

札幌東所の状況ですが、これは12月末現在で、北広島とか千歳、恵庭等も入りますので、全体としては75名、そのうち就職者数が33名です。就職支援ナビゲーターによるものが63名中32名ということで、ナビゲーターの役割がやはり大変大きいといえます。就職者数の32名の内訳はパートが11名で、常備が21名です。

レジュメの最後、「6、今後の課題」ということですが、

一つ目は、先ほど福祉事務所側からすればハローワークとの連携をどうとるかということだと思っておりますが、ハローワーク側からすれば、福祉事務所側との連携とりわけケースワーカーとの連携が大事だなと考えています。

札幌市全体の状況は、札幌市の方からご報告がありましたが、保護率の高いのは白石区の約40%、厚別区の28.8%、豊平区の25.7%という状況ですから、札幌のなかでは白石や厚別、豊平が多く、札幌市全体のなかでのハローワーク札幌東所というのは、生活保護の受給者がたいへん多いところを管轄している安定所ということになります。

実は白石区がやはりこの支援事業にはたいへん熱心で、75名中32名を支援対象者としてあげてきています。豊平が20名、厚別が8名という状況です。

白石区が9月28日にケースワーカー研究会というのを開催するので、ぜひこの就労支援事業に関わって、安定所のほうから説明してほしいということで、3人で参加しました。

それまでケースワーカーそれぞれがどういう人を支援対象者にしていくか、または支援対象者にあげてこなかったケースワーカーもいましたが、この研修会が終わったあとに、支援対象者としてあげてきていただいているという状況もあります。今年度内は難しいかもしれませんが、他の区においてもこういう研究会をやりたいなというお話が出ていますので、そういった意味でもケースワーカーとの連携というのがとても大事だなと思っています。

二つ目には、事業所側の理解が必要ということです。先ほどホームレスの事例だとか、母子家庭の場合もそうなのですが、小さいお子さんがいてしょっちゅう休む、または時間の制約があるというようなことでは、会社側としてはできるだけそういう人は採用したくないという気持ちもわからないわけではないのですけれども、それではせっかく「これどうでしょうか」と勧めても、結びつかないということがありますので、採用される側、事務所側の理解と協力をどう得ていくのかなというのが、これは安定所の役割ですけれども、全体でやはり考えていかなければならないと思っています。

それから、支援対象者の方が就職した場合や訓練に行った場合も含めて、継続してその

後をずっと見守っていくというようなフォローアップをどう果たしていくのかというのも、これからの課題だなと考えています。

三つ目として、母子自立支援事業も12月からスタートしたのですが、残念ながら、まだ対象者はゼロという状況にあります。そういった意味では、まだ試行的だという受け止め方があるようで、母子の自立支援というかたちでの対象者があがってきていないという状況にあります。12月12日に打ち合わせをして、当面、初めて札幌連に申し込んできた方とか、ハローワークにも重複して登録している方、そういった方を今回の就労支援事業の対象者ということにしませんかということで打ち合わせしたのですが、残念ながら対象者側はまだできていない状況にあります。

四つ目は、目標数値が一応出されるわけですが、先ほど紹介して青年のケースではないですが、ちょっと時間がかかるわけです。そういった意味では、私としてはあまり目標数値だけにとらわれていくのはどうなのかなというふうに考えます。

最後五つ目に、ハローワーク札幌東の場合は、職員1名とコーディネーターとナビゲーターとで生保担当の窓口があります。一方では、生保受給者だけではなくて、一般の失業者・求職者が大変多いということがあるわけですから、そういったなかで、特別扱いはできないという状況もあります。そういった意味では、人数の少ない千歳出張所のような地域になってくると、生保の受給者だけを支援対象者ということで、面談時間も60分、90分も1人の方にはかけられないということもありますし、その後の何か月間もていねいに相談していくというのがなかなかできないという現状も正直あるのではないかと思います。その意味ではどうやってそういう体制、職員の増員ということになるのかもしれませんが、そういった体制をどうつくっていくのかということも大変大事じゃないかなと思います。

