

豊中市の地方版ハローワークの取り組みに見る自治体就労支援の可能性

正 木 浩 司

1. はじめに — 豊中市再訪の意図

2016年5月、「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」（平成28年5月20日法律第47号）（以下、「第6次一括法」）の成立により、「職業安定法」（昭和22年11月30日法律第141号）が改正され、いわゆる「地方版ハローワーク」が法定化された。この改正法は2016年8月20日より施行され、以降、自治体が就労支援を国の機関任せにせず、地域の実情を踏まえて主体的・積極的に取り組んでいくことがよりいっそう期待されるようになっている。

公益財団法人地方自治総合研究所設置の「格差是正と地方自治研究会」⁽¹⁾では、自治体が主体となっていく就労支援の取り組みで全国的に注目され、地方版ハローワークにかかる取り組みについても、すでに2018年4月より拠点施設を開設して実施している大阪府豊中市を2019年9月に訪れ、同市の地方版ハローワークに関する体制や関係事業の現状、支援実績、組織運営や事業遂行の課題などをテーマにヒアリングを行った⁽²⁾。

同研究会が2019年9月に実施した上記の豊中市への調査（以下、第2回調査）は、2018年2月実施の調査（以下、第1回調査）に続き2回目である。あえて豊中市を再訪するに至った経緯は以下のとおりである。

第1回調査は、2015年4月施行の生活困窮者自立支援制度について、そのトップランナーと注目される同市の取り組みの特徴を明らかにすることを主目的に実施された。その

(1) 2016年10月設置。研究会のメンバーは、篠田徹（早稲田大学教授／研究会主査）、上林陽治（公益財団法人地方自治総合研究所研究員／研究会事務局）、斉藤徹史（東北公益文科大学准教授）、櫻井純理（立命館大学教授）、野口鉄平（愛知地方自治研究センター研究員）、原田晃樹（立教大学教授）、筆者の7人（注(2)の豊中市第2回調査の実施時点）。

(2) 2019年9月4日実施。ヒアリングの対象は豊中市市民協働部くらし支援課で、くらし支援課長、若者・就労支援担当主幹、主任相談員に対応をいただいた。

成果については、筆者が本誌2018年6月号（第476号）に「豊中市の生活困窮者自立支援の取り組みに見る自治体就労支援の可能性」のタイトルですでに発表している。同稿で取り扱った内容は、時期としては2003年～2017年末に当たり、地域就労支援事業、無料職業紹介事業、生活困窮者自立支援事業などが中心になる一方、第1回調査の実施時点では同市の地方版ハローワークにかかる取り組みはスタート前であったことから、同市でその実施が決定されていることと、拠点施設の開設予定日を紹介するにとどまっていた。その後、研究会の関心が「自治体の中小企業振興」に向かっていくなかで⁽³⁾、豊中市の就労支援施策には地元企業支援の視点が織り込まれているという、第1回調査で得た知見があらためて存在感を持ち始め、2度目の豊中市での現地調査が調整される運びとなった。

こうした経緯と問題意識を踏まえ、第2回調査では、前回調査では扱い得なかった地方版ハローワークを切り口として、同市の就労支援施策の現段階での到達点や中小企業支援施策との関係などについて明らかにすることが主目的とされた。

本稿の構成は以下のとおりである。まず2000年代以降に進められた自治体の無料職業紹介事業の解禁と規制緩和の流れを辿り、地方版ハローワークの立ち位置を確認する。その上で、豊中市の地方版ハローワークに関する取り組みの特徴を概説し、同市の現下の取り組みから見出しうる、「自治体による就労支援」の可能性を指摘したい。

2. 地方版ハローワークの概要

(1) 法定化へのプロセス

現行の地方版ハローワークの法定化につながる、自治体による無料職業紹介事業の実施の解禁と規制緩和に関する「職業安定法」（以下、職安法）の改正は、いわゆる

(3) 研究会における「自治体の中小企業支援」をテーマとする活動としては、篠田主査による第9回研究会での報告「自治体雇用・労働政策を考える土台となる哲学」（2018年11月30日）および第11回研究会での報告「中小企業へのアプローチの視座」（2019年4月25日）、中小企業同友会全国協議会へのヒアリング（2019年6月20日）、東京都墨田区産業観光部経営支援課へのヒアリングおよび同区内の企業への視察・ヒアリング（2019年7月4日）があった。この後に、注(2)のとおり、2019年9月4日実施の豊中市第2回調査が続いた。

「ILO第88号条約」⁽⁴⁾などを根拠に、無料職業紹介所は国の指揮下での運営が原則であるとする厚生労働省の主張などを向こうに回しながら、2000年代初頭～半ばの規制改革の文脈におけるハローワークの民営化や市場化テストの適用の是非に関する議論、2010年頃の地域主権改革（国の出先機関改革）の文脈におけるハローワークの漸次縮小・廃止および地方移管に関する議論、2015年以降に地方分権改革有識者会議の場で再度本格化したハローワークの地方移管をめぐる議論などの中で検討が進められ、結果として大きくは以下の2段階で進められてきた。

第1段階は、2003年に「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」（平成15年6月13日法律第82号）により、自治体の実施主体となる無料職業紹介事業が一定の条件付きで解禁されたことである。同改正法では、「職業紹介事業の許可・届出制の見直し」を進めるとして、「特別の法律により設立された一定の法人（商工会議所、商工会、農協等）が構成員のために行う無料職業紹介事業について、届出制に緩和」としつつ、「地方公共団体が、住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する無料職業紹介事業を行うことを可能とし、届出制とすること」とした⁽⁵⁾。民間事業者も自治体も無料職業紹介事業の開始・廃止を行う際には国に届出

- (4) 「ILO第88号条約」は正式名称「職業安定組織の構成に関する条約」で、国際労働機関（ILO）第31回総会で1948年7月9日に採択された。条約発効日は1950年8月10日で、日本は1953年10月20日に批准した。

条約第2条に、「職業安定組織は、国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成される」とあり、日本の場合、厚生労働省の地方支分部局である都道府県労働局の所掌事務の一部を分掌する「公共職業安定所」がこれに該当するとされている。「ハローワーク」は1990年より使用されている公共職業安定所の別称。

公共職業安定所の設置に関する根拠は「厚生労働省設置法」（平成11年7月16日法律第97号）第23条・第24条にある。その名称、位置、管轄区域、所掌事務、内部組織については省令で定めるとされ、「厚生労働省組織規則」（平成13年厚生労働省令第1号）第792条～第794条に対応する規定がある。

同省令は、別表第5として「公共職業安定所及び公共職業安定所の出張所」の一覧を載せている。公共職業安定所には本所のほか、出張所、分室がある。全国の設置数は、厚生労働省ウェブサイトの掲載情報（2020年3月3日閲覧）によると、計544カ所。

