

平成 30 年度三菱財団社会福祉分野助成金報告書



自立援助ホームの 若者の就労自立支援 スキーム構築のための 調査報告書

体験就労プログラムのモデル化を目指して



2020 年 3 月

公益社団法人ユニバーサル志縁センター

メッセージ

新型コロナウイルスが全世界を想定外の混乱におとしめています。感染拡大を食い止め、終息に向けての取り組みが最優先であることは言うまでもありません。しかし、地域経済、市民生活が長期にわたって沈滞する中で、生活困窮者など、もっとも弱い立場にある人たちへの目配りがおろそかにならないようにしなければなりません。

ユニバーサル志縁センターでは、社会的養護下にあったなどがもとで、社会生活に困難をかかえる若者を支えるために、東京都、神奈川県、埼玉県を対象に、首都圏若者サポートネットワークを設立しました。3つの生協(生活クラブ、パルシステム、コープみらい)をはじめ、労働団体などで基金を造成して、金銭的な支援をおこなうとともに、就労の支援をもう一つの柱にしています。

今回のモデル事業は、自立援助ホームを利用する若者の就労自立支援の仕組みを構築するために、三菱財団の助成を受けて実施しました。自立援助ホームは、児童養護施設を退所するなどした、15歳から20歳の若者が暮らす小規模(5~6人)施設です。共同生活をしながら、就職するなどして経済的にも社会的にも自立して、ひとり立ちすることをめざします。施設での生活を経験した若者だけではなく、家族などの支えを失った若者も利用します。現代社会において、20歳未満で、ひとり立ちを迫られることには、大きな困難が伴います。親による虐待経験を有し、人と社会への信頼をなくしている若者もあり、こうした若者の自立のためには、手厚いサポートが必要です。自立援助ホームはそのために大きな役割を果たしていますが、スタッフは日常生活支援で手一杯であり、また、十分な予算もありません。

このため、首都圏若者サポートネットワークは、金銭的支援とともに、基金造成ワーキンググループを構成する生協や労働者協同組合をはじめとして、他の企業等の協力も得て、就労支援をおこなっていきたいと考えています。今回のモデル事業は、首都大学東京の小田川華子客員准教授の協力を得て実施することができました。小田川さんにお礼を申し上げます。

今回のモデル事業を出発点として、困難をかかえる若者の就労支援を強化していきたいと考えています。

2020年3月

公益社団法人ユニバーサル志縁センター 代表理事
池田 徹

はじめに

「あなたは16歳のころ、どんな毎日を過ごしていましたか？」と大学生に聞いたところ、「高校に行っていた。」「部活をしていた。」というような答えがかえってきた。「自分でアパートを借りて住む、自分でご飯を作って食べる、そのために自分で働いて稼ぐ。あなたが16歳のとき、そんなこと考えられましたか？」と続けると、大学生は一様に首を横に振った。児童養護施設で育ち、高校に進学しなかった若者たち、中学をでてから親の家にいられなくなってしまった若者たちは、自分の力で生活しなければならなくなるが、年齢的に未熟であるうえに、厳しい環境で育ったこともあり、自立生活は困難の連続である。そのような境遇の若者が自立生活の準備をするための生活の場とサポートを提供しているのが自立援助ホームである。

自立援助ホームの職員がよく目にするのは、自立するためにチャレンジするものの、アルバイト先で「なんでそんなことも分からないの！」と叱責され、怖くなってアルバイトを辞めてしまい、自信を失ってしまう若者の姿である。若者の境遇について配慮がなく、いきなり一人前の従業員として働くことが求められる環境では、なかなか若者は成長することができない。就労自立の準備段階で職場体験などを通して社会経験を積む機会が必要であるが、そういった事業ははまだ制度として確立されていない。

そこで、自立援助ホームの職員等の意見をもとに、社会的養護等で育った若者を支援する首都圏若者サポートネットワークが2018～2019年にかけて三菱財団から助成をえて開発を試みたのが、自立援助ホーム等で暮らす若者を対象とする体験就労プログラムである。本報告書は体験就労プログラム実施後に第三者の立場から事業評価を行うにあたり委託を受けた小田川華子が調査を企画、実施し、執筆したものである。本プログラム並びに報告書が自立援助ホームの若者の就労自立支援スキーム構築の一助となれば幸いである。

