

第3章 ユニバーサル就労事例

1

2

3

4

千葉県

雇う側が働く人の都合に配慮して 企業風土を変えていく「ユニバーサル就労」への取り組み 社会福祉法人 生活クラブ風の村

いまの社会システムでは、職場の即戦力としてマッチしない人ははじかれ、障がいや生活困窮状態にあり就労ブランクがある人、ひとり親世帯など、さまざまな理由から「はたらきたいのに、はたらきにくい」状態にある人々が大勢います。そこで、生活クラブ風の村では、社会福祉法人の地域貢献活動の一環として、こうした人たちを受け入れ、短時間や週1回からといった多様なはたらき方をつくりだし、それぞれに生きがい、はたらきがいがある就労を開拓すると共に、誰にとってもはたらきやすい職場環境づくりを目標に、その先駆者としてさまざまな試みにチャレンジしつつ、システムづくりを目指しています。

*法人の基礎情報は、地域貢献活動事例(30ページ)に一括まとめ

◎ユニバーサル就労への取り組みにおける費用 254万3,000円(2012年度見込み)

◎職員数 10人 ユニバーサル就労支援室員(うち1人理事)。この他、現場に担当者がいる場合もある

(注) *ユニバーサル就労とは、障がいがあったり、生活困窮状態にあるなど、さまざまな理由ではたらきたいのににはたらきづらいすべての人がはたらけるような仕組みをつくると同時に、誰にとってもはたらきやすく、はたらきがいのある職場環境を目指していく取り組みのことを意味しています。<http://www.kazenomura.jp/torikumi/universal/>

*ここでは「働く」をあえて「はたらく」と表記しています

社会的企業と雇用の2つの側面からの ユニバーサル就労のシステムづくり

障がい者の一般就労は、雇用促進法によってある程度は進んでいます。企業雇用に向かないとされる人たちは施設や作業所に通うといった福祉的就労にとどまっている現状があります。また、障害者雇用促進法の範囲に入らないものの、さまざまな理由から就労しにくい人たちがたくさんいます。

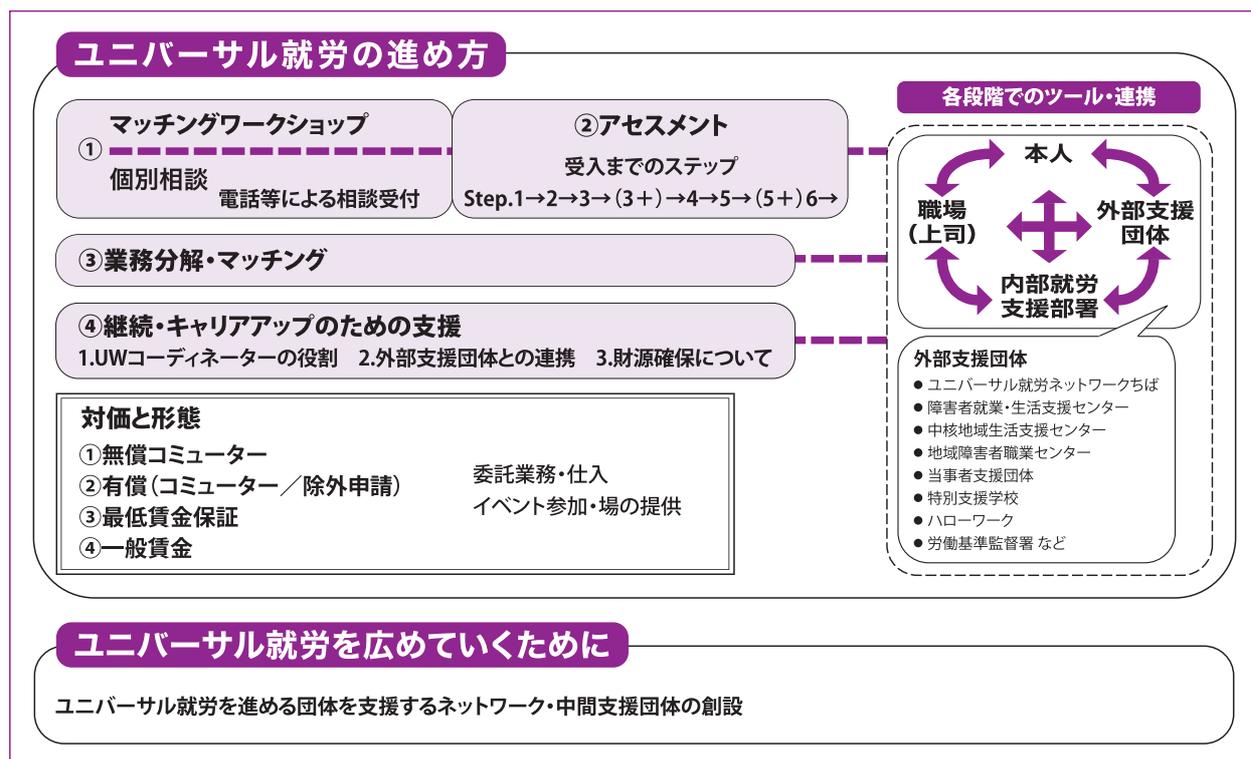
これからの社会福祉法人は、自らを社会的企業と位置づけるべきではないか、という問題意識に加えて、何らかのはたらきにくさを抱えた人々を3割以上雇用することによってさまざまな優遇措置があるというイタリアの「社会的協同組合B型」を研究し、雇う側の都合に合わせたはたらき方ではなく、個々の事情をとことん追求し尊重したはたらき方を目標に、2006年に発足した「社会的企業研究会ちば」。研究会では内外の社会的企業の先進事例の学習会や、関連団体とのユニバーサル就労システムづくりのワークショップを並行して実施し、2011年には

「ユニバーサル就労ネットワークちば」ができました。「風の村」はこのネットワークの仕掛け人として事務局も兼ねており、社会的企業という社会福祉法人のあり方と、地域貢献活動の一環で、何らかのハンディある人々も迎え入れていくという雇用の2つの側面から、それぞれの人がその人なりにはたらけるよう、いわゆる「ユニバーサル就労」(以下、略称「UW」)のシステムづくりに乗り出しています。

無償・有償コミューターから 一般就労までのスキルアップ期間、「中間的就労」

ユニバーサル就労システムづくりワークショップで議論してきた「ユニバーサル就労」の定義は2つの側面があり、「はたらきたいのににはたらきにくいすべての人」を対象としたことと、金銭的対価という視点だけでなく、居場所や生きがいという視点も含んでいます。はたらき方の定義の中に、社会に出るための第1歩としてコミューター(継続的に通う人)という有償や無償のボランティアのような形の訓練期間、いわばスキルアップ期間でもある「中間的就労」システ

■ユニバーサル就労システムの全体



ムを設け、週に20時間以上、最低賃金以上といった法定雇用率算定要件では不採用となる人たちを職場に迎え入れています。無償・有償コミューターとして、また最低賃金以上、その上の一般就労など4段階のはたらき方のうち、どのステップからスタートするかは、本人の事情や希望を聞くアセスメントと実習の振り返りによって決めています。

また、彼・彼女たちの受け入れのために、各職場では業務分解を行っています。現在の業務内容を分解して検討することで、専門性をとくに要しない、UWの人に合わせた仕事を見出していくのです。「業務分解はなかなかおもしろくて、仕事をシェアすることによって、実は専門性をもった人々がそれぞれの業務に集中でき、結果として、職場全体の仕事の質が向上することが見えてきた」と理事長の池田徹さんは語ります。

■1年間で確実にスキルアップできるという事実と多様なはたらき方の創出

UWで受け入れた人には、アセスメントや職場実習を経て個別の支援計画を立て、法人本部内に設けているUW支援室の担当者が伴走しながら、定期的に仕事の評価や自己点検を行うなど、就労継続

やステップアップを支援しています。ちなみに2011年4月時点でコミューターだった7人のうち、翌年4月までの1年間に無償コミューターだった1人が有償コミューターに、残り6人の有償・無償のコミューターは最低賃金保証の雇用へとスキルアップをしている実績があります。

また、2012年9月現在、個別アセスメントを行った人は95人。うち、手帳をもっているさまざまな障がい者が56人、その他障がいボーダーと思われる人や、うつなどの精神疾患、ひきこもり、家庭の事情等の人々が38人です。現在、各職場とのマッチング中の人を除いて44人が風の村で就労しています。

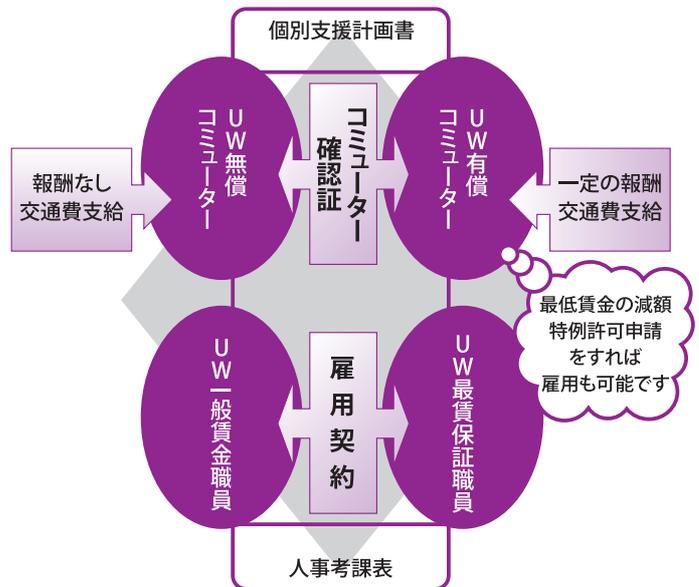
なお、こうした就労受け入れにかかわるコミューターの報酬や交通費は、「地域福祉支援積立金」(30ページ)から支出しています。

■ユニバーサル就労の取り組みが職場全体の質を上げることに繋がる

UW支援室スタッフは、総務・財務・企画部業務と兼務ですが、この兼務という体制が、各職場の状況を熟知していることから、法人内部でコンセンサスをはかる上で非常に有効だと、UW支援室室長の平田智子さんは言います。またスタッフ自身が就労した

■ユニバーサル就労の範囲の考え方と方向性

形態 対価	雇用	業務委託	通勤ター (有償)	通勤ター (無償)
一般賃金	○	○		
最低賃金保障	○	○		
500円/時 5~6万/月		○	○	
500円/日 1万/月		○	○	
0円		×		○



人の変化や受け入れた職場がよくなっているのを目の当たりにすることで、やりがいを強く感じており、実践を積み重ねるたびに、支援業務に対する意欲が確実に高まってきているのだそうです。

さらに職場全体では、障害者雇用率もアップし、企業としての社会的責任の達成につながっているだけでなく、それぞれの得意なことを活かして共にはたらくことで、健常者も含めて誰もがはたらきやすい職場づくりにつながっていることが徐々に見えてきているようです。

「風の村」では、2012年度中にUW受け入れにあたっての業務分解の手法を確立し、さらにコーディネーター養成講座のモデル実験を通じて、より多くの企業・団体がユニバーサル就労に取り組む環境や制度を整えていく試みに取り組んでいる真っ最中です。

■課題は、UW受け入れ企業・団体を増やすことと悪用されない「中間的就労」の仕組みづくり

ただし、課題がないわけではありません。UW者のほとんどはステップアップしてきているのですが、精神障がい者の一部は定着がむずかしい面があって、どう就労継続できるか、試行錯誤を重ねている面もあります。

また、現状でいえば、UWではたらかたいというニーズは多いものの、受け入れたいという企業や団体はまだ少なく、ここをどう広げていくかは今後の課題です。「風の村」には現在100人以上のUW希望者がいますが、中間支援団体「ユニバーサル就労ネットワークちば」として他団体での受け入れも模索

中です。さらに、最低賃金以下ではたらく通勤ター制度が、安い労働力として悪質事業者を利用されないように、社会福祉法人などの公益団体が取り組みながら、ガイドラインをつくっていく必要があります。

「いずれにしても究極的には、ユニバーサル就労は、就業規則を変え、企業風土を変えていくものだと思う。この取り組みは、私たち自身を含めたすべての職員にとって、はたらきやすく、はたらきがいのあるユニバーサルな職場、地域社会につながります」と池田さんや平田さんは言います。

はたらく人が雇う側の都合に合わせるのではなく、はたらく人の都合に雇う側が配慮していく、主体逆転の発想、20世紀のはたらき方からの脱却が当面の目標だと語る「風の村」の一丸となった取り組みが今後どう展開していくのか、当分目が離せません。

【活動のヒント】

社会参加や中間的就労への取り組みは、社会福祉法人でなければならないということではなく、NPOや企業でも取り組めるものです。ただし、社会福祉法人には、従来の制度対応だけでなく、生活困窮者をはじめとした地域の新たな課題に応えるために福祉的な支援をしていく必要があるでしょう。また、はたらく側の都合に雇う側が配慮していく視点は重要です。

栃木県

18年に及ぶ地域のつながりを基盤に 働きにくい若者や生活困窮者の段階的な就労支援を実践 一般社団法人 栃木県若年者支援機構

栃木県若年者支援機構（愛称「しごとや」）は、NPOの中間支援組織であるとちぎボランティアネットワークが取り組んできた若者の就労支援事業を発展させる形で、県内の若者支援14団体が結集して2010年に設立されました。「しごとや」の特徴は、一人ひとりの若者が抱える課題に個別対応しながら就労支援につなげていること、県内の若者支援団体や地元企業を「地域の応援団」として新たな仕事や受け皿を開拓していること、さらに若者や生活困窮者の置かれた状況を社会的な課題としてとらえ、関係する公的機関と連携を図りながら、社会的企業の事業として解決していこうとする姿勢にあります。

組織名:一般社団法人栃木県若年者支援機構

理事長:中野 謙作

所在地:宇都宮市昭和2-7-5

電話:028-678-4745

URL:<http://tochigi-yso.org/>

◎法人設立年 2010(平成22)年4月

◎法人の理念・経営方針

- ・働きたいと願う若者たちの、誰もが働くことができる社会づくりを進めます。
- ・新しい仕事や働き方(=中間的就労)、成長の場をつくり、若者たちの活躍の場を増やします。
- ・若者たちの力を、栃木県の明るい未来につなげます。

◎法人実施事業

①とちぎ若者サポートステーションの運営、②若者たちの働く機会と環境をつくる中間的就労「ユニバーサルデザインジョブ」事業:森づくり、農作業補助、高齢者の生活補助(ご用聞き)、農産物直売所の運営補助などの実践研修、③若者の社会参加・就労の「トレーニング」事業:仕事トレーニングプログラム「しごとれ」の運営、④ANDANTE:発達障がい者のための学習支援事業の運営、など。

◎年間事業規模 約3,000万円(前年度)

◎職員数 21人(常勤7人/非常勤14人)、ボランティア13人

■ 相談や体験プログラムの先に 段階的に就労に結びつける機会が必要

栃木県若年者支援機構(以下「しごとや」)理事長の中野謙作さんは、「働きたくても働けない」若者が加速度的に増加していると言います。2012年9月時点で栃木県内の有効求人倍率は0.83、しかも企業や工場・店舗などが求めるのは、①即戦力、②経験者、③有資格者、④前職の評価の高い人です。一方、2011年度栃木県内の若年無業者、いわゆるニート数は8,100人、無業に近い若者はその3倍の2万4,000人、ひきこもり世帯数は約5,300と推計されています。また高校中途退学者数は599人、うち6割がその時点で若年無業者になるといいます。

「県内には多様な若者支援機関ができたにもかかわらず、その多くが相談や体験プログラムだけでした。若者の抱える課題はさまざま、一人ひとりへの個別対応が必要になるため、就労の一步手前の段階での実践的な就労体験はむずかしかった」と中野さん。そこで体験を重ねることで自信をつけてもらい、段階的に就労に結びつけていこう、その受け皿となる新たな仕事づくりを目指そうと、2010年に「しごとや」が開設されたのです。

■ とちぎボランティアネットワークでの若者支援

「しごとや」が取り組む若者や生活困窮者の就労支援事業の原型は、認定NPO法人とちぎボランティアネットワーク(以下、「とちぎVネット」)で中野さんたちが取り組んだ若者就労支援活動にあります。1995年発足の「とちぎVネット」は、中間支援組織として県内のNPOの活動支援を行うだけでなく、障がい者の支援、子ども・若者の支援、被災地の支援など多岐にわたる活動を続けてきました。

「とちぎVネット」は2007年に「とちぎ若者サポートステーション」(以下、「サポステ」)事業を受託します。「サポステ」にはさまざま関係機関を通じて相談

者が訪れました。2010年の年間相談者数は延べ約1万人、全国でもベスト5に入る多さで、面談予約をとるのに1~2週間待ちというほどニーズがありました。スタッフだけでは対応しきれず、2009年と2010年には内閣府事業「ユースアドバイザー養成講座」を独自に実施するなど、活動を理解し、若者に寄り添って支援してくれる人材の養成にも取り組みました。