このほか、近年では、駅・都心部等に設置される出先機関（ハローワークプラザ）、専門機関（マザーズハローワーク、わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク）、地域職業相談室（ふるさとハローワーク）の開設も広がっている。

- (5) 厚生労働省「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律案の概要」を参照した。

を行うこととされるなど、両者が同列に扱われているのがこの段階の特徴である。これが2004年3月1日に施行され、2016年の同法改正まで続くことになる。

第2段階は、本稿の冒頭でも紹介した、「第6次一括法」における職安法の2016年改正によるもので、2016年8月30日より施行されている。同時に、国と自治体が雇用対策で連携することを強化するため、「雇用対策法」（昭和41年7月21日法律第132号）も改正されている⁽⁶⁾。

職安法の2016年改正の意義は、自治体の無料職業紹介事業を民間事業者のそれとは区別される公的な立場で行われるものとして各種の規制を緩和し、あわせて、政府方針の閣議決定に基づき2014年9月より順次始められていた、国のハローワークの求人・求職情報のオンライン提供を法定化したことである⁽⁷⁾。2016年改正の概要は以下のとおりである⁽⁸⁾。

- 自治体の無料職業紹介事業を、民間事業者のそれとは区別される公的な立場で実施されるものとする。そのため、「第2章の2 地方公共団体の行う職業紹介」を創設し、法律上の章を独立化。
- 廃止された規制
 - 事業開始・廃止の届出（通知に切り替え）／国による助言指導、勧告、報告徴収、立入検査／事業停止命令／改善命令／職業紹介責任者の選任／帳簿の備え付け／事業報告書の提出
- 改正後も維持された規定
 - 名義貸しの禁止／性別等による差別的取扱の禁止／労働条件等の明示／適格紹介／労働争議への不介入／取扱職種の範囲等の明示／守秘義務
- 希望する自治体への国のハローワークの求人情報・求職情報のオンライン提供を法定化（第29条の5）。

(6) 厚生労働省作成の法律概要によると、「雇用対策法」の2016年改正の要旨は以下のとおり。

①国と地方公共団体は雇用施策について協定の締結や同一施設での一体的な実施により連携する旨を法律に明記。②地方公共団体の長は職業の安定に関し必要な措置の実施を国に要請できる。

(7) 求人情報の提供については「事務・権限の移譲等に関する見直し方針について」（平成25年12月20日閣議決定）が、求職情報の提供については「平成26年の地方からの提案等に対する対応方針」（平成27年1月30日閣議決定）が、それぞれ根拠とされていた。

(8) 規制改革推進会議第4回人材ワーキング・グループ（2016年11月18日）に厚生労働省が提出した「説明資料」を参照した。

(2) 概要と内実

地方版ハローワークとは、国のハローワークが収集・管理・紹介している求人・求職情報を、公的な立場で無料職業紹介事業を行う主体とされた自治体がオンラインで取得・共有し、無料職業紹介事業にこの情報を活用し、求職者への職業紹介を実施する仕組みであると理解できる。

自治体が地方版ハローワークを実施するには、国に対して以下の手続きを経ることが必要である。

まず、無料職業紹介事業を実施することを管轄労働局を通じて厚生労働大臣に「通知」することである（職安法第29条第2項）。その際、通知への記載を求められるのは、自治体名、事業所の名称・所在地、開始年月日、担当者の職名・氏名・電話番号などである。この手続きを経て無料職業紹介事業を行う自治体を「特定地方公共団体」と称すると定義されている（同第4条第8項）。

その上で、次に、無料職業紹介事業にハローワークの求人情報等を利用することを求める申請が必要である。この利用申請の手続きは、同申請を行う自治体（特定地方公共団体）と管轄都道府県労働局の間で、郵便とハローワークの専用ページ（ハローワークインターネットサービス）による、利用申請書、利用規約の同意書、利用承諾通知書、ID・パスワード通知のやりとりを経て進められる。

ハローワークの求人情報の提供方法は、地方版ハローワークの法定化当初から2019年12月までは「求人情報提供端末方式」と「データ提供方式」の2種があった⁽⁹⁾。前者は、各求職者が自ら操作してハローワークの求人情報を検索・閲覧できる情報提供端末を、利用自治体の事業所内に設置する方式。後者は、「地方自治体等が加工可能な形式（CSV形式等）でデータをダウンロードできる方法」で、求人情報のデータを自治体がダウンロードし、必要に応じて内容に編集を施し、求職者の希望や適性などに応じてマッチングを適宜行うことが可能とされる。

ただし、自治体が検索・閲覧できる求人情報の範囲は、必ずしも国のハローワークと同等になるわけではない。求人者が国のハローワークに求人票を提出する際、その

(9) 2020年1月付けの厚生労働省による『導入マニュアル』によると、2015年9月より提供の始まった「求人情報提供端末方式」は2020年1月に廃止され、「ブラウザ方式」に改められたとのことである。新たな方式は「地方自治体等が利用しているPC・タブレットから、ハローワークインターネットサービス上に設けられる求人・求職情報提供サービスサイトを通じて求人情報を検索・閲覧できる方法」と説明されている。

公開範囲を、国のハローワークに限定するか、自治体にも広げるか、選択・指定できるからである。前者を選択された求人情報は、自治体側の端末には表示されず、検索も閲覧も当然できない。

以上を踏まえると、地方版ハローワークとは、その実施自治体の区域を、従前より当該区域を管轄してきた国のハローワークの管轄域から切り離し、当該区域でのハローワークとしての業務を実施自治体に全面的に移管するといった性格のものではない。地方版ハローワークの実施自治体が現れても、国のハローワークは管轄区域も職務も従前と変わりなく継続しつつ、その一方で、実施自治体は国のハローワークの持つ求人情報等を求人者の同意があったものに限って提供され、自らの無料職業紹介事業に利用できる。これが2016年の職安法改正で法定化された地方版ハローワークの内実である。

3. 豊中市の就労支援施策の体系と特徴

(1) 豊中市の就労支援施策の到達点

豊中市の就労支援施策は、生活困窮者自立支援事業の一環としての就労支援の方策として一定の体系化に到達している。これについて、筆者が第1回調査の結果について報告した内容を大まかに振り返ると以下のとおりになる。

生活困窮者自立支援制度では、根拠法「生活困窮者自立支援法」（平成25年12月13日法律第105号）第3条第2項により、同制度の中心事業である「自立相談支援事業」は「就労の支援その他の自立に関する問題につき、生活困窮者及び生活困窮者の家族その他の関係者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言をし、並びに関係機関との連絡調整を行う事業」と定義されており、制度実施機関（福祉事務所設置自治体）は、就労支援も含めて総合的な自立支援を実施し、対象者の経済的・社会的自立や生活再建を促す役割を担う。

