

就労困難者への就労支援の方針



平成 26 年 5 月

国分寺市

目 次

はじめに

第1章 就労困難者への就労支援の基本方針

- 1 就労支援の基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 就労困難者の定義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 就労支援の方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (1) 施策体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (2) 就労困難者に向けた就労支援施策・事業・・・・・・・・ 2
 - 《就労に向けた不安や悩みを解消するために》・・・・・・ 2
 - 《就労の場の確保と働きやすい環境をつくるために》・・・・ 3
 - 《地域で就労支援をすすめるために》・・・・・・・・・・・・ 4

第2章 就労困難者の就労の現状と課題

- 1 障害者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 2 子育て中の女性・母子家庭・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 3 若年者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 4 中高年齢者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 5 課題等のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

資料編

- 1 国分寺市の人口の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 2 国分寺市の労働力状態，男女別労働力人口・・・・・・・・ 12
- 3 国分寺市における保育所の定数及び入所理由状況・・・・ 13

平成19年5月22日 庁議決定

平成26年5月16日 庁議決定

就労困難者への就労支援の方針

はじめに

雇用・就労は、市民一人ひとりが、自由で豊かな人生を送るために必要な経済的自立の実現に不可欠な手段であり、また、自己実現や社会参加、生きがいづくりなどに関わる重要な基本的人権の一つです。

本市では、平成 19 年に就労困難者への就労支援の方針を定め、全庁的に様々な施策に取り組んできましたが、方針の策定から 5 年以上が経過し、その間にリーマンショックや東日本大震災による経済状況の悪化、少子・高齢化の急速な進行、本格的な人口減少社会など雇用環境は、さらに厳しさを増してきています。また、リストラや人員削減、非正規社員の不安定な雇用状況、高校・大学新卒者の就職内定率の低下や内定取り消し、団塊世代の定年退職後の就労場所の不足など、働く意欲がありながら身体的機能、年齢、家庭状況等によって就労が阻害されている人達にとって、就労が一層困難な状況となっています。

本市では、就労困難者が抱える現状と新たな課題を整理し、就労困難者への就労支援の方針が掲げる基本理念をもとに誰もが多様な生き方が可能な、誰もが安心して働けるまちづくりの実現を念頭に雇用施策を進めていきます。

第 1 章 就労困難者への就労支援の方針

1 就労支援の基本理念

本市では、「多様な生き方が可能な、誰もが安心して働けるまちづくり」を念頭に、その実現に向け、自己実現、社会参加の場であり、市民一人ひとりが自由で豊かな人生を送るための就労の機会が保障される社会をめざします。

2 就労困難者の定義

この方針で定義する就労困難者とは、働く意欲がありながら就労を妨げているさまざまな要因を抱える次のような属性の人を対象とします。

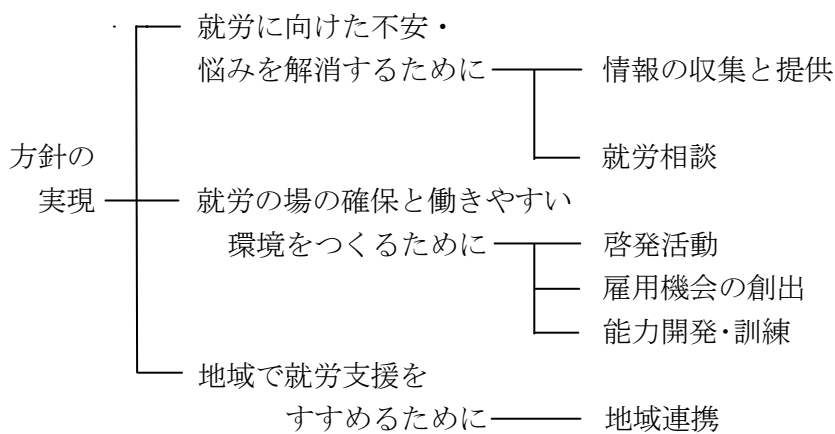
- ① 働く意欲がありながら、心身の障害（身体障害・知的障害・精神障害・難病）があり働くことが困難な状況におかれている者
- ② 働く意欲がありながら、子育てや職業に関する資格・能力などのため働くことが困難な状況におかれている女性及びひとり親（母子・父子）家庭の保護者
- ③ 働く意欲がありながら、引きこもりがち、希望する職がない等の理由から働くことが困難な状況におかれている若年者
- ④ 働く意欲がありながら、年齢等の理由により働くことが困難な状況におかれている中高年者
- ⑤ 働く意欲がありながら、健康や家族などの問題のため働くことが困難な状況におかれている者

