

Title	母親の再就労支援策の検証：母親の働き方の模索と基礎自治体の行政運営のゆくえ
Sub Title	
Author	濱田, 瑞希
Publisher	慶應義塾大学湘南藤沢学会
Publication year	2015
Jtitle	日本政治外交研究 No.8 (2015. ) ,p.95- 118
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	慶應義塾大学日本政治外交研究会
Genre	Technical Report
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO92001005-00000008-0095">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO92001005-00000008-0095</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

## 母親の再就労支援策の検証

—母親の働き方の模索と基礎自治体の行政運営のゆくえ—

環境情報学部四年 濱田 瑞希

はじめに

- 一、育児と仕事の両立支援策の現状と課題
  - 二、母親の、母親による「新しい公共」の創設
  - 三、協働事業による当事者主体の仕組みづくり
- おわりに

## はじめに

少子高齢化と人口減少という深刻な課題を背景に日本では「女性の活躍推進」が目指されている。子ども・子育て支援新制度からもわかる通り、ワーキングマザーへの対策が議論され、未だ不十分ではあるが施行が進む。しかし家庭内をみると、男性と同等の教育を受けているにも関わらず、育児や介護、家事に従事し、当人の能力を社会に還元できない女性が多く潜在している。彼女たちは働く意欲はあるが、育児と仕事を天秤にかけた際に育児を選択した、もしくは選択せざるを得なかった。家庭環境や労働環境など大小様々な理由から専業主婦として家庭に入るが、その九割が復職したいと考えている。仕事と家庭の両立支援策

が施行されているにもかかわらず、なぜこのようなことが起こるのだろうか。

支援に充てる財源が不足していることも大きな原因である。しかし、それだけでなく家庭的労働に従事する母親は、社会的組織の主体になりにくいため、彼女たちの意見を十分に表出・集約させられていないということが根底にあると考える。各自治体が意識的に母親の意見を取り込み、地域のニーズを反映させた等身大の支援策を講じることが必要なのではないだろうか。

そこで、家庭に軸足を置いた母親を対象とする就労支援の取り組みをしている茅ヶ崎市市民団体「うみのあお、そらのあお」の活動に参加する機会を頂いた。本稿では、この活動を通じて母親の就労支援策の意義や支援策を確立するまでの政策立案過程を明らかにすることで、母親当事者の意見を自治体の施策に組み込む必要性や課題について考察する。ワーキングマザーへの支援に偏在する育児と仕事の両立支援を、重層的に充実させ真の意味で女性の社会進出が達成される一端となることを本稿の目的とする。

第一章では、女性が働きにくい環境となった原因を明らかにし、母親のニーズを的確に捉えた支援を講じる必要性を問う。第二章では、行政と市民団体が協働で実施する母親の就労支援を事例研究し、母親の意見が集約され、公共事業に組み込まれる過程を考察する。第三章では、各

自治体で地域に見合った母親の就労支援策が行われる環境を作るための課題及び解決策を探っていく。

## 一、育児と仕事の両立支援策の現状と課題

子育て支援は、母親の負担を軽減することである。企業や家庭など社会を構成する人々が子育てへの理解を示し、少しずつその負担を負うことで、母親が働きやすい環境が作られる。しかし、日本人のなかには暗黙の了解として伝統的家族観があり、それが育児と仕事の両立を凶る際の障害となっているのではないかと考える。第一章では、時代に合致した政策を考察するためにも、なぜそのような意識が醸成されていったのか、日本社会とともに変容していった家族について言及する。

### (1) 日本家族の変容と女性の労働

そもそも、「主婦」とはなにか。簡潔には「家族が支障なく暮らせるように家事に従事する人」といえるだろう。しかし、「家事とはなにか」というと掃除、洗濯、炊事、育児、介護と幅広い。日本では高度経済成長期に、「主婦とはなにか」「家事とはなにか」が議論された「主婦論争」が、第一次は一九五〇～五九年、第二次は六〇～六一年、第三次は七二年と、三次にわたって繰り返された。これらの論争では、家事とは労働に入ることかという議論を発端として、あらゆる労働のなかで市場化

されていないものを家事とし、市場と家事を区別して捉えるようになった。つまり、家事は市場が発展し職場と家庭が分離することによってできた仕事であるため、主婦は古来のものではなく戦後の高度経済成長期に生まれたといえる。

では、大正時代に主婦のような存在はいなかったのか。大正時代は中流階層のみに限った場合、第一次世界大戦後の好況期に「おくさん」と呼ばれる主婦が誕生した。産業化の急速な進展に後押しされ、月給取りである大組織の管理的労働を担う「俸給生活者」が大量に生み出されたことが背景にある。「俸給生活者」とはいわゆる会社員である。彼らは大都市住宅地に住み、市電に乗って職場まで通勤するという、新しい生活様式を送るようになる。職場と家庭の分離が起き、裕福になると一人分の収入で一家の生計費が賄えるようになったため、共働きから夫の留守を守る「おくさん」が生まれたのである。

戦後は、経済成長に伴って地方から流入して来た若い世代が大都市郊外に公団等によって建設された集合住宅に住むようになる。大正時代では比較的裕福な家庭でのみ可能であった「おくさん」は、いわゆる団地家族の主婦として圧倒的多数派となった。憧れの存在から多数派へと変化し、「女性は結婚したら主婦になる」ということが、規範力を持つようになる。商家や農家の女性、職業を持った女性が少数派となり、母親は家事・育児に専心しているのがよい、という価値観が優位に立つよう

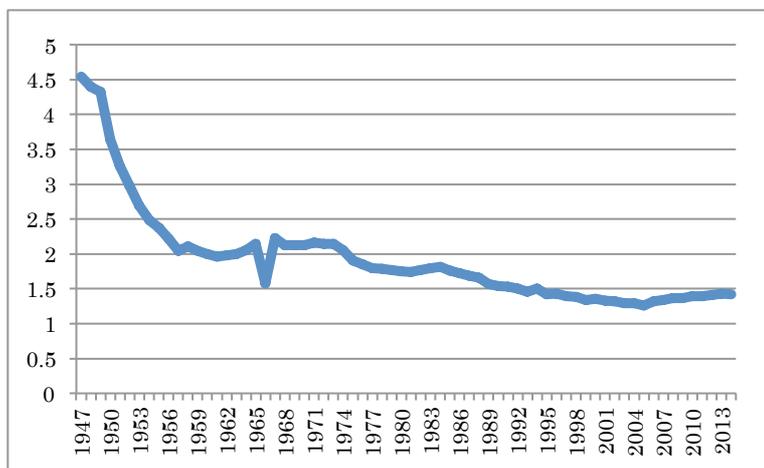
になった<sup>三</sup>。

このように急激な産業構造の転換は、家庭と職場の分離を引き起こした。家庭的労働が無償として扱われても生活が成立した背景には、人口転換が背景にある。

経済的に豊かになり衛生面の向上や栄養状態の改善が実現すると、多死多産型から少死少産型への人口転換が起きる。戦後を出生率の推移で見ると(下図表一)、急速に低下をする第一の低下期と丙午(ひのえうま)の切れ込みの一年をのぞきほぼ横ばいの安定期、七〇年台の半ばから再び低下の始まる第二の低下期の三段階の経過が見られる。第一の低下期では少子化とともに、女性は主婦で子どもの数は二人か三人という、核家族世帯への画一化が始まる<sup>三</sup>。安定期までは親世代にきょうだいが多く、親族の間で支えあうことができた。しかし、七〇年代以降は、きょうだいの少ない世代が親世代となり、親族の支援に頼れなくなったのにも関わらず、子育てをはじめとする家庭的労働は家庭内の女性がするという規範が残ったのだ<sup>四</sup>。

このように、女性が家庭的労働を負担するという意識は、人口転換と経済成長が急速に起きたことよって短期間で醸成され、少子少産型社会となった現代でも、市場・家庭におけるどちらの労働においても大きく影響している。その規範が深く根ざした原因となっているのが、「日本型福祉社会」論の展開である。一九七九年、「新経済七カ年計画」が

閣議決定され、日本型福祉社会では「個人の自助努力と家庭や近隣、職場や地域社会等の連帯を基礎としつつ、効率のよい政府が適正な負担のもとに福祉の実現を目指す」とし、福祉は家庭の自己責任で女性が担うものとした<sup>五</sup>。



