

## 第5章 母子福祉行政における就業支援のあり方

### はじめに

「母子福祉行政からみた就業支援」について扱う第5章では、母子家庭の母という対象に対する就業支援を進めていく上での取り組みとして、どのような配慮が必要であり、現実にはどのような取り組みが行われており、今後、どのように進めていくことが望まれるのかという視点から記述を進めていく。

具体的には、第1節では、母子家庭の生活実態を示すことで、就業支援を行う対象である母子家庭の母がどのような生活状況の下で、どのような生活課題を抱えながら、就業への道を歩んでいるのかについて指摘する。

第2節では、今回のプロジェクトにおける各自治体等からのヒアリング成果に基づいて、各自治体がどのような目的を持ってどのような政策を実行に移しているのか、またその際の課題などについて述べる。

第3節では、生活保護制度との比較において、児童扶養手当受給者への就業支援を検討する際に考慮すべき事項について、制度の特徴、職員体制、組織、受給者の生活課題という視点から述べる。

第4節では、第1節から第3節を通じて示した結果などを受けて、母子福祉行政における就業支援のあり方について今回のプロジェクトにおける議論を通じて指摘しうることを述べる。

### 第1節 就業支援の対象としての母子家庭の母

就業支援の対象と母子家庭の母を見る場合、その特徴をまず理解した上で、特徴にあった就業支援を推進していく必要がある。そうでないと、支援する側は真剣に取り組んだつもりであるが、支援を受ける側にとってあまり成果がない状況にとどまることも多くなるとともに、母子家庭の母の生活にかえってマイナスの影響を与えてしまう可能性も秘めているからである。次に述べる3点は確認しておきたい。

#### 1. 母子家庭の生活課題を念頭においた就業支援

母子家庭の母がどのような生活課題を抱えているのかについては、母子家庭の就業支援にかかわる関係者は一定程度以上の理解をしておくことが必要である。たとえば、離婚前後の親権や養育費などをめぐる課題、DV被害者が抱える精神的負担感などをはじめとする母子家庭の母に特徴的にみられる状況について押さえておかなければ、有効な就業支援は行いにくいからである。さらには、就業支援という支援のプロセスで不適切な対応をすることによ

って、精神的な面などからの2次被害を母子家庭の母に与えてしまう可能性もあるからである。その面で、生活課題への対応と就業支援とが一貫した流れの中で行われる必要がある。

## 2. 母子家庭がかかえる個別性に配慮する

例えば、離別母子家庭と死別母子家庭とでは、母子家庭となる過程での生活課題が一般的に異なる。各家庭の状況に応じて、生活課題への取り組みの手順や関わり方、主要な担当者などの調整をする必要がある。母子自立支援員、就労支援員、ハローワークの相談員など、それぞれの職務上の役割などを考慮し、より具体的には、相談担当の一人一人のパーソナリティなども考慮し、個別具体的な母との相性も考えながら、どの職員がどのような役割を果たすことが、その母の就業を支援するのに最も有効なのかという視点からも支援のあり方や自立支援プログラムの策定内容・方法などを検討する必要がある。

## 3. 不安定な心理を理解した就業支援

母子家庭の母の場合、①将来展望が描けないので不安感が増す、②今の生活も苦しいが、これからもっと苦しくなるのではないかという不安があり、このことを、母子家庭の母の就業支援にかかわる支援者は認識する必要がある。

一般的には、母子自立支援員、就労支援員、ハローワークの職員という順で、不安定な心理を理解したうえでの対応が強く求められる。「心の安定をはかる」という目的と「生活を整える」という目的を並行して進めていく必要があり、心の安定と生活の安定は密接につながっている。具体的には、①悩みを聴いてもらいながら、心が安定していく。②心が安定してくると、問題に取り組もうという意欲が湧いてくる。③意欲が湧いてくると、短時間で自立への道を進むことが可能となる、という基本的な心理状況を就業支援の際には理解しておく必要がある。