研究代表者兼調査担当者

首都大学東京客員准教授

小田川 華子

目次

自立援助ホームの若者向け体験就労プログラムとは	2
1 プログラム形成	2
2 月8万円あまりを稼ぎながらの自立準備	3
3 自立援助ホームのジョブトレーナー	4
4 自立援助ホームの若者向け体験就労プログラム	4
調査の概要	15
1 目的	15
2 調査対象者、調査方法および調査実施日	15
各調査の結果と分析	16
A. ジョブトレーナーへの聞き取り調査	16
1 体験就労を通してみられた本人の変化、成長	16
2 準備から体験開始まで	17
3 体験期間中	18
4 終了後のフォロー	19
5 体験就労プログラムへの期待・提案	20
6 ジョブトレーナーによる就労自立支援を強化するには	21
B. 受入れ先事業所へのアンケート調査	21
1 受け入れやすくするためのコーディネーターの役割	22
2 受け入れ事業所での準備	22
3 体験就労実習生を受け入れることの事業者にとっての意義・利点	22
4 より有意義な体験就労事業フレームワーク	23
5 体験就労から雇用へのつなぎの課題	23
C. コーディネーターのフォーカス・グループ・ディスカッション	24
1 成果と成功の要件	24
2 コーディネート段階での課題	25
3 アルバイトへの移行コーディネート	26
4 実習中の関係者間の意思疎通の課題	27
5 コーディネーターの立ち位置・勤務形態の課題	28

モデル ～調査から得られた示唆をふまえて～	29
1 コーディネーターが仲介役となる三者連携	29
2 コーディネーターの要件	30
3 受入れ事業所の要件	31
政策提言	32
1 ジョブトレーナーの配置強化	32
2 社会的養護の若者向け就労コーディネーターの person 費補助	32
おわりに	33
資料編	35
資料 1: 調査協力依頼書および調査票(ジョブトレーナー)	
資料 2: 調査協力依頼書および調査票(受入れ先事業所)	
資料 3: 調査協力依頼書および調査票(コーディネーター)	
資料 4: プライバシー保護に関する説明書兼同意書	

自立援助ホームの若者向け体験就労プログラムとは

1 プログラム形成

自立援助ホームの若者向け体験就労プログラムは、社会的養護等で育った若者を支援する首都圏若者サポートネットワークに参加する東京都内の自立援助ホームの職員やワーカーズコープ、生活協同組合等のつながりを生かして開発された。2018年7月から9月にかけて関係団体から社会的養護を巣立つ若者が直面する課題について聞き取りを行ったうえで、体験就労受入れ先を生活協同組合やワーカーズコープなどの協同組織に絞り、受入れ先への説明や職場見学を行ってプログラム形成を図り、2019年1月から9月に実施した。本調査研究はそのプロセスを振り返り、評価することにより示唆を得て、プログラムのモデル化およびそれを支える政策提言につなげようとするものである。

本プログラム開発及びモデル化のための調査研究は、首都圏若者サポートネットワークの事務局を担う一般社団法人ユニバーサル志縁センターが三菱財団より助成金を得て行われた(対象案件名「社会的養護下やそれに準ずる困難な家庭で育った若者の就労自立支援スキーム構築のための調査研究事業」)。

首都圏若者サポートネットワーク

首都圏若者サポートネットワークは社会的養護等で育った子ども・若者たちが社会のなかでみずからの力を発揮して生きていくことを応援する民間のネットワークで、子ども・若者の支援に携わるさまざまな団体・個人、協同組合、学識者などが連携をとり、2018年度から、①基金造成 ②助成金給付 ③就労・キャリア支援 ④調査研究・政策提言の4つの事業を行っている。

首都圏若者サポートネットワーク運営委員会(委員長:宮本みち子放送大学名誉教授・千葉大学名誉教授)が運営を行い、事務局は公益社団法人ユニバーサル志縁センター、一般社団法人くらしサポート・ウィズ、日本労働者協同組合連合会が担っている。

2 月8万円あまりを稼ぎながらの自立準備

自立援助ホームは、児童養護施設で育ち中学卒業後、学業につかない子どもや、ネグレクトや家庭崩壊などで中学卒業後に家庭にいられなくなった若者を受け入れる社会的養護施設である。

自立援助ホームは児童養護施設とは違い、入所者は毎月、朝食・夕食代、光熱水道料金、新聞購読料、せっけんやトイレトペーパーなどの日用品代として3万円程度と、自立に向けた積立金として5万円程度、あわせて8万円程度を自立援助ホームに支払うのが首都圏では通常である。また、就業自立に向けて生活を整える意味でも、入所者は収入の得られる日中の仕事に就くことが入所の条件になっている。

自立援助ホームに入所する若者は施設に納める上記の金額とは別に、日常の昼食代や交通費、通信費、衣類を買うお金も自分で稼がなくてはならない。親を頼れない入所者がほとんどなので、入所者は仕事を見つけて自分で稼がなければならない。ネグレクトや虐待など、苦しく困難な環境で育ち、社会適応が難しいというハンディを抱えながら、中学校を卒業したばかりの15、16歳の若者でも、自分で月8万円あまりを稼ぎ出さなければならず、自立援助ホームに入所する若者を取り

自立援助ホームとは

「自立援助ホーム」とは、なんらかの理由で家庭にいられなくなり、働かざるを得なくなった原則として15歳から20歳までの青少年達に暮らしの場を与える施設です。

「働かざるを得なくなった」という意味は、本人に十分な意欲と能力が備わっているか否かにかかわらず、家族も含め他の援助を受けることができない状況で「自立」を強いられた状況を指します。しかしほとんどの場合、15歳の義務教育終了時点で施設や家庭から出て働かなければならない児童は、意欲や能力の面で十分一人で生活できる状況にあるとは言いがたいのが現状です。