若者の体験プログラムを受けてくれる県内の企業を開拓したり、在宅でのテープ起こしの作業、コミュニケーションが苦手な人のために、印刷・製本などの作業をグループで行うなど、個別の状況に合わせた段階的な仕事づくりや仕事先の開拓を始めたのもこの頃からです。

またシャッター通りとなった商店街を活性化したいという地域のニーズ、無農薬野菜を広げたいという農家のニーズ、若者の働く場所を広げたい意向の「サポステ」のニーズが合わさって2010年から始めたのがオリオン商店街での地場野菜の直売です。このときの販売経験から、販売にはさまざまな仕事があり、若者の体験が広がることもわかってきました。路上での出店から始まった活動は、商店街の中

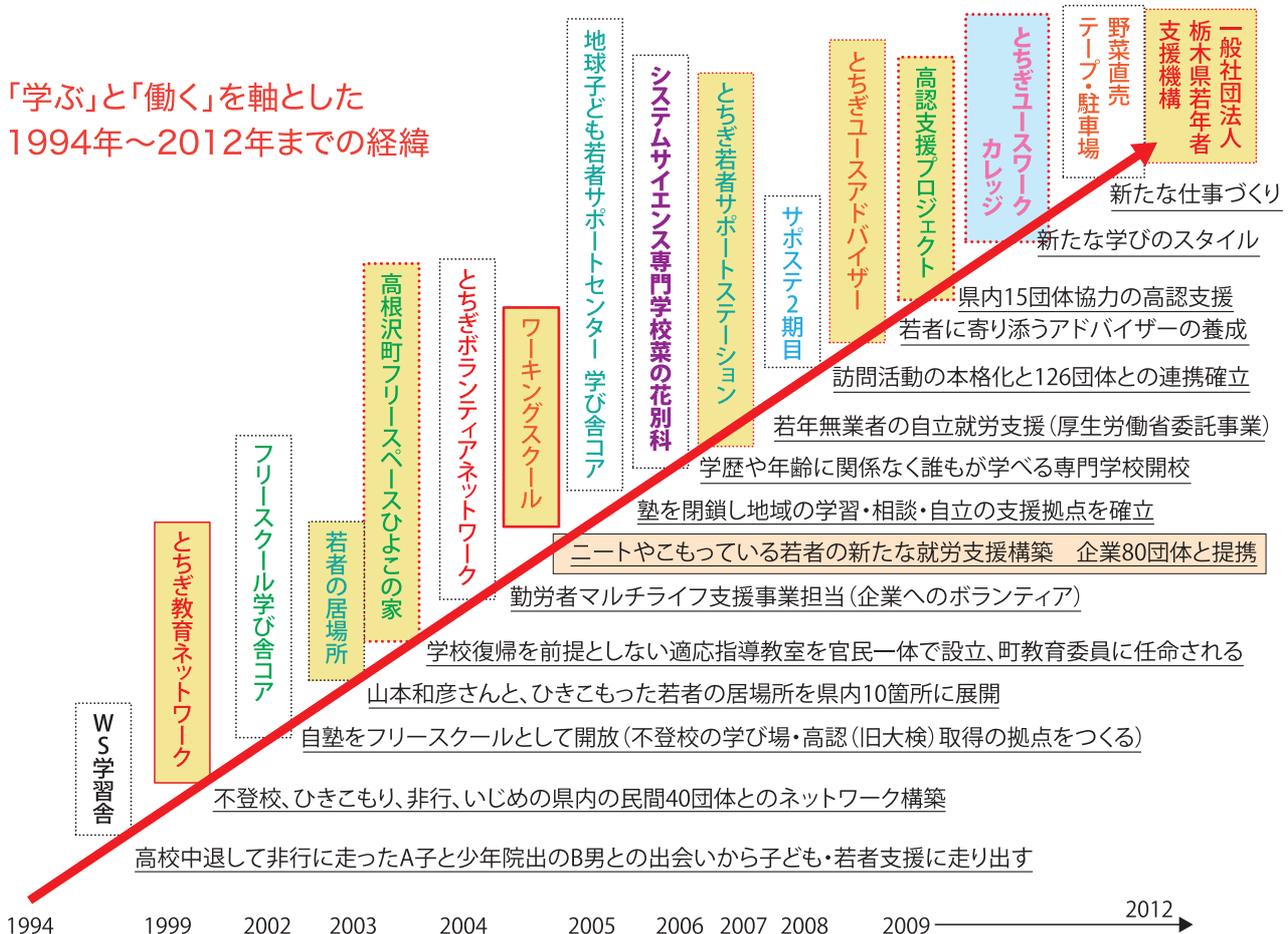
に店を構えるまでになり、昨年まで「しごとや」の若者の受け入れ先となっていました。

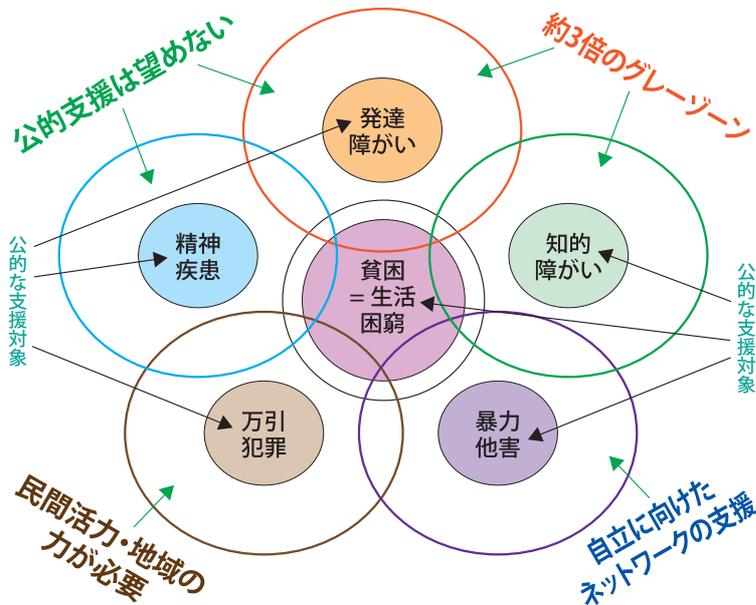
■ 若者が抱える問題は多様 総合的なサポートが求められている

2012年4月からサポステ事業は「しごとや」が受託・運営しています。それまで宇都宮駅前のジョブモールの中にあつたのですが、手狭だったことから、すぐ近くの古いビルの3階の住居スペースを借りて、小さな3部屋は相談室にし、おしゃべりしたり自由に過ごしたりできる部屋もあり、キッチンではご飯を一緒につくって食べることもできるようになりました。相談事業だけでなく、居場所として、また高卒認定をとるための学習支援やSST(ソーシャルスキルトレーニング)、パソコンなど学びの講座も行っています。

2012年までのサポステ登録者は1,045人。若年無業者、不登校、非行、いじめ、ひきこもり、精神疾患や発達障がい等の疑いがある人、摂食障がいや薬物等のアディクション(依存)、自傷行為を繰り返す人、家庭内の不和、家庭内暴力など、その多くが複雑で複合的な問題を抱えているため、1日8時間週5日を

「学ぶ」と「働く」を軸とした 1994年~2012年までの経緯





一般企業や店舗で勤務する一般就労はむずかしいのが実態です。現在相談中か次へのステップを踏み出すことがむずかしい中長期滞留者が533人(51%)、そのうち224人が発達障がいなどの診断がされずに公的支援のない状態に置かれています。この「社会に出られず、公的支援も受けられないグレーゾーンともいえる状態に置かれた若者の支援こそが求められている」と中野さんは言います。

■ 誰もがができる仕事から 体力と忍耐力、自信を取り戻す

「しごとや」では年齢・性別や多少の障がいにかかわらず誰もが参加できる仕事を、「ユニバーサルデザインジョブ」(=中間的就労)と呼んでいます。個別の状況に合わせて短時間だけ→週1日から→1日の仕事を4人でワークシェアできるように仕事を請け負い、ジョブトレーナーがついてわかりやすく的確な指示を出し、段階的にプログラムを進めていくことで、誰もが働くことができるようになるのです。

「しごとや」に登録してすぐに働ける若者はほとんどいませんが、登録して最初の現場は、宇都宮市にあるろまんちっく村(道の駅)の草取りです。2011年6月から1年を通して仕事を請け負っており、広大な敷地の草取り、森の枝拾い、農園の仕事など、誰にでもできる単純作業ですが、持続して仕事をすることで基礎体力や集中力などが身につく、人と仕事することにもなれ、精神的に不安定だった人も落ち着いてくるのだと言います。個人差はありますが、週1回

から始めて、次は週3回というようにして6ヵ月ほどで通うことになれば、体力がついてきたらさまざまな仕事の体験の機会を提供していきます。

「朝7時に集合、1、2回目は待ちますが、3回目からは遅刻したら置いていきます。挨拶や返事の仕方、謝ることなど、基本的なルールも伝えます。次第に、みんな遅刻せずに来られるようになるんですよ」と事業統括担当の寶島文代たからじまさんは言います。

解体作業の現場では、運び出しなどの補助的な仕事を請け負ったのですが、面倒見のよい社長が、若者は工具

の使い方を教えると喜んで仕事するからと言って、安全面で繰り返し若者に注意を促しながら丁寧に仕事を教えてくれ、いまも若者にアルバイトをさせてくれています。さぼったり休んだり、遅刻の多かった発達障がい系の男性は、道具を持つと俄然張り切って黙々と仕事をこなすようになり、ほめられて自信をつけ、いまは産廃処分場に採用されて毎日働いています。塗装の仕事に興味をもった若者は、とちぎ労働福祉事業団からの紹介で小学校の塗装のアルバイトをしたことがきっかけで、塗装会社と出会うことができました。

農園での種まきや田植え、草刈などの仕事もあります。芸術や音楽好きのとてもシャイな若者が、最初は訓練としてトマト農園の仕事を手伝わせてもらい、黙々と仕事をする真面目さが評価され、いまではアルバイトとして働いています。

こうした農家とのマッチングをどんどん増やしていきたいのですが、仕事を依頼してもらうまではやはり大変だと言います。最初は、「どんな子が来るのか、どう接したらいいのか不安でなかなか頼めなかった」というある農家では、いまでは若者たちの仕事ぶりを評価し、「みんな真面目で助かるよ」と、定期的に仕事の依頼があり、農業に興味のある若者を本気で育てていきたいと考えてくれているそうです。

宇都宮市のオリオン商店街にある産直屋でも、仕入れから陳列、掃除、接客、買い物に困難な人への配達などを体験させてもらっていました。コミュニケーションが苦手だった若者が、地域のお客さんか



(写真左)ろまんちっく村の草取り作業、体力がつき人と仕事することに慣れていく (写真右)地域のご用聞き お盆前の掃除の仕事

らほめられたり話しかけられたりする中で、いつのまにか「いらっしゃいませ」「ありがとうございました」と大きな声で挨拶できるようになっていました。

「電球が切れたので交換を」「庭の草取りを」「お盆で家族が帰ってくる前に家の掃除をしてほしい」などひとり暮らしの高齢者からの依頼も来るようになりました。地域の人からのちょっとしたお手伝いを、2人組んで1時間1,600円で請け負っていますが、こうした人や地域の役に立つ仕事は若者のやりがいにつながります。

しごとトレーニングプログラムは 2か月の基礎講座と4か月の職場研修の半年間

しごとトレーニングプログラム(以下、「しごとれ」)は6か月間の研修プログラム。さまざまな理由で働く自信をなくしてしまった若者のために、コミュニケーションやビジネスマナーなどの基礎知識を2か月間、企業見学をして自分の研修先を選び、最初は週3日くらいから始めて、週4、5日に増やしながら4か月の職場研修を行います。若者は無報酬ですが、一人ひとりにアドバイザーがついて、相談に乗りながらプログラムを進めることが特徴で、自分の適性を模索しつつ働くことへの自信を取り戻すことで就業へと結びつける仕組みです。参加費は初回登録料が7,000円、月々の月謝が4万円。研修先は県内の製造業、農業や自然環境関連、NPO、福祉関係、飲食・販売業、建設、IT関連企業など44社で、若者を育てる社会の受け皿になろうという理念を理解して、協力してもらっています。1期生4人、2期生4人が修了し、研修先で仕事やアルバイトをしており、現在は3期生3人

が受講中です。

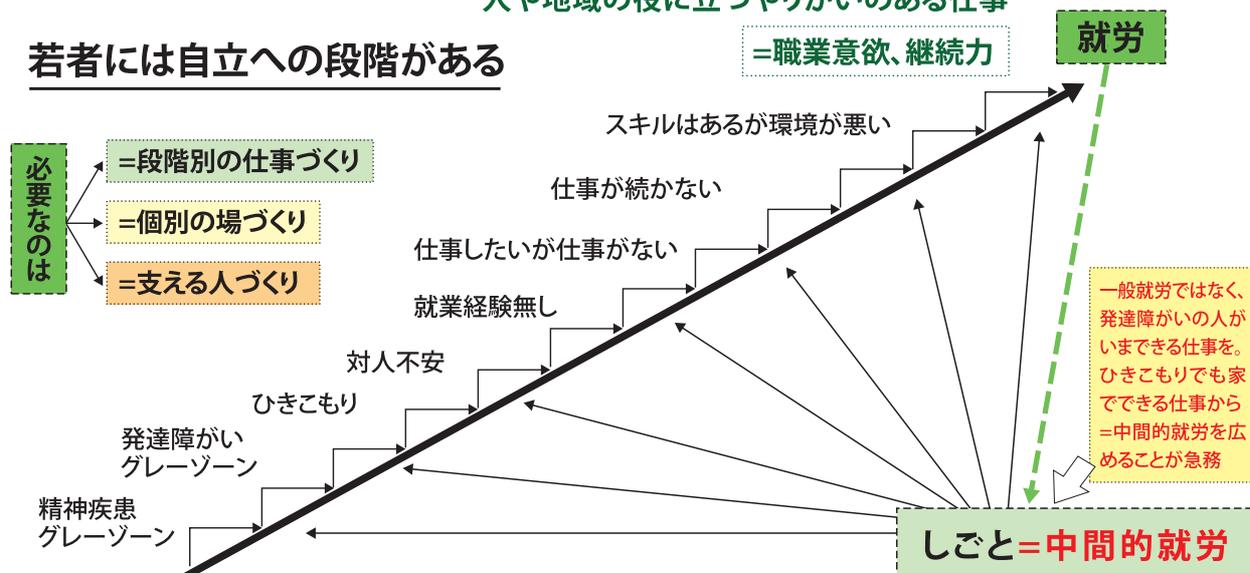
「しごとれ」のアドバイザーは現在8人、月2回のケース会議で情報を共有し、若者との面談や研修先の企業との調整を行います。このアドバイザーは主に、「ユースアドバイザーの養成講座」を受講した後に、若者のアドバイザーとして活動を続けている人たちです。若者を訪問する交通費として月5,000円の支給のみですから、実質的にはボランティアです。

必要なのは段階的なしごと =中間的就労をつくること

「それぞれの状況をみながら段階的な仕事づくりがとても大切です。人や地域の役に立つ仕事、ありがとうと言われたり、ほめられればうれしいし、やる気も出ます。その人の特性に合ったことに出会えば、働き続けることができます」と寶島さん。

「しごとや」につながる若者が抱える状況や仕事の経験はさまざまです。精神疾患や発達障がいのある人、ひきこもり、対人不安のある人、職業経験がないか仕事をしたいけれど仕事がない人、仕事が続かないとかスキルはあるが職場環境が悪く仕事をやめざるを得なかった人など。家族や経済的な問題、病気や障がいのサポートは、関係団体やそれぞれの支援者に相談して分担して対応していますが、就労については、一般就労をいきなり目指すのではなく、その特性に合わせてできる仕事、ひきこもりの人が家でできる仕事など、誰もができる仕事場づくり、それが訓練にもなるような段階的な仕事場づくりが必要になるのです。

若者には自立への段階がある



必要経費程度は支払って継続とやる気を支援
一人ひとりの成長が見えることが喜び

「しごとや」では、全くの無償ではなく経費程度であってもお金を払えるようにしています。例えば1日2万円で仕事を請け負い、3人の若者に1人のジョブトレーナーがついて現場に出かけるとします。朝から夕方まで7時間、夏場の草刈りなどは健康な人でも大変な仕事ですが、交通費と長靴や軍手などの経費代として1人2,000円、3人分を支払い、残りをジョブトレーナーの人件費と燃料代などの諸経費にあてています。

最低賃金700円の仕事にはハードルが高くとも、無償の訓練では親に交通費や昼食代をもらわないと来られないこととなりますから、少しでも必要経費を支払うことで本人の就労意欲を引き出すよう考えての取り組みです。力がついてきた若者には、協力企業でアルバイト体験をさせてもらいます。

そのための財源をどこからとってくるか、新しい仕事先をどう開拓するか、いつも模索しています。若者数人にジョブトレーナーがついて仕事をこなし、その信用を次につないでいくという地道な取り組みを続け、仕事の探し方を知らない若者や、ハローワークに行くのは敷居が高い若者には、ジョブトレーナーやアドバイザーがハローワークまで同行して活用の仕方も伝えます。障がいや疾病のある人もいるため、面談や聞き取りを大事にしていますが、それでもすべての人が働けるようになるわけではありません。

