

## 目 次

序 説 .....	1
第1部 埼玉県における現状と研究の全体像 .....	4
第1章 埼玉県の雇用をめぐる現状と政策課題 .....	4
第1節 埼玉県を取り巻く現状・問題	
第2節 政策課題	
第2章 あなたのまちから自治体雇用政策をはじめるための提言 .....	10
第1節 地域における就労支援体制の構築	
第2節 地域で実践する「働く場」の創造	
第3節 キャリア形成システムの構築 ~ミスマッチの解消に向けて~	
第2部 地域における就労支援体制の構築 .....	15
第1章 地域における就労支援の必要性 .....	15
第1節 市町村が主体となる就労支援の必要性	
第2章 地域における就労支援の現状 .....	18
第1節 アンケート結果に見る市町村の就労支援体制	
第2節 県内における就労支援事例	
第3節 アンケート結果及び現行施策から見る就労支援の現状	
第3章 先進事例の取り組みから .....	24
第1節 大阪府における地域就労支援事業	
第2節 事業実施市町村における取り組み ~和泉市における地域就労支援事業から~	
第4章 誰もが働くことのできる体制づくりのために .....	32
第1節 大阪府の事例から見る地域での就労支援	
第2節 埼玉県における「地域就労支援事業」の実施	
第3節 県内市町村による「地域就労支援事業」の実施	
第3部 地域で実践する「働く場」の創造 .....	40
第1章 なぜ地域で実践する「働く場」の創造が必要か .....	40
第1節 埼玉県の「働く場」をめぐる現状	
第2節 地域で実践する「働く場」の創造の必要性	
第2章 自治体による短期的雇用創出事業の検証 .....	42
第1節 緊急地域雇用創出特別交付金事業の概要	
第2節 自治体版ワークシェアリングの検証	

第3章 コミュニティ・ビジネスによる「働く場」の創造	60
第1節 なぜコミュニティ・ビジネスによる「働く場」の創造か	
第2節 コミュニティ・ビジネスをめぐる自治体の役割	
第3節 コミュニティ・ビジネスによる「働く場」の創造のための提言	
 第4部 キャリア形成システムの構築～ミスマッチの解消に向けて～	80
第1章 キャリア形成をめぐる現状とキャリア形成システムの必要性	80
第1節 キャリア形成をめぐる現状	
第2節 雇用のミスマッチを解消するために必要な政策	
第3節 キャリア形成システムの必要性	
第2章 キャリア教育	87
第1節 若年者を取り巻く現状	
第2節 キャリア教育における先進事例の検証	
第3節 キャリア教育の課題	
第4節 キャリア教育に関する提言	
第3章 職業能力開発	101
第1節 職業能力開発の現状	
第2節 職業能力開発の課題	
第3節 職業能力開発に関する提言	
第4章 キャリア形成システムを効果的に機能させるために	108
第1節 キャリア教育におけるアドバイザー制度の必要性	
第2節 キャリア形成アドバイザー制度	
第3節 国、県、市町村等の連携	
第4節 キャリア形成システムの構築の効果	
 おわりに	118
 卷末資料	119
用語集	
主要参考文献等	
地域就労支援事業（大阪府）詳細資料	
アンケート（原文、結果）	
ヒアリング協力、視察先	
 研究員名簿	141



## 序 説

### ～雇用政策は自治体政策？～

「雇用政策」と聞くと、何をイメージするだろうか？

多くの読者は、「ハローワーク（公共職業安定所）」をイメージされるのではないだろうか。また、「自治体にはあまり関わりのないもの」と思われる方も少なくないだろう。

私たちの研究も、「なぜ、雇用政策を地方自治体が実施する必要があるのか？」という素朴な疑問から出発した。この素朴な疑問から、「なるほど！必要なのだ！」と気づかされたきっかけとして、3つの社会情勢のキーワードに分けて考えてみたい。

### キーワード1 「高失業社会の到来」

#### (1) 高失業率の中で……

日本経済は2000（平成12）年10月以降、後退に転じ、「デフレ」という言葉に象徴されるように、需要の減少、在庫過剰等が日本経済を著しく収縮させている。

こうした中、中高年齢者のリストラ、新規採用の抑制等が進み、中高年齢者や若年者の失業が増加した。その結果、2001（平成13）年12月には、完全失業率が過去最高の5.5%となり、引き続き5%を超える高水準で推移する等、過去に例を見ない「高失業社会」になった。

#### (2) 雇用のミスマッチ

失業には、需要不足失業（需要減少による失業）、構造的失業（求人側が求める人材と求職側の持っている特性の違いによる失業）、摩擦的失業（求人求職間の情報不足等から生じる失業）があるが、このうち構造的・摩擦的失業の増加が、現在の高い失業率の主な要因となっている。景気が回復することにより好転する需要不足失業に比べ、景気が回復しても解消しない構造的・摩擦的失業の問題の解決が必要である。

#### (3) フリーターの増加と多様な働き方への関心

いわゆる「フリーター」（定職に就かず断続的なアルバイトにより生計を立てている者）が増加している。また、企業にとって雇用調整がしやすい新卒採用数の減少から、学卒無業者も増加している。フリーター、学卒無業者は失業の長期化により、就業意欲や能力が低下し、失業状態から抜け出しにくくなる傾向にある。

一方で、新たな就業スタイルへの関心が高まるとともに、ワークシェアリング、NPOやコミュニティ・ビジネスの活用等、多様な働き方が注目されている。



## キーワード2 「地方分権の時代」

### (1) 求められる自治体独自の政策

1995（平成7）年に地方分権推進法が成立、2000（平成12）年4月に地方分権一括法が施行されたことにより、明治以降続いてきた中央集権的な地方自治制度の改革が現実のものとなった。この改革により、国の自治体に対する統制が縮減され、自治体の自己決定権が拡充し、独自の政策展開ができるようになった。反面、自治体はその結果に対しては責任を負わなければならなくなつたのであり、自治体の力量が問われている。

### (2) 自治体による一人ひとりに応じた政策

これまでの低失業率下での雇用政策は、公共職業安定所（ハローワーク）による職業紹介や失業保険等の政策が中心であった。しかし、完全失業率が5.5%に達し、高失業社会が到来すると、多数の様々な失業者に対し、国やハローワーク等の広域的な政策だけでは対応することが難しくなっている。

そこで、働く意欲・希望のある人に対して、自治体による地域の一人ひとりの事情に応じたきめの細かい雇用政策が必要とされている。



## キーワード3 「雇用政策における自治体の権限増大」

### (1) 改正雇用対策法による地方自治体の位置付けの強化

2000（平成12）年に、地方分権一括法の施行に伴う雇用対策法の改正があり、地方自治体は国の雇用政策と相まって、相互に連携、協力しながら地域の実情に応じ、雇用に関する必要な政策を講じるよう規定された。努力規定であるが、地方自治体は主体的に雇用政策に取り組むよう求められている。

### (2) 改正地域雇用開発促進法による支援、緊急地域雇用創出特別交付金の創設等

地方分権の進展に伴い、2001（平成13）年10月に、改正地域雇用開発促進法が施行され、従来の国が政令等により地域を指定する方式から、都道府県が独自に、地域の範囲等を盛り込んだ計画を策定し、国がその計画に同意する方式に改められた。

また、2001（平成13）年の総合雇用政策に、緊急地域雇用創出特別交付金の創設が盛り込まれ、地方自治体はこれを財源として、地域のニーズに沿った雇用創出効果の高い事業を実施している。

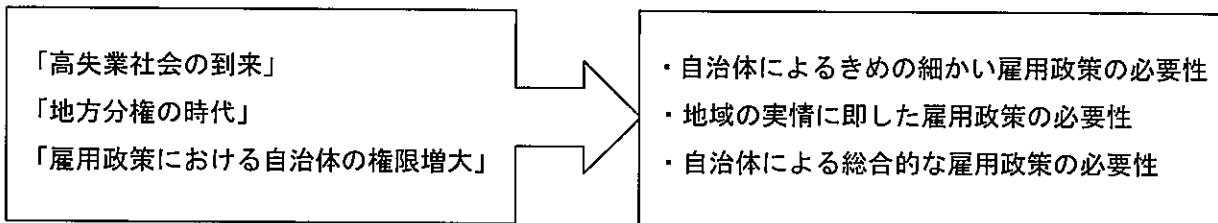
### (3) 職業紹介機能の分権化

無料職業紹介事業については、現在ハローワークが独占しているが、厚生労働省は、地方自治体も「住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する無料職業紹介事業」を行えるように、2003（平成15）年3月、通常国会に職業安定法の改正法案を提出した。

## ～自治体雇用政策の意義～

これまで、「なぜ雇用政策を地方自治体が実施する必要があるのか」について、3つのキーワードを引き出して考えてきた。

自治体雇用政策の意義をまとめると下記のとおりになる。



## ～私たちの研究の方向は～

自治体が雇用政策を実施するにあたり、いくつかの課題はある。

まず、現状においてはまだ、職業紹介機能等の自治体が雇用政策を実施する上で必要な権限を十分に与えられていないことである。また、自治体が本格的に雇用政策を実施しようとする場合に、国に比べ、財政的・人的資源等の制約が存在することである。

しかし、長引く景気の低迷により、企業の倒産、大手スーパー・マーケットや工場の閉鎖等が相次ぎ、地域経済や雇用等に深刻な影響を及ぼすとともに、税収の激減等、自治体財政を圧迫している。

このような状況を見れば、雇用政策の展開は決して国ののみの課題ではなく、地域振興の担い手である自治体にとっても重要課題の一つであることがわかる。雇用政策の実施が自治体の責務であることは、先にも触れたとおり、地方分権一括法の施行に伴い、改正された雇用対策法にも明記されている。

現在、国や都道府県が展開している雇用政策は、ほとんどすべての分野を網羅している。

しかし、地域に失業者があふれる現在の状況に対し、国等の政策だけでは対応しきれず、自治体でなければ為し得ない政策も多々あることは事実である。住民に身近な自治体が行えば、ニーズをきめ細かく掘り起こし、これに対応する事業展開が可能であり、また、住民も地理的に参加しやすい。

そこで、私たちは、国、県、市町村がそれぞれの役割を踏まえながら連携を図っていく中で、「地域に適した雇用政策とは何か」、「市町村や県は何をすべきか」を意識し、国等の現行施策のいわゆる「すき間」を埋め、現行政策を一層輝かせる政策提言を行うこととした。

本研究の目的は、「地域に存在する失業者の減少及び失業の予防」のための効果的な政策提言を行うことである。私たちの政策提言の一部でも、本書を読まれた方の参考となり、地域での雇用政策の取り組みが広がれば幸いである。そして、その取り組みが全国に広がり、地域の実情に適した「地域から変える雇用政策」が芽生えることを願っている。

## 第1部 埼玉県における現状と研究の全体像

### 第1章 埼玉県の雇用をめぐる現状と政策課題

#### 第1節 埼玉県を取り巻く現状・問題

まず、埼玉県の雇用を取り巻く現状・問題について、データを引用しながら、考察してみたい。

##### 1 雇用情勢の悪化

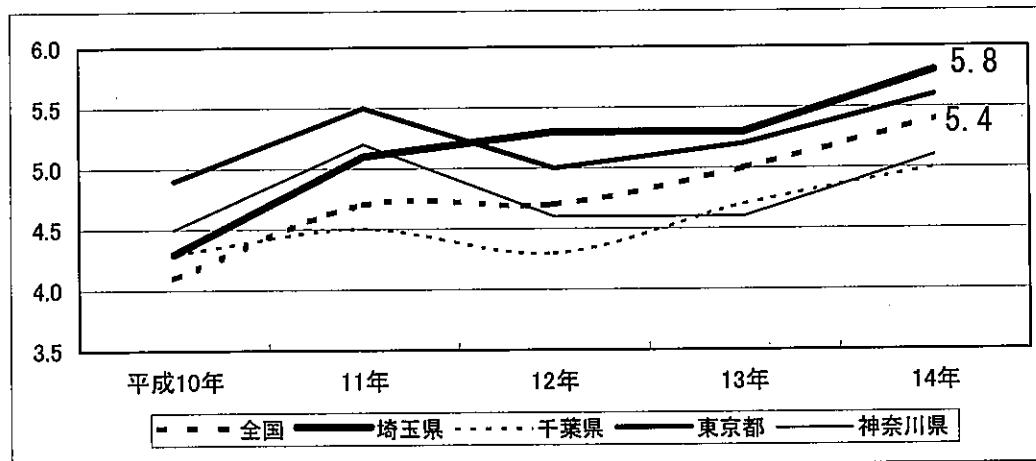
雇用情勢を考える上で、完全失業率、有効求人倍率は有効な指標である。

まず、完全失業率であるが、2002（平成14）年の総務省の労働力調査（都道府県別試算値）によると、埼玉県は5.8%であり、全国平均（5.4%）と比べても高水準である（図1-1-1参照。ちなみに、千葉県5.0%、東京都5.6%、神奈川県5.1%）。

次に、有効求人倍率であるが、2000（平成12）年度は上昇したが、2001（平成13）年度は0.51倍と0.03ポイント落ち込んでいる（埼玉労働局「労働市場ニュース 平成14年12月」）。

また、県内の雇用を巡る状況では、2002（平成14）年9月のサッポロビールの生産体制見直しによる埼玉工場の閉鎖、ダイエーの新再建策としての県内5店の閉鎖等に象徴されるように、店舗等の閉鎖や企業の倒産等が相次ぎ、地域での雇用の受け入れ先が減少し、県内の雇用情勢が一層厳しくなっている。

図1-1-1 完全失業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」を編集

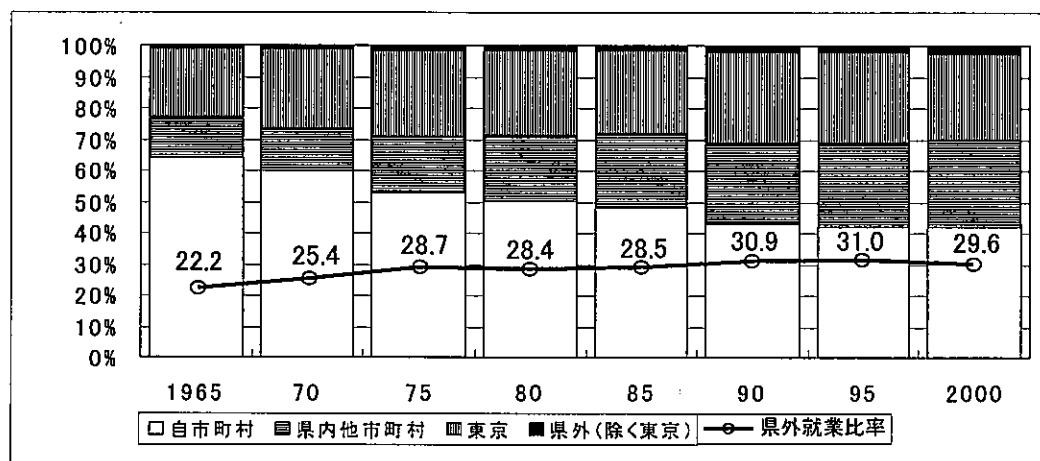
##### 2 失業者の地域回帰

埼玉県民の就業構造の特徴として、就業の場の多くを東京都を中心とした他都県に依存していることがある。しかし、2000（平成12）年の国勢調査では、1960年代後半から上昇してきた県外就業者が104万4,295人（▲45,610人）と減少に転じた。

図1-1-2を見ると、都道府県別では、県外就業の9割を占める東京都への県外就業者が5万4,063人減少し、その他の道府県は8,453人増加しており、今回の減少は、「埼玉都民」の減少によるものと言える〔あさひ銀総合研究所「減少に転じた埼玉都民」2002（平成14）年6月27日〕。

こうした状況から、県内での就業の場を提供し、県内の就業者を吸収する事が必要であることがわかる。また、居住地の近くに就業の場ができることにより、育児の問題を抱えた女性や高齢者の就業機会が増えることも期待される。

図1-1-2 就業地別就業者比率の推移

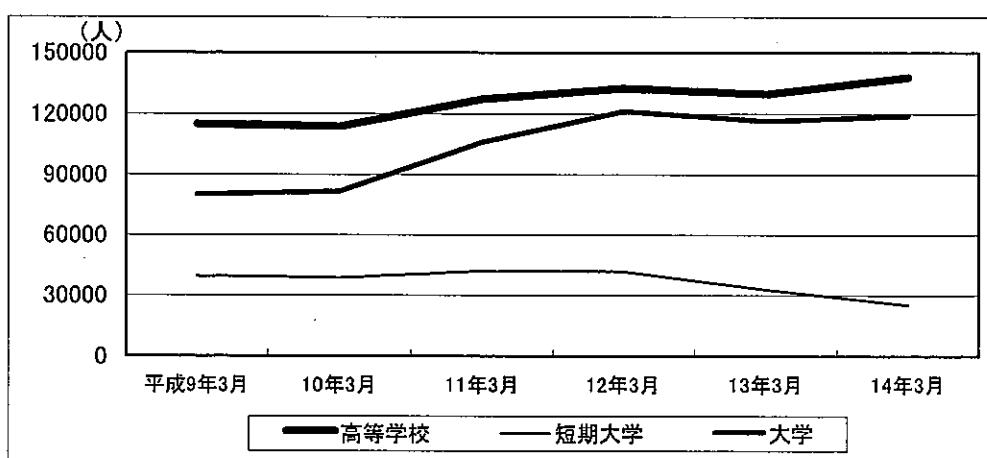


資料出所：あさひ銀総研レポートから抜粋

### 3 就職困難者の顕在化

各階層の中でも、若年者、高齢者、障害者、女性は特に就職が厳しく、その雇用情勢は年々悪化している。

図1-1-3 進学も就職もしなかった人の推移（全国）



資料出所：学校基本調査から編集

図1-1-3を見ると、2002(平成14)年3月の、全国における進学も就職もしなかった人は、大卒が11万9,000人(21.7%)、短大卒が2万5,000人(19.5%)、高卒が13万8,000人(10.5%)であり、高卒は現在の分類法になった1976(昭和51)年以降で最も多く、大卒も2000(平成12)年3月の12万1,000人に次ぐ多さであった。

埼玉県では、2002(平成14)年3月の高卒無業者は7,365人で、前年より減少したものの、卒業者全体の比率は11.6%で依然として高かった(2002年度学校基本調査)。

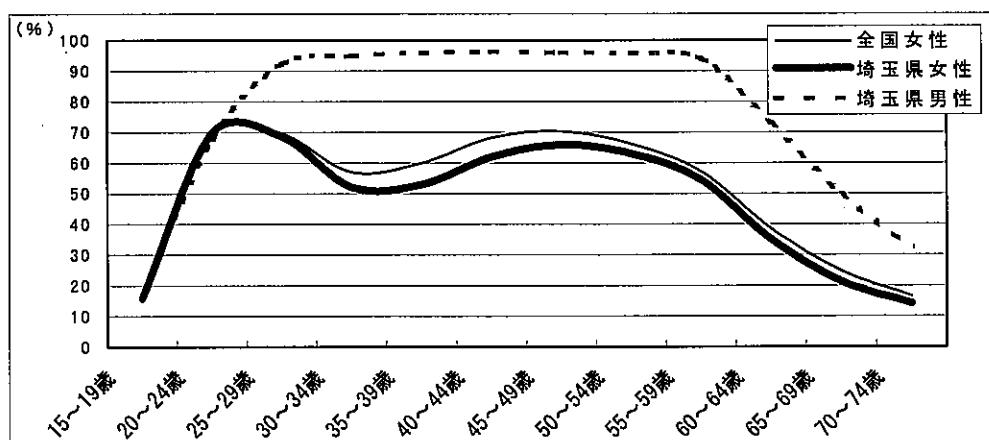
高齢者においては、65歳以上労働力率が2001(平成13)年では男性32.9%(前年比▲1.2%)、女性14.4%(前年比▲0.6%)、60~64歳以上労働力率が男性72.0%(前年比▲0.6%)、女性39.5%(前年比0.0%)となっており、他の年齢層より減少率が大きい(厚生労働省「労働力調査」)。

障害者においては、2001(平成13)年度中に、全国の公共職業安定所に約8万4,000人の新規求職の申込みがあり、約2万7,000人が就職できたが、2002(平成14)年3月末現在では、約14万4,000人が、まだ就職することができない(厚生労働省「障害者雇用実態調査」)。

埼玉県においては、2001(平成13)年6月1日現在、1.8%の法定雇用率が適用される一般的の民間企業(常用雇用者数56人以上規模の企業)における障害者の実雇用率は、前年(2000年)に比べ0.01ポイント低下の1.40%であり、全国の1.49%に比べると0.09ポイント低くなっている(埼玉県「平成13年版 彩の国労働と商工」)。

女性においては、労働力率を年齢階層別に見ると、平成12年の国勢調査では、学卒時に当たる20~24歳層の69.9%と45~49歳層の65.9%を2つの頂点として、30~34歳層の52.2%を底とするM字形曲線を描いている(図1-1-4参照)。本県の場合、全国の曲線より深いカーブとなっており、家庭と仕事の両立が困難な状況がうかがえる。

図1-1-4 埼玉県の年齢階層別労働力率(男女別)



資料出所：国勢調査(平成12年)

#### 4 県内事業所の減少

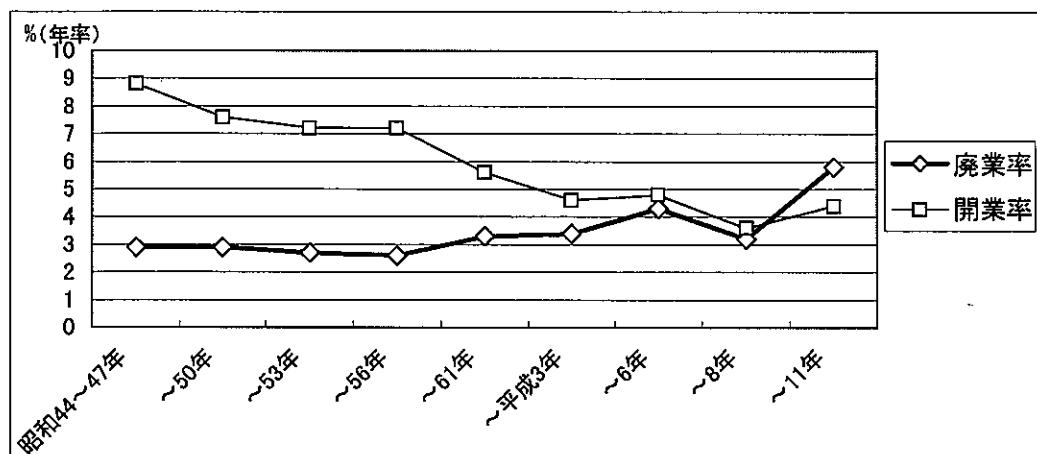
県内の事業所(民営の事業所)は、1996(平成8)年をピークに減少傾向にあり、2001(平成13)年は、1996(平成8)年より、4.1%(約1万1,000事業所)減少している(総務省「事業所・企業統計調査」)。

次の図1-1-6を見ると、1999（平成11）年には、1960年代後半以来初めて、県内事業所の廃業率（5.8%）が開業率（4.4%）を上回った（国民金融公庫総合研究所「新規開業白書」）。

県中小企業支援センターにおける相談は、創業に関するものが28.6%となっており、経営革新（36.8%）と並んで大きなウェイトを占めていることから、創業（起業）に対する強い関心がうかがえる。

こうした状況から、県内事業所は減少しているものの、創業（起業）意識はあることがわかる。

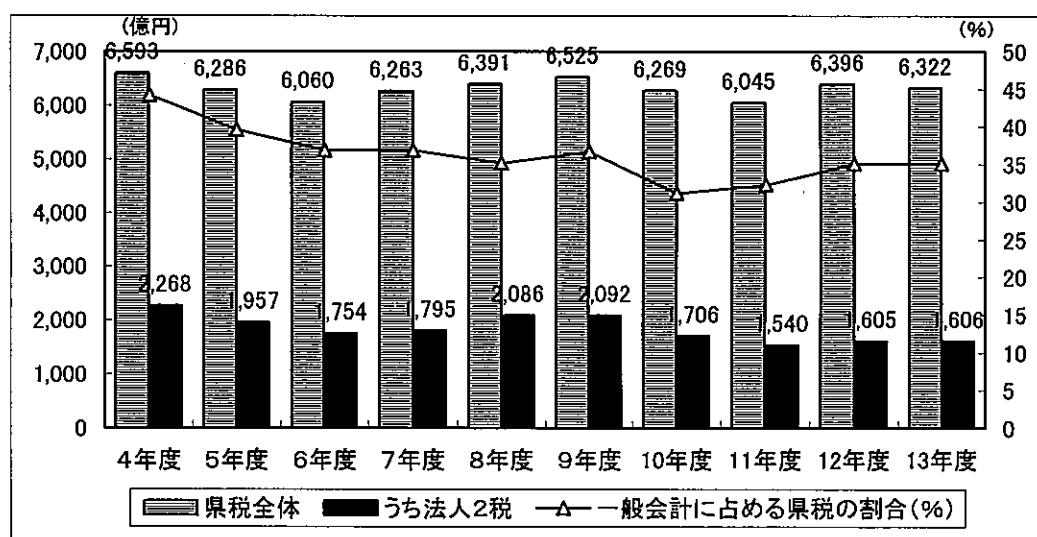
図1-1-6 事業所の開業率と廃業率の推移（埼玉県）



資料出所：国民金融公庫総合研究所「新規開業白書」

また、県内事業所の減少等から、法人2税（法人県民税、法人事業税）をはじめとして、税収が低迷を続けており、自治体財政も逼迫している（図1-1-7参照）。

図1-1-7 県税決算額の推移



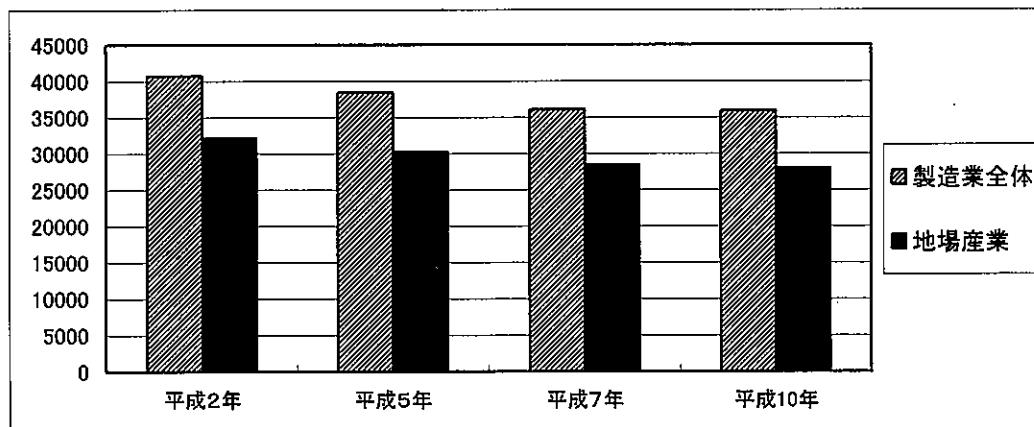
資料出所：埼玉県「埼玉県の財政状況」

## 5 地域産業の低迷

県内事業所の9割を占める中小企業については、2000（平成12）年度では、前年同期と比較して経営状況が悪化したと回答した企業の割合は39.1%で、好転したと回答した企業の割合（25.5%）を上回っている。売上高については、増加した企業に対し、減少した企業の割合がはるかに高く、全体的に非常に厳しい状況であることがうかがえる。しかし、設備投資計画について見ると、42.0%の企業が「ある」と回答し、中でも売上高が減少しているが設備投資をするという企業が79社中41社（51.9%）含まれており、長期的視点に立った設備投資意欲が感じられる〔（財）埼玉県中小企業振興公社「平成13年度設備投資計画調査」〕。

地場産業については、埼玉県では、「埼玉県域に定着（概ね立地後1年以上）し、集積（概ね10企業程度）する中小工業群」と定義づけている。1998（平成10）年の地場産業の事業所数は、2万8,008カ所であり、年々減少している（図1-1-8、工業統計調査を県統計課において特別編集したもの参考）。

図1-1-8 製造業に対する地場産業の事業所数



資料出所：工業統計調査を編集

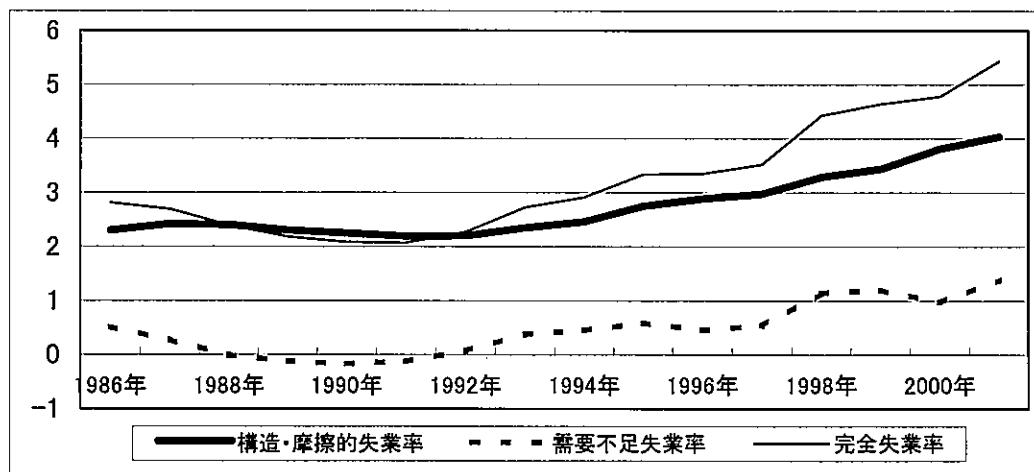
このような中、サービス業の事業所数は、2001（平成13）年の7万3,565事業所と、1996（平成8）年に比べ3,531事業所増加し、同様に、従業者数は66万4,397人で、5万6,215人増加しており、全産業に占める割合も25.2%から27.5%へと増加している（総務省「事業所・企業統計調査」）。

## 6 雇用のミスマッチ

埼玉県独自のデータはないが、厚生労働省から発表された2001（平成13）年の「構造的・摩擦的失業率」（求人求職間の年齢、職業能力のギャップや情報不足等から生じる失業率）は、完全失業率5.5%のうち4.1%と、かなりの割合を占めている（図1-1-9 参照）。

人材の質的ミスマッチでは、一定の実務経験を必要とする求人は全体の59.7%であり、実務経験に対するニーズは相当高い。しかし、求職者が実際に実務経験を有する比率は20.5%であり、全体的に不足している〔経済産業省「雇用のミスマッチの実態分析について」2001（平成13）年〕。

図1-1-9 構造・摩擦的失業率の推移（全国）



資料出所：厚生労働白書

## 第2節 政策課題

第1節で述べた埼玉県を取り巻く現状と問題点を整理すると、次のとおりになる。

### (1) 雇用情勢の悪化

→ **雇用情勢を好転させる新たな政策の必要性**

### (2) 失業者の地域回帰

→ **地域での就業の場の必要性**

### (3) 就職困難者の顕在化

→ **特定の階層に配慮した雇用政策の必要性**

### (4) 県内事業所の減少

→ 創業意識は失われていない → **起業への支援の必要性**

### (5) 地域産業の低迷

→ サービス業は事業所数、従業者数増加

→ **サービス業を中心とした雇用創出の可能性**

### (6) 雇用のミスマッチ

→ **職業能力開発等の機会の必要性**

以上の問題点を整理し、次の3つを政策課題としてまとめた。

#### 1 就職困難者への就労支援体制を整備する

長引く不況により、障害者、高齢者、女性等の就職困難者の就労が一層厳しさを増している。これらの人々を支援するため、身近な市町村が就職相談を行う等、一人ひとりに対応可能な就労支援体制を整備する必要がある。

### 2 地域に「働く場」をつくる

県外に就職先を求めていた人々が地域に戻りつつあること等から、これらの人々を受け入れるため、地域に就業の場をつくる必要がある。公共事業を中心とする画一的な雇用創出策を見直し、それぞれの地域において積極的に「働く場」を創造する必要がある。

### 3 雇用のミスマッチを解消する

求人求職間の職業能力の不一致等が原因で、構造的・摩擦的失業が増えている。これを解消するため、職業能力開発の機会を提供し、求職者の資質の向上を図るとともに、小学校から職業観・職業意識を育て、自ら就きたい職業を発見し、職業能力を磨くことのできるシステムを構築する必要がある。

## 第2章 あなたのまちから自治体雇用政策をはじめるための提言

私たちの研究では、序説や第1章で述べたような厳しい雇用情勢に対し、「地域に存在する失業者の減少及び失業の予防」を目標として研究を行うこととした。

平成12年4月の地方分権一括法の施行により雇用対策法が改正され、地域の雇用問題は県及び市町村が主体的に取り組むべき問題であると明記された。私たちは、この地方分権の時代における地域の高失業の問題に対して、国との連携や役割分担の中で、自治体は何を行るべきかという視点に立って調査研究を進めた。

その結果として、県及び県内市町村に対し、上記の政策課題に対する雇用政策を下記のとおり提言したい。

### 第1節 地域における就労支援体制の構築

#### 1 現行施策

現行の就労支援体制としては、職業安定法の改正も検討されているが、基本的に国が職業あっせんを独占的に行っており、県内14カ所にあるハローワーク（公共職業安定所）、さいたま大都市圏就職サポートセンター、高年齢者職業相談室、パートバンク等で職業相談、職業紹介を行っている。

県では、ハローワークをサポートする機関として、彩の国就職支援プラザを2002（平成14）年5月に設置し、キャリアカウンセリングや就業相談、情報提供を実施するとともに、彩の国仕事発見システムとして、インターネットで求人情報等を提供している。

市町村では、障害者就労支援センターを設置している市が一部（5市）あるが、ほとんどの市町村には、就職相談の窓口や機能がない。

#### 2 現行施策の課題

ハローワーク等では、中高年失業者の増加により、その対応に追われ、本来、きめ細やかな支援が必要な就職困難者（障害者、高齢者、母子家庭の母親等）への対応が十分に行うこ

とができない状況にある。そのため、住民に身近な市町村において、何らかの支援が求められている。

しかし、就労支援は、市町村の政策課題として認識されておらず、住民の就労状況や希望等といったニーズの把握、また、受け入れ企業の開拓や就労に結びつけるためのノウハウも不十分である。

### 3 提 言

そこで、就職困難者を対象とした、市町村による就労支援体制の構築を提言する。これは、市町村が専門の相談窓口を設置し、労政、福祉等の関係セクションが横断的に連携を図ることにより、地域の就職困難者一人ひとりをサポートするものである。県は、市町村に対して就労支援のノウハウ等を提供する必要がある。

#### (1) 埼玉県に求められる役割

市町村による就労支援体制を構築していくために、①市町村における労働行政の現況調査の実施、②「地域就労支援事業計画」（モデル案）の策定、③市町村モデル事業の実施、④市町村への具体的支援（コーディネーターの養成、地域就労支援事業補助金、ネットワークの強化、ノウハウの提供等）が必要である。

#### (2) 市町村に求められる役割

市町村の役割としては、①就労実態調査の実施、②事業実施に向けての体制作り（総合計画への位置づけ、労働行政担当の独立、相談窓口の設置、彩の国仕事発見システムの稼働、庁内関係機関との連携）、③市町村版「地域就労支援事業計画」の策定が必要である。

## 第2節 地域で実践する「働く場」の創造

### 1 現行施策

県と市町村においては、国の緊急地域雇用創出特別交付金を活用した雇用創出事業が実施され、また、県や一部の市町村では自治体版ワークシェアリングによって地域の働く場づくりを行っている。

また、国や県では、創業・ベンチャー支援として、新事業創出の促進、産学官連携の強化による新規・成長分野企業等の支援等を行い、雇用機会の創出を目指している。

### 2 現行施策の課題

全国の自治体で実施されている緊急地域雇用創出特別交付金事業は、失業者が短期間で職に就けるという即効性があり、その効果は大きいが、あくまでも一時的な緊急避難的措置と言える。

自治体版ワークシェアリングは、任用期間が終了した採用者が再び職を失ってしまう事への対策が課題である。

国や県の創業・ベンチャー支援策は、特定の技術や経験を持つ退職技術者や事業拡大を図

る第二創業等の限られた層をターゲットにした支援策と言える。現行施策は「先端技術」や「製造業」を中心のものであり、すそ野の広い層を対象とした身の丈ビジネスである「非製造業」や「スマート・ビジネス」への支援策が十分に行われていない。

### 3 提 言

#### (1) 緊急地域雇用創出特別交付金事業のより良い活用のために

緊急地域雇用創出特別交付金事業は、2004（平成16）年度まで実施が予定されている

そこで、実施にあたっては、緊急雇用や失業者のスキルアップ、「働く場」づくりなどを可能とする、バラエティに富んだ事業を用意するとともに、本事業を本格的な雇用政策展開のためのステップとして活用すべきである。

#### (2) 自治体版ワークシェアリングのあるべき姿のために

雇用創出のために、自治体版ワークシェアリングを実施すべきである。実施にあたっては、埼玉県や兵庫県の例を参考に、採用者の次の就職につながるような支援策を行うべきである。また、育児休業取得の促進等、時間外勤務削減以外の方法による財源確保の方策を検討すべきである。

#### (3) コミュニティ・ビジネスによる「働く場」の創造

地域における「働く場」の一形態として、地域ニーズに対応するコミュニティ・ビジネスに着目し、これに対する自治体の支援策を提言する。下記のコミュニティ・ビジネス創設の支援を行うことにより、「働く場」を創造し雇用創出を図る。

具体的には、①地域資源、意欲ある人材・団体の着目、②きっかけづくりと仲間づくり、③中間支援組織による実践の場づくり、ノウハウの提供等のサポート、④助成、委託等の資金面の支援、⑤地域内連携の推進を提言する。

## 第3節 キャリア形成システムの構築～ミスマッチの解消に向けて～

### 1 現行施策

現在のキャリア教育には、職業観・勤労観を育てる「職業意識教育」、経済のシステムを体験的に学ぶ「起業家教育」、事業所等で一定期間、労働に従事することによって職業意識を育てる「労働体験教育」等がある。

職業能力開発施策としては、国の機関である雇用・能力開発機構埼玉センターや埼玉職業能力開発促進センター（ポリテクセンター埼玉）、県の機関である高等技術専門校が中核となって職業訓練を実施している。一部の市町村では、労政政策の一環として実施している。

また、職業観・職業意識を育むキャリア教育と職業能力開発は、国、県、市町村に至るまで縦割り行政となっている。

### 2 現行施策の課題

国や県の機関による職業訓練は、地域ニーズを取り入れる努力をしているが、財政難によ

り、設備や訓練科目の見直しが難しく、施設の整理統合の検討も行われており、事業改善は非常に困難な状況にある。

キャリア教育は、小中学校、高等学校で先進的な取り組みも行われているが、ごく少数であり、それぞれの段階で単発に行われ、継続していない。また、進学を柱とする進路指導に傾斜し、個人の生き方を十分に模索することなく、卒業時点での進学または就職という結果のみを求める指導となり、人間の生涯を通した生き方教育としてのキャリア教育が軽視されている。

### 3 提 言

求人求職間の職業能力の不一致等を解消するため、また、小学校から職業意識を育て、就きたい職業を発見し、職業能力を磨いていくことができるようにするため、下記のとおり提言する。

#### (1) キャリア教育の実施

キャリア教育を充実させるために、①小・中・高等学校一貫キャリア教育の実施、②市町村でのキャリア教育推進事業「ジュニアあど・ベンチャースクール」、③デュアルシステム等の新たな労働体験教育を提言する。

#### (2) 職業能力開発事業の充実

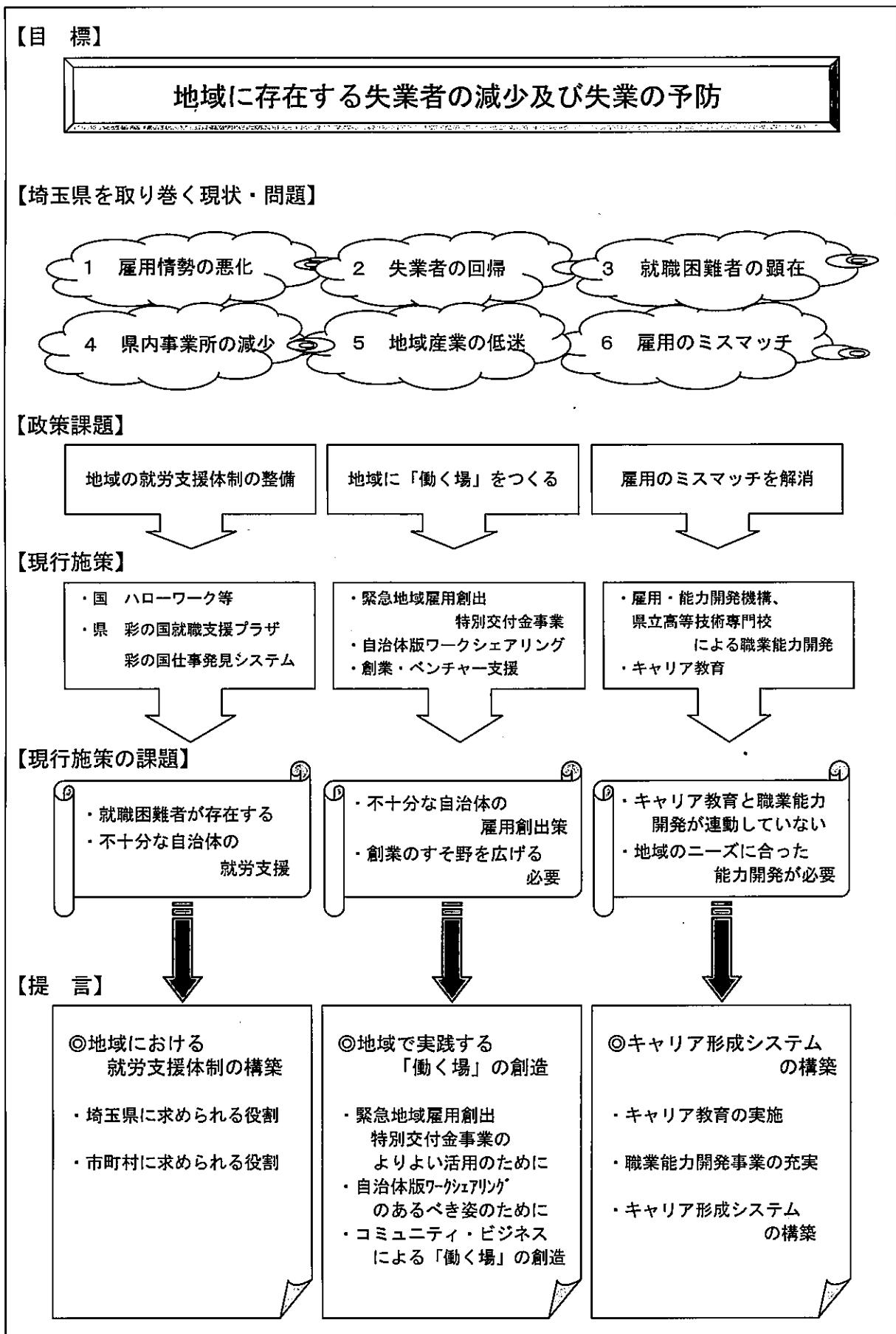
市町村による職業能力開発事業として、①公共機関が実施している職業能力開発との提携、②公共機関が実施している職業能力開発の基礎的事業の実施、③「学習サークル」による職業能力開発について提言する。

#### (3) キャリア形成システムの構築

キャリア教育と職業能力開発を包括したキャリア形成システムを効果的に機能させるために、①小中学校、高等学校、大学等へのキャリア形成アドバイザー制度の導入、②国、県、市町村等の連携を提言する。

## 第1部 埼玉県における現状と研究の全体像

図1-2-1 研究の全体像

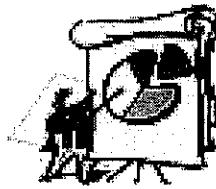


## 第2部 地域における就労支援体制の構築



### 第1章 地域における就労支援の必要性

#### 第1節 市町村が主体となる就労支援の必要性



##### 1 地域経済の悪化と国・県・市町村による就労支援

長引く景気の低迷に伴い、県内においても企業の倒産や大型店の閉鎖、大規模工場の撤退等が相次いでいる。2001（平成13）年の「事業所・企業統計調査」（総務省）によると、5年前の1996（平成8）年と比べ、県内の事業所（民営の事業所）数は1万1,243事業所(4.1%)減少、従業者数は4万7,247人(2.0%)減少している。

県の収入の中心である県税についても、1992（平成4）年度には6,593億円であったが、2002（平成14）年度には、最終的に5,687億円（13.7%減少）が見込まれている。特に県税のうち、景気の動向に左右されやすい法人2税（法人県民税及び法人事業税）は、2,268億円あつたものが1,338億円（41.0%減少）になっている。

一方で、景気対策による事業の追加や政策減税の実施等により、県債（県の借金）も1994（平成6）年度以降、急速に残高が増加し、他の大都市圏の都道府県同様、大変厳しい財政運営を余儀なくされている。

また、県健康福祉部社会福祉課の調査によると、県内の生活保護の対象者は、1992（平成4）年度は、約1万9,000人であったが、2001（平成13）年度は、約3万5,000人（84.2%増加）となっている。生活保護の開始理由を見てみると、1992（平成4）年度は、「傷病」によるものが一番多く、全体の75.1%を占めており、「失業」によるものは2.8%であったのが、2001（平成13）年度は、「傷病」が51.0%に減少し、「失業」によるものが11.7%と増えており、「傷病」に次ぐ開始理由となっている（同課「埼玉県の生活保護」）。さらに、同課のまとめによると、ホームレスの状況は、2001（平成13）年8月の調査では627人であったが、2002（平成14）年9月の調査では747人になっており、この1年の間で120人も増加している。

このように、不況による地域経済の悪化は、地域における失業者等の増大や地方財政の悪化を招き、人々の生活を脅かすものとなっており、今後、地域全体の活力の低下が懸念される。ちなみに、埼玉県の完全失業率は、2002（平成14）年の労働力調査（総務省）によると、5.5%の全国平均を上回り、5.8%となっている。

これに対し、国や県において、あらゆる雇用政策を展開しているが、依然として失業率は高水準にあり、地域における雇用問題は、もはや国、県、市町村が一体となって取り組み、解決していくかなければならない問題となっている。

##### 2 分権一括法の施行と雇用対策法の改正

このような中で、2000（平成12）年4月の地方分権一括法の施行に伴い、雇用対策法が改正され、第5条に「地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に

関する必要な施策を講ずるよう努めなければならない」と規定された。

これまででも、市町村レベルでの取り組みはあったが、法的根拠を持たない独自政策であり、努力義務規定とは言え、法的に認められたことの意義は大きい。つまり、都道府県と市町村は全く対等であり、各市町村は、独自に「地域の実情に応じた」雇用政策に新たに取り組むよう求められているのである。

また、改正雇用対策法では、「国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする」(同法第27条)と規定されている。つまり、市町村は、今後の雇用政策の展開に際して、国や都道府県に対し、具体的な支援を求めることができるのである。

### 3 職業安定法の改正

さらに、厳しい雇用失業情勢や働き方の多様化に対応するため、長年、政府が「国との二重行政になる」との理由で認めてこなかった自治体による無料職業紹介事業について、その実施が閣議決定され、2002(平成14)年12月26日には、労働政策審議会から厚生労働大臣に対し、職業紹介事業制度、労働者派遣事業制度等の改正について建議が行われた。

厚生労働省は、この建議の趣旨に沿い、2003(平成15)年3月、通常国会に改正法案を提出した。内容としては、

地方公共団体が、住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する無料職業紹介事業を行うことを可能とし、届出制とすること。

となっている。現在、無料職業紹介事業は国の管轄となっているが、今回の改正では、都道府県及び市町村においても、ある程度の無料職業紹介事業が可能になるものと考えられる。

このように、地方自治体へ門戸を開放したことの意義は大きく、今後法改正の動向が注目されるところである。

### 4 市町村が主体となる就労支援の必要性

以上に見てきたとおり、地域経済の悪化を受けて、市町村は、国、県とともに一体となって対策を取っていかなければならない状況にあり、法的にも雇用政策への主体的な取り組みが求められている。また、近い将来、何らかの形で、県や市町村が職業紹介を行えるような法律の整備も始まっている。

これらのことから、私たちは、国及び県との連携の下、地域における市町村主体の雇用政策の展開が必要であると考える。

現在、国が管轄する公共職業安定所(ハローワーク)や埼玉労働局においては、連日多くの求職者が訪れ、職業相談、職業紹介等が行われているが、埼玉労働局によると、県内に14カ所あるハローワークの職員数では、これら全ての求職者に対応することは難しいと言う。例えば、求職者1人当たりの相談時間は、2時間待ちで10分程しか取れず、各人の事情に即した対応を行うことが難しくなっている。

そこで、県では、このような国の現状を補完するため、昨年5月に、さいたま市の浦和地方庁舎別館に「彩の国就職支援プラザ」を開設した。同プラザではキャリアカウンセラーを常勤配置し、適正診断等を含むきめ細かな職業相談、情報提供、各種セミナー等の業務を行っているが、雇用情勢は厳しさを増している。

これに対し、現在、県内90市町村の雇用政策はどのように行われているのであろうか。

次章では、私たちが行った「労働行政に関するアンケート」の調査結果及び県内事例等、主に市町村における就労支援の現状について述べる。

#### 【第2部における言葉の定義】

**雇用** 労働基準法の適用される事業所、または事務所において使用され、使用に対する報酬として、最低賃金法に定める賃金を支払われることを内容とする労働者と使用者との間の労務供給契約関係を言う。

**就労** 『雇用・就労』の場合の「就労」とは、「雇用」を除き、賃金を得ることを目的にする・しないに関わらず、仕事に従事することを言う。また、「就労」を単独で用いる場合には、「雇用」を含め仕事に従事すること全般を意味する。

#### 【完全失業率の算出の定義】

$$\text{完全失業率} = (\text{完全失業者数} \div \text{労働力人口}) \times 100$$

**完全失業者数とは**

労働力人口のうち、「今は全く仕事に就いていない」、「仕事があればすぐにでも働く気がある」、「実際に職探しをしている」以上の条件を満たす人の数が「完全失業者数」である。

しかし、たとえ無職でも、専業主婦はもちろん、リタイアした人、退職後しばらく休みたいといった人は労働の意思がないので、失業者ではなく「非労働力人口」となる。

$$\text{労働力人口} = \text{完全失業者数} + \text{就業者数}$$

**就業者数とは**

「労働力人口」から「完全失業者数」を除くと、今現在働いている人の数、いわゆる「就業者数」が出る。正社員かパートは関係なく、調査期間に1時間以上働けば「就業者」になるので、パートタイマーも含まれる。

また、たとえ無給でも家業を手伝う人は、仕事をしているので「就業者」に含まれる。

## 第2章 地域における就労支援の現状

### 第1節 アンケート調査による市町村の就労支援体制

私たちは、県内の市町村における就労支援体制の現状について把握するため、独自の「埼玉県市町村 労働行政に関するアンケート」を行った。ここでは、その概要と結果について示す（詳細については、巻末資料135ページ参照）。

#### 1 調査の概要

- (1) 調査対象 埼玉県内 90 市町村
- (2) 調査時期 2002(平成14)年10月～11月
- (3) 調査方法 郵送により調査票を配布し、後日郵送による回収
- (4) 回収状況 76市町村（回収率84.4%）

#### 2 調査の結果

アンケート調査結果の概要は下記のとおりである。

##### (1) 労働行政を担当している窓口について

回答した全ての市町村に、労働行政を担当している課は設置されていたが、その課の中の労政担当も「労政商工担当」等、他業務との兼務が多く、労政担当が独立していたのは15市町（19.7%）であった。