## 第2節 ヒアリング調査から読み取れること

第2節では、本報告書の第2章で扱っている各自治体等からのインタビュー結果の要点をまとめるとともに、〈総論〉〈各論〉〈まとめ〉の順で、各自治体の就業支援体制などの特徴について述べる。

### 〈総論〉

1. 求人倍率や求人の内容が各自治体によって異なっており、求人状況が良くない自治体では、自主財源も乏しく、就業支援の充実を目指しにくい傾向が見られる。
2. 母子寡婦団体などの当事者団体が就業支援の中心を担っている自治体と、自治体自らが就業支援の中心を担っている自治体とがあり、それぞれの長所を生かす必要がある。

3. 母子福祉行政とハローワークとの関係については、連携が十分に行われている所もある一方で、両部門の連携が不十分であるため、就業を目指す母子家庭の母を十分に支援できていない所もある。

## <各論>

### 1. 札幌市

#### (1) 概況

2006年時点での有効求人倍率（常用）は0.5程度と全国の約50%であり、求人状況は著しく悪い。一方、離婚率は全国平均を大きく上回っている。母子家庭等就業・自立支援センターに関しては、母子の当事者団体である札幌市母子寡婦福祉団体連合会に委託し、2006年4月から同団体が指定管理者として管理運営を行っている。なお、同団体は2000年より職業紹介事業を実施している。

#### (2) 就業支援体制

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実施している。母子家庭等就業・自立支援センターでは、公共職業安定所の元職員を就労支援員として配置し、人材面でも職業安定所と連携をとりながら、就業支援を行っている。プログラム策定事業に関しては、母子家庭等就業・自立支援センターが担当している。

#### (3) 特徴

札幌市母子寡婦福祉団体連合会と地元企業との間での信頼関係を基軸として、同連合会から各企業に母子家庭の母の就業を紹介するという仕組みがある。その仕組みを成り立たせてきているのは、同団体が会員の就業先の開拓を継続的に行ってきたことや、休日託児事業を実施することにより、保育所が休みの日でも就業しうる状況を確保するという生活支援の面と一体となって、就業支援を実施していることを指摘することができる。

### 2. 横浜市

#### (1) 概況

360万人を超える人口と18の行政区をかかえる大都市である。有効求人倍率は全国平均を上回っている。第一次産業と第二次産業の就業者割合が低く、第三次産業就業割合が高い。

#### (2) 就業支援体制

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、①行政（市・区役所）、②母子家庭等就業・自立支援センター、③ハローワークなどを挙げることができる。②母子家庭等就業・自立支援センターについては、母子の当事者団体である横浜市母子寡婦福祉会に委託している。

#### (3) 特徴

横浜市役所の本庁が中心となって、母子家庭の母への就業支援の仕組みを積極的に構築し、

強いリーダーシップを持って就業支援策を進めている。また、その一環として、横浜市が作成した『母子家庭就労支援事業マニュアル』（平成 19 年 5 月 25 日）の内容は母子福祉行政が中心となって作成されたものだが、母子家庭の母の生活と就業の両面を考慮したものであり、優れた内容となっている。

就業支援を推進するにあたり、母子家庭の母への生活実態調査を行い、母子家庭の代表を含む委員会を構成して横浜市行政の計画として「母子家庭等自立支援計画」を策定している。そのプロセスで、就業支援に携わる就労支援員 1 人あたりの人件費を高め設定することが就業支援の充実には不可欠であると判断し、限られた人件費を 18 ある行政区に配分するのではなく、横浜市全体で 4 名に集中させ、その 4 名の就労支援員に各行政区を分担して担当してもらおうという仕組みを構築してきた。

### 3. 千葉市

#### (1) 概況

有効求人倍率はほぼ全国平均と同じである。人口は 100 万人弱であり、6 行政区をかかえている。母子家庭の母に人気の高い「事務職」については、有効求人倍率が 0.32 倍と厳しい状況にある。