2011年度の現場での活動日数は延べ382日、活動人数は延べ1,126人。「しごとや」利用者79人(男性60人、女性19人)のうち、段階的なスキルアップを重ねることで就労・アルバイトまで結びついたのは50人(63%)でした。

しかし助成金や補助金は継続したものがないため、新しい試みを始めるたびに団体の財政は逼迫するといいます。また若者の現場に付き添うジョブトレーナーは、体力的にも精神的にも大変な仕事ですが、給料が安いので辞めざるを得ない人もいて、人材確保も常に課題です。

財政的にも不安定な中で、個別対応の就労支援は大変ですね、と最後に訊ねると「一人ひとりの成長が見えるんです。それが楽しみなんです」と言う寶島さんの笑顔が印象的でした。

【活動のヒント】

「しごとや」のこだわりは個別対応・個別支援。どこまでも一人ひとりに向き合う姿勢で、必要であればさまざまな組織とネットワークを組み課題解決にあたっています。若者の就労意欲を高めるため段階的な仕事づくりと仕事先の開拓、マンツーマンでのサポート、お金の出し方なども参考にあります。なおこうした取り組みに社会福祉法人が資金的にまたは就労の受け皿となるなどの支援も考えられます。

神奈川県
横浜市

若者対象のパーソナル・サポート・サービスを
市民団体、企業が連携して推進

一般社団法人 インクルージョンネットよこはま

内閣府のモデル事業として始まったパーソナル・サポート・サービス(PSS)事業は、横浜では複合的な困難を抱える15歳から39歳までの若者だけでなく、その家族も支援対象に含めています。貧困問題から社会的排除のリスクが若者を取り巻く環境にあるからです。個々の状況に合わせて伴走支援を行うため、さまざまな分野のNPO、社会福祉法人、株式会社などとの連携による運営体制を構築し、チームで相談に応じています。また、制度やリソースにつなげた後も見守りを継続し、当事者の意志を尊重しながら無理のないステップアップを支えています。

組織名:一般社団法人インクルージョンネットよこはま

代表理事:阿部裕子、高沢幸男、ペイ・アン、武藤啓司

所在地:神奈川県横浜市中区常盤町1-7

横浜中央YMCA内

電話:045-331-9836

URL:<http://inclusion-net.jp/>

◎法人設立年 2011年10月

◎法人の理念・経営方針

生活、仕事、住まい、経済的困窮、家族、心身などにさまざまな困難を抱え、孤立や社会的排除など困難な状況にある人たちに対して、包括的かつ継続的な支援を行うことを目的とする

◎法人実施事業

さまざまな困難を抱える人たちを支援するための相談・居場所づくり・支援者の人材育成など

◎年間事業規模 1億円(取り組みの費用も同じ)

◎職員数(取り組みにかかわる職員数も同じ)

28人(正規5人 非正規23人)、ボランティア5人

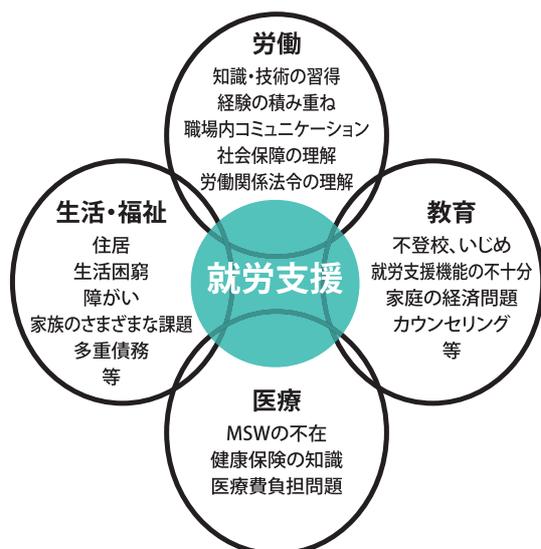
若者の就労支援には 多面的横断的な対応が不可欠

若者の就労支援活動をしてきたNPO法人ユースポート横濱の理事長、岩永牧人さんは支援の現場で、就職のための知識やテクニックを本人に習得してもらう支援では不十分で、むしろ、家庭環境、貧困、いじめなどによる不登校、ひきこもりの経験など、就職できない背景の問題に焦点をあてて支援しない限り、問題は解決しないと感じていました。単に「就職させる」ことを就労支援の目的とするのではなく、個々が抱える問題に寄り添いながら経験を積んで自信をつけてもらうことが大事だと思うようになったのです。しかし、これは1団体だけで対応できることではありません。教育、医療、福祉など、広い分野の団体との連携が不可欠です。

一方、国でも分野をまたいだ対応が必要という現場の声を把握してきて、内閣府の行政刷新会議も分野横断型のパーソナル・サポート・サービス(以下、「PSS」)のモデル事業を始めようとしていました。

知人を経由して、このモデルの実施団体としてユースポート横濱に声がかかりました。しかし、当時のユースポート横濱は、若者自立支援のネットワークはありましたが、他の分野のネットワークはほとんどありませんでした。そこで、社会福祉法人いきいき福祉会の小川泰子さんやNPO法人アクションポート横濱の川崎あやさんに相談をしながら、横浜で活動する生活困窮者支援、DV被害者支援、障がい者就労、外国人支援など、さまざまな団体とつながることができました。そして、その後もさらに他分野の団体とつながっていき、PSSを担う横断的な支援が可能な体制ができました。

■若者就労支援に求められている役割

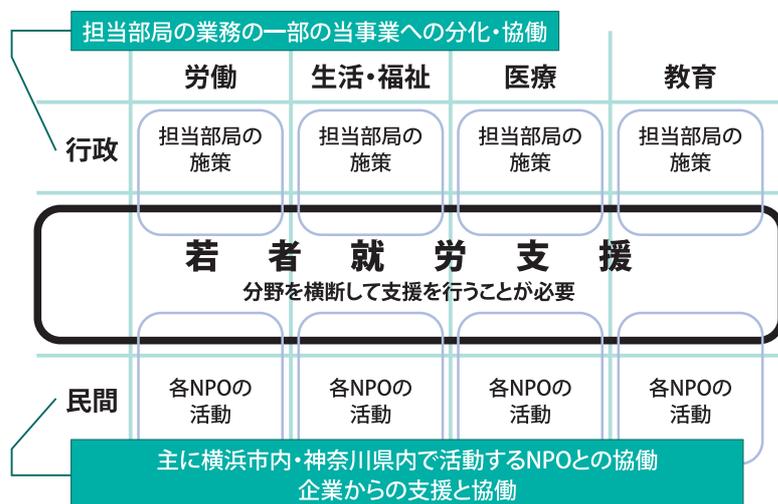


就労支援が果たすべき役割

- * 領域間の移行・連絡がスムーズにいかない
- * 各領域が取りこぼしている・きた

そんな若者が自分に必要なさまざまな支援を受けながら徐々に将来の見通しを立て、自立していくことに伴走する。

■若者就労支援に必要な体制



■専門団体ネットワークの強みと理解、調整のむずかしさ

横浜、神奈川で活動する団体のネットワークは比較的スムーズにでき、それぞれの代表がキーパーソンとして動きましたが、各団体にはそれぞれ歴史があり、文化も違います。相談のノウハウも独自で確立しています。それに比べて若者支援の団体は歴史も浅いし、経験も少なく、双方相容れないこともあり。そこで、コミュニケーションをはかり、団体間のギャップを埋めるためにケースカンファレンスを行う1泊2日の合宿を実施。2010年9月のことです。内閣府や厚生労働省の人も加わり、20人くらいのメンバーが参加しました。

「合宿が功を奏して、互いの団体の特徴やよさが

わかって、専門と専門がつながることが確信できました」と岩永さん。

団体が集結した形の共同事業体がPSSモデル事業を横浜市から受託しようとするのですが、また壁にぶつかります。市は責任の所在が不明確という理由で共同事業体の受託を認めませんでした。そこで、2010年度、2011年度はユースポート横濱が代表団体としてモデル事業を受託し、実際は共同事業体で運営することにしました。

2011年10月には、共同事業体をベースにした一般社団法人インクルージョンネットよこはまを設立し、2012年度からは同法人が受託しています。

■PSSモデル事業のメイン事業は生活・しごと∞わかもの相談室

相談室は、原則として15歳から39歳までの複合的な困難を抱える若者とその家族に対して支援を行います。各団体から参画したメンバーは、支援経験年数等に応じて、チーフ・パーソナル・サポーター

(CPS)、パーソナル・サポーター (PS)、アシスタント・パーソナル・サポーター (APS) の3段階に分け、CPSかPSとAPSがペアを組む2人体制としました。こうすることで複数の目で多角的に対応でき、PSのレベルアップや育成にもつながるからです。

相談者はマスコミで取り上げられるたびに増え、各団体のイベントに参加して存在を知る人や遠方からくる人もいました。

例えばこんなエピソードがあります。10年間家にひきこもっていて両親が離婚。自分に厳しい父が単身赴任から帰ってくるのもう家にはいられない。これから自殺するつもりだと、掲示板に書き込んだら、みんなに止められ、ある人が横浜に相談室があることを教えてくれたので、恐る恐る相談に来てみたという若者がいました。何とか自殺を思いとどまり、そ

の後、アルバイトをすることになりました。

待ちの姿勢で対応するというのがこれまでの相談機関では多かったのですが、お金がなくて来られない人もいれば、恐くて電車やエレベーターに乗れない人もいます。そういった人には訪問したり、最寄りの駅近くの喫茶店で話を聞いたり、メールやFaxでも対応し、「つながること」を優先しました。

また、つながることがむずかしい高校生については、^{たな}田奈高校と連携した支援が始まりました。田奈高校は入学選抜で学力検査を行わないクリエイティブスクールで、家庭環境に恵まれていなかったり、学習面で課題を抱えている生徒が多く在籍している高校です。学校側も対応の協力を求めており、そこで、週1回、出張相談を行っています。

これまでの相談実績は、開所から2013年1月18

日までで延べ9,824件。相談内容については、一番多かったのが仕事、次にメンタル、家族、生活の順です。

■ PSSの中間的就労モデル事業は ワーカーズ・コレクティブ、ワーカーズコープが担当

モデル事業の一環で、ワーカーズ・コレクティブ協会、ワーカーズコープがジョブ・トレーニングを担当しています。「わかもの相談室」の担当者と相談しながら、若者の中間的就労支援のコーディネートをしているのです。実習の流れは、ワーカーズ・コレクティブについての説明を受けて、希望の職種、職場の環境などから実習先を決定し、実習に入ります。実習は10回を1クールとし、最大40回まで。また、11回目からは実習生に1日1,000円の奨励金が出ます。実習修了後、事業者と実習生の合意がとれたら短時間ワークからの就労も可能です。

実習先での仕事には、リサイクル品の倉庫管理・配送、店舗型生協、調理、弁当・総菜の販売、デイサービスの食事づくり、保育園の保育補助、デイサービスの介助などワーカーズ・コレクティブの業務の補助で多岐にわたっています。

実習生からは「最初は働く時間を少なくして徐々に時間を増やすことができ、無理なくできてよかった」「職場の人が丁寧に教えてくれたので楽しく作業ができた」「会話やコミュニケーションが苦手なのをたくさんフォローしていただき楽しく学ぶことができた」というような感謝の声が聞かれます。

■ 有給職業体験プログラム 「バイターン」は アルバイト&インターンシップ

田奈高校とのつながりが生まれたのを契機に新たな取り組みも始まりました。田奈高校の生徒の進路に着目すると、2011年度は、

PSSを担う団体リスト

団体名	活動分野
寿支援者交流会	野宿者支援
NPO法人かながわ女のスペースみずら	女性支援
NPO法人かながわ外国人すまいサポートセンター	在住外国人支援
労働者協同組合センター事業団	働く場づくり
NPO法人ワーカーズ・コレクティブ協会	働く場づくり／就労支援
NPO法人夢・コミュニティ・ネットワーク	若者支援／まちづくり
反貧困ネットワーク神奈川	貧困問題解消
神奈川労働相談ネットワーク	労働相談
神奈川ソーシャルインクルージョン推進機構	社会的排除・孤立の解消
株式会社よりよく生きるプロジェクト	若者就職支援／若者支援
NPO法人楠の木学園	若者支援
NPO法人リロード	若者支援
株式会社シェアするココロ	若者支援
NPO法人ワンデーポート	ギャンブル依存回復支援
NPO法人コス援護会	若者支援／社会的排除・孤立の解消
NPO法人ユースポート横濱	若者の就労支援
社会福祉法人いきいき福祉会	高齢者支援
NPO法人遊悠楽舎	若者支援
横浜弁護士会	法律相談
神奈川司法書士会	法律相談
NPO法人月一の会	若者支援
女性・市民コミュニティバンク	起業支援
社会福祉法人たすけあい ゆい	高齢者支援／母子支援
NPO法人子どもセンターてんぼ	子ども支援
横浜YMCA	子ども支援／若者支援
株式会社フェアスタート	社会的養護の子ども・若者就労支援

卒業生204人のうち、大学・短大・専門学校に進学した人が101人、就職した人が30人で、残りの73人が進路未定者でした。さらに就職内定者を見ると24人がアルバイト経験者で、アルバイト未経験者は1人のみでした。つまりアルバ



イト経験が就職に有利ということがわかります。ところが、不況で専業主婦がパートに出たり、正規社員離職者がアルバイトをするケースが増え、高校生のアルバイトが採用されにくい状況が出ています。

そこで、アルバイト先を開拓して、その事業所から報酬を得ながらスキルを学んでもらう「バイターン」という事業を立ち上げたのです。卒業と同時に正規雇用してもらおう。または、卒業までに就職が決まらなくてもバイターンを継続して、スキルアップ研修などでフォローしてバイターン先あるいは他社への正規雇用につなげます。

この事業は、神奈川県の新しい公共モデル事業で、田奈高校、パソナ、横浜市こども青年局、シェアするココロ、ユースポート横濱からなる協議体が実施しています。

バイターン経験者には確実に変化が見られるそうです。生きいきとした表情になった生徒、いろいろなことを任されて自信をつけた生徒、自分の向き不向きがわかって進路選択の材料になった生徒などさまざまです。

田奈高校へ出張を行うことで「わかもの相談室」へとつながるケースが出てきたことも大きな成果だと岩永さんは言います。高校サイドも、中野和巳校長先生がリーダーシップをとって就労支援を続けてきたのですが、学校だけでは限界があることを痛感していただけない、外部の専門団体の力を借りるのに積極的です。また、卒業生や中退者も先生を頼って学校を訪れるため、現役生だけでなく、卒業生や中退者にも知恵を出し合って対応していく方向です。

■ モデル事業を維持するためにいい方策はないものか？

バイターンの取り組みは2年時限、PSS事業もモデル事業は3年時限のため、どちらも2013年3月で終了します。関係者は継続したいと考えていますが、PSS事業では、2010年度4,000万円、2011年度7,000万円、2012年度1億円が国から出ています。この費用をどう捻出すればいいのか、関係者はみな頭を抱えています。

これだけの団体がつながってネットワークで若者の支援をしているというのは奇跡的なこと。PSS事業は何としても継続させるというのが団体の共通認識です。理事と現場のメンバーで運営会議を少なくとも月1回は開催していますが、最近ではこのテーマで持ち切り。ただし、2013年1月、横浜市からは正式に相談室の閉鎖を言いわたされました。

さて、今後、各構成団体がどう取り組んでいくのが大きな課題だと思われます。

【活動のヒント】

連合体での取り組みは市民団体が少ないところでは運営体制の構築がむずかしく、「バイターン」のほうはどこの地域でもできるが、企業の開拓が重要なポイント。受け入れまでにけっこう時間はかかるとしても、理念を理解して若者の受け入れに協力してくれる事業主からのクチコミで地道にトライしていくことでネットワークが広がっていきます。

埼玉県

障がい者や高齢者の雇用を目指す
「ソーシャルファーム」を法人全体で支援

特定非営利活動法人 めくもり福祉会たんぽぽ

1994(平成6)年に市民互助型の助け合いサービスから出発し、介護事業を手がけて地域に根ざした活動を続けてきたNPO法人めくもり福祉会たんぽぽ。地域のニーズに応える形で2007年に障害者就労支援センターを飯能市から受託したことがきっかけで、障がい者の雇用がいかにもむずかしいかを実感しました。そこで、障がい者や労働市場で不利な立場にある人々のために雇用の機会を提供することに焦点を置いたビジネス「ソーシャルファーム」に挑戦。現在、この事業は赤字ながらも、地域の生きる力を引き出す事業として法人全体で支えながら取り組んでいます。