それにもかかわらず、「自立」させられた場合、職場や生活場面でも困難をかかえ、社会適応ができません。そのような児童に対し、社会的援助が必要だと感じた関係者のボランティア活動によって創設されたのが、現在の「自立援助ホーム」の始まりです。

現在、自立援助ホームは児童福祉法第6条の3、児童福祉法第33条の6「児童自立生活援助事業」として第2種社会福祉事業に位置付けられています。

出所) 全国自立援助ホーム協議会ホームページ(2020年2月20日閲覧)

巻く環境は厳しい。就業生活に必要なスキルや意欲を十分に備えているわけではないにもかかわらず、特段の配慮のない職場でアルバイトをし、うまくいかずに短期間でやめることを繰り返す若者が多く、自信喪失になってしまうこともある。

また、自立援助ホームのスタッフの支援を得て、自身の将来プランを考えた結果、目指す職業やより条件の良い仕事に就くために、定時制高校に進学する若者もいる。これらの若者は、親からの支援がないなか、働いて収入を得るだけでなく、学校に通って勉強するという大きな挑戦をしており、経済的にも、精神的にも多くのサポートを必要としている。

そんな若者たちを、自立援助ホームの生活指導員とジョブトレーナーが本人の気持ちに寄り添いながら支援をしており、退所後も自立援助ホームの職員は若者たちにとってのよりどころとなっている。

3 自立援助ホームのジョブトレーナー

自立援助ホームは小規模なので、職員は少なく、施設長をはじめすべての職員が非常勤職員という施設もある。2019年4月時点の職員配置基準は定員6名の自立援助ホームに対して指導員2名、補助員1名である。

東京都は2013年度から自立援助ホームに入所している児童の自立を支援するため都内の自立援助ホームに児童福祉の実務経験者をジョブトレーナーとして配置している。しかしながら、ジョブトレーナーの配置は非常勤が想定されているため、施設長あるいは生活指導員を兼務している場合がほとんどである。

ジョブトレーナーは、若者の生活の場である自立援助ホームを拠点に、キャリア形成を支援するのがその役割である。若者の日常の様子も知ったうえで、職探しをサポートし、仕事が決まれば必要に応じて職場に同行する、退所後も雇用を継続できるよう支援するなど、寄り添い型の支援が不可欠である。しかしながら、限られた人員であるため、思うような支援ができないといった課題が今回の調査からも浮かび上がってきている。

4 自立援助ホームの若者向け体験就労プログラム

自立援助ホームで暮らす若者が向き合う上記のような状況を踏まえて開発されたのが本体験就労プログラムである。生活協同組合やワーカーズコープなどたすけあいの組織で若者が働けるよう、伴走支援、ジョブコーディネーションをして、体験就労を経て就労につなげるケースを増やしていく

とともに、仕事や社会経験が少ない若者が色々な仕事を体験できる機会にするというのが本プログラムの趣旨である。

本体験就労プログラムは対象を原則、足立区・多摩エリアの自立援助ホームのジョブトレーナーが関わる、概ね30歳までの若者とし、参加を希望する若者が5日間(5～7時間/日)の実習を行い、報告書を提出後、5日間分の生活補助費として3万円受け取るというものである。参加する若者をジョブトレーナーだけでなく、コーディネーターと一緒に伴走するのが本プログラムの最大の特徴である。参加したのは、対象エリアの7人の若者で、のべ9事業所で体験就労を行った。参加者の年齢は16歳1人、17歳4人、18歳1人、24歳1人(体験時年齢)であった。コーディネーターは協働組織が運営する就労支援事業所の職員と生協からの委託で相談・人材育成を行う社団法人の職員が兼務で担当した。

表1 体験就労プログラムコーディネーター

一般社団法人くらしサポート・ウィズ N氏	日本労働者協同組合(ワーカーズコープ)連 合会 センター事業団 東京中央事業本部 よいしごとステーション S氏
相談事業からみえてくる社会的課題への 取り組みや協同組合を学ぶインターンシッ プを運営する中で築いたネットワークを生 かし、本プロジェクトのコーディネーターを 担当した。	地域若者サポートステーションを利用する若者 を中心として、働くことに悩みを抱える全世代 を対象に、一人ひとりに合った働き方の実現に 向けた就労支援を担当するかたわら、本プロ ジェクトのコーディネーターを担当した。