ちょっと時間をオーバーして申しわけありませんでした。

## 公共政策大学院主催研究会～生保等就労支援事業についてのレジメ

06年1月17日

ハローワーク札幌東・佐藤雇用指導官

### 1、はじめに

### 2、支援事業にかかわって

札幌市（札幌東所管内も含め）の生保受給者の状況～毎年・毎月増加  
生保受給者が増えるもとの、働くよろこびを～支援対象者との信頼関係

### 3、支援事業の基本メニュー～実態は（1）又は（2）

#### （1）「ハローワークにおける職業相談・紹介」～「紹介状交付」

職種が明確な人（ヘルパー・清掃・管理人等）は求人提供がしやすい  
求人状況～障害者・・・求人が少ない～別部門との連携が必要

高齢者・・・求人も少なく職種（清掃・警備員・管理人）も限られる  
パート・契約・派遣等の求人も多い

事務は求職者が多いが求人は少ない（競争が高い）

#### （2）「ナビゲーターによる支援」～「マンツーマンでの対話」（予約制）

履歴書の書き方、面接のしかた～身だしなみ・挨拶、カウンセリング  
就労経験が乏しい方には、まずはパートからでの助言

#### （3）職業訓練の受講あつせん

雇用保険受給者かどうか、訓練開始日までに残日数があるかどうか  
通勤費・教材費はどうなるのか

#### （4）トライアル雇用の活用～試行的雇用から常用雇用への移行をめざす

1カ月5万円、最大3カ月間～専用求人は少ないのが現実  
母子・障害者等が採用された場合に、事業主へ助成金が支給

#### （5）民間教育訓練講座の受講勧奨について～本人負担あり

### 4、年間目標数～CD170名、ナビ100名

対象者・・・どういう人をリストしたらよいか？～まよったら対象者に  
四基準～稼働能力・就労意欲・阻害要因がない・参加の同意

### 5、現在の支援状況

道内の状況（11月末現在）～支援対象者503名、就職者数113名

札幌圏の状況（11月末現在）～支援対象者129名、就職者数50名

札幌東所の状況（12月末現在）～支援対象者75名、就職者数33名

就職支援ナビゲーターにより、63名中32名が就職

### 6、今後の課題

福祉事務所側との連携～とりわけケースワーカーとの連携

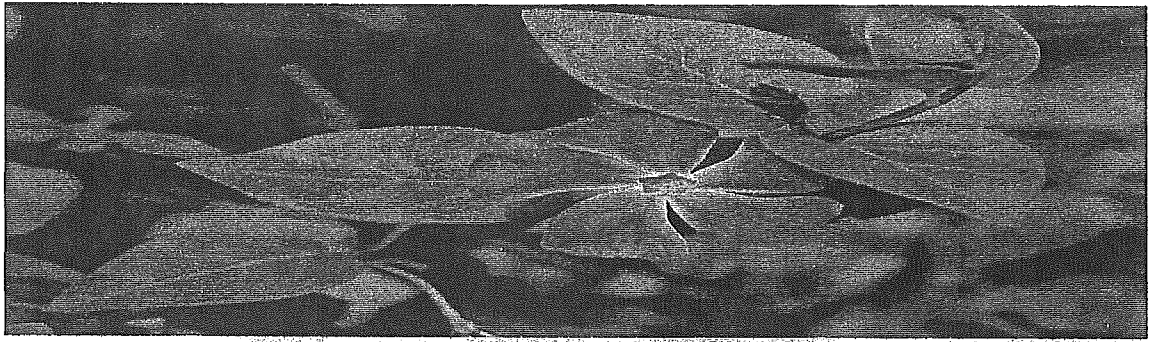
事業所側の理解と協力、支援対象者への継続したフォロー

母子自立支援事業も開始

目標数値はなじまないのでは～時間がかかるケースも

窓口体制の強化～一般窓口が混雑し特別扱いできない現状。

### 7、さいごに～就労支援チームの面談で心がけていること、「笑い・笑顔がでるように・・・」。



# 就労支援メニュー

## 就職支援ナビゲーターによる支援

皆さんの希望等を聴きながら就職のための計画を策定し、マンツーマンで就職へのお手伝いをします。またハローワークの利用方法等について説明します。

管内の求人状況及び雇用情勢等についての説明、履歴書・職務経歴書の作成や面接の心得等を指導します。求職活動にあたっての心構えや不安の解消、お仕事に関することなどお気軽にご相談ください。(予約相談も可能)

## トライアル雇用の活用

就職経験が少ない方や就職に不安がある方は、トライアル雇用制度を利用します。(3ヶ月間働いた上で常用雇用への移行をめざします)

## 公共職業訓練の受講あつせん

適性・能力及び職業経験等をふまえて訓練を希望する方に受講あつせんします。例えば パソコン、ホームヘルパー(2級程度)等の資格取得に向けた訓練が受けられます。(3～6ヶ月間の訓練期間)

