.6で、全国平均より0.5ポイントも低い。

母子家庭の母には、子育てとの両立を考慮して、求人の多い製造業よりも、事務職を希望する傾向がみられる。実際、製造業に就業した場合には、3交代勤務が一般的で、夜間や休日の出勤もあるため、子育てとの両立が難しいといわれている。しかし、事務系の有効求人倍率は低く、正社員としての採用が少ないのが現状である。なお、ハローワーク浜松を通じて求職活動を行っている母子家庭の母の就職率は、40%前後で静岡県内の女性全体よりは高いのがわかる（第2-2-8-4表）。

第2-2-8-4表 ハローワーク浜松の母子家庭の母への職業紹介状況

	新規求職者数	有効求職者数	紹介件数	就職件数	就職率
2004年	581	1,941	883	229 (12,161)	39.4% (26.7%)
2005年	599	2,169	928	254 (13,232)	42.4% (27.6%)
2006年	700	2,323	965	282 (13,647)	40.3% (28.4%)

資料出所：括弧内の数字（静岡県女性全体の就職件数と就職率）は厚生労働省職業安定局『労働市場年報』によるもので、それ以外は、ハローワーク浜松統計資料によるものである。

注：出張所を含んだ数字である。

8.3 静岡県・浜松市の母子家庭の母への就業支援体制

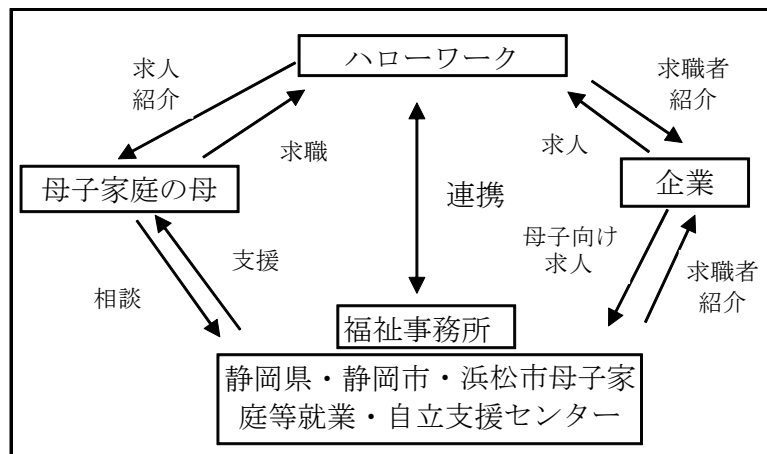
静岡県・浜松市には、国指定の就業支援メニュー（母子家庭等就業・自立支援センター事業、自立支援訓練給付金事業、高等技能訓練促進費事業、常用雇用転換奨励金事業、母子自立支援プログラム策定事業）が一通り揃っている。その中で、静岡県・静岡市・浜松市母子家庭等就業・自立支援センター（以下支援センター）が母子家庭の母への就業支援体制において中心的な役割を果たしている。

(1) 母子家庭等就業・自立支援センター事業

支援センターは、2004年6月に静岡県厚生部こども家庭室が静岡県母子寡婦福祉連合会に委託する形で設置された。同年11月より、職業紹介も行っている。2006年度に、静岡市と浜松市が乗り入れる形で、支援センターが再編成され、現在は本所のほか、県内3ヶ所に支所（東部、中部、西部）が設けられている。そのうち、本所は、静岡県庁から徒歩5分ほどの公共施設（静岡県総合社会福祉会館4階）に設置されており、支援センターと行政の担当者との地理的距離が極めて近い。また、西部支所はJR浜松駅から徒歩10分ほどの商業施設

²⁾に併設されており、アクセスが便利である。それに加え、マザーズハローワーク浜松と同じフロアに設置されているため、ハローワークとの連携を取りやすい状況にある。

第 2-2-8-5 図 静岡県・浜松市の就業支援体制



支援センターの主な業務

- ・ **相談業務**
生活・子育て・就業
- ・ **情報提供**
児童扶養手当、保育、福祉貸付金、養育費…
- ・ **就業支援**
講習会、セミナー、無料職業紹介

第 2-2-8-5 図が示したように、支援センターは、母子家庭の母から相談を受けて、支援を行う。また、支援センターは、企業から母子家庭の母向けの求人を受け付けて（求人開拓も行っている）、それを母子家庭の母に紹介する仲介も行っている。さらに、支援センターはハローワークとの間に、生活保護受給者等就労支援事業を通じて、就業支援面の連携も図っている。

(2) 高等技能訓練促進費事業

浜松市では、下記の資格が高等技能訓練促進費の利用対象となる。

- | | | | | |
|--------|---------------------|---------|---------|---------|
| ・ 看護師 | ・ 介護福祉士 | ・ 保育士 | ・ 理学療法士 | ・ 作業療法士 |
| ・ 准看護師 | ・ 社会福祉士 | ・ 歯科衛生士 | ・ 助産師 | ・ 理容師 |
| ・ 美容師 | ・ 市長が地域の実情に応じて定める資格 | | | |
- (はり師、きゅう師、柔道整復師、言語聴覚士などの国家資格)

(3) その他の就業支援事業

そのほか、浜松市と静岡県は、自立支援教育訓練給付金事業、常用雇用転換奨励金事業、母子自立支援プログラム策定事業も実施している。ただし、これらの制度の概要は、国の規定の通りであるため、ここでの紹介を省略する。

²⁾ ザザシティ浜松中央館 5階。

8.4 静岡県・浜松市の母子家庭の母への就業支援の実態

(1) 母子家庭の母向けの就業支援制度の利用状況と就業実績

静岡県・浜松市では、母子家庭の母向けの国指定メニューのうち、就業実績が著しく伸びているのは、母子家庭等就業・自立支援センター事業である。2006年度において、181人がこの事業を利用して就職している。そのうち、175人が常勤就業を果たしており、常勤就業率（96.7%）が非常に高い³のが特徴である。また、費用対効果の面でも、非常に効率の良い事業といえる。

自立支援教育訓練給付金事業と高等技能訓練促進費事業の利用も順調である。2006年度浜松市と静岡県全体における自立支援教育訓練給付金の利用件数は、それぞれ15件と84件に達しており、金額ベースではそれぞれ78.2万円（一件あたり平均5.2万円）と406万円（一件あたり平均4.8万円）となっている。また、高等技能訓練促進費事業の利用件数もそれぞれ7件と23件で、金額ベースではそれぞれ576.8万円（一件あたり平均82.4万円）と1720.1万円（一件あたり平均74.8万円）となる計算である。浜松市の場合には、高等技能訓練促進費事業の利用者が全員、常勤就業を果たしており、自立支援教育訓練給付金の受給者も全員、就職できている。

第2-2-8-6表 静岡県・浜松市の母子家庭の母に対する就業支援の実績（2006年度）

	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		常用雇用転換奨励金事業		母子自立支援プログラム策定事業	
	静岡県	浜松市	静岡県	浜松市	静岡県	浜松市	静岡県	浜松市	静岡県	浜松市
利用件数	2,047	485	84	15	23	7	0	0	2(市除く)	6
就職者数	181	36	不明	15	不明	7	0	0	0	不明
うち、常勤数	175	不明	不明	不明	不明	7	0	0	0	不明
費用総額（万円）	2,101.0		406.0	78.2	1720.1	576.8	0	0	0	0

資料出所：静岡県厚生部こども家庭室、浜松市こども家庭部子育て支援課により提供された統計資料。
注：静岡県の数字の中に浜松市と静岡市も含まれている。

一方、常用雇用転換奨励金制度の利用実績は、ゼロである。

(2) 母子家庭等就業・自立支援センターの取組

静岡県・静岡市・浜松市母子家庭等就業・自立支援センターの特色としては、(1) 支援センターの職員は全員常勤であること、(2) 当事者である母子家庭の母を相談員として多く起用していること、(3) 静岡県庁と地理的に近い位置にあること、(4) 期間限定（年度後半）で求人開拓を行っていることなどがあげられる。そのうち、(1) と (3) の特色は、支援セン