図表一 合計特殊出生率の推移  
厚生労働省「人口調査」平成二六年度より作成。

八〇年代、人口転換後も「女の幸せは家庭に入ること」という言葉通りに主婦となる動きが強い。しかし彼女たちの親世代と違う点は、子供が少ない点である。人口転換前の子供の多い時代だと母親は子育てに生涯の大半を費やすことになるが、人口転換後の母親は一〜三人の子育てをした後に、急速に社会進出を求めるようになる。落合はこの動源として、経済的な理由から仕事に就く場合と、主婦であることに漠然とした不安を抱くことを挙げている<sup>六</sup>。共働き世帯と専業主婦世帯の割合の推移を見ても、一九八〇年以降、夫婦ともに雇用者の共働き世帯は年々増加し、一九九七年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯数を上回っている<sup>七</sup>。こうした行動変化や女性の価値観をみると、現代は主婦になるよりも、就労を継続させて共働きをした方が女性本人にとつてもよいというところに帰結するだろう。

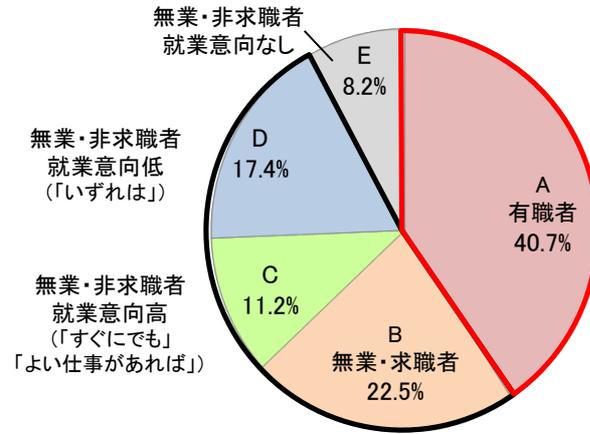
これまで、家族の変容とともに家庭的労働責任は女性が負うべきとされた経緯をみてきた。つづいて、女性が働く際にその責任が彼女たちのライフコースにどのように作用するのかを考察する。

社会進出を目指し、女性は男性と同じように働くこうとするが、女性の就業に結婚・出産・育児といったライフイベントは大きな影響を与える。中野によれば、女性はジェンダーの価値観や働きやすい仕事の選択、入社後の職場環境、家族の期待、育児資源、復帰後の職場環境などの兼ね合いによって、主婦かワーキングマザーのライフコースを選択すると述

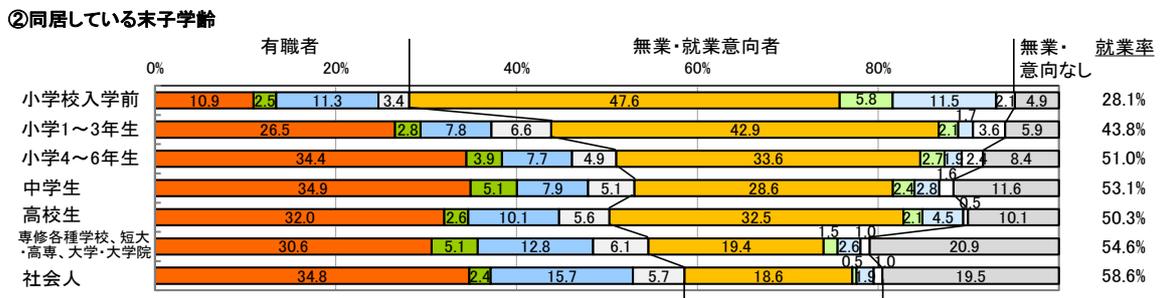
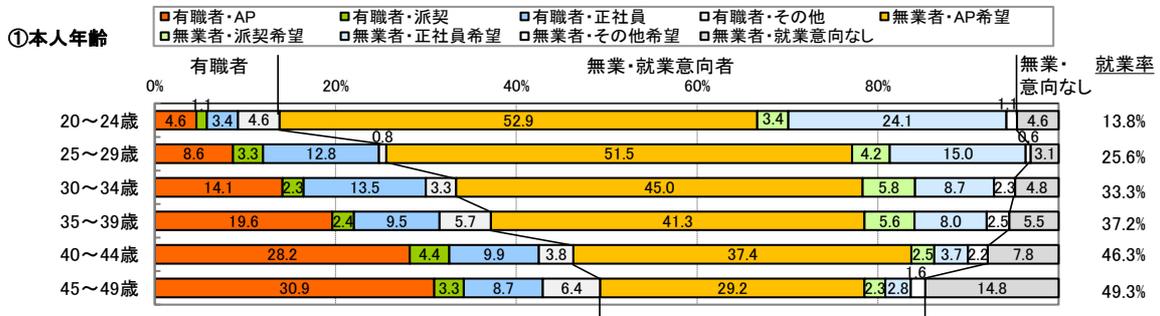
べている<sup>八</sup>。家庭的労働と仕事の両立を図る必要が生じた際に、男性と同等以上に競争し、仕事へのやる気に溢れている女性が仕事を辞める選択をする反面、ある程度自身が女性であることを意識し、いずれかの時点で意欲を調整できた女性の方が、仕事を続ける見通しが立っているというコントラストが指摘されている<sup>九</sup>。キャリア志向をもった女性が志半ばで自己実現と育児を天秤にかけざるをえない状況は、晩婚化・未婚化を引き起こすとともに、有能な人材を家庭内にとどめてしまうだろう。これは、人口減少社会に突入した日本にとって大きな損失である。

女性の意識に目をむけてみると、専業主婦志向が増加しているといわれている<sup>一〇</sup>。現在はバリバリ働いているが、いつかは養ってくれる人と結婚したいと思う女性が多いというのだ。妻を対象とした女性の子育て意識の調査をみると、「子どもが三歳くらいまでは、母親は育児に専念したほうがよい」という性別役割に関する考え方の項目に、七七・三パーセントが賛成している<sup>一一</sup>。ところが、いざ専業主婦になると今度は働きたいと考える。主婦の就業状況に関する調査では、「既婚・子どもあり女性」のうち就業率は四〇・七パーセント、現在無職だが就業意欲がある人は五一・一パーセントを占め、就業意欲がない人は八・二パーセントにとどまっている(次頁図表二)<sup>一二</sup>。また同調査では、就業率に影響を与える要素として「本人年齢」と「同居している末子学齢」を挙げている(次頁図表三)<sup>一三</sup>。これらのことから育児と仕事の両立を図る際

に、「子どもが小さな頃は一度仕事を辞め育児に専念し、育児がひと段落したら再び働きたい」という価値観を持つ女性が多くいることがわかる。



図表二 二〇～四九歳の既婚・子供あり女性の就業状況  
株式会社リクルートジョブズ「主婦の就業に関する一万人調査—二〇～四九歳の既婚・子供あり女性の就業状況」二〇一四年、一頁より抜粋。



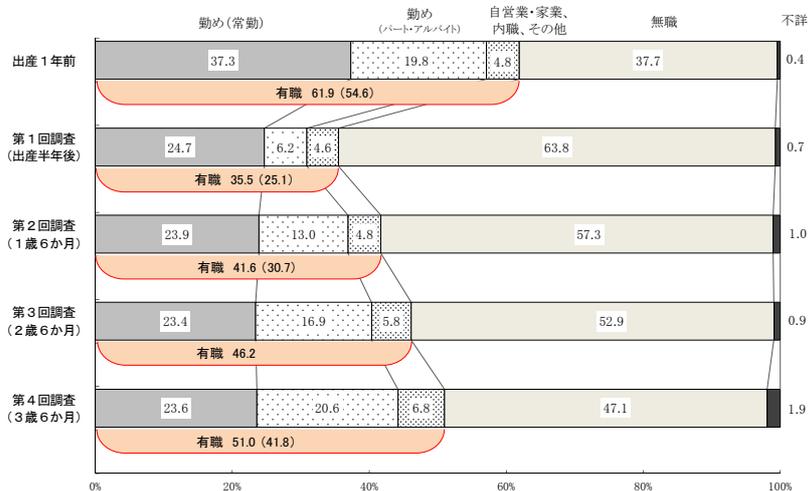
図表三 就業率に影響を与える要素

株式会社リクルートジョブズ「主婦の就業に関する一万人調査—二〇～四九歳の既婚・子供あり女性の就業状況」二〇一四年、四頁より抜粋。

このような女性の価値観があるにも関わらず、専業主婦の再就職は難しく、四人にひとりしか正規雇用には戻れないのが現状である<sup>一四</sup>。子供を出生した母親の就業形態の変化に関する調査をみると、有職者の割合が出産一年前から出産半年後にかけて六一・九パーセントから三五・五パーセントに減少している<sup>一五</sup>。出生から数年経つと有職者も増加するが、出生前と比較してパート・アルバイトの非正規雇用労働者の割合が高くなる(下図表四)。女性雇用者のうち五六・七パーセントが非正規雇用となっており、女性の貧困が現代日本で問題となっている。

