

母子家庭の就労と生活に関する研究
- 就労政策と生活ニーズと企業ニーズの関係性 -

県立広島大学 田中聡子 (6587)

キーワード：就労、子育て、自立支援

1. 研究目的

本研究の目的は、ワークフェア政策のもとで進められている母子家庭の就労支援と母子家庭の生活の質の向上との関係性について検討することにある。

政策動向から見れば、2002年の「母子家庭等自立支援対策大綱」（以下「大綱」と言う）の策定以降、母子家庭の支援の中心は就業支援である。しかしながら、労働問題や家計調査等の研究から、母子家庭の母親は8割以上が就労しているにもかかわらず生活が厳しいということ、就業形態が非正規雇用であり、不安定な就労形態が多いということは既に明らかになっている。こうした状況下で、なお、就労支援を強める根拠は安定した就労先の確保と収入の安定であり、最終的には経済的自立の達成を図ることを目指しているのであろう。本研究はこうした背景から、母親が求める支援は何か、母子家庭の福祉の向上につながる有効な支援は何かについて検討する。

2. 研究の視点および方法

研究の視点は、母子家庭の就業自立支援策と母親の自立支援政策に対するニーズ、雇用主である企業側のニーズの3者の関係についてである。

研究方法は、以下の3つの調査をもとに、実施されている就労支援に対する母親の評価、母親の生活ニーズ、母親を雇用する企業のニーズと雇用対策について考察する。

- ① 関西圏の母子寡婦福祉団体が行った「母子家庭の就労に関する調査」（2009年）
- ② A県で実施した「母子世帯の生活実態調査」（2011年）
- ③ 母子家庭の母親を雇用している企業に対するヒアリング調査（2012年）

3. 倫理的配慮

本研究においては、「個人情報の保護に関する法律」、日本社会福祉学会研究倫理指針（2004年10月10日）、「県立広島大学の研究者の行動規範」を遵守している。調査報告書の利用、及び調査の実施に関しては、調査研究の目的及び主旨、公表の仕方について当事者団体と慎重に協議を重ねた。匿名化された形でデータ収集を行い、得られた情報は個人が特定化されないように、全て記号化及び、自由記述に関しては、カテゴリ化している。

4. 研究結果

①母子家庭の就労に関する調査」(2009)

調査対象：関西圏の6つの府県、4つの市の母子寡婦福祉団体の会員

調査結果：母親の就業形態は正社員 29.5%、正社員以外のフルタイム雇用 10.9% パート・アルバイト 44.9%その他 14.7%であった。母親が求職活動で困ったことは「就業時間が合わない」25.5%、「年齢制限」22.5%、「求人数が少ない」22.0%であるのに対し「資格・技能」9.3%、「職業経験」9.3%であった。求職活動中に「就業時間が合わない」と回答した人と「就業形態」をクロス集計すると54.1%が「パート・アルバイト」の雇用形態となっている。仕事を継続していく上での母親の悩みは「子どものために良い条件の仕事ができない」24.0%、子どものことで休む23.1%であった。

②A県「母子世帯の生活実態調査」(2011)

調査対象：A県母子寡婦福祉団体の会員

調査結果：回答者の学歴は高校卒業が52.5%、短大、専門学校卒が27.9%、大学卒業が11.5%、中学卒業は4.9%である。勤労収入の平均値は112,632円、中央値が128,500円である。今までに何らかの職業訓練や講習を受けたことがある人は29.5%である。受けない理由は「仕事が忙しい」41.7%、「受講中の生計費」34.1%であった。子育てに対するニーズでは「教育費の不足」72.4%、「学習指導」39.7%であり、教育関連へのニーズが高い

③企業側のヒアリング調査対象

調査対象：「はたらく母子家庭応援企業表彰」受賞企業

調査結果：女性の力を活用するために女性が定着して働くことができる環境整備に務めた。子どもの病気や急用でも交代勤務が可能であること、残業がほとんどないこと等「子育てと仕事の両立のための配慮を行った結果、母子家庭の母親の就労率が高くなった」と回答している。つまり母子家庭の母親へ特化した福利厚生や対策を講じたのではなく女性が働きやすいための対策を講じた結果、母子家庭の母親の就労率が上がったということである。

5. 考察

母子家庭の母親への自立支援において、現在推進されている就業自立支援事業の技能講習や資格取得メニューは当事者のニーズに即していない面が見られた。母親の就労支援のニーズは就業が継続するための環境整備である。また、A県の調査結果から、学歴が高くても収入の多い仕事に就いているとは限らないということが言える。子育て環境が整わないので就労意欲があっても正社員になっていない人がいると考える。母親が求めているのは就労への環境整備と養育支援や子どもの教育関連への支援であろう。このことは、女性の力を活用して利益を上げる企業が子育てと仕事の両立支援に特色ある対策を講じている結果、母子家庭の母親が働きやすい環境を整備していることから言えるのではないだろうか。母子家庭の自立支援は「子育て・生活支援」が「就労支援」の基盤であると考えられる。