³ 静岡県・静岡市・浜松市母子家庭等就業・自立支援センター調べ。ちなみに、2005年度における母子家庭等就業・自立支援センター事業の常勤就業率平均は、37.8%である（データ出所：厚生労働省調べ）。

ターが県との間に緊密な連携を取れる最も重要な理由となっているようである。

○ 職員全員常勤、当事者を多く起用する人事戦略

予算上の制約により、非常勤職員を中心に運営される支援センターが多い中、静岡県・静岡市・浜松市母子家庭等就業・自立支援センターでは、職員6人全員、常勤である。静岡県、静岡市と浜松市が共同設置することで、個々の自治体の経費負担が減り、職員の全員常勤化が可能となった。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と同時に、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というメリットがある。

さらに、支援センターの主任をはじめ、6人の職員のうち4人が母子家庭の母であることも、他の支援センターと異なるところである。当事者を支援センターのスタッフにすることについて、賛否両論があるものの、静岡県・浜松市では、当事者を多く起用することで、母子家庭の立場に立ったきめ細かい相談に応じることができるという。

○ 期間限定の求人開拓

2006年度では、支援センターに求人開拓員2名（常勤、月曜日から金曜日まで、1日6時間）を設置していた。ただし、予算制限があり、通年は雇えないので、2007年度は11月からの設置となる。児童扶養手当受給者が現況届けを提出する8月が母子家庭の母と最も連絡をとりやすい時期であるため、求人開拓員の設置時期もそれにあわせて年度後半と設定されている。

求人開拓員は、派遣会社と契約を結び、営業能力のある人を派遣してもらっている。母子家庭の母の細かいニーズを聞いたうえ、本人の希望条件に合う企業を探し出して、ピンポイントで対象企業を訪問して求人開拓を行っている。求人開拓の件数は、その人の営業能力や開拓時期によって若干差が出るものの、一人の求人開拓員は、1週間に5-20件程度の求人開拓を行なっている。母子家庭の母のニーズに合わせて開拓した求人なので、いったん就職すると離職率が低いという。

○ 正社員（常勤）就業希望者への支援

正社員を希望する母子家庭の母に対して、もともとスキルのある人だったら、それを生かせるように求人開拓していくように工夫している。スキルのない人には資格を取ってもらうことから始まる。

母子家庭の母にスキルをつけるために講習会の開催には力を入れている。開催状況は第2-2-8-7表の通りである。講習の成果をあげるために、講習時間を工夫したり、資格取得の目標を設定したりして、母子家庭の母の受講意欲を喚起している。尚、各講座とも修了者は、受講費用の4割を還付している。

第 2-2-8-7 表 2006 年度の就業支援講習会の開催状況

時期	コース名	開催回数	延べ募集人数	延べ申込者数	延べ受講者数	参加費用 (円)
通年	ヘルパー2級	随時	不問	26	22	79,800
通年	医療事務	随時	不問	15	12	69,300
通年	パソコン	随時	不問	19	18	84,000

そのほか、静岡県は民間会社に委託して、児童扶養手当を受給している母子家庭の母に無料の公共職業訓練（テクノカレッジ）も行っている。2006 年度は、栄光ビジネス専門学校と大原簿記専門学校に委託して、事務職正社員の就職につながりやすい「ビジネスパソコン」（沼津）、「ビジネス科」（清水）、「OA ビジネス科」（浜松）といったコースを開講していた。訓練期間は、3 カ月と比較的長いですが、2006 年度に訓練を終了した 35 名の母子家庭の母のうち、29 人が就職しており、就職率は 80.9% と非常に高いのが特徴である。実際、下記 A さんと B さんのように、就業支援講習会等を受けて正社員就業を果たした母子家庭の母が少なくない。

事例 1：パソコン講座を受講後に正社員となったシングルマザーの A さん

職歴：2006 年 6 月～2006 年 9 月 オートボックス流通店 販売のアルバイト
2006 年 10 月～2007 年 2 月 子供の手術の為などで 4 ヶ月程無職

A さんは、失業した直後に支援センターに来所、最初は営業サービスや販売職を希望していたが、母子求人 5 件を応募していずれも不採用となった。その間に支援センターのパソコン講座を受講し、事務職へと求職希望を変更。そして、2007 年 4 月に NPO 静岡県住宅品質検査機構の正社員（事務職）として採用された。

事例 2：職業訓練校のコース等を経て正社員となった専業主婦歴 18 年の B さん

職歴：18 年間専業主婦を経験した末、離婚し、再就職した。

B さんはハローワークに相談したところ、母子家庭等就業・自立支援センターを紹介された。しかし、支援センターに最初に来た頃の B さんは、家庭内暴力で精神的に追いつめられていて、就業できる状態ではなかった。そこで、支援センターでメンタルの相談を受けることになった。また、離婚前であったので、離婚調停に向けてのアドバイスも行った。その後、B さんは静岡県の職業訓練校（テクノカレッジ）のコースに参加して、エクセル 2 級、ワード 2 級を取得した。資格を取得した B さんは、事務職のパートを経て、その後、正社員となった。

(3) 行政、支援センター、ハローワークの連携作業

浜松市では、就労はハローワーク、福祉は行政、生活・就業支援全般は支援センターというすみわけをしているという。

○ 母子家庭の母等専用の窓口を設けているハローワーク浜松

ハローワーク浜松では、障害者と母子家庭の母等を対象とする 18 番窓口を設置し、3 名の職員が専任で就業相談を担当している。窓口で対象者が障害者または母子家庭の母だと判明すると、18 番窓口案内される流れとなっている。就職の難度などにもよるが、18 番窓口では希望、求職条件をできるだけ詳しく聞き、通常の求職者より手間をかけて相談に乗っているという。

また、ハローワーク浜松には、生活保護受給者等就労支援コーディネーター、生活保護受給者等就職支援ナビゲーターが各 1 名配置されており、児童扶養手当受給者や生活保護受給者等就労支援事業の支援対象者への就労支援、福祉部門との連携が主な仕事となっている。2006 年度浜松市では 6 人の母子家庭の母が母子自立支援プログラム策定を受けており、その際は、ハローワークの担当者が市役所に来て、三者面談（母子家庭の母、市役所担当者、ハローワーク担当者）を行ったという。

○ 位置の近さを武器にハローワークと支援センターとの連携

支援センターの浜松支所は、マザーズサロンと同じ建物の同じ階に位置しており、行き来しやすい。マザーズサロン利用者の約 1 割は母子家庭の母であるため、必要なら、支援センターに紹介することもあるという。また、支援センターは、相談者と一緒にマザーズサロンの求人検索機を利用するのも便利である。そのほか、支援センター（本所）では、無料職業紹介のノウハウを学ぶために、ハローワーク浜松に講師派遣してもらったこともあった。

8.5 残されている課題

このように、静岡県・浜松市の母子家庭の母への就業支援事業は、さまざまな工夫によりおおむね順調に行われているが、いくつかの課題も残されている。一つは、常用雇用転換奨励金と母子自立支援プログラム策定事業が十分に利用されていないことである。もう一つは母子家庭等就業・自立支援センターの運営母体である静岡県母子寡婦福祉連合会の組織率の低下である。

第 4 表を見てもわかるように、静岡県・浜松市では常用雇用転換奨励金と母子自立支援プログラム策定事業の利用が伸びていない。常用雇用転換奨励金事業は、毎年予算を立てているが、今のところ利用された実績がない。この事業の利用可否を審査するのは、行政となっているが、行政の窓口は厚生関係の部署なので企業との接点がない。行政としては本当に常勤になったかどうか確認をするノウハウがないし、企業の事業・財務内容もよく分からないので、奨励金の支給に対しては慎重にならざるをえない。この事業の窓口を企業との接点の多いハローワークにするべきであると静岡県庁の担当者は語る。

