

# 湖南省就労支援計画

2011年3月

湖 南 市

# 《目 次》

## 第1章 湖南省就労支援計画の基本的考え方

1. 計画の目的と意義	1
2. 計画の対象者	1
3. 計画の期間	2
4. 計画の推進体制	2
5. 推進への役割分担	3
6. 甲賀広域就労支援計画の概要	3

## 第2章 湖南省の雇用・就労の現状

1. 市全体の現状	5
2. 事業対象者の状況	8
3. ヒアリング調査から得られた主な知見	14
4. アンケート調査から得られた主な知見	14
5. 就労支援に関わる現行の行政関係課と事業	16

## 第3章 就労支援の基本方針

1. 就労支援の基本理念	17
2. 就労支援事業の全体イメージ	17
3. 就労支援事業の基本的な流れ	18
4. 就労支援の推進体制	21
5. 就労支援事業のメニューについて	28

## 第4章 計画の円滑推進のために

1. 当面の体制と今後の体制充実の方向について	33
2. 無料職業紹介事業の検討	33
3. 支援内容の検討	35
4. 「就労推進会議」の設置とPDCAサイクル（デミングサイクル）	35
5. 事業の定着と普及	35

## 第5章 資料編

1. 『湖南省総合実態調査報告書』のまとめ	36
2. 計画の策定経過	46
3. 計画での使用用語の概念や範囲などの解説	48



# 第1章 湖南省就労支援計画の基本的考え方

## 1. 計画の目的と意義

### ① 目的

湖南省では「身体的機能、年齢、性別、家族構成、出身地、国籍など、就労に困難な事情を持ち、本人の努力にかかわらず就労できない人たちを対象に、関係機関・組織と連携・協力し、基本的人権の重要な要素である『雇用・就労』が実現できるまちづくり」を目的とします。

### ② 意義

「様々な要因により働くことが困難な状態におかれている人」に支援事業を実施し、社会資本を投入することにより「雇用・就労」につなげ、生活基盤の安定を図ることにより、地域の活力・活気を生み出し、社会福祉経費の抑制や税収の増加など地域経済の活性化につながるものと考えます。

## 2. 計画の対象者

この計画の対象者は、「**就職困難者等**」と称し、以下の方々を対象者とします。

「**就職困難者等**」とは、物理的・心理的・社会的に就労を妨げるさまざまな要因を抱えている人をさします。

- 心身の障がい（身体障がい・知的障がい・精神障がい・発達障がい等）があり、働くことが困難な状況におかれている人
- 子育てのため、働くことが困難な状況におかれているひとり親家庭の親
- 同和地区住民や出身者に対する社会的差別・偏見などの理由により、働くことが困難な状況におかれている人
- 年齢等の理由により、働くことが困難な状況におかれている中高年齢者
- 国籍に対する社会的な偏見などの理由により働くことができない外国籍市民や言葉・社会風習などコミュニケーションの問題のため安定して働くことができない外国籍市民
- 生活習慣や、健康・家族などの問題のため、働くことが困難な状況におかれている人
- 希望した職がないなどの理由で働くことができていない若年者（学卒無業者）
- その他、社会的援護が必要な人

### 3. 計画の期間

この計画は、「湖南省総合計画」など関連計画と整合性をはかりつつ、今後の雇用・就労の変化をふまえ、目標年度を5年後の2015年度に設定します。

なお、急激な雇用・就労の変化があった場合には、必要に応じて見直しを行います。

### 4. 計画の推進体制

この計画の推進に際しては、次の4つの視点で施策や事業を展開していきます。

#### ① 総合的な就労支援を推進する

就労・福祉・教育をはじめ、さまざまな分野において取り組まれている雇用・就労に関する施策を総合的に活用するとともに、調整機能を果たすことにより、「就職困難者等」の雇用・就労に向けての取り組みを推進します。具体的には、市の就労担当が関係部局と連携し、現行施策である「継続的相談援助事業」「母子家庭の母親の就業支援事業」「生活保護就労支援事業」をはじめさまざまな施策を活用し、総合行政としての取り組みをコーディネートします。

#### ② 関係者が一体となって推進する

「就職困難者等」一人ひとりが有するさまざまな困難や課題の解決に資することができるように、国や県、企業・事業所をはじめ、さまざまな機関・団体・組織・就職困難者等の家族などとの連携を図るとともに、市民の協力を得ながら取り組みます。

#### ③ 地域社会を元気にする

雇用機会を増加させるためには、企業・事業所の活性化が必要です。そのためには、企業誘致や市の産業施策を活用し、雇用機会の拡大を図ります。また、国などの実施する企業・事業所への助成制度などの情報提供による支援をします。市民などが取り組む、「就職困難者等」の希望や条件に即した、さまざまな起業・創業、あるいはアウトソーシングのグループ受託やコミュニティビジネスなども視野に入れた取り組みを推進します。

#### ④ 計画的支援に取り組む

「就職困難者等」の背景には、さまざまな要因が絡み合っています。そのため、相談事業の基本である受容、傾聴、代弁、支援、適切誘導などを重視するとともに、一

人ひとりを大切にする観点から個人情報保護はもとより、個性・実情に応じた計画的な取り組みを推進します。

## 5. 推進への役割分担

この計画の推進にあたっては、本市をはじめ、国や県、関係機関・団体などが連携・協力して取り組むために必要な役割を次のように想定します。

### [市の役割]

- ① 施策、事業の総合的活用。相談者に応じた柔軟でかつ迅速な対応をします。
- ② 企業・事業所や市民団体などの自発的取組を促進する情報提供や条件整備、密接な連携をします。
- ③ この計画に基づく事業の地域社会への啓発、市民のコンセンサスづくりの取り組みを推進します。
- ④ 市役所や市関連施設を職業体験や職業訓練の場として提供します。

### [国などの役割]

- ① 「就職困難者等」に対する雇用・就労に関する相談、指導、情報提供
- ② 「就職困難者等」への、さまざまな機関や施設への連携支援

### [企業・事業所の役割]

- ① この計画への協力体制づくり（企業・事業所、経済団体など）
- ② 「就職困難者等」への、雇用、職場体験、職業訓練、職場見学、事業委託、創業支援など、企業・事業所として取り組める可能な事柄の模索

### [「就職困難者等」や支援組織などの役割]

「就職困難者等」のエンパワーメントを大切にし、雇用機会の増加のための支援や、起業支援、仲間づくりなど地域社会の包摂力を造り出していく事柄

## 6. 甲賀広域就労支援計画の概要

甲賀広域（甲賀市・湖南市）の2市が取り組むべき基本的な事項および広域で取り組むべき事項を策定しました。〔2009（平成21）年3月策定〕

## (1) 計画の位置づけ・期間

甲賀広域就労支援計画は、湖南市就労支援計画と連動して推進する。期間については、2009（平成21）年度から2013（平成25）年度までの5年間とする。

## (2) 基本理念

希望をもっていきいきと暮らせる地域社会の実現に向け、行政とあらゆる階層の市民が協働し、「しごと」を中心にすえた取り組みを推進する。そして誰もが働くことを通じて、人と自然が輝きつづけ、ずっとここに暮らしたいと思える「まちづくり」を基本理念とする。

## (3) 基本的な展開方向

本計画は、関係2市の「総合計画」における、雇用・就労の基本計画の一部に位置づいており、同時に「働きたくても働けない人びと」に特化しているという点で、雇用・就労の基本計画の先駆的役割を担う。

## (4) 甲賀広域における就労支援の取り組みの方向

- ①広域就労支援事業の基本的な流れと各課・他機関等の役割明示
- ②就労支援事業推進会議
- ③企業・事業所による独自の取り組みの推進と支援
- ④関係者の資質向上
- ⑤相談センター的機能とその充実
- ⑥未経験職種への就労希望者、就業したことがない者、若年者などの支援体制と内容

## (5) 甲賀広域における就労支援施策・事業（具体的展開のメニュー）

- ①「地域」（行政とのコラボレート）
- ②能力開発
- ③職業体験・職業訓練
- ④雇用・就労情報提供
- ⑤無料職業紹介事業の検討

## 第2章 湖南省の雇用・就労の現状

### 1. 市全体の現状

#### ① 人 口

表2-1 人口と性別

	湖 南 市		滋 賀 県	
	人 数	%	人 数	%
男	27,318	51.5	669,218	49.3
女	25,704	48.5	687,169	50.7
合 計	53,022	100.0	1,356,387	100.0

※湖南省は住民基本台帳登録数（平成19年4月1日現在）、滋賀県は『平成17年国勢調査』、ともに外国籍の方は除く。

この章では、湖南省の現状を明らかにします。まず、表2-1より、湖南省の人口と性別をみます。湖南省の人口は5万3,022人となっており、これは滋賀県の人口135万6,387人の約3.9%を占めています。また性別では、湖南省の男性の割合が51.5%、女性の割合が49.5%に対して、滋賀県の男性の割合が49.3%、女性の割合が50.7%であり、湖南省においては相対的に男性が多く、女性が少なくなっています。

また湖南省の外国人登録者数（平成19年4月1日現在）は3,287人で、男性が1,834人（55.8%）、女性が1,453人（44.2%）に対して、滋賀県の外国人数（平成17年国勢調査）は2万2,750人で、男性が1万1,433人（50.3%）、女性が1万1,317人（49.7%）となっています。



表2-2 年齢別人口

	湖 南 市						滋 賀 県					
	総数		男性		女性		総数		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
0-4歳	2,763	5.2	1,437	5.3	1,326	5.2	68,406	5.0	35,273	5.3	33,133	4.8
5-9歳	2,816	5.3	1,490	5.5	1,326	5.2	71,301	5.3	36,624	5.5	34,677	5.0
10-14歳	2,876	5.4	1,513	5.5	1,363	5.3	70,646	5.2	36,136	5.4	34,510	5.0
15-19歳	3,451	6.5	1,758	6.4	1,693	6.6	78,145	5.8	40,626	6.1	37,519	5.5
20-24歳	3,551	6.7	1,892	6.9	1,659	6.4	84,479	6.2	44,764	6.7	39,715	5.8
25-29歳	3,893	7.3	2,099	7.7	1,794	7.0	90,162	6.6	45,909	6.9	44,253	6.4
30-34歳	4,480	8.4	2,468	9.0	2,012	7.8	105,573	7.8	53,902	8.1	51,671	7.5
35-39歳	3,579	6.7	1,938	7.1	1,641	6.4	90,670	6.7	45,848	6.9	44,822	6.5
40-44歳	3,383	6.4	1,728	6.3	1,655	6.4	85,329	6.3	42,708	6.4	42,621	6.2
45-49歳	3,468	6.5	1,740	6.4	1,728	6.7	81,626	6.0	40,445	6.0	41,181	6.0
50-54歳	4,008	7.6	2,054	7.5	1,954	7.6	91,373	6.7	45,796	6.8	45,577	6.6
55-59歳	4,483	8.5	2,368	8.7	2,115	8.2	105,747	7.8	53,027	7.9	52,720	7.7
60-64歳	3,236	6.1	1,693	6.2	1,543	6.0	84,664	6.2	42,365	6.3	42,299	6.2
65-69歳	2,248	4.2	1,198	4.4	1,050	4.1	68,981	5.1	33,730	5.0	35,251	5.1
70-74歳	1,789	3.4	862	3.2	927	3.6	63,022	4.6	29,486	4.4	33,536	4.9
75歳以上	3,014	5.7	1,054	3.9	1,960	7.6	116,263	8.6	42,579	6.4	73,684	10.7
(再掲) 15-64歳	37,532	70.8	19,738	72.3	17,794	69.1	897,768	66.2	455,390	68.0	442,378	64.4
合 計	53,038	100.0	27,292	100.0	25,746	100.0	1,356,387	100.0	669,218	100.0	687,169	100.0

※『平成17年国勢調査』。外国籍の方は除く。

表2-2は、湖南省の年齢別人口を示したものです。いわゆる生産年齢人口は「15-64歳」の人口をさす場合が多いですが、ここではそれよりも高齢である「65-69歳」の人口、「70-74歳」の人口もみることができるよう表を作成しています。「15-64歳」、「65-69歳」、「70-74歳」の人口が、それぞれ人口全体に占める割合は、湖南省が70.8%、4.2%、3.4%であるのに対して、滋賀県は66.2%、5.1%、4.6%となっています。

また性別では、湖南省の男性が72.3%、4.4%、3.2%であるのに対して、滋賀県の男性は68.0%、5.0%、4.4%、湖南省の女性が69.1%、4.1%、3.6%であるのに対して、滋賀県の女性は64.4%、5.1%、4.9%となっています。

表2-3 性別高齢者人口

	湖南省 (合計)		湖南省 (男性)		湖南省 (女性)	
	人数	%	人数	%	人数	%
65歳以上	7,092	100.0	3,180	44.8	3,912	55.2
75歳以上	2,923	100.0	1,043	35.7	1,880	64.3