現状、母親のライフスタイルは、①保育園に育児を任せフルタイムで働く、②仕事から完全にはなれ育児に専念する、大きく二つに分かれてしまい、ちょうどいい働き方がないのである。未就学児を持つ母親は働く時間が限られ、子どもの都合によって予定も確実ではないため、従来働き方の条件に適合することは容易ではない。しかし、一度仕事を辞めて育児に専念するとブランクが空くため、前職で築いたキャリアを活かせる職業に復職することは難しくなる。子育てなどのライフイベントを経てからスムーズに復職するためにも、細く長くでも就業を続けることは重要であるとされる<sup>一六</sup>。そのため、子育て中にも徐々にキャリアを積み、子育て後に本格的に働き始めることが可能なライフコースの模索が、新しい側面での女性の社会進出として現実性を持つのではないかと考える。

フルタイムで働き続ける母親への支援はもちろんのこと、それに加え育児を優先し退職した後に再就労をする母親を対象とした支援を構築することが、現代の働く女性の価値観に準ずるのではないか。二節では、実際にどのような子育て支援が施行されてきたのかを整理することによって、一度退職した母親に対する就労支援が不十分であることを明らかにする。



注:1)平成22年出生児の第1回調査から第4回調査まですべて回答を得た者のうち、ずっと「母と同居」の者(総数 27,536)を集計。  
2)()内の数値は、平成13年出生児の第1回調査から第4回調査まですべて回答を得た者のうち、ずっと「母と同居」の者(総数 39,662)を集計。

図表四 母の就業状況の変化  
厚生労働省「二一世紀出生児縦断調査(平成二二年出生児)」  
第四回、二〇一三年、一三頁より抜粋。

## (2) 固執した働き方の概念による支援策の偏在化

前節で述べたとおり、家庭的労働は家庭内の女性が負担することが期待されてきた。しかし、一九八九年に合計特殊出生率が一・五七に落ち込んだことがきっかけで少子化に対する危機感が社会全体で生まれ、政府による少子化対策が本格化した<sup>二七</sup>。その六年後、エンゼルプランが実施され、一〇年間にわたって保育サービスを中心に計画的な整備が進められた<sup>二八</sup>。二〇世紀に入ってから「待機児童ゼロ作戦」の推進も加わり、当初の計画目標は多くの事業でほぼ達成されたが、なお少子化は進行した<sup>二九</sup>。二〇〇五年からは「少子化社会対策大綱」をもとに「子ども・子育てプラン」が策定され<sup>三〇</sup>、より複合的な子育て支援策が広がり始めた<sup>三一</sup>。

このように、子育てをめぐる課題については、「保育の量的拡大・確保、教育・保育の質的改善」つまり専門性の高い保育機関の充実に力が入れられている<sup>三二</sup>。

保育所とならび、現在仕事と育児の両立支援で主軸となっているのは、育児休暇取得制度である。一九九二年、両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育てをしながら働き続けることができる雇用関係を整備する育児介護休業法が成立した。二〇〇五年より有期契約労働者も一定の要件を満たす場合（同じ事業主に雇用された機関が一年以上で、子どもが一歳を超えたときも継続雇用の予定がある場合）には、育児休業や介護休業の

取得が可能となった。また、二〇〇九年に、①子育て期間中の働き方の見直し、②父親も子育てができる働き方の実現について一部改正が行われた。育児休業取得をみると、九割弱まで実現していると読み取れる（次頁図表五）。しかし、これには育児休業取得制度を申し込まずに退職した母親の数は反映されていない。実態は六割の女性が第一子出産後に無職になっているという<sup>三三</sup>。

このように、保育所の整備や育児取得制度など、正規雇用者に対する子育て支援は盛んに取り組まれているが、退職した女性に向けた就労支援への取り組みは主流ではない。家庭に軸足を置きたい母親が働くことへの支援がもっと重視されなければならないと考える。

しかし、家事の担い手とされてきた女性が意思決定の場にほとんど参加していない日本では、仕事と家庭を両立できる労働時間が必要な人々がばらばらに切り離され、自分たちに必要なものを意識することさえ難しいともいわれている<sup>三四</sup>。また、都心に近いほど通勤時間が短いため、フルタイムで働きやすいが、都心からはなれるほど、通勤時間がかかり、働くことが困難になる結果として専業主婦になりやすい。そのため自治体では、地域に雇用があるか、通勤時間の長短、居住層によって、保育機関が就労支援かなど需要が異なるだろう。しかし、専業主婦は社会組織の主体となくいため、当事者の意見を表出することが難しい。地域ごとに、母親のニーズを的確に捉えて独自の支援策をする必要性があると考えられる。

	女性	男性
1996年	49.1	0.12
1999年	56.4	0.42
2002年	64.0	0.33
2004年	70.6	0.56
2005年	72.3	0.50
2006年	88.5	0.57
2007年	89.7	1.56
2008年	90.6	1.23
2009年	85.6	1.72
2010年	83.7	1.38
2011年	87.8	2.63
2012年	83.6	1.89
2013年	83.0	2.03
2014年	86.6	2.30

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{生産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申請している者も含む。の数)}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した数)}}$$

出典：厚生労働省「平成26年度雇用均等法基本調査(速報)」より作成。

図表五 育児休暇取得制度の取得者割合(%)の推移

## 二、母親の、母親による「新しい公共」の創設

茅ヶ崎市は、二〇一五年度から「これから働きたいママのためのプレおしごと講座」という、未就学児を持つ母親を対象とした再就労支援を実施している。同市は神奈川県の中南部に位置し、人口二四万人を抱える郊外都市である。①地域に雇用が少ない、②都心に比べて通勤時間が長いという理由から、専業主婦が多いことがこの地域の特徴として挙げられる。そのため、働く意欲のある主婦に対する再就労サポートは、この地域のニーズにあった事業であるといえるだろう。

この支援事業は、茅ヶ崎市の市民提案型推進事業によって実施されたものである。これは、市民が必要と考える課題を自ら設定し、市民と市が協働して新しい公共サービスを創造し提供する制度である。多様化する地域ニーズを受け入れ、効果的に政策や事業に反映させるために、様々な主体が政策の企画・立案や公共サービスの提供に参画することを期待され、二〇一〇年内閣府の管轄で閣議決定され、各地方自治体で取り組まれている<sup>三五</sup>。

「退職を決心してから、自分の働きたい環境づくりを事業にしたいと思うようになりました。」と語るのは、「うみのあお、そらのあお」の代表を務める橋本笑穂氏である。彼女は、現在七歳になる子の母であり、朝七時から夜一〇時まで就業と通勤に時間を割く生活を送ってきたいわゆるバリキャリアだ。育児休暇取得制度や保育所、ファミリー・サポー

ト・センター事業など、子育て支援を最大限活用するも、その生活に疑問を感じ前職を辞める。そして彼女は、市民提案型協働事業制度に母親の就労支援に関する企画を応募し、茅ヶ崎市との協働事業を始動した。

本章では、「うみのあお、そらのあお」の事例から支援策立案過程と実施状況、そして次年度に向けた事業計画について述べる。そして、地域の母親の意見を表出し公共事業として集約される行程と、具体的な母親の再就労支援策のノウハウを分析し、母親の就労支援に関する課題及び今後の可能性を考察する。

### (1) 茅ヶ崎市協働事業

#### 「働きたいママのためのプレおしごと講座」<sup>二六</sup>

市民団体名「うみのあお、そらのあお」は、「誰もが自分らしく、仕事と子育てを両立できる社会を目指して、地域に新しい働き方を創造・提案する」ことをミッションとし、「これから働きたいママのためのプレおしごと講座」の事業を企画・実施している。

現状、未就学児を持つ母親のライフスタイルは、①保育園に育児を任せフルタイムで働く、②仕事から完全に離れ育児に専念する、の大きく二つに分かれている。この団体は、この中間のライフスタイルである「自由度の高い働き方で育児と仕事をバランスよく両立する」という選択をもっと選びやすくしたいという思いから設立された<sup>二七</sup>。

子供が未就学児の頃は育児で最も手がかかる時期で、この時期は母親がライフコースを考え直す時期でもある。第一章の図をみても、出産・育児をきっかけに女性は働き方を転換することがわかる。そのため、未就学児を持つ母親に向けて働き方のロールモデルを示すような講座を開くことは、働き方を模索する際の手助けになるだろう。