また、労政担当が独立している15市町の担当職員数は、1人が4市、2人が6市町、3人が3市、4人以上が2市であった。

##### (2) 労働問題全般・課題別マスターplan（例：女性、高齢者、障害者、勤労青少年等の労働問題）の策定状況

総合計画の中で、労働政策が位置付けられているとしたのは19市町村あったが、労働行政独自のプランがあるとした市町村は全く無かった。

##### (3) 労働事情調査等の調査事業の実施状況・実施予定

9市で実施されており、今後5市町で調査が行われる予定である。実施した市と調査名は下記のとおりである。

さいたま市（さいたま市労働基本調査）、川越市（労働基本調査）、所沢市（所沢市事業所労働実態調査）、新座市（景況経営調査）、行田市（景況状況調査）、岩槻市（労働実態調査）、草加市（春季賃上調査・夏季一時金調査・年末一時金調査）、越谷市（労働実態調査）、三郷市（労働実態調査）。

#### (4) 労働教育事業の実施状況・実施予定

##### ア 講座・講習会の実施

2002(平成14)年度には40市町で実施、今後4市町で予定されている。労働法(勤務時間・休暇制度等)や判例、時事問題等を扱う労働講座や労働学院を実施しているところが34市町、パソコン講習会は10市町で実施されており、その他、労使問題講座、起業家スクール等、幅広く実施されている。

##### イ 労働関係の広報啓発活動

2002(平成14)年度には51市町村で実施、今後2市町で予定されている。市町村広報への掲載の他、労働に関するパンフレット等を作成しているところがあった。

#### (5) 労働相談

労働相談を実施している市町村は25市町村あり、相談体制としては、職員による相談を実施しているところが5市村、専任職員を配置しているところが18市町、職員及び専任職員で対応しているところが2市あった。

専任職員については、社会保険労務士を配置しているところが6市、内職相談員を4市で配置している他、ハローワークや県労働商工センターから派遣を受ける等の対応を行っている。また、4市町で今後実施を予定している。

#### (6) 個別分野での労働対策

21市町で実施されており、今後1町で予定されている。対象としては、女性、若年者、中高年者、高齢者、障害者等であった。

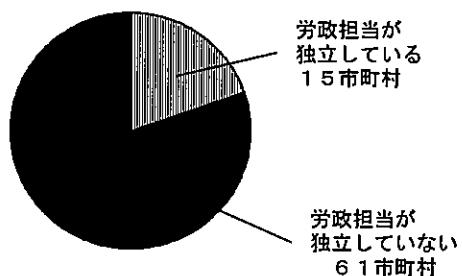
#### (7) 彩の国仕事発見システムの設置

労働行政担当窓口に設置しているところは9市町あり、市庁舎内や労働会館等の公共施設に設置しているところが2市町あった。また、6市町村で設置を検討している。設置している市町は次のとおりである。

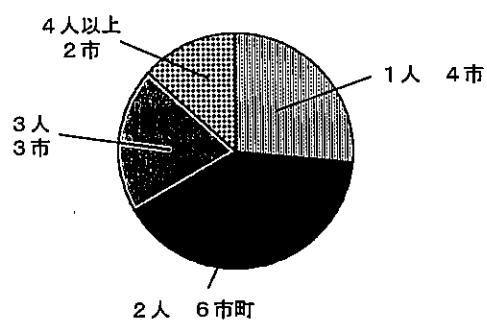
川口市、所沢市、東松山市、狭山市、入間市、坂戸市、小川町、羽生市、草加市、吉川市、菖蒲町(11市町)。

図2-2-1 県内市町村労働行政に関するアンケート調査結果

##### (1)-1 労働行政担当課について

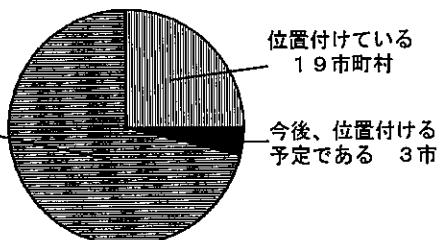


(1) - 2 労政担当の職員数について（労政担当が独立している15市町村のみが対象）

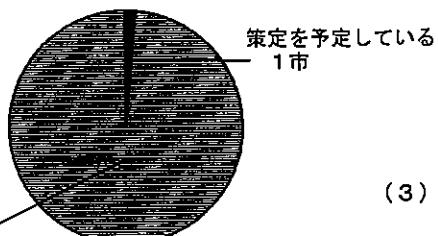


労働問題全般・課題別マスタークリーンの  
策定状況について

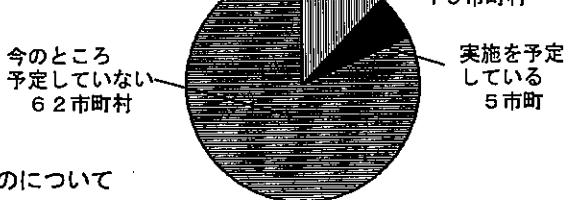
① 総合計画への位置付けについて



② 労働行政独自のプランの策定について

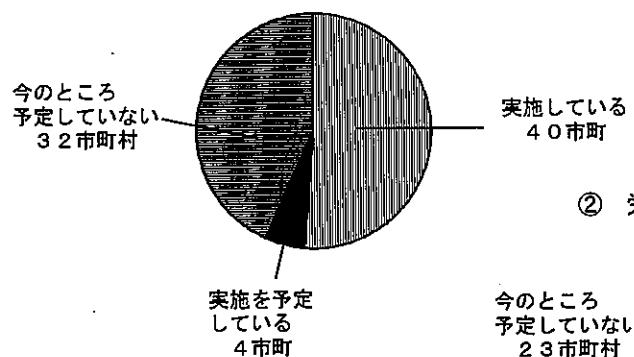


(3) 労働事情調査等、調査事業及び予定の実施について

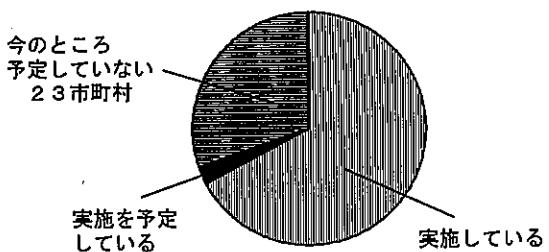


(4) 労働教育事業の実施状況について

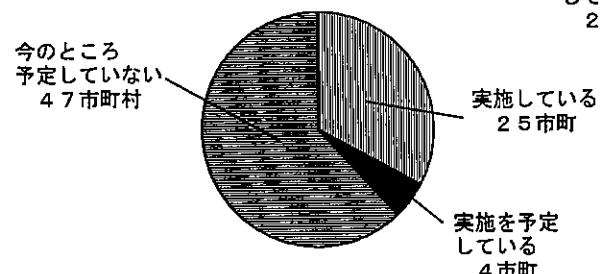
① 講座・講習会等今年度実施されているものについて



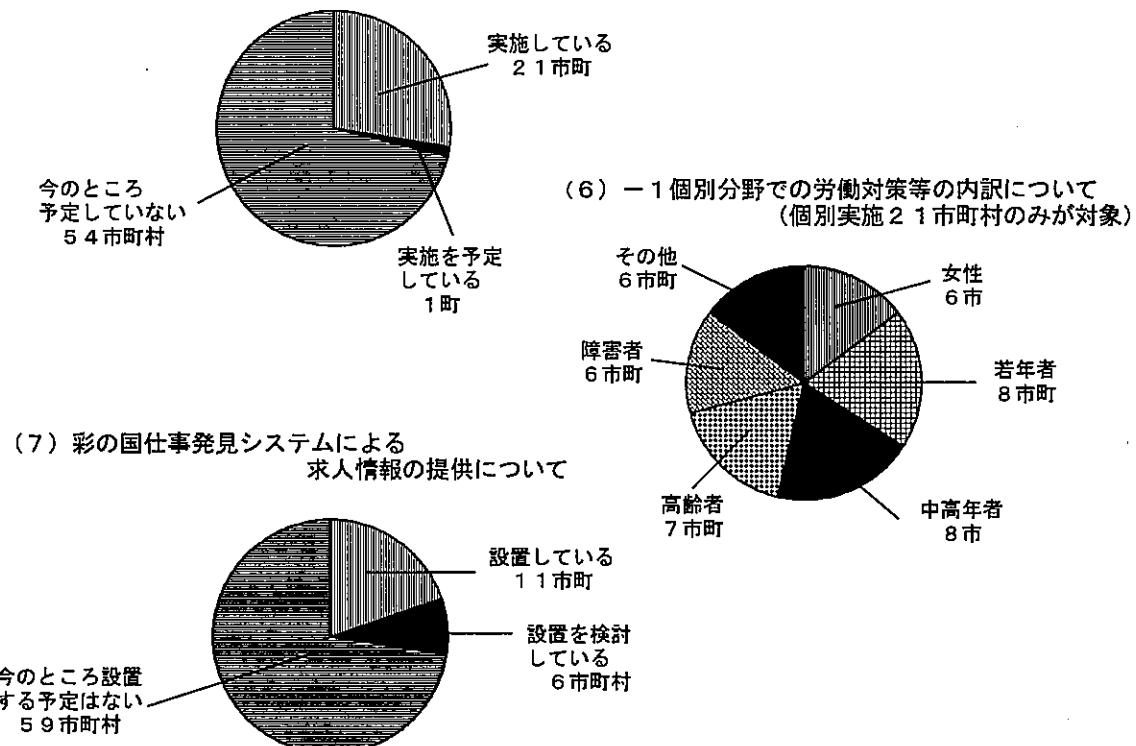
② 労働関係の広報活動等、  
今年度実施されているものについて



(5) 労働相談等、今年度実施されている  
ものについて



## (6) 個別分野での労働対策等、今年度実施されているものについて



## 第2節 県内における就労支援事例

## 1 彩の国仕事発見システム

「彩の国仕事発見システム」とは、県から業務委託を受けた埼玉県勤労者福祉事業財団が県民の求職活動を支援することを目的に、2000（平成12）年6月28日から行っている事業である。

具体的には、県内の求職者等がインターネット上のホームページから、県内企業、民間人材派遣業者等の求人情報を24時間無料で閲覧・検索ができるシステムである。

自宅のインターネットに接続されたパソコンから利用できる他、県内6カ所の県労働商工センター（さいたま市、川口市、川越市、春日部市、熊谷市、秩父市）、彩の国就職支援プラザ（さいたま市）、労働会館等に利用者用端末が設置され、自由に利用することができる。

[アクセス件数：23万5,614件…2002（平成14）年12月末現在]

## 2 彩の国就職支援プラザ

「彩の国就職支援プラザ」とは、県が現在の厳しい雇用情勢の中、ハローワーク機能を補完し、就職を希望する県民の様々な就職活動を支援することを目的に、2002（平成14）年5月1日、浦和地方庁舎別館に開設した。

ここでは、相談者の能力・興味・価値観等を分析し、各人に適した就職を支援するキャリアカウンセラーを配置し、相談者一人ひとりに対し就職をサポートする他、就職するために必要な職業能力開発についてのアドバイスを行っている。また、県立高等技術専門校の職業訓練指導員や元県職員の福祉・農林関係の相談員等を置き、相談・アドバイス機能と情報提供機能を充実し、多岐に渡る就職活動を支援している。

「キャリアカウンセラー」とは、求職者の興味・価値観・能力等を分析し、その人にとって望ましい就職を支援する専門家である。民間団体が行っている認定試験に合格した者に資格が与えられ、今後、厚生労働省において、キャリアカウンセラー（国ではキャリア・コンサルタントと呼ぶ）を5万人養成する計画がある。

### 3 障害者就労支援センター

障害者は、働く意欲や能力があっても、障害があるというだけで就職が困難になっている。このような中、障害者の就職支援を行うために設置されたのが障害者就労支援センターである（現在、5市に設置されている：所沢市、川越市、新座市、東松山市、幸手市）。

県では、就労支援センターを設置する市町村に対し、補助金制度を用意して支援に努めている。

#### ところざわ就労支援センター

所沢市に設置されている「ところざわ就労支援センター」は、障害者の一般就労を促進するために就労支援を実施し、障害者の職業的及び社会的自立の促進を図ることを目的に、1998（平成10）年4月1日に所沢市を実施主体とし、所沢市社会福祉協議会を運営主体として開設された。

事業実績としては、2003（平成15）年1月末現在、登録者123名のうち、就職者が62名となっている。

対象者は、市内在宅の障害者（年齢や障害の種別は問わないが、障害者手帳の保持が条件）とし、①職業相談、②職場開拓、③就労支援（職場実習・就労後、定着へ向けての支援）④生活支援（日常生活・余暇活動）、⑤就労に関するニーズ調査及び他団体とのネットワークづくりを主な事業としており、本人の希望と職業適性に基づいた就労の場を確保し、就労の希望のある限り、きめ細やかなサポートを行っている。

### 4 パートバンク・パートサテライト

近年、パートタイム労働力は、地域に密着した労働力として、各地域労働市場の中で質量ともに重要性を増しつつあり、各地域におけるパートタイム雇用に関する相談や求人・求職情報の提供に対する要望の高まりも顕著になってきている。

こうした中、パートタイム（就業時間が概ね1日6時間未満）で働きたい人の職業相談、職業紹介及びパートタイマーを採用する企業の求人の受付、パートの職業別賃金情報・求職者の希望職種状況等、雇用に関する相談を行うために設置されたのがパートバンク・パートサテライトである（現在、12市に設置されている：さいたま市、所沢市、越谷市、川越市、川口市、熊谷市、秩父市、三郷市、入間市、久喜市、坂戸市、蕨市）。

### **わらびパートサテライト**

蕨市では、子どもを抱えた女性を中心にパートタイムで働くことを希望する人が多かつた。そのため市では、これを実現することが、住民福祉の向上の観点からも極めて重要と考え、パートタイムを希望する人々が、気軽に職業相談等を受けられるよう、施設の設置を積極的に国、県に働きかけた。その結果、ハローワーク川口の出先機関として、2000（平成12）年6月1日に蕨市民会館内に開設されたのが、「わらびパートサテライト」である。

求職者の傾向として、開設当初は、家庭生活との両立が可能なパートタイマー労働を希望する女性層を中心であったが、最近ではリストラ等によって失業した中高年齢男性の求職者も増加傾向にある。また、若年層の就職意識の変化により、フリーターとしての就職希望も増加傾向にある。なお、事業実績としては、2001（平成13）年度には、就職者が399人となっており、そのうち315名が女性であった。

### **5 シルバー人材センター**

シルバー人材センターは、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、各市町村に設置され、営利を目的としない公益法人（社団法人）である。健康で働く意欲のある高齢者（55歳以上）が会員となり、地域の公共団体や民間企業、家庭等から仕事を引き受け、働くを通して社会に参加することを目的としている。

仕事の流れは、センターが依頼主から一括して契約金を受け取り、会員が働いた仕事量に応じて「配分金」を支払う仕組みになっており、安定収入の保障はないが、各人の希望と能力に応じた働き方ができることが特徴である。

埼玉県では、1982（昭和57）年に所沢市、入間市、川口市、越谷市、狭山市に設立されたのをはじめ、2001（平成13）年度末現在、82団体に設置されている。

## **第3節 アンケート結果及び現行施策から見る就労支援の現状**

今回行った市町村労働行政アンケートの結果を見ると、労働行政担当課の中で「労政担当が独立していない」と答えた市町村が「総合計画に位置づけられていない」と答えた市町村が約8割、労働事情調査等の調査事業については、約9割の市町村が実施していなかった。

また、労働関係の講座・講習会を実施している市町村は約5割あった。

さらに、労働相談及び女性、障害者、高齢者等、対象を絞った労働対策は約3割、仕事発見システムの設置については約2割の市町村が実施していた。

この調査結果及び現行施策から見てくることは、自治体の雇用政策は、法的には努力義務規定であるが、県及び一部の市町村では、雇用問題に関し地域の実情に応じた取り組みや、検討を行っていることである。

次章では、市町村が主体的に就労支援に取り組んでいる大阪府の事例を紹介する。

## 第3章 先進事例の取り組みから

この章では、市町村が主体となった就労支援の先進事例として、大阪府における「地域就労支援事業」の取り組みを紹介する。

### 第1節 大阪府における地域就労支援事業



大阪府データ 人口 約 882 万人（2002年12月1日現在）

完全失業率 2002（平成14）年 7.7%（全国平均5.4%） 労働力調査（総務省）

有効求人倍率 2003（平成15）年1月 0.52倍（全国平均0.60倍）職業安定業務統計（厚生労働省）

#### 1 地域就労支援事業とは

##### (1) これまでの経過

大阪府では、府下の雇用情勢が極めて厳しい状況であることや2000（平成12）年4月の分権一括法の施行、雇用対策法の改正をきっかけとして、府及び市町村がどのような雇用施策を展開していくべきか、ということについて検討していた。

そこで、具体的な施策として、市町村が主体となり、障害者、母子家庭の母親、中高年齢者等の中で、働く意欲がありながら、様々な就労阻害要因を抱え、雇用・就労を実現できない人々（この事業では、それらの人々を「就職困難者等」と定義づけしている）の雇用・就労を促進する「地域就労支援事業」を2002（平成14）年度から実施することとした。

実施にあたっては、2000（平成12）年度から大阪府商工労働部を中心として、府下市町村、大阪労働局等の関係機関で構成された「地域就労支援事業検討委員会」において、事業の理念や内容が検討され、併せて、平成12・13年度に、茨木市及び和泉市において、「地域就労支援市町村モデル事業」及び「就職困難者等就労実態調査」が先行的に実施された。

なお、平成14年度からは、府下44市町村のうち、18市町において同事業が実施されている。

##### (2) 事業の目的

この事業は、障害者、中高年齢者、母子家庭の母親等、働く意欲がありながら、様々な就労阻害要因を抱え、雇用・就労を実現できない人々（就職困難者等）に対して、身近な行政である市町村が、あらゆる雇用・就労施策や福祉施策等を活用し、地域の関係機関と協力・連携しながら、一人ひとりに応じた就労支援メニューを提供し、就労阻害要因の克服や就労に関する意識・意欲の助長を図り、雇用・就労につなげることを目的としている。

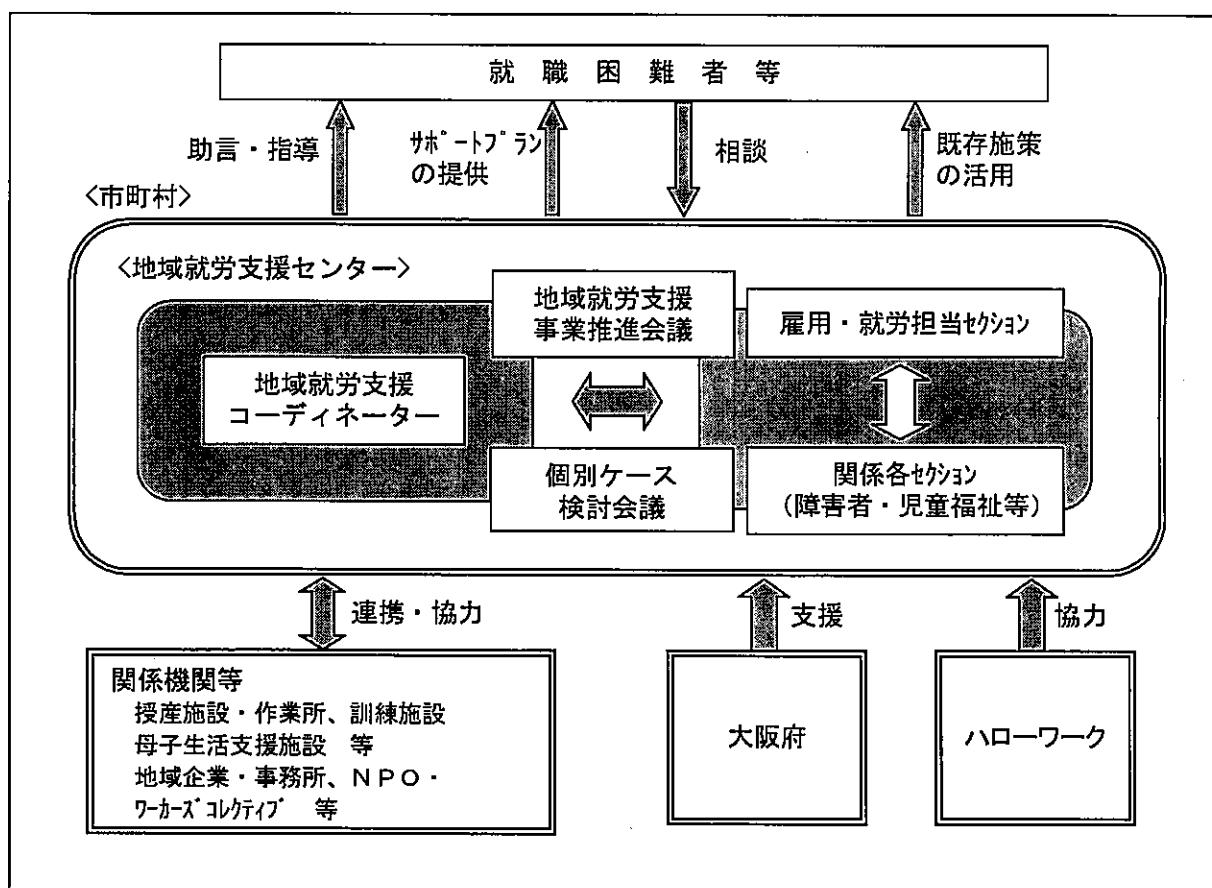
### (3) 事業の推進体制と機能

この事業は、具体的な推進体制として、市町村の労政担当課等に、就職困難者等の相談窓口となる地域就労支援センターを設け、ここで地域就労支援コーディネーターが就職困難者等からの相談に応じ、相談者一人ひとりに対応した助言・指導を行う。

市町村はこうした窓口を設置するとともに、職業能力開発講座や求人情報サービス等を実施し、雇用・就労の支援を行う。府やハローワーク等の関係機関は、市町村の取り組みを支援・協力する。

次の図2-3-1は、この事業における推進体制であるが、以下にそれぞれの具体的な機能の役割について説明していく。

図2-3-1 地域就労支援事業の概念図



出典 地域就労支援事業検討調査報告書

#### ア 地域就労支援コーディネーター（以下、「コーディネーター」とする）

事業の中核となる地域就労支援コーディネーターとは、事業を実施する市町村の地域就労支援センターに配置され、就職困難者等の求職や雇用に関する相談に応じ、相談者一人ひとりに応じたサポートプランを作成し、就労へと結びつける役割を担う人を指す。

国家資格等の試験はないが、大阪府が企画・運営する養成講座（8日間・22コマ）を終了した者を知事が認定する仕組みになっている。

どのような人をコーディネーターとして採用するかについては、事業を実施する市町

## 第2部 地域における就労支援体制の構築

村の裁量に委ねられており、相談業務経験のある元職業指導員や事業の委託先職員等の他、正規職員が直接担当することも可能である。

委託する場合の報酬については、相談業務経験により府が規定している基準がある。

なお、プライバシーの保護（守秘義務）は、相談業務の基本であり、相談者との信頼関係をつくるためには欠かせない重要な事項である。

コーディネーターの具体的な役割・職務をまとめると下記の表2-3-1のようになる。

表2-3-1 コーディネーターの役割・職務

コンセプト	役 割 ・ 職 務
発 見 (ニーズの発見)	<p>① 就職困難者等からの相談やカウンセリングを実施し、就労実績・経験、資格・能力、並びに就労に関する意識や希望等を聴取する。</p> <p>② さらに、就労阻害要因（年齢、身体的機能、家族構成等）を抽出する。</p>
立 案 (サポートプランの立案)	<p>① 就職困難者等の就労阻害要因を理解し、雇用・就労を支援することのできるサポートプラン案を各種の雇用・就労施策や生活支援・福祉施策等を活用しつつ、作成する。</p> <p>② サポートプラン案を福祉・教育・生活・雇用就労・人権等の各分野の専門家で構成する個別ケース検討会議において、調整・検討し成案化する。</p>
誘 導 (随行誘導)	<p>① サポートプランを就職困難者等に提示し、メニューの活用を助言・指導する。</p> <p>② 相談者に随行して公共職業安定所、人材養成機関等に誘導する。</p> <p>③ 公共職業安定所、人材養成機関等との日常的な連絡関係を構築する。</p> <p>〈職域開拓等〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の企業・事業所等との日常的な協力・連携を図り、職場体験の受け入れや雇用の受け入れの協力要請の他、アウトソーシング業務の開拓等の活動を行う。</li> <li>・ ワーカーズ・コレクティブやNPOの結成についてのアドバイスや指導、または、既存団体の紹介等を行う。</li> <li>・ 起業を希望する人には、事業起こしや新規事業展開に関して、制度の教示やアドバイザーの紹介等を行う。</li> </ul>
評 価 (総合評価)	<p>① 地域就労支援事業によって雇用・就労に至った人に対して、定期的に状況を調査・確認するとともに、継続的に相談に応じる。</p> <p>② 個別支援ケースの成果の評価及びとりまとめを行い、成功事例を他の地域就労支援センターへ紹介する等、本事業のレベルアップに努める。</p>

出典 地域就労支援コーディネーターの手引き

### イ 地域就労支援センター

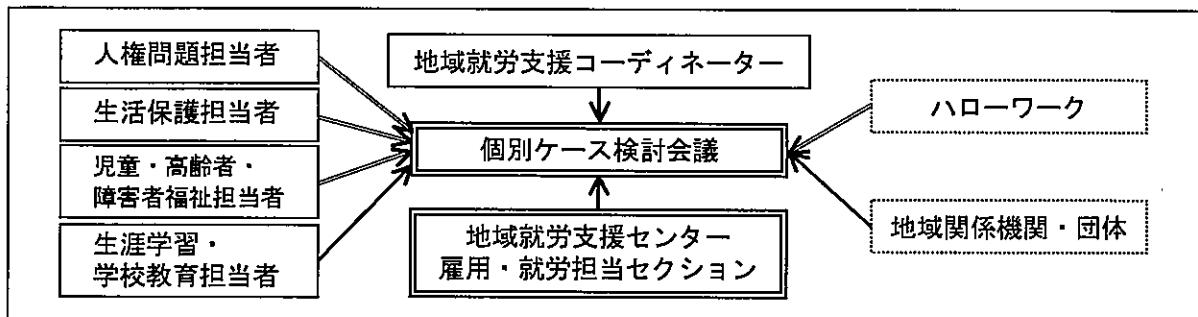
ここは、就職困難者等の雇用・就労問題に関する相談や求人・求職情報の提供の窓口となる。また、コーディネーターの活動拠点としての事務所機能を有するが、「箱モノ」を新たに設置するということではない。市町村庁舎（雇用就労担当セクション内に併設等）の他、出張所、文化センター、公民館等、既存の公的施設を活用するものである。

#### ウ 個別ケース検討会議

この会議では、コーディネーターをはじめ、雇用就労、障害者、高齢者、児童福祉、生活保護、生涯学習、学校教育等、各関係セクションやハローワーク等の担当者が必要に応じて会議を招集し、就職困難者等の個別ケースに関する支援策について協議する。

また、コーディネーターが作成したサポートプランを調整し、策定する。

図2-3-2 個別ケース検討会議のイメージ

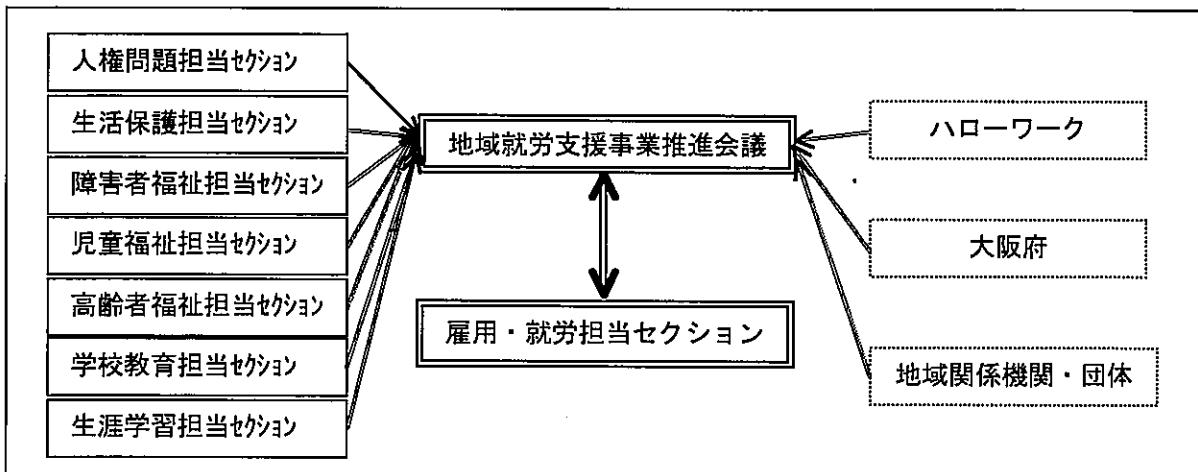


出典 地域就労支援事業検討調査報告書

#### エ 地域就労支援事業推進会議

この会議は、事業にかかる様々な施策・事業等を総合的に調整・統括する。府内及び関係機関の雇用・就労に関わる責任者、県、ハローワークや地域の企業等で構成し、事業の運営・効果を検討するとともに、連携・協力体制の維持を図る。

図2-3-3 地域就労支援事業推進会議のイメージ



出典 地域就労支援事業検討調査報告書

#### オ 雇用・就労担当セクション

具体的には、労働行政を担当している課になるが、この事業では、市町村全体の雇用・就労に関する施策・事業を企画し、立案する。

また、事業推進のため、府内の関係セクションとの連携・調整を行い、地域の企業、事業所、ハローワーク等、関係機関との連携を図る役割を担う。

## 第2節 事業実施市町村における取り組み ～和泉市における地域就労支援事業から～

和泉市は大阪府の南西部に位置し、大阪都心から約25km圏内にある。人口は2002（平成）14年12月1日現在、約17万5千人である。

府における失業率が全国平均より大幅に高くなっているのと同様に、和泉市を管轄する泉大津公共職業安定所の有効求人倍率も悪化が著しく、雇用情勢は極めて厳しい状況にある。

### 1 モデル事業の実施

和泉市では、大阪府における地域就労支援事業の実施にさきがけ、府の指定を受け、2000（平成12）年度から2001（平成13）年度にかけて、モデル事業を実施した。

モデル事業で行われたのは、住民の就労実態調査と就労支援計画の策定である。

就労実態調査の、調査結果については、「和泉市就労実態アンケート調査報告書」として、また、就労支援計画については、施策の基本的な考えをとりまとめた「和泉市就労支援計画」として、2001（平成13）年3月にそれぞれまとめられている。

次の表2-3-2は、就労実態調査（アンケート、ヒアリング調査）から分析された就職困難者等の就労阻害要因についてまとめたものである。

表2-3-2 就職困難者等の就労阻害要因の概要

＜就労情報・相談に関する課題・問題＞
<ul style="list-style-type: none"><li>就労に関する情報の絶対量が少なく、さらに、その情報の入手方法や相談先が分からぬ（知らない）という人が多く見られる。</li><li>ハローワークが市内にないため、障害者の場合、特に移動がしんどく、母子家庭の場合は、子供を預ける場所が必要である等の指摘がある。</li><li>ハローワークや各種相談窓口については、窓口の担当者が機械的に対応するのではなく、それが抱える事情を理解し、親身に対応することが望まれる。</li><li>障害者に関しては、ハローワークだけでなく、就労支援に関する専門的な組織・体制（例：障害者雇用支援センター等）の整備等が望まれる。</li></ul>
＜資格取得・技能向上に関する問題＞
<ul style="list-style-type: none"><li>資格取得のための講座や研修を受けようとしても、費用的な問題があつて受講できないため、無料あるいは安価な講座・研修の開催を多く求める声がある。</li><li>また、資格取得講座等の受講に際しても、母子家庭の母親等は、子どもを安心して預けられるところがないため、受講できないとの指摘がある。</li><li>障害者の場合、障害者に適した職業訓練や実習体験する場・機会が少なく、ニーズに沿った内容の充実と場所の確保等が要望されている。</li></ul>

## &lt;就労に際しての問題&gt;

- ・ 障害者は、職場での情報の伝達や意思の疎通が難しいため、手話通訳やジョブコーチ等、サポートできる人の配置を求めている。
- ・ 障害者が一般的な職場で就労する場合、仕事や人間関係に関する悩みや相談等を気軽にできるような社内あるいは社外での相談体制が求められる。
- ・ 求人に関しては、まず年齢で選別されてしまうため、年齢制限の撤廃を求める声が多くあり、本人のやる気や経験等を生かして、面接・採用に結びつくことができるような指導・制度化等が望まれている。
- ・ 母子家庭等では、子どもの病気時等において、勤務時間や突発的な休暇の取得、夜間勤務時間の振り替え・免除等、就業上の柔軟な対応が望まれている。

## &lt;その他の問題&gt;

- ・ 母子家庭の場合、面接時等に、子どもが小さいことを理由に採用されないことがある等の指摘がある。
- ・ 高齢者や障害者の場合、身体的な問題等で、在宅ワークを希望していても、仕事・業務がないため、恒常に仕事が発生するような仕組みが求められている。

「和泉市就労支援計画」より抜粋

## 2 2002（平成14）年度の事業内容

和泉市では、モデル事業での成果、課題を踏まえ、本格的な事業の実施にあたり、雇用・労働行政を市政の基軸に据え、雇用の確保・創出に向けた総合的な労働施策の展開を図るべく、2002（平成14）年4月1日に労働政策課（正規職員3名、非常勤職員3名、臨時職員1名 計7名）を設置し、組織の強化を図った。

同市における平成14年度の地域就労支援事業計画は下記のとおりである。

### （1）地域就労支援コーディネーター相談事業

地域就労支援コーディネーターは2名（非常勤職員）が配置されており、市役所の労働政策課（地域就労支援センターの役割も果たす）の他、市内5カ所（常設2カ所、うち1カ所は高齢者専門・巡回3カ所）に職業相談窓口を設置している。

また、所管である泉大津公共職業安定所（ハローワーク）の協力を得て、求職相談者の希望職種、希望賃金や過去の職歴、技能、資格等を聞き、職安が持参するファイルから適職を選び、求職者と相談しながら紹介、あっせんを職安職員に引き継いでいる。

就労支援計画の推進にあたっては、労働政策課の他、庁内の関係10課で構成する計画推進委員会、計画推進担当者会議を設置し、月1回のケース会議を開催することにより、各課の連携を図っている。なお、庁内の関係機関は下記のとおりである。

労働政策課、老人障害福祉課、女性政策課、人権政策課、同和対策課、児童福祉課、社会福祉課、人権文化センター、教育委員会指導課、教育委員会生涯学習課、商工課

### (2) 職業能力開発向上事業

具体的には、まず、障害者向けのパソコン講座の実施である。実施にあたっては、障害者からの要望を取り入れ、聴覚、視覚、肢体の障害別に実施するとともに、講師を障害者自身に依頼している。障害者が障害者に教えるという発想を取り入れた初めての取り組みであり、当事者からも注目されている。

さらに、母子家庭の母親を対象としたインテリアコーディネーター講習会、若年者を対象とした初級システムアドミニストレーター講習会をそれぞれ行っている。

また、就職困難者等の能力開発講座の企画にあたっては、自前で対象者ごとの講座を全て企画することが難しいため、他の機関で実施している事業も活用し、できる限りの対応を行うことに留意している。

### (3) 再就職促進事業

求職希望者を対象に「就職情報フェア」（市内企業就職面接会、ハローワークの求人情報提供等）を実施している。

実施にあたっては、参加企業やハローワークの協力を得るため、市・商工会議所・和泉地区協・公共職業安定所・府南大阪労働事務所による実行委員会を作り、実行委員会の主催で実施している。また、広く市民に周知するとともに、高齢者自身の就業の機会を確保するため、シルバー人材センターに業務委託し、チラシの全戸配布を行っている。

### (4) 情報提供事業（パソコン、インターネットによる情報検索）

労働政策課に職業情報検索コーナーを設置し、相談者が情報検索端末機を使って求人情報検索や職業適性検査等を行えるように、情報提供サービスを実施している。

### (5) 地域展開事業

市内事業所との連携強化を図るため、市内の企業で構成されている協議会（「テクノステージ和泉まちづくり協議会」）、商工会議所、府とのネットワークを構築している。

具体的な取り組みとしては、協議会に対して、施策の紹介等の情報提供を行うとともに、下請け発注の依頼や雇用依頼等の協力依頼を相互に有機的に行っている。

さらに、職場体験訓練事業を創設し、就職困難者等を職場体験訓練として受け入れる事業所に対して、受け入れに要する経費の一部（賃金：月額8万6,400円を限度）を補助している。これは、実習生に働く喜びと職業意識を芽生えさせるとともに、受け入れ企業の協力を得やすくするために、受け入れ企業への助成を通じて、実習生に賃金が支払われる仕組みを作ったものである。

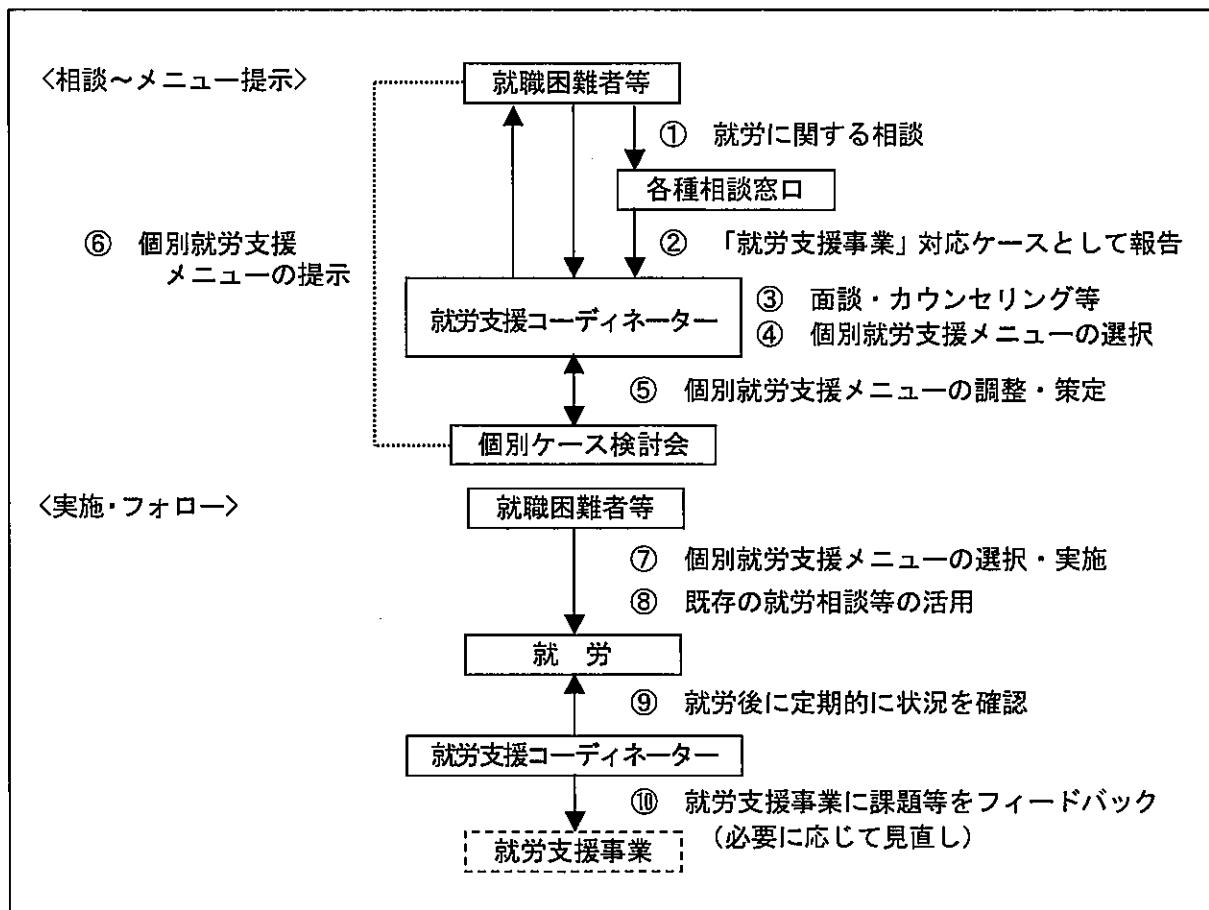
### (6) 雇用拡大事業

就職困難者等が一定の期間、雇用・就労を確保でき、新たな職場を創出する事業に対して補助金を交付している。具体的には、ワーカーズコレクティブ設立支援助成金及びNPO設立支援助成金の2つがある。

なお、前述した「和泉市就労支援計画」の中で、事業の基本的な流れについては、下記の図2-3-4のとおり位置づけられている。

事業の推進にあたっては、就職者にとって身近な相談窓口である市が中心となり、様々な部門・分野の専門・関係機関等と連携し、就職困難者等それぞれの個別の事情に応じて、就労に至る具体的な提案を作成していくことが必要である。

図2-3-4 就職困難者等が就労に至る流れ



出典 和泉市就労支援計画

#### \* 近隣市町村との連携

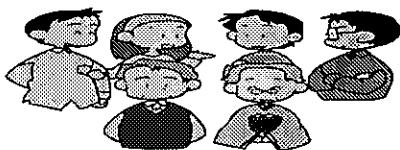
##### 阪南自治体労働行政協議会の設立

阪南の労働行政が府下的にも遅れていることや一市一町では困難な事業であっても、広域で実施することで可能な事業も多いことから、阪南の市町が連携して情報交換と共同事業を実施することにより労働行政の発展を目指し、8市4町（和泉市、高石市、泉大津市、岸和田市、貝塚市、泉佐野市、阪南市、泉南市、忠岡町、田尻町、熊取町、岬町）の労働主管課が集まり、1998（平成9）年に結成された。

主な事業内容としては、定期総会と定例会議（月1回程度）、労働担当職員の研修、勤労者ハンドブックの作成、広域の労働調査の実施等が行われている。

## 第4章 誰もが働くことのできる体制づくりのために

### 第1節 大阪府の事例から見る地域での就労支援



この第1節では、大阪府の事例について検証し、市町村による当該事例の実施の必要性やメリットについて明らかにする。

#### 1 市町村による「地域就労支援事業」実施の必要性

「雇用・就労」は、本来あらゆる人々が、自らの意志に基づき、自己実現の1つの手段として取り組み、生きがいや生活に必要な対価を得るものであり、人間らしい生き方の原点となるものである。しかしながら、現実には、全ての人々が自らの持てる個性や能力等を生かして希望する雇用・就労を実現できるとは限らない状況にある。特に、障害者、高齢者、母子家庭の母親等、働く意欲がありながら様々な要因により、雇用・就労ができない「就職困難者等」は、雇用・就労に至る前段階において複合的な就労阻害要因を抱えている。

また、長引く不況により、雇用情勢が一層厳しくなっていることから、従来の雇用政策では、雇用・就労に結びつきにくい状況にある。

これらの問題を解決するため、大阪府では、地域就労支援事業を実施しているが、この事業の実施主体は市町村である。就職困難者等を対象とした当該事業の実施主体として、市町村が適している理由については次のように考える。

まず、市町村は、就職困難者等の就労阻害要因に対応して、福祉、保健、教育、住宅、商工等、多様な分野との連携の中で、雇用・就労の実現を総合的に支援することができる。

また、就職困難者等が抱える就労阻害要因は、個別・具体的であり、市町村では各種窓口においてこれらの様々な問題や課題に対応しており、それぞれの分野におけるノウハウやネットワークなどを構築している。このため、市町村は、就職困難者一人ひとりの置かれている状況を、多様な面から把握することができる。さらに、地域社会には、様々な地域事業や情報に精通した人々が存在し、日常生活をサポートする多様な施設やマンパワーがある。

このことにより、市町村は、就職困難者等の日常的な相談や指導を担う人材を確保し、個別かつ継続的に対応することが可能である。

私たちも以上のような理由から、市町村による地域就労支援事業の必要性を認める。

#### 2 大阪府和泉市の主な取り組み

そこで、大阪府においては、第3章でも紹介したとおり、市町村が主体となって就職困難者等（障害者、中高年齢者、母子家庭の母親等）の就労支援を行い、府は市町村を支援しながら、これらの人々の雇用・就労を実現させる「地域就労支援事業」の実施を推進している。

前述の大阪府和泉市では、大阪府の事業計画に基づき、2000（平成12）年度から2001（平成13）年度にかけて住民の就労実態調査を行い、住民ニーズを十分把握した後に、この内容を反映させた市独自の就労支援計画を策定した。2002（平成14）年度には、この計画に基づいて地域就労支援事業を行っている。

この和泉市の事業内容のポイントとしては次の5点が考えられる。

(1) 雇用・就労政策における組織の強化

2002(平成14)年4月1日に、それまでの商工課労働政策室を廃止し、労働政策課(正規職員3名、非常勤職員3名、臨時職員1名計7名)を設置して、組織体制を強化した。

(2) 雇用・就労に関する専門の相談窓口の設置

労働政策課に、職業相談窓口である「地域就労支援センター」を設置した他、市内5カ所(常設2カ所、うち1カ所は高齢者専門・巡回3カ所)にも職業相談窓口を設置して、雇用・就労を実現する体制を整備した。

(3) 雇用・就労に関する専門の相談員の設置

労政、福祉等関係分野の知識やノウハウを持つ専門の相談員である「地域就労支援コーディネーター」(以下、「コーディネーター」と呼ぶ。)を相談窓口に配置し(非常勤職員2名)、単に相談を受け付けるだけではなく、相談者とともに就労までのプランを練り、就職を実現するまで支援する体制をつくった。相談者の就労後も支援を継続する。

また、所管である泉大津公共職業安定所(ハローワーク)の協力を得て、求職相談者の希望職種、希望賃金や過去の職歴、技能、資格等を聞き、ハローワークが持参するファイルから適職を選び、求職者と相談しながら紹介、あっせんを職安職員に引き継いでいる。

(4) 事業推進のための関係各課との連携

和泉市では、就労支援計画(地域就労支援事業)の推進にあたり、労働政策課の他、府内の福祉等関係10課で構成する計画推進委員会、計画推進担当者会議を設置し、月1回のケース会議を開催することにより、各課の連携を図り、事業内容に反映させている。

(5) 地元企業等との協力体制の構築

市内事業所との連携強化を図るため、市内の企業で構成されている協議会(「テクノステージ和泉まちづくり協議会」)、商工会議所、府とのネットワークを構築している。

具体的な取り組みとしては、協議会に対して、市施策等の情報提供を行うとともに、下請け発注の依頼や雇用依頼等の協力依頼を相互に有機的に行っており。また、職場体験訓練事業の受け入れを依頼する等、事業所の開拓にも努めている。

### 3 埼玉県における「地域就労支援事業」実施のメリット

埼玉県で、この大阪府の地域就労支援事業を実施すると、どのようなメリットがあるだろうか。

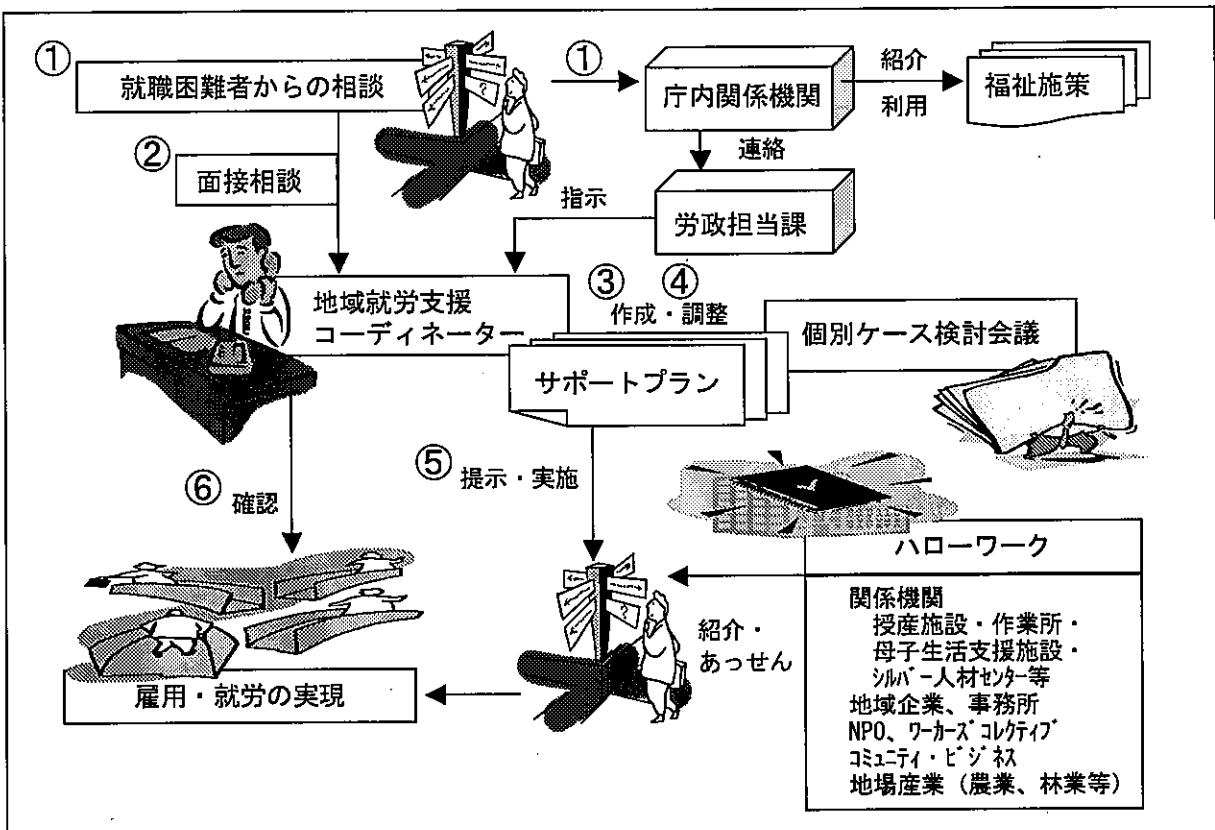
まず、住民が、初めて就職活動を行おうとする際、どこへ相談してよいかわからない、というものが現状ではないだろうか。ハローワークを教えられたとしても、現在、ハローワークは県内に14カ所しかなく、また、最近のハローワークは、不況により相談者が著しく増え、各人の事情に応じたきめの細かい相談は期待できない。

しかしながら、和泉市のように、市町村の労政担当課や市町村内の関係機関に就職相談の専門窓口を設置し、そこに「地域就労支援コーディネーター」のような、労政、福祉等の関係分野の知識やノウハウ等を持つ専門の相談員を配置すれば、就職困難者等の個別事情に対応する就職相談を行うことができる。相談者にとって身近な所に窓口ができ、きめの細かい就職相談が期待できる。

また、大阪府の事業が想定するコーディネーターは、定期的な会議等を通して関係セクションとの調整を図るので、組織における横断的かつ総合的な取り組みが可能となり、縦割行政の弊害を防ぐことができる。相談者は、基本的にこのコーディネーター1人を通して取り組めばよく、この指導に従って関係セクションの諸施策を最大限に利用しながら、より広い範囲から仕事を見つけることができる。

一方、市町村にとってのメリットは、一人ひとりの就職困難者等に対応した相談や支援が可能となり、これらの人々の雇用・就労を果たし、自立した生活を実現することができる。

図2-4-1 導入後の状況



### 第2節 埼玉県における「地域就労支援事業」の実施

以上に見てきたように、大阪府の事例は、地域の就職困難者等の雇用・就労を実現するために、市町村が取り組むにふさわしい事業である。

さらに、この事業は、和泉市をはじめ、府内18の市町で実施されており、人口規模や事業費の大小に関わらず、地域の実情に応じた取り組みを展開できるため（詳細については、巻末資料125ページ参照）、県内市町村において実施する際にも、非常に参考になると考えられ

る。

そこで、私たちは、県及び県内市町村に対し、大阪府の事例を参考に、地域就労支援事業を実施していくことを提言したい。以下に、その際の県及び市町村の役割と手順について説明する。

### 1 埼玉県に求められる役割

埼玉県内に地域就労支援事業を実施するにあたり、県に求められる役割としては、(1) 市町村における労働行政の現況調査の実施、(2)「地域就労支援事業計画」(モデル案)の策定、(3) 市町村モデル事業の実施、(4) 事業実施市町村への具体的支援の4つが考えられる。