※湖南省の社会福祉関係該当者数調査（湖南省平成18年1月1日現在、以下同様）。

表2-3は、湖南省の社会福祉関係該当者数調査のデータに基づいて、高齢者人口を、性別に示したものです。これによると、湖南省における65歳以上の人口は7,092人、75歳以上の人口は2,923人となっています。性別については、65歳以上では男性の割合が44.8%、女性の割合が55.2%となっています。また、75歳以上では男性の割合が35.7%、女性の割合が64.3%を占めており、高齢になるほど、女性の割合が高くなっています。

## ② 労働力状態

表2-4 労働力状態

	湖南省（本調査報告書）				湖南省（国勢調査）			滋賀県	
	総数		男性 有効%	女性 有効%	総数 %	男性 %	女性 %	男性 %	女性 %
	人数	%							
労働力人口	1,624	64.3	78.8	61.8	65.5	78.1	52.1	74.2	48.9
就業者	1,541	61	75.7	57.6	62.5	74.4	50.1	70.3	46.9
主として仕事	1,184	46.9	68.5	33.7	52.2	71.5	31.8	66.6	29.8
家事のかたわら仕事	235	9.3	2.2	18.4	8.5	1.2	16.2	1.5	15.3
通学のかたわら仕事	45	1.8	1.6	2.3	1.1	0.9	1.3	1.3	1.1
休業者	30	1.2	1.0	1.4	0.8	0.7	0.8	0.9	0.8
無回答・不明	47	1.9	2.3	1.8	-	-	-	-	-
完全失業者	83	3.3	3.0	4.1	2.9	3.8	2.1	3.9	2.0
非労働力人口	686	27.1	21.2	38.2	32.6	18.9	47.1	23.3	50.2
有効回答者数	2,310	91.4	(1,153)	(1,133)					
無回答・不明	217	8.6	5.1	11.3					
合計	2,527	100							

※湖南省・滋賀県（平成17年国勢調査）

※『湖南省総合実態調査報告書』2007年12月（以下、『本調査報告書』という）24頁、表1-4-1。

注1：『本調査報告書』については、無回答・不明が217人（15歳以上人口中8.6%）と多いので、男女別の労働力状態は、無回答を除いた有効%のみを示している。また、性別について「無回答・不明」である者がいるため、男性、女性の人数を足しても、湖南省総数とは一致しない。以下同じ。

表2-4は、労働力状態を示したものです。湖南省について、「本調査」と「国勢調査」を比較すると、男性の数値はそれほど変わりませんが、女性の数値は労働力人口が10ポイント程度高く、非労働力人口が10ポイント程度低くなっています。この理由は、労働力状態に関する項目に男性よりも女性の方が回答していない傾向にあるからといえます。実際に、労働力状態『無回答・不明』の回答者総数に占める割合は、男性5.1%に対して女性では11.3%です。つまり、実際には非労働力人口である者がこれらの項

目に回答していないことから、『無回答・不明』を除く労働力人口の有効%が相対的に高くなっているのだと考えられます（『本調査報告書』24-25頁）。以下では、この点に留意しながら、「本調査」結果と、滋賀県の「国勢調査」結果を比較します。

まず、男性の労働力状態をみていきます。労働力人口の割合と非労働力人口の割合は、湖南省では77.8%、21.2%ですが、滋賀県では74.2%、23.3%となっており、湖南省の方が若干労働力人口の割合が高いことがみてとれます。また、労働力人口の内訳として、就業者の割合と完全失業者の割合についてみていくと、湖南省の男性ではそれぞれ75.7%、3.0%、滋賀県ではそれぞれ70.3%、3.9%となっています。湖南省の方が、就業者の割合が高く、完全失業者の割合が低いことがわかります。

次に、女性の労働力状態についてみていきます。労働力人口の割合と非労働力人口の割合については、湖南省では61.8%、38.2%ですが、滋賀県では48.9%、50.2%となっており、湖南省の方がそれぞれ12.9ポイント高く、12.0ポイント低くなっています。また、労働力人口の内訳として、就業者の割合と完全失業者の割合をみていくと、湖南省の女性ではそれぞれ57.6%、4.1%、滋賀県ではそれぞれ46.9%、2.0%となっています。湖南省の方が、就業者の割合も、完全失業者の割合も高いことがわかります。

## 2. 事業対象者の状況

### 2-1 同和地区の人口、労働力状態

#### ① 同和地区の人口

ここで取り上げる同和地区のデータは、湖南省のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例に基づき設置された自立支援委員会において、認定された住民認定者を対象として実施された『本調査報告書』に基づいています。

表2-5 人口（10歳区分）

	同 和 地 区		湖 南 市	
	人 数	%	人 数	%
10歳未満	24	7.4	267	9.1
10歳代	38	11.8	256	8.8
20歳代	48	14.9	297	10.2
30歳代	30	9.3	401	13.7
40歳代	37	11.5	294	10.1
50歳代	42	13.0	441	15.1
60歳代	41	12.7	473	16.2
70歳代	43	13.3	265	9.1
80歳以上	15	4.6	119	4.1
不明	4	1.2	95	3.3
無回答	1	0.3	14	0.5
合 計	323	100.0	2,922	100

※『本調査報告書』62頁、表2-1-3。

同和地区、湖南省のそれぞれの10歳区分の年齢別人口を示したのが、表2-5です。同和地区と湖南省を比較すると、「10歳代」、「20歳代」では同和地区の方が相対的に多いものの、「70歳代」、「80歳以上」においても同和地区の割合が高くなっています。労働市場に参入している者が相対的に多いと考えられる「20歳代」～「60歳代」の人口を比較すると、同和地区では198人(61.3%)、湖南省では1906人(65.2%)となっており、3.9ポイントほど湖南省の方が高いことがわかります。

## ② 同和地区の労働力状態

表2-6 労働力状態

	同和地区				湖南省		滋賀県	
	総数		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	人数	%	有効%	有効%	有効%	有効%	%	%
労働力人口	165	57.7	67.7	60.6	78.8	61.8	74.2	48.9
就業者	156	54.5	65.3	56.1	75.7	57.6	70.3	46.9
主として仕事	129	45.1	60.5	40.9	68.5	33.7	66.6	29.8
家事のかたわら仕事	18	6.3	1.6	12.1	2.2	18.4	1.5	15.3
通学のかたわら仕事	4	1.4	1.6	0.8	1.6	2.3	1.3	1.1
休業者	2	0.7	0.8	0.8	1.0	1.4	0.9	0.8
無回答・不明	3	1.0	0.8	1.5	2.3	1.8		
完全失業者	9	3.1	2.4	4.5	3.0	4.1	3.9	2.0
非労働力人口	93	32.5	32.3	39.4	21.2	38.2	23.3	50.2
有効回答者数	256	89.5	(124)	(132)	(1153)	(1133)		
無回答・不明	30	10.5						
合計	286	100.0						

※『本調査報告書』83頁、表2-4-1。滋賀県は『平成17年国勢調査』

表2-6は、労働力状態について、同和地区、湖南省の数値を示したものです。

まず、男性の場合、労働力人口の割合と非労働力人口の割合については、同和地区の男性では、67.7%、32.3%、湖南省では、78.8%、21.2%となっています。同和地区の方が労働力人口の割合は低く、非労働力人口の割合は高くなっています。また、労働力人口の内訳として、就業者の割合と完全失業者の割合をみていくと、同和地区の男性ではそれぞれ65.3%、2.4%、湖南省では75.7%、3.0%となっており、同和地区の方が就業者の割合が相対的に低く、完全失業者の割合が相対的に高くなっていることがわかります。

次に、女性の場合ですが、労働力人口の割合と非労働力人口の割合については、同和地区では60.6%、39.4%、湖南省では61.8%、38.2%となっています。同和地区の方が労働力人口の割合は低く、非労働力人口の割合は高くなっています。また、労働力

人口の内訳として、就業者の割合と完全失業者の割合をみていくと、同和地区の女性ではそれぞれ56.1%、4.5%、湖南省の女性では57.6%、4.1%となっており、同和地区の方が就業者の割合は湖南省よりも低く、完全失業者の割合は高くなっていることがわかります。

## 2-2 母子世帯の人口、労働力状態

### ① 母子世帯の人口

本調査においては116世帯、387人から有効回答を得ています（注1）。以下では、世帯の状況に関する項目について概観する。なお、本調査における母子世帯は、「18歳未満の子のある、配偶者のいない女性を含む世帯」のことであるため、当該女性の父親や母親など同居している人も含まれることに注意が必要です。また、表に記載する「母親」は「18歳未満の子のある、配偶者のいない女性」、「子ども」は「18歳未満の子のある、配偶者のいない女性の子どもの」ことをさしています。

表2-7 年齢別人口（10歳区分）

	母親		子ども		母子世帯		湖南省	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
10歳未満	-	-	70	35.0	70	18.1	267	9.1
10歳代	-	-	110	55.0	110	28.4	256	8.8
20歳代	10	8.6	16	8.0	31	8.0	297	10.2
30歳代	45	38.8	-	-	47	12.1	401	13.7
40歳代	41	35.3	-	-	43	11.1	294	10.1
50歳代	5	4.3	-	-	17	4.4	441	15.1
60歳代	1	0.9	-	-	26	6.7	473	16.2
70歳代	-	-	-	-	21	5.4	265	9.1
80歳以上	-	-	-	-	2	0.5	119	4.1
不明	-	-	-	-	-	-	95	3.3
無回答	14	12.1	4	2.0	20	5.2	14	0.5
合計	116	100.0	200	100.0	387	100.0	2,922	100.0

※『本調査報告書』118頁、表3-1-3。

表2-7は、母子世帯の母親と子ども、母子世帯全体、湖南省の年齢別人口を示したものです。母子世帯の母親は、「30歳代」、「40歳代」の割合が高く、合計すると74.1%にのびます。母子世帯の子どもは、「10歳代」、「10歳未満」の割合が高く、合計すると90.0%にのびます。また、母子世帯全体と湖南省の年齢別人口を比較すると、相対的に母子世帯全体の方が年齢の低い者の占める割合が高い傾向にあります。

注1：2007年のこの調査は母子世帯を対象として実施された。その後、2010年5月の制度改正によって、父子世帯についても児童扶養手当の対象となるなど、支援の整備が進められているところである。本計画は、計画対象者に「ひとり親家庭の親」と明記しているように、いずれの世帯についても対象者としている。

## ② 母子世帯の労働力状態

表2-8 労働力状態

	母子世帯				湖南省 (25-54歳)		
	総数			母子のみ 有効%	同居母子 有効%	男性 有効%	女性 有効%
	人数	%	有効%				
労働力人口	99	85.3	96.1	98.3	93.2	97.6	79.5
就業者	98	84.5	95.1	96.6	93.2	95.6	74.5
主として仕事	79	68.1	76.7	79.3	72.7	92.4	47.1
家事のかたわら仕事	13	11.2	12.6	15.5	9.1	0.4	24.7
通学のかたわら仕事	-	-	-	-	-	0.2	0.0
休業者	3	2.6	2.9	-	6.8	0.6	1.7
無回答・不明	3	2.6	2.9	1.7	4.5	2.0	1.0
完全失業者	1	0.9	1.0	1.7	-	2.0	5.0
非労働力人口	4	3.4	3.9	1.7	6.8	2.4	20.5
有効回答者数	103	88.8	100.0	(58)	(44)	(501)	(503)
無回答・不明	13	11.2					
合計	116	100.0					

※『本調査報告書』135頁、表3-4-1。

注1：年齢のわかる母子世帯の母親102人のうち、101人(87.1%)は20～50歳代の年齢層であるため、比較対象としての湖南省数値は、25～54歳の年齢層を取り出して集計している。

表2-8は、母子世帯の労働力状態をみたものです。労働力人口の割合と非労働力人口の割合については、母子のみ世帯では98.3%、1.7%、同居母子世帯では93.2%、6.8%、湖南省(25-54歳)の女性では79.5%、20.5%となっています。母子のみ世帯、同居母子世帯ともに、労働力人口の割合が約9割となっており、母子世帯の労働力人口の割合が非常に高いことがわかります。また、労働力人口の内訳として、就業者の割合と完全失業者の割合についてみていくと、母子のみ世帯では96.6%、1.7%、同居母子世帯では93.2%、0.0%、湖南省(25-54歳)の女性では74.5%、5.0%となっています。母子のみ世帯、同居母子世帯ともに就業者の割合が相対的に高くなっています。

## ③ 児童福祉法に基づく制度受給者数

表2-9 児童福祉法に基づく政策の受給者数

		児童手当受給者	児童扶養手当受給者	特別児童扶養手当受給者
湖南省	人	3,095	400	94

※湖南省の社会福祉関係該当者数調査(平成18年1月1日)。

表2-9は、児童福祉法に基づく政策の受給者数を示したものです。

児童手当は、小学校修了前の児童を養育している者が受給可能な制度です。湖南省で3,095人に受給されています。

児童扶養手当は、18歳到達の年度末までの児童を養育する母子家庭の母等が受給可能な制度です。湖南省で400受給されています。

特別児童扶養手当は、障がいをもつ児童を養育する人が受給可能な制度です。湖南省で94人に受給されています。

## 2-3 障がい者の人口

表2-10 身体障害者福祉法に基づく等級別人口

等級別		1級	2級	3級	4級	5級	6級	合計
湖南省	人	441	240	235	320	115	71	1,422
	%	31.0	16.9	16.5	22.5	8.1	5.0	100.0