3 就労支援の方針

基本理念の実現を目指すため、市は市民とともに様々な阻害要因や不安を理解し、それらの解消を図るための相談や啓発活動、雇用機会の創出、多様な働き方の実現に向け、既存事業の活用・充実と新たな事業の導入を進め各種の支援に取り組みます。また、市関係部署と就労関係機関、地域の関係団体との連携をより深めるとともに、併せて庁内を含めた連携を図るための体制・組織づくりを進めます。就労困難者の就労を促進するため、以下のとおり方針を展開していきます。

(1) 施策の体系

方針を実現するため次の体系に沿った具体的な施策・事業を全庁的に取り組みます。



(2) 就労困難者に向けた体系別施策・就労支援事業

方針に示された考え方を進めるためには、様々な施策が全庁的に展開されていく必要があります。具体的な施策・事業を以下に例示するとともに、その実現に向けた取組を関係部署は積極的に進めます。

《就労に向けた不安や悩みを解消するために》

■情報の収集と提供の推進

仕事を始めるにあたっての不安、仕事のミスマッチ、職場の人間関係等、様々な悩みや問題の解消・軽減に向けて、市をはじめ、しごとセンター多摩やハローワーク等の公共機関や就労関係機関・団体の相談窓口や支援施策・制度、技能訓練、関連講座・セミナーなどの必要な情報を必要な時に正確に、市民がいつでも身近に知ることができ、活用できる支援が必要です。そこで、市、公共機関や就労関係機関・団体が提供している情報を収集・整理し、市ホームページや市報等に掲載し、市民に提供します。併せて市、公共機関、就労関係機関・団体間の情報交換を進め、情報の共有化と内容の充実を図ります。

- ・市報や市ホームページを活用した情報の収集と提供の充実
- ・支援情報を掲載したリーフレット等の提供
- ・就労支援情報コーナーの設置 など

■就労相談・支援体制の確立

仕事選び・適性の悩みや不安、職場での人間関係等、就労に伴う様々な不安や悩みを払拭するために、よりきめ細かな支援策として相談窓口の整備が必要です。

ハローワークや東京都、しごとセンター多摩等の機関において、就労に向け、あるいは、就労後の労働問題、キャリア相談など様々な相談窓口が開設され、多くの方が利用されています。特に市内に開設されているしごとセンター多摩については、専門のキャリアカウンセラーによる個々の状況に応じた仕事選びや自己の適性診断を通じ、きめ細かなサービスを提供しています。本市の就労支援を推進していく上でも大きな役割を担っており、しごとセンター多摩と連携強化を図っていくことが重要となっています。また、障害者の一般就労にあたっては技術・技能面以上に精神面でのサポートが不可欠であり、障害者就労支援センターにおいて生活面も併せ、相談員とジョブコーチが施設訓練から一般就労、再チャレンジへと障害者が安心して就労できるよう支援を進めます。

- ・就労相談窓口の充実・的確な窓口への誘導
- ・相談しやすい環境づくりへの取組 など

〈就労の場の確保と働きやすい環境をつくるために〉

■啓発活動の推進

求職者の就労意欲、事業者の雇用促進、障害者雇用・男女雇用平等の推進、多様な働き方への取組等、様々な課題や問題点を理解し、その解決を図るための支援として、継続的な啓発活動を積極的に進める必要があります。このことから、市関係部署、公共機関や就労関係機関・団体に開催されている啓発活動に加え、関係機関と連携した就労支援セミナーを開催するとともに、市民や地域の事業者を対象に阻害要因の解消、労働法規の遵守等、働く環境の改善と就労意欲の向上に向けた啓発活動を行い、地域社会の理解と就労促進を図ります。

特に就労を進める上で、事業所の協力は不可欠であるため農業・商工団体との協力を図り、啓発活動を進めます。

- ・市民・求職者・事業者へ向けた啓発セミナー・講演会等の実施など

■就労機会の創出に向けた支援の促進

農業・商工業団体と地域経済の活性化を進め雇用創出を図るとともに、雇用の確保と就労継続支援事業所などでの訓練等への支援に向け、事業所への啓発を行い、理解と協力を求めます。

また、労政や福祉の分野に限らず、様々な部署において、事務事業の見直しを進め事業の委託・市民活動団体との協働の推進、短時間雇用の検討、起業支援等、就労機会の確保に向けた支援を図るほか、シルバー人材センターの事業支援を進め、蓄積された技術力・経験を活かした地域活動への参加を促します。