#### (2) 就業支援体制

千葉市直営で母子家庭等就業・自立支援センターを直接に実施、運営している。この点で、札幌市や横浜市などとは異なる。ハローワークについては、生活保護受給者を主たる対象とする状況に現在あるが、託児所付きの事業所を紹介したり、プログラム策定事業に力を注いでいる。

#### (3) 特徴

母子家庭等就業・自立支援センターを市行政が直営で行っていることが特徴であるとともに、市行政とハローワークとの連携を強化するための工夫として、「連絡票」と「連絡会議」の存在を指摘することができる。

「連絡票」については、母子家庭等・就業自立支援センターで得た情報の基幹部分を千葉市行政とハローワークとで共有することを可能としている。連絡票の中には、「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」という同意書が組み込まれている。

「連絡会議」については、市側から子ども支援課の担当者 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総括職業指導官が毎回出席するとともに、会議テーマに応じて、就業支援コーディネーターやナビゲーターも出席している。

## 4. 貝塚市

### (1) 概況

人口 9 万人であり、地理的には大阪の都市部と和歌山市との中間に位置する。紡績業が盛んな地であったが、現在では、その部門での就業はそれほど多い状況にはない。貝塚市がある岸和田ハローワーク管轄内の 2006 年度の有効求人倍率は 0.65 と全国平均（1.06）を大きく下回っている。貝塚市の母子家庭の就業率は 84.3% と全国平均水準にあるが、同市内の母子家庭の平均総収入は 161.7 万円にとどまり、全国平均の 212 万円を大きく下回っている。

「貝塚市母子家庭等自立促進計画」を策定していく過程で、「ひとり親家庭等の生活実態と意識調査」を実施し、就業や生活実態についての実態調査を行っている。

### (2) 就業支援体制

母子家庭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について実施しているが、母子家庭等就業・自立支援センター事業と常用雇用転換奨励金事業は実施されていない。

窓口は市役所の児童福祉課に一本化されており、母子家庭の母は児童福祉課の窓口で就業支援メニューにすべてアクセスできるようになっている。この児童福祉課は、児童扶養手当の給付、認可保育所申込みの窓口にもなっており、生活を直接支えるサービスと就業支援との両方を一つの窓口で提供しうる体制となっている。

### (3) 特徴

上記の就業支援体制における記述とも重なるが、市役所の児童福祉課という場所で、福祉サービスと就業支援サービスの両方を受けられる仕組みになっていることは、人口 9 万人であるという地域性を適切に活用していると考えられる。一方で、市内に、母子家庭等就業・自立支援センターは設置されていないので、利用を希望する場合は大阪市内にある大阪府設置の母子家庭等・就業自立支援センターまで足を運ばなければならない、時間的距離的にも不便である。

母子自立支援プログラム策定事業については、策定員 1 名が児童福祉課に配属されており、同じ児童福祉課にいる母子自立支援員、市役所の外にあるハローワークと連携をとりながら就業支援を行っている。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全般、母子家庭の母向けの求人情報のファイリング、地域内の求人内容のマッピングなどを含んでいる。

また、母子自立支援員が中心となって、「しんぐるまざあ通信」という情報紙を毎年 10 月前後に市内在住の母子家庭の母に郵送し、情報を直接伝達しているとともに、身近な市役所としての利用促進もはかっている。

## 5. 釧路市

### (1) 概況

北海道東部に位置する人口 18 万 6 千人の都市である。2006 年度の釧路の有効求人倍率は 0.45 であり、全国平均を大きく下回るとともに、北海道平均も下回っている。

