

2. 自立支援プログラム

(1) 導入の経緯

1950年に生活保護法が制定されて60年が経過した。この間、高齢化社会の到来、都市化、核家族化の進展、終身雇用制の崩壊、バブル経済の経験、また、アメリカ発の経済危機の影響による雇用不安、さらには国民の生活意識の変化等が、生活保護行政における質と量の変化をうながすことになった。

厚生労働省の福本(2006)は、「自立支援プログラム」の導入について、《今日の生活保護受給世帯はさまざまな問題を抱えており、生活保護費を一定期間受給したからといってそれのみでは自立に結びつかない事例が増えている。経済的自立のみならず日常生活の自立、入院している人が自宅や施設に復帰するという自立もある。保護率を下げることには必ずしも結びつかないが、精神障害者を入院から在宅へと促していく、あるいは元ホームレス等が地域生活の規範に縛られることに不安を抱くとき、社会的な生活が馴染めるようなことを含めて自立を促す必要があるということから「自立支援プログラム」は導入された》と述べている。

このように多様化した現実に対して、自治体レベルでは地区担当のケース・ワーカー個人で対応しきれないという状況が生じていた。現場では経験年数の短い現業員が増えており、組織的に自立支援を促す施策を講じていかななくてはならない必要性があった。

2003年8月、「社会保障審議会福祉部会」において、「生活保護のあり方に関する専門委員会」が設置され、同委員会の最終報告(2004年12月)で「生活保護制度の自立支援プログラム」の導入が提言されている。それを受けて、2005年3月31日、厚生労働省は「平成17年度における自立支援プログラムの基本方針について」(社援初第0331003号)、「生活保護受給者就労支援事業活用プログラムの基本方針について」(雇児発第0331019号・社援初第0331003号)を実施機関に通知した。

(2) 自立支援プログラムの概要

厚生労働省が通知した「平成17年度における自立支援プログラムの基本方針について」は、実施機関(各市町村、福祉事務所)が、組織的に被保護者世帯の自立を支援するために策定するプログラムのガイドラインとなっている。この通知により、「生活保護受給者等就労支援事業」は、ハローワークと実施機関と連携して展開されることとなった。

「自立支援プログラム」は、まず被保護世帯全体の状況を把握したうえで、自立支援の具体的内容や、実施手順等を世帯類型ごとに定め、これに基づいて個々の被保護者に必要な支援を組織的に実施するものとしている。そのためにはまず「個別支援プログラム」の策定が必要となる。

これを受けて各都道府県、また、福祉事務所の一部はプログラム策定に動き始めた。2005年12月時点における自治体の「自立支援プログラム」の策定状況は、全828自治体のうち、285自治体(34%)にとどまっていた。¹また、413自治体は翌年度(2006年度)には策定するという予定を立てていた。策定した自治体のプログラムの内訳は、「経済的自立」

¹ 「自立支援プログラム」を実施するに当たり、大津市の実践報告(2005)では、現場サイドから「これ以上仕事を増やさないでほしい」、また、管理サイドからは「生活保護受給者を減らすための就労支援プログラム以外は業務の負担になるので実施する必要が無い」という意見も出たという。

が53%と最も多く、「日常生活自立」が37%であり、「社会生活自立」は10%にとどまっている。

「自立支援プログラム」は、その対象者別に策定されており、「日常生活支援」、「社会生活支援」、「就労支援」に分けられている。「日常生活支援」ならびに「社会生活支援」の対象者には、地域生活に不安があり入退院を繰り返す精神障害者、閉じこもりがちな高齢者、生活維持、向上の義務を果たさない者、アルコール依存症で居宅支援を要する者等がある。

「就労支援」の対象者には、母子世帯、生活保護受給者、長期離職者、45歳以上の中高年、精神障害者等が挙げられている。生活保護を受給している人の2割が稼働年齢層（18歳から65歳）であり、稼働能力を持っているといわれている。

(3) 生活保護法と「自立助長」

生活保護法の「第1章 総則（この法律の目的）」では、第1条において《この法律は、日本国憲法第25条に規定する理念に基き、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする》と書かれている。そこではまず憲法第25条によって国民には「生存権」があり、国には「保障義務」があることが明らかにされ、次いで、生活保護法の目的が「最低生活の保障」と「自立助長」にあることが宣言されている。

小山(1975)は、「自立助長」について《およそ人はすべて其の中に何らかの自主独立の意味において可能性を包蔵している、その内的可能性を発見し、助長育成することが本来の「自立助長」であり、惰眠養成の排除というような調子の低いものではない》と述べている。

生活保護制度における自立は、単に「経済的自立」にとどまらず、「日常生活自立」や「社会的自立」がある。「経済的自立」に対する支援は就労支援が主となる。「日常生活自立」への支援には、被保護者が身体や精神の健康を回復・維持し、自分で自分の健康や生活管理を行うなど、日常生活において自立した生活を送れるようになるための支援が必要とされる。「社会的自立支援」については、被保護者が生活保護を受給していることを知られないよう近隣との付き合いも避けがちであるため、まず社会的な繋がりを回復・維持し、地域社会の一員として充実した生活を送ることができるような支援が求められた。

しかし、池田(2008)によると、現実にはこの3種類の「自立支援」が均しく行われることはなく、「就労自立支援」に最も多くの力が置かれていると指摘している。

(4) ハローワークにおける取り組みおよび支援メニュー

ハローワークでは、2005年度に、生活保護受給者の就労支援のため、コーディネーター100名、ナビゲーター67名を非常勤職員として配置し、新たな事業展開を図ることとした。具体的な支援メニューは以下の通りである。

①就労支援ナビゲーターによる個別指導

ハローワークでは、マン・ツー・マンの就労支援をきめ細かく行うため、就労支援ナビゲーターを配置して被保護者が就職できるよう個別指導を行うようになった。支援期間は、就職ナビゲーターによる初回の相談日から3カ月とされている。支援は事前にハローワー

クと実施機関で実施時間を調整した上、一定の時間を確保して行う。そのため、実施機関の地区担当ケース・ワーカーは、支援対象者の希望、能力、適正等を踏まえながら、常用雇用のみではなく、自立することができる職業を幅広く選定し、自立計画の目標が実現できるように考慮することとされている。

②トライアル雇用の活用

事業主が、短期間（原則として3ヶ月以内）被保護者を試行的に雇用することで、その適性や業務遂行可能性を見極め、期間内に相互理解を深めることを通して採否を決める。一方、被保護者も、短期間の就労後、それが自分にとって適職かどうかを考え、継続するかしないかを考えることができる。その後、双方が継続ということになれば、常用雇用への移行が可能になる。この制度を活用する事業主にとっては、補助金を受けられるというメリットがある。

③ハローワークでの受講の斡旋

職業訓練を受けることが就職に有利であるとみられる被保護者に対して行う。これには、母子世帯の母に対する準備講習付き職業訓練などがある。就労経験の無い、または、就労経験に乏しい母子世帯の母にはキャリア・コンサルティングを実施することにより、適切な訓練コースが選択できるよう支援することとされている。