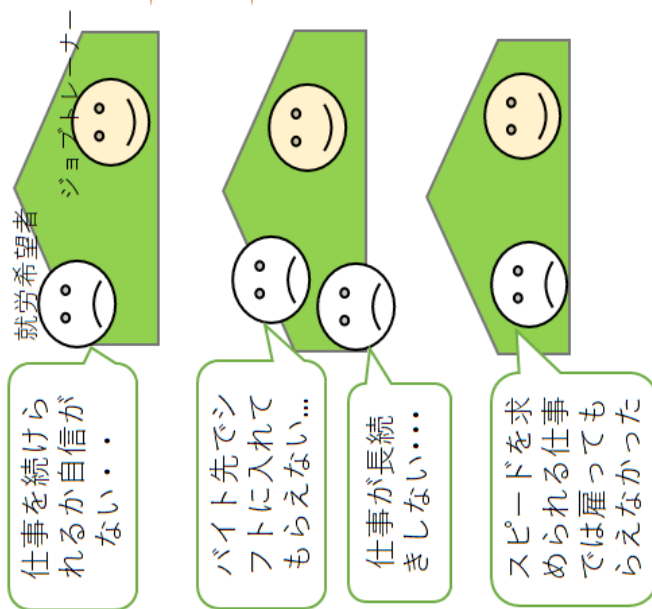
今回の体験就労の受け入れ先(実習現場)となった9事業所は、下表のとおりである。受け入れ先となった協同組織は本プログラムの開発母体であるワーカーズコープや生協の関連事業所であり、若者の体験就労は各事業所のミッションにもマッチする試みであることから、委託費は設定せずに協力を依頼し、快諾してもらうことができた。

表2 体験就労プログラム受入れ先事業所

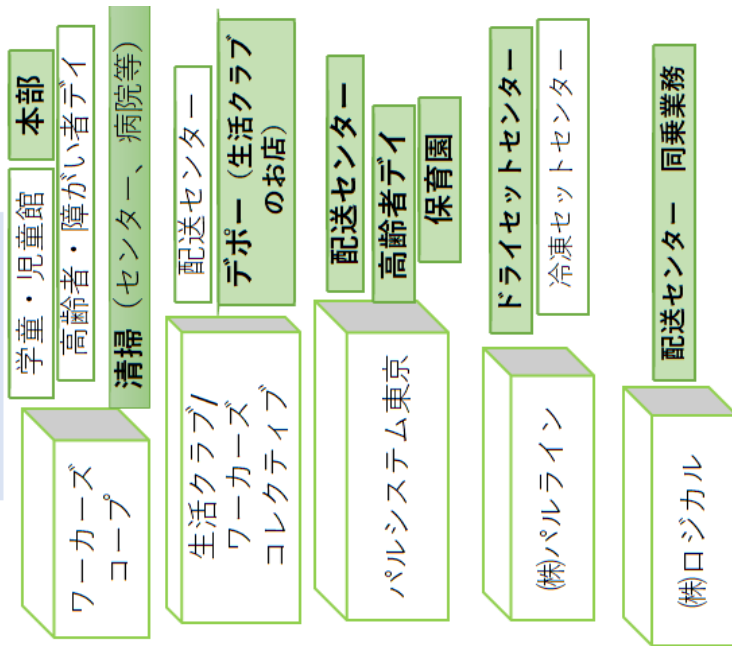
労働者協同組合	生協組合員向け店舗(2店)、病院(清掃)、事務担当部署
生活協同組合	配送センター(仕分け、配送)、商品セットセンター、高齢者施設、保育園