### (2) 就業支援体制

釧路市役所、ハローワーク釧路、NPO 法人駆け込みシェルター釧路がそれぞれ就業支援を行っている。釧路市役所こども家庭課が就業支援に関する国指定メニューの窓口となっている。母子家庭等就業・自立支援センター事業、プログラム策定事業は実施していない。プログラム策定員も置かれていない。また、常用雇用転換奨励金事業も 2006 年に 1 人の利用があったが、この 1 人が転換後に自己都合で退職したことなどがきっかけとなって、2007 年以降利用予定はないとのことである。

### (3) 特徴

釧路市役所とハローワーク釧路との間では、目立った連携は見られないようである。DV などから母子家庭を守る活動を行っている NPO 団体が釧路市内にあり、この NPO 法人が就業支援も行っている。市役所、ハローワーク、NPO 法人の連携をもう少し強化し、就業支援における役割についてそれぞれの力を相互に活用しあえば、潜在的に優れた就業支援を実施しうる基礎的条件を有していると考えられるが、今のところうまく機能しているとはいえない。

## 6. 秋田県

### (1) 概況

2006 年度の有効求人倍率は 0.6 であり、全国平均（1.06）を大幅に下回っている。第一次産業の就業人口割合が高く、第三次産業の就業人口割合が低い。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。

### (2) 就業支援体制

広い県内に 1 か所ある母子家庭等就業・自立支援センター、県内 3 ヶ所にある県所管の福祉事務所、ハローワークが母子家庭の母に対する就業支援を担っている。

母子家庭等就業・自立支援センターは、常勤職員が 3 名おり、2 名が就労支援員、1 名が生活相談に主として応じる生活支援員である。3 名全員がプログラム策定員を兼務している。

県所管の福祉事務所には、母子自立支援員が計 4 名配置されている。今のところ、母子寡婦福祉資金の貸付および償還業務に忙殺されており、そこから就業支援につなげるように試みてはいる。母子家庭等就業・自立支援センターからは毎朝、ハローワークからは週に 1 度のペースで求人情報が福祉事務所に届くようになっている。

### (3) 特徴

広い県内に1か所ある母子家庭等就業・自立支援センターが母子家庭の母に対する就業支援の中心的役割を果たしている。このため、来所しての相談には移動距離などの関係で無理が多く、結果として、母子家庭の母の携帯電話に、求人情報などを携帯メールで流すということで就業情報を提供している。可能であれば、就労支援員などと直接に面談しながら就業支援を行うことが望ましいが、人口密度の低い地方においては、携帯メールへの情報提供は有効な方法であると考えられる。

## 7. 大分県

### (1) 概況

人口が120万人強であり、比較的人口規模の小さな県である。全国平均と比べると第一次産業の就業人口が多く、第二次産業と第三次産業の就業人口は少ない。しかし、近年、県主導で、電子部品などの工場の誘致が進んでおり、この領域における求人がある程度確保されている。この影響もあり、2006年の有効求人倍率は全国平均を上回っている。

### (2) 就業支援体制

大分県が母子家庭等就業・自立支援センターを大分市内に設置し、就業支援にかかわる圏域全体の中心的役割を担うとともに、県の福祉事務所や各市などに配置されている母子自立支援員やハローワークと連携しつつ、就業支援を推進している。

### (3) 特徴

県・市町村などが、法律の許す範囲内で、母子福祉団体等への優先的な事業発注を行い、母子福祉団体を經由しての就業機会の創出に努めている。このことは、母子家庭の母に対する就業支援を促進するうえで、重要な役割と考えられる。

また、大分県庁が母子家庭の母親に対する求人を募るチラシを県内の全事業者に配布したことで、企業に対する母子家庭の母に対する意識を高めることに貢献しているように思われる。

## 8. 静岡県

### (1) 概況

日本のほぼ中央に位置し、気候も温暖であり、輸送用機械メーカーの求人が多いことなどにより、2006年度の有効求人倍率は1.34と全国平均を大幅に上回っている。県内の静岡市、浜松市という2つの政令指定都市を有している。人口は380万人弱である。

