生活困窮者就労支援の新たな取り組みとしての「公共の福祉化」と 「社会的居場所事業」の可能性についての調査研究

特定非営利活動法人 暮らしづくりネットワーク北芝 平成 28年(2016年)7月



社会福祉法人恩賜財団済生会 生活困窮者問題調査会 平成 27 年度 調査研究助成事業

目 次

Ι.(はじめに		1
	1	調査研究の目的	1
		(1) 背景および調査の必要性	1
		(2)目標と期待される成果	3
	2	調査研究の方法	4
		(1)調査協力者と調査方法	4
		(2) 調査研究に係る倫理的配慮	6
Π.	就労体験の受力	人先(担当者)へのインタビュー調査	7
	1.	就労困難者の受入態勢について	7
	2.	入口から出口に至るまでの支援プロセスと受入職場の担当職員	9
		(1)入口(就労開始前後)	9
		(2) 就労体験のプロセス	15
		(3)出口(就労体験終盤~終了後)	25
	3.	まとめ	. 29
		(1)受入先の職場環境の改善	
		(2) 就労困難者の社会的なつながりの促進	30
		(3) 副次的な効果としての進路支援・就労支援	
ш.		就労困難者)へのインタビュー調査	
	1.	就労体験の前後における就労体験者の状態の変化	
		(1) 評価の視点	
		(2)評価結果	
	2.	各支援段階における就労体験者の経験と思い	
		(1)就労前に経験したこと、思ったこと	
		(2) 就労体験の開始時(入口)において経験したこと、思ったこと	
		(3)就労体験期間において経験したこと、思ったこと	
		(4) 就労体験の就労時(出口)において経験したこと、思ったこと	
IV.		立相談支援員へのインタビュー調査	
		行政・公的機関における就労受入が生まれたきっかけ	
		社会的居場所あおぞらの機能	
	3.	就労体験の実践	
		(1) 就労体験中の相談支援員と受入機関のやりとり	
		(2) 就労体験につなぐかどうかの判断基準	
		(3) 就労体験における相談支援員の役割	72

	(4) 失敗と思われる体験	72
4.	北芝における相談支援、就労支援の特徴	74
5.	まとめ	77

V. 参考資料

- 1. 内閣府資料「パーソナル・サポート・サービス」について
- パーソナル・サポート・センターあおぞら概要 (箕面市パーソナル・サポート・サービス評価・検証報告書より)
- 3. 厚生労働省資料 生活困窮者自立支援制度について
- 4. 箕面市 生活困窮者自立促進支援モデル事業概要
- 5. 箕面市 生活困窮者自立促進支援モデル事業実施イメージ
- 6. 中間就労分布図

I.はじめに

1 調査研究の目的

(1)背景および調査の必要性

大阪府箕面市は、2011~12 年度に内閣府が実施したパーソナルサポートサービス・モデル事業(以下「PS モデル事業」という)、および 2013~14 年度に厚生労働省が実施した生活困窮者自立促進支援モデル事業を実施しており、NPO 法人暮らしづくりネットワーク北芝(以下「NPO 北芝」という)がこれらを受託してきた。その後、2015 年 4 月から施行された生活困窮者自立支援法に基づき、箕面市が実施することになった生活困窮者自立支援事業を、NPO 北芝は社会福祉法人箕面市社会福祉協議会と合同で受託し、引き続き支援事業を実施している。

PS モデル事業とは、生活のなかで何らかの困難を抱え、孤立しつつある人に対し、生活や仕事など一人ひとりのニーズや状況に応じたきめ細やかな支援対策をめざす方策であり、「パーソナル・サポーター」と言われる相談員が、支援を必要としている人に個別的かつ継続的に「寄り添い型・伴走支援」を行うものであった。

PS モデル事業と生活困窮者自立促進支援モデル事業を発展的に継承した生活困窮者自立支援制度は、生活困窮者自立支援法(2013 年 12 月成立、2015 年 4 月施行)にもとづき「現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなる者(生活困窮者)」に対して「自立の支援に関する措置を講ずることにより、生活困窮者の自立の促進を図ることを目的とする」とした制度である。この定義は、生活困窮者の中にはニートやひきこもり、高校中退者、中高不登校者も含まれるとしている。

NPO 北芝が実施した2つのモデル事業において、生活困窮者が抱える課題や背景はさまざまであり、またそれらに対する支援のあり方もさまざまであったが、とりわけ就労支援を必要とする者(以下「就労困難者」という)に目を向けると、彼らに対する就労支援においては、たとえ就労意欲はあっても、ひきこもりや精神疾患、依存症などの生きづらさを抱え、ハローワークの職業紹介や職業訓練など既存の支援では安定した就労自立に至るのは困難であるケースが多いことがわかった。

これらの就労困難者の多くは就労に必要なスキルや経験が不足していることから、一般就労に至るまでよりていねいで段階的な支援が必要であった。そのためボランティア活動、就労体験そして中間的就労など段階的な支援プログラムを作成し、実践を積む必要があった。

このことから NPO 北芝の取り組みを振り返ると、行政機関での短期雇用制度を活用した就労体験を経た者や、一般就労に近い就労体験を経験した者において、その後の就職活動や自立意欲について大きな改善がみられたケースが多かったことから、本調査では行政機関での就労体験(本調査では、これら行政機関が生活困窮者に行う就労支援等の取り組みを「公共の福祉化」と呼ぶ)の有意性に着目していくことにした。

なお、これに関連して、欧米諸国とくにフランスでは、行政機関や公的事業所がその仕事を就労体験機会 として提供し、これが「公共組織の福祉的役割」として定着していると言われている。したがって、この事例は、 我が国においても就労困難者に対する新たな支援の形として広がる可能性があると考えられる。

さらに、例えば大阪府では、1999 年から「行政の福祉化」として、所有施設や関係施設における清掃業務発注を、総合入札制度を通して行うこととし、「大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合(愛称:エル・チャレンジ)」などに就労訓練の場として提供し、知的障がい者等の就労支援に努めている。そして、この訓練を受けた後、障がい者は、新たな職場で自分の能力を生かせるようにさまざまな工夫をし、自分たちが中心になって仕事を行っている(大阪府『平成25年度「行政の福祉化」の取組状況について(報告)』より)。このような取り組みは、障がい者向けの支援として取り組まれているが、障がい者に限らず就労困難者にも適応できるだろう。

また、NPO 北芝は PS モデル事業を契機に、社会的居場所をめざした「パーソナルサポートセンターあおぞら(以下「あおぞら」とする)」を運営してきた。あおぞらは、さまざまな課題を抱える人たちに対して、対象者を限定しない相談事業を展開し、相談に来た人が就労や社会参加をするときの「所属」を確保できるまでの経過的な居場所として、自己回復、エンパワメント、ステップアップ、情報交流ができ、かつ戻って来ることもできる場所として運営を行っている。



行政機関などでの短期雇用制度を活用した就労体験を経た生活困窮者にはさまざまな生きづらさを抱える者も多く、彼らには「あおぞら」の利用もあわせて提案・提供した。こうした就労困難者は、この居場所を利用する他の人とのかかわりのなかで、体力や気力の回復、自己肯定感の向上、コミュニケーションスキルの獲得など、既存の支援では得られないさまざまな効果を得てきた。「あおぞら」のなかで、情報交換、仕事の悩み、喜びの共有、自己理解の促進が自然と行われたことが、就労継続にもよい影響を及ぼしてしていたと考えられる。

本調査研究では、これまであまり研究されていない「公共の福祉化」と「社会的居場所事業」が生活困窮者の就労自立に向けてもたらす相乗効果について、具体的にどのようなプロセスを経て就労自立を実現していったのか、その変化のプロセスを研究するものである。

(2)目標と期待される成果

本調査研究では、第一に、箕面市の就労困難者の就労体験支援の調査研究を通して、行政機関における「公共の福祉化」の可能性を明らかにする。あわせて、第二に、この「公共の福祉化」と「社会的居場所事業」の相乗効果を検証し、これらの安定した実施・運営に向けて必要な要素やプロセスを構造化することをめざしている。

これら「公共の福祉化」と「社会的居場所事業」の要素やプロセスが明らかになることにより、就労困難者にとっては就労体験や短期雇用の機会の場が確保される。一方で、公共サービスを提供する行政機関や社会福祉法人等にとっても新たな人材確保が期待され、とくに人材不足が課題となっている福祉事業所において、その解消につながるものと思われる。

また、各自治体の部署や公的事業実施機関が就労困難者を受け入れ、就労体験の場を提供するとともに、さらにそこで支援を受けた就労困難者の就職先(出口)となることは、就労困難者自身が次にやってくる就労困難者の支援事業の担い手となったり、地域のさまざまな課題を抱える人々への支援に寄与することを意味しており、生活困窮者自立支援法が掲げる"相互に支えあう地域づくり"の一翼を担うことに寄与するものと思われる。

本調査の成果が多くの自治体における生活困窮者自立支援制度の実践現場で参照され、活用されることを期待する。

2 調査研究の方法

(1)調査協力者と調査方法

今回の調査は、主に以下の3つの調査から構成されている。

- ①就労体験の受入機関の職員に対するインタビューとアンケート
- ②就労困難者に対するインタビュー
- ③生活困窮者自立相談支援員に対するグループ・インタビュー
- ①就労体験の受入機関の職員に対する個別インタビュー

行政 4 部署職員 8 名と外部 2 機関(公的事業実施機関、社会福祉法人)職員 2 名の協力を得て行った。その対象職員の所属を示したのが表 1 である。調査はインタビューとアンケートの 2 つの方法を用い、行政 4 部署と外部 1 機関では個別もしくはグループでのインタビュー調査を行った。また、外部 1 機関については先方の都合によりアンケートを送付し回答を得た。

表 1 調査対象の受入先、および担当職員

No.	受入先	人数	インタビュー・アンケート対象職員	備考
1	行政部署 a	1	担当職員	短期雇用制度就労体験について
2	行政部署 b	2	担当職員①、②	短期雇用制度就労体験について
3	行政部署 c	3	担当職員①、②、③	短期就労体験について
4	行政部署 d	2	担当職員①、②	就労困難者の受入れについて
5	外部機関 e	1	担当職員	短期雇用制度就労体験について
6	外部機関 f	1	担当職員	短期雇用制度就労体験について (アンケートのみ)

このうち、行政部署 c では生活困窮者自立支援制度とは異なる支援制度にもとづく短期就労体験の実態についてのインタビューを、行政部署 d では市全体における就労困難者の受入れについてのインタビューを行った。そして、行政部署 a と b、また外部機関 e と f の 4 つで、短期雇用制度を活用した就労体験の実態についてインタビューとアンケートによる調査を行った。

また、本調査研究の直接の分析対象は表 2 に示しているように、この就労体験を受け入れてくれた 4 つの 組織と受入担当職員 5 名である。なお、就労困難者の受入れにあたって、1 名のみを対象とした受入先 (行政部署 b・外部機関 f) と、複数を対象として受入れた受入先(行政部署 a・外部機関 e) があっ た。ここでは、1 名のみを受入れた受入先の態勢を「個別モデル」、複数名を受入れた受入先の態勢を「グループモデル」と呼び、区分した。

表 2 分析対象となった受入先とその受入れ態勢

No.	受入れ先	受入れ態勢
1	行政部署 a	グループモデル
2	行政部署 b	個別モデル
5	外部機関 e	グループモデル
6	外部機関 f	個別モデル

②就労困難者に対するインタビュー

他方、就労体験を受けている就労困難者の調査は、行政部署において短期雇用で働いている 8 名と外部機関で同じく働いている 2 名、合計 10 名を対象に行った。調査方法は、個別にインタビューをするかたちで行った。対象者の性別と年齢階層は、表 3 に示したとおりである。

表 3 調査対象の就労困難者の性別・年齢階層別構成

性別	10代	20代	30代	40代	合計
男性	1	2	2	1	6
女性	0	2	1	1	4
合計	1	4	3	2	10

③生活困窮者自立相談支援員に対するグループ・インタビュー

さらに今回の調査研究では、就労困難者の相談支援に携わる生活困窮者自立相談支援員(以下、「相談支援員」という)7名を対象に、グループ・インタビュー調査を行った。調査分析の対象となった就労困難者に対して彼らが行ってきた個別的相談支援、社会的居場所「あおぞら」での支援の振り返り、受入れ先とのかかわり、さらに支援プロセスでのその時々の支援方法についての試行錯誤などについてインタビュー調査を行った。

このように、本調査は、就労困難者を就労体験として受入れた受入先の担当職員へのインタビュー調査、 当事者である就労困難者へのインタビュー調査、そして日常的に相談を受けている相談支援員のグループ・イ ンタビュー調査の3つから構成されている。次章以下では、この順に、それぞれの調査データを検討し、就労支援の多面的な分析を試みるものである。

(2)調査研究に係る倫理的配慮

本調査研究は、個人情報に深くかかわるものであることから、調査対象者の個人情報の取り扱いについては、細心の注意を払うことが求められる。そのため、調査にあたっての倫理的配慮は次の通りとした。

- ①調査によって集めた個人情報は、調査研究の目的以外に利用しないほか、外部への漏えいが生じないように細心の注意を払うこととした。
- ②調査研究の成果の公開にあたっては、大阪府個人情報保護条例を遵守して、個人情報保護に十分配慮を行うこととした。
- ③大阪市立大学大学院経済学研究科の倫理審査委員会に調査研究の倫理審査請求を行い、本調査研究の内容に倫理上の問題がないことの承認を得たうえで、調査研究を実施した。

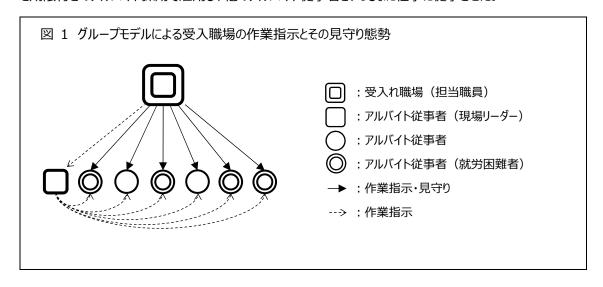
Ⅱ、就労体験の受入先(担当者)へのインタビュー調査

1. 就労困難者の受入態勢について

先に示したように、箕面市のいくつかの行政部署・外部機関は、就労困難者が短期雇用制度を活用して 就労体験を行うこと認め、受入れていた。この受入先の職場(以下、「受入職場」という)での就労困難者 の受入れにあたっては、その職場の業務内容や職員配置に応じた態勢をつくっており、これはグループモデルと 個別モデルの2つに分けることができた。

はじめに、それぞれのモデルにおいて、受入職場の担当職員がどのような態勢を組んで就労困難者の受入れをはかっていたかをみておこう。

図 1 は、グループモデルにおける職員配置、作業指示系統そして見守り態勢を示している。このモデルを実施していた行政部署 a と外部機関 e では、その受入職場の担当職員は、同じ時期に複数名の就労困難者を期限付きのアルバイト採用で雇用し、他のアルバイト従事者といっしょに仕事に従事させた。



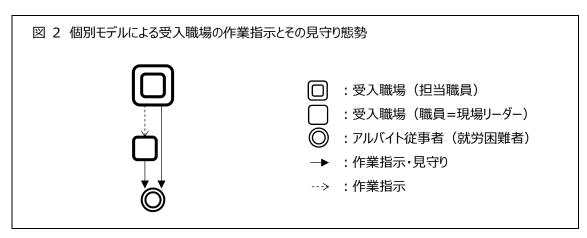
ここでの業務は、たとえば書類の仕分けやダイレクトメールの発送といったものである。これを、担当職員と現場リーダーの指示のもと、就労困難者を含むアルバイト従事者が分業しながら、それぞれの作業を行った。

担当職員は、作業グループ全体の作業力量を探りながら、一般のアルバイト従事者と就労困難者の一人 ひとりに個別に指示を出して作業管理を行っていた。あわせて、就労困難者へのきめ細やかな配慮とアドバイス をしながら、就労困難者の作業上の課題解決をサポートし職場環境への受入れをはかり、見守り態勢をつくっていた。

各作業者への仕事の種類とその作業量の割り振りなど、作業グループ全体の業務の遂行については、現場 リーダーが取り仕切っていたが、このリーダーは一般アルバイトの中でもっとも経験豊富な者が担っていた。何かト ラブルが生じた際は、現場リーダーが対応するが、むずかしいものについては現場リーダーから担当職員に報告 がなされ、彼が対応する場合もあった。

図 2 は、個別モデルである。行政部署 b と外部機関 e では、1 人で仕事ができる事務作業や書類整理などの仕事を就労体験に来たアルバイト従事者に提供して、受入れをはかっていた。職員の配置は、担当職員、現場リーダー(担当職員の部下で正社員)、そして就労困難者からなり、作業の指示については、担当職員が大まかな指示を出し、それに従って現場リーダーが日々の細かな指示が出すかたちであった。したがって、業務の遂行管理は、現場リーダーが行っていた。

また、担当職員が中心となって、就労困難者への配慮やアドバイスを行っていた。担当職員は、現場リーダーである職員との間でこうしたかかわりの度合いやタイミングなどの役割を分担し、日ごろの見守り態勢をつくっていた。何かトラブルが生じた際の対応は、その内容や程度によって、どちらの職員が対応するかを調整していた。



このように、受入職場における業務遂行と見守りの態勢には大きく2つのモデルがあった。こうした職場の受入態勢のもと、就労困難者は、入口(就労体験の受入れ開始)、就労体験期間、そして出口(体験の終了)という支援プロセスをたどるなかで、就労能力、自信の獲得、そしてコミュニケーションなどの点で変化・成長していくことになるだろう。

以下では、まず、就労体験の受入職場の担当職員へのインタビュー調査を通して、職場で就労困難者の変化、および就労困難者を受入れた職員自身の変化について明らかにしていきたい。

2. 入口から出口に至るまでの支援プロセスと受入職場の担当職員

就労体験の入口(就労開始前後)、就労体験期間、そして出口(就労体験終盤~終了後)に至る 支援プロセスの3つの時点において、受入職場の担当職員の方々が抱いた思いや意見をインタビューによって 聞き取った。以下では、それぞれの時点での思い・意見がどのようなものであったのか、またこの就労体験・支援 のプロセスを1つひとつ実施していくなかで、それがどう変化していったのか、これらを分析した。

【方法、手続き】

・インタビューを受けた人: 就労体験の受入先担当者 10名

(行政4部署職員8名、外部2機関職員2名)

・インタビューをした人: 福原宏幸(大阪市立大学大学院経済学研究科教授)

相談支援員10名(男性6名、女性4名)

·調査時期: 2015年6月~2016年3月

・調査時間: 60~120分(1回につき)

•調査場所: 受入先各機関

・記録: IC レコーダーにより録音。音声データから記録を起こしてデータ化

・インタビューの形式: 個別もしくはグループでのインタビュー調査

事前に質問項目を送付し、回答の詳細をたずねていく半構造化インタビュー

また、外部 1 機関については先方の都合によりアンケートを送付し回答を得た

以下、逐語録抜粋(R#:インタビューをした人/グ#:グループモデル受入先/個#:個別モデル受入先)

(1)入口(就労開始前後)

設問 1) -①「受入れることに対しての不安や迷いはありましたか?」

受入に対する不安

グ1:①受け入れることに対しての不安や迷いはありましたか?ということについては、聞いた時は 正直あったというのが本音です。

個 2: どのようなかかわり方や声かけをすれば、対象者が安心して意欲を持って取り組んでいただけるかという不安。

不安を持たなかった

個 1: 準備なにもしないですね。当然ね。別に身構えることではないんでね。

就労困難者の受入れに対する不安については、「別に身構えることではない」というように、とくに【不安を持たなかった】担当職員もあれば、「どのようなかかわり方や声かけをすれば、対象者が安心して意欲を持って取組んでいただけるか」というように、就労困難者の【受け入れに対する不安】を述べた担当職員もいた。

就労困難者の受入に関するこうした不安の違いが生じるのはどのような要因によるのだろうか。インタビュー調査で、それぞれの担当職員のこれまでの職場の経歴を聞くなかで次第にその要因を明らかにすることができた。すなわち、この違いは、職員個人がこれまでにこうした配慮を求められる職場への配置の機会をもつことができたのかどうか、それによって得られる経験知をもっているのかどうかによることがわかった。グループモデルでは、多くの就労困難者が一般のアルバイト従事者といっしょに働くことで生じうる可能性のある対立や相互不信に対する不安、すなわち受入態勢のモデルの違いによって不安が高まるということではなかった。

設問 1) -②「受入れることになった経緯、動機」

社会貢献

個2:社会福祉法人の役割として社会貢献できること。

就労困難者への理解 - 愛情

R1:受けた理由として、選択項目が10個ぐらいあると思うんですが。

個 1:まあまあ 1 番はやっぱり愛ですね。

就労困難者への理解 - 支援に関わる部署での経験

個 1:1 番には、当然その自分もやっとったわけでね、たぶんね僕自身も役所が中間的就労の場になるっていうのは、こういうことをやってなかったら、絶対思いついてないんですよ。そやなと。

個 1: たまたま生活困窮者もやらしてもらったし、僕はこういうお付き合いをさせてもらっているけど、でもだからといってそれぞれ来てくれる子個人個人が、そういう子やからというフィルターをかけることもないですし、やってもらうことができるなら一緒にやったらええやん。それで生活が成り立って、いろんなことにチャレンジしてみよかなという風に思ってもらえるなら、それでええやんかと思ってるだけなんで。

就労困難者への理解 - 職員の人生経験

個 1: 僕自身は妹が障がいを抱えとってというバックグラウンドもあるので、その環境の中で育ってきたという事は大きいとは思うんですが。

人材不足

グ1:毎年、半年しか繁忙期が無いので、アルバイトさんからしたら通年雇って欲しいのが心情だと思うので、探すのが非常に大変なんです。そういうのもあって、その時職員が非常のバタバタしていて、アルバイトを見つけられてなかった。

グ1:うちとして、人が必要だったのが大きな要因かなと。

個 2:介護の人材が不足している中で、就労を目指す人が介護職員として活躍できればということから

CSR

R1:指定管理者として提案するときにそういう方たちの受け入れも(CSR として)提案の中に入っていたと。

集 L: そうですね、はい。…一応そういった基準、我々としても受け入れると表明したわけですから それに対して達成するべきだと。

それぞれの職場が就労困難者を受入れるに至った要因を聞くと、外部機関では、入札条件として【社会貢献】や【CSR(社会的責任)】が求められていることから積極的に受入を進めようとしたことがわかった。これは、行政機関が公的事業の委託に際して受託機関に「公共の福祉化」を求め、それが功を奏した結果だといえるだろう。

一部の行政部署では、【職員の人生経験】や【支援にかかわる部署での経験】によって【就 労困難者への理解】がある職員がいたことから、就労困難者を 6 ヶ月という短期のアルバイト のかたちで雇用し、就労体験の場を提供するに至った部署があった。他方で、まったく就労困 難者への支援にかかわった経験も無く、単なる繁忙期の【人材不足】を補うことを目的にアルバイトを募集したところ、たまたまその中に就労困難者が含まれていたことで、受入れに至った受 入先もあった。しかし、この部署においても、さまざまな工夫をしながら、就労困難者への支援に 力を入れていた。

設問 2)-①「受入れにあたって、なにか準備したことはありますか?」

相談支援員との情報共有

個 1:本人とも話ししてみないと分からないんで、本人とも話すんですけど、いって、どんな子がいて どんな支援入っててと前に貰わないと、1番はじめのアプローチは非常にデリケートなんで、そこ はまあ連携取れてるんじゃないかなとは思います。

業務体制 - ルーティンワーク

個 1:繁忙度の高い所は、異常にハードルも高いと思うんですけど、割とルーティンワークで決められた事をたんたんとこなしていけばいいという単純作業の部分でいうとね、これは全然受け入れすることができるんで。

業務体制 - ノルマを課さない

個 1:量は結構ありますよ。けど休憩みながらしいやとは言ってますし。別に翌日に持ち越したら、 えらいこっちゃという訳ではないですし。その日やったぶんだけが正確ならえに。

業務内容のマッチング

個 2:介護職員の業務の中で利用者とあまり接することなく、自分のペースでできる仕事をピックアップすること等の準備を行いました。

受入について特別な準備をしない

グ1:準備として何かしたことは無いので。他のアルバイトの方と一緒です。

グ1: まあはっきり言うと、来られる方ほとんどが初めての方ばっかりですし、特に事前にこういう方だとか、こういう方がいるなあと観察したことはありませんですね。

R1:普通に就労された方、募集で来られた方と、就労困難な形で就労支援として繋がれた人たちで配慮はちょっと分けてはったりしましたか。全く同じ指導体制ですか。

グ1:同じですね。

R1: なるほど、そこはもう分けずにみんな等しくアドバイスがあったらするしっていう。

グ1:基本的には分ける必要は無いし。

いずれの受入職場も共通して、就労困難者の同意の上で、担当職員が生活困窮者自立 支援事業の【相談支援員との情報共有】を行っていた。そのなかで、就労困難者の抱える課 題や今回の就労体験に至るまでの支援経過などが共有され、6ヶ月の就労体験期間中の配 慮について理解を深める努力を行っていた。また、この期間中に何か問題が生じた際には、互 いに連携を取り合いながら支援を実施することが確認されていた。

しかし、受入職場の情報共有の量には担当職員ごとに差があり、なかには「就労支援を受けている」ということのみの共有というケースもあった。とくに、行政部署に比べ、【社会貢献】や

【CSR】として受入れた2つの外部機関でこの傾向が強かった。他方、【就労困難者への理解】から受入れを行った行政部署の受入職場の担当職員は、より詳細な情報共有を求める傾向にあった。

また、就労体験としての業務の内容について事前に検討がなされていたが、ほとんどの受入職場は一般のアルバイト従事者と同様の業務内容を就労困難者にも提供しようと準備していた。ただし、なかには当事者や相談支援員から事前に得た個人特性、適性、仕事への適応にあたっての課題などの情報を踏まえて、当事者に【マッチング可能な業務内容】をピックアップして提供していた受入職場もあった。

設問 2)-②「課内での周知や情報共有は、誰にどこまで行いましたか?」

現場スタッフに情報共有を行う - 受け入れ主旨の共有

個 1: 僕の前に座っているうちのやつらには、こうこうこういう主旨でアルバイトを一人雇うからなということは説明はちゃんとしてます。その一言を言うだけで、本人に対しての対応が少しだけ優しく 丁寧になればええかと思ってるんで、あんまりその相談に繋がって来てる子やから、こういう風に 接しなあかんねんとかってそんなことは言いたくないし、考えてもらう必要もないんで。

現場スタッフに情報共有を行う - 最低限の情報共有

個 2:対象者と関わる人間はその方の問題に配慮できるようにし、かつあまり多くの方に知られることのないように努めました。

具体的には訓練を行う場所の配属職員(7名)、管理者(施設長、副施設長)には情報を伝え、その他関わる職員(看護職員、事務職員の一部)には最低限の情報を伝えました。

現場スタッフには情報共有しない

グ1:基本的に、支援を受けて来られている事を知っている職員が少ないというのが大前提。知っているのは、面接で入った職員だけなんです。当初は私も異動してきたばかりだったので面接に入ってなかったんです。なので、一年目は、この方が対象というのを私自身も把握していない状態で。

グ1:前提として、誰かに情報共有することは無くて、面接に入った人間は知っている、ということが 大前提。

R1:その人 (アルバイトリーダー) は、今回の就労困難者の人達が来ているということは知らない んですよね?

グ1:そういう形では話はしてない。

配慮し合える職場の雰囲気 - 職員らの人柄

グ1: アルバイトリーダーさんもそうなんですが、職員も性格的に非常に良い感じ。そこらへんの配慮が自然にできる人が揃っている。アルバイトさんも非常によう雰囲気で、それはリーダーさんが作ってくれている雰囲気だと思うんですが、そういう環境だからこそあまり問題に発展しない。不思議と。なんかわからないが、良い雰囲気です。

配慮し合える職場の雰囲気 - 補い合う風土

R2: 『補い合う風土』みたいなのがここの事務所にはもともとあるっていうのも大きいかも知れないですね。

グ 1:確かにそれはベテランの方々が、さっと入っていただいたり、っていうこともありましたから。その 辺はなんとかやってこれたと思っているんですが。

配慮し合える職場の雰囲気 - 一体感が生まれる職場

R1:繁忙期とそうじゃない時期があるというのが、働く側にとってメリハリがつきやすいというのがありますか?