茅ヶ崎市の女性の働き方に関する意識調査では、全国に比べて「子どもができて、ずっと働く方がよい」という意見を持つ割合が一六・六パーセント低く、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と答える割合が一六・七パーセント高いことから、仕事より育児を優先させたい女性が多い地域であるといえる<sup>二八</sup>。それに加え、もともと認可保育園の待機状況も重なり、仕事復帰について具体的に検討する以前の段階で諦めている人も多くいる<sup>二九</sup>。このような専業主婦を対象に、自由度の高い働き方が実現しやすい個人事業主という選択を提案し、仕事復帰への意欲を醸成して具体的なアクションへ導くことが、この団体の事業目的とされている。

具体的な事業概要としては、茅ヶ崎市との協働事業という名目のもと、個人事業主として働き始めるために必要なノウハウを身につけるための講座を、市民団体が実施する。受講者に個人事業主の柔軟な働き方を紹介することにより、「これならできるかも・やってみたい」という気持ち醸成する。実現までの具体的なプロセスについて理解を深める

ことにより、具体的なアクションへ導くことを目標に据えている<sup>100</sup>。

講座は「クラウドソーシングコース」「ものづくりコース」「お教室・サロン開業コース」という三つのコースが設けられている。さらに、参加者のフォローアップ講座としてさらに踏み込んだ内容の講座を設置し、フォローアップ講座の参加率及び「起業への意欲」をアンケート調査することで、効果検証が行われる。

二〇一五年度の事業は、このような施策のニーズがどの程度あるかを検証し、継続的に実施して行く必要性を判断するとともに、アクションへ導くための課題を洗い出し、次年度以降の計画策定に繋げる。

講座の設計では、団体が講座内容ごとにもものづくり作家や教室経営者の方へ講師の依頼をする。そして、講師への丁寧な取材（打ち合わせ時間四時間）を通して、個人事業主としてのライフスタイルを確立していくまでのノウハウに関する資料作成を行う。

当日は団体メンバーと講師の対談形式での講義がなされる。具体的な内容は（次頁図表六）にあるように、開業までのプロセスや現在のワークスタイルについて、講師の経験談をもとにしたロールモデルを示すものとなっている。参加者は茅ヶ崎市に在住の未就学児を持つ母親に絞られ、起業に向けて具体的に考えたことがない人でも気負うことなく聴講できる内容である。それでいて、スキルの習得方法、広報活動、金銭のやり取り、仕事・家庭のタスク管理、家族からの理解の得方など、漠然とした不安を

一つひとつ整理することができるよう作られている。また、講座後は茅ヶ崎市の協働推進事業とは別に、談会が開かれる。講座受講者は自由参加で、団体の説明と自己紹介、講義内容のフィードバックや子育て、仕事、保育状況についてなどの情報交換の場となっている。

	コース内容
ものづくりコース	<p>ものづくりの活動をしている作家を講師として、事業内容と働き方、趣味から仕事に発展させるまでのプロセスについて話を聞き、さらに、実際にものづくりを体験する講座。「自分も得意なことを活かして仕事ができそう。やってみたい」という意識を醸成することを目的としたコース。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1回2時間（1回完結型）×2講座</li> <li>・ 革小物（2015年6月11日(木)10～12時）</li> <li>・ ジュエリー（2015年6月25日(木)10～12時）</li> <li>➤ 定員各回20名（企画時は定員10名だったが定員オーバーのため募集人数を拡大）</li> <li>➤ ファミリーサポート受け入れ会員による一時預かり付き</li> <li>➤ 参加料は、材料各費1,000円</li> <li>➤ 講座内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開業までのプロセス（始め方のポイント）</li> <li>・ 開業までのプロセス（広げ方のポイント）</li> <li>・ 現在のワークスタイル</li> <li>・ 働く上で大切にしていること</li> </ul> </li> </ul>
お教室・サロン開業コース	<p>お教室やサロンを開業している個人事業主を講師として、仕事内容と働き方、開業するまでのプロセス、開業後に重要なポイントについて知り、「開業したい」という意思を醸成することを目的としたコース。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1回2時間（1回完結型）×3講座</li> <li>・ ヨガ・ピラティス教室（2015年7月9日(木)10～12時）</li> <li>・ お料理教室（パンづくり教室）（2015年7月23日(木)10～12時）</li> <li>・ ネイルサロン（2015年8月6日10～12時）</li> <li>➤ 定員各回20名（企画時は定員10名だったが定員オーバーのため募集人数を拡大）</li> <li>➤ 子ども連れで参加可能（一時預かりはなし）</li> <li>➤ 参加料は無料</li> <li>➤ 講座内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開業までのプロセス（始め方のポイント）</li> <li>・ 開業までのプロセス（広げ方のポイント）</li> <li>・ 現在のワークスタイル</li> </ul> </li> </ul>
クラウドソーシングコース	<p>クラウドソーシングを通じて自宅で簡単なデータ集計やレポート作成の仕事が受託できる「スキル装着」を目的としたコース。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1回2時間×6回全日程参加（2015年9月から隔週木曜10～12時）</li> <li>・ 1回目）ビジネスマナー、ビジネスコミュニケーション、タスク管理</li> <li>・ 2・3・4回目）Excel（基本操作）※PC利用</li> <li>・ 5回目）Word（基本操作）※PC利用</li> <li>・ 6回目）クラウドソーシングや行政の就業支援サービスの紹介</li> <li>➤ 定員20名（企画時は定員10名だったが定員オーバーのため募集人数を拡大）</li> <li>➤ ファミリーサポート受け入れ会員による一時預かり付き</li> <li>➤ 参加料は、パソコン利用料1,200円とテキスト代2,000円の計3,200円</li> </ul>
個人事業主登録 企業手続き勉強会	<p>コース参加者向けに、コース終了2ヶ月後に実施するフォローアップ講座。専門家（行政書士）を講師として、開業する際に必要になる事務手続きの流れを学ぶことにより、アクションへ移すことを目的としている。また、この講座への参加率、及び、アンケートによる意識調査で本事業の効果検証を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 下記の2つのテキストを使用する</li> <li>・ 神奈川県労働福祉課両立し得んグループ作成「女性のための起業ガイドブック」</li> <li>・ 厚生労働省作成「在宅ワーク適正な実施のためのガイドライン」</li> <li>➤ 1回2時間（1回完結型）×2日程</li> <li>・ ものづくりコースとお教室・サロン開業コース参加者向け</li> <li>・ クラウドソーシングコース参加者向け</li> <li>➤ 定員なし（講座参加者からの申込）</li> <li>➤ 参加料は無料</li> <li>➤ 講義内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開業に必要な手続き</li> <li>・ 税金に関するルールや手続き</li> <li>・ 知っておくべき法律や許認可</li> </ul> </li> </ul>

図表六 これから働きたいママのためのプレお仕事講座コース内容  
茅ヶ崎市『平成二七年度協働推進事業公開プレゼンテーション』を参考に作成。

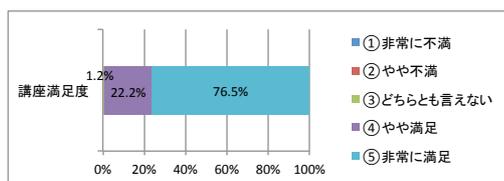
受講者の講座に対する反応は、講座参加申込時のコメントとコース毎に行われたアンケートから考察することができる。

アンケートからは、全講座を通して受講者の満足度は高いことがわかる(下図表七)。自由回答には、「机上の問題だけでなく、具体的な金額設定の方法などを知れてイメージが湧いた」「少人数で聞きたいことが聞けた」など、経験談による具体的な内容を知ることが出来たことを評価する意見が多い一方で、「やはり子供との参加で聞けないことが多数だった」という意見もみられた。子供連れでの参加も受け付けたことで、母親が受講しやすいように工夫をしていたが、それがマイナスに影響した受講者もいたようだ。

次に、就業意欲の変化(次頁図表八)をみると、受講者はもともと働きたい意欲が強い人が多く、講座を受けて就業意欲がさらに高まっていることがわかる。働き方イメージ、行動イメージの変化からは、受講前よりも具体的なイメージを持つことができていることがわかる。働き方イメージが「ある」「なんとなくある」の回答数は合計八四、二パーセント、行動イメージが「ある」「なんとなくある」の回答数は合計八〇・五パーセントであるため、約八割の受講者が「緩やかに働く」ことを自分のライフスタイルとして想像することができている。その一方で、残りの二割は具体的なイメージを持っていない(次頁図表九)(次頁図表一〇)。しかし、講座を受講することによって「緩やかに働く」働き方