同制度では、あわせて、就労支援に関わる任意事業として「就労準備支援事業」が法律上に例示され、「就業困難者を対象とする、就労に必要な知識および能力の向上のために必要な訓練を行う」ことも明記されている。

自立相談支援事業を実施する「自立相談支援機関」の運営方式は、関係法令に基づき、自治体の直営か、社会福祉法人や一般法人などの民間非営利団体への委託か、選

択が可能である。豊中市の場合、自立相談支援機関「くらし再建パーソナルサポートセンター」は3カ所が設置され、1カ所を市直営としつつ、他の2カ所を委託し、一定の役割分担を図っている。

自立相談支援事業の一環として実施が求められている就労支援の実施について、豊中市では、同和対策に起源を持つ「就職困難者」対象の「地域就労支援事業」（2003年8月開始）や、2003年の職安法改正で解禁された「無料職業紹介事業」（2006年11月開始）、さらには「パーソナル・サポートモデル事業」（2011～12年度）およびその後継の「生活困窮者自立促進支援モデル事業」（2013～14年度）などの実践を経て蓄積されてきた、支援の機関・人材やスキル、多機関・多職種の連携ノウハウを結集し、以下のとおり、その内実を形成している。

○ 地域就労支援事業

- ・ 就職困難者という支援対象の設定により、幅広い要支援者像を想定
- ・ 専任のコーディネーターによる対応、ケース会議の開催、個別支援プランの作成、多機関の連携などによる、就職困難者に対するきめ細かな就労支援の実践

○ 無料職業紹介事業

- ・ 信頼関係に基づく、地元企業・事業所からの求人情報の収集
- ・ 求職者の個別事情に合わせた求人情報の内容の調整
- ・ クローズド求人による、求職者の生活スタイル、心身の状態などに応じた地域の仕事のマッチング

○ パーソナル・サポートモデル事業、生活困窮者自立促進支援モデル事業

- ・ 就労支援にとどまらない、自立に向けた総合的な生活支援の実践
- ・ 中間的就労、家計相談支援（多重債務者支援）のノウハウの習得・蓄積
- ・ 多職種連携などによる、複合的な問題を同時に抱える困難ケースへの対応

（2）豊中市の就労支援の理念と関係事業

「社会福祉法」（昭和26年3月29日法律第45号）第3条（2000年6月改正後）を踏まえながら、「生活保護自立支援プログラム」（2005年度実施）によって導入された新たな自立観を継承する生活困窮者自立支援制度は、就労支援を中心とする「経済的自立支援」だけでなく、日常生活の規律の回復・向上などをめざす「日常生活自立支援」、および、自尊心や社会参加意欲の回復などをめざす「社会生活自立支援」を合わせた3つの柱を並列に捉えて、一体的な支援をめざすものである。

豊中市ではこうした理念のもと、生活困窮者自立支援の実践において、支援対象者の経済状態だけでなく、心身の健康状態、日常生活の規律、社会参加意欲なども含む「支援対象者の総合的な現状」を見極め、一般就労が可能な状態としてすぐに就職先をマッチングできる状態にあるか、一定の準備を経てから就労支援を行うべき状態にあるかを判定し⁽¹⁰⁾、それぞれに見合った支援が受けられるよう、多彩な支援メニューを整備している。

支援メニューは、支援の進展により支援対象者の状態が変化しうることを踏まえたものであり、状態の変化に対応しうるよう、就労支援の内容も以下のとおり複数のメニューが用意されている。さらに、これらのメニューは、支援対象者それぞれに相応しいかたちでの自立の実現に向かってステップを段階的に上がっていくようなイメージで配置されている。つまり、最終的に一般就労を果たすにせよ、生活保護などの一定の公的支援を受けながらの就労（いわば「半就労半福祉」）をめざすにせよ、各人に最も相応しい自立のかたちへの到達をめざすことになる。

- ・ 被保護者就労準備支援事業：社会参加意欲の回復
- ・ 自立相談支援機関での相談支援（インテークアセスメントなど）
- ・ 就労準備支援事業：集団で体力確認、働く達成感を体験
- ・ 就労訓練事業（非雇用型）：本人の理解に合わせて段階的体験
- ・ 就労訓練事業（雇用型）：支援付き雇用
- ・ 事業所内実習：職種適性或職場相性の確認
- ・ 無料職業紹介事業：職業紹介
 - 無料職業紹介所での公開求人（市独自収集の地元企業等の求人情報）
 - 地域就労支援事業の支援対象者（就職困難者）へのクローズド求人（同上）
 - 地方版ハローワーク（ハローワーク提供の求人情報の利用）

(10) 豊中市の自立相談支援機関では、新規ケースを受け付けると、まず支援調整会議で、ゴールが一般就労になる者と、そうではない者の判別を行い、引き続き自立相談支援機関で支援を行うか、他の関係機関や専門機関へとリファーするかの判断を行う。

前者のうち、地域での見守りと生活支援が必要な者は社会福祉法人豊中市社会福祉協議会の受託する自立相談支援機関へ、問題が複合する困難ケースは一般社団法人キャリアブリッジの受託する自立相談支援機関へ送られ、個々の相談者の現状に応じ、市内の専門機関と連携した多様な支援が実施される。

(3) 豊中市の就労支援体系の中での地方版ハローワークの位置

生活困窮者自立支援制度でも採用されている先述の自立観に立つならば、自立のかたちは一般就労による経済的自立だけではなく、各人に相応しい多様なかたちがあり、そのかたちの一つとして一般就労による経済的自立への到達もあるとされる。その上で、一般就労の実現には当然に就職先の確保が必要であり、そのためにはいかに充実した求人情報を企業等から収集するかが支援者側の実践において重要になる。

豊中市では、2003年以降の就労支援施策の実践の中で相互に信頼関係を構築してきた市内の企業・事業所などから直接に求人情報の提供を受け、特に「就職困難者」と定義される地域就労支援事業の支援対象者に対して、各々の職業適性や置かれた状況（生活サイクルや健康状態など）に応じて非公開でマッチングするという手法を続けてきている。これを市所管課では「クローズド求人」と称している。

先述のとおり、地方版ハローワークの内実は、国のハローワークの持つ求人情報等を自治体が共有し、求職者に提供する仕組みである。したがって、豊中市にとって、地方版ハローワークの仕組みの導入は、無料職業紹介事業で取り扱う求人情報の出所について、従来からの独自の収集ルートとは別に、新たな求人情報の収集ルートが増設されたことを意味する。前者が企業等から市（無料職業紹介所）に求人情報が直接寄せられるのに対し、後者は国のハローワークのインターネットサービスを経由して求人情報が寄せられる。