④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

被保護者が持っているスキルと労働市場の状況を判断して、生業扶助の範囲で民間の教育訓練講座を受講することが就職に有利になる者に対して行う。厚生労働大臣の指定する教育訓練講座のなかには、教育訓練給付金の対象となるものもある。

⑤一般の職業相談・紹介の実施

上記の支援を受けなくても、一般の職業相談・紹介により就労の可能性の高い被保護者や、公共・民間の教育訓練講座の受講待機中の者、受講修了者に対して行なわれる。

芝田（2006）は、実施機関とハローワークの連携による就労支援事業について調査をしている。《年令では50歳代が34.4%と多く、次いで40歳代25.6%となっている。対象者の最終学歴は「中卒・高校中退」が46.6%で、「高卒」が43.7%となっている。国民全体の25～64歳の平均的な最終学歴（「中卒・高校中退」17.2%、「高校卒」49.5%）と比べてもその学歴の低さが目立ち、好条件のところへ就職することの困難さがうかがわれる》としている。

また、芝田（2006）によると、自立支援事業対象者の生活保護受給期間は、「1年未満」が30.4%、「1年以上3年未満」が36.8%となっており、受給開始から期間の短い者が支援対象者として選定されていることがわかる。就労支援の成果については、支援開始者の中で就職した者の比率は40%強である（これは2005年度中に1度でも就労できた者の数である）。その後離職、また、生活保護に戻った者についての把握はされていない。ハローワークの支援内容別の利用については、「ナビゲーターによる個別指導」の比率が54.5%

と高く、「トライアル雇用」や「教育訓練の利用」は少ない。就職者の状況を見ると、「パート就労者」が55.6%、賃金水準は「10万未満」が5割前後で、「生活保護から自立できた者」は16.8%にとどまっている。就労による保護費削減については、回答のあった38実施機関によると、平成17年度の生活保護費5,166億円に対し、ハローワークとの連携による保護費削減額は4億1500万円(0.1%)にとどまる。実施機関側は、自立支援事業の意義を主として対象者の就労意欲の向上につながっている点を挙げている。

3. A市における自立支援プログラムの実施

(1) A市の概要

A市は首都圏30キロ圏内に位置する人口20万人弱(世帯数8万世帯弱)の自治体である。交通の便、自然環境のよさから首都圏のベッドタウンとして急激に発展した。地勢は平坦な台地で、標高は高いところで30メートル程度、地表は関東ローム層で覆われている。住宅団地発祥の地として知られており、大規模住宅団地の建設が続き、現在も高速線沿線を中心に宅地開発が行われている。

(2) A市における生活保護の動向

全国的生活保護率は、2004年から2008年の4年間に11.4%から13%に上昇している。ところがA市的生活保護率は同期間に7.9%から7.5%に低下しており、率としても全国平均を大きく下回っている。実はA市の被保護世帯数は、2004年度の933世帯から2008年度は1,004世帯となり、被保護人員も1,416人から1,429人へと増加している。被保護世帯、被保護人員共に実数は増加しているが、人口増加によって保護率は逆に低下するという現象が起きている。

表2 A市における被保護世帯・人員及び保護率の推移

年	常住人口 (人)	人口増加率 (%)	保護率		被保護世帯		被保護人員	
			A市 (%)	全国 (%)	A市 (世帯)	全国 (世帯)	A市 (人)	全国 (人)
2004	178,826	1	7.9	11.4	933	1,021,977	1,416	1,456,457
2005	181,227	0.8	8.2	11.8	968	1,060,529	1,483	1,502,096
2006	182,429	0.9	8	12	964	1,090,384	1,462	1,533,102
2007	184,852	1.1	7.5	12.3	957	1,122,341	1,394	1,566,668
2008	187,407	1.3	7.5	13	1004	1,192,745	1,429	1,654,612

資料；A市生活支援課 抜粋筆者作成

2004年度と2008年度のA市における扶助費の総額を比較すると、81,834,927円増加している。内訳をみると「生活扶助費」と「教育扶助費」は減少している半面、「医療扶助費」と「介護扶助費」が顕著に増加している。2008年は、「医療扶助費」が53,106,518円、「介護扶助費」が15,500,137円増加し、医療と介護で扶助費増額分の8割強を占めている。

2008年度の扶助費の構成比は「生活扶助費」が30.5%、「住宅扶助費」が16.5%、「教育扶助費」が0.6%、「介護扶助費」が1.6%、「医療扶助費」が49.9%、「その他扶助費ほか」0.9%となっており、5割弱が「医療扶助費」で占められている。

表 3

扶助費の年度別推移

(単位:円)

年度	総額	生活扶助費	住宅扶助費	教育扶助費	介護扶助費	医療扶助費	その他扶助
2004	2,330,650,287	766,099,316	364,264,704	15,980,828	22,581,836	1,149,725,067	11,998,536
2005	2,626,011,585	795,266,808	392,556,989	16,825,865	28,482,613	1,369,596,353	23,282,957
2006	2,482,791,901	788,988,168	401,909,297	16,509,523	31,332,103	1,223,161,467	20,891,343
2007	2,289,692,400	736,901,310	387,585,081	14,817,778	29,340,320	1,056,880,768	24,167,143
2008	2,412,485,214	735,496,870	398,883,514	14,351,605	38,081,973	1,202,831,585	22,839,667

資料 ; A 市 抜粋筆者作成

被保護世帯の世帯類型を 2004 年と 2008 年で比較すると、高齢世帯が 28.2%から 42.7%と 13.7 ポイント増加しており、他の世帯類型は減少している。全国的には被保護母子世帯は増加しているが、A 市では被保護世帯に占める母子世帯の割合は全国よりも 4.1 ポイント低い。

表 4 A 市の被保護世帯 世帯類型別構成 (単位 : %)

年度	高齢世帯	傷病障害世帯	母子世帯	その他
2004	28.2	43.9	13.0	14.9
2005	34.9	45.8	11.7	7.6
2006	37.8	44.4	11	7
2007	42.2	41.4	9.7	6.7
2008	42.7	39.7	8.9	8.7

資料 ; A 市 抜粋筆者作成

(3) 就労支援の開始

2005 年 4 月から「生活保護自立支援事業」が全国で展開されることになり、A 市も自立支援相談員を採用し、独自の取り組みを開始した。しかし、この事業は先行する例も研究も少なく、県では初めての事業であるため、A 市も手探り状態でスタートすることになった。横浜市では独自に就労支援が行われているとの情報を得て、査察指導員、就労担当ケースワーカー、自立支援相談員の 3 人が実際に横浜市南区役所へ赴き、支援の方法、事務処理、求職情報の取り方などの指導を受けた。また、A 市を管轄するハローワークと第 1 回目の打ち合わせを行い、ハローワークの総括および生活保護受給者担当のナビゲーターと実質的な支援とその事務処理について意見交換をしたが、双方とも初めての事業であるので問題点や課題といったものが浮き上がらず、実際の事業展開の中でその都度検討することとなった。