※湖南省の社会福祉関係該当者数調書（平成18年1月1日）。

表2-10は、身体障害者福祉法に基づく等級別人口を示したものです。これによると、もっとも高い割合を占めているのは「1級」の方で441人（31.0%）、続いて高い割合を占めているのは「4級」の方で320人（22.5%）、「2級」の方で240人（16.9%）、「3級」の方で235人（16.5%）となっています。

表2-11 身体障害者福祉法に基づく障がい別人口

障がい別		肢体不自由	視覚障がい	聴覚平衡機能障がい	音声言語障がい	心臓機能障がい	腎臓機能障がい	呼吸器機能障がい	膀胱又は直腸機能障がい	他	合計
湖南省	人	801	92	118	27	224	59	41	55	5	1,422
	%	56.3	6.5	8.3	1.9	15.8	4.1	2.9	3.9	0.4	100.0

※湖南省の社会福祉関係該当者数調書（平成18年1月1日）。

表2-11は、身体障害者福祉法に基づく障がい別人口を示したものです。これによると、圧倒的に高い割合を占めているのは「肢体不自由」の方で801（56.3%）、続いて高い割合を占めているのが「心臓機能障がい」の方で224人（15.8%）、「聴覚平衡機能障がい」の方で118人（8.3%）、「視覚障がい」の方で92人（6.5%）となっています。

表2-12 滋賀県療育手帳制度に基づく区分別人口

区分別		A1最重度	A2重度	B1中度	B2軽度	合計
湖南市	人	79	75	101	97	352
	%	22.4	21.3	28.7	27.6	100.0

※湖南市の社会福祉関係該当者数調書（平成18年1月1日）。

表2-12は、滋賀県療育手帳制度に基づく区分別人口を示したものです。これによると、「B1中度」の方が101人（28.7%）、「B2軽度」の方が97人（27.6%）、「A1最重度」の方が79人（22.4%）、「A2重度」の方が75人（21.3%）となっています。

表2-13 精神保健福祉法に基づく等級別人口

等級別		1級	2級	3級	通院医療費公費負担 (32条) 制度利用者
湖南市	人	9	71	33	324

※湖南市の社会福祉関係該当者数調書（平成18年1月1日）。

表2-13は、精神保健福祉法に基づく等級別人口を示したものです。これを見ると、「通院医療費公費負担（32条）制度利用者」は324人いることがわかります。また、等級については、「1級」の方は9人、「2級」の方は71人、「3級」の方は33人となっています。

## 2-4 生活保護受給者

表2-14 生活保護受給世帯

		被保護世帯数(合計)	高齢世帯	母子世帯	傷病世帯	障がい世帯	その他世帯
湖南市	世帯	105	31	19	33	10	12
	%	100.0	29.6	18.1	31.4	9.5	11.4

※湖南市の社会福祉関係該当者数調書（平成18年1月1日）。

湖南市における被保護人員は184人ですが、それぞれの世帯類型別の生活保護受給世帯を示したのが表2-14です。被保護世帯は合計で105世帯で、その内訳は、「傷病世帯」が33世帯（31.4%）、「高齢世帯」が31世帯（29.5%）、「母子世帯」が19世帯（18.1%）、「障がい世帯」が10世帯（9.5%）、「その他世帯」が12世帯（11.4%）となっています。



### 3. ヒアリング調査から得られた主な知見

甲賀広域地域就労支援計画策定時に、既存の政策に基づき就労支援などの事業を実施してきた機関に対するヒアリング調査を実施しました。

そこから得られた主な知見は以下の通りです。

#### ① ワンストップ機能の重要性

支援の対象者は就労に関する課題に加えて、住宅・福祉・健康・生活など、多岐にわたる課題を抱えている場合が多々あります。そのため、相談に訪れた人が、仮にどのような課題を抱えていたとしても、適切な支援を受けられるようなワンストップ機能が非常に重要です。

#### ② 就労支援に携わる関係者のネットワークの重要性

相談に訪れた人を別の課題を担当する機関につなげる必要がでてくる場合があります。そのため、さまざまな支援機関の間での連携を密接なものにするために関係者の間で、ネットワークを形成することは非常に重要です。

#### ③ スキルアップの重要性

日々さまざまな課題を抱えた相談者が訪れることを考えると、支援を行う職員や相談員のスキルアップを保障する場を設けることは非常に重要です。

#### ④ 行政の協力の重要性

実際に就労支援を実施するうえで、行政の積極的な姿勢が不可欠となってきます。そのため、本計画を踏まえて、就労支援に対して行政が積極的に取り組むことが非常に重要です。

### 4. アンケート調査から得られた主な知見

市の就労支援計画の策定にあたり、この計画に関係を有する団体等の見解を把握するためにアンケート調査を実施しました。

そこから得られる主な知見は以下の通りです。

- ① 就労支援計画を実施するにあたっては、市役所内における各部署間の連携を十分なものにするなど、市が主体的かつ積極的に取り組むことが求められる。

- ② 就労支援計画を実施するにあたっては、就職困難者等の状況、関係団体が行っている取り組み、企業のニーズなどについて市が十分に把握し、求職サイドと求人サイドのつなぎ役を担うことが必要である。その際、就職困難者等を雇用することの社会的貢献の大きさや制度的なメリット、受け入れを可能にするためのノウハウなどを企業に伝えることも重要である。
- ③ 就労支援計画を実施するにあたっては、市や企業における職場体験、職場実習などを積極的に導入することが重要である。さらに、職場体験、職場実習を実施するための、環境整備（保険への加入、交通手段の確保、交通費や弁当代の支給など）についても求められる。
- ④ 就労支援を行うにあたっては、就職困難者等の生活支援との関連についても意識しておく必要がある。また、就職困難者等が就労し、生活していく場として地域をとらえ、福祉のまちづくりを視野に入れて取り組むことも重要である。
- ⑤ 就労が実現した際には、その就労を長期的に継続させることができるように、育児や介護に関する支援、ジョブコーチ制度などの充実が必要となってくる。

## 5. 就労支援に関わる現行の行政関係課と事業

表2-15は湖南省就労支援計画と関連をもつ市の関係課と事業について、主なものを掲載した表です。

表2-15 湖南省の行政関係課と事業

湖 南 市		
担 当 課	対 象 者	事 業 名 称
人権政策課	・ 就職困難者	・ 継続的相談事業
人権教育課	・ 中高生	・ 人権教育ネット推進事業
生涯学習課	・ 経済的理由による修学困難者	・ 奨学資金給付制度
少年センター	・ 無職少年等	・ 無職少年等非行防止対策事業
子育て支援課	・ 乳幼児を養育中の保護者 ・ ひとり親家庭	・ 一時預かり事業 ・ 延長保育事業 ・ ファミリーサポートセンター事業 ・ 学童保育事業 ・ 母子自立支援プログラム策定事業 ・ 母子家庭自立支援教育訓練給付金事業 ・ 母子家庭高等技能訓練促進費等事業 ・ 母子寡婦福祉資金
社会福祉課	・ 障がい者（児） ・ 生活保護受給者 ・ 離職により住居喪失または喪失する恐れのある人	・ 障害者働き・暮らし応援センター事業 ・ 障がい者自動車燃料費補助事業 ・ 身体障がい者自動車改造・自動車操作訓練費助成事業 ・ 障がい者（児）自立支援給付事業 ・ 障がい者通所サービス利用促進事業 ・ （精神）障がい者支援施設等通所交通費補助事業 ・ 日中一時支援事業 ・ 生活保護受給者等就労支援事業（自立支援プログラム策定事業） ・ 住宅手当緊急特別措置事業
商工労政課	・ 失業者 ・ 就職困難者	・ 就労相談事業 ・ 技能取得教育訓練事業
社会福祉協議会	・ 失業者や減収等による生活困窮者	・ 総合支援資金貸付制度
学校教育課	・ 中学生	・ 中学生チャレンジウィーク事業