以下に、それぞれの具体的な内容について、説明する。

#### (1) 市町村における労働行政の現況調査の実施

これは、現在の市町村における労働行政がどのような状況になっているか、についての調査である。

第2章においても、県内市町村に対し、労働行政に関する現況調査を実施し、県雇用対策課が2001(平成13)年度に、市町村の労働施策について調査を実施した経緯があるが、さらに詳細な調査によって、市町村における現況施策を把握する必要がある。

表2-4-1 調査内容例

番号	調査項目	調査内容
1	労働行政担当窓口の設置状況	担当課(室)名、担当者数等
2	労働問題全般に関する位置づけ	総合計画等への位置づけ、独自のプラン策定等
3	調査事業の実施状況	就労調査、事業所調査の実施等
4	職業能力開発事業の実施状況	講座、講習会の実施等
5	労働啓発事業の実施状況	広報への掲載、パンフレットの作成等
6	労働相談の実施状況	相談体制、対象者等
7	個別分野での労働対策の実施状況	障害者、高齢者、女性、若年者等
8	労働福祉関係事業の実施状況	中小企業、起業家支援等
9	労働者福祉施設の設置状況	青少年、女性センターの設置等
10	労使懇談会の実施状況	
11	近隣市町村との連携状況	協議会、研究会の設置等

#### (2) 「地域就労支援事業計画」(モデル案)の策定

就労支援のノウハウや情報が不足している市町村向けに、事業の内容や実施方法等、モデルとなる地域就労支援事業計画案を提示する。

なお、事業実施を希望する市町村から、計画案に基づいた事業計画が策定された段階で、地域雇用開発促進法に基づく計画に位置づけ、国の承認を得ることが望まれる。

### ※ 地域雇用開発促進法に基づく計画とは

この計画は、国が同意基準で定めた一定数以上の求職者に対し、求人に関する情報が適切に提供されていないため、雇用のミスマッチが生じている地域について、「求職活動援助地域」として指定し、雇用開発の方策を講じることにより、雇用のミスマッチ解消を図ることを目的としている。

埼玉県では、地域雇用開発促進法に基づく地域求職活動援助計画（計画区域：37市30町5市）を策定し、2002（平成14）年4月1日に国の同意を得て、事業活動を行っている（平成14年度、助成金約8,000万円）。

地域就労支援事業についても、計画の承認を受け、助成金を活用することにより、財政面で市町村の負担を軽減することができる。

### （3）市町村モデル事業の実施

「地域就労支援事業計画」のモデル案が策定された段階で、事業の実施にさきがけ、県内市町村（1～2カ所）において、モデル事業を実施する。

選定にあたっては、公募による他、雇用・就労施策や福祉施策において、既に機能させている事業を行っている市町村を県が指定していくことも考えられる。

モデル事業で得られた成果・課題等については、事業実施後に活用できるよう報告書としてまとめておく必要がある。

### （4）市町村への具体的支援の内容

県に期待される事業実施市町村への具体的支援内容については、大阪府の支援（巻末資料124～125ページ）を参考に、下記のとおりイメージした。

なお、併せて事業未実施市町村に対する働きかけの役割も期待する。

#### ア 立上げ支援

具体的には、コーディネーターの養成が挙げられる。コーディネーターは地域就労支援事業の中核を担うものであり、事業を実施するうえでは欠かせない人材である。

また、労政、福祉等、各施策に精通していることやハーローワーク等、関係機関との連携も求められるため、認定基準を確立させることも必要である。

#### イ 財政支援

これは、事業を実施する市町村に対する補助金の交付（大阪府の補助率は1／2）である。なお、地域就労支援センター、コーディネーターを複数設置する場合には、補助率を緩和する等の特例措置も必要である。

また、各自治体の財政状況が厳しいことを考慮し、（2）で述べた地域雇用開発促進法に基づく助成金の活用についても検討していくことが望まれる。

#### ウ ネットワークの強化

事業を円滑に進めていくためには、地元企業等、受け入れ先の開拓も必要である。具

体的には、事業への理解と協力や就業体験の受け入れを求めるために、地元企業等を訪問することである。

また、県及びハローワークや地方労働局等の関係機関、学識経験者等で構成する協議会等を設置し、事業の効果的な推進を図っていく必要がある

### エ ノウハウの提供

事業実施にあたっては、労働施策のノウハウが不足している市町村への情報提供が必要である。具体的には、各市町村における事例の紹介や地方労働局を通じて、市町村がハローワークとの協力関係を構築できるように配慮すること等が挙げられる。

## 2 市町村に求められる役割

事業の実施にあたっては、県内の全市町村で行われることが理想的であるが、財政面、人員等の問題もあり、府内における就労支援体制ができあがった市町村から順次実施していくことが望ましいと考えられる。また、1市町村では事業の実施が困難な市町村においては、広域レベルでの実施も考えられる。

また、事業実施の前段階として、住民の就労実態調査の実施や府内での体制づくりが必要であると考えられる。以下に、その具体的な内容を示す。

### (1) 就労実態調査の実施

地域就労支援事業の実施にあたっては、まず、地域における住民の就労状況を調査し、具体的なニーズの把握をしなければならない（参考：表2-4-2）。これは、適切な事業計画を策定するには不可欠なものである。この調査については、事業実施の有無に関わらず、全市町村で行われることを期待する。

表2-4-2 調査内容例

番号	調査項目	調査内容
1	回答者の属性	性別、年齢、家族構成、障害の有無、主な収入源 等
2	就労状況	現在の就労状況、希望の就労 等
3	就労に際しての取り組み	困っていること、情報の入手方法、相談相手 等
4	現行施策の認知度、利用状況	ハローワーク、インターネット 等

出典 和泉市就労支援計画より抜粋

### (2) 事業実施に向けての体制作り

(1)の調査を行い、具体的な住民ニーズを把握したら、事業実施に向けての体制を整えていく。具体的な取り組みとしては、次の4つが考えられる。

なお、(1)～(3)については、第2章で行った労働行政の現況調査によれば、実施済みの市町村は、いずれも約2割であった(18～21ページ参照)。

### ア 労働政策の総合計画への位置付け

総合計画は、各市町村における様々な施策の指針となるものであり、労働政策の実施（地域就労支援事業）に際しては、これに位置付けるべきである。また、これを行うことにより、事業を実施する上では、予算を計上しやすくなる等のメリットも考えられる。

### イ 労働行政担当の独立（相談窓口の設置）

これは、就職困難者が実際に市町村を訪れた場合への対応である。職員数等の面から、担当を独立できる市町村は限られてくることも考えられるが、事業の実施にあたっては、相談者にとって、明確な窓口を設置することが不可欠である。

また、相談窓口の設置後、専門の相談員である「コーディネーター」を配置する。このコーディネーターには、就職困難者等の多様な問題を熟知し、広範な施策に精通した資質が求められるが、その確保・養成に時間を要するようであれば、暫定的に専任を置かず、労働行政担当職員が必要な研修を受けて、その役割を担うこともできる。

### ウ 彩の国仕事発見システムの稼動

このシステムは、県内企業、民間人材派遣業者等の求人情報を無料で閲覧・検索ができるものであり、求職者への情報提供という意味では、相談窓口に併設してあることが望ましい。

現在、システムを稼動している市町村は全て、第3章で説明する緊急雇用創出基金を活用した事業で設置しており、これを活用していくことが期待される。

また、システム内の求人情報を充実させるためには、地域の企業、事業所等を市町村の担当者が訪問し、就職困難者等にも配慮した情報の掲載を求める等、新たな雇用の場を開拓していくことが望まれる。

### エ 庁内関係機関（福祉、教育等）との連携

これは、庁内の横断的な連携であるが、縦割り行政の弊害は近年、多方面より指摘を受けているところである。

地域就労支援事業は、労政担当課だけではなく、福祉（障害者、高齢者、児童福祉、生活保護等）、教育（社会教育、生涯教育等）等の施策を総合的に展開していかなければ、相談者の就労阻害要因を除去していくことは困難である。

なお、事業実施の前段階における庁内関係機関との連携としては、庁内の関係各課長で構成する就労支援計画推進会議等において、就労支援にかかる政策決定、事業の企画・調整を行い、意識の統一を図っていくことが望ましい。

### （3）市町村版「地域就労支援事業計画」の策定

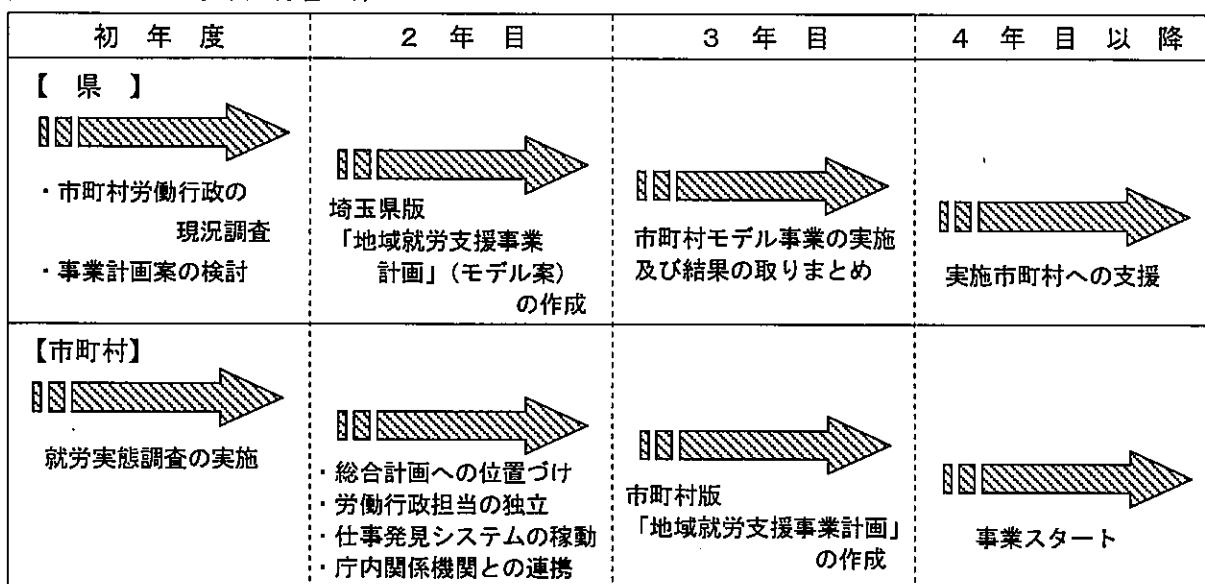
地域住民のニーズを把握し、事業実施に向けての体制づくりが整った市町村から、県が示したモデル案を参考にしながら、地域の実情に応じた独自の事業計画を策定し、事業をスタートさせる。また、事業のスタートに際しては、事業に対しての理解と協力を得る上でも、広報等で広く地域住民へのPR活動を行っていくべきである。

### 3 事業の進行管理

事業の実施にあたっては、次の図2-4-1のとおり、県が市町村の労働行政の現状を把握した上で、モデルとなる事業案の検討を行い、これを策定する。また、モデル事業を市町村において実施し、そこから得られた成果・課題等を踏まえ、実際の事業スタート後に活かしていくことが必要である。

市町村は、事業実施の前段階として、人員・財政等の就労支援体制を整える。その後、独自の事業計画を策定し、県の支援を受けながら事業を開始していくことが必要である。

図2-4-1 事業進行管理案



### 第3節 県内市町村による「地域就労支援事業」の実施

以上のように、私たちは市町村が地域に存在する就職困難者等の就労を支援するための体制づくりを行っていくことについて提言してきた。

長期化する高失業率社会や地方分権の時代に、市町村においても雇用政策を主体的かつ本格的に展開されることが期待されている。

地域就労支援事業は、労働行政も福祉行政もそれぞれ既存の枠組みでは、新しい課題（支援を必要としている人に届いていない、制度・枠組みの谷間に落ち込んでいる人々がいる等）に対応できないとの共通認識の下に、一人ひとりに着目して、地域社会・コミュニティを巻き込み、一步踏み出して連携・協力の仕組みを新たに整理したものである。つまり、就職困難者等に身近な市町村が、労政担当課を中心に福祉や教育等、様々な分野との横断的な連携の中で、就職困難者等の就労を一人ひとり支援し、自立への道を歩ませる事業である。

なお、求職における年齢制限の撤廃、母子家庭や子育て世帯等に対する職場の配慮、障害者の職場適応に向けての環境整備等、事業を円滑に推進するために、市町村単独では解決が難しい課題等も存在するが、私たちは、国、県、地域との連携を図りながら、各市町村において、この事業が実施されることを期待する。

## 第3部 地域で実践する「働く場」の創造

### 第1章 なぜ地域で実践する「働く場」の創造が必要か

#### 第1節 埼玉県の「働く場」をめぐる現状



##### 1 県内の「働く場」の減少

バブル経済崩壊後の長引く景気の低迷により、埼玉県経済も引き続き低迷が続いており、県内の労働者を取り巻く雇用環境は、一層厳しさを増している。

県内事業所の99.2%を占める中小企業は、デフレ不況による経営の悪化に苦しみ、経営規模の縮小や倒産に追い込まれる企業が急増している。新規開業白書（国民金融公庫総合研究所）によると、1999（平成11）年調査では、県内事業所の廃業率が開業率を調査開始以来、初めて上回った。

また、2001（平成13）年の「事業所・企業統計調査」（総務省）によると、県内事業所数は1万1,243事業所（4.1%）、県内従業者数は4万7,247人（2.0%）、5年前の1996（平成8）年より減少している。県内企業倒産件数も依然として年間700件を超え、その原因の8割以上が「業績不振によるもの」という不況型倒産である。

さらに、経済のグローバル化の進展に伴い、産業構造の変化や産業の空洞化が、県内においても見られるようになった。県内企業の海外への生産拠点の移転、大規模工場・大型小売店舗の相次ぐ撤退は、地域経済に大きな影響もたらすものであり、大きな地域雇用の場を失うことにつながっている。

##### 2 埼玉都民の減少

あさひ銀総合研究所が2000（平成12）年に行った調査によると、いわゆる「埼玉都民」が減少基調に転じ、100万人台を割り込んでいる。これは、雇用環境の悪化のため、離職した「埼玉都民」が県内に職を求めている動きであると考えられる。つまり、失業者が地域に戻りつつあるということができる。

##### 3 地域に「働く場」を求める人々の存在

定年退職した高齢者や子育てのために仕事を中断した女性の再就職についても、厳しい現状がある。これらの人々の中には、地域で働くことや短時間で勤務することを望む人も多い。

しかし、経営が悪化している企業の最初のリストラ対象は、非常勤職員やパートタイマー従業員である。ワークシェアリングの考え方が浸透していない日本においては、短時間勤務を望む求職者を受け入れられる企業は少なく、これは県内でも同様である。

これらの人々の「働く場」をどのように準備し、また確保していくかということも、大きな課題である。

## 第2節 地域で実践する「働く場」の創造の必要性

### 1 産業立地による雇用創出政策の転換

これまで産業政策としては、企業誘致による工業団地の造成や日本各地で行われたリゾート開発等、大規模公共事業的な産業立地政策が中央集権的に行われ、それに付随して雇用が生まれ出されてきた。

一方、地方自治体では、工場を誘致し、その周りの市街地整備を進めることで、地域住民の雇用を確保してきた。これらの政策は、日本経済の高成長率時代には一定の成果を上げてきた。

しかし、バブル経済崩壊後において、公共事業を中心とする画一的な産業政策による雇用の創出は、十分な成果を上げていない。

その背景には、これまで行われてきた産業立地政策が、経済のグローバル化に伴い、企業の海外移転による産業の空洞化等、社会・経済システムの急速な構造変化によって対応できなくなっているという現状がある。

その上、不況下で国や地方自治体の財政状況は悪化の一途をたどり、少ない予算で最大限の効果を上げるためにも、誘致型の産業政策から内発型の産業政策への転換とともに、それに伴う雇用の創出が期待されている。

### 2 地域に存在する失業者のために

埼玉県は長い間、「働く場」を東京都に依存してきたという地域的な特徴から、地域における積極的な「働く場」づくりは、あまり行われていなかった。

しかし、第1節で述べたように、長引く景気低迷から職を失った人々が居住地である地域に戻りつつある。県内事業所の減少や失業者の増加は、税収の減少にもつながり、また、今後、長期的に働く場を失った人々を支えるために生活保護費等の増加も予想される。

こうした中、県及び県内市町村は、地域に存在する失業者のための政策の1つとして、積極的な「働く場」づくりを実践していくことが必要とされている。

### 3 地域で実践する「働く場」の創造のために

そこで次章からは、自治体が実施している雇用創出政策を検証し、地域で実践できる「働く場」の創造のための政策案を提言していく。

第2章では、短期的雇用創出事業として、「緊急地域雇用創出特別交付金事業」、「自治体版ワークシェアリング」を検証する。これらの制度は、長期的な安定雇用につながりにくいという側面はあるが、ここでは、失業者や無業者が短期間でも「職に就く」という意味を重視し、セーフティーネットとしての制度の意義や効果的な事業のあり方について考察する。

第3章では、地域の新しい「働く場」としてのコミュニティ・ビジネスについて考察する。地域の課題を解決し、地域に貢献する「ローカルビジネスモデル」を中長期的に支援し、ライフスタイルとワークスタイルが融合した新しい「働く場」として提言していく。

## 第2章 自治体による短期的雇用創出事業の検証

本章では、短期的な雇用創出政策として位置付けられる「緊急地域雇用創出特別交付金事業」、「自治体版ワークシェアリング」の制度について検証する。

「緊急地域雇用創出特別交付金事業」については、県内外の特徴的な事例を交えながら、制度の効果的な利用方法や地域と失業者の両者にとって魅力的な事業のあり方や有効な活用について考察する。

「自治体版ワークシェアリング」は、埼玉県をはじめとする都道府県や県内市町でも一部実施の動きがあるが、その中でも、いち早く制度を導入した兵庫県、2002（平成14）年度から制度を導入している埼玉県の事例を中心に検証し、「自治体版ワークシェアリング」のあるべき姿について考察する。

### 第1節 緊急地域雇用創出特別交付金事業の検証

#### 1 緊急地域雇用創出特別交付金事業の概要

##### （1）交付金のはじまり

厚生労働省が所管している緊急地域雇用創出特別交付金事業は、厳しさを増す雇用失業情勢に対処するため、臨時応急の措置として、1999（平成11）年8月に現交付金の前身である「緊急地域雇用特別交付金」が創設された。当該交付金創設の目的は、国から各都道府県に交付金を交付することにより、各自治体が、地域の実情に応じて、非自発的失業者に緊急に対応するべく創意工夫を凝らした事業を実施し、雇用・就業機会の創出を図ることであった。各都道府県は交付金を財源として基金を造成し、民間企業、NPO等への委託事業、市町村への補助事業を実施した。

なお、この基金を活用して行う事業のうち、委託事業の対象範囲としては、交付要綱において「緊急に実施する必要性の高い事業」、「期間雇用（6ヶ月未満）」等のいくつかの要件が定められていた。この事業は、1999（平成11）年度～2001（平成13）年度まで、各自治体において雇用創出のために実施された。

##### （2）新たな交付金事業

上記交付金を活用した、非自発的失業者に緊急に対応するための雇用創出事業が、全国の自治体において実施されたにも関わらず、雇用失業情勢は一層厳しさを増し、深刻な状況が続いた。そのため、上記交付金事業に対して、マスコミ等からは、「失業者でない人が多く雇われている」、「地域のニーズに応じた内容になっていない」等の批判や指摘の声が挙がった。

そこで国は、こうした実態等を踏まえ、地域のニーズに沿った雇用機会を創出でき、より一層の雇用効果を高めるという観点から、従前の要件に、「都道府県が企画した新たな事業」、「事業における新規失業者の割合（3／4以上）」、「事業費に占める人件費の割合（概ね8割以上）」、「事業計画及び事業の実績の公表」等をさらに加えた新たな交付金、「緊急

地域雇用創出特別交付金」（以下「交付金」とする）を創設した。

このとおり、新たに生まれ変わった交付金を財源とし、各都道府県では基金を造成し、事業を実施している。なお、同事業は、2002（平成14）年度から2004（平成16）年度まで実施される。国では事業期間を通じて、50万人強の雇用創出効果を見込んでいる。

### （3）「つなぎ」としての役割

この事業は、非自発的失業者に焦点を当て、雇用機会の創出を最大の柱とした文字通りの「緊急雇用」対策である。また、事業実施にかかる要件はあるものの、各自治体が自由に事業を発案し、多くの失業者へ雇用機会を提供することのできる制度である。

しかしながら、この臨時応急的な事業は、長期雇用、常用雇用にはつながらないとして、これを問題視する意見もある。

のことについて、国は、基本的にはこの事業を、失業者が本当に望む仕事を見つけるまでの「つなぎ」雇用として位置付けている。このような前提に立った上で、国はまた、各自治体がこの交付金を活用して、将来本格的な雇用に結びつくような事業の実施を提唱している。

## 2 埼玉県における緊急地域雇用創出特別交付金事業の活用

### （1）基金の創設

県は、厳しい雇用情勢に対応するため、国から交付された交付金を財源として「埼玉県緊急雇用創出基金」を創設した。この基金を財源として、県及び県内市町村は、創意工夫を凝らした事業を、民間企業・NPO・シルバー人材センター等への委託、または失業者を直接雇用することにより実施し、緊急かつ臨時の雇用機会を提供している。

基金の概要については下記のとおりである。

#### 『埼玉県緊急雇用創出基金』の概要

1 基 金 総 額	142億円
2 事 業 期 間	平成14年1月から平成17年3月まで
3 対 象 事 業	「教育・文化」、「環境」、「治安・防災」、「福祉・保育」、「地域振興」等の分野における雇用創出効果の高い事業
4 就 業 期 間	新規雇用者の雇用・就業期間は原則6ヶ月未満。ただし、事業内容によっては、1回に限り雇用期間の更新が認められる場合がある。
5 雇 用 創 出 効 果 等 の 基 準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業費に占める人件費割合が概ね8割以上であること</li> <li>・事業に従事する全労働者数に占める新規雇用・就業の失業者数の割合が概ね4分の3以上であること</li> <li>・事業で新規雇用・就業する労働者の雇用・就業日数が、1人に付き概ね60日以上であること</li> </ul>

### （2）県の事業実施状況

これらの概要をもとに、2002（平成14）年度、県は単独で82事業を実施している。その事業費は約28億4千万円であり、新規雇用予定者数2,410人を見込んでいる。事業分野別

では、「教育・文化」25事業(30.5%)、「環境」24事業(29.3%)、「治安・防災」8事業(9.7%)、「福祉・保育」12事業(14.6%)、「地域振興」13事業(15.9%)となっている。

「雇用創出効果の高い事業」に着目すると、新規雇用予定者数が最も多い事業は、「緊急雇用対策間伐事業」の192人であり、次いで「街頭犯罪防止支援事業」の180人であった。

この緊急雇用創出基金の事業は、失業者に対し雇用の機会を与えるための事業である。そのためには雇用創出効果が高くなければならないという観点から、立ち上げる事業については、委託の場合、いかに多くの人を雇ってもらえるか、また、直接雇用の場合はいかに多くの人を雇うことができるかに注意し、事業の企画をしなければならない。

上記の2つの事業は雇用創出効果が大きく、まさに人手が無くては実施できない代表的な事業である。

### (3) 関東地域における比較

次表3-2-1の関東地域における事業分野別データを見ると、埼玉県(県・市町村の合計)は他の都県に比べ、「教育・文化」分野が281事業(60.4%)と圧倒的に多くなっている。

「教育・文化」分野は地域性等にあまり左右されないこと、また、学校教育のさらなる充実を目指し活用するという目的があり、比較的導入しやすい側面があるからだと考えられる。

反対に、最も少なかったのが「防犯・防災」分野の15事業(3.2%)であり、次に少なかったのが「地域振興」分野の19事業(4.1%)であった。これらは、他の都県との比較でも非常に少ないと言える。

表3-2-1 関東地域における事業分野別データ

	事業 総数	教育 文化	%	環境	%	防犯 防災	%	保育 福祉	%	地域 振興	%
埼玉県	465	281	60.4	125	26.9	15	3.2	25	5.4	19	4.1
東京都	575	186	32.3	126	21.9	66	11.5	109	19.0	88	15.3
神奈川県	315	128	40.6	89	28.3	29	9.2	22	7.0	47	14.9
千葉県	408	73	17.9	223	54.6	28	6.9	28	6.9	56	13.7
茨城県	216	71	32.9	83	38.4	11	5.1	25	11.6	26	12.0
栃木県	197	84	42.6	59	30.0	11	5.6	24	12.2	19	9.6
群馬県	297	100	33.7	97	32.7	15	5.0	19	6.4	66	22.2
合計	2,473	923	37.3	802	32.4	175	7.1	252	10.2	321	13.0

[各都県労働関係機関のデータから]

### 3 県内市町村の実施状況～アンケートの結果から～

現在、全国の自治体で実施している緊急地域雇用創出特別交付金事業であるが、県内市町村の実施状況はどうであろうか。

私たちは、2002(平成14)年9月に県内90市町村に対して事業の実施状況等についてのアンケートを行った。以下にその概要を示す(詳細については、巻末資料136~137ページ参照)。

### (1) 回答市町村数

90 市町村中、76 市町村から回答があり、回答率は 84.4% であった。なお、回答市町村の内訳を市と町村に分けて見ると、市では 41 市中 34 市から、町村では 49 町村中 42 町村から回答があった。

### (2) 平成 14 年度の事業実施状況

76 市町村が 341 事業を実施（予定）している。実施方法は、委託が 195 事業（57.2%）、直接雇用が 146 事業（42.8%）であった。事業種別では、「教育・文化」が 200 事業で最も多く、全体の 58.4% を占めていた。次いで「環境」58 事業（17.0%）、「地域振興」54 事業（15.8%）、「治安・防災」19 事業（5.6%）、「福祉・保育」10 事業（2.9%）の順であった。新規雇用者数（見込）は 3,385 人、総事業費は 2,747,729 千円であった。

図 3-2-1 雇用体系データ

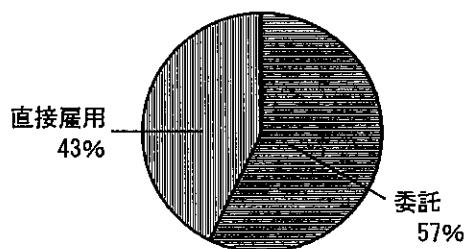
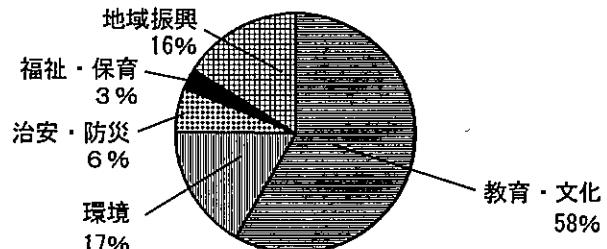


図 3-2-2 事業分野別データ



### (3) 基金の制度運用（複数回答）

事業を計画する際に留意すべきことについては、「新規雇用創出効果が見込める事業」が 63 市町村と最も多かった。次いで「地域の実情に即した事業」が 40 市町村、「緊急性・実効性の高い事業」が 40 市町村、「新産業の育成が見込める事業」が 6 市町村という結果であった。

### (4) 今後、制度を活用していくにあたり、改善や見直しが求められると思われるもの

制度の活用にあたり、改善や見直しが求められると思われるものでは、「雇用条件（人件費 8 割、3/4 以上失業者雇用）」及び「雇用期間（原則 6 ヶ月、場合により 1 回のみ更新可）」が最も多く、どちらも 45 市町村であった。以下「交付期間（平成 16 年度末までの 3 年間）」が 13 市町村、「対象事業（委託・直接雇用）」が 10 市町村であった。

一方、「現行のままでよい」が 5 市町村であった。やはり、雇用条件や雇用期間がこの事業を実施していく上で、最も問題になっているということがうかがえる。

次に、改善や見直しについての具体案では、「雇用期間の延長（1 年間等）」が 13 市町村と最も多かった。次いで多かったのが「更新可能な条件の幅を広める」の 4 町村であった。その他の案としては、「直接雇用の範囲を広げることや、基準を明確にする」、「基金事業の長期継続」、「従事者の再雇用を可能にする」、「事業に係る人件費割合 8 割の緩和」、「アルバイト従事者も対象とする」等があった。「即効性はあるが、一過性のものであるため雇用に結びつかない」との意見もあった。

#### (5) 雇用期間が終了した被雇用者への事後フォロー

正式雇用に結びつけるための事後フォローについて、実施市町村に尋ねたところ、「特に考えていない」が24市町村と最も多かった。

次いで、「雇用者が行うべきである」が22市町村、「自治体および雇用者が行うべきである」が14市町村、「自治体が行うべきである」が4市町、「必要ない」が1市であった。

また、「その他」の回答が8市町村からあった。その理由としては、「国・県が中心となって抜本的な解決策を考えるべき」、「フォローは必要だが、自治体や委託事業主だけでは難しい」、「委託事業等は調査関係が多いため、事後の雇用は困難である」、「必要性は高いが具体案がない」等であった。

なお、「自治体が行うべきである」、「自治体及び雇用者が行うべきである」と回答した18市町村中、2市が事後フォローを行う予定であることがわかった。

#### (6) 労働者への事後フォローとして考えられるもの

(5)で、「自治体が行うべき」と答えた市町村に労働者への事後フォローとして考えられるものを尋ねたところ、「再就職のための情報提供」が9市町村と最も多く、次いで「委託事業所への事後調査」が8市町村、「ハローワークとの連携」が5市町村、「個人カウンセリング」が1市であった。

#### (7) 今年度実施事業の継続

「基金を活用した事業として継続」が64市町村と圧倒的に多かった。「単独事業として継続」が6市町村であった。なお、「検討中」が11市町村、「継続する予定なし」が4市町村であった。

#### (8) 2003(平成15)年度以降実施予定の独自の事業案

2003(平成15)年度以降に実施予定の独自の事業については、それぞれの市町村が創意工夫した事業を計画しているが、その中で特に興味深い事業を下記のとおり紹介する。

##### 「地域福祉コミュニティ推進事業」(所沢市)

市内11行政区から1行政区を選び、区域内の市民30名程度を公募し、福祉をテーマとして社会福祉協議会の支援の下、市民自らが区域内の生活課題の掘り起こしや解決のための取り組みを行う。

##### 「遊休の農地解消実践活動事業」(美里町)

遊休の農地を農地としての機能を十分に発揮させるため、梅、あんず、ブルー、ブルーベリーの4種類の果樹の苗木を植え込む。

##### 「コスモスふれあいロード推進事業」(鷺宮町)

町の花であるコスモスを河川両岸に咲かせ、ラインにおける憩いの場を町民に提供するとともに、観光地として整備する。

#### 4 交付金の使い方いろいろ ~事例の紹介~

埼玉県は「彩の国」という名のとおり、四季折々の顔があり、県内の各地域も特色が豊かである。県内各地域には長年培われてきた風土、歴史、文化等があり、その地域性が人々の暮らしに何らかの形で大きな影響を及ぼしていることは確かな事実である。

地域で実践する「働く場」の創造を考える場合、「この地域だからこそ取り組める事業」や「実施する事業からの発展性」を考慮することが大切である。

ここでは、緊急地域雇用創出特別交付金事業を活用して実施された事業のうち、代表的な事例として、和歌山県の「緑の雇用事業」及び本県の「就職アドバイザー事業」を紹介する。

##### (1) 緑の雇用事業 ~和歌山県の事例~

和歌山県は、地域資源であり、国土の 67%を占める森林が持つ公益的機能に着目し、三重県と共に「緑の公共事業で地方版セーフティーネットを」を 2001（平成 13）年 9 月に国へ共同提言した。この「緑の雇用事業」では、森林の整備等を森林組合が担うことによって、新規雇用の創出を図り、森林等を保全する人材の定着化を促進することを目的としている。

さらに、地方に新天地を求めて I ターンを志す都市生活者の受け皿、並びに非自発的失業者への雇用機会を提供することを狙いとしている。同県では、2001（平成 13）年度から緊急地域雇用創出特別交付金を活用して事業を実施しており、2002（平成 14）年度の雇用予定者数は 436 名を予定している。

この事業の最大の特色は、被雇用者が交付金事業で森林整備等に対する基本技能を習得することができ、雇用期間終了後においても本格的技能を習得できるよう県が支援しているということである。また、雇用対策から自然環境を保全することができるという、正に一石二鳥の画期的な事業である。なお、この事業は、総務省が財政措置を行い、2003（平成 15）年から「緑の雇用担い手育成事業」として全国的に展開されることとなった。

##### (2) 就職アドバイザー事業 ~本県の事例~

県では、基金を活用し、就職のアドバイスを行う「就職アドバイザー」を養成している。

この事業は、全国にさきがけ、県が独自に実施しており、現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、就職アドバイザーが求人と求職の効果的なマッチングや、労働者個人の主体的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルティングを行うことを目的としている。

現在、就職アドバイザーは県内に 12 校ある県立高等技術専門校へ派遣されているが、県は、就職アドバイザーとなる人材の採用・養成・派遣等の業務を民間企業に委託している。各校は、訓練生の就職支援及びキャリア形成支援を行う就職アドバイザーを積極的に活用しようとするものである。

この事業の最大の特徴は、雇用期間終了後も、期間内に培われた経験が次に生かせる可能性があるということである。6ヶ月の雇用期間における貴重な経験は、民間資格のキャリアカウンセラーや民間のキャリアコンサルティング業務への道を開くものであり、再就職への基礎を築くことができるという意味から、基金を活用した事業の理想の姿であると言える。

以上の事業については、交付金を有効に活用した事業として国に認められ、「緑の雇用事業」は要件が改善・緩和され、「就職アドバイザー事業」は新たな推奨事業例となった。

## 5 緊急地域雇用創出特別交付金事業の「要件」について

### (1) 緊急雇用創出のための要件

前出の県内市町村に対するアンケート結果によると、事業要件として、最も多く改善が必要とされたのは、「雇用条件（人件費割合8割以上、3／4以上失業者雇用）」及び「雇用期間（原則6ヶ月未満）」であった。基金を活用する際、これらの要件により自治体や受託事業主が苦慮しながら事業を行うケースも見受けられ、これらの要件を緩和することで実施しやすくなるものもあるだろう。

しかしながら、緊急地域雇用創出特別交付金事業には、多くの失業者のための「緊急かつ臨時の雇用創出」を可能にするという目的があり、これらの要件は、このために設けられたものである。

つまり、これらの要件を設置することで、特定の失業者に偏ることなく、全ての失業者に等しく雇用機会が与えられ、今現在、就業できずに困っている人々の緊急かつ臨時の雇用を可能にしようとするものである。

### (2) 要件の緩和・改善の状況

2002(平成14)年12月、各自治体の要望を勘案し、いくつかの要件が緩和・改善された。その主な緩和・改善点は、雇用期間の更新条件の緩和や人件費割合の低減、推奨事業例の追加等である（詳しくは厚生労働省のホームページを参照）。

この要件の緩和・改善により、各自治体が実際に事業を行い、その後も継続が望ましいとされる事業の継続・充実が可能となる等、自治体には、失業者や地域のために、より効果の高い事業を実施していくことが求められる。

## 6 交付金のより良い活用のために

前述したとおり、交付金事業は本来、緊急避難的な、次の就業先を見つけるまでの「つなぎ」的な雇用であるが、この不況下において、次の就業先が簡単に見つけられるとは考えにくい。期間内に見つからなかった場合には、真の意味での救済とならない。

そこで、自治体は今後、失業者のスキルアップが可能で、長期雇用、常用雇用に結びつくような事業や、地域の目指すビジョンに合致し、本格的な「働く場」の創造につながるような事業の考案にも努めていくべきである。

しかしながら、緊急雇用を目指せば、あらゆる失業者が就業可能な事業を用意しなくてはならず、それは大抵特別な技術等を要しない単純作業的なものが多い。反対に、失業者のスキルアップも可能な事業となると、ある程度の経験等が要求されることが多く、対象者を狭めてしまい、現に失業して困っている多くの人々を救済することができない。

このように、交付金事業は、同一事業において、緊急雇用もスキルアップも「働く場」の創造も可能とするような性格を持たせることが困難な事業であると言える。

この点を踏まえながら、交付金のより良い活用のために、次のとおり提言したい。

### (1) 失業者のためにバラエティに富んだ事業の計画・実施を

まず、自治体はバラエティに富んだ事業を実施することである。前出のアンケート結果によると、埼玉県は、基金を活用した全事業のうち、「教育・文化」分野の事業が約6割を占めており、関東地域の他の都県と比べても圧倒的に多い。

「バラエティに富む」とは、その自治体で実施可能あらゆる業種を想定し、失業者が幅広く選択できるような内容の事業を用意するということである。

例えば、ある自治体が10事業を計画した場合、そのうちの7事業が多くの失業者を雇用できる単純作業的なもの、2事業がある程度の経験や技術を要し、スキルアップが図れるもの、残る1事業が専門技術を要し、地域における「働く場」の創造を可能にするもの、というようにである。また、単純作業的なものであっても、内容的には屋外での作業からデスクワーク等まで、あらゆる失業者が選択できるように配慮することが必要である。

このためには、計画段階で事業を良く検討することが非常に重要である。国や県が、事業チェックシートなるものを作成し、各市町村は、計画段階においてそのチェックシートに沿って事業を策定することや、再確認ができるようとする。チェック項目のポイントとしては、果たしてその事業が地域の実情に即し、失業者に対し選択幅の広い内容となっているかということである。

### (2) 「働く場」の創造へのステップとなる雇用政策を

今回のこの交付金事業は、自治体が雇用政策を積極的に展開していくためのノウハウを蓄積する大きなチャンスであると言える。自治体は、このチャンスを生かして自らの進むべき方向を見つめ直すことや、地域に蓄積する課題をどのように解決したらよいかを明確にするとともに、地域の人材を地域で有効に活用していく仕組みを構築する必要がある。

それぞれ自治体は、地理や歴史等が異なり、地域の特色を持っている。また、そこで培われてきた人々の暮らしや風習、文化、伝統は多種多様である。よって、自治体は地域と人々に目を向け、その自治体ならではの独自の事業を企画・実施することが必要である。今まで、実施したくても実施できずに暖めていた事業を、この交付金を活用することによって実施していくことも可能である。

このように、この事業を活用できる期間内に、自治体はビジョンを再確認し、体制を整えて地域雇用創出型の事業を展開することにより、本格的な「働く場」の創造につながるような土台をつくっておくことが必要である。また、それらを模索するために、その事業の評価や見直しを行うこと、効果や必要性について確認することを怠ってはならない。

### (3) 再就職に生かせるための支援を

前述したとおり、この事業は本来「つなぎ」雇用的な役割を持つものであるが、今後、自治体はこの事業を失業者のための再就職支援事業としても捉えることが必要である。失業者に対して職業訓練の機会を提供し、技術や知識、ノウハウを備えた「専門的な人材を育成する事業」を実施するとともに、失業者がスキルアップできるような支援体制を整備することにより、この事業で習得した技術等を再就職に生かせるようにすることが今後の課題である。

## 第2節 自治体版ワークシェアリングの検証

### 1 ワークシェアリングの概要

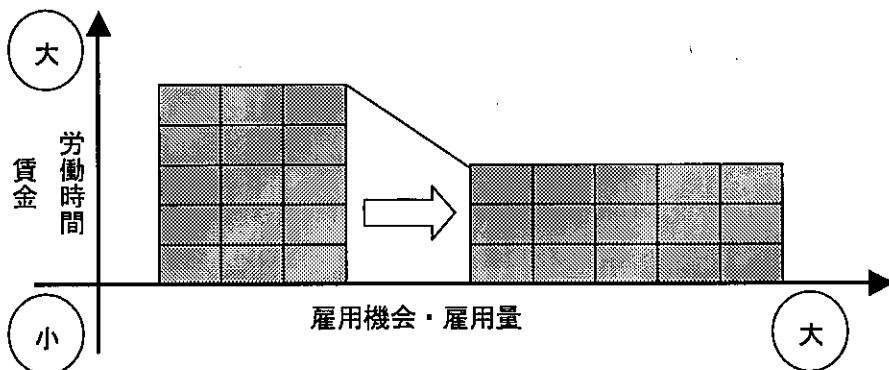
今日のような雇用不安・高失業率時代において、その解決方法として、ワークシェアリングが盛んに議論されるようになってきている。そもそもワークシェアリングとは一体どのようなものか、ここで簡単に概要に触れておく。

「雇用機会、労働時間、賃金の3つの要素の組み合わせを変化させることを通じて、一定の雇用量を、より多くの労働者で分かち合うこと」

「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」 厚生労働省 2001（平成13）年4月26日

と表現されるように、一定の仕事量を従来の必要人数以上で配分し、雇用の確保を図るものであると解することができる。その概要を下記に図示する。

図3-2-3 ワークシェアリングのイメージ図



### 2 自治体版ワークシェアリングの現状

#### (1) 自治体を取り巻く状況

国や県の財政状況の厳しさは、市町村への補助金や地方交付税、交付金の削減等の抑制等に現れ、市町村の財政状況についても、税収入の減少や地方交付税の落ち込みにより、厳しさを増している。

一方、市町村合併等に代表されるように、様々な行政課題に直面し、自治体の住民需要に対する財政負担は、年々増加傾向にある反面、今後少なくなる要因が見当たらないのが実情である。

さらに、地方分権一括法が施行されて以来、多くの事務が国や県から市町村へ権限委譲され、基礎的自治体である市町村の役割も増加を続けている。これまででは、行政サービスの均衡化を進めてきた国の見解も、地方分権の結果、市町村の格差ができても、これは市町村の個性差として認識すべきという厳しい考え方方に立っている。地方分権時代の到来は、地方自治体の自立・自営が求められ、住民のニーズが一層高まることが予想される。

こうした状況下において、これまで国の役割とされてきた雇用・就労政策について、地方自治体においても、雇用の維持・創出のための具体的な取り組みが強く求められている。

しかし、行財政改革の動きは、職員数を削減する方向を向いており、自治体職員の時間

外勤務の増加という結果となって現れてくることが推測される。その中で自治体は、勤務体制の見直しや非常勤職員・臨時職員を適正に活用することで、行政のスリム化を図る必要等、自己変革が求められている状況にある。

そこで、地方自治体が自ら主体性を持ち、現在の情勢の改善・雇用対策の1つとして、ワークシェアリングを導入・検討する自治体が増えている。これは、自治体自らが雇用主となり、失業者を受容する方法であるが、阪神・淡路大震災後の雇用状況の悪化、特に若年者の就職内定率の著しい低下に対する施策として、兵庫県が2000（平成12）年度から実施したのが始まりである。

## （2）県内中小企業を取り巻く状況

依然として回復の兆しが見えてこない景気の冷え込みは、中小企業が99.2%を占める埼玉県において、非常に深刻な事態をもたらしている。県内の中小企業を取り巻く環境は、年間700件を超える倒産に見られるように、一層厳しさを増し、雇用維持を議論するにはあまりにも遅くなりすぎており、会社の維持・存続が議論の焦点になっている現実がある。

したがって、ワークシェアリングを実施することができる中小企業は、本当にわずかである。県内の民間企業にワークシェアリングの実施を望み、失業者の新たな雇用の受け皿として期待することは、ほぼ不可能の域にまで達してしまったと言わざるを得ない。

このような状況において、県内の民間企業に対するワークシェアリングの普及・啓発は、非常に困難であり、雇用の受け皿としての組織として自治体が率先して行わなければならぬのが現状である。

## （3）自治体ワークシェアリングの先進事例から

全国の自治体が、高失業率、雇用不安といった問題に悩まされていることは、既に述べたとおりである。兵庫県では、1995（平成7）年1月の阪神・淡路大震災以降、4年制大学卒、短期大学卒の就職内定率がともに、全国平均を15%ほど下回る等、雇用状況の悪化（特に若年者）が著しいという背景があった。

このような中、1999（平成11）年12月、連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県の三者会議において、「兵庫型ワークシェアリングについての合意」が行われた。これは、厳しい雇用情勢やライフスタイルが多様化し、様々な就業志向が生じていていることを踏まえ、雇用機会の創出を図ることを目的としている。兵庫県では、県として率先した取り組みを行うこととし、公務部門におけるワークシェアリングを推進することを決定した。

具体的には、新規学卒者等、若年層の雇用状況が厳しいことを踏まえ、若年層で職を求めている者を県の非常勤嘱託員として採用し、県における職務経験を通じて、キャリアのステップアップを図ることを目的として、“雇用確保推進プラン～ひょうごキャリアアップ・プログラム～”を実施している。

「ひょうごキャリアアップ・プログラム」と題したこの取り組みは、週4日、30時間、期間1年（1人につき1回だけ再任用可、最長2年）で非常勤職員を採用し、就労の機会と職員の超過勤務を縮減しようとするものである。

また、対象を中高年者に広げていくことについても検討されたが、月額15万5千円でよ

り多くの雇用を生むには、対象を若年者（18歳から29歳まで）に絞り、キャリアアップを目的に実施した方が良いとの判断から現在に至っている。

研修は、県内の自治研修所に任せ、庁内のパソコン研修等の受講対象にもなっている。

メリットとしては、公務員志望者が多く、インターンシップ効果を期待できることが挙げられているが、採用期間終了後のフォローが無く、再び失業者へと戻ってしまう場合が多いことが課題として残されている。

#### (4) 県内市町村アンケートによる実施状況

私たちは、2002（平成14）年9月に県内90市町村に対して、ワークシェアリングの実施状況等についてのアンケートを行い、75市町村から回答を得た。既に実施している団体が10市、検討中の団体が4市町という結果であった。以下に、その概要を示す。

表3-2-2 ワークシェアリング実施状況

実施状況	自治体名	職員数 (人)	導入時期	財源	任用形態
	人口(人)	採用数 (人)	任用期間	予算額(千円)	年齢制限
実施済	川口市	4,032	平成14年6月	時間外勤務手当削減	非常勤職員
	463,879	60	平成14年6月～平成15年3月	55,550	45歳まで
	さいたま市	8,740	平成14年9月	時間外勤務手当・常勤特別職給与・管理職手当削減	臨時職員
	1,042,180	100	一	6,440	18歳から45歳まで
	秩父市	623	二	時間外勤務手当削減	非常勤・臨時職員
	59,553	197	二	各課で予算化	なし
	飯能市	692	平成14年10月	時間外勤務手当削減	非常勤職員
	82,021	2	平成14年10月～平成15年3月	1,080	18歳以上
	狭山市	1,318	平成14年10月	時間外勤務手当削減	非常勤職員
	160,107	一	平成14年10月～平成15年3月	3,649	18歳以上
検討中	越谷市	2,566	平成14年10月	時間外勤務手当削減	臨時職員
	311,737	21	平成14年10月～平成15年3月	6,130	18歳から60歳まで
	戸田市	1,012	平成14年7月	時間外勤務手当削減	非常勤職員
	109,153	55	平成14年7月～平成15年3月	50,000	18歳から59歳まで
	三郷市	1,026	平成14年11月	時間外勤務手当削減	非常勤職員
	128,737	10	平成14年11月～平成15年3月	2,866	18歳から45歳まで
	鶴ヶ島市	473	平成14年6月	時間外勤務手当削減	非常勤職員
	66,697	15	平成14年6月～平成15年3月	14,517	なし
	吉川市	461	平成14年11月	時間外勤務手当削減	非常勤職員
	57,517	8	平成14年11月～平成15年3月	2,000	18歳から59歳まで
検討中	川越市	2,364	平成15年1月	時間外勤務手当削減	非常勤職員
	329,180	12	平成15年1月～平成15年5月	6,273	18歳から60歳まで
	熊谷市	1,089	未定	未定	未定
	155,894	未定	未定	未定	未定
	富士見市	746	平成15年4月	時間外勤務手当削減	非常勤職員
	102,420	未定	平成15年4月～平成16年3月	未定	なし
	杉戸町	458	未定	未定	未定
	47,909	未定	未定	未定	未定

注) 職員数は2001(平成13)年度、人口は2002(平成14)年3月末現在

さいたま市の任用期間、秩父市の導入時期及び任用期間、狭山市の採用人数については無回答

出典 埼玉県市町村概要〔2002(平成14)年8月〕

このアンケート調査から、採用する臨時職員・非常勤職員の財源は、実施している全ての市において、職員の時間外勤務手当を削減することによって確保していることが明らかになった。また、さいたま市では、常勤特別職給与や管理職手当の削減分についても、財源に当てている結果が得られた。

### (5) 自治体版ワークシェアリングの課題

#### ア 財源の課題

はじめに、時間外勤務削減による財源確保の概略に触れたい。例として、兵庫県の自治体版ワークシェアリングにおける財源確保の手法を用いて、簡単に説明したい。

知事部局職員数	… 約 8,000 人
報酬	… 月額 15万 5,000 円、年額 186 万円 (月額にボーナス分も含めているのでボーナスはなし)
1人当りの経費	… 年間約 240 万円 (報酬+交通費+α)
240 (万円)	／ 8,000 (人) = 300 (円)

8,000人の職員が、年間にわずか300円相当の時間外手当を削減するだけで、1人分の費用を作ることが可能である。1つの課で人件費を確保するわけではなく、全体で補う

ここで、県内市町村において、職員数が最大のさいたま市、また、最小の児玉郡神泉村を上記の例に当てはめて検証する。職員数は、時間外勤務手当の対象にならない管理職も含めた数字ではあるが、ここでは考えないことにする。

表3-2-3 自治体規模による採用可能人数の計算例

自治体名	さいたま市	児玉郡神泉村
職員数	8,740人	42人
月に1時間の時間外勤務削減による計(a)	8,740時間	42時間
削減月数(b)	12月	12月
年間の削減分時間(c)=(a) × (b)	104,880時間	504時間
削減分の時間外勤務手当合計(d)=(c) × 2,500円	26,220万円	126万円
採用できる人数=(d) / 240万円	109.25人	0.525人
	109人	0人

注) 職員数は2001(平成13)年度 出典 埼玉県市町村概要〔2002(平成14)年8月〕

予算化する段階ではあくまで計画であり、単純に前述のような人件費の導き出し方だけでは、予算措置としては危険を含むものになりかねない。実際には、より余裕を持った経費の算出が行われることは容易に推測できる。

職員数最大のさいたま市は、最小の児玉郡神泉村の実に200倍を超える職員数を有しており、既に述べたように、削減した時間外勤務手当を財源に、雇用を創出する手法で実施される自治体版ワークシェアリングは、1人分の人件費さえ確保するのも難しい自治体が多数存在するのも事実である。

#### イ 法的課題・継続的課題

ここで本来のワークシェアリングの定義やそのあり方に立ち返って、現在広がりを見せており、自治体版ワークシェアリングの手法を考察する。

現在、県及び県内市町村で実施されているワークシェアリングは、職員の時間外勤務手当を削減し、財源とする手法で行われている。削減した時間外勤務手当を財源として、臨時職員・非常勤職員を採用するその姿は、ワークシェアリング導入の取り組みというよりも、緊急雇用対策の一つとしてとらえるほうがあさわしい。その場合、職員の時間外勤務の削減・年間労働時間の短縮等、ワークシェアリング導入の効果が明らかになるよう、導入の際には、十分な検討を重ねることを前提に話を進めていく必要がある。

任用期間・任用形態について、前述の市町村アンケートでは、次のような声があった。

「地方公務員法に抵触しないよう、ワークシェアリングでの任用を行おうとする場合、臨時職員・非常勤職員の身分取扱いとなる。したがって、臨時職員であれば、任用期間が1年未満、非常勤職員であれば、一般職員の3／4以内という制約があり、有効な制度にしていくには、新たな制度創設に向けた法整備等が必要である。」（さいたま市）

「地方公務員法第22条第5項の規定（任用期間は6ヶ月以内。ただし、6ヶ月以内の範囲内に限り1回だけ更新できるものとする。）を遵守することで、雇用形態に限界がある。」（越谷市）