特に障害者雇用においては、事業所への啓発を通じて、理解と協力を図るとともに、事務事業の見直しの中で、障害者団体が活用しやすい現行のリサイクル、公園清掃、

緑化事業等の就労継続支援事業所などへの委託を図り、就労機会の確保に努めます。

- ・ 障害者就労支援センターの運営
- ・ 福祉団体への就労機会の継続及び拡大
- ・ 就労継続支援事業所や就労移行支援事業所への事業内容向上，ネットワークづくり，地域に密着した運営への支援
- ・ 公共調達条例で規定する総合評価方式の周知
- ・ 短時間雇用の検討
- ・ 市民活動の活発化と協働事業の推進
- ・ 事業者に対するトライアル雇用の周知
- ・ シルバー人材センターによる就業分野拡大への支援 など

■能力開発・向上に向けた支援の促進

就労困難者の雇用・就労の機会を確保するためには、就労継続支援事業所などでの訓練等への支援が必要です。また、自らのスキル・キャリアアップ等能力向上を図ることも再就職を進めるうえで必要なことです。職業能力の向上を図るための技能講習会の充実と情報提供を進めるとともに職業観・勤労観の育成，仕事のミスマッチを防ぐため，中高生の職場体験，トライアル雇用，インターンシップ等の活用に向けて事業者へ周知を図ります。

また，障害者就労支援センターが実施する就労訓練の場として市役所の活用を図るとともに，訓練の場として一般事業所の利用についても事業者の理解と協力が得られるよう取り組みます。

- ・ 再就職支援のための講座等の支援
- ・ 職場体験・インターンシップ制度の活用
- ・ 障害者の技能実務向上のための庁内実習訓練
- ・ 講座・訓練における一時保育支援
- ・ 能力向上を目指した技能講座の充実 など

《地域で就労支援をすすめるために》

■就労支援の推進体制

①庁内の体制

この方針を具体化するには，多くの施策について継続した，よりきめ細かな支援を積極的に展開していく必要があります。

また，就労支援を進めるうえで，様々な不安や悩みの解消を図るための情報の収集と提供，相談業務及び市民・事業者への啓発活動等，労政や福祉に限らず，関係部署・機関との連携・協力をより一層強化・充実していくことが必要です。

そこで，市における就労・雇用支援に係る事務の統括窓口を就労支援担当が担い，関係機関と庁内関係部署間の情報交換と調整を図るとともに，就労支援施策の進行管理に取り組みます。

②地域連携への取組

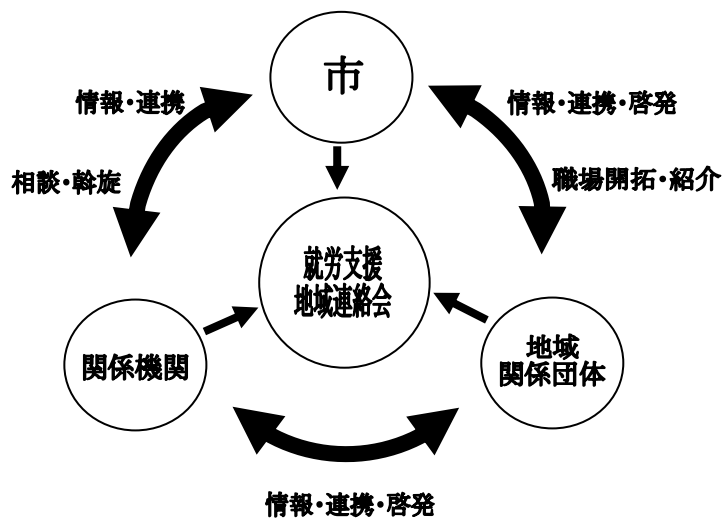
障害者，子育て中の女性・母子家庭，高齢者の多くは，身体的あるいは家庭の事情等，様々な理由から職住近接での就労を望んでおり，そのためには，地域就労に向けた事業者の理解と協力が必要です。また，個人又は就労継続支援事業所などが自ら事業主となり，相互の技術・技能経験や資金の活用を図りながら，地域の共通ニーズ等を起業に活かす新しい発想も必要です。

こうした起業活動をはじめ，就労支援を進めるためには，事業所，商工関係者からの情報提供や業務を通じた支援等，地域での横断的な協力と連携が必要です。

市では，地域雇用創出に向けた連携と就労を支援する体制として，市，関係機関・団体による国分寺市就労支援地域連絡会を設置しています。地域連絡会では意見・情報交換，啓発のほか，地域雇用創出に向けた事業などの取組について検討を進めていきます。