自立援助ホーム×協同組合 就労支援マッチングスキーム

自立援助ホーム




協同組合の現場



コーディネーター 

くらしサポート
ウィズ
よいしごと
ステーション

就労希望者と
協同組合を
マッチング 



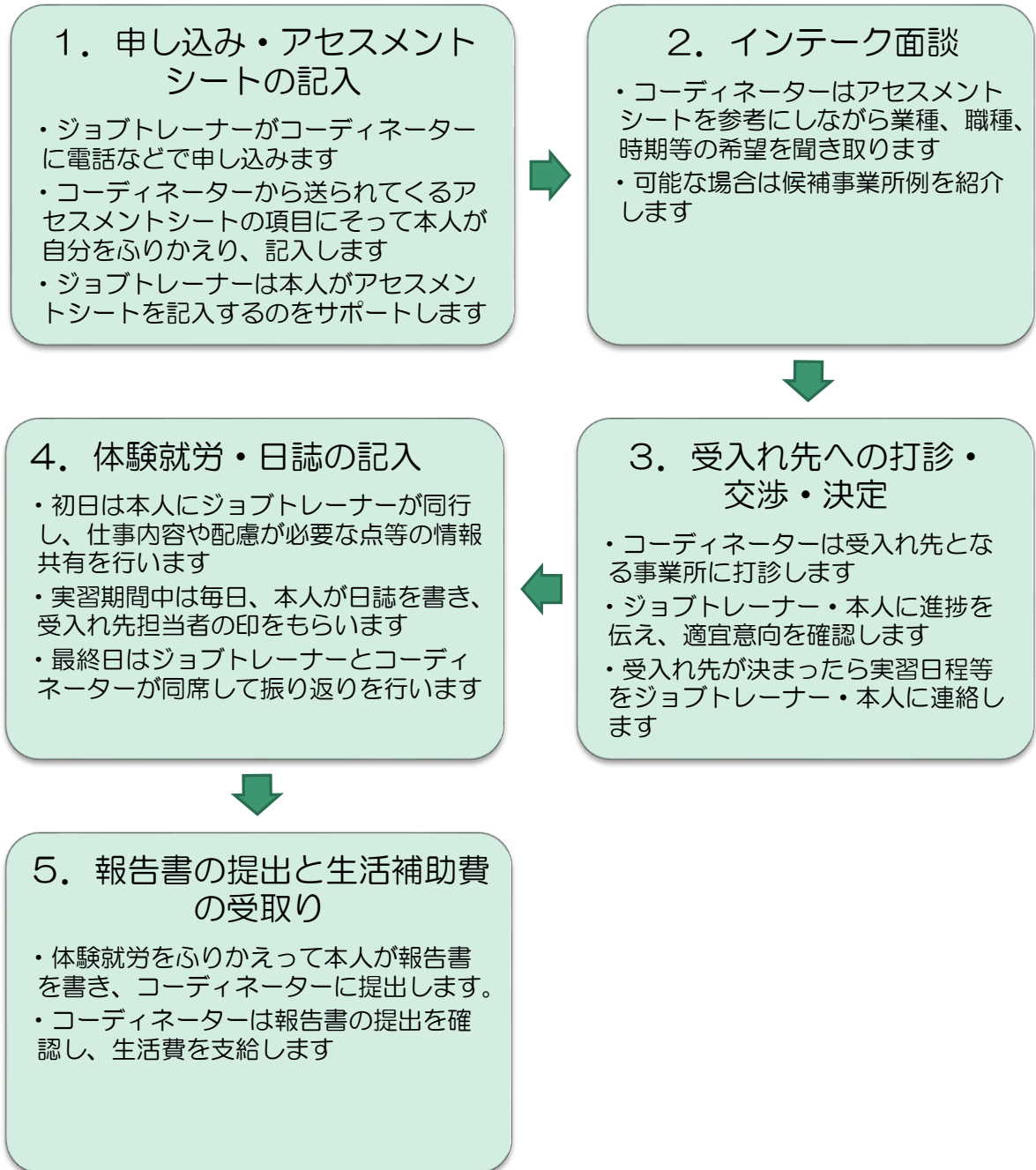
※色付きは実際に体験就労した現場

本プログラムの特徴は、参加する若者が体験就労プログラムを通して将来の社会生活にプラスになるような経験をするを重視した点にある。コーディネーターは「仕事が長続きしない」「スピードを求められる仕事では雇ってもらえなかった」といったそれぞれの若者の課題や特性、希望、ジョブトレーナーから聞き取った本人について配慮すべきことをふまえて、体験回数や時期、受入れ先の選定を行った。単純に仕事先の紹介、マッチングをするのではなく、「できるだけ早く働きたいので、体験後、雇ってくれるところを希望」「仕事の経験がないので、いろんな職場を試したい」「就職先は決まっているが、将来子どもに関わる仕事をしたいので、保育園で体験したい」といった、若者それぞれの事情をふまえた丁寧なコーディネートを行った点が本プログラムの特徴である。

自立援助ホームの若者向け体験就労プログラムの構成



自立援助ホームの若者向け体験就労プログラムのながれ



アセスメントシート

アセスメントシート（本人）

西暦 年 月 日現在

事業者名 []

実習者名 []

フリガナ		性 別	年 齢
氏 名			
連絡先	〒 施設名： _____ 施設電話 _____ 体験希望者携帯電話 _____ 担当者連絡先 _____（役割： _____）		
最寄駅	_____ 線	_____ 駅（徒歩・自転車・バス _____ 分）	
通勤についての希望・注意点など			
本人の状況			
学歴	学校名 [_____] 学科名 [_____] (_____ 年在学中・卒業・中退)		
施設入所日・理由等	_____ 年 _____ 入所		
職歴	これまでに経験した職種 [_____] うち最も長く経験した職種と年数 [_____ 年]		
資格など			
支援機関利用経験	① あり 支援機関名 (_____) ② なし		
得意なこと			
苦手なこと			
病気・障がい	① あり 内容 [_____] ② なし 服薬・通院等の現状 [_____]		
応募の理由・目標			
希望の仕事内容			
仕事をするにあたって不安なこと			
就労体験先 (決定後記入)	① _____ ② _____ ③ _____		
その他特記事項			

アセスメントシート

アセスメントシート（職員）

西暦 年 月 日現在
事業者名 []
実習者名 []
記入者名 []

施設職員から就労体験先に伝えておきたいこと

注) アセスメントシート(本人)の「仕事をするにあたって不安なこと」およびアセスメントシート(職員)
(本人用とは別紙)は、本事業終了後の振り返りを経て付け加えたものである。

面談シート

コーディネーターの所見

(面談後、本人の印象、配慮を要する点など)

