

「就労支援における制度や施策」のいくつかの紹介

社団法人おおさか人材雇用開発人権センター(C-STEP) 事業部次長 清水 隆 夫

はじめに

活用頻度の高いと思われるものは割愛させていただき、「地域就労支援事業」においては、活用が低いと思われるものをセレクトします。

就労支援とは、相談者に適合する仕事を見つけることに尽きます。しかし、その適合する仕事とのマッチングがうまく運ばずに、相談窓口で困っている姿が想像もされます。

制度や施策は、道具や治具であって仕事を見つけるための切り札ではありません。その補助具の有効活用として、相談者に適合する職域とのマッチングのために、以下のいくつかのカテゴリー化します。

- ア 失業生活の維持のための支援施策
- イ 適合職域が見つかるまでのつなぎとしての施策
- ウ 適合職域を見つけやすくするための施策
- エ 適合職域へのマッチングを高めるための施策
- オ 適合職域への適応を高めるための施策

失業生活の維持のための支援施策

① 離職者支援資金の活用

使い勝手の悪さも指摘されるところですが、低利であることや期間の長さ(12ヶ月)は魅力です。又、自立支援のための実習への補助金や能力開発への補助金を独自に創出した市町村もあります。

② 雇用保険の延長や職業転換給付金の活用

土台、雇用保険のない相談者や、失業手当が切れてしまったために来られた相談者が大半であるのが実態だと思われます。しかし、雇用保険の失業給付の資格がないのなら、まず「遡及」の可能性を追求するのがスタートです。2年間に遡り雇用保険の一括納付は可能です。

雇用保険の受給者なら特定受給資格かどうかの見極めも大切です。離職票と離職事由とを十分にハローワークへ伝える援助が可能です。

対象者は限定的になりますが、継続的相談援助事業による受給期間の延長や、職業転換給付金の活用は大切なことだらけです。しかし、市町村や地域により活用の偏りが見受けられます。

適合職域が見つかるまでのつなぎとしての施策

いくつかの市町村での、地域就労の「能力開発講座事業」として講座が実施されています。このうち、ユニークな講座として、仕事さがしのための情報収集と、その情報発信を「しごと(アルバイト)」とする取り組みです。元来、仕事さがしは無給が当然ですが、仕事さがしの情報を同じ立場の人たちと共有する行為によって「しごと」としての位置付けを持たせ、且つ自身の仕事さがしに直結させる施策として活用されています。また、職場実習事業を実施している市町村もあります。

適合職域を見つけやすくするための施策

① 講座実施により連携組織の拡大

上記同様に「能力開発講座事業」としてホームヘルパー養成講座もいくつかの市町村で取り組まれています。講座生の実習受け入れ施設との連携によって、講座修了後の受講生の就労実現率が高まっている市町村が増加しています。

② 国や府の技能講習の活用

就職実現率の高い技能講座や訓練課目を選択するという活用方法があります。就職実現率100%という講座や課目も、いくつか存在してします。大阪府の「職業能力開発の手引き」(商工労働部雇用推進室平成17年9月)は、府の能力開発以外にも網羅し、有効な活用の道具になると思われます。

又、ハローワークの開催する技能セミナーは、就労実現への直結性の強い講座が選択されています。

委託訓練においても、府の実施するものだけでも50コースを超え、これに能開機構の実施するものを併せると1万人ちかくの受講者枠があるのですが、偏った活用の傾向が見受けられます。



適合職域へのマッチングを高めるための施策

① ケース会議の活性化

相談者に応じた仕事さがしには、求人開拓が不可欠です。相談者がいれば「就職促進要目」を売り込み、ハローワークに求人を提出してもらう取り組みです。

また、相談者の状況に応じて求人開発の必要性も生まれてきます。

たとえ、既存の求人情報に基づくものであっても、採用条件や応募年齢幅などの求人緩和が大きなマッチングの可否を左右する場合があります。

加えて、求人ではなく仕事づくりや、グループ化による仕事受注などの方途の活用が必要とされる相談者も存在すると思われます。

いずれにおいても、就労ケース会議の機能強化が大きな役割を占めると考えられます。

② 国の助成金の活用説明を

受入先に対して、雇用開発助成金などをはじめ様々な事業主に対する助成制度を説明することにより、

適合チャンスを促進させることも必要なことからです。概して助成金は大企業ほど活用し、零細企業などは活用していないという実態があります。

適合職域への適応を高めるための施策

① 試行雇用や職場適応訓練事業

働く側と受け入れ側とのミスマッチ減少のための施策と捉えられがちですが、逆手にとって、働き続けるための前工程だと捉えると、活用のコンセプトが絞られ、且つ反対に幅が広がると思われます。

様々な属性への試行雇用が実施されているとともに、職場適応事業は特段に属性を問うものではありません。

② 障害のある人のために

障害手帳をもっていない人や、いわゆる障害のボーダーラインと思われる相談者にとっては、職業カウンセリングセンターや地域障害者職業センターなどの専門家集団の助言や職場実習など実施事業が有効です。

③ ひとり親家庭の人のために

国の母子支援大綱や、「母子家庭の母の職業支援法」等に基づき、就業に関しては特別の配慮がなされています。しかし、ケースワーカーとの連携に関する報告は見受けられるものの、「母子支援員」と地域就労支援事業との連携の報告はあまり聞こえてきません。

おわりに

繰り返しますが、制度や施策の活用だけでは問題の解決とは異質です。相談をするという行為を出発点として、それが情報として蓄積され、さらに仕組みとして活用されていくこと、そしてその根底には働くことが人権だという視点が貫かれることにより、はじめて施策制度のセレクションがスタートすると思われます。



障害者週間(12月3日～9日)の趣旨を広く周知することなどを目的とした「大阪ふれあい大会」が12月11日の午後から、高槻現代劇場(高槻市野見町2-33)で開かれます。当日は、バリアフリー楽器「ヘルマンハーブ」演奏やマジックショー、松村和子さんのコンサートなどがあります。問合せ・申込みは、大阪府健康福祉部障害保健福祉室内 大阪ふれあいキャンペーン実行委員会事務局、電話 06-6941-0351(内線4145)、FAX 06-6942-7215 まで。