- ・ 就労支援を推進するための庁内組織の設置
- ・ 就労支援関係機関との連携
- ・ 障害者の就労支援のためのネットワーク化の推進
- ・ 地域における起業・創業支援 など

《国分寺市就労支援地域連絡会イメージ図》



【目的】 庁内及び関係機関・地域関係団体等との雇用・就労に関する情報交換，交流と啓発を進めるとともに，地域雇用創出に向けた各種の支援施策への協力と連携を図る。

【機能】 ①市及び関係機関，地域関係団体との雇用・就労情報の交換と交流
②商工団体，事業所等への就労困難者に対する理解と啓発
③地域雇用創出（起業含む）に向けた施策の検討（具体的な施策の検討組織として作業部会等の設置をすることが出来る）

【構成】 市，関係機関，地域関係団体
市：雇用就労に関わる窓口
関係機関：国，東京都の雇用就労機関
地域関係団体：市内の雇用就労に関わる団体

第2章 就労困難者の就労の現状と課題

1 障害者

障害者の就労については，職業訓練の機会の拡充から，就労訓練期間中の各種支援，就労機会の拡大，生活支援の充実，就労継続の支援，離職の予防，再就職への支援まで一貫した支援体制が不可欠であり，さらには生活全般への支援が密接に関連するため，就労と生活を総合的に支援する体制づくりが求められます。これらのことから，障害者就労支援センターを中心に，就労継続支援事業所や就労移行支援事業所，ハローワーク等関係機関との連携強化を図るとともに，障害者を雇用する企業側への実情に則した啓発活動を推進することが必要です。

本市では，障害者就労支援センターが地域に定着してきていることもあり，企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり，法定雇用率の見直し，障害者就労施設等で就労する障害者の経済面の自立を促進するための障害者優先調達推進法に基づく取組などこれまで以上に障害者雇用の拡大が期待されます。

このような状況下で，障害者の就労支援を推進していくため，新たに次の視点についても対応が必要となっています。

(1) 障害者雇用促進・開拓に向けた総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築

■企業の雇用に対して，障害者の職場適応を図るためには，障害者雇用に向けたトライアルを進める実習の場づくりなどの各種環境整備を行うとともに，支援者が直接職場に出向き，障害者及び事業主に対して，職場で生じる様々な課題の改善を図るための支援を行う必要があります。

■雇用された障害者が最も多くの時間を過ごす場所は企業であることから，障害者を雇用する企業人事担当者に加えて，現場担当者などの企業担当者が障害者の障害特性を十分に理解して，継続的に学ぶ機会を提供していく必要があります。

(2) 精神障害・発達障害等に対するサポート体制の構築

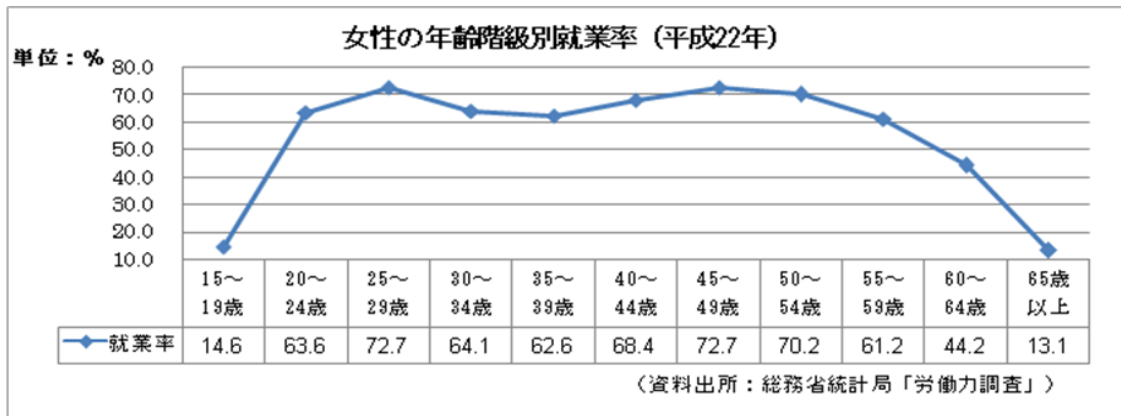
精神障害のある方の就職件数が急増している状況や近年相談件数が増加している発

達障害等の方への自立や社会参加の促進に向けた就労支援について、関係機関と連携を図り、サポート体制を構築していくことが必要となっています。特に、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療的な配慮を行いながら一般就労への流れを促進していくことも必要となっています。