面談記録

日 時：平成 年 月 日 () 時～ 場 所

実習日誌兼報告書(表面)

首都圏若者サポートネットワーク
就労体験プログラム 実習報告書

実習先 _____
実習者名 _____

就業体験日	本日の仕事内容	やってみての感想・反省	就業先 担当◎
年 月 日() : ~ :			
月 日() : ~ :			
月 日() : ~ :			
月 日() : ~ :			
月 日() : ~ :			

実習生は最終日の体験が終わった後、ふりかえり面談の前に、下記の表の当てはまる番号に○をつけてください。

職場の人とのあいさつ	①初めからできた	②だんだんできるようになった	③むずかしかった
分からない事は聞いて確認する	①初めからできた	②だんだんできるようになった	③むずかしかった
うまくできたと思う仕事	①あった	②どれもむずかしかった	
むずかしいと思った仕事	①あった	②どれもむずかしかった	
嬉し(楽し)かったこと	①あった	②なかった	
辛かったこと	①あった	②なかった	

注) 下段のチェック項目は本事業終了後の調査結果をふまえて付け加えたものである。

実習日誌兼報告書(裏面)

【就業先担当者からのコメント】

ご担当者様は、コメントのご記入をお願いします。

記入者：	
------	--

※報告書原本は最終日にコメントを記入してもらい、ユニバーサル志縁センターに提出してください。

生活補助費申請書

西暦 年 月 日

体験就労プログラム 生活補助費 申請書

首都圏若者サポートネットワーク 御中

年 月 日からの5日間、体験先[]
で、体験就労の実習を行いましたので、生活補助費(3万円)の申請を致します。

住所： _____

施設名： _____

施設長名 _____ ㊞

請求者(実習者)： _____ ㊞

振込先

金融機関名 _____	支店名 _____
普通・当座 _____	口座番号 _____
口座名義(カタカナ) _____	

調査の概要

1 目的

本調査の目的は、首都圏若者サポートネットワークが就労準備支援の位置づけで行った体験就労プログラムについて、うまく機能した点と課題点およびそれらの理由を明らかにし、就労自立の足掛かりとなる体験就労プログラムのモデルを構築することである。

2 調査対象者、調査方法および調査実施日

体験就労プログラムに参加したすべての実習生のケースを振り返るため、プログラムに直接かかわった関係者全員を対象として調査を実施した。この調査研究は3つの調査で構成され、調査対象者、調査方法、実施日は下表のとおりである。調査場所はいずれも東京都内であった。

表3 調査の概要

調査対象者	調査方法	実施日
自立援助ホームのジョブトレーナー 5名	聞き取り調査。自立援助ホーム2か所にて1名ずつ、各1時間半程度行った。(資料1)	2019年11月26日、12月3日
体験就労受け入れ先担当者 8名	アンケート調査。アンケート票の送付、回収共にEメールで行った(1名は郵送回収)。7人から回答を得た。(資料2)	2019年11月5~31日
体験就労事業コーディネーター 2名	フォーカス・グループ・ディスカッション(FGD)。調査対象者のうちの1人の事業所にて、当事業事務局統括担当者同席のもと、1時間半行った。(資料3)	2020年1月28日

*本調査は「日本社会福祉学会研究倫理規定に基づくガイドライン」を遵守して実施した。

*プライバシー保護に関する説明書兼同意書(資料4)を作成し、同意を得たうえで実施した。

各調査の結果と分析

A. ジョブトレーナーへの聞き取り調査

- 【目的】 体験就労プログラムに参加した若者に伴走をしてきた施設職員の見線で本プログラムについて振り返ってもらい、良かった点、課題点を明らかにし、今後のプログラム開発および政策提言につなげる。
- 【対象者】 体験就労プログラムに参加した若者を担当する自立支援ホームのジョブトレーナー4人(うち専任1人、施設長兼任2人、児童指導員兼任1人)、児童指導員1人
- 【調査員】 小田川華子

聞き取り内容を下記のように集約した。

1 体験就労を通してみられた本人の変化、成長

<自信>

- 自信がついたといった、プラス面の変化がみられた若者が多かった。その背景には、本人の特性に合った仕事内容を受入れ先が準備してくれたこと、受入れ先の方々の寛容な関り、尊敬、信頼できる大人との出会いがあった。

<経済的不安からの解放>

- アルバイトでの自信喪失経験などから無職状態が続いていた若者は、体験就労に参加することで収入がない不安から解放された。

<夢の仕事にチャレンジ>

- 目指す職業決めかねている若者が夢の仕事にチャレンジし、エキスパートとの出会いを通じて具体的な理想像を得ることができた。

2 準備から体験開始まで

<本人に適した職場だったか>

- 6人中4人は本人に合った仕事内容で実習をすることができた。

- 4人については、アセスメントに基づいて仕事内容の調整が上手くできていた。
- 本人が希望する職種が必ずしも本人に合っているとは限らない。
- 通いやすい距離であることは通い続けるのに重要な要素。