グ1:目標がハッキリしているので、そこに向かって皆で協力してやっているというのはあるかもしれないですね。ある意味達成感みたいなもの。終わった後に、アルバイトさんも職員も含めて打ち上げで飲みに行くんですけど、そこでの楽しい雰囲気を目指してまた来年も頑張らなという感じはある。

グ1:置かれている環境が一人でなくいっぱい居るので安心感はあると思う。皆と同じ感じでやっていけば、求められている基準が分かりやすい、比較できる。

受入職場の担当職員が、【相談支援員との情報共有】で得た情報や本人との面接時に得た情報を、職場内の他の職員等とどの程度共有するかは、受入職場によって異なっていた。

いくつかの職場は、担当職員はその上司と情報を共有し、その職場全体で臨機応変に就労困難者を見守る環境をつくることを心がけていた。しかし、それぞれの業務グループに配属された就労困難者が仕事において直接にかかわるのは各業務グループの担当職員と現場リーダーである。このため、担当職員は、現場リーダーが正規職員あるいは信頼できる長期のアルバイト従事者である職場では、彼らとも情報共有を行うケースがみられた。このケースにおいては、詳細な情報までは共有せず、就労体験としての受入れであることのみを共有する程度であったが、この場合も、就労困難者への配慮やサポートが十分なされていたという。具体的には、担当職員は、現場リーダーに対して、「『A さんが就労体験に来ているのでよろしく』というその一言を言うだけで、本人に対する対応が少しだけ優しくていねいになる。そうなればいいと思っている」「『こういう風に接しないとあかん』といったことは言いたくないし、考えてもらう必要もない」といった発言である。すなわち、現場リーダーに一定の配慮を行うことを求めるが、それは特別な事態が生じた

場合に限られ、日常の業務では通常の業務通りに仕事を経験してもらうことが大事であり、特別扱いによって就労を体験してもらうのではないということであった。

また、グループモデルのように、多くの一般のアルバイト従事者といっしょに仕事をする職場のケースでは、いっしょに働くアルバイト従事者には個人情報保護の観点から当事者の情報は周知しておらず、職場での就労については、表向き、一般のアルバイト従事者とほぼ同様の対応であった。しかし、担当職員の日常におけるていねいな指示と、それに合わせてサポートする現場リーダーの気配りの効いた対応がなされており、これによって、グループモデルでは職場全体に互いに「配慮し合える雰囲気」が備わっていたといわれる。こうした指示や対応を背景として、いっしょに働くアルバイト従事者間のごく自然な交流が生まれ、これによって、就労困難者が職場で孤立しないですむ環境がつくられていた。

就労困難者を受入れた場合、一般には、業務遂行における作業スピードや達成度において極端な格差が生じた場合、当事者が孤立し、時には出勤拒否といった事態が予想される。しかし、今回の事例では、繁忙期での業務の達成目標が明確に設定されていることが、否応なく相互に補い合う雰囲気をつくり出すことにつながり、またアルバイト従事者であるスタッフが多いことが自由な相互交流の雰囲気をつくりだしており、このことが【一体感が生まれる職場】の形成に繋がっていたという。もちろん、個々人の個性によって、さまざまな課題が発生していたが、それは、担当職員の工夫や裁量でうまく対応することができていた。

ところで、就労困難者へのインタビューで、【職員らの人柄】について聞いた。その評価は、「職員も性格的に非常に良い感じ。そこらへんの配慮が自然にできる人が揃っている」と述べるなど、担当職員の配慮が行き渡っていたことがわかった。

(2) 就労体験のプロセス

設問 3)-①「本人の様子、状態を見て、感じたこと、気になったことはありますか?」

関係づくり - 本人への声かけ

個 1:好きなようにやって、僕はごちゃごちゃ言わんようにしてます。ただ 1 番最初に人となりがお互いに分かってない時は、一定時間とって話しするんですよ。どういう風に働きたいと思ってるのか、いまなんか困ってる事心配してる事はあるのか。

R1:最初の受け入れの時にですか。

個 1 : 受け入れた時ですね。その子の情報がインプットされたらもう、そこを崩すことなく付き合いをしていくので。

個 2 : 表情にあまり変化がみられないこと、ご自身から気持ちを話されることが少ないので、こちらから話しかけ、体調の確認をするように努めました。

体験内容がご本人にとって負担なのではないかと感じたことがありました。

関係づくり - 積極的な声かけ

グ1:私から声かけたからということもあるかもしれないが、なぜか僕には皆話してくれる。なぜか分からないですけど。なのでそれぞれの方から結構個別に相談受けていますね。

関係づくり - 業務内容以外の声かけ

- 個 1: そういうちょっとした、美容院に行きたいなと思っていけているんやというのも、僕らはみてやったらええと思ってるし、声をかけてやって嬉しくないわけはないやろから、一声かけてやって、にやっとするやないですか、それの一つ一つが社会復帰に向けての取り組みちゃうかなとおもってますけどね。
- グ1:「グ1さんは対人関係得意そうだから」と言われたが、「そう見えてるかも知らんけど、俺も意外と気使って喋るタイプやで」て言ったら「全然見えないです」と言われ。僕も正直あまり人と接するの得意でないと自分では思っているので、一緒やなという話をした。それを聞いて「グ1さんでもそんなんやったら、自分もまあ」と思ってくれたような印象はある。

関係づくり - 現場スタッフとの性別による関わり方の役割分担

グ1: 今私の記憶に残っている方は男性の方が多い。アルバイトリーダーは女性なので、私には言いにくい部分もあるかもしれない。なので逆に女性の方が私に相談に来ないのは、どこかで解消されているのかもしれない。女性の人からはあんまり相談されない。気持ちの部分などは特に。

関係づくり - 関わり方の工夫

- 個 1:今の僕のようによってたかって囲まれてやとプレッシャーもあるやろから。僕が座ってる横に言って話すんですよ。座ってもらって、僕は立って、立ち話程度にそういう話をするんですよ。はい。 どうぞ。って、向かい合って話す事はしないですよ。
- 個 1: 僕と現場リーダーが同じ役割をしてても意味がないんですよ。仕事はその担当者から直接教えさせてやらす。その後ろでいてる自分は、様子を見ながら、タイムリーに声をかけるべき時にかけるという意識でやっている。仕事の事で困ったことがあったら、現場リーダーの方から僕の方に話が通ってきて、直接自分が話さないといけないなと思った時は、またさりげなく話しに行くんですよ。

個性についての気づき - 対人関係が苦手

グ1:対人関係がものすごく極端に苦手な子。誰と喋るときでも目を合わせてくれない。それは心を 開いてきてくれている時でも目を合わせてくれない。多分、自分から関係を作るのはできないと いう気はしている。来た当初、僕に対しても自分から話しかけてくることは一切なかった。それ が、仕事の内容が分からないということであったとしても、手が空いているから何したらいいかわ からないとう状況であっても一切なかった。

個性についての気づき - 自己肯定感の低さ

グ1:自己主張もはっきりするし、人との付き合いも僕から見たら全然問題ないと思っている。僕から見たら普通の好青年だが、本人からしたら、人と付き合うのがものすごい苦手という意識があるみたい。

個性についての気づき - 内向的

グ1:元々性格的に外に感情を出すタイプではない。内向的な、静かな感じの方。自ら必要以上のことをしゃべってくることは、他の方に対しても無い印象。仕事のことはちゃんと聞いてくるし、仕事の成果自体もちゃんとやっていたので。

個性についての気づき - 積極的だが空回りしやすい

グ1: ただものすごい本人としては頑張ろうとする方で、仕事に対してはものすごい積極的にやって くれているので、そこは全然問題ないんですが、それが空回りする時があって。

身体的・精神的な不調 - 身体的な不調

個 1: へろへろやったときもあったんで。

グ1:薬を飲んでいる。それも含めた体調不良の日がちょいちょいある。しんどくなった時は、当然人間なんでもう動かれへんくなって、黙って下向いてという状況。

身体的・精神的な不調 - 精神的な不調

個 1: この子の場合は、朝ちゃんと無理ですと電話かけてくれるんで、連絡ないけどどないなっとんねんという事が C くんの場合はよくあってんけど…自分自身に課す責任感につぶされるという所があるんで。

グ1:作業を実際にしていく中で、やはり感情の起伏がある方はいるので。

グ1:気持ち的に色々起伏が合って。

ネガティブな感情 - ミスしたことに対する卑屈

グ1:自分は一生懸命やっているだけれども、作業内容を例えば間違えたときに、ものすごい卑屈 になるというところがある。

ネガティブな感情 - 業務内容における不満の表出

- グ1:不満を、1人ごとなんですが、聞こえる大きさで言う。「こんなん全然わからへんわ」「いや教えたやん」という感じなんですけど、まあ本人としては分からないんでしょうね。それが表に出てしまう。分かりやすくて良いんですが、周りに良い影響を与えない雰囲気があって。
- グ1: まあAさんの場合は特に自分の思ってらっしゃってたことと、ここへ来てやり始めたことで、若干違ってたってことがあったんでしょうが。

ネガティブな感情 - 人間関係における不満の表出

グ1:やっぱり10数名居ると色んな文句は出てくる。良い意味もアカン意味も含めてね。

業務上のミス - 逆切れ

R1:職場の中で、先程の仕事のできるおばちゃんとの関係ってどんな風にまわってたのかなっていう のが気になってたんですが。

個1: Cの場合は逆に、くそって思ってたら、くそっと思ってるわこいつと分かるんですよ。

R1: なるほど。 じゃあ結構おばちゃんに言われてた?

個 1: 言われます言われます。

R1: 言われるよね。 話聞いてたら。

身だしなみの乱れ

個 1: だからあの、その毎日おんなじような服着て来よるんですけどね。それも洗濯して、朝きちっと その生活のリズムができてないから、夜寝る前洗濯して、部屋干しして、乾いてるやつ着てきた ら、むちゃくちゃ臭いとかがあってね。

設問 3)-②「上記①に関連して、何か行動(対応)したことはありますか?」

個性への配慮 - 業務内容の調整

- グ1:その人はそういう性格だなと前提でリーダーが仕事の割り振りも。…もちろん僕らが基本的な割り振りは全部するんだけれども。
- R2: スタッフの中でそこは上手く采配をして回るように調整はしていただいていたっていうことですかね。
- グ1:はい、まあシフトを組むわけですから、その時にここは外しとく、例えばこういう時間の受付だけ 入ってくださいねということでね。無理な方に言うたってさ無理だし、最初行ってやっぱりダメだっ ていう方も当然いらっしゃるんでしょうから。

個性への配慮 - 席の配置の工夫

グ1:不安やったので、席を僕の一番近くに座らせていて、ことあるごとに、しょうもない話含めて声かけるようにしていた。それでだんだん僕にやったら喋っても大丈夫と感じてもらえたと勝手に思っているんですが、ちょこちょこ仕事の話しはするようになって、「ここがわからない」とか「今ちょっと

手空いたんですけど作業ありますか」という話をしてくれるようになって、ちょっと心開いてくれたんかなと。

グ1:今度は逆に席を一番遠くに離して、他の人との関係を様子見てみた。そのときに向かいには アルバイトリーダーを座らせた。勝手にうまいことやってくれるだろうと思って何も話さずにいたが、 リーダーがようやってくれていて、そのリーダーにも話すようになっていたのでもう大丈夫だだろうと 思って、後は基本ほったらかしにしてました。

個性への配慮 - 同僚とのマッチング

グ1:基本的に最初はとにかくそういうベテランの方と組んでやるとか、そういうところは注意してねってお願いはしてます。

身体的・精神的な不調への対応 - 現場スタッフへの共有

グ1: それ(感情の起伏)が出たときに、それを指導している担当者に情報共有するケースは正直 あって、ちょっと様子・状況見ながらやってね、という案内はある。

身体的・精神的な不調への対応 - 現場スタッフによる業務の調整

グ1:今日しんどそうだなという時は軽いやつにしようかというように(リーダーに)やってもらっている。

身体的・精神的な不調への対応 - 現場スタッフから職員への報告

グ1: (リーダーが)全員の状況、気持ちの浮き沈みも含めて把握してくれている。明らかにしんどそうな方が居たら見に行ったほうがいいんじゃないですかと僕に報告してくれる。とても配慮が出来る方でありがたい。

身体的・精神的な不調への対応 - 現場スタッフへの情報共有

グ1: それを指導している担当者に情報共有するケースは正直あって、ちょっと様子・状況見なが らやってね、という案内はある。

身体的・精神的な不調への対応 - 関わり過ぎない

個 1: 言いすぎない、関わりすぎないということも必要なんかなと思ってまして。

身体的・精神的な不調への対応 - 聞き過ぎない

個 1:今来てくれてる D さんの場合はあんまり話をすることはなくて、休み入って出てきた時も、おはよう言う話をして、いろいろ聞かなかったんですよ。 聴かへんようにしてるんですよ。 続いてこれるようになった時に、 ちょろちょろとたわいもない話をしてみたいな感じで言ってるんで。

身体的・精神的な不調への対応 - 業務量の調整

個 1 : いやいや、なんかね、やらなあかんことが多い時は、僕らは逆に数に負担がかからんように、 量の調整に入るじゃないですか、人をみて。アルバイトもその子だけじゃなく 2 人 3 人、多い時 なら 3 人おるんで、分配をちょっと変えて、やったりはしてるんですが。オーバーワークにならないように持たしてたら、結構調子よく行くんですが。

身体的・精神的な不調への対応 - 休ませる

個 1:休みたい時は休みや。また出てきたらええやん。という話ぐらいしかしてなくて。

個 1:休んだらええやんと、それの繰り返しで慣れて行くしかないと思うんで、そういうやり方ではきたんですけど。

グ1: そういう時は呼び出して、「もうしんどかったら休め。おっても仕事進んでへんねんから。おっても しんどいだけやろ」と言って帰ってもらったり、「ちょっと休めば治ります」と言う時は別室で休んで もらったりしたというのがあって。

身体的・精神的な不調への対応 - 勤務日数を減らす

個 1 : Dさんはややこしいんですよ逆に、あの最初は月曜日から金曜日まで 8 時 45 分から 17 時 15 分まで、お願いなんですよ C くんもそうやったんですよ。ところが、月に 2 回月曜日は通院したいので休ましてくださいと最初はそのスタートやったんですけど。

R1: 通院っていうのは。

個 1 : メンタルですね。定期通院やと思います。途中でしんどなったんですよ。それでしばらく休みが入って。

R1: それは最初 7 月に来られと、どれくらいでしんどくなりはったんですか。

個 1 : 早かったですね。半月から 1 カ月ぐらいで、もうちょっとしんどいという話になって、水曜日中休みいれるようにしたんですよ。そっからがんばってくれとったんですけど、やっぱり、ちょっと調子崩したりして、休んだりすることはちょくちょくありますね。

身体的・精神的な不調への対応 - 過保護にしない

個 1 : これだからといってみんなでよしよしする必要ないんで。どつかれる時はどつかれたらええやんと思っていて、結局はベテランのおばちゃんにバチバチと言われてガーっと下がっていきよるわけですよ。それは、いずれ社会復帰しようとしたら必要な事でもあるので。

R1:打たれ強さも大事やしね。

個 1:かわいらしいジャブを打たれてるぐらいやったら、打たれとけって感じで見てますけどね。あんまりひどく、ぽっこりいかれて再起不能になるような感じやったらレフリーストップ言いますけどね。そこの一定試練もないと本人が上向いていかないと思うんでね。

身体的・精神的な不調への対応 - 相談員との連携

個 1: へろへろやったときもあったんで、やっぱり相談員と連絡取ることが彼の場合は多かったですね。今日来たのは来たけど、こんなんであんなんやったから、ちょっとお前いっぺん見てこいっていう電話をしたりとか。

R1:生活の支援ということですかね。

ネガティブな感情への対応 - ミスに対する声かけ

グ1:「誰でも間違えるんやから、一回の間違いくらい気にするな」と僕は言うんですが。

ネガティブな感情への対応 - 注意

グ1:それ(業務内容における不満の表出)については僕もさすがにあかんよと注意したことはある。「全体の中でやってるから、分からんならわからんなりに、分かろうとする努力はするべきちゃいますか」と。

ネガティブな感情への対応 - 意見を聞く

グ1: それ(人間関係における不満)が感情面であれば、ぼくは「仕事やから割り切ってやれ」としか言わない。それが業務を改善できる内容であれば、話しをちゃんと聞き、できることは改善していっている。

ミスへの対応 - 注意

個 1:くそ思ってるなと思った時に一声かけに行くんですよ。簡単に言うとくそう、ちゃうぞみたいな話をしにいくわけですよ。ちゃんとせえよという形でね。

R2: ふーーん。

個 1: だから、兄貴分みたいな感じで付き合いできたんも、良かったんかなと思うんですけどね。

ミスへの対応 - フォローの声かけ

個 1: クビかかってもおかしくなかったんちゃうかなというぐらいの話やったんですけど、全く中身を入れ違って、送り状と中身を別のものを組み合わせて送ってしまっとったんで。まるっきり他人の情報が他人の所にいっとるようなことやったんで、ちょっとやばかったんですよ。けど、うちのやつにもいうんやけど、起こった事は起こった事で仕方ないんで、被害を最小限に食い止めるように頑張ってやろうということで、他にそういうものがないかと封筒詰めしたやつを全部あけてチェックして、その作業を土日も含めてみんなでカバーしてやったんですよ。そんときのCくんに一言も文句も言わんと、お前がボケたことするからやんけとか、笑い話のような感じで言うて、お前のせいやとか言いながら、みんなで取り組んでカバーをしてったんですけど。

ミスへの対応 - 失敗を意識させる

個 1: おらさんと意味がないんで、おらしてお前失敗こいたなっていうのを自分で意識させて。

ミスへの対応 - 皆でフォローしてることを理解させる

個 1:取り返すためにみんなで今頑張ってやってんねんからなということも本人が考えるようにしなが ら、やってったんで。

相談員との連携

個 1 : そうですね。その C 自身が使い分けをしてるんですよ。自分になら話せるけど、相談員やったら話できないとかね。そういう所があるんでね。だからほんまにチームプレーじゃないと支えられへんそういうちょっとまあ言ったら、難易度が高いタイプではあったんで…相談員に電話してあいつ

洗濯の仕方なんとかさせとかいう話をして。そういうやりとりがいっぱいあったんですよ。薬飲みすぎるの事もそうやし、本当に関わってるもん、全員でよってたかってあげていったような感じですわ。もしかしたらチームプレーのええモデル例になってるかもしれん。

3)-③受け入れることで職員に変化はありましたか?

職場環境の改善 - 職場の意識の変化

個 2:体験を受け入れることで、就労につながればいいなという雰囲気が職場にできました。 担当の職員が不在の場合は、他の職員が関わることで対象者を仲間として受け入れる意識も少し芽生えたような気がします。

職場環境の改善 - 業務内容の改善

個 2: 受け入れを行うことで業務的に助かった面が多くありました。対象者の発言や表情が前向 きになっていくことに意義を感じ、プログラムについてよりご本人の意向や適性を踏まえたものに する必要があると感じました。

3) -⑤本人から仕事に関する悩みや人間関係などについて、相談を受けることがありましたか?あった場合、どんな対応をしましたか?

同僚との関係に関する相談

グ1:周りも何も思っていないんやけども、周りからどう思われているんだろう?という相談を受けたこともある。

個 1 : それと一点ね、おばちゃんの話あるじゃないですか。それね、しんどいねんということを言ってきてくれたんですよ

R1:本人がおばちゃんに?

個 1 : おばちゃんに言うたら、二度と出てこれないですよ。バシバシと言われてしんどいねんという話をね。言うてくれました。

リフレーミング

個 1: それはもう気にするなと。キャリアにしても年齢にしてもどんだけちゃうと思ってるの。比べようと、足元に行ってどんだけの背丈の差があるのかというのを、思う事自体ナンセンスやでっていう話をして。テキトーに聞いといたらええねん。きつい事言うけど、あの人全然嫌味ないから、そういう風な物の言い方やねんから、それに慣れるのも一つの勉強やぞという話はしたんですが。いるんな人間がおるがな、社会に出たら、いちいち言い方がきついとかで、自分がへこんどったらしんどいから、それは頑張って慣れて行くようにしいやという話はしたんですけどね。ちょうどそうこういうてる間に、契約の期間が終わったんでね、それも良かったんですけどね。先にベテランの方

が終わったんで。あんまり長く続いて、しんどそうな雰囲気なら、別に話して、ちょっと休んでリフレッシュしておいでさという話をね、せなあかんのかなと思ってましたけど、それはそういう話をするまでに、上がってきてくれたので、言うてくれたというのは良かったなと思います。

担当職員が気にかけている就労困難者の日々の様子・状態のなかで共通して挙げられた のが、体調不良や感情面の起伏などの【身体的・精神的な不調】であった。

担当職員は、これらに対して、その不調の程度に応じ対応を変えていることがわかった。初期の不調の段階では、「言いすぎない、かかわりすぎないということが必要」というように、当事者の自己管理能力の習得を意識し、あえてその不調について【聞き過ぎない】【かかわり過ぎない】といった対応がとられていた。不調の程度がある程度進んだ段階になると、【業務量を調整】したり、別室で一旦【休ませる】、またその日は【早めに帰らせる】など、本人の負担を減らすような対応をしていた。さらに、精神疾患などを抱えている当事者の場合、不調によって業務にうまく取り組めないという段階に至ることもあるが、この場合は、一定期間休暇を取ることを勧めたり、1週間における【勤務日数を減らす】ことで、通院しながら勤務を継続できるように対応していた。

もう1つの気になった様子・状態として挙げられたのは、人間関係や業務内容に対する不満を投げやりな言葉で漏らしたり、何らかの業務上のミスを犯した際に卑屈になって自己否定的な発言をしてしまったりするなど、当事者が【ネガティブな感情】をコントロールできなくなることであった。

業務内容についての不満というネガティブな発言に対して、当事者の感情を推し測りながら 【注意】を行うことが必要である。しかし、「それ(不満の内容)によっては業務の改善につなが るものがあり、その場合はあらためて具体的な話を聞き、できることは改善」することがあった。こ のように、不満を聞き入れる姿勢を示すことも重要である。これは、当事者の不満が業務の進 め方の改善に生かせたということで、ポジティブなものへと転化させたケースと言えるだろう。

また、自分自身のミスに対する自己否定的な発言については、ネガティブになり過ぎないように「誰でもありうることだから」といった【フォローの声かけ】をしつつも、ミス自体についてはきちんと本人に自覚させ、当事者といっしょにその事後処理に対応しているということであった。

このほか、本人の様子・状態で気になったこととして挙げられたのは、【身だしなみの乱れ】で あった。 いっしょに仕事を行うスタッフからみて社会的に最低限受け入れられる服装や清潔さへの気配りが欠如しているという課題は、担当職員だけでは対応がむずかしいこともあった。このような課題は、就労体験の受入れ前に、【相談支援員との連携】をはかるなかで、事前に情報を共有しつつ確認をし、担当職員と相談支援員との間でしかるべき対応を取っておくことが必要であった。しかし、いったん就労困難者として受入れてしまったあとでは、この点を改善するのがむずかしいことがわかった。

そのほか全体的な態勢としては、先の図 1・図 2 で示したように、就労困難者が就労中の不安や困りごとを溜め込まないように、事前にそれらを察知し深刻になる前に対応できるような見守り態勢が取られていた。グループモデルにおいても個別モデルにおいても、受入職場の担当職員のみで当事者の様子や状態を把握し対応するのではなく、現場リーダーが、仕事の指示やアドバイスを与えており、グループモデルにおいてはこれに加えて同じアルバイト従事者の交流があることから、それぞれが就労困難者により近い立場で接していた。また、担当職員と現場リーダーは、情報共有に努め、必要に応じて対応の役割分担を行っていた。

こうした態勢を前提として、受入職場の担当職員と現場リーダーは、次のような対応を行っていた。担当職員から就労困難者に対して、日常的に不安や困りごとが生じた際は気軽にそれを話してくれるように促す声かけを行ったり、当事者が関心を持っているであろう流行、生活やマスコミなどのさまざま話題といった【業務内容以外の話題による声かけ】を行ったりして、意識的に就労困難者との【関係づくり】が行われていた。

また、担当職員の【関係づくり】は、現場リーダーによる【関係づくり】の場合と、内容やタイミングを分けるなど、職場の受入態勢モデルに応じて本人への【かかわり方の工夫】を行っている職場もあった。

さらに、この【関係づくり】を通して、本人の就労能力、業務に対する向き・不向きといった適性、【対人関係が苦手】【内向的】といったそれぞれの個性などについて気づくことを重視し、その【気づき】の内容を【業務の割り振り】に活かすようにされていた。とくに、グループモデルにおいては、コミュニケーションに課題を抱える就労困難者に対して、採用当初は担当職員の近くに【席を配置するといった工夫】をして、当事者の就労能力、適性や個性、さらには日々の様子・状態を把握しやすいように取り組む職場があった。

(3)出口(就労体験終盤~終了後)

3) -⑥相談支援に繋がっている人と、そうでない人の違いを感じる事がありましたか?

就労困難者に対する理解

グ1: そういう方だと聞いて、その時は構えていたが、それはあまり関係ないなと。個性のベクトルの 長さが突出しているのはあったので、それが社会で仕事していく中で障害となって、うまいことや って来れなかったことが積み重なった結果、今に至っているという印象。他の人となんら変わら ないと思っているので、先生の話に最後は繋がっていると思う。

ただ、それを余裕のある組織であれば見て行けるけど、本当に切羽詰まっている所がそれに対して暖かい目と言うのは無理だと思うので、行く場所がものすごく重要なんだと思う。

設問3)-④「職場での本人の変化を確認できることはありましたか?」

肯定的な変化 - 言動・表情の好転

グ1:最初全然喋らんかったのに、終わるときに「次仕事あったら声かけて下さいね」と言うようになった。よっぽどうちには来ても良いと思ってくれているのかなと思う。おべんちゃらを言うタイプではないので。

個 1: ちょっとずつ良くなってきていると思います。2 人ともそうやったんですけどね。C くんもそうなんですけど。笑う事が多くなったりね。いろいろ話しかけてくれる事が増えてきたりね、。ずうずうしくなりよったりね。まあええ傾向やったと思うわ。

個 2:掃除の際、職員ができないところまで丁寧にしていただいていることに対してお礼を言うと、 少し表情がやわらかくなる様子が印象的でした。

今まで施設を意識してこなかったけど、体験に通うようになって施設の前を通りかかったときに体験ユニットの方をみるなど、施設に対する思いを持つようになったと話されたときはうれしかったです。

肯定的な変化 - 自信の獲得

個 1 : だからそのとりあえずは事務所に働けるようになったんかなと思うけどね。自分に自信がついたんかなと。

肯定的な変化 - 自信・責任感が付く

個 2:最初は戸惑っておられましたが、次第にご自身のペースで取組も早くできるようになり、振り返りの際も「自信がでてきた」「やり切りたい」というコメントもでるようになりました。

肯定的な変化 - 自己管理が出来るようになる

個 1: まあ久しぶりに休み入ったかなという感じなんで、だいぶ継続して来れてたと思いますね。それは馴染んできてくれているのもありますし、一定自分でコントロールできるようになってきてるんかなという所も感じる事は感じますけどね。

肯定的な変化 - 夢を持てる

個 1: そうですね。関係性を作れた事が一番大きいと思っていて、僕からできるアドバイスっていうのは出来るだけのことをしてあげたと思いますし、彼の中で生きてると思うし、…夢はあったと思いますよ彼の中に。夢を持てるという事は、それだけ上がってるという事なんで、ええことやと。

就労体験が積み重なってくると、担当職員の側からみても、就労困難者自身が【自信を獲得】したことがわかるが、あわせてそれをはっきりと口に出すようになっていった。いずれの担当職員も、この変化を就労体験として受入れたことの成果だと理解している。

たとえば、就労体験期間の途中で仕事を放棄せずに「やり切りたい」という発言が出てきたり、将来の夢について語る場面があったりする。また、日々の会話のなかで笑顔が増えていった。 このように、【言動・表情の好転】がみられた。そして、就労体験期間も終盤に近づいてくると、 職員のそれまでのかかわりやアドバイスの努力が、体験者の心に響き、大きな成長に導くことができたと実感するようになっていった。

設問 4) -①「就労期間が終了したあとに、本人とのやりとりがありましたか?」

終了後の職員との交流 - 状況確認の電話

個 1:いっぺん電話かけたったんですよ。何回も来てくれたのに、すれ違いで会えずっていう状況が 続いてたんで。新しい勤務先にいきなり電話かけたって、それはそれで喜びよったんですけどね。

終了後の職員との交流 - 進路相談

R1: こちらで辞める時期に自分の将来についてなんか

個 1:C 君はずっとなりたい職業があったんで。試験受けて通るわけないやんけと直接言いましたけど、がんばってやってました。言ってたのは、目標を持つ事はええねん。目の前の生活はどうやねん。現実も見なあかんし、まずもってじぶんの体調管理もできへん人が、社会で活躍できるか言うたら、絶対そりゃないでと。説教みたいなこともやらなあかんかったんで。そのキャッチフォローは、ちゃんとできたと思ってるんで。

R1: キャッチボールするときは、どこでするの?

個 1:基本的に僕は他のもんにも聞こえるようにっていうのもあって、内容によっては。席の横でする 時もありましたね。まあそのプライベートな部分が非常に大きくなってきた場合は、隣に個室が あるんで、そこに連れ込んで話したりもしますけど。そういった意味ではだいぶ世話を焼かれたな という感じはあるんですけど、ただまあ良くなりましたわ彼も。

R2: その体調の管理もできひんやつが、その仕事なんかやられへんといわれたのが、だいぶ残ってたみたいで。

R1: そうなん。

R2: あとでそう言われたっていうのを、すごい嬉しそうに報告してきました。

個 1: そうなんや。

R2: ガツンと怒られたっていう話を。

R1:就職が決まるまでの期間、何度か会っていたのですか?

グ1:そうですね。市役所の他の課に来てたので、顔合す機会はあって、「最近勉強頑張ってんのか」と言う機会はちょいちょいあった。2ヵ月に1回位。たまたま会ったらという感じ。

グ1: なんとか市役所内で続けていくことができて、並行して就職活動もしていて、去年の10月 か11月に、民間のほうで就職決まったと聞いた。行政書士を目指していて、アルバイトして いる時からずっと勉強していたみたいだが、それを目指しながら。

グ1: ちょいちょい僕の所に来てくれるが、仕事には就けてないみたいで。僕が紹介する良い所があったら、というところで今止まっていて、今紹介できてない。

グ1:本人さんは「資格目指してるんです」と話してくれて、試験の結果を、それだけは自分から教えてくれた。

終了後の職員との交流 - 進路決定の報告

個 1: その勤めが決まった時にね、3回くらい来てくれたと思うんですよ。せやけど会えなくて、外へ出とって、名刺、いらん名刺をようけ置いて行ってくれたんですけど、やっぱりちゃんと言いたいと思ってくれてるんやなっていうのは伝わるし、僕自身もなんかあったらいつでも来いと言ってたんで。

個 1:新しい会社に採用されて、そのときに、喜んで名刺持ってきてくれましたわ。そこチーンってなってからは報告来てないですね。

グ1:就職決まった時に、僕の所に挨拶にきてくれた。昨年夏か秋。その後連絡はない。

グ1:就職が決まったと、わざわざスーツ着て、僕の所に「決まりました」とあいさつに来てくれた。嬉しかったですね。「よかったなー」言うて。それは印象に残ってますね。

グ1:去年企業がやってる1ヵ月くらいの就職セミナーに参加して、うまいこといったらそこから就職できるかもと言ってた。

終了後のバイト仲間との交流

グ1:わりと、アルバイト仲間でやり取りがなされているみたいです。僕も知らないところでですが、そ ういう話をちらっと聞く。なんかメールで連絡したよとか。そこらへんで仲間意識を持てているのは あるかもしれない。

その後の進路への繋ぎ - 契約更新

グ1:その後何回かうちに来てもらって、自分でも就職活動していて。

グ1:繁忙期以外で1人雇用している枠に入ってもらった。

その後の進路への繋ぎ - 他部署への繋ぎ

グ1: うちが終わった後は、他の部署でアルバイトを案内させてもらいました。作業は黙々ときっちり やる子なので、事務作業には向いていると思う。他部署でもその作業っぷりが買われて、次の 年も来てほしいと言われて。

R1:他の部署に繋がる時に、自分の部署での受け入れの工夫などを共有することがあったか?