(3) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

本市として、障害者優先調達推進法に則した優先的な調達を推進するとともに、受注機会の増大を図るための措置を講ずることが必要となっています。

2 子育て中の女性・母子家庭



(1) 子育て中の女性

急速な少子高齢化の進展に伴い、労働力人口が本格的に減少していくことが見込まれる中、将来にわたり持続的な経済成長を果たしていくためには、潜在的能力を有する女性たちの労働市場への参加を促進し、就業率・就業者数を上昇させていくことが必要となっています。平成22年に閣議決定された新成長戦略においても、25歳から44歳までの就業率を2020年までに73%とする目標が掲げられるなど、M字型カーブの解消を図っていくことが重要な課題とされています。

とりわけ、25歳から44歳の女性の就業率の低下は、子どもがいる世帯の妻の就業率の影響が大きく、この層の女性非労働力人口が相当数存在している。一方で、この層の相当数の女性が就業希望を有しながらも仕事と育児、家事等の両立が困難であることが、就職活動や就業を阻む要因となっている。これらのことから、仕事と家庭の両立支援施策を一層充実させ、子育て等のために離職した女性への再就職支援が重要視されています。

(2) 子育て中の女性への再就職支援

子育て中の女性は、就業を希望しながら子どもの預け先を確保できず、断念している女性が多数存在することが推測されています。子どもを預ける場所を確保しないと働けないが、求職中では保育園への入所順位が低くなるという葛藤で苦しむ女性も非常に多い状況にあり、さらに、待機児解消の取組と合わせて、子どもが病気のとときや病後に対応できるサービス、求職活動中に子どもを預けることができるサービス等の整備・充実も課題となっています。

また、再就職に向けて求められる支援として、IT化が進み、労働環境が変化し続ける中、離職していたためにスムーズに職場になじめないのではと不安を抱えていたり、子どもが小さく働くことができない間、再就職に向けて資格や技能を身に付けたいと考える女性は多く、再就職に役立つ情報提供や技能を身に付けるための支援も求められています。子育ての責任を中心的に担わざるを得ない状況で、多くの女性は働くことと家庭的責任との間で葛藤を抱え、両者のバランスをとりながら再就職を目指しています。そのため、子どもの年齢等ライフステージに応じて希望する働き方が変化する傾向があります。再就職へ向けたサポートは、個々人の状況に応じて、きめ細に行われることが必要であるほか、働くための環境整備として、保育園待機児解消や事業者への理解を広げる取組を推進していくことが必要です。

(3) 母子家庭

母子家庭では、生活維持のための家計はパートやアルバイト収入により、まかなわれている場合が多く、そのため不安定な地位の就業から、より高収入の就労へ転職を希望する人も多く、安定した就業形態を確保するとともに就業能力の向上、スキルアップを図るための支援が必要となっています。

本市では、自立を支援し、生活の安定と向上を図るため、就労につながる能力開発のために受講した教育訓練講座の受講料の助成「母子家庭自立支援教育訓練給付金」、就職に有利な資格を取得している間の一定期間の経済的援助「母子家庭高等技能訓練促進費の支給」などの事業のほか、母子自立支援員や就労支援指導員、民生委員が連携して母子家庭が抱えるさまざまな問題解決に向けての相談事業を実施しています。

いずれの事業も母子家庭の母の能力開発と生活の安定を確保するための資格の取得、必要な情報の提供、助言等自立への努力を支援するための事業ですが、母子家庭の状況も様々であり、一人で子育てと生計の維持を担う母子家庭にとっては、精神的な負担に加えて、受講のための費用負担、託児（保育）施設や託児（保育）費用の問題、仕事上の都合等の問題もあります。そのような中で、精神的にも不安定な立場を抱える母子家庭のきめ細やかな支援が今後の課題となります。既存の制度をさらに実効性を伴う制度にすること、他の関連制度との調整、事業者側の母子家庭に対する理解を求めること、市内の福祉母子団体等、地域との連携などが求められます。

女性が安定的に就労し、日々いきいきと働くための根本的な問題の解決としては、女性が出産後も就業を継続できる環境の整備とともに、男性の働き方の見直しも含め、子育てに責任を負う労働者が家庭責任を果たしつつ、円滑に働き続けられる雇用環境の整備が急務であり、少子化の進展に歯止めをかけるための喫緊の課題にもなっています。