<施設でのモチベーション形成、自己アセスメント>

- アルバイトや会社面接で失敗を繰り返し、自信喪失し、自分にはどんな仕事ができるのかわからない状況で、「お試しで」、「体験してみよう」といえる敷居の低さがモチベーションにつながる。
- たくさんの大人の人に支えてもらう機会であることを本人に説明し、それを本人が理解することで、参加へのモチベーションになる。
- 希望職種を考える前にどんな人生を送りたいかから考えた。
- 本人がジョブトレーナーと一緒にこれまでのアルバイトの経験を振り返り、自己分析するのにアセスメントシートが手がかりになった。
- 本人の自己アセスメントが不十分だとモチベーション形成も難しい場合もある。
- 1日でリタイアした若者(1名)、インテーク面談では複数箇所体験することになっていたが1か所だけしかしなかった若者(1名)は、準備段階でのモチベーション形成、自己アセスメントが不十分であり、インテーク面談でもその課題を乗り越えることができなかったことが考えられる。

<コーディネーターによる面談>

- 本人の話をも丁寧に掘り下げ、希望を聞き出し、短時間で本人の特性をつかみ、フィードバックするコーディネーターのスキルが素晴らしかった。本人も話しやすい。
- 本人が全体的に後ろ向き志向である場合、コーディネーターは本人が絶対に避けたいと感じていることを聞き出し、限定していくことで前向き志向に転換する働きかけをしていた。
- コーディネーターの熱意とチャレンジ精神が若者本人への励ましになる。
- 選択肢が少ないなか、本人が本心ではなく「やってみたい」と言った体験就労は結果的には、せずじまいだった。

<準備から体験開始までの妥当な期間>

- 自分が何をしたらよいかわからない子向けには、体験したいと思ってから開始までの期間が短いのがよい。時間との勝負。
- 自立援助ホームの若者は収入が必要であることに配慮が必要で、スピード感が大事。限界は個人差があるが、仕事を探し始めてから2~3週間以内が理想。アルバイトをしていない場合は面談から開始までは1週間以内が理想、12日は長い。収入がある場合でも、面談から開始までは2週間以内、申し込みから開始までは長くても3週間。(3週間無職の若者はあまりいない。)

- すぐには仕事できそうにない若者の場合は、1～3 か月かけて準備をしてもよい。
- 体験開始までにコーディネーターが施設とこまめにやり取りをし、本人を不安にさせないことが大事。
- 受入れ先の準備期間は必要。

＜受け入れ先での準備(事前伝達事項)＞

- 受け入れ先事業所の従業員に社会的養護や本人について理解してもらい、配慮してもらえるように準備することが不可欠。
- 必ず配慮してもらいたいことについて、初日にジョブトレーナーから直接受入れ先に伝え、臨機応変に対応してもらえた。コーディネーターから伝えるだけでなく、直接伝えた方が安心できる場合もある。ただし、どの程度の情報を事前に伝えればよいか判断に迷う。

3 体験期間中

＜施設でのサポート＞

- その日の出来事と感想を聞くようにした。アパート住まいの場合は LINE でのやり取り。
- 本人とジョブトレーナーの時間が合わない場合は、他のスタッフと連携して毎日声掛けするようになった。
- 事業所責任者に毎日日誌(フィードバック)を書いてもらうことで、施設で有意義な振り返りができる。受入れ先担当者のコメントをもとに施設でも褒めたり、本人の良いところ、伸ばせそうな部分を一緒に確認したりした。
- 本人からはプラス面の話は出てきやすいが、マイナス面の話は出てきにくい。
- 本人にとっての精神的プレッシャーをサポートしきれなかった。

＜受入れ先の対応＞

- 仕事内容スケジュールを事前に事業所からジョブトレーナーにもすることで支援しやすくなる。
- ジョブトレーナーと事業所責任者が直接会って話せる機会を初日と最終日に確保することが大事。
- 本人が能力を発揮できる指示の出し方を具体的に打合せしたことで環境を整えることができた。
- 現場の方々が体験就労受入に慣れていて、本人を褒めて、寛容に受け止めてくれた。
- 期間中はジョブトレーナーと事業所(現場)は直接連絡を取らず、受入れ先の方の心配や気遣いについてコーディネーターをとおして伝えてもらえた。

<コーディネーターの対応>

- コーディネーターがこまめにジョブトレーナーに連絡を入れることで、逐次本人の現状をコーディネーターと共有することができた。
- その日その日の様子、フィードバックをコーディネーターが受入先から聞き取り、第三者の視点で細かくジョブトレーナーに伝えてもらえる则有意義。期間中にコーディネーターが現場訪問をする必要はない。
- コーディネーターを通して受け入れ先と意思疎通することで負担の分散になる。
- 受入先からのネガティブなコメントはコーディネーターとジョブトレーナーを通して、言葉とタイミングを選んで本人の成長につなげる。