組織名:特定非営利活動法人めくもり福祉会たんぽぽ

会 長:桑山 和子

所在地:本部:埼玉県飯能市落合290-4

電 話:042-972-8611

U R L:<http://care-net.biz/11/tanpopo/>

◎**設立年** 1986年前身の「女性問題研究会たんぽぽ」設立、1994年「めくもりサービスたんぽぽ」設立、1999年4月NPO法人格取得

◎**法人の理念・経営方針**

「地域の根っこになって命を育む」

◎**法人実施事業** 家事・介護・有償運送・配食サービス等
介護保険事業(ケアプランたんぽぽ、たんぽぽ訪問介護事業所、デイサービスめくもりの館、デイサービス田園倶楽部、メゾネットたんぽぽ、訪問看護ステーションたんぽぽ)

受託事業(配食サービス、飯能市地域包括支援センターさかえ町、飯能市ファミリー・サポート・センター)

障害福祉事業(障害福祉サービス、移動支援事業、生活サポート事業)

ソーシャルファーム、旬菜カフェたんぽぽ
研修事業

◎**年間事業規模** 2011年度売上 約5億(法人税・事業税1,500万円)

◎**職員数** 197人

(常勤49人、非常勤82人、登録ヘルパー66人)

うちソーシャルファームの人員

10人(職員1人、高齢者3人、障がい者等6人)

◎**ソーシャルファーム事業にかかる主な経費**

約1,200万円 自主財源

■ **地域のSOSに応える助け合い事業から、
介護保険事業を主に多様なサービスの提供へ**

めくもり福祉会たんぽぽのある埼玉県飯能市^{はんのう}は、池袋から電車で40~50分、人口約8万3,000人、高齢化率21%、面積の7割が森林で、古くは林業、養蚕で栄えた地域です。「たんぽぽ」の始まりは、公民館の講座修了生たちが女性の視点でまちづくりや福祉を考えていこうと1986年に立ち上げた「女性問題研究会たんぽぽ」に遡ります。勉強会を重ねて1994年に「めくもりサービスたんぽぽ」を設立。家事援助、介護、子育て支援、配食、移送など、困っている人のSOSにすぐ応えられるようにと、たくさんの市民が「できること」をもちよって、会員制有償ボランティアによる市民互助型のサポート事業を始めました。1999年には「めくもり福祉会たんぽぽ」として埼玉県第1号のNPO法人格を取得。「市民主体の社会づくりをしていきたい、という当初からの思いはい



たんぽぽ本部外観

まも変わらない」と会長の桑山和子さん。

介護保険制度の始まった2000年には、デイサービスを開所し、同時に訪問介護事業所や居宅介護支援業務もスタート。2003年には、飯能市内で第1号となるグループホームを開所し、その後も居宅介護支援の総合相談センター、デイサービス、訪問看護ステーション等の施設を次々と開き、現在は市内で一番利用者の多い介護事業者となっています。

もちろん、当初から介護保険外の助け合いサービスや障害者福祉サービス、各種研修事業なども行っており、社会福祉士を目指す学生のインターン実習や地元の小中学校の体験授業や交流も積極的に受け入れています。さらに、飯能市から障害者就労支援センター、ファミリーサポートセンター、地域包括支援センターの業務も受託してきました。

■ 介護と農業で「命」を育む 「ソーシャルファーム」のスタート

2007に飯能市から障害者就労支援センターの業務を受託したものの、そこでわかったことは、高齢者や障がい者、ひきこもりやニート、元受刑者など、面接に行っても不採用か、または採用されても職場になじめずに辞めてしまうなど、就労がむずかしい人たちの状況でした。ソーシャルファームジャパン理事長の炭谷茂さんが提唱する「ソーシャルファーム (social firm)」の意義に賛同した桑山さんは、「それならば、自分たちで働く場をつくり出そう、雇用する側にまわろう」と決意します。

「ソーシャルファーム」とは、障がい者や高齢者など労働市場で不利な立場にある人々のために雇用機会を提供することに焦点を置いたビジネスです。ビジネスの手法で取り組みつつ、それだけでなく社会的な目的をもち、誰もが生きやすい優しい社会を目指すところにソーシャルファームの特質があります。

たんぼぼでは2009年から農業分野でソーシャルファームに取り組んでいます。障がい者や高齢者が中心となって農産物の生産・販売を行い、採算性をはかることで働く人の経済的自立と心身の健康維持を目指しています。

「介護も農業も“命”がキーワード。当初から農業に興味があったため、これ機に農業をやろうと考えたのです。命の文化を育てたいという思いもあった」

と桑山さんは言います。

■ 畑も農機具もゼロ 何も無いところからのスタートだった

農園で、障がい者や高齢者、ひきこもりだった若者などが一生懸命やっている姿を見て、いまでは、地域の農家から、「耕作地を使ってもらえないか」「高齢になって耕せなくなったのでバトンタッチしてもらえないか」といった声がかかるようになりましたが、当初は畑も農機具も何もない、ゼロからのスタートでした。畑はすべて地元の落合地区周辺で耕作放棄地を借り受けるところから始まりました。

取り組みを始めた2009年度には、少しでも農園の資金獲得を目指して各種の補助金を申請。「ソーシャルファームの推進に向けた実証モデル事業」が採択され(厚生労働省、社会福祉推進事業)、1,200万円の補助金で、福祉と農業のコラボレーションで地域の課題解決をどうはかっていくかの検証も行われました。その後、2011年には「新しい公共」の支え合い事業の補助金500万円で、ビニールハウスを建設し、育てた1万5,000株のパンジーを地域に植えたのですが、花の力は大きく、地域にたんぼぼのソーシャルファーム事業を知ってもらおうきっかけになりました。このビニール農園をつかって、その後、園芸部門への取り組みも始めています。

しかし助成事業はどれも単年度の支援です。そこで2年目からは自力で事業性を確保していくことに取り組みましたが、農園で収益をあげるのはむずかしく、事業スタートから3年目の2011年度は589万円の売り上げで550万円の赤字、2012年度は「旬菜カフェ」の立ち上げ資金もあって、計1,500万の赤字となっています。

それだけの赤字が出ると、法人内部で事業継続に疑問の声もあがるのでは? と聞くと、「介護も農業も“命”が根っこにある大切な仕事です。職員たちもそのことをわかってくれているので、野菜を購入したり、口コミで宣伝したり、この事業に協力してくれています」と桑山さん。たんぼぼでは、毎朝のミーティングで「地域の根っこになって命を育む」という法人の理念を職員全員で読みあげています。この理念を職員全員が共有し、誇りをもって仕事することを大切にしているからこそ、ソーシャルファーム事業の



すべて耕作放棄地を借りているたんぼぼの農園

赤字を介護保険事業の黒字で補填して、NPO法人全体でこの自主事業を支えることができるのだと言います。

農園の野菜を使ったカフェを 駅前の空き店舗にオープン

農地面積2万5,000㎡、東京ドームグラウンドの約2倍にあたる現在23ヵ所の農園では、少量多品種の地力を生かした旬の無農薬野菜を提供することを目標にしています。無農薬栽培のため、雑草の除草と作づけの管理には大変な苦労があるそうです。

こうしてつくられた農作物は、法人内のデイサービス、グループホームの厨房での利用、職員や利用者への販売、市の観光案内所や軽トラ市などで販売されています。農作物を買うこともソーシャルファームを支えるのです。

2011年1月に飯能駅から徒歩5分の空き店舗で開いた「旬菜カフェたんぼぼ」は、地域の居場所になり、農園で採れた有機野菜をメインに使った「体が元気になるメニュー」が好評です。「地域の若い



「旬菜カフェたんぼぼ」では有機野菜の店頭販売も



指導者も高齢者のたんぼぼ農園の作業風景

お母さんたちがゆっくりおしゃべりする場になっていて、回転率の悪さが赤字の原因という面もあるのですが、それもいいだろうという気持ちでやっています」と桑山さん。

課題は山積みながら、 生きる力を引き出す「たんぼぼ」を目指して

今後、ソーシャルファーム事業をどう収益に結びつけていくかは大きな課題です。生協や病院などから納品のオファーはあるものの、無農薬野菜を限られた人員で育てているだけに、ロットをこなすことがむずかしいのが現実です。

働く人は現在高齢者が3人、知的がい害や精神障がいの人たちが6人です。埼玉県の最低賃金758円を基準に考えて、彼らには時給760円を支払っています。なお、とくに障がいが高く働くことがむずかしい1人については、社会保険労務士に仕事内容を査定してもらって現在は時給を400円にしています。また、生活保護を受けている若者を担当の市職員のつき添いのもとで受け入れることもあります。



「軽トラ市」に出かけて野菜を販売

京都府

京都式生活・就労一体型支援事業とその拠点である 京都自立就労サポートセンター

京都府では、全国に先駆けて取り組んだパーソナル・サポート事業の経験をふまえ、個々人に寄り添った自立支援のサポート体制づくりに取り組むこととして京都自立就労サポートセンターを設置。就労意欲はあるものの、さまざまな問題が絡み合ってどこに相談すればよいかわからないといった相談者に寄り添い、必要な制度やサービスにつなぎながら、自立就労に向けた継続的な支援をしています。また、居場所づくり、日常生活の立て直し、就労へのトライなど、複数の事業メニューを設けて、一人ひとりが参加できる社会をつくっていかうとしています。

拠点施設名: 京都自立就労サポートセンター

所在地: 京都市南区東九条下殿田町70
京都テルサ西館3階

電話: 075-693-7727

URL: <http://www.kyoto-ps.com/>

◎設立年 2010年(2012年に現在の名称に改称)

◎実施事業

- 就労支援…さまざまな課題を抱え就職活動がうまく進められない方を対象にハローワークの就職支援ナビゲーターと連携した就労支援を行います。また、連携推進員が中間的就労の場を開拓し、パーソナルサポーターが段階的な支援につなげるなど、継続的なサポートを行っています
- 生活支援…生活の不安などさまざまな課題を抱えている方へ社会保障制度やその他の支援につなげます
- 自立支援…就職後のフォロー、定着のための相談を継続的に行います。

◎年間事業規模 約9,000万円

◎職員数 10人

■ ジョブカフェで培った支援ノウハウを より広い層へ拡大

2003年に新たな若年者向けの就業支援サービスとして設置されたのが、ジョブカフェ京都。ここでは、就職やスキルアップの支援、また就職後のフォローアップとして職場への定着についてもサポートを行ってきましたが、このジョブカフェ事業の若年者サポートで培った支援ノウハウや企業とのネットワークを、若年者だけでなく、女性支援、中高年支援にも拡大しようと、総合就業支援拠点として「京都ジョブパーク」(以下、「ジョブパーク」)を2007年にオープンしました。

このジョブパークは、京都労働局・京都府・京都市(=公)、連合京都(=労)、京都経営者協会(=使)を中心に関係団体が加わった公・労・使によるオール京都体制で運営されています。そこには全国で初めて結成された「企業応援団」があり、2012年12月現在、登録している企業は2,200社あまり、セミナーや研修への講師派遣、職場実習の受け入れなど、ジョブパークの趣旨に賛同した企業がジョブパークの運営を支えています。

ジョブパークでは、生活相談から就労支援までワンストップでサービスが受けられ、とくに正規雇用につながるよう取り組みを強化しています。また、2012年4月からは、雇用保険の手続きや職業訓練、職業相談まで、ほぼ全てのハローワーク機能が利用できるようになりました。以来、ハローワークとの一体的運営によって、利用者視点に立って利便性の向上に努めるほか、「ジョブパーク塾」としてカウンセリングを通じた職業訓練メニューも提供しています。短いものでは半日から数日、長いものでは数ヶ月におよぶセミナーや訓練で、スキルアップをはかる場を設け、就労へとつなげているのです。

加えて、若手人材、中核人材、熟練人材、子育て中やひとり親家庭の女性、障がい者、大学生、留学

生、農林水産業人材や福祉人材など、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな相談により、京都府内の中小企業とマッチング等を行っています。

ジョブパークの機能拡大に伴って、利用者数、登録企業数は着実に増加し、開所以来の新規登録者数は、2012年12月までで延べ6万8,000人、就職内定者数は2万4,000人にのびります。

■ 3つの課題と2012年度の対応

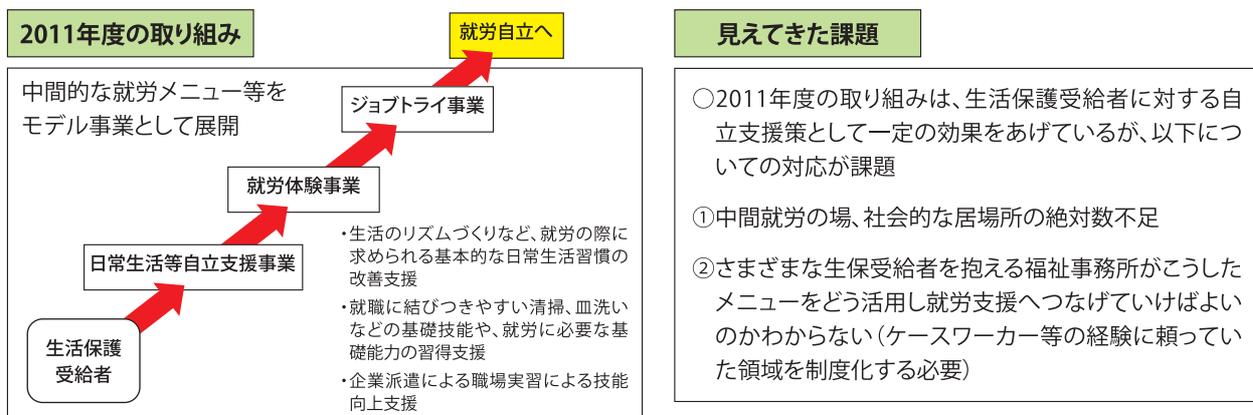
また京都府では、内閣府が2010年度から進める国のモデル事業「パーソナル・サポートサービス」に、先行5地域のひとつとして取り組み、制度の縦割りを乗り越えて生活や就労の相談に乗り、必要な制度やサービスにつなぐ支援を試みてきました。また、経済状況の悪化による生活困窮者の増加に伴って、生活保護の受給、とりわけ稼働年齢の離職者を含む「その他の世帯」の受給が増え続けていることへの対応等として2010年に「京都生活・就労一体型

支援政策研究会」を設置し事業等を検討。個人に寄り添った自立支援のサポート体制づくりに取り組むことを確認し、2011年度から事業が動き始めました。居場所づくり、日常生活の立て直し、就労へのトライ、就労体験や中間的就労を受け入れる企業への支援など、複数の事業を実施することで就労や自立へつなげていこうとしています。また、資格取得やスキルアップの訓練、貧困の連鎖を断ち切ろうと生活保護世帯の中学生を対象とした居場所づくりも併せて行っています。

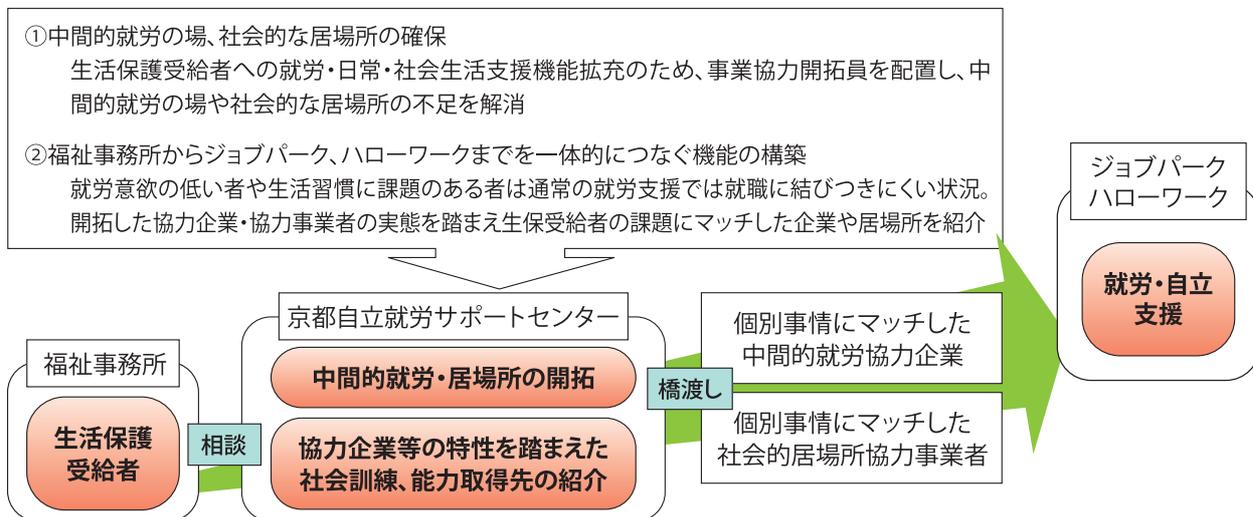
このような京都市生活・就労一体型支援事業に取り組んできた中から、①支援組織を一体的につなぐハブ機能、②地域でのネットワーク機能、③中間的就労の場の開拓がそれぞれ必要といった課題が浮かび上がってきました。

そこで2012年度は、①京都自立就労サポートセンターの設立、②生活習慣改善等の支援などサポート推進事業の充実、③中間的就労の場の開拓とい

■ 京都府における「生活・就労一体型支援事業」



■ 2012年度の取り組み(パーソナル・サポートセンターに新たな機能を附加)