グ1: こういう対象の方だと外に言ったことは無い。ただ、他の部署に紹介するコーディネートは全部僕がやったんですが、個人の性格として、こういうキャラクターという前提を喋ったことはある。例えばBくんは「人付き合いは苦手」、「でもそんなん全然大丈夫。対人関係のある仕事ではないから」というやりとりはしたことがある。

グ1:ただ個人的には心配だったので、他の課に行ってもらって、そこでなんとか続けてほしいと言う 話はしていた。

受入職場の担当職員の何人かにおいては、就労体験期間【終了後の職員との交流】が生まれていた。とくに就労体験期間中に職員に【進路の相談】をし、その後うまく進路決定ができた場合、【進路の報告】をするために職場を訪れている。この場合、職員はただ話を聞くだけではなく、時には厳しい意見やアドバイスをしており、就労困難者は、それらがその後の進路選択や就職活動に役に立ったと、感謝の気持ちを語る人もいた。

また、一度就労体験を経験した就労困難者が引き続き行政機関内でのアルバイト就労を希望している場合は、職員が【その後の進路への繋ぎ】をしたケースがみられた。すなわち、就労困難者を受入れたある部署では、他部署でアルバイト募集があった場合に、当事者の適性や能力などに合った業務を提供している部署を紹介していたのである。「(苦手なこともあるが)何とか続けてほしい」「きっちりやる人なので向いていると思う」などの職員の発言からは、就労体験期間中にみえてきた当事者の能力や特性、その長所や短所を踏まえて、新たな部署につないで引き続き支援をしていきたいという強い意志をうかがい知ることができた。

そのほか、複数の就労困難者がいる職場の場合、就労期間【終了後のバイト仲間との交流】がみられた。メールの交換や、いっしょに遊びに行くなどの交流である。同じ職場で仕事をするなかで仲間意識が育まれ、個人間の親密な関係が構築されたのである。対人関係への苦手意識や、孤立感を抱えていた就労困難者にとっては、これは孤立の解消や社会性の獲得につながるものであった。

3. まとめ

本章では、就労体験の受入職場ならびに担当職員による支援プロセスの分析を、入口、就労体験期間、 出口に分けて行った。どの受入職場も、単なる「就労困難者の受入れ」にとどまらず、受入れにあたってさまざま な工夫・配慮の積み重ねがなされていた。それによって、3つの成果が生み出されることとなった。第1は、受 入先の職場環境の改善、第2は、就労困難者の社会参加の促進、そして第3に、副次的な効果としての 進路支援・就労支援の充実があげられる。

以下では、それぞれについて、あらためて検討をしていきたい。

(1) 受入先の職場環境の改善

本調査における受入職場のなかには、はじめから意図して就労困難者を受入れたところばかりではなく、通常のアルバイト採用者のなかに就労困難者が含まれていたところもあった。このため、受入準備については、当事者の情報を相談支援員と共有することに努めた受入職場もあれば、通常のアルバイト従事者の受入と同様の対応をした受入職場もあった。本調査においては、そのどちらも就労困難者にとって有用な就労体験となったことが示されている。その理由は、次の点にあったといえるだろうか。

受入れにおいて就労困難者の情報を知ることで特別な配慮を行おうとした受入職場では、担当職員は、「どのような状態の人が来るのだろう」「期限内に業務が完了するか」と不安に感じていた。しかし、いったん受入れてみると、特別な配慮をするよりも、当事者の適性や性格、経験に合わせた対応をすることで業務がうまく進むことを、担当職員は実感として理解し、対応をもてるようになっていった。インタビューでの発言から、このことをうかがい知ることができた。このような経験が、就労困難者を特別な存在としてではなく身近にいていっしょに働ける人たちであるという理解につながっていった。ある担当職員は、「今後も機会があれば受入れたい」と言うだ

けでなく、「自分の子どもが将来つまずいたときに多様な就労の受け皿があるとよいと感じた」というさえ言っていた。

他方、就労困難者を通常のアルバイト従事者として受入れた職場では、受入れにあたっての配慮が意識 化されていなかった。しかし、職場でいっしょに働くスタッフが就労困難者かどうかにかかわらず、業務を円滑に遂 行するために互いに配慮し合う環境を、担当職員が中心となってつくりあげることによって、就労困難者は有用 な就労体験の機会をえることができることもわかった。

このように、いずれの受入職場でも、就労困難者の受入れに適した環境や雰囲気がつくりだされていた。これらは、もちろんその職場の担当職員の意識や対応に大きく左右されるところがあるが、あわせて、行政機関全体における人材育成や人権意識の啓発などへの積極的な取り組みが影響しているものと思われる。

行政部署であれ、外部機関であれ、繁忙期などの人材確保が有期のアルバイト採用の理由であった。行政部署では、比較的この採用は容易であったが、外部機関の場合はなかなかむずかしいという状況があった。しかし、いずれにしろ、6ヶ月という期限付き雇用は、「短期間の(短期間でも)就労体験がしたい」という就労困難者のニーズとマッチしたものであった。

このように、行政部署や外部機関は短期のアルバイト採用のニーズをもっており、また担当職員は就労困難者の受入れにあたってさまざまな配慮や対応を工夫し、職場環境の改善に努めていた。これらによって、就労困難者が生き生きと就労体験できるようになっていたと言えるだろう。

(2) 就労困難者の社会的なつながりの促進

今回の調査では、多くの就労困難者が就労体験の機会を得ることができただけでなく、その仕事を通して得た自信によって人と対等に話ができるようになっていったことがわかった。そして、これが社会的なつながりの機会の獲得にもつながっていった。もちろん就労体験そのものが社会へつながる機会と言えるが、一定数の者であるとはいえ、就労体験期間または終了後にアルバイト仲間との交流が生まれたことの意味は大きい。人との交流、つながりや関係性の構築は、さまざまな生きづらさを抱え、孤立状況にいた就労困難者にとって、社会への参加の第一歩になっただろう。

このような仲間づくりの過程に担当職員が直接にかかわった形跡はみられない。しかし、本調査によってわかった担当職員のいろいろな配慮や対応、たとえば【業務内容の調整】、【席の配置についての配慮】、職場の 【人間関係に関する相談】などが、就労困難者の働きやすい環境をつくりだすとともに働くことへの自信を高める ことになった。また、これは、彼らが他のアルバイト採用者たちと対等にコミュニケーションをはかることを可能にし、 このようなつながりの構築につながったと言えるだろう。

今回の調査を通じて、多くの受入職場で就労困難者への理解が進み、また彼らの適性や性格、経験に合わせた対応をしていく際に必要となる「配慮の要素」を言語化することができた。これらをさらに整理することで、多くの職場での就労困難者の受入れを容易にしていくことができるだろう。あわせて、就労困難者が仕事をすることに自信を深め、そうした自尊感情を踏まえて社会との対等なつながりをつくりだすことに結びついていくだろう。

(3) 副次的な効果としての進路支援・就労支援

就労体験期間もしくは終了後に、受入職場の担当職員と就労困難者の間で【進路相談】がなされることが みられた。担当職員の仕事には【進路相談】は含まれない。しかし、就労体験期間の職員と体験者とのコミュ ニケーションが豊かなものとなり、体験者の担当職員への信頼が深まったことの結果、進路相談に至ったのであ る。就労困難者は、体験を踏まえて自信をもつ一方で、就労体験期間が次第に短くなるなかで将来への不 安や夢が心をよぎる。担当職員との豊かなコミュニケーションのなかで、就労困難者は自ずと将来の夢や目指 したいことを口にし、相談がはじまる。担当職員は、就労困難者の得意・不得意を把握している。このことから、 職員の側もある程度のアドバイスができるため、相談に乗ることになっていった。

担当職員は進路指導の専門家ではないが、当事者の特性を把握していることと信頼を基盤にして、相談に乗ることができた。その結果、何人かは、一般就労、次のアルバイト先の決定、資格取得、職業訓練校への 進学など、次の進むべき道を見出すことができた。

受入職場の担当職員は、就労体験機会の提供にとどらまず、当事者への配慮にもとづく支援をおこなうことが、信頼とこうした深いかかわりを生み出すことになった。それが、就労困難者の社会的なつながりの構築や社会復帰に大きく寄与することになっていた。

就労体験の目的は、就労困難者がその活動を通して、仕事をすることに対する自信を獲得することにある。 しかし、それを獲得するには、職場の受入態勢と担当職員の配慮や対応が必要となる。そして、これらが功を 奏するものであると、当事者の仕事に対する自信の獲得だけでなく、社会的なつながりの回復、そしてまた将 来の進路をしっかり見据えようという思いをも育むことになる。就労体験は、こうした効果をも持ちうることが今回 の調査で明らかとなった。

Ⅲ. 就労体験者(就労困難者)へのインタビュー調査

この章では、就労困難者が就労体験に取り組むことによってどのように変化したのかを、当事者へのインタビュー調査から得た語りを分析することによって明らかにする。この場合、2つの方法を使って分析することにする。

第一の方法は、日頃の伴走型支援を通して就労体験以前から当事者に関わってきた相談員に、就労体験を経験した当事者のインタビューへの回答や語りに対して評価をしてもらい、それぞれの就労体験者がどのような課題を持ち、それを就労体験を通してどのように克服していったかを分析するものである。すなわち、個々の就労体験者に焦点を当て、それぞれ固有の課題を明らかにするとともに、その解決に向けた支援のあり方を考えるという視点で分析したものである。こうした相談員の評価はややもすると主観的になりがちであるが、一つは評価基準を定めることによって、もう一つは複数の相談者が相互に情報を共有することによって、個々の相談員の評価を相対化することで、客観的な評価となるように心がけた。

第二の方法は、様々な就労困難者自身が、就労体験以前、就労体験開始時(入口)、就労体験期間、就労体験終了時(出口)のそれぞれの時点において考えたこと、思ったことについてのインタビューでの回答・語りを分析するものである。これを通して、就労体験という取り組みが、就労困難者にとってどのような意義を持つものであるのかを明らかにする。もちろん、同じ就労体験であっても、これまでの経験や考え方の異なる個々の就労体験者の意見は多様である。しかし、ここでは、その多様性をひとまず受け止めつつ、共通した思いや考えを抽出するかたちで分析を行った。

1. 就労体験の前後における就労体験者の状態の変化

(1)評価の視点

1. 変化測定の項目

就労体験を経験することによって、それぞれの当事者が、その開始前と終了後で、どのような点でどのように変化したのかを明らかにする。また、その変化をもたらした要因がいったい何であったのか、この点もあわせて分析をする。分析にあたっては、日頃の伴走型支援を通して就労体験以前から当事者に関わってきた相談員が、当事者の語りや状態に対して評価を行い、それを整理するかたちで行った。

就労体験者の変化の評価については、表 3 に示したインタビュー対象者(10 人)のなかから、就労困難度の高い特徴的な 4 人に絞って分析した。この 4 人の性別、年齢階層、受入先、受入態勢は表 4 の通りである。

表 4 分析対象となる就労困難者

対象者	性別	年齢	受入先	受入れ態勢
Α	女	20代	行政部署 b	個別モデル
	20 /15	行政部署 a	グループモデル	
В	男	20代	行政部署 b	個別モデル
С	女	30代	外部機関 e	個別モデル
6	女	20代	行政部署 a	グループモデル
D			行政部署 b	個別モデル

また、評価項目については、就労支援において重要と考えられる6つの項目「人間関係」「経済 状況」「健康状態」「意欲」「ステップアップ」「就労準備」を取り上げ、それぞれを構成する小項目に ついても整理した。とくにこの小項目は、当事者インタビューやスタッフ・インタビューでよく取り上げら れた17の項目に注目することとした。これらの項目をまとめ、各項目を定義したものが、以下の表 である。

各項目の定義は以下のとおり。

1:「人間関係」…人間関係の変化や、変化により身についたこと

家族関係: 家族との関係が改善した、これまで話題にできなかったことが話せた、など

友人関係: 新たに友人ができた、過去の友人関係が改善した、など

社交性・社会性: 職場の同僚や上司など、家族や友人以外の人に対して、必要なあいさつ・報

告・連絡・相談などができるようになった

居場所・余暇活動への参加: 居場所や余暇活動を活用することで、就労意欲を保つことができた

2:「経済状況」…支出入の変化、お金の使い方の変化

家計: 家計状況が改善した、家庭にお金を入れることができた

小遣い: 自分のために自由に使えるお金ができた、個人的な消費ができた

家計管理: 支出入の把握や収入に見合った支出計画を立てるなど、家計管理能力が高まった

3:「健康状況」…健康面の変化、健康管理面での変化

身体: 不調から好調に向けた変化があった(医療機関の受診も含む)精神: 不調から好調に向けた変化があった(医療機関の受診も含む)自己管理: 心身の健康状態を維持するための自己管理能力が高まった

4:「意欲」…自身の変化につながる気持ちの変化

自立心: 就労や1人暮らしなど、自立に関する意欲が高まった

自信: 自信をつけることができた

自己決定: 活動や進路など、自分自身で選択ができるようになった

5:「ステップアップ」…自身の変化につながる言動の変化

自己理解: 自分の得手・不得手や意思がわかり、生きやすくなった

支援資源の拡大: 支援機関に限らず、自分を手助けしてくれる人につながった

新たなチャレンジ: 挑戦したいことができた、挑戦することができた

6:「就労準備」…就労に向けて身についたさまざまなスキル

生活習慣: 睡眠や食事等、社会生活に必要な生活リズムが整った

職業スキル: PCや接客、報告や相談等、仕事に必要なスキルが身についた

職業観の醸成: 自身のキャリアについて、必要な視点や情報が得られた

2. 評価点数 (スコア) について

評価においては、就労困難者それぞれの就労体験開始前の各評価項目の状態を0ポイントとし、就労体験終了後における項目ごとの改善に向けた変化を0~5ポイントで評価点数を付けた。この点数は個々の項目において、その変化の状況を見るものであり(絶対評価)、就労体験者複数の比較(相対評価)とはしていない。評価にあたっては、就労体験者の担当相談員2名と、その他相談員7名による意見交換を通して客観的なものとなるように配慮して決定している。

評価点数の基準は次のとおりである。

- 0=就労体験前と就労体験後の改善の変化なし
- 1=就労体験前と就労体験後で少し改善の変化がみられた
- 2=就労体験前と就労体験後で改善の変化がみられた
- 3 = 就労体験前と就労体験後で自他ともに確信する改善の変化があった
- 4 = 就労体験前と就労体験後で大きく変化し状況が改善した
- 5=就労体験前と就労体験後で著しく変化し課題解決に至った

3. 評価者の基準

就労困難者 10 名のうち 4 名のスコアを分析しており、4 名の選定に関しては、担当相談支援 員および相談支援員全員で協議している。選定基準は、6 つある分析項目のうちの $1\sim 2$ 項目 に特徴的な変化がでていること、またその変化が被らないことである。

これにより就労困難者にはさまざまな変化が起きることを可視化している。

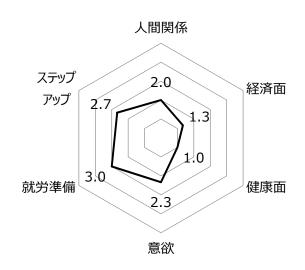
(2)評価結果

集計と最高スコア

	評価項目/スコア	А	В	С	D
人間関係	家族	2	2	4	2
	友人	1	4	2	3
	社交性·社会性	3	4	4	3
	合計	6	10	10	8
	平均	2.0	3.3	3.3	2.7
	最も高いスコア(★)		*	*	
経済状況	家計	0	5	0	0
	小遣い	3	2	2	5
	家計管理	1	3	0	2
	合計	4	10	2	7
	平均	1.3	3.3	0.7	2.3
	最も高いスコア(★)		*		
健康状況	身体	1	2	3	2
	精神	1	3	3	1
	健康管理	1	3	3	2
	合計	3	8	9	5
	平均	1.0	2.7	3.0	1.7
	最も高いスコア(★)			*	
意欲	自立	2	3	4	4
	自信	3	3	3	2
	自己決定	2	4	3	3
	合計	7	10	10	9
	平均	2.3	3.3	3.3	3.0
	最も高いスコア(★)		*	*	
ステップアップ	自己理解	4	3	4	4
	支援資源の拡大	1	4	5	1
	新たなチャレンジ	3	4	5	5
	合計	8	11	14	10
	平均	2.7	3.7	4.7	3.3
	最も高いスコア(★)			*	
就労準備	生活習慣	3	4	4	1
	職業スキル	3	2	2	2
	職業観の醸成 合計	3 9	3 9	2 8	3 6
	平均	3.0	3.0	2.7	2.0
	最も高いスコア(★)	★	★	۷./	2.0
	14X O 101 V V/ 12 / (X)		^		

個別分析(Aさん)

行政部署 b で個別モデルのかた ちで仕事をしていた A さんの特徴 は、就労期間中に「意欲」「ステップ アップ」「就労準備」が平均的に高まったことである。とくに、就労期間中に 直面したさまざまな苦労体験や、仕事の息抜きのために利用していた居場所「あおぞら」での仲間とのかかわりが、自己理解を深めるきっかけとなった。その結果、人との比較をして「私はダメな人」と考えるのではなく、



「自分は週 5 で働くのがむずかしい」「この仕事でうまくいかなかったら福祉的な働き方を探ろう」「自分が生きやすい」と、自分に合った働き方や行動の仕方を主体的に選び取ろうと思うようになった。 このことは今後の進路選択にとって大きな意味を持つものと言える。

半年以上の継続雇用は A さんにとって初めてだったが、徐々に生活習慣が整っているように見えた。例えば仕事の緊張やストレスの緩和のために、仕事帰りに立ち寄る場所を見つけたり、相談員に悩みや愚痴を言いに来たりしていた。このような生活を積み重ねながら継続的に働けたことで、A さんは「バランスをとる」ことの重要性を実感していた。就労体験期間の途中、何度か体調を崩し、休みたい時期があった。最初は「職場の上司や仲間からどう思われるか」ということを気にして連絡することを躊躇していたが、自分から電話を入れることで、安心して休養できることに気づくことができた。このようにして、就労する上で必要な細かなスキルを徐々に身に付けていった。就労体験期間後期では、一度は「できない」と断った経験したことのない仕事に、その後改めて挑戦する機会も持てた。経験したことのないことへの恐れや人と比較されることへの恐れから徐々に解放され、新しい挑戦に取り組んでいる姿が特徴的であった。

こうした変化によって、今後さらに職場の人たちと関わりも増え、「人間関係」が豊かなものになることが期待される。以前は、健康に不安があることから"人並みに"働けないことを理由に仕事に就けずにいたが、就労体験によって自分のペースで仕事をすることを選ぼうという意思を持つようになり、これは大きな変化である。この働き方はなかなか収入の増加につながらないかもしれないが、Aさんにとってはそれ以上に継続して仕事を続けられることが重要であるし、そうなることを期待したい。



行政部署 a ではグループモデルの中で、さらに行政部署 b で個別モデルの元で働いたことのある B さんは全体的に改善に向けた変化が大きく、最も変化の大きい領域は「ステップアップ」であった。これは、「意欲」の変化にみられるように本人の気持ちがポジティブになり、また「人間関係」といった環境など生活自体が大きく変わったことで、次のステップに進めるようになったと考えられる。

B さんは支援開始当時ひきこもり状態であったが、家族関係の悪化などをきっかけに家を出ていたため、就労期間を通じて最も改善したのは「家計」であった。本人が今回の就労を選んだ一番のきっかけはお金のためであったが、実際には職場で出会った人たちとのつながりを持てたこと(「人間関係」の改善)や、出勤するために生活リズムが整ったこと(「就労準備」の改善)、また体調やコミュニケーションなどに関する自己理解が進んだこと(「ステップアップ」の改善)など、社会的な生活をするための基礎能力を身につけることができていた。

B さんは、個人タイプとグループタイプの異なった2つ職場での就労体験を経験したが、レーダーチャートが示すように、改善に向けた変化も大きなものがある。この背景には、彼がもともと引きこもりであったことから、就労開始以前から受入機関と相談員が連携し、情報共有を常に行いながらていねいに支援を進めていたことも重要であった。

個別分析(Cさん)

てさんは、外部機関 e で 3 ヶ月間の就労体験を経験した。 C さんの特徴は、就労体験を通じて「人間関係」、特に家族関係が改善したことと、定期的な活動による生活リズムの安定によって「就労準備」力が高まり、明確な次の段階がみえた。 また、そこに至るには、「ステップアップ」と「意欲」の向上があったことが大きい。

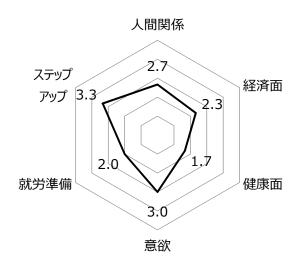


C さんは、不就労期間が長く、生活リズムを整えたいという思いから就労体験を開始した。1ヶ月経過した時点で継続するか否かの意思確認をしたが、明確に「生活も体調も変わってきた」と変化を感じるようになり、継続の意思(「意欲」)を表明され、結果 2ヶ月間の体験期間となった。

また、「ステップアップ」が高いスコアになったのは、本人の自己理解が深まったことが大きい。例えば、最初に頼まれた業務ができるようになり、新たな仕事をお願いされた時「やらされてしまう」という被害的な気持ちになりやすい自分に気づいた。「自分の過去と今の生きづらさに関連があるのではないか」と思い、専門家の力をかりたいという気持ちになった。また、業務が上達する中で自分はもっとできるという「意欲」に気づくこともできた。

家族関係においては、今回の就労体験の職種が、本人の母が長い間経験してきた職種と同じだったことから、「母も仕事の中で苦労や学びを積み重ねてきたのだ」ということに気付き、幼少期から抱えていた母親へのわだかまりが和らいだことが次に進む力になったと話してくれた。

受入先からは3ヶ月目の継続も提案されたのだが、次のステップに進みたい、新しいことに挑戦 したいという気持ちが明確だったため、継続はせず、新しい就労プログラムへの参加と、専門家のカウンセリングの利用に至っている。 個別分析(Dさん)



D さんは、行政部署 a のグループモデルで 6ヶ月の就労体験をし、その後行政部署 b で同じく 6ヶ月の個別モデルのもとで就労体験を行った。

D さんの特徴として、「就労準備」のスコアの高まりは大きくないのに対し、「意欲」と「ステップアップ」のスコアが高いことがある。これは、D さんにおいてはもともと生活習慣などが整い、接客や事務の能力(職業スキル)もあったことから「就労準備」はある程度できていた。しかし、自分に自信がなくて次のステップにいけない状況であったことによる。この就労体験によって、少しずつ自信の獲得が進み、「意欲」が高まった。また、これによって異なった行政部署での就労体験を目指すという新たなチャレンジに取り組み、「ステップアップ」へとつながった。また、本人は、できそうと思うこと、やりたいと思うことが増えた(「意欲の高まり」)と言う。今後は、自分の経験を踏まえた職業観の醸成を期待したいと思う。

2. 各支援段階における就労体験者の経験と思い

次に、それぞれの就労困難者が、就労体験期間において、そしてまたその前後の期間において経験し、また感じたり考えたりしたことを整理していこう。彼らが、就労体験に踏み切るまでの思いや変化、相談員の支援や職場での就労経験、そしてまたそこにおける管理者や同僚との交流のなかで、どのような経験をし、それをどのように感じたり考えたのか。さらには、自分自身へのふりかえりを行いつつ、次の支援や体験、そして就職といった段階へと進んでいったのか。これらを、就職困難者自身の言葉を通して、整理したい。

これを通して、就労体験という取り組みが、就労困難者にとってどのような意義を持つものであるのかを最後に整理していきたい。もちろん、就労体験者の意見は多様である。しかし、ここでは、その多様性をひとまず受け止めつつ、共通した思いや考えを抽出するかたちで分析を行うこととする。

なお、はじめに、この調査の方法や調査対象者の概要について、示しておこう。

【方法、手続き】

・インタビューを受けた人: 就労体験を受けた就労困難者10名(男性6名、女性4名)

インタビュー調査の分析については、表3に示したインタビュー対象者10名のうち5

名のみを対象としている

・インタビューをした人: 福原宏幸(大阪市立大学大学院経済学研究科教授)

相談支援員10名(男性6名、女性4名)

·調査時期: 2015年6月~2016年3月

・調査時間: 60~120分(1回につき)

・調査場所: 箕面市立萱野中央人権文化センター

・記録: IC レコーダーにより録音。音声データから記録を起こしてデータ化

・インタビューの形式: 個別インタビュー調査

事前に質問項目を送付し、回答の詳細をたずねていく半構造化インタビュー

以下、逐語録抜粋であるが、発言者は以下のような記号で示している。

R1~2: インタビューをした人

A、C、D、E、F: 就労困難者の5人

(1) 就労前に経験したこと、思ったこと

就労体験につながる前の状況について

相談支援につながる前(当時の様子)

C : 生きてるから生きてるみたいな感じ。

R1:その時の自分の状態とか、どんなことしたいと思っていたか?

C:母と2人暮らしになって、弟も兄も出て行って何年か経って、しかも、母が定年になって。自分には何もする価値とかなく、とてもわずらわしいというか・・・、ひとと接する量も減って、なんというかどんどん無気力さが大きくなっていってた。

相談支援につながる前(仕事探し)

R2:「仕事探さなあかんな」って思ってた時期って、どういう風に探してはったんですか。

F:よく新聞とかに入ってるチラシで。(略)

R2: その時1人で探してた感じですか?

F:はい。

R2:自分自身で広告とか『タウンワーク』(求人誌)で探してたと思うんやけど、その時に自分だけで探してみた時の感触とかどんな感じでした? (略)

F:自分が何したらいいのか、いまいち分からなかったっていうのはありますね。

相談支援・社会的居場所との出会い

社会的居場所「あおぞら」とのかかわり

A: 通りすがりで(あおぞらを発見)、BN さんが(いた)。

A: (あおぞらのことが) 気になってましたから。近所で、バスに乗るたびに通るから、怪しいなって。

A: 貼ってるじゃないですか、「パーソナルサポートセンターあおぞら」(って表示)。そこで家に帰って調べて、「ふーん」て思って。できた頃から知ってましたからね。毎日通ってて、「なんかできてんなー」って思って。それでお母さんに「こんなんがある」って言って、でたまたまバス乗る時に時間があって、お母さんに「ちょっと聞いてや」と頼んで(あおぞらに)入って。その時いたのが B さん(相談員)やった。お母さんがメインでしゃべっていて、「来てもいいんですか?」みたいなことを多分聞いたんだと思います。「来てください」って言われて、「じゃあ・・・・」と思って。

A: (あおぞらに初めて入るのは) 勇気がいりますね。(私自身は、) 多分人を求めてたんでしょうね。多分家族以外にふれあいがその時なかった。時々誘いはあっても。

R1:どんな気持ちであおぞらに来られたのですか?

C : 「せっかく誘ってもらってるし、行こ! 」っていう。週1回、通う。出かけて行くのに慣れていく。優しい方たちのなかで「慣れていけるんや」とか思って。「行くのにちょうどいいよな」とか思ったりして。

R2: なんか最初は時間を決めていましたよね?

C:水曜日の11時からということで。1時間で。お昼ご飯も誘ってもらったりもして。私が「家に帰ります」と言ったり。1,2度お昼ご飯を一緒にさせてもらったりと。だいたい午前中1時間、12時か12時過ぎまで居させてもらって、帰ることが多かったですけども。

C : あおぞらで関わってもらっていたのに、自分で 10 月すぎに辞めてしまって。その後に、パソコン 教室に行けるようになって。それも辞めてしまったけど。

相談支援(NPO 北芝)

C : 何かきっかけができたらなというか、やっていけたらなというのがあったところに、ちょうどテレビで、 「箕面市がそういう自立支援的なことをしています」ということを知ることができて。

C : 不安な気持ちはあったけど。なんとなく、変わらないといけないな、という気持ちは自分もどこかにあったので。

R2:最初は大阪の若者就労支援団体に行ってたんですね。どうやってそこを知ったの?

F: そこを知ったきっかけというのは、さらに、少し前に戻りますが、高校卒業してからがっつりとひきこもり状態になってまして、自分から外に出ることはまあほぼ無くなりました、そんな状態でしたが、両親がそういう支援機関の方に足を運んで親の会とかに参加したりいていました。その中でひきこもり支援団体の相談の方がお越しになって、実際にお話する機会があり、その中で「なんかのアクションは起こした方がいい」という話を受けたんです。けど、自分としてはあんまりそういう取組みをすることに対して希望的な観測を持てず、やっても無駄という気持ちがすごい強かったんで、それにさらに利用料もかかるので、すごい抵抗があった。そういう話をしたら「じゃあ公的機関ならタダで使えるよ」って言ってくれて、まず大阪市内の若者就労支援団体につながりました。でまあ、20代前半だったのですが、1~2年ぐらい相談を続け、支援事業が終了し、こちらにつながるったという状況です。自分の状態は、外出とかはできるけども、就労経験に関しては雇用関係を結ぶことはしたことなくて…。

コミュニケーション

人との接触への不安・緊張

A: (ひとと関わることは) めっちゃ怖いです。「(あおぞらに)人いるし」と思って。スタッフとか他の利用者もいて。その時は掃除していましたが、めっちゃ震えてました。ガクガクで…。

A : 入る瞬間も入ってからも、立ちながら喋ってて。その MY さんと、BN さんとかと話をしていて。 めっちゃ震えて…。

R1: そこから馴染んでいった感じですか?

A : だいぶかかりました。 しばらくの間は、 ちょっと入るとめまいを覚えました。 めまいかな、 立ちくらみかも。

R1:立ちくらみして、そういう時は外に出て行ってリフレッシュしたりとか?

A: 出て行ってなかったです。多分耐えてたんかなあと。

A : 慣れしかない。 先生にも言われてたから「他人が 10 回のところを A さんは 50 回で」と、だから・・・・。 それに、 怖い場所ではなかったし。

人との接触になれる

A: (あおぞらに) …結構行ってましたね。常連で。イベントに参加し。

R1:お宝祭りですか?ぜんぜん関係ない人と話したりとかして、それが自信につながったりとか?

A: うん。できてると思う。多分知ってる人に囲まれてるからやし、多分。

A: (米ぬかカイロとか) あー作った! それや。したした。作った。

A:作って、(あおぞらに)来た人に売り込んで。

中間就労

経験を徐々に増やす

R2: MY さんにいろいろ指示出されながら。

E : そう。

R2: なるほど。それで、その間、働いたり働かへんかったり?

E:うん。

R2:で、暇なときに「ちょっといろいろやってや」みたいに声をかけられたりしましたか。

E:うん。

R2:いろんな人から声かかるようになったみたいな。

E:うん。

自分のできる範囲でやる

A: (内職作業の米ぬかカイロづくりではどんな作業をしていましたか?) カイロ袋に詰めてたか、重さを計ってたかですね。切ったり縫ったりはしないです。多分。その時は「早くしろ」とか言われなかったからできた。前の専門(学校)の研修の時に「遅い!」みたいな感じで笑われたトラウマがあり…。内心めっちゃ焦ってましたけどね。米ぬか作りながら、「遅いわ自分」とか思いながら。でも別に怒られはしないし。

過去の就労経験

相談につながる前

A:…専門卒業して22歳の6、7月ぐらいに、個人病院の受付を2日。パートで。…しかも午後診だけ…。

A:…医療事務。会計とか処方箋を窓口で渡したりとか。…レジも触ってみたり。これは、緊張しました!!

A: コピー(の取り方)ひとつ、聞くのも緊張するし、「そんなんもわからんか」と思われたらいややし。それから、処方箋に先生のハンコを押すじゃないですか。そうすると、多分震えてた。レジも多分震えてた。お金渡す時も多分震えてて。カルテ探すときもヤバイみたいな…。めっちゃあるから、「パニック! 」みたいな。

A:頑張って電話して「やめます」って言ったけど。電話口に出られたのは、院長の奥さんかな?面接もその人やったけど、「もっと考えて応募してください」と言われてしまい、「えー」ってなって。それからは、もう怖いですよね、応募するのが。

A:「簡単に応募したらあかんねや」みたいな気分。

A:…しばらく求人票すら見れなかったです。

D: いろいろやりました。産業廃棄物処理場でも働いたし、普通の工場での仕分け作業、タバコ会社とかでも働いたし、清掃もやったし。まあ、なんて言うか底辺系、そういうところはよくやっていましたね。

D: いやとくにこれと言って、仕事にこだわりはありません。とりあえず「金入ったらいいや」くらいの感覚しか無かったので。

D: あとはバイトを転々としてっていうのが僕の人生ですね。

相談につながった後

A: (相談支援員に提案されても)最初は断ってたんですけど。「いや、無理かな」みたいな。

A : 「働くのがまだ、まだ lっていうか。

A:…もらうお金に対して見合った仕事ができないんちゃうかって思っていました。

R1: (相談支援員からは)「こういうのあるけどやってみーひん?」とか言われて。それに、「2人で やるんやけど」って言われて。

A : ちょうどシール貼り(内職)の仕事をしている時にもう 1 人いっしょにやる子がたまたまいてて、「いっしょにやろうや」って言われて、「あ、自分なんや」って思って。「あ、じゃあ行けるかな」って思って。

A:「この人やったら、知らんおばちゃんよりはいいかなあ」と思って。

R1:働き始めてどうでした?5月から。

A: うーん、「無理」って思いましたね。「時間の割に仕事内容が多いなー」と思って。それに、公共の場やから苦情も来るし。もう1人(アルバイト)の方が早いんですよね。トイレ掃除を見てても、「何が違うんかな?」ってくらいに早くて。全然かかる時間が違って。「やっぱ無理とか、遅いなー」と思いながら。

R1: しんどいと思いながら5ヶ月間続けられたのは?

A : もう1人の子 (アルバイト) がいたからですかね。 (それが) でかいかな。

A: (お互い)「無理やんな」とか言いながら。

A: あとは休みの日とか終わってからとかにあおぞらに行って息抜きしたのがよかったんかなあと思って。この頃は1人やったし。

R1: やめたのはなんで?

