

# 自治体・地域をベースにした就労支援の現状

## ——就労支援に対応する仕事情報の作成と活用へ——

西岡 正次\*

Masaji NISHIOKA

The Current State of Municipal and Community Based Employment Assistance:  
Compilation and Application of Job Information

### 1. 仕事・就労に関わる相談支援

2013年に成立した生活困窮者自立支援法(以下「2013年法」)によって全国に仕事・就労を含む相談支援の体制が整備された。その後、2018年改正法によって制度の理念や定義が補足され、支援対象の拡大が徹底されるとともに、支援内容の改善や充実が推進された。仕事・就労に関する身近な相談窓口はできたが、果たして「対象の拡大や多様化」「支援内容の改善・改革」といった課題に、地域や自治体はどこまで対応できたであろうか。本稿では、就労支援プロセスにおいて利用する仕事とその情報に焦点あて、就労支援の構造的問題を整理してみたい。

### 2. コロナ禍と「新たな相談層」

コロナ禍は、潜在的に困窮リスクを抱える不安定就業層＝新たな相談層を表出させ、自治体等の相談機関は従来のひきこもり等の無業層や、健康や生活問題等を抱える就労困難層等に加え、拡大・多様化する相談者と支援ニーズに直面した。生活困窮者支援制度等による全国の相談窓口が果たした緊急対応は称賛に値するが、就労支援については重大な課題を改めて提示されることになった。

新たな相談層は就業・非就業を行き来するキャリア模索・形成段階にあり、同制度で登場した就労支援、特に就労準備支援や就労訓練(以下「就労準備支援等」という)による相談支援が期待されたが、これらの利用はそれほど進まなかった。

給付等の緊急対応に追われ余裕がなかったからという相談体制の問題だけでなく、就労準備支援等を利用する相談支援に係る構造的課題に注目する必要がある。わが国では求人という仕事情報を手掛かりに「あっせん(紹介)と面接、履歴書等」による求職活動が一般的であるが、就労支援の活動はこうした仕

組みだけではめざす就労や仕事の探索、その準備そして実現が困難な要支援層が拡大する中で登場し工夫されてきた。特に就労準備支援等は相談者がめざす仕事や働き方、職場環境や合理的な配慮等について自己理解を深め、その準備・実現できるように、地域活動への参加や仕事の見学、体験等の機会、仕事の内容や環境の調整などを工夫し提供してきた。もちろんこうした活動と並行して、生活や居住、健康等の課題に対応する包括的な相談支援も提供されてきた。

### 3. 支援プロセスで利用する仕事と情報

仕事情報を<条件><仕事・作業の内容><働き方・職場環境等>に分けてみる(図1)と、就労準備支援等による支援は<条件>中心の求人情報にはない、<仕事・作業の内容><働き方等>の情報を元に、見学や体験、支援付き短期就労等といった支援プログラムとして提供するものである。

相談と就労アセスメントを通して、興味や能力、経験、価値観等を整理し、多くの相談者は恐らく人生で初めて就労準備支援等のプログラムが案内され、作業等への対応力、心身の特性や価値観等にあった職場環境などについて自己理解を深め、適職を探る機会として利用することになる。

しかし、「新たな相談層」に対して、①相談者が知りたい・確かめたい<仕事の内容><働き方(職場環境等含む)>の情報、就労準備支援等の中で従事する仕事のわかりやすい情報は相談窓口で用意されていなかった。そのため②一般的な求職活動の支援が馴染まない、あるいは苦い経験をもつ要支援層に対して、適切な相談支援や、効果的な就労準備支援等のプログラムを案内、提供できなかった。

\* A 〓 ワーク創造館副館長

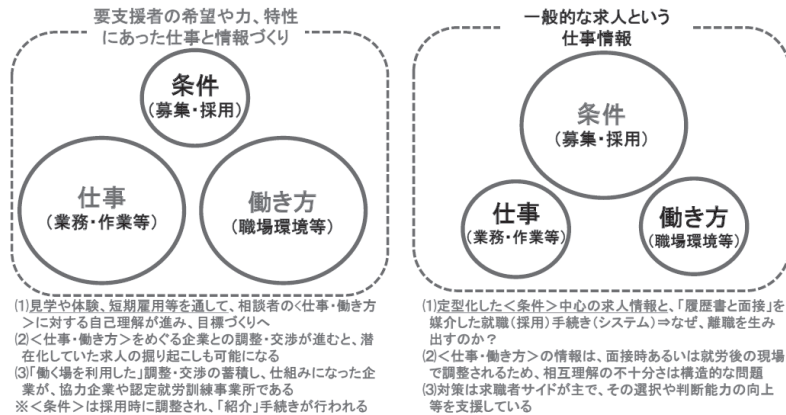


図1 就労支援が重視する仕事情報とは…  
(筆者作成)