一方、母子自立支援プログラム策定事業の利用が低調である理由は、母子家庭等就業・自立支援センター事業がうまくいっているからとも考えられる。つまり、母子自立支援プログ

ラム策定までに持っていかなくても、母子家庭等就業・自立支援センターで母子家庭の母のニーズがほとんど満たされるからである。また、自立支援プログラム策定員は、通常、行政の部局に配置されているが、母子家庭の母にとっては行政に相談に来るよりも母子家庭等就業・自立支援センターで相談する方が楽だという面もある。

ただし、母子家庭等就業・自立支援センターの運営母体である静岡県母子寡婦福祉連合会（以下「母子会」）の組織率は、近年低下傾向にあることが一つのネックとなっている。静岡県内で約5万人の母子家庭の母のうち、母子会に入会しているのは1000人程度に過ぎない。母子会の会員は最大で6000人ほどになった時期もあったが、近年は市区町村合併で母子会の基層組織が減り、退会・脱会者の増加と新規入会者の減少が続いていた。支援センターの利用を広げるためには、運営母体の母子会の組織率の向上を図りたいという。実際、去年から工夫をして、地域に母子会がなくても入会できるようにしたが、効果がまだそれほど出ていないという。

8.6 考察

静岡県・浜松市は、全国平均よりも有効求人倍率が高く、労働力市場の需給環境が良好である。とくに製造業の現場要員や看護師などの慢性的な不足もあって、企業側が人員確保のため、働く女性への支援や配慮を行うインセンティブが高い。そのため、他の地域に比べると、静岡県・浜松市の母子家庭の母の就業機会は比較的恵まれているともいえる。

こうした良好な労働力市場環境を利用して、静岡県・浜松市は、母子家庭等就業・自律支援センターに支援メニューを集中する形で、母子家庭の母への効率的な就業支援を図ろうとしている。支援センターの運営にあたって、「全職員常勤化」、「当事者の起用」、「期間限定の求人開拓」などユニークな取組も数多く行われていた。これらの取組は、どこまで効果をあげられるのか、他の地域にも適用可能かどうかは、今後の検討に値するテーマである。

また、意図的に立地条件を決めたわけではなかったかもしれないが、支援センターと静岡県庁が徒歩5分ほどの施設に設置されていることや、支援センター浜松支所がマザーズサロンと同じ建物の同じ階にあることなど距離の近さは、行政と支援センター、支援センターとハローワークとの連携を強めた効果が確かにあった。他の地域も、支援センターの立地を決める際には、可能な限り行政やハローワークと連携の取りやすい距離に設置するように工夫すると良い効果が期待できるのであろう。

付表1 静岡県のヒアリング行程（2007年）

	時間帯	訪問先	ヒアリング対象者	調査員	
11月19日	10:30-11:30	ハローワーク浜松	職業相談部長 主任就職促進指導官	宮村氏 鈴木氏	周
	11:30-12:30	マザーズサロン	室長	井村氏	周
	13:00-14:30	浜松市こども家庭部子育て支援課	手当助成グループ長 手当助成グループ	杉浦氏 木下氏	周・高田
	15:00-16:00	浜松社会保険病院	副院長兼看護局長	安藤氏	周・高田
	16:00-17:00	病院に勤める母子家庭の母	看護助手のお母さん（23歳正社員）		周・高田
11月20日	13:30-16:30	静岡県厚生部こども家庭室	母子係	舟橋氏	周・高田
		母子家庭等就業・自立支援センター & 静岡県母子寡婦福祉連合会	副理事長 主任&就労支援員	前田氏 安藤氏	

添付資料：母子家庭の母の職場事例－社会保険浜松病院－

<p><u>プロフィール</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在の従業員数：224人（うち、常勤169名） ・母子の母の雇用状況（病棟のみ）：13人雇用（看護師5人、看護助手7人、全員常勤） ・創業時期：1948年 ・労働組合：有（昭和30年代設立）、加入率は約20%

静岡県内では、看護師と看護助手が慢性的に不足している。働き手を確保するために、社会保険浜松病院では、母子家庭の母を含む子育て中の女性にとっても働きやすいような職場環境づくりを行っている。その一つは、病院の隣に併設されている院内保育所である。保育所は、夜勤や休日勤務時も預けることができる。利用料は日割り計算も可能で、利用者負担が最大でも月額8-9000円程度と、とても安価である。これに加え、病院の近くに学童保育室を作ろうと計画している。「0歳から小学校2-3年までは安心して働けます」というキャッチフレーズで人員を募集しようとしている。さらに、母子家庭の母の看護師等に対して、本人の希望により原則月9回の夜勤を5回程度に減らすなど特別な配慮もしているという。

ただし、こちらの病院では、母子家庭の母を多く雇用しているのは、意識の高さというよりも偶然の結果だという。

第3節 母の対応—具体例*

1. 問題意識と調査の概要

本節では、実地調査を行ったそれぞれの地域¹（除く大分県）に住む9人の母子家庭の母に対するヒアリング結果を中心に、個別の事例を通じて、母子家庭の母の就業状況や経済的自立程度、公的就業支援の利用状況などを明らかにする²。

第2-3-1表 調査の概要

対象者	年齢	母子家庭の経過期間	学歴	末子の年齢	雇用形態	稼働所得	児扶受給状況	調査員	調査日
Aさん	31	5年11ヶ月	高校	9歳	自営	280万円	満額	中園・高田	2007.09.11
Bさん	31	6年6ヶ月	中学校	9歳	無職	なし	満額	中園・高田	2007.09.11
Cさん	37	離婚調停中	短大	1歳	パート	180万円	非受給	周・金井	2007.11.05
Dさん	41	4年	短大	11歳	正社員（予定）	170万円	部分	中園・周	2007.10.11
Eさん	39	6年9ヶ月	専門学校	8歳	自営	400万円	非受給	中園	2007.11.17
Fさん	37	1年9ヶ月	短大	12歳	契約社員	190万円	部分	中園・高田	2007.11.17
Gさん	23	3年	中学校	3歳	正社員	236万円	満額	周・高田	2007.10.19
Hさん	26	1年10ヶ月	専門学校	4歳	正社員	200万円程度	満額	渡辺	2007.10.05
Iさん	38	3年7ヶ月	高校	7歳	フルタイム・パート	150-180万円	満額	渡辺	2007.10.19

注：(1)ヒアリング対象者の全員は、離婚が原因での独立（非同居）母子家庭である。(2)調査対象者の居住地を仮名としている。

第2-3-1表は、ヒアリング対象者の基本属性と調査の実施状況をまとめたものである。母子家庭の母の年齢は、23歳から41歳まで、子どもの年齢が1歳から12歳までで、幅広い年齢層の人がヒアリング対象として選ばれている。母親の最終学歴も、中学校、高校、専門学校各2名、短大3名で、さまざまな学歴層の母子家庭の母が揃っている。就業状況についてみると、無職1名、正社員3名、非正社員3名、自営2名で、主要な雇用形態がほぼカバーされている。このように、ヒアリング対象者は恣意的に選ばれているため、統計的な代表性がないものの、その属性にかなりのバラツキが見られることで、母子家庭の多様性がある程度反映されている。

* 本節を作成するにあたり、中園桐代氏、新保幸男氏、浜田浩児氏、藤井宏一氏、渡辺木綿子氏、大地直美氏、比田井徹也氏、山田将武氏、金井郁氏および高田しのぶ氏より多くの建設的なコメントを頂いた。記して感謝を申し上げたい。