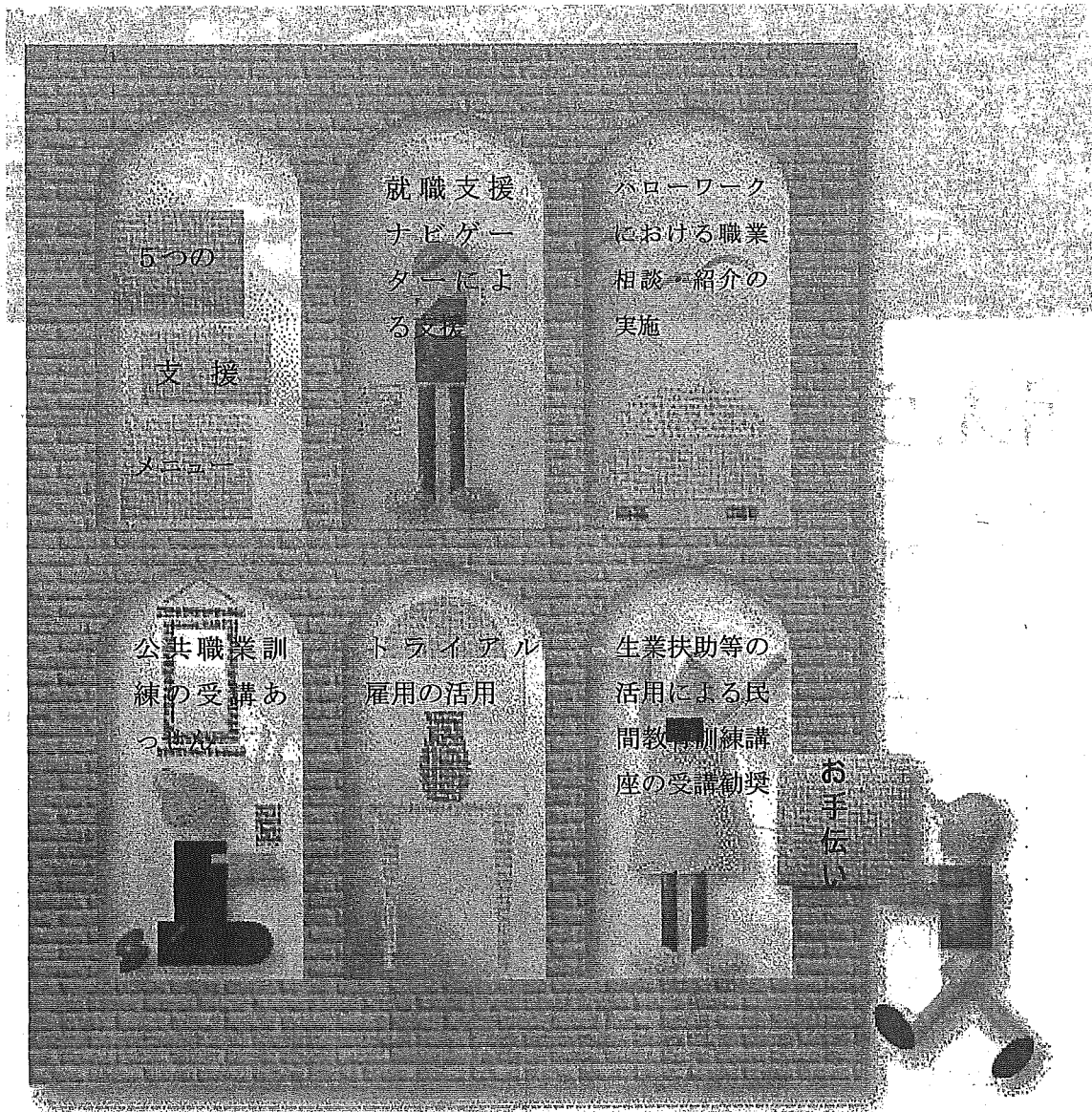
## 生業扶助等の活用による

### 民間の教育訓練講座の受講勧奨

就職に必要な技能・資格を取得できる可能性が高いと認められる民間の教育訓練講座の受講を勧奨します。受講にかかる費用・交通費等については、生業扶助(技能修得費)が支給される場合があります。各区福祉窓口にご相談して下さい。

## ハローワークにおける職業相談・紹介の実施

すでに求職申し込みしている方や自分で応募してみたい事業所を選定出来る方は、「求人情報検索コーナー」や日刊ハローワーク求人情報を活用しながら、窓口で職業相談・紹介をします。応募する時は窓口で紹介状を必ず交付してもらいましょう。

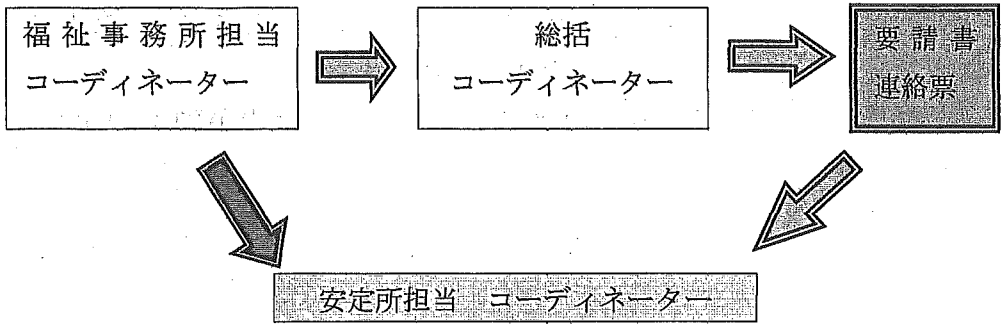


ハローワーク札幌東・専門援助第一部門

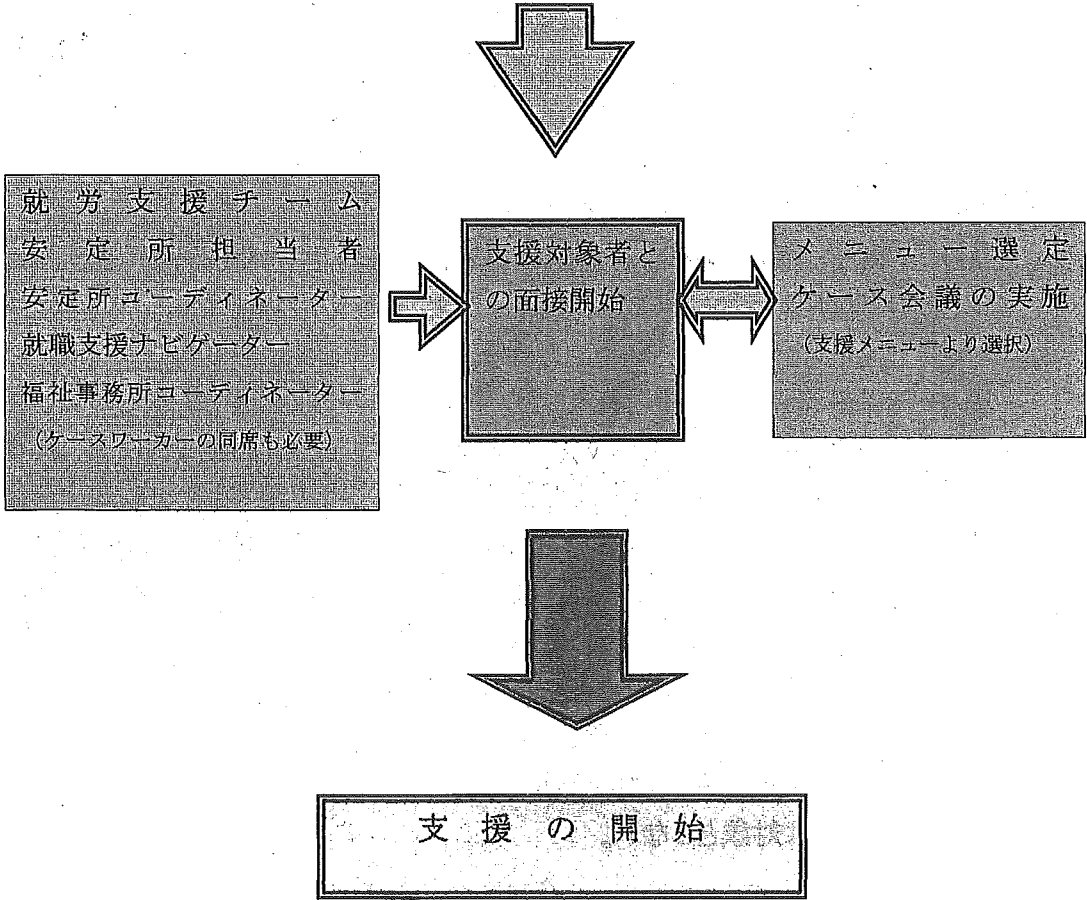
☎ 853-0101 (内線168)