あわせて、生活困窮者自立支援制度を基軸として体系化された就労支援施策の中に地方版ハローワークが位置づけられること自体、豊中市の取り組みに顕著な特徴を与えるものである。すなわち、地方版ハローワークにかかるサービスを利用する求職者の現状を把握し、一般就労が可能な状態にあると判断された場合には、国のハローワークと同様のプロセスで職業紹介の手続きを進めるが、生活課題の解消など、一定の準備を経てから就労支援を行うべき状態にあると判断される場合には、当該求職者を生活困窮者や就職困難者と捉え直した上で、生活困窮者自立支援事業や地域就労支援事業の実施機関へと誘導し、より総合的な自立支援の対象者として対応することである。生活困窮者自立支援事業に誘導することになれば、3カ所の自立相談支援機関

の役割分担のもと、よりきめ細かな支援を受けられる仕組みがすでに整備されている⁽¹¹⁾。

第2回調査の際に市所管課職員から聞き取られた、「ここ（＝豊中市の地方版ハローワークの拠点施設＝後述の豊中しごとセンターの無料職業紹介所）が（国の）ハローワークと一緒にあれば、我々がやる意味はない。やはり（国の）ハローワークよりは丁寧なかたちにしたいし、福祉的なサポートも含めて、支援の対象者を発見し、早期に適切な機関につないでいきたい」という発言に、豊中市のめざす地方版ハローワークの運用理念が端的に表れている。

生活困窮者自立支援制度による支援の対象者を早期に発見しようとする目的は、「支援の着手が早ければ早いほど、コストは安く済む」と考えられているからである⁽¹²⁾。生活困窮者やその予備軍は可能な限り早期に発見されることが望ましく、彼らを発見するための仕掛けは、可能な限り広範にわたっていることが望ましい。

（４） 地元企業支援に地方版ハローワークが果たしうる役割

豊中市の無料職業紹介所に「求人事業所」として登録する地元の中小企業・事業所の数は、2019年9月現在で約1,000社に上るといふ。府内自治体の中でも中小零細の企業・事業所の数が多い豊中市では、その多くが人材不足の問題を抱えているとされ、市には人材供給の面での支援が求められている。

市と地元企業の関係の構築は、2003年に市の地域就労支援事業が始まるに当たって実施された企業アンケートに端を発する。同アンケートは「人材に対する困りごとはあるか」、「人材確保に関する市の支援を利用する関心はあるか」などの設問を置き、市内の中小企業の現況を確認する内容を含んでいた。ここで得られた結果など⁽¹³⁾を基に、市が地元企業等を個別訪問し、積極的にコミュニケーションをとったことが、今日の求人事業所登録数約1,000社、無料職業紹介事業の支援実績年間約200人（2018

(11) 注(10)のとおり、豊中市の3つの自立相談支援機関は、設置場所や受託団体の特性などに応じて役割分担が行われている。すなわち、地域就労支援センターと無料職業紹介所を併設する市直営機関が就労支援と総合調整を行い、市社協の受託機関がアウトリーチおよび生活福祉資金事業との連携を、キャリアブリッジの受託機関が困難ケースへの専門的・チーム的支援および若者支援との連携を、それぞれ担う。

(12) 第1回調査（2018年2月20日）での市くらし支援課職員による発言。

(13) 訪問・開拓先の地元企業・事業所の選定にあたっては、アンケート結果の分析のほか、民間のデータバンクの企業情報の利用や、豊中商工会議所（岡町北1丁目）からの紹介もあったとのことである。

年度) という成果に結実している。このうち約200社は、市が各企業の状況、社風、作業環境、業務内容などを詳しく把握する一方、企業側も市が行う就職困難者等への就労支援の趣旨を理解し、特に緊密な協力関係にある。

逆に言えば、同市の就労支援施策には、求職者支援のみならず、人材不足の問題に悩む地元中小企業等に対し、就職困難者等の求職者をマッチングすることを通じて人材供給を行うという企業支援の側面も含まれるということである。その際、就職困難者を生活困窮者自立支援制度に基づく諸事業を通じて一般就労が可能な状態へと導き、かつ、個々の支援対象者の職業適性を見極め、それぞれに最適な求人情報をマッチングするという役割を市の側が担うことにより、人材確保・育成にかかる企業側の負担が軽減されることも期待できる。

その上で、地方版ハローワークに関する取り組みが追加されたことで期待される変化は、一言で言えば、地元企業等に供給される人材の質と量にさらに幅が出ることである。地方版ハローワークを掲げる市の無料職業紹介所は、就労意欲がより高い人材、職業経験がより豊富な人材、より高度な技能・職能や資格を持つ人材など、地域就労支援センターや自立相談支援機関での支援対象者とは異なる層による利用が見込まれる。このことから、地方版ハローワークの導入効果の一つとして、従前の地域就労支援事業や生活困窮者自立支援事業の取り組みの中からだけでは得難いこれらの人材を捕捉し、地元企業等の求人にもマッチングする可能性が高まったことが挙げられる。これにより、地元企業等にとっては即戦力の人材確保などの利益もたらされ、ゆくゆくは市の経済・産業の持続性の確保やさらなる活性化にも資すると期待される。

4. 豊中市の地方版ハローワークの取り組みの現状と特徴

(1) 拠点施設「豊中しごとセンター」の立地と狙い

豊中市では、国のハローワークから提供される求人情報を求職者自身がそれぞれ検索・閲覧できる端末（パソコン）を、「豊中しごとセンター」（以下、センター）という拠点施設にある無料職業紹介所に3台設置している。

センターは阪急電鉄宝塚本線の庄内駅から徒歩1分の場所に立地する豊中市役所庄

内駅前庁舎（庄内東町2丁目）⁽¹⁴⁾の2階にある。開所時間は平日9時～19時と、毎月第2土曜日の10時～13時。平日19時までの開所とすること、試行ながら月1回の土曜日開所は、平日の日中の時間帯におけるセンターの利用が難しい、現役の就労者などの都合に対応するためである。

センターのある庄内地区は、市内7つのエリア区分⁽¹⁵⁾の中で「南部」と称される地域の中心である。南部は、市を東西に横切る名神高速道路の南側の一帯で、小学校通学区域（小学校区）にして8区域⁽¹⁶⁾に分かれている。庄内地区の中心市街地（庄内駅前）にセンターを設置したことには、駅前立地のアクセスの良さのほか、以下のような理由がある。

第一は、南部在住の高齢者の就労ニーズへの対応である。市作成の高齢化率に関する調査の結果⁽¹⁷⁾を分析すると、2018年4月1日時点で、市全体の高齢化率が25.5%であるのに対し、南部に限ると33.4%（8小学校区平均）に上る。南部は高齢化の進行が市内でも相対的に早いエリアと言える。近年、健康増進や社会貢献、あるいは老後の生活資金の確保など、多様化した就業ニーズを背景に、定年退職後・再雇用期間終了後も高い就業意欲を持續させる高齢者が増えており、市内でも高齢化が先行して進む南部エリアに就労支援の拠点を置くことにより、そうしたニーズに対しより積極的に応えようとする狙いがある。