¹ それぞれの地域とは、札幌市、横浜市、千葉市、貝塚市、釧路市、秋田県、静岡県 の7地域である。

² 実際のヒアリングは、中園、渡辺、高田、金井、周によって行われ、周が資料の整理に当たった。

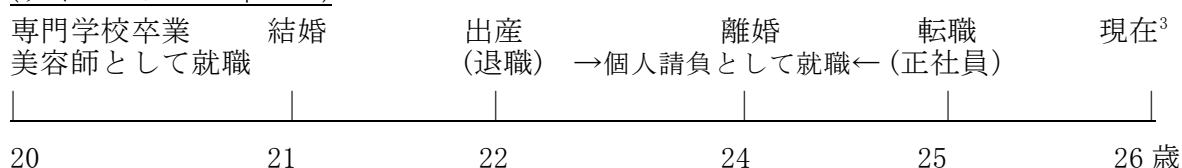
2. 様々な働き方をしている母子家庭の母

第 2-3-1 表をみて分かるように、母子家庭の母は、正社員として雇用されている人、自営業として生計を立てている人、契約社員またはパートとして働いている人、働けずにいる人などさまざまである。以下は、それぞれの働き方をしている母子家庭の母の事例を紹介する。

☞ 正社員として働く母子家庭の母

H さんー福祉事務所の紹介で事務職正社員として就職した元美容師のお母さん

(ライフ・プロフィール)



H さんは、21 歳の若さで結婚し、22 歳で出産して、そして結婚してから 3 年ほどで、夫の借金問題や価値観の相違によって離婚した。離婚時は、子どもはまだ小さかった (2 歳) が、実家の近くに引越して、子育てしながらヤクルトの販売員として働いていた。しかし、ヤクルトの年収は 70 万円程度で、経済的に自立できる状態にはなく、転職したいと考えるようになった。現在の勤務先では、正社員として、平日 8 時半から 18 時までの勤務で、営業アシスタントの事務に従事している。現在勤務 4 ヶ月で、200 万円程度の年収が見込まれる。「仕事は生活スタイルに馴染んでおり、働きやすいと感じている」という。

ただし、事務職としての仕事経験も資格もない H さんが現在の仕事に出会うには、いくつかラッキーな条件が重なったからだと言っている。

「ハローワークで就職先を探したが、1 ヶ月半ほどの間に何社も面接に回り、何社にも資料を送ったが、ことごとく断られた。企業からは、母子家庭という以前に、子どもが小さいことがネックだといわれた。非常に丈夫な子だし、万が一具合が悪くなっても実家の母にみてもらえると説明しても全然だめだった。」

「そうした矢先、福祉事務所からの紹介で現在の会社と出会い、職場にちょうど高校の先輩がいたことで話が盛り上がり、その様子をみた社長が採用を決めてくれた。」

もしも福祉事務所の紹介がなかったら、もしも職場に高校の先輩がいなかったら、もしも

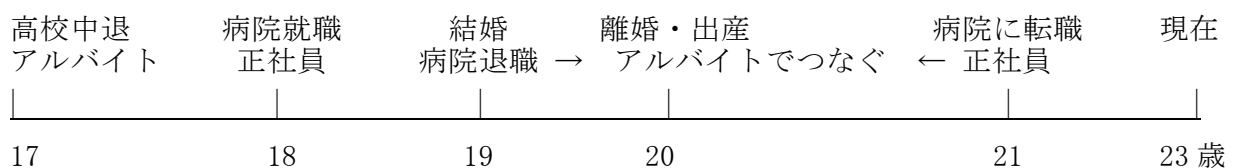
³ 以下特別に言及しない限り、「現在」とは、ヒアリング調査を行った時点のことを指している。

社長が決断してくれなかったら…たしかに、Hさんの場合にはラッキーな要件がいくつも重なっているように見える。しかしながら、今の仕事に出会うまでにHさんは様々な努力も試みた。たとえば、

- ・実家の近くに引越して、万が一の場合の保育の手段を確保したこと、
- ・福祉事務所の相談や母子家庭の母用の支援メニューを紹介してもらったこと、
- ・短期集中型で濃密な求職活動⁴を行ったこと。

Gさん—職安経由のパート採用で正社員となったヤングママ

(ライフ・プロフィール)



妊娠9ヶ月で20歳で離婚を決めたGさん。高校中退で、病院で看護助手として1年間ほど正社員で働いていた経験もあったものの、1年で退職しており、資格などは持っていなかった。求職活動を行った際には、子どもはまだ1歳と手のかかる年齢であった。実家は近いが、実の母も働いているため、子どもの緊急保育が頼めない。様々な制約がある中、Gさんは、働いた経験のある託児所付きの病院を中心に求職活動を行った。

Gさんは、職安の母子家庭の窓口を利用して求職活動を行ったところ、現在の勤め先を紹介してもらった。自宅から車で15分くらいの病院で、看護助手のパートとして就職した。病院の隣に安価な院内保育所（月額保育料1万円未満）が設置されているので、早番や夜勤もこなせる。パートだったが、病院の労働組合に入会して労働組合に交渉してもらった結果、2年目でパートから正社員（年収230万円程度）への転換に成功した。

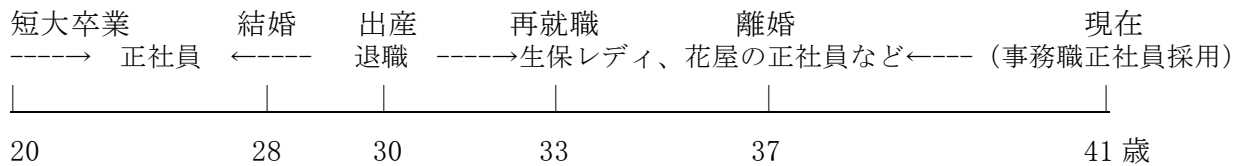
資格や高い学歴を持たないGさんが病院の正社員になれたのは、労働組合の組織力と交渉力を活用したことが大きな要因だと考えられる。実際、Gさんと同期に入社して組合に加入していなかった他のパート社員は正社員になれずに辞めていたという。

しかしながら、せっかく正社員になったGさんは、どれだけ今の仕事を続けられるかが不安だという。今年で3歳を迎える娘は、院内保育所を卒業して、4月から市の認可保育所に入る予定であるが、夜勤や土日出勤の時の保育の目処が立っていないという。

⁴ 「保育園に入れずに求職活動をしていた当初は、子どもをハローワークに連れてゆき、面接時は駅前保育に預けることの繰り返しだった」（Hさんの言葉）。

Dさんープログラム策定事業の利用中に事務職正社員採用が決まったお母さん

(ライフ・プロフィール)



短大卒のDさんは、28歳で結婚し、30歳で出産した。37歳の時に、夫の浮気が原因で離婚しており、現在は11歳の息子を育てている。また、実家が遠くにあるため、頼れるところがないという。短大卒業後に、約10年間正社員として勤めた経験があったものの、結婚・出産と同時に退職していた。子どもが3歳になった頃から再就職していたが、いずれの仕事も長く続けられなかった。ある多角経営大手の花屋さんの正社員になった時期もあったが、通勤が大変だったため、辞めて近所の花屋さんのフルタイム・パートになった。しかし、花屋さんのパートもやっているうちに、目眩などの症状が出たため、2007年5月に退職し、求職活動を始めた。

Dさんは、公的支援に関する情報を自分で集めて、なるべく利用しようとした。実際、花屋のパートをしながらも市の母子自立支援プログラム策定を受けた。市の母子相談員が親身になって就業相談を行ってくれたという。2007年8月に母子相談員の助言で、花屋さんを離職したDさんはハローワークのパソコン基礎科=エクセルとワード講座も受け、それが後の事務職正社員採用に繋がった。