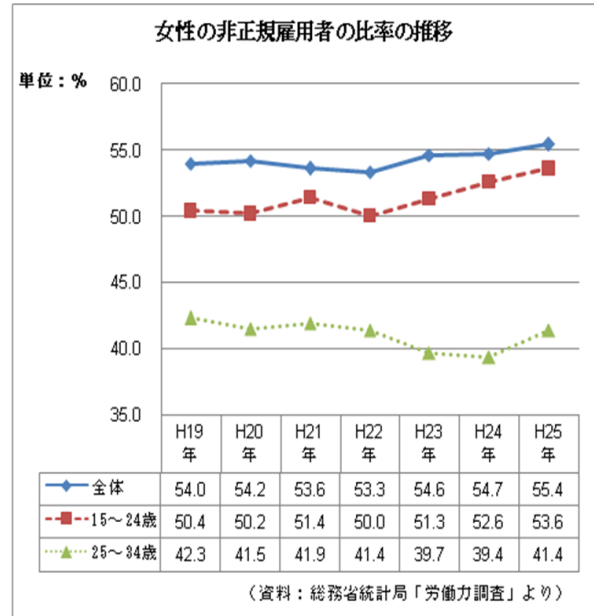
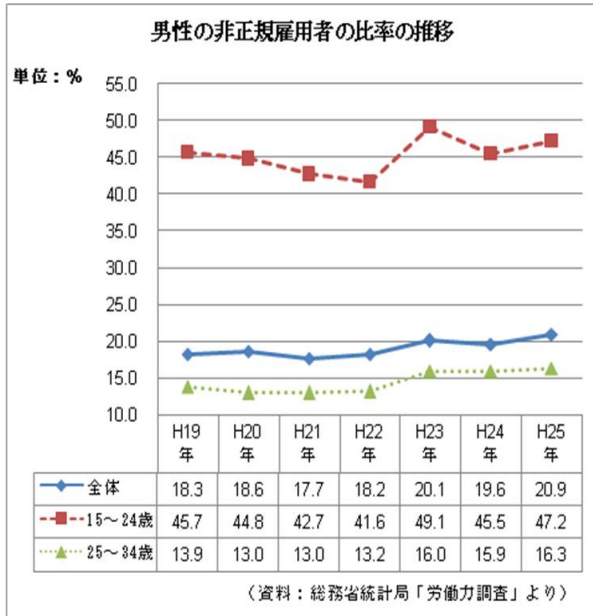
3 若年者

(1) 若年者の就労支援

学卒後、直ちに就職しない者や就職をしてもすぐに離職してしまう者の増加により、若年者失業率の上昇、フリーター・ニートの増加といった若年層の雇用問題が深刻化しています。近年、経済情勢の悪化が直ちに非正規雇用者を直撃しており、2013年には、非正規比率が過去最高を更新し、非正規問題が大きな社会問題となっています。特に、男女とも15～24歳の若者の非正規比率が急激に高まっており、いわゆるフリーターの増加を裏

づけるものとなっています。若者の非正規雇用とそれゆえの低所得、不安定性が格差を生み、将来の生産性への制約となり、これらの要因が非婚を通じて少子化の大きな要因になっていることが指摘されています。

さらに、仕事探しをあきらめ、働く意欲を失った若者が増えれば、経済の活力がそがれ、将来、低年金や生活保護の受給者の増加に繋がることも指摘されています。



若年者、特に引きこもりがちな若年者の状況は、対象者の事情もあり把握しにくく、支援しながら手探りで行われているのが現状です。就労経験の乏しい若者は社会経験が少なく、さらに未就労状態が続くことによって社会と接する機会が失われ、ますます就労しづらい状況となっていきます。

このような現状を受け、近年、国及び東京都は、若年者の就労支援を重点施策として位置づけ、就職に関する情報提供、啓発活動、相談業務、職業訓練、技能技術の習得訓練等、様々な支援策を講じています。本市においても、これら施策の情報提供のほか、ハローワーク、しごとセンター多摩などの関係機関と連携の強化を図り、若者の就労支援を推進していく必要があります。

(2) インターンシップ・職場体験

東京都では、平成17年度から東京都公立中学校生徒を対象に、5日間程度学校を離れ、地域商店、地元産業、民間企業、公的施設等の職場で、実際に仕事を体験し、将来の社会人である中学生に、望ましい社会性、勤労観等を学ばせるため「わく (Work) わく (Work) Week Tokyo (中学生の職場体験)」事業を実施しています。この事業を受け、市においても平成18年度から教育課程に位置づけ、中学校全校を対象に職場体験を実施しています。