A 市における最初の就労支援検討会では、12 人いる地区担当ケースワーカーからそれぞれ対象者を上半期 3 人・下半期 3 人ずつ選出してもらい、「被保護者に就労させることを焦らない」、「生活保護の廃止を目的としない」、「ケースワーカーと自立支援相談員との連携を密にとる」をコンセプトに、本格的に 2005 年 7 月から「自立支援プログラム事業」をスタートさせることになった。A 市における「生活保護受給者自立支援プログラム」の「就労支援フロウ」は別紙 1 の通りである。

(4) 就労支援対象者選定の実際

就労支援の対象者については、厚労省から4つの選定基準①「稼働能力を有する者」②「就労意欲のある者」③「阻害要因のない者」④「就労支援についての同意」が示されている。

そこでまず、①「稼働能力を有する者」として、母子世帯およびその他世帯から対象者の多くが選定された。母子世帯およびその他世帯は年齢的には「稼働能力」についての問題のある人が少ないからである。その他世帯の中の傷病者世帯については、担当医師の「要否意見書」を参考に、「就労はできるか否か、就労日数、就労時間はどのくらいか、仕事は軽作業しかできないか否か」ということを検討した。しかし、生活保護を受給する原因となった疾病については治療が終わり、すでに「治癒」となっているものの、「腰が痛い」、「高血圧である」、「体がダルイ」などと訴え、社会復帰や就労について躊躇し、不安を述べる対象者が少なくなかった。

②「就労意欲のある者」ということについては、被保護者はおしなべて表面上は就業意欲を見せるのが常である。もし「仕事をする気が無い」と地区担当ケースワーカーに言えば、生活保護を止められるのではないかと恐れているためである。しかし、ケースワーカーの前では「仕事をする気はある」といいながら、自立支援指導員とハローワークに行き、ナビゲーターと就労相談をしはじめると、「仕事をするのはつらい」と泣き出す長期受給者の男性がいたりもする。A市の場合、現実的には就労意欲を欠いている者が大半を占めていた。

③「阻害要因の無い者」ということに関しては、「その他世帯」は阻害要因のある人は少ないものの、母子世帯の場合は育児が大きい問題として浮上した。まず、夫がいないため元・夫の両親の手は借りられない。また、被保護者自身の親は病弱であったり、当の親自身が働かなくては食べていけない経済状況であったりするため、孫の面倒を見ることができないケースが多い。保育所に入れようにも、待機児童が多いところでは仕事が決まっていなければ入所できない。さらに、「仕事をするとうちの子供がかわいそう」と、なかなか動き出せない母子世帯の母もいる。

④「就労支援についての同意」については、同意を拒否した人は少ない。最初に拒否した一部の被保護者も、2カ月、3カ月のうちに自分だけでは求職活動をすることができないことがわかり、最終的には「就労支援に同意」するようになった。

実施機関、現場サイドから見れば、被保護者でこの4つの「選定基準」に当てはまる人は少ない。被保護者の中でこの4項目に当てはまるような人は、すでに何らかの形で就労しているからである。したがって、選定基準に合致しておらず、かつ就労していない被保護者を、まず、実施機関（福祉事務所、市役所生活保護担当課）のほうで選定基準に合致するまでステップ・アップさせる必要がある。その際に最も重要なのは「就労意欲」である。被保護者自身が「就労意欲」を持ち、「仕事をする」という目標が持てなければ、紹介された求職先で面接を受けても、真剣さが見えないということで「不採用」になってしまう。しかし、就労支援を開始したからといってすぐに就労意欲が湧くものではない。「就労意欲」は就労支援をしながら時間をかけて培っていくものである。

(5) ケースワークとは

A市の就労支援はケースワークの技法を基礎に行っている。ここで、ケースワークとは何かを確認しておこう。

ケースワーク (casework) という用語は、個別的な効果を意識した援助提供の方法を意味する概念で、case と work という二つの言葉が合成され、今日の専門用語 casework へと一般化された。ケースワークとは、正確にはソーシャル・ケースワーク (social casework) といい、社会生活上の諸問題に直面して困難な状況に陥っている個人または家族 (クライアント) に対して、その困難な状態から自立できるよう専門家 (ケース・ワーカー) が個別的に援助していく過程である。それと共に、社会環境との関わりの中で問題を理解し援助するという意味がこめられている。

ケースワークの起源は、1869年イギリスで設立された慈善組織協会 COS (Charity Organization Societies) に遡る。COS は組織的かつ効果的に調整化された慈善活動を目指し、「施すではなく友人を」という姿勢で貧窮者に対する支援と調査を行った。この COS 運動がアメリカに渡って急速に発展し、COS の職員であったリッチモンド (Richmond, M.) が、1917年に『社会診断』、1922年に『ソーシャル・ケースワークとは何か』を著すことで、初めてケースワークが理論的に体系化された。

リッチモンドは、ケースワークの定義について、《人とその社会的環境との間に、個別的に、効果を意識して行う調整によって、その人の人格を発達させる諸過程》としている。リッチモンドは、ケースワークの対象者であるクライアントの人格や問題性を、絶えず社会的文脈の中に置いて把握 (社会診断) し、調整することを重視した。

パールマン (Perlman, H.) は、ケースワークについて、《個人が社会人としての機能を果たす際に出会う問題をよりよく解決することを援助するために、人間 (社会) 福祉機関によって用いられる過程》であるとしている。介入の方法は「彼をとおして、彼と共に、彼の力を生かす」というコンセプトのもと、クライアントのワーカビリティ (work-ability) を最大限に生かすことを目指す (『ソーシャルワーク・問題解決の過程』)。

また、フェリックス・P・バイステックは、『ケースワークの原則』において、ワーカーとクライアントとの関係について述べている。そこでバイステックは、クライアントとの信頼関係を築くためにワーカーがとるべき基本的態度を「7つの原則」として挙げている。それらは、①個別化 ②意図的な感情表現 ③統制された情緒的関与 ④受容 ⑤非審判的態度 ⑥クライアントの自己決定 ⑦秘密保持、である。しかしこの原則がすべて「自立支援プログラム」に該当するとは限らない。とりわけ「クライアントの自己決定」という項目については、就労支援の場合にどこまで可能かは難しい問題として残る。

4. A市におけるケースワークの実践

A市の「就労支援」はケースワークの技法を援用して行われているが、最も重要なのはその「自立支援プログラム」が被保護者にとって、納得のいくものになりえているかどうかということである。

ケースワークは、【**インテーク→アセスメント→プランニング→インターベンション→エバリュエーション→終結**】という過程を辿る。A市の「就労支援」でも、同様のプロセスを辿ることになったが、以下によって、その一つ一つのステップを少し詳しく見ることにする。