う取り組みで、この課題に対応をしていくことになりました。

■ 自立へ向けて、段階的にステップアップ

京都府では、まずは、日常生活の自立支援につなげるための居場所事業のほか、農園等での就労体験を実施する「就労体験事業」、企業での短期実習を実施する「ジョブトライ事業」、社会貢献に取り組む企業等での試用雇用を実施する「京都市CSRステップアップ事業」という事業メニューで中間的就労に取り組んでいます。

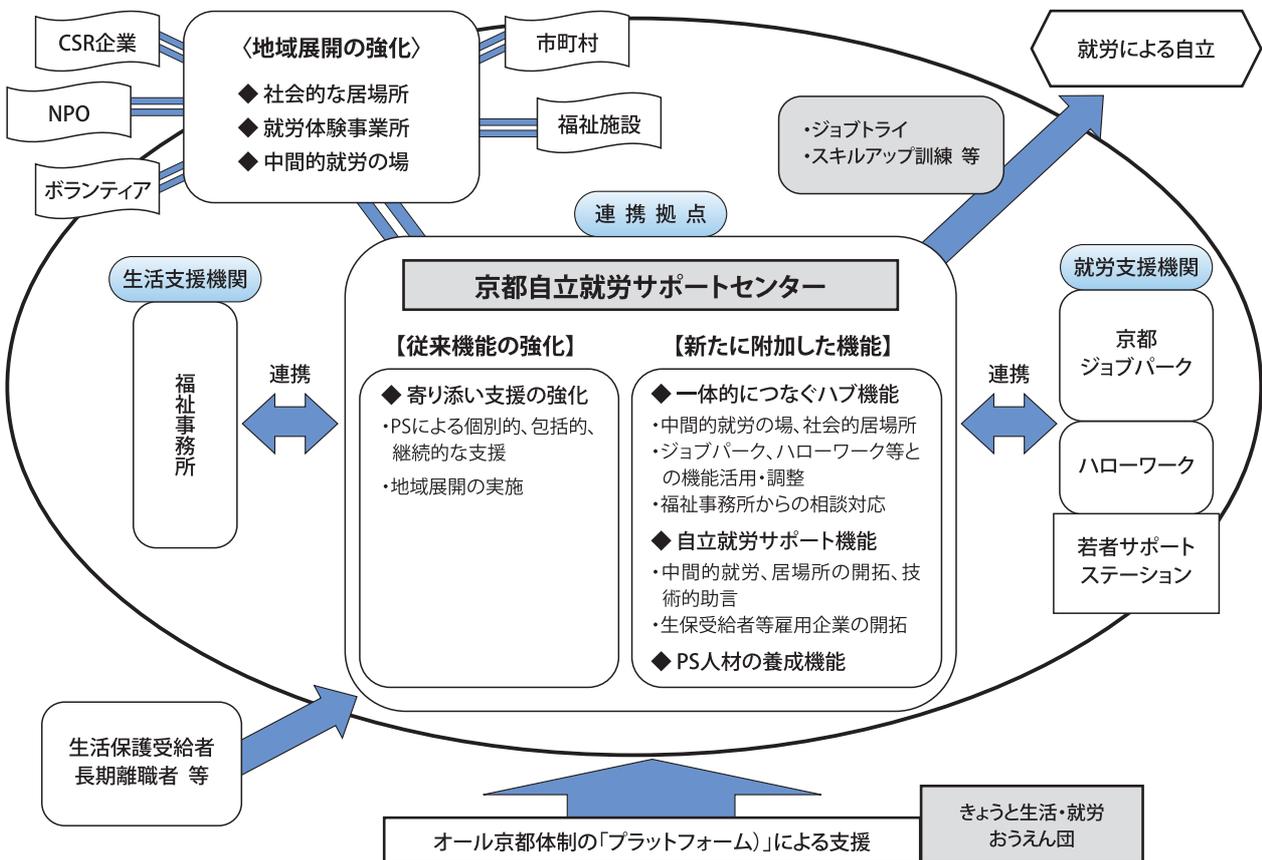
居場所事業では、就労準備や自立に向けたステップの第1段階として、相談受付の段階で個別の問題を把握し、まずは生活の立て直しに取り組みます。2011年から、宇治市、福知山市、長岡京市、亀岡市で順次開設した4カ所のサポート推進事業の拠点は、喫茶店やコンビニエンスストアの元店舗を活用しています。就労意欲を喚起するためにも、こうした社会的な居場所を設け、温かい雰囲気の中で、カウンセリングや生活能力、就労能力の向上の

ための訓練等を行い、安定した日常生活ができるようサポートしながら、ジョブパークやハローワーク等につながります。この事業ではカウンセリングや自立支援に向けたプランの作成にあたる「日常生活等自立支援員」を必ず置き、寄り添い型の支援に取り組んでいます。利用登録者は、2011年度は175人、2012年度は12月末時点で270人で、中にはこの次のステップであるジョブトライに参加したり、常用雇用にこぎつけた人もいます。ちなみに1カ所あたりの運営費は年間約1,600万円で、国のセーフティネット支援対策等事業費補助金を利用しています。

こうした個別相談や居場所での支援、就職準備のための職場体験や各種セミナーを経て、次のステップになるのが、就職支援です。「就労体験事業」「ジョブトライ事業」「京都市CSRステップアップ事業」によって取り組まれている中間的就労は、この部分にあたります。

「就労体験事業」は、生活保護受給者を対象に、3ヵ月程度の就労体験を通いで受け入れ、社会生活の自立を促そうとするものです。2011年度は、亀岡

■ 京都市生活・就労一体型支援事業 展開イメージ



市内での農作業、京都市内のホテルの清掃や食器洗淨等で26人を受け入れました。とくに農作業は屋外でマイペースで取り組めるため、参加者の定着率はよいようです。作業時間等は、参加により異なりますが、だいたい週3日、1回4時間程度が標準的です。また、サポートのための支援員がつきます。2011年度は体験終了後に3人の雇用が実現しました。2012年度は、受け入れ先を2カ所増やし、12月末時点で47人が就労体験に取り組んでいます。

緊急雇用対策基金を利用した「ジョブトライ事業」では、働きたいという意欲はあってもさまざまな問題を抱え、就職活動がうまく進められない長期離職者や生活保護受給者等を派遣会社で雇用し、府内の企業へ3ヵ月派遣、職場実習を通じて技能を高め、就職につなげようとするものです。事前説明会と4日間で18時間の事前研修を経て、面接と派遣登録を行い、参加者の希望を考慮して求人企業とマッチングします。また、パーソナルサポーターが伴走し、必要な支援も併せて行います。派遣先にもよりますが、原則として週5日、1日6～8時間で、時給は800円。社会保険や雇用保険にも加入し、交通費も月額上限1万5,000円まで支給されます。2011年度は19人が、2012年度は32人が企業実習に参加し、2011年度は9人が就労に結びつきました。5人は実習先での就労で、4人は別の職場となっています。

同じく緊急雇用対策基金を利用した「京都式CSRステップアップ事業」は、保護受給者やひきこもりの若者などのボーダー層を対象にした中間的就労の取り組みで、社会的な自立を目指しています。受け入れ企業は、CSR(社会的貢献)活動の一環として、就労の場を提供しています。企業の側が、社会的自立に向けた取り組み事業を提案し、実現が可能と認められるものについてその提案企業を支援するもので、1事業所につき最大3年間という公募型委託の事業です。参加者は、受け入れ企業で原則として1年間(最大で2年間)就労し、OJTで教育を受けながら、個々の特性に応じたスキルアップをはかります。このステップアップ事業が終了した後も受け入れ企業で定着するか、または他社での就職につなげていけるのかが今後の課題となります。2011年度は、2社で8人が参加、2012年度は、同じ2社で、継続の8人を含めて18人が参加しています。

こうした事業によって就労につながった人には、その後も仕事と生活が軌道に乗るまでフォローアップを行い、見守りを継続しています。これらの事業は、セーフティネット補助金や緊急雇用対策基金を活用した京都府からの事業委託で実施されています。

■ 関係機関とのネットワークを構築しながら、場の開拓等を進める

2011年度からの京都式生活・就労一体型支援事業は、自立支援策として一定の成果をあげていますが、中間的就労の場や社会的な居場所は不足していると考えています。そのため、場の開拓を積極的に進めていくと共に、受け入れの協力企業や事業所の実態をふまえて、自立就労を目指す相談者の個々の事情にマッチした場へつないでいこうとしています。また、自治体による就労対策の多くが緊急雇用対策基金を活用しているため、この基金が終了した後も、各自治体がこれまでの支援経験を活かして、取り組みを継続できる包括的な制度も必要かと考えています。

京都府では、ジョブパークにある「京都自立就労サポートセンター」を府内の連携拠点として、2012年度から新たに附加した一体的につなぐハブ機能、自立就労サポート機能を効果的に展開させ、生活支援機関である福祉事務所、就労支援機関であるハローワークをはじめ、地域で活動する団体、NPO等とのネットワーク構築も進めながら、さまざまな支援が必要とされている人への対応を今後も主体的に、また継続的に行えるように進めていこうと考えています。

【活動のヒント】

生活・就労の支援を進めていくには地域社会全体でのサポートが必要です。行政、経済団体や福祉、NPO等、さまざまな団体のネットワークを広げていくために、京都ではネットワークの推進役を行政が担っていますが、今後は社会福祉法人等が連合体でこうしたネットワークを推進する中核となって取り組んでいくことも大いに考えられます。

千葉県

ユニバーサル就労の枠をつくらず、 一般就労の中で弱点をカバーし合う体制づくり

社会福祉法人 六親会

高齢者福祉で19年のキャリアのある六親会は、千葉県の4地域で20事業所を展開しており、2013(平成25)年2月末現在の総従業員は208人になります。

六親会では職員一人ひとりが抱える就業上やプライベートの悩みなどを解消できるような職場環境を整備しています。そして仲間と助け合い、個々が成長し、互いが専門職としてスキルアップが可能となるよう、さまざまな就労支援体制を構築しているため、人材不足といわれている業界の中では、比較的離職者が少ない特徴があります。また、精神障がいや発達障がい等、就労にかかわる支援を要する人は、あえてユニバーサル就労の枠を設けず、一般就労の中で行っています。

組織名:社会福祉法人六親会

理事長:湯川 保

所在地:千葉県印西市笠神1620

電話:0476-97-0100(大代表)

URL:<http://www.rikushinkai.com/>

◎設立年 1994(平成6)年

◎法人理念・基本方針

Love For Humanity—生命の輝きを目指します

◎基本方針 「個人の尊重」「利用者の処遇」「職員の資質向上」「地域福祉の拠点」

◎サービスコンセプト 「DIGNITY(尊厳)」「INDEPENDENCE(自立・自律性)」「CHOICE(選択権)」「ANIMATION(活気づけ)」

◎法人展開事業所 特別養護老人ホーム(従来型・ユニット型)、養護老人ホーム、短期入所生活介護事業所、居宅介護支援事業所、介護付有料老人ホーム、通所介護事業所、地域包括支援センター、訪問介護事業所、高齢者生活支援ハウス、地域密着型サービス事業所(小規模多機能型居宅介護・認知症対応型共同生活介護)、外部サービス利用型特定施設入居者生活介護事業所

◎年間事業規模 約13億円

◎職員数 208人(正規148人/非正規60人)

働く職員がその人らしく幸せでなければ
よいサービスは提供できない

福祉業界は人材不足といわれていますが、六親会では今後さらに不足するであろう有資格者の確保に向けて、さまざまな取り組みを行っています。

まず、専門性はもちろんですが、「人柄重視」「仕事に対する熱意」とした採用で、離職率が低いことが特徴のひとつです。法人本部/人事課主任の湯川秀翼さんは、職員208人全員の名前と顔、それに簡単なプロフィールを把握しています。

湯川さんは、とくに新卒者の就職説明会の段階から入職に向けてのさまざまなサポートを担当してきた経緯もあり、悩みを抱えている職員を早期に発見し、その情報を素早く関係各部署の上司に報告。必要に応じて面談し、時間をかけて心のわだかまりを解くようにしています。壁にぶつかって悩んでいる職員については、悩みを共有し、課題解決に向けての方法を共に探していきます。そうしたプロセスを共有することにより、職員は「あるべき姿(理想)」と「現実」との差を直視することができ、具体的な解決に向けて前向きに取り組むことができる、と湯川さん。

働く人が幸せでなければサービスの質は保てな



新卒者研修風景

いことは明白ですから、六親会では、職員の問題点や悩みを共有し、仲間と助け合いながらチームで高齢者の介護を担っているのです。

■ ブラザー&シスター制度など 独自の研修プログラム

新入職員は、約1ヵ月かけて「法人の理念」「介護の専門知識・技術」などを学びます。自分たちの職場を知ることから始まりますが、法人独自のプログラムとして「擬似体験」があります。これは、身体拘束を自ら体験し、身体拘束の弊害を知ることから、虐待等の人権侵害を防ぐこと、人権の尊重を体得してもらうことを目的として行っており、実習生にも実施しています。このプログラムは、利用者の気持ちを知ることが狙いですが、この体験が効果大。とくに介護歴が長い中途採用の職員にとっては、福祉を志した原点に素直に戻れる機会となっているようです。

また、OJTでは、新入職員が前年入職した職員から指導を受けるブラザー&シスター制度を導入しています。とくに新卒者は社会人として未熟なため、就業上の悩みだけでなく、プライベートの悩みも抱えていますから、先輩職員たちがいち早く後輩職員が抱えている問題に気づき、解決に向けて動くことで、後輩職員のやる気とモチベーションが維持されます。先輩職員たちは、新人が職場で日々葛藤していることを理解することが大切です。以前に問題があった新人も、翌年には後輩の指導を担当することによって、自分がどれだけ周囲の人たちからサポートを受けて成長したかが理解できるのだそうです。人は立場が変わることで学ぶことは多くあることの実証でしょう。

なお、六親会では常に職員に歩み寄ることを意識しています。仕事で成長すると共に、人間として成熟していくことが大切だと感

じているからです。「法令遵守は当然として、時代の流れに見合った雇用のあり方や福利厚生の実などを図っていくことでもあります。職員は、常に専門職としての自覚と誇りを持ち続けてほしいし、介護の仕事はチームです。ひとりではできません。みんなで協業していくことによって、利用者に対してよりよいサービス提供が可能となります。援助者もひとりの人間ですから…」と湯川さん。

また、同法人ではISO9001:2008を取得している関係で、業務の手順を明文化した手順書などが整備されています。各所属部署会議などを通して各事業所の情報やコミュニケーションを密に図りながら、情報の共有と課題解決に向けて全体的に行っているからこそ、効果的なチームワークが発揮できるといえましょう。

■ 障がいや病気のスタッフを チームワークでカバー

介護福祉従事者の中には、腰を痛めたり、厳し



ショッピングモール内に開設したデイサービス



指導職の育成強化を目的とした研修会



擬似体験の研修

い場面と直面する中で体調不良になったりと、いろいろな問題を抱えている職員もいます。それは、六親会だって同様です。

対人関係が苦手で、ずっと自宅にひきこもっていた人がいました。六親会の事業所で最初は、洗濯物をたたんだりするボランティアを1年間ほどやっていました。ある日、職員から「彼女は素直で常に明るく元気にボランティアをしてくれている。そんな彼女に職員も感謝しているんですよ。よければ施設で働いてもらったらどうでしょうか？ ただ、なぜ若いのに平日にボランティアしているのでしょうかね」と相談があったそうです。そこでその女性に面談したところ、実は、障がいがあることがわかりました。ボランティアしている理由は社会復帰のひとつとしてやっていたのです。それを知り、非正規ではありますが、理事長決裁をとり、雇用に踏み切った結果、いまでは週2回、2時間程度で就業しているそうです。人と接するのが苦手だった本人は「仕事が楽しい、もっと人と接する仕事をしてみたい」と意欲的だそうです。

こうしたさまざまな取り組みの基本は、何らかの課題を抱えている人、それは育児や介護も同様で、ライフスタイルに応じた業務内容で継続して働くことができる環境づくりが重要だと同法人では考えています。

■ ショッピングモールに デイサービスセンターを開設

1994年の法人設立以降、印西市、鎌ヶ谷市、船橋市の3地域に20事業所を事業展開してきた六親



生活福祉課重点課題研修

会は、一方で2012年4月には、これまでの事業展開を通じて、分かれている3つの地域を有機的につなげたいとの強い思いから、それぞれの地域課題を解決していくと共に、六親会が地域福祉に貢献していく上で重要な地点として、印西牧の原駅前にあるショッピングモール内に法人では4拠点目となるデイサービスを開設することを決めました。事業所のテナント内には、他の法人が運営する「ヘルパーステーション」や「在宅療養支援診療所」なども併設されています。

こうした連携は、地域の人々が望んでいる地域包括ケアシステムの実現に向けて、一法人だけでなく、さまざまな福祉関係者と協力して地域課題やニーズに応じていくためです。また、ユニバーサル就労については、より多くの人々に情報を発信し、障がい者だけでなく、何らかの働きづらさを抱えた人々、ひきこもり、リストラされた人などが働くことができるような仕組みを関係各所と協力し推進することが大切であると、六親会では考えています。