### (2) 就業支援体制

静岡県、静岡市、浜松市という3つの自治体が協力して、母子家庭の母への就業支援を推進している。特に、母子家庭等就業・自立支援センターについては、静岡県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、その後、静岡市と浜松市が乗り入れる

形で、県内に合計 4 か所の母子家庭等就業・自立支援センターが設置されている。

ハローワーク浜松では、母子家庭の母等の専用窓口を設置し、求職条件をできるだけ詳しく聞き、通常の求職者よりも時間をかけて相談に応じている。また、就業支援コーディネーター、支援ナビゲーターが各 1 名配置されており、福祉部門との連携の役割を担っている。2006 年には、浜松市で 6 人の母子家庭の母が母子自立支援プログラムの策定を受けており、その際は、ハローワークの担当者が浜松市に来所し、3 者面談（母子家庭の母、市役所担当者、ハローワーク担当者）を実施した。

### (3) 特徴

中心的役割を担っている母子家庭等就業・自立支援センターでは、パートで就業している母が、正職員の仕事へつけるように支援することに重点をおいている。このことは、パート就業が多いという母子家庭の就業にかかわる現状を鑑みると有効な対応であると考えられる。

## <ヒアリングのまとめ>

- (1) 千葉市のように、公的部門が中心となって、母子福祉行政とハローワークとの連携を強化しているところでは、母子家庭の就業支援について、一定の支援枠組みが構築されている。
- (2) 横浜市が作成した『母子家庭就労支援事業マニュアル』（平成 19 年 5 月 25 日）の内容は母子福祉行政が中心となって作成されたものだが、母子家庭の母の生活と就業の両面を考慮したものであり、優れた内容となっている。
- (3) 静岡県のように、県、政令市、中核市が協力して、就業支援の枠組みを構築している所もある。行政運営上、有効に機能している。
- (4) 秋田県のように、地理的に広い範囲を少ない拠点で対応する必要がある所では、携帯電話への情報発信が有効になるように思われる。
- (5) 札幌市の母子寡婦福祉団体連合会のように、休日保育を独自に実施し、就業しやすい条件を確保している所もある。
- (6) 大分県のように、県・市町村などが、法律の許す範囲内で、母子福祉団体等への優先的な事業発注を行い、母子福祉団体を經由しての就業機会の創出に努めている。

## 第3節 児童扶養手当受給者への就業支援において考慮すべき事項

### : 児童扶養手当と生活保護との比較において

#### 1. 生活費に占める公費支出の割合

生活保護の場合、日常生活費のほぼ 100%を生活保護の仕組みの中でまかなわれている一方で、児童扶養手当を受給している母子家庭の母の場合、生活費の 25%未満（児童扶養手額の満額を最も少ない年収の母子家庭が受給する場合で約 25%）である。つまり、母子家庭



の母の場合、生活費の75%以上は、就業収入を中心とする公費支出以外の部分で賄われており、パート就業から正職員などへの転職を目指す場合であっても、パート就業をし続けながら正職員への就業をめざすという時間的なハンディキャップを抱える傾向があるということ、児童扶養手当受給世帯に対する就業支援を行う上で理解しておく必要がある。

## 2. プログラム策定事業との関係

生活保護受給者の場合、最低基準の水準ではあるが、その水準の生活保護費が確保されていると考えられる。このため、「プログラム策定事業」などを受けるための時間的・精神的余裕を確保しうるが、「児童扶養手当を受けているが生活保護を受けていない母子家庭」の場合、日々の就業によって、日常の生活費をまかなう必要があるため、「プログラム策定事業」に積極的に関わり、時間的な損出をだしても就業先を積極的に確保しようという動機付けに乏しいと考えられる。