(1) ケースワークの各段階

① インテーク（初回面接、主訴の明確化、支援要請の明確化）

まず、地区担当ケースワーカーが支援対象者を自立支援指導員に引き合わせる。多くの場合、社会福祉関係のインテークでは、支援対象者が自分の意思で支援を欲している傾向が強いので、真剣に初回面接に臨むことが多い。例を挙げれば、初めて生活保護を受けようとする時の面接では、必死に自分の立場を述べ、なんとか受給に結び付けようとする。しかし、「自立支援プログラム」に沿った就労支援の場合は、地区担当ケースワーカーに促されたから面接に来たというような人が多い。生活保護の受給によって、少ないながらも毎月決まった収入を得ることができるようになり、ようやく息をつけるようになったところにケースワーカーから「自立支援プログラム」による就労支援を受けるよう指導されても、被保護者が就労に対して積極的になれるものではない。「生活保護を廃止させられるのではないか？」という不安が大きいいため、初回の面接の約束をしても約束通りに来る者は稀である。ほとんどの者はキャンセルの電話すらかけてこない。ケースワーカーが、2回、3回と約束を取り付けて、しぶしぶ来所するという形をとる。

自立支援相談員との挨拶が終わると、市で作成した面接シート「仕事の相談」を支援対象者に記入してもらう。その内容の中から、過去の仕事とその経験量、どのような仕事につきたいかという希望、可能な勤務日数、勤務時間などを把握する。さらに、この面接シートを通して、話の糸口を作る。往々にして支援対象者は名前を自筆することに慣れていない。「自分で書くんですか？ 口で言うから書いてくださいよ」という者もいる。また、緊張気味で手が震え、枠からはみ出してしまうほど大きな字で記入する者もいる。外国人（特にフィリピン人）の場合、日本語を話すことはできても字は書けないことが多いため、ローマ字や英語で書いてもらうことになる。また、「私に仕事をさせて、生活保護を打ち切るつもりなのだろう」という警戒心を持って面接に臨む被保護者が多く、余分なことを喋ると不利になるとばかりにダンマリを決め込む者もいる。あるいは、「生活保護なんか受けている自分はダメな人間だ」と自嘲的になったり、「よその市で生活保護を受けている人は、私より健康なのに市役所から仕事をしろなんていわれない。それが、なんで私が仕事をしなければならぬの！」と食ってかかったりするなど、さまざまなタイプがいる。

このような支援対象者に「生活保護を廃止するための就労支援ではない」こと、「仕事をするとは少しではあるが収入が増加する」こと等、この制度についての説明を行う。しかし、警戒心が強いいため最初から信用する者は少ない。ここでもう一度、支援対象者の「同意」について確認しておく。一般的な支援の場合はインテークで信頼を得るといわれているが、この「自立支援プログラム」の支援の場合は、インテークではやっと足がかりができるに過ぎず、ここから時間がかかるのが現実である。

② アセスメント（情報収集、事前評価、現状の見立て）

インテークのときは面接の約束をしてもなかなか来なかった支援対象者でも、2回、3回と面接の約束を取りつづけていくと、回を重ねるにつれて来所できない際にキャンセルの電話をこちらに入れてくるようになる。一度来所すれば警戒心も少しずつ解け、生活の中で困っていることなどをポツリポツリと口にするようになる。被保護母子世帯の母親が話す内容は、離婚した元夫のこと、経済状況、健康状態、幼児の保育園の問題、一人親で

子供を育てなければならない苦勞、子供の不登校、障害児や親の介護に対する懸念などである。こうした会話から、家族の状況や、病状、障害の程度、就労に関する阻害要因といったものが浮かび上がってくることが多い。

この段階で、支援対象者に「履歴書の書き方」の練習をさせる。一般的なケースワークでは「履歴書の書き方」はインターベンションに属するが、支援対象者の過去を、自然な形でいち早く知ることができるのでアセスメントとして位置づけることが可能だと考える。とりわけ、この「履歴書を書く」という行為が重要であるということは、実際の支援活動の中で筆者が気づかされたことである。

支援対象者の中には、「履歴書が必要な会社で仕事をしたことがない」、「書いていたら頭が痛くなった」、「仕事をした過去の履歴を忘れてしまった」などといった者が出てくる。

ある50代後半の男性は「初めて履歴書を書く」といって、1枚書き上げるのに2回の面接時間を費やした。大きな字で書くので名前も欄外にはみ出し、何回も転職を繰り返しているため職歴欄に書ききれず、どこを削るか相談しながらやっと書き上げることができた。3回目の面接には「何日も図書館に通って書いてきた」と7枚もの履歴書を書き上げて持参してきた。最初に書き上げた履歴書とは雲泥の差で、実にきれいに書けている。「字をこんなに書いたことはない。練習すれば上手に書けるのですね」と嬉しそうである。それに対応して、筆者が「とても上手にかけましたね」といい、「何回も書いた努力は素晴らしいですね」と褒めると、ますます嬉しそうな顔になる。人から褒められたり、人に認められたりする経験が少なかった人には、褒めることが大きな意味を持つ場合がある。褒めることが支援対象者の求職活動の取り組み方に変化をもたらす契機になったこともある。

履歴書を書く練習を一緒にするということの効用はそれだけではない。その人の字の書き方、ペンの運び方、速度などからある程度の日常生活能力、社会的能力、労働能力の把握の確認ができる。また、履歴書を作成することにより、当人の「過去の振り返り」が自然とできることにもなる。「どのような理由で高校を中退したのだったか」、「退職した理由は何であったのか」、「職場の人間関係が耐えられなかったのはなぜだったか」といったようなことである。

さらに、さりげない会話の中から、支援対象者の家族関係、経済状況、どのような社会資源（保育所、学童、保育サポート介護施設、母子施設等）が活用できるか把握し、コミュニケーション能力、援助サービス等を整理する。

すでに、インテークで、職種、勤務時間、職場への距離などに関する支援対象者の希望を尋ねているが、この段階で再度確認する。このときには、支援対象者の希望と現実の仕事とのマッチングが困難であるとしても、自立支援指導員から「その仕事は無理ですよ」とは言わないでおく。可能な限り、自分自身で「気づいて」ほしいからである。

③プランニング（方針の策定）

得た情報を元に、支援対象者とこれからの求職活動、目標を具体化する。目標は短期、中期、長期のものについて考え、まずできることから行動に移す。

被保護者の特徴のひとつに、積み重ねて努力をするというプロセスを踏むのが苦手な傾向がある。何事も「0か100か」、「オール・オア・ナッシング」と決め付けやすく、人間関係で躓くと全てを否定してしまったり、ひとつ失敗をしてしまうと立ち上がれなかった

りする。そして、そこから果てしない自己否定を繰り返すようになる。「自分にはできない」とか「私はダメな人間だ」とか「もうすべて終わりだ」という具合である。

そのため、最初は達成可能なごく小さなことを目標にする。一例を挙げれば、ある支援対象者にはまず「約束の時間を守る」という目標を持ってもらうところから入った。面接の時間を守ることがどれだけ大切なことか説明し、それが仕事にも繋がることをよく理解してもらう。そしてひとつ約束を守ることができれば最上級の褒め方をする。あまり褒められた経験がない支援対象者はくすぐったそうな顔をしていたが、悪い気はしないらしく、約束の時間というものに対して徐々に敏感になっていく。