第二は、南部在住者による就労支援サービスの利用の拡大である。豊中市には、地域就労支援センター、無料職業紹介所、くらし再建パーソナルサポートセンターを併設し、市所管課（くらし支援課）も配置される市の就労支援の中核施設「生活情報センターくらしかん」（北桜塚2丁目）がある。その利用者の在住エリアを分析すると、南部在住者の利用は他エリアに比べて相対的に少ないという。南部には別に「労働会館」（三和町1丁目）という市立施設があり、同施設を会場とする出張相談会なども実施されてきているが、南部在住者への支援実績の拡大には必ずしもつながっていない

(14) 庄内駅前庁舎は、旧三菱東京UFJ銀行豊中庄内支店の建物を市が買い取り、全面的に改装したものである。庁舎1階は駐輪場に、3階は一時保育などに使われている。

(15) 豊中市の7つのエリア区分としては、南部のほか、北部、北東部、中北部、西部、中部、東部がある。

(16) 豊中市役所ウェブサイト掲載「豊中市立小学校通学区域（学校別）」によると、2019年4月1日現在（2019年12月6日最終更新）、市全域における小学校区は計41区域で、このうち南部エリアにある8区域は、豊南、庄内、庄内南、庄内西、野田、島田、千成、高川。

(17) 第2回調査時の市からの提供資料、市こども政策課作成「小学校区別年少人口割合（0～14歳）と高齢化率（65歳以上）」（2018年4月1日現在）に基づく。

かったことから、これとは別に相談窓口の常設化が従前より検討されていた。

つまり、庄内駅前へのセンター設置には、高齢化率は相対的に高いが、就労支援サービスの利用が相対的に低いエリアに新たな就労支援の拠点施設を常設することで、就労意欲の高い高齢者層などを対象にした就労支援への取り組みをより積極化しようという狙いが込められている。

こうした目的から、センターには、地方版ハローワークの仕組みを活用する無料職業紹介所を置くにとどまらず、国委託のシニア層向け就労支援のモデル事業の実施機関である「とよなか生涯現役サポートセンター」の受付窓口と、公益社団法人豊中市シルバー人材センター（本部：北桜塚3丁目）の庄内支所の受付窓口を併設している。こうした体制の整備には、南部エリアの高齢者層への就労支援の積極化というセンター設置の狙いの一つが端的に表れている。

(2) センターで利用可能な無料職業紹介所としてのサービス

センターの無料職業紹介所において利用可能なサービスは以下のとおりである。

第一は、求人情報の検索・閲覧である。その方法としては、求職者自身がパソコン（求人情報提供端末）を操作して国のハローワークの求人情報を検索・閲覧する方法⁽¹⁸⁾と、市が独自に収集している地元企業等からの求人情報を印刷済みの求人票で探す方法の2つがある。前者が、地方版ハローワークに関する手続きを経て2018年4月以降に実施可能になった方法である。後者の「市独自収集の地元求人情報の公開求人」も、センター開設を機に実施されるようになったものである。後者にかかる求人票は基本的に専用のラックに収められているが、「緊急」や「新規」の求人票はセンター内の壁面に貼り出されてもいる。後者は、くらしかん内の無料職業紹介所との間での情報連携によって支えられている。

第二は、求人者宛ての求職者紹介状の発行である。求職者が希望する求人情報が見つかった場合には、当該事業者宛ての紹介状の発行を本センターで受けられる。なお、センター設置以前は、市の他の就労支援事業などの中で紹介状が必要になったとき、求職者（支援対象者）は豊中市域を管轄するハローワーク池田（池田市栄本町）まで足を運ばなければならなかったのが、市内設置のセンターで紹介状の発行も行え

(18) 注(9)のとおり、2020年1月以降は求人情報提供端末方式からブラウザ方式への切り替えが行われたことを受け、豊中市でも情報提供端末（パソコン）の操作方法などに多少の変更が生じているとのことである。2020年3月3日、市所管課に電話にて確認。

るようになったことから、一部で移動等の負担が軽減されている。

第三は、事前予約制による職業相談の実施である。後述するように、センターの初回利用時に記入を求められる新規受付票には、働き方や就職に関することはもちろん、生活に関する悩みなどについて問う項目があり、センター利用者の希望に応じ、相談に対応している。

第四は、就職支援講座の開催である。具体的には、就職活動準備セミナーのほか、応募書類の作成や面接対策に関する講座なども行われている。これら講座等の積極的な開催には、就職困難者などが感じている相談窓口のハードルの高さを少しでも下げようとする狙いも込められている。

このほか、センター内の研修スペースも会場にして、特にシニア層向けの企業説明会などが盛んに開催されてきている。庄内地区にも数店舗を置く知名度の高い企業が単独で開催する一方、地元中小企業の合同説明会なども開催されている。

(3) 2018～19年度におけるセンターの運営体制

センター運営の市所管課は、地域就労支援事業、無料職業紹介事業、生活困窮者自立支援事業など、既存の就労支援関係事業を一体的に所掌する市民協働部のくらし支援課である。

同課は、「生活困窮者自立支援法」の施行（2015年4月1日）を機に、旧消費生活課と旧雇用労働課を統合してつくられた課であり、前身の旧2課の所掌事務を引き継ぐとともに、元々は市教育委員会の所掌であった若者支援事業の一部も現在は所掌している。

同課には、管理調整係、消費者相談係、就労支援係の3つの係が置かれている（2019年9月現在）。センターの運営業務は就労支援係が所掌し、直接的な担当職員は就労支援係長兼課長補佐である。その直属の上司として上記の全ての就労支援関係事業および若者支援事業を兼務・統括する若者・就労支援担当主幹が配置されている。

センターに常駐している職員は6人で、任用形態は全員が非常勤職員である。市の正職員はセンターに1人も常駐していないが、日常的な運営に支障はないとのことである。ただ、常駐職員だけでは対応できないような緊急事態の発生など、正職員による判断や対応が必要な案件が発生した場合には、くらしかん2階にある所管課から職員が駆けつけて対応するとのことである。

6人の常駐職員の勤務形態は、週休3日（土日+平日1日）のシフト制で、1日当

たりの出勤者数を5人として運営している。平日10時間の開所に加え、土曜日の開所日もあることから、いわゆる早出と遅出の2交代制をとり、常に最低でも2人は配置することとしている。

非常勤職員の選考・採用にあたっては、特定の国家資格等の取得は求めているが、職業紹介や福祉、あるいは民間企業での人事や営業の職務経験があることなどは重視されるという。

センターでは、運営上の課題の洗い出しや整理などを目的として、「運営会議」を月に1回のペースで開催している。メンバーは、くらし支援課長、若者・就労支援担当主幹、センター担当係長兼課長補佐、センター常駐の非常勤職員6人、くらし再建パーソナルサポートセンター所属の主任相談員1人で構成している。