また、東京経済大学・国分寺地域連携推進協議会では、インターンシップを導入し、市内の事業所で学生が研修生として働き、自身の将来に関連のある就業体験を行うことで、就業意識の高揚を図っています。

次世代を担う、若者の職業観を育成するために、学校教育での職場体験の充実が重要とされていることから、職場体験事業を推進・拡充し、その受け皿となる事業所の確保に努め、

事業所との日常的な連携・情報交換を進めていく必要があります。

4 中高年齢者

中高年齢者の就労支援については、高齢者の生きがいがづくり、社会参加、さらに労働力の確保の観点からも、働く意欲のある高齢者がこれまでに培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられるような社会環境を整えていくことが必要です。

とりわけ、2012年から、65歳を迎えた団塊の世代が労働市場からの本格的な引退過程に入り、居住地と離れたところで仕事中心の生活を送ってきた層の多くが地域に活動の場を移しつつある中、これらの人が活躍できる環境の整備が喫緊の課題となっています。

また、高齢化による社会保障負担の増加が懸念されているところであり、高齢者が生きがいを持って社会参加することで、健康維持、介護予防となることが期待され、社会保障負担の軽減につながると考えられています。

現在でも、各地域において、シルバー人材センター等を通じた就労、NPO・社会福祉協議会等によるボランティアの斡旋・提供、高齢者に対する生活支援等の様々な活動が行われています。しかし、『生涯現役社会』を目指すためには、これらの取組をより一層発展させ、高齢者の活躍の場を拡大することが求められています。

国分寺市シルバー人材センター年度別業務状況

	平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度		平成 23 年度		平成 24 年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
会員数 (人)	548	204	561	209	562	213	568	222	562	226
	752		770		775		790		788	
	公共	民間	公共	民間	公共	民間	公共	民間	公共	民間
受託件数 (件)	730	4,566	791	4,505	763	4,464	770	4,561	756	4,597
	5,296		5,296		5,227		5,331		5,353	

(シルバー人材センター調べ 各年度末)

また、高齢化に加え、少子化、核家族化が進む中で、これまで家族が担ってきた子育て、高齢者に対する生活支援、介護などについては、社会全体で支援していく必要性が高まっています。そのような分野には、経験豊富な高齢者が活躍できる場が多く存在していると考えられることから、就労や社会参加をしたいという意欲と能力を持つ高齢者を社会資源とみなし、現役世代の補助的な役割を担い、社会の支え手として活躍してもらうことが望まれます。さらに、高齢社会対策大綱（平成24年9月7日閣議決定）においても、基本的な考え方として「高齢者の意欲や能力を最大限活かすために、「支えが必要な人」という高齢者像の固定観念を変え、意欲と能力のある65歳以上の者には支える側に回ってもらうよう、国民の意識改革を図るものとする。」とされており、高齢者が支えられる側から支える側へと移行することの必要性が指摘されています。

本市では、中高年齢者の能力やニーズに対応したシルバー人材センター事業の拡大、また、多様な働き方に応じた就労相談や起業相談、ハローワーク等から発信される情報の積極的な活用等、就労環境の整備を進めていく必要があります。さらに、高齢者自身が起業することなどによって、新たな雇用を生み出せる仕組みなどについても考えていく必要があります。

【課題等のまとめ】

第2章で示した、就労困難者が抱える課題が就労阻害要因の全てではありませんが、これらに共通した課題をまとめると以下のとおりとなります。

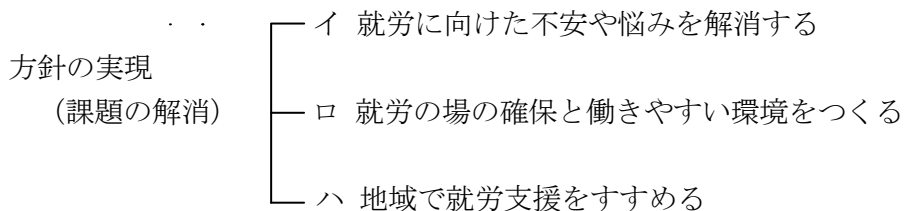
これらの課題の解消に向けた取組を方針の柱となる体系として定め、全庁的に取り組んでいく必要があります。

イ 就職することへの不安、仕事との適性、仕事選び、対人関係や労働環境等に関する悩みがあげられ、その解消に向け事前に相談できる場所・窓口設置による相談体制、求人や業務の内容・就職に役立つ就労関係情報の収集と提供。