そのようにしながら自立支援指導員はハローワークのナビゲーターにつないでいくのだが、支援対象者の希望がとて高くて目標の実現可能性が薄いと判断しても、本人が固執する場合は高い目標のまま設定し、「自己決定」したという意識を持たせるようにする。

④インターベンション（直接介入 働きかけ）

この段階では、面接に応募する際の電話のかけ方、身だしなみ、面接の受け方などについて練習をする。市役所の相談室を使い、ノックをして部屋に入り、椅子に座るといった基本練習から始める。挨拶の仕方も最初はぎこちないが徐々に慣れてくる。就労経験がある場合はその必要がないので、即ハローワークへ同行し、ナビゲーターによる職業紹介をスタートさせる。パソコンに触るのが初めての人が多いので、ハローワークのナビゲーターから教わり、求職情報の検索方法を学ぶ。

ハローワークへは公共交通機関を利用して向かう。「電車に乗るのは10年ぶり」だとか、「外出用の服がない」とか、いままで外部との接触を遮断していた人にとっては、ハローワークに行くことだけでも一大イベントとなる。そのため、アセスメントの段階で市役所に行くという約束がクリアできた人でも、ハローワークには行けない人、約束が守れない人が出てきてしまう。しかし、最初のときは違って、一度約束を守れず来所できないことがあっても、ほとんどの人が二度目には来所できるようになる。来所できないときも、できないと連絡を入れるようになる。時間についても、それまで1時間遅れても平気だった支援対象者が、約束時間通りに、それどころか約束時間の10分前に来所するように変化してくる。この時点ではまだ支援対象者の「経済的自立」には結び付かないが、求職活動がささやかながら「社会的自立」や「日常生活自立」を促す訓練になっていることがうかがえる。

支援対象者はここで初めて求職先に応募し、面接へと進む。一回で採用になる人はほとんどいない。支援対象者に面接試験の様子を聞くと、「実は面接会場には行けませんでした。会社の門の前に立ったら自分には無理だと思い、帰ってきてしまいました」などと言うことも少なくない。また、採用になっても、「自分にはやっぱり無理です」と断ってしまう人もいる。自立支援指導員はそのような支援対象者の背中を押しながら就労に結び付けていなくてはならない。

ある支援対象者は、65歳で厚生年金を8万円受給しており、不足分を生活保護から受給していた。皮膚の難病を抱えてもいる。6カ月の就労支援を行ったが具体的な就労には結び付かなかった。しかし、地区担当ケースワーカーが熱意のある人で、「ハローワークに通うだけでも良いので就労支援を終了しないで継続してあげてください」という。そこで1

年半に及ぶ求職活動を行い、ハローワークへは13、4回通うことになった。その結果、ようやく4時間の清掃の仕事が見つかった。当人は就職先で71歳の先輩がフルタイムで仕事をしている姿に触発され、「自分も71歳まで頑張る」と就労開始後すぐに4時間からフルタイムに変えた。年齢的にフルタイムは無理ではないかと心配したが、体調は非常によいとあって、4カ月後には生活保護を廃止するに至った。年齢を考えると、いずれ仕事をやめれば生活保護に戻る可能性が高いものの、当人は「できるところまで頑張ってみる」と言っている。

本来、支援は6ヶ月で終了することとなっているが、このように期間を延長して就労に結びつく事例も少なくない。

⑤エバリュエーション（支援方針の見直し）

今まで行ってきた支援がどこまで達成できたか、支援対象者にとって効果が出ているかをもう一度見直す。例えば、目標を高く設定している支援対象者が、自分が就職できない理由を考え、何が足りないかというようなことについて考えるようになる。その時を捉えて、目標を変更することについて話し合う。

ある40代の支援対象者の場合、「正社員でなければ絶対に仕事はしない」といつていたが、現今の雇用環境では年齢や失業歴や学歴を考えると非常に厳しく、実際に面接を受けても不採用にしかならない。面接を何回か受けているうちに、面接担当者から失業期間について「仕事をしないで何をしていたか？」「何で食いつないでいたのか？」と尋ねられる局面に立たされる。「生活保護を受けていた」と正直に述べると、面接担当者がやや怯むという。ここで本人は何か「気づいた」という。「これではいつまでたっても正社員は無理かもしれない。ここでまずパートタイムで働きながら次の目標を正社員にしてステップアップしていくのがいいのではないか」という方向に目標が変化してくる。自分で決めた目標を自分で変更するという「自己決定」が行われることになるのである。

また、地区担当ケースワーカー、査察指導員、自立支援相談員とで会議を行い、個々のケースの目標、課題について再度検討する。ここで進まないケースについてはプランニングに戻し、再設定することもある。

⑥終結（目標の達成）

この段階に至って、ようやく就労開始を迎える。また、体調その他の変化のため就労できない場合は「事業うち切り」という形で終結とする。就労できなかった支援対象者は「再支援」としてスタートする。また、就労開始した人には心配なことがあるときは必ず相談に来るよう伝える。終結した支援対象者は就労してもストレスに対して脆弱で離職しやすい。「いやなババアがいるから辞めたい」と言ってきた支援対象者の場合、本人の言い分を聞いてから「あと1カ月我慢して仕事をしてみて。それでもイヤだったら辞めれば」といつて帰すと、いつの間にか2カ月や3カ月と続いていたということもある。話をよく聞くだけでも仕事が継続できることもあり、アフターケアが大切である。しかし、現在の就労環境は非正規の職が多いため、低収入で不安定であるということもあり、就労即生活保護の廃止とはならない。それでも就労することにより本人の生活も少しは潤い、A市も生活保護費を多少でも削減することができるという利点はある。収入が最低生活費を超え、数

カ月安定した状態が続けば生活保護の廃止となる。

(2) A市における「自立支援プログラム」の進捗状況

ハローワークによる「自立支援プログラム」の生活保護就労支援メニューは5種類あるが、A市においては主に「ナビゲーターによる個別指導」が活用されていた。

その他のメニューのひとつである「トライアル雇用」については、「3ヵ月後に事業主と自分と雇用について再検討するというけど、私なんかクビになるに決まっている」と避ける支援対象者が多い。また、事業主側に補助金が出るため、単に賃金を安く抑えるための方策としてトライアル雇用に応じているのではないかと疑われるような企業も見受けられる。

「職業訓練」については、雇用保険受給者の中に受講希望者が多く存在し、入所試験が行われるため、学歴・学力の面で「訓練は受けてみたいが、試験は無理……」と尻込みをしてしまう支援対象者がいる。

「生業扶助の活用」による訓練講座については、A市においては積極的に活用されることがなかった。支援対象者にとっては、訓練を受けてもすぐ就職に結びつかないということがあり、A市側にとっても、毎日の交通費、受講料、教科書代などを負担することが財政事情から難しいという事情があったからである。