(4) センターでの新規利用者の受付プロセス

センターを訪れ、就労支援サービスを受けることを希望する利用者は、初回の利用時に、「豊中しごとセンター新規受付票」に以下のような事項を差支えない範囲で記入することを求められる。

まず利用者本人に関する基本情報（氏名、性別、生年月日、年齢、現状）を記入した上で、来場のきっかけ（広報、ハローワークなど9項目から選択、複数回答可）と、利用を希望する事業を選択することを求められる。

利用事業の選択肢は、①シルバー人材センターの利用（60歳以上）、②とよなか生涯現役サポートセンターの利用（55歳以上）、③無料職業紹介所の利用（年齢の条件なし）、④資料や求人情報（掲示物）の閲覧、の4つである。

このうち「無料職業紹介所の利用」を選択した場合、次に、無料職業紹介所の利用者専用の新規受付票に以下の事項の記入を求められる。

○ 基本情報

- ・ 現住所／最寄駅／徒歩・自転車での所要時間／電話番号
- ・ 現在の状態（以下の項目より選択）
 - － 求職中（ ）か月
 - － 主婦
 - － 療養中
 - － 就業中（正社員／契約社員／派遣・請負社員／アルバイト・パート／嘱託／自営）

- 学生（高校生／専門学校生／短大生／大学生／大学院生）
- 障害がある（障害者手帳の有無／種類）
- その他（ ）
- 就職活動の困りごとについて
 - ・ 相談希望の有無
 - ・ 困りごとの種類（以下の項目より選択）
 - 就職活動の仕方・進め方
 - やりたい仕事・自分にあった仕事の選び方
 - 求人情報の探し方
 - 履歴書や職務経歴書など応募書類の書き方
 - 面接の受け方、面接講習
 - 求人検索をするためのパソコン操作
 - 仕事のイメージがわからないので、職場の見学や実習の機会があれば参加したい
 - その他（ ）
 - ・ 相談希望日時と会場（センター／くらしかん／労働会館）
- 就職活動以外の困りごとについて
 - ・ 相談希望の有無
 - ・ 困りごとの種類
 - 仕事が続かない（離職を繰り返している）
 - 生活・経済的なこと（家賃・滞納・債務等）
 - コミュニケーションや人づきあいが苦手
 - 健康面の問題、病気や障害がある
 - 家族のこと（ひきこもり、介護、子育て、DV、虐待等）
 - その他（ ）
 - ・ 相談希望日時と会場（センター／くらしかん／労働会館）
- （さしつかえなければ）就職の目的について
 - やりがいづくりのため
 - 社会参加、社会貢献のため
 - 健康のため
 - 収入を得るため
 - 生活のために収入が必要

- 生活費の不足を補うための収入が必要
- 生活費は足りているが、自由になるお金を得たい

無料職業紹介所として「就職活動の困りごと」を確認するのは当然のこととして、「就職活動以外の困りごと」、すなわち、日常生活・社会生活上の悩みや問題をも確認する項目を置くことには、センターでの無料職業紹介事業が生活困窮者自立支援制度を基軸とする同市の就労支援体系の一端であることがよく表れている。また、「就職の目的」を確認する項目を置くことには、高齢者への就労支援の強化を主要な目的の一つに設置された事業所として、ここを利用する高齢者の就労ニーズを積極的に把握しようとする姿勢がうかがえるほか、生活資金の確保のためなのか否かを見極めることを通じて、生活困窮者層の実態を把握しようとする意図もうかがえる。

現状（2019年9月現在）では以上のような内容に収まっている新規受付票の調査項目は、センター開設から1年半の間に3回ほどの変更を経ているとのことであった。模索を続ける背景には、職安法第5条の4の規定がある。すなわち、「公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（略）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。（以下、略）」。つまり、センターによる求職者の個人情報の収集は、当該求職者自身の同意がない限り、「その業務の目的の達成に必要な範囲内」にとどめることが定められている。

こうした求職者の個人情報の取り扱いに関する法規制を向こうに回しながらも、豊中市の就労支援施策の体系においては、先述のとおり、センター利用者の状態によっては生活困窮者自立支援事業による支援へ誘導することが想定されている。その判断をよりの確に行うためには、現在の生活状況や悩みなど、直接的には就労支援の実施に必要な情報とは見なされづらい情報の取得も場合によっては求められる。法に抵触せず、なおかつ可能な限り利用者の状態を把握するためにはどのような調査項目の設計が可能なのか、新規受付票の頻繁なつくり直しはその点を限界まで突き詰めようとする市側の姿勢を端的に表している。

(5) 2018年度の支援実績と評価

2018年度（事業初年度）の豊中しごとセンター・無料職業紹介所の支援実績は**図表1**のとおりである。また、新規登録者の男女別・年齢区分別の実績は**図表2**のとおりである。新規登録者数は602人で、男性が262人、女性が340人の内訳である。**図表2**からは、男女とも60代以上の高齢者層の利用が相対的に多いこと、男女差は40代が突出して大きいことなどが特徴として指摘できる。

センター設置の狙いには、①「南部エリアの高齢者層への就労支援の強化」、②「より広い市民層からの生活困窮者・就職困難者の発見」、③「地元企業等への幅広い層からの人材の供給」の3点があった。これらの狙いは初年度においてどの程度達成されたのか、以下に検討してみたい。

①「南部エリアの高齢者層への就労支援の強化」について見ると、**図表2**からは、男女とも20～30代の若年層よりも50～60代の利用の多さが特徴として見て取れる。男性は60代が93人と最多だが、市所管課によると、中でも65歳以上が最も多いとのことであった。男性は、再雇用期間の終了後もさらに働くことを希望する者が多くセンターを利用していると分析されうる。一方、女性も60代が102人と最多だが、50代も89人となっており、総じて60歳前後の層の利用が多いと言える。女性は、男性配偶者の定年退職や、これに伴う世帯収入の減少への対応が主な動機ではないかと分析されうる。この点は初年度から狙い通りの実績が出ていると言える。

②「より広い市民層からの生活困窮者・就職困難者の発見」については、**図表1**のとおり、くらし再建パーソナルサポートセンター（生活困窮者自立支援機関、地域就労支援センター併設）への誘導人数は29人とされている。この数をどう考えるかについては、市所管課によると、「担当者の見立てでは誘導の対象と感じても、「仕事だけ紹介してくればいい」という利用者が多く、しごとセンターの利用者をパーソナルサポートセンターへ誘導するのは実際には容易ではない⁽¹⁹⁾」とのことであったので、実感としては想定より少ない水準にとどまったのかもしれない。この課題については現在、専用のチェックリストで一定の条件に適合する者を抽出し、自立相談支援機関にリファーするような仕組みづくりを模索中であるとのことであり、今後の取り組みの進展が注目される。