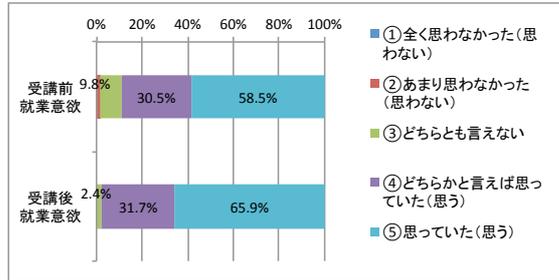
を知り、自分には合わない働き方として選択肢を消すことができたことは、働くことを模索するなかで意義があると市民団体は考えている<sup>三三</sup>。就業にあたっての不安では、「自身の適正・能力・スキルについて不安がある」がもつとも大きい不安であった。次に、「資金」と「保育」となっている。「講座を受けて行動イメージが持てたが、それでも自分ができるか不安」という人のサポートが必要と考えられる。

	①非常に不満	②やや不満	③どちらとも言えない	④やや満足	⑤非常に満足	有効回答数	平均ポイント
講座満足度	0	0	1	18	62	81	4.8
	0.0%	0.0%	1.2%	22.2%	76.5%		



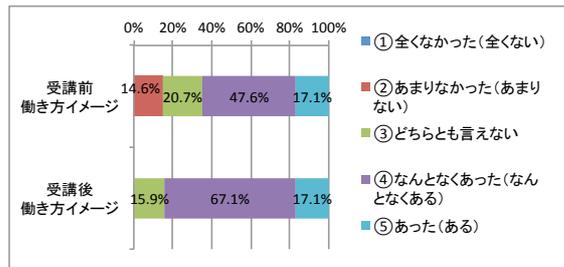
図表七 講座満足度  
受講者のアンケートをもとに、市民団体代表の橋本氏が作成。

	①全く思わなかった	②あまり思わなかった	③どちらとも言えない	④どちらかと言えば思っていた	⑤思っていた	有効回答数	平均ポイント
受講前就業意欲	0 0.0%	1 1.2%	8 9.8%	25 30.5%	48 58.5%	82	4.5
受講後就業意欲	0 0.0%	0 0.0%	2 2.4%	26 31.7%	54 65.9%	82	4.6



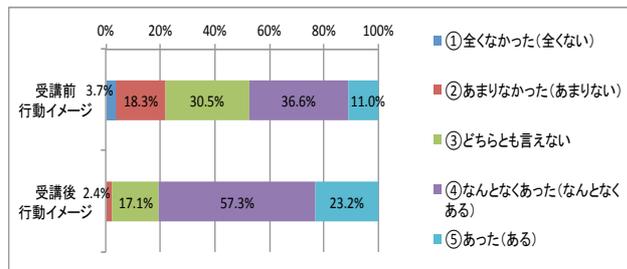
図表八 就業意欲の変化

	①全くなかった(全くない)	②あまりなかった(あまりない)	③どちらとも言えない	④なんとなくあった(なんとなくある)	⑤あった(ある)	有効回答数	平均ポイント
受講前働き方イメージ	0 0.0%	12 14.6%	17 20.7%	39 47.6%	14 17.1%	82	3.7
受講後働き方イメージ	0 0.0%	0 0.0%	13 15.9%	55 67.1%	14 17.1%	82	4.0



図表九 働き方イメージの変化

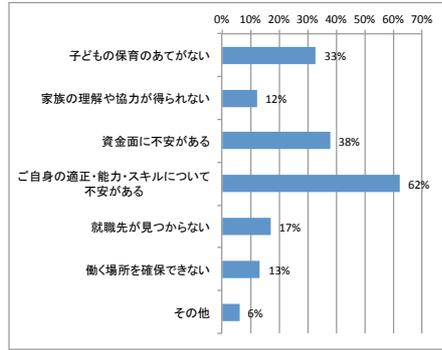
	①全くなかった(全くない)	②あまりなかった(あまりない)	③どちらとも言えない	④なんとなくあった(なんとなくある)	⑤あった(ある)	有効回答数	平均ポイント
受講前行動イメージ	3 3.7%	15 18.3%	25 30.5%	30 36.6%	9 11.0%	82	3.3
受講後行動イメージ	0 0.0%	2 2.4%	14 17.1%	47 57.3%	19 23.2%	82	4.0



図表一〇 行動イメージの変化

図表八 - 一〇  
受講者のアンケートをもとに、  
市民団体代表の橋本氏が作成。

子どもの保育のあてがない	家族の理解や協力が得られない	資金面に不安がある	ご自身の適正・能力・スキルについて不安がある	就職先が見つからない	働く場所を確保できない	その他	N値
27	10	31	51	14	11	5	82
32.9%	12.2%	37.8%	62.2%	17.1%	13.4%	6.1%	



図表一一 就業にあたっての不安  
受講者のアンケートをもとに、市民団体代表の橋本氏が作成。

母親のプレおしごと講座としての意義と課題を小括する。

参加した受講者にとつての意義としては、①課題を自ら把握していか  
かった住民が啓発され、最初の一步を踏み出すきっかけを作る、②安い  
コストでノウハウを学ぶことができる、③同じ目的をもったコミュニティ  
イができる、④行政へ声をあげる窓口となるという四つがある。また、  
講座内容の働き方ではないと感じた受講者にとつては、働き方の選択  
肢をひとつ消すことができるという意義がある。一方で、課題としては  
①ニーズの対象者が絞られている、②小規模の実施なので倍率が高い、  
③きっかけづくりとしては効果的だが、実際に自分で働く際の支援とし

ては不十分である、ということが考えられる。

団体にとつての意義としては、講座実施を通じて子育て中の女性の  
「柔軟な働き方」へのニーズが大きいことが実証され、さらに「柔軟な  
働き方」が選びやすい社会の実現にむけての課題や必要な支援内容が明  
らかになってきたことだろう。「柔軟な働き方」を選びやすくするため  
の課題として以下の5つがあげられている<sup>三〇</sup>。①「柔軟な働き方」につ  
いての情報不足、②「柔軟な働き方」を実現するためのサポート機能  
の不足、③柔軟に働ける仕事の不足、④柔軟に働く場所の不足、⑤保育  
環境の不足。市民団体がすべての課題に対応することは、団体の規模か  
らして難しく、且つ既に他の団体や行政による支援が行われているもの  
もある。そこで、市民団体は被支援者が抱えている課題に対して、す  
でにサービスがある場合はそれを紹介し、それでは対応できない課題に関  
しては新たなサービスを構築していくという体制が望ましいのではな  
いか。

協働事業のこれからの方向性として、団体は次段階の構想・企画を二  
〇一六年度二〇一七年度実施の協働推進事に業二カ年計画として提案  
し、二〇一五年一二月末に事業実施として採択された<sup>三一</sup>。

二〇一五年度事業実施の経験を活かして、柔軟な働き方についての情  
報提供やサポートプログラムの提供をブラッシュアップさせ、子育て中  
の女性がそれぞれにあった柔軟な働き方を選択しやすく、長期的な視点

で柔軟にキャリアを積める環境を整えることを目指すとしている。具体的事業内容としては、引き続き「これから働きたいママのためのプレおしごと講座」の実施をする。それに加え「これから働きたいママのための起業サポート」という新たな講座を始める<sup>三四</sup>。従来の講座内容では柔軟な働き方を始めるきっかけづくりにとどまっていたが、受講者が実際に起業するまでに枠を広げてサポートする体制をつくるのである。二〇一六年度は、起業サポートのプログラムや募集方法などの検討及び実施計画の策定をし、二〇一七年度の実施を目指している<sup>三五</sup>。

また、新たな事業として「リモートワークの提供サービス」が構想されている。リモートワークとは在宅でできる事務作業や内職などのことを指す。雇用労働課との協働事業を通じて茅ヶ崎市界隈の企業が労働力不足であることが判明したため、団体の代表者である橋本氏は企業から事務作業を引き出し、主婦に紹介するサービスが提供できるのではと考へ、新たな事業として検討をしている<sup>三六</sup>。二〇一六年度では、協働事業として企業との連携を構築するための調査が実施される予定となっている。

このように、茅ヶ崎市市民協働推進事業「うみのあお、そらのあお」は、受講者の声や市役所との連携を活かしながら、母親の再就労支援事業を醸成している。これは、住民のニーズを丁寧にくみとり、市との信頼を地道に構築したからこそ実現した支援事業だと考える。支援策が実

現するまでの市民団体の思考の流れや市役所との協働の様子を明らかにすることによって、当事者だけでなく企業や行政も巻き込んで、母親の働き方を模索できる基盤づくりの方法を考察する。