就労支援ナビゲーターによる個別指導の活用については、A市を担当するナビゲーターが管轄のハローワークに1人配置されることになった。そのナビゲーターはいくつかの市を担当することになっていたが、実際には、他市における「自立支援事業」のスタートが遅れていたため、ほとんどA市の専属という形になった。

支援対象者がハローワークに行くときには、自立支援相談員が必ず同行し、ナビゲーターと自立支援相談員を含めた3者で、また、あるときは担当地区ケースワーカーも加わり4者で求職活動の支援を行うこととした。約束をしても支援対象者が来ないということも度々あり、ハローワークの就労支援ナビゲーターと自立支援指導員が待ちぼうけを食うということもあった。自立支援相談員が必ず同行することには、支援対象者に誠意が伝わるだけでなく、ハローワークとの連携が密になるということもあり、仕事が円滑に進むメリットがあった。

A市の就労支援の進捗状況をみると、2005年度のハローワークへの「支援要請」は64人、それを受けて実際にハローワークで「支援開始」をした支援対象者は49人である。つまり、開始できなかつた人が15人いたことになるが、2006年度においては、開始できない人が4人にまで減少した。スタート当初は不慣れということもあり困難も多かったが、1年が経過する頃には就労支援体制が整ってきたからである。

2005年度の就労支援による「就職者」は33人、そのうち「正社員」で採用された人が8人、「パート」が25人である。生活保護の「廃止者」は7人で、「削減効果額」は616万円であった。2006年度は「支援要請」が73人、「就職者」は60人（再支援も含む）、「廃止者」が20人で、「削減効果額は」2,814万円となっている。前年度に比べ、就労者数と削減効果額が共に大きく伸びている。

支援対象者には「正社員」を希望する者が49人、「パート」を希望するものが69人と、パート希望者が多いのが特徴である。一般の求職者であれば、生活が苦しければ正社員と

して働き高収入を得たいと考えるであろうが、被保護者は「正社員」ではなく「パート」を希望する傾向にあることは留意しておかなくてはならない。母子世帯の母も大部分がパート希望者である。

2005、2006年度における支援要請者137人のうち、母子世帯は50人を占め、傷病者世帯は42人であった。また、「支援要請」をハローワークに提出しても「支援開始」に至らなかった世帯が19世帯ある。市の側からみて、これらの支援対象者はハローワークで求職活動ができる状態に達していないと判断されたためである。

137人の支援要請者のうち就労した者は93人で、就職率は67.9%となる。支援開始者に対する就労者の比率は79%となる。また、母子世帯の就職率は70%、傷病者世帯が69%、その他世帯が68%となるが、障害者世帯の就労率は42%と低く、障害者の就労環境の厳しさを示している。高齢者に関しては、支援要請者そのものが少ないため、1人の支援要請者がそのまま就労につながった。

表5 世帯類型別支援要請者

(人)

	高齢者世帯	母子世帯	障害者世帯	傷病者世帯	その他世帯	合計
2005年度	1	21	2	18	22	64
2006年度	0	29	5	24	15	73
合計	1	50	7	42	37	137

資料：A市 筆者作成

表6 A市での自立支援プログラムによる就労状況

年度	生活保護者				就労者			廃止者	効果額 (単位万円)
	支援要請者数	支援開始者数	正社員希望	パート希望	正社員	パート	合計		
2005年度	64	49	22	27	8	25	33	7	616
2006年度	73	69	27	42	24	37	60	20	2,814
合計	137	118	49	69	32	62	93	27	3,430

資料：A市 筆者作成（就労者数は再支援も含む） 筆者作成

表7 世帯類型別就労者数

	高齢者世帯	母子世帯	障害者世帯	傷病者世帯	その他世帯	合 計
2005年度	1	13	0	6	13	33
2006年度	0	22	3	23	12	60
合 計	1	35	3	29	25	93

資料：A市 筆者作成（就労者数は再支援も含む）

図1

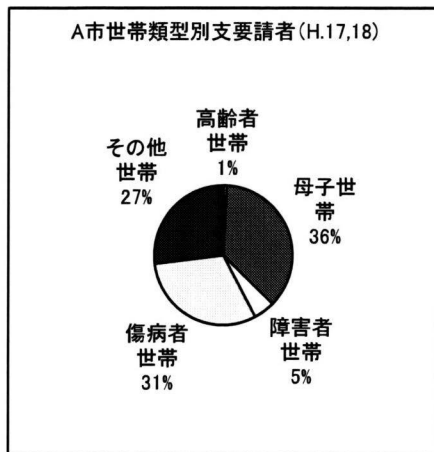
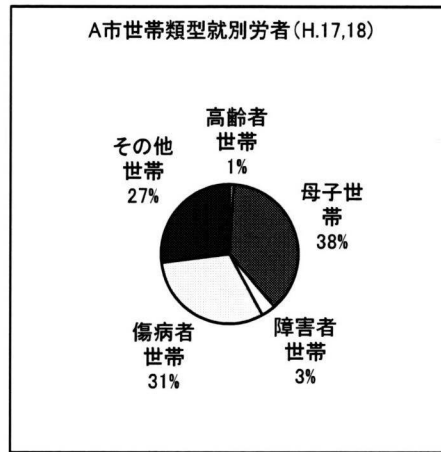


図2



資料：A市 筆者作成

5. A市における被保護母子世帯への就労支援

(1) 被保護母子世帯数の推移（2005年4月～2008年3月）

A市の生活保護世帯全体に占める母子世帯の割合は、2005年3月の時点で12.6%（118世帯）、2006年3月では11.6%（112世帯）、2007年3月では10.8%（104世帯）と減少傾向にある。その一方で、児童扶養手当の受給資格者数は2005年3月時点で1108世帯、2006年3月は1151世帯、2007年3月は1212世帯であり、被保護母子世帯は減少している半面、児童扶養手当受給資格者数は増加している。

表8 A市の母子世帯数（生保、児扶手）

年	生活保護世帯	児扶手資格者数	計
2005	118	1,108	1,226
2006	112	1,151	1,263
2007	104	1,212	1,316

資料：A市 筆者作成

前述したとおり、A市における就労支援では、被保護母子世帯の支援要請が他の類型に

比べて多くなっている。生活保護受給者全体の類型別では高齢者世帯が多く、母子世帯は少ないが、「稼働年齢」と「稼働能力」を有するという点で「就労支援」には母子世帯の母が選定されやすいためである。

(2) 就職した被保護母子世帯の母のプロフィールと就業状況

ここでは選定された被保護母子世帯の母（50人）のうち、就労できた支援対象者32人のプロフィールから、就労を可能とする要因を探ることとする。なお、ここでの分析は、データの制約からあくまでも就労に至った者に限定されている点に十分な注意が必要である。また、既に2節で述べたように自立支援プログラム対象者の選定自体、ランダムに行われているわけではなく、sample selection biasの問題を避けられないことも留意すべきであろう。