ロ 就労継続支援事業所などの低額な工賃、年齢や障害を理由とした就労への制限、新しい働き方・業務への取り組み、スキル・キャリア能力向上への支援といった課題とその解消に向けた授産施設への事業発注や就労・雇用環境の整備、多様な働き方への取り組みを図るための講習会やセミナー等による啓発活動、職場体験、技能講習会の充実といった就労の機会・能力向上による支援。

ハ 市と事業所との日常的な連携及びハローワークや関係機関との情報交換の場の設置、中高年の地域への参加等の課題に対する庁内の連携と国、都、公的關係機関、関係団体との連携の仕組みづくり、さらに就労を地域で支援するための地域の繋がりを進める。

本方針では、これら課題を解消するための取組を3つの基本方針を柱として施策を進めていきます。



資料編

1. 国分寺市の人口の推移

単位：人

	平成 21 年度		平成 22 年度		平成 23 年度		平成 24 年度		平成 25 年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
総数	57,856	58,007	58,057	58,260	57,544	58,160	57,294	58,060	57,779	58,621
	115,863		116,317		115,704		115,354		116,400	
0～14 歳	7,340	6,997	7,396	6,961	7,295	6,879	7,273	6,816	7,353	6,922
	14,337		14,357		14,174		14,089		14,275	
	12.37%		12.34%		12.25%		12.21%		12.26%	
15～64 歳 (労働人口)	41,154	38,679	41,080	38,650	40,597	38,468	40,252	38,187	40,214	38,079
	79,833		79,730		79,065		78,439		78,293	
	68.90%		68.55%		68.33%		68.00%		67.26%	
65 歳以上	9,362	12,331	9,581	12,649	9,652	12,813	9,769	13,057	10,212	13,620
	21,693		22,230		22,465		22,826		23,832	
	18.72%		19.11%		19.42%		19.79%		20.47%	

(住民基本調査 各 1 月 1 日／外国人を除く)

2. 国分寺市の労働力状態, 男女別 15 歳以上の人口

単位：人

		15 歳以上の 人口	労働力						完全 失業者	非労働力
			総数	就業者				休業者		
				総数	主に仕事	家事の ほか仕事	通学のか たわら仕事			
総数	平成2年	85,417	52,593	51,085	43,275	5,344	1,983	483	1,508	32,135
	7年	91,516	55,766	53,375	44,456	6,214	2,130	575	2,391	33,459
	12年	98,096	56,528	54,290	45,671	5,797	2,057	765	2,238	36,794
	17年	101,622	55,310	52,467	42,828	6,769	1,897	973	2,843	37,085
	22年	105,338	58,485	55,100	45,352	6,819	2,047	882	3,385	37,648
男	平成2年	44,198	33,989	33,031	31,287	144	1,321	279	958	9,699
	7年	46,762	35,367	33,836	31,983	287	1,255	311	1,531	9,804
	12年	49,698	34,878	33,508	31,667	355	1,090	396	1,370	11,350
	17年	50,610	33,382	31,557	29,579	504	966	508	1,825	11,124
	22年	51,972	34,660	32,484	30,523	547	1,001	413	2,176	12,212
女	平成2年	41,219	18,604	18,054	11,988	5,200	662	204	550	22,436
	7年	44,754	20,399	19,539	12,473	5,927	875	264	860	23,655
	12年	48,398	21,650	20,782	14,004	5,442	967	369	868	25,444
	17年	51,012	21,928	20,910	13,249	6,265	931	465	1,018	25,961
	22年	53,366	23,825	22,616	14,829	6,272	1,046	469	1,209	25,436

(資料：国勢調査より)

※15 歳以上人口は、労働力状態「不詳」を含む。

3. 国分寺市における保育所の定数及び入所理由状況

(単位:人)

			平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
定数			1,276	1,358	1,638	1,899	1,987
待機児童数			101	74	39	19	53
保護者の状況(入所理由)	居宅外労働	常勤	768	853	912	1,037	1,122
		その他	425	416	458	483	472
	居宅外労働	自営	28	36	52	66	78
		内職	6	11	6	5	7
	労働による入所理由の計		1,227	1,316	1,428	1,591	1,679
	身障・出産・疾病・看護		52	33	33	36	50
	その他		33	38	50	52	83
合計			1,312	1,387	1,511	1,679	1,812

(保育課調べ 各 4 月 1 日の状況)

※保護者とは、主に保育にあたる者＝主に母親。ひとり親の場合は、父親、母親のどちらかとなる。