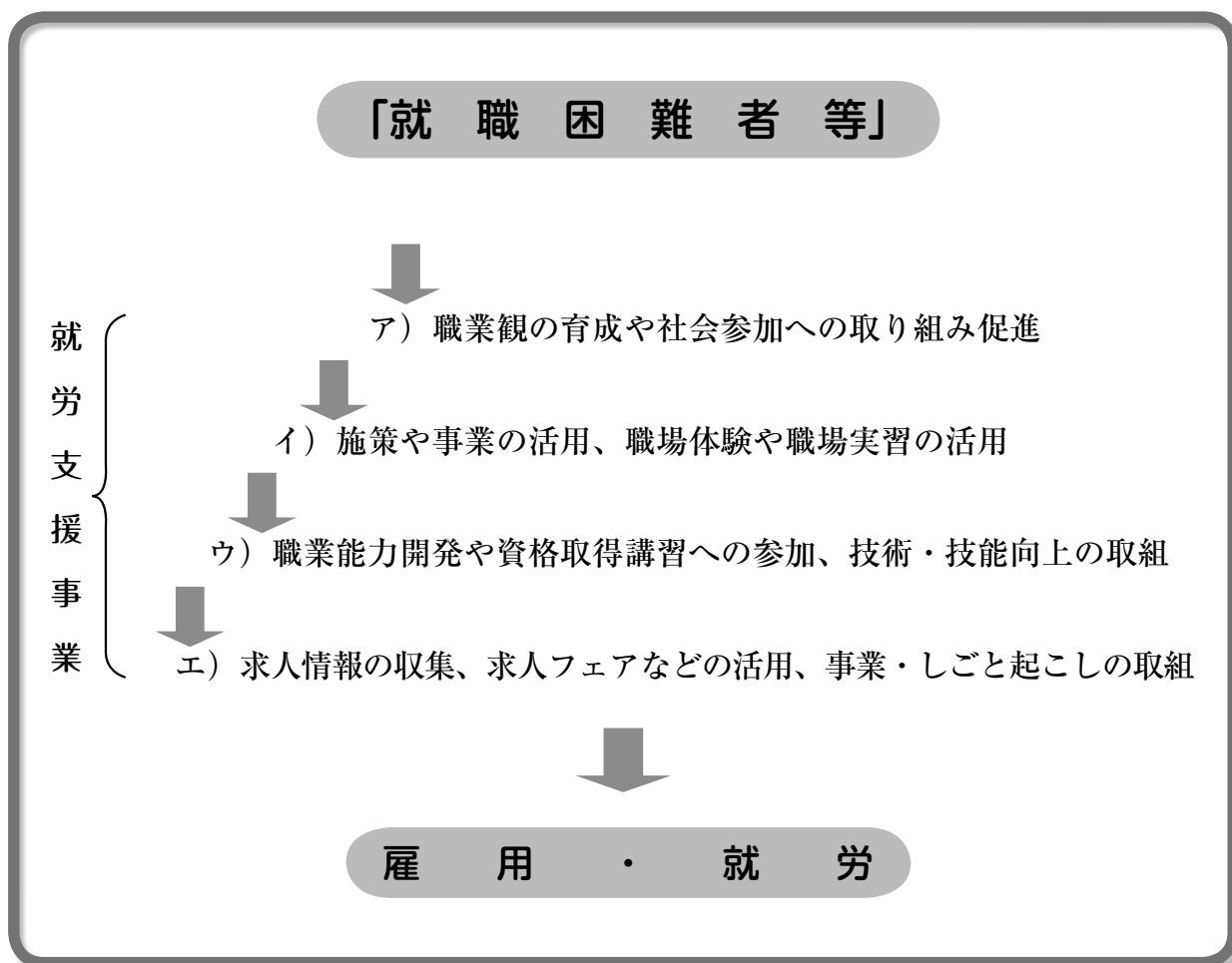
## 第3章 就労支援の基本方針

### 1. 就労支援の基本理念

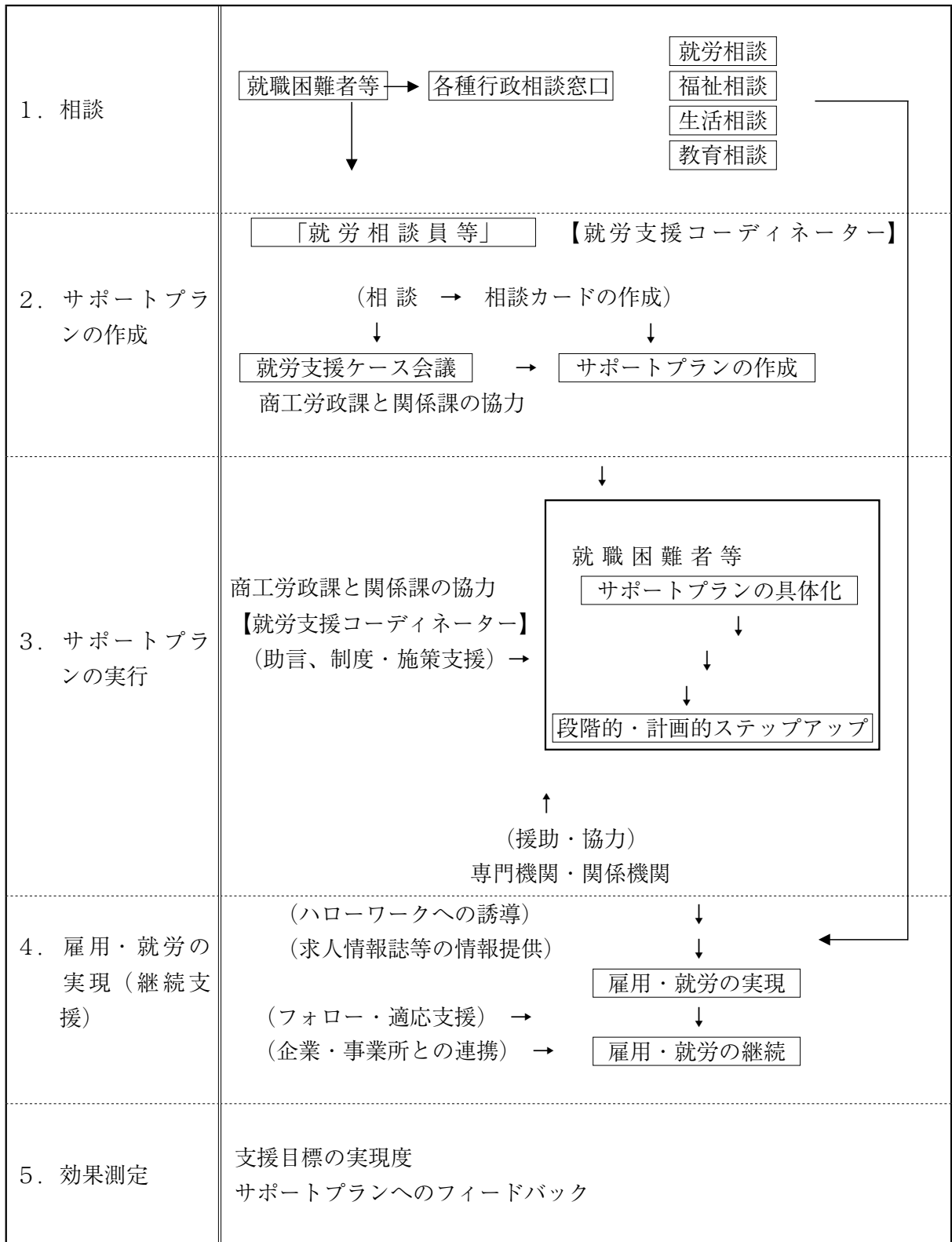
市民の一人ひとりが、自らの意志に基づき、生きがいや生活に必要な糧を得ることのできる「雇用・就労」という基本的な権利を尊重し、希望をもっていきいきと暮らせる地域社会の実現に向け、行政と市民が協働し、「夢と笑顔あふれるまちづくり」を基本理念とします。

### 2. 就労支援事業の全体イメージ

「就職困難者等」の抱える課題や問題の解決に向け、さまざまな段階からのスタートに応じられるよう、4つのスタート地点を設けています。



### 3. 就労支援事業の基本的な流れ（就職困難者等が就労に至る流れ）



#### 【基本的流れ】

基本事項として、「就職困難者等」相談者と、各種行政相談窓口および就労相談員などとの1対1の関係性が最も重要となります。そのため、相談を受ける側である各種行政相談窓口の原課および就労相談員などにより、「1. 相談」～「5. 効果測定」までが実施されることを前提として作成します。

- ① 「1. 相談」には、2つの道すじが示されています。
- ア 「就職困難者等」が各種行政相談窓口を訪れ、そこでの相談により、「雇用・就労」へとつなげるために「商工労政課」とのネットワーク機能を通じ、就労相談員などへと橋渡しをされる道すじです。
  - イ 「就職困難者等」が、直接に就労相談員などを訪れる場合です。この場合には、全体図では「2. サポートプランの作成」の項からがスタートとなります。
- ② 「2. サポートプランの作成」の項でも、2つの方向を示しました。
- ア 相談を受け、相談のなかでサポートプランを作成していく方法です。
  - イ 相談のみではサポートプランの作成に至らず、「就職困難者等」の本人了解を得て就労支援ケース会議へあげ、商工労政課と関係課が協力し、就労支援ケース会議において「サポートプランの作成」を図る方法です。
- ③ 「3. サポートプランの実行」では、商工労政課と関係課が協力し、市の既存の行政施策のみならず、さまざまな方法をフルに活用し、関係機関等と協力をしながら、支援目標の実現へ向け支援を行っていくことを示しました。
- ④ 「4. 雇用・就労の実現（継続支援）」では、ハローワークの役割が重要です。「雇用・就労」機会の情報の取得とともに、ハローワークへの誘導や、「就職困難者等」の自信や経験を積むために「求人情報誌など」の活用による「雇用・就労」機会への受験なども誘導の選択肢として利用していきます。また、雇用・就労の定着に向けたフォローに努めます。
- ⑤ 「5. 効果測定」は、主として2つの事柄が大切になります。
- ア 行政効果を測る指標として、「支援の実現度」をデータで数値化し評価します。

指標は、下記のとおりとします。

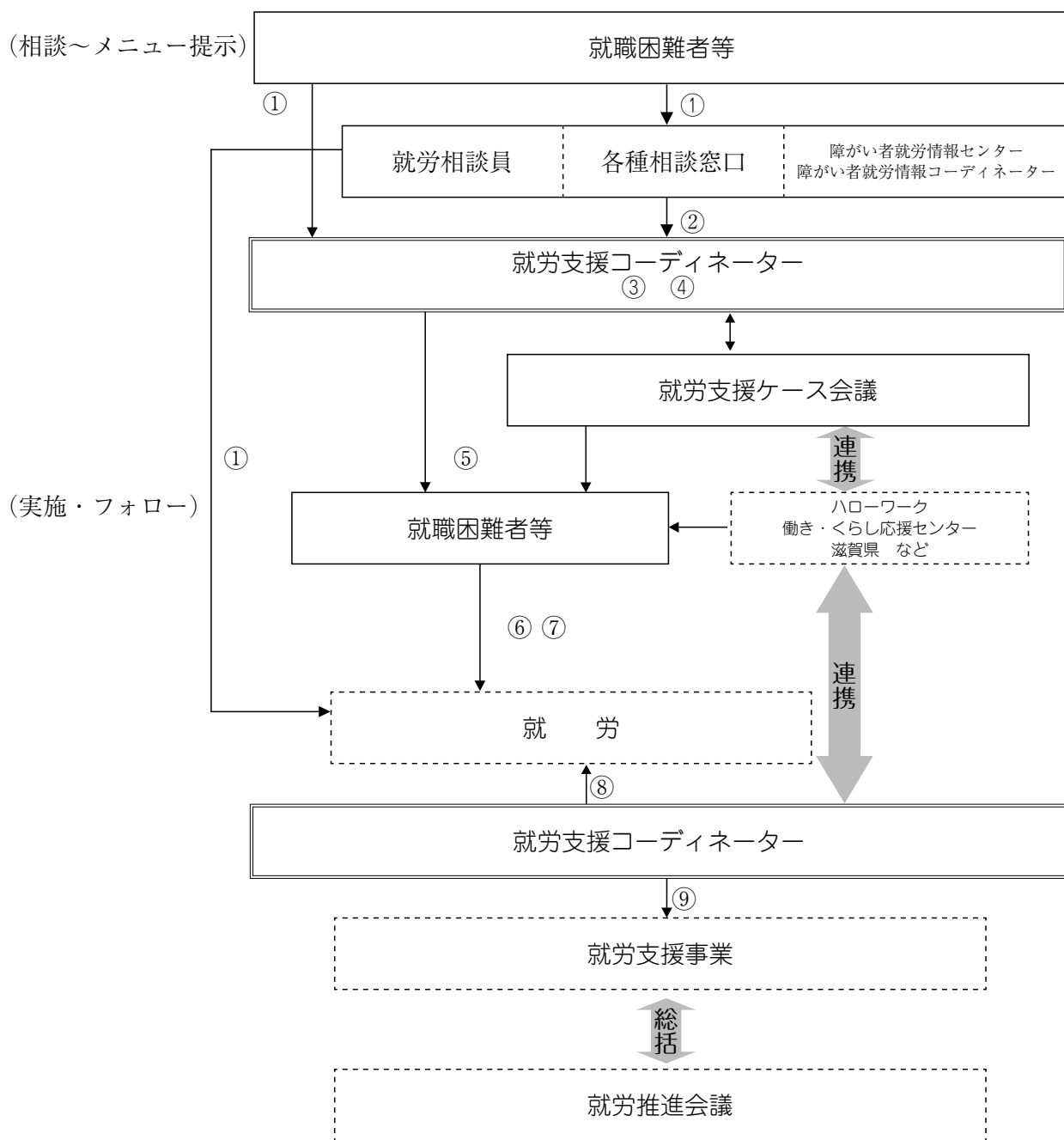
- ①相談件数（実数）
- ②内容別相談者（ダブルカウント含む）
- ③相談者に占める雇用実現数
- ④相談者に占める雇用・就労実現数（雇用人数を含む）
- ⑤相談者に占める福祉分野の制度からの自立人数（併給などを含む）
- ⑥再相談者（継続相談の重要性のため回数を含むダブルカウント数）

- ⑦能力開発講座等への誘導数（公共、民間を問わず、講座別実人数といくつかの講座受講によりステップアップをおこなったダブルカウント数）
- ⑧「サポートプラン」における「支援目標」実現数
- ⑨グループ請負等への参加人数
- ⑩企業・事業所での雇用人数
- ⑪企業・事業所での雇用実現社（所）数
- ⑫職場体験を実施した企業・事業所数と人数
- ⑬職場実習を実施した企業・事業所数と人数
- ⑭就職困難者等を含むグループ・団体へアウトソーシングを実施した企業・事業所数
- ⑮特定就職困難者雇用開発助成金を活用した企業・事務所数と人数

イ 支援結果の評価だけではなく、支援のプロセスの評価が重要です。つまりサポートプランの中の「困っている事柄」で書かれた困難の要因数に対する「支援目標」の実現数を把握することです。

## 4. 就労支援の推進体制

《就労支援事業の推進体制の流れ》



- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| ① 就労に関する相談           | ⑥ サポートプランの実行         |
| ② 「就労支援事業」対応ケースとして報告 | ⑦ 既存の就労相談等の活用        |
| ③ 面談、カウンセリング等        | ⑧ 就労後のサポート           |
| ④ サポートプランの作成         | ⑨ 就労支援事業に課題等をフィードバック |
| ⑤ サポートプランの提示         |                      |



## 窓口はどこか

現在、以下の窓口機関があります。

(1) 市役所内の窓口

総合相談窓口、商工労政課、社会福祉課、子育て支援課、少年センター、障がい者就労情報センター

(2) 地域総合センターと、その隣保事業を活用した窓口

三雲ふれあいセンター、夏見会館、柑子袋会館、松籟会館、岩根会館

(3) まちづくりセンターなどの窓口（ただし、指定された相談日時のみ可能）

(4) 市役所以外の窓口

障害者雇用・生活支援センター（甲賀地域働き・暮らし応援センター）

甲賀地域ネット相談サポートセンター、支援センターこのゆびとまれ

生活支援センターあかつき、地域生活支援センターしろやま

◎ 全ての窓口は、ワンストップ機能をもった窓口にします。

### ① 新たに専門職としての「就労支援コーディネーター」（仮称）を配置

ワンストップ機能と総合行政機能の双方を担うためには、商工労政課に、キャリアカウンセラー資格や心理カウンセラー資格を有する人材を、新たに「就労支援コーディネーター」（仮称）として配置する必要があります。

この「就労支援コーディネーター」には、次の4つの役割があります。

**第1**に、相談機能の統括の役割です。相談を受ける「就労相談員等」のリーダーとして位置づき、相談を受ける側を支え、効果的・計画的な相談が促進されるようマネジメントします。

**第2**に、スーパーバイザーとしての役割です。「就労相談員等」の相談内容に対して、的確な指導や助言をおこなうことや、複眼的視点やセカンドオピニオンとしてのアドバイスをおこないます。

**第3**に、カウンセリングの援助の役割です。心理カウンセリングやキャリアカウンセリングが必要な人に、そうした支援をコーディネートします。

**第4**に、就労支援ケース会議や就労推進会議を促進する役割です。事務局を担う商工労政課に対し、必要な助言をし、その実効が促進されるよう努めます。

### ② 窓口での対応内容と、「相談」でおこなう事柄

(1) まず対象「就職困難者等」の現況把握をおこないます。

「相談カード」を新たに作成し活用します。また、「就職困難者等」に対しては、「I

D」を記載し、継続的な相談が可能なものとします。

「就職困難者等」の個人情報の保護については、湖南省個人情報保護条例の規程を遵守します。

- (2) 「就職困難者等」は、具体的な施策の活用のみ要望で訪れたり、一見、雇用・就労とは無関係と思われる相談の場合もあります。しかし、こうした中から雇用・就労を阻んでいる課題や要素を見つけだし、相談者にとって何が必要かを明らかにしていくことが重要となります。
- (3) 「雇用・就労」相談の場合には、国や県で取り組んでいる施策を活用し、職業（キャリア）カウンセリングから進める場合と、職業観の醸成の必要性などにより心理カウンセリングから開始する場合など、相談者の状況を見極めながら推進します。
- (4) 相談後の方向性として、以下のような対応が考えられます。
  - ア) ハローワークを中心とする職業紹介機関へ誘導するケース
  - イ) 行政窓口にある各種施策の活用や支援機関の協力により、生活支援を先行させていくケース
  - ウ) 「窓口」のみでの解決が困難なため、専門行政、専門機関などを交えた就労支援ケース会議により対応するケース