一方で、現実には就業している可能性が高いため、児童扶養手当受給者の場合、非正規雇用から正規雇用へとのように、就業形態の変化に向けた支援が有効になる。

## 3. 母子福祉行政における就業支援の体制について

生活保護の場合、「ケースワーカー」と呼ばれる常勤の職員がケース数に応じて配置されている上に査察指導員という指導的立場の職員がいる。一方で、母子家庭に対する支援を行う部門には、相対的に常勤職員の人数が少ない。なかでも、母子自立支援員の多くは平均的な月収で12万円程度の非常勤職員であり、各関係機関との間での連携を強化するうえで課題となることもある。就業時間の問題だけではなく、非常勤職員であるがゆえに、行政機関内における発言力が低いという状況にあることもしばしば見られるようである。

## 第4節 母子福祉行政における就業支援のあり方

母子福祉行政における就業支援のあり方に対する検討を行うために、第1節では、就業支援の対象としての母子家庭の母の特徴について指摘し、第2節では、今回のヒアリング成果から読み取れる各自治体の特徴についてまとめ、第3節では、児童扶養手当受給者への就業支援において考慮すべき事項についてまとめた。この第4節では、第1節から第3節の記述を受ける形で、母子福祉行政における就業支援のあり方について、1. 自治体行政運営上の配慮と工夫、2. 国に求められる配慮と工夫の順で述べる。

### 1. 自治体行政運営上の配慮と工夫

#### (1) 母子家庭等自立支援計画の策定

母子家庭の就業支援を適切に進めるためには、母子家庭の母自身がどのような支援を必要

としているのかについて、自治体ごとに現状を把握しておく必要がある。その把握をするためにも、第2節で示した横浜市や貝塚市などのように、母子家庭の母を対象とした実態調査を行い、母子家庭の母の生活状況や就業支援への要望などについて把握しておく必要がある。

その上で、実態調査結果と自治体内の民間団体や行政機関の機能などを総合的に勘案して、中長期の母子家庭等自立支援計画を策定することが必要と考えられる。この計画は、各自治体が策定している総合計画の中にも盛り込むようにすることで、母子家庭支援の部門だけではなく、自治体行政全体での取り組みを推進する上で有効である。

特に、労働市場の動向に影響を与える産業政策を立案する部局とも政策協調しながら施策を進めることは、就業機会の確保という視点から見て有効であると考えられるが、そのような運用を自治体内でできている自治体は今のところ少ないように思われる。

## (2) 母子福祉行政とハローワークとの連携強化

母子家庭の母の就業支援を行う上で、母子福祉行政とハローワークとの連携は不可欠である。

市町村や都道府県の母子福祉行政は、DVや離婚という生活課題を抱えた母子家庭の母に対して心の安定を含めた生活全体の支援を行うことが求められる。このため、母子福祉行政の中では、就業を直接支援するよりも、身の安全を確保し、当面の経済的安定をはかり、心の平安を確保するなどを優先することになる。一方で、ハローワークの方の機能を有効に活用すれば、母子家庭の母の就業支援を促進することが可能になるが、その前提として、常用雇用就職を実現しようとする強い意志を有していることが望まれる。

母子家庭の母が正職員としての強い意志を持つためには、第1節で述べたように、不安定な心理を理解した上での就業支援が必要となる。不安定な心理を理解しつつ、母子福祉行政とハローワークとの連携を強化していくことが望まれる。

具体的には、第2節の千葉市の例で示したように、「連絡票」や「連絡会議」などを有効に活用することが望まれると共に、お互いがどのような思考をする傾向にあるのかを日常の業務などを通じて理解するような継続的な努力が必要である。

## (3) 就業支援にかかわる職務のマニュアル化

マニュアルという語にはマイナスのイメージが付きまとうが、母子福祉行政は今のところ就業支援にはあまり慣れていないので、この部分については、各自治体などで業務をマニュアル化し、関係職員相互の役割を明確に文書化し、参照可能な状況を作っておく必要がある。第2節で示した横浜市のマニュアルはかなり優れた内容であり、他の自治体も横浜市のこのマニュアルを参照しながら、自分の自治体にあったマニュアルを作成することが必要である。

