



ビジネスマナーを議論して模造紙にまとめる「高卒生キャリア支援プロジェクト」の訓練生。

プロジェクトに参加して、やつと本当の自分の夢を追いかけることができた、といった声が上がっている。

JOBプラザで就職困難者を支援



前述の調査結果でも中高年齢者の就職支援の必要性が浮き彫りにされたが、中高年齢者や障害者、母子家庭の母親などの就職困難者にきめ細かな支援を行っている施設がある。大阪府立労働センター内のJOBプラザOSAKAがそれだ。05年10月に大阪府が開設し、総合人材サービスを手がける㈱アソウ・ヒューマニティーセンターが運営を受託している。

ともに、必要に応じて資格も取得する。次の3か月間は、同プロジェクトが開拓した企業において採用を前提とした企業体験実習。そして最後はマンツーマンの就職支援というスケジュールだ。各研修の途中で採用が決まる訓練生も多く、最終的に140人のうち108人が就職した。進路が決まらないまま卒業した高卒者は、社会との接点がなくなり人生の目標を見失いがちになる。今回のプロジェクトは、「卒業と同時に次の支援につなげたことが大事（柴田さん）」であり、最初の2か月間に社会人基礎力をしっかり鍛えたことで、訓練生に自信が生まれた。就職が決まった訓練生からは、「このプ

キャッチフレーズは「いっしょに進む求職活動」。統括責任者の石原口悟さんは、「指示ではなく、1人で自立して活動できるように支援を心がけている」と話す。年末年始以外は毎日9時から20時まで開館し、9人のカウンセラーがシフト制で対応する。しかも、求職者ごとに決まったカウンセラーがつく担当制だ。初めて来館すると、まずカウンセラーがその人の現状や就職のうえで課題になっていること、どんな仕事をしたいかという希望などを丁寧に聞く。そのうえで行われる具体的な支援は、大きく分けて三つ。

一つめがセミナーで、ビジネスマナー、面接対策など基礎的な内容が中心だ。二つめが職場体験で、JOBプラザの専任担当者が同行し、1週間程度の就業体験を行う。体験者の約9割は障害者で、受け入れ企業は40〜50社あるという。マネージャーの丸濱寛さんによると、「障害者はいずれも一度も仕事をすることがない人も多いし、企業側も障害者とうと接しづらいかわからないというところが多い」とのこと。双方にとつて有意義な機会となる。終わったら「遅刻しなかったか」「きちんとあいさつできたか」といった項目について自己評価してもらおう。そして、それをもとにカウンセラーと一緒に振り返り、気づきを得る。

求人票を公開せずマッチングを重視



三つめの支援は情報提供・職業紹介。ハローワークのように求人票を公開する方式ではなく、徹底したマッチング重視が特徴だ。企業開拓員が求人側のヒアリングを行って、求人ニーズや事業ビジョン、さらにはバリアフリーができていくかといった状況を把握する。そしてカウンセラーは、自分が担当する求職者がどの企業の求める人物像と合致するか



大阪府雇用対策課雇用就労支援グループ総括主査の野村昭利さん(中央)と、JOBプラザOSAKA 統括責任者の石原口悟さん(右)、同マネージャーの丸濱寛さん(左)。

を見極める。「カウンセラーが自ら『この方はこういう性格で、こういう良さがあります』といった紹介状を書き、応募書類と一緒に送ってもらう」（丸濱さん）とのこと。こうしたきめ細かな対応が可能なのも担当制だからこそと言える。

さらに、就職が決まった後のフォローにも力を注ぐ。職場の中で何か問題があれば、いつでもカウンセラーを受けることができる。特に障害者を雇用した場合は、企業側からも相談を持ち込まれることがあり、問題解決のため三者による懇談を行うこともあるという。

府雇用対策課雇用就労支援グループ総括主査の野村昭利さんは、「法

定雇用率の改正などにより、障害者雇用に対する企業の動きが活発化している。今後は明確な職業観やキャリア形成など、障害者に求める能力・人材像が高度化していくのではないかと予測する。こうした動向に対応するためにも、JOBプラザのような施設がますます必要になるだろう。

日雇い労働市場の縮小が深刻化



大阪市西成区のあいりん地域は、日本有数の日雇い労働者のまちだ。大阪府・市、府警本部、大阪労働局によって「あいりん対策連絡協議会」が設けられ、労働・福祉対策などについて協議・連絡・調整・情報交換が行われている。また府・市の間では、労働が大阪府、福祉が大阪市という役割分担がなされている。

1961年に大規模な暴動が発生したのを受けて、府は62年に労働者の福祉向上のため財西成労働福祉センターを設立。同センターは70年に竣工したあいりん労働福祉センターを拠点に、職業紹介事業、労働者福祉事業を実施している。日雇い労働は就労条件が不明瞭になりがちだが、センター1階では求人条件を明示した「求人プラカード」を掲示。

これに基づき、雇用者と労働者が話し合って雇用関係を成立させる方式が定着し、トラブルが激減した。

ただ、現在は日雇い労働市場そのものの縮小が大きな問題となっている。職業紹介実人数はピーク時の約6分の1、日雇い雇用被保険者数は約17分の1まで減少。また、働いている人たちの高齢化も進み、西成区では高齢化率、生活保護世帯の割合がいずれも3分の1を超えている。

94年からは、高齢日雇い労働者の雇用安定と就労による自立を図るため、「あいりん地域高齢日雇労働者特別清掃事業」が始まった。希望者に登録してもらい、輪番制で府市の管理施設の清掃業務を担ってもらう



高齢日雇い労働者の雇用安定と就労による自立を図る「あいりん地域高齢日雇労働者特別清掃事業」。

仕組みだ。賃金は手取り5700円／日で、仕事が回ってくるのは1人あたり月に4〜5日。本来は、雨が続きたりして十分な日雇い仕事で確保できなかった場合の生活を補う意味が強かったが、昨今はこの仕事しかない人もいるという。

常用雇用に必要なスキル習得を支援



日雇い労働の場である土木・建設業界は、景気低迷に加え機械化・合理化の進展で、構造的に就労機会の減少が避けられない状況だ。そのため、府雇用対策課・労働対策補佐の南田信二さんと同課労働対策グループ主査の小山秀男さんは、「一定の



大阪府雇用対策課労働対策補佐の南田信二さん(右)と同課労働対策グループ主査の小山秀男さん。

仕事確保できない不安定な日雇労働者に対して新たな就労先を提供することが大きな課題」と口を揃える。そのため「スタートしたのが、緊急雇用創出基金事業(地域人材育成事業)による「他職種転換常用雇用人材育成支援事業」だ。日雇い労働者を、市場拡大や雇用吸収力が期待できる適職分野(介護、環境、情報通信など)への就職に導くため、業務に従事させながら常用雇用に必要スキル取得のための研修を行うもの。

雇用期間は1期あたり4か月、雇用人数は20人(10人×2期)で、西成労働福祉センターが募集をかける。現在、3人の中途退職者があったものの、30〜50歳代の14人が挑戦中。42歳のAさんは、かつて経験した製造関係での常用就職を目指し、面接対策やメンタル強化セミナーなどを受講している。46歳のBさんは介護職を目指し、ホームヘルパーの資格も取得したいという。

今回の取材を通して、大阪の雇用をめぐる現状と課題は日本の産業及び社会の縮図であることを痛感した。オール大阪による雇用対策が成果を上げれば、他地域にもその効果は波及していくはずだ。

(取材・文/北井 弘)