

重点内容の決定に至る分析について

1 就労阻害要因について

令和4年度に地域就労支援センターで個別相談を行った356名に係る就労阻害要因についての集計が資料1「令和4年度における地域就労支援センター支援者の就労阻害要因について」です。就労阻害要因については、第3次基本計画策定時に類型化されたものです。

「働く機会の不足」が111名と最も多く、次いで「情報の不足」が96名、「生活上の課題」が85名と続きます。

(1) 働く機会の不足

「求人が不足していること」及び「公正な採用選考や労働法制に対する企業の理解不足」により雇用機会が拡大しないことを指します。資料2「令和4年度における地域就労支援センター支援者の就労阻害要因について（属性別）」（以下、「就労阻害要因（属性別）」という。）において、中高年齢者（資料2-2）及び高年齢者（資料2-3）では最も多い指標です。

要因の解消に当たり、「求人が不足していること」の対策として、企業開拓員が無料職業紹介事業登録事業所に対して個別求人開拓を行い、そこで収集した情報を地域就労支援事業及びパーソナル・サポート事業に共有することで求人確保に努めます。

また、「公正な採用選考や労働法制に対する企業の理解不足」に対しては、引き続き、公正採用選考の推進及び労働法制の周知に努め、多様な人材の活躍及び多様な働き方の啓発を行い、事業所に対して地域就労支援制度への理解を求めてまいります。

(2) 情報の不足

「就労すること自体」及び「就労を支援する機関の情報」が就労困難者に届いていないことを指します。属性別の就労阻害要因（資料2）においても、若年者（資料2-1）及び外国人市民（資料2-6）では最も多く、中高年齢者（資料2-2）及び高年齢者（資料2-3）においても割合が高くなっております。

現在の雇用情勢及び希望する仕事に必要なとされる能力等の「就労すること自体の情報」が就労困難者に届かないと、自身の希望条件が労働市場に合致

しているのか判断できず、希望条件や適性にあった求人を見つけられず、就労に結び付かない状況になります。

また、「就労を支援する機関の情報」が届かないと、利用できる就労支援機関のサービスを理解できず、就労困難者が就労支援機関を利用しない選択をしてしまいます。結果として、「就労すること自体の情報」が届かない場合と同様、自身の希望条件が労働市場に合致しているのか判断できず、希望条件や適性にあった求人を見つけられない、といった悪循環に陥ってしまいます。

「就労すること自体の情報」の不足を防ぐには、第3次基本計画でも謳っているように、労働支援課、無料職業紹介所及びワークサポートセンターを市内における就労に係る情報発信の拠点とし、労働法制を含めた労働市場状況及び求人情報提供の充実に努め、就労へ結びつける必要があります。

「就労を支援する機関の情報」の不足についても、就労困難者が相談できる機関（地域就労支援センター及びパーソナルサポートセンター等）の情報を積極的に周知する必要があります。

しかしながら、相談機関に係る情報は知っていても、それぞれが抱える就労阻害要因により、相談機関を利用することに消極的な、就労困難者がいることも視野に入れなければなりません。

よって、情報を周知するだけでなく、就労に関する支援を必要としている対象者の情報を入手すれば、迅速かつ直接、働きかけるアウトリーチを行うことが重要です。そのためには、他事業を担当する各課との連携を強化しなければなりません。

（3）生活上の課題

生活においてさまざまな課題があり、労働条件が大きく制限されることが原因で、就労に結びつかないことを指します。属性別の就労阻害要因（資料2）においても、障がい者（資料2-4）及び母子家庭の母（資料2-5）において最も高い割合を示し、若年者（資料2-1）、中高年齢者（資料2-2）及び高年齢者（資料2-3）でも高い割合を示しております。

介護や育児などの理由により、働くことができる時間が限られている、不規則になる、あるいは自宅の近くでしか就労ができないなど、労働時間が制限されるため、希望条件や適性に合致する求人が少なくなり、就労に結びつかない状況に陥ってしまいます。

また、健康状態や体力などに課題があるため、希望条件や適性に合致する求人が少なくなり、就労に結びつかないケースも多いです。

就労に結び付いたとしても、就労困難者等自身が自身の病状などの状況を

正しく理解できていない、あるいは適切に伝えられないことにより、結果的に雇入れ企業も状況把握ができず、職場定着できません。

課題の解決に向けては、相談過程で自己理解を促し、自身の置かれている状況と能力を的確に分析すること、及び生活上の課題に応じた社会的支援を提供する必要があります。

社会的支援の提供に当たっては、就労困難者へのアウトリーチ支援による働きかけを通じて、地域就労支援センター及びパーソナルサポートセンターと各関係機関との連携を強化していくことも重要な課題です。