これら2市の指摘にもあるように、私たち地方公務員には、地方公務員法により、任用期間に制限が設けられており、長期の雇用は不可能な状態である。さらに、

「時間外勤務手当については、毎年削減しているところであり、その財源により雇用を創出することが困難になってくると考えられる」（飯能市）

というような意見も聞かれ、雇用の拡大については、これ以上の時間外勤務手当の削減は厳しいという現実もある。

これらの諸条件により、自治体版ワークシェアリングは時間外勤務の扱い・削減、期間限定雇用という制約の中で実施せざるを得ない状況である。ワークシェアリングの普及は、失業者の吸収という即効性はあるものの、任用期間が終了した場合に採用者が再び失業者に戻ってしまう等、不安定雇用者の増加につながること等が危惧されている。

#### （6）自治体版ワークシェアリングの意義

（3）で見られた、県内の10市によるワークシェアリングの実施例であるが、「自治体自らが雇用を創出し、地域の失業者や就労を希望する人々を受け入れる」、「雇用はつくるものであり、つくられるものである」という実践例は高く評価できる。

特に、若年者に対しては、就業機会の提供、社会に向けたインターンシップ効果、さらには、地域に密着した就業希望者の受け皿としても期待されている。

一方、(5)で述べたような様々な制約・課題がある中で、自治体版ワークシェアリングは不安定雇用者に過ぎないという現実はあるものの、雇用不安・高失業率時代の緊急措置として、大きな効果をもたらしていると言える。採用期間終了後、すぐに次の仕事が見つかるか、綱渡り的な部分もあるが、短期間であろうとも就労し、収入を得る場の創出になっていることは事実である。

### 3 県庁版ワークシェアリングの概要と課題

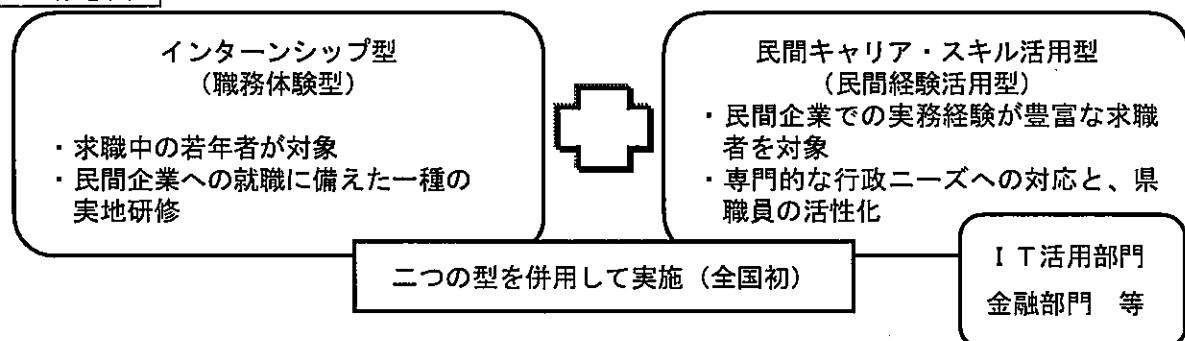
自治体版ワークシェアリングでは、採用期間中に、様々なフォローアップを行うことは可能であるが、その後については実際、難しいと思われる。ここでは、採用期間中に出来る限りのフォローアップを実施している埼玉県庁のワークシェアリングを紹介していきたい。

#### (1) 概要

県庁版ワークシェアリングは、現在の厳しい雇用情勢の下で、県が自ら緊急的な雇用の創出を図り、専門的な行政ニーズへの対応と、県職員の活性化に資することを目的として、2002（平成14）年度に実施されている。また、雇用対策の1つの手段として、ワークシェアリングの導入に向けた社会的気運の醸成を図ることも目的としている。

具体的には、IT活用部門、金融部門等、専門的な行政ニーズに対する民間キャリア・スキルの活用、民間の豊富なキャリア・スキルを有する人材との協働による県職員の活性化等がある。以下に採用試験の概要及び募集の区分を記す。

#### 1 概念図



#### 2 実施形態

	インターンシップ型	民間キャリア・スキル活用型
対象者	若年の求職者	民間企業等の経験を有する求職者
採用目的	若年求職者のキャリアアップ	専門的な知識や経験を県行政に活用
任用形態	非常勤職員（週5日、30時間勤務）	同左
報酬	月額 12万円前後	月額 20万円前後（職務内容による）
任期	1年間（本年度：平成14年9月～平成15年3月）	
採用予定期	130名程度（知事部局、教育局、警察本部等）	
財源	時間外勤務手当の一部を振り分ける	

#### 採用試験結果及び就職者数（参考）

合格者は130名、実際に就職した人は128名（内訳 職務体験型109名 民間経験活用型19名）

### 第3部 地域で実践する「働く場」の創造

#### 3 フォローアップ体制

非常勤職員（職務体験型）	非常勤職員（民間経験活用型）
<ul style="list-style-type: none"><li>◎ OJT（職場内訓練）</li><li>◎ 高等技術専門校によるスキルアップ支援</li><li>◎ 彩の国就職支援プラザにおける職業能力開発指導</li><li>◎ 彩の国仕事発見システムへの登録（求人側の登録も促進） 等</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◎ 彩の国就職支援プラザにおけるキャリアカウンセラーによるアドバイス</li><li>◎ 彩の国仕事発見システムへの登録</li></ul> <p>【本県における業務上の成果もPR材料】 （求人側の登録も促進） 等</p>

採用者が再び失業者に戻ってしまわぬように、県が整備する各種機関・施策による支援はもちろんであるが、埼玉県の特徴的なキャリア支援を以下に示す。

**第1回目** 9月12日 県庁第3庁舎 講堂  
「自己の強みと弱み（自己強化）、経験・能力・価値観の整理」

**第2回目** 10月16日 浦和商工会議所 2階 第1・2ホール  
「職務検索の方法、就職条件の整理、就職アプローチ」

**第3回目** 11月15日 衛生会館 大会議室  
「ペーパースキル（職務経歴書、自己紹介書、添え状、お礼状、履歴書等）」

**第4回目** 12月24日 衛生会館 大会議室  
「面接トレーニングと就職活動プランニング作成」

**個別カウンセリング** — 個人的なキャリアカウンセリングを希望する人

注) 日付は実施初年度（2002）

また、採用者のフォローアップにとどまるものではなく、採用者から失業時代の体験やフォローアップ体制に対する「生の声」を聞き、県の労働施策の充実強化に活用していく等の副次的な効果も期待できる。

#### (2) 県庁版ワークシェアリング採用者へのアンケート調査結果

私たちは、2002（平成14）年9月、県庁版ワークシェアリング採用試験に合格し、実際に就職した128人を対象に、アンケート調査を行った。

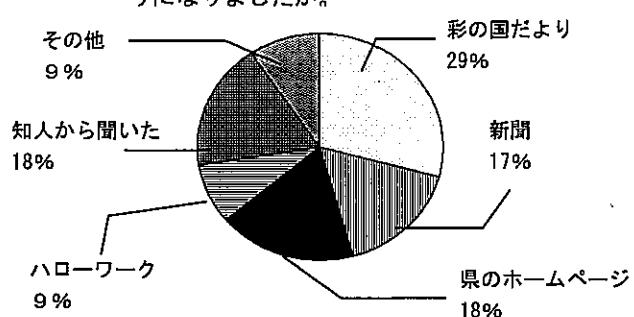
職務体験型及び民間経験活用型のそれぞれの回答数は、以下のとおりである。

職務体験型	職務体験型I（インターンシップ型）、職務体験型II（警察事務）	… 103人
職務体験型I（インターンシップ型）	… 62人	
職務体験型II（警察事務）	… 41人	
回収率	94.5%	

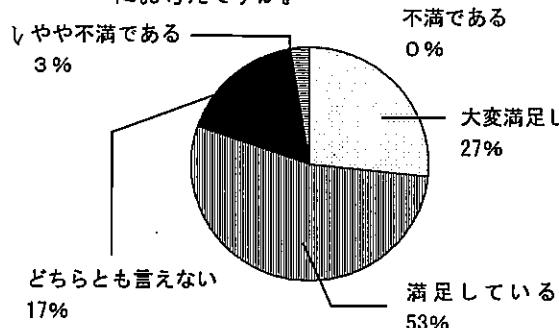
民間経験活用型 … 13人、回収率 68.4%

合計 … 116人（回収率 90.6%）

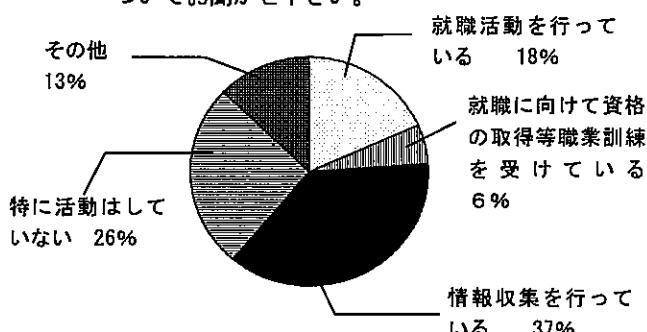
問1 県庁版ワークシェアリングをどのようにお知りになりましたか。



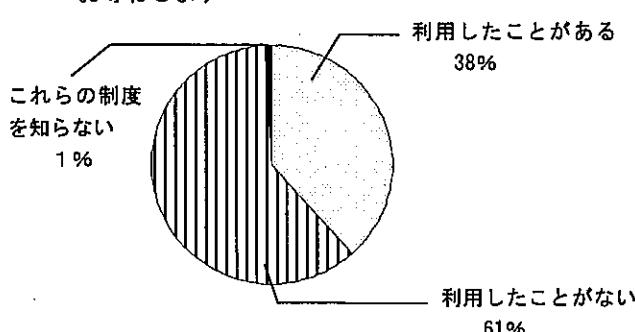
問3 県庁版ワークシェアリングについてどのようにお考えですか。



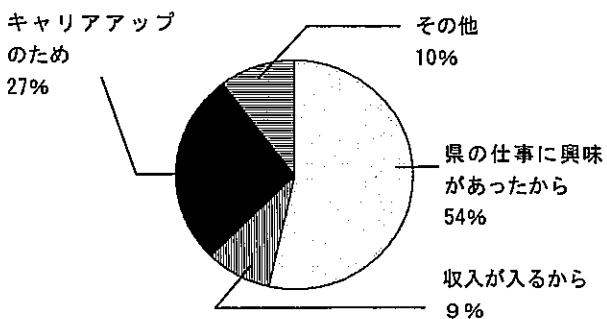
問5 採用期間終了後の就職に向けての活動状況についてお聞かせ下さい。



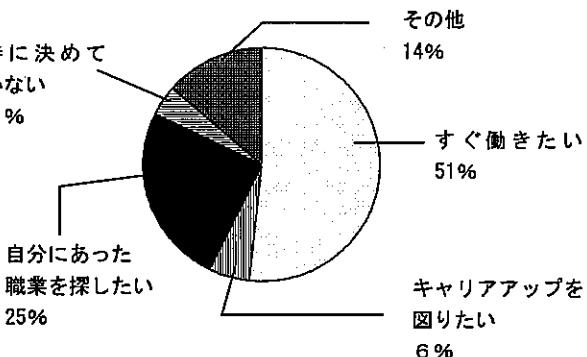
問7 県が行っている就業支援制度(彩の国就職支援プラザ、彩の国仕事発見システム)について、お尋ねします



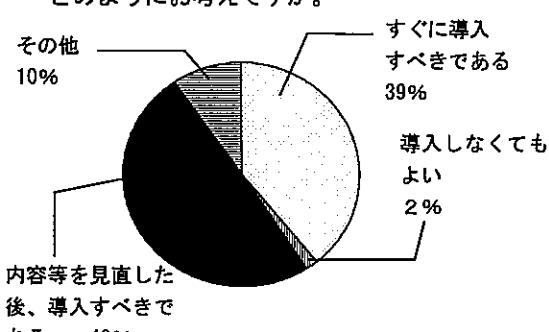
問2 受験の動機は何ですか。



問4 採用終了後のプランについてお聞かせ下さい。



問6 自治体が行うワークシェアリングについて、どのようにお考えですか。



以上の結果を総括すると、県庁版ワークシェアリングについて、「大変満足している」、「満足している」と回答した人が80%を超えた。

その理由としては、「社会勉強やキャリアアップになるから」、「公務員志望の既卒者にとってはインターンシップのようなものだから」といった声が聞かれた。今回、アンケートを通じて得たワークシェアリング採用者の傾向としては、公務員志望者が多かったようである。

また、「期間の短さを残念に思う」との声も聞かれ、ここでも自治体版ワークシェアリングの課題が現れる結果となった。

一方で、「やや不満である」と回答した人の中には、「受け入れる側が自分を認めていないと感じるため」と理由を述べた人もおり、受け入れ側の体制や配慮も必要であると言わざるを得ない。

#### 4 自治体版ワークシェアリングのあるべき姿のために

##### (1) 雇用創出のために

2002（平成14）年度に実施された県庁版ワークシェアリングであるが、2003（平成15）年度以降の実施については未定である。

しかし、現状の高失業率が推移していくならば、今後とも継続していく方向が望ましいと言える。即効性の高いワークシェアリングを実施し続けると同時に、財源確保・地方公務員法による様々な制約の中で、ワークシェアリングを実施した今回の経験を、労働行政の充実へと結実し、また、ノウハウの蓄積を、県内市町村の良きモデルケースとするべきである。

さらに、県本庁での採用数を多少削ってでも、地方庁舎等の出先機関への雇用の枠を広げ、さいたま市まで通勤できない人々への配慮を求める。

市町村においても、このような厳しい雇用情勢が続く限り、少人数でもワークシェアリングを実施し、雇用を推し進めることを求める。市町村で実施する場合においては、若年者よりも行動範囲等に制約のある人々が多くなると予想される。地域で求職者を受け入れ、インターンシップの場を提供すると同時に、就業相談等を市町村（ごく近い生活圏内）で行うことのできる体制づくりを整えることが、地域就労の一助になりうると期待される。

##### (2) さらなる有効活用のために

自治体版ワークシェアリングは、地方公務員法による雇用期間の制限、さらに、時間外勤務の取り扱い方等に大きな課題を残している。我が国の公務員制度では現在、ワークシェアリングが浸透しているオランダのような柔軟な雇用体制を確立することは、非常に困難である。

そこで、各自治体には、限られた期間内に失業者を本当の意味で減らすことに取り組むことを強く求めたい。ワークシェアリングそのものを実施することさえ困難な自治体が多いことは、既に説明したが、緊急雇用の延長線上にある我が国の自治体におけるワークシェアリングを、ワークシェアリング本来の意味からは離れるが、就職へと結びつける職業訓練の場として位置付け、各自治体の個性を發揮して取り組むことを求める。

具体的には、兵庫県のように、週4日勤務にする等、勤務が空いた日に就職活動や就職に向けた学習の時間を持つことが出来るようになる。

また、自治体の仕事をするだけではなく、国や県の様々な制度・施設を紹介し、活用を促す等、次の就職への意欲を搔き立てるような取り組みを採用期間中に行って欲しい。

さらに、就職支援のための講座やセミナーを開催すること等、独自に行なうことが困難であれば、国・県が開催する講習会等に派遣することを求める。

### (3) ワークシェアリングの余地・可能性について

自治体版ワークシェアリングは、時間外勤務を削減することで財源を確保し、雇用を作り出すものであることはこれまで述べたとおりである。ワークシェアリングの財源が時間外勤務手当の削減のみでは、いずれ立ち行かなくなってしまうと思われる。そこで、新しい財源になりうるものについて、考えてみたい。

一部の女性に限られてきた地方公務員の育休制度は、1992（平成4）年度から男性職員を含む全職員に認められている。

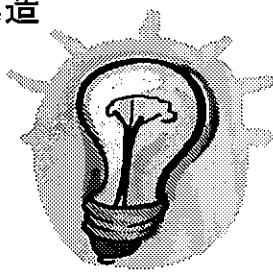
2003（平成15）年1月、埼玉県人事課が男性職員に育児休業の取得を促す通知を知事部局の各課・室に出した。知事部局において、2001（平成13）年度中に子どもが生まれた男性職員は266人であるが、このうち、育児休暇を取ったのはわずか4人で、取得率は、1.5%である。

一方、女性職員の取得率は、98.4%であり、男女の偏りが顕著になっている。

このような状況は、男性職員の意識の問題もあるが、男性が無理なく育児休暇を取得できる環境がつくられれば、ワークシェアリングの実施を時間外勤務の削減だけによるものではなく、新たな部分に、雇用の根拠を見出すことにつながる。多くの人々に働く機会を得ることができるようしていくためにも、自治体が社会に先立ち、男女共同参画社会の実現を目指していくことが望まれる。

## 第3章 コミュニティ・ビジネスによる「働く場」の創造

### 第1節 なぜコミュニティ・ビジネスによる「働く場」の創造か



#### 1 コミュニティ・ビジネスをめぐる現状

##### (1) 「非製造業」、「スマール・ビジネス」による新事業創出

県の新事業の創出策として、先端科学技術による新技術、新製品開発等、ものづくりによる新たな産業の育成を目指し、重要施策として様々な施策が展開されている。

このような創業を担える人材は、特定の技術や経験が必要とされるため、企業を退職した技術者や第二創業等の限られた層をターゲットにした支援策と言える。

しかし、90年代後半からのIT革命は、知識社会へのパラダイム転換を一層強力に推し進めている。知識社会における経済発展は、人々の知識創造の如何にかかっており、それには居住地のアメニティ、自然環境、教育環境、文化的で活発な地域コミュニティ等、人々の知的活動を促進する環境があるか否かが大きく左右するのである。

そこには、県の現行の新事業創出策が、「先端技術」、「製造業」に対し、「非製造業」、「スマール・ビジネス」というキーワードが見えてくる。

##### (2) 「ビジネス弱者」というカテゴリーに埋もれた意欲ある人々の存在

今後、団塊世代が定年を迎える、また、年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられること等から、働く必要性のある高齢者や働く意欲を持った元気な高齢者の増加が見込まれる。

一方、第1部で述べたように、年代別の女性の労働率はM字曲線を描いており、埼玉県は、子育て期における女性の労働率が低い。総務省の「就業構造基本調査」〔1997（平成9）年〕によると、埼玉県の女性の無業者、144万人に占める就業希望者の割合は、34.4%と全国一高い。また、若年者の就職は、依然厳しい状況が続いている。

高齢者、女性、若年者は、ビジネス社会においては一般的に弱者であるが、そのような人々の中に、「地域で何かをしたい」、「何かを始めたい」と思いを抱えている意欲ある人々が存在する。

##### (3) 「コミュニティ・ビジネス」による「働く場」づくり～身の丈にあったビジネス～

高齢者や女性による起業は、ビジネスに生きがいや働きがいを求め、「身の丈」にあった、自由で豊かな生活空間の中で、ライフスタイルとワークスタイルが融合したビジネススタイルを目指すことが多いと言われている。このようなビジネススタイルである「コミュニティ・ビジネス」の動きが、全国的に注目され、その可能性が今、期待されている。

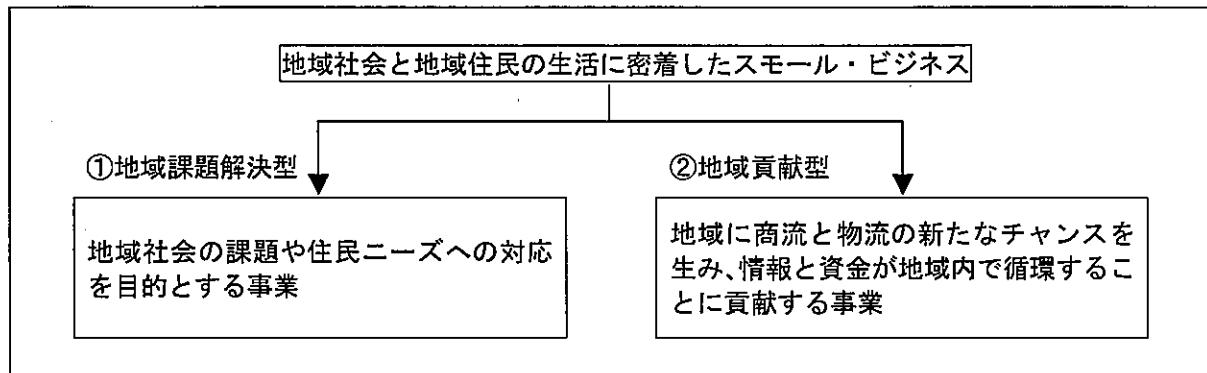
#### 2 コミュニティ・ビジネスとは何か

##### (1) コミュニティ・ビジネスの定義

コミュニティ・ビジネスは、明確な定義が定まっておらず、論者の思想や活動によって、範囲や重点がかなり異なっているというのが実態である。そこで私たちは、可能な限り活

動領域を広く取っている「日本ベンチャーハウス第4回全国大会報告書」〔2001（平成13）年〕を参考に、定義を下記のとおりとした。

図3-3-1 コミュニティ・ビジネスの定義

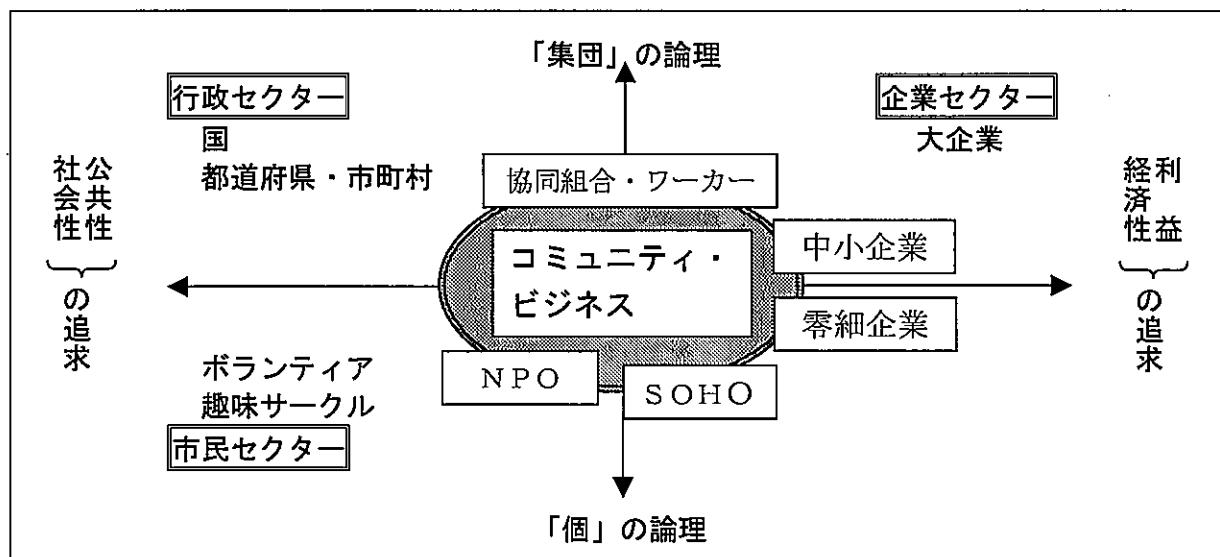


## (2) コミュニティ・ビジネスの領域

コミュニティ・ビジネスは、福祉、環境、情報、食、労働等をテーマに、地域で「生活」に関するスマート・ビジネスを起こしていくことである。コミュニティ・ビジネスの領域は、営利・非営利目的に関わらず、動機、あるいは結果として地域に貢献する事業である。

法的形態は、任意団体、特定非営利活動法人（NPO法人）、協同組合、有限会社、株式会社等、いずれでも良い。

図3-3-2 コミュニティ・ビジネスの領域



「『コミュニティ・ビジネス』 細内信孝 中央大学出版部」をもとに作成

また、主に「個人」から出発するビジネスである「SOHO」について、「平成13年度三鷹まちづくり研究所第3部会報告書」では、「SOHO」の4つの類型化の1つに「コミュニティ・ビジネスタイプ」を挙げている。そこで、私たちは、三鷹市の報告書を参考とし、コミュニティ・ビジネスの領域にSOHOも位置付けている（図3-3-2参照）。

### 3 コミュニティ・ビジネスの可能性

#### (1) コミュニティ・ビジネスの事例

##### ア 地域課題解決型（図3-3-1 定義①）のコミュニティ・ビジネス

～「NPO法人きららの里」、「NPO法人学生工作隊」、「NPO法人コミュニティTV」、「NPO法人 Pay Forward」による循環型提携ビジネス（山口県）～

山口県では、自然と人と動物の交流の場を提供している「きららの里」、農家へ農作業の手伝いをする学生を派遣する「学生耕作隊」、映像を撮って地域へ発信することで、その地域の人々を元気にする事業をしている「コミュニティTV」、モノを大事にする、使い回す観念を普及させるべく活動している「Pay Forward」の4団体が、循環型提携ビジネスを行っている。きっかけは、「学生耕作隊」が援農に行き、刈ってきた草を捨てるのではなく、次に活用できないかと「Pay Forward」が考えたことであった。そこで、牛馬の飼料の調達に困っていた「きららの里」で堆肥と交換し、それを「学生耕作隊」がお茶農園に使い、この流れを「コミュニティTV」が撮影するという循環が創られた。

1つのNPOだけでなく、4つのNPOが提携する事で、お互いの財や知恵を持ち合い、それぞれの面で地域の問題を解決することを循環型提携ビジネスは目指している。

##### イ 地域貢献型（図3-3-1 定義②）のコミュニティ・ビジネス

～NPO法人シニアSOHO普及サロン（東京都三鷹市）～

シニアSOHO普及サロン三鷹は、シニアの豊富な経験を生かして、地域の要望に応える活動をするため、2000（平成12）年に生まれたNPO法人であり、三鷹市を中心とした地域での「知的ビジネス」を推進している。

事業の柱は、①パソコン・インターネット等、情報リテラシーを高めるための学習・相談・訪問サポート事業、②シニアが自分の能力発掘・自己発見するための情報交換会やメーリングリストでの意見交換等の交流事業、③地域の行政や企業とシニアの持っているキャリア・経験・技術・生活文化等がマッチングするような講師派遣や受注支援する事業の3つである。

ここでは、会員の様々な活動をつなぐ役割を持つプラットフォーム機能を果たし、「フラット&オープン」をモットーにし、理事会と会員だけで構成されている。会員一人ひとりは、できることが異なり、一人だけではビジネスをなかなか始められない。

そこで、会員はやりたいことがあれば、自ら手を上げてワーキンググループをつくり、ビジネスを行うという形になっている。

#### (2) 事例から見えてくるコミュニティ・ビジネスの可能性

(1) で見た事例では、地域に愛着を持ち、意欲を持った若者や女性、シニア等が、問題意識を持ち、生活の必要性から地域のニーズを的確につかみ、その試みを始めている。

一人ひとりの事業の担い手は、ささやかながらも自分の自己実現を実感し、小さいながらも社会に役立っていると感じられることで満足していることがうかがわれる。

1つ1つは、身の丈にあった小さなビジネスであるが、その小さなビジネスが「共感のマーケット」として、これまでにない活力を生み出している。

### (3) コミュニティ・ビジネスの生み出す価値

#### ア 新たな雇用の創出

5人、10人という小さい雇用のスモール・ビジネスである「コミュニティ・ビジネス」は、従来の大企業誘致による大量な雇用創出と異なり、いかに地域に多くつくり、育っていくことが重要である。

コミュニティ・ビジネスそのものの将来予測ではないが、「産業連関表を用いたNPOの経済効果とアンケートから見た発展のための課題」(経済産業研究所、2002年3月)によると、事業規模が1,000万円以上の団体が41.3%になり、生産額は、バルブ・オートバイ産業を超えて、17万6千人の労働者が雇用されている。雇用需要の将来像を2010(平成22)年時点のシナリオとして4段階予測し、20万3千人から277万1千人、国内総生産額については、2000(平成12)年の6,941億円から2010(平成22)年には、1兆7,844億円になると試算している。

#### イ ワークシェアリング的な働き方

コミュニティ・ビジネスは、地域に根ざした「働く場」であるとともに、地域を1つの生活圏として、職住一体の働き方、暮らし方をつくっていくことにつながる。豊かで活力ある地域の中で、仕事と家庭が両立できる働き方であり、ワークシェアリング的な働き方とも言える。

## 第2節 コミュニティ・ビジネスをめぐる自治体の役割

コミュニティ・ビジネスは、第一義的には住民による自主的な活動であるべきであるが、地域住民の「支持」と「共感」を基盤とするビジネスであり、地域住民と行政がどう関わっていくのかが課題と言える。そこで、本節では、コミュニティ・ビジネスをめぐる自治体の果たしてきた役割について考察する。

### 1 全国の自治体におけるコミュニティ・ビジネス支援策の現状

2002(平成14年)8月に、日経産業消費研究所がコミュニティ・ビジネスの支援策について、全国47都道府県・12政令指定都市に対し、調査した結果によると、何らかの支援策を講じているのは、全体の49%(29自治体、23道府県・6政令市)と約半数に上っている。支援事業に乗り出す狙いとしては、「新たな地域産業の育成・地域経済の活性化」を26自治体、「新規雇用の創出の場」を25自治体が挙げていた。コミュニティ・ビジネスを雇用創出策として取り組み始めていると言える。支援実施、または予定・検討中の自治体の取り組み内容としては、「フォーラム開催等、普及啓蒙活動」(19自治体)、「調査研究」(15自治体)、「事業立ち上がり経費の助成」(13自治体)、「専門家派遣等によるノウハウの提供」(12自治体)、活動場所の提供(4自治体)、外部委託(3自治体)であった。

支援策の全体的な傾向としては、その芽を育てていこうということに主眼が置かれている施策である「普及啓蒙活動」や「調査研究」が多くなっている。これは、コミュニティ・ビジネス自体がまだ胎動期にあり、社会的な認知度も低いことに起因すると考えられる。

### 第3部 地域で実践する「働く場」の創造

北海道の「コミュニティ・ビジネスモデル推進事業」、山口県の「コミュニティ・ビジネスモデル策定事業」はその一例である。

次に、コミュニティ・ビジネス実践段階における支援策として、「経費助成」、「ノウハウ提供」、「場所提供的」、「外部委託」の4つに着目し、2002（平成14）年度に、これらの事業を実施している埼玉県以外の13自治体の事業概要について、下記の表3-3-1にまとめた。

表3-3-1 コミュニティ・ビジネスに対する支援策一覧（県外、都道府県・政令市）

実施事業 自治体	経費助成	ノウハウ提供	場所提供的	外部委託	コミュニティ・ビジネス支援策一覧	
					事業種別	事業概要
北海道	○	○	○		経費助成	・新産業創造支援事業：新事業を展開する中小企業等、グループやNPO法人の新分野における活動を支援（NPO法人対象枠新設）
					ノウハウ提供	・コミュニティ・ビジネス運営業務支援事業：会計経理業務等の経験者を派遣し、経営面でのサポート、総合マネジメントを実施
					場所提供的	・コミュニティ・ビジネス創出推進費：活動拠点機能の調査検討（緊急雇用基金事業による委託）
岩手県	○				経費助成	・コミュニティ・ビジネスモデル支援事業費補助金：コミュニティ・ビジネスを行う場合の経費の補助（市町村への補助金10/10）
山形県		○			ノウハウ提供	・カウンセリング相談会：実践者の喫緊の課題や悩みについて、個別カウンセリングを行う ・個別マーケティング支援：専門家によるステップアップ支援（6ヶ月間）
新潟県	○	○			経費助成	・コミュニティ・ビジネス離陸応援事業：事業立ち上げ期に初期経費を助成（補助率1/2）
					ノウハウ提供	・コミュニティ・ビジネス実践化事業：ビジネスプランを公募し、採択された案件に対しコーディネーターの派遣や商工会・商工会議所の経営指導員による経営・開業に関する指導・助言を実施
石川県				○	外部委託	・コミュニティ・ビジネス創出支援事業：緊急雇用基金活用による委託事業
福井県	○	○	○		経費助成	・創業期に必要な事務所、工場等の賃料助成：月額20万円を限度
					ノウハウ提供	・テナントミックス事業：家賃の一部を補助 ・相談業務（創業手続き、技術開発、経営、販路開拓、資金調達等）の実施 ・ビジネスプラン作成講座、新規開業応援セミナー、起業家セミナー等
					場所提供的	・商店街空き店舗対策支援事業：商工会議所主催のチャレンジショップ等の実験的事業に助成 ・SOHOビジネスマッチング支援事業：インキュベートルーム、事業者間の交流の場確保
山梨県	○				経費助成	・地域活性化事業費補助金：新たな事業等の立ち上げ経費を助成、事業等の充実に対する助成、団体間の交流を図る事業等に対する助成
岐阜県	○			○	経費助成	・新都市創出モデル推進事業：NPO等が行う各種取り組みに対する助成
					外部委託	・社会参加活動促進事業：人材育成のための「コミュニティ・ビジネス起業講座」をNPOに委託して実施
愛知県	○				経費助成	・商店街地域新事業発掘事業：開業事業群の支援商業団体等事業費補助金・経済環境適応資金（創業支援）の活用、方策・体制の検討
大阪府	○	○			経費助成	・コミュニティ・ビジネス創出支援事業：事業立ち上げ時の経費の助成（奨励金100万円）
					ノウハウ提供	・コミュニティ・ビジネス創出支援事業：経営面に関するアドバイザーを派遣
兵庫県	○	○			経費助成	・コミュニティ・ビジネス離陸応援事業：事業立ち上げ時の経費の助成（補助率1/2、補助限度額300万円）
					ノウハウ提供	・コミュニティ・ビジネス離陸応援事業：経営面等に関するコンサルティングの実施
仙台市		○	○		ノウハウ提供	・コミュニティ・ビジネス開発講座：起業の際に必要とされる視点獲得のためのノウハウと先進的事業の実例を学ぶ講座の開催
					場所提供的	・せんだい新・生活産業創出コンソーシアム：新事業創出のために必要な「場」を提供する（NPO、市民団体と企業とのマッチング）
千葉市	○				経費助成	・わくわく商店街活性化推進事業：空き店舗対策、イベント・伝統事業の実施、チャレンジ活動（商業団体が企画する独自事業）等に対する助成

\* 各自治体からの送付資料をもとに作成

助成制度が特に充実しているのは、山梨県と兵庫県（67～69ページ参照）である。石川県では緊急雇用交付金事業を利用し、コミュニティ・ビジネス団体に事業委託を実施している。

また、コミュニティ・ビジネスの支援のあり方として、中間支援組織による支援も注目されている。兵庫県の「生きがいしごとサポートセンター」、新潟県岩船地域の「都岐沙羅（つきさら）パートナーズセンター」は、自治体による取り組みの代表事例である。国レベルでも関東や九州の経済産業局が導入のための研究を行っており、立ち上げの機運は高まっている。

しかし、コミュニティ・ビジネスに特化した支援策を打ち出している都道府県・政令指定都市は、それほど多いというわけではない。例えば、「経費助成」は、中小企業支援策やベンチャー企業支援策等の一部として行われているものが多く、助成対象が限定されている場合がある。もともと、中小企業やベンチャー企業を支援する目的で実施されているこれらの施策は、助成金額や融資金額も大きいが、その分審査も厳しい。身の丈にあったビジネスの起業を志す人々は、資格要件で対象外となってしまう場合もある。

以上のような全国の自治体における動きの中、身の丈ビジネスとして、また、地域に根ざした「働く場」として、コミュニティ・ビジネスの支援が県内の自治体でも始まりつつある。

次に、埼玉県及び県内市町村における現状について述べていく。

## 2 埼玉県内のコミュニティ・ビジネスをめぐる支援策の現状と課題

### （1）埼玉県

県のコミュニティ・ビジネス支援策として、63ページで紹介した日経産業消費研究所の調査に対し、県の地域産業課で実施している「商店街コミュニティ・サポート事業補助」を「フォーラム開催等、普及啓蒙活動」、「事業立ち上がり経費の助成」として、また、「新規開拓事業専門家派遣事業補助」を「専門家派遣等によるノウハウの提供」として回答している。地域産業課で実施されているコミュニティ・ビジネス支援策は、あくまで商店街活性化策の1つとして行われているのが現状である。

コミュニティ・ビジネスの具体的な支援策については、県庁内で言えば、総合政策部まちづくり支援課、総務部県民生活課、労働商工部産業創出課、地域産業課等が関係していくものと思われる。

### （2）県内市町村

私たちは、2002（平成14年）年9月に県内90市町村にコミュニティ・ビジネスについてアンケート調査を行った（回収75市町村、回収率83%）。

調査の結果、コミュニティ・ビジネス支援の担当窓口があるのは、33市町村（44%）であった。その多くは、労政、商工関係の担当課であった。コミュニティ・ビジネスに該当する事例として、21市町村が58団体を挙げていた。法人の種類は、NPO法人（申請中も含む）が11団体と最も多く、企業組合、協同組合等の組合（8団体）、株式会社（4団体）、有限会社（4団体）等であった。事業内容は、複数回答で、障害者・高齢者生活支援（11団体）、ひとり暮らしのお年寄りのために弁当をつくる等の福祉・介護（9団体）、リサイクル等の環境保全（8団体）、伝統・文化継承（8団体）、子育て支援（7団体）、地域鉱産・物産（6団体）等であった。

また、13市町村が、コミュニティ・ビジネス団体に支援として活用できそうな制度や支援事業を挙げている。支援策の実施にあたっては、その対象の把握があつてこそ初めて可能になるといえる。

取り組み内容としては、「補助・助成措置」（10市町）、「活動場所の提供」（6市町）、「事業の委託」（5市町村）、「起業家支援のためのゼミナールやセミナー」（1町）であった。

「補助・助成措置」では、商店街活性化事業として行われているものが多く、「活動場所の提供」は、NPOや農業関係で行われているものであった。

なお、担当窓口を半数以上の市町村が空欄で回答、自由回答欄に「福祉、環境、教育、商工等の担当課に渡っている」との記述や支援策を挙げていた市町村が2割に満たないこと等から、コミュニティ・ビジネスについての取り組みは現在のところ、あまり行われていないと言える（詳細については、巻末資料138～139ページ参照）。

#### （3）商工会・商工会議所等

地域で「業を起こしたい」人々の身近な相談窓口として、県内6カ所の商工会議所内に設置された「地域中小企業支援センター」がある。また、商工会議所や商工会で「創業塾」を実施している。公的資金の貸付としては、政府系金融機関である「国民生活金融公庫」が利用されている。

これらの取り組みは、国の雇用創出に向けた起業・創業支援として全国一律に行われているものである。「創業塾」は商工会議所や商工会の会員でなくても受講できるが、地域で広く知られているとは言い難い。また、身の丈にあったビジネスを志す人々にとって、株式会社や有限会社による利益追求や拡大指向のビジネススタイルに違和感を覚えることもある。

#### （4）NPO

2002（平成14年）12月現在、202法人が県内で認可され、法人格を取得しない任意団体を含め、県内各地でNPOの活動が広がりを見せている。今後、事業を継続していく上で、収益活動を重視し、有償スタッフを抱えていくNPOの増加も予想され、NPO法人の中には、地域課題解決型のコミュニティ・ビジネスになりうる可能性がある。

しかし、現在のところ、多くのNPOは、コミュニティ・ビジネスを志向しているわけではないことから、県のNPOに対する税務相談等のマネジメント支援は、コミュニティ・ビジネスを目指すNPOを対象にしたものにはなっていない。

## 3 コミュニティ・ビジネスを生み出した自治体の事例研究

63～65ページで述べたように、全国的にも、コミュニティ・ビジネスに特化して支援を実施している自治体はまだ少ない。しかし、全国的なビジネスモデルとなっているコミュニティ・ビジネスとその自治体の関係を見てみると、必ずしもコミュニティ・ビジネスに特化した支援事業だけがきっかけとなっているわけではない。「コミュニティ・ビジネス支援」という切り口で特化していないても、実質的にコミュニティ・ビジネスと呼ばれるような新しい動きを生み出すきっかけとなっている場合もある。

そこで、考察の対象として、コミュニティ・ビジネスに特化した支援策を全国に先駆けて実施した兵庫県をはじめ、女性、若者という非キャリア型の起業家支援によって、多くのコミュニティ・ビジネスを生み出した山口県、SOHO支援から全国的なビジネスモデルと言える組織をコミュニティ・ビジネスとして生み出した東京都三鷹市、埼玉県内の事例としては、これから動向が期待される南埼玉郡宮代町について考察する。

### (1) 兵庫県～コミュニティ・ビジネス事業～

#### ア 経緯・概要

兵庫県においてコミュニティ・ビジネス支援策を実施するに至った経緯は、1995（平成7）年に阪神・淡路地域を襲った大震災からの復興を目指してのことであり、その復興に資するボランティア、NPOの活動の顕在化が1つの大きな契機となっている。

長期に渡る景気低迷で、完全失業率が過去最高水準に達する等、雇用環境の悪化が顕著であった兵庫県経済は、震災によってさらにダメージを受けた。

そのような事態を受け、県としての雇用政策の実施が緊急的な課題として位置付けられた。阪神・淡路大震災からの復興では、多くのボランティアやNPOが活躍し、復興に寄与していた。これらの住民による自発的活動を積極的に支援し、新たな雇用の創出につなげようということで始まったのが、次の兵庫県におけるコミュニティ・ビジネスの支援事業である。

兵庫県はコミュニティ・ビジネス支援を雇用対策としてとらえており、雇用の受け皿を創出していく1つの方法であると考えている。

#### 【兵庫県・コミュニティ・ビジネス支援事業】

- ① 被災地コミュニティ・ビジネス等、支援ネットの設置（復興基金事業）
  - ② コミュニティ・ビジネス離陸応援事業
  - ③ 被災地コミュニティ・ビジネス離陸応援事業（復興基金事業）
  - ④ 生きがいしごとサポートセンターの実施（復興基金事業）
  - ⑤ コミュニティ・ビジネスコンサルティング事業の実施（復興基金事業）
  - ⑥ ビジネス経験・能力を活用したコミュニティ・ビジネス支援プロジェクト（緊急雇用基金事業）
- ※ 復興基金事業とは1995（平成7）年4月兵庫県、神戸市によって設立された（財）阪神・淡路大震災復興基金（設立当時6,000億円、平成9年3月、3,000億円を増額）による事業である。

#### イ 特徴的な取り組み

これらの施策の中でも特徴的な取り組みは、「コミュニティ・ビジネス離陸応援事業」と「生きがいしごとサポートセンターの設置」である。

「離陸応援事業」は当初、被災地である10市10町を対象地域として行われていた助成事業である。その後、県下全域を対象地域として拡大し、一般財源でも助成が行われている。事業概要は、コミュニティ・ビジネスの立ち上がり経費を補助するというもので、補助率1／2、補助限度額300万円、期間は2年間となっている。補助対象となる事業は次の考え方で行われる事業であり、審査会で選定されたものである。

【補助対象となる事業の考え方】

- ① コミュニティの様々な生活ニーズを満たすために、有償で行われる事業であること
- ② 事業に参加する人が、労働の対価（収入）を得られること
- ③ 事業から生まれる利益は、コミュニティのために還元されること
- ④ 立ち上がり後、継続して実施される事業であること

上記の②の条件を満たすという意味で、ボランティア活動への単なる運営費助成ではないということがわかる。また、対象団体は、特に法人格が求められるわけではなく、身の丈にあったビジネスを志向する団体が助成を受けやすいものである。一件当たりの補助限度額（300万円）は、他の都道府県との比較でも大きく、充実していると言える。

「生きがいしごとサポートセンター」とは、兵庫県実施の委託事業の名称であり、いわゆる「箱モノ」ではない。コミュニティ・ビジネス等の支援業務をNPOに委託し、コミュニティ・ビジネスによるコミュニティ・ビジネス支援、つまり、中間支援組織の形態で支援を実施している。業務の委託は、企画コンペによる競争方式で行われ、事業大枠の仕様はあるが、受託団体が比較的自由に支援活動を行っている。具体的な事業として、コミュニティ・ビジネスやNPOで働きたい人への情報提供や就業支援、起業ノウハウ等の研修の他、経営相談等も実施している。

NPOへの委託による利点としては、行政にはない支援ノウハウを持っていること、個別の事情に配慮したきめ細かな支援が可能であること等が挙げられる。このような団体への就業や起業を希望している人にとって、相談しやすい環境が整備されている。

#### ウ 成果と課題

支援事業の実績については、表3-3-2のとおりであるが、これを見ると、実績は積み上げられてきており、正確な把握ではないながらも40人以上の雇用を生み出した団体もある。雇用対策として実施している以上、労働の対価として報酬を得られるもの、それにより生計を立てられるものであることが望ましいのはもちろんである。

兵庫県では、今後もこのような団体を積極的に支援していきたいという意向を持っており、コミュニティ・ビジネスは、官も民も手をつけない分野での活動であるとの認識から、ニッチ（すき間）産業としての可能性を感じている。

また、コミュニティ・ビジネスの活動は都市部に限られたものではなく、過疎や高齢化等の問題を抱えている山村部においても、福祉分野のコミュニティ・ビジネスが活躍している。地域の中での問題を解決していくというコミュニティ・ビジネスは、地域を選ばずに活躍できる可能性も持つものである。

一方、検討課題としては、コミュニティ・ビジネスを行政としてどこまで支援すべきなのかということが挙げられる。住民の自発的な活動から始まるコミュニティ・ビジネスの自立性を損なう支援では、その本来の意義にそぐわない。積極的な支援体制は求められるが、あくまでも後方支援にとどめるべきだとの考え方もある。利益を地域に還元しているが、ビジネスとしての性格を持ち合わせていることを考えると、助成ではなく融資という形での支援も検討されている。基本的に、助成は300万円、2年間と限られて

おり、その期間内に軌道に乗らないと事業の継続が困難になる。どのコミュニティ・ビジネス団体にも言えることであるが、事業の安定的な運営、特に事業立ち上げ時に必要とされる経費は課題であり、資金面での援助は欠かせない。

また、生きがいしごとサポートセンター事業は、行政からの委託方式である以上、単年度契約になるが、受託者にとっては1年という短期間で実績を上げるのは難しいというのが現状のようである。継続して事業を受託するためには、ある程度の成果は求められるが、住民にその名を広め、場所を覚えてもらうだけでも少なからず時間は必要である。利用者側にとっての利便性も良いとは言えないであろう。受託団体は、腰を据えての支援業務が行えるような仕組みを求めている。

つまり、コミュニティ・ビジネス団体の多くが、安定的な収益を上げ、自立できるようになるまでのサポート体制が必要とされている。

表3-3-2 (被災地) コミュニティ・ビジネス離陸応援事業実績 (単位:件)

事業の分野	復興基金分				県予算分		合計
	H11	H12	H13	H14	H13	H14	
障害者・高齢者福祉 (送迎、デイサービス、ヘルパー養成等)	2	5	1	4	3	9	24
まちづくり・村おこし・特産品生産販売 (竹炭、間伐材利用製品、自然食品等)	3	—	1	—	6	4	14
文化・芸術・教育 (多文化・他言語教育、不登校児童家庭学習支援等)	—	2	2	—	1	1	6
通訳・翻訳	1	—	—	—	—	—	1
子育て支援	—	—	—	—	1	1	2
介護サービス(介護施設入所者への口腔ケア等)	—	—	1	—	1	—	2
リサイクル(パソコン、エコロジー製品、福祉機器等)	2	—	1	—	—	—	3
中間支援(情報誌の発行、HPでの中小店舗情報 発信、マンション管理指導等)	—	1	2	1	—	—	4
その他	—	—	—	3	1	—	4
合 計	8	8	8	8	13	15	60

出典 兵庫県「コミュニティ・ビジネス離陸応援事業の補助実績と対象事業の内容」2002(平成14)年度

## (2) 山口県～やまぐち女性起業家スクール・产学研連携～

### ア 経緯・概要

山口県では、「女性のチャレンジが、地域産業をもっと魅力的なものにするきっかけにならないか」という思いから、1992(平成4)年に「やまぐち女性起業家支援塾」を始めた。その後、講座の組み立てを変え、内容を充実し、名称を「やまぐち女性起業家スクール」に改めている。当時、山口県は、若者の県外流出が増加する一方で、女性の雇用の場が少ないという現状があった。

そこで、女性たちの自己実現・社会貢献手段として、熱心であったボランティア活動を持続させる仕組みができるかということで考えられたのが、主に福祉・環境・教育・

地域おこし等、地域問題解決型のコミュニティ・ビジネスの指導育成を行う女性起業家スクールである。

一方、若者が県外に流出している状況に対し、大手企業の工場等を誘致することが今後望めないことから、新規に内発型の企業を作り出す必要性があった。その担い手である若者たちが起業し、成功モデルをつくり出すことで、その後、多くの若者が起業するという仕組みがつくり出されることを期待する山口大学と県の産学官連携が1997（平成9）年に始まった。

#### イ 具体的な内容

女性企業家スクールは、「入門コース」、「実践コース」を開催している。「入門コース」は、起業するときの心構え、事業計画の作り方、会計知識、開業手続き等、事業を起こすための基礎的な知識の習得を目指し、2日間、県内2カ所で開催している。「実践コース」は、具体的な起業を検討している女性、経営の見直しを検討している女性を対象に、6日間開催している。物品販売業とサービス業のコース別による県内起業家の現地見学、全国的に活躍する女性起業家を講師に招き、体験談から事業ノウハウを学ぶ他、経理、税金、資金調達、法務等、事業に必要な知識を習得の上、最終日に起業プランの作成を行っている。

また、これまでの卒業生のネットワーク組織である「女性のつくったサーバーカフェ山口」において、各事業者を紹介するだけではなく、ネット販売機能を設け、地域で育った女性経営者たちをネットワーク化し、継続的にサポートしている。

さらに、具体的なビジネスプランを持ち、起業を予定している人を対象に、情報提供の他、オフィスや体験販売スペースでビジネスを実践しながら、マーケティング、会計実務、インターネット活用等の技術、ノウハウ取得を支援する山口チャレンジセンター（山口市米屋町商店街「Let's」）を開設している。

産学官連携では、山口大学経済学部のベンチャービジネス論と県がベンチャースクール（v・スクール）を開催した。2000（平成12）年4月から、現場である山口チャレンジセンターで講義を開講している。この講義の特徴は、座学だけではなく、地域の問題を発見するために街に出て、次週の講義までの取材をする。講義終了後、地域活性化のためのプロジェクトが生まれ、ホームページで情報を発信し、有望なものは、現役の起業家等からなるメンター（助言者）等のアドバイスによって起業に結びついている。

#### ウ 成果と課題

女性起業家スクールの受講生は1,068人であり、このうち、受講者の起業の実績は、2000（平成12）年2月現在、162人（15%）に上る。持続的に支援を続けた山口県は、女性起業家先進県と呼ばれている。

女性起業家スクールを受講し、起業した女性からは、「女性起業家スクールのおかげで起業のきっかけとなり、また、同じような境遇の仲間ができた。その後、商工会の創業塾で、経営の専門家や異業種の起業家の連携が事業継続の上で役立った」との声が聞かれた。

また、学生起業家たちの事業内容は、新しい教育システムの提案、農業支援・農業の請負、映像を活用した福祉・教育への取り組み、地域情報のネットワークづくり、リユース（再利用）を提案する環境事業等、バラエティに富んでいる。

今後の課題としては、このような取り組みが新たな雇用を生み出すまでには、継続的な行政による支援が期待されることである。

### (3) 東京都三鷹市～SOHO CITY みたか構想～

#### ア 経緯・概要

三鷹市は、工場の減少、商業の空洞化、高齢化、少子化による年金生活者の増加、働き手の減少、税収入の減少を踏まえ、1997（平成9）年より「SOHO CITY みたか構想」を掲げてきた。

この構想は、市内に敷設された光通信網（CATV網）を活用し、新たな産業政策として、意図的にSOHOワーカーやIT関連企業の集積と育成事業に挑戦するとともに、このSOHOやIT企業と身近に接することにより、市民や既存産業においても情報化への取り組みを促進するよう地域情報化に取り組んでいる。

#### イ 特徴的な取り組み

構想の根幹をなすのは、「SOHOはSOHOだけでは大きくならない」という前提にある。つまり、SOHOは、ある意味では、まさに中小零細企業であり、規模や情報、人材のハンディキャップを補完するシステムが必要とされている。