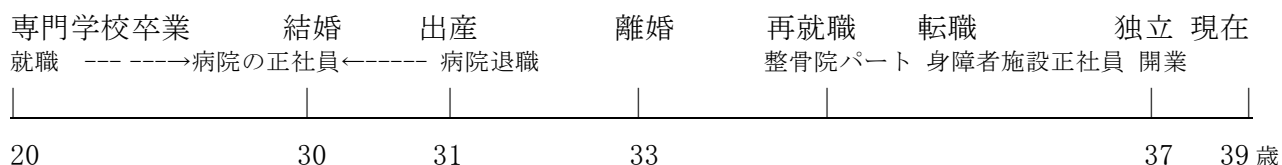
Dさんは、Flower Arrangementの資格（花屋さん勤務時に取得）を生かして、将来花屋さんとして独立する夢を持ちながらも、子どもが小さいうちは収入の安定している正社員就業を希望していた。自宅近くのハローワークの出張所には日課のように尋ねて求人検索をしていた。そして、偶然にも、ヒアリングの前日に、ハローワークの求人の中から自宅近くのリフォーム会社の一般事務の正社員の内定を手に入れた。自宅近く、ボーナス・昇給あり、勤務時間8時半-5時半、残業ほとんどなし、融通もききそうなので、Dさんの理想に近い仕事だった。

Dさんが事務職正社員の採用に至ったのは、①ハローワークに頻繁に足を運んだこと、②ハローワークのパソコン講座を受けたこと、③母子相談員など公的就業支援を最大限に利用したことが、後押ししたと思われる。

👩 自営業として働く母子家庭の母

Eさん—整骨院経営で完全自立を果たした柔道整復師のお母さん

(ライフ・プロフィール)



Eさんは、高校卒業後に専門学校に進学し、20歳の時に柔道整復師の資格を取得していた。卒業と同時に、病院の正社員として採用され、勤続10年目で結婚し、31歳で出産していた。しかし、2年後には離婚して、2歳の幼い子どもを抱えながら一人で働くことになった。離婚後に整骨院のパートを経て、ある身障者施設の正社員として働くことができたが、37歳で柔道整復師とアロマセラピー（産休中に取得）の資格を生かして、整骨院を開業することとなった。年収は400万程度で、経済的に完全に自立することができた。

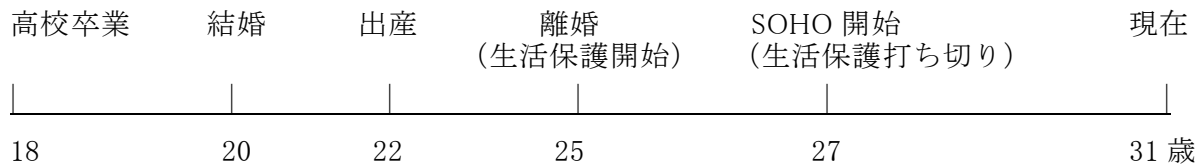
専門資格を持っているので、就職には困らなかったEさんであったが、施設勤務の時は9時から6時が所定勤務時間で、残業、休日出勤、遠距離出張も必要だった。また、勤務先が遠く通勤に時間がかかるのも難点だった。加えて、ひとり職場だったのでなかなか休みがとれないこともあり、子育てとの両立が難しかったという。収入と時間の融通、経験や能力の発揮を総合的に勘案した結果、独立開業の道を選んだ。現在は効率が悪いが予約制で、子供の予定（同好会や参観日など）を優先しているという。8歳の息子は、アイスホッケー同好会に入っており、その送迎の当番をやっている。息子の都合に合わせてながら整骨院の経営を続けている。

整骨院の開業資金に当たっては、保証人の要らない「活性化資金」を利用した。4年で完済する予定で、現在は順調に返済している。整骨院の仕事は夜8時半までかかることもあるが、土曜日は3時までで、日曜は休むことができる。1日のお客は10人くらいで、治療費は自己負担10%なので1回1000円くらい、アロマは30分3000円という。開業した頃に新聞記事にしてもらったり、地域情報誌に載せてもらったりしたが、営業活動はとくに行っていない。主に口コミで顧客を確保しているという。

Eさんが子育てしながらも、経済的自立を果たせた決め手は、柔道整復師の専門資格をもっていたことと、保証人の要らない開業資金を借りられたことだと思われる。母子家庭向けの福祉貸付金制度も考えたが、Eさんはそれを選択しなかった理由として、担当者の不慣れを上げていた。「母子の福祉貸付も相談に行ったが、前例がなく、え〜っていう感じだったので、担当者が慣れてなくて諦めた」（本人のお言葉）。

Aさん—週70時間勤務のSOHOのお母さん

(ライフ・プロフィール)



Aさんは、高校卒業後に結婚し、22歳の時に出産したが、子どもが3歳の時に夫と離婚した。離婚した直後は、生活保護（月額7万円ほど）を受けていたが、2年ほどで生活保護から脱出することができた。そのきっかけとなったのは、パソコンを使った自宅でのSOHO（ホームページ制作など）であった。通勤時間がかからない、在宅でできる、就業時間の融通がきくことで、SOHOという働き方を選んだAさん。2006年度札幌市Aさんの税込み年収は280万円で、母子家庭の自立ラインとされている300万円（中圏2008）に近い収入水準が得られている。

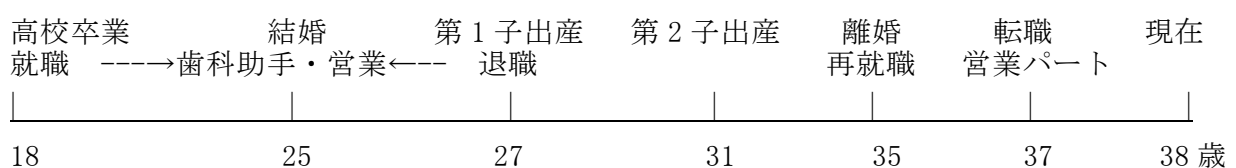
しかしながら、Aさんの労働時間は過酷だった。彼女の週あたりの平均勤務時間は約70時間で、土日曜日全く休まないにしても一日平均10時間労働となる計算である。また、彼女の勤務している時間帯も不規則で、深夜や早朝に及ぶことが多いという。それに加えて、9歳の子どもがてんかんという慢性疾患を抱えており、学校の保健室にしばしば呼び出されることもある。それでも、Aさんは今も将来も正社員になるつもりがないという。

Aさんは現在のSOHO事務所を拡大しようと考えている。しかし、事務所拡大のために20万円の母子福祉資金貸付金を借りようと市に相談したところ、今のままでできるのではないかと断られていた。また、母子福祉資金貸付金を借りる際には保証人が必要であるが、Aさんの親が自営業なので保証人として認めてもらえないという問題もあった。

☛ 非正社員として働く母子家庭の母

Iさん—正社員転換を目指すフルタイム・パートのお母さん

(ライフ・プロフィール)



Iさんは、高校卒業後に歯科助手、写植オペレーター、リフォーム関係の外回りの営業などの仕事を経験していた。27歳第1子を妊娠・出産したのを機に退職、夫の浮気が原因で35

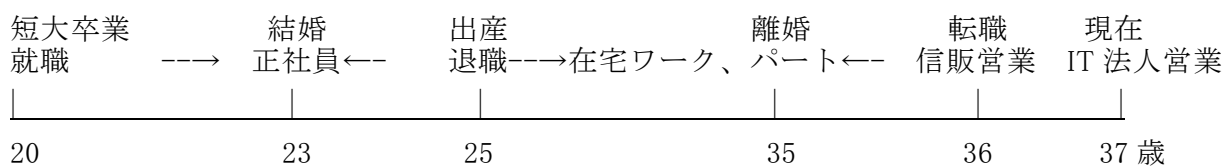
歳のときに二人の子どもを連れて母子家庭となった。実家が近くにあったが、離婚後、居候させてもらうこともなかったという。現在、子どもを実家に預かってもらう際にも月一回、食費を請求されているという。「母子家庭だからと実家に甘えて生きようとも思わないので、これくらいシビアな方がちょうどいい」という（本人のお言葉）。