## (2) 本事業が実施されるまでの

### 市と市民団体の協働の様子

本節では、茅ヶ崎市市民提案型協働推進事業によって母親の就労支援策が実現していくまでの過程を追い、新しい公共としての支援の意義・課題、今後の展開についてヒアリングをもとに考察する<sup>三七</sup>。ヒアリングは、市民団体の代表者、本事業の関係課である男女共同参画課と雇用労働課、協働推進事業を管轄する市民自治推進課、計四名に行った。その地域特有の条件を抱える母親のニーズにあつた就労支援を提供するためには、当事者からの声を集約しながら支援を展開していくことが効果的であるという仮説のもと、協働の様子を明らかにする。

インタビュー項目は、右の五つである。

- ① 従来まで担当課として母親の就労継続支援をどのようにとらえていたのか
- ② 協働推進事業となるまでの流れ
- ③ 実施の際の協働の様子
- ④ 協働事業に取り組んだ意義や課題
- ⑤ 今後の展開

## ① 従来まで担当課として母親の就労継続支援を

どのようにとらえていたのか

従来実施していたものは、男女共同参画課の単独事業としてはエクセル初期講習会、女性のエンパワメントに関する講習会、神奈川県と男女共同参画課の共催としては、ワーキングマザー両立カウンセリング、ワーキングマザー応援セミナー、雇用労働課と男女共同参画課の共催としては、再就職支援セミナーを実施していた。

母親の就労支援に関する課題に対して雇用労働課は、「子どもを預けて仕事にいくという従来型の雇用の概念しか持ち合わせていないので、セミナーを開いても子どもを預ける場所がないため、就職までに繋がらない」ということを課題としていた<sup>三八</sup>。

仕事に主軸をおきたい母親や育児が一段落し働く意欲が強い母親に対する支援の必要性は認識されていた。ところが、育児で仕事にまで手がまわらない母親や、ブランクによって働くことに漠然とした不安を抱える母親のキャリアを考える支援は、茅ヶ崎市役所内で重要な問題として取り組まれてはいなかったと思われる。後者のような問題を抱える母親は多く潜在しているが、当事者自身も問題の所在がわからないため、うやむやになっている可能性があると推測される。

従来、本事業に近い取り組みとして、男女共同参画課は生涯学習、雇用労働課は就業支援をしている。しかし、生涯学習は主に高齢者を対象

としており、どちらかといえば趣味の傾向がつよい。一方で雇用労働課の取り組みは、雇用されることを想定している。どちらの課にも関連はあるが分野を横断しているため、単独の課で取り組むのではなく、それぞれの長所を活かした事業が取り組まれることが望ましい。そこで、市民団体が糊の役割となって、市の協働事業として母親の再就職支援の企画実施を実現した点を抽出する。

## ② 協働事業となるまでの流れ

### 【着想段階】

市民団体は二〇一四年七月一日に結成された。茅ヶ崎市アイデア公募に応募する際に、市民団体であることが条件にあったため結成に至る。団員は当初女性三名で、前職の同僚でママ友達でもある関係である。

代表は、前職の継続に限界を感じ、退職を決意する。その際に理想の働き場として保育付きのコワーキングスペースを着想した<sup>三九</sup>。そのような環境がないなら、自らその環境づくりを事業にしようと試みメンバーと議論をするが、構想段階で企業か行政からの補助が必要だと判明した。

そこで茅ヶ崎市に、その着想した事業の取り組みを実現するために協力を得たい旨を問い合わせたところ、市民自治推進課から市民提案型協働推進事業を紹介される。しかし、募集要綱を確認した際に、一事業に対する市の負担額が二〇〇万円上限となっており、保育を扱う規模と見合わないため、保育分野をいれた提案を断念する。

提案段階	協働事業提案の公募（7月下旬）
	各担当課との意見交換会の実施（8月中計4回いずれかに参加必須）
	事業提案書の提出（9月下旬）
審査段階	公開プレゼンテーション（10月上旬）
	検討会による事業内容・予算の適否について検討（11月）
	市長への具申
	実施事業候補の決定（12月）

図表一二 協働推進事業実施決定までのフロー  
茅ヶ崎市総務部市民自治推進課「平成 24 年協働推進事業募集要項」  
二〇一二年より作成。

当初の構想していた目的は達成できないが、提案内容を金額上限に見合うものに変更し、アイデアベースなものを提案する。具体的には、簡易で非常設の作業スペースを提供することで、地域で働きたい人がそこに集い柔軟な働き方ができる環境づくりという内容が初期段階の提案である<sup>四〇</sup>。

#### 【意見交換会】

意見交換会では初期提案をもとに、市民自治推進課が関連課として選出した男女共同参画課、雇用労働課、子育て支援課と市民団体が顔合わせをし、事業提案内容をより充実させる協議を行う。そこで、各担当課は協働する妥当性や地域ニーズの視点から議論を交わし、協働の合意形成を行う。市民団体が提案した事業に対し、担当課は可能なことと不可能なことを意見し、可能なことのなかで方向性が決まっていた<sup>四一</sup>。具体的には、茅ヶ崎市に作業所を利用したい人が少ない点と、制度上の問題を指摘された。意見交換会を受けて、担当課は、その団体と協働するかどうかを決める。子育て支援課は協働の対象からは外れた。

意見交換会を経て市民団体は、働く場をつくる以前に、そもそも働きたいけど仕事がない人が多いのではないかという仮説のもと、少しずつ働きたいという母親向けに、働き方や仕事を創出・提供するという方向にシフトした。その議論の過程で、市民団体のメンバー内で「働く」というコンセプトについて市民団体内で再定義が行われる。

#### 【正式な事業提案書の提出<sup>四二</sup>】

正式な事業提案書では、事業内容だけでなく市との協働のあり方も定義される。協働の必要性として、以下のように説明されている。市民団体メンバーは主婦インターンシップ説明会の事務局、親子向けワークショップの企画運営の経験があるため、企画・運営のスキルがある。一方、

ジェンダーや女性のエンパワメントという専門的な知見はないため、男女共同参画課の知見と併せることで、より効果的な企画を設計することができるのではないかと。既に行政の就労支援サービスなどがあるもの、子育て中の母親には十分に認知されていない現状を踏まえ、それらのサービスの紹介を行う。具体的且つ正確な情報を伝えるために、雇用労働課と協働することが必要である。

協働による相乗効果は、就業支援や子育て支援において不足しているサービスが沢山あるなかで、未就学児を育てる専業主婦と多く接点を持つことで拾い上げたニーズを、市民団体内だけにとどめず、行政や他団体と共有し、新たなサービスに繋げることができている。また、本事業を通じて、既存の就業支援サービスの認知・利用促進が見込める。

#### 【協働の役割分担】

市民団体が果たす役割は、①講座の設計と講師アサイン、②チラシ等の広報物作成、③SNSや各種ポータルサイト出稿による広報問い合わせ対応や申込者への連絡、④当日使用資料の作成や印刷、⑤当日の会場設営や運営、⑥事業全体の振り返り資料作成、⑦事業全体の振り返り資料作成が規定された。

市に期待する役割は、①「ちがさき男女共同参画推進プラン」の基本思想や過去実施した女性のエンパワメント事業の知見の共有、②会場の

提供、③パソコン講座コンテンツ提供団体への接続、④クラウドソーシングの講座における、ハローワーク等の既存サービスの紹介、と取り決められた。

#### 【公開プレゼンテーションまでの準備】

公開プレゼンテーションに向けて、担当課と市民団体によって意見の擦り合わせが行われた。担当課の掲げるミッションを参考にし、自分たちがやりたいこととできること、市がやって欲しいこと、課として実現しなければいけないこと、それぞれに重なるように意味付けをしていく作業をした。その際に重要となったのは、茅ヶ崎市の基本総合計画である。各課で掲げているミッションをもとに、協働するそれぞれの立場にとって事業の何が価値なのか言語化する。

#### 【公開プレゼンテーション<sup>四三</sup>】

公開プレゼンテーションでは、事業の本質というよりは団体の運営力について問われた。市民活動推進委員会によって、市民活動団体と市役所担当課双方に質問がされ、事業が審査される。市民活動団体に対しては事業の内容に関しての質問がされ、担当課に対しては事業や市民活動団体の信頼性に関する質問がされていた。

市民活動推進委員会という第三者からの評価を受ける場をつくることで、市民活動団体と市役所が対等な立場で協力する関係を醸成するとともに、担当課には市役所として協働事業を実施する責任をもたせる効

果があるのではないか。

### 【検討会】

市民活動団体の検討会は、非公開で事業内容・予算の適否などについて検討する。非公開する理由は、上辺だけの評価ではなく対象事業を自由に議論し、委員がより深い分析をするためである<sup>四四</sup>。

### ③ 実際の協働の様子

公開プレゼンテーションの時点で予算や実施計画が事細かに定まっているため、それに従って事業実施がなされた。月に二〜三回市民団体と関係課が集まって定例会が行われ、日程調整などの具体的な事務の確認、広報・配布資料の確認、アンケート結果・茶話会の内容共有などを話された。