(19) 第2回調査（2019年9月4日）での市くらし支援課職員の発言。

＜図表1＞ 2018年度の豊中しごとセンターの支援実績

新規登録者数	602
延べ利用件数	2,023
職業紹介件数	361
就職決定件数	88
独自求人件数	35
セミナー等の参加人数（7講座）	70
平日17～19時の利用件数	240
土曜日の利用件数	21
自立相談支援機関への誘導件数	29

※ 市くらし支援課作成の調査当日の説明資料（2019年9月4日入手）に基づき、2020年3月、正木作成。

＜図表2＞ 2018年度の豊中しごとセンター新規登録者の性別・年齢区分別内訳

年齢区分	男女合計数	男性	女性
30歳未満	45	22	23
30～39歳	61	27	34
40～49歳	93	33	60
50～59歳	137	48	89
60～69歳	195	93	102
70歳以上	71	39	32
計	602	262	340

※ 市くらし支援課作成の調査当日の説明資料（2019年9月4日入手）に基づき、2020年3月、正木作成。

③「地元企業等への幅広い層からの人材の供給」について見ると、市としては元々2年目以降の取り組みと位置づけていたテーマであり、第2回調査の際にも「現在は過渡期」として、今後も引き続き取り組んでいくべき課題との認識を示していた。このほか、企業支援に関わる課題としては、大量求人や急募の求人にどう対応するか、そもそも求人への応募者が見つからない中小零細企業への支援をどうするか、といった課題もあり、これらの課題に応えるノウハウの開発も求められている。

5. まとめに代えて — 豊中市の実践から見出しうる自治体就労支援の可能性

以上で見てきたとおり、豊中市の就労支援に関する取り組みは、生活困窮者自立支援制度の理念（自立観）を基軸として体系化が進められている。同制度は自治体に就労支援の実施を求めているが、豊中市では、地域就労支援事業や無料職業紹介事業などの実践を通じて従前より培ってきた支援の人材・機関・スキルや連携ノウハウを用いることで、国が長らく職業紹介事業を専管してきた影響もあって自治体が不得手とされてきた就労支援に一定の実質を与えており、同市の取り組みは「自治体による就労支援」（以下、自治体就労支援）のあり方において一つの到達点を体現しているとする。

そして、本稿で中心的に扱ってきたとおり、2018年4月以降は同市の就労支援体系に地方版ハローワークの仕組みも組み込まれており、これを取り扱う拠点施設の立地とも相俟って、就労支援サービス利用者の拡大を通じた、生活困窮者自立支援事業等の支援対象者の積極的かつ早期の発見が引き続き追求されているところである。

豊中市の取り組みを以上のように理解した上で、最後に、国とも民間事業者とも区別される、自治体就労支援だからこそ到達しうる実践上の独自性もしくは可能性を指摘したい。

先に一般論を述べておこなうならば、自治体就労支援は、地域住民の生活状況あるいは地元の雇用・労働状況や企業の経営状況といった地元の実態把握の深さにおいて国に勝り、地域における社会的信用度とこれに裏打ちされた多分野・業界横断のコーディネート力において民間事業者に勝る立場で行われうる。

また、「ハローワークの地方移管」を求めるとして全国知事会がかつて行った主張では、自治体がハローワークを運営することの効果として、①就職だけでなく必要な支援を身近な場所で受けられること、②企業支援と雇用政策の一体化が可能になること、③学校教育との連携を強化できること、④行革の推進、が挙げられていた。

これらを踏まえた上で、豊中市の取り組みは自治体就労支援の実践にどのような可能性を示しているのか。

第一の可能性は、就労支援を、求職者への単純な職業紹介だけで済ませず、生活困窮者自立支援制度で採用されている自立観、すなわち、日常生活上、社会生活上、経済上の自立を一体的に支援する、総合的な自立支援の諸方策の一環として行いうることである。今日、自治体に就労支援への積極的な取り組みを求めている法制度の一つが「生活困窮者自

立支援法」であることをここで再度指摘しておきたい。この文脈を踏まえるならば、地方版ハローワークの実施自治体における無料職業紹介事業は、国のハローワークと同様のサービスを実施するだけでは全く不十分である。この点、豊中市の取り組みに学ぶならば、地方版ハローワークの取り組みにおいて、その実施自治体は以下の2つの方向を同時に追求する必要があると考える。

一つは、生活困窮者や就職困難者として就労準備支援ないし就労訓練を受けてきた求職者たちの「出口」の拡大である。日常生活の規律や社会参加意欲の回復、就労に向けた訓練などを経て、段階的に一般就労が可能な状態を獲得ないし回復した就職困難者や生活困窮者が、一般就労を希望する場合、自らに相応しい就職先を探すにあたり、市独自収集の地元求人情報だけでなく、国のハローワークから提供される求人情報をも合わせて検索対象にできることは、前者しかない状態に比べ、当然、情報の質・量を大幅に拡大させるものである。その際、支援者側には、個々の求職者がより適性の高い職を見つけられるよう、的確なサポートを行うことが期待される。

二つは、ハローワークの看板に引き寄せられ、「仕事さえ見つければいい」という思考で無料職業紹介所を利用する者の中から、職探しの前に生活困窮者自立支援事業で支援すべき状態にある者を発見し、自立相談支援機関へ誘導する、「入口」としての活用である。意識的か無意識的にかかわらず、自らを生活困窮者とは自覚しない潜在的な支援対象者は、困窮者支援の相談窓口には来なくても、地方版ハローワークの事業所ならば訪れうるものであり、その意味で、自治体が自ら設置する後者の事業所の存在は、より広い市民層の中から生活困窮者自立支援事業等の支援対象者を発見・捕捉する最初の接点になりうる。その際、支援者側には、無料職業紹介所の利用者を全て仕事を紹介するだけの対象として一律に扱わないこと、利用者ごとに異なる状態（もっと言えば、困窮の度合い）を見極める仕組みを整備することが求められる。あわせて、このような取り組みは生活困窮者自立支援事業で求められるアウトリーチの積極的な実践にも合致する。

第二の可能性は、求職者への就労支援を、地元の中小零細企業に対する支援策や産業振興施策と連携させうることである。豊中市で2003年より続けられている地域就労支援事業は、同事業による就職困難者への支援の趣旨を理解し、市の求めに応じて無料職業紹介所に求人票を出したり、就職困難者を自らの従業員として引き受けたりして協力を続けてきた地元企業等によって支えられてきている。一方で、人材不足の問題に悩む中小零細企業等にとって、市の就労支援施策は、関係事業のもとで一定のトレーニングを積み職業適性を高めた人材をそれら企業等に供給するという側面を併せ持つ。この点から、自治体の行