### ③ 「(個人) 支援計画」 = 「サポートプラン」の作成と、その内容

- (1) 「サポートプラン」を作成します。

項目には、「困っている事柄」、「支援目標」、「現在、実施もしくは対応している現行制度」、「対応可能な現行の制度・施策」、「対応を検討している制度・施策」、「連携する専門機関や団体」などを想定しています。

- (2) サポートプランには、上記のような項目を相談に即して記載していきます。

基本となるのは、「支援目標」の実現に向けた計画内容であり、いわば相談者にとっての「人生の企画書・案」になっていくように記載します。

- (3) 支援目標とその実現には、「就職困難者等」本人の同意のもと、「就職困難者等」自身の自尊感情、特に自己効力感を高めるサポートプランを提示、実行していきます。
- (4) 相談を受ける窓口担当者や就労相談員等は、相談を通じ「支援目標」と「困っている事柄」とを合致させていくことに努めながら、「支援目標」の実現への道筋を明らかにし、「就職困難者等」と共に歩みながら支援をすすめます。

### ④ 「相談のみ」で解決できない事柄への対応の仕組みと、その構成

- (1) 「相談」による支援のみでは解決が困難な場合には、必要に応じて、就労支援ケース会議を開催し、解決への道筋を明らかにしていきます。

- (2) 就労支援ケース会議では、まず相談を受けている側（各種相談窓口および就労相談員・障がい者就労情報コーディネーターなど）が、再相談すべき事柄、既存の制度・施策または専門機関・施設などへつなげていく事柄など、想定される課題を整理した上で、構成員によりその解決をはかる役割を担います。
  - (3) 就労支援ケース会議の構成員は、商工労政課、相談を受けた相談担当者（会館職員・就労相談員・障がい者就労情報コーディネーターなど）と、ハローワークの3者を中心に構成し、商工労政課が事務局を担います。「就職困難者等」の状況によっては、さらに専門家や専門機関の参画を求め、的確な支援が可能となるよう会議を推進します。
  - (4) 就労支援ケース会議には、「設置要綱」が必要です。上記の意義を踏まえて策定します。
- ⑤ 「サポートプラン（支援計画）」の実現をめざします。
- (1) 生活支援、能力開発支援、職場体験への誘導、求人情報の収集や提供など、「サポートプラン」に則して、計画的・段階的に「就職困難者等」の実情を十分にふまえ、実行していきます。
  - (2) 相談担当者と商工労政課は力を合わせて、ハローワークをはじめとする国の機関などの助力による職業紹介機能の活用や、能力開発、生活支援、さらには家族状況への支援など、行政施策を活用した支援を実施します。加えて、企業・事業所の協力を得て、職場への見学・体験・実習などを通じ、雇用・就労の実現を支援します。
  - (3) 「就職困難者等」は、「サポートプラン」を実行し、雇用・就労の実現を阻んでいるさまざまな課題や要因の克服・解消・解決に取り組みます。また、「就職困難者等」の置かれた状況によっては、家族と一緒にになって取り組むこともあります。
- ⑥ 支援の継続と終了の判定
- (1) 原則として、支援目標の実現により終了します。
  - (2) しかし、職場適応指導（職場への定着促進）などをはじめとする継続支援が必要と認められる場合もあります。必要と判断すれば継続します。
- ⑦ 雇用・就労実現後のフォロー
- (1) 雇用・就労が実現した後も、「就職困難者等」と企業・事業所に対して、定期的に状況把握を行います。
  - (2) 状況把握の結果、雇用・就労の継続に問題がある場合には、問題要因を分析し、解決に向けた取組を行います。

## 就 労 相 談 カ ー ド

担当者名：

フリガナ 氏 名	マルマル カクカク 〇〇 □□	男  Ⓜ	受 付 日 〇〇〇年〇月〇〇日		
		Ⓜ	生 年 月 日 〇〇年〇月〇〇日 (〇〇歳)		
現 住 所	〒 〇〇市□□町△△-◇		家族構成	相談者、子ども2人(3歳8ヶ月、4ヶ月)	
			家族構成数	3人	
電話番号	〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇		うち扶養家族	2人	
相談内容	本人の 安定した就労を希望し、ハローワークに求職登録 [区分] 意向 を行っているが、育児条件もあり、就職が決定しない。		雇用 就労	○	
			その他		
ハローワークに求職登録をおこなっているが、子どもの保育用件もあり、自宅付近での就職を希望。何度も面接に行くが就職先が決定しない。 (相談時に判明した事項) <ul style="list-style-type: none"> <li>・母子家庭の母親 〇〇年〇月離婚)</li> <li>・生活保護受給 (月額9万円)</li> <li>・児童扶養手当 (〇月に一度支給 17万円程度)</li> <li>・家賃2ヶ月滞納中</li> <li>・子どもの面倒をみてもらえる親族はいない</li> <li>・パソコンは使える</li> <li>・甲状腺の持病あり</li> </ul>					
現 状	相談者の区分 (番号 ② )	①障がい者 ②母子家庭の母親 ③中高年齢者 ④若年者 ⑤その他 ( )			
	〇月〇〇日	相談のため来所 (生活保護ケースワーカーの紹介) ・安定した就労を希望 ⇒ハローワークに連絡し、市内の母子家庭の母親が就労可能な求人事業所の求人票をFAXにて入手し、相談者に交付			
	〇月〇〇日	相談者より電話連絡 ・希望する求人事業所の報告			
	〇月〇〇日	求人事業所に連絡 ⇒求人事業所の採用担当者に連絡し本人の事情を伝える。			
	〇月〇〇日	相談者より連絡 ・面接に行ったが不採用			
	〇月〇〇日	相談のため来所 ⇒〇〇市が実施する能力開発講座の受講を勧める。 ・本人了解			
	〇月〇〇日 (現在に至る)	ケース会議 ・能力開発講座への受講の支援メニューを決定			

ポイント  
① 相談時に判明した事項(過去・現状)を可能な限り詳細に記入

ポイント  
本人の気持ちを落ち着かせるよう努めること

ポイント  
事業所へ伝える内容については必ず本人の了承を得ること

ポイント  
① 相談経過の詳細は、別紙に経過としておくこと  
② この欄に就労阻害要因、所見を掲載しても良い

学 歴	〇〇中学△△△△年卒	年生在	中退	資格免許 有 普通運転免許							
	〇〇高校△△△△年卒	年生在	中退								
	〇〇大学△△△△年卒	年生在	中退								
	〇〇専門学校△△△△年卒	年生在	中退								
職 歴 (アルバイト)	会社名	期 間	給 料	仕事の内容	選択の理由	転退職の理由					
	〇〇〇〇(株)	*1.1~*2.1(12月)	11万	ウエイトレス	適職と思って	自己都合					
	〇〇製菓	*2.3~*2.10(8月)	12万	袋詰め作業	希望職種	雇い止め					
	喫茶〇〇	*3.11~*5.1(14月)	10万	ウエイトレス	希望職種	会社都合					
	通算期間	2年10月									
雇用保険加入の有無 有 (無)	雇用保険受給期間 年 月 ~ 年 月			求職者 番 号	〇□◇〇◇□〇						
希望する 就労の内容	①職種	ウエイトレス (飲食店)									
	②勤務形態	常勤での雇用 (日・祝日休み)、交代勤務不可									
	③収入源	月給 16万円程度、別途賞与希望									
	④勤務時間	AM9:00~PM4:00 (6時間程度)									
	⑤勤務日数	平日 (月~金)									
<p>ポイント 他機関へ誘導する場合は、具体名称を記載すること。また、必ず相談者の確認を得ること。</p>											
<p>相談者への確認事項 本相談カードに記載している内容については、プライバシー保護のため十分に留意しながら支援を推進するが、雇用・就労支援メニューが不十分な場合は、他の就労支援機関等へ本カードの写しを提供することに対する同意の確認</p>						相談者 確認欄					
<input type="radio"/> 就労支援ケース連絡協議会											
名称	<input type="radio"/> 他の就労支援機関 (機関名 )										
名称	<input type="radio"/> 他の相談機関 (機関名 )										
会議	<input type="radio"/> その他 (機関名称 〇〇市ケース会議 )					㊦					
相 談 者 所 見	<p>相談者の希望職種 (サービス業) と本人が勤務可能な時間帯に差異があるが、相談者の就労意欲は強く、一定のスキルを向上することができれば、就労は可能と考える。このため、〇〇が実施する能力開発講座受講後も就職が決定しない場合は、他の就労支援機関との連携も必要と考える。また、保育所に入所できれば勤務時間の延長は可能で、本人が希望する月給の確保も可能であると考えられる。</p>										
	<p>今後も、本人が就労意欲を失することのないよう密接に連絡し、円滑な就労に向けた支援が必要である。</p>										
対 応 状 況	新規 相談	相談 継続	求人 情報 提供	講習 講座	就業 体験	その他 ( )	雇用・就労				
							正規	短期	基金	その他 ( )	
	〇	〇	〇	〇							

## 就労支援サポートプラン(案)

I D	I D - ○○	作成者	作成 年 月 日
利用者年齢		性別記載	
困っている事柄			
支援目標			
配慮すべき事柄			
実施済み・対応中の支援メニュー			
	施策	機関	内容
年 月～			
年 月～			

緊急対応すべきメニュー		
	項目	内容
年 月～		

支援検討中のメニュー		
	施策・項目	内容
年 月～		
年 月～		

ケース会議における専門家等の所見		
年 月 日		
年 月 日		

その他特記事項
---------

## 5. 就労支援事業のメニューについて

「就職困難者等」の就労阻害要因を取り払い、解決し、就労を実現するために必要と考えられるさまざまな施策・事業を4つの「就労支援事業メニュー」として類型化します。

### ※実施時期について

事業メニューの中で、【 ☆ 】・【 ◎ 】・【 ◇ 】を提示しました。

これは、実施の時期について提示したものです。

【 ☆ 】 現在継続している事業で今後の展開・充実をはかります。

【 ◎ 】 早期（2年以内）に取り組むべき施策・事業です。

【 ◇ 】 中期（5年以内）に取り組むべき施策・事業です。

### I. 「就労」について本格的に取り組むためのメニュー

「就職困難者等」が、育児や介護の問題などを心配することなく、「就労」を実現できるために必要不可欠と思われるメニューの多くは、既存の福祉施策などがあります。 【 ☆ 】

- 自立生活のための相談や支援の総合的な展開
- 総合的、継続的なケアマネジメントの実施
- 密度の濃い保育サービスの実現
- 生活援助・支援サービスの向上

#### 《具体例》

- ・母子自立支援プログラム策定事業
- ・日常生活サポート事業（事前登録制、有料）
- ・湖南省ファミリー・サポートセンターの活用
- ・一時預かり事業
- ・延長保育事業
- ・学童保育事業
- ・母子家庭自立支援教育訓練給付金事業
- ・母子家庭高等技能訓練促進費等事業
- ・母子寡婦福祉資金
- ・日中一時支援事業

- ・生活保護受給者等就労支援事業
- ・奨学資金給付制度 など

○ 居住の場の確保

《具体例》

- ・総合支援資金貸付制度（生活支援費の貸付）
- ・住宅手当緊急特別措置事業（住宅手当）（どちらも審査あり） など

○ 企業・事業所などに対するCSR等、法律・制度の周知徹底や事業主に対する啓発指導

《具体例》

- ・湖南省企業事業所・同和・人権啓発基本方針
- ・障害者自立支援法や雇用対策法
- ・ワークライフ・バランス（両立支援）への取り組み推進

## Ⅱ. 「就労」を実現するためのメニュー

本人の職業意識の高揚をはかり、技術、技能の取得支援や職業体験等を積極的に取り組む施策・事業を行います。

○ 職業能力開発の活用促進

【 ☆◎ 】

ハローワークや県などと連携し、職業訓練に関する情報提供を積極的に進めます。また、市独自の各種資格取得講座の開催や企業の協力や商工会などの事業主組織と連携しながら技能実習を開催します。

なお、スキルアップのための費用や時間帯等については、利用し易さの観点から検討を加えられるよう努めます。

《具体例》

- ・トライワーク制度
- ・緊急人材育成支援事業（国施策）  
（「緊急人材育成・就職支援基金」による事業）
- ・各種パソコン訓練、各種能力開発講座、各種検定取得講座
- ・市技能取得教育訓練事業（市施策）
- ・トライアル雇用（国施策）
- ・就労相談事業 など