### ④ 協働事業に取り組んだ意義や課題

市民団体からみた意義としては、①知見の蓄積と人脈の形成等の市民団体としての実績を得る、②市からのお墨付きがあるので信頼を得られる、③市報など行政独自の広報媒体を利用した広報ができる、が挙げられた<sup>四五</sup>。一方で、市民団体の行動源は「共感」だけなので人材の確保が難しいという点、見通しの立たない中で一年間の事業計画をたてる難しさ（講師のアサイン・資料作りの労力換算のミス）を課題として挙げていた。この協働事業では、金銭面に関しては予算に一〇パーセントのゆとりをもたせ市民団体に支給され、その範囲内で想定外の事柄に対応する

ような仕組みとなっている。一年間の事業計画をたてる難しさは、金銭面においてはみられなかった。一方で、労働力の面で事業計画をたてるのが難しく、常にマンパワー不足が見受けられた。一部の市民団体にタスクが集中し、常にハードワークな状況となっていた。市役所や他の市民団体に、団体の理念や仕事内容をしっかり共有することによって、タスクの分散をしていく必要があると考える。

行政からみた意義とは、①支援実施が当事者なため住民と対等な関係が形成されて、当事者の意見が引き出されやすい、②知られていない行政の支援を当事者に届ける窓口となる、③少ないコストで柔軟に事業を展開できるというものがある。従来、行政が同じような講座を開いても来ないような若い世代の女性が参加している。その主な要因は、広報の際に講座内容を記載するのではなく、対象を的確に指定し目的（働きたいこと）を明示したことである。また、講座後行われた座談会では、市民団体のメンバーと受講者が同じ母親という立場で話すことができるため、ぎっくばらん意見を取ることができる。一方で、通常業務に加えて業務が増えるため行政職員の負担になる恐れもある。協働の様子から、以下のことが小括できる。

協働によって、従来型の雇用の概念しかない市役所に「柔軟な働き方」の概念をとり入れた事業を創出することができた。しかし、その事業によって得た知見や効果が及ばず範囲は一部の担当職員に留まり、市役

所全体に浸透させることは難しい<sup>四六</sup>。そのためには、担当課へのアプローチだけでなく、市議会や市長への陳情も視野に入れるべきである。

市民提案型事業の場合、初年度は知見の収集に重きを置かれた事業となりやすい。市民団体からすると、市との協働事業のため確実な成果をだすため、提案の際には事業目的を低い段階にとどめる。一方担当課からすると、単独事業ではニーズが確実にある範囲にしか対応できないが、不確定要素のある新たな企画でも予算がつくため、実験的な事業をできる<sup>四七</sup>。そのため、ニーズの検証と事業の問題の洗い出しという段階に目的をおいた事業となった。しかし、市民推進委員会の評価では、実際に受講者のなかで個人事業主として働く人はいるのかという点を指摘されている<sup>四八</sup>。そこで実施の際には、きつかけづくりとなったかという点に評価をおくのはもちろんのこと、さらに個人事業主として働き始めた人の集計までシビアにデータを収集していくことが今後の展開に必要であろう。

また、提案の際には、市民団体が提案したい事業を関係課のミッションにあてはめ、相手の特性を引き出す作業をする。これは、構想している事業がどの課と近いのかを知るきつかけにもなるが、こうした担当課のわりふりや総合基本計画へのあてはめは、市民団体の案の可能性を狭めてしまうという可能性もある。

協働事業として当事者が運営に入ること、①行政へ参加する住民の

層が変わる、②対等な関係の形成により、気軽なコミュニケーションが可能となり、行政が聞けなかった生身の意見を聞くことができることがわかった。

協働の様子からの課題は、一事業に対する負担金の上限が決まっていた規模が限られるため、資金が分散し、必要な支援に十分な分配ができていない可能性があるという点である。また、協働の出口をどこにおくかが最大の課題である。

### 三、協働事業による当事者主体の仕組みづくり

限られた財源のなかで多様化する地域ニーズや複雑化する地域課題への対応が求められる現代において、行政が単独で公共サービスを提供するには、効率面や効果面において限界がある。行政と市民団体や民間団体が協働することは、地域ニーズに応じた公共サービスの提供、公共サービスの質の向上、自立型地域社会の構築の面において意義があるとされる。

今回、市と市民団体の協働推進事業の事例を通して、当事者が支援に関わるることによって当事者の意見を表出させやすいことがわかった。また、母親の就労支援の特徴として、母親が抱える就労に対する問題は複合的からみあい、漠然とした不安となっている。このような複合的な問題を抱える人には分野横断的に問題を解決する、伴走型支援が必要だろう。よって以下、母親の就労支援を各自治体で広めるための方策を先

行研究から考察する。

### (1) 地域の母親に対する伴走型支援事業の展開

未就学児を持つ母親は、働きはじめることに対していくつもの生活課題が重層化している。また、個人事業主へのアクションを起こす際は、税や手続き、マナーやサービス、ワーキングマザーの概念等横断的な知識が必要となる。そのため、母親への就労支援として「伴走型支援」が有効であると考えられる<sup>四九</sup>。

伴走型支援とは、支援困難事例の生活困難者は定型化され確立した支援の制度・サービスや相談機能に本人側が近づかない、近づけない場合に、制度やサービスと本人を繋げるための支援を指す。自助・互助機能が衰退している人に対して、その人に寄添う性格を持ち、日常的な関わりが求められる点で相談機能と区別する<sup>五〇</sup>。この生活困難者の支援策を、母親の就労支援に広く汎用することが望ましいと考える。その際に、違う条件を持つ就労支援と分けて考える必要がある。母親が働くことが難しい理由は、個人のスキル・知識よりも、自分中心ではなく子どもを優先させなければならないという点にある。また、母親は漠然とした不安を抱えるも明確な自覚がないため、生活困難者支援に自ら支援を受けにくいには壁がある。支援内容を広報するだけでなく、支援を享受することによってどのような啓蒙があるのかを想像

しやすい広報をすることが求められているのではないか。

### (2) 行政と当事者の協働による地域ニーズの把握

先行研究では、「ニーズを持つ住民」「サービス提供者」「行政」の関係性に着目し、ニーズを持つ住民へ適切にサービスが行き届く状態をつくるためには、それぞれの主体間を結びつけるという関係性への支援である。「地域中間支援」が必要であるとしている。また、地域中間支援が存在することで、ニーズの把握や地域の課題、制度に関する情報などを収集しやすくなることを明らかにしている<sup>五一</sup>。

先行研究では、孤立する高齢者を対象とした支援を事例としているが、未就学児を持つ母親への支援も「うみのおお、そらのおお」が地域中間支援として横断的に主体間を繋げることで地域における再就労支援を段階的に醸成していくのではないか。しかし、若い世代は忙しく公共に生活の時間を割ける人は少ない。茅ヶ崎市の市民提案型事業への提案も高齢者が多数を占めている。若い世代が行政の取り組みに参画しやすい環境を整える必要があるのではないか。

### おわりに

安倍政権では、新三本の矢として「女性の活躍」を掲げている。保育所の増設や女性管理職の三割達成、妊娠による減給の取り締まりなど

様々な対処が施行されているが、結婚・妊娠・第二子の妊娠など、それぞれのきっかけで退職する女性が存在する。なぜ彼女たちは、退職するのだろうか。それは、男性と同じように働くことを推奨され、与えられた場所でそこにあてはまろうとし、自分の権利や思いを主張しきれない女性たちの弱さにある。従来、家庭的労働を担っていた女性の活用が謳われるも、彼女たちはそれに見合うことができなかつたという負い目の前に、公に声を上げることが躊躇する。

多様な人材を活用するためには、居住地域で家庭的労働を負担する責任を負う労働者に焦点をあて、その人たちが働くことができる支援制度が必要だと考える。この支援を普及することで、仕事に軸足を置く人には子育てへの敷居を低くし、家庭に軸足を置く人には働くことへの敷居を低くし、最終的には社会と家庭を緩やかにつなげることが、基礎自治体が抱える課題の包括的な解決に通ずるのではないか。

本研究では、茅ヶ崎市の家庭に軸足を置いて働きたいママを対象として、働き始めるきっかけを作る支援に参加し、ヒアリングや支援事業参加を通して、母親の就労支援が形成されるまでを追った。そして、ニーズを持った住民が関わることで地域ニーズを把握しやすくなること、就労を考える母親には定型型支援のみでなく、伴走型支援が有効であることを述べた。