【活動のヒント】

組織として、縦のつながりを保ちながら横のつながりも重要視し、たとえ問題を抱えている人であっても、互いに人間として、仲間として尊重し合い、サポートすること。その人から逃げず、話しやすい環境を整え、悩んでいる職員に対しては何時間でも向き合う姿勢はとても重要です。

九州
中国
関西住居の確保とファイバーリサイクル事業で
ホームレス者の生活再生を支援**グリーンコープ共同体** /
社会福祉法人 グリーンコープ

九州、中国、関西地方にある14のグリーンコープ生協とグリーンコープ連合が集結して2007(平成19)年に結成されたグリーンコープ共同体と社会福祉法人グリーンコープが新たに取り組んでいるのが生活困窮者のための生活再生事業とホームレス者の自立支援。相談から住居の確保、就労の場の提供など、地域のNPOとも連携して、当事者に寄り添った丁寧な対応をしています。

組織名:グリーンコープ共同体(14のグリーンコープ生協と商品の管理を担うグリーンコープ連合で構成)

代表理事:田中 裕子

所在地:福岡県福岡市博多区博多駅前1-5-1
ヒューリック博多ビル8F

電話:092-481-5711

URL:<http://www.greencoop.or.jp/>

◎設立年 2007(平成19)年

◎法人理念・経営方針 基本理念は4つの共生。「自然と人の共生」「人と人の共生」「女と男の共生」「南と北の共生」

◎法人実施事業 食品の供給、福祉、環境、生活再生など

*以下はグリーンコープ生協ふくおかのデータ

◎年間事業規模

245億円(共同購入210億円/店舗35億円・2011年度)

◎組合員数 16万7,982世帯

◎出資金総額 81億円

◎職員数 669人(正規241人/非正規428人)

◎生活再生事業の費用 5,285万4,000円 職員数 15人

組織名:社会福祉法人グリーンコープ

理事長:行岡 良治

所在地:福岡市博多区博多駅前1-5-1
ヒューリック博多ビル10F

電話:092-482-1964

URL:<http://www.fukushi-greencoop.or.jp/>

◎設立年 2003(平成15)年

◎法人実施事業

介護事業、子育て支援事業、障がい福祉サービス、ファイバーリサイクル事業、ホームレス・生活困窮者の自立支援事業

◎年間事業規模 20億7,000万円(2011年度)

◎職員数 7人(正規1人/出向6人)

**生活困窮者の生活再生を支援するにあたって
組合員の反対意見に耳を傾け、徹底討議**

組合員が主役であるグリーンコープがなぜ生活困窮者のための生活再生事業に取り組まなければならないのかという意見は当初多くありました。そこで各機関の理事会や地域の委員会で検討しながら、並行して生活再生プロジェクトを発足し、時間をかけて徹底討議。組合員約17万人のうち延べ1万人が討議に参加しました。

また、組合員のアンケートによって、商品代金が滞りがちだったり、自己破産、夜逃げする人などがいたり、生協で働く人の27.5%がサラ金でお金を借りた経験があることがわかり、認識を新たにして、この事業への取り組みの合意がなされてきたのです。牧師、県議、市議、弁護士、社会福祉士などの協力で「生活再生事業の立ち上げを考える会」を設立し、外部の強力なネットワークもできた結果、生活再生相談室の立ち上げが決まり、2006年8月から事業がス

スタートしたという経緯があります。

この事業を中心に担ってきたのがグリーンコープ常務理事の行岡みち子さんです。

福岡県との協議も進んでいて、2008年度から多重債務者生活再生事業が、2010年度から家計指導事業、出張相談などが県との協働事業として始まり、県民対象となったこともあって、リーマンショックの余波を受けた人々が相談に押し寄せました。

現在は、福岡（福岡市・北九州市・直方市・久留米市）、熊本、大分、山口、長崎のグリーンコープ生協で相談室を設け、全部で24人の相談員が配置されています。相談員は組合員の活動経験者と再雇用職員です。ファイナンシャルプランナー、産業カウンセラー、消費生活専門相談員等の資格を取得しています。

■ 貸付、住居、就労をつなげる 総合的な相談窓口体制

グリーンコープでは、多重債務対策、ホームレス者の自立支援、就労支援の取り組みを地域社会を住みやすくするための生活者同士の助け合い、相互扶助として、トータルな地域福祉の取り組みのひとつと位置づけて展開しています。

また、相談者の主体を尊重して、その人に必要な制度を連携させながらワンストップで対応できるよう、解決のひとつとして貸付も行い、多様な解決策を模索してきめ細かにサポートしています。貸付の前提条件は、今後借金に依存せずに生活再生しようという意志があること、返済可能な見直しを確認できることです。

官民協働による支援として生活再生相談室と抱樸館福岡（ホームレス者の自立支援施設）があり、家



グリーンコープ生協ふくおかの福岡相談室

計再建支援、住居の確保、就労支援の取り組みを相互に連携して展開しています。

■ 生活再生事業の実績と今後の方向性

生活再生相談事業のグリーンコープふくおか以外も含めた5生協合計の相談件数は、初（2006）年度の電話件数が587件だったのが、2011年度は3,406件、面談件数は387件だったのが2,140件と増える一方です。

生活再生貸付事業では、これまでの貸付希望件数は5,710件、貸付件数は1,401件、貸付金額は8億7,023万円。家計相談など、伴走型の対応をしているため、貸し倒れが0.13%と低い比率になっています。

相談者が家計の面から将来の自らの生活を見通し、希望をもって過去を検証する意味でもこの取り組みは大きな役割を果たしていると、行岡さんは言います。さらに、2015年の施行を目指して、国の生活支援戦略の検討が始まり、グリーンコープの生活再生事業はその重要な柱のひとつとして「家計再建支援モデル」となっている点も高い評価の証明でしょう。

■ 抱樸館の土地探しは難航したが 地元の協力で地域に開かれたスペースに

グリーンコープのホームレス自立支援の次のステップは住まいの確保でした。その取り組みが第2種社会福祉事業無料低額宿泊施設「抱樸館福岡」です。

「抱樸とは原木をそのまま受け入れるということ。このホームレス支援の基本理念を命名したのです」と、抱樸館の館長、青木康二さんは語ります。もともと認定NPO法人北九州ホームレス支援機構のスタッフだった彼は、2003年からホームレス支援にかかわり、人が再生する現場を見てきました。抱樸館は社会福祉法人グリーンコープが事業主体となり、運営は認定NPO法人北九州ホームレス支援機構との協働事業になっています。

2008年にある街で事業を計画したところ、偏見から住民の反対運動が起こり土地探しは難航しましたが、2010年5月、人権学習が活発に行われていた地域で、地元の理解が得られた多の津5丁目ようやく開設することができました。翌年には、利用者、



抱樸館は川沿いに立地し、食堂や地域交流スペースなど開かれた明るい雰囲気心地いい居場所

卒業生、スタッフ、地元住民が集まり、きずな祭りが、町内会、公民館など、たくさんの人々の協力を得て開催され、入居者と地域がつながる好機となりました。

開設以来、年間約200人が利用しています。個室で3食付き。定員は81人、入居期間は原則6カ月です。利用料は食事代、光熱費込みで月額9万1,000円ですが、一般社団法人「抱樸館を支える会」があり、賛助会員を広く募っていることもあって、その会費も財源になっています。市民参加型の事業になっているのです。

さらに、福岡市との連携も進んでいて、81部屋のうち20部屋を市がシェルターとして借り上げていることもあって、部屋は常に満室。福岡市と情報も交換でき、連携のメリットは大になっています。

■ 住まいと食の支援で 生きる活力と意欲を取り戻す

抱樸館の人員体制は、生活相談員10人、事務員2人、調理スタッフ13人、屋内外清掃員2人、宿直2人の体制で、心身ともに傷ついた人々を見守っています。

「ホームレスの支援はただ住居を提供し、生活保護を申請すればいいわけではありません。温かいホームとして仲間をつくり横のつながりができる場として、抱樸館を卒業してアパートに移り住んだ人もまたいつでも集まってこられる居場所なのです。地域とのつながりを大事にし、地域をどう再編するかという地域づくりの視点が大事」と青木さん。

実際に、入居者の散髪をしている卒業生が、人の役に立つことが大きな力になることを実証しています。入居者もまた、後輩の散髪で感謝を返している



入居者の散髪をしている卒業生

先輩の姿を見て励まされることでしょう。

開設以来、すでに500人が抱樸館を利用しましたが、卒業後も「第2のふるさと」としていつでもなんでも相談できる環境が整っているのです。

■ 独自のファイバーリサイクルセンターは 就労の場としても社会貢献の場としても機能

ファイバーリサイクル事業は2009年から取り組んでいましたが、千葉にある日本ファイバーリサイクル協議会(JFSA)に組合員が個々に古着を直接送ってパキスタンの子どもの教育を支援するというものでした。それがJFSAを通さずグリーンコープが独自の事業として、2010年9月に倉庫事務所を借り入れ、3つの目的のもとにファイバーリサイクルセンターが開設されました。

第1の目的は、パキスタンカラチ市のスラムの子どもたちのための支援で、送った古着の売上で学校を建て、給食費や先生の給料にあてるというもの。集めた古着の8割はパキスタンに送り、2割は組合員や住民に販売しています。第2の目的は、抱樸館の入居者が就労するまでの助走期間に社会に役立つ労働に取り組んでもらい、生活のリズムを取り戻してもらうこと。そして第3の目的は、衣類のリサイクル、リユースを実際に行い、その輪を広げることです。

JFSAに2週間、2人の職員を派遣し、ファイバーリサイクルの現地研修を受け、その技術を修得した上で、カラーチラシを作成。ファイバーリサイクルへの参加を呼びかけた結果、2月末までの回収量は約10tにのぼりました。回収は、ヤマト運輸の協力により、専用の送り状料金600円で自宅まで集荷してくれるシステムを整備。協力者が増え、事業は順調に走り出



古着の仕分けがシステムティックにできるファイバーリサイクルセンター

しました。

また、3・11の東北大震災では、古着を仕分けた経験が役に立ち、被災地に向けた支援物資を非常にスムーズに送ることができました。抱樸館入居の36人の登録ボランティアがスピーディにファイバーリサイクルのシステムティックな手法に則って、緊急支援物資の選別作業をしたのです。その後も被災地支援は続き、支えられる側から支える側に立つことの重要性を就労訓練者もスタッフも実感できた出来事だったと言います。

■ リサイクル作業を無理なく仲間と汗を流す

就労訓練の第1段階がファイバーリサイクルの仕事。まず就労訓練の希望者は、学習会とセンター見学会に参加し、目的や仕事の流れを知ってもらいます。その後就労訓練者を募集。2012年度の3期は面談で選ばれた18人が2チームに分かれて、通常週3日ずつ古着の1次仕分けの業務、1品1品種類を確かめながら67種類のカーゴ車に選別していく作業を行っています。

1日の流れは、9時半のラジオ体操と朝礼で始まり、4時前に業務は終了し、報告書の記入と終礼を

終えて4時終業。11時と3時に15分の休憩があり、昼食は抱樸館でとるため、昼休みは12時から1時半まで。就労訓練者への謝礼は時給400円と昼食です。

「人に会ったら挨拶する、手を洗ってタオルかハンカチで拭く、休むときは連絡を入れる。そういった社会常識的なルールを確認することも最初は必要です。知的障がいのある方が多いし、長いことホームレスをされていて社会生活から離れていた方もいますから」と行岡さんは、マナーの基本、コミュニケーションの基本を身につけてもらう重要性を語ります。働き始めて3ヵ月すると個別面談があります。

「働き始めてどう? どんなふうになりたいですか? と、声をかけます。これまでは、自分の目標を尋ねられるなど、仕事で自分の意見を言う経験がなかったためか、初めて自分が認められていることがわかるようです。自立への道筋として面談後に前向きになる人が多い」と行岡さん。

初年度、就労訓練者10人のうち半数が社会復帰を果たし、残る5人は新規に参加した6人と第2期を11人でスタートしましたが、1期の就労訓練者のアンケートでは、「生活がガラガラしていたが、はりができた」「就職活動に頑張ろうと思えた。楽しく仕事ができ、達成感があった」「働くリズムも1歩1歩進み、人と知り合え、社会復帰もできた。本当にありがとう」という具合に、やりがいと感謝の気持ちが記されています。

また、2次仕分けにより国内販売用になった衣類は、グリーンコープの店舗など各地で販売しています。センター内ショップと2011年2月に厚生労働省の助成を受けてオープンしたリサイクルショップ「ゆう*あい」では組合員でなくても買い物ができます。

値札をつける作業も就労訓練者の仕事になり、グリーンコープ店頭での販売に、就労訓練者が交替



リサイクルショップ「ゆう*あい」。地域の中に友愛の絆を育てる趣旨で命名



リサイクルセンター内のショップ

で対面販売の手伝いを行いました。コミュニケーション能力を要する仕事なので適性があるかないかが問われますが、新たなチャレンジになりそうです。

国内での販売は売上が活動資金になります。

グリーンコープの ホームレスの生活再生事業拠点

◎グリーンコープ生活再生相談室

- グリーンコープ生協ふくおか
福岡相談室・相談員8人／北九州相談室・相談員3人／直方相談室・相談員1人／久留米相談室・相談員2人
- グリーンコープ生協くまもと
熊本相談室・相談員4人
- グリーンコープ生協おおいた
大分相談室・相談員2人
- グリーンコープやまぐち生協
下関相談室・相談員2人
- グリーンコープ生協(長崎)
長崎相談室・相談員2人

◎抱樸館福岡

福岡市東区多の津5-5-8
電話092-624-7771
年間事業規模 1億2,000万円
人員数 29人

◎ファイバーリサイクルセンター

福岡市東区多の津1-17-2
電話092-623-0294
年間事業規模 1,600万円
人員数 6人

◎リサイクルショップ「ゆう＊あい」

福岡市東区多の津4-9-1 OKIビル
電話080-1530-8955
年間事業規模 350万円
人員数 1人

2012年12月段階で約850万円を売り上げました。「グリーンコープのファイバーリサイクルを考える会」の年会費2,000円も運営資金になるので、広く賛同者を募っています。2010年度は福祉医療機構(WAM)の助成金、厚生労働省のセーフティネット支援対策等事業の補助金も得て初年度でも赤字にはならなかったそうです。

■ 就労訓練の第2段階、そして、第3段階

第2段階の業務は、2012年9月から始まった、グリーンコープの組合員が宅配でとる野菜を計量・仕分けして梱包する作業です。日によって人数に差がありますが、20人くらいのパート職員と一緒に働きます。ファイバーリサイクルセンターのすぐ向かいの倉庫が作業場ですから、青果が届くと、訓練生約3人が手伝いに出かけていきます。

第3段階は、グリーンコープの特別企画商品の返品の整理と管理業務です。現在1人の訓練生が、青果物の余りを幼稚園に配送する運転手兼特別企画を担当しています。時給800円のアルバイトの身分です。

「3段階までいける人はそういません。だいたい2段階まで。それのできる人とできない人がいる。構想としては2段階の野菜のパックをパートさんに代わって就労訓練卒業生だけでできるようにしたい。ただ、そこまでいくには相当訓練しないと…」と、今後の計画を行岡さんは語ります。

グリーンコープの中の仕事に就く人もいますが、関連の生産者や業者が訓練生を雇用してくれる広がりにつながればと期待しています。

【活動のヒント】

ホームレス者の自立は大事な要素ですが、社会の役に立っていると自分の存在を実感できることがもっと大切。いまは、ハローワークで探しても働く場が見つからないという繰り返しの中で、被災地の支援やパキスタンの子どもの支援のように、誰かのためになる働きをすることで意欲が向上しますから、そういった視点で支援する必要があります。

北海道
釧路市

生活保護受給者がボランティア活動で地域貢献し、
自信をもって自立を目指すよう支援

釧路市 福祉部生活福祉事務所

生活保護法の条文をカラフルに引用し「生活保護受給者は地域の力」というフレーズを黒字で浮かせさせた表面。裏面は生活保護がひと目でわかるカラーイラスト。釧路市が2012(平成24)年度に受給者のために作成したクリアファイルです。釧路市の生活保護受給者への自立支援の取り組みは開始から8年が経過。職員みんなで考えた受給者配布用ファイルは「誰もが必要な存在」であることをアピールし、取り組みの象徴になっています。

組織名: 釧路市福祉部生活福祉事務所

所在地: 北海道釧路市黒金町7-5

電話: 0154-23-5151(代表)

URL: <http://www.city.kushiro.lg.jp/>

◎**市の概要** 人口18万2,424人(2012年9月末現在)
太平洋炭坑の閉山、漁業の不振、紙・パルプの生産縮小と、基幹産業の3つの柱が崩れ、人口が減少し、生活保護受給者が急増