私たち 宮木・安齋 が担当いたします。

**支援事業の流れ**



安定所担当コーディネーターは、福祉事務所担当コーディネーターに支援対象者が当該安定所に来所すべき日時を連絡する。



## 支援対象者の範囲

福祉事務所等において自立支援プログラムを適用する対象者のうち「就労による経済的な自立」を目標とするものであること。  
次の条件を満たし、かつ安定所との連携による事業の活用が効果的なものとして福祉事務所長等が選定したもの。

具体的には～

### (1) 稼働能力を有する者

身体的・精神的健康状態について、就労が可能な状態にある者を対象とする本人から傷病や障害のため就労が困難であるとの申し立てがあり、福祉事務所による病状等の調査が不十分な者や、福祉事務所が長期的な自立目標を達成するためにはさらに健康状態の回復に努めるべき者と判断した者等は対象としない。

### (2) 就労意欲がある者

就労意欲がある者を対象とし、福祉事務所等が就労意欲が高い者と判断した者を優先する。

### (3) 就職にあたって(1)及び(2)以外の阻害要因がない者

介護にめどがついているなど、就労活動開始時点において、具体的に生活保護受給者世帯又は児童扶養手当受給者世帯による保育又は就労の開始又は継続を阻害する家庭環境上の要因等がなく、就労が可能である者を対象とする。

### (4) 事業への参加に同意している者

事業への参加に同意している者を対象とし、福祉事務所における業への参加の積極的な勧奨にもかかわらず事業への参加に同意しない者は対象としない。

## 生活保護受給者及び児童扶養手当受給者就労支援について

ナビゲーター 安齊 孝子

### ナビゲーターの：心得：と：支援手引き

☆相談者の人格を尊重する。

☆相談者の一人、一人をよく知り、1人、1人に合った相談方法をとる。

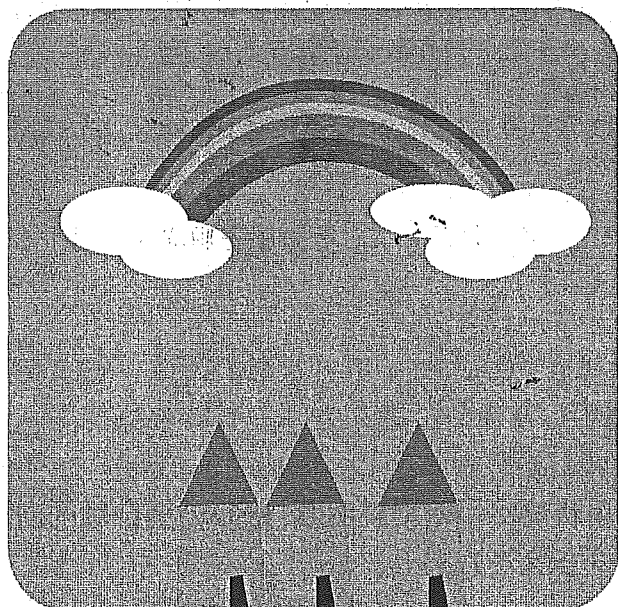
☆常に相談者の立場になり考え、話に耳を傾け、心からの関心を示し、  
信頼関係を築きながら方向づけをしていく。

☆強制するのではなく、相談者が理解し、自分の考えを発言したり、  
自分の意志で行動ができるように相談しながら進める。

☆できるだけ情報を提供する。

☆意欲や向上心の持続されている期間のうち（3ヵ月）をめどとし、  
就職に結びつくように支援する。

☆生活保護受給の打ち切りをめざすものでないことの  
安心感と信頼感を与えるよう配慮しながら相談する。





## ☆イ 事業の説明

\* 目的は、生活保護受給者、又は児童扶養手当受給者で、身体的、精神的健康状態について就労が可能で、就労意欲のある方に、マンツーマンでの就職支援をきめ細やかに（支援対象者の希望、能力、適性等を踏まえる）行うことにより就職（常用雇用のみではなく、自立できる職業を幅広く選定する、例～パートからでも）に結び付ける自立支援（自分の生活はできる限り自分で、そのために働くことの喜び）を目的にし、一緒に考え、相談することにより就職に結びつくようお手伝いをさせていただくこと。