2 属性別の就労阻害要因について

(1) 若年者（資料2-1）

「情報の不足」が最も多く、次いで「生活上の課題」、「職業能力・キャリア形成機会の不足」となっております。

具体的には、「情報の不足」により、「就労すること自体」や「就労を支援する機関」に関する情報が届かず、一旦、就職はしたものの、つまづいた後に地域就労支援センターを利用するケース、もしくは不安定な就労を繰り返したため、キャリア形成機会に恵まれず、希望する労働条件に比して職業能力が乏しいケース等です。

また、「勤労観・職業観の未成熟」の占める割合が他の属性に比べて非常に高いことも注目しなければなりません。

これらの阻害要因の解消に当たっては、若年者に対して、できるだけ早期の段階で、就労支援機関に関する情報を届け、相談支援を利用することで、自己理解の促進及び勤労観・職業間の醸成を行うことが重要です。

パーソナル・サポート事業や当市の関係各課と連携しながら、家族に対しても地域就労支援事業の周知を行い、家庭教育や学校教育の段階から情報を提供することもより効果的であると考えます。

(2) 中高年齢者（資料2-2）及び高年齢者（資料2-3）

「働く機会の不足」が最も多く、次いで「情報の不足」が続きます。中高年齢者では「職業能力・キャリア形成機会の不足」も多くなっております。

「情報の不足」により、自身の能力や適性が正確に理解できず、希望する労働条件が現在の労働市場に合致しているか分析できないため、結果として応募できる求人を見つけることができず、就労できない期間が長期化する傾向があります。

就労支援コーディネーターによるきめ細やかな相談により、自己理解を促し、希望条件を労働市場にマッチするよう修正する必要があります。

また、労働市場の現状として、令和元年に行われた八尾市内労働事情調査報告書(資料3)によると「高齢者(65歳以上)が働きやすい短時間(3時間程度)の勤務を中心とする求人募集の可能性の有無」について、可能性は少ないと答えた事業所は60%を超えます(資料3-1)。依然、高齢者にとって厳しい求人状況ですが、多様な人材の活躍や働き方の推進を継続して啓発していかねばなりません。

さらに、年齢を基準とした労働条件の提示方法や選考基準ではなく、業務内容及び必要とされる能力を分かりやすく記入し、就労困難者が自身の適性や能力と照らし合わせるができるような求人作成を啓発していくことも重要です。

(3) 障がい者(資料2-4)

障がい者の就労支援については、就労面だけでなく、生活面での支援も必要となるケースが多々あるため、無料職業紹介事業やパーソナル・サポート事業、福祉担当部門はもとより、ハローワークや障害者就業・生活支援センターとも連携を密にし、就労機会の確保や就労定着支援を実施していくことが重要です。

実際に、地域就労支援センターでの個別相談における属性別の就労阻害要因において、「生活上の課題」が最も多く、次いで「働く機会の不足」となっております。

事業所に対して、多様な人材の活躍や多様な働き方の推進を啓発し、求人要件の緩和への理解を求めることはもちろん、就労困難者との個別相談を通して、自己理解を促し、自身の特性や能力を正しく理解することで、希望する就労条件を事業所側に伝えることが可能となり、就労後のミスマッチを防ぐことができます。

また、就労困難者が仕事内容や職場環境を自分自身で確認する見学機会の確保を事業所に対して働きかけることも重要であります。

(4) 母子家庭の母(資料2-5)

「生活上の課題」と「職業能力・キャリア形成機会の不足」が最も多くなっております。結婚・出産等で就労が中断し、キャリア形成に恵まれなかったことや、育児により就労時間が限られていることにより、就労困難な状況に直面しています。

ここでも、事業所に対する多様な人材の活躍や働き方の推進を啓発していく必要がありますが、令和元年に行われた八尾市内労働事情調査報告書(資料3)によると、「育児休業制度の利用の有無」(資料3-2)において、

「利用あり」と答えた事業所が、平成28年度に比べて8.7ポイント増加しています。同じく「短時間勤務制度の利用の有無」（資料3-3）でも4.9ポイント増加しており、徐々にではありますが、両立支援に取り組む事業所の意識は高まってきていることが伺えます。