構想は、大きな2つの柱から構成されている。1つには、市民や事業者、大学、研究所等の地域人材や機関を応援団として組織化し、地域全体でSOHOの育成を図るためにプラットフォームを形成することにある。1998（平成10）年7月に、市民・企業・大学・行政機関による「SOHO CITY みたか推進協議会」が設立され、160人を超える企業・団体・個人が参加している。協議会では、それぞれの視点から意見や助言を行うだけでなく、SOHOが抱える課題を解決するために、技術、専門知識、人脈、情報を提供し、顔の見える関係をつくり出そうとしている。また、「株式会社まちづくり三鷹」は三鷹市、三鷹商工会、地元企業からの出資を得て、中心市街地活性化法に基づき設置され、民間企業の柔軟性と事業スピード、行政の公平性と公共性を備えたまちづくり機関としての役割を担おうとしている。

もう1つの取り組みは、SOHOを表舞台に登場させたことである。1998（平成10）年12月に、SOHOを集積させるためのパイロットオフィス実証実験事業を始めている。約3年間に、延べ300人以上のSOHOワーカーへのヒアリング調査とインターネットで行ったアンケート調査をベースとして、SOHOワーカーの参加を得て、設計を行っている。その結果、5m<sup>2</sup>～12m<sup>2</sup>のSOHO 9社の入居ユニット面積を確定するとともに、SOHOサロンとして、受付等の秘書が常駐するだけでなく、コピー機器、会議室、打ち合わせテーブル等の機能も併せて整備している。担当者は、入居ユニットだけでなく、交流スペースであるサロンを設けたことを成功の一因に挙げていた。

さらに、パイロットオフィスでの実証実験で得たノウハウを三鷹市全域で展開したの

が、「三鷹市産業プラザ」である。産業プラザは、中心市街地活性化法に基づき、旧通産省の「都市型産業基盤整備施設整備事業」の制度を活用して、地域振興整備公団が建設整備した。三鷹市は、国の都市型産業づくりのモデル事業に認定される等、国の制度や事業を上手に活用し、市の負担を軽減している。入居ユニットは、15.3m<sup>2</sup>～330m<sup>2</sup>の面積で、26社が入居している。入居企業が支払う賃料は、市場価格と比較して決して安くはない。しかし、入居することで企業の信用が高まり、また、異業種との交流やサービス提供等のメリットから入居が後を絶たないとのことである。

#### ウ 成果と課題

三鷹市では、先の2カ所とさらに3カ所を加え、5カ所のSOHO拠点に64社が入居するとともに、300社以上がネット上の連携を図るまでの集積となっている。

また、SOHO事業者に刺激され、市民がコミュニティ・ビジネスを始めるという担当者が予想もしなかった動きが2つ起きた。その1つが、第1節で述べた「NPO法人 シニアSOHO普及サロン・三鷹」である（62ページ参照）。これは、先のパイロットオフィスのサロンに集まった会社勤めを辞めた人等が設立したものである。

もう1つは、パイロットオフィスに入居する企業が共用する総合受付とSOHOサロンの管理等の業務を担当した臨時雇用の6人の女性職員たちが、SOHO支援に関わったノウハウとスキルアップを核として、パイロットオフィスに入居の「有限会社ラクーン多摩」の一部門として、「そーほっと事業部」を発足させた。「そーほっと事業部」では、SOHOワーカーとの出会いで実感した事務的ニーズに的確に答えるとともに、スタッフそれぞれが得意分野を生かして、専門性の向上に努めている。

今までの中小企業支援は、既に事業をしている人が対象であった。SOHOワーカーは無担保であり、既存の企業支援では、もれていた人たちであった。商工会では、SOHO事業者を新たな会員として位置付け、連携を探っている。

今後の課題としては、ある程度の規模の集積を達成するための行政によるハード整備には限界がある。そのため、民間空きオフィスの開発を手掛けるとともに、民間のビルオーナーやSOHOに対する直接的な支援も検討されている。

#### (4) 埼玉県宮代町 ~みやしろ起業家スクール~

##### ア 経緯・概要

宮代町では、2001(平成13)年度に、次年度開催する起業家スクールの具体的な内容を決定するにあたり、ニーズ調査のために「地域でビジネスを考える会」を開催した。参加者を広報誌等で広く募集したところ、9名の女性が参加した。会議では、参加者自身の起業意識のアンケート調査、「やりたいこと」への思いについての意見交換や起業シミュレーションのイベントを通じ、参加者の「思い」をカタチにした。

翌年度、起業家を育成するセミナーとして、「みやしろ起業家スクール」を開講した。個々の独自性や思い、発想を引き出すための土壤を形成するとともに、起業家としての基礎知識及び起業へ向けての専門知識の習得、事業相談、プレ事業家としての発表、実演、展示等を行う起業家フォーラムを一連の流れとして実施した。

## イ 具体的な取り組み

### ① キャリア・アップセミナーの開催

自分の特技を生かし起業を考えている人、「夢」や「やりたいこと」はあるがどうしたらよいか分からずない人、何かにチャレンジしたい人、宮代町で起業を考えている人を対象に4日間、2回開催した。内容は、参加者が関心のある分野の起業家事例、現地視察、事業計画作成の演習等を行った。

### ② フォローアップセミナーの開催

キャリア・アップセミナーで学んだことをどのように具体化したかを報告し、課題を整理し、今後の活動に生かすためのセミナーを1日、2回開催した。

### ③ 起業家育成セミナー

会社（事業）を設立するための手順を習得するために、弁護士、中小企業診断士、公認会計士によるセミナーを2日間開催した。

### ④ 起業家教育「こども商い塾」

将来、起業したい小学4年生から6年生を対象に、子どもたちが夢を実現するためのチャレンジ精神の醸成や経済を学ぶとともに、地域の担い手を育成していくことにより、産業の活性化等につなげていくことを目的に5日間開催した。

町内商工業者からの起業事例を通じて対話し、実習を通じて、マーケティング、仕入れ業務等を学んだ。また、⑤の起業家フォーラムに向けて販売準備を行い、販売実践、決算報告書作成、発表等を行った。

### ⑤ 起業家フォーラム

前述の①から④の受講生のカリキュラムの一環として、起業シミュレーションの場であるとともに、既に起業している人が起業発表の場として出展した。

## ウ 成果と課題

受講者は、小学生、女性、高齢者、夫婦等、10代から80代まで、延べ約70人が参加した。そのうちの女性が約6割であった。

具体的な内容を決めるにあたっては、前年度、参加者からの意見交換を通じ、ニーズを把握することで、宮代町の身の丈に応じた起業家スクールを実施することができた。

起業シミュレーションの場である起業家フォーラムで、セミナー受講生の目標となるような、少し先輩の町内外の起業家たちを集め、同じ場で出展することでお互いに刺激しあう機会になった。また、起業家フォーラムは、「こども商い塾」の子どもたち、町内の農業女性、男女共同参画社会の実現に向けた動きを地域での活動の実情を展示する等、行政の縦割りを越えた、住民の発表の場にもなっていた。

## 第3節 コミュニティ・ビジネスによる「働く場」の創造ための提言

### 1 コミュニティ・ビジネスによる「働く場」の創造とは何か

これまで見てきたように、地域社会のニーズを敏感に感じ取り、「地域で何かをしたい」「業を起こしたい」という思いを抱いた一人ひとりが、地域に必要とする財やサービスを生

み出している。

そして、これらの熱意ある人々が、5人、10人という小さい雇用のスモール・ビジネスである「コミュニティ・ビジネス」を起こし、数が増えることによって、地域における雇用創出が実現される。よって、このような目的からも、コミュニティ・ビジネスを立ち上げようとする人々に対して、自治体は然るべき支援を行う必要がある。

しかしながら、現在、県内では、コミュニティ・ビジネスに対する自治体の支援があまり行われていないことから、私たちの研究では、「立ち上げ期」における支援策に絞って事例を検証し、自治体の果たすべき役割について提言したい。

## 2 事例にみるコミュニティ・ビジネス立ち上げ期における自治体の役割

67~73 ページで紹介した兵庫県、山口県、東京都三鷹市、宮代町の事例、その他の自治体の特徴的な取り組みとして、石川県、墨田区、世田谷区、山口県徳山市、羽生市について触れ、コミュニティ・ビジネスによる「働く場」の創造のために自治体が果たしてきた役割について整理する。

### (1) 地域資源、意欲ある人材・団体への着目

三鷹市は、地域の資源を情報関連資源と見極め、最大限に活用し、新たな事業者であるSOHO事業者の集積に成功している。また、300人以上のSOHOワーカーに直接ヒアリングを行い、ニーズを的確に把握している。地域の資源を発掘し、市として「情報都市みたか」というコンセプトを打ち出して取り組む総合性と、SOHOワーカーに刺激され、発生した地域の起業を後押しする柔軟性に学ぶべき点は多い。

宮代町では、起業家スクール開催の具体的な内容について、事前に参加者による意見交換をすることで、参加者のニーズに合ったカリキュラムを提供することができた。

### (2) きっかけづくりと仲間づくり

山口県では、総括的かつ概論的な起業講座ではなく、女性や若者が創業しやすい業種固有の情報提供に絞った講座を開催している。また、起業スクールの卒業生をネットワークすることで、継続的な人的ネットワークが得られる情報効果を上げている。

羽生市では、女性起業家育成講座終了後、受講生が、「この中のひとりでもいいから女性起業家を育てるため、力を合わせて活動しましょう」と提案し、「羽生きらら」を結成し、活動している。

三鷹市では、SOHOパイロットオフィス等にSOHO事業者を集積することで、これまで、点と点であったSOHO事業者のネットワークの機会となった。抱える悩みを共有し、お互いのノウハウを活用することで、新たな事業展開となつた事例も挙がっている。

墨田区では、区の異業種交流会をきっかけに出会った地元の若手経営者が、業種は違うが、問題意識を共有化できる仲間づくりによって、NPO法人「すみだ介護福祉ネットワーク」を立ち上げている。メンバーは、ヘルパー派遣、安全、食、医療、住宅設備、交通、旅行、介護用品、保険、医療と幅広い。デイケアサービス等の運営を通じ、地域の高齢者のニーズを直接把握する機会となり、本業に生かしている例もある。

### (3) 中間支援組織による実践の場づくり、ノウハウ提供等のサポート

兵庫県では、コミュニティ・ビジネスを支援する組織をNPOに委託し、情報提供や就業支援、起業ノウハウ等の研修、経営相談等、行政にない支援ノウハウを提供している。

山口県では、スクールや講義を受講すること等で、起業家精神を動機づける入り口段階から、そこで醸成された起業家マインドを実践するための場を提供している。そこでは、事業を実践し、起業をサポートする起業プラットフォームとしてのオフィススペースや体験販売というハードとともに、起業にあたってのビジネスプランの練り上げ、会計指導、インターネットの技術面でのサポート、マーケティング指導等、起業に向けてのアドバイスというソフトも行っている。

三鷹市の三鷹産業プラザには、実践の場であるオフィス床と、ビジネス支援フロアがある。コーディネートサービスでは、「女性の在宅ワーク、育児等」、「三鷹地域のSOHOワーカーネット」、「コンピューターシステムの開発等」の分野について、地域の起業家を活用し、その他融資等の行政サービスの相談や三鷹経営コンサルタント協会の協力を得て、公認会計士、弁護士等の専門家による税務相談、法律相談等を実施している。

山口県徳山市の市民交流センターでは、同じフロアにビジネスサポートコーナーを設置したこと、入居している地域に根付くベンチャー企業とNPOがコミュニティをネットワークするNPOを立ち上げるような動きが起こっている。

### (4) 助成、委託等の資金面の支援

兵庫県では、ボランティア活動の事業化を応援するため、事業計画を広く募集・選定し、事業の立ち上がりを助成するとともに、必要な経営コンサルタント等の派遣を行っている。

世田谷区では、住民が取り組むまちづくり活動を支援するために、活動の提案を公募し、公開審査の上、活動資金の助成を行っている。

石川県では、緊急地域雇用創出特別交付金事業を利用し、コミュニティ・ビジネス団体に事業を委託している。

### (5) 地域内連携の推進

山口県では、ターゲットを絞った講座で起業し、その後、事業を継続していく上で、地域の商工会議所や商工会の専門家との出会いによって、事業の広がりを得ている。また、若者の起業は、いわゆる工科系大学の先端技術ではなく、文科系・社会学系大学の学生たちが、環境、福祉、文化、教育等の地域の現場での体験を通じ、その問題解決を事業としていることが大きな特色である。

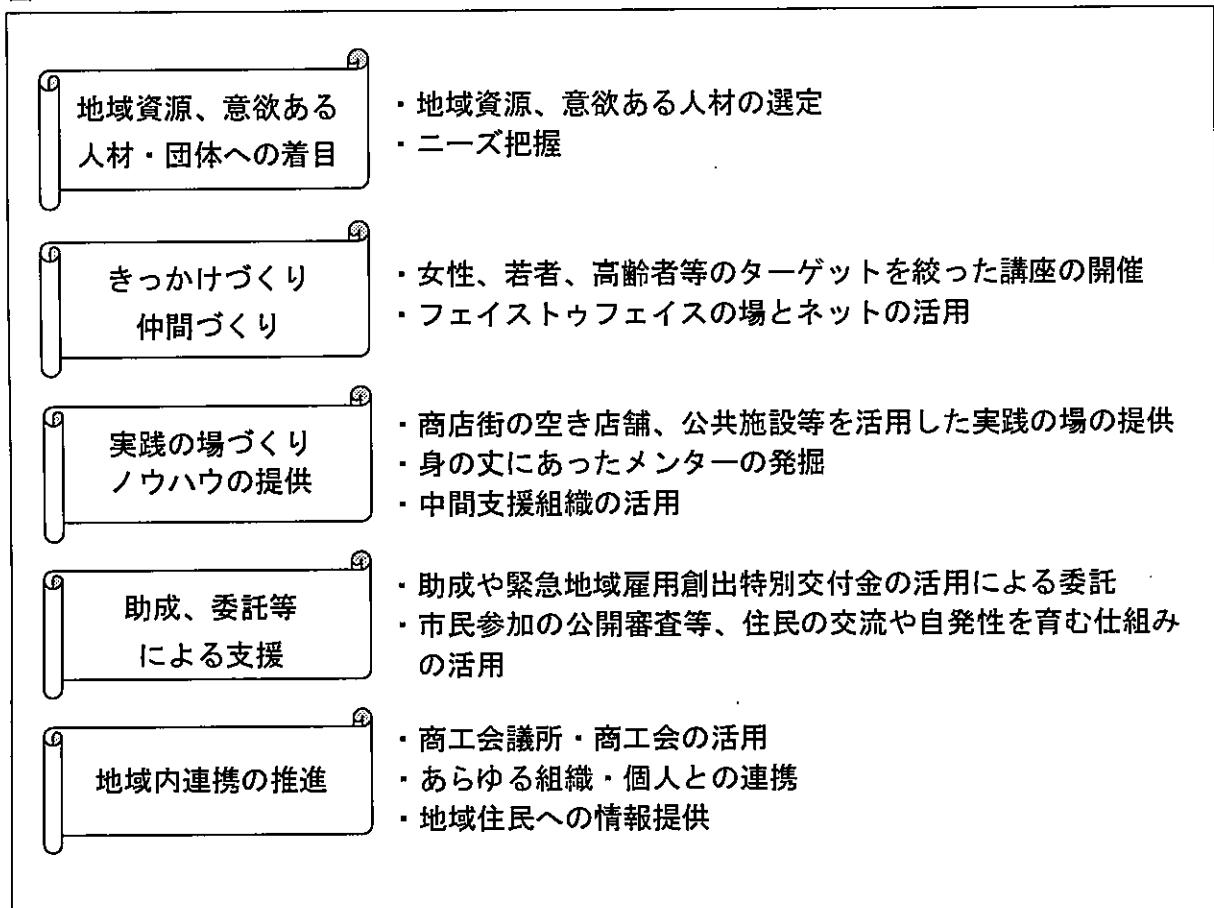
三鷹市の「SOHO CITY みたか推進協議会」では、SOHOが抱える課題を解決するため、技術、専門知識、人脈、情報を提供し、顔の見える関係をつくり出している。また、自治体、市民、企業が参加した「株式会社まちづくり三鷹」は、地域に存在している人や知識、技術、経験等の地域資源をネットワーク化し、地域の総力を挙げて新たな産業振興に取り組んでいる。

宮代町の「こども商い塾」では、町内の商工業者が商売について講演し、実習、販売に協力している。また、子どもたちを通じて、地域と商工業者や商店会が連携を図っている。

### 3 コミュニティ・ビジネス立ち上げ期における自治体への提言

自治体の果たしてきた役割からコミュニティ・ビジネス立ち上げ期における自治体の果たす役割について、次のとおり提言する。

図3-3-3 コミュニティ・ビジネス立ち上げ期における自治体への提言



#### (1) 地域資源、意欲ある人材・団体への着目

##### ア 地域資源、意欲ある人材の選定

新たな産業の集積や新たな労働力層の掘り起し等によって、地域経済活性化のための「新たな力」を生み出していくためには、現行の事業対象者だけではなく、地域内の活用されていない地域資源や意欲ある人材に着目することが必要である。

また、それらは、自治体によって様々であるが、これまであまり注目されてこなかつた人々としては、子育てのため仕事を中断した女性、退職シニア、脱サラ組、SOHO等の個人事業主、都内に通う者も含めた大学生等の若者、コミュニティ・ビジネスを目指すNPO等が考えられるのではないだろうか。

##### イ ニーズ把握

着目した地域資源や人材を取り巻く現状と課題をヒアリングや意見交換等で把握し、そのニーズに応えた支援策を検討する。

## (2) きっかけづくりと仲間づくり

### ア ターゲットを絞った講座の開催

女性、若者、高齢者等のターゲットを絞り、これらの人々に向けたきっかけづくりとして、地域の身の丈にあった起業講座等を開催し、さらなる人材の発掘を行う。起業講座では、起業に伴うリスクを伝えるとともに、ターゲットの人々のニーズを把握し、「自分にもできる」と思えるような身近な起業家の先輩による体験談の事例を紹介する等、やる気を引き出すようなカリキュラムづくりが大切である。

NPO法人やボランティア団体に対しても、地域課題解決型のコミュニティ・ビジネスについての講座を開催する等して、コミュニティ・ビジネスを指向する団体へのきっかけづくりをする。

### イ 「フェイストゥフェイス」の場とネットの活用

ターゲットを絞った講座等で発掘された人材や団体は、似たような問題や課題を抱えており、それらを共有しあう仲間づくりをすることで新たな問題解決の糸口につながる。

そのために、そのような人々が集えるような機会や場の提供が必要である。その際は、フェイストゥフェイスで語れる機会と、インターネット等を活用したきめ細かい情報交換を活用する。

## (3) 実践の場づくり、ノウハウ提供等のサポート

### ア 商店街の空き店舗、公共施設を活用した実践の場の提供

事業を実践するための場として、商店街の空き店舗、公共施設の一角、学校の空き教室、民間の空きオフィス等を活用して実践できる場を提供する。

特に、公共施設の活用については、高価なインキュベーション施設を新設するだけではなく、労働、商工担当所管のみならず、他の部署が所管する施設も含め、既存の公共施設を店舗やオフィスとして利用することを検討すべきである。

その際は、無料や安価であることよりも、ノウハウの提供等のサポート体制が充実していることや、地域の人が集えるような場であることのほうが重要となる。

### イ 身の丈にあったメンターの発掘

ノウハウの提供は、身の丈にあった先輩創業者や地域の中小企業診断士、税理士等の専門家のメンターによって、有限会社やNPO法人等の法人格に関わらず、それぞれのビジネススタイルに応じたきめ細かいサポートが必要となる。

個人の創造性を引き出すために、起業する人にとっては、信頼のできる助言者として、「メンター」の存在が重要である。

「メンター」とは、起業の可能性のあるリーダーや活動を担う人々を起業に挑戦するよう勇気づけたり、事業に役立つ情報を提供したりする人材である。こうした人材の発掘や活動に対し、評価することも必要である。

#### ウ 中間支援組織の活用

実践の場づくりやノウハウの提供等のサポートを行い、地域の資源や人材を柔軟に活用し、地域の人材の潜在的な能力やエネルギーを開花させ、さらに高めていくことが重要である。そのためには、前述した実践の場づくり、ノウハウの提供等のサポートをするNPO法人等の中間支援組織が必要となる。

#### (4) 助成、委託等の資金面の支援

##### ア 助成や緊急地域雇用創出特別交付金の活用による委託

地域課題解決型のコミュニティ・ビジネスの立ち上げ期においては、ボランティア、NPO活動の事業化をサポートするための「立ち上げ助成制度」等、資金面による支援が必要である。コミュニティ・ビジネスへの事業委託にあたっては、第2章1節で論じた緊急地域雇用創出特別交付金の活用することも有効である。

##### イ 市民参加の公開審査等、住民の交流や自発性を育む仕組みの活用

助成や委託にあたっては、公募、市民参加の公開審査を実施することで、住民交流の促進や住民の自発性を育むような仕組みを導入することが望ましい。

#### (5) 地域内連携の推進

##### ア 商工会議所・商工会等との連携

商工会議所や商工会は、ベンチャーや中小企業を対象とした各種の融資制度のノウハウが蓄積されており、経営相談窓口や人材を有効に生かしていくことは効果的である。

そのためには、経営指導員等に対して、地域課題解決型や地域貢献型のビジネス等を指導する際に必要となる情報、知識、ノウハウ等を普及させていく必要がある。

##### イ あらゆる組織・個人との連携

商工会議所や商工会だけでなく、1つ1つは小さな動きであるコミュニティ・ビジネスを地域内で発展させていくためには、地域に存在する自治体、事業所、商工会議所、商工会、青年会議所、大学（文科系・社会学系含む）、自治会等の組織と、自治体職員、従業員、商工業者、学生・教員、組織に属さない住民等の個人との連携は欠かせない。

（2）で述べた仲間づくりだけでは、次のステップにつながらず、地域において、既存組織を含めたあらゆる組織と個人がつながっていく必要がある。

#### ウ 地域住民への情報提供

コミュニティ・ビジネスは、地域住民の「支持」、「共感」を基盤とするビジネスであり、地域住民の「生活」からビジネスが生まれている。そのことは、「安全な食が欲しい、住宅の改造をして晩年を快適に過ごしたい等、市民の多様な生活ニーズが出てこなければ、ビジネスは発生しない」との市町村アンケートの回答からもうかがえる。

そこで、コミュニティ・ビジネスの活動の情報提供等、地域住民へのコミュニティ・ビジネスへの理解を広めるための普及啓発が不可欠である。

### 3 コミュニティ・ビジネス支援「はじめの一歩」のための提言

コミュニティ・ビジネスの立ち上げのために、市町村に最初に望まれることと、そのために県に望まれる支援について提言し、本章のまとめとしたい。

#### (1) 市町村

学生、女性、高齢者、障害者等、カテゴリーにこだわらず、市町村内外の人材や団体を含め、広く門戸を開き、コミュニティ・ビジネスの担い手となるような意欲ある人々や団体の集う場を市町村内で提供する。

そこで、参加者同士の意見交換やヒアリング、先進事例の学習を通じ、参加者の必要とされる支援策のニーズを把握する。

#### (2) 県

ア 市町村が把握したニーズに対応するコミュニティ・ビジネスのための支援策のメニューづくりやそのための情報提供の総合的な窓口を設置する。

イ 兵庫県のように、県内のコミュニティ・ビジネスの先進モデルを支援することで、県内のビジネスモデルを提示する。

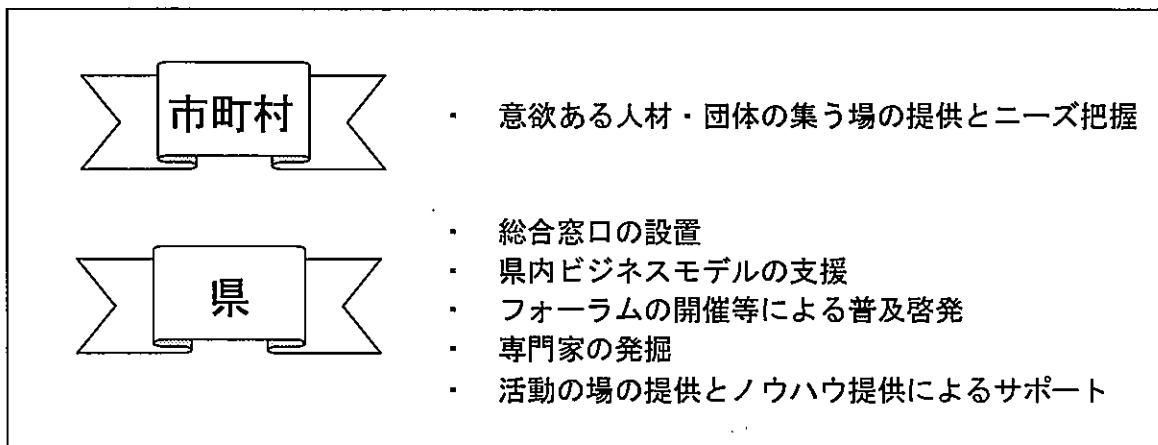
ウ フォーラムを開催する等、県民に対するコミュニティ・ビジネスの「支持」、「共感」を広げるための普及啓発をする。

エ コミュニティ・ビジネスに詳しい専門家を育成するためには、商工会議所や商工会の経営指導員や中小企業診断士、弁護士、税理士、司法書士等の専門家の中で、潜在的に「社会貢献したい」と考えている人材に対し、情報提供や交流の場づくりによる人材を発掘し、市町村に情報提供していくことが必要である。

オ 障害者、引きこもりの人、ドメスティック・バイオレンスの被害者、母子家庭の母親等の就職困難者への就労支援等、先駆的な取り組みをしているコミュニティ・ビジネス団体やその萌芽の団体を県内外から募集し、県有施設の一角を有償で提供する。

その場合は、単なる場所の提供だけでなく、サポートするためのノウハウ提供等、きめ細かい支援のネットワークは欠かせない。

図3-3-4 コミュニティ・ビジネス支援「はじめの一歩」のための提言



## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

### 第1章 キャリア形成をめぐる現状とキャリア形成システムの必要性

#### 第1節 キャリア形成をめぐる現状

##### 1 キャリア形成の定義について

「キャリア」という外来語は、通常「経歴・職業」と訳される。

第4部では、一人の人間の側から見据えた「キャリア形成」について論じていくが、ここでのキャリア形成とは、「人が一生を通して、職業観や職業能力を培い、人生を豊かに形づくること」と定義したい。

つまり、キャリア形成はその時点での就職、職業能力開発、スキルアップを指すのではなく、人生の一連の流れを指すのである。

キャリア形成とは

人が一生を通して、職業観や職業能力を培い、人生を豊かに形づくること

##### 2 雇用のミスマッチ

現在、完全失業率は慢性的に5%を超える高水準で移行しており、失業の発生原因を見ると、多くの人が雇用のミスマッチという問題に直面していることがわかる。平成14年版厚生労働白書によると、2001（平成13）年における完全失業率5.5%の内訳は、需要不足失業率が1.4%、構造的・摩擦的失業率が4.1%となっている。

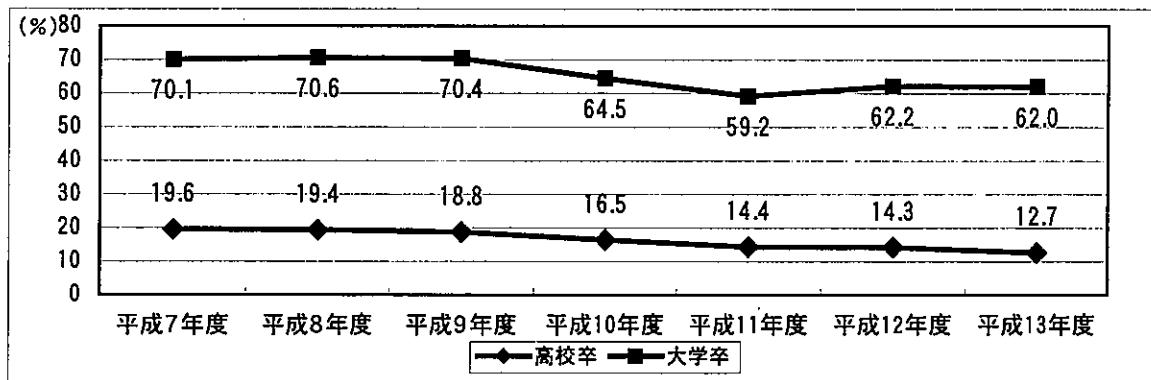
需要不足失業は、景気後退期に需要が減少することによって生じる失業であり、景気上昇により解決するが、企業が求める人材と求職者の持っている特性（職業能力や年齢など）との違いによる失業（構造的失業）、転職や新たに就職する際に企業と求職者の持つ情報が不完全であることなどから生じる失業（摩擦的失業）は、景気上昇によっても解決せず、深刻な問題になっている。構造的・摩擦的失業率はバブル期以前から趨勢的に上昇しており、バブル崩壊後は上昇の度合いが非常に大きくなっている。需要不足失業率は、景気後退を背景として1998（平成10）年と2001（平成13）年に大幅に上昇している。

雇用のミスマッチは求人求職間の職業能力や年齢、情報不足等により生じているものと考えられるが、このような状況が継続する中で、中高年齢者や若年者の失業が深刻な問題となっている。同白書の求職理由別失業者数の推移を見ると、自発的な失業者の数も依然として多いが、それを上回る勢いで非自発的な失業者も増加傾向にあり、特に男性において顕著である。特に、1995（平成7）年から2001（平成13）年にかけては、男性の45～54歳層、25～34歳層の増加が著しく、企業のリストラの影響が中高年齢層、若年層に浸透していることが考えられる。

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

高等学校や大学等の新規学卒者の就職も狭き門となっており、埼玉県における平成14年3月（平成13年度）卒業者の就職率は、下記の図4-1-1のとおり、高等学校卒業者12.7%、大学等卒業者62.0%となっている（文部科学省「学校基本調査」）。

図4-1-1 卒業者に占める就職者の割合（埼玉県）

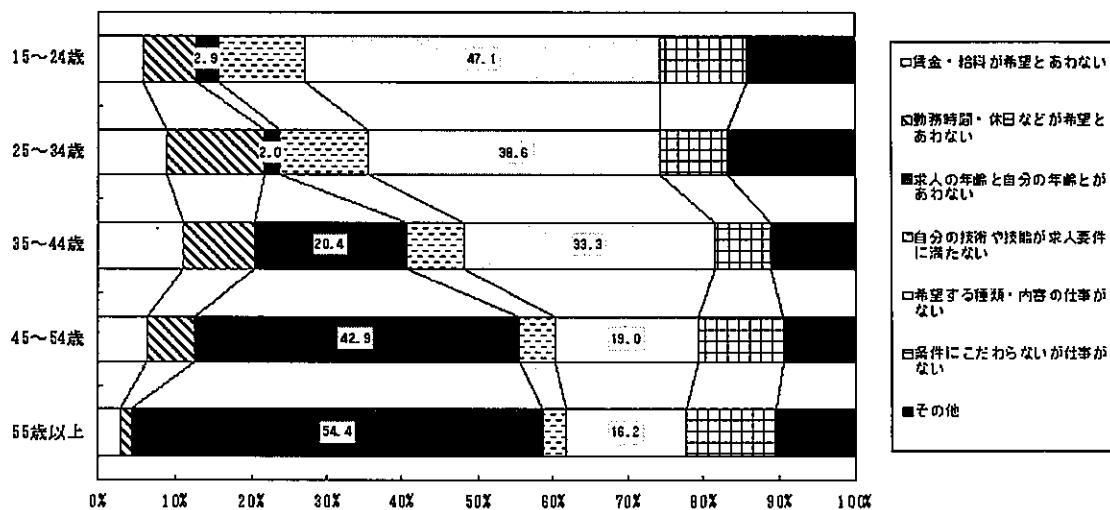


資料出所：文部科学省「学校基本調査」

さらに、これらの狭き門をくぐって就職した人についても短期間で離職する人が増えている。平成14年版労働経済白書によると、実に高等学校の新規学卒就職者の約5割、大学の新規学卒就職者の約3割が就職して3年以内に離職している。この現象の主な理由として同白書は、転職志向の高まりといった職業意識の変化の他に、「世代効果」の可能性を挙げている。ここでの「世代効果」とは、学校卒業時の就職環境が将来の時点での失業に影響するというもので、学卒採用時の環境が厳しいほど不本意な就職先に就職した者が多いため、将来の離職が増えるというものである。

また、総務省「労働力調査」による年齢階級別の「仕事に就けない理由」の割合では、45歳以上では、「求人の年齢と自分の年齢とが合わない」が最も多く、44歳以下では「希望する種類・内容の仕事がない」が最も多い（図4-1-2参照）。

図4-1-2 年齢階級別仕事に就けない理由の割合



資料出所：総務省「労働力調査」(2002(平成14)年7~9月期)

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

中高年齢者の年齢上のミスマッチについては、賃金と能力のミスマッチの問題が影響していると考えられる。中高年齢者は、離職前に比較的多額の賃金を取得しており、家計上の影響を最小限に止めるために、再就職先も同水準の賃金を求める傾向にある。しかし、求人側の企業は、高水準の賃金労働者を求めておらず、万が一、高水準の賃金を保証する求人があるとしても、中高年齢者の失業者が、それに見合った能力を有していない場合があると考えられる。このような中高年齢者の賃金と能力のミスマッチを解消するためには、中高年齢者の自己能力診断及びそれに基づく的確なスキルアップ等のキャリア形成の機会が必要である。

また、若年者については、前述の短期離職者の増加について触れたように、学校卒業時に希望の就職先が無かったため、就職を見送った者や、とりあえず就職したものの中止してしまった者等が、希望する企業が求める職業能力を身に付ける機会もなく、就職・再就職を果たせないでいるものと考えられる。

こうした学卒無業者の増加と同時に、定職に就かず、断続的にアルバイトを続けて生計を立てているフリーターも増加している。日本労働研究機構の「フリーターの意識と実態」によると、2000(平成12)年における全国のフリーターは193万人存在すると推察されている。

今までの社会の枠組みではこのような事態を想定しておらず、フリーターへの支援も求められている。フリーターの中には、正規雇用を指向しつつフリーターになった「正規雇用志向型」もいるが、はっきりした職業や将来の見通しを持たずに「何となく」フリーターをしている「離職モラトリアム型」も多い。さらに、アルバイトとしての就業機会を通しては、企業が求めるような職業能力が身に付かず、正社員になる時期が遅くなる傾向がある。

表4-1-3 フリーターの類型

類 型		概 要
モラトリアム型	離学モラトリアム型	職業や将来に対する見通しを持たずに教育機関を中退・修了し、フリーターとなったタイプ
	離職モラトリアム型	離職時に当初の見通しがはっきりしないままフリーターとなったタイプ
夢追求型	芸能志向型	バンドや演劇、俳優等、芸能関係を指向してフリーターとなったタイプ
	職人・フリーランス型	ケーキ職人、バーテンダー、脚本家等、自分の技能・技術で身を立てる職業を指向してフリーターとなったタイプ
やむを得ず型	正規雇用志向型	正規雇用を指向しつつフリーターとなつたタイプ。特定の職業に参入機会を待っていたタイプ。及び比較的正社員に近い派遣を選んだタイプ
	期間限定型	学費稼ぎのため、又は次の入学時期や就職時期までといった期間限定の見通しを持ってフリーターとなつたタイプ
	プライベート・トラブル型	本人や家族の病気、事業の倒産、異性関係等のトラブルが契機となってフリーターとなつたタイプ

資料出所：日本労働研究機構「フリーターの意識と実態」から編集

若年者失業の増加により、就職を早くから諦めてしまう学生や生徒が増加していると言われば、このような社会現象が、小中学生等のさらに下の世代へ及ぼす影響が懸念される。

以上のような若年者が抱えるミスマッチを解消するためには、若年者自身が自らの人生における職業観を確立し、職業適性を探求して、希望する仕事に合った職業能力の開発を行う等のキャリア形成ができる機会が必要である。

- ・ 完全失業率 5.5%のうち、構造的・摩擦的失業が 4.1%
- ・ 中高年齢者……年齢のミスマッチ、賃金と職業能力のミスマッチが発生
- ・ 若年者 ……仕事内容や職業能力の不一致によるミスマッチが発生
- ・ フリーター・無業者……職業能力開発機会の喪失、正社員への待機期間長期化

### 3 キャリア教育の現状

次に、中高年齢者と若年者が抱える雇用のミスマッチの解消に関する関係が深いと思われるキャリア教育と職業能力開発の現状について見ていく。

#### (1) キャリア教育とは

キャリア教育としては、職業意識教育、起業家教育、労働体験教育がある。職業意識教育とは、学校教育等を通して、職業観、勤労観を育てる教育である（職業意識教育と非常に用語の似通っている「職業教育」は、職業に従事するために必要な知識・技能を習得させる目的で行われる教育のことであり、通常、技術系高等学校等で実施される産業教育と同義で使われることが多いため、ここでは、「職業意識教育」の用語を使用する）。

起業家教育とは、会社や店を経営することや経済のシステムを体験的に学び、職業意識を学ぶ教育である。また、労働体験教育とは、事業所等で一定期間労働に従事することによって、職業意識を養う教育のことである。

これらの生き方に視点を置いた職業意識教育・労働体験教育・起業家教育等、職業と将来に関する教育を総称して、「キャリア教育」と言い、「主に職業に関する技能や知識を習得する体験を通じて、職業意識・勤労意識を培い、ひとりの人間としての生き方を自分の責任によって選択することのできる能力を育てる教育」と定義づける。

#### キャリア教育とは

主に職業に関する技能や知識を習得する体験を通じて、職業意識・勤労意識を培い、ひとりの人間としての生き方を自分の責任によって選択することのできる能力を育てる教育

#### (2) 進路指導の現状

2001（平成13）年度の文部科学白書によると、中学校における進路指導とは、「生徒が自らの生き方を考え、将来に対する目的意識を持ち、自分の意思と責任で進路を選択決定する能力・態度を身に付けることができるよう、指導・援助すること」とされており、高等学校においては「生徒が自らの意思と責任で進路を選択決定する能力・態度を育成することができるよう指導していくこと」と位置付けられている。

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

しかしながら、実際の中学校・高等学校の進路指導においては、未だに技術的な受験指導に重点が置かれ、進学及び就職において「自らの意思と責任で進路を選択決定する」という本来の目的からかけ離れた指導を行っているのが現状である。

一方、産業構造の変化及び情報化社会の進展とともに、労働市場・職種・雇用形態等、職業を巡る環境には大きな変化が起こっている。また、終身雇用制度が崩れ、多くのホワイトカラーがリストラされている今、偏差値の高い高等学校や大学を卒業し、有名な企業に就職すれば安定した生活を手に入れられるという構図は成り立たなくなっている。

最近、ようやく大企業への就職だけではない人間としての様々なあり方や生き方の指導の重要性に目が向けられるようになり、先進的に取り組んでいる学校もあるが、まだ多くの学校では指導体制が十分に整っているとは言い難い。

さらに、児童・生徒の職業に関する教育や進路指導が、小・中・高へと進学する際、それぞれの段階で完結し、途切れてしまう。特に中学校・高等学校では、その進路が本人に合っているかよりも、卒業後の進学先や就職先決定のみに重点が置かれた結果重視のいわゆる「出口指導」となっている。本来必要とされるのは、生徒個人の興味及び適性に合った進路指導と、一人ひとりの生涯を通した生き方の教育、つまりキャリア教育である。

### 4 職業能力開発の現状

社会のグローバル化と多様化に伴い、世の中には様々な職業や就業形態が発生しており、求められる職業能力もそれぞれ異なっている。過去においては、企業が終身雇用制度の下で人材を採用した後に自社において教育や訓練を施し、人材を育成することが多かった。

しかし、近年においては、自社における企業内研修の負担を嫌い、求める職業能力を最初から有する人材を採用しようとする傾向が見受けられることもあり、求職段階での職業能力の保持が求められる一方で、在職している人についても自力でのスキルアップが期待される等、誰もが必要な時に職業能力開発が受けられる体制が必要である。

全国規模の職業能力開発を実施している機関としては、厚生労働省所管の雇用・能力開発機構があり、県においては職業能力開発施策を実施している。県内においては、事実上、国と県が職業能力開発の中核と考えられる。県内市町村において、独自の職業能力開発を行っているのは、少数に留まっているのが現状である。

## 第2節 雇用のミスマッチを解消するために必要な政策

以上のようなキャリア形成をめぐる現状を受けて、私たちは雇用のミスマッチを解消するために必要な政策を、以下のとおり提言し、詳細について次章以降に述べる。

### 1 小中学校、高等学校、大学・短大等におけるキャリア教育の実施

児童・生徒・学生が、自発的に自己の職業適性や将来定着を望む職業を知り、また、目標とする職業に就くために必要な職業能力開発を選択して受けることができるキャリア教育を実施することが必要である。

## 2 必要なときに職業能力を培うことができるシステムの実施

求職者が、必要に応じて職業能力開発を受けられることが必要である。

## 3 キャリア教育におけるアドバイザーの存在

児童・生徒・学生が、必要に応じて、自分に合ったカリキュラムや職業能力開発等についてのアドバイスが受けられるアドバイザー制度が必要である。

## 4 キャリア形成に対応するシステムの実施

失業者、リタイア世代、在職者等が、再びキャリア形成を望む場合に、各人に合ったキャリア形成を図るための機会が用意されていることが必要である。

- ① 小中学校、高等学校、大学・短大等におけるキャリア教育の実施
- ② 必要なときに職業能力を培うことができるシステムの実施
- ③ キャリア教育におけるアドバイザーの存在
- ④ キャリア形成に対応するシステムの実施

## 第3節 キャリア形成システムの必要性

### 1 キャリア形成システムの必要性

前述の政策を効果的に機能させるためには、相互に関連づけ、生涯に渡りキャリア形成が可能になるシステムを必要とする。つまり、若年の頃からキャリア教育を受け、必要に応じて職業能力開発を実施することによって、適性にあった職業を選択できるようにする。

さらに、就職後に別のキャリアを必要とする場合、就職後に失業することになった場合、定年退職後に新たにキャリア形成を図る場合に、必要なキャリア教育、職業能力開発が用意されており、これらを円滑に機能させるために、的確なアドバイスをする人が配置されていることである。

これらの政策をキャリア形成の流れに位置づけ、相互に関連づけるシステムを、「キャリア形成システム」と定義づけ、このキャリア形成システムの構築及びその機能をより高めるための事業の検討を提言する。

キャリア形成システムの導入により、相互の情報の集約と的確な伝達を促進することが可能となり、行政にとっては、異なる分野であったキャリア教育と職業能力開発が有効に機能するようになる。また、住民にとっては、行政サービスの利便性の著しい向上、異なる行政サービスの連続した利用ができるとともに、キャリア形成が早期から図られ、その結果、職業能力のミスマッチ等の解消が期待できる。

キャリア形成システムとは

キャリア形成を図る政策を相互に関連づけ、人生の流れの中で、必要な時に、効果的にサービスを提供できるシステム

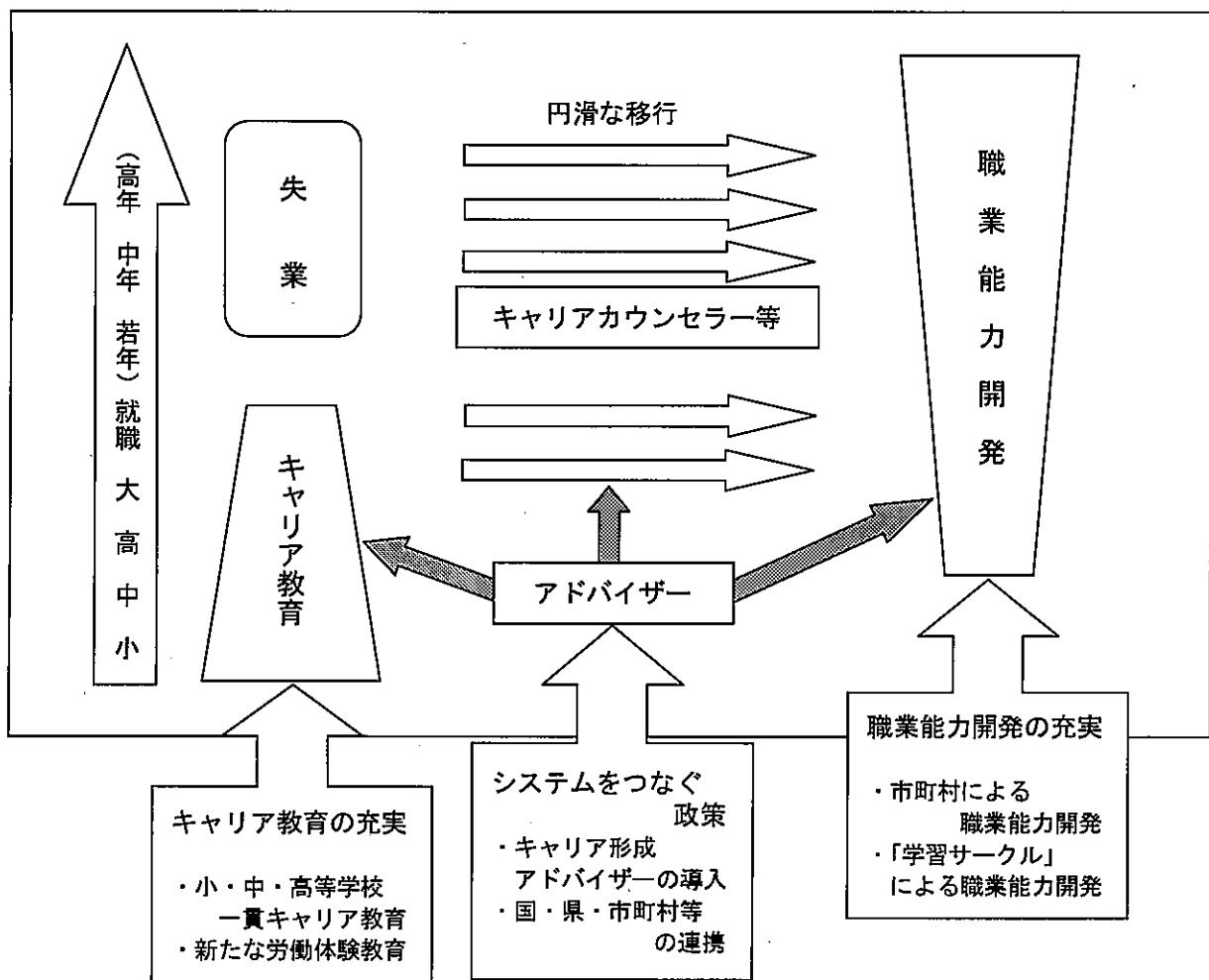
## 2 キャリア形成システムの機能

このシステムは、対象者側から考えると、その年齢、性別、求職者・在職者に関わりなく、全ての人が、その希望によってそれぞれの実状に応じたキャリア形成に最適なプログラムに導かれるもの、各施策から他の施策へ円滑に移動が行われるもの、ドロップアウトしていた人についても、意思さえあればやり直しができるものである。キャリア形成は、初期には小中学校から将来の職業を意識できるキャリア教育から始まり、徐々に具体的な将来像を描くことができ、自分の目的とする職業への具体的な道筋を示すことができるものである。

行政機関は、それぞれの政策により、数多くの事業がこの包括的なキャリア形成システム内に位置付けされることとなるが、これに関わる行政機関は、システム全体を見渡すと同時に、自らが行う事業のシステム内での位置付けを明確に把握し、他の行政機関が行う施策であっても、自らの施策に関連すると思われるものについては熟知し、互いの施策がシステム内で有効的な相乗効果をもたらすよう努力しなければならない。

システムに関する政策と政策のすき間についても、その克服に努め、システム内を移動する施策の対象者が円滑に流れるように取り計らうことが必要である。システムが有効に機能するためには、常に全体の動作をチェックする必要があり、この調整機能についてもシステム内に組み込まれることが望まれる。

図4-1-4 キャリア形成システムイメージと提言ポイント



## 第2章 キャリア教育

### 第1節 若年者を取り巻く現状

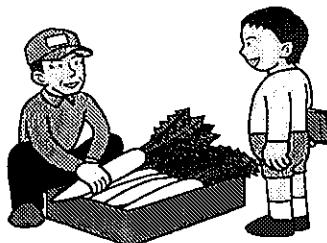
2002（平成14）年度厚生労働白書によると、少子高齢化により、2005（平成17）年をピークに国の15歳以上の労働力人口は減少の一途をたどるという見通しがあり、2010（平成22）年には、15歳から34歳までの若年労働人口が、約370万人減少すると見込まれ、若年労働力人口の不足が危ぶまれている。

その上、第1章で述べたように、このままフリーターや学卒未就業が増加していけば、さらに労働人口の年齢構成に大きな影響が出てくることが予測される。

フリーターや学卒未就業者増加の要因の1つに、学校教育の中で、働く意味や職業感を育む機会が少なく、自分の将来像を明確に描けないまま社会に出てしまった若者が多く存在することが指摘されている。いざ就職しようとしたとき、「やりたいことが見つからない」、「自分にはどんなことが向いているのか分からない」といった壁に直面する者も多い。

そこで私たちは、やがて社会へ出ていく子どもたちが、自分の意思で職業を選択し、生涯に渡ってキャリアを形成していくために有効な教育の取り組みや現行施策について検証し、さらにキャリア教育について提言したい。

### 第2節 キャリア教育における先進事例の検証



#### 1 職業意識教育

##### （1）特別活動を利用した職業を意識できる教育

###### ア 中学生社会体験チャレンジ事業「5つのふれあい3 daysチャレンジ」

近年、都市化や少子化、地域社会における人間関係の希薄化が進み、子どもたちを取り巻く環境が急速に変化してきた。いじめや不登校、非行問題行動等の背景には、多くの人や社会、自然と直接触れ合う体験の機会が不足していることが挙げられている。

そこで、県では1998（平成10）年度より、子どもたちが「自然・人・本・家族・地域」との触れ合いを深め、地域の中で学校では得られない様々な体験活動を行うことにより、「生きる力」を養う「彩の国5つのふれあい県民運動」を実施している。この事業の一環として、（平成12）年度よりモデル校を定め、「中学生社会体験チャレンジ事業」を開始した。

2002（平成14）年度は、県全域の公立中学校が対象となり、1年生の生徒が地域で協力を得た製造業、販売業、飲食業、公共施設等の事業所で3日間に渡って、職場体験や福祉体験を行っている。報告書のまとめによると、9割以上の生徒が「働くことの大切さを実感した（進路意識の高揚）」と答えており、また、机上の授業では決してできない体験から、新しい価値観を見つけられた生徒も多く、短期間でありながら子どもたちの成長の様子をうかがうことができる。

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

### イ・トライやる・ウィーク

前項で紹介した県の「5つのふれあい 3 days チャレンジ」事業に先駆け、より大規模に展開しているのが、兵庫県の「トライやる・ウィーク」である。

兵庫県では、先の阪神・淡路大震災で大きな被害を被ったと同時に、若者を中心とするボランティア活動や国内外からの支援に触れ、人と人とを結ぶ絆の強さや思いやりの心、地域との連携の大切さを再認識した。「トライやる・ウィーク」は、この教訓を教育に生かしていくことを目的にスタートした事業である。

兵庫県内の公立中学校の生徒たちは、①事前に電話の応対の仕方や言葉の遣い方等を学ぶ。②身近な人や事業所に出向き、職業についての聞き取り調査を行い、社会人講師の体験談を聞く。③自分の興味に基づいて、地域参加したい体験活動を決定する。こうして、1週間に渡り、実際に販売業や農業、ボランティア活動に従事する。

この事業で注目すべき点は、実施主体を学校ではなく、中学校区に設けた「校区推進委員会」に置いた点である。校長、PTA、自治会等地域団体代表で組織された推進委員会が計画及び子どもたちの指導にあたるという、地域主体の事業である。