○ 職業体験などの機会充実 【 ◎ 】

行政や公的団体、事業所などへの職業体験を通して、知識や技術を高めるため、機会の充実に努めます。特に市役所内各部局や市関連施設に「職場実習コース」を新設し、職場実習を実践します。

また、官民共同による職業訓練の視点での新たな機会創出について検討を進めます。

《具体例》

- ・市道管理業務（草刈、簡易舗装、清掃など）
- ・パソコン入力業務
- ・各種封筒詰業務
- ・介護支援補助業務 など

○ 雇用・就労情報の提供 【 ◇ 】

関係機関と連携し就職面接会などの開催を行います。

《具体例》

- ・障がい者向け就職ガイダンス

タイムリーな情報提供を進めるため、ハローワークとの求人情報連携システムづくりを進めます。

企業・事業所への求人情報開拓事業を進めるとともに、「就職困難者等」の雇用促進などの働きかけを行います。

### Ⅲ. 「就労」を地域がいっしょになって支えるためのメニュー

「就労」するには市民が元気で企業・事業所や地域が活性化していくことが必要です。そのための施策・事業を積極的に行っていきます。

○ 企業などへの補助金や助成金などの情報提供 【 ☆ 】

地域振興や企業・事業所の活性化を支援するための補助金や助成金などについての情報提供をします。

《具体例》

- ・雇用調整助成金
- ・両立支援レベルアップ助成金
- ・高年齢者雇用開発特別奨励金
- ・特定就職困難者雇用開発助成金 など

- 市民や企業・事業所への人権啓発 【 ☆ 】

「就職困難者等」の雇用・就労の機会増大の環境づくりを実現するため、研修会の開催やこの計画の周知について積極的に取り組みます。

《具体例》

- ・各種団体主催の研修会
- ・市主催企業向け研修会（新人、窓口担当者、経営者）

- 企業・事業所などで構成される各種団体のネットワークの設置 【 ◇ 】

企業・事業所の関係団体や商工会などのネットワークを設置し、さまざまな情報交換を図っていきます。

- 関係者の資質向上のための事業 【 ◎ 】

事業実施に向けて、窓口担当者や相談員に初歩的な講座や一步進んだスキルアップのための講座など、差別や人権問題、制度や施策、相談技法などを学習するために実施します。

《具体例》

- ・スキルアップ講座
- ・県・市主催の研修会

- 企業・事業所に対して、市独自施策による、雇用奨励金交付制度について検討します。 【 ◇ 】

#### IV. 「就労」の機会や場を確保、創出するためのメニュー

一般企業に就労するだけでなく、身近な地域などにおいて就労の機会・場を確保・創出するための事業を行います。

- 地域資源の活用促進 【 ◇ 】

身近な地域で就労の場を確保できるよう、各種施策や事業などを活用し空き店舗の利用や新規開業・創業などを支援します。

- 県内に立地する就労関係の専門機関・組織との連携強化を積極的な活用をします。 【 ◇ 】

《具体例》

- ・「雇用・能力開発機構滋賀（ポリテクセンター滋賀）」

- ・ヤングジョブセンター滋賀
- ・滋賀県職業能力開発協会
- ・テクノカレッジ草津
- ・滋賀県就労支援事業者機構

○ 新しい「働き方」の模索

【 ◇ 】

「授産」や「アウトソーシング（外注）」を就労機会として利用しながらグループワークの実現をめざした組織や支援機関を支援します。

《具体例》

- ・シルバー人材センター
- ・ソーシャルエンタープライズ（社会的事業所）
- ・障がい者就労支援施設（作業所等）

○ 企業との情報交換の場

【 ☆ 】

企業との情報交換の場を設け、受け入れ側（企業）のニーズを抽出し、雇用のミスマッチング解消に向けた協力連携を図ります。

また、企業を訪問する際には、就労支援事業の周知と雇用機会の拡大に向けた情報収集に努めます。

## 第4章 計画の円滑推進のために

### 1. 当面の体制と今後の体制充実の方向について

「就職困難者等」の就労支援に関する施策・事業は、それらを総合的に包括し、円滑で効果的な実施を進めていく必要があります。そのためには、「就労支援コーディネーター」の新たな配置にとどまらず、雇用・就労を専門的に担当する組織体制の整備の検討が必要です。

また、計画の実効性を高めるため、事業内容を分かり易く紹介するハンドブックや市民向けのリーフレット、担当者向けマニュアルなどを作成し普及啓発に努めます。

### 2. 無料職業紹介事業の検討

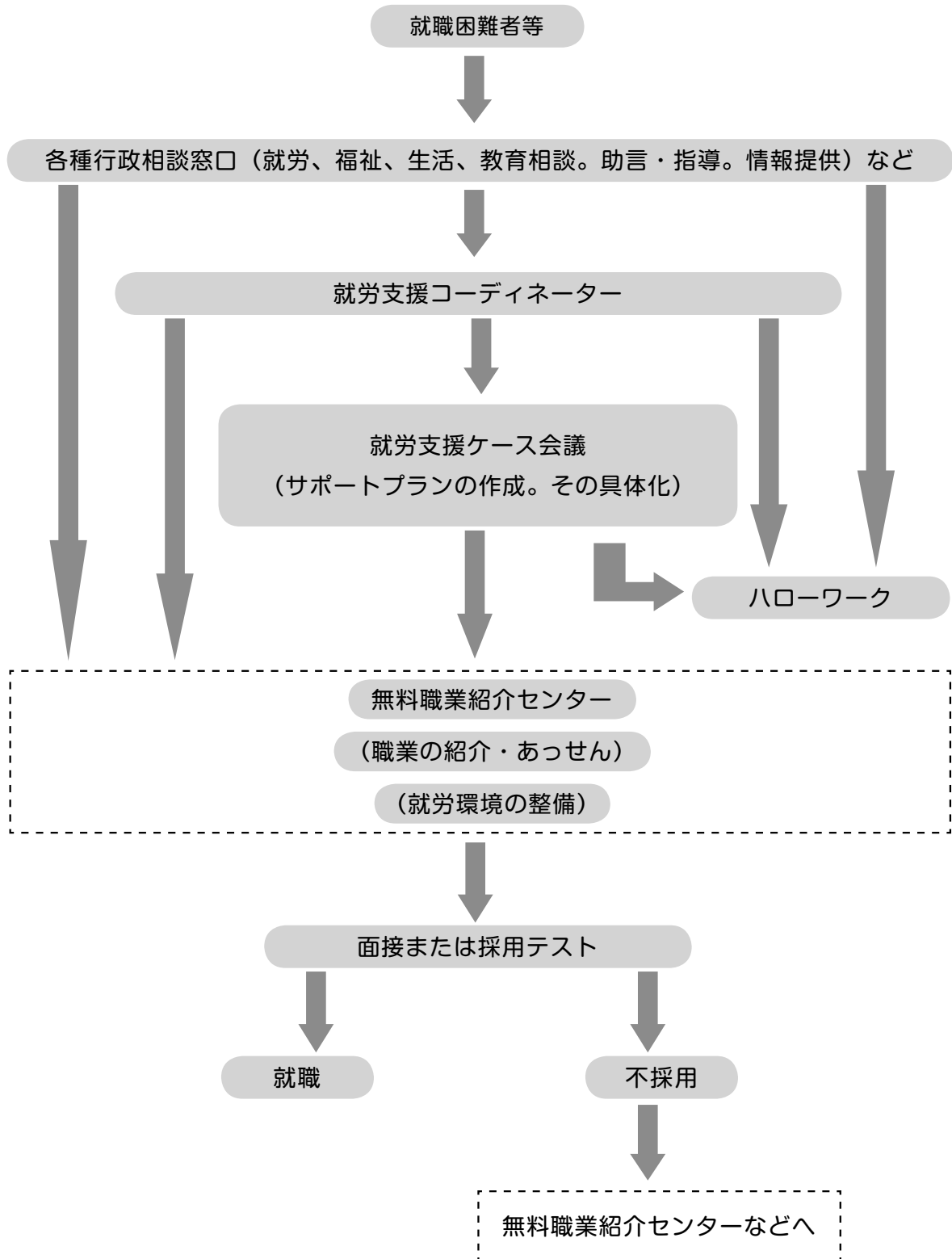
職業安定法第33条の4に規定されている「地方公共団体の行う無料職業紹介事業」の実施について、2013年度を目処に検討を進めます。

市町村行政のおこなう無料の職業紹介は、区域内住民の福祉の増進をおこなう場合や、産業経済の発展の施策に附帯する業務として行う場合には認められています。

無料職業紹介は、平成22年7月1日現在で、全国40都道府県1区64市39町4村1組合（149団体）において実施されています。

本計画において就職困難者等の就労支援を円滑に進めるうえで、無料職業紹介事業の実施は重要な位置を占めると考えられます。そこで、「就職困難者等の就労支援」を事業内容として、商工労政課に無料職業紹介センターを設けます。この無料職業紹介事業の実施にあたっては、従来からの公共職業安定所（ハローワーク甲賀）との連携をより一層密接にすることが不可欠です。無料職業紹介センターでは、就職困難者等の置かれた状況やそのニーズを詳細に把握したうえで、就労環境を整備し、無料職業紹介事業を進めていきたいと考えています。その際、求人企業に対しても、就労環境を整備するための相談にのったり、受け入れにあたってのメリットを伝えたりするなどきめ細やかな対応をしていきます。

就労支援と無料職業紹介についての関係



### 3. 支援内容の検討

「就職困難者等」の実情に合わせた支援内容の充実を検討していきます。例えば、発達障がいを含めた全ての障がい者（児）に対し、国・県と連携し「乳幼児期から成人期までの一貫した支援」に取り組もうとしています。これに積極的に参画すると共に、発達障がい認知（自覚）されていない人も含めた成人期以降の就労支援を検討します。さらにこうした実績を「就職困難者等」の支援へも活用できないかを検討します。

また少年院退所者を含む「刑を終えた出所者の支援」の推進を図ります。市単独での実施は難しいかもしれませんが、滋賀県や大津保護観察所、滋賀県地域生活定着支援センターとの連携により、出所者等の社会復帰と就労支援を検討します。

さらに公的就業や民間就業ではない、いわば第3の道として、昨今、注目を集めているソーシャルエンタープライズ（社会的事業所）による生活面・健康面・そして働く場の三位一体となった地域社会に根ざした就労の場づくりを、県事業「滋賀県社会的事業所設置運営要綱」の活用も視野に入れて、推進を図っていきます。

### 4. 「就労推進会議」の設置とPDCAサイクル（デミングサイクル）

PDCAサイクルとは、計画（Plan）→実行（Do）→検証（Check）→改善（Action）の流れを次の計画に活かしていくプロセスのことをいいます。この考え方を体系化したデミング博士の名前から、欧米ではデミングサイクルとも呼ばれます。

計画をたてただけでなく、継続的に確認、管理、改善を行うため「就労推進会議」を設置し、年2回程度開催しながら、本計画に盛り込まれた事業や支援内容の進捗状況等を確認・管理していきます。

### 5. 事業の定着と普及

就職困難者等が抱えるさまざまな課題や困難を克服し、それぞれが希望する雇用・就労を実現していくためには、この計画と事業内容に対する市民の理解と協力が必要不可欠です。この計画と事業内容の普及に向け、さまざまな機会と場を活用するとともに、滋賀同和問題企業連絡会や市企業・事業所人権啓発推進協議会、市商工会、市工業会など市民・団体が積極的に協力できる体制や協力内容を提供し、市民参加の機会拡大に努めていきます。

## 第5章 資料編

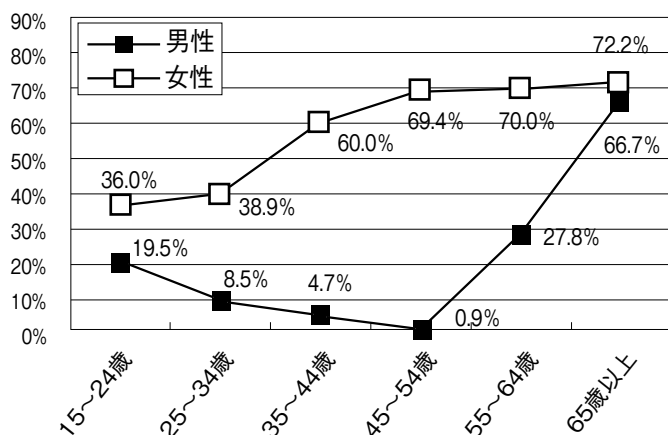
### 1. 『湖南省総合実態調査報告書』（以下、『本調査報告書』という）のまとめ

この調査は、湖南省が合併後新たに策定した総合計画に基づき、同和対策基本計画、就労支援計画などの個別計画策定のための調査として、湖南省の「人権尊重のまちづくり」推進と、「安全で安心して暮らせる」社会の実現に向けたよりよい行政サービスの実施のために、さまざまな年齢や立場の方の生活・福祉・教育・就労にかかる客観的基礎データを把握することを目的として、次の分類によって実施したものである。ここでは、就労支援に密接なかわりを有する調査結果のみを抜粋している。