子どもの学校行事や急病の際に休暇が取りやすい、勤務時間の相談ができるなど、「仕事」と「家庭」を両立しやすい事業所情報や求人情報を収集し、無料職業紹介事業が実施する「就職説明会・面接会」においてマッチングの機会を設けることが有効と考えます。

(5) 外国人（資料2-6）

令和元年に行われた八尾市内労働事情調査報告書（資料3）の「外国人の雇用を検討しているか」の質問に対して、「検討中」（9.9%）、「検討したが断念」（5.4%）、「必要性を感じない」（29.7%）となっています。業種別では、「福祉」、「建設業」、「サービス業」の1割以上の事業所が検討したが断念する結果となっています。（資料3-4-1）

また、外国人雇用に際しての課題点について、「日本語理解力・生活習慣の違い」が最も多く、外国人雇用の検討の有無別では、「検討中」「検討したが断念」のどちらも半数を超えています。その他にも着目する点として、「検討中」の事業所で、「勤務年数が短い」（20.8%）、「どこに相談したらいいかわからない」（9.4%）と割合が高くなっています。（資料3-4-2）

地域就労支援センターでの個別相談における属性別の就労阻害要因（資料2-6）においても、「情報の不足」が最も多い状況です。

求人票に記載されている情報だけでなく、業務内容（例：日本語がどこまで必要なのか）及び職場の環境（例：外国人は働いているのか、指導環境）について、外国人が就労する上での必要な情報を充実させることが重要です。

そのためには、地域就労支援事業の個別相談を通じて得た就労困難者の情報をもとに、個別求人開拓を行い、そこで得た事業所情報をフィードバックする必要があります。

加えて、無料職業紹介事業の登録事業所に対しても、外国人雇用に有益な情報を収集し、地域就労支援事業との間で情報共有することも有効と考えます。

(6) 同和地区住民

2019年に行われた「人権についての市民意識調査」では、同和問題（部落差別）に関することで、特に問題と感ずる項目として、「インターネットなどを利用して、デマや差別的な情報を掲載すること」（28.4%）に次いで、

「結婚や就職にあたって、身元調査をすること」(27.9%)、「就職や職場において不利な扱いをすること」(25.9%)となっており、この2つの項目について年齢別では「19歳以下」が、職業別では「学生」が最も高い数値を示しています。(資料4-1)

なお、令和4年度に相談を行った就労困難者のうち、自身の属性を「部落差別や出身地に対する社会的偏見により就労困難な状況におかれている」(第3次基本計画第1章2(3)計画の対象者の④)に該当すると申告されたケースはありませんでした。

しかしながら、今後、どのような就労困難な状況に直面したとしても、「地域就労支援センターで安心して相談を受けることができる」ということは継続して周知していかなければなりません。また、就労困難者に「地域就労支援センターは安心して相談できる行政機関である」と信頼してもらうためにも、一人ひとりに寄り添った丁寧な個別支援を継続して行ってまいります。

3 地域就労支援センターの就労定着状況について

(1) 定着状況

令和4年4月から9月までの就労件数42件のうち、半年後の就労定着状況を確認したところ、就労継続が20件、離職が11件、連絡がつかなかったのが11件です。(資料5)

また、離職理由のうち、「仕事がきつい」、「仕事内容が合わない」「仕事を継続できる自信がない」といった、就労困難者の希望する就労条件及び職場環境と、事業所が提示するそれとが乖離している「ミスマッチ」が半数以上の6件を占めました。なお、離職者のうち9件が3か月未満の離職です。

(2) 定着に向けての課題

就労後のミスマッチによる離職を防ぐためには、就労困難者には自己理解を促し、事業所には就労条件及び職場環境の詳細な発信を求め、就労困難者の働きやすい環境への理解を求めていく必要があります。

自己理解については、類型化した就労阻害要因の全てに共通して関係してくる要素ではありますが、就労困難者が自らの能力や特性の理解が不十分であっただけでなく、「働く機会の不足」という観点から見ると、事業所による、労働環境や仕事内容の求人情報への落とし込みが十分でなかったことにより、就労困難者による就業内容への理解不足につながった側面もあります。

よって、地域就労支援センターにおいて、個別相談により十分な自己理解を促し、無料職業紹介事業においては、事業所から就労困難者が真に必要なとする情報(仕事に関する情報、職場環境の情報)を収集し、地域就労支援セン

ターにフィードバックするという連携の動きが、就労困難者のさらなる自己理解及び職業理解には必要であり、引いては就労後のミスマッチを解消し、就労定着の実現に繋がっていくと考えます。