#### (4) 就業支援を担当する職員

第3節で述べたように、生活保護分野においては、「ケースワーカー」という職員がフルタイムで対象者世帯数に応じて配置されている。母子福祉行政においては、「母子自立支援員」や「就労支援員」という職員が配置されるが、これらの職員は非常勤職員であることが圧倒的に多い。非常勤職員であるがゆえに、勤務時間の制限や確保しうる職員に期待しうる水準に差が生じることがある。

母子福祉行政という視点から就業支援を促進していくためには、「母子自立支援員」「就労支援員」といった職員として常勤職員にみあった待遇や権限で仕事ができるような状況を用意していくことが有効であると思われる。

第2節で述べた静岡県や横浜市の例では、就業支援を担当する職員の待遇を改善することで、より優れた人材を確保し、そのことで母子家庭への就業支援を促進しようとしており、一定の成果を上げているように思われる。

## 2. 国に求められる配慮と工夫

### (1) 各自治体の政策情報の収集と紹介

各自治体が当該領域の政策をより適切に推進するためには、他自治体によって実際に行われている政策事例から学ぶことが一般的である。特に、近隣自治体の政策動向を調べ、それに影響されながら自分の自治体の政策を運営する。これは、近隣自治体が比較的似たような求人状況にあること、情報を集めやすいという条件にかなうことからでもあるが、しかし、全国的に優れた情報が比較的容易に入手できる状況があれば、優れた政策が比較的早いスピードで全国に普及することが可能である。このような普及を促進するために、国が意識的に各自治体の政策情報を収集し、優れた事例を各自治体に紹介するという役割を果たすことが有効であると思われる。

### (2) 労働行政と福祉行政との連携

基礎自治体である市では、福祉行政と労働行政との間にはかなり大きな溝があることが今回の調査研究を通じてあらためて示された。第2節で示した釧路市や貝塚市などでは労働行政の担い手としてのハローワークが少なくとも心理的に遠い存在であることがうかがわれる。千葉市のように「連絡票」や「連絡会議」のような方法で労働行政と福祉行政が基礎自治体の段階でも有効な連携をすることで、効果的かつ効率的な就業支援を進めることが可能となるように思われる。

## おわりに

本第5章では、「母子福祉行政における就業支援のあり方」について、「第1節 就業支援

の対象としての母子家庭の母」、「第2節 ヒアリング成果から読み取れる各自治体の特徴」、「第3節 児童扶養手当受給者への就業支援において考慮すべき事項」の順で記述し、「第4節 母子福祉行政における就業支援のあり方」で、本研究における検討の結果をまとめた。本研究を通じて、感じたことなどを最後に記しておきたい。

第一は、母子家庭の就業支援に関する政策評価に関することである。政策評価をするためには、何人の就業を支援することができたのかという数字を提示することが必要であると考えられるが、現状では、就業支援を行った結果、就業に結び付いたのかどうなのかについて、統計資料が未整備である。この背景には、個人情報保護などの影響で、母子福祉行政等において就業支援を行った後に、当事者に就業支援の成果を確かめにくい状況があることがあげられる。第2節で示した千葉市の例のように、「連絡票」の中に、情報収集に関する了解事項を記載し、就業支援制度を利用する母子家庭の母に承認してもらう手続きを経ることで、就業支援の成果を確かめることができるような仕組みを用意しておく必要を感じている。

第二は、母子家庭の母に対する就業支援を進めるにあたり考慮すべき事項について、本章の第1節や第3節などで触れてきたが、就業支援にあたる職員が、これらの考慮すべき事項を念頭におきながら進めていく必要がある。就業支援の前提として、就業相談にこられる母子家庭の母の心理状況を理解する姿勢を示し続けることが、母子家庭の母に対する就業支援の成果を向上させるうえで特に必要なことであると思われる。