1998（平成10）年度にスタートして以来、地域の人々の温かい協力と支援の輪も年々広がっている。詳細は、下記のとおりである。

表4-2-1 トライやる・ウィーク実施内容

実施対象	兵庫県内の公立中学校 2年生全員	
実施期間	1週間	
実施内容（例）	勤労生産活動	農業、酪農、漁業、林業
	職場体験活動	販売、飲食店、理・美容、保育園、公共施設・自営
	ボランティア・福祉体験活動	公共施設・広場の清掃活動、デイ・サービス社会福祉施設への訪問、介護福祉の補助作業
	地域・郷土芸能活動	地域芸能活動体験、文化遺産発掘等
	その他	外国人との交流、河川等地域の環境調査等

兵庫県の分析によると、現在の子どもたちの傾向は、「自立性や耐性の脆弱化」、「コミュニケーション能力の低下」、「ゆとりのない生活」が問題として取り上げられている。

特に思春期である中学生は、体とともに心も大きく成長する時期である。将来に対する漠然とした不安や進路選択等の複雑な思いの中で、将来の目的や目標を見出せずにいる生徒も少なくない。この重要な時期に行う体験活動で得ることができた達成感や挫折感等、様々な思いや地域での多くの人々との触れ合いは、生徒たちにとって、これから「生き方」への糧となっていくと考えられる。

また、早い段階からの職業意識教育は、今後様々な場面で、自分の意思で「生き方」を選択していかなければならない時に、重要な役割を担っていくと考えられる。

## (2) 総合的学習の時間を利用した職業を意識できる教育

### ～生き方を見つめる教育～ 総合的な学習の時間について

学習指導要領の改訂に伴い、小・中学校では2002(平成14)年度から「総合的な学習の時間」が始まり、高等学校では2003(平成15)年度から始まる。

#### 「総合的な学習の時間」とは

- ・ 地域や子どもたちの実態に応じ、学校が創意工夫を生かして特色ある教育活動が行える時間
- ・ 国際理解、情報、環境、福祉・健康等、従来の教科をまたがるような課題に関する学習を行える時間

「総合的な学習の時間」では、「生きる力」の育成を目指し、これまでの画一的と言われる学校の授業内容を変え、子どもたちの体験活動を重視した科目として、学校ごとに様々な授業が展開されている。

2001(平成13)年度に県教育委員会が行った「教育関係意識調査」によると、小学生・中学生・高校生に対して「総合的な学習の時間では、どのような授業を期待するか」という質問を行ったところ、「パソコンの使い方、インターネットの利用法等」と回答した児童・生徒が52.6%（全体）と過半数を超え、IT時代、児童・生徒たちは、実践的・即効的な学習に興味を持っていることがうかがえる。次いで「興味・関心があることをテーマにする授業」が37.1%、「自然に接すること」が26.8%となっている。

一方、「自分の適性を知り、自分の将来を考える進路学習」と回答した児童・生徒は、小学生が18.1%、中学生が21.5%、高校生が27.3%となっており、年齢が上がるにつれて、自分の将来や進路についての関心が高まっていることがうかがえる。

また、小学生から高校生の全体平均22.3%という数字は、16回答項目中第4番目に高いという結果を踏まえると、今後、各学校で「総合的な学習の時間」に職業や将来に関する学習の取り入れを検討していくべきだと考える。

以下に、2002(平成14)年度に職業意識教育を取り入れている先進事例を紹介する。

#### ア きてきて先生プロジェクト

静岡県伊東市では、2002(平成14年)度より専門的知識を持った社会人講師が市内の小学校を訪れ、体験的な授業を行う「きてきて先生プロジェクト」をスタートさせた。

一芸に秀でた大人との出会いを通じて、未来を担う子どもたちに感動体験を与えるために、全国規模で事業を展開しているNPO団体と連携し、「総合的な学習の時間」の中で学んでいるテーマに基づいて、子どもたちの呼びかけにより派遣された講師が、ユニークな授業を行っている。

学校単独で、地元の社会人講師を招いて話をしてもらうという事業は、全国でも多く実施されているが、この事業の異なる点は、①行政が窓口として教育機関と一体となり、市内全部の学校で取り組んでいること、②プロジェクトのコーディネーターが間に入るため、学校との綿密な打ち合わせが可能で子どもたちの意向も反映されること、③一過

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

性の行事としてではなく、テーマに基づいて、事前・事後の学習をすることにより、子どもたちは、体系づけて継続的に学べること等が挙げられる。

表4-2-2 きてきて先生プロジェクト

派遣講師と授業内容	
講 師	授業内容
ソニーのロボット(AIBO)開設者	AIBOと人を比べてみよう
鳥羽水族館副館長	川奈の海から世界を考えよう
弁護士	クラス裁判をやってみよう
万華鏡博物館館長	万華鏡を作ろう
電通CMクリエイター	伊東名産品のCMを作ろう
宇宙イラストレーター	望遠鏡を作ろう
レゲエミュージシャン	世界の音楽に触れてみよう
ビオトープ専門家	僕らのビオトープを完成させよう



NPO法人「きてきて先生全国推進プロジェクト」

社会人講師を小学校へ派遣及び授業のプロデュースを行っている団体。

2001(平成13)年発足。全国規模で事業展開している。

### イ 「チャレンジタイム」さいたま市立南浦和小学校

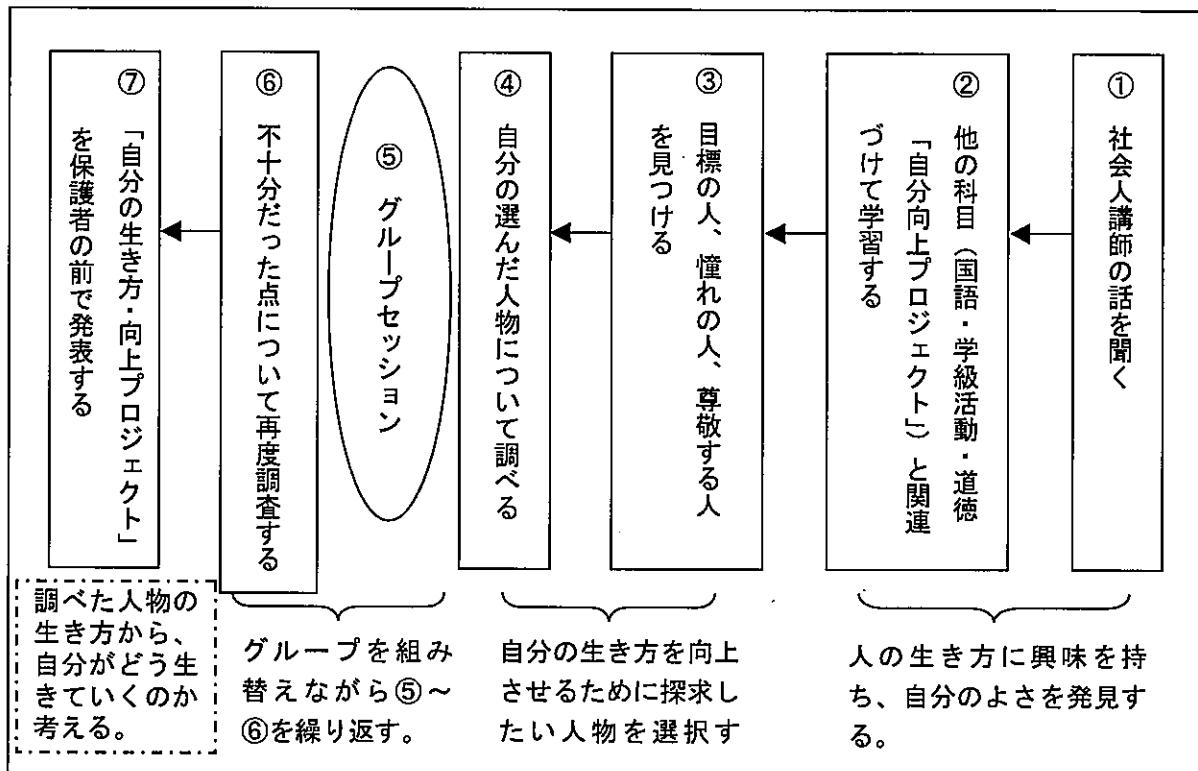
さいたま市立南浦和小学校では、「総合的な学習の時間」を利用して、子どもたちが自ら課題を発見し、体験活動を通して問題を解決していく力を育成する「チャレンジタイム」(テーマ：ふれあい)に取り組んでいる。

6年2組では、「自分の生き方、向上プロジェクト」と題し、人間の生き方・あり方を探求していくことによって、子どもたちが自分の将来に夢や希望を抱き、目的意識を持って生活を送っていくための職業意識教育・生き方教育を実践している。取り組み内容については、下記のとおりである。

表4-2-3 さいたま市立南浦和小学校6年2組「自分の生き方、向上プロジェクト」

単 元 名	自分の生き方、向上プロジェクト
テ ー マ	見つめよう、人間のあり方、さぐろう、人間の生き方、めざそう、よりよい生き方
時 間 数	68時間(110時間中)
ね ら い	ひとりの人物の生き方を見つめる体験を通して、自分の生き方(将来の夢も含めて)を向上させるために参考としたい人物を調べることにより、自分の生き方にどのように生かしていくことができるのか探る

図4-2-1 授業の流れ



「総合的な学習の時間」に、職業意識教育を取り入れている学校は、まだ少ないようである。南浦和小学校によると、「小学校最終学年という節目の時期に、改めて自分自身を見つめ直し、自分がこれからどうなりたいのかを選択することができる力を身につけることは、今後生きていく上で、非常に大切である」、「どうしたら夢の職業に就けるのかを学ぶことも重要だが、たとえその職業に就くことができなくても、生き方の目標がしっかりとていれば、いろいろな対応を選択していくことが可能である」と小学校からの職業意識教育の必要性を示唆している。

## 2 起業家教育

### 起業家教育とは

起業家教育とは、子どもたちに、自分で会社を興すことや、自分で店を開くことも、将来の職業として有意義な選択肢の1つであるという意識を深め、そのためには必要な「課題発見力」、「問題解決力」、「交渉力」、「想像力」、「決断力」を体験しながら身に付けていくことである。

起業家教育と言えば、これまで大学生や社会人を対象にした事業計画や経営のノウハウ等ビジネスの実務を教えるものとされてきた。

しかし、最近では、早い教育段階から起業家教育を行っていこうという動きが出てきている。これは、起業家そのものを育てるのではなく、「創意工夫に富んだ思考力」や「挫折を克服する精神力」等、起業家的な資質を持つ人間を育てることに価値が置かれた教育である。

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

経済産業省でも、新規事業の創出を担う「起業家マインド」を有する人材の育成・輩出を目的とした「起業家教育促進事業」を実施するため、2002(平成14)年度より、小・中学校の児童・生徒を対象に、民間企業やNPO等で開発した教材やプログラムを使用したモデル事業を開始している。

### (1) スチューデント・シティ

東京都品川区では、小学校の余裕教室（空き教室）を利用して商店や会社を教室内に再現し、児童たちが実際に経済活動を体験するという取り組みを行うことを決定し、現在準備を進めているところである。これは、米国のNPOが開発した「スチューデント・シティ」という教材と手法を利用して、地元企業や米国の金融企業の協力を得て行う。自治体が経済教育に取り組むのは全国で初の試みである。

本格的な実施は、2003(平成15)年度となり、最初の年は、スチューデント・シティの設置場所である区立八潮南小学校の5年生の児童たちが体験学習する。その後、品川区全体の5年生の児童が体験できるよう計画を進めていく予定である。

現段階の予定では、「総合的な学習の時間」を利用し、事前学習で社会や経済の仕組み、お金の流れ等を学習した後、児童たちは5、6人のグループに分かれ、土曜日を利用し、交代で教室に再現された街の中の店を運営し、消費者として買い物をする。店の運営は、保護者や地域の商店主やボランティアたちが指導し、決裁には電子マネーを利用するしていく。

このように、早い段階から経済について体験しながら学習することは、責任感や社会参加意識を育成する上で非常に効果が高い。

### (2) 電子商仮想取引体験

最近では、中学生・高校生向けにインターネットを使ってバーチャル（仮想）商品取引や株の売買等の体験ができる起業家教育のためのソフトも多数開発され、授業の中に取り入れている学校も増えてきている。生徒たちは、インターネット上で、市場調査を行ったり、他校の生徒と商品取引をしたりしながら、流通の仕組みやお金の流れ等を、実践的に学ぶことができる。

## 3 労働体験教育

### (1) インターンシップ

新規学卒未就業者や短期離職者、フリーターが増加している要因の1つとして挙げられるのが、若者の職業意識や勤労観の未成熟である。学校から社会への移行をスムーズに行う方法として、近年インターンシップが注目を集めている。

インターンシップとは、「学生が在学中に、企業等において自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」（文部科学省）である。

在学中、実際に職場で働く経験を積むことによって、生徒たちは、自分の職業適性や職業選択について考え、自分の将来についてきちんと見つめ直す契機となり、雇用のミスマッチの解消にもつながっていくものである。

## (2) 大学等におけるインターンシップ

### ア インターンシップの実施状況

欧米諸国では、インターンシップが30年前から普及し、学生の就職活動に欠かせない制度として広く認識され、卒業単位取得のためのカリキュラムの中に組み込まれているのに対し、近年ようやく導入され始めた我が国では、まだまだ問題点や課題が多く指摘されているのが現状である。実施主体についても、学校、官公庁・自治体、企業独自のものまで多種多様に混在している。また、正規の授業科目の一環としての位置付けが確立されていない場合が多い。

さらに、受け入れ側の問題も指摘されている。学生をアルバイトと同等の扱いとして受け入れたり、インターンシップを事実上の採用試験とし、いわゆる青田買いの傾向が見受けられたりする等である。今後、早急に受け入れ体制の整備とプログラム作成のための支援が必要である。

文部科学省が行った「大学等における平成13年度インターンシップ実施状況調査」によると、大学では約4割、短期大学では約2割の学校が実施しており、今後も年々増加していく傾向が見られる。

表4-2-4 授業科目として位置付け、インターンシップを実施する学校の実施状況

年 度 学校種別	平成11年度		平成12年度		平成13年度		平成14年度	
	実施校数	実施率(%)	実施校数	実施率(%)	実施校数	実施率(%)	実施校数	実施率(%)
大学	186	29.9	218	33.5	281	41.9	370	55.2
短期大学	81	14.7	108	21.1	127	23.4	161	29.7
高等専門学校	48	77.4	52	83.9	54	87.1	57	91.9

文部科学省高等教育局専門教育課「大学等におけるインターンシップ実施状況調査」より抜粋

### イ 埼玉県インターンシップ

県では、埼玉県中小企業振興公社と連携して「埼玉県インターンシップ」を行っている。県内の大学院・大学・短大に在籍する学生を対象に、2週間程度の期間（夏休み等利用）で実施している。2002(平成14)年度の実施状況によると、応募状況は前年度に比べ、急速に伸びており、学生の関心の高まりがうかがえる。今後のますますの充実と受け入れ先企業の開拓が期待される。

表4-2-5 埼玉県インターンシップの実施状況

結果 年度	参 加 登 録		応募状況 (学生)	実 施 結 果		
	受入先企業	大学		受入先企業	大学	学生
平成12年度	21社	20校	90人	13社	15校	41人
平成13年度	30	19	97	16	14	44
平成14年度	34	20	179	25	12	96

資料出所：埼玉県労働商工部雇用対策課

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

### (3) 高等学校におけるインターンシップ

2002(平成14)年3月に卒業した高校生の就職内定率は89.7%で、約2万人の生徒が未就業者となつたことになる。県内でも、卒業生64,041人のうち、7,365人が無業者(フリーター含む)となっている〔「平成13年度高等学校卒業者の進路状況調査」(埼玉県教育局)〕。

さらに、2003(平成15)年度卒業予定者の就職内定率は、47.1%〔(平成14年10月末現在)「平成15年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況に関する調査について」(文部科学省)〕で、約12万8千人の生徒が内定に至っていない厳しい現状である。

長引く不況や景気の低迷により、就職を希望しても、求人そのものが減少しているため、採用に結びついでいかない。加えて、急激な社会の変化に伴い、これまで円滑に機能していた就職に関わる慣行(一人一社制、指定校制、校内選考等)が、生徒の職業選択の可能性を阻害することとなり、雇用のミスマッチを拡大させている。

また、問題となるのが、生徒の職業に関する意識である。日本労働研究機構が高校3年生に行った調査によると、ほぼ4人に1人が、「将来フリーターになりたい」、「なるかもしれない」と答えており、生徒たち自身がフリーターになることに対する抵抗感は、少なくなっているようである。その理由として、「自分がどんな仕事に向いているのか分からぬ」、「自分に合わない仕事ならしたくない」等の回答も見られる〔「高校3年生の進路決定に関する調査」(日本労働研究機構)〕。

このようなことから、高等学校にも、広くインターンシップを普及させ、生徒たちが、様々な職場体験することにより、職業意識の形成と将来の生き方について考える機会を設ける必要性が非常に大きいと考えられる。

県内の公立高等学校の2001(平成13)年度インターンシップの実施状況(埼玉県教育局指導課調べ)によると、県立高等学校155校、市立高等学校9校のうち、インターンシップを実施しているのは、21校にとどまっている。また学科別に見ると、進学希望者が多い普通科では、わずか4校となっている。

しかし、進学を希望する者であっても、将来の職業や生き方について考える1つのきっかけづくりとして、普通科の高等学校へもインターンシップを広く導入していく必要があると考える。

表4-2-6 平成13年度埼玉県内公立高等学校インターンシップ実施状況

	実施学校数	実施学科数	備 考
農業関係	6	11	
工業関係	6	9	
商業関係	5	7	市立高等学校1校1学科を含む
家庭関係	2	4	
看護関係	1	1	
総合学科関係	2	2	
普通科関係	4	4	
合計	26	38	実施学校数は21校

資料出所：埼玉県教育局指導課

今後さらに、普及させていくためには、地元の受け入れ企業の協力と新たな受け入れ企業の開拓が必要とである。しかし、学校独自の開拓には限界が生じてくるであろう。今後、学校、自治体、キャリア形成アドバイザー（第4章第2節、109～113ページ参照）等が連携して推し進めていくべきである。

#### （4）外国の労働体験教育

ここでは、職業意識に加えて、生徒がこれまでに学校教育の中で学んだ知識・技能面をさらに向上させ、より学校から職業への移行をスムーズに行うための新たな労働体験教育推進の可能性について、海外の事例を紹介する。

ヨーロッパ諸国には、若年者が早期に学校教育と企業内の訓練を同時にを行い、学校から職業生活への移行を行う伝統的な職業訓練生制度が数多く存在する。その中で、世界的にもよく知られているのが、ドイツの「デュアル・システム（Dual System）」である。

これは、生徒が週のうち1日から2日は学校で職業に関する教育と普通教育を受け、その他は自分が雇用契約を結んだ企業で職業訓練を受け、同時に賃金も支払われるという制度である。さらに、3年～3年半の訓練期間が終了すれば、卒業単位とともにその職業に関する資格を得ることができるという仕組みになっている。訓練生は通常16～19歳であるが、柔軟性に富んだシステムのため、途中でコースの変更も可能であり、大学卒業後に訓練を受け、2つの職業資格（ダブルキャリア）を持つこともできる。また、進路決定に際しては、国の職業アドバイザー（Berufsberater）のカウンセリングが受けられる。ドイツでは40%余りの若年者が、この制度の下で教育を受けているとの報告がある。

これにより、学校から職業への明確な道筋が示され、自分の将来の目的に沿って体系だった訓練を受けられるので、生徒たちも意欲的に取り組むことができるようである。

また、企業側でも、訓練生の中から優秀な人材を採用することもできるので、メリットも大きい。なお、アメリカでも「コオペラティブ教育」という類似した制度がある。

### 第3節 キャリア教育の課題

このように、小・中・高等学校において、総合的学习の時間、進路指導の時間、特別活動の時間等でキャリア教育が実施されており、先進的な事例も散見される。

しかしながら、我が国においてキャリア教育が注目され始めたのは、ここ数年のことであるため、まだ教育機関そのもので、必要性の認識が薄い。

先進事例を参考としながら、キャリア教育を行うためには、実施主体の違う教育機関の間でどのように連携し、これらの事業を実施するか、また、どのように新たな基準をつくり、具体的なカリキュラムを組むのかという問題もある。実際には、各教育機関の連携の下、一貫したキャリア教育のためのモデル事業を実施し、事業により得られるノウハウを各教育機関において検証する必要がある。

また、国内においては、起業に関する意識啓発や進路指導が活発ではないとの指摘があり、小学校の物事にとらわれない自由な発想を持つ年代からの起業家教育の推進も課題である。

これらの事業が、それぞれの段階で完結し途切れてしまっている感があることは否めず、

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

そのため、効果的なキャリア形成を阻んでいるものと考えられる。これは、各教育課程の実施主体が違っており、キャリア教育が体系的に行われていないためと考えられる。

### 第4節 キャリア教育に関する提言

#### 1 小・中・高等学校一貫キャリア教育

キャリア教育を充実するための政策提言として、小学校から高等学校までの各発達段階に合わせた一貫したキャリア教育を提言する。

これにより、幼少の段階から、職業意識を持ち、自己の職業の適性について考える機会を持つことができる。

そして、就職する段階で「やりたいことが見つからない」ために、学卒未就業者になってしまうことや、「自分がどの職業に向いているのかわからない」ために、就職後すぐに離職してしまう等の、雇用のミスマッチを解消することができる。

現在、公立の小・中学校は市町村、高等学校は県が実施主体となっている。市町村及び県が連携し、一貫したキャリア教育を計画し、それぞれの主体で実施し、大学・短期大学等のさらに高度なキャリア教育へとつなげることが必要である。

この「小・中・高一貫キャリア教育」を推進するために、各発達段階に合わせた継続的・体系的なプログラムづくりについて提言する。

##### (1) 各発達段階に合わせた継続的・体系的なプログラムづくり

各発達段階に合わせたレベルを設定する。そして、そのレベルに応じたキャリア教育を継続的・体系的に実施する。まず、各段階において、到達度の設定をする。

##### ア 小学校：進路のイメージの明確化、職業観・勤労観の育成

体験的な学習、問題解決的な学習を積極的に取り入れ、将来の夢について考える機会を設けるとともに、勤労の尊さや生産の喜びを体得する。

##### イ 中学校：進路指導の改善・充実、しっかりとした職業観、勤労観の育成

将来の職業や進路を考える啓発的な体験が得られるようにし、職業や勤労についての関心を高め、生きがいのある人生を築こうとする意欲や態度を育成するとともに、それを実現するための計画を自ら立て、自主的に進路を選択できるようにする。

##### ウ 高等学校：職業教育の充実、各産業分野の基礎的・基本的な知識・技術の習得

普通科・総合学科においては、働くことの意義、楽しさや厳しさを学ぶとともに、職業生活を送るための基礎的な知識や技術・機能に関する学習の機会を与える。また、就業体験等の体験的学習により、将来を見据えた職業観・勤労観を育成する。

職業教育を主とする技術系学科においては、職業科目における実験・実習、就業体験等の体験的学習により、実践力を体得するとともに、主体的な職業選択、決定の能力や職業意識の育成を図る。

図4-2-2 キャリア教育の到達度

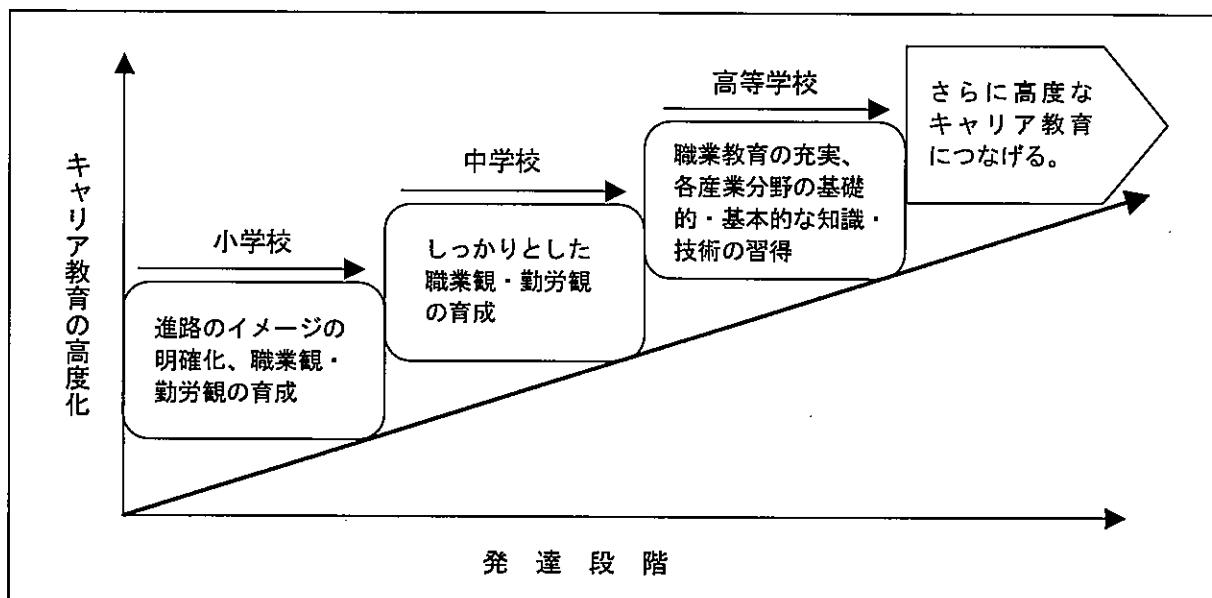


表4-2-7 キャリア教育の実践例

	小学校	中学校	高等学校	大学、短大
職業意識教育	課外活動、総合的学習の時間を利用した職業意識教育	特別活動、総合的学習の時間を利用した職業意識教育	将来の職業を意識した産業教育	—
起業家教育	スチューデント・シティ	電子商仮想取引体験	電子商仮想取引体験	産学連携プロジェクト
労働体験教育	—	—	インターンシップ、デュアルシステム	インターンシップ、デュアルシステム

#### ア 小学校

- ① 課外活動や総合的学習の時間を利用して、体験的な学習を実施する。  
小学生に、将来の夢に対して考えさせるには、「きてきて先生プロジェクト」や「チャレンジタイム」のような多様な社会人に触れる学習が有効である。
- ② 起業家教育として、「スチューデント・シティ」のような経済の流れを知る学習機会をつくることにより、責任感や社会参加意識を育成することができる。

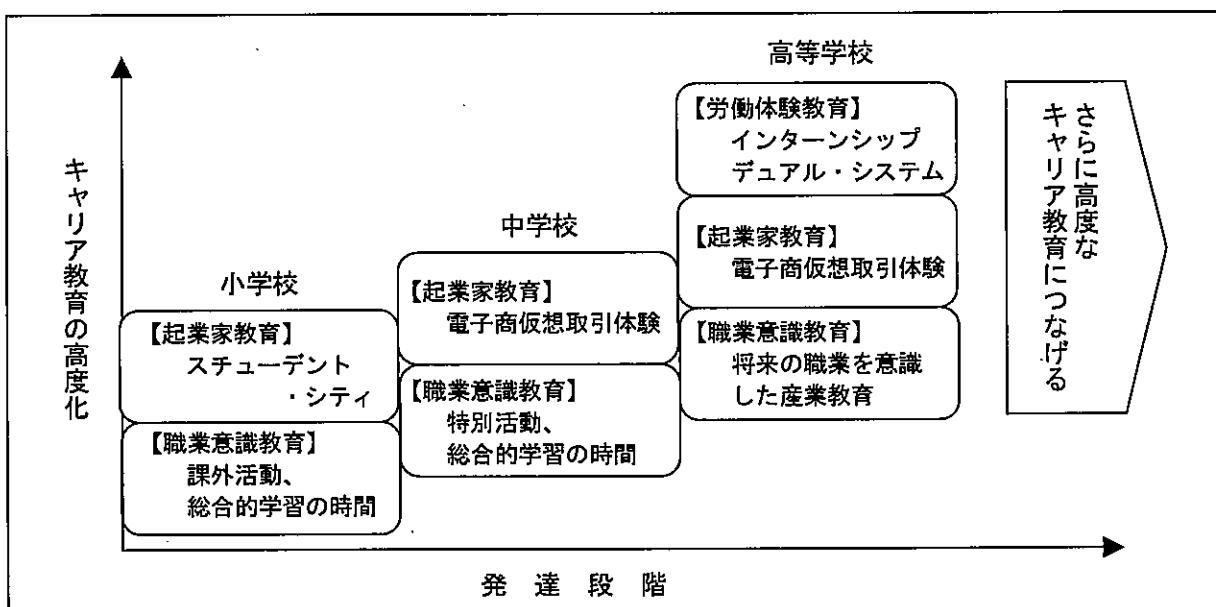
#### イ 中学校

- ① 特別活動や総合的学習の時間を利用して、「トライやる・ウィーク」等の就労体験学習を実施する。これによって、進路に関する計画を自主的に立て、自主的に進路を選択する意識を育成する。
- ② 起業家教育として、「電子商仮想取引体験」等を通し、起業することの楽しさを知り、起業家マインドを育てる。

## ウ 高等学校

- ① 普通科・総合学科において、勤労体験や社会人講師による講演を通じ、社会と自己をつなげ、就労の意義を学ぶとともに、職業生活を送るための知識を学ぶ。
- ② インターンシップによる就労体験、デュアルシステムによる実習を通して、職業に必要な実践力を育成する。
- ③ 起業家教育として、「電子商仮想取引体験」等でより高度な学習体験を通じ、起業家マインドを育成し、起業が進路選択の一つであることを認識させる。

図4-2-3 キャリア教育の実施



### (2) 一貫キャリア教育導入への課題

キャリア教育の継続性により、個々人の将来の目的意識が明確になり、結果として学習への意欲を高めることになる。しかしながら、一貫キャリア教育導入にあたり、いくつかの課題がある。

まず、総合的学習の時間において、取り上げるべき課題を生徒の自主性を重んじて選定していることを考えると、必ずしも「職業意識教育」や「起業家教育」を選択しない可能性があり、総合的学習の時間において、一貫したキャリア教育を定着させることは難しい。

また、進路指導の時間は、進学校や就職先を決定することに重点が置かれている状況を改め、キャリア教育と連携し、自主的に進路を選択する能力を育てる時間となるように、変えていく必要がある。

さらに、学校現場において、「週5日制」が導入され、通常の過程の学習時間を確保することでさえ困難な状況であるが、ひとりの人間の生涯を通した生き方を考えるキャリア教育を推進し、実践的な学習の機会を増やすことによって、自主的に進路を考え、自立した人間を育てることこそ、教育にとって重要なことである。

このようなことから、キャリア教育が、通常の教育課程として位置付けられることが望ましいと考える。

## 2 市町村でのキャリア教育推進事業 「ジュニアあど・ベンチャースクール」

### ～起業家教育に視点をおいた地域での体験型イベント～

これまでの考察によって、早い時期から体験活動を重視したキャリア教育の必要性が浮き彫りとなってきた。しかし、限られた学校教育の授業時間内に第2章で紹介した全てのキャリア教育を実践していくのは、恐らく限界がある。そこで、学校の外でも気軽に子どもたちが学べる場や機会を提供することで、さらなるキャリア教育の発展につながっていくものと考えられる。

学校週5日制の導入に伴い、土・日曜日にそれぞれの地域で子どもたちを対象としたイベントや活動が数多く開始されている。そこで、この活動の中に、私たちが考案した「ジュニアあど・ベンチャースクール」(図4-2-4参照)の導入をぜひ提言したい。

この活動は、「将来の生き方探求」と起業家教育に視点を置いた様々な職業に関する体験活動を行う場とし、市町村の社会教育担当を中心に、学校教育担当や労政担当と連携しながら活動を進めていくものである。

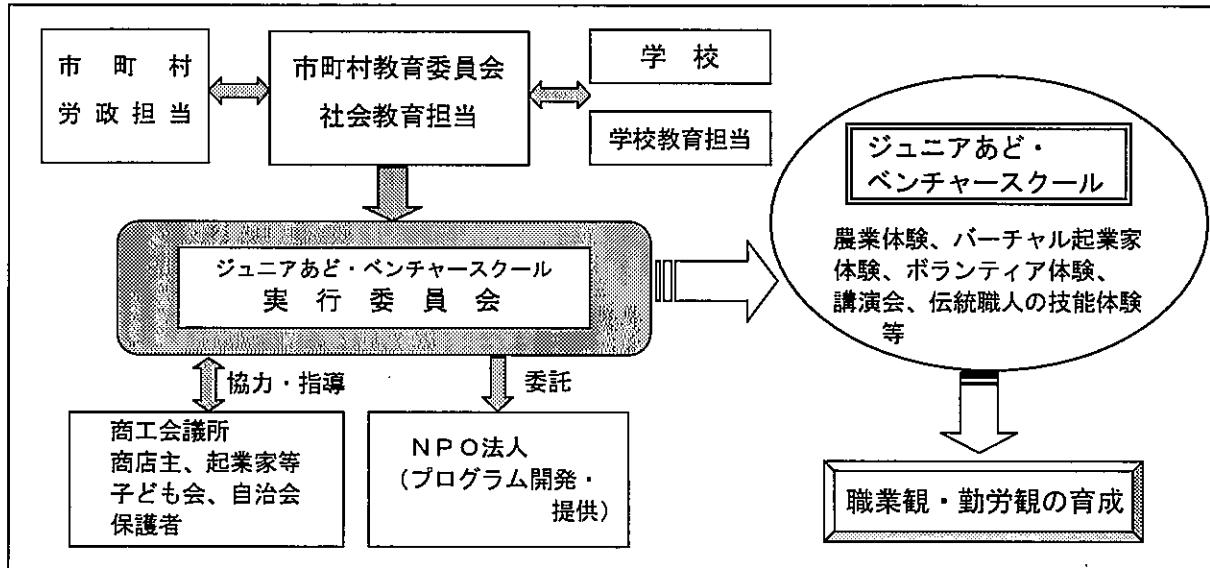
例えば、親子一緒に畑を耕し、作物を育てる農業体験、福祉施設でのボランティア体験、バーチャル起業家体験、ユニークな社会人講師による講演会、伝統職人の技能見学・体験等、地域の特色と子どもたちの興味を生かしたプログラムを展開していく。

活動の推進にあたっては、推進実行委員会等を設置し、保護者・子ども会・自治会等の地域の人々にも協力を仰ぎ、商工会議所や地元商店主、起業家に子どもたちの指導にもあたってもらう。さらに、事業内容に応じてNPO法人にプログラム開発・提供の依頼も行う。

子どもたちは、活動の中でいろいろな職業に親しみ、大きな感動に出会ったり、時には失敗をすることで、新しい自分を発見することができる。

このように、幼い頃からできるだけ多くの体験活動を行い、いろいろな価値観に触れることによって、自然に職業観や勤労感が身に付き、将来の生き方を選択するまでの選択肢の幅も広がっていくことになる。また、たくさんの人々との交流を通して、地域社会における人間関係を構築する上でも効果が大きい。

図4-2-4 「ジュニアあど・ベンチャースクール概要」



## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

### 3 新たな労働体験教育

#### ～21世紀いきいきハイスクール推進計画（埼玉県）を活用したキャリア教育の実施～

インターンシップ等、既に国内で導入されている労働体験教育については、一定の効果が見込まれるもの、実施前後の政策との関連性や実施期間の短さが、効果を抑制している点については、既に述べた（92～94ページ参照）。また、これらを補うものとして、労働体験教育についての海外先進事例であるドイツのデュアル・システムやアメリカのコオペラティブ教育の紹介を行った（95ページ参照）。これらの職業訓練生制度は、インターンシップより、期間が長期に渡るので、じっくりと専門技術の習得が可能である。

特に、工業科等のスペシャリストを育成する学科では効果が大きい。しかし、既存の高等学校への導入には、教育課程の大幅な変更が必要であり、実施においてはまだ時間を要する。

現在、県では、少子化・情報化・国際化等の社会情勢が変化する中、県立高等学校の特色化・活性化を図るため、「21世紀いきいきハイスクール推進計画」（県教育委員会）を打ち出し、実現に向けての準備が進められている。「単位制システムの導入」、「将来の進路を考え、自分で科目を選択する総合学科高校・総合技術高校の設立」、「昼夜開講の三部制高校設立」等、統廃合を含め、高等学校を再編整備していく予定である。

そこで、新しく生まれ変わる高等学校に、デュアル・システムやコオペラティブ教育等の海外の職業訓練生制度を参考にした日本型の労働体験教育の導入を検討、実施することを提言したい。東京都では単位制工業高等学校に長期に渡る職業訓練制度の導入を既に決定し、長野県でも検討が進められている。

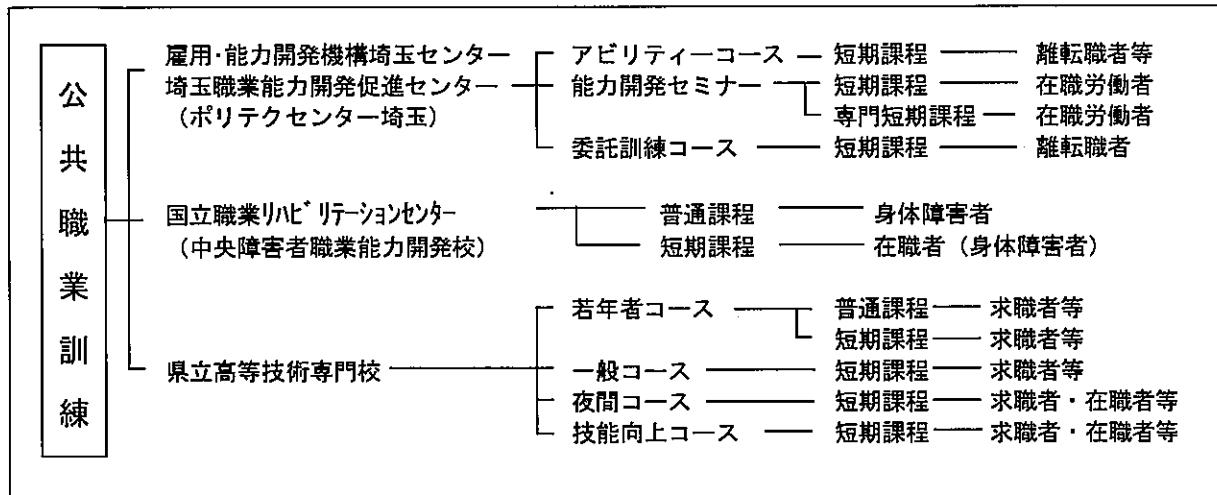
表4-2-8 「21世紀いきいきハイスクール」計画への労働体験教育導入についての提言

計画内容		今回提言する労働体験教育
学校種別	概要	導入内容
単位制高等学校	学年による教育過程の区分を設けず、卒業までに決められた単位を修得すれば卒業認定が受けられる。 2000（平成12）年度より、普通科や芸術系学科等で単位制システムが開始されている。	これから単位制が開始される工業科へデュアル・システムを導入。 労働体験実習の科目を設置し、生徒の希望によって、各学年において複数の労働体験教育が受けられる。 企業等で専門分野における幅広い技術が習得可能。 単位制は、決められた単位を修得すれば卒業認定が受けられるので、一時的に休学等し、一定の期間職業能力開発を目的とした職業経験を積むことができる。
総合技術高等学校	農業・工業・家庭の3つの学科を有し、選択制度により、学科の枠をこえた履修が可能。	3つの学科で、1学年からデュアル・システムを導入。週の2日～4日の半日を労働体験実習にあて、働いた企業から報酬を受け取ることも可能。 「単位制高等学校」に比べ、より専門的で長期に渡る労働体験実習を行うことで、高度な技術の習得及び資格の取得ができる。ものづくり職人等、時代を担うスペシャリストを育成できる。
三部制高等学校	午前・午後・夜間の三部開講。 就業年限は4年が基本だが、履修状況により3年で卒業も可能。	総合学科において、デュアル・システムを導入。 キャリア形成アドバイザー（第4章第2節 119～113ページ参照）とのカウンセリングにより、生徒の希望に合わせ、様々な時間帯・分野に渡った労働体験教育が受けられる。 生徒の将来の目標と職業意識を明確にし、自分に合った職業を選択する能力を培うことにより、就職後の離職率を低下させる効果がある。また、各種資格取得もできるので、ダブルキャリアの取得もできる。

## 第3章 職業能力開発

### 第1節 職業能力開発の現状

図4-3-1 公共職業訓練の体系



資料出所：「平成13年版 彩の国 労働と商工」より抜粋の上、編集

#### 1 国・自治体・公的機関による職業能力開発

##### (1) 雇用・能力開発機構

雇用・能力開発機構は、1999（平成11）年度に設置された厚生労働省所管の特殊法人である。本部を神奈川県横浜市に置き、各都道府県に都道府県センターを設置する他、各地に職業能力開発総合大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター等の職業能力開発施設があり、雇用機会の創出・増大、雇用の質の向上、職業能力の開発及び向上に関する多様な業務を実施している。2004（平成16）年3月に独立行政法人への移行が予定されている。

県内の事業所としては、埼玉センター（さいたま市浦和区高砂）とポリテクセンター埼玉（さいたま市緑区原山）があり、職業訓練に関する業務としては、埼玉センターにおいては、主に事務系、ポリテクセンターにおいては、充実した技術訓練設備を活用した機械系、電気・電子系、情報・通信系等の職業訓練を実施している。

1997（平成9）年には、東京都墨田区に生涯職業能力開発促進センター（愛称：アビリティーガーデン、以下「アビリティーガーデン」という）を設置して、現役ホワイトカラー層の職業能力開発の支援や離転職者訓練を実施している。また、インターネットを活用したeラーニングや衛星通信講座も実施している。

雇用・能力開発機構においては、同じく厚生労働省の所管となる公共職業安定所との円滑な連携を実施している。公共職業安定所は、無料職業紹介が認可されている数少ない機関であると同時に、求職者へのカウンセリングも行っており、職業訓練が必要と判断された人に雇用・能力開発機構の受講を推奨する等により、相互補完している。

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

雇用・能力開発機構の講座の多くは、求職者を対象としたものであるが、在職者を対象としたものも一部実施している。

雇用・能力開発機構は、自らが実施する職業訓練以外に、民間企業等が行う、都道府県知事の認定を受けた認定職業訓練についても支援している。また、キャリア形成促進助成制度により、企業内における労働者のキャリア形成の効果的促進を図っている。当該助成制度には、訓練給付金、職業能力開発休暇給付金、長期教育訓練休暇制度導入奨励金、職業能力評価推進給付金、キャリア・コンサルティング推進給付金がある。これらは、在職者のスキルアップを促進するものであり、さらなる利用の促進が望まれる。海外における類似制度として、スウェーデン等では、職業能力開発休暇給付金、長期教育訓練休暇制度導入奨励金をさらに発展させた労働者教育休暇制度がある。これは、企業内における役職や地位を確保したまま、大学等に通うための長期間の休暇が取得できるものであり、在職者や復職者のスキルアップ、学び直し、やり直しに利用されている。

近年の求職者の増加により、雇用・能力開発機構による職業訓練の希望者も増加しており、定員を超えるものについては、希望者のうち、必要緊急度の高い人を優先している。また、一部の訓練を民間機関に委託して対応しているものもある。

### (2) 埼玉障害者職業センター

日本障害者雇用促進協会が設置・運営する埼玉障害者職業センターにおいては、公共職業安定所と連携して障害者の職業能力の開発を実施している。日本障害者雇用促進協会は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて認可設立された法人であり、埼玉障害者職業センターにおいて、就職後のフォローアップも含めた一連の業務を行っている。

### (3) 埼玉県

県では、職業能力開発促進法に基づき、高等技術専門校 12 校を設置し、機械、NC 機械、設計、建築、設備、情報処理、調理、電気、造園、服飾等の多様な職業訓練を実施している。受講料は基本的に無料であり、教科書代等のみが訓練生の負担となる。

訓練科目に関しては、事務や販売系のものより、技術系のものが多い。訓練科目の多くは、求職者を対象としたものであるが、在職者のスキルアップを目的とした科目も設置している。また、身体障害者を対象とした第 1 種自動車運転免許取得講習を一部で実施している。訓練科目により、訓練期間は 3 ヶ月～2 年、各科目の定員は 10 名～20 名程度である。

高等技術専門校の訓練修了者の就職率は、76% [2001 (平成 13) 年度]] と極めて高い実績を継続して有している。これは、現段階では公共職業安定所以外の機関にはほとんど認められていない無料職業紹介業務が、高等技術専門校については、対象をその訓練生に限って認められていることや、就職アドバイザーによる訓練生に対する就職アドバイスの効果が表れている。

しかし、県においては、財政事情が逼迫していること等から、高等技術専門校の訓練科目の見直しを含めた再編を計画している。しかし、インフラの新規整備に多額の費用がかかること、求められる訓練科目が変化してしまうことから、効果的な職業訓練を継続するためには継続して費用がかかるのが実情である。

#### 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

さらに、県では、職業能力開発に関する事業として、国庫補助による緊急雇用創出基金を利用し、主に中高年齢者を対象とした緊急再就職支援訓練事業を実施している。これは、個々の失業者に対し、きめ細かい支援メニューの提供を伴う就職支援であり、カリキュラムについても、販売業務への対応を既存のものに追加している。訓練の一部を外部委託により実施している。

表4-3-1 県による平成14年度緊急再就職支援訓練科目

設置コース名	
事務系	財務・税務キャリアアップコース
	営業・経営キャリアアップコース
	販売サービス（販売士資格取得）コース
	マンション管理業務主任者・管理士コース
	経営管理者上級コース
介護福祉系	介護保険事務コース
	2級ホームヘルパーコース
	福祉住環境コーディネーターコース
情報処理系	ホームページマスターコース
	初級システムアドミニストレータコース
技術系	高度金型製作コース
	コンピュータ応用技術（CAD/CAM/CAE）コース
	リフォームビジネスコース

資料出所：埼玉県労働商工部職業能力開発課

また、雇用対策の一環として、障害者の就業に関する法定雇用率の遵守、若年者の就業の支援等についての啓発事業を実施している。

#### （4）県内市町村

県内市町村による職業能力開発については、現段階においては、市町村の一部で実施されている。これらは、市町村の労働政策の一環として実施されているものが多く、対象者を限定しているものやセミナー、パソコン教室等、比較的小規模な設備投資でも可能なものについての実施に留まっている例が多い。財政規模の問題もあり、大規模な設備投資が行われている例はほとんどない。

#### 2 民間企業等による職業能力開発

民間企業等による職業能力開発には、県知事から認定職業訓練に認定され、雇用・能力開発機構の助成を受けているものや、行政機関から職業能力開発についての委託を受けているものもある。

また、県内には学校法人国際技能工芸機構が運営する、ものつくり大学（行田市）も立地している。ものつくり大学は、技能工芸学部2学科を有し、実践的かつ高度な技能技術者の育成を目的とした全国でも稀有な大学である。

## 第2節 職業能力開発の課題

### 1 ニーズの把握による的確な職業能力開発

求められる職業能力は時代の変化とともに変化している。

現在の職業能力開発に関する行政機関の役割としては、機械系訓練や技術系訓練等の大規模なインフラ整備や講師養成の必要な分野は、雇用・能力開発機構と県において実施し、事務系やOA系等のソフト面に関するものについては、民間事業者の経営を圧迫しない程度に、同機構、県、一部の市町村において実施している。

国や県の職業能力開発施設の所在地等により、その利用の享受については、地域差が生じているものもある。

職業能力開発施設は、それぞれ独自に企業等のニーズ調査により、訓練科目の選定や見直しを行っている。

雇用・能力開発機構と県の間においては、訓練科目について、協議の場が設けられているが、市町村との間では、情報の共有や統合は事実上行われておらず、学校への情報の還元もほとんど行われていない。

職業訓練の実施の検討にあたっては、情報の共有による正確な企業ニーズの把握と、それに基づく職業能力開発の科目選定及び効果予測が課題である。

### 2 民間企業等による職業能力開発

民間企業等による職業能力開発については、企業が自社社員に対して行う企業内研修の場合と、企業が営利活動として行う職業能力開発事業の場合とに大分される。社員教育の方は、最近では、その負担の重さから減少する傾向が見受けられる。

このことから、企業は求める職業能力を最初から有する人材を採用しようしたり、在職者も自力でのスキルアップを求められたりしている。

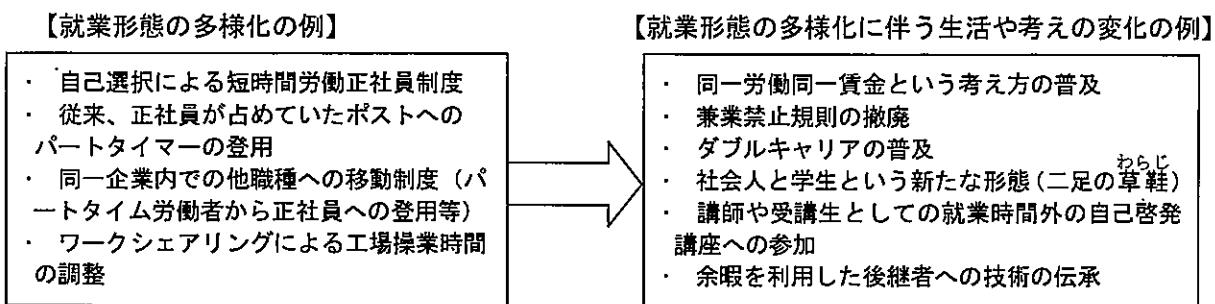
事業として行う職業能力開発には、語学、簿記、OA、資格取得を始め、最近では、就職マナー教室等も見受けられるよう、実際に多種多様のものが存在するが、ソフト面に関するものが多く、大規模なインフラ設置が必要なものは、極めて少数である。

### 3 多様化する就業形態への対応の必要性

従来では、正社員・準社員・契約社員・派遣社員・パートタイマー・アルバイト等というように職種を区分していたが、就業形態の多様化が進む中で、その職務権限・職務責任・労働体系についても多様化の兆しが見られ、その内実が、従来どおりの画一的な区分に当てはまらないものが生じてきており、就労者の生活にも変化を及ぼしつつある。

このように就業形態が変化している中で、各個人が自らのキャリア形成を図る際に必要な職業能力開発やその他の方法等を把握し、選択することが困難となっている。

図4-3-2 就業形態の変化の例



### 第3節 職業能力開発に関する提言

#### 1 市町村による職業能力開発

職業能力開発促進法第18条によると、職業能力開発施策について、国、県、市町村が相互に競合することなく、地域における労働者に応じた事業を実施することとされている。

市町村も積極的に職業能力開発に関わることが求められている。

#### 【職業能力開発促進法】

**第十八条** 国、都道府県及び市町村は、その設置及び運営について、公共職業能力開発施設が相互に競合することなくその機能を十分に発揮することができるよう配慮するものとする。

**2** 国、都道府県及び市町村は、職業訓練の実施に当たり、関係地域における労働者の職業の安定及び産業の振興に資するように、職業訓練の開始の時期、期間及び内容等について十分配慮するものとする。

では、職業能力開発において、市町村に求められていることとは何であろうか。

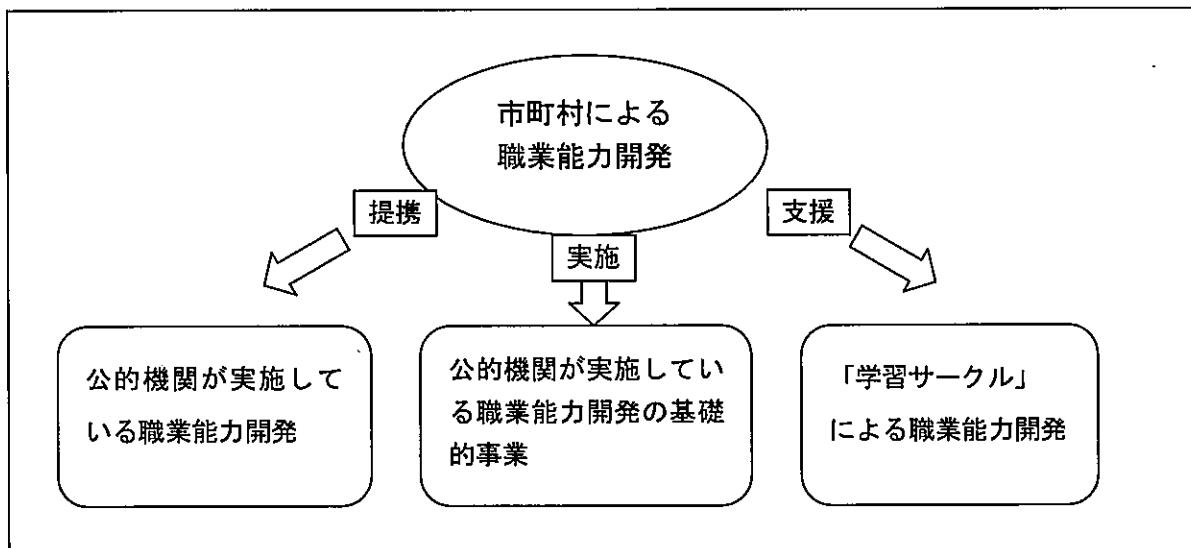
雇用政策において、市町村に求められているのは、国や県のような広範囲な役割ではない。