### 第1部 湖南省調査

本調査においては859世帯、2,922人から有効回答を得た。以下では、世帯の状況に関する項目について概観する。

図1 性別・年齢別、非正規雇用比率



※ 『本調査報告書』 30頁、図1-4-9

図1は、性別・年齢別に雇用者と会社などの役員に占める非正規雇用（「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約社員・嘱託」）の比率を表したものである（紙幅の都合で表は略す）。ここでは学生のアルバイト等を除くために、学卒者（中退・不就学を含む）のみを対象としている。なお、「短大卒」には「高専卒」が含まれる。

まず、男性について見ると、15～24歳で非正規雇用の割合は19.5%と2割近くに達しているが、25～34歳では8.5%、35～44歳4.7%、45～54歳0.9%と年齢が上がることもその割合は低下していく。その後、55～64歳で27.8%、65歳以上で66.7%と、再び上昇していく。女性では、15～24歳で36.0%と男性の倍近くに達しており、その後、

25～34歳で38.9%、35～44歳で60.0%、45～54歳で69.4%と、年齢の上昇に伴って非正規雇用の割合も上昇していく。45歳以上の年齢階層では、55～64歳で70.0%、65歳以上で72.2%と、7割前後で推移している。

表1 無業者の希望する就業形態（問19-2）

	湖 南 市				滋 賀 県	
	総 数		男 性	女 性	男 性	女 性
	人数	%	有効%	有効%	%	%
正規の職員・従業員	59	21.9	30.9	21.3	40.5	13.9
パート・アルバイト・契約社員	113	42.0	39.5	52.3	32.6	65.6
労働者派遣事業所の派遣社員	3	1.1	1.2	1.3	1.8	0.9
自営業	4	1.5	3.7	0.6	7.6	4.6
内 職	28	10.4	9.9	12.9	2.1	9.1
その他	30	11.2	14.8	11.6	14.7	5.7
有効回答者数	237	88.1	(81)	(155)		
無回答・不明	32	11.9				
合 計	269	100.0				

※『本調査報告書』46頁、表1-4-21。滋賀県は『平成14年就業構造基本調査』

表1は、現在働いていない者の内、問19-1で「仕事をしたいと思っている」<sup>1</sup>と回答した269人に、「どのようなかたちで仕事をしたいですか」とたずねた結果を表している。

男性無業者の希望する雇用形態としては、「パート・アルバイト・契約社員」の割合が39.5%で最も高く、「正規の職員・従業員」が30.9%が続いている。以下、「内職」9.9%、「自営業」3.7%、「労働者派遣事業所の派遣社員」1.2%と続いている。また、「その他」は14.8%であった。男性の有効回答者は81人と少ないため、その値は不安定であるが、滋賀県男性と比べると、「正規の職員・従業員」の割合が10ポイント程度、「自営業」の割合が4ポイント程度低く、「内職」「パート・アルバイト・契約社員」の割合がそれぞれ7～8ポイント程度高くなっている。

女性無業者の希望する雇用形態は、「パート・アルバイト・契約社員」が52.3%と突出して高い。以下、「正規の職員・従業員」21.3%、「内職」12.9%と続き、「労働者

1 具体的には、「仕事をしたいと思って、探している」「仕事をしたいもって、開業の準備をしている」「仕事をしたいと思っているが、今は何もしていない（できない）」。



派遣事業所の派遣社員」1.3%、「自営業」0.6%は極めて低い割合にとどまる。また、「その他」は11.6%であった。滋賀県女性と比べると、「正規の職員・従業員」の割合が7ポイント程度、「内職」の割合が4ポイント程度高くなっており、「パート・アルバイト・契約社員」の割合が13ポイント程度低くなっている。滋賀県女性に比べると、非正規志向は弱く、正規志向が強い傾向が見られる。

## 第2部 同和地区調査

ここでは、同和地区世帯員の就業状況、無業の状況について検討する。対象となるのは、15歳以上の世帯員286人である<sup>2</sup>。

問23-1 仕事をしていた人または休んでいた人の、一番主な雇用形態は次のどれですか。

- ・仕事を休んでいる人は、休んでいる仕事について記入してください。
- ・「臨時雇い」とは、雇用契約期間が1か月以上1年以内の人で、アルバイト・パートも含まれます。
- ・「日雇」とは雇用契約期間が1か月未満の人をいいます。

問23-2 勤め人の方は、勤め先における呼称（雇用形態）を記入してください。

- ・「労働者派遣事業所の派遣社員」とは労働者派遣法に基づく人をいいます。

表2 従業上の地位（問23-1）

	地 区				湖 南 市		滋 賀 県	
	総 数		男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性
	人数	%	有効%	有効%	有効%	有効%	%	%
雇用者	116	74.4	71.3	84.3	82.5	84.8	79.6	83.8
常雇	76	48.7	57.5	42.9	69.6	46.0	71.4	61.8
臨時雇	36	23.1	11.3	38.6	11.2	38.0	8.2	22.0
日雇い	4	2.6	2.5	2.9	1.7	0.8		
役 員	2	1.3	2.5	-	2.8	1.1	5.6	2.3
雇人のある自営業主	14	9.0	12.5	4.3	4.9	0.8	3.7	0.9
雇人のない自営業主	8	5.1	10.0	-	7.7	2.8	9.7	3.5
家族従業者	10	6.4	3.8	10.0	1.8	8.3	1.4	8.4
家庭内職者	1	0.6	-	1.4	0.2	2.1	0.1	1.0
有効回答者数	151	96.8	(80)	(70)	(815)	(611)		
無回答・不明	5	3.2						
合 計	156	100.0						

※『本調査報告書』87頁、表2-4-4。滋賀県は『平成17年国勢調査』

2 正確な年齢は不明であるが、調査票全体を総合的に考慮した結果、15歳以上であると判断されるケースを含む。

表2は、就業者156人に一番主な仕事の「従業上の地位」をたずねた結果を表している。

地区男性では、「常雇」「臨時雇」「日雇」を合わせた「雇用者」が71.3%を占め、「雇人のある自営業主」12.5%、「雇人のない自営業主」10.0%、「家族従業者」3.8%、「役員」2.5%と続く。「家庭内職者」はいなかった。湖南省男性と比べると、「雇用者」の割合が11ポイント低い。「雇用者」の内訳を見ると「常雇」の割合が12ポイント程度低くなっている。一方、「雇人のある自営業主」の割合が8ポイント高くなっている。

地区女性では、「常雇」「臨時雇」「日雇」を合わせた「雇用者」が84.3%を占め、「家族従業者」10.0%、「雇人のある自営業主」4.3%、「家庭内職者」1.4%と続く。「役員」「雇人のない自営業主」はいなかった。湖南省女性と比べると、「雇用者」の割合はほぼ同程度であるが、その内訳を見ると、「常雇」の割合がやや低く、「臨時」「日雇」の割合がやや高くなっている。また、「雇人のある自営業主」がやや高く、「雇人のない自営業主」がやや低くなっている。とはいえ、顕著な違いがあるとは言えない。

問23-6 勤め先または、自営の産業はどれにあたりますか。

表3 主な仕事：産業分類（問23-6）

	地 区				湖 南 市		滋 賀 県	
	総 人数	%	男 性 有 効%	女 性 有 効%	男 性 有 効%	女 性 有 効%	男 性 %	女 性 %
農 業	5	3.2	3.9	2.9	2.8	2.8	3.7	3.4
林 業	-	-	-	-	0.5	0.2	0.1	-
漁 業	-	-	-	-	0.1	-	0.1	0.1
鉱 業	-	-	-	-	0.6	0.5	-	-
建設業	33	21.2	29.9	14.5	8.9	3.7	10.4	3.0
製造業	38	24.4	29.9	20.3	38.8	25.3	31.9	20.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.9	3.9	-	1.4	0.3	0.7	0.1
情報通信業	2	1.3	2.6	-	1.6	1.8	1.6	0.7
運輸業	3	1.9	2.6	1.4	8.5	3.4	6.0	2.1
卸売・小売業	8	5.1	1.3	10.1	7.4	15.6	12.6	20.4
金融・保険業	1	0.6	-	1.4	2.0	1.9	1.7	2.7
不動産業	-	-	-	-	1.1	0.6	0.9	0.7
飲食店、宿泊業	9	5.8	5.2	7.2	2.0	6.8	3.0	6.3
医療、福祉	7	4.5	1.3	8.7	3.6	11.4	3.3	15.6
教育、学習支援業	2	1.3	1.3	1.4	2.0	6.8	3.5	6.5
複合サービス事業	1	0.6	1.3	-	1.6	1.8	1.3	1.0
サービス業(他に分類されないもの)	14	9.0	6.5	13.0	7.9	8.9	13.7	14.0
公務(他に分類されないもの)	11	7.1	7.8	7.2	5.7	3.2	4.3	2.1
分類不能の産業	10	6.4	2.6	11.6	3.6	4.9	1.4	1.4
有効回答者数	147	94.2	(77)	(69)	(836)	(616)		
無回答・不明	9	5.8						
合 計	156	100.0						

※『本調査報告書』89-90頁、表2-4-6。滋賀県は『平成14年就業構造基本調査』

表3は、就業者156人に一番主な仕事の「産業」をたずねた結果を表している。

地区男性の一番主な仕事の産業としては、「建設業」「製造業」の割合がそれぞれ29.9%と高く、以下、「その他公務」7.8%、「その他サービス業」6.5%、「飲食店、宿泊業」5.2%などと続く。湖南省男性と比べると、「建設業」の割合が21ポイント高く、「製造業」の割合が9ポイント、「卸売・小売業」「運輸業」の割合が6ポイント程度低くなっている。湖南省男性に比べ、「建設業」に偏った構成となっている。

地区女性では、「製造業」の割合が20.3%と最も高く、以下、「建設業」14.5%、「その他サービス業」13.0%、「卸売・小売業」10.1%、「医療、福祉」8.7%、「飲食店、宿泊業」「その他公務」がそれぞれ7.2%と続く。また、「分類不能の産業」が11.6%あった。湖南省女性と比べると、「建設業」の割合が11ポイント高く、「製造業」「教育、学習支援業」「卸売・小売業」がそれぞれ5ポイント程度低くなっている。また、地区女性では「分類不能の産業」が7ポイント程度高くなっている。

### 第3部 母子世帯調査

本調査においては116世帯、387人から有効回答を得た。以下では、世帯の状況に関する項目について概観する。なお、本調査における母子世帯は、「18歳未満の子のある、配偶者のいない女性を含む世帯」のことであるため、当該女性の父親や母親などと同居している人も含まれることに注意されたい。また、表に記載する「母親」は「18歳未満の子のある、配偶者のいない女性」、「子ども」は「18歳未満の子のある、配偶者のいない女性の子ども」のことをさす。

問27-9 仕事からの過去1年間の収入はどれくらいですか。税込みでお答えください。

- ・この仕事について、1年未満の人は1年間の見積額について計算してください。
- ・自営業の場合は、売上高から必要経費を差し引いた営業利益について計算してください。

表4 収入（問27-9）

	母子世帯					湖南省（25-54歳）	
	総数			母子のみ 同居母子		男性	女性
	人数	%	有効%	有効%	有効%	有効%	有効%
50万円未満	2	2.0	2.1	-	5.3	0.9	11.0
50～100万円未満	12	12.2	12.8	10.9	15.8	1.5	18.2
100～150万円未満	32	32.7	34.0	40.0	23.7	1.5	16.7
150～200万円未満	14	14.3	14.9	12.7	18.4	1.8	11.0
200～250万円未満	14	14.3	14.9	10.9	21.1	8.1	8.7
250～300万円未満	13	13.3	13.8	16.4	10.5	10.3	12.2
300～400万円未満	5	5.1	5.3	5.5	5.3	18.6	10.7
400～500万円未満	2	2.0	2.1	3.6	-	16.6	4.2
500～600万円未満	-	-	-	-	-	12.0	3.6
600～700万円未満	-	-	-	-	-	10.9	1.8
700～800万円未満	-	-	-	-	-	7.4	0.9
800～900万円未満	-	-	-	-	-	3.9	-
900～1000万円未満	-	-	-	-	-	2.2	-
1000～1500万円未満	-	-	-	-	-	3.5	0.6
1500万円以上	-	-	-	-	-	0.7	0.3
有効回答者数	94	95.9	100.0	(55)	(38)	(457)	(335)
無回答・不明	4	4.1					
合計	98	100.0					

※『本調査報告書』137頁、表3-4-12

表4は、就業者98人に「仕事からの過去1年間の収入」についてたずねた結果を表している。

母子世帯の母親の年収分布を見ると、「100～150万円未満」が34.0%と突出した山型の分布となっている。しかし、年収300万円未満で92.6%を占め、300～500万円未満が7.4%、500万円以上はいないという、低収入側に偏った分布となっている。

湖南省の同世代女性では300万円以上が22.1%を占め、その分布はかなり異なっている。母子世帯の母親の平均年収<sup>3</sup>は178.5万円（母子のみ世帯185.5万円、同居母子世帯169.7万円）であり、湖南省の同世代女性の216.2万円に比べると、38万円程度低くなっている。