A: もう、仕事内容がどんどん増えてきて。「どんだけ増えるねん」と思って。サービス残業してもいいならいいけど、「無理! 」と思って。

A:ああ、そうや、最後の方が、…窓とか吹いててふと、止まってて。なんも考えられんくなってて、「ヤバイ、まだ残ってるのに、これは無理やな」と思って。次何したらいいかもわからんくなってきて。だいぶ、「いいよ」とか、「遅れても」と言ってくれてたけど、自分のその時の状態を許せなくて。だって負担かけるし、次の日(の担当者)に…、「辞める」と言いました。

A: (仕事をやめる前)「生きてる価値ないな」っていうのをツイッターでつぶやきまくってて。ツイッターの人たちから「(仕事を)辞めたほうがいい」って散々言われてて。

R2:「そこまで苦しむんやったら仕事辞めたほうがいいよ」って言われてたんやな、友達から。

A : そんだけ(自分のことを)わかってくれて色々譲ってくれてる(略)のに、「それでもできない自分はもう無理や! |みたいな。「もう生きていかれへんやろ」って思いながら…。

R1: ここ(自分を理解してくれてる職場)で無理やったら。

A : うん。

学歴

高校中退

E: 2年か3年ぐらい前。

R2: 戻ってきて、まず高認(高等学校卒業程度認定試験)取ったん?

E: うん。ここ(箕面市立萱野中央人権文化センターらいとぴあ 21、以下、「らいとぴあ 21」) でしたことは高認取ったこと。

R2: 高認取って、それでそのうち「なんかやったる DAY (NPO 北芝のイベント)」とか始まって、「暇やったら俺らに手伝って」と言ってきたの?

E:まーぶ(NPO 北芝が発行する地域通貨)稼ぎしとったんや。

大学中退

R2:お仕事探されてる時の前って、何されてたんですか?高校卒業されて。

F:卒業して、大学行って、それで大学途中で中退して、その後はとくに何もしていない。

R2:何回生の時?

F: 辞めたのは4回生になるんかな。

R2: そうか。このあたりから「ちょっと仕事探さなあかんな」って感じ?

F : そう。

R2:辞めた理由とか差し支えなかったら教えて。

F : 辞めた理由…どう言ったらええんやろう、「ついていけなかった」とかいろいろ理由あったんですけ ど。

(2) 就労体験の開始時(入口)において経験したこと、思ったこと

就労のきっかけ

相談支援員からの紹介

R2: (今回の公的機関での) 仕事を始めるきっかけは?

F: えっとそれは、(相談支援員に)紹介されて。

第三者からの紹介

D: そう、なんかその辺のちょっとした仕事をやった時に、MY さんに声をかけられて、なんか「暇やから行くわ」って言って、今に至るっていう感じですかね。

今回の就労を選んだ理由

期間 (短期)

A:「短期ならまあいいかな」みたいなことですね。

R1:やはり短期って大きかったですか?

A : 大きいですね。

E: 「1回やってみたいな」という気持ちもあったし、(決め手は)労働条件と期間かな?そんな長くやるつもりはなかったから。

業務内容への関心

A: 事務系の仕事に興味があったから。

F: 行く前は内容も知らなかったんで、・・・いわゆる「現場作業とは違うのも今度はやってみよう」 みたいな、勢いがだいぶん強かったかなと思いますね。

C: なんか「人とかかわりたい」と思ったんですよね。それで今回(外部機関 e)のお話があって...。

環境

F: 一般の就労と比べるとだいぶ緩やかにやらせてもらえる環境ではあったんで、「まあやってみるか」みたいなところです。

通いやすい距離

R2: 通う距離の話も。あまり遠すぎると行きにくいと。

C: そうです。ちょうど原付バイクで行ける距離で。

R1:「(外を走るには)時期もいいし」って言ってた気がする。

金銭面

E: なんやろ。お金ちゃう?お金がピンチやってん。

R2:もしかしたら「○○県に行く(好きな子に会いに行く)可能性があるぞ(だから旅費が必

要)」みたいな。

E:そうやな。

ステップアップ

F: まあその時はスカラ(カラス対策事業、緊急雇用で実施・以下、「スカラ」とする)も、その行政機関の話は日数的には週2日とかいう話だったんで、フルタイムじゃなかったんで…。

R2:時間も長くなったけど、週5じゃなかったんや。

F: そうですね、カラスの時は拘束時間が5時間とかそんなもんやったんですけど、行政機関の場合は朝8時45分から5時15分まできっかりっていうことと、まあ仕事の内容がある種厳格な仕事を求められるというか。「行ってみよう」と思ったのはまあ。

勢い

C: あれだこれだと考え出すと、辞めておこうとなってしまうので、「外部機関 e とすぐ話してみたいな。やってみたいな。」と思って。

今の状況を変えたい

R2:自分のおかれている環境に変化を求めてるって言うこと?

F : まあ全く求めてなかったらやらなかったと思います。若干はあったのかな。

自分の能力を確かめたい

R1: 当時結構悩んでたよね、やるかやらないか。

F: すごいノリノリで「やります!」っていう感じでは明らかになかったような印象はありますね。けどまあなんか、自分としても何もできない気でいるけど、本当に何もできないのか確かめたいっていう気持ちはあって。

業務内容に馴染みがある

R1:たまたま(案内を)持って行ったら、「(Cさんの)お母さんが似た機関で働いているから、 業界的にも興味がないことはない」と話されていた。

C:お陰様でというか、意外と母から話を聞いていたり、祖父母の関係のこともあって、老健(老人保健制度)の内容とかがかなり理解できていたみたいで、入りやすくて、職員さんも「いろんなことを知ってはるね」という風にみてもらってたというか入りやすかったですね。

就労前の不安

コミュニケーション

R1:始める前に不安はありましたか?

C:不安はですね…職員さんや利用者さんに話しかけられて、「なんて答えたら良いのかな…、答えられない」という不安はあったんですけど。

(3) 就労体験期間において経験したこと、思ったこと

仕事内容について

データ入力

A: 書類に不備がないかを見て、それがオッケーやったらパソコンに入力という仕事でした。最終チェックは職員さんがしはるけど…。

作業内容が明確である方がやりやすい

R2: ちなみに F さんとしては、「この部分までは頑張ってやって下さいね」って言われた方が燃えるタイプか、それともある程度任せられて、それを自分の中で「達成する」と決めるという方が燃えるタイプなのか、どっちだと思いますか?

F: 「この辺までやってね」って言われたほうが(やりやすい)。

R2:最初ってたぶん(短期の雇用)契約ですよね?(略)雇用の期限が区切られてるのも意外によかったりしますか?

F: うん、はい、それはそうです。

電話対応に苦労

F: やっぱりアルバイトなんで、振られる仕事ってそこまで高度じゃないことが多かったですね。自分自身の性質的な問題で、電話はすごい難しかったんですよ。「電話番してくれ」って言われるのですが、相手の名前が全然頭に入ってこないことがあって、すごく困り、そりゃあ難しかったです。けど、やっていた仕事はやっぱり作業性の強いものだったので、高度な何かが求められる仕事ではなかったと思ってます。

職場環境

職員のなかにアルバイト1人

R2:行政部署 a に入って、そこでの雇用期間が終わって、1ヶ月空いて別の部署でのアルバイトですね。この時もアルバイトの方はいたのですか。

F: 別の部署のときは1人でしたね。まだ調査の準備段階やったんで、そんな人数もいらなかったからというのと、あと、その部署もそんなに予算がなかったのだと思います。

R2: え、じゃあ本当に職員さんの中に F さん 1 人で?

R1: (職場の中に) なんか島みたいなんがあって?

F: いや、違います。本来職員が5人いたはずなんですけど、そのうちの1人が、仕事してたんが離れてた場所でやったんですよ。箕面の駅前にあるところやったんで。それで、1人の席が空いてたんですよ。その席使って仕事をしました。

アルバイトの関係が良い

R2: じゃあ環境的には、行政部署 a も別の部署の方も結構 F さんにとっては結構合っていたのではないですか。 これらの職場では、どんな雰囲気がありましたか? 教えてくれませんか。

F:厳しさもあったんですけど、その中でも普通に話し合ったり出来て。

R1:厳しさって具体的にどういうことですか?怒られたとか?

F : 怒られたりはなかったですけど、作業中に、あんまりしゃべりすぎたりしたらそりゃ。

R1: そんなこともあったんや。

F: 「しゃべりすぎた」っていう、経験は。何回かありましたね。

R1:「しゃべりすぎた」っていうのは、おもしろい。仕事中に仕事と関係ない話を?

F:関係あることもあったんですけど。仕事にちょっと空く時間とかもある、ずっと仕事しているわけじゃないから。

R2:何かそれを聞くと、すごいあの行政部署 a のとこのアットホームな雰囲気が、今すごい伝わって くる。

問題がすぐ解決できる職場

F: あんまり悪い印象は持っていなくて、…すごい温厚な方で、アルバイト仲間もベテランの方も含め、本当に大ベテランの方もいらっしゃるんです。ちょっと分からないことがあって、聞いたらみんな教えてくださいます。職員の方に関しても忙しくされてるんで、なかなか聞きづらいのはあるんですけど、疑問に思ったことを聞いたら、時間を見つけて答えてくれたりしました。困ったことが即座にその場で解決できてたんで、すごいやりやすい環境だったと僕は感じました。

就労前、初期の不安

週 5 日勤務への不安と慣れ

R2:週2日(勤務)がね、週5日に替わった段階で、それに対する不安はなかったんですか?

F: 不安は・・・「まあ、あった」と思います。その前もスカラで週5日勤務をやってたとはいえ、環境は今振り返っても緩かったなと思います。今度は、そうではないかっちりしたところで週5日働くというのは未経験だったので、すごい不安はあったと思います。けど最初のスカラでやった時の同期の仲間とといっしょで、「まあ、やってみよう」となりました。

R2: それが「ずっとやれる」と自分の中である程度確信できるようになったのはどれくらいの期間がたってからですか? (略) 最初に抱いた不安は、1週間・2週間したらひょっとしたら休まざるをえない、あるいは辞めたいっていう不安なのかなと、私は受け止めたんやけどね。

F: そうですね。

R2:それが、その後「ずっと続けられるやん」って思うように変わった時があるのかなと思ったんですが。

F:ある瞬間に何かに気付いたとかいう、そんなことはないですね。

R2:「やれるやん」みたいに思った?「やってるやん」とか。

F: 「やれるようになってるな」というのは、たぶん(契約が)終わる間際になって次(の仕事)とかの誘いがあり、それを検討し出したときには「週5日いけるかな」というところは悩んでなかったと思います。(略)その段階では、この不安は払しよくされていたのかなと。

R2:気付いたら「慣れとったわ」みたいな?

F: そうですね。

週5日勤務がきつかった

A:死んでましたね、最初の1週目は。月火水木が過ぎ、4日目ぐらいに、途中でお昼ぐらいかな、泣いて帰りました。なんかもう一気に詰め込まれすぎて、「はあ(疲れた)」と思って。

コミュニケーション

C : だから○○さん(職員)がいても、○○さんがなにか用事していて声掛けができないときは、 話せるようになってきてスタッフさんに声をかけたりしました。スタッフさんにも気づいてくれて、困ってそうだったら声を掛けられたり、手伝ってくれたり。だんだんそんな感じになっていったと思う。

R1:その話を○○さんから聞いたことがある。「最初はたぶん緊張していたけど、だんだんいろんな人に声を掛けてくれるようになって、よかったです」と。たぶんどこかの振り返りのときに聞いたことがある。回数を重ねるごとにね。

緊張と不安

A:…最最初はもうその書類を見るだけで気持ち悪くなって…、次の週も1回休んで。それで、課長と話して。MY さんもいっしょに。

A:… (課長からは) 「それ (書類の不備チェックが) メインの仕事やからな」と言われて…。でも、それ (辛いこと) を言ってからは違うことをさせてくれて。

困難

自己否定(人と比べて落ち込む)

A:…、一緒に仕事をやってる人(の作業)が早いんですよね、また。「(自分は)遅いな、しゃ あないか」って思いながら。苦情を言われてないからいいかなと。

A : 割り切るというか、落ち込んでましたけどね。まだ書類チェックよりは(マシでしたが)。

作業が適性に合わない

R2:行政部署 a で逆に良かったことってありました?

D: ないなあ。まあまあお金はもらえたけど。しんどい。パソコン作業は合わへん。それに、わけわからんし。

仕事が少なくて暇、おもしろくなくてしんどい

E:何時やったかな…、めっちゃ早くて2時半とかで、仕事おわり。

R2: それで、暇を潰すためにジムで体鍛えるとか?

E:そう。寝てるとか。

R2: そこは仕事があかんかったんや。それで、だらけることになったんや。

E: そうそう。

責任感を感じること

R1:作業内容で嫌やったこと、一番しんどかったは何でしたか?

D:何やろう。全部やな。行政機関の中になんか指紋で開くコンピューターみたいな。最初指紋取らせられるんですよ。うん、それがまず嫌。(略)指紋照合みたいなん、まずせなあかんっていう。それはね、セキュリティは徹底してるんでしょうけど、もうなんか責任感が問われているみたいで、これが嫌。

D : 責任がまあ嫌なんでしょう。そもそも。意外と、気も小さいので(略)。 やっぱそこがしんどい。 責任なあ、責任とかしんどいでしょ。

体調不良で欠勤

A:9月の最初に1回だけ1週間ほど突然休みました。そそれは、家庭の事情で、家のことでキレて。「もう仕事どころではない」と思って。「すいません」っていう気持ちはありました。しかし、自分で電話もできなくて。もともと電話が苦手やって。お母さんに電話してもらった。

やめそうになりつつ継続

A:「辞める!」「辞める!」と思いながら(続けた)。

失敗体験

指示された作業がうまくいかず落ち込む

A: 1回だけここの人(職員)に、コピーを頼まれて。(ソート機能)知らなくて1個ずつ頑張ってやってたら、「えっ!? えっ!?」ってお互いびっくりして、職員さんと。「あ、知らんかった、ごめん」みたいな。パニックですね。しかもめっちゃ急いでいる資料らしくて。「あ、もう無理!」ってなって、めっちゃ泣きそうになりながら作業を続けました。職員さんの目の前で、お昼休み遅れながらホッチキス留めをまとめながらやってんけど、「すいません! すいません」みたいな気分でした。

R2:凹むよなあ。

A : ちょうど○○さん (上司) がいなかったんですよね。そっから何も頼まれないです。

R2: あのとき(A さん)ダメージが大きかったもんな。

A : 大きいですね。コピー機は怖いですもん。(略)

R2:誰もが通ってきた道かもしれないよ。

安心

失敗は誰でもするという発見

A:職員さんが、この前トナーを変えようと思ったらしいのですが、(トナー容器の)違うところを開けて、めっちゃ黒の粉だらけになって、周りが・・・・。それを見て「あ、そんな失敗するんや」と思って。なんか、若干安心したみたいな気分に。

R1:失敗してもいいじゃない。だけど、失敗することもあるということを、学んだんですね。

A:誰も責めへんし。

R1:「失敗してもいいんや」って思った?

R2:「失敗するんや、誰でも!」みたいな。

新人が他にもいる環境

A: あともう1人新人のおばちゃんがいて、違う課では働いたけど行政部署 b は初めてなおばちゃんがいました。一緒のスタートらしいから、なんか安心して。

R1: そのおばちゃんがいることで?

A: そう、いることで。「わからんのはうちだけちゃう」と思って。

R1:「おばちゃんも聞いてるわ」みたいな。

A: そうそう。「おばちゃん間違ってるわ」と思いながら。

信頼できる職員の存在、声かけ

R1:結構○○さん(上司)の存在って大きいですよね。

A : 大きいですね。だいぶ。

R1:○○さんいることの安心感って。頼り甲斐ということ?

A: たまにうっとうしい時はある。ちょっとしたよそ見というか、子どもたちの方を見たりした時とか、あくびで涙目になっていたら、「大丈夫?」と言って、過剰に心配されるときがある。

R1: そういう小さい変化に気付ける人がいてくれるってのは、でかい。

A : 大きいですね。

R1:○○さんいなかったら続けれなかったと、思います?

A : うーん。

A:いなかったら無理だったとちゃうかな。「別に失敗したり遅かったりしても、命にかかわることじゃないから。仕事の内容自体が。ただお金が遅れるとかはあるけど、そんな気にせんでいいよ」って。命にかかわらん、確かにって。「最終責任はこっちやし」って(言ってくれた)。

仕事を通して得たもの

スキル

R1:この仕事を通して得たものは?

A:「若干、できるんかな」っていう(自信)。「(自分の抱えている課題を)わかってくれてるところやったら」っていう前提で。

A : あとテンキー押すの早くなりました。・・・数字に強くなりました。めっちゃ数字嫌いやったけど。めっちゃ早くなったとか思います。

存在の承認

R2:他にこの仕事を通して得られたものはある?

A: うーん。「存在を認める」じゃないけど・・・・。郵便物を取りに行くときに、毎回、まだ緊張するけど、総合窓口の担当者の前を通るときに暇そうにしていたら、「お客さんいなかったら前を見てるから」という雰囲気で。最初の頃と比べたら、こちらに対するリアクションが変わってきたようで。馴染みになったというか。

R2: 覚えてくれてるんや。

A : うん。

R1: 職員さんですか?

A:派遣さんです、窓口の。

R2:この辺にいる、窓口の担当の。

A: そうそう。

R2: こっち向いてる人たちやな。

A: そうそう。前を通るのは緊張する。それから、この辺に書類があって探してる時にいっしょになったら話しかけてくれたり。「あ、話しかけてくれるんや」って思って。

R1:話しかけてくれたら嬉しい?

A:嬉しい。基本、ひと好きなんで。

R2: そっか、「自分が認識されてる感じ」っていうのが、あるということやね。。

能力の評価

R2:印象に残った仕事、あるいは面白かった部署は、あります?大体は、書類整理あるいはパソコン見ながらのデータのチェックや打ち込みが主な仕事ですね?

F : そうですね

R2:では、仕事の中身に大きな変化があったわけではない?

F: 行政部署 a でやっていたことは、その3回の期間を通してほぼ変わりないと思います。2回目は、がっつり5カ月間行かせてもらって。最初の時の4か月間は週2日でやってたんですけど、2年目からはフル、週5日で行かしてもらっていました。そんな中で、ある程度、なんでしょうかね、「こいつにならパソコンの事、聞いたら答えてもらえる」みたいな評価になっていったかな。

そういう所は、悪くなかった。あと、行政部署 a の時に、通常の作業として振られているものじゃないんですけど、福祉サービスの利用データがパソコンのシステムの中にあり、そのデータを引き出して利用実態の表を作っていました。結構な無茶振りと思うんですが、それを調べながらやっていたのは楽しかった。

R2: そんなんも頼まれてたんや。

R2:パソコンの操作に関して、自分としても結構自信があったんですね。それで、責任ある仕事が任されるようになったということやね。

F:任されてはいないけど・・・(笑)

コミュニケーション

R1: 挨拶ができるようになったというようなことは、ありますか? その他に、コミュニケーションの面で変わったとか。

A:最初の頃よりはいい感じで言えてるはず、はず。まず窓口担当の人と顔合わすから。

R1:挨拶するというのは、結構勇気がいりますよね。

A : うん。

R1:恥ずかしかったり受け入れてもらえるかなって思ったり。

A:聞こえるように言わな、みたいな。

お金

R2:お金を稼ぎたいということはなかったですか。「頑張ったから、これ買おう」とか。そして、「買ったから次また頑張ろう」みたいな思いとか。あるいは、貯金を減らさないために稼ごうとか。

A: あるかなあ。ありますね。頑張ったから、これ買おう。で買っちゃったから次また頑張ろうみたいな。貯金を減らさないために。

R2: 今までで一番稼いでる?

A: うん。稼いでる。前、週2日しか仕事に出なかった。

居場所

R1: (お金が) 励みにもなってる部分ってあります?

A : うーん、最近はそうでもないかな。恵まれてるから、家が。そんなお金持ちではないけど、別に働けとか言われへんし。

A: (お金っていうより) 居場所、居場所っていうか。

R1: 行くというか。

A : うん、そこに行くことが励みになっている。

A: しかし、「働いてなかったらあかん」みたいな(気持ちがある)。家族の誰にも全然言われへんけど。あおぞらの他のメンバーに聞いてたら、親から「働け!」とか言われているけど、我が家は全く言われへん。「居てくれるだけでいい」って言ってくれてるけど、やっぱり「あかんやろ」って思う。専門(学校)にも行かせてもらってるし。かといって、まだ家にはお金入れてないけど。でも、今年、お母さんにだけお年玉あげました。お父さんにはあげてないです。

やりがい、達成感

R2: 仕事をしてきた中で、多分お金は得れたと思うんですけど、それ以外に得たものとかってありますか?今さっき言ってはったみたいに、やってることが税金に役立つんやとか、人に認められるとか。

F:仕事をして、その達成感とかはありましたね。

R2: それはどういう時に感じました?

R1: 地図塗り終えたぜ、「やったぜ!」みたいな?

F:調査関係の仕事やったら、調査区の設定とかが終わった時は、「やっと終わった」っていう達成感。

R2:それは、達成感とホッとした感じと?その時にやっぱり職員の人から「ありがとうね助かったわ」みたいな一言があったりとか。

F:うん。

R2:その時に何か自分の中で「何かよかったなぁ」っていう気持ちが高まったりとか。

F:うん。

人間関係の変化

R1:就労体験をして、家族や周囲の人との関係に変化はありましたか?

A:うーん。親戚と顔が合わせやすくなったかな。

R1:働くことによって。

A:「何してんの-?」って聞かれても、「働いてんの」って返せる。働いていないと、そんなズケズケ 聞いてくる人はいないけど。

A : お母さんも親戚と電話して、「まだ頑張って働いてるわ」って言ってて、それも親孝行かなみたいなところがある。

R1:お母さんとのやりとりとか関係性は、外部機関 e も、民間団体による心理プログラムもだけど、変わったこととかありますか?

C: 余裕がもてるようになってきたかなとと思う。母に対して。

R1: どんなときですか?

C:「母は母なんだ」と思えるようになった。前からわかっていたけど、さらに。私がしんどい時でも頑張っている時でも、(お母さんは)旅行に行くし、旅行の話ばっかりするけど。でも、「お母さんにはお母さんの人生があり、お母さんが暗い気分で家にいるよりはいいよなぁ」とか。「お母さんも元気に生きているんだから」と思えてきた。

生活リズムの改善

R2:仕事をし始める前とし始めた後で、1番変わったことはなんですか?

F : 生活リズムが 1 番…。

R1: そうなんや。

R2:確かに、週5仕事のしてるリズムが今やけど、その前とかは。それまでも別に普通に朝もそこそ こ早く起きたりしてたんで、そんなあれでしたけど。出かける習慣が間違いなく増えたってこと?

F: それまでも普通に、朝もそこそこ早く起きたりしてたんで、そんなに変わったわけではないけど。でも、出かける習慣が間違いなく増えた。

社交的になった

R2:その行政部署で週5日なり行くとなった時、当時のあおぞらの周りとの付き合い方と、スカラの仕事をしていた当時のあおぞらでの周りの人とのバランスっていうのはちょっと変わってきてるんですか?

F: 周り人からは…。でも、自分自身では、あんまり変わってるという実感はなかったですけど。

R2: 周りを、「俺の事どう思ってるんやろ」とか目線が少し変わってきてる、変わったような印象は?

F:いや、自分自身としてはそんな変わった印象はないですかね。けど今の自分とスカラに行く前の 自分を比較すると変わってるはずですね、断言はできないですけど、恐らくだいぶ社交的になっ たと思いますし、なんで微妙な変化はしてたと思います。

自己理解(適性)

D: まあでも事務作業は合わないと思います。まあまあ切ったり貼ったりやったら合うんでしょうけど、それは工場で経験があるので。ただパソコンずっと1日中見てるのは無理やなあ、僕には。

体力

R2: なんか成長してるというか、これちょっと身につけたとか、ないし、みたいな。そういうのはないか。

E:握力ちょっと上がったぐらい。

R2: 箕面市内の道ちょっと覚えたんちゃん?

E:うん。○○地区あたりの道、ちょっと覚えたな。

居場所(職場以外)

あおぞら、当事者研究、らいとぴあ 21

R2:居場所はじゃあ、ツイッターと?

A: あおぞらと、ヒバ子(生きづらさを抱えた若者の当事者の活動グループ「ヒバ子の集い」)。らいとぴあ 21?

R1:専門学校の友達とかも、居場所の仲間ような…。

A : 今働いてるってめっちゃ喜んでくれました。「えーそんなフルで働いてんの」、みたいな。めっちゃ嬉しいねんけど。そんな喜んでくれる人いるんやみたいな。

相談相手と内容

上司

A: (上司に相談できたのは)大きかったですね。言って、…○○さん(上司)は、「違う仕事もあるし」、○○課長は「いやそれできなあかんで」って極端なんですよね(言うことが)。けど

(上司に) 言ったからこそ、言わんかったらそのまま辞めてただろうし。配慮してくれるんやって、 言ってよかったと思って。めっちゃ泣きながら言ってました。

支援者

A:…最初はもうその書類見るだけで気持ち悪くなって。…次の週も1回休んで、課長と話して。 MYさんもいっしょに。

A:… (課長からは) それメインの仕事やからなと言われて。…でもそれ言ってからは…違うことを させてくれて。

家族や地域の関係者

R2:でトータルでしたら、そんなに損してないけど、ひと月目で見たら、給料ないやんけみたいになってんな。そんときはまず誰に相談したん?

E: そんときはね、、誰やった? NK(相談支援員で地域の兄のような存在)にも言ったけど、

R2: おやじ? じいちゃん?

E:ああ、じいちゃんかな。

R2: じいちゃん。KB くん(地域の兄のような存在)とかにも言ってたやんな。

E:ああ、言った。

R2: じいちゃんとか、らいとぴあ 21 の職員とか、職場の人には直接はあれせんかったん?

E:言ってない。

職員の対応

欠勤後の職員とのやりとりに安堵

A: (1週間休んで)次の週、また月曜日恐る恐る行って、何言われるかなって思いながら。

R1:その時何か言われました?普通?

A:1週間休んだけどみたいな。いいの居て、とか思いながら。

A:嬉しい、うーん嬉しかったですね。「え!?」、と思って。

A : ビックリとともに、「また突然休むかもしれませんが…」「大丈夫大丈夫」「じゃあ、」みたいな。

上司の配慮

C : ○○さん (職員) は絶対に月木 (曜日) に合わせてくれていたと思うんですよ。シフトや夜 勤もあったので。4~5名の方を合わしてローテーションをしてもらえていたと思う。 (略)

R2: 1ヶ月目は \bigcirc ○さん(職員)は必ずいるという状況にして、シフトを組んでくれてはったという こと?

C:はい。知っている4~5人のメンバーだったということだと思います。

R2:その辺は安心ですよね?いつも知らないかたがいるよりは。

C: そうですね。

言葉で伝えてくれる

R1:他に言われてよかったなみたいなことは?

A : うーん。ところどころっていうか、仕事仕事で、ナイス!とか。褒めが。Food job!みたいな。 誰やねんとか思うけど、どんな反応やねんとか、アメリカ人かよとか思いながら。

A: まあ、嬉しいですね。よかったんや(と確認できる)。

A: あと、毎日帰る時に「お先に失礼します」って言ったら、「お疲れさま、ありがとう」って言ってくれるんで。

A : 課長も「ありがとう」言ってくれてるけど。おうち帰る時に。

(4) 就労体験の就労時(出口)において経験したこと、思ったこと

今後働きたい環境

自分のことを理解してくれる職場

R1:もう一度やってみたいと思いますか。

A : 思いますね。

R2: なんで?

A : わかってくれてるところやったら。わかってくれたら、○○さん(上司) じゃなくなったとしても、誰かわかってくれてる人がいたら。

R1:1人でも。

A : うん、できたらみんなに、(自分の抱えている弱点を)知っててほしいけど。「時々固まってる。 けど気にしんといて」みたいな。知っといてほしいけど、一人でもいれば。

働きやすい職場が増えたらいいな

A: 大きいですね。ネット、ツイッターとか見てて、障害者雇用でも、全然普通に扱われてるから。 恵まれてるなあと思いながら。

R1:環境にすごい恵まれてるなあと。

A: こんなとこ増えたらいいのになあっていう。働く気はあるんですみたいな。ただちょっと弱いんですみたいな。他の人より、慣れるまで時間がかかる。

長所だけじゃなく弱点を知ったうえで雇用してくれる職場

A: そこでもまた、行政部署での体験を話せたかなあって。どんな社会になればいいですかって質問あった時に、履歴書とかに弱点みたいなの書くとこあったらいいなあって。

R2: 長所しか書くとこないもんね。特技とか。

A : こんな時もありますみたいな。知ってくれてたら働きやすいかなあっていうのはよくわかったかなあっていう。

R2:ああいうのは経験からくる言葉やもんなあ。

R1: そうやって言えることがもしかしたら得たことになってるかもわかんないですけどね。

A:ですかね。

その後の進路

就労体験に行って、「できる」という実感

R2: ということはその行政部署のアルバイトの期限がいったん去年8月に終わった段階で、次どうしようっていう風に思ったと思うんですが、どういう風にその次を考えてたんですか?

F:8月末までとりあえず3ヶ月っていう期限で契約をしていて、よかったらその後も続けてほしいという風には言われはしたんですけど、自分的には若干もうそろそろ違うかなみたいな、ここで続けるのは。行ってできるっていう実感というか、結果が出たんで、これはやれば続けれるんだろうっていうような見立てはできたんで、まあ1回やめようと思ってやめて、違うステップ目指そう見たいなところはあって、やめる。続けませんかというのはお断りしてやめて、で、まあ当時はちょっと前向きな気持ちで仕事探すぞって思ってた気がしますけど、まあ何個か面接を受け、だいぶ心が折れて(笑)

市職員試験を受ける

R2: 今思い出してしまった。試験の話をしてたよね

F:いつでしたっけ、14年の(聞き取れず)サービスに、課長が役所受けてみろと言ってきて、はあってなって。

R2:14年の9月か10月くらいに試験があったんですかね?

F: その直近のやつは準備不足でできなかったんで、次14年の秋ですかね、のやつに勢いで応募してみて、試験を受けるという、税金の無駄をしてやりました。市外の人間なんで痛くもかゆくもないですけど。

R2:でもその筆記試験は通ったでしょ?そのことは自分の中ではどういう風に整理したの?

F :整理⋯

R2: まあ要はおれもなかなかちょっと勉強したら行けるやんっていう風になったのか、こんなに勉強したのに、ちゃうな、なんていうの、自分にとって自信になったのか、当然ってなったのか、どっちだったのかな。

F : 1 次試験の内容っていうのが、SPI3 っていう一般教養的なやつなので、あんまり自信とかいうものではないかなというのは、思いますね。自分の中では 2 次で落ちたしなっていう。

今後に活きたこと

仕事の経験が活きた場面

R1:この就労経験っていうのが他の場面で活きたことってあります?テンキー早くなったり。

A:他の場面で・・・何かなあ。

R1:働いていることで、ヒバ子での活動に良い影響が生じたこととか、あるんかなと思って。

A : なんやろ・・・。 どうですかね。 この前の講演会で話せたのも、 もしかしたらできてなかったかもしれんかなあ、 って。 人慣れが。

R2:100 人近くの前で喋ったもんなあ。あんなん(会場に参加して)座ってるだけで結構しんどかった。

R2: それは行政部署職員の立場っていうのを経験したことで、自負みたいなんが出たりとかはあります?

D:やっぱり立場が変わったら、見方が変わるから、僕居場所のスタッフになっちゃってるじゃないですか。その居場所を利用してたときは全く思いもしなかったことで悩んだり、うわ大変やなここのスタッフ、やめようかなって毎日言ってる、それも立場が変わってるだけやから、空間同じなのに。ちょろっと立場が変わったら、うわーしんどいってなることっていっぱいあると思うんですよ。とはいえ、じゃあなんか相手の立場で物考えろって言うけど、咄嗟にできるかって言ったら出来ないですよ。それは経験して初めて、居場所のスタッフも今回初めて体験して分かる風になったけど、なってみないと分からんとはやっぱり思います。

R2: それを体験する大きい機会だったんですね。

できるようになったこと、よかったこと

R2:でも結構仕事に関して少しというか、かなり自信を持てるようになったんやなっていうのは、話聞いてて思ったんですけどね。

F: そうですか。正直自信にはなってないんですけど、あまり。なんでしょう、自分がやっていかなきゃいけない、やれるようにならなきゃいけない部分っていうのは、今までの経験ではやっていないことなので、

R2: 任されてっていうね。

F:作業しかやっていないと自分では思ってるので。あんまり今までの経験を階段状に評価していないですね。孤立した丘が何個かあるかな、位。

R2:もう1つそういうステップがいるのかもしれんな。もちろんそれが就職っていうのがステップなんかもしれんけど。

R2:就労体験を通して良かったこと、苦労したことはありますか。

E:良かったこと?・・・良かったこと・・・・

R2: これ以降はスカラで1年間通して、言ったら満期やり遂げて、これ以降の働き方で変わったこととかってありますか?