市町村は、地域住民や地元企業等のニーズを的確に捉え、それに応じた職業能力開発の科目を用意し、実施することが必要である。

特に、市町村は、ターゲットとして、地域住民の中でも、就職困難者等（障害者、高齢者、母子家庭の母親等）の職業能力開発に力を入れるべきである。就職困難者等が抱える就労阻害要因は個々に違うため、一人ひとりに対応した、きめの細かい職業能力開発の機会を用意できるのは市町村である。

これらの点を踏まえて、市町村が選択して行う職業能力開発として、（1）公的機関が実施している職業能力開発との提携、（2）公的機関が実施している職業能力開発の基礎的事業の実施、（3）「学習サークル」による職業能力開発、の3点を提言する。

図4-3-3 市町村による職業能力開発事業イメージ



#### (1) 公的機関が実施している職業能力開発との提携

現在、財源的制約や、設備が先進技術の変化により企業ニーズに合わなくなってきたこと等から、県立高等技術専門校の統廃合が大きな課題になっている。この高等技術専門校は県内に12校ある。

そこで、今回の見直しに伴い、各校のカリキュラムの内容を、それぞれの地域ニーズを反映させられるようなものにできないかと考えた。地域住民や地元企業に最も近い存在である市町村が、県と共同で、それが求める職業能力等について調査し、この結果を高等技術専門校のカリキュラムに反映させることができれば、より地域のニーズに即した、地域に求められる施設に変わるはずである。今後の高等技術専門校の運営には、このような県と市町村による協力体制が必要である。

#### (2) 公的機関が実施している職業能力開発の基礎的事業の実施

現在、雇用・能力開発機構、県（高等技術専門校）が実施している事業は、CAD製図のような即時的な就職のために必要な技能、技術に関するものであり、中高年齢者、一時離職者等が必要としている、パソコンの基礎講座やライフプラン啓発セミナー等の基礎的なものは実施していない。

そこで、国や県が実施していない基礎的な職業能力開発事業を、市町村が積極的に実施することを提言する。

特に、就職困難者等の個別事情に対応した基礎的事業の実施を行う必要がある。例えば、障害者の場合、パソコンの基礎講座一つをとっても、各人の障害の内容によって、必要な技術、パソコン、講師等が違ってくる。これらに1つ1つ対応した事業を行うのに市町村は適していると考える。

また、高等技術専門校で問題となっている、受講科目に適性が無かったことによるミスマッチを予防するための基礎的な講座の実施も有効である。

### (3) 「学習サークル」による職業能力開発

「学習サークル」は、スウェーデン等において実施されている少人数学習に対応した制度である。様々な運営主体が、数千以上の講座を行っており、スウェーデン（人口約886万人）での年間参加者は、250万人前後と言われている。

5名以上の参加者で申し込むと、運営者が講座または講師を紹介してくれるものであり、経費の多くが公的資金で賄われることから、授業料は安価なものが多い。

内容については、語学、趣味、生涯学習に関するもの等、様々である。人口の少ない地域で語学講座の要望があるが、正規の講師がその地域にいない場合には、その言語が話せる人を臨時講師にする等、極めて柔軟に対応している。

我が国においては、このような学習サークルは導入されていないが、求職者及び在職者の職業能力の開発や普及、異業種交流・研究等の場として、その導入は有効であると考える。

多くの市町村における現行事業として、公民館や福祉センター等の施設を利用した各種講座の実施や、市町村民団体への会議室の提供等が実施されていることもあり、市町村による現行制度を活用した職業能力開発事業としての学習サークル制度の導入を提言する。

講師・講座については、地域のボランティア、留学生、現役を退いた技術者・経営者等を必要に応じて登録し、場合によっては、隣接市町村の連携による事業とすることが適当である。

このように、学習サークルは、地域の実状に合わせて柔軟に対応できる形態の職業能力開発システムである。

図4-3-4 <例> 手話を学びたい

会社で、新たに採用された人が聴覚障害者であるが、現在従業員には、手話ができる者がいない。

円滑なコミュニケーションのためにもぜひ、手話を学んでおきたいと思うが、時間や場所に制約があるため、教室や講座に参加しづらく、なかなか実施できないでいる。



同じように考えている人がいないかと思い、同僚や近隣の人々に、仲間を募集してみたところ、5人集まった。

また、専門家ではないが、市役所から、手話を教えてくれる人の紹介を受けた。



勤務時間終了後に、会社近くの公民館の会議室を利用して手話を教えてもらうことになった。手話を基礎を学び、新しい同僚との意思の疎通も向上させることができた。

## 第4章 キャリア形成システムを効果的に機能させるために

現在の学校教育において、キャリア教育は、学校や教員が独自に行っていに過ぎず、仮にキャリア教育が全面的に開始されたとしても、職業能力開発等の労働行政との連携が十分に取れない体制にある。しかも、教育分野と労働分野のそれぞれにおいて、国、県、市町村が別々に関与している。このような体制では、住民が十分なキャリア形成を行うことはできず、雇用のミスマッチの問題は解消しない。

そこで、私たちは、この問題を解消・予防するための政策として、第1章において、「キャリア形成システム」の構築を提言した。キャリア形成システムとは、キャリア形成を図る政策を相互に関連付け、人生において必要なときに効果的にサービスを提供できるシステムのことである。

この「キャリア形成を図る政策」として、第2章で小・中・高一貫のキャリア教育の実施、第3章で市町村によるきめの細かい職業能力開発の実施と、必要なときに必要な職業能力を培うことのできるシステムづくりを提言してきた。

そして、さらにこの章では、これらの政策をより充実させ、円滑に行われるようにするために、キャリア教育におけるアドバイザー制度の導入を提言する。これは、児童・生徒や学生が、一人で自らに必要な教育内容や職業能力開発等を模索することは困難であるので、的確なアドバイスができるアドバイザーを用意しようというものである。

そして、これらのキャリア形成を図る政策を担当する教育分野や労働分野の横のつながりと、国、県、市町村の縦のつながりにおいて、各々が密接に連携し、キャリア形成システムを円滑に機能させることが必要である。

これらのことについて、以下に順を追って説明する。

### 第1節 キャリア教育におけるアドバイザー制度の必要性

#### 1 現行のアドバイザー制度・カウンセリング制度

まず、現在実施されている就職支援のためのアドバイザー制度、カウンセリング制度について紹介する。

##### (1) キャリアカウンセラー

キャリアカウンセラーとは、相談者の興味・価値観・能力等を分析し、その人にとって望ましい就職を支援する専門家のことである。近年、その必要性についての認識の普及と需要の増加に応じて、民間認定機関により独自の認定基準が設定されている。通学や通信講座による受講の後、資格審査が行われ、合格者は認定機関に登録した後に活動を開始するのが一般的である。今後、厚生労働省において、キャリアカウンセラー（国ではキャリア・コンサルタントと呼ぶ）を5万人養成する計画がある。

キャリアカウンセラーは、ハローワークや彩の国就職支援プラザ（第2部第2章）に配置され、主に失業者や転職希望者を対象に、職業適性診断や職業能力開発等のカウンセリングを行っている。

### (2) 就職アドバイザー

これは、失業者の臨時応急的な雇用を実現するため、埼玉県緊急雇用創出基金を活用して、キャリアカウンセラーを養成する会社に委託し、キャリアカウンセリングの基礎を学んだ者を就職アドバイザーとして、高等技術専門校に配置し、訓練生に対する求職スキルの習得の指導を行うとともに、求人情報の収集や求人の開拓を行うことで、就職支援機能の強化を図ろうとするものである。

### (3) 高等学校におけるアドバイザーリスト

2002(平成14)年度から、高等学校における就職支援体制を強化するため、「高等学校就職支援教員(ジョブ・サポート・ティーチャー)」が配置されている。これは、退職した教員等を就職指導に当て、低迷する就職率を上昇させようとするものである。

また、2000(平成12)年度から、埼玉県緊急雇用創出基金を活用し、「彩の国就職指導員配置事業」を実施している。2002(平成14)年度は、県立高等学校全日制課程55校に就職指導員を配置した。

厳しい雇用情勢にあることから、就職支援教員とともに、さらなる就職支援を行うものである。

## 2 キャリア形成アドバイザーリストの必要性

このように、現在実施されているアドバイザーリスト等は、主に失業者や高等技術専門校の訓練生、高校生に対して導入されていることがわかる。しかも訓練生や高校生に対する制度は、最近の雇用情勢の悪化を受けて臨時応急的に導入されたものである。

しかしながら、私たちが提言するキャリア教育は、雇用情勢が悪い時のものだけではなく、今後、学校教育の一環として、誰もが小学校から職業観を養い、それに基づいたキャリア形成を行えるようにするためのものである。

前述したとおり、児童・生徒や学生が、一人で自分自身に必要な知識や職業能力開発を模索することは困難であり、こういう場合に的確にアドバイスでき、職業能力開発へと導くことのできるアドバイザーが必要である。

そこで、私たちは、小中学校、高等学校、大学等に対して、「キャリア形成アドバイザー」制度の導入を提言する。次の第2節において、このキャリア形成アドバイザーの役割等について説明する。

## 第2節 キャリア形成アドバイザーリスト

### 1 キャリア形成アドバイザーリストの認定

私たちが提言するキャリア形成アドバイザーリストは、キャリアカウンセラーの機能を含有し、かつ、児童・生徒や学生に対するカウンセリングの実施やキャリア教育を包括的に促進・調整するという特殊で広範囲な職務である。したがって、キャリア形成アドバイザーリストの認定試験の受験要件として、次の2点を満たすことが必要である。

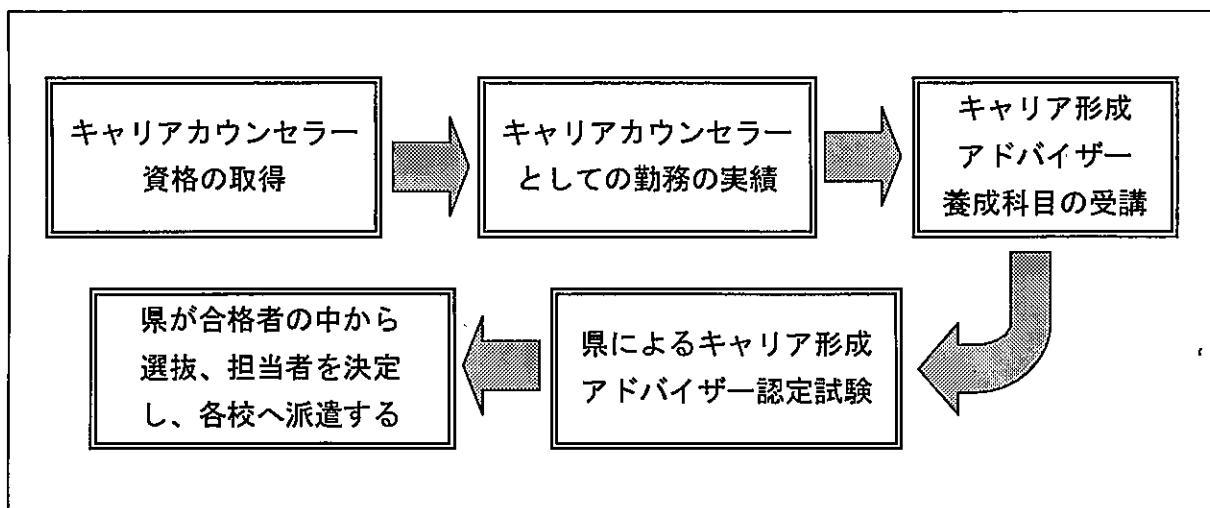
- ① キャリアカウンセラー資格（108 ページ参照）とその勤務実績を有すること。
- ② 県が定めるキャリア形成アドバイザー養成科目（児童心理学を含むキャリア形成アドバイザーのために必要な能力を養うための県が独自に規定する講習）を受講していること（教員免許取得者は一部を免除）。

この 2 点を認定試験の受験要件とし、県において、面接を含む試験を実施し、良好な成績の者について、県独自の資格としてキャリア形成アドバイザーの認定を行う。

私たちは、この受験要件を設定するにあたり、一般の求職者の受験に加え、一定数の教員免許取得者についても受験を想定している。

認定を受けた者の中から、当人の希望を考察した上で、小学校担当、中学校担当、高等学校担当、大学等担当キャリア形成アドバイザーとして各校へ派遣する。

図4-4-1 キャリア形成アドバイザーの派遣までの流れ



## 2 キャリア形成アドバイザーの養成

キャリア形成アドバイザーの養成は、事実上、上記の 2 つの受験要件を満たす人の養成となる。

### (1) キャリアカウンセラーの養成

キャリアカウンセラーについては、厚生労働省において官民協力により 2002（平成 14）年度より 5 年間でキャリアカウンセラーを 5 万人養成する計画があることは既に述べた。

これを活用することは、導入期のキャリア形成アドバイザーの養成には、正にうってつけである。

キャリアカウンセラー 5 万人養成計画が完了した後についても、県内において、継続的にキャリアカウンセラーへの門戸を開いておくために、民間認定機関や養成機関の状況の把握に努めるとともに、必要に応じて養成機関への助成等によりキャリアカウンセラーの過剰供給の抑制と供給不足の予防を行う。

## (2) キャリア形成アドバイザー養成科目

キャリア形成アドバイザー養成科目については、県が自ら行うのではなく、民間機関への委託で行うものとする。受講者の利便を考え、(1)で述べた民間キャリアカウンセラー認定機関において、当養成科目についても実施がなされることが受講の促進につながる。

## 3 キャリア形成アドバイザーの目的

キャリア形成アドバイザーは、下記の事項を目的とする。

- (1) 児童・生徒、学生個々人に応じたキャリア教育の効果的な運用
- (2) 小・中・高一貫のキャリア教育の適正な実施
- (3) キャリア教育と職業能力開発の調整

## 4 キャリア形成アドバイザーの役割

キャリア形成アドバイザーは、次の役割を担う。

### (1) 児童・生徒・学生個々人に応じたキャリア教育の効果的な運用

- ・ 児童・生徒・学生の将来の方向づけや自分発見・生き方探しの手伝い。
- ・ 必要に応じた労働体験教育等、前後のカウンセリングの実施。
- ・ 放課後や授業のない土曜日等においての、児童・生徒・学生へのカウンセリング。

### (2) 小・中・高一貫のキャリア教育の適正な実施

- ・ 学校から求められた場合のキャリア教育カリキュラムの提案。
- ・ 複数の学校を担当することにより、小・中・高一貫キャリア教育（96～98 ページ参照）の各校における進行状況を把握し、調整する。

特に、学区が複数の小学校が中学校 1 校に該当する場合等には、キャリア教育の各小学校間の進行状況を概ね合わせることが必要。

- ・ キャリア教育の授業についての必要に応じた教員の補助。
- ・ キャリア教育制度に関する包括的なアドバイスの実施。
- ・ 高等学校担当のキャリア形成アドバイザーによる求人開拓業務の実施。

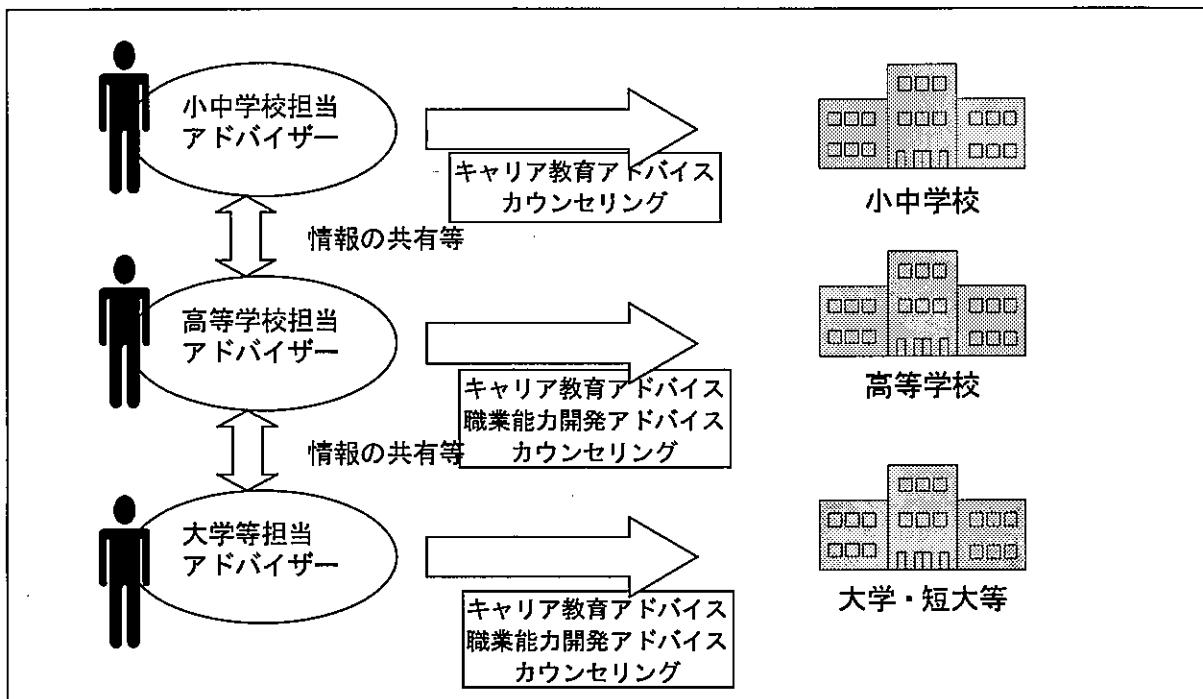
### (3) キャリア教育と職業能力開発の調整

- ・ 職業能力開発に関するアドバイス機能。
- ・ 小中学校担当、高等学校担当、大学等担当それぞれのキャリア形成アドバイザーや土、キャリアカウンセラー、就職アドバイザー他と連携し、カウンセリング機能の向上や効果的なキャリア教育のための調整を行い、必要に応じて公共職業能力開発施設への科目等についての改善提案を行う。

また、この連携を通じ、常に就職や職業能力開発の現場で生じている事象を把握し、キャリア教育に起因すると思われるものについては、対策を講じる。

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

図4-4-2 キャリア形成アドバイザーリスト



### 5 キャリア形成アドバイザーの派遣と利用

キャリア形成アドバイザーは、小中学校担当、高等学校担当については、各校を巡回するものとする。

大学や短期大学等については、県内にキャンパスがあるものを対象とし、学校単位で希望がある場合に派遣を実施する。また、それ以外の学生の利用を促進するため、大学生等が利用可能な施設への派遣についても適宜実施する。

表4-4-1 キャリア形成アドバイザーの派遣と利用

	派遣または利用の体制
小中学校	原則的に市町村ごとに担当を置き、各校を巡回するものとする。
高等学校	数校を担当し、各校を巡回するものとする。
大学・短期大学等の学生の利用	キャリア形成アドバイザーの利用を希望する大学等への派遣、または大学生等の利用が可能な施設への派遣とする。

### 6 高等学校における既存のカウンセリング機能への影響

高等学校には、就職支援教員が導入されていることは既に述べた。これは、就職率の低下を開拓すべく、従来型の就職指導や求人開拓をさらに強力に進めるものであり、私たちの提案するキャリア形成アドバイザーリストとの併用により、さらなる効果を期待できると考える。

また、同じく高等学校に配置されている就職指導員とキャリア形成アドバイザーリストの職務には重なる部分があるが、求人開拓等については、多くの労力を必要とすることから、制度として相反することはなく、一致協力して事業の実施にあたるものである。

## 7 キャリア形成アドバイザーの効果と課題

キャリア形成アドバイザーレジストリ制度の実施により、小学校からのキャリア教育の促進と、必要な職業能力開発への円滑な移行が図られる。

また、早期からのキャリア教育と関連づけたカウンセリングは、各個人の職業への意識が明確になる上、目標に向けての十分な準備期間の確保、目標の変更という点においても、将来発生が予測される職業意識及び職業能力のミスマッチの解消・予防に効果的であると考えられる（インターンシップの前後のカウンセリング等）。

キャリア形成アドバイザーに求められる資質や能力は、専門性の高いものであり、キャリアカウンセラー同様、人の人生を左右する職業でもあるので、質の高いキャリア形成アドバイザーの養成と受け入れ校の体制の構築が今後の課題である。

また、このようなキャリア形成に関するアドバイスを、フリーターを始め、全ての人が受けられるような社会環境を構築することも今後の課題である。

## 第3節 国、県、市町村等の連携

国、県、市町村等の連携として、（1）キャリア教育事業での連携、（2）職業能力開発事業での連携、そして、キャリア教育から職業能力開発へと円滑に導くための制度である、（3）キャリア形成アドバイザーレジストリ制度の運用に関する連携の3つを提言する。

### （1）キャリア教育事業における連携

現在、独自にキャリア教育を実施している学校もあるが、私たちの提言するキャリア教育を実施するには、小・中学校における導入については市町村が担当し、高等学校における導入については県が担当することとなる。小・中・高一貫のキャリア教育を実現するためには、県及び市町村の十分な連携が必要となる。

また、同時に、各教育機関における連携も重要である。小学校、中学校、高等学校それぞれにおいて、キャリア教育に関する取り組み、成果等について情報交換を行い、連携を図っていく必要がある。この連携については、キャリア形成アドバイザーが中心となって行う。

また、小・中・高の協力の下、一貫したキャリア教育のためのモデル事業を実施し、事業により得られるノウハウを各学校に提供する。

このように、県・市町村及び小学校・中学校・高等学校の各教育機関が連携・協力を図ることによって、キャリア教育の充実・促進を図ることができる。

### （2）職業能力開発事業における連携

職業能力開発においては、主に雇用・能力開発機構、県立高等技術専門校、市町村労政担当課等で、それぞれ独自に実施されており、重複するものも見られる。今後、これらの職業能力開発を有効に実施していくためには、国、県、市町村が、それぞれの役割を確認するとともに、情報交換を行い、提携事業を行うことが必要である。そのために、「埼玉県地域人材育成推進協議会」を積極的に活用することにより、連携を深める。

## 第4部 キャリア形成システムの構築 ～ミスマッチの解消に向けて～

「埼玉県地域人材育成推進協議会」とは、2000（平成12）年4月1日に設置され、職業能力開発事業等を推進するための協議会である。構成員は、経済団体（経営者協会等）、学術団体（埼玉大学等）、行政機関（埼玉労働局、県等）、職業能力開発協会等（ポリテクセンターも含む）であり、事務局は、雇用・能力開発機構埼玉センターに置かれている。したがって、現在は、市町村の参加はない。

現在は、情報交換程度しか行っていないが、同協議会の協議事項に「地域において必要とされる職業能力開発事業の開発や推進に関すること」が入っており、より専門的な政策論議をすることができる余地がある。

そこで、協議会の機能を強化し、それぞれの役割の明確化、市町村と県との提携事業の推進、民間事業者等が実施する職業能力開発事業への支援等を行う。

### （3）キャリア形成アドバイザーモードの運用に関する連携

現在の学校や社会における進路相談、求職相談、職業能力開発等のアドバイザーモードやカウンセリング制度は、ハローワーク職員（国）、キャリアカウンセラー（民間資格）、就職アドバイザー（県）、高等学校就職支援教員及び就職指導員（県教育委員会）と様々である。

キャリア形成アドバイザーは、これらのアドバイザーやカウンセラーと定期的に情報交換をし、事例を研究する等の連携を図っていく必要がある。

この連携により、その生徒がどのようなスキルを持っているのか等の情報を引き継ぐことができ、生徒に対する継続的な指導を行うことができる。また、児童・生徒等に、交流により得たノウハウや最新情報等をアドバイスすることができる。

このような連携を進める上では、連絡会議の開催等、日常の「顔の見える」交流の機会が必要であり、市町村別、圏域別の連絡会議の設置を検討すべきである。

今後の課題としては、キャリア形成の情報を自由にやり取りできるシステムを構築することが必要である。そのためには、連絡会議を充実させる他、ケース事例等をデータベース化する等、インターネットを通じた情報の共有化や情報交換ができるようなシステムを構築する必要がある。

また、キャリア形成システムを実施し、周知することにより、この必要性を住民に認識してもらうことも必要である。キャリア形成システムが社会的に認知されることにより、よりキャリア教育と職業能力開発との連携が進むことが期待される。

## 第4節 キャリア形成システムの構築の効果

以上のように、キャリア形成アドバイザーモードを導入して、学校間の連携、教育分野と労働分野の連携を図り、また、国・県・市町村が縦横に連携することにより、キャリア形成システムが適切に機能し、誰もが十分なキャリア形成を図れるようになるのである。

各人は、このシステムの中で、小学校から生き方や職業について考えることを学び、進路を模索し、必要に応じて職業能力開発も受けながら、将来、自らが望む職業や就職先を自ら発見し、その希望を実現するための能力を身につけることができるようになる。

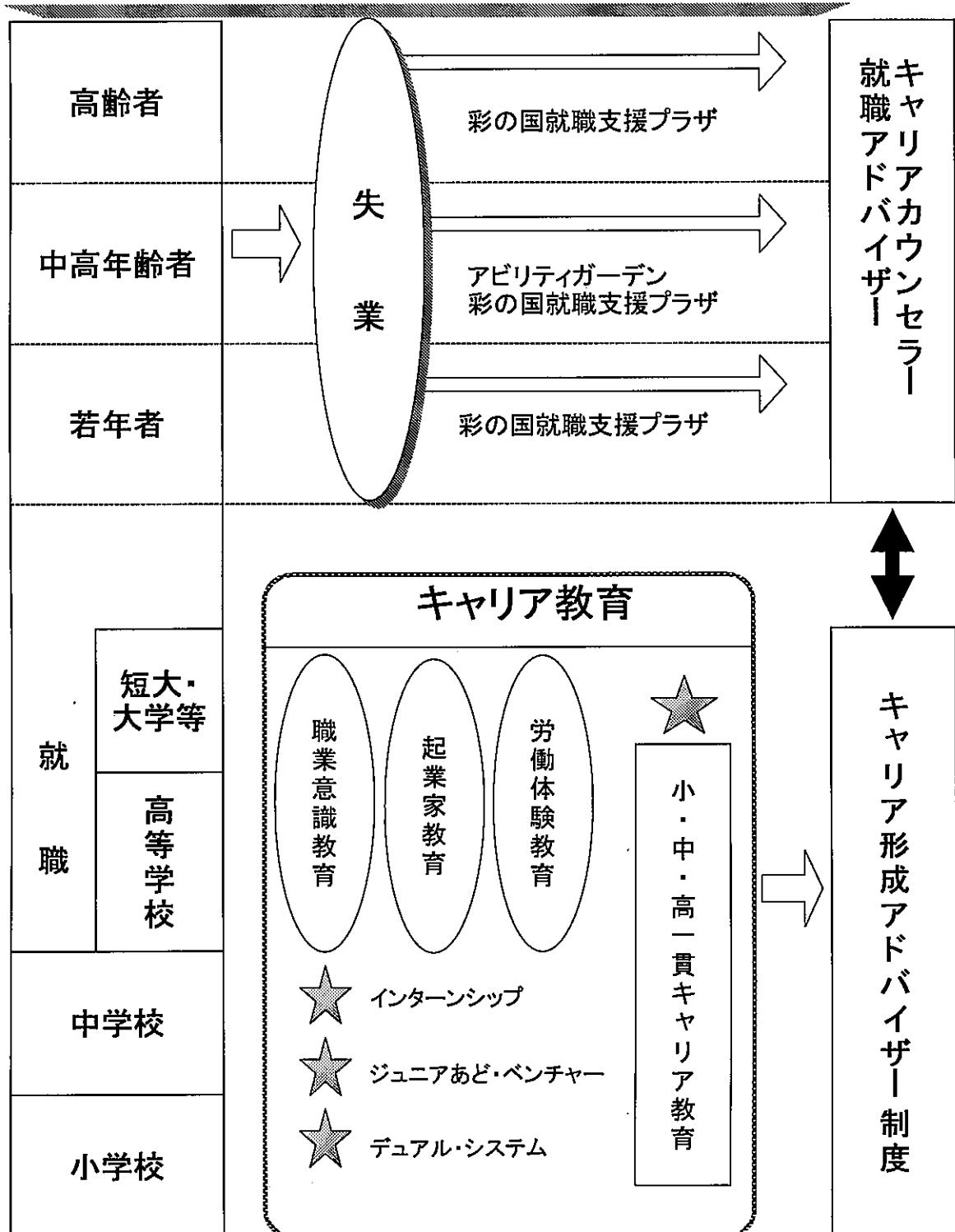
また、社会に出た後も、失業、転職等を経験し、新たな職業能力が必要となった場合、学校卒業後、無業またはフリーターだった若者が正規就職を目指す場合、定年退職後に新たなキャリア形成を図ろうとする場合等に、彩の国就職支援プラザ等において、適性診断や意識改革、職業能力開発等のきめ細かなカウンセリングが受けられ、就職への強力なサポートが受けられる。

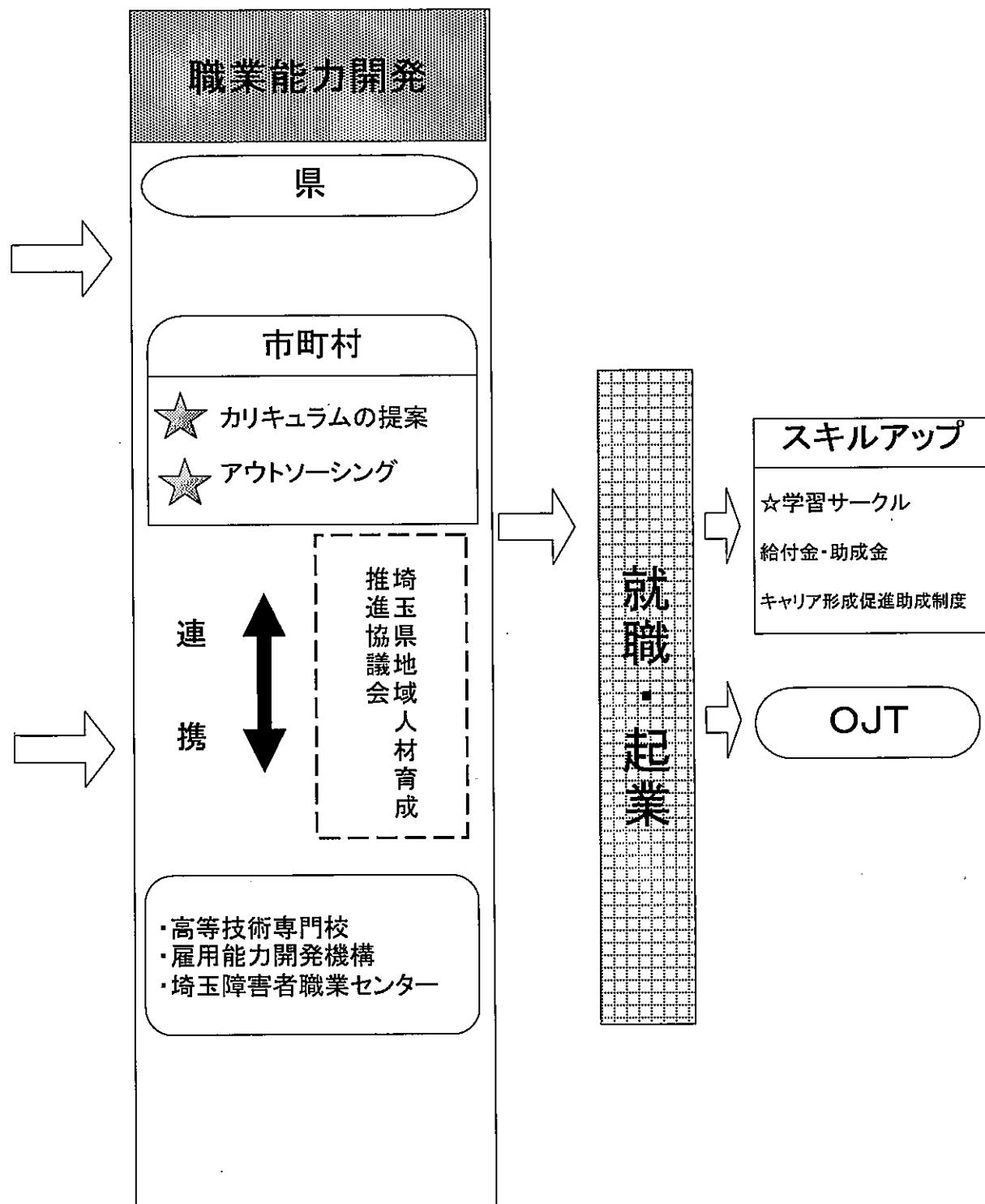
このように、キャリア形成システムとは、生涯を通して必要な時に、これらの必要なサービスを享受することができ、人生において豊かに働くということを何度も可能にさせるシステムなのである。

このシステムが有効に機能することにより、現在の若年者の「働く」ということに対する意識や態度が改善されるとともに、世代を問わない多くの求職者が納得のいく就職を果たし、職業能力を高めてキャリアアップを図っていくことが可能な社会になる。

私たちは、このキャリア形成システムの構築は、失業率の低下や雇用のミスマッチの解消・予防に効果があると確信するが、単にこれに留まらず、一人ひとりが、希望する仕事に就き、充実した人生を送り、結果として豊かな社会を作っていくためにも必要だと考える。

# キャリア形成システム構成図





お わ り に

「あなたのまちからはじめよう　自治体雇用政策」の政策課題共同研究（広域課題）が始まったのは、昨年の初夏の蒸し暑い時期だった。そして、季節は移り変わり、草木の蕾もふくらむこの3月に、ようやく形としてまとまり、発行の運びとなった。

私たち10名の研究員は、地域の失業者を減少・予防するために、県内の自治体でいったい何ができるのか、何をしなければならないのかを様々な視点から探ってきた。

まず、最初に驚かされたのが、「雇用政策」と一口で言っても、年齢層、地域、職種等、それぞれに応じて、今対応が望まれる課題が、あまりにもたくさんあることであった。研究を進めていくにあたって、どこに焦点を絞り込んで、まとめ上げていくのかが、研究員一同、いちばん頭を悩ませた点かもしれない。

研究会での話し合いを重ねていくうちに、やがて、一人ひとりの研究に対する思いや方向性も少しずつ見えてくるようになった。しかし、限られた研究会での時間内だけでは、議論が尽きず、時には、インターネットを使って、1日に何十通もの白熱したメールのやりとりが交わされたことも珍しくなかった。

その結果、私たちは、「地域における就労支援体制の構築」、「地域で実践する『働く場』の創造」、「キャリア形成システムの構築」を政策提言の柱として打ち出し、3つのグループに分かれて研究を進めていくこととなったわけである。

皆さんは、この研究報告書を読んで、どう思われたのだろうか？

地方自治体における雇用政策には、まだまだ無数の可能性が秘められている。言い換えれば、地域の住民にとって、いちばん身近な地方自治体だからこそ、住民が本当に求めている施策を展開できる。

当然、この1冊で雇用政策の全てが網羅されている訳ではない。数ある課題のほんの一部であることは、申し添えておきたい。

私たちの報告書を、少しでも多くの自治体職員が手に取ってページをめくり、雇用政策を取り組んでいこうという気持ちにさせる足がかりになれば幸いである。

最後に、お忙しい中、アンケートや視察・ヒアリング、また、資料等の提供に快く協力してくださった多くの方々に、この場を借りて感謝の気持ちをお伝えしたい。

そして、ぜひ、あなたのまちからはじめてほしい。雇用政策を！

平成15年3月吉日

## 用語集

### **ア行**

#### **アウトソーシング**

業務の外部委託のこと。当初はコンピューター関連業務がその対象であったが、現在では、総務、不動産管理、メンテナンス、人事、研修、福利厚生、給食、秘書、保険、年金業務、広報、法務、技術開発、設計、生産等、あらゆる分野に及んでいる。アウトソーシングには、外部委託によるコスト削減、資源の有効活用以外にも、内部では得られないスキルや資源を新たに取り込むことによる内部資源の高度化という狙いがある。

#### **アメニティ**

都市計画が目指す居住環境の快適性。数量的に捉えにくい歴史的環境や自然景観等にも配慮した総合的な住み心地の良さ。

#### **育児休業制度**

労働者が育児のために一定期間休業した後、再び職場に戻ることができる制度。

#### **一時解雇**

通常再雇用約款付解雇、いわゆる、ひもつき解雇を言う。

一般的に経済界の変動に伴い、一定期間経過後、経済界が好転すれば、再雇用するという約款を付けて行う解雇。

#### **インターンシップ**

大学生等が、在学中に自らの専攻や将来の進路と関連した就業体験をする制度。产学連携の一環であるこの制度は、専修学校や一部の理工系の大学で実施されてきたが、文部科学省（文部省）・経済産業省（通産省）・厚生労働省（労働省）の3省と大学・企業等と共同での積極的な取り組みが始まった。

#### **NPO**

非営利組織。政府や私企業とは独立した存在として、市民・民間の支援の下で社会的な公益活動を行う組織・団体。

#### **オンザジョブトレーニング（OJT）**

仕事の現場で、業務に必要な知識や技術を習得させる研修。現任訓練。

### **カ行**

#### **開業率**

日本では、開業率の算出方法として公に定義づけされたものはないが、一般的には、以下のような算出方法がとられている。

算出方法：開業率＝開業年次が前回調査から今回調査時点までの期間に属する事業所数／前回調査時点の事業所数／前回調査から今回調査までの期間

#### **解雇**

一般に労働契約の一方的解約の意。使用者が労働者との労働関係を一方的に打ち切ることをいう。

#### **完全失業率**

労働力人口に占める完全失業者の割合を百分率表示したもので、通常、「労働力調査」（総務省統計局）によって把握されている。

雇用失業情勢を把握するための重要な指標の1つである。

#### **求職**

自己の労働力を提供して報酬を得るため職業に就こうとすること。我が国では求人と求職との結合を図るために、公共職業安定所を設置して無料の職業紹介を行っている。

## 公共職業安定所（ハローワーク）高等技術専門校、職業能力開発センター

職業能力開発促進法に基づき、県が設置している職業能力開発施設で、中学校、高等学校を卒業してこれから就職しようとする人や、転職して新しい職業に就こうとする人のために、就職に必要な技能や知識を身に付けるために実技を中心とした職業訓練を実施するところである。

## 雇用対策法

労働者の職業の安定と地位向上を図り、国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成を意図した法律。1966（昭和41）年に制定。

## サ行

### 失業

一般的には労働の意思と能力がありながら就業の機会を得られない状態をいう。しかし、潜伏失業という用語のごとく、完全な就業状態にない状態を含めて使われる場合もある。

### 地場産業

明確な定義ではなく、使う人、使われる場所によって、様々に定義されているのが実情である。埼玉県では、「埼玉県域内に定着（概ね立地後1年以上）し、集積（概ね10企業程度）する中小工場郡」と定義している。

### 授産施設

心身上の理由や世帯の事情により就業の困難な者に、就労や技能修得のための機会を与え、自立を助長することを目的とする施設。生活保護法・社会福祉事業法・身体障害者福祉法・精神薄弱者福祉法によるものがある。

### 職業能力開発

仕事を求める人たちが、新たな職業に必要な知識・技能を取得し、よりよい就業機会が得られるように、また、働いている人が能力の開発・向上を進めることにより、充実した職業生活が送れることを目的としたもの。

### 情報リテラシー

情報化社会でコンピューター等、情報関連技術を習得し、積極的に情報を活用することのできる能力のこと。

### セーフティーネット

経済の一部で発生した破綻が、経済全体の領域にまで波及しないようにする安全装置のこと。サーカスの網渡りに張られる安全網から由来する。この問題が注目されるようになったのは、バブル経済の崩壊によって発生した金融システムの不安定性との関連である。

### SOHO

パソコンやインターネットを使って、在宅勤務も含めた小規模なオフィスでの勤務形態のこと。都市問題としてSOHOに期待が集まるのは、中心市街地の空洞化や商店街の衰退等に対して、SOHOがまちおこしの起爆剤になるのでは、との期待からである。

## タ行

### 第2創業

中既存企業が、自社技術の見直しや異なった分野の技術と融合・連携し、新技術や新市場に挑戦することで、事業の拡大・高度化を図る。

### 中小企業

中小企業とは業種によって異なるが、資本金と従業員数で上限が決められており、そのどちらかの範囲内であれば中小企業とみなされる。現在の基準は1973（昭和48）年に定められた。

製造業・鉱業・運送業は3億円以下、卸売業は1億円以下、小売業・サービス業は5,000万円以下である。

なおサービス業は従業員数も50人以下から100人以下になる。

### デフレーション（デフレ）

貨幣及び信用供給の収縮によって、貨幣供給量が流通に必要な量を下回ることから生ずる一般的な物価水準の下落のこと。生産水準の低下と失業の増加が起り、景気後退や不況に結びついていく。

## ハ行

### パイロットオフィス

メーカーや問屋が、消費動向、売れ筋商品、地域特性を把握し、自社の経営管理に役立てることを目的に、通常は直営方式で展開する店舗。情報収集や実験が本来の目的であるが、最近の小売経営環境の激化に伴って、本格的な小売店経営に乗り出すところが増えている。

### フリーター

フリーターとは、正社員として就職するのではなく、短期間のアルバイト等をして過ごす若者等のことをいう。近年、増加傾向にある。その背景には、正社員としての拘束を嫌うといった若者の意識変化とともに、バブル崩壊後、長く続く就職難の中で、満足できる就職ができなかった若者の増加という事情もあると考えられる。また、一方では、コストのかかる常用労働者を減らし、アルバイト等の非常用雇用を増やすとする企業側の動きもこれを助長していると言える。

### ベンチャー

新技術や高度な知識を軸に、大企業では実現しにくい創造的・革新的な経営を展開する小企業。

## マ行

### 無業者

普段、収入を得ることを目的とした定職を持っていない者。就業構造基本調査での区分で、有業者と無業者とがある。

## ヤ行

### 有効求人倍率

失業率と並んで、しばしば引用されるのが有効求人倍率である。失業率が全国の世帯のサンプル調査であるのに対して、これは各地の公共職業安定所（ハローワーク）による業務統計調査である。すなわち有効求人倍率は、公共職業安定所への有効求職者数の有効求人数に対する割合であり、厚生労働省（旧労働省）の「職業安定業務統計」に公表されている。

## ラ行

### リストラクチュアリング（リストラ）

企業が不採算部門を切り捨てたり、新規事業に乗り出す等、事業構造の転換を目指すこと。企業再構築。

## ワ行

### ワーカーズ・コレクティブ

地域で暮らす人たちが、生活者の視点から地域で必要な「もの」や「サービス」を、市民事業として事業化し、自分達で出資し、経営し、労働をも担う働き方を言う。

## 主要参考文献等

### 【書籍】

- ・ 高梨昌『日本の雇用問題～21世紀の雇用～』(社会経済生産性本部・生産性労働情報センター 2001年)
- ・ 別冊宝島編集部『ワークシェアリングがやってくる』(宝島社新書 2002年)
- ・ 細内信孝『地域を元気にするコミュニティ・ビジネス』(ぎょうせい 2001年)
- ・ 細内信孝『コミュニティ・ビジネス』(中央大学出版部 1999年)
- ・ 加藤敏春『マイクロビジネス～すべては個人の情熱から始まる』(講談社+α新書 2000年)
- ・ 片岡勝『儲けはあとからついてくる』(日本経済新聞社 2002年)
- ・ 東北産業活性化センター編『コミュニティ・ビジネスの実践 NPOによる地域密着型事業の展開』(日本地域社会研究所 2000年)
- ・ 園利宗『新まちづくりハンドブック』(連合出版 2001年)
- ・ 梅澤正『職業とキャリア』(学文社 2001年)
- ・ 岡沢憲美『スウェーデンを検証する[増補版]』(早稲田大学出版部 1996年)
- ・ 宮本みち子『若者が《社会的弱者》に転落する』(洋泉社 2002年)
- ・ 大江 建・杉山千佳『「起業家教育」で子供が変わる!』(日本経済新聞社 1999年)
- ・ 仙崎武・池場望・宮崎冴子『21世紀のキャリア開発』(文化書房博文社 1999年)
- ・ 北俊夫編『「総合的な学習」のカリキュラムの実際』(明治図書 2001年)
- ・ 日本労働研究機構編『教育と能力開発』(日本労働研究機構 1998年)
- ・ 労働省編『労働用語辞典』(日刊労働通信社 1993年)

### 【論文】

- ・ 澤井勝「新たに課せられた課題 雇用政策のリフレッシュと創出と」(『労働経済情報』2001年春号 畑中労働経済研究所)
- ・ 厚生労働省職業安定局「政府の雇用対策と緊急地域雇用創出特別交付金事業による地方自治体における取組等について」(『月刊自治フォーラム』2002年10月号 第一法規出版)
- ・ 柿本伸二「自治体における対人社会サービス供給と雇用創出」(『都市問題』2000年5月号 東京市政調査会)
- ・ 森一仁「兵庫県におけるワークシェアリングの取組」(『都市問題』2002年7月号 東京市政調査会)
- ・ 今野浩一郎「ワークシェアリングの現状と課題を考える」(『月間自治フォーラム』2002年10月号 第一法規出版)
- ・ 兵庫県産業労働部商工労働局雇用就業課「兵庫型ワークシェアリングと施策実施における課題等」(『月間自治フォーラム』2002年10月号 第一法規出版)
- ・ 市川嘉一、石村泰宏「花開くかコミュニティービジネス」(『日経地域情報』No.399 2002年9月16日号日経産業消費研究所)
- ・ 小島貴子「埼玉県就職アドバイザー事業の経過報告 —緊急地域雇用創出特別交付金を活用して—」(『職業能力開発ジャーナル』2002年12月号 財団法人労務行政研究所)
- ・ 小島貴子・金山ひろみ「今後の公共職業能力開発施設のあり方 —就職支援についての一考とキャリアサポートセンター(仮称)の提案—」(『技能と技術』2002年3月号 社団法人雇用問題研究会)
- ・ 三谷直紀「若年労働市場の構造変化と雇用政策」(『日本労働研究雑誌』2001年5月号 日本労働研究機構)
- ・ 太田聰一「若者の転職志向は高まっているのか」(『エコノミックス②』2000年春号 東洋経済新報社)

### 【白書】

- ・ 平成14年版 労働経済白書
- ・ 平成14年版 厚生労働白書
- ・ 平成13年度 文部科学白書
- ・ 2002年版 新規開業白書～キャリア形成と新規開業～ 国民生活金融公庫総合研修所編
- ・ 2001年版 新規開業白書～90年代の新規開業を振り返って～ 国民生活金融国庫総合研究所編
- ・ 彩の国 労働と商工 平成13年版

## 【報告書及び資料】

- ・ 大阪府労働部労働政策課「市町村労働行政の現況調査」 2000年2月
- ・ 大阪府和泉市「和泉市就労支援計画」 2001年3月
- ・ 地域就労支援事業検討委員会（大阪府）「地域就労支援事業検討調査報告書～一人ひとりの自立を支援する雇用・就労施策の展開に向けて～」 2002年3月
- ・ 大阪府商工労働部「大阪府労働施策の基本方向」 2002年3月
- ・ 厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」 2001年4月
- ・ 厚生労働省「ワークシェアリングに関する政労使合意」 2002年3月
- ・ 日本労働組合総連合会「地方における雇用対策（安定・創出）活動アンケート結果」 2002年10月
- ・ 関東経済産業局「先進地域におけるコミュニティビジネス・NPO活動実態調査研究報告書」 2002年
- ・ 関東経済産業局コミュニティビジネス・NPO活動推進室「地域を豊かにするコミュニティビジネスのビジネスモデルに関する調査研究」 2002年
- ・ 九州経済産業局「九州地域におけるコミュニティビジネス調査報告書」 2002年
- ・ 兵庫県「コミュニティ・ビジネス調査報告書」 2000年
- ・ 山口県労働商工部「やまぐち女性起業ハンドブック」 2000年
- ・ 財団法人やまぐち産業振興財団「やまぐちリテールサポートセンター 県内女性企業に関する実態調査」 2002年
- ・ 株式会社まちづくり三鷹「情報都市三鷹をめざして みたか・夢・未来」 2000年
- ・ 北海道自治政策研修センター「コミュニティ・ビジネスの豊かな展開～地域に密着した多様な創造を目指して～」 2002年
- ・ 財団法人自由時間自由時間デザイン協会「コミュニティ・ビジネスの実態と育成に関する調査研究」 2001年
- ・ 財団法人地方自治研究機構「地域政策研究第17号 特集地域経済の再生とコミュニティ・ビジネスの展開～NPOへの期待と課題～」 2002年2月
- ・ 財団法人神戸都市問題研究所「都市政策第108号 特集コミュニティ・ビジネスの振興と課題」 2002年7月
- ・ 自治研中央推進委員会 「月刊自治研 地域再生とまちづくり」 2002年9月
- ・ 厚生労働省職業能力開発局「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書 2002年
- ・ 鶴ヶ島市「平成14年度における政策的な臨時職員の雇用（ワークシェアリング）について」 2002年
- ・ 戸田市緊急雇用対策本部「戸田市緊急雇用対策について」 2002年3月
- ・ 埼玉県労働商工部「平成14年度労働商工施策概要」
- ・ 埼玉県「第7次埼玉県職業能力開発計画」 2002年
- ・ 埼玉県、埼玉県経営者協会、連合埼玉「ワークシェアリング導入促進セミナー」 2002年9月

## 【ホームページ】

- ・ 大阪府 <http://www.pref.osaka.jp/>
- ・ 大阪府和泉市 <http://www.city.izumi.osaka.jp/>
- ・ 兵庫県（ワークシェアリング） <http://web.pref.hyogo.jp/koyou/WorkSharing/wsheadline.htm>
- ・ 特定非営利活動法人 シニアSOHO普及サロン・三鷹 <http://www.svsoho.gr.jp/>
- ・ 文部科学省 <http://www.mext.go.jp/>
- ・ 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・ 日本労働研究機構 <http://www.jil.go.jp/>
- ・ 雇用能力開発機構 <http://www.ehdo.go.jp/>
- ・ きてきて先生プロジェクト <http://www.kitesen.org/>
- ・ 兵庫県教育委員会 <http://www.hyogo-c.ed.jp/~gimu-bo/try/tebiki.htm>
- ・ 埼玉県 <http://www.pref.saitama.jp/>

## 地域就労支援事業（大阪府）詳細資料

(資料提供：大阪府商工労働部雇用推進室)

## 1 事業実施に至る経緯

年 度	内 容	予算額(千円)
1999(平成11)	自立・就労支援方策検討委員会で検討	3,500
2000(平成12) ～ 2001(平成13)	地域就労支援事業検討委員会で検討 → モデル事業の内容検討、進行管理等	(H12) 4,000 (H13) 3,000
	就職困難者等就労実態調査(茨木市、和泉市)	(H12) 21,000
2002(平成14)	モデル事業実施(茨木市、和泉市) → 雇用・就労支援計画の策定、能力開発事業、職場体験事業、地域ネットワーク事業	(H12) 10,000 (H13) 10,000
	地域就労支援事業の実施 → 府内44市町村のうち18市町で実施 大阪市、堺市、貝塚市、枚方市、茨木市、八尾市、泉佐野市、富田林市、和泉市、羽曳野市、岬町、吹田市、寝屋川市、松原市、大東市、摂津市、東大阪市、泉大津市 ※ 泉大津市は府の補助金を受けず、単独実施	—