◎**事業の理念・基本方針**
当事者性と自尊心の回復を基本理念とし、日常生活自立、社会的自立、就労自立の3つの自立を目指す

◎**実施事業**
就労支援事業、就業体験的ボランティア事業、資格取得による就労支援事業、日常生活意欲向上支援事業、就業体験事業、高校進学支援事業など

◎**年間予算** 生活保護費 142億円
自立支援予算 2,300万円

◎**職員数**
生活福祉事務所職員数 113人(正規88人/嘱託25人)
自立支援プログラム担当職員数 5人

■ 釧路市の生活保護の状況と 母子家庭の受給者への支援

釧路市の2012年度10月末の生活保護受給者数は9,997人、受給世帯数は6,638世帯、保護率(=1,000人あたりの受給者数)は54.8%(パーミル)と過去最高を記録しました。何と18人に1人が生活保護を受けているのです。ただし、受給者は多いのですが、受給者の稼働率が19.2%と高いため、支給費の月額約12万円で、道内の他の自治体と比べると2万円前後少ない状況です。ちなみに全国の稼働率は13.3%。

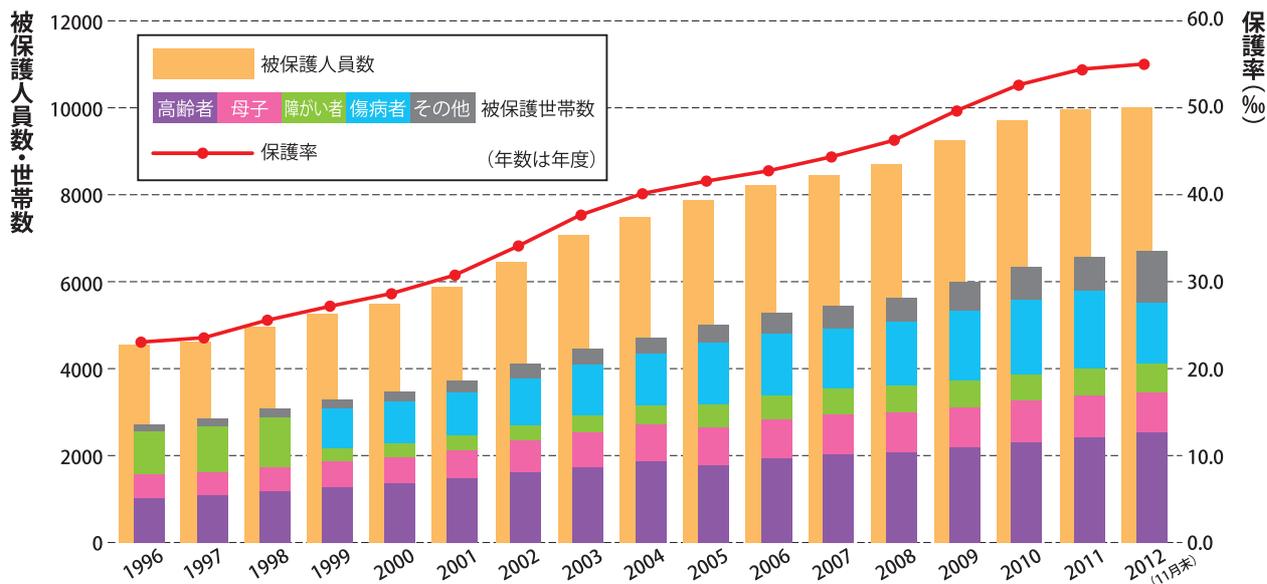
こういったデータの背景には、釧路市モデルといわれる生活保護受給者への自立支援の取り組みがあります。取り組みの初めは全国平均の約2倍にのぼる母子世帯を対象とした自立支援モデル事業でした。2004年、母子家庭の自立阻害要因は何なのかを調べて、効果的な策を構築するという目的で実施された厚生労働省セーフティネット支援対策等補助事業です。母親を対象としてアンケート調査を実施。そこで浮かび上がった母親の問題点は、低学歴、扶養義務者(子どもの父親)との接点がないこと、コミュニケーション能力の欠如などでした。

そこで、生活保護を受けながら、ボランティア体験を通じて、可能性や希望を得て、資格を取得し目標を見据えるという無理のないステップを踏んで就労を目指すのです。そこには、就労したら保護費は打ち切りという従来の生活保護のイメージはありません。

■ 本格化した自立支援の取り組みは 生活福祉事務所の組織と支援体制の工夫から

生活福祉事務所の組織は、所長と5人の生活支援主幹の下に査察指導員、ケースワーカーが所属しており、自立支援チームは、自立支援担当主幹を中心に、査察指導員、ケースワーカー、そしてケース

■保護世帯数・人員及び保護率の推移



ワーク業務をサポートする就労支援員、自立生活自立支援員などの嘱託職員が配属されています。

現在、生活支援主幹を務める佐藤茂さんは、自立支援事業の開始時から査察指導員としてこの事業を担当してきました。佐藤さんは、当時、主幹だった榑部武俊さんがキーパーソンだと言います。また、榑部さんも「丸投げにせず生活福祉事務所が大学との調査研究や支援策を検討するワーキンググループの事務局責任を負う覚悟をもった」と『希望をもって生きる～生活保護の常識を覆す釧路チャレンジ』に記しています。

2年間のモデル事業終了後、自立支援プログラムには生活福祉事務所全体で取り組もうという意志統一がなされましたが、職員は理屈ではわかっても支援に戸惑いや不安があったことも事実です。しかし、厚生労働省から全国の実施機関に自立支援プロジェクトの積極的な導入を呼びかける通知が出されたのを受け、新たに自立支援推進チームを立ち上げました。また、対象を母子世帯以外にも広げ、野外作業系や障がい者施設での

作業補助など、外部団体の協力を得てメニューを増やしていきました。

2012年度の自立支援プログラムを実際に動かししている職員は5人ほど。生活保護の概要を示したクリアファイルを1,500枚つくって、生活保護関連の大事な情報をファイルに保存し、いつでも見られるように受給者に配布し、受給者に寄り添った支援に努めています。

■多様な自立支援プログラムで個々に合った学びと体験

自立支援プログラムは、外部の社会福祉法人、NPO法人、財団法人、民間企業などに協力を求めて委託。年々委託先は増え、現在18カ所です。

プログラムは大きく分けて、①就労支援プログラム、②就業体験ボランティア的プログラム、③日常生活



釧路市動物園の環境整備ボランティア。動物の餌採り、動物用おやつの袋づめ、清掃等が主な仕事



阿寒・山花農園ボランティア。1年を通して農作業に従事し、野菜を収穫する達成感の高い仕事

活意欲向上支援プログラム、④就業体験プログラム、⑤その他、に分類できます。

①は、母子世帯を対象にした職業訓練教育や資格取得、インターシップ事業など、②は、公園管理、動物園環境整備、障がい者作業所、介護施設、病院などのボランティア体験事業、③は日常生活の中で孤立しがちな母子世帯を中心に「親子サロン」「親子料理教室」「就職準備講習会」などへの参加を呼びかけ交流をはかるといふもの、④は、知的障がい者授産施設、精神障がい者授産施設における作業体験、農園における農作業体験、⑤は、多重債務者自立支援、DV被害者自立支援、短期託児支援、高校進学支援、高校進学希望者学習支援などのプログラムです。

ちなみに参加者の人気ボランティアベスト5は、公園管理、高齢者の話し相手、知的障がい者施設での布の加工作業、動物園、農園の順です。

■ コミュニティハウス「^{とうげつそう}冬月荘」は 集って、住んで、仕事づくりの居場所

委託先のひとつ、「NPO法人地域生活支援ネットワークサロン」が運営するコミュニティハウス「冬月荘」は誰にも開放された新しい地域福祉拠点で、2007年9月に開設されました。小さな子どもから学生、大人までゆったり過ごす集いの場であり、6部屋の個室は居住の場でもあり、仕事づくりの場でもある多機能スペースです。

市からの委託事業「高校進学希望者学習支援」は、火曜、金曜、第1・第3土曜は中3を、木曜は中1・中2が対象です。広域から通ってくるために、スタッフが車で送迎しています。卒業した高校生がチューターを務めることも珍しくありません。勉強だけでなく、友だちとおしゃべりすることも楽しいようで、中学生にとってなくてはならない居場所として、中3が毎回10人前後、それ以外の子どもが3人参加しています。

西東^{さいとう}真宏さんと高野恵さんは冬月荘の常勤スタッフで、ほかに常勤スタッフと調理1人ずつがいます。チューター登録者は6~7人。中学生個々がもってきた宿題や疑問点の指導が終わると、西東さんや高野さんが用意したプリント教材に取り組むのが一般的な学習スタイルですが、勉強しない子もいないわ

けではありません。ただし、「勉強している人の邪魔をしないこと」というルールは徹底しています。

「できるだけフラットな関係を保つよう心がけて、その人らしくいられる場所であればいいと思っています」と、西東さんは言います。教育は子どもたちの孤立を防ぎ、負の連鎖を断ち切る要素が大きいと思われる。

このNPO法人は、ほかにも子育てカフェ「えぶろんおばさんの店」での母子世帯支援、阿寒湖農園における農作業など、自立支援プログラムの委託事業を実施している釧路市の取り組みに早くから連携している強力なNPOなのです。



中3の高校受験の学習支援が行われている「冬月荘」での勉強会。生活保護受給者がチューターになることも

■ プログラム参加者の頑張りを評価し 就労につなげる「ボランティアリーダー」制度

釧路市は「当事者性」と「自尊心の回復」という理念を掲げて自立支援に取り組んでから8年が経ち、生きがいをもち前向きに生きる事例を多く見るようになりました。取り組みのプロセスの中で、小さな成功体験を得て自信をもち、モチベーションを向上しステップアップしていく自分に気づくからだそうです。行政の役割は、そういった場を提供していくこと。また、プログラム参加者が成功体験を積むため、成功に気づくための工夫をするのも行政の役割です。そこで新たに考えたのがボランティアリーダーという役職です。就業体験のボランティア事業に積極的に参加している受給者に対して参加者の取りまとめ役を選出し、受け入れ先とのやりとりや新人ボランティアの指導などを担当してもらうのです。

「レベルアップした人をしっかり評価することが大切。就職活動は高いハードルで、履歴書に書けるよ

うな職歴や資格がない人がほとんどですから、ボランティアリーダーを履歴書に書けるような立派な位置づけにしたい」と佐藤さん。

また、ボランティア先で、新たにスタッフが必要になったとき、プログラム参加者が就労できるケースも少しずつ出てきています。職場と仕事内容をよく理解しているボランティアリーダーは雇う側のメリットにもなるのです。

“見える・つなぐ・広がる支援”に向けて 新たな雇用の場創出にチャレンジ

『希望をもって生きる～生活保護の常識を覆す釧

2012年度釧路市の 自立支援事業の業務と委託先

◎就業体験的ボランティア事業

公園管理業務／一般財団法人釧路市公園緑化協会 動物園環境整備業務／NPO法人釧路市動物園協会 介護ヘルパー／生活協同組合北海道高齢協わたとすげ 介護補助／孝仁会グループホームはまなすの家星が浦 入院患者機能回復支援／社会医療法人孝仁会 星が浦病院 精神障がい者小規模作業所職員補助業務／NPO法人おおぞらネットワーク 介護補助／道東勤医協ケアコートひまわり スポーツ施設管理／一般財団法人釧路市スポーツ振興財団

◎就労移行型インターシップ事業

株式会社ビケンワーク釧路支店

◎就業体験事業

精神障害者授産施設作業援助／社会福祉法人釧路恵愛協会 農作業実習1／NPO法人地域生活支援ネットワークサロン 農作業実習2／株式会社阿寒町観光振興公社 知的障がい者作業所作業援助／NPO法人くしろ・ぴーぶる 野菜水耕栽培業務／釧路臨港埠頭運輸株式会社

◎高校進学希望者学習支援

NPO法人地域生活支援ネットワークサロン

◎日常生活意欲向上支援事業 交流サロン／NPO法人地域生活支援ネットワークサロン

O法人地域生活支援ネットワークサロン

◎仕事づくり事業

NPO法人地域生活支援ネットワークサロン

◎ボランティアリーダー育成事業 公園・動物園・

ビケンワーク・ぴーぶる・阿寒公社・水耕

◎社会的居場所づくりと連動した雇用の創出研究事業

一般財団法人釧路市社会的企業創造協議会

路のチャレンジ』という本を2000年に刊行したことで、全国から釧路の取り組みがさらに注目されるようになったため、年間80件の視察を積極的に受け入れています。また、視察用の資料として2012年度は、『くしろの自立支援プログラムのススメ』という冊子を発行しました。

さて、ボランティア参加から始まった中間的就労である釧路モデルは、当事者主体の視点は変えることなく、次の段階では仕事起こしのステップに踏み出そうとしています。それは、ボランティア参加とペイドワークの「中間的就労自立の場」を創出することです。

2013年度実施のモデル事業は、①担い手育成事業（漁業の網製造担い手育成）、②居場所づくり事業（仕事づくりのための居場所と母子中心の居場所づくり）、③リサイクル事業（買い物難民地区の買い物代行と不要品回収、不要なオフィス用品の回収等）の3本柱です。

製網業界は高齢化が進み、高齢化率は84%。手作業の製網技術はこのままでは途絶えてしまうため、担い手不足を解消し生保受給者の自立支援を図るのが狙いです。技術を習得するには1年くらいは必要ですが、例えば、4人から始めて、10人ができるようになった場合、その10人がそれぞれ1～2人に教えると、20人、30人ができるようになります。多くの担い手ができて注文が取れば、収益が上がり、自立も夢ではありません。

ほかの事業でも、仮に受給費の3分の1にあたる4万円の賃金を得られる人が21人いれば年間1,000万円の扶助費を削減できる計算です。これは2013年度の数値目標であって、210人になれば、年間1億円の削減が可能になるということです。

釧路の挑戦ステップアップはまだまだ続きます。

【活動のヒント】

自立支援の中でもとくに受給者の子どもの支援を実施することは重要です。また自立支援では民間の団体や企業との連携が欠かせませんが、行政が民間に丸投げしないで、目の届く範囲で一緒に取り組むことが肝心。役所内の他部署とも連携すると情報が広がって有効です。

長崎県

司法から福祉へバトンをつなぐ架け橋としての役割
累犯障がい者の地域生活の再スタートを支援

社会福祉法人 南高愛隣会 更生保護施設「雲仙・虹」

福祉的な支援がないために再犯を繰り返す「累犯障がい者」の問題が明らかになった2003(平成15)年以降、罪を犯した障がい者・高齢者の社会復帰への支援が始まっています。「司法」から「福祉」への橋渡しを行う地域生活定着支援センターが開設されたり、刑務所や少年院などの矯正施設退所後に帰る先のない人の受け皿となる更生保護施設に福祉職が配置されるようになりました。南高愛隣会では2009年に社会福祉法人では初めて更生保護施設「雲仙・虹」を開設し、罪を犯した障がい者・高齢者を受け入れ、生活支援と就労支援を行っています。その視点はふつうの暮らしを望む人を地域につなぐことです。

組織名:社会福祉法人南高愛隣会(通称:コロニー雲仙)
更生保護施設「雲仙・虹」
理事長:田島 良昭
所在地:長崎県雲仙市瑞穂町古部甲2504番地(雲仙・虹)
電話:0957-77-3620(雲仙・虹)
URL:http://www.airinkai.or.jp/jigyo/annai_niji.html

◎法人設立年

1977(昭和52)年、「雲仙・虹」は2009(平成21)年

◎法人の理念

障がいがあっても立派な人間に
生かされた人間ではなく自ら生きる人間に

◎実施事業

法人全体で県内59事業所で79事業を展開
「雲仙・虹」の定員は20人(男女各10人、障がい者・高齢者を優先)、滞在期間は原則6ヵ月。自立準備ホーム3棟

◎年間事業規模

法人全体で約20億円
「雲仙・虹」の事業規模は約4,200万円。更生施設単独経営では赤字だが、グループホームや自立訓練事業との一体的経営によって施設長・管理者などの人件費を3分の1ずつ按分することで経営の安定が可能に

◎職員数

法人全体で670人(短期雇用を含む)、「雲仙・虹」の職員6人(保護司2人、社会福祉士1人を含む)

「ふつうの場所でふつうの暮らしを」 施設はあくまで通過点

南高愛隣会は知的障がい者の入所施設として1977年に開設、翌年から事業を開始。当初から、施設はあくまで「ふつうの場所でのふつうの暮らし」への「通過点」と位置づけ、その実現を目指してきました。入所者の望みは「早くおうちに帰りたい」「お弁当をもって働きに行きたい」という2つだったからだと、ここで30数年働いてきた前田康弘さんは言います。前田さんは現在、更生保護施設「雲仙・虹」の施設長を務めています。

障がいのある人たちも、ゆっくりと丁寧にトレーニングすることでいろいろなことができるようになります。

す。そのため、多様なプログラムや訓練施設をつくって専門の職員を配置し、「ふつうの暮らし」に近づけ



「虹」では地域への感謝の心を育てることと孤立を防ぐためにボランティア活動を大切にしている

るための少人数のグループホームやケアホームも建設して生活の場所を確保し、結婚相談所（結婚推進室「ぶーけ」）も開設。

また、生まれた場所で生活できるようにと拠点を広げ、現在は県内5つのブロックで59の事業所が79の事業を行っています。2007年3月には2つの大規模入所施設を閉園し、より少人数での生活への移行を進めて、グループホームやケアホームは160棟に増えました。現在、法人全体の昼夜のサービス利用者は延べ2,000人です。