D: でも確かに、全部のあの地域の労働者協同組合も言ってみたら1週間2週間か、川の雑草のやつ、あれなんかも結局最後まで行ってますしね。やり遂げてはいるんです。なんだかんだで。途中でやめてはいないから。なんだかんだ今年1年も、結局今の仕事も途中でやめることはなかったから。意外と耐性は付いているのかも。

R2:最初の頃は(感情のコントロール)結構むずかしかったんですか?

D: 本気で怒ってたよ僕。(同僚) みんなで怒り狂ってたから。

R2: それきっかけなんだったんですか? その受け流せるようになるって、かなり大きい変化な気がするんですけど。誰かにこうしたらいいって言われたとか。自分がやってみてあかんわって思ったとか。

D: えっと、あの仕事の場合どうしようもないことを言ってくるから、(略) そんなこと言われてもって いうレベルで言ってくる人が多かったから。 開き直れるんです、逆にね。

雇用契約満了したものの、その後継続はせず

継続へのためらい

R2: (今回の仕事も)途中でやめたわけじゃなくて、契約は満了してますもんね。

D: まあ一応。続けてることは続けてる。でも逆に言うとずっと永遠に契約、一生会社に従事しろって言われたら俺嫌かもしれん。で、平気で切りよるし。その割には。パナソニックじゃないけど。だから、でも親世代っていうのはずっとそれ(終身雇用)思ってるし。

D: ゴールがある方がやりやすい。 定年までゴールとか言われたら気狂う。 まあでも安定求めてない んかもしらん、 もしかしたら。

R2: 具体的に、(アルバイト先の行政部署からは)「もう少し就労時間を増やしてもらえると、アルバイトの仕事の扱いになるよ」と、提案もされたということですよね。

C: そうですね。日中3時間じゃあれなんで、4時間。週の中でもう少し増やさないと就労という 形にできないということだったと思います。日を増やすか、1日の時間を増やすかということでした。

R2: (1つの就労体験期間を終えた後、) 仕事をするのか、生活訓練というか、そういう別の経験をするか。迷いはって。

C: (別の選択肢としての生活訓練が)なかったらどうなっていたかなっていう。なかったら、あの頃自分が、言える自分だったのかどうか。これ以上とか、自分のペースを言えたのか。自分から言えなかったかもしれないですね。わからないですけど。やっぱり続けることが苦手だったのかもしれないです。やりきった感があったので。

行政部署アルバイトを続けるイメージはなかった

R2: 少なくとも行政部署で仕事をしてきて、最後、行政部署の間やってるような仕事ではもうできると。 でもその次のステップからみえなかったんですかね? だからもう新しいものにチャレンジしようっていう風になったのかと実感してんけれども、

F: そうですね、その行政部署でアルバイトに任される仕事っていうのは、まあ一定的だという実感はあったんではなかろうかという感じで、まあ自分自身としてはそれができるのは分かりました。 けどそれを続けていくことにあまり意義を見いだせなかったのでちょっと違う・・・

R2:でまあ普通にその民間の企業に就職する場合はITでっていう・・・

F: いや別に IT にしぼって考えてるわけではなくて、たまたまそのプログラムが IT 関係だったんでまあそっちの方もありなのかなってちょっと思ったぐらいの感じですね。

仕事がおもしろくなかった

R2:辞める時も別に困らず?更新しますかって言われて、「いや、いいです」と言って、「ありがとうございます」と言って帰ってきた?

E : うん。 (略)

R2: なんで最後やめようと思ったん? E: 面白くなかったからやろうなあ。

次の仕事、ステップ

行政部署の仕事とは違う仕事をしたい

R2:行政部署のアルバイトはもう嫌?

D:いいです。

R2:行政部署の他の窓口とかも?

D: それやったら外回り系が好きかもしれないですね。産廃業者とかも選んでる時点でそうでしょう。なんかゴミの処理場とかだったら全然平気でやると。まあ今までそういうところばかり選んでたけど、合ってたんですよ、それは。

R2:終わってから、行政部署 a だったりとか、スカラだったりとかの経験が活かせたなみたいな場面ってありました?

D: あるんじゃないかな。気づいてないけど。多分、なんかあると思いますね。なんやろなあ。あ、遅刻が僕ないですね。おかげで。それはもしかしたらスカラのおかげかもしれない。あんな早よ起きれてたら、多分遅れることはない。

R2:できてたやんっていう自分の中でも。

D : 意外とできるっていう。わかった。

R2: 朝は自分の中でいけるっていう範囲なんやみたいな。

D: まあ目覚ましさえあれば。行けるっていうのは。あとなんやろなあ、まあ結構受け流すっていう、 クレームみたいなんひょろっと受け流すっていうのは出来るようになったんじゃないかな。

現在の仕事

R1: 今のが精神的に1番きついって言ってたけど、どうですか。やってみて今後どんな仕事をしたい?

D: いやでも学校行くのは面白いです。面白いけどやっぱり数とかは、行政に数字を出さない事をやっていきたいなとか。

IV. 生活困窮者自立相談支援員へのインタビュー調査

【方法、手続き】

・インタビューを受けた人:相談支援員7名(男性3名、女性4名、平均年齢34.3歳)

・インタビューをした人: 福原宏幸(大阪市立大学大学院経済学研究科教授)

相談支援員3名(男性)

·調査時期: 2016年3月9日(#1)、3月19日(#2)

・調査時間: 約120分(1回につき)

・調査場所: 箕面市立萱野中央人権文化センター・会議室

・記録: ビデオ録画。音声データから記録を起こしてデータ化

・インタビューの形式: グループ・インタビュー (進行は上記福原さん他相談支援員 3 名が、経験のある相

談支援員7名に対し質問し、自由に意見を出し合う形式で進めた)

以下、逐語録抜粋(ローマ字2字:相談支援員/ローマ字1字:就労困難者)

1. 行政・公的機関における就労受入が生まれたきつかけ

行政・公的機関における就労受入が生まれたきっかけ(#1)

福原:こういう分野に相談者(生活困窮者に限らない、以下同様)をつないだきっかけは何だったのか?

MY: (外部機関 a については) 箕面市役所の雇用担当部署から「こういう求人があるが連絡をとってみたら?」という提案が最初だったと思う。それで就労体験があると聞いたがどういうことができるかを聞きに行った。フルタイムはむずかしいが、時間を分けたりできるか探りに行ったら、いけるとなった。それに Z さんが職場で特性がありながらも受け止められながら働いてるということを聞いてた。彼女もしんどくなったときに(相談支援員にだけではなく)「職場の人にも話したほうがいいよ」ということで外部機関 e に同行して館長さんと話した素地があった。

福原:受託業者はいろんな課題を抱えてる人の就労を受け入れるということを書かれているんです よね。

MY:そんなことは知らずにいたし、組織についてもわかってなかった。

IK:戦略があったわけでなく、就労相談を受けたときに、就労先を探したうちの1つでしかなかった。

MY:地域内にしか資源がなかったけど、広げていくことが必要と思っていた。

IK: スカラは地域内部の仕事としてあったが、これだけではだめ。議論はしてないが、自分たちだけでは持ちきれないし外に出していこうと若者就労支援団体の職員さんとかと話してた。そのなかにたまたま外部機関 e とか行政部署 a とかがあったというプロセス。

福原:一方で巨大ショッピングモールの仕事もあったんですよね。

IK: 職業体験。化粧品店。PSモデル事業について店長会でしゃべった。

MY: 社会的にとけこんでいくことへのしんどさをもってる人がいることを可視化することが PS モデル 事業を何年かやってわかってきていて、協力者を増やしたいと思ってた。巨大ショッピングモール はもともと北芝との関係もあり、つながりやすかったので店長会まで行った。企画書を書いて通して、って。

福原:大阪府は課題を抱えてるひとの受け入れを行政の福祉課で受け入れるのが 2005 年くら いから始まってるが、外部機関 e ではいつごろからか

IK: わからない。指定管理が始まったころだと思うが。積極的に広報はされてない。

MY: PS モデル事業が商工観光課の管轄になって「情報提供しないと」と担当者がなったことが大きい。

IK:要因としてはあって、いくつかそこから入ってきた仕事があった。 PS モデル事業の 1 年目 2 年目はいろんなことに職種広げてやってみようとトライしてた。

MY: あおぞらが開いてたので居場所のなかで、「一般的な就労」じゃない就労準備プログラムが有効なんじゃないかと実証されてきて、その次の働き先がないなと。

IK:大きかったのは図書館のボランティアだと思う。らいとぴあ21の1階の図書コーナー。役所に書面もらいに行った。現場が勝手にできないと書面にした。完全に無償のボラだったのでそれがいいのかとなった。

最初に行ったYさんは緊急雇用を経験して図書館(ボランティア)に行って、そのあと専門 学校に行った。もともと彼は完全にひきこもってた。・・・この時期は地域内の資源を使って、という段階だった。

BN: あおぞらに行くことで人とのつながりはできてきた、次は働いてみたいけど一般就労はハードル高いという人が出てきた。職場体験を地域内の資源だけじゃなく作っていこうとやってきたけど、だんだんニーズの把握とメニューが追いつかなくなって、マッチングする仕組みをつくろうという動きがうまれた。企業開拓、メニューの開発。中間就労の分布図(※資料参照)をつくった。

IK:そのときは地元で什事をつくっていこうという雰囲気が今よりあった。たこやき屋やったり・・・。

MY:大阪府内のワークキャンプも活用したけど、合わない人もいることがつないでみてわかった。

福原:役所へのアプローチは?

BN: PS モデル事業の推進協議会に役所の関係者に来てもらい、当事者の変化などを報告してた。もともとある行政部署と PS モデル事業とにかかわってたケースがあって、その方が役所のアルバイトに登録することになった。こういう機会がもっとあったらいいのにとある行政部署の相談員が行政部署 a につないでくれた。行政部署 a の課長補佐にこういう機会があったら声かけてくださいとお願いしてた。(今回のような形で行政機関のアルバイトに就労困難者を紹介する)最初の1人目はある行政部署の担当者がつないだひとだった。そのあとに X さんが行った。

IK:最初の1人目がすごく良かったから、うまくつながった。

2. 社会的居場所あおぞらの機能

社会的居場所あおぞらの機能①(#1)

MY:あおぞらでの連鎖反応はあった。あの人が行ってるなら、あの人が行けてるなら、とか。

SN:あおぞらに来てるときに自然とそういう話題になって、他の人が興味わくということがあった。

IK:推進協議会のなかで意識的にこういうことが起きてる、ということを PS モデル事業の説明とともに発信したことに役所の職員が反応したのが始まり。

MY: 箕面市内関係機関の掃除のアルバイトも(同じ)。

IK: 箕面市内関係機関の清掃も(らいとびあ 21 のビルメンテナンス会社と同じ)会社が請け負っている。そこも理解度高いし箕面市内関係機関も配慮してくれてた。

MY: (推進協議会では)あおぞらの活動報告をスライドを使ってやった。みんながわからない、ひきこもりや就労困難なひとたちが居場所をつかってこんなふうに段階を踏んで社会に出て行ってるということをパワーポイントを使って説明してた。得体のしれないあおぞらや若者を言語化しようとしてた。

IK: ある行政部署の職員さんのアンテナが高かったことは要因として大きい。行政側の要素。

BN: 行政部署 a につなぐところまでやってくれた。

IK:面談に相談支援員が毎回ついていった。

福原:そこは雇用担当部署とは関連のない動き?

IK: そうだと思う。行政部署 a と雇用担当部署がやりとりした記憶はない。

社会的居場所あおぞらの機能②(#1)

福原:行政部署 a との関係はできて、あおぞらのなかでの雰囲気はどんなふうにみえてたのか。

IK: 土曜がキー。1週間仕事やボランティアに行って、土曜にあおぞらに来て「仕事がああだった、 こうだった」と話してる。ほかの子たちが「こんなのあったよ」とか。

MY:仲間意識と捉えるひともライバル意識もあったと思う。

SN:同じ部署に行ってたり、役所で働いてる人あるあるを話してた。仕事のなかでの苦労や楽しい話が自然と起こってた。

IK: そのときに意識してたことはある?

SN:もうすこしで仕事につながりそうなひとがいたときに、あえてそのひとの近くで他の人と仕事の話を聞いたりしたのはやったかもしれない。

福原:役所で働いたことないひとが働いてる人の話をきいたときの受け止め方。ネガティブでなくポジ ティブにイメージを膨らませたのかなという気がする。

SN: それはあると思う。これまで経験したことのないことが出てくる。

福原: みんなで集まってわいわいやってるときに、ひとりが働いてきたら、それはいきいきした雰囲気にまわりからはみえたんじゃないか。あれ、ちょっと違うぞ、と。

IK: なんとなく、仕事しんどいよとか、ここは仕事がんばってる、という話に聞こえるということはあった 気がする。 校長 OB があおぞらに (スタッフとして) いるが、「どうやった仕事?」とかデリカシー ないんちゃうかという感じで聞く。 そんな下むいてたらあかんぞ、とかバンバン言っちゃうひとがい て、そのひとに「がんばってきた」とか「しんどい」とか報告してたのが良かった気がする。

MY: 仕事行けたら「よっしゃよっしゃ」って。私たちは相談支援員としてしんどさとかも一定聞いてるから、すべてに対してよっしゃとは言えないけど、先生は「仕事行けたらマルや!」みたいな、それがよかった。

AM:いまもみんな相談してる。

IK: それは機能として効いてる。

MY: あとで「あのひとはどうや」とか先生が相談してくる。「あの対応で良かった?」とか。

IK: そういうのは行政の相談とか居場所のなかではむずかしいと思う。あおぞらのなかでの就労に行った人に対しては意味があったと思う。よしよし、それでいいと、お墨付きをくれる。

SN: それで役所のバイトをやろうと決めた人も中にはいる。

社会的居場所あおぞらの機能③(#2)

福原:就労中、もしくは就労前後であおぞらが果たす役割とは。

UE: あおぞらで不安な気持ちを話してて、他のメンバーが聞いてたりする。あと、あおぞらで洗濯してても、私は仕事がおおざっぱやねん。相談者の子に「おおざっぱですよね」とか指摘されることがある。ふつうの相談の中で「このひとっておおざっぱ」とか相談支援員の価値観を知る機会ってない。そういうことがあって、「このひとはおおざっぱだから注意されないだろう」と思って、話してくれることがあったかもしれない。エピソードの共有と価値観の共有がある。

社会的居場所あおぞらの機能④(#1)

福原:校長OB(あおぞらスタッフ)の役割は?

BN: 支援員として、この人の状況もあのひとの状況もわかってるが、校長 OB みたいにそれを知らずに、みんなの前で「仕事どうやった」って聞く存在がいたのはよかった。私たちがやるとプレッシャーになったりすると思って、奥で話きいたりしてたからこそ、校長 OB の対応がよかった。

福原:校長OBの話は、仕事の話を控えた方がいいよといいうひとにはどう聞こえるか?

IK: 校長 OB は裏で本人がどういう状況か聞いてくる。どういう対応したらいいかわからなくなるから。あいつどうなんや、って。 ガンガン言っていいよ、とか、ほっといたげて、とか。 役割わかってる。

KT: 教職 OB っぽい。担任の先生に様子さいて、動かすみたいな。その経験があってのことという 気がする。

BN:働いてない人に対しても「ええねんええねん、自分は自分でやったらいい。焦らなくていい」という立ち振る舞いのひと。

3. 就労体験の実践

(1) 就労体験中の相談支援員と受入機関のやりとり

就労体験中の相談支援員と受入機関のやりとり①(#1)

BN: (相談支援員の役割について)働いてるときの状況でいうと、人によって違うが、行政部署 a 担当職員からは 2 回電話があった。1 回は「Wさんが休憩時間を長くとるがどうしたらいいか」という内容で、そのときは「本人に言ってください」と言った。仕事をした経験がなくてわからないだけで、額面どおり受けとめるひとでもあるから、担当職員から思うことを本人に伝えてもらっていいと言うと、「そういう対応したらいいんですね」とそれ以降はほぼ電話かかってこなかった。もう1回は「薬の副作用が強い気がする」と心配して電話をくれたことがあった。「それはこちらで話を聞いてみるのであまり聞かなくて大丈夫」とか、そういう調整をしてた。

IK: 僕ら以外のひととのコンタクトを取るためにあえて直接きいてほしい、と言うことある。それが大事。相談員とか支援員が失敗するのは全部自分でやること。

就労体験中の相談支援員と受入機関のやりとり②(#1)

MY:外部機関eでは働いてる本人たちが辞めたいと思ってる時に外部機関eのほうから「辞めないように仕向けてほしい」というメッセージがあった。だけど、働いてるひとと雇い主とのやりとりやし、そういう思いは直接伝えてほしいとあの手この手で伝えていたが、何度も電話かかってきて、そっちから言ってもらわないと困るみたいなことがあった。そういう終わり方をしたひとが何人かいた。その人にとっては辞めることも前向きであっても、雇い主からすると残ってほしかったで終わってる場合もあるから、私たちはどう思われてるんやろうということがあった。そういう押し引きは悩む。

福原:人手不足の問題はあるかもしれない。誰でもいいから、という。

BN: Vさんへの外部機関 e の熱はすごかった。計算とかも本人は嫌だったと言ってるが、できるひとなので、抜けられたら困るという思いが外部機関 e には強かった。いまでも V さんみたいなひとがいいと言ってたからよっぽど。

福原:彼女はインタビューで責任のある仕事がしたいと言ってた。外部機関 e の仕事はそうでなかったと彼女は思ってたということ。

AM:職場では気を使われてたと言ってた。大丈夫?大丈夫?って。

福原:雇ってる側と雇われてる側との仕事に対する思いがミスマッチというか、ずれてる感じがした。 Vさんは図書館の仕事をしてて、やりがいのある仕事を見つけたってことですか?

BN: もともと本を読むのが好きだった。2011年に PS モデル事業で初めて会って、東北の新聞の 切抜きボランティアをやってくれた。そのあと、図書館の緊急雇用でバーコード貼りの仕事をやった。 結局そういうステップを踏むなかで、やりたいこと興味のあることができるなら仕事をやりたい という話が出てきている。同じ図書館でもバーコードの仕事はやりたくないとか。

就労体験中の相談支援員と受入機関のやりとり③(#2)

福原:受入にあたって、受入先と相談支援員の最初のやりとりはどのようにされていたのか。

UE: 1回目は相手(受入先)が期待している内容を聞く。こういう人を探している、というのを聞いて、条件に合う相談者を洗い出して、具体的な話になったときにむずかしそうなところをもう一度受入先と相談する。こういう人がいますがどうですか?と。

この仕事はできるけど、この仕事はできるかどうかわからない。それでも大丈夫かどうか、など。まったくできなさそうな仕事があったら、それでも大丈夫かどうか。たとえば市役所なら、窓口対応や電話対応をできるならやってほしいって言われてるけど、それがなしのパターンはありますか? というような。

MY:まず受入先から情報をもらって、やってみよう、とかやってみないとわからんってなったら、自分らがまず行ってみて現場見せてもらうとか。

就労体験中の相談支援員と受入機関のやりとり④(#1)

NK:受け入れる側としては、どこまでの情報を欲しがるのか?どういう配慮をするのか?

BN: 私がやったのは、こういう (働く) 機会があるけどやってみる?と本人と話して、やるとなったら、(相談支援員が) 面接にいっしょに行くかどうする?と本人に聞く。「いっしょに」となったら、面接でどういうことを知っててほしいか本人と確認する。そのときに本人が「言い切れなかったら補足していい?」というやりとりをしておく。それでだいたい納得するけど、行政部署 b 担当職員は「あいつはどういうやつ?」とさらに聞く。

AM:外部機関fでは、「どこまで聞いていいんでしょうか? どこまでの職員に説明しておけばいいんでしょうか?」って聞かれた。それは本人と確認して、それ以外のことは本人に聞いてくださいって。本人が話せるひとだったので。

YN: 一度受け入れてもらったあとだったので、外部機関 f もどういうところに気をつけるか、向こうから聞いてくれた。役所と認定訓練とはやりとりが違うかも。役所は普通の募集で、最初から訓練として受け入れるのとは違う。

(2) 就労体験につなぐかどうかの判断基準

就労体験につなぐかどうかの判断基準①(#1)

KT: (就労に) つなぐと判断すると思うが、これやったらつなげると判断するのはどういうこと?中間就労とかで見てきて、いまのタイミングや。というところ。

MY: Uさんはわかりやすい。もうすこし別のことをやってみたい、とか、相談支援員以外でかかわりを持ってみたい、というとか、わかりやすい。

IK: アセスメントしてる。できること、できないことを本人も確認するが、相談支援員もアセスメントしてる。能力とか体調とか。

BN:経済的な困窮度も大きい。今やったらイカ焼きとかの単発の仕事じゃなくて朝も起きれるし継続できるとか、3ヶ月継続できたら次までの生活が安定するとか、Wさんの役所バイトはかなりチャレンジと思ったけど、いけたらお金になるし、もしいけるなら1週間でも2週間でも辞めてもいいってあのときは思った。1ヶ月前なら無理だったかもしれないけど、今ならいけるかもというタイミング。

IK: 人によってはハードル高いけど、今いっとこうとか、ちょっと強引でもやっとくべきとか、本人と話する中で、「えいや」で行くこともある。これいかんと家なくなるとか、メシなくなるとか、ほんとは(食糧)供給したらあるけど、もうないよって(伝えて)。

YM: 生活課題がこれやんね、と本人と確認できたら、機動力がある。本人のスキルアップも支援者としては考えるけど、生活に直結する課題のほうがつなぎやすい。 支援者側の狙いが裏にある。

IK:後づけでいいと思う。けど、経済的に必要じゃないけどスキルつけようというひともいる。そこはどっちがいいじゃなくてその人の状態をみて、どのアプローチでいくかはその都度決めてた。

MY: どの段階だからつなぐ、ということは明確に言語化できてない。そのひとにとってこの経験が+1 になるからつなぐ、という判断をしてる。

就労体験につなぐかどうかの判断基準②(#2)

- AM: 2週間くらいはボランティア体験という形で、アルバイトして働けるどうかもやってみるということになった。交通費だけ出るということになって、お互いに様子をみた。どの程度のことをサポートしてくれるか含めて。
- UE: アルバイトとして雇うのだから、ある程度のことはやってもらわないと、と最初に言われたから、それでやってみてできてないからすぐ辞めさせられるということになったら、お互いしんどいから、最初はボランティアで体験してみようということになった。
- MY: ある相談者の方は、アルバイトで仕事はこなせるし、できるようになったって感覚は募ってたけど、やれればやれるほど、新しいことを頼まれたり求められることが増えて、それに応えないとあかんとか、時間内に終わらせないとあかんとか、まじめにやろうとするあまりしんどくなった。いっしょに働いてた人との関係とかもいろいろあって、もう続けられなくなって退職して、そういうことがあったからちょっと期間が空いていた。で、まわり(あおぞらなど)で役所でバイトしてるひとが増えてきてた時期で、どういう声掛けしたか忘れたけど、やるかどうかわからんけど「言ってみよっか」ってスタッフのなかで話して、本人に持ちかけてみた。そしたらしばらく悩んで「やってみる」って言ったものの、契約書を交わすとき、ものすごく大ごとってくらい本人は緊張してた。そこに至ったのは本人のなかで「自分がほんまにやれるんか試したい」っていう気持ちがあったからだと思う。そういう気持ちが蓄積してたのと、求人があったタイミングが重なったと思う。
- BN: あと、別の相談者の方が先に行政の別の部署で働いてて、病院通いながら服薬もしながらで大変だけどけっこう職員が見守りしてくれて、仕事もその部署より若干忙しさが緩めという感覚があった。別の忙しい部署ならきついかもと思ったかもしれないけど、あの場ならなんとなくいけるかもというのがあった。同じ職場にあおぞらの人とかもいなくて人と比べることもないし、良い環境かもということを思ってた。

就労体験につなぐかどうかの判断基準③(#1)

IK: いま話に出てきた人は関係性が作られてるひと。そこまで来ないひとをどうするか。全部が全部 いままでみたいな話ではなくて、それ以外にも自立支援相談にも入ってない、みたいなひともい る。

AM:いつも名前あがるひといる。中間就労の仕事だれかいませんかってときに、名前だけあがるひと。

MY:情報提供しつづけたら、反応する、そのうち引っかかるんじゃないかというひと。とりあえず出し続けるということある。仕事経験あったりするひとに声かけてたりする。何で引っかかってるかわからんから、仕事の情報出し続けてたらつながりなおせるかも、という。

BN:相談支援員の見立てとしてはつなぎたい、孤立しててお金も必要と思って提案してみるが、「その仕事はいいです」とか「いまはいいです」とか、本人にニーズがない。行ってみるといったけど当日来ないとか。

MY:アプローチ変えてみるとか。

(3) 就労体験における相談支援員の役割

就労体験における相談支援員の役割①(#1)

福原:相談支援員の役割は?

MY: 人によっては受け入れ先とのやりとりが多かったりする。役割としてはつなぎ先との調整をこそっと裏でやったり、本人に OK もらってやったり。何を発言してるか、どういう様子か聞いて、いまどういう状況か察知するということをやってた。

福原:見守りに近いのかな。情報を把握しながら。本人のリスクとかやばいなということを受け止める体制をつくってたということかな。

MY:職場にふらっと寄ってみるとか。

IK:本人が辞めそうなときとか、雇い主がこの子もうだめかもというときに調整で動いたりした。

BN:支援員の役割としては、あおぞらではある相談者の担当でもあり別の担当でもある。働いてる○○さんの話を△△さんが聞いたらいいなというときと、プレッシャーになるから今じゃないなというときそう振る舞ってたり。

就労体験における相談支援員の役割②(#2)

福原:相談者が働きやすいように工夫したことは。

YN:やってもいいかなと思えるように、業務分解することがある。1人分の仕事を2人で分けるとか。受入先も自分たちも、どこまでやれるのか、お互い探り合ってた。

AM: 行政部署 a からは、最初は週5の仕事で依頼された。毎日来てくれる人いませんか、という 依頼。相談者で週何日かで仕事を探してる人がいた。週5で働ける人は今いないということ になって、他の相談者と組み合わせる形でできないか探った。

YN:業務を項目で挙げてもらって、実際にそれを見に行って、作業リストをつくった。

SN: さらに本人の能力に合わせて、時間内にすべて終わらないから○○さんはこの日にこの仕事、△△さんはこの日にこの仕事、というふうに分けてくれた。

(4)失敗と思われる体験

失敗体験もアセスメントや経験の機会になる①(#1)

福原:間違った経験はないのか?ちょっと早すぎたとか。

IK: あるけど、大打撃を受けたというのはなくて、そのとき失敗したと思う体験でも、あとからあのとき 失敗してよかった、となる。 SN: Tさんの就労体験のとき。「できてないんちゃう?」って言われたことがしんどくなって、続かなかった。本人としては失敗だと思ってるが、相談支援員としては1週間でも2週間でも外に出て、仕事をしてみようと思えたことは大きかった。

AM:でもお互いに確認できる。うまくいかなかったねをいっしょに経験できる。

YN: うまくいかなかったねの現場を受け入れ先と確認できるので、なにがうまくいかなかったかをアセスメントできる。

MY: そのときだけみると失敗、成功だが、あとから考えると、2日しか働けなかったけど、いまはここまでできるようになってよかった、とか、あのときはしんどかったけど、という話が今なら出来る。そのときは失敗と思っても長い眼で見たら、それを成功として捉えられるコミュニケーションになってる。

失敗体験もアセスメントや経験の機会になる②(#1)

NK:相談に来る人向けには成功として見れるが、雇い先としては「もうつないでくれるな」みたいな こともあると思う。そのへんの調整も必要だと思うが。苦い思い出は?

BN:飲食店。1ヶ月いけたかな?週1、2の1ヶ月なので7,8回とか。無断で行ってない、ということがわかって、やばいってなって、ごはん食べに行ってお金落としたり。

IK: 逆にそういう子でもお願いできるというのはある。そのひとも無断で来なくても、またおいでやって 言ってくれてる。

MY:お店やってる人も、娘さんもしんどい時期あったし、若い子はそういうこともあるって、よく理解してくれてる。

BN:本人には、「自分で謝りに行きや」ってずっと言ってるけど、まだ行けてないから最後の給料もらってない。お店の方も「お給料渡したいから怒らんからおいでや」って言ってもらってる。(あの) 飲食店やから怒られてないけど、お店側からするとだいぶ困ったと思う。人員抜けたっていうことが。

KT: それは想定してたんですか?

MY: だからちょくちょく店に足運んだり、携帯もってないから、朝起きれてるか確認したり。

BN:本人にばれないようにして。「休むときには自分の責任やで」って。でも裏では職場と連絡とってた。

MY: Sさんもそう。子ども連れて働ける条件だったのですごく良い職場やってなったけど、面接の日に「来ないです」って連絡あって、「日にちを間違えた」とか時間をかえてほしいとかメールできたり。雇い主からしたら「大丈夫?」ってなるが、その子は人当たりもいいし、バイト経験もあったので「大丈夫です」ってお店には言ってたので悪印象になってしまった。そのお店も、困窮の人を受け入れたいと思ってくれてたのでその後も連絡とれたけど。その2つの失敗は連絡とれなくなるとかではない。

福原:その当事者とは(どうなってる)?

MY: ゆるやかにつながってる。 最終、困ったら、メールがきたり。

4. 北芝における相談支援、就労支援の特徴

北芝における相談支援、就労支援の特徴①(#2)

福原:仕事を受け入れる側と相談支援員とのやりとりは、マニュアルはあるのか?その通りにいくわけではないが、他のところでは対応マニュアルのような形で、それをベースにしながら、あとは個別ケースによって応用していくみたいな形でルール化していくが、NPO 北芝はあまりそういうことをやってきてない。みんなが集まって議論しながら相談してここはこうよねといいながらまわしてるが、他から見学とか来て説明するときによくわからないというふうになるのでは、と僕は思ってるところがある。

MY:マニュアルがあるわけではない。受入先とのやりとりの頻度もそのひとによって違う。こまめにあったほうが安心しそうと思ったらそうするし、相談支援員以外とやりとりがんばってほしいなというひとなら、極力会わないしとか。それはどうやって決めてるのか、言語化してないけど、そういう判断は相談のペアの人と決めてる。(※)

福原:グループの中で体験が蓄積されて共有されてるていうことで今の話は成り立ってるが、新しい 人がきたらそのひとはだれとどう勉強するのかわからない。

UE:逆にマニュアルをつくらないでおこうという方針があったと思う。何度かマニュアルづくりとか、そういう話があったが、マニュアルとかチェックリストとかのシステムを作ると、本来ケースバイケースのはずがマニュアルに引っ張られて動いてしまうのではという懸念があって、その人に合わせるということがマニュアル、という議論がチームでされてきてる気がします。

北芝における相談支援、就労支援の特徴②(#2)

BN: べてる(北海道浦河町・べてるの家)とかでもよく言うけど、先回りしてその人の失敗を奪ったらあかんと思ってる。適度なサポートは必要やけど、やってみたけどあかんかった、みたいなのはよくあることやから、自分でやってみてあかんかったらいっしょに考える、というスタンスでいる。どういう判断基準かと聞かれるとマニュアルがあるわけじゃないけど、そこにはなんらかの判断基準がある。ここはいっしょにやるけど、やらないっていう判断。

NK: それは本人に確認するのか?