※ 検討委員会では、モデル事業の展開を受け、事業の全般的な進行管理や成果、課題等をまとめた「地域就労支援事業検討調査報告書」を2002(平成14)年3月に作成している。

## 2 府から事業実施市町村への支援内容(平成14年度)

## (1) 事業の立ち上げ支援

名 称	内 容	予算額(千円)
地域就労支援事業費補助金	地域就労支援事業を実施する市町村に事業運営のための補助金を交付する。 [事業メニュー] ・ 総合運営事業 ・ コーディネーター活動推進事業費 ・ 能力開発事業 ・ 雇用・就労創出事業 ※ 補助率は対象経費の1/2(大阪市は1/4)、5,000千円を限度。 地域就労支援センターを複数設置し、かつコーディネーターを複数配置する場合は、補助金を上乗せ(特例)。	105,000
地域就労支援企業ネットワーク強化事業	地域就労支援事業の立ち上がりを支援するため、府内事業主団体等を訪問し、実習受け入れ等の協力を求める。(訪問団体4,200) → 緊急地域雇用創出特別基金事業	22,398
地域就労支援コーディネーター養成事業	地域就労支援事業を円滑に促進し、事業効果を十分に發揮させるため、事業の中核を担う地域就労支援コーディネーターを養成。 (延べ8日間、22コマ) ※ 受講者数(平成13年度99名、平成14年度61名 計160名)	1,270
地域就労支援事業促進検討調査費	地域就労支援事業の効率的・効果的な推進を図るために、調査・研究を行う。具体的には、地域就労支援事業推進協議会を開催・運営し、事業の今後の方向性について検討する。	1,579

## (2) 事業の促進支援

名 称	内 容	活 動 状 況
地域就労支援事業推進協議会	府及び関係機関、学識経験者等が委員となり、地域就労支援事業のより効率的・効果的な推進を図る。	平成14年6月に第1回協議会開催。 年度内に計3回開催予定。

就労支援ケース連絡協議会	コーディネーター、市町村、大阪労働局、府、関係機関等で構成され、困難事例の協議・調整及び地域就労支援センターへの情報提供等を行う。	平成14年6月に第1回協議会開催。以降、月1回のペースで検討予定。
地域就労支援 コーディネーター養成講座企画委員会	コーディネーター養成講座に関する企画運営等の検討を行う。	平成14年5月に第1回委員会開催。年度内に計3回開催予定。

## 3 平成14年度 事業実施状況一覧

市町村名	人口(万人)	事業担当部課名	運営方法	事業開始	基本計画	事業費(千円)		センター数	コーディネーター数
						総事業費	府補助金		
大阪市	262.1	市民局雇用・労働施策室	委託	H14.4	H15.3	111,287	3,155	13	15
堺市	79.3	経済局商工部労働課	委託	H14.6	H15.3	10,000	5,000	1	1
吹田市	35.1	市民文化部産業労働室	直営	H15.1	H14.12	877	439	1	1
貝塚市	8.9	環境生活部商工課	直営及び委託	H14.4	H15.3	13,278	5,345	2	2
枚方市	40.5	市町公室市民活動課	委託	H14.8	H15.3	4,004	2,002	1	1
茨木市	26.1	市民生活部商工労政課	直営及び委託	H14.6	H13.3	9,810	4,005	4	4
八尾市	27.4	市民産業部産業振興室	直営	H14.4	H15.3	7,585	3,793	2	2
泉佐野市	9.8	市民産業部商工観光課	委託	H14.4	H14.12	14,780	7,390	3	3
富田林市	12.7	産業下水道部商工観光課	委託	H14.4	H15.3	6,340	3,170	1	1
寝屋川市	24.8	市民生活部商工課	直営	H14.6	H15.3	900	450	1	2
松原市	13.1	市民生活部経済振興課	直営	H14.10	H15.3	5,000	2,500	1	2
大東市	12.9	市民生活部産業振興課	直営	H14.6	H14.10	2,084	1,042	2	2
和泉市	17.5	都市産業部労働政策課	直営	H14.4	H13.3	10,812	5,063	2	2
羽曳野市	12.0	生活環境部産業振興課	委託	H14.4	H15.3	11,114	5,000	1	1
摂津市	8.5	生活環境部産業振興課	直営	H14.6	H15.3	1,296	648	1	1
岬町	1.9	事業部地域振興課	委託	H14.7	H15.3	4,772	2,386	1	1
東大阪市	51.4	経済部労政室	委託	H14.12	H15.3	5,740	2,870	3	3

※ 泉大津市は、府の補助を受けずに単独実施。

人口は平成14年12月1日現在（大阪府HPより 100人未満は四捨五入）

## 4 地域就労支援事業の推進の各段階（ステージ）

- 第1段階 … I. 相談・調整  
就職困難者等の個別のニーズと就労阻害要因を抽出する。
- 第2段階 … II. 情報提供  
就労阻害要因の克服に資する各種サービスや雇用・就労を支援する各種情報の収集と提供を図る。
- 第3段階 … III. 企画・立案  
就職困難者等、一人ひとりの相談内容に応じた就労支援のためのサポートプランの作成と実施のための調整を行う。また、サポートプランのために必要となる就労支援事業メニューを企画・立案する。

## 就労支援事業メニュー例

- 職業能力開発事業**
- ▽ 職業観の育成  
社会で活躍する人を招いた交流会や職業カウンセリング等を行い、働く意欲を高め、自分らしい働き方を育てる。
  - ▽ 就業体験の機会づくり  
企業訪問・見学活動や職場体験・実習等実際に働く現場を体験することを通じて働く意欲を育てる。
  - ▽ 技術・技能の習得・向上、資格取得の支援  
職業能力開発・向上や資格取得のための講座を実施し、就職に直結する職業能力の取得を支援する。
- 雇用・就労創出事業**
- ▽ 求人情報の収集・提供  
企業・事務所等への訪問活動による求人情報の開拓、求人情報提供コーナー等の設置による情報の提供、就職情報フェア等の開催等により地域における雇用・就労に関する情報の収集・開拓・提供に努める。
  - ▽ 職場開拓・職域開発の推進  
起業家やワーカーズコレクティブ、NPOに関する各種情報の提供や設立支援等を行うことにより、新たな雇用・就労の機会・創出に努める。

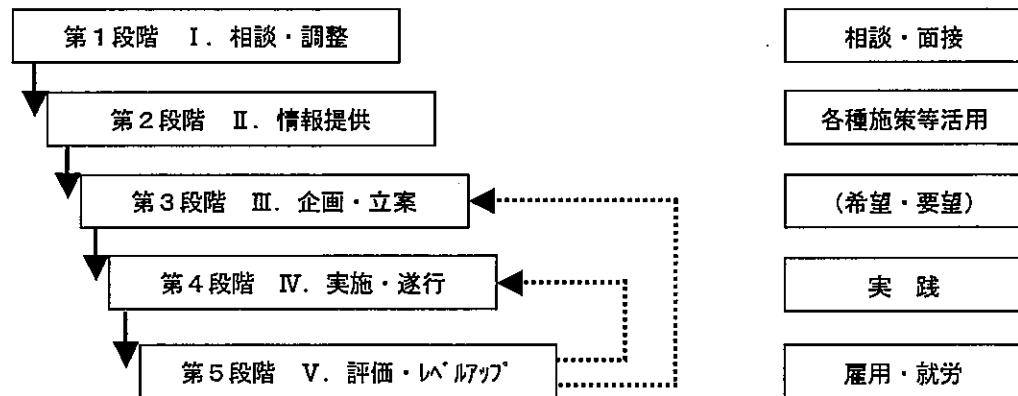
## 第4段階 … IV. 実施・遂行

就職困難者等の就労阻害要因の克服に向け、就職困難者等がサポートプランに沿った施策や事業を実施できるよう、助言・指導・バックアップする。

## 第5段階 … V. 評価・レベルアップ

就職困難者等の雇用・就労を定期的に確認するとともに、事業全体の効果測定・課題整理等を行う。

## &lt;就職困難者等&gt;



## 5 和泉市におけるモデル事業結果（平成13年度）

### （1）具体的な取り組み内容

モデル事業では、前述の事業推進の各段階（ステージ）において、具体的に次のような取り組みが行われた。

各段階	取り組み内容
第1段階 (相談・調整)	<ul style="list-style-type: none"> <li>府内関係各課長で構成する就労支援計画推進会議において、就労支援にかかる政策決定、事業の企画・調整を行った。</li> <li>府内各課の就労支援推進担当者がコーディネーター研修及び養成講座に参加し、府内の各相談窓口（地域就労支援センター）において、就職困難者等の発見と相談を担当した。</li> <li>地域企業との協力関係を構築するため、企業ネットワーク化の検討を継続した。</li> </ul>
第2段階 (情報提供)	<ul style="list-style-type: none"> <li>市役所内に職業情報検索コーナーを設置し、相談者が情報検索端末機を使って求人情報検索や職業適性検査等を行えるように、情報提供サービスを実施した。</li> <li>求職希望者を対象に「就職情報フェア」（市内企業就職面接会、ハローワークの求人情報提供等）を実施した。</li> </ul>
第3段階 (企画・立案)	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者の要望を受けて職業的自立を支援するため、障害者を講師とするパソコン講座を企画・実施した。</li> <li>就職困難者等の能力開発講座等の実施に際して、府の事業等も活用した。</li> </ul>
第4段階 (実施・遂行)	<ol style="list-style-type: none"> <li>職業能力開発向上事業             <ol style="list-style-type: none"> <li>障害者職業能力開発向上事業                     <ul style="list-style-type: none"> <li>視覚障害者パソコン講習会（計12日間、受講者5名）</li> <li>聴覚障害者パソコン講習会（計20日間、受講者10名）</li> <li>身体障害者パソコン講習会（計10日間、受講者5名）</li> </ul> </li> <li>母子家庭職業能力開発向上事業                     <ul style="list-style-type: none"> <li>インテリアコーディネーター講習会（計21日間、受講者20名）</li> </ul> </li> <li>若年者職業能力開発向上事業                     <ul style="list-style-type: none"> <li>初級システムアドミニストレーター講習会（計10日間、受講者15名）</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>再就職促進事業             <ol style="list-style-type: none"> <li>就職情報フェア（合同就職面接会&amp;仕事色々相談会）                     <ul style="list-style-type: none"> <li>来場者 432名、合同面接会求人事業所数 17社（求人数 175名）、面接者数 28名、職業相談（相談者数 35名、紹介者数 18名）</li> </ul> </li> <li>中高年齢者雇用促進ウィーク事業（3日間）                     <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用・就業セミナー等</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>情報提供事業（パソコン、インターネットによる情報検索）             <ul style="list-style-type: none"> <li>インターネットハローワーク求人検索、職業内容検索、職業適性診断のサービス提供</li> </ul> </li> <li>地域展開事業             <ol style="list-style-type: none"> <li>市内事業所との連携強化（地域企業ネットワーク）                     <p>市内の企業で構成されている協議会（「テクノステージ和泉まちづくり協議会」）、商工会議所、府との連携を図り、ネットワークを構築する。</p> <p>協議会に対して、施策の紹介等の情報提供を行うとともに、下請け発注の依頼や雇用依頼等の協力依頼を相互に有機的に行う。</p> </li> <li>職場体験訓練事業の創設                     <p>就職困難者等を職場体験訓練として受け入れを行う事業所に対して、受け入れに要する経費の一部（賃金：月額8万6,400円を限度）を補助する。</p> </li> </ol> </li> <li>雇用拡大事業             <p>就職困難者等が一定の期間、雇用・就労が確保できる新たな職場を創出する事業に対して補助金を交付する。具体的には、ワーカーズコレクティブ設立支援助成金及びNPO設立支援助成金の2つがある。</p> </li> </ol>
第5段階 (評価・レベルアップ)	事後的に講座受講者の就業状況を把握し、事業の効果を検証した。

(2) モデル事業の結果から見た今後の方向

モデル事業の結果から得られた課題等を整理し、事業の実施にあたっての方向性を次のとおりまとめた。

<推進体制>

- ① 相談及び支援機能としての専任のコーディネーターを置き、庁内の各部門の担当者と連携しながら相談業務にあたることが有効である。
- ② 個別ケース検討会議は、専任のコーディネーターと各担当窓口の職員が一緒になって相談者の就労問題に対応する形が原型であるが、ここにハローワーク等の関係者が参画するのが個別ケース検討会議のイメージである。
- ③ 事業を円滑に推進するためには、連絡調整機能として庁内関係課及び庁外の関係機関が参画した形の関係者会議（和泉市の場合、就労支援計画推進委員会）を設け、意見交換・情報交換を行うことが、全庁的な取り組みであることを意識させるのに有効である。
- ④ 現在、自治体には職業の紹介・あっせん機能がないため、雇用が成立しそうな時は、ハローワークを経由する必要がある。このため、ハローワークとの連携が重要になる。
- ⑤ コーディネーターがハローワークと必要な都度、隨時、接触できる関係を維持することが必要である。
- ⑥ 能力開発の講習会は、内容、レベル、実施時期等の全てを相談者のニーズに合わせて企画することは困難であり、要望の多いものやオーソドックスなものにならざるを得ない。そのため、国、県等が実施する事業を有効活用することも必要になってくる。

<相談業務>

- ① コーディネーターの役割や相談の心構え、相談の記録方法等のノウハウをコーディネーターの活動手引きとして取りまとめる必要がある。
- ② 就職困難者等の雇用・就労の実現には、コーディネーターにかかる比重が重いため、相談者からの相談内容を的確に把握し、適切な対応がとれる能力、各種施策を活用できる知識、自ら地元企業や事業所、関係機関等を訪問し、職域開発や雇用・就労の受け入れの依頼等を行う行動力、それと外に出向いて対象者を掘り起こす熱意が重要になる。
- ③ 就職困難者等の気持ち、希望等の内面を見極めるのに時間的な余裕が必要であり、結果を拙速に求めない態度が必要である。

<情報交換>

- ① 雇用・就労の実現性を高めるためには、自治体域を越えて求人情報や就業体験の受け入れ等の情報交換が必要である。事業主団体あるいは企業・事業等との自治体域を越えた広域的な連携も必要である。
- ② 各自治体の取り組みによる好事例、成功事例等の情報を共有することや各種施策の情報を提供しあうことは、情報提供機能を強化する上で重要である。また、場合によっては、実際の相談事例の中で対応困難なケースを広域的な観点で協議・調整することも必要になる。このため、市町村や関係機関からなる連絡会議を設ける。

## 埼玉県市町村 労働行政に関するアンケート

## 4. 労働教育事業の実施状況について

\* 記入欄が不足する場合には、お手数ですが、コピー又は別紙を使用してご記入をお願いいたします。また、窓口が複数ある場合は、そちらから直接送付していただいても結構です。

- ① 講座・講習会など、今年度実施されているものについて、該当するものに○印をつけてください。

- a. 実施している  
⇒ 名称 1.  
2.  
3.  
4.  
5.

## I 労働行政全般について

1. 労働行政を担当している窓口（平成14年度、出先機関を含む）をご記入ください。  
(窓口が複数ある場合は、担当ごとに記入してください。)

部・局	課（出先機関）	係・担当	担当職員数

2. 労働問題全般・課題別（例：女性、高齢者、障害者、勤労青少年等の労働問題）マスターープランの策定状況について

- ① 総合計画等への位置づけについて、該当するものに○印をつけてください。

- a. 位置づけている  
(名称：  
b. 今後、位置づける予定である  
c. 今のところ予定していない

- a. 強自のプランがある  
(名称：  
b. 今後、作成する予定である  
c. 今のところ予定していない

- ② 労働行政独自のプランについて、該当するものに○印をつけてください。  
a. 実施している  
⇒ (時期・調査名：  
b. 実施を予定している  
⇒ (時期・調査名：  
c. 今のところ予定していない

3. 労働事情調査等など、調査事業の実施及び予定について、該当するものに○印をつけてください。  
a. 実施している  
⇒ (時期・調査名：  
b. 実施を予定している  
⇒ (時期・調査名：  
c. 今のところ予定していない

- ② 労働関係の広報啓発活動など、今年度実施されているものについて、該当するものに○印をつけてください。

- a. 実施している  
⇒ イ. 広報等への掲載  
ロ. その他（  
b. 今後、実施を予定している  
c. 今のところ予定していない

- a. 実施している  
⇒ イ. 相談体制 イ 職員  
ロ. 専任相談員（  
b. 今後、実施を予定している  
c. 今のところ予定していない

6. 個別分野での労働対策について、今年度実施されているものについて、該当するものに○印をつけてください。  
a. 実施している  
⇒ イ 女性  
ロ. 若年者（15～34歳以下）  
ハ 中高年者（35～64歳以下）  
二 高齢者（65歳以上）  
ホ 障害者  
ヘ その他（  
b. 今後、実施を予定している  
c. 今のところ予定していない

II 具体的な雇用対策について  
1. 彩の国仕事発見システムによる求人情報の提供について、

① システムの設置状況について、該当するものに○印をつけてください。

- a. 労働行政担当窓口に設置している  
⇒ (設置台数 : 1台)  
(1日の平均利用者 : 約人)
- b. 設置を検討している
- c. 今のところ設置する予定はない
- d. その他( )

② ①で○と答えた市町村にお問い合わせします。今後、システムの運用にあたっての  
課題、改善すべきと考えられることなどがありましたら、お聞かせください。

③ システムの利用者からのご意見・要望等がありましたら、ご記入ください。

2. 埼玉県緊急雇用創出基金について

① 今年度の実際の活用状況について、該当がありましたら下表にご記入ください。

No.	事業名				実施方法	新規雇用者数(予定)	事業費(予定)
	事業種別						
	教育	環境	治安	防災	福祉	地域振興	直接雇用
	文化						人
	教育	環境	治安	防災	福祉	地域振興	直接雇用
	文化						人
	教育	環境	治安	防災	福祉	地域振興	直接雇用
	文化						人
	教育	環境	治安	防災	福祉	地域振興	直接雇用
	文化						人
	教育	環境	治安	防災	福祉	地域振興	直接雇用
	文化						人
	教育	環境	治安	防災	福祉	地域振興	直接雇用
	文化						人
	教育	環境	治安	防災	福祉	地域振興	直接雇用
	文化						人
	教育	環境	治安	防災	福祉	地域振興	直接雇用
	文化						人
	教育	環境	治安	防災	福祉	地域振興	直接雇用
	文化						人
	計						人
							千円

注1. 事業種別、実施方法については、該当するものに○印をつけて下さい。  
2. これから実施される事業につきましては、予定の人数、事業費を記入してください。

3. 基金の制度運用についてお尋ねします。

① 下記に挙げる事項について、事業を計画する際に留意すべきであると思われるものに○印をつけてください。(複数回答可)

- a. 新規の雇用創出効果が見込める事業
  - b. 緊急性・実効性の高い事業
  - c. 地域の実情に即した事業
  - d. 新産業の育成が見込める事業
  - e. その他 ( )
- ② 下記に挙げる事項について、今後、制度を活用していくにあたり、改善や見直しが求められると思われるものに○印をつけてください。(複数回答可)
- a. 就用条件（事業費の8割以上を人件費として使い、事業従事全労働者の4分の3以上は失業者を雇用する）
  - b. 履用期間（原則として6ヶ月、場合により1回のみ更新可能）
  - c. 対象事業（市町村が実施する委託事業または直接実施事業）
  - d. 交付期間（平成16年度末までの3年間）
  - e. 現行のままでよい
- ③ ②について、具体的な改善案等がありましたら、ご記入ください。

- ⑤ ④で○と答えた市町村にお伺いします。具体的にはどのような労働者への事後にフォローが考えられますか。該当すると思われるものに○印をつけてください。(複数回答可)

- a. 委託事業所への事後調査
  - b. 再就職のための情報提供
  - c. 個人カウンセリング
  - d. ハローワークとの連携
  - e. その他 ( )
- ⑥ 今年度実施された事業（予定されているものを含む）について、今後の継続の有無について、該当するものに○印をつけてください。
- a. 基金を活用した事業として継続する
  - b. 単独事業として継続する
  - c. 検討中である
  - d. 継続する予定はない
  - e. その他 ( )
- ⑦ 来年度以降、貴市町村において実施したいと考えている独自の事業案がございましたら、具体的にご提示ください。

事業名	事業概要

- ④ 履用期間が終了した労働者への事後フォローについて、どのようにお考えですか。
- 該当すると思われるものに○印をつけてください。
- a. 自治体が行うべきである
    - ＝ イ 行う予定がある
    - 口 検討中である
    - ハ 行う予定はない
  - b. 就用者（委託事業主等）が行うべきである（ヨのイハに○印をつけてください）。
    - c. ヨ及びハが共に行うべきである（ヨのイハに○印をつけてください）。
    - d. 特に考えていない
    - e. 必要はないと思われる
    - f. その他 ( )

## 4. ワークシェアリングについて

- ① 嵐市町村の導入状況について、該当するものに○印をつけてください。  
また、具体的な内容について、ご記入ください。

は、すでに導入している

- ⇒ (導入時期： 平成 年 月  
 (導入方式： 職務体験型・民間経験活用型・その他⇒  
 (任用期間： 平成 年 月～平成 年 月  
 (任用形態： 正規職員・非常勤職員・その他⇒  
 (採用人数： 人  
 (年齢制限： ある⇒ 歳から 歳まで・ない  
 (予 算 領： 千円  
 (財 源： 時間外勤務手当削減・その他⇒  
 ⇒ (導入時期： 平成 年 月  
 (導入方式： 職務体験型・民間経験活用型・その他⇒  
 (任用期間： 平成 年 月～平成 年 月  
 (任用形態： 正規職員・非常勤職員・その他⇒  
 (採用人数： 人  
 (年齢制限： ある⇒ 歳から 歳まで・ない  
 (予 算 領： 千円  
 (財 源： 時間外勤務手当削減・その他⇒  
 c. 今のところ導入の予定はない

- ② 任用期間が終了したワークシェアリング採用者の再就職について、どのようにお答えですか。該当すると思われるものに○印をつけてください。

- a. 自治体が支援を行うべきである (具体例：  
 ⇒ イ すでに行っている  
 口 検討中である  
 ハ 行う予定はない  
 b. 採用者が個人で行うべきである  
 c. a 及び b が共に行うべきである (はのイ～ハに○印をつけてください)。  
 d. 特に考元ていない  
 e. 必要はないと思われる  
 f. その他 ( )

- ③ 自治体がワークシェアリングを導入するにあたって、課題・問題点等がありますか。したら、具体的にご記入をお願いします。

III コミュニティ・ビジネスについて  
 最近、地域・コミュニティの身近な問題・解決などをめざして、地域や生活に密着した新しいタイプの小規模な事業（「コミュニティ・ビジネス」）が各地で芽生えています。その事業には別添資料にあるような特色や事例があります（別添の「参考資料」を御参照ください）。

1 嵐市町村で上記であげたコミュニティ・ビジネスを担当している窓口（平成14年度、出先機関を含む）をご記入下さい（窓口は、担当ごとに記入して下さい）。

部・局	課（出先機関）	係・担当	担当職員数

2 嵐市町村の地域では、たとえば以下のような内容の事業を行っている事業所や団体、グループはありますか、該当事例の番号にいくつでも○印をつけてください。なお、販売市町村が主体となって実施している事業は、除いてください。

- (事業事例)  
 (1) 福祉、介護  
 •ひとり暮らしのお年寄りのために、お弁当をつくつて配る  
 •自分で開放して高齢者のデイケアサークルなどを提供する  
 (2) 環境保全  
 •資源を再生して石鹼等を製造・販売する  
 •地域で発生した商品や使わないものをリサイクルするお店を開く  
 (3) 子どもの健全育成  
 •子ども向けの環境教育のプログラムや実践を行う  
 •不登校児などのために交流や自由な学習の機会を提供する  
 •仕事を見たい高齢者や障害者の働く機会（派遣を含む）を創出する  
 (4) 障害者・高齢者生活支援  
 •仕事を見たい高齢者や障害者の働く機会（派遣を含む）を創出する  
 (5) 商店街活性化  
 •商店街の空き店舗で趣味の店・素人ショップなどの空間利用をはかる  
 (6) 家事・食生活支援  
 •掃除、修繕などのさまざまな家事サービスを提供する  
 •足腰の弱い人のために、買物などの送迎を手伝う  
 (7) 子育て支援  
 •忙しい人のために、託児・保育を引き受けれる  
 •子育てを支援する情報紙やサークルをつくり子育てを支援する  
 (8) 文化・スポーツ振興  
 •爱好者や市民からお金を集めて、地域に映画館や美術館など文化施設をつくる  
 •地域住民のスポーツ・文化教室や住民交流を進めるクラブ運営を行う  
 (9) 住宅・施設開運  
 •集合住宅や地域の公共の施設の管理・運営を住民自ら事業展開する  
 (10) 情報支援  
 •地域向けのFM放送を行う  
 (11) ミニコミ誌、タウン誌  
 •地域住民に役立つ情報誌（紙）を発行する  
 •専門家とともに地域の調査やまちづくりなどを支援する組織をつくる

その他、コミュニティ・ビジネスを発展させていく上で必要とお考えのことがあります  
たらご記入ください。

- (12) 地域活性化、物産
- ・地域の独自の產品を開発、製造・販売する
- (13) 伝統、文化継承
- ・地域の伝統文化や景観の継承を行う
- (14) 客客・まちづくり支援
- ・地域の自然や歴史文化資源を発掘し、観光に結びつける
- (15) その他
- ・( )

3 上記2にあるような事業所は、貴市町村の地域に、合計して、どの程度あると思われますか。おおよその数で結構ですのでお答えください(Oはひとつ)。

- (1) 10事業所未満
- (2) 10~30事業所未満
- (3) 30~50事業所未満
- (4) 50~70事業所未満
- (5) 70~100事業所未満
- (6) 100事業所以上

4 2で〇印をつけたいたいた項目ごとに、該当する事例の概要をご記入ください。

(事例1)

2での該当番号	(1~15を御記入ください)	
事業所名		法人の種類
事業の内容		

\* 上記をコピーして事例をご紹介ください

5 2で紹介頂いた事業・団体に対する支援として活用できそうな貴市町村における下記のような制度や支援事業について該当するものがありましたら御記入ください。

	取組の有無	制度の名称及び概要(対象及び適用条件など)
起業家支援のためのゼミナールやセミナー		
補助・助成措置(専門家派遣、費用負担、補助金、助成金、低利融資など)		
活動場所の提供		
事業の委託		

[何か資料がありましたら併せて提供してください。]

<参考資料> コミュニティ・ビジネスとは?  
コミュニティ・ビジネスには、地域内の事業者が地域住民等の参加・参画を得て行われる事業形態や、住民の発意により、これが事業体として発展している形態など、さまざまなものがありますが、おおむね、以下のような共通の要素があります。

- 1 地域性がある
  - ・地域内に立地している
  - ・主な相手が地域の住民であり、おおむね地域での食材や資源を用いて、モノやサービスを提供している(外部からの資本投入ではない)
  - ・地域固有の生活や文化などを反映したり、発信したりしているなど
- 2 社会性がある
  - ・地域の問題や課題(たとえば、福祉、環境、子どもの健全育成など)を解決することを目的としている
  - ・生活者の必要とする多様なニーズに応えるモノやサービスを提供しているなど
- 3 事業の自立性がある
  - ・常利を第一目的とする
  - ・常利を第一目的としないが、運営に必要な安定した収益をあげようなどの経営・メントを行っている
- 4 事業手法に新しさがある
  - ・従来にない新しい事業手法を活用している

(例)

- ・立ち上げ資金調達(市民出資、市民債権、基金、異なるセクターからの協同出資など)
- ・組織(雇用・非雇用の区別なくフルートな組織、組織同士の横のつながりなど)
- ・働き方(年齢制限がない、高齢者や女性を活用している)、個人の生活時間優先するなど)
- ・地域内の新たな資源の活用(製品・サービスの提供に係わる新たな地域内資源の活用など)

ご協力、ありがとうございました。

- 問7 県が行っている就業支援制度（彩の国就職支援プラザ、彩の国仕事発見システム）についておたずねします。  
 1 利用したことがある 2 利用したことがない 3 これらの制度を知らない  
 \* 彩の国就職支援プラザ：就職相談に対するアドバイスや情報提供を行う県の機関です。  
 \* 彩の国仕事発見システム：インターネットを利用して、効率よく仕事を探したり、働く人を募集できるシステムです（<http://www.shigoto.pref.saitama.jp/>）。
- ◎下記の質問にお答えください。該当するものに○をつけてください。
- 問1 岐阜版ワークシェアリングについて、どのようにおなりになりましたか。  
 1 彩の国だより 2 新聞 3 県のホームページ 4 ハローワーク  
 5 知人から聞いた 6 その他（ ）
- 問2 受験の動機は何ですか。  
 1 県の仕事に興味があったから 2 収入があるから  
 3 キャリアアップのため 4 その他（ ）
- 問3 岐阜版ワークシェアリングについて、どのようにお考えですか。  
 1 大変満足している（理由 ）  
 2 満足している（理由 ）  
 3 どちらともいえない（理由 ）  
 4 やや不満である（理由 ）  
 5 不満である（理由 ）
- 問4 採用期間終了後のプランについてお聞かせください。  
 1 すぐに動きたい（理由 ）  
 2 キャリアアップを図りたい（理由 ）  
 3 自分にあつた職業を探したい（理由 ）  
 4 特に決めていない（理由 ）  
 5 その他（ ）
- 問5 採用期間終了後の就職に向けての活動状況についてお聞かせください。  
 1 就職活動を行っている（内容 ）  
 2 就職に向けた資格の取得等職業訓練を受けている（内容 ）  
 3 情報収集を行っている（内容 ）  
 4 特に活動はしていない（理由 ）  
 5 その他（ ）
- 問6 自治体が行うワークシェアリングについて、どのようにお考えですか。  
 1 すぐに入るべきである（理由 ）  
 2 導入しなくてよい（理由 ）  
 3 内容等を見直した後、導入すべきである（検討すべき点 ）  
 4 その他（ ）
- 問7 最後に、あなたの性別、年代等について教えてください。  
 (1) 性別 1 男性 2 女性  
 (2) 年代 1 20代 2 30代 3 40代 4 50代  
 (3) 試験区分 1 雇用体験型I（一般行政） 2 雇用体験型II（警察事務）  
 (4) 民間経験活用型 3 民間経験活用型  
 (5) 就職経験 1 有 2 無  
 (6) 以前の仕事の最長勤続年数は何年ですか。 \_\_\_\_\_ 年（職種： \_\_\_\_\_ ）
- 問8 ワークシェアリングや雇用対策全般について、県又は市町村に望むことは何ですか。  
 自由にお書きください。

## 1 労働行政に関するアンケート結果表（I～II 1）

注) 人口は2002(平成14年)12月1日現在

質問項目	人	I 労働行政全般											II	
		1 担当窓口の設置		2労働問題		3教育事業		5労働相談の実施		6個別分野での労働対策			予定していない	
		労政係	(人數)	位置づけ	合計	①ランダム調査	施設事業	広報誌発行	セミナー・講習会の実施	女性	若年者	中高年者	障害者	
市町村名	人口													
中央	川口市	470,973	経済部労政課庶務係、労政係	1	4	a	c	c	a	a	c	○	○	d
	さいたま市	1,047,275	経済部経済労政課労政係	1	4	b	b	a	a	b	a	○	○	b
	鴻巣市	84,214	市民経済部商工生活課商工労政係			c	c	c	a	c	a			b
	上尾市	216,114												c
	蕨市	70,926	市民生活部商工生活課消費経済係			c	c	c	c	a	a			c
	戸田市	111,489	市民生活部経済振興課労政担当	1	3	a	c	c	a	a	a	○		d
	鶴ヶ谷市	55,924	市民部産業振興課商工・消費生活係			b	c	c	a	a	c	○		c
	桶川市	73,355												c
	北本市	70,246	まちづくり推進部産業振興課商工労政担当			c	c	c	a	a	c	○	○	c
西部	伊奈町	34,329	商工農政課商工係			c	c	c	a	a	c	○		c
	吹上町	28,211	経済課商工係			a	c	c	a	a	c	○		c
	川里町	7,947												c
	川崎市	333,017	経済部商工課興課労政係	1	2	c	c	a	a	a	a			c
	所沢市	334,741	市民経済部商工課労政グループ	1	3	c	c	a	a	a	a	○		a
	飯能市	82,851	市民環境部商工規光課商工係			c	c	c	a	c	b			c
	東松山市	92,750	環境産業部商工観光課労働者福祉係			a	b	c	a	a	a	○	○	a
	狛ヶ浦市	161,223	市民部商工課労政・観光担当			c	c	c	a	a	a	○	○	a
	入間市	150,070	環境経済部商工課工業労政係			c	c	b	a	a	c	○		a
東部	朝霞市	123,607												c
	志木市	66,338												c
	和光市	73,482	市民環境部地域振興課商工労働担当			c	c	c	a	a	a	○		c
	新座市	149,944	市民環境部経済振興課商工労政係			c	c	a	a	a	a	○		c
	富士見市	104,181	生活環境部商工業振興課商工労政担当			c	c	c	b	a	a	○		c
	上福岡市	54,656	市民生活部産業課商工労政係			c	c	c	a	a	a	○	○	c
	坂戸市	98,250	市民生活部商工課労政係	1	2	c	c	c	a	a	c	○	○	a
	鶴ヶ島市	68,385	市民生活部産業振興課商工行政担当			a	c	c	a	a	c	○	○	b
	日高市	53,514	環境経済部産業振興課消費政策労政係			c	c	c	c	a	c	○	○	c
北部	大井町	46,427	くらし環境部自治産業課商工振興係			c	c	c	b	a	c	○		c
	三芳町	35,940	産業振興課商工労政係			c	c	c	b	a	b	○		d
	毛呂山町	39,414	経済課商工観光係			c	c	c	c	a	c	○		c
	越生町	13,755	経済課商工観光係			c	c	c	c	c	c	○		c
	名栗村	2,566												c
	滑川町	13,314	産業振興課農林商工係			c	c	c	a	c	c	○		d
	嵐山町	19,582	産業振興課商工観光係			c	c	c	c	a	c	○	○	b
	小川町	36,658	商工観光課商工労政係			a	c	c	a	b	a	○	○	a
	鶴ヶ川町	8,099	産業観光課農林商工係			c	c	c	c	c	c	○		c
秩父	玉川村	5,642	経済課商工係			a	c	c	c	a	c	○		c
	川島町	23,086												c
	吉見町	22,287	産業振興課商工観光係			c	c	c	c	c	c	○		c
	鳩山町	16,650												c
	東秩父村	3,988	振興課商工労政係			c	c	c	c	c	c	○		c
	行田市	85,992	市民経済部商工観光課商工労政係			a	c	a	a	a	a			c
	加須市	68,368	経済部勤労厚生福利労政係	1	1	c	c	c	a	a	c			c
	岩槻市	109,289	環境経済部商工観光課勤労生活係			c	c	a	a	a	a	○	○	c
	春日部市	204,328	生活環境部商工課融資・労政係			a	c	c	a	a	a	○	○	c
東部	羽生市	57,370	経済環境部商工課労政係	1	1	c	c	c	a	a	c	○		a
	草加市	229,761	市民生活部消費労政課労政担当	1	2	b	c	a	a	a	a	○		a
	越谷市	313,179	環境経済部産業振興課労政係	1	3	a	c	a	a	a	a	○	○	c
	久喜市	72,907	市民経済部商工課労政係	1	1	c	c	c	a	a	a	○	○	c
	八潮市	75,531												c
	三郷市	130,149	環境経済部商工課労政係	1	2	a	c	a	a	a	a	○		c
	蓮田市	64,455	市民経済部商工課消費生活係			c	c	a	a	a	c	○		c
	幸手市	55,686												c
	吉川市	58,393	市民生活部商工課消費労政係			c	c	c	a	a	a	○		a
北部	騎西町	20,337	産業振興商工労政係			c	c	c	b	a	c	○		c
	南河原町	4,148	ふるさと振興課農政商工担当			a	c	c	c	a	a	○		c
	北川町	13,645												c
	大利根町	14,900	農政商工課商工物産担当			c	c	c	b	c	c	○		c
	宮代町	34,766	農政商工課商工労政担当			a	c	b	a	a	c	○		c
	白岡町	47,582	商工課労政係	1	2	a	c	b	a	a	c	○		d
	菖蒲町	22,153	産業振興課商工観光係			a	c	c	c	c	c	○		c
	栗橋町	25,745	経済課商工係			c	c	c	c	c	a	○		c
	鷺宮町	33,796	経済課商工係			c	c	c	c	a	c	○		c
秩父	杉戸町	47,284	産業振興商工担当			c	c	c	c	a	c	○		c
	松伏町	30,358	産業振興商工係			c	c	c	c	a	c	○		c
	庄和町	37,137	産業振興商工観光担当			c	c	c	c	c	c	○		c
	熊谷市	156,487	市民経済部商工課労政係	1	2	c	c	c	e	a	c	○		c
	本庄市	61,119												c
	深谷市	103,716	産業振興課商工振興課勤労・統計係			a	c	c	a	c	c	○	○	c
	美里町	12,000	農林商工課商工観光係			c	c	c	c	c	c			c
	児玉町	21,342	農林商工課商工観光係			c	c	c	a	c	c			c
	神川町	13,810	農政商工課商工担当			a	c	c	c	c	c			c
秩父	神原有村	1,338	産業観光課銀色銀色事業係			a	c	c	c	a	c			c
	上里町	30,683	産業振興課商工統計係			c	c	c	a	a	c			c
	大里町	8,273	建設産業課			c	c	c	c	c	c			c
	江南町	13,847	経済課労働・商工担当			c	c	c	c	c	c			c
	委沢町	27,757	都市開発課商工観光係			c	c	c	a	a	c	○	○	c
	岡部町	18,475	農政商工課商工担当			c	c	c	a	c	c	○		c
	川本町	11,951	商工観光室			c	c	c	c	a	c	○		c
	花園町	12,733	経済環境課商工観光担当			c	c	c	c	c	c	○		c
	寄居町	37,764	商工観光課商業振興係			c	c	c	b	a	c	○		c
秩父	秩父市	59,136	経済部商業振興課労政係	1	1	a	c	c	c	a	c	○		c
	横瀬町	9,872												c
	皆野町	11,981	産業観光課商工観光係			c	c	c	c	a	b			c
	長瀬町	8,451	産業観光課商工観光係			c	c	c	c	c	b			c
	吉田町	5,854	産業観光課商工観光係			c	c	c	c	c	a			d
	小鹿野町	11,803	産業観光課商工観光係			c	c	c	c	c	c			c
	両神村	2,962	産業振興課商工係			c	c	c	c	c	c			c
	大演村	1,606	移動課庶務係			c	c	c	c	c	c			c
	荒川村	6,286	産業観光課振興課担当			c	c	c	c	a	c			b

## 2 埼玉県緊急雇用創出基金に関するアンケート結果表（Ⅱ 2～3）

県内 90 市町村中、76 市町村から回答があった。（回答率 84.4%）

## 2 埼玉県緊急雇用創出基金について（Ⅱ 2）

## ① 今年度の実際の活用状況について

実施市町村数	76 市町村	実施（予定）事業数	341 事業
実施方法	【委託】195 事業（57.2%） 【直接雇用】146 事業（42.8%）		
新規雇用者数	3,385 人	総事業費	2,747,729 千円

〔実施事業詳細（事業分類・事業数・割合）〕					
事業分類	事業数	割合	事業分類	事業数	割合
教育文化	200 事業	58.7%	治安防災	19 事業	5.6%
環境	58 事業	17.0%	福祉保育	10 事業	2.9%
地域振興	54 事業	15.8%			

## 3 基金の制度運用について（Ⅱ 3）

## ① 事業を計画する際に留意すべきこと（複数回答）

項目	回答数	項目	回答数
新規雇用創出効果が見込める事業	63	新産業の育成が見込める事業	6
地域の実情に即した事業	49	その他	1
緊急性・実効性の高い事業	40		

## ② 今後、制度を活用する上で見直し、改善について（複数回答）

項目	回答数	項目	回答数
雇用条件（人件費 8割、3／4以上失業者）	45	対象事業（委託、直接事業）	10
雇用期間（6ヶ月、1回のみ更新）	45	現行のままでよい	5
交付期間（H16までの3年間）	13		

## ③ ②の具体的改善案

項目	回答数	項目	回答数
雇用期間の延長（1年間にする等）	13	直接雇用の範囲を広げること	1
基金事業の長期継続を希望	6	県・国が効果の高い事業をする	1
事業費の人件費割合 8割の緩和	4	直接実施事業に係る基準の明確化	1
更新可能な条件の幅を広める	4	アルバイト従事者も対象とする	1
従事者の再雇用を可能にする	2		
【その他】 即効性はあるが、一過性のものであるため雇用に結びつかない			1

④ 雇用期間終了した被雇用者への事後フォローについて

項目	回答数	項目	回答数
特に考えていない	24	雇用者が行うべきである	22
自治体が行うべきである	4	必要ない	1
自治体及び雇用者が行うべきである	14	その他	8
(内訳) 行う予定	2		
検討中	8	下記のとおり	
行う予定なし	8		
<b>【その他回答】</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・国、県が中心となって抜本的な解決策を考えるべき</li> <li>・フォローは必要だが、自治体や委託事業主等だけでは難しい</li> <li>・委託事業等は調査関係が多いため、事後の雇用は困難であるので、雇用可能な対策が必要である</li> <li>・自治体、委託事業主に雇用されたケースもあった</li> <li>・本事業の趣旨を県の説明会で行っており、そのとおり解釈し、事業を実施</li> <li>・フォローはすべきであると考えていますが、厳しい財政状況の中、自治体が雇用機会を創出するのは限界があり、また、委託事業主においても同様である</li> <li>・フォローしてあげたいが予算がないため雇用は不可能と思われる</li> <li>・必要性は高いと思われるが、効果的な具体案がない</li> </ul>			

⑤ 労働者への事後フォローとして考えられるもの（複数回答）

項目	回答数	項目	回答数
再就職のための情報提供	9	個人カウンセリング	1
委託事業所への事後調査	8	その他	1
ハローワークとの連携	5		

⑥ 今年度実施事業の継続について

項目	回答数	項目	回答数
基金を活用した事業として継続	64	継続する予定なし	5
検討中	11	その他	1
単独事業として継続	6		

⑦ 来年度以降実施予定の独自の事業案について

それぞれの市町村が独自の事業を計画している。中でも、特色のある事業では、「遊休農地解消実践活動事業」(美里町)、「地域福祉コミュニティ推進事業」(所沢市)、「コスモスふれあいロード推進事業」(鷺宮町)などがあった。

### 3 ワークシェアリングに関するアンケート結果 (Ⅱ 4)

※ 第3部本文中に掲載のため、省略

#### 4 コミュニティ・ビジネスに関するアンケート結果（Ⅲ）

県内 90 市町村中、75 市町村から回答があった。（アンケート回答率 83.3%）

##### 1 担当窓口について

回答があった市町村のうち、担当窓口を設置しているのは、33 市町村（44.0%）であった。担当窓口は労政、商工関係部門に置かれている割合が高く 20 市町村、次いで企画部門で 7 市町村、その他の部門が 6 市町村であった。

##### 2 事業事例について（複数回答）

事業事例として回答が多かったのは 1、4、7 などの福祉サービスに関連するもので、18 市町村から回答が挙がった。次いで多かったのが環境保全に関するもので、8 市町村が挙げていた。なお、詳細については下記の 4 を参照のこと。

##### 3 事業所数について

回答として最も多かったのは、「10 事業所未満」で 24 市町村、次いで「10~30 事業所」で 4 市町という結果になった。

##### 4 事例の概要について

具体的な事例として、21 市町村から 58 団体について回答があった（下記の表を参照）。組織形態別では、NPO 法人や組合の割合が高いが、会社（有限、株式）の形態で運営されているコミュニティ・ビジネスも見られた。また、事業内容としては、2 で挙げたように福祉サービスに関連するもの（介護、配食サービス、子育て支援など）が多い。

① 組織形態別団体数		② 事業内容別団体数（複数回答有）		
NPO 法人（申請中を含む）	11 団体	障害者・高齢者生活支援	11 団体	商店街活性化
組合（企業組合、協同組合など）	8 团体	福祉・介護	9 団体	住宅施設関連
株式会社	4 团体	リサイクル・環境保全	8 团体	ミニコミ誌・タウン誌
有限会社	4 团体	伝統・文化継承	8 团体	家事・食生活支援
その他（任意団体など）	31 团体	子育て支援	7 团体	子どもの健全育成
		地域銘産・物産	6 团体	

##### 5 支援事業について（実施自治体及び支援事業の具体的な内容は下記の表のとおり）

支援事業 自治体名	コミュニティ・ビジネス支援事業			
	起業家支援のための ゼミナールやセミナー	補助・助成措置	活動場所の提供	事業の委託
熊谷市		・熊谷市TMO構想推進 事業費補助金		
さいたま市		・事務所家賃の補助 (創業間もない事業所に、軌道にのるまでの家賃の補助)		
秩父市		・みやのかわ商店街等 活性化事業補助 ・東町商店街等活性化 事業補助		
草加市		・消費者団体事業費 補助金 (消費者等の模範となる省エネルギー省資源 に寄与する事業に10万 円を上限として補助)	・年間を通じ、石けん づくりの場を提供	

越谷市		・越谷市起業家育成資金	・市民活動団体室（登録団体に提供）、会議室、印刷代、メールボックス等	・緊急雇用対策としてのパソコン教室 ・高齢者（介護外）通所及び家事サービス
蓮田市			・はすだN P O プラザ	
坂戸市		・坂戸市商店街活性化推進事業費補助金（補助額1/3以内、上限50万円、10万円未満対象外）		
小川町				・小川町和紙体験学習センターの管理・運営を委託
吉見町		・施設整備補助金	・農村女性起業家支援で町の加工処理センターを利用し、2団体営業中	・福祉課で委託事業実施
荒川村				・配食サービス事業委託
神川町		・獅子舞保存会活動費補助金		
妻沼町		・道の駅運営推進費補助金	・道の駅めぬまの地域振興施設	
宮代町	宮代起業家スクール ・キャリアアップセミナー ・フォローアップセミナー ・起業家育成セミナー ・子供商い塾	・宮代町公募制補助金	・竹アート（町有の農産物直売施設敷地を提供）	・子育てサークルへの委託 ・配食サービスの委託

## 6 自由回答欄（記載があったものについて、そのまま掲載）

・新規起業家を育てる過程が重要であると考える。 ・補助や指導・助言をしっかりと行う必要がある。
《需要の点から》
・市民の多様な生活ニーズが出てこなければ、ビジネスは発生しない。 (例：安全な食が欲しい。住宅の改造をして、晩年を快適に過ごしたい。など・・・) そうなるには、「民度の高さ」のようなものを喚起しなければならない。
《供給サイドの点から》
・コミュニティ・ビジネスで食べていいける経営支援が必要。 ・サービスを受けたい側（需要サイド）とサービスをしたい側（供給サイド）のマッチングが必要（具体的には、どこの誰がどんなことに困っていて、それを解決するにはどこで誰がビジネスをやっているか、ということ）。 ・安価に創業できる場が必要（法人設立にも運転資金が必要ですが、現行の融資制度はコミュニティ・ビジネスの創業は対象となっていない。） ・コミュニティ・ビジネスとはまさしくN P Oの活動がビジネスとしての要件を備えた時の別名であると思われる。その為、様々な分野で多くの市民が自由な活動を展開できる場や地域の確保が大切なことだが、行政が必要以上に介入して、自立性や自発性を損なわせることないように心掛けることが必要と考える。 ・コミュニティ・ビジネスを担当している窓口はない。近いものとして、ボランティアや地域活動を支援することを担当する課では、地域振興課自治振興担当がある。平成14年4月からそれらの団体を対象に「市民活動支援事業補助金」という補助制度をスタートさせた。 ・市内で活動している団体は、ボランティア的な組織がほとんどでコミュニティ・ビジネスとして活動している組織等は把握していない。今後は、コミュニティ・ビジネスの発展について、調査・研究を図っていかたい。 ・事業を開始する時点で許認可が必要であれば、その規則緩和と許認可事務手続きを指導支援する公的機関の開設が必要。 ・コミュニティ・ビジネスの総合的な窓口となる担当課は今のところない。例えば、福祉、介護、障害者関係は福祉課環境保全、リサイクル関係は環境防災課、子どもの健全育成関係は教育委員会、商店街活性化関係は産業課といったように、それぞれの事業により、窓口になる課が異なっている。 ・事業主体の明確な目的意識と事業継続への強い意欲 ・行政からのアウトソーシング ・行政側のコミュニティ・ビジネスに対する理解と連携・支援

## 5 県庁版ワークシェアリングアンケート結果

※ 第3部本文中に掲載のため、省略

## ヒアリング協力・視察先

- ・ 大阪府商工労働部雇用推進室雇用対策課
- ・ 大阪府商工労働部雇用推進室労政課
- ・ 大阪府和泉市産業部労働政策課
- ・ 兵庫県産業労働部商工労働局雇用就業課
- ・ 兵庫県企画管理部管理局人事課
- ・ 生きがいしごとサポートセンター神戸 わーす（特定非営利活動法人 しみん事業サポートネットワーク）
- ・ 墨田区地域振興部商工担当産業経済課
- ・ 墨田区すみだ中小企業センター
- ・ 三鷹市生活環境部生活経済課
- ・ 株式会社まちづくり三鷹 事業部
- ・ ラクーン多摩そーほっと事業部
- ・ 元気やまぐち産業フェア
- ・ 社団法人 山口県中小企業診断協会
- ・ 自治体学会関東フォーラム 2002 in GUNMA テーマはコミュニティ
- ・ 埼玉労働局職業安定部職業対策課
- ・ ハローワーク秩父
- ・ わらびパートサテライト
- ・ 日本労働研究機構資料センター
- ・ 雇用能力開発機構埼玉センター
- ・ J I L 労働政策フォーラム
- ・ 川口商工会議所
- ・ 所沢市社会福祉協議会 ところざわ就労支援センター
- ・ 越谷まちづくり講座「コミュニティ・ビジネスとまちづくり」
- ・ 宮代町農政商工課
- ・ みやしろドリーム 2002 起業家フォーラム
- ・ さいたま市立南浦和小学校
- ・ 所沢市市民経済部商工労政課
- ・ 加須市経済部勤労福祉課
- ・ 蕨市民生活部商工生活課
- ・ 戸田市市民生活部経済振興課
- ・ 大利根町農政商工課
- ・ 埼玉県労働商工部雇用対策課
- ・ 埼玉県労働商工部産業創出課
- ・ 埼玉県労働商工部職業能力開発課
- ・ 埼玉県健康福祉部障害者福祉課
- ・ 埼玉県健康福祉部こども家庭課
- ・ 埼玉県立女性職業能力開発センター
- ・ 彩の国就職支援プラザ
- ・ 財団法人埼玉県中小企業振興公社新事業支援室

## 平成14年度政策課題共同研究（広域課題）

「あなたのまちからはじめよう　自治体雇用政策」

 研究員名簿 

(五十音順)

役割	氏名	班	団体・所属・職名
班長	いち 市川 浩晃	1	大利根町 政策調整課 主任
	き 木村 泰覽	2	彩の国さいたま人づくり広域連合 自治セミナーハウス 主任
	こ 小松 有紀子	3	蕨市 保健センター 主査
班長	こう 郷西 理明	3	戸田市 市民生活部 経済振興課 主任
	しま 島崎 克美	1	埼玉県 労働商工部 産業創出課 主任
	しま 島田 和典	2	埼玉県 坂戸西高等学校 主事
執筆総括	ち 千葉 直樹	1	所沢市 まちづくり計画部 中心市街地整備課 主任
	ひら 平渡 一郎	2	加須市 総合政策部 企画政策課 主事
総リーダー	ふじ 藤原 邦彦	3	埼玉県 県土整備部 開発指導課 主任
班長	や 矢嶋 直美	2	埼玉県 統務部 男女共同参画課 主事

コーディネーター	たけ 武澤 真紀	一	彩の国さいたま人づくり広域連合 自治人材開発センター 主査
コーディネーター	あら 新井 友和	一	彩の国さいたま人づくり広域連合 自治人材開発センター 主事