離婚直後から再就職したIさんは、資格がなかったため、ファミレス、スナック、焼肉店のアルバイトを複数掛け持ちして、やっと月17万円程度を稼ぐという生活を2年近く続けていた。その後、建築関係の営業・配達の仕事を経験したものの、あるトラブルに巻き込まれ自己都合で退職。就職活動中にハローワークや福祉事務所にも相談しに行ったが、条件に合う求人が全くなかったという。一日でも早く再就職したかったため、Iさんはプログラム策定事業を利用せず、フリーペーパーや新聞広告等の求人を頼りに就職活動を続けた。しかし、現在の仕事が決まるまでに3ヶ月もかかってしまい、貯金を使い果たしてしまったという。

Iさんは、現在朝9時から午後5時まで、週5日勤務（土日祭休）のフルタイム・パートである。持ち帰り残業はないものの、損保営業の仕事なので、曜日によっては遅くなる日もある。Iさんは子どものことで職場に迷惑をかけないようにいつも心掛けているという。「例えば、急に子どもの具合が悪くなったと学校から連絡があった時も、仕事が一段落つくまで迎えには行けないので保健室で寝かしておいてと頼み、合い間を見て迎えに行き仕事が終わるまで実家で寝かせてもらった」。現在の仕事を始めてまだ数ヶ月だが、Iさんの年収は150-180万円になる見込みである。今後は、会社の支援制度を利用して国家資格を取得し、正社員への転換を目指したいとIさんはいう。

Fさん—一日170キロも移動する法人営業のお母さん

(ライフ・プロフィール)



Fさんは、短大卒業後にある大手メーカーで健康器具のインストラクターとして5年ほど勤めた経験を持ちながらも、出産とともに退職していた。その後、照明のプランを作る在宅ワークと電気店のアルバイトをそれぞれ3年ほど経験していた。35歳の時に10歳の子どもを連れて夫と離婚。離婚後は、信販営業の仕事を見つけ、1年ほど続けていたが、信販会社の撤退により失職。しかし、新しい仕事がすぐには見つけられなかった。住んでいる地域では、女性が一人で生計を立てるほどの給料を得られる仕事が少ないという。給料がいいところは残業も多い。結局、5ヶ月もかかって、ハローワークの紹介で現在の仕事にたどり着い

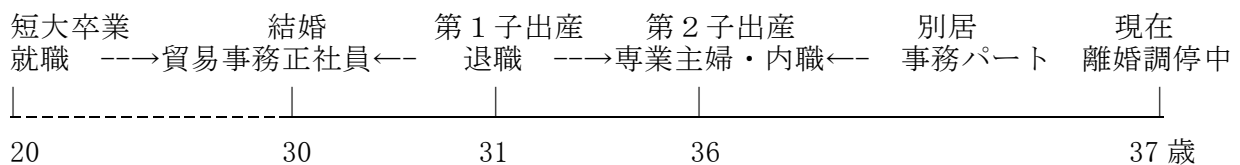
た。

Fさんの現在の仕事はインターネットの法人営業で、新しいところに訪問するのが日課である。1日170Kmくらいは移動することもあるという。勤務時間は9時から5時半、一日平均1時間の残業で、帰りはそれほど遅くならない。しかし、Fさんにとって、営業の仕事はとても疲れるという。また、契約社員であるため、3ヶ月ごとに査定を受けなければならない。成果が上がらなければ契約打ち切りとなることもあり、雇用の保障がないという。

Fさんは、今すぐでも雇用や収入の安定している正社員になりたいと考えているが、現在の勤め先は、正社員転換制度を持っていない（社員全員が契約社員）。最近、営業の疲れで早くも目がかすむようになってきたので、Fさんは今後の転職を考えているという。

Cさん—離婚調停中にプログラム策定支援を受けたお母さん

(ライフ・プロフィール)



Cさんは、短大卒業後貿易事務の正社員として10年ほど勤めた経験を持っているが、第1子の出産とともに退職していた。36歳で第2子が生まれるまでは概ね専業主婦でいた。しかし、第2子が生まれて間もなく、夫から離婚の話が持ち上がって、現在は別居して離婚調停中である。離婚の話が出た後の2007年の4月に、Cさんはハローワークの紹介で、現在の事務パートを始めた。仕事は、平日朝9時から夕方5時までで、ほぼ休まずに働いていて、月額15万円弱の収入を得られている。ただ、現在の会社の経営環境が悪化して、来月(11月)に辞めざるを得ないと知らされている。そのため、次の就職先を早急に探さなければならない状況にいる。

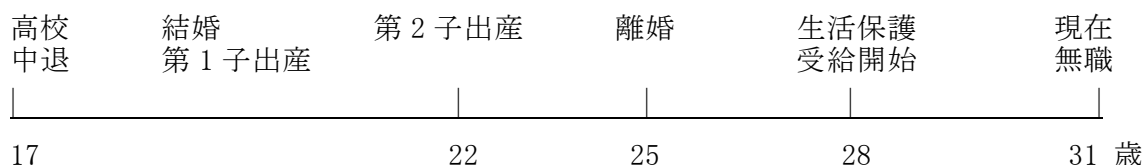
Cさんは、離婚の話が出た直後の2007年1月に区役所に相談し、区役所のケースワーカーの紹介で就労支援プログラム策定を受けることになった。当初は正社員の就業を希望していたが、就労支援員(プログラム策定員)のアドバイスを受けて、子どもの都合で休ませてもらえる平日昼間のパートから始めることにした。次の就職もやはりパートで探しているが、ゆくゆくは正社員にしてほしい会社を探したいという。

将来の仕事について、一般事務だと不安なので、経理事務への転職を希望しているCさん。ただ、Cさんは経理の経験や資格を全く持っていないので、経理事務の講習会を受けるか、経理の職場で働きながら習得するかにしなければならないという。経理事務の講習会は通常3ヶ月くらいの期間が必要であり、その間の生活が不安なので、講習を受けるよりも実際に会社に入って経験を積んだ方が良いと思い、現在就職活動を行なっているCさんである。

現在無職の母子家庭の母

Bさんー仕事への期待と現実のギャップに迷うお母さん

(ライフ・プロフィール)



Bさんは、今回のヒアリング対象の中、唯一現在就業していないお母さんである。高校中退後、結婚して、22歳の若さで2人の子どもを持つお母さんとなった。しかし、25歳の時に夫と離婚して、二人の幼い子どもを抱えて母子家庭となった。離婚3年後（28歳のとき）に生活保護を受給し始め、現在は毎月行政から17万円を受給しているという。子どもはよく風邪を引くが、本人の健康状態は良好である。

高校中退のため、Bさんの最終学歴は中学校卒で、それといったほどの仕事経験も持たないため、就職の難度が大きい。現在は、母子自立支援プログラム策定を受けており、定期的に就業支援を受けている。Bさん本人は、仕事の内容よりも子どもと一緒にいられる時間を作る仕事を希望しているが、条件の合う仕事はなかなか見つからない。プログラム策定員が仕事を見つけてくれているが、条件が悪く、Bさんは受けたくないという。しかし、紹介された仕事を受けないと、生活保護が打ち切られるといわれ、困っている状態にいるという。

3. 稼働所得、児童扶養手当、養育費と母子家庭の経済的自立

以上様々な働き方をしている9人の母子家庭のお母さんの事例を紹介した通り、最後の事例を除いて、ほぼすべての事例において、お母さんがフルタイムに近い状態で働いている。しかし、稼働所得の面から見ると、母子家庭の経済的自立ラインとされる300万円を超えている事例は、Eさん（整骨院経営、自営業）のみである。また、稼働所得が児童扶養手当の受給対象の収入上限額（母1人、子1人の場合365万円）を超えているのも、Eさんのみである。非正社員で働く母子家庭の母はもちろんのこと、正社員で働く母子家庭の母（Hさん、Gさん）さえも全員年収300万円未満で、稼働所得だけでの経済的自立が難しい状況である。一方、実地調査対象の企業（主に病院）を通じてのアンケート調査のみに協力してくれた16人の母子家庭の母のうち、8人は300万円以上の年収を得ており、6人は児童扶養手当の収入上限額を上回る年収を得ている（第2-3-2表）。職種としては、看護師が最も多く（6人）、100%正社員勤務である。また、離婚前から正社員だった人が大半（5人）であった。