SN: いっしょに行くこともできるけど、どうする? という話をして、苦手やからサポートしてほしい、と言われたり。

福原: ひとりで判断するのではなく、2 人とか3 人とか、複数でかかわることになっていて、それが一般的な支援とは違うんだろうと思う。

NK:担当の相談支援員だけでなく、ごはんをいっしょにつくったり、自転車の修理を手伝ったり、まわりにいるスタッフもかかわってる。細かい背景とかは知らずに、ひきこもりだった人とかは知ってたけど、どういう状況かはあまり知らないし、知らなくてもいい関係性でかかわる。

福原: 4~5 人がかかわってて、がっつりかかわってる人と、そこそこかかわってる人と、遠くから見守ってる人がいて、たまに本人がしんどい状況になった時に、がっつりかかわってる人が周りに「どうしよう?」と問題提起されて相談できる、というような環境でベストな回答が見つけられる。そんなふうに支援が回ってるという感じだろうか。

AM: けっこう役割を変えてかかわるみたいなところもある。相談者も使い分けれるようになるのも良いと思う。よく会うしよく話すけど、深い話を相談したりはしない人もいる。違う顔を私には見せてる感じがする。それってすごく良いことやと思う。

BN: NPO 北芝が生活困窮者自立支援事業だけやってる団体じゃないということが大きいと思う。 たとえば、担当の相談支援員と個人的な携帯電話でのやりとりはしないというルールになってる けど、法人の相談支援員じゃないスタッフが、ある相談者に「携帯教えてくれ」って言われた。そ の相談者は、たぶん愛着の課題があったりしてそういうやりとりができないなら相手を信頼しな いみたいなところがあって、携帯番号を教えてもらってすごく喜んでた。地域の中に堅苦しいこと を言わない人がいるとか、それは珍しいかもしれない。最初は相談支援員にしか話さなかった 個人的な話を、徐々にいろんなひとにしていったりとか、関係性を広げていった。

AM: 北芝はすごく豊かだと思う。スタッフだけでなく、いろんなひとに出会う。こっちではがんばれ、って言われたけど、こっちではそんなにがんばらばくていいと言われたり。悩む人もいるかもしれないが、(人との関係性を)使いこなすということを経験してる。

UE: 支援機関とのつながりも切れにくくなってると思う。相談支援員と話してて、それは違うと思ったら関係を切っていく人がいる。でも担当の相談支援員とは関係切れても、あおぞらで他のスタッフとは話してるとか。それで気分が変わった時に、もう一度相談してみようと思うとか。あおぞらでよくある気がする。担当以外やからこそ、よく話してる場面とか。

NK: 韓国のまちづくりの話をしてて、エピソードを共有することが大事という話があった。 就労の関係で若者たちのかかわりがある外部機関の方が若者達に人気だが、それはユニークなエピソードを共有してるということがあるのではないか。 僕らとの関係でもちょっとしたエピソードが積み重なっていて、 濃淡のあるネットワークがあるという感じがある。

AM: そういう笑い話というか、共通の思い出を持つということがいいんやろうな。ドイツ人とイカ焼き焼いたとか、しばらくしてもすごく楽しそうに話してる。相談室だけでなく外に出て活動を共にするとそういうハプニングが起きる。

NK: ハプニング大事やんな。

福原:そうしようと思っても仕掛けをつくるのはなかなかむずかしいところがあるよね。

UE:ふつうのことをしてても面白いエピソードになることはある。ただ食事を作ってても。

福原:いろんな場面をつくることが大事なんかな。

SN:「相談者」と構えてると、重大なことにとらえておもしろエピソードと捉えなくなってしまうと、本人も支援者もそういうかかわりができなくなる気がする。

- AM: 支援者って言っても私とか資格もないし、どっかに同行しても駐車券失くしたとか切符なくして どうしよってなってたり、「このひと付いてきてくれてるはずやのに」みたいなことがあって、普通の人 と人との関係になる瞬間みたいなことがある。
- YN: 自分の担当してる人とのハプニングは怖い。この先、自分が信用されなくなったら困る場面があるかもしれないから。でも担当じゃない相談者ならハプニングは平気だったりする。僕はこういう役割でも大丈夫みたいな。
- BN: 高齢者の制度でわからないことがあったら役所の高齢福祉課に聞きに行ったりとか。チームだけで答えを出そうと思ってない。
- 福原:ネットワークを広げるきっかけにもなる。よそではそれがなかなかできない。なんでこんなこと知らないのって聞かれることが怖いとか。
- BN:風土的なものは共有されてる気がする。エピソードを通して共有されてる。相談支援員がすべて答えを出して、それで支援がうまくいったということを共有することはほとんどなくて、どちらかというと、相談支援員がミスしたけど本人に力があってうまくいったよ、とかそういうエピソードが共有されてる。文化的、風土的なものはチームで共有されてきている。
- AM: もともとの地域の素地があるかもしれない。地域の隣保館の相談では地域に住んでるひとが相談支援員として働いてた。自分も住民という立場で相談支援員と相談者の関係を完璧につくることはむずかしい。「これで困ってるならいっしょに役所に行ってみよう」とか、そういうなかでやってきた背景がある。その中でいきなりらいとぴあ 21 のスタッフが急に専門的な雰囲気になったら馴染まない気がする。100 パーセント仕事としてかかわるというより、同じ地域に住んでる者同士という感覚がある。
- YN:ふつうの支援機関だったら相談者が「もう支援しなくていいです」と言ったらそれで終わる怖さがあるが、北芝は「地域」という技がある。それがあるから安心して離すことができる。
- UE:相談支援員というのは大丈夫だが、専門職と言われると違和感がある。解決します、ということも違和感あるが、いっしょに考えますはしっくりくる感覚がある。
- 福原:社会福祉というと、専門性を大事にして、そこに絶対的な信頼を置いてる。困窮者支援で も国の中ではそういう話になってる。
- BN: 判断をどこかでしてる気がする。むやみやたらに失敗することも必要と思ってるのではなく、たとえば隣保館の相談で地域のひとがきたら、1回生活保護に相談に行ってみようと。他の相談機関なら、事前に問い合わせて断られるとわかったら行かないという判断をするかもしれない。でも断られるとわかっててもいっしょに行って、いっしょに断られることが、このひととの関係では大事と判断することもある。逆に、いま失敗したらよくないからしないこともある。その判断が間違うこともあるが、なんらかの判断をしてる。

5. まとめ

就労機会の情報が提供された際、受入先と相談支援員が事前にやり取りを行い、相談者をつなげている。 その就労機会が相談者にとってプラスの機会になると判断した場合は、受入先が求める条件と完全に一致しなくても、相談者と受入先が譲歩できるポイントを探し、なるべくたくさんの機会が生まれるように工夫をしている。

たとえば、相談者の中にはまずは短い時間、少ない勤務日数から仕事を始めたいと考える方もいる。受入 先からの要望がフルタイムなど長時間の勤務であった場合でも、1人分の仕事を数名で分けることで解決する こともあり、相談支援員が間に入って受入先と調整することも多い。

一般就労の経験が浅かったり、退職してからのブランクがある場合、まずはお試しで体験してみたいと考える相談者も多い。就労機会が雇用契約を結ぶ形だけでなく、無償ボランティア、有償ボランティアなど、いくつかのメニューが用意されていると、入り口のハードルが下がり、チャレンジの機会が増えることが分かってきている。

また、就労支援を行う上で重要な役割を果たしているのが社会的居場所「あおぞら」の存在である。あおぞらには、さまざまなステージにある方たちが集っている。何気ない会話を通して、自分とは違う経験をしている人に出会ったり、自分の現在の状況についてプラスのフィードバックを相談支援員とは違う視点からされることがある。

NPO 北芝での相談支援、就労支援では、担当者だけでなく、周辺でゆるやかにかかわる人の多さが特徴として挙げられる。それは担当者以外であったり、相談支援員ではない役割の NPO 法人のスタッフであったり、または地域住民であったりと多様である。

まずは相談支援員と相談者の関係から始まり、必要な段階で関係性を広げることで、自分の中の問題を 他者との関係を使って解決していく経験を積み重ねていくことにつながっている。このように点でのつながりではな く、面(ネットワーク型)の支援をおこなっている背景には、包摂型のまちづくりを実践してきた地域であるという ことが考えられる。

NPO 北芝における就労支援では支援マニュアルが確立されているわけではない。個別対応を基本とし、マニュアルがあるがゆえに柔軟な対応ができなくなることを危惧してのことだが、職員の入れ替わりもあるなかで、経験を蓄積していくことのむずかしさが出てきている。

1. 内閣府資料「パーソナル・サポート・サービス」について

「パーソナル・サポート・サービス」について



パーソナル・サポート・サービス検討の経緯

これまでの取組

- 緊急雇用対策(平成21年10月)に 基づき、貧困・困窮者対策を実施
 - ・「ワンストップ・サービス・デイ」の 試行
 - ・年末年始の緊急宿泊施設の確保 と生活相談



- 〇 一定の目的は達成したものの
 - ・場所や職員確保の問題から、ワンストップ・サービス・ディの恒常的な実施は困難
 - ・限られた実施期間中に、様々な生活上のリスクが重なる利用者の課題を把握し、活用可能な支援を相談し、具体的支援に結びつけることが困難

必要な対応

- ○様々な生活上のリスクが複雑にからんで生活上の困難に直面している場合、生活困難者自身が自分の抱える問題を正確に認識できないケースも少なくない
- 対象や制度別に構築してきた支援体制では、問題の全体を受け止めきれず、対象や制度に合わせて問題を限定化して支援しがち



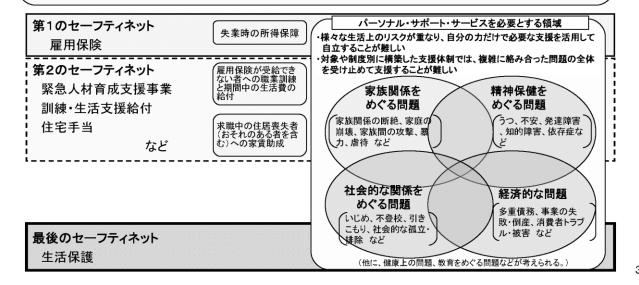
○ 当事者の抱える問題の全体を 構造的に把握した上で、支援策 を当事者の支援ニーズに合わ せてオーダーメイドで調整、調達 、開拓する継続的なコーディネイトが必要

このような支援を「パーソナル・サポート・サービス」として検討

パーソナル・サポート・サービスの概念・対象

パーソナル・サポート・サービスの概念 (パーソナル・サポート・サービス検討委員会で平成22年7~8月に3回の議論を行い整理したもの)

- 複雑に絡み合った生活困難者の抱える問題の全体を受け止める
- 特定の制度の範囲のみの支援や他の機関に回付して終わる支援ではなく、あくまでも当事者が必要 とする支援策を制度横断的にコーディネイトする
- 〇 当事者と伴走し、自立生活が軌道に乗るまで継続して支援する
- 様々な領域の支援機関と目標や情報を共有し、効果を評価・確認しながら支援する



パーソナル・サポート・サービスの内容・機能

当事者との信頼関係を構築しつつ、当事者の抱える問題の全体的な構造を把握

抱えている問題や支援方針、目標設定などについて当事者と認識を共有、当事者自身が持っている力や意欲を引き出し、当事者と一緒に解決策を探索

当事者が抱えている生活困難の要因に対して、問題が発生、深刻化する前に予防的に働きかけ、これを除去、改善

地域の様々な社会資源に働きかけ、フォーマル・インフォーマル両面からの支援を コーディネイト

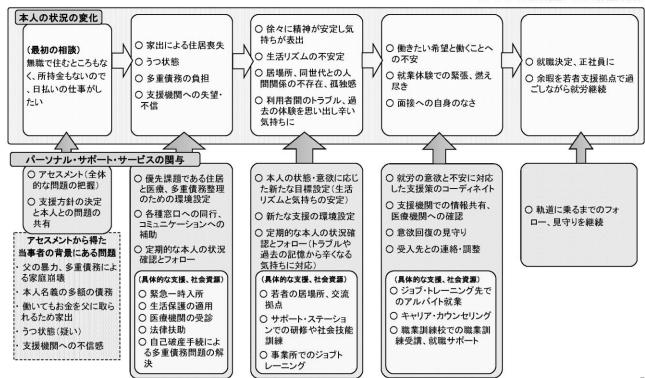
効果的な支援となるよう、支援者間での情報共有、環境設定

支援の段階ごとの評価と当事者の状況や意欲に対応した新たな支援方針の策定や 目標設定

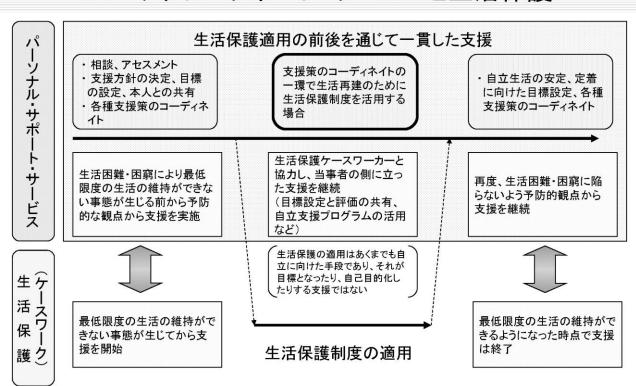
就労後も自立生活が軌道に乗るまで支援を継続

(参考)パーソナル・サポート・サービスの具体例

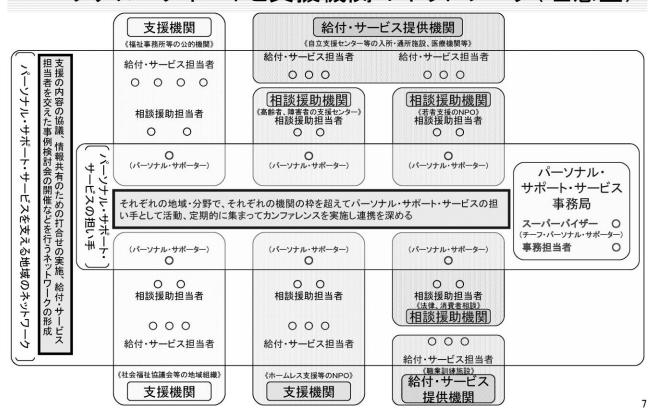
※いくつかの具体例を基に作成した典型的な例



パーソナル・サポート・サービスと生活保護



パーソナル・サポートと支援機関のネットワーク(理念型)

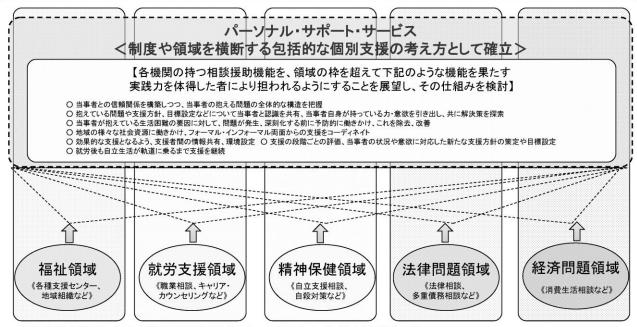


-ビスを担う人材 パーソナル・サポ



パーソナル・サポート・サービスと既存の相談支援機能との関係

- 生活リスクの複合化等により、<u>各制度を横断する包括的支援の必要性</u>が高まっている
- 各種の相談支援機関では、<u>縦割りやマンパワーの問題により包括的支援が難しい</u>状況
- パーソナル・サポート・サービスは、どの相談援助機関から入ったとしても機関の枠を超えて包括的支援につながり、各種の 支援機関が連携して支援に当たる体制を構築することを展望



上記のような領域の他にも、医療(患者相談など)や教育(スクール・カウンセリングなど)などが考えられる。

新成長戦略、菅総理所信表明演説等における パーソナル・サポート・サービスに対する言及

新成長戦略 21の国家戦略プロジェクト

19 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入

失業をリスクに終わらせず、新たなチャンスに変えるための「セーフティ・ネットワーク」の実現を目指し、**長期失業などで生活上の困難に直面している人々を個別的・継続的・制度横断的に支える「パーソナル・サポート」を導入**するほか、就労・自立を支える「居住セーフティネット」を整備する。

「新成長戦略 ~「元気な日本」復活のシナリオ~」(平成22年6月18日閣議決定)より抜粋

菅内閣総理大臣所信表明演説(平成22年6月11日)

(「一人ひとりを包摂する社会」の実現)

私は、湯浅さんたちが提唱する「パーソナル・サポート」という考え方に深く共感しています。様々な要因で困窮している方々に対し、専門家であるパーソナル・サポーターが随時相談に応じ、制度や仕組みの「縦割り」を超え、必要な支援を個別的・継続的に提供するものです。役所の窓口を物理的に一カ所に集めるワンストップ・サービスは、今後も行う必要がありますが、時間や場所などに限界があります。「寄添い・伴走型支援」であるパーソナル・サポートは、「人によるワンストップ・サービス」としてこの限界を乗り越えることができます。こうした取組により、雇用に加え、障がい者や高齢者などの福祉、人権擁護、さらに年間三万人を超える自殺対策の分野で、様々な関係機関や社会資源を結びつけ、支え合いのネットワークから誰一人として排除されることのない社会、すなわち、「一人ひとりを包摂する社会」の実現を目指します。

第1回 パーソナル・サポート・サービス検討委員会における菅総理冒頭発言

困窮している方々に制度や仕組みの縦割りを超えて伴走しながら必要な支援をコーディネートするパーソナル・サポートという考え方については深く共感しているおり、この委員会でパーソナル・サポートの考え方についてしっかり議論していただき、できれば本年中には5か所のモデル・プロジェクトを20か所程度に拡大していただければありがたい

a

10

パーソナル・サポート・サービスの検討体制

緊急雇用対策本部 内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚で構成

セーフティ・ネットワーク実現チーム

主查:厚生労働副大臣 副主查:国土交通大臣政務官、総務大臣政務官 事務局長:厚生労働大臣政務官 事務局長代理:湯浅誠内閣府参与 事務局次長:関係府省(内閣府、厚生労働省、国土交通省、総務省)局長等

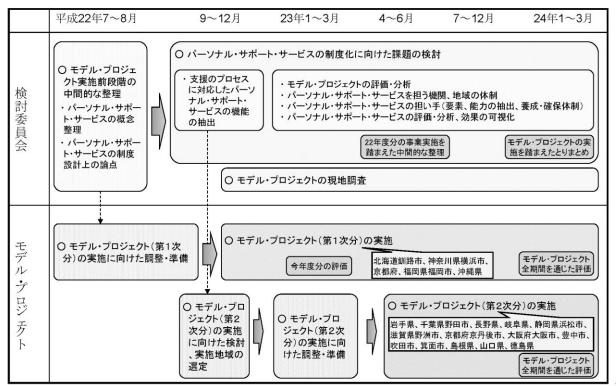
平成22年5月24日 セーフティ・ネットワーク実現チーム中間とりまとめ

- ・現場レベルでの取組を踏まえた実際的な議論が不可欠であることから「モデル・プロジェクト」を実施
- ・非正規労働者や長期失業者等への支援の実績等のある地域で第一弾として実施、以後拡大
- ・都道府県に造成されている「緊急雇用創出事業」の基金を活用して実施(23年度まで)
- ・パーソナル・サポート・サービスの具体的な設計を行うため、専門家等からなる検討委員会を設置

パーソナル・サポート・サービス検討委員会

- 〇 宇都宮健児氏(日本弁護士連合会会長)を座長に、有識者や支援活動の実践者17 名で構成
- モデル・プロジェクトから得られた実績や課題等の分析を行いつつ、パーソナル・サポート・サービスの制度化に向けた課題について検討

パーソナル・サポート・サービスの検討の進め方



11

パーソナル・サポート・サービスに求められる機能と理念 導入段階 支援実施段階 評価段階 事前評価段階 〇 困難を抱える当事者の 〇 評価 ○ アセスメント、問題の 支援モジュール〈特定の目標を キャッチ 全体像とニーズの把 達成するために用いられる一 : 当事者の状況の変化 支援 〇 当事者に関する情報収 連の支援方策群〉の適用 : 目標の達成度合い 〇 支援の目標設定、当 ・領域としては幅広く、手段とし : 用いた支援モジュー 者機 〇 パーソナル・サポート・ 事者本人との共有 ては多様に持ち、また、支援と ルの妥当性 サービスの必要性の一 〇 個人情報の取り扱 支援の隙間を小さくするほど、 〇 再アセスメント 能 次的な判断 いについての取決め 個別的で包括的な支援に近づ ○ 当事者との信頼関係の 、同意 くことができる 構築 ○ ケースカンファレンスの開催 O スーパービジョン 〇 困難を抱える当事者と の接点を数多く持てる活 → 問題の全体像をとらえているか、当事者本位のオーダーメイドの支援になっているか、そのために必要 事 動(巡回相談等)の実施 な社会資源を外部のものも含めて活用できているか(支援策に引っ張られて問題から目を背けたり、支 務局 〇 パーソナル・サポート・ 援策に当事者を合わせる支援となったりしていないか、自団体の有するツールに限定された支援に サービスの対象者の選 なっていないか)をあらゆる過程を通じて追求 機 定、必要性の判断 能 ○ 地域資源の把握・開発 ○ 支援ネットワークの拡大 ○ 支援モジュールの開発・改良 ○ 制度の内容・運用の改善に向けた働きかけ○ 情報の共有化 〇 人材育成 〇広報・啓発 〇 事業全体を通じたマクロの評価

パーソナル・サポート・サービス(困難を抱える当事者本位の個別的・包括的・継続的な支援)の理念 ②本人の個別状況に ⑤本人をとりまく環境へ ①本人と向き合う支援 4)予防的支援 ③継続的支援 の働きかけ 合った支援 〇 各支援段階を通じた伴 〇 援助関係の形成 ○ オーダーメイドの支援 〇 問題状況の発生前、 〇 本人をとりまく環境(家 の提供 〇 自己効力感の醸成 深刻化前の対応 族や地域社会など)の 走的な支援 〇 ネットワークによる支 〇 サポート体制づくりを 調整•変革 0 エンパワメント 援 通じての地域レベルの 予防力の強化

今後検討が必要と考えられる課題(議論のためのたたき台)

- 〇 実際の支援事例の蓄積による「支援モジュール」の充実、類型化、有効性の検証
- 困難を抱える当事者との接点を豊かに持ち、当事者の抱える問題の全体像をとらえ、当事者本位のオーダーメイドの支援を実施することを担保するための事務局機能の体制

(特に他の支援機関に所属するパーソナル・サポーターとの業務遂行体制の在り方)

- 求められる機能に即した要記録事項(記録フォーマット)の整理
- 支援の効果を可視化するための評価の尺度(あるいは支援の段階設定)の検討

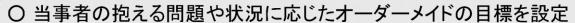
目標設定と評価、効果の可視化

これまでの傾向

○ 就労自立が目標とされ、成果 指標として就職率をとって施策を 評価



○ 市場や社会から排除された期間が長く 、あるいはその程度が重いため、就労 自立まで距離のある人に対する支援の 効果がみえにくく、疑問視される傾向



○ 究極的には就労自立を目標に置くとしても、いたずらにそうした成果 目標の達成に振り回されるのではなく、支援のプロセスを評価

支援の各段階における支援内容、各種社会資源の関わりと当事者の状況の変化

目標の設定とその達成度合い

2. パーソナル・サポート・センターあおぞら概要

(箕面市パーソナル・サポート・サービス評価・検証報告書より)

概要

『パーソナル・サポート・センターあおぞら』は、相談に来た人が就労や活動などの「所属」を確保できるまでの経過的な居場所として、自己回復、エンパワメント、ステップアップ、情報交流ができ、かつ戻ってこれる社会的居場所(たまり場)を目指す。

また、自分の課題を整理したり、可能性を発見し、自分にあった働き方や社会参加の方法を考えることを応援する場所でもある。

具体的な活動としては、創作活動や生活 自立のためのプログラムとしての料理活 動、就労に向けたハローワークの出張相 談などがある。

本人の状態や目標に合わせて、利用のタイミングや頻度、活動内容などを調整し、個々人にあった利用の仕方をパーソナル・サポーターと事前に話し合って決めている。

あお'**そ**ら

■開所時間

10:30~16:30

(月曜定休、木曜 12:00~16:30)







■あおぞら平面図

相談スペース●



相談、関係機関とのケース共有、利用者の一時休憩などにほどよく区切られた空間。

メッセージボード●



イベントチラシ・お知らせ を貼る。参加意志をここで 表すなど、コミュニケーショ ンの 1 つのツール。

しごと情報コーナー●



求人情報から履歴書の書き 方・面接の受け方など、仕 事に関する情報を集めた コーナー。

●あおぞら文庫



利用者からのリクエストで、 料理本、マンガ、雑誌など いろんな本を置いている。

●キッチン



あおぞらでは料理活動をよく行う。作る過程で生まれるコミュニケーションを大切にしている。



●畳スペース

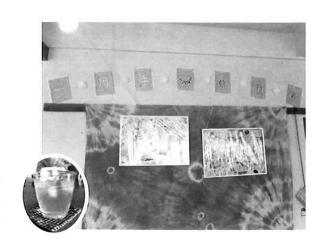
ちゃぶだい、冬はコタツを 置く。一段あがった空間で、 集団から離れたい時などに 良い。

実践内容・機能

■活動プログラム

- あおぞら1周年

1周年を記念して、1週間にわたり、 来ている人の家族や関係機関等に声をかけて、手作りの飲み物・試食パンをふる まったり、展示物を見てもらうイベントを 行った。



・祭り出店

古本、米ヌカカイロ、ブックカバー&しおり(個人出店)、パン(個人出店)を販売する。ブックカバー&しおり、パンは個人の特技を生かして出店したもので、あおぞら 1周年イベントの際に展示したり、試食してもらった次のステップとして出店。古本と米ヌカカイロは数人で販売チームを組み、どう販売するのがいいのかを話し合う場



面が多く見られた。次の日に来る人が作業をしやすいように、段取りを組んでいる人もいた。また、 準備段階の共同作業から共通の話題が生まれ、来ている人同士のつながりが生まれていた。 あお ぞら 1 周年のイベントのときよりも、(スタッフなしで) 来ている人同士で相談している場面や主 体的に動いている人が増えていた。

来ている人のニーズを活かした活動プログラム

「ちょっと興味があるな」「やってみたいな」をカタチにする。スタッフがそのつぶやきを拾って一緒に企画を考えることもあれば、来ている人自らメッセージボードを使って広報し、実施していることもある。1人ではで





きないことも、協力して一緒に行う。例えば、①好きな料理の本をもってきてその中から料理 を作る②お店でハロウィンのディスプレイを見て「おもしろそう」と思い、ハロウィンパーティ を企画する、など。あおぞらに来始めたばかりのある人は、活動を企画して実行することで、 来ている人と会話をする場面が増えたり、飲み物を入れるときにみんなに声をかけていたり、 以前より積極的になった様子が見られた。

■プログラム以外の日常場面

- ・イベントや行事がないとき、ある人は本を読み、ある 人は PCをし、ある人はコタツで寝ている、など、思い 思いに過ごす場面がある。
- ・家にひきこもりがちの人が「○○をしに来た」と目的を持って来ていることがある。その場合多くは、PSが本人の好きなことや得意なことを聞きながらコーディネートしている。

(例:ミシンを使いに来た/壁を塗りに来た/土をいじりに来た/料理・お菓子等を教えに来た)

- ・コミュニケーションの練習の場。「自分が誰かと話をするというだけではなく、人と人が話をしているのを見るのも勉強になっている」と話す人もいる。また、家族以外の人と久しぶりに接触する機会として、「外に出るきっかけの場所」と捉えている人もいる。
- ・情報交換の場。就労経験のない人が、他の人から就労 に関する情報やアドバイスを収集し、最終的に緊急雇 用の仕事をやってみようという気持ちになり、就職す ることができた。
- ・就職活動帰り(面接後)に立ち寄る、ほっと一息をつく場所。面接の際の緊張や気持ちを話して帰る。
- ・平日は仕事をしている人が、休みの日を過ごす。仕事 の愚痴を言ったり、好きな DVDを見たり、誰かと話を したり、あおぞら内で行う自分発案の企画を考えたり して過ごす。
- ・(面談でスタッフと話をするだけではなく) 当事者同士 の話をする場面がある。たとえば、医療機関に行くこと への不安を抱えていた人が、他の来ている人の同じよう な体験の話を聞くことで不安が軽減し、体験談を話した 人にとってもしんどさを共有できる経験となった。











生活困窮者自立支援制度について

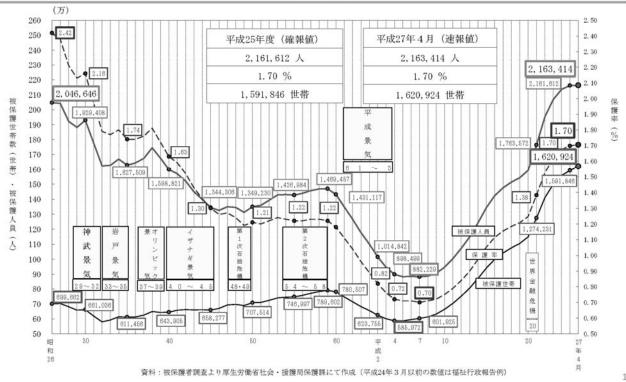
平成27年7月 厚生労働省社会·援護局地域福祉課 生活困窮者自立支援室

生活困窮者自立支援制度ホームページ(厚生労働省)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059425.html

被保護世帯数、被保護人員、保護率の年次推移

生活保護受給者数は約216万人であり、平成23年に過去最高を更新して以降増加傾向が続いている。



世帯類型別の保護世帯数と構成割合の推移

リーマンショック後、特に稼働年齢層と考えられる「その他の世帯」の割合が大きく増加した。また、高齢化により「高齢 者世帯」が増加傾向にある。

◆平成19年度

	被保護世帯 総数	高齢者世帯	母子世帯	傷病・障害者 世帯	その他の 世帯
世帯数	1,102,945	497,665	92,910	401,087	111,282
構成割合(%)	100.0	45.1	8.4	36.4	10.1

資料:福祉行政報告例(注:保護停止中の世帯は含まない。)

◆平成27年4月(概数)

	被保護世帯 総数	高齢者世帯	母子世帯	傷病・障害者 世帯	その他の 世帯
世帯数	1,613,400	792,209	104,241	442,006	274,944
構成割合(%)	100.0	49.1	6.5	27.4	17.0

資料:被保護者調査(注:保護停止中の世帯は含まない。)

- 高齢者世帯:男女とも65歳以上(平成17年3月以前は、男65歳以上、女60歳以上)の者のみで構成されている世帯か、これらに18歳未満の者が加

母子世帯: 死別、離別、生死不明及び未婚等により、現に配偶者がいない65歳未満 (平成17年3月以前は、18歳以上60歳未満)の女子と18歳未満のその子(養子を含む。)のみで構成されている世帯

選事者世帯:世帯主が選事者加菓を受けているか、選事・知的選事等の心身上の障害のため働けない者である世帯 傷病者世帯:世帯主が入院(介護老人保健施設入所を含む。)しているか、在宅患者加菓を受けている世帯、若しくは世帯主が傷病のため働けな

い者である世帯

その他の世帯:上記以外の世帯

(参老)

<u>その他の世帯</u>のうち、年齢階級別にみ た世帯人員の構成割合

•20~29歳:5.4%

•50歳以上:54.0%

(平成25年)