う就労支援には、求職者支援と企業支援の二面性があることをあらためて見出す。そして、こうした機能を果たしている自治体の就労支援施策に地方版ハローワークにかかる取り組みが追加されることには、より高度な人材を自治体が捕捉し、場合によっては地元企業等へと供給する可能性を高める。

第三の可能性は、まちづくりへの活用である。これら就労支援施策や地元企業支援の方策は、自治体のまちづくり施策の中に位置づけを得ることで、その重要な基軸となりうるものである。この間、2017年に改正された「社会福祉法」は、あらゆる地域住民を対象とした市町村の包括的相談支援体制の構築を掲げ、2018年に改正された「生活困窮者自立支援法」は、あらためて基本理念を明記し、「個人の尊厳の保持」と「地域共生社会の実現」の追求を自治体に課した。

翻って豊中市の現下のまちづくり施策を見ると、豊中しごとセンターも設置されている南部エリアに、「南部コラボセンター」（仮称）という新たな公共施設を整備し、既存の公共施設の機能を集約するほか、新施設を拠点に市民活動等のネットワークづくりを進めるという構想が、2014年から動き始めている。「生活、学習等支援拠点機能」を持つこの新たな公共施設には、「世代、ライフステージごとの課題への支援」を行うため、教育や福祉に関する施設とともに、就労支援センターおよびキャリアセンター（就労やキャリアアップに向けた支援事業の拠点）の機能も集約することが検討されている。全世代を対象にした生活課題の支援を行うには、児童や高齢者、障害者に福祉サービスが必要なように、若年層や現役就労者層への生活・就労支援も不可欠である。

いずれにしても、「ハローワークの地方移管」にはほど遠い現下の地方版ハローワークの実態を知ると、その運用において自治や地域の視点に立った政策的な工夫が無ければ、自治体の無料職業紹介の取り組みは、国の地方労働行政体制の中に組み込まれ、ハローワークの下働き機関としての域を脱せないのではないかと懸念する。

かつて、自治体の無料職業紹介事業を解禁した2003年の職安法改正について、澤井（2008）は、産業政策や福祉政策などに連携した「総合行政の一環」として無料職業紹介事業を実施することで、国の各省庁が行う縦割りにされた施策を自治体レベルで統合できる可能性が生まれたことを、自治体の雇用労働政策における最大のメリットと評価した⁽²⁰⁾。本稿3-（3）でも紹介した「ここ（＝豊中しごとセンターの無料職業紹介所）が（国の）ハローワークと一緒にあれば、我々がやる意味はない。やはり（国の）ハローワークより

(20) 澤井（2008）76～77頁による。

は丁寧なかたちにしたいし、福祉的なサポートも含めて、支援の対象者を発見し、早期に適切な機関につないでいきたい」という豊中市職員の発言には、上記の最大のメリットを積極的に受容し、具体化しようとする気概がうかがえる。

近年、自治体が抱える人的・財政的制約は厳しさを増すばかりだが、自らの地域事情と自治の視点に立って、就労支援や地元企業支援のあり方を追求する自治体が今後多数現れてくることを期待し、本稿を締める。

(まさき こうじ 公益社団法人北海道地方自治研究所研究員)

【謝辞】

本稿の執筆にあたっては、豊中市市民協働部くらし支援課主幹の濱政宏司さんに、内容の確認などで特にお世話になりました。お名前を記して、謝意を表します。

キーワード：職業安定法（2003年改正）／公共職業安定所（ハローワーク）／第6次一括法／地方版ハローワーク／自治体（特定地方公共団体）の無料職業紹介事業／無料職業紹介所／地域就労支援事業／生活困窮者自立支援制度／自治体の中小企業振興・支援／高齢者への就労支援／豊中しごとセンター

【参考文献・資料】

- 上林陽治「地方自治関連立法動向(13)地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律～第6次一括法～（平成28年5月20日法律47号）」（『自治総研』第457号所収65～92頁）公益財団法人地方自治総合研究所、2016年11月
- 神林龍「なぜ職業紹介は国が行うのか」（『日本労働研究雑誌』第585号所収66～69頁）独立行政法人労働政策研究・研修機構、2009年4月
- 厚生労働省職業安定局『ハローワーク求人情報提供サービスについて 導入マニュアル（利用の手引き）公共機関（地方自治体・職業能力開発施設等）用』2020年1月
- 櫻井純理「豊中市における就労支援政策の概要」（筒井美紀・櫻井純理・本田由紀編著『就労支援を問い直す 自治体と地域の取り組み』所収115～128頁）勁草書房、2014年5月
- 澤井勝「日本における自治体就労政策の新展開 — 分権改革と自治体の雇用労働行政」（大谷強・澤井勝編『自治体雇用・就労施策の新展開』所収61～102頁）公人社、2008年6月
- 全国知事会『ハローワークは地方移管でこう変わる』2010年11月
- 地方分権改革有識者会議雇用対策部会『地方分権改革有識者会議雇用対策部会報告書』2015年11月20日
- 豊中市『（仮称）南部コラボセンター基本構想 概要版』2014年3月
- 中山和久『ILO条約と日本』岩波書店、1983年12月
- 野川忍『労働法』商事法務、2007年12月

ハローワークとILO条約に関する懇談会『ハローワークとILO条約に関する懇談会報告書』
2007年3月

正木浩司「釧路市の生活保護自立支援プログラムの特徴と意義」（『自治総研』第433号所収1～36頁）公益財団法人地方自治総合研究所、2014年11月

正木浩司「豊中市の生活困窮者自立支援の取り組みに見る自治体就労支援の可能性」（『自治総研』第476号所収47～76頁）公益財団法人地方自治総合研究所、2018年6月

正木浩司「生活困窮者自立支援制度2018年改正の概要と意義」（『北海道自治研究』第596号所収22～31頁）公益社団法人北海道地方自治研究所、2018年9月

【参照ウェブサイト】

ILO駐日事務所>国際労働基準

<https://www.ilo.org/tokyo/standards/lang--ja/index.htm>

大阪労働局>ハローワーク池田

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-hellowork/list/ikeda>

公益社団法人豊中市シルバー人材センター

<https://1493174908.jimdo.com/>

厚生労働省>ハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

厚生労働省>ハローワークと地方公共団体の連携

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000054084.html>

豊中市役所>くらし支援（消費生活、雇用・労働、若者支援）

<https://www.city.toyonaka.osaka.jp/kurashi/roudou/index.html>

豊中市役所>南部地域活性化

<https://www.city.toyonaka.osaka.jp/machi/nanbu-a-activation/index.html>

とよなか生涯現役サポートセンター “Sサポ”

<https://s-sapo.net/>

豊中商工会議所

<https://www.ooaana.or.jp/>

内閣府>第6次一括法などの施行

<https://www.cao.go.jp/bunken-suishin/ikkatsu/06ikkatsu/06ikkatsu.html>

ハローワークインターネットサービス

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

※ いずれも最終参照は、2020年3月3日である。