第 2-3-2 表 経済的に自立している母子家庭の母の属性

年齢	学歴	勤務先	職種	勤務形態	正社員になった経緯	勤続年数	稼働所得
25	高校	メーカー	製造	正社員	離婚前から正社員	6.5年	317万円
37	高校	医療福祉施設	看護師	正社員	離婚前から正社員	19年	350万円
33	大学	医療福祉施設	看護師	正社員	離婚前から正社員	11.5年	400万円
43	専門学校	医療福祉施設	看護師	正社員	離婚後に正社員として就職した	10年	400万円
45	専門学校	医療福祉施設	看護師	正社員	離婚後に正社員として就職した	1.6年	478万円
47	高校	メーカー	事務	正社員	離婚前から正社員	28.2年	550万円
43	専門学校	医療福祉施設	看護師	正社員	離婚後、非正社員を経て正社員となった	16年	580万円
50	専門学校	医療福祉施設	看護師	正社員	離婚前から正社員	30.7年	750万円

このように、看護師などの専門資格を持ち、正社員として働いている母子家庭の母は、経済的に自立している可能性が高い。しかし、それ以外の場合は、なかなか児童扶養手当の受給枠を超えるような年収を得られない。実際、ヒアリング対象者の9人のうち、児童扶養手当を受給していないのは、Eさんと離婚調停中のCさんだけである。残りの7人のうち、5人が満額受給で、2人が部分受給していた。ただし、児童扶養手当を満額受給している5人のうち、4人（Aさん、Gさん、HさんとIさん）の2007年度の年収は、2006年度よりも大幅に増える見通しなので、満額受給から部分受給に転じる可能性が高い。

児童扶養手当を受給している母子家庭の母の多くは、児童扶養手当について、不安を抱いている。Hさんは、「現在、児童扶養手当を2人分満額受給しても生活がカツカツなのに、減らされたらやっていけない。振込みも3ヶ月単位ではなく月一回に変更して欲しい」と語る。Fさんも「児童扶養手当は受給年数で減額していくのではない。働いても安定した生活ができない地方では、1人で生計を立てるのは難しく、子供が大きくなるにつれて大金がかかり、児童扶養手当が減額されると、将来に希望が持てない」という。一方、母子家庭の母の中では、Iさんのように、「児童扶養手当は、もちろん子どもの将来のことを考えると無いよりあった方が良いでしょうが、すでに生活費には充てずに済むよう準備してきているので問題ない」と割り切った人もいる。

児童扶養手当のほか、元夫からの養育費も、母子家庭にとっては重要な非稼働所得の一つのはずだが、現実には養育費を受給している母子家庭が少数派である。ヒアリング対象者9人のうち、元夫から養育費を貰っているのは、4人（Cさん、Eさん、Aさん、Hさん⁵）だけである⁶。その中でも、子どもが満20歳まで月額5万円の養育費の取り決めをつけたEさんは、最も成功した事例である。Eさんの父親が裁判所勤務だったので、養育費がすぐに決まったという。しかし、大多数の母子家庭は、夫から養育費を全く貰っていない状況である。その理由の多くは、離婚した元夫に関わりたくなかったからである。

⁵ Cさんは離婚調停中のため、養育費ではなく、生活費補助として毎月別居中の夫から貰っている。AさんとHさんはそれぞれ月額2万円と2.5万円の養育費を貰っている。

⁶ ちなみに、アンケート調査のみに協力してくれた16人のうち、元夫から養育費を貰っているのは4人のみである。

「養育費も慰謝料も一銭も無い。とにかく早く別れたかった。養育費をもらうことで、父親の権利を主張されるのがイヤだった。」(Iさん)

「養育費は貰っていない。子どもには会わせないし、一切の関係をもちたくない。」(Gさん)

「元夫には住んでいるところを知られたくないので養育費は受けたくない。」(Aさん)

それに対して、元夫から月額2万5千円の養育費を貰っているHさんは、「養育費の水準ではなく貰っていることが重要だ」といい、「自分は縁を切りたいが養育費は子どもの権利だ」との思いを語った。

4. 公的就業支援制度への認知度と利用状況

では、母子家庭の母がどれほど公的就業支援制度を知り、それを利用しているのだろうか。本節で紹介していた9人の母子家庭の母のうち、3人(Dさん、Cさん、Fさん)が母子家庭等就業・自立支援センターを、3人(Dさん、Cさん、Bさん)が母子自立支援プログラム策定を、1人(Dさん)がハローワークの無料パソコン講習を利用していた。ヒアリング対象者となった短大卒者の全員(Dさん、CさんとFさん)はいずれかまたは複数の公的就業支援制度を利用している。自立支援センターの就業相談と就業情報提供サービスについては、「就職状況を知ることができたし、自分の条件にあったところの情報提供もあり良かった」とDさんは振り返る。また、プログラム策定の利用は、Dさんにとって正社員への就職に直接繋がった要因ではなかったものの、母子相談員が親身になって相談にのってくれたため良かったという。専業主婦暦の長いCさんも、自立支援センターとプログラム策定の両方を利用していた。

「就労支援員(プログラム策定員)に履歴書の書き方や面接の受け方など、すっかり忘れていたので、全部教えていただきました。ハローワークも一緒に行ってくださいました。会社の求人票の見方も教えてもらって、「ここは、こうだから辞めたほうがいい」とかアドバイスを頂いて、とても助かりました」。

一方、高卒または中卒の母子家庭の母(6人)の中、公的就業支援制度を利用している人はBさんのみである。Bさんは、生活保護を受けているため、自立支援プログラムの利用が薦められた⁷。ヒアリングでは、就業支援プログラムの担当者への不満を口にしていました。

⁷ ヒアリングを通じてBさんはプログラム策定事業を利用しているのが分かった。しかし、本人はこの事業を利用している意識がない。アンケート調査票では、この名前の事業を知らない、利用していないと回答している。

「就業支援プログラムの担当者が母子家庭の母だったので、わかってくれるかと思ったが、「私は頑張ったのであなたも頑張らなさい」というだけで、積極的な支援はしてくれない。母子家庭の母であるから理解してもらえないというわけではない」。

では、なぜ母子家庭の母の公的就業支援制度の活用度が低いのであろうか。ヒアリング対象者の7人⁸と企業調査時に配ったアンケート票に協力してくれた16人の母子家庭の母(N=23)の回答を元に、公的就業支援制度の利用状況と利用しなかった理由をまとめてみた。

第2-3-3表 公的就業支援制度の利用状況と利用しなかった理由(N=23)

		自立支援センター		教育訓練給付金		高等技能訓練促進費		プログラム策定事業	
		N	構成比	N	構成比	N	構成比	N	構成比
利用者		3	23.1%	1	4.3%	0	0.0%	2	8.7%
非利用者		20	87.0%	22	95.7%	23	100.0%	21	91.3%
利用し なかつ た理由	1 事業を知らない	12	60.0%	13	59.1%	15	65.2%	17	81.0%
	2 必要ない	7	35.0%	6	27.3%	5	21.7%	4	19.0%
	3 その他	1	5.0%	3	13.6%	2	8.7%	1	4.8%

第2-3-3表を見て分かるように、母子家庭向けの公的就業支援制度の利用率がいずれも高くない。利用しなかった理由について、最も多くあげられたのは、「事業を知らない」からである。ヒアリングの中でも、母子家庭向けの公的就業支援制度について、全く知らないお母さん(Aさん、Bさん、Gさん、Eさん)が半数近くいた。「いろいろな制度があってHPでは公開していますが、情報収集は自分の責任ですと言われても、日々の仕事に追われている状態では、自力でその情報に辿り着くことは困難。支援制度を作ったら、福祉事務所からの手紙に同封する格好で、必ず私たちの手元に届くようにしてもらいたい。もっと母子家庭の母の身になって、優しい支援にして欲しい。」とIさんは言う。