新たな生活困窮者自立支援制度の主な対象者

○ 生活保護受給者や生活困窮に至るリスクの高い層の増加を踏まえ、生活保護に至る前の自立支援 策の強化を図るとともに、生活保護から脱却した人が再び生活保護に頼ることのないようにするこ とが必要であり、<u>生活保護制度の見直しと生活困窮者対策の一体実施が不可欠。</u>

【主な対象者】

現在生活保護を受給していないが、生活保護に至る可能性のある者で、自立が見込まれる者

- ・福祉事務所来訪者のうち生活保護に至らない者は、高齢者等も含め年間約40万人(平成23年度推計値)) (参考:その他生活困窮者の増加等)
 - 平成12年:26.0% →平成25年:36.7% • 非正規雇用労働者
 - ・年収200万円以下の給与所得者 平成12年:18.4% →平成25年:24.1%
 - 高校中退者:約6.0万人(平成25年度)、中高不登校:約15.1万人(平成25年度)
 - ニート:約60万人(平成25年度)、引きこもり:約26万世帯(平成18年度厚労料研調査の推計値)
 - ・生活保護受給世帯のうち、約25% (母子世帯においては、約41%)の世帯主が出身世帯も生活保護を 受給。(関西国際大学道中隆教授による某市での平成19年度の調査研究結果)
 - ・大卒者の貧困率が7.7%であるのに対し、高卒者では14.7%、高校中退者を含む中卒者では 28, 2%

これまでの生活困窮者支援の状況

【これまでの支援】

- 自治体とハロ・ - ワークが一体となった就労支援(平成17年度から実施)
 - ·生活保護受給者等就労自立促進事業 【実績】就職率61.2%(平成25年度)
- 自治体独自の多様な就労支援
 - 生活保護受給者に対し、民間団体や地域と連携し、生活訓練・社会訓練・技術習得訓練を一体的に 実施 (横浜市)

【実績】就労率 60.4%(平成23年10月~平成24年3月)

- 居住の確保
 - |住宅支援給付(平成26年度までの時限措置)の支給(平成21年度第1次補正予算等において措置、緊急雇用 創出事業闘寺特例基金として実施 【実績】常用就職率 75.4%(平成25年度)
- 貸付・家計相談
 - 【実績】平成23年度末までの貸倒率 0.97%
- <u>子ども・若者への学習支援、養育支援、居場所づくり、就労支援</u>
 - 被保護世帯の中学生及びその保護者等を対象に進学の助言等を行うとともに、学生ボランティアに よる学習支援を実施(埼玉県)

【実績】参加者の高校進学率 97.0%(平成23年度) (参考)被保護世帯全体:89.5%

地域若者サポートステーションによる就労支援(平成18年度から実施) 【実績】就職等進路決定者数 19,702人(平成25年度)

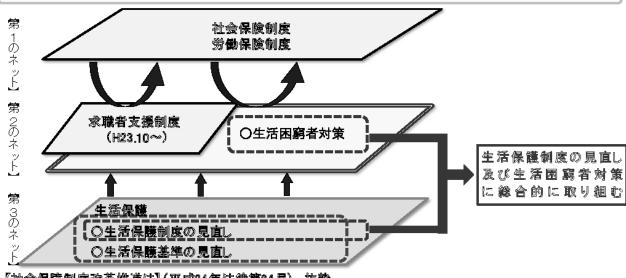


【指摘されている課題】

- 一部の自治体のみの実施
- 各分野をバラバラに実施
- 早期に支援につなぐ仕組みが欠如 0

生活保護制度の見直しと新たな生活困窮者対策の全体像

生活保護制度の見直」及び生活困窮者対策に総合的に取り組むととれて、生活保護基準の見直」を行う。



<u> 【社会保障制度改革推進法】(平成24年法律第64号) 抜粋</u>

(生活保護制度の見直し)

- 附則第二条 政府は、生活保護制度に関し、次に掲げる措置その他必要な見直しを行うものとする。 一 不正な手段により保護を受けた者等への厳格な対処、生活扶助、医療扶助等の給付水準の適正化、保護を受けている世帯
- 二条 政府は、生活保護制度に関し、(水に物い を用して) 不正な手段により保護を受けた者等への厳格な対処、生活扶助、医療扶助等の給付水準の適正化、体験で支いて、 不正な手段により保護を受けた者等への厳格な対処、生活扶助、医療扶助等の給付水準の適正化、体験で支いて、 に属する者の就労の促進その他の必要な見直しを早急に行うこと。 「属する者の就労の促進その他の必要な見直しに総合的に取り組み、保護を受けている世帯に属する子どもが成人になった後 生活困窮者対策及び生活保護制度の見直しに総合的に取り組み、保護を受けている世帯に属する子どもが成人になったに再び保護を受けることを余儀なくされることを防止するための支援の拡充を図るとともに、就労が困難でない者に関し 就労が困難な者とは別途の支援策の構築、正当な理由なく就労しない場合に厳格に対処する措置等を検討すること。

生活困窮者自立支援法(平成25年法律第105号)について

生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住 居確保給付金の支給その他の支援を行うための所要の措置を講ずる。

法律の概要

1. 自立相談支援事業の実施及び住居確保給付金の支給(必須事業)

- 福祉事務所設置自治体は、「<u>自立相談支援事業」</u>(就労その他の自立に関する相談支援、事業利用のためのプラン作成 等)を実施する
 - ※ 自治体直営のほか、社会福祉協議会や社会福祉法人、NPO等への委託も可能(他の事業も同様)。
- 福祉事務所設置自治体は、離職により住宅を失った生活困窮者等に対し家賃相当の「住居確保給付金」(有期)を支給す

2. 就労準備支援事業、一時生活支援事業及び家計相談支援事業等の実施(任意事業)

- 福祉事務所設置自治体は、以下の事業を行うことができる
- 就労に必要な訓練を日常生活自立、社会生活自立段階から有期で実施する「就労準備支援事業」
- 住居のない生活困窮者に対して一定期間宿泊場所や衣食の提供等を行う<u>「一時生活支援事業」</u>
- 家計に関する相談、家計管理に関する指導、貸付のあっせん等を行う<u>「家計相談支援事業」</u> 生活困窮家庭の子どもへの<u>「学習支援事業」</u>その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業

3. 都道府県知事等による就労訓練事業(いわゆる「中間的就労」)の認定

○ 都道府県知事、政令市長、中核市長は、事業者が、生活困窮者に対し、就労の機会の提供を行うとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う事業を実施する場合、その申請に基づき一定の基準に該当する事業で <u>あることを認定</u>する。

- 自立相談支援事業、住居確保給付金:国庫負担3
- 就労準備支援事業: 一時生活支援事業: 国<u>庫補助2/3</u> 家計相談支援事業、学習支援事業その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業: 国庫補助1/2

施行期日

平成27年4月1日

生活困窮者自立支援制度の理念

※以下に掲げた制度の意義、めざす目標、具体的な支援のかたちは、いずれも本制度の「理念」とされている。

1.制度の意義

本制度は、生活保護に至っていない生活困窮者に対する「第2のセーフティネット」を全国的に拡充し、包括的な支援体系を 創設するもの。

2. 制度のめざす目標

(1)生活困窮者の自立と尊厳の確保

- ・本制度では、本人の内面からわき起こる意欲や想いが主役となり、支援員がこれに寄り添って支援する。
- ・本人の自己選択、自己決定を基本に、経済的自立のみならず日常生活自立や社会生活自立など本人の状態に応じた自立 を支援する。
- ・生活困窮者の多くが自己肯定感、自尊感情を失っていることに留意し、尊厳の確保に特に配慮する。

(2)生活困窮者支援を通じた地域づくり

- ・生活困窮者の早期把握や見守りのための地域ネットワークを構築し、包括的な支援策を用意するとともに、働く場や参加する 場を広げていく。(既存の社会資源を活用し、不足すれば開発・創造していく。)
- ・生活困窮者が社会とのつながりを実感しなければ主体的な参加に向かうことは難しい。「支える、支えられる」という一方的な 関係ではなく、「相互に支え合う」地域を構築する。

3. 新しい生活困窮者支援のかたち

- (1)包括的な支援…生活困窮者の課題は多様で複合的である。「制度の狭間」に陥らないよう、広く受け止め、就労の課題、 心身の不調、家計の問題、家族問題などの多様な問題に対応する。
- (2)個別的な支援…生活困窮者に対する適切なアセスメントを通じて、個々人の状況に応じた適切な支援を実施する。
- (3)早期的な支援…真に困窮している人ほどSOSを発することが難しい。「待ちの姿勢」ではなく早期に生活困窮者を把握し、 課題がより深刻になる前に問題解決を図る。
- (4)継続的な支援…自立を無理に急がせるのではなく、本人の段階に合わせて、切れ目なく継続的に支援を提供する。
- (5)分権的・創造的な支援…主役は地域であり、国と自治体、官と民、民と民が協働し、地域の支援体制を創造する。

対象者の考え方について

※ 平成25年12月10日付「新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集」問1 (抜粋)

問1 生活困窮者については、法案上「現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」とされているが、その 具体的な範囲如何。自治体間で取扱いに差が生じないよう明確に示すべき。

(回答)

- 法の対象となる「生活困窮者」とは、「現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」(法第2条第1項) である。(※ただし、モデル事業においては、生活保護受給者も含めて対応することとしている。)
- その上で、住居確保給付金、就労準備支援事業、一時生活支援事業については、具体的な所得・資産要件を定めることとしているが、自立相談 支援事業においては、相談事業の性格上、所得・資産に関する具体的な要件を設けるものではなく、複合的な課題を抱える生活困窮者が「制度の 狭間」に陥らないよう、できる限り幅広く対応することが必要である。(※また、生活困窮者の中には、社会とのつながりが薄れ、自らサービスにアク セスできない者も多いことから、対象者の把握は、アウトリーチも含め早期支援につながるよう配慮することが重要である。)
- 法の目的は、生活困窮者の自立の促進を図ることにある。このため、必要な方にその状態に応じた就労支援を行うなど、包括的な支援により支援 効果を最大限高めていくことが必要である。一方同時に、支援は生活困窮者の状態に応じて個別に検討するとともに、制度のめざす自立には、経済 的な自立のみならず、日常生活における自立や社会生活における自立も含まれることに留意することが必要である。

また、生活困窮者が自立するためには、働く場などを拡大していくことも必要であり、また例えば地域から孤立したままでは、課題の解決は困難となることも考えられることから、新制度では、困窮者支援を通じた地域づくりも目標の一つであり、孤立状態の解消などにも配慮することが重要である。

○ このように、自立相談支援事業においては、生活困窮者を幅広く受け止め、包括的な支援を行うが、一方で、自立相談支援機関において対応可能 な範囲を超えないようにすることが必要である。

この点、生活困窮者への支援は、当該自立相談支援機関のみが担うのではなく、法に定める各種事業、法外の関連事業、インフォーマルな取組などと連携することが重要であり、相談は幅広く受け付けた上でその後の支援については、自立相談支援機関が調整機能を適切に担いつつ、他の適切な支援機関につないでいくことやチームとして支援することが重要である。また、既存の社会資源では生活困窮者の課題に対応できない場合には、地域における関係者との協議を通じて、新たな社会資源を開発していくことが求められる。

- なお、対象者の考え方については、以上のとおりであるが、生活困窮者からの相談を排除することなく対応することを前提に、とりわけ制度の立ち上げ当初においては、地域の実情に応じ、より重点的に対応する者を設定することは可能である。
- いずれにしても、対象者の具体像については、モデル事業の実施状況等も踏まえ、引き続きできる限りお示ししていきたいと考えている。

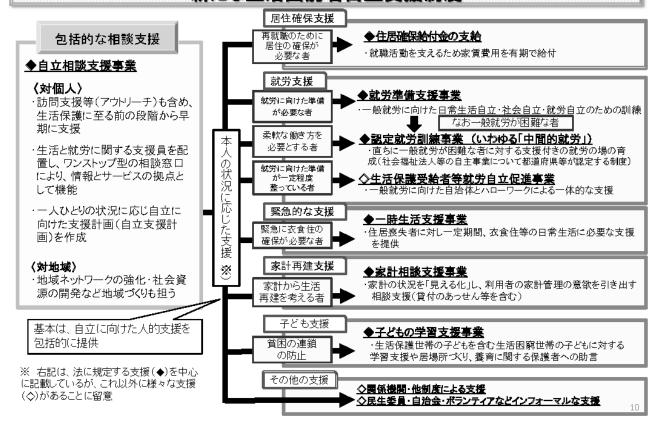
新法に基づく事業と生活保護法に基づく事業の関係

- 生活保護法は、現に保護を受けている者(法第6条第1項)、現に保護を受けているといないとにかかわらず、 保護を必要とする状態にある者(法第6条第2項)が対象。
- 〇 生活困窮者自立支援法は、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者(法第2条第1項)が対象(要保護者以外の生活困窮者)。
- ※ ただし、子どもの学習支援事業については、生活保護受給家庭の子どもも、将来最低限度の生活を維持できなくなるおそれがあることから、新法の対象。
- 新法に基づく事業と生活保護法に基づく事業が連携して、連続的な支援を行うことが重要。また、自立相談 支援事業において、生活保護が必要な場合には、確実に生活保護につなぐ。

新法に基づく事業	生活保護法に基づく事業
生活困窮者自立相談支援事業	被保護者就労支援事業(第55条の6)
生活困窮者就労準備支援事業	被保護者就労準備支援事業(第27条の2に基づく予算 事業)
生活困窮者家計相談支援事業	(個々の状況に応じケースワーカーが支援)
生活困窮者の子どもの学習支援事業その他の自立促進事業	生活保護受給者の子どもへの学習支援については、 新法の対象
生活困窮者住居確保給付金	(住宅扶助)
生活困窮者一時生活支援事業 ※一定の住居を持たない者への宿泊場所供与等	(生活扶助、住宅扶助) 9

0

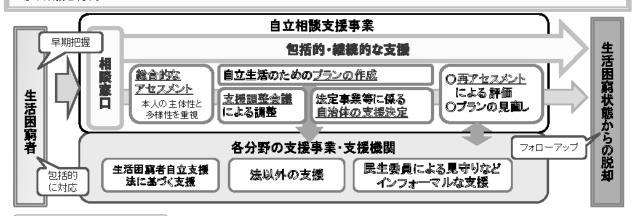
新たな生活困窮者自立支援制度



自立相談支援事業について

事業の概要

- 福祉事務所設置自治体が直営又は委託により自立相談支援事業を実施。
- ※ 委託の場合は、自治体は受託機関と連携して制度を運営。自治体は支援調整会議に参画し、支援決定を行うほか、社会資源の開発を担う。
- 自立相談支援事業は、生活困窮者からの相談を受け、
- ① 生活困窮者の抱えている課題を評価・分析(アセスメント)し、そのニーズを把握
- ② ニーズに応じた支援が計画的かつ継続的に行われるよう、自立支援計画を策定
- ③ 自立支援計画に基づく各種支援が包括的に行われるよう、関係機関との連絡調整を実施等の業務を行う。



期待される効果

- 生活保護に至る前の段階から早期に支援を行うことにより、生活困窮状態からの早期自立を支援。
- 生活困窮者に対する相談支援機能の充実により、福祉事務所の負担軽減とともに、社会資源の活性化、地域 全体の負担軽減が可能に。

自立相談支援事業の体制について

- 自立相談支援機関において、以下の3職種を配置することを基本とする。
- ※ 各職種には主に以下のような役割が求められるが、自治体の規模等によっては、相談支援員が 就労支援員を兼務することなども可能である。しかしながら、それぞれの役割に縛られ過ぎる のではなく柔軟に対応することも重要である。

職種	主な役割
主任相談支援員	○相談支援業務のマネジメント ・支援の内容及び進捗状況の確認、助言、指導 ・スーパービジョン (職員の育成) ○高度な相談支援 (支援困難事例への対応等) ○地域への働きかけ ・社会資源の開拓・連携 ・地域住民への普及・啓発活動
相談支援員	○相談支援全般 ・アセスメント、プランの作成、支援調整会議の開催等一連の相談支援プロセスの実施、記録の管理、訪問支援等(アウトリーチ) ○個別的・継続的・包括的な支援の実施 ○社会資源その他の情報の活用と連携
就労支援員	〇就労意欲の喚起を含む福祉面での支援 〇担当者制によるハローワークへの同行訪問 〇キャリア・コンサルティング 〇履歴書の作成指導 〇面接対策 〇個別求人開拓 〇就労後のフォローアップ等

住居確保給付金について

目的

- 離職等により経済的に困窮し、住居を失った又はそのおそれがある者に対し、住居確保給付金を支給するこ とにより、安定した住居の確保と就労自立を図る。
- ※ 緊急雇用創出事業臨時特例基金(住まい対策拡充等支援事業分)事業として平成21年10月から行われている住宅支 接給付事業(平成26年度末までの事業)を制度化。

住居確保給付金の概要

≻ 支給対象者

- 離職等後2年以内の者
- 申請目において65歳未満であって、離職等後2年以 離職等の前に世帯の生計を主として維持していたこと
- ハローワークに求職の申し込みをしているこ
- 国の雇用施策による給付等を受けていないこと

➤ 支給要件

- ①収入要件:申請月の世帯収入合計額が、基準額(市町村民税均等割が非課税となる収入額の1/12)+家賃額以下であること。家賃額は、住宅扶助特別基準額が上限。 (東京都1級地の場合)単身世帯:13.8万円、2人世帯:19.4万円、3人世帯:24.1万円
- ②資産要件:申請時の世帯の預貯金合計額が、基準額×6(ただし100万円を超えない額)以下であること。 (東京都1級地の場合)単身世帯:50.4万円、2人世帯:78万円、3人世帯:100万円
- ③就職活動要件:ハローワークでの月2回以上の職業相談、自治体での月4回以上の面接支援等

賃貸住宅の家賃額(上限額は住宅扶助特別基準額)(東京都1級地の場合 単身世帯:53,700円、2人世帯:64,000円)

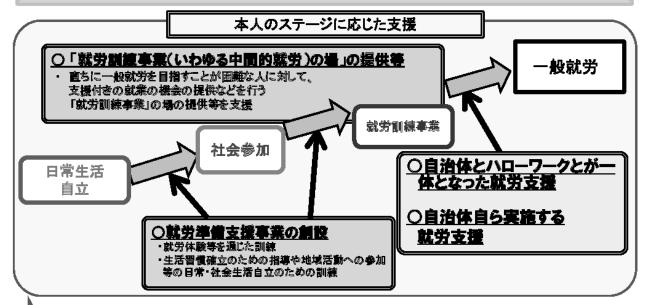
➤ 支輪期間 原則3か月間(就職活動を誠実に行っている場合は3か月延長可能(最長9か月まで))

期待される効果

- 有期の代理納付という仕組みの中で生活保護に至らないためのセーフティネットとして、効果を発揮。
- 自立相談支援事業や就労準備支援事業との組み合わせにより更なる効果を目指す。

就労に向けた支援の充実・強化

◎ 就労準備支援事業の創設、就労訓練事業の場の提供の推進等により、本人のステージに応じたきめ細かな支援策を実施する。



法により、これまで支援が十分されてこなかった層への就労支援が充実する。各種就労支援は、 生活困窮者の多くが自尊感情や自己有用感を喪失し、次のステップに向かうことができなくなって いる状況にあることを踏まえ、その回復・醸成を図りながら行う。

生活困窮者の状態に応じた就労支援

対象者の状態	支援主体 事業	支援内容
1. 自主的な求職活動により就労が見込まれる者	ハローワークの一般職業紹介	一般的な職業相談・職業紹介 ※公共職業訓練、求職者支援制度も利用。
2. 就労に向けた準備が一定程度整っているが、個別の支援により就労が見込まれる者	生活保護受給者等就労自立促 進事業 ※自立相談支援事業の就労支援員 とハローワークの担当者による チーム支援	(ハローワーク) 担当者制によるキャリア・コンサルティング、職業相談・職業紹介、公的職業訓練による能力開発、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等 (自立相談支援事業の就労支援員) 対象者の選定、ハローワークへの支援要請等
3. 2の者と比較すると就労に向けた準備が不足しているが、ある程度時間をかけて個別の支援を行うことで就労が見込まれる者	自立相談支援事業の就労支援 員	就労意欲の喚起を含む福祉面での支援とともに、担当者制によるハローワークへの同行訪問、キャリア・コンサルティング、履歴書の作成指導、面接対策、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等
4. 生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安がある、 就労意欲が低いなどの理由で、 就労(こ向けた準備が整っていない者	就労準備支援事業 ※自立相談支援事業の就労支援員 が、ボランティア、就労体験など の場を提供することもあり得る (就労準備支援事業に比べ簡素・ 軽微なものを想定)	就労に向けた準備としての基礎能力の形成からの支援を、 計画的かつ一貫して実施
5. 就労への移行のため柔軟な働き方をする必要がある者	就労訓練事業(中間的就労)	支援付きの就労・訓練の場の提供 ※自立相談支援事業の就労支援員は、就労訓練事業者の開拓を 実施。

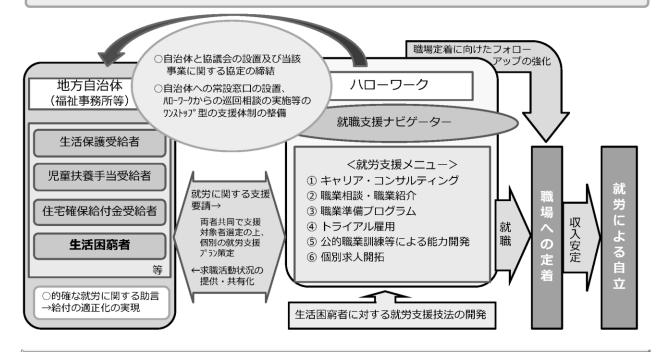
※ 自立相談支援事業の就労支援員は、上記のほか、利用者の状態の定期的・継続的な確認を行う。 また、就労意欲が希薄等の理由により就労準備支援事業の利用に至らない者に対する就労意欲の喚起、セミナーの開催等必要な就労支援を実施。

14

生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

労働局・ハローワークと地方自治体との協定等に基づく連携を基盤に、生活保護受給者等の就労促進を図る「福祉から就労」 支援事業を発展的に解消の上、平成25年度から新たに生活保護受給者等就労自立促進事業を実施。

さらに、平成27年度は、生活困窮者自立支援法が施行されることから、地方自治体にハローワークの常設窓口を増設する等、 両機関が一体となった就労支援を推進することにより、支援対象者の就労による自立を促進する。



就労準備支援事業について

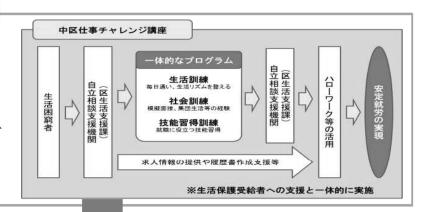
事業の概要

- 一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を、計画的かつ一貫して支援する事業(就労準備支援事業)を創設。
- 福祉事務所設置自治体の事業(社会福祉法人等へ委託可)。最長で1年の有期の支援を実施。
- 生活習慣形成のための指導・訓練(日常生活自立)、就労の前段階として必要な社会的能力の習得(社会生活自立)、事業所での就労体験の場の提供や、一般雇用への就職活動に向けた技法や知識の取得等の支援(就労自立)の3段階。事業の形式は、通所によるものや合宿によるもの等を想定。

支援のイメージ【横浜市】

横浜市における就労準備支援事業 (中区仕事チャレンジ講座)

- 平成23年10月から、中区生活支援課で新たな 就労支援プログラムを開始(当初は、生活保 護受給者に対する就労憲欲喚起事業として実 施)。
- 民間団体や地域と連携し、生活訓練、社会訓練、技能習得訓練の3つを一体的なプログラムとして実施。
- 平成27年1月現在、289人が受講し、うち 248人が修了。(その後の就労支援で156人 が就職。就労率63%)



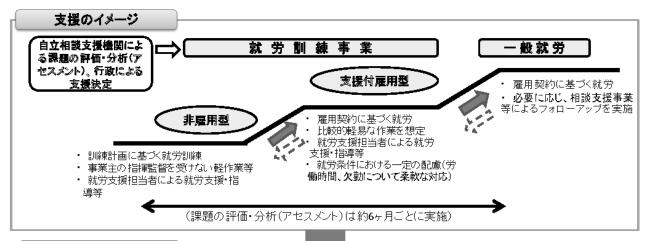
期待される効果

○ 生活習慣の形成等、個人の状況に応じた支援を行うことで、一般就労に就くための基礎的な能力の習得 「が可能となる。

就労訓練事業(いわゆる中間的就労)の推進について

事業の概要

- 社会福祉法人、消費生活協同組合、NPO法人、営利企業等の自主事業として実施。対象者の状態等に応じた就 労の機会(清掃、リサイクル、農作業等)の提供と併せ、個々人の就労支援プログラムに基づき、就労支援担当者 による一般就労に向けた支援を実施。
- 対象者としては、就労準備のための支援を受けても一般雇用への移行ができない者等を想定。
- 事業実施に際し、都道府県等が事業を認定する仕組み。
- 立上げ時の初期経費の助成、税制優遇、優先発注、研修によるノウハウの提供等を総合的に実施。



期待される効果

個人の状況に応じた支援を行うことで、一般就労や求職活動を行うための動機付け・準備が可能となる。

生活保護受給者・生活困窮者の就労の促進に関する協議会の開催について

1 開催趣旨

- 〇 昨年12月に改正・制定された生活保護法及び生活困窮者自立支援法により、今後、様々な形で生活保護受給者や生活困窮者に対 する就労支援が強化されるが、これらが実効性を上げるためには、地域において、民間事業者の協力を欠かすことはできない。
- また、就労訓練事業、いわゆる中間的就労については、今後、その担い手を確保することが急務である。
- そこで、各自治体で来年度の制度施行に向けた準備が今後更に本格化する中で、民間事業者に制度への積極的な協力を要請する ため、今般の協議会を開催した(8月21日に厚生労働省にて開催)。

2 参加者

【事業者団体(参加者)】

- •全国社会福祉協議会(高井副会長)
- •全国社会福祉法人経営者協議会(武居副会長)
- •全国社会福祉協議会地域福祉推進委員会(小田切副委員長)
- ・全国社会就労センター協議会(阿由葉会長)
- •全国就労移行支援事業所連絡協議会(石原会長)
- •全国救護施設協議会(大西会長)
- •全国老人福祉施設協議会(石川会長)
- •日本生活協同組合連合会(和田専務理事)
- ・ソーシャル・ビジネスネットワーク(町野専務理事・事務局長) ※当日参加していない団体とも今後、積極的に連携を図る。

【オブザーバー(参加者)】

- 全国知事会
- •指定都市市長会
- •全国市長会 ※全国町村会は、所用により欠席。

【厚生労働省】※開催当時

- 佐藤厚生労働副大臣
- •社会•援護局長
- 保護課長
- •地域福祉課長
- •生活困窮者自立支援室長
- •消費生活協同組合業務室長
- •福祉基盤課長
- •職業安定局派遣•有期労働対策部企画課 就労支援室長
- •職業能力開発局能力開発課長

3 議事

- (1) 佐藤茂樹厚生労働副大臣挨拶(要請)
- (2) 生活困窮者自立支援制度及び被保護者就労支援事業の創設等について(行政説明)
- (3) 就労訓練事業の事例発表(社会福祉法人生活クラブ風の村、社会福祉法人一麦会)
- (4) 制度への参画についての各団体からのご発言

4 副大臣挨拶のポイント

- 労働力人口が減少する中、生活保護受給者や生活困窮者の方々に対する就労支援を強化し、社会の担い手になっていただくことは、地域社会のためにも、大変重要。
- 新しい制度は、それぞれの地域において官民協働により生活困窮者や生活保護受給者の自立を支援するもので、真に効果的な就 労支援を行うためには、民間事業者の協力を欠かすことはできない。就労訓練事業、いわゆる「中間的就労」の場を広げることを含め、 今後の積極的な参画をお願いしたい。
- そして、各地方団体などにも本日の会議の内容や生活困窮者・生活保護受給者に対する就労支援の重要性をお伝えいただき、全国的な取組につなげていただきたい。

5 事例発表のポイント

- (1)社会福祉法人 生活クラブ風の村(千葉県)
- 障害の有無に関わらず「様々な理由で働きづらい状態にある方」を包括的に受け入れ、「業務分解」を行うことなどにより、その方の個性や事情に合った「多様な働き方(ユニバーサル就労)」を展開。
- ユニバーサル就労は、特別な支援を必要とする人を支援する仕組みだけではなく、職場の一人ひとりの抱えている事情に配慮する ことにより生産性を上げるものでもあり、これからの人口減社会における人材確保や育成にとっては大事な働き方である。
- また、就労訓練事業を進めていくためには、全国レベル、都道府県レベルでの中間支援団体が重要だと考え、各団体が集まって「ユニバーサル就労ネットワークちば」を立ち上げ、支援スタッフの養成や広報、啓発、小さなNPO法人への支援を行うとともに、就労訓練事業の受け入れ企業の拡大を図っている。また、就労準備支援事業の受託も行う予定である。
- 行政からの補助に頼るのではなく、社会福祉法人としての非課税相当額を事業運営に充てることによって、「地域福祉への貢献」を 目指している。

(2)社会福祉法人 一麦会(和歌山県)

- 〇 障害者支援の延長線上として、地域の引きこもり、ニート、高校中退者の相談支援を実施し、法人内での雇用や企業等への就労移 行支援を行うことから取組を始めた。
- 農家の高齢化や後継者不在による人手不足という地域農業に課題に着目し、農業分野で就労訓練事業を実施することで、生活困 窮者支援を通じて地域農業の支援と活性化を目指している。
- 地域社会は必要としている事で、採算が合わず企業が参入しない事業については、社会福祉法人が実施すべきである。
- 生活困窮者自立支援制度を活かして、地方においては地域経済を底上げし、日本再興の一翼を担うものにしていきたい。

20

6 各団体の発言要旨

《全国社会福祉協議会》

福祉で培ったソーシャルワークによる対応が重要な事業であり、これまですすめてきた、社会福祉協議会や社会福祉法人・施設の取組を 土台にして、全国的なネットワークを最大限生かして就労支援事業をすすめていきたい。

《全国社会福祉法人経営者協議会》

全国の会員組織に対して、引き続き制度の普及、啓発に取り組むとともに、社会福祉法人は、就労支援事業についての経験やノウハウを 有しているので、中間的就労、就労体験としての受入や一般就労につながる支援をしていきたい。

《全国社会福祉協議会地域福祉推進委員会》

就労自立に向けた支援に関しては、就労準備支援での就労体験の場やボランティア体験の場、中間的就労の場の確保が不可欠であり、 社会福祉協議会自体が体験の場となり得るし、各施設種別の団体、個別の施設・事業所と連携して場の確保、提供を行っていきたい。

《全国社会就労センター協議会》

障害者就労支援施設・事業所は、これまで就労移行支援事業をはじめ中間的就労にもつながる事業を実施してきたことから、施設・事業所での受入や、生保・社会事業授産施設での支援実績もふまえてこれらの事業を実施しようとする関係団体・施設等に対するノウハウ等の提供を行っていきたい。

《全国就労移行支援事業所連絡協議会》

就労支援は本人に対する支援とその方を受け入れる企業に対する支援が両輪として機能することが重要であり、障害者の就労支援に関 して会員事業所が持つノウハウの情報提供やアドバイスをしていきたい。

《全国救護施設協議会》

生活保護受給者・生活困窮者の就労支援に関して、中間的就労の場を提供し、就労支援を通じて経済的自立、社会的孤立防止に取り組むことを、行動指針の1項目として掲げており、今後もさまざまな事業に取り組んでいきたい。

《全国老人福祉施設協議会》

本日の協議会の内容をしっかりと受け止め、介護保険制度の利用者のみならず、生活保護受給者を含めた生活困窮者に対する支援や 地域づくりについて、公益法人として積極的に取り組んでまいりたい。

