

【ポスター発表】

全員参加型社会を実現しうる公的就業紹介システムの検討

○ 九州産業大学 氏名 萱沼美香 (005198)

キーワード3つ：多様な就労、就業紹介、マッチング

1. 研究目的

政府が掲げる「全員参加型社会」を実現するためには、労働市場需給のミスマッチを解消し、すべての就労希望者を就労先（出口）につなげていくことが肝要となる。特に、就職弱者となりがちな若者や高齢者、女性、障がい者、被災者、ホームレス、刑事施設出所者、外国人などへの就労促進支援が必要不可欠となる。しかしながら、これらの人々は、職業紹介のセーフティ・ネットである公共職業安定所では、一部の対象者の特性に応じた専門窓口があるものの、その支援方法や提供される就労先などにおいてミスマッチを解消できず、入口の段階で就労参加が阻まれている現状がある。多様な就労ニーズや支援の必要性を持つ就労希望者に対して、公共職業安定所を補完する入口として民間が独自に就労支援を行い柔軟な就労先につなげる組織も既存するが、社会基盤としては十分ではない。そこで、全員参加型社会を実現するためには、多様な就労ニーズを持つだれもが、どこでも、無料（安価）で利用できるセーフティ・ネットとしての就業紹介の場が必要となる。

本研究では、まず就業紹介の現状分析を行う。分析対象として、公共職業安定所を主とした施策による就業紹介およびの官や民による就業紹介の先駆的事例を取り扱う。現状分析から多様な就労ニーズに対応する就業紹介の仕組みを検討する。そして、多様な就労希望者を柔軟な就労先につなげるマッチング機能の高いセーフティ・ネットとしての就業紹介の社会的システムのあり方について考察を行う。

2. 研究の視点および方法

本研究では、公共職業安定所を主とする施策による就業紹介と、民間組織等によって独自に行われてきた就業紹介について、取り組み内容や実績などからマッチング機能の現状と課題を明らかにする。事例研究においては、公公連携としてA県在所のb組織、多様な就労に取り組む官民協働としてC県の在所のd組織、民間によるE県在所のf組織を先駆事例として取り上げる。以上の分析から、多様な就労を実現しうる効率的なセーフティ・ネットとしての就業紹介のシステムについて考察を行う。

3. 倫理的配慮

本研究に際し、対象となる団体や組織等に対し倫理的な配慮を行う。また、適切な用語・表現が用いられているかの十分な確認及び参照する他者のデータ等の出所や表記に関する

厳密性を確保する。また、本報告は原著論文であるが、内容において拙書に関連するものがある場合はその旨を資料等に明記する。

4. 研究結果

まず、就労希望者と就労先をマッチングする就業紹介の現状として、対象者や就労先などにより官民によって多数提供されており、一部機能等が重複しているなど非効率な状況が生じていた。就業紹介の現状分析では、次のことが明らかとなった。公共職業安定所では、同所利用者は就職者の入職経路の2割程度であること、相談機能が実質果たされていないこと、職員数や質などの面で増加する相談ニーズに適切な対応できないことなどが明らかとなった。専門窓口では依然高いミスマッチが生じており、個別でより丁寧かつ時間を要したマッチングが必要であることが示唆された。さらに、高齢者に多様な就労を提供するE組織では支援対象となる会員数がそもそも少ないことから、E組織以外の入口を用意する必要性が示された。また、施策や先駆的事例から求職者に身近な窓口での成果が比較的高いことや、就労適応能力・就労能力、家庭環境などが多様である就労希望者は自身で多数ある窓口から適したものを選択することが容易でない者もいることから、生活に身近な基礎自治体レベルにおいてワンストップで利用できること組織があることが望ましいことが示唆された。さらに、先駆的事例では、担当者制による個別で時間をかけた丁寧な相談支援が就労やその後の定着率に効果があること、多様な特性やニーズを有する就労希望者に対応していくためには、より幅広い職種や業務から就労先を選択できる機会を提供する必要があること、関係機関等と実務レベル的な連携をはかり相談支援の実施や多様な出口の開拓を行うこと、就労希望者への情報提供の方法で工夫を行うこと、求人情報および求職者情報をデータベース化し、活用すること等が効率的なマッチングをはかるために有効であることが示唆された。

5. 考察

全ての就労希望者に対するセーフティ・ネットの就業紹介として、基礎自治体と公共職業安定所が中核となり、基礎自治体レベルでワンストップ型の常設窓口を設置することが有効であると考え。そして、マッチング機能を高めるには、次のことが有効であると推考する。1. 上記組織が既存の各就業紹介組織を含む社会資源の情報を集約し、多様な就労希望者につなげるハブ機能を果たすこと、2. 就労希望者・就労先双方の情報をデータベース化し、就業紹介組織が情報を共有すること、3. 関係機関との連携による柔軟な出口開拓、4. 担当者制による個別的・中長期的な相談支援機会の増加、5. 相談支援員の人材確保や育成、6. 広報誌等を活用した上記組織の周知、7. 連携機関等との合同企画の実施（出張相談会等）8. アウトリーチによる潜在的な就労希望者の発見と支援、等。これらの実践を図るシステムを構築することで、より多くの多様な就労希望者の就労が実現できると考える。