就労に至った被保護母子世帯の母の年齢構成は、30代が46%と多く、次に40代、50代と続き、10代は3%である。

表9 被保護母子世帯年齢構成別就労者（2005年～2007年）

	10代	20代	30代	40代	50代
32名	1名	5名	15名	6名	5名
100%	3%	16%	46%	19%	16%

ヒアリングにより資料作成

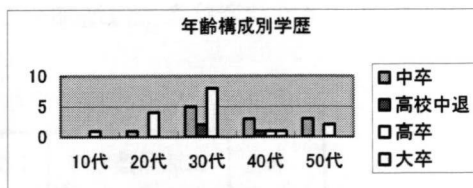
学歴別にみると「中卒」が12人、「高校中退」が3人の計15人、「高卒」は16人、「大卒」は1人である。「中卒と高校中退」が46.8%、「高卒」以上が53.1%である。道中(2008)によると、大阪市では母子世帯の母の学歴は「中卒と高校中退」の低学歴世帯が7割近くを占める。A市の被保護母子世帯全体における母の学歴構成は不明であり、大阪市と同様の構成かどうか別途検討する必要があるが、A市で就労できた被保護母子世帯の母の学歴は相対的には高い可能性がある。表10に示すように中卒者は中高年が多い半面、高卒者はより若い年齢層が多い。大卒者1人はフィリピン人である。

表10 年齢構成別学歴

	中卒	高校中退	高卒	大卒	計
10代			1		1
20代	1		4		5
30代	5	2	8		15
40代	3	1	1	1	6
50代	3		2		5
計	12	3	16	1	32

ヒアリングにより資料作成

図3



支援を受けて就職した被保護母子世帯の母の従業上の地位をみると、総数39件(再就職を含む)のうち正社員として就職できた者は6件にとどまり、大半がパート就労となってい

る。

総数 6 人の正社員のうち 30 代は 3 人を占める。注目されるのは、50 代も 2 人いることである。高年齢者が正社員になることは一般的には困難とされているが、経験の豊富さと人柄のよさで採用になった支援対象者もいた。

学歴別では中卒で就労した 13 人のうち正社員はゼロである。一方、正社員になった総数 6 人のうち、5 人は高卒であった。

表 11 年齢構成別就労形態

年代構成	パート	正社員	計
10代	1		1
20代	5	1	6
30代	15	3	18
40代	7		7
50代	5	2	7
計	33	6	39

表 12 学歴別就労形態

学歴	パート	正社員	計
中卒	13	0	13
高校中退	4	1	5
高卒	15	5	20
大卒	1		1
計	33	6	39

ヒアリングにより資料作成(再就職も含む) ヒアリングにより資料作成(再就職も含む)

図 4

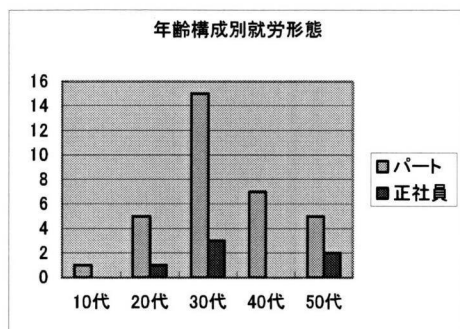
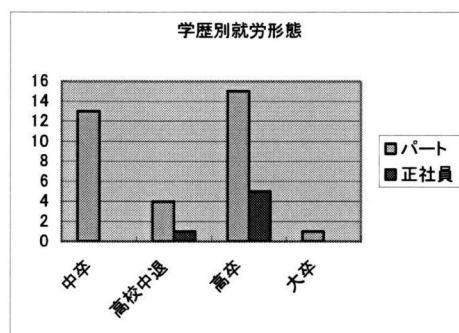


図 5



ヒアリングにより資料作成(再就職も含む) ヒアリングにより資料作成(再就職も含む)

職種は製造関係が多く、41%を占めている。市内に工業団地があり、とりわけ食品関係の製造会社が多くある。通勤に便利という利点があるため、支援対象者の中でも製造関係の仕事を希望する者が多い。次に販売関係が 33%を占めている。市内の鉄道駅付近にはスーパーが多くあり、就労機会は少なくない。しかし、土曜、日曜が休みにくいため、就労してから育児を理由に退職する者が出ている。

表 13 年齢構成別職種

職種	10代	20代	30代	40代	50代	計
事務		1	2	1	1	5
販売	1	2	6	2	2	13
製造		2	9	4	1	16
労務		1			3	4
運転手			1			1
計	1	6	18	7	7	39

ヒアリングにより資料作成（再就職も含む）

図 6 年齢構成別職種

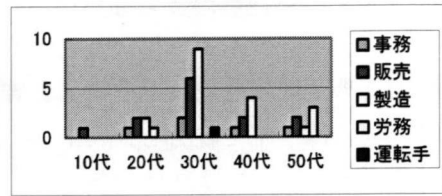
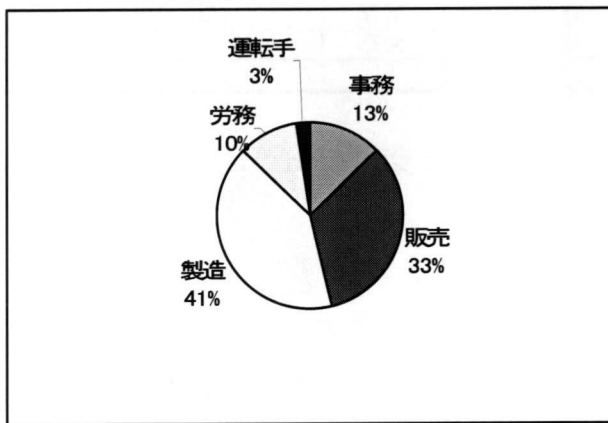


図 7 被保護母子世帯の就労した職種



ヒアリングにより資料作成

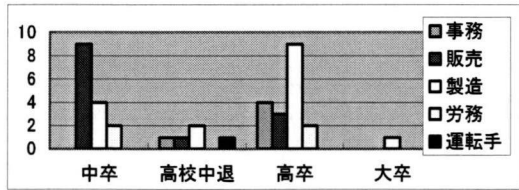
職種別に年齢構成を見ると、「事務系」は10代以外の全ての年齢層に分布している。一方、「製造系」は30代が約半数を占めている。「労務系」は主として清掃業務であるが、4人中3人は50代である。職種別から見た学歴については、「中卒」の事務系は0である。「高校中退者」が1人いるが、事務系5人のうち「高卒」が4人を占める。学歴が低い場合には事務系の就職は厳しい傾向がみられる。パソコンを習って事務系の仕事をしたいと希望する中卒者は多いが、高卒以上の学歴を募集要件にする企業との間でミスマッチが生じている。また、A市の地域内では食品製造、特にコンビニ弁当を作る工場が数社あり、高卒でもそうした製造系の仕事を希望する人が多い。その理由として挙げられるのは、「通勤距離が近い」や「他人とコミュニケーションを図るのが苦手」などである。また、中卒の就労先で多かったのは飲食店やスーパーの店員などの販売系である。中卒で販売員を希望する支援対象者は、活発で積極的な性格の持ち主が多い傾向にある。