元受刑者の社会復帰に向けて 司法と福祉をつなぐモデル事業

帰住先がないために出所したその日に無銭飲食でつかまるなど、累犯障がい者の問題が社会的に注目を集めたのは、2003年に出版された元国会議員山本譲二さんの『獄窓記』（新潮社）がきっかけです。この問題を重く受け止めた南高愛隣会の田島良昭理事長は、2006年から厚生労働省の研究班「罪を犯した障がい者の地域生活支援に関する研究」を立ち上げました。その中で、罪を償って出所しても誰も迎えに来ないこの人たちも社会的弱者であり、福祉が受け入れるべきではないのかと気

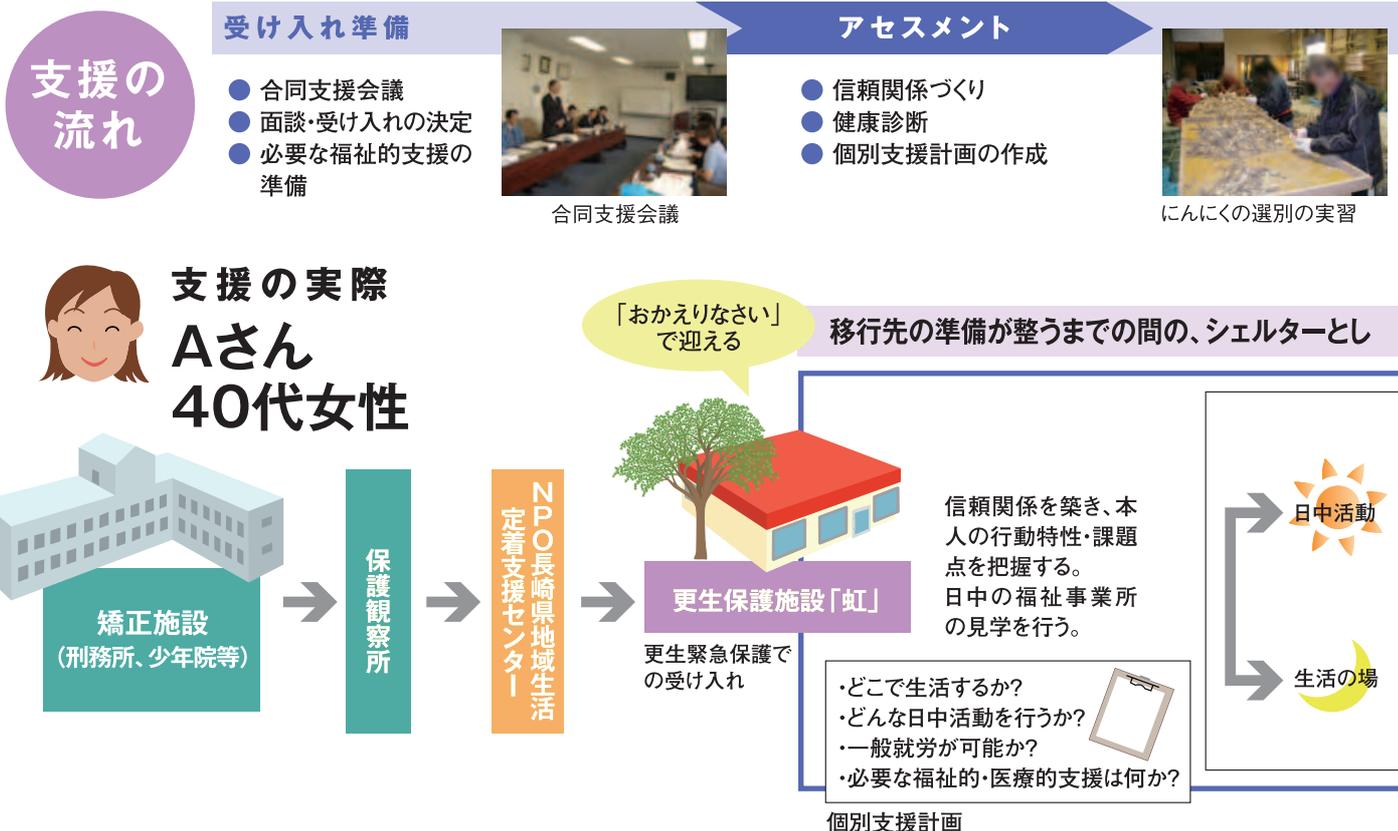
づきます。

2007年に研究班が発表した実態調査によると、全国15カ所の受刑者2万7,024人のうち、410人に知的障がいまたはその疑いがあり、かつ福祉サービスを受けられる「療育手帳」をもっていたのはわずか26人（6%）、罪名は窃盗が一番多く、動機は生活苦。7割の再犯者の約半数は出所後に帰住先がないというものでした。

3年間にわたるこの調査研究の結果、矯正施設退所後の支援が圧倒的に不足していたことが、累犯障がい者を生む要因となっていたとわかってきたのです。それまで司法と福祉の間では受刑者についての情報提供や連携はほとんどありませんでした。そこで、2007年から南高愛隣会は厚生労働省のモデル事業で障がいのある元受刑者を受け入れ、社会復帰に向けて生活支援・就労支援を行う取り組みを始めました。

社会福祉法人初となる 更生保護施設「雲仙・虹」を開設

2年にわたるモデル事業での受け入れを経て、2009年4月、社会福祉法人では初めてとなる更生保護施設「雲仙・虹」（以下、「虹」）を開設。施設は閉



園した入所施設を転用しています。

更生保護施設とは、罪を犯した人や非行少年を受け入れ、宿泊場所や食事を提供し、再出発を支援する施設です。「虹」での受け入れにあたっては、矯正施設を退所した高齢者・障がい者の支援にあたるNPO法人長崎県地域生活定着支援センターと密接に連携をとっています。

「虹」の定員は20人。障がいのある人たちの更生には生活支援と就労支援を合わせた福祉的アプローチが有効なことから、社会福祉士や保護司の資格をもった職員が入所者一人ひとりの状況に合わせた長期的な個別支援計画を立てます。入所期間は原則半年ですが、高齢者と障がい者はさらに6ヵ月以内で延長することができます。6人の職員に加え、法務省の宿日直業務賃金職員制度と生活介助等業務補助賃金職員制度を活用してアルバイトを雇っています。また必要な人は介護保険の認定を受けて、外部からのホームヘルプサービスを受けています。

開所からの1年半で受け入れた104人のうち、60歳以上が43人(41%)、知的障がい者とされるIQ69以下が65人(63%)、女性は17人(16%)で、刑務所や少年院など矯正施設の入所回数の平均は6.2回

でした。入所者は「虹」での生活を経て、順次、地域の自立準備ホームやグループホームなどに移行しています。

■ ゆるやかな移行で、暮らしと仕事の土台をつくる

「虹」では6時起床、午後9時半就寝の規則正しい生活を送り、掃除や朝食づくり、皿洗いを手伝いながら生活スキルも身につけていきます。医療的支援が必要な人が多く、朝食後の健康チェックや投薬管理は欠かせません。8時にはそれぞれが日中活動に向かいます。法人内にはそうめん工場や農園、給食センターやパン工場など、たくさんの作業所や訓練施設があり、その中から本人の希望したところで日中の活動をします。法人内での作業や訓練だけでなく、清掃活動など地域でのボランティア活動も大切にしています。夕方5時、帰寮して夕食や健康チェック、洗濯や入浴などをすませ、夜には生活相談や個別カウンセリングを受けることもできます。

知的障がい者はコミュニケーションが苦手な人が多いため、ロールプレイなど目に見える方法を使って会話や行動を学ぶSST(社会生活技能訓練)と呼ばれるプログラムも行っています。

もうひとつ「虹」で大事にしているのが当事者ミ-

各種トレーニング

- 福祉事業所の見学・体験利用
- SST(生活技能訓練)
- 就労トレーニング(地域事業所での実習)
- 生活トレーニング(グループホーム・ケアホーム等での実習)

移行準備

- 帰住先決定
- 合同支援会議(帰住地・関連機関との打ち合わせと調整)
- 帰住先での生活実習

移行・アフターフォロー

- 次のステップへの旅立ちを祝う会
- 帰住先との連携



旅立ちを祝う会

て利用。段階的に福祉サービスを利用することで、円滑な橋渡しを目指しました。

日中は「福祉」の制度、生活は「司法」の制度を利用



就労継続支援B型

本人の希望である就職を目指し、野菜の収穫・栽培から8時間働ける体力と基本的労働習慣をつける。



更生保護施設「虹」

体験利用で課題となった、食事を自炊できるようになる、相談できるようになる等の改善。



就労継続支援B型

体験利用先のケアホームから通える事業所へ。一般事業所(養鶏)でのグループ実習に参加。



ケアホーム

移行先状況を想定したケアホームでの体験利用。



他県の福祉事業所



就労継続支援A型



グループホーム

ティングです。同じ問題や背景をもつ当事者同士が集まり話し合うピアカウンセリングは、個々の悩みを解決したり意欲を引き出すのに大切な時間です。「罪を犯した」「刑務所から出てきた」という他人には隠したい過去がある人には、同じ背景をもつ人たちの中だからこそ、安心して本音が話せるのです。こうした場はストレスの軽減にもつながっています。

「虹」には5人が住める自立準備ホームが3棟あり、2棟は「虹」のすぐ近くに、1棟は街中にあります。「地域でのふつうの暮らし」を目指すには、住まい方もゆるやかな移行が大切です。「虹」での20人の生活から、まずは5人ぐらいのところで住む練習をして、日中活動はそれまでと同様に作業所や訓練施設に通います。そして企業に実習に行くようになった段階で、通勤のため街中の自立準備ホームに移るのです。その人の日中活動に合わせて生活も進化させていく狙いがあります。

こうしたプログラムはどれも、南高愛隣会が知的障がい者の生活支援・就労支援を続けてきた中で取り組んできたもので、元受刑者を対象とした留意点はありますが、地域での暮らしにつないでいくという点では目的は同じなのです。

■ 司法から福祉へのソフトランディング 「雲仙・虹」がつなく役割

司法から福祉へ、元受刑者を地域での暮らしにつないでいく「虹」の役割は大きく2つあります。1つは刑期終了までに福祉の手立てが整わない人を緊急に受け入れるシェルターとしての役割、2つ目はゆるやかな移行のための中間施設という役割です。「中間施設」というのは、本人と受け入れの福祉事業所のどちらにもある不安を「安心」と「勇気」に変えていくということです。

元受刑者の中には、福祉とは生活保護のお金をもらうことだとか、第2の刑務所だと思っている人がいます。また高齢者の中には福祉の世話になるのは恥だと思っている人もいます。そういう人に対して、自分の力や年齢、希望に合わせてサービスや就労訓練を受けながらまずは自分自身で一生懸命やる、それで足りない分は援助を受けていいのだと説明するのです。

受け入れる福祉事業所の側の不安に対応する

のも「虹」の役割です。例えば「前科18犯の男性を受け入れてほしい」と依頼されたら誰もが逃げ腰になるでしょう。そこで、まず刑務所から「虹」に入って南高愛隣会の施設で自立訓練をし、時間をかけて、本人が人づき合いや働くことに慣れてきたら、連携のある地域の作業所や福祉施設へとつないでいくのです。

刑務所からくるのは本人の入所回数や懲罰の回数といった情報ですが、地域生活に帰していくことを考えた場合に、その人のよさ、本人の「立つ瀬」を見つけていくことが重要になります。元受刑者の多くは、「ありがとう」「助かった」「またお願い」といった言葉をかけられた経験がほとんどないのです。だから、刑務官から本人のよいところを聞いて、「あなたは友達の面倒をよく見るそうですね」「絵を描くのが上手だと刑務官から聞きましたよ」と話しかけると、それが本人の張り合いや励みになります。例えば「虹」でそういう人に描いてもらった絵を飾ると、そのことが後に福祉事業所へ移るときに「この絵を描いた方ですよ」と、その人の元受刑者というだけではない側面が見えてくることにつながります。

当初、コロニー雲仙の建設に地域の反対があったように、「障がい者」として見てしまうことで、その人その人のよさや立つ瀬が見えなくなりがちなことと、「元受刑者」に向けられる視線には似たものがあります。大切なのは、その人のよさが伝わる「顔の見える関係」をつくること、それが元受刑者を受け入れる福祉施設側の「安心」になるのです。

■ 人との絆づくりで再犯防止につなげる

「虹」施設長の前田さんは「一緒に再スタートを支援しますよという対等な視線が、信頼関係をつくっていくためにはとても大切です」と語ります。

元受刑者には人との絆が切れた人が多いため、もう一度人を信じてみようと思えること、再犯しそうになったときに職員の顔や言葉を思い出して踏みとどまり、「助けて」と言えるようになること、つまり黄信号で止めることが、再犯防止の上で重要なのです。

そこで「虹」では、犯罪背景や障がい特性などの生きづらさを理解し、罪を犯したけれどその罪と向き合っていくこと、社会規範を教えていくことを大切にしています。そのために法人で作成した知的障がい

者のための犯罪防止テキスト『地域で安全に暮らしていくために』を使って、どんな行為がなぜ犯罪となるのか、罪を犯したらどうなるのかといったことを学んでいます。テキスト作成にあたっては知的障がいのある当事者団体NPOふれあいネットワーク・ピアと連携し、イラストや○×を多用した内容となっています。

■ 時間をかけて、 価値観のすり合わせをしていくことが重要

刑務所→出所を繰り返してきた累犯者にとって、社会にいる時間がだんだん伸びてくることには大きな意味があります。つまり、いままでにはなかった人との出会い、ふれ合い、経験ができてきたということです。

ただ、その新たな関係づくりも、急ぎすぎではうまくいきません。何十年も生きづらさを抱えて生活してきた人が一夜にして変わることはなく、受け入れる側が、早く変わることを期待しすぎると、本人には負担になります。「虹」がその人の状況に応じて生活を支えながら、ゆるやかに地域へ移行していくことを大切にするのは、そのためです。

モデル事業で元受刑者を受け入れた当初は、入所者が夜中にいなくなったり、再犯者が出たり、スタッフが燃え尽き寸前になることもありました。こちらの指導が行き届かなかったのではないかと、スタッフは夜も眠れないほど悩んだこともあります。

再犯で刑務所に入ることは、もちろんないほうがいいのですが、長い目で見れば、再び入ることになったとしても、次に入るまでに社会にいる時間が長くなっていくことを目指す。再犯してしまったからダメだったというのではなく、これは「次の支援までの仕込み期間」だと考えるようになって初めて、元受刑者の支援を続けていけるようになったと前田さんは言います。効果を期待しすぎない、自分たちの価値観だけを押しつけない、むしろ時間をかけて価値観のすり合わせをしていくことが受け入れにとっては重要なのです。

■ 福祉による更生保護事業の推進

2009年、南高愛隣会がモデル事業として取り組んだものが土台となり、出所後に福祉の支援が必要な人をつなぐ「特別調整制度」が始まりました。そのつなぐ機関が「地域生活定着支援センター」で、

NPO法人長崎県地域生活定着センターを皮切りに、現在すべての都道府県にできています。これはいわば“出口”のプログラムです。

次に取り組んだのは、裁判の段階で意見書を提出したり証言することで、裁判所が「矯正施設より福祉施設での更生がふさわしい」と判断して執行猶予をつけた場合は「虹」が受け入れるというもので、“長崎モデル”と呼ばれました。さらに2012年1月からは、検察捜査という刑事司法の“入口”に福祉の視点や手法を取り入れる“新長崎モデル”と呼ばれる取り組みが始まりました。

“長崎モデル”も“新長崎モデル”も、長崎だから、愛隣会だからできたのであって、うちではできないといわれることも多いと前田さんは言います。しかし、制度が整うことは、これから福祉で引き受けなければならない障がい者が増えていくことに他なりません。そのためにも犯罪者への偏見や差別、不安を少しでも減らして、累犯障がい者を受け入れていこうという施設を増やしていく必要があります。そのため南高愛隣会では『罪を犯した障がい者・高齢者をはじめて受け入れるために～更生保護施設・福祉事業版』という詳細なマニュアルをつくって、福祉の裾野を広げようと働きかけを続けています。

「犯罪はどこでも発生します。何が罪になるのかもわからないまま罪を犯してしまう人たちがいます。何度も刑務所に入るのはそういう人たちです。そうした人たちを受け入れて地域につないでいく福祉のフィールドがもっともっと広がってほしい」というのが南高愛隣会の希望です。

【活動のヒント】

罪を犯した障がい者や高齢者への支援制度を活用し、入所型施設の一部を転用したり、福祉の支援経験がある人材とノウハウを活かすことで、罪を償った人を「お帰りなさい」と受け入れることのできる地域づくり。社会福祉法人が貢献する幅が広がります。