\* ナビゲーターによる支援はナビゲーターとの初回の相談日から3ヵ月後の応当日までの3ヵ月間とする。しかし支援期間を経過しても就労に至らないが、安定所の行う支援に対して積極的に取り組んでおり引き続き支援を実施することにより就業の可能性があると就労支援チームが判断した場合、又ナビゲーターとの相談にかかさず来所するなどを考慮し、本人の希望を聞いたうえで延長できること、などを

相談していく中で、相談者の様子を見ながら伝える。

## ☆ロ 管内の求人状況及び雇用情勢の説明（17年度）

11月で、札幌圏の有効求人倍率は0.55倍で前年同月を0.02p増。（札幌東所管内は0.47倍）  
仕事を探している方100人に対して、求人55人分という状況です。

（札幌圏～有効求人数 25.115人、有効求職者数 45.509人、  
東～有効求人数 7.984人、有効求職者数 17.015人）

職種によっては、求人数が極めて少ないものもあります。

- 例えば①「事務職」の有効求人倍率は0.17倍です。  
（有効求人数が2.497人、有効求職者数が14.350人）  
②「販売職」の有効求人倍率は0.55倍です。  
（有効求人数が4.258人、有効求職者数が7.725人）

年齢によっても、有効求人倍率は相違があります。

例えば25～34歳は0.54倍、35～44歳は0.68倍、45～54歳は0.44倍、55歳以上は0.29倍です。このように現実は大変厳しいものとなっています。

希望する職種、収入、勤務時間、休日などの条件について、その優先順位を検討することも大切なポイントです。

\* 状況説明を通し、増加、上昇の場合はよいが、マイナス状況の時は、意欲が失われないよう配慮する。本人の希望する職種や、考え方、その時の気持ち、その時の心の状態などを考慮し、その時の相談者に応じて説明する。

（相談者の求めている仕事内容の雇用状況について説明し、厳しい場合は前向きに考え、幅を広げ活動していくことを伝える）

## ☆ハ 個人票に基づく支援対象者の状況の再確認

\*相談者一人、一人をよく知り、できるだけ早く就労支援を行う方向でと考えるため、前もって個人票で内容を確認し把握しておく事が大切と感じる。

把握しておくことで、相談内容を発展的なものにし、相談者との信頼関係を築くことができると考える。

## ☆ニ 安定所の活用方法の説明

\*どのような仕事に就きたいのか、どのような就職形態（一般かパートか）を把握し「求人情報、検索コーナー」や「日刊ハローワーク求人情報」の使用の仕方を説明する。又、求職活動の仕方、履歴書等の作成方法等を含め、必要性に応じて、相談することができる。（相談は、予約制なので、急に来所されても、予約が入っていて相談できないことが考えられるので、必ず連絡を取り合う）

## ☆ホ 求職活動に当たっての心構えの確立や不安の解消

### ★就職意欲の喚起

### ★労働の意義の理解

### ★自己能力の把握

\*心得を基本としながら接し、相談者との信頼関係が成立したうえで、本人の思い、今までの生活を肯定しながら、{なぜ、働くことができなかつたのか、その状況をどのように変えていけるのか、どうしたら少しでも就労が可能となるのか}を一緒に考えていきながら、働くことの喜び、労働の意義を理解してもらう。その上で、本人の今まで経験を通して身に付けた技術などを引き出し、自分の能力を再確認し自信を持って活動できるように相談しながらすすめる。

## ☆へ 就職にかかる希望ニーズ（業種、雇用形態、就労時期）

### の詳細な把握

\*相談者の希望～どのような職種に就きたいのか。今までの経験はどんなことか。

常用雇用かパートか。勤務時間は？

いつから働くことができるのか。

等のきめ細かな相談をしながら、本人の希望を把握することにより、情報提供、求人開拓の参考になると考える。

## ☆ト 受講すべきセミナー等の選定

\*各セミナー・ガイダンスへの案内

・当所で行っているガイダンス（満足書類コース・面接三昧コース）

支援センターで行っているセミナー等へ相談者に対しての必要性を見極め、出席を促す。

## ☆チ これまでのキャリアの棚卸しの支援

- \* 相談者の、今後に役立つよう、これまでの経験などをふりかえりながら、少しでも自信回復につながるように引き出し、方向づけを目指す。

## ☆リ 履歴書・職務経歴書の作成指導

- \* ガイダンス・セミナーなども活用しながら、相談者のよく表現できる書類を一諸に作成する。

## ☆ヌ 支援対象者のニーズにあった求人の提示と

### 応募する求人の決定の支援

- \* ☆へで確認した相談内容を考慮しながらすすめ、候補は上げるが、一方的にこちらで提示するのではなく、本人と相談のうえ応募先を決める。

## ☆ル 応募先求人に関する情報の収集方法の教示

- \* 本人が収集することはかぎられ、求人票に記載されている内容が主体となるが、インターネットも活用し、その時はパソコンで一緒に検索する。

## ☆ロ 特定の求人に応募する為の履歴書、職務経歴書の

### 修正の個別添削

- \* 応募先の求人内容に合わせた書類作りになっているか確認しながら、見直しをする。

## ☆ワ 特定の求人に応募するための面接シュミレーション

- \* 特定とは限らず、第一印象が大切なので、身だしなみ（髪、髭など）服装（清潔感あるもの、雰囲気合ったもの）言葉づかいが大事であることを伝える。
- \* 面接内容については、☆ルの情報で得たことを中心に質問などを想定しながらすすめ、時には面トレを行うことも考える。