表 14 学歴別職種

職 種	中卒	高校中退	高卒	大卒	計
事務	0	1	4	0	5
販売	9	1	3	0	13
製造	4	2	9	1	16
労務	2	0	2	0	4
運転手	0	1	0	0	1
計	15	5	18	1	39

ヒアリングにより資料作成（再就職も含む）

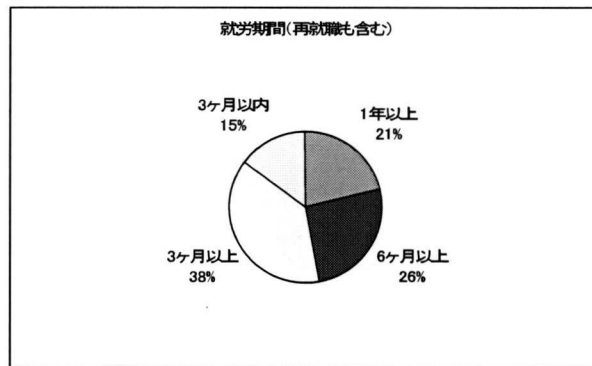
図 8 学歴別職種



就職した支援対象者のうち、調査時点で1年以上就労しているのは21%に過ぎない（再就職を含む）。就労期間は「3カ月以内」が15%、「3カ月以上6カ月以内」が38%、「6カ月以上1年以内」は26%となる。聞き取りによると、支援対象者の退職理由の主なものは、「人間関係（上司・同僚の不親切、意地悪）」、「子供の健康状態」、「当人の健康状態」などであった。

就労が「1年以上」継続している者には中高年が多い。50代の就労者5人のうち継続者は3人（60%）である。30代は15人の就労者のうち4人（26%）にすぎない。学歴別では高卒が15人中7人（47%）で、中卒が12人中2人（15%）というように、学歴の高さと継続率の高さは比例する傾向にある。

図 9 就労期間（再就職を含む）



ヒアリングにより資料作成（再就職も含む）

表 15 年齢別就労期間

年齢構成別就労期間（再就職も含む）

	1年以上	6ヶ月以上	3ヶ月以上	3ヶ月以内	計
10代	1	1			2
20代	1		2	2	5
30代	4	6	9	4	23
40代	1	1	5	1	8
50代	3	4	2		9
計	10	12	18	7	47

ヒアリングにより資料作成（再就職も含む）

表 16 学歴別就労期間

学歴別就労期間(再就職も含む)

	1年以上	6ヶ月以上	3ヶ月以上	3ヶ月以内	計
中卒	2	5	6	5	18
高校中退	1		4	0	5
高卒	7	7	7	2	23
大卒			1	0	1
計	10	12	18	7	47

ヒアリングにより資料作成 (再就職も含む)

表 17 就労支援による支援対象者の就労月数 (単位: 月)

	パート就労者	正社員	廃止月数	合計
2005年	32	0		32
2006年	96	22		118
2007年	171	45	25	241
合計	299	67	25	391

ヒアリングにより資料作成 (廃止月 25: 廃止していなければ就労してたであろう月数)

就労できた 32 人で資格を持っていたのは 10 人である。そのうち 8 人が運転免許、1 人がパソコン系の資格、もう 1 人はフィリピン人で看護師の資格を有していた。しかし、外国の看護師の資格は日本の厳しい制約によって通用せず、その資格と経験を活かすことはできなかった。(注 1)

また、運転免許を持っていた 8 人の中には、就労によって生活保護を脱し、「経済的自立」を一応達成した 4 人が含まれている。「一応」というのは、勤労収入が生活保護基準を少し上回る程度に過ぎないためである。

とはいえ、資格を持っているということは、資格を取るための努力ができるという証しであり、その人自身のワーカビリティ (work-ability) を示す武器となり、「経済的自立」を達成するための強い味方となりうるということがわかる。

表 18

年齢階層別資格所持者

資格	運転免許	その他	資格計
10代	0	0	0
20代	1	0	1
30代	5	1	6
40代	1	1	2
50代	1	0	1
計	8	2	10

ヒアリングにより資料作成

表 19

学歴別資格所持者

資格	運転免許	その他	計
中卒	1	1	1
高校中退	2	0	3
高卒	5	0	5
大卒	0	1	1
計	8	2	10

ヒアリングにより資料作成

就労に至った支援対象者 32 人のうち、20 人が子ども数 1 人の母である。しかし、子どもが 3 人、4 人という場合でも 4 人が就労できている。一般的には子ども数が少ない方が

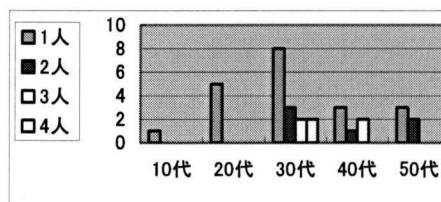
就労しやすいと思われがちだが、そうでないケースもあることがわかる。

表 20 子ども数

	1人	2人	3人	4人	計
10代	1				1
20代	5				5
30代	8	3	2	2	15
40代	3	1	2		6
50代	3	2			5
計	20	6	4	2	32

ヒアリングにより資料作成

図 21 子ども数



ヒアリングにより資料作成

外国人の支援対象者は5人で、すべてフィリピン人である。A市の戸籍課の調査によると国籍別外国人登録者数は、ブラジル人が一番多く、以下、中国、フィリピンという順序となっている。なぜ母子世帯の支援対象者の中にフィリピン人が多いのであろうか。

A市の国籍別外国人登録者数の統計によると、男性と女性の比率において、韓国人の女性が韓国人の男性の2.1倍であるのを除けば、男女の人数比がほぼ同等の国が多い。しかしフィリピン人は女性の比率が男性の3.7倍と非常に高く、このことも被保護母子世帯の支援対象者の中にフィリピン人が多い原因のひとつと思われる。すなわち、女性の性を介在させる人間関係を持つ機会が多く、結果として日本で子どもを持つことにつながっていると考えられる。

支援対象者のフィリピン人5人は、年齢階層別には30代の3人(60%)が就労している。5人の学歴は高卒が多く4人(80%)で、大卒が1人いる。フィリピンの女性は働くことには積極的で就労意欲が高い人が多い。しかし、言葉がうまく話せないことが障害となりやすく就職しにくいことも事実である。母国では生活保護制度のような公的扶助が少ないため、日本で生活保護を受給できることについて「日本は親切な国」と感謝している人もいる。また、「家族も日本につれてきたい」という支援対象者もいた。

表 21

A市国籍別外国人登録者数

(2009年12月31日現在)単位:人

	総数	男	女	男女比
総数	4,120	1,797	2,323	1.3
ブラジル	1,236	586	650	1.1
中国	663	274	389	1.4
フィリピン	554	117	437	3.7
ペルー	494	245	249	1.0
韓国	386	125	261	2.1

資料:A市戸籍住民課より抜粋