#### 4. 就労支援のための仕事情報

従来の制度別対象別の就労支援、それらを引き継ぎ改善、改革が問われた同制度の就労支援は、ハローワーク等の求人情報を頼りに、相談者が求人アクセスし、紹介状をもらって履歴書等を用意する、そして面接に臨む活動を側面援助するといった「支援の内容」の改善・改革が問われた。就労支援ニーズに対応する様々な一次相談や生保ケースワークにおいて参照される「求人という仕事情報」は、就業の「条件」が中心である。そのため面談等では「希望する条件は…?」「希望する業種は…?」といった対話になり、また求人を利用した求職活動が可能かどうかを要支援の判断とするといった乱暴なアセスメントになり、そして話題は求人へのアプローチに収れんし「就労を強制する」かのように受け止められてしまう<sup>1)</sup>。

一方、相談を通じて適職を探り整理したくても、相談者との対話を支える<仕事の内容><働き方や職場環境>の具体的な情報がなければ、支援者は豊富な選択肢から相談者の語りやよりよい選択を引き出すことにつながらない。

求人情報から従事する<仕事や作業の内容>を知るには、求人会社の名称から業種を、あるいは求人票記載の一般的な職種を推測するなどに限られている。さらに<働き方や職場環境>の情報となると、求人者の公正競争の観点から求人票には載っていない。求人情報をベースにした<紹介状、面接、履歴書等>という求職活動の仕組み、企業にとっては採用活動の仕組みは、「仕事の内容があわなかった」「想像していた職場と違った」などの早期離職のリスクが高いことは周知のとおりである。

就労の相談支援、対話やアセスメントの段階では

まず必要なのは<条件>ではなく、<仕事の内容><働き方や職場環境>の情報である。同制度において就労準備支援や就労訓練等が事業化された理由は、求人情報やそれを使った就職支援では適切な仕事理解や自己理解を進められないからであった。そのため求人を補完する<仕事の内容>や<働き方や職場環境等>が理解できる、あるいは試すことができる「情報やチャンス」が欠かせないから、見学や就労体験、訓練付短期就労等の「仕事に基づく支援策」が登場したのである。

#### 5. 体験等に対応する仕事情報をつくる

就労の相談支援の構造的課題の1つが、流通する求人情報にはない新しい「仕事情報」の作成とそれを活用する相談支援の改善である。先行する団体では企業等との関係づくりを工夫し、体験等に対応する仕事を切り出し、「仕事の内容」「働き方」をわかりやすく整理・言語化した仕事情報、シートづくりに取り組み、それを活用した相談支援を進めている<sup>2)</sup>。

新しい仕事情報の作成は、企業にとっても採用活動をはじめ雇用後の能力開発や人事政策の改善につながる契機となる。面接と履歴書等による人物評価の採用活動は減点主義で採用し仕事・作業に従事しながら適性を見極めるため、アンマッチのリスクが高くなる。企業等が事前に見学や就労体験等を行うことは可能だろうか。企業単独では多様な求職者を理解することも、どの作業で何を評価・確かめるかなどの経験もなく、体験のための仕事の切り出しすらできない。ここに企業が就労支援と連携する積極的な意味がある。企業一体験者(相談者)一支援機

関等という3者の関係の中でこそ、就労模索段階の多様な相談者を体験や訓練付き短期就労といった形で広く受入れることが可能になる。就労支援をベースにした企業サポート、具体的には体験等に対応する仕事情報づくりとその活用は転換期にある労働市場が求める改革の1つであろう。

新しい仕事情報の作成は、さまざまな相談支援分野に共通する課題であることを考えると、企業との窓口となり、仕事情報をつくり相談支援窓口に提供する役割は自治体等の無料職業紹介所が担うのがふさわしいだろう。無料職業紹介の活用もハローワーク型職業紹介から就労支援型への進化と問われている。

また就労支援の評価は、就労件数等ではなく、選択可能な新しい仕事情報をどれだけ活用できるのか・活用したのか、相談者がめざす就労の実現にどれだけ寄与したか、などによって進められることになろう。拡大する就労支援の機能が地域の労働市場を改善し、改革していく時代に期待したい。

## 注

- 1) 例えば、多様な働き方・働き手を受容する必要性、究極的には就労をゴールから支援に対象へと転換する必要性を指摘。倉田賀世「就業困難者を受容し得る社会保障法制の構築に向けて」社会保障法第36号所収
- 2) 新しい仕事情報の事例は第19回社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会令和4年8月24日資料5参照