また、地域中間支援団体では、横断的な知識を必要とし、課題を抱え

る人に対して問題を的確に把握し、既存の定型型支援へとつなげる効果と、今まで取扱われていなかった問題に対しては、新たな支援を生み出す効果がある。両者において、それぞれの主体間に対する、丁寧な関係性の構築と、その魅力を伝えなければならぬ。また、今回の事例では、母親の就労に対してきっかけが作ることができたとしても実際にゴールに達する見込があるかわからないという欠点があった。長期的な視野を持った支援が難しく、短い期間での成果が求められる点は、単年度の事業に限られている協働推進事業の弱みである。今後の展開として考えられることは、協働の期間で事業化し自主事業として力をつけていくことである。働くきっかけをつくる、ことはじめの講座は、まだ経済力を持たない主婦が対象の多くを占めるだろう。事業化の際には、彼女たちが受講できるコストの範囲内で採算を取れるような事業設計が望ましい。

地方自治体における、最大の課題は予算が限られていることである。既存の事業をまわすだけでも手一杯な状態であり、行政は低コストで協働をしながら広く地域ニーズを見定め、必要な支援をシビアに取捨選択するべきである。その際に気をつけなければならないのは、緊急の課題と長期的視野を持った課題のバランスである。現在、子育て支援に関する問題が取り上げられ、子育て関連の事業は追い風となっている。しかし、数年後には団塊の世代の職業的引退も重なり、高齢者関連の差し迫

った課題が噴出するだろう。

この数年のうちに、女性のライフワークバランスを早急に議論し尽し、子育て世代に向けた支援の確立を図るべきである。保育所などの一義的な支援だけでなく、本研究で取り上げたような二義的な支援の必要性を明確にし、事業として設立することが望ましい。女性活躍推進がもてはやされているうちに対処しなければ、今後子育て関連の問題が社会の重要課題として優先されることが難しくなるだろう。そもそも、当事者として声をあげなければ、自分たちの生活は保障されない。

しかしながら、現代の若者たちが公共に時間を割くことは難しい。重層的な思考を持つ能力のある人たちは、企業に時間と労力を使いきり、自分たちの生活や生き方、ライフコースを深く考える機会に恵まれていない。溢れた情報に流され、自分の理想の生活を明確にせず、主張しないまま過すと、自分の生活しづらい社会が形作られていく。女性の働き方の課題は、長時間労働などの歪な働き方のしわ寄せとして生じている。まずは「女性の柔軟な働き方」を議論し、いずれは女性という枠をとって社会全体の柔軟な働き方を模索する。その一端として、本事業は位置づけられるだろう。

行政は、市民提案型事業をはじめとする窓口をもつと広げて行くべきである。そこで得た住民ニーズや知見を、一部の知見としてではなく、確実に制度として残していかなければならない。

一 落合恵美子『二一世紀家族へ』第三版、有斐閣、二〇〇四年、三三頁。

二 同右、四三―四八頁。

三 同右、五四頁。

四 同右、九八頁。

五 国立社会保障・人口問題研究所「社会福祉」（最終閲覧日二〇一六年一月一九日）

<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryou/no.13/data/kaidai/12.html>

六 前掲、落合『二一世紀家族へ』一六六頁。

七 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」二〇一四年、六二頁。

八 中野円佳『育児世代』のジレンマ』光文社新書、二〇一四年、二三五頁。

九 同右、二七八頁。

一〇 白河桃子『専業主婦になりたい女たち』ポプラ新書、二〇一四年、四頁。

一一 国立社会保障・人口問題研究所「第五回全国家庭動向調査」二〇一三年、一三二頁。

調査対象は全国の五五三〇調査区から無作為に選ばれた三〇〇調査区に居住する世帯の結婚経験のある女性。

三 株式会社リクルートジョブズ「主婦の就業に関する一万人調査―二〇〇四―四九歳の既婚・子供あり女性の就業状況」二〇一四年、一頁。

三 同右、四頁。二〇〇三―九歳は就業率が低く、年齢が上がるほど就業率は上昇する。また、同居している末子の学齢が小学校入学前だと就業率は二八・一パーセントと低い。小学校低学年になると四三・八パーセントまで上昇。小学校高学年になると中学生以上とほぼ差がなくなる。「同居している子供の人数」や「学歴」による就業率の差は見られなかった。

四 前掲、白河『専業主婦になりたい女たち』五頁。

五 厚生労働省「二一世紀出生児縦断調査（平成二二年出生児）」二〇一五年、一三頁。

六 同右、一九六頁。

七 山路憲夫「ファミリースポーツセンターを中心とした子育て支援の現状と課題―東京都内の主要都市の事例から」『研究年報』第八号、二〇〇三年、一六―二五頁。

八 国や地方団体をはじめ、企業・職場や地域社会も含めた社会全体で子育てを支援していく狙いで、「今後の子育て支援のための施策の記法的方向について」（エンゼルプラン）が策定される。それに基づいて、保育所の量的拡大や低年齢児（〇―二歳児）保育や延長保育等の多様な保育サービスの充実、地域子育て支援センターの整備等を図るための「緊急保育対策五カ年事業」が文部省、厚生省、労働省、建設省により発表される。

九 少子化の進行度を測る一つの目安となる合計取得出生率は、二〇〇六年に二・二九まで低下する。

一〇 「子ども・子育て応援プラン」では、平成一六年に閣議決定された「少子化社会

対策大綱」である、「若者の自立とたくましい子どもの育ち」、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」、「子育ての新たな支え合いと連帯」の四つの重点課題にそつて次世代育成支援の取り組みをする。

三 延長保育、休日保育や夜間保育に加え、一時保育や子育て短期支援事業（ショートステイ）、トワイライトステイ事業など。

厚生労働省「子ども・子育て応援プラン」二〇〇六年。

三 内閣府、文部科学省、厚生労働省「子ども・子育て関連三法について」二〇一三年。

三三 前掲、白河『専業主婦になりたい女たち』一頁。

三四 竹信三恵子『家事労働ハラスメント―生きづらさの根にあるもの』岩波新書、二〇一三年、一二八頁。

三五 内閣府「新しい公共支援事業」最終閲覧日（二〇一五年一月八日）  
<http://www5.cao.go.jp/npc/unej/unkaigai.html>

二六 茅ヶ崎市『平成二七年度協働推進事業公開プレゼンテーション』二〇一四年、五四頁。

二七 同右、五五頁。

二八 茅ヶ崎市「男女共同参画に関する市民意識調査報告」二〇一五年、一四頁。

二九 前掲、『協働推進プレゼンテーション』二〇一四年、五五頁。

三〇 同右、五五頁。

三一 市民団体代表の橋本氏へのヒアリングより。

三二 茅ヶ崎市『協働推進事業公開プレゼンテーション』二〇一六年、九四頁

三三 団体代表である橋本氏のヒアリングより。

三四 前掲『協働推進事業公開プレゼンテーション』九四頁。

三五 同右、九四頁。

三六 橋本氏ヒアリングより。

三七 ヒアリングは、市民団体の代表者、当事業の関係課である男女共同参画課と雇用労働課、協働事業を管轄する市民自治推進課に協力していただいた。

三八 雇用労働課へのヒアリングより。

三九 コワーキングスペースとは、「個別の仕事をするフリーランスや小規模事業者、組織人等が働く場を共有し、コミュニケーションを交わしながら状況次第で柔軟に協同する働き方を指す概念」である。

宇田忠司「コワーキングの概念規定と理論的展望」『経済学研究』六三号、北海道大学大学院経済学研究科、二〇一三年、一一五頁。

四〇 市民団体代表橋本氏へのヒアリングより。

四一 雇用労働課担当者へのヒアリングより。

四二 茅ヶ崎市『協働推進事業公開プレゼンテーション』2015年、51-61頁。

四三 団体のプレゼンテーションと質疑応答をもとに、市民活動推進委員会委員が、①

事業テーマ②協働の効果③団体の能力④市民活動としての特性⑤事業の具体性・実現の可能性⑥収支予算⑦事業の発展性の項目から審査する。

四四 市民自治推進課へのヒアリングより。

四五 市民団体代表の橋本氏へのヒアリングより。

四六 市民団体代表の橋本氏と、男女共同参画課、雇用労働課の担当者による座談会形式のヒアリングより。

四七 男女共同参画課担当者へのヒアリングより。

四八 市民自治推進課担当者へのヒアリングより。

四九 岡田朋子『支援困難事例の分析調査』ミネルヴァ書房、二〇一〇年、一四五頁。

五〇 同右、一八五―一八六頁。

五一 石井大朗『大都市郊外におけるコミュニケーションの展開と当事者支援のための協働モデル』博士学位論文慶應義塾大学、二〇〇九年、二頁。