5. 母子家庭の母の経済的自立に向けての政策課題

仁田(2003)は、日本の母子家庭の母の就業率の高さ⁹を、「もう一つの Japanese Miracle」と呼んでいる。今回のヒアリングでも、Bさんを除く8人の母子家庭の母がフルタイムに近い状態で就業している。中でも、週70時間の在宅ワークをこなすSOHOのお母さん、複数のアルバイトを掛け持ちしていた契約社員のお母さんなど、母子家庭の母の一生懸命に働く姿が印象的である。しかし、8人の母子家庭の母のうち、経済的に完全に自立できたのは、整骨院経営のEさんのみである。残りの7人は、勤務形態にかかわらず、すべて年収300万円未満である。では、母子家庭の母の収入を300万円以上に引き上げるための条件とは何であ

⁸ HさんとIさんはアンケート票を記入しなかった。

⁹ 2006年厚生労働省の調査によると、日本の母子世帯の母の就業率は84.5%であり、比較可能な統計の取れるOECD24カ国中、ルクセンブルクに次ぐ2番目の高さである(周2008)。

ろうか。

まず、第一の条件は、職業能力開発の支援だと考えられる。前述のように、Eさんが経済的自立を果たせた決め手の一つは、柔道整復師の専門資格を持ったことにある。また、アンケート調査のみに協力した16人の母子家庭の母の回答を見ても、経済的に自立している人の多くは、看護師などの専門資格を持つ者である。実際、公的就業支援メニューの中、「自立支援教育訓練給付金事業」と「高等技能訓練促進費事業」といった職業能力開発のための制度がすでに設けられている。しかしながらその利用は進んでいない。ヒアリングでは、半数以上のお母さんがこれらの制度の存在を知らないと答えている。また、これらの制度を知りながらも、訓練を受けている期間中の生活費が必要なため利用を断念せざるを得なかった人も少なくない。したがって、これからは、①如何に制度の存在と利用方法をわかりやすく母子家庭の母に伝えるのか、また②如何に訓練を受けている期間の生活をサポートするのが重要な政策課題になる。①については、支援事業のパンフレットの戸別郵送や、戸籍課で離婚手続きを行う際の口頭説明など各自治体が打って出るような積極的な広報活動が必要だと考えられる。②については、現在の「母子福祉資金貸付金」制度の充実を通じて実現可能だと思う。ヒアリングでも明らかになったように、担当者の不慣れまたは貸付経験がないことで、母子福祉資金貸付金が十分に機能していない地域が少なくない。また、保証人を要することも、この制度を使いにくくしている。今後、「母子福祉資金貸付金」における保証人制度の見直しや貸付業務の専門家の育成が喫緊の課題となる。

そして、第二の条件は、正社員転換への支援である。今は年収300万円未満であっても、正社員であれば勤続年数の増加によって経済的自立が見込められるが、非正社員であれば年数がたってもほとんど収入が増えないからである(神原2006)。もちろん、これも母子家庭の母だから、特別に正社員に転換しやすいように企業に求めるのは適切ではない。むしろ、公的支援として行うべきなのは、企業が安心して母子家庭の母を正社員として採用しやすいような環境作りである。なお、その環境とは、休日保育、病児保育など保育サービスの充実、学童クラブの開所時間の延長や対象児童年齢の引き上げ、育児ボランティア制度の充実、ファミリー・フレンドリー企業への減税や表彰などさまざまな施策を通じて実現可能である。

最後に、養育費徴収の強化も母子家庭の経済的自立につなげる重要な手段の一つである。前述のように、母子家庭のうち、元夫から養育費を貰っているのは少数派である。また、養育費の金額は月2万円程度など小額のものが多く、ヒアリング事例から分かるように、養育費を貰っていない最も一般的な理由は、相手と関わりたくないからである。そこで、中立した第三者機関を通じての養育費の取り決め・徴収は解決策の一つとなりうる。養育費取り決め・徴収の第三者機関の設立に向けて、実際、厚生労働省は社団法人家庭問題情報センターに業務委託して、2007年10月から養育相談支援事業を実施している。ただし、養育費に関する情報提供、養育費に関する電話・電子メールでの相談や、養育費相談に応じる人材の養成のための研修が主な目的で、米国のように母子世帯の代理として養育費を取り決め・徴収

することには至っていない。今後、養育費の取り決め・徴収を本格的に強化したいなら、日本にも専門的な養育費徴収機関を設置すべきであろう。米国の場合には、国や州政府系の無料養育費徴収機関が設置されている一方、徴収された養育費の数%を手数料として徴収する営利の取立会社（例えば、Child Support Network, inc）も認可されている。日本も、養育費徴収機関の設置方法について、官設官営を柱としながらも、公費負担の少ない官設民営（民間委託）や完全民営（営利認可）を選択肢として検討すべきではないかと思われる。ただし、養育費の徴収強化を行うと同時に、養育費を負担している元夫の権利（子どもと面会する権利など）もしっかり守ってあげる必要があるだろう。

なお、ヒアリング調査で得られたこれらの知見を確かめるべく、(独)労働政策研究・研修機構が同時期に母子家庭の母を対象としたアンケート調査も行った。その結果の一部が本報告書の第3章に掲載されている。

付 母子家庭の母の政策に対する期待（抜粋）

▼ 就業支援のあり方について

- 「母子家庭というだけで珍しがられる時代ではなくなったのだから、皆がみんな支援をしてもらって当然というふうを考えるのはどうかと思う。自分で自分を弱い者に行っているようなタイプについては、ちゃんと働きに出て自活できるようにすべきだ。また、母子家庭の母を雇用した場合の助成金等は、どうせやるのなら、ねらい通り活用されるよう宣伝すべき。」（Hさん）
- 「母子家庭の母が無職になった時に、明日の生活資金を無利子で貸し出してくれる制度を作って欲しい¹⁰。また、何らかの支援制度を作ったら、福祉事務所からの手紙に同封する格好で、必ず私たちの手元に届くようにしてもらいたい。」（Iさん）
- 「母子家庭が早く安定した生活ができるよう、トライアル期間の短縮や、その間の給与が低すぎないように制限してもらいたい。また、母子家庭等就業・自立支援センターは、早く閉館し、土日もやっていないので、相談の機会が少ないのは残念だ」（Fさん）
- 「母子家庭向けの起業貸付金を利用しようと思ったが、実際には貸付を行っていないと言われました。貸付があれば事業を拡大する事ができるので残念です。」（Aさん）

▽ 保育について

- 「子供との時間が少なくなる為ベビーシッターなどの利用時にかかる料金を助成してほしい。健診制度を母子家庭の特別なメニューで安価で作ってほしい。」（Eさん）
- 「学童の保育所が現在の所では2年生までしかみてもらえない。延長保育がないため、困る。土曜日もみてほしい。夏休み冬休み春休みなど、日数が限られているため、それにあわせて、やはり、人に頼まなければならない。」（静岡県在住、45歳正社員）

▽ 生活保護などについて

- 「生活保護をもっと母子家庭に申請しやすくしてほしい。私の知り合いは昼夜仕事をして子供を育てましたが無理がたたり入院、保護を申請しましたが受け付けてもらえなかったそうで、サラ金から借りている状態。母子家庭ばかり優遇されているという風潮があるが、本当に困っている人も居るという事を行政も知ってほしい。」（Aさん）
- 「生活保護を受けようと窓口へ相談に行ったがたくさんの条件があり、あきらめた。特に車について、今現在仕事をする上で車が無いと仕事に就くのに大変だと思った。児童扶養手当も5年を過ぎると減額され、せめて子供が高校卒業まで支給してほしい。」（釧路市在住、44歳介護職常勤）

¹⁰ 現行制度の中、失業中の生活資金を補給する「母子福祉資金貸付金制度」が利用可能である。