《日本生活協同組合連合会》

高齢者の見守りや生活相談等、地域課題の解決に向けた取組を進めてきたが、就労訓練事業についても、全国の会員の中でどのような 実践があるのか、どのような実践ができるのかを研究し、取組を進めていきたい。

《ソーシャル・ビジネスネットワーク》

ビジネスの手法を用いて、様々な社会的課題を解決していく社会的企業(営利企業やNPO法人等)が増えており、この分野で成果をあげている事業者を成功モデルとして掲げながら、汎用性のあるソーシャルビジネスモデルとして全国に展開していきたい。

21

就労訓練事業の認定について

- O 就労訓練事業を行う者は、法第10条の規定に基づき、当該就労訓練事業が、生活困窮者の就労に必要な知識及び能力の向上のための基準として厚生労働省令で定める基準(認定基準)に適合していることについて、都道府県知事等(※)の認定を受けることができる。
- ※ 就労訓練事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県知事、指定都市・中核市の長。
- この認定制度は、就労訓練事業に関して、支援に必要な体制が整備されていること等を確認するものであり、 労働基準法等関係法令の遵守とあいまって、就労訓練事業が適切に実施されることを確保。

【認定基準】

1 就労訓練事業者に関する要件

- (1) 法人格を有すること。
- (2) 就労訓練事業を健全に遂行するに足りる施設、人員及び財政的基礎を有すること。
- (3) 自立相談支援機関のあっせんに応じ生活困窮者を受け入れること。
- (4) 就労訓練事業の実施状況に関する情報の公開について必要な措置を講じること。
- (5) 次のいずれにも該当しない者であること。
- ① 生活困窮者自立支援法その他の社会福祉に関する法律又は労働基準に関する法律の規定により、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者
- ② 就労訓練事業の認定の取消しを受け、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者
- ③ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者(暴力団員等)がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者
- ④ 破壊活動防止法に規定する暴力主義的破壊活動を行った者
- ⑤ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律に規定する風俗営業又は性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者
- ⑥ 会社更生法の規定に基づく更生手続開始の申立てが行われている者又は民事再生法の規定に基づく再生手続開始の申立てが行われている者
- ⑦ 破産者で復権を得ない者
- ◎ 役員のうちに①から⑦までのいずれかに該当する者がある者
- ⑨ 上記のほか、その行った就労訓練事業(過去5年以内に行ったものに限る。)に関して不適切な行為をしたことがある又は関係法令の規定に 反した等の理由により就労訓練事業を行わせることが不適切であると認められる者

22

2 就労等の支援に関する要件

- 利用者に対し、就労の機会を提供するとともに、次に掲げる措置を講じること。
 - ① ②に掲げる措置に係る責任者(就労支援担当者)を配置すること。
 - ② 就労等の支援に関する措置として、次に掲げるものを行うこと。
 - ア 支援に関する計画(就労支援プログラム)を策定すること。
 - イ 利用者の就労等の状況を把握し、必要な相談、指導及び助言を行うこと。
 - ウ 自立相談支援機関その他の関係者と連絡調整を行うこと。
 - エ 以上に掲げるもののほか、利用者に対する支援について必要な措置を講じること。

3 安全衛生に関する要件

○ 非雇用型の利用者の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法の規定に 準ずる取扱いをすること。

4 災害補償に関する要件

○ 非雇用型の利用者が事業の利用に関して災害を被った場合の補償のために、必要な措置を講じること。

生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業の 実施に関するガイドラインの概要

1 趣旨

- 就労訓練事業(いわゆる「中間的就労」)は、一般就労と福祉的就労との間の就労形態として位置づけられ、雇用 による就業を継続して行うことが困難な生活困窮者の一般就労を目的に、民間事業者が自主事業として実施するもの。
- 就労訓練事業における就労形態は、①雇用契約を締結せず訓練として就労を体験する段階(非雇用型)と②雇用契約を締結した上で支援付きの就労を行う段階(雇用型)の二つを想定。
- 本ガイドラインは、認定基準を補足するものとして、生活困窮者自立支援法に基づく認定を受けた就労訓練事業者が遵守すべき事項を定める。なお、認定就労訓練事業において生活保護受給者を受け入れる場合も、本ガイドライン (に沿った事業運営を行い、その適切な実施を確保する必要がある。

2 対象者像

- 自立相談支援機関のアセスメントにおいて、一般就労に就く上で、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方をする 必要があると判断され、福祉事務所設置自治体による支援決定を受けた者が対象。
- (例) いわゆるひきこもりの状態にある若しくはあった者又はニートの者、長期間失業状態が続いている者、未就職の高校中退者等

3 事業の実施体制

- ① ②に掲げる措置に係る責任者(就労支援担当者)を配置。
- ② 就労等の支援に関する措置として、次に掲げるものを実施。
 - ア 支援に関する計画(就労支援プログラム)を策定すること。
 - イ 利用者の就労等の状況を把握し、必要な相談、指導及び助言を行うこと。
 - ウ 自立相談支援機関その他の関係者と連絡調整を行うこと。
- エ 以上に掲げるもののほか、利用者に対する支援について必要な措置を講じること。

4 就労内容

- 就労訓練事業においては、対象者の個々の適性を把握した上で、必要に応じて既存の業務を分解すること等により、 対象者の状態等に応じた作業を割り当てることが適当。
- また、就労形態についても、毎日の就労を求めないなど、個別の状況に応じたものとすることが必要。
- 就労支援プログラムについては、概ね3~6か月程度の期間を設定し、対象者との面談を経た上で見直し・更新。

5 対象者の就労条件

- 事業の利用を雇用型として開始するか、非雇用型として開始するかについては、対象者や事業者の意向等を勘案しつつ、アセスメントに基づき自立相談支援機関が判断し、福祉事務所設置自治体による支援決定を経て確定。
 - ※ 非雇用型として就労訓練事業の利用を開始した場合であっても、定期的にアセスメントを行い、能力の上達度合い等に応じて、雇用型に移行。また、就労の状況に応じて就労内容を見直し、自立相談支援事業におけるアセスメントによる確認を経た上で一般就労が可能と認められた場合には、契約等の変更を行うことが必要。
- 雇用型の対象者については、賃金支払い、安全衛生、労働保険の取り扱い等については、他の一般労働者と同様、 労働基準関係法令の適用がある。
- 一方、非雇用型の対象者については、労働者性がないと認められる限りにおいて、労働基準関係法令の適用対象外 となる。非雇用型についても、就労開始前に、対象者本人の自発的意思に基づき、関係者間で就労内容や条件等を示 した確認書を取り交わすこととし、その中で非雇用である旨の理解と合意を明確化することが必要。
- ※ 非雇用型については、作業内容、作業場所、作業シフト等の管理について、雇用型及び一般就労者と明確に区分することが必要。
- また、安全衛生面、災害補償面については、非雇用型の対象者についても、一般労働者の取扱いも踏まえた適切な 配慮を行うことが必要。
- O さらに、従来、就労の場に就くこと自体が困難であった者が一般就労に就くことも念頭に置きつつ作業を行う点に 着目し、工賃、報奨金等の形で一定金額を支払うことは、対象者の就労へのインセンティブを高める上でも重要。

24

認定就労訓練事業者に対する支援について

○ 認定就労訓練事業者について、税制面、財政面、ノウハウ面での支援を総合的に行う。

1. 税制上の措置について

○ 社会福祉事業として、認定就労訓練事業を行う事業者に関する税制上の措置について、政府・与党内で議論を 行った結果 今般 平成27年度税制改正の大綱が以下のとおり取りまとめられた。

11 27 0 10 20 1	/MXX 1/8/42 / 14-7/24/MillipileX 11 0/2 CM 0/2 CM / 0
税目	平成27年度税制改正の大綱(平成27年1月14目閣議決定)(抄)
固定資産税、 都市計画税	社会福祉法人等が認定生活困窮者就労訓練事業の用に直接供する固定資産に係る固定資産税及び都市計画税について、課税標準を価格の2分の1とする措置を講ずる。
不動産取得税	社会福祉法人等が認定生活困窮者就労訓練事業の用に直接供する不動産に係る不動産取得税について、課税標準を価格の 2分の1とする措置を講ずる。
事業所税	認定生活困窮者就労訓練事業の用に供する施設に係る事業所税について、非課税とする措置を講ずる。
登録免許税	認定生活困窮者就労訓練事業について、社会福祉法人が社会福祉事業の用に供するために取得する不動産に係る所有権の 移転登記等に対する登録免許税の非課税措置(登録免許税法別表第三)を適用する。
消費税	消費税が非課税とされる社会福祉事業等の範囲から、生活困窮者自立支援法に基づく認定生活困窮者就労訓練事業のうち生産活動としての作業に基づき行われる資産の譲渡等を除外する。

- ※ 固定資産税、都市計画税、不動産取得税に関する措置の対象となる「社会福祉法人等」の範囲は、今後、法令改正に向け検討されるが、他の社会福祉事業と同様、社会福祉法人、消費生活協同組合等は対象となる見込み。
- ※ 認定就労訓練事業では、商品を製造・販売する場合等があることから、障害者就労継続支援事業の例も踏まえ、消費税を課税。

2. 立ち上げ支援、優先発注について

- 法に基づく「その他生活困窮者の自立の促進を図るために必要な事業」として、認定就労訓練事業者に対する立ち上げ支援を 実施。
- 地方自治体が随意契約によることができる場合として、認定就労訓練事業所から物品を買い入れる場合等を地方自治法施行 令に追加。

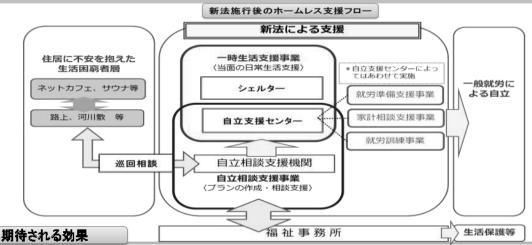
<u>3.その他</u>

- 「就労訓練事業(いわゆる中間的就労)事例集」を作成。
- 就労訓練事業の意義・内容や認定の手続などをまとめた事業所向けパンフレットを作成。

一時生活支援事業について

事業の概要

- 一時生活支援事業は、現在、各自治体においてホームレス対策事業として実施しているホームレス緊急一時宿泊事業 (シェルター)及びホームレス自立支援センターの運用を踏まえ、これを制度化するものである。
- 福祉事務所設置自治体は、住居のない生活困窮者であって、所得が一定水準以下の者に対して、原則3ヶ月間(最大で 6ヶ月間)に限り、宿泊場所の供与や衣食の供与等を実施。
- ※ 職員配置に係る費用については、一時生活支援事業には含まれておらず、自立相談支援機関の相談員が必要に応じて支援を実施(自立支援 センターの相談員は自立相談支援機関から配置)。



自立相談支援事業と緊密に連携し、又は一体的に運用することにより、利用中に、課題の評価・分析(アセスメント)を実施し、就労支援、更には就労につなげるなど、現行以上の効果的な支援を行う。

➤ 住居を持たない生活困窮者に衣食住というサービスを提供するとともに、状況によっては、本事業を利用している間に、仕事を 探レ、アパート等を借りるため等の資金を貯蓄し、自立。

26

家計相談支援事業について

事業の概要

- 福祉事務所を設置する都道府県又は市町村は、家計相談支援事業を任意で実施。家計相談支援事業は、 家計表等を活用し、家計収支等に関する課題の評価・分析(アセスメント)し、相談者の状況に応じた支援プランを作成。 具体的な支援業務として、
 - ① 家計管理(こ関する支援(家計表等の作成支援、出納管理等の支援)
 - ② 滞納(家賃、税金、公共料金等)の解消や各種給付制度等の利用に向けた支援
 - ③ 債務整理に関する支援(多重債務者相談窓口との連携等)
 - ④ 貸付のあっせん 等を行う。
- 福祉事務所設置自治体が直接実施するほか、地域の社会資源の状況に応じて社会福祉協議会や消費生活協同組合等 の貸付機関等に委託が可能。

支援の視点

相談者自身が課題を見えるようになる支援

①家計の状況の「見える化」と根本的な課題の把握

ともに目標を設定し、家計の再生に向けて歩き出す支援

②家計支援計画の作成と必要な支援の調整

相談者が自ら家計管理を続けていくことの支援

③家計の状況のモニタリングと出納管理の支援

一体的・総合的かつ継続的に実施し、相談者が自ら家計を 管理できるようになることを支え、早期の生活の再生を支援

支援の具体的効果 具体的な表計の 自分の家計の状況に 家計を再生しようと 再生の方針や支援の 対する気づきと理解 する意識の高家り 見通しの作成 相談者が自ら家計を管理できるようになる 家計が安定化する

再び困窮状態になる



就職活動の円滑化

税等の滞納の解消

効果的な貸付の実施

期待される効果

家計収支の改善、家計管理能力の向上等により、自立した生活の定着を支援。

子どもの学習支援事業について

事業の概要

○ 貧困の連鎖の防止のため、生活保護受給世帯の子どもを含む生活困窮世帯の子どもに対する学習支援事業を 実施。各自治体が地域の実情に応じ、創意工夫をこらし実施ができるものとする。

支援のイメージ(現行の学習支援に関する取組例)

平成26年度においては、184自治体において生活保護受給 世帯等の子ども及びその保護者に対し、以下の取組を実施。

- 進路相談、中退防止のための支援を含む学習支援
 - ・学習教室においてボランティアによるマンツーマンの学習支援
 - ・家庭訪問による進学の助言、養育支援
- 居場所の提供
 - ・日常生活習慣の形成・社会性の育成のための支援



高知市 の学習支援事業の取組例

【高知チャレンジ塾】

福祉部局と教育委員会が連携し、生活保護受給世帯の中学 生を対象とした学習支援を実施。

市が雇用した就学促進員が定期的に家庭訪問し、保護者へ 事業参加への働きかけ等を行うとともに、民間団体に委託して、 教員OB・大学生などの学習支援員が週2回程度、市内5カ所で 学習支援を実施.

【実績】平成25年度は生活保護受給世帯の中学生271人 が参加。中学3年生55人のうちすべてが高校へ進学。

相模原市 の学習支援事業の取組例

【若者すだち支援事業】(学習教室の例)

生活保護受給世帯等の主に中学生を対象に、学習教室を開催。 元中学校教員をコーディネータとして配置し、大学生ボランティア がマンツーマンで支援。毎回担当ケースワーカーも参加。

教室と併せ、夏合宿、クリスマス会、 いも堀りなどのイベントも開催。

【実績】平成25年度は市内5力所で開催。 生活保護受給世帯の中学生中学3年生 の対象者162人のうち、46人が参加。 うち44人(96%)が高校へ進学。



【若者自立サポート】(居場所づくりの例)

生活保護受給世帯等の高校生、高校中退者等を対象に、居場所を確 保。相談支援、学習支援や学びなおし、商店街等との協働によるボラ ンティアが活動などへの参加により、幅広い生活自立支援を行う。

【実績】平成26年度は市内4カ所で居場所(拠点)を確保。





商店街での清掃ボランティ

生活困窮者自立促進支援事業

四四 の歯肌 (米) 쎉

第185回国会において成立した「生活困窮者自立支援法」は、平成27年4月1日から施行され、総合相談機能や住居確保の支援策の確立など、生活保護に陥らないための「第2のセーフティネット」としての機能を果たすべく、各種支援制度 の運用が開始されます

法(案)の趣旨・目的は、次のとおりです。 生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施及び居住確保給付金の支給その他の支援を行うことにより、生活困窮者の自立促進を図り、もって国民が安心して暮らすことのできる社会の実現に寄与すること。

実施事業 ;

生活困窮者自立促進支援モデル事業は、平成25年度、全国の68自治体がエントリーし、大阪府においては、本市を含む6自治体が各種のモデル事業を実施します。 本市において実施するモデル事業は、次のとおりです。

- 自立相談支援事業
- 就労準備支援事業 a
- 家計相談支援事業 ø
- 学習支援事業 G

到連目標 Ħ.

平成25・26年度の2か年のモデル実施により、平成27年度からの制度運用に向けた各種の検証を行い、効果的で持続可能な生活困窮者自立支援策を構築します。

目標連成のための方向性 ≥.

- 平成23・24年度に実施した、「パーソナル・サポート・モデル・プロジェクト」の実践において、ひきこものからの脱却や就労結実による自立など、一定の成果が認められた市内のNPOに引き続き業務を委託の上実施します。
- 各種支援に関連する部局間の連携を図るための庁内会議や、社会福祉協議会などの庁外の関係機関等との協働のための関係機関等連絡調整会議を通じ、情報共有や 制度化に向けた各種の検討・検証を行いながら、効率性や安定性を模索します。

全力支援

思いやりを東北へ

卍

固

各モデル事業における取組内容

自立相談支援事業

- 統米の生活 箕面市総合保健福祉センターにNPO職員を2名配置するなど、 相談の枠組みを広げた、総合相談機能として展開していきます。
- 相談対応と併せ、関係機関のネットワークやアウトリーチによる生活困窮者の情報を把握・集約し、本人同意を得て、必要な支援をコーディネートします。
- 外部機 関係機関等による支援調整会議を設置し、事例検討や支援調整等、関とも連携・協働し、包括的な支援体制を確立します。

就労準備支援事業 0

- 就労自立、社会自立をめざし、主に日常生活自立力を身に付けることを<equation-block>職 した、基本的な家事訓練やコミュニケーションスキルの向上などの各種の支援 を、個々のニーズに合わせて提供します。
- 事業の趣 旨に賛同を得ることができる事業者等の開拓を、協働により進めていきます。 NPO等の実施する就労訓練(中間的就労)と連携を図りながら、

家計相談支援事業 0

- 家計簿などを活用した簡易な相談支援を行いながら、社会福祉協議会による生活貸付や要件が適合する場合の金銭管理など、家計再建のための各種制度へ の案内を行います
- 在的支援給付金給付なが、 一時的な制度利用では生活再建が困難な場合は、 第2のセーフティネットの活用も同時に行います

学習支援事業

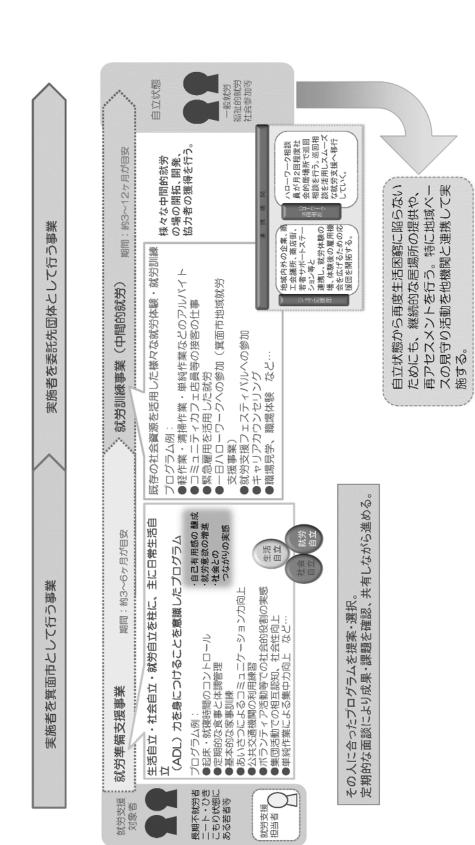
- おこ高校通学 市内のNPOと協働し、生活保護受給世帯の中学生を対象に、 のための学習支援を実施しま
- 進学に要する費 進路選択への関心と受験意欲を向上するための各種相談や、 用の説明なごを実施します

その街

- ハローワークなど、特に支援の実施に関連が深い 既存の社会資源を最大限活用し、効率的な支援が 各事業を進めるにあたっては、 機関等との連携を意識しながら、 可能となるよう努力します。
- モデル事業担当者近畿ブロック会議など、国が実施する各種の連絡調整会議に参加し、情報収集や自治体間の連携なども行いながら、制度運用に向けた各種の検証を行います。

就労訓練プログラム概要 . 就労準備支援

寄り添い方の支援として相談者各個人に合わせたプランニングを重視 地域密着のサポートと協力企業と連携し就労訓練を実施する。 就労準備支援・就労訓練プログラムは、

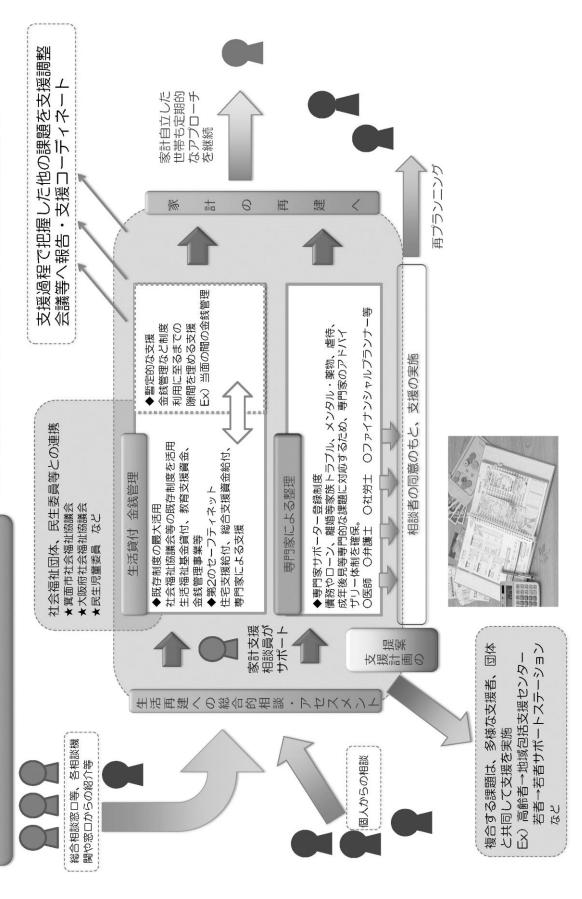


就労支援担当者

対物加

家計相談支援プログラム概要

家計相談支援プログラムは、成年後見制度や既存の金銭管理事業等で実施されるものを補完し、その効果を検証する。



学習支援プログラム概要

学習支援プログラムは、その有効性を実証実験として実施し、 効果測定・検証を定量的に行うことを目的としています。

ーディネー 会議等へ報告・支援コ

支援過程で把握した他の課題を支援調整

貧困の連鎖の防止登校・進学への意欲向上 (学力、家庭等に課題のある子ども、 不登校ひきこもり傾向にある子ども等) ◆対象者 ・生活保護世帯の中学生 学習支援プログラム 対象者へのアセスメント

中退リスクの軽減

社会教育施設等を使った小グループでの ・週1回程度の家庭訪問型支援 ◆支援メニュー 小器 学習支援 相談員が サポート

申込み

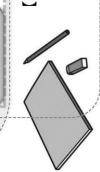
生活保護受給世帯に利用案内 中学生の子どもを持つ

学習支援相談員は**学校等の関係機関との連携を行いながら支援を進める**

※必要に応じてその他の支援メニューを活用する

家計支援と連動した教育資金・奨学金計画 不登校や非行等の課題によりそった進路選択 ・進路に関する相談(個別・同行・学校連携) その他の XIII 支援

対象者



【教育委員会や各学校との連携、

・日常の生活状況把握と共有など・学校での習熟度を担当教員と連携し支援の分担・就労観育成のための情報提供など





箕面市

実施期間:平成25年度から26年度予定

ログラム概要

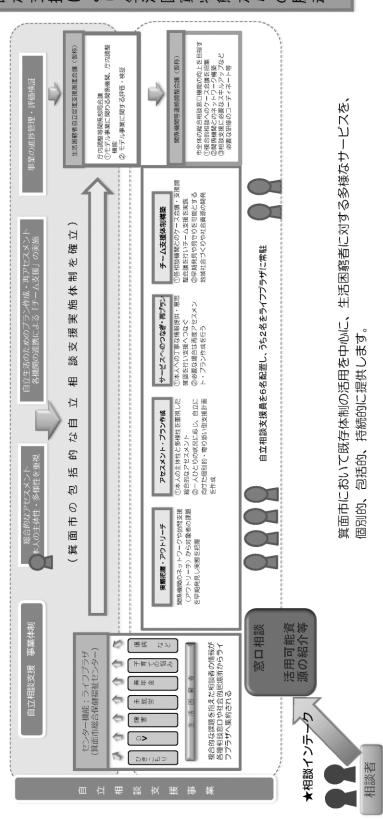
立相談支援プ

1

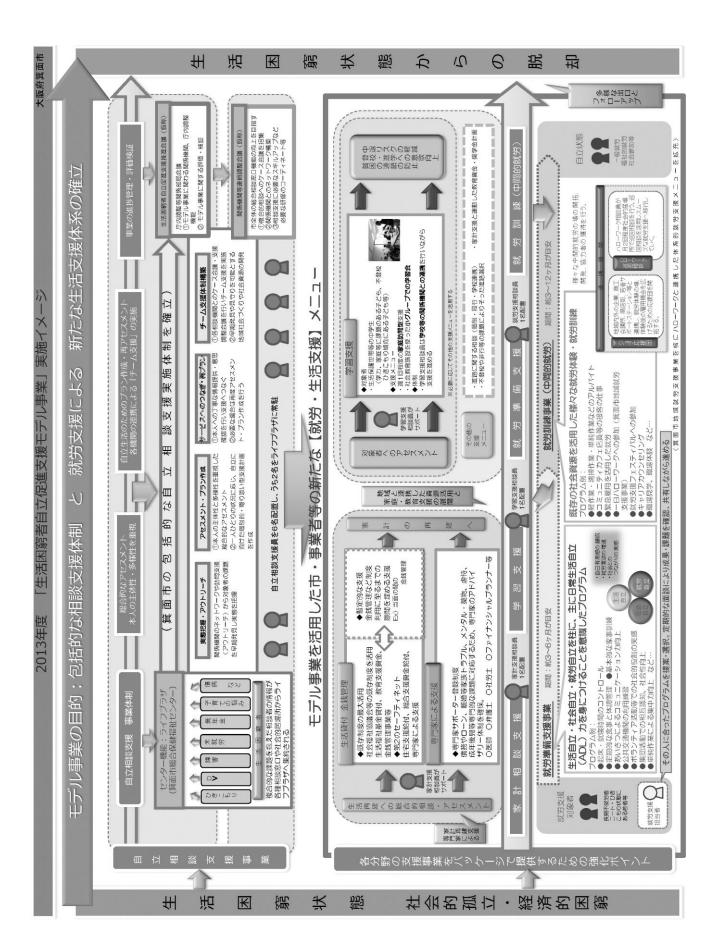
想定される連携機関・団体

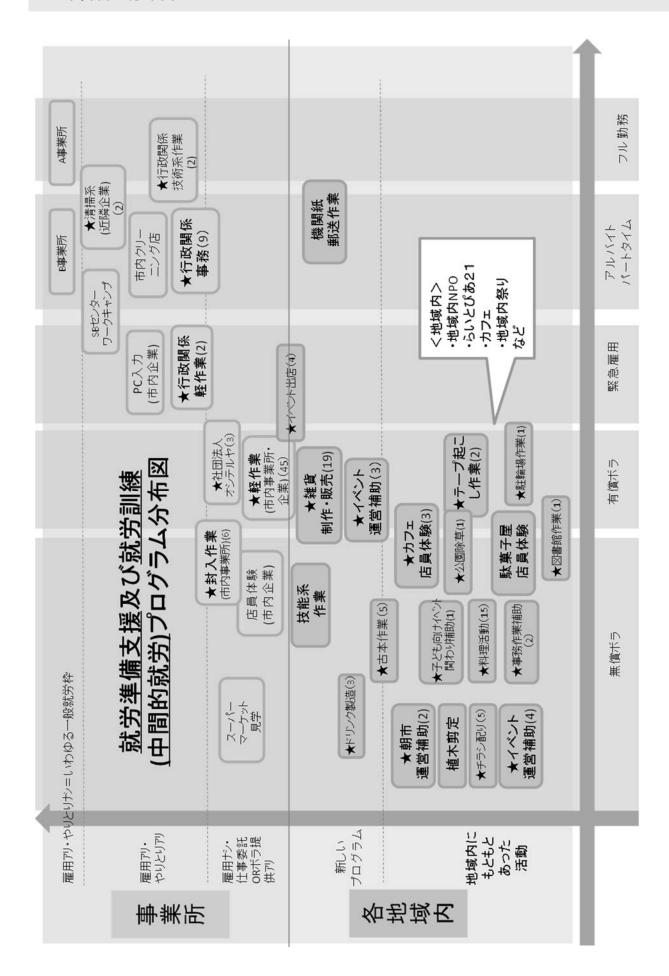
就労支援等の体制を構築し、生活困窮者支援の制度化に向けた体 生活困窮者が困窮状態から早期に脱却することを支援するため、 また、自立 本人の状態に応じた包括的な相談支援を実施する。 制づくりをプロセス重視で行うことを目的とする。

大阪手をつなぐ育成会・(社福)あかつき福祉会・NPO法人あそ びりクラブ・箕面市国際交流協会・みのお市民活動センター・民生児童委員・各医療機関・弁護士、社会保険労務士等専門事務所等 箕面市各課・箕面市社会福祉協議会・大阪府社会福祉協議会・八 ローワーク池田・箕面市障害者事業団・池田保健所・池田こども 家庭センター・地域包括支援センター・箕面市教育センター・青 少年指導センター・在宅ケアセンター・(社福) 息吹・(社福)



【自立相談支援のコーディネート】各支援メニュー・プログラムごとに目標値を設定することで平成27年度事業実施に向 2年間の評価を実施することで、関係機関連携体制の強化を促すデータとし事務局機能を果たす けた定量的な検証を行い、





□ 手力へいドリンク製剤及び販売

も基本人人ント田田

地図で見る社会的居場所で実践している中間就労プログラム



<パーソナル・サポート・センター みのお中央>

2010年度より、暮らしづくリネットワーク北芝が指定管理を受 け管理・運営。就労・生活などの総合相談、こどもの居場所 づくり、社会問題啓発セミナーなど、地域に根付いた事業を企

- 図書館での裁書整理・本の修繕 行政直営事業の活用 <図書館>
- <子育て支援センター おひさまルーム> ・子中り補助

古本販売にむけての要整作業及び販売 ★ヌカカイロ制作及び販売 概災支援 祭り運営補助 開始体験(開開) メモづくり パーンナラ・セボートセンター ●あおぞら

● 職場見学 チラシなどのボスティング - 市

● 部装 - 左順 ● 料脂体数

4=/⊏-バーと◆

●地域団体(自治会など)

●人人ソア副和諸四 ● 植木剪定

88 808

4



降らしづくリネットワーク北芝が運営するコ

り 対機 (再発所・NICO・コンテナ・広場)

● 駐職協整備作数(ワーカーズコンクティブ) 古本版形にむけての警察作業及び販売

● 自動販売機管理

● 震災支援

コミュニティカフェ、駄菓子屋、野菜市など、 地域内外の様々な人が運営に関わりながら事業

を展開。

● こどもの数わり落む

● テーブ起こし

● 開節体験 (開理)

置野保育所

作業(工作・裁議など)

●1日限定カフェ店員

ミュニティスペース。

● 観覧を編品値のレベアがくじ サラシなどのボスティング

●人スソア副前補四

● チラシ&ポスター管理









かやの幼稚園

接客・調理補助

◆重野小学校

者にとって貴重な居場所。

移動販売車でのたこ焼きの販売を 彩製版作品での店園体製 (番用食出) 試行的に市内各所にて実施。

▶コミュニティハウス 多様な居場所機能をもった、 地域の新たな拠点のひとつ。

指定管理者の福祉サービスよっ てんかが運営。 遇2日のまちかど デイハウスを主に、おでかけや 体操、編み物などの講座を元気 南部者対象に開催。地域の南部 ●重野老人いこいの家 爪権枝入れ割作 ● 機関肽郵送作業

BELLEVILLE

TIPE I