## ☆カ 応募が不調に終わった場合の理由の特定と今後の対策

- \* 不調になったことで自信を失っているような場合は、雇用失業情勢の話等をしながら、時間をかけて一緒に探していこうと励ますように心がける。又、本人が不調の原因をわかっている場合は、次回に同じことを繰り返さないようにする。また、わかる範囲で、不採用通知からも拾ったり、時に4は、会社に問い合わせをしたり、今後につながるよう進めていく。

## 質 疑 応 答

## 質疑応答

芝田 それでは講演者の皆様の発表に続いて議論に移りたいと思います。参加者の方で  
ご意見のある方はどうぞ。

A よろしいですか、いままでの議論のなかで、だいたいハローワークさんの就労指導  
される方は、だいたい就労意欲の高い方で、問題なのは、さっき倉田先生がおっしゃった  
就労意欲の低い方ですね。問題はそれじゃないかと思えますけれども、厚労省の就労支援  
策を見ますと、十把一からげであって、いきなり就労というかたちで出てくるけれども、  
私がちょっと考えるのですけれども、そういう就労意欲の低い方ですね、まず無理だと、  
現場の担当者の方に聞かなくても難しい。そういう方に対して、報酬をとまわらない自立  
というのを考える方法は成り立つのか。先ほど、トライアル雇用というのがありますけれ  
ども、ボランティアでの対応ですね。ニートとかなんか、日常生活からまず改めないで、  
無理だろうと思うのですね。そういうなかで、これは報酬をとまいませんので、そうい  
うことをやることによって少しずつ就労意欲が出てくる、または働いて見ようかなという  
気持ちにもなるのではないかと思うのです。いかがでしょうか。

川久保 そういうメニューも自立支援モデルの中では例示しています。ボランティアと  
かありましたね。たしかに通常の就労で対応できない人への対応というのは、考え方とし  
ては当然あって然るべきだとは思っています。ただ、どうしても就労の話でいうと、保護の  
要件の話とギャップが出てくるので、どうしてもある程度の若い年齢の方で、阻害するよ  
うな要因があまり見当たらないような方を、いつまでもボランティアをさせておくとい  
うわけにはやはりいかないのかな、そこはどうしても要件との関係で検討せざるを得ない。

ただ、それこそ引きこもりになっておられた方を、いきなり普通の正社員の就労に結び  
つけるということはおそらく無理だと思うので、段階的にそちらに向けていくなかでボラ  
ンティアとか、先ほどの札幌のハローワークのナビゲーターの方がおっしゃったみたいに、  
とりあえず生活リズムをつくらないといけないからこういうことをやらせてみると、そう  
いうなかで取り入れていくということは十分ありうるかたちだとは思っています。われわれとし  
てもそういうのは、ひとつのプログラムの一環としてやればかまわないと思う。それでステ  
ップアップするという考え方は、十分にありうると思います。

安齋 たしかこの仕事が始まった7月ぐらいだったと思うのですが、ある方が、リスト  
アップも何もされていない方なのですが、市のほうから「就労を指導しているのだけでも、  
しない人は打ち切りますよ」という初めての手紙をもらったそうで、それを見て、ご本人

はびっくりして、ハローワークに飛んでいらしたのですね、「これを打ち切られたら自分は生活できない」と。「じゃ、どういうお仕事、お仕事をやる気はあるの?」といったら、「ある」ということで、それでやはり正職はちょっと難しいので、1日3時間の仕事を、たぶん2日おきの仕事だったと思うのですが、面接に行って決まったという例もあるので、すね。だから、なにかしらきっかけがあれば、けっこうそのなかで、就労意欲はないけれど、それをもらってびっくりして、「働かなきゃ」って思う方もいるようです。

今川 ちなみに、いまは十分指導した上での話だと思います。

安齋 けれども、初めて見たその方はびっくりして、来られたですね。

今川 口頭で粘り強く指導しても対応されない場合、文書による指導をします。そのお手紙なのですね。

安齋 はい、その手紙を持って。

今川 「あなたは働く意欲がありますか」というお手紙だったのですね。

安齋 そうですね。

B(道社協職員) ちょっとお伺いしたいのですが、先ほど横浜市さんのほうからの報告のなかで、保護開始時の調査の徹底ということがあったのですが、これは資産の調査だけなのか、それとも負債の調査のほうも含めて調査されているのか、ちょっとお伺いしたいのです。

三浦 このペーパーのですか。

B ええ、そうです。

三浦 ここに書かれているとおりの資産があるかないかの調査で、あと年金の受給の有無、扶養義務者の扶養などです。

B たとえば、保護受給される方が、保護受給が決まったとあって、負債が全部チャラになるわけではなくて、もちろん借金等を持っている方も多くいらっしゃると思うのですが、そうすると、自己破産のような格好は。

三浦 受給したあと、多重債務の方には、自己破産という方法もありますと説明します。ご本人が自分で相談されて、こちらが援助するか、そういう破産の方法とかをとっていくかどうかということで助言する場合もあります。

C 実際福祉関係の融資をさせていただいている方の三割ぐらいが保護を受けているという方がいらっしゃるのですけれども、実際取り立てと申しますか、ご返済いただくのは、直接自宅を訪問したり、いらっしゃる方というのが多くて、実際保護世帯の方にご返