3 「50万円未満」は25万円、「50～100万円未満」は75万円、「100～150万円未満」は75万円といった具合に中位値によって数値化し、平均値を求めた。「1500万円以上」は1500万円としている。

表5 無業者の就職情報入手先（問29-3）

	母子世帯					湖南省(25-54歳)	
	総数			母子のみ同居母子		男性	女性
	人数	%	有効%	有効%	有効%	有効%	有効%
公共職業安定所（ハローワーク）	2	40.0	40.0	50.0	33.3	55.6	30.5
家族や親族の紹介	-	-	-	-	-	-	-
友人や知人の紹介	-	-	-	-	-	-	7.3
市の相談窓口(就労相談員等)による相談	-	-	-	-	-	-	1.2
合同面接会等への参加	-	-	-	-	-	-	-
求人情報誌、新聞の折込チラシ	2	40.0	40.0	-	66.7	16.7	45.1
インターネットの求人サイト	-	-	-	-	-	11.1	3.7
人づて、口コミ	1	20.0	20.0	50.0	-	-	2.4
その他	-	-	-	-	-	16.7	9.8
有効回答者数	5	100.0	100.0	(2)	(3)	(18)	(82)
無回答・不明	-	-	-	-	-	-	-
合計	5	100.0	-	-	-	-	-

※『本調査報告書』150頁、表3-4-17

表5は、現在働いていない者の内、問19-1で「仕事をしたいと思っている」と回答した5人に、「就職情報をどこから入手していますか」とたずねた結果を表している。

母子世帯の母親の情報の入手先としては、「公共職業安定所（ハローワーク）」「求人情報誌、新聞の折込チラシ」をそれぞれ2人、「人づて、口コミ」を1人があげた。

#### 第4部 企業雇用意向調査

現在、障がい者が働いている企業は65社（47.4%）と半数近い（表6）。さらに、かつて働いていた企業も含めれば87社（63.5%）に達している。

表6 障がい者の雇用状況

	企業数	%
現在雇用している	65	47.4
現在雇用していないが、かつては雇用していた	22	16.1
現在も過去も雇用したことがない	35	25.5
障がいのある方がいるかどうか、わからない	8	5.8
無回答・不明	7	5.1
合計	137	100.0

※『本調査報告書』161頁、表4-2-2。

注：「中途障がい者」（雇用された後に労働災害、交通事故等により身体障がい者等となられた方）を含む

実際の就職困難者等の雇用数をみると、先の積極雇用の考え方を反映して中高年齢者234人、障がい者179人、若年者108人と続いている。ただし在日・在留外国人59人は、日系外国人の多い湖南省の実態を反映していると考えられる。

表7 就職困難者等の雇用数

	総数	若年者	母子家庭の 母親	同和地区 住民	在日・在留 外国人	中高 年齢者	障がい者
計(人)	519	108	32	7	59	234	179

※『本調査報告書』181頁、表4-3-4。

就職困難者等の雇用促進に必要と思われる取り組みを聞いたところ、表8のように①就職困難者等に関しては職業訓練機会の確保や総合相談窓口、②企業に関しては職場適応・定着のための人的支援（ジョブコーチ等）や資金的支援（企業内実習、雇用企業への賃金補給等）、啓発活動が多く回答されている。

表8 就職困難者等の雇用促進に必要な取り組み（複数回答）

	企業数	%
就職困難者等の雇用・生活等についての総合相談窓口	32	23.4
職場適応・職場定着のための人的支援（ジョブコーチ等）の確保・充実	40	29.2
就職困難者等に対する職業訓練・再訓練機会の確保	63	46.0
資金的支援（企業内実習、雇用企業への賃金補給等）の充実	40	29.2
就職困難者等の雇用に関する啓発活動	26	19.0
法定雇用率の達成企業に対する入札での優遇措置	10	7.3
作業所や授産施設などとの情報交換・交流の機会	7	5.1
「法定雇用率」のような、法的規制	10	7.3
その他	4	2.9
わからない	26	19.0
無回答・不明	9	6.6
総 数	137	195.0

※『本調査報告書』181頁、表4-3-5

児童生徒の職場体験の受け入れでは、137社中55社が既に受入をしており、その内訳は表9の通りで中学生が多い。今後の受け入れについては、表10のように、6割近くが受け入れに協力的な姿勢を示している。

表9 学校別の職場体験の受け入れ（複数回答）

	企業数	%
小学生	3	5.5
中学生	40	72.7
高校生	21	38.2
無回答・不明	3	5.5
総数	55	121.9

※『本調査報告書』182頁、表4-3-7。

表10 今後の受け入れ状況

	企業数	%
協力したい	29	21.2
条件が合えば協力したい	53	38.7
協力できない	11	8.0
わからない	37	27.0
無回答・不明	7	5.1
総数	137	100.0

※『本調査報告書』182頁、表4-3-8。

就職困難者等の雇用に関する考え方を見ると、表11のように「方針として積極雇用している」企業が22社、「方針はないが雇用努力している」企業が19社、合計41社（35.6%）存在している。

表11 就職困難者等の雇用に関する方針や取り組み

	企業数	%
会社・トップの方針として積極的に雇用している	22	19.1
特に方針はないが、積極的に雇用するように努めている	19	16.5
特に採用の基準がないので、なんともいえない	41	35.7
入社試験の成績などを基に採用しているので関係がない	20	17.4
わからない	5	4.3
その他	7	6.1
無回答・不明	1	0.9
合計	115	100.0

※『本調査報告書』184頁、表4-4-4

実際に協力可能な雇用促進のための取組みを聞いたところ、「条件があえば協力したい」も含めれば「行政・ハローワーク等との連携」80社、「トライアル（試用）雇用の受け入れ」63社、「職場実習・訓練生の受け入れ」58社、「就労相談員との連携」52社の順で回答があった（表4-3-6）。

表12の必要な取り組みの内容とも合わせて、「条件があれば」という条件の内容を項目毎に検討し、雇用促進の取り組みを具体化していく必要があると思われる。

表12 協力可能な就職困難者等の雇用促進の取り組み

	具体的に協力したい		条件があれば協力したい		協力できない		わからない		無回答・不明	
	企業数	%	企業数	%	企業数	%	企業数	%	企業数	%
A.職場実習・訓練生の受け入れ	7	5.1	51	37.2	13	9.5	42	30.7	24	17.5
B.授産施設・作業所等への外注	4	2.9	22	16.1	24	17.5	59	43.1	28	20.4
C.障がい者等の事業起こしへの支援	2	1.5	24	17.5	15	10.9	68	49.6	28	20.4
D.就労相談員との連携	7	5.1	45	32.8	7	5.1	48	35.0	30	21.9
E.養護学校・病院等との連携	4	2.9	28	20.4	15	10.9	62	45.3	28	20.4
F.行政・ハローワーク等との連携	11	8.0	69	50.4	2	1.5	35	25.5	20	14.6
G.トライアル（試用）雇用の受け入れ	6	4.4	57	41.6	6	4.4	42	30.7	26	19.0
H.その他（具体的に： ）	1	0.7	—	—	3	2.2	33	24.1	100	73.0

※『本調査報告書』181-182頁、表4-3-6



## 2. 計画の策定経過

### ① 湖南省就労支援計画策定委員名簿

所属団体等	役職	氏名	備考
西南学院大学人間科学部社会福祉学科	講師	大西 祥恵	会長
財団法人 滋賀県人権センター	副主幹	山口 敏樹	副会長
湖南省民生児童委員協議会	会長	藤原 忠昭	委員
部落解放同盟滋賀連合会甲西支部	支部長	浅野 廣司	〃
湖南省障害者団体連絡協議会	会長	上野 実	〃
湖南省母子福祉のぞみ会	会長	園田 たか	〃
湖南省工業会	事務局長	林田 登	〃
湖南省商工会	事務局長	小嶋 志郎	〃
湖南省国際協会	事務局長	宇野 忠雄	〃
甲賀公共職業安定所	統括職業指導官	松村 重孝	〃
社団法人 甲賀・湖南人権センター	業務課長	黄瀬 重義	〃
湖南省少年センター	無職少年対策指導員	中野 理恵	〃
湖南省障がい者就労情報センター	就労情報Co	豊田 弘	〃
湖南省総務部人権政策課	主幹	東野 久子	〃
〃 健康福祉部社会福祉課	主幹	奥村 良道	〃
〃 〃 子育て支援課	課長	上里 弥生	〃
〃 教育部学校教育課	指導主事	山中 孝悦	〃
〃 〃 人権教育課	課長補佐	甲斐 泰清	〃
〃 産業建設部商工労政課	就労相談員	宮川 保司	〃

## ② 湖南省就労支援計画策定委員会 開催履歴

日 時	概 要
第 1 回 平成21年10月 2 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 委員委嘱 正副委員長選出</li> <li>・ 策定スケジュール、概要説明について</li> </ul>
第 2 回 平成22年 3 月15日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労支援計画の概要について</li> </ul>
先進地視察 平成22年 6 月28日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大阪府和泉市の就労支援事業について</li> <li>・ 無料職業紹介事業について</li> </ul>
第 3 回 平成22年 8 月12日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係団体アンケート調査取りまとめ</li> <li>・ 湖南省就労支援計画について</li> </ul>
第 4 回 平成22年11月 4 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労支援計画原案について</li> </ul>
パブリックコメント 平成23年 1 月 7 日 ～平成23年 2 月 7 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労支援計画に係る市民の意見聴取</li> </ul>
第 5 回 平成23年 3 月24日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パブリックコメントの報告について</li> <li>・ 就労支援計画の発行について</li> </ul>

### 3. 計画での使用用語の概念や範囲などの解説

#### ア行

##### 【アウトソーシング】

外注（がいちゅう）、外製（がいせい）ともいい、企業や行政の業務のうち専門的なものについて、それをより得意とする外部の企業等に委託すること。

##### 【エンパワーメント】

個人や集団が自らの生活への統御感を獲得し、組織的、社会的、構造に外郭的な影響を与えるようになること。

#### カ行

##### 【コミュニティビジネス】

地域の資源を活かしながら、地域の課題の解決を図るため、地域の生活者が主体となりアイデアや熱意を持ち寄り、ビジネス手法により、地域の人材・ノウハウ・施設・資金などを活用して、新たな創業や、雇用の創出、また、生きがいなどを創り出し、地域コミュニティの活性化に寄与するもの。（財）滋賀県産業支援プラザからは、「コミュニティビジネス・起業ガイドブック」が発刊され、「コミュニティビジネス創出支援起業相談窓口」が設置されています。

#### サ行

##### 【職場実習・職場体験】

同義語として使用されることもしばしばある似通った言葉だが、本計画において使用している「職場体験」は、職業選択肢を広げたり、職業観を育むための、1日や短期を含むさまざまな職場の体験・経験の場合に用います。一方、「職場実習」は、前記の内容も包括しながらも、就業をめざす場合や、あるいは就業実現を図るために、職場を活用した実務訓練の場合に用います。

##### 【心理カウンセラー】

心の問題に直面している人に対する専門的訓練を受け、問題解決のための相談、助言、心理的援助をする専門職の人のこと。

##### 【授産】

単純には、仕事を供給すること。狭義では、障がいなどの理由で働く機会を得られない人たちに、仕事を創造したり請負などにより、働く場を提供している福祉施設などを、授産所または授産施設といいます。事業授産、障害者福祉工場、障害者授産施設などに区分されます。また、福祉的就労と企業就労を組み合わせ企業の中で働く場を提供する企業内授産もあります。

### 【ジョブコーチ制度】

障害者、事業主及び当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援を実施することにより、障害者の職場適応を図り、持って障害者の雇用の促進及び職業の安定に資することを目的とした制度。

### 【CSR】

企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方です。

### 【スキルアップ】

技能、熟練、訓練して身に付けた技能を向上させること。

### 【ソーシャルエンタープライズ】

社会的な目的を持ったビジネスで、事業で得られた利益は、株主や事業主の利益を最大限に増やすためではなく、主にその社会的な目的のために、ビジネス或いはコミュニティに再投資される企業。

## タ行

### 【トライアル雇用】

公共職業安定所（ハローワーク）の紹介によって特定の労働者を短期間（最大三ヶ月）の試用期間を設けて雇用し、企業側と労働者側が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用が決まるという制度。

### 【トライワーク制度】

障害者雇用に関心があるものの、経験がなく不安をお持ちの企業、または雇用は難しいが実習の受入なら可能という企業を対象に、障害のある人が概ね1週間程度の実習を経験し、障害者雇用に対する理解を深めていただく制度。

### 【特定就職困難者雇用開発助成金】

企業・事業所が、ハローワークや職業紹介事業者を通じて、就職が特に困難な人を雇い入れた場合に、企業規模や区分に応じて、採用後1年間または1年6ヶ月間に、30万円から120万円が当該企業・事業所に支給される助成金のこと。

## ワ行

### 【ワークライフ・バランス】

「仕事と生活の調和」の意味で、働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えること。