済いただけないのですけれども、連絡をとっていただくというなかで、保護できることは多いのですが、こういったような方の債務の場合、ヤクザの方ですとか、けっこういっぱい保護受給時に保護受給者じゃなくて、取り立てにきているというケースが非常に多いということ。そういった状況のなかで就労云々ということについても、受給者の人たちとかまわりの方々に取り立てが来るので、働いても、結局、市役所がくるぐらいですから、債権者もくるんじゃないかということで、就労ということに結びつかないケースが非常にあると感じてはいるのですが、そうした部分の解決というのは、やっぱりいまおっしゃったような破産ですとか。

B 私も融資の返済というのを、公費のなかから払ってくださいということは、私ども基本的にはできないわけでありますが、ケースワーカーさんのなかで、月々1000円だけでも構わないから、やりくりして払っていったらどうだろうということで、受給者の方にお話をさせていただいて、保護受給者の方が払っていただいたようなケースもあります。

三浦 ですから、必ずしも自己破産ということではないのですけれども、ケースワーカーが相談に乗って方法を考えていくということになります。

D きょう冒頭に宮本先生がお話された日本のソーシャル・インクルージョン政策は岐路に立っているのじゃないか、とくに中間的な負担層がリスクを負っているというお話をなされたのですが、そのときに中間層がそういったソーシャル・インクルージョン政策をどんなふうに評価するかということが、ひとつのポイントになってくると思うのですね。

そういった視点から見た場合に、たとえば、きょうのお話のなかでナビゲーターですとか、それから就労支援相談員、そういった人たちの拡充が必要だということが一線の間から出てくるわけですね。議会なり行政の内部で、そういったことを、そこまでやる必要はないという意見が出てこないのでしょうか。

今川 札幌市の議会では、積極的にどんどんハローワークさんと連携して、それから就労支援相談員をどんどん増やして行って、もっと密接にハローワークとタイアップしてやっていけというふうに行くわけです。

D 就労自立の方法をやる。

今川 ええ、そうです。

三浦 横浜の場合、特に問題は出ていません。いま保護率が上昇しているなかで自立などの支援をどこまで拡大していくかは、課題になってくると思うが、いまのところはこの予算は国から10分の10の補助金であり、問題が出ていないということもあります。

倉田 法的な関係と、それからいま現実に事業をおやりになっているということの関係ですが、私の事業の感想でいうと、職安つまりハローワークと福祉事務所についてずいぶん長いこと課題としてはあって、それがひとつ具現したということは、非常に評価されると私は思っています。今日ナビゲーターさんの事例研究の発表でよかったのは、要するに、仕事を見つけていくというか、そのなかにやっぱりケースワークの処遇の部分がかかり入っているのですね。だから朝早く起きてきましょうというのも、いわばこの事業のなかでやっている。たとえば、最初の事例で、同居されているお母さんとの関係、これも暗に、ケースワークの仕事のなかに入っているものを、やっぱりこれとの関係でおやりになっているので、ある種、不可分だと思えるのですよ、ひとつ仕事に入ってきている。

そういう現実を前提とした場合に、いわば役割分担の整理みたいなものを、最低限どこかできちっとしておく必要があるだろう。それは何か問題が起きるときに、実際にケアの窓口に立っている人を守るといった必要があって、責任の所在というのはある程度どこかで整理する必要がある。なんとなくほかにも似たような事例はたくさんあるのですが、ケースワーカーさんから離れちゃうことのないような体制づくり、やはり札幌東のほうで最初からケースワーカーを入れているというのは貴重な考え方ですね。

とくにいろいろな職種の人が相談員という格好で厚生労働省の方式をたくさんつくっていますので、障害者はもとより、障害者の就労支援で、旧労働省側の相談員みたいなものがあれば、いろいろな相談員がいるのだけど、それを統合できるシステムになっていない。その統合は、結局、現場の自治体の仕事のやり方のなかで統合するようにしてくださいねというのが、いまの上からの仕事のやり方です。いろいろな相談している制度みたいなものを、たくさんつくっているんだけど、現場で受ける人は1人ですから、受ける人を目の前にじて、現場でどういうふうにやったらいいのかという模索が続いている段階なので、もうちょっと根のところを整理したほうがいいかなというのが感想です。

それから、マクロのほうなのですが、宮本先生のおっしゃっておられることと、先ほどの方の質問にかぶるのですが、日本のいまのこの問題とソーシャル・インクルージョンの問題のつながり方ですね、私はちょっとややじっくりしていないという部分がある。それは何かというと、日本は社会保険、企業型社会保険がかなり大きくて、中間層の負担に依存しているわけですね。

日本の社会保障法の議論もかなり影響を受けていますけれども、所得保障からインクルージョン型という話になってきたときに、どうしても旧来の企業型社会保険を中心とし



たシステムをやめて、平等志向の強い、一般性の強い、雇用に依存しないような社会保障体系に行った方がいいだろうみたいなかたちになっていて、そこに個人の事実とか地位とか人格の発展とかいうのを織り込ませるような、たぶん方向になっていると思うのです。

ですから、ソーシャル・インクルージョンというのは、つまり既存の企業型の社会保険型の社会保障体系を、いわば論者の主観的とは無関係に、なんか否定する方向にどうも動いている、もしくは使われているという印象がある。

もしそれが実施されるようならば、つまり企業保険型の社会保険でなくなっていくのであれば、消費税のように税金という格好で広く薄く徴収していく型を示していくという仕組みにしていますから、そうすると、もっと一生懸命支援をしようという流れになってくるのだと思うのですね。

ぼくは日本はまだそこまでいっていないだろうということと、もうひとつは、ソーシャル・インクルージョンという問題の文脈なのですが、いまの所得保障の水準を維持しながら、その上に物質的充足に留まらない精神的充足を目指した政策体系というのがあるのだろうという流れがあれば、私も乗れるのですけれども、どうも物質的な政策体系を否定する、それで物質的な政策体系が下がってしまった後で、人格的な政策体系を引き上げるみたいな、どうもそういうかたちになるとうまくないかなという印象として受けました。ですから、先ほどいわれた保護水準とか、保護基準と自立支援の問題は、そこに大きくからんでいる部分の悩ましい問題だろうという気がします。

インクルーシブな社会に向けた北欧の公共セクター改革

分担研究者 宮本 太郎 国立大学法人・北海道大学

研究要旨

北欧諸国は、高福祉高負担の福祉国家として知られてきたが、他方では、積極的労働市場政策の展開で失業率を抑制し、広い課税ベースを実現したうえで、福祉国家を構築してきたという点で、ソーシャル・インクルージョン政策を先取りしてきた国々でもある。その重要な政策手段が、重厚な公共セクターによって提供される支援型の社会サービスであった。具体的には、生涯教育、育児・介護ケアサービス、職業訓練サービスなどである。ところが近年、従来公共セクターが独占してきた社会サービス事業に民間の営利、非営利団体の参入が目立っている。これは、アングロサクソン諸国に見られた民営化路線が北欧にも浸透してきたということであろうか、あるいはそれとは別の改革路線なのか。他国に先駆けて北欧の公共セクターが担ってきたソーシャル・インクルージョン政策とはどのような関係にあるのか。本研究は、こうした観点から北欧の公共セクター改革を検討する。

A. 研究目的

スウェーデンとデンマークは重厚な公共セクターが提供する社会サービスによって、ソーシャル・インクルージョン政策を先取的に展開してきた。ところが近年、社会サービスへの民間非営利、営利セクターの参入が拡大している。こうした傾向は、一般にニュー・パブリック・マネジメントとして知られているが、北欧のニュー・パブリック・マネジメントはアングロサクソン諸国のそれとは異なっているという指摘もある。北欧の公共セクター改革の比較論的な特徴とそのソーシャル・インクルージョン政策との関連を検討することがこの研究の目的である。

B. 研究方法

平成18年度に予定している北欧への調査の前段階として、関係資料の収集と併せて、来日中の北欧の研究者（デンマーク、オールボ大学のヨルゲン・グル・アンデルセン教授とスウェーデン、ウプサラ大学の

パウラ・ブロムクヴィスト博士）によるワークショップを開催し、関係分野の研究者や実務家、組合関係者も招いた意見交換をおこなう。

その成果をふまえて、北欧調査の準備をすすめると同時に、北欧側の研究者との交流を継続し、研究をすすめる。

C. 研究結果

スウェーデンでもデンマークでもとくに育児、介護ケア、障害者福祉などの分野を中心に民間非営利、営利組織の参入がすすんでいることが明らかになった。しかし、その要因や制度については、アングロサクソン諸国における民営化路線とははっきりした相違も浮き彫りになった。すなわち、北欧諸国の公共セクター改革は、基本的にはソーシャル・インクルージョンを効果を高めることも目標としてすすめられている。たとえばスウェーデンの障害者雇用のための国営企業サムハルが事業をアウトソーシ

ングするのは、営利性を高めるためというよりも、障害者の就労支援の効果を高めることが課題として追求されている。他方で制度からみると、民営化といっても、参入した民間団体の事業収入のかなりの部分は公的な財源に依っている。

#### D. 考察

ソーシャル・インクルージョンの効果を高めるためには、サービス供給体制の多元化と分権化が求められる。なぜならば、社会的包摂のニーズは所得保障のニーズとは異なり、個別かつ多様で、集権的な福祉国家による上からの掌握が困難だからである。当事者がサービス供給者を選択することをとおしてそのニーズを表明することが可能であり、かつ民間非営利団体などによる参加型のサービスが供給されることが、ソーシャル・インクルージョン政策の効果を高めるために有効なのである。

財政的な問題がかかわっていないわけではないが、こうした背景と方法論において、北欧ですすむ公共セクター改革はソーシャル・インクルージョン政策の展開と深く関連しているといえることができる。

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

宮本太郎「ソーシャル・ガバナンス」(山口・宮本・坪郷編『ポスト福祉国家とソーシャル・ガバナンス』ミネルヴァ書房) 2005年 1-23頁

宮本太郎「福祉国家の転換と公共サービス」(今村都南雄編『公共サービスの揺らぎ』公人社) 2005年 1-16頁

##### 2. 学会報告

なし

G. 知的所有権の出願・登録状況  
なし。

添付資料は平成18年3月11日のワークショップに提出された論文

## **Continuity and change in Danish active labour market policy: 1990-2005**

Jørgen Goul Andersen & Jacob J. Pedersen  
CCWS- Centre for Comparative Welfare Studies  
Aalborg University  
[jacobjp@socsci.aau.dk](mailto:jacobjp@socsci.aau.dk), [goul@socsci.aau.dk](mailto:goul@socsci.aau.dk)

Paper prepared for international conference on Welfare State Change: Conceptualisation, Measurement and Interpretation, St. Restrup, Denmark, 13-15 January, 2006 and International Workshop of Public Service Reforms in Scandinavian Welfare States, 9 March 2006, Grand Palace Hotel, Tokyo.