<受け入れ事業所担当者からの最終日のフィードバック>

- 十分な時間をとってもらいたい。
- 本人抜きでジョブトレーナーに本人の課題点を話し、本人同席で本人をほめてもらったのがよかった。受容的な振り返り
- 体験での様子を踏まえた就職に向けたアドバイスも欲しい。
- 体験を重ね、自分の良い点、課題点を本人自身が確認することで就職へのモチベーションにつながる。
- 事業所責任者(担当者)による具体的かつ細かなフィードバックが本人にとって学びになる。
- ベテラン専門職の仕事に対する思い、若手専門職の思いを聞いたことが本人の学びに。
- ジョブトレーナーと先方、双方の都合がつかず、振り返りにジョブトレーナーが同席しなかったケースもあった。そのかわり、日報で受入れ先担当者による振り返りを読み、状況把握をした。その後順調にバイトに移行した。
- 振り返りシートの活用提案
- 受入先との人間的なつながりを感じられる終了の仕方(また来てねと言ってもらう)が良い。

4 終了後のフォロー

<複数の事業所で体験就労する場合のコーディネート>

- モチベーションを保てる適度な間隔。
- 休みがない大変さが強さに。施設のスタッフが心配することで信頼関係が強まった。
- 1か所目が終わった後の面談で、本人との関係づくりをしたうえで、本人が自省すべきことを伝えてもらったのがよかった。本人にとっては、大人に受け入れてもらえる体験になった。
- 本人は1か所目で頑張りすぎて次につながらなかった。途中で断念した子どもへの再チャレンジの言葉かけはジョブトレーナーにとってもありがたい。

<アルバイト移行の場合のコーディネーター>

- 体験からアルバイトへのつながりが課題。現場の人間関係をベースにした好意と採用プロセスが一致せず、ミスコミュニケーションが起こる可能性があった。
- 就労移行後の働き方を決めるにあたり、受け入れ先と本人の間にコーディネーターが入ることによって、本人の意向を引き出すことができる。
- 就職移行を希望する場合は、本人の能力や仕事との相性をより深くアセスメントする必要がある。
- 本人が複数事業所での体験を終えてから、振り返る時間をもってからアルバイトをスタートするゆとりのあるコーディネーターがよかった。
- 体験の後、仕事がないと焦るので、引き続きアルバイトに移行できるように、最初からそのように設定してもらえると助かる。

<アルバイト移行後の丁寧な伴走の必要性>

- 褒めてもらえる基準が、体験就労とバイトでは異なる。
- 時間がたつにつれ、仕事を通しての慣れや経験知が期待されるようになり、仕事の指示が本人には理解できない表現になっていく。引き続き配慮してもらえるよう、適宜就労先と面談が必要。
- アルバイト移行後も、受入れ事業所での職親やジョブトレーナーあるいはコーディネーターと適宜面談し、本人がステップアップしていけるよう丁寧に伴走することが望まれる。

5 体験就労プログラムへの期待・提案

- 子どもの状況によるので日数、就業時間、職種などバリエーションが多い方がよい。
- 1～2日のプログラムもあるとよい。すぐに就職することが厳しそうな子には、3か月～6か月の見習いが必要。最初の1か月は施設から、次の1か月は一人暮らしをして通勤、次の1か月はまた施設に戻り振り返りをしながら見習いをする。
- 就職につなげられる現場。1か月体験してみて、受入先としてもマッチするようなら、雇用に移行する。まずアルバイトなどで雇用してもらえる枠組みがあるとよい。
- 10～16時の設定は良かった。
- 働く準備が不十分なまま入所した子、障害グレーゾーンの子、手続きに時間がかかりそうな子など困難を抱えている子どもには短い時間の体験を選ぶことができるとよい。
- 事務職、PC活用の職種。女性でもできる手作業、手先の器用さを活かせる手工業、漫画家アシスタント、IT、コンビニなど。高齢者施設や保育園内には事務職も含め多様な職種があるはずなので、そういうところで様々な仕事を体験できるとよいのでは。
- 有償の体験就労プログラム。無償の体験就労は自立援助ホームの若者には難しい。

- 失敗体験が多い子どもを受け入れてくれる寛容な職場。
- 近い場所で開拓する必要がある。
- 子どもが体験したいと言ってきたときの情報源として、どこの事業所で体験就労を受け入れているのかが分かる一覧があるとアプローチしやすい。
- 適性検査を受けられるようにすると、仕事を選んだり勧めたりするときに説得力がでる、本人が納得しやすい。
- 体験就労プログラムの拡充には、交渉して、体験就労の説明を聞いてもらって開拓するイメージだが、ジョブトレーナーが関わると企業側もやりやすいだろうと思う。

6 ジョブトレーナーによる就労自立支援を強化するには

- 1人1人に寄り添う時間が大切だが、職員が少ないため難しい。工夫が必要。
- 泊まり勤務も入れてその子自身を見ることができなければ就労支援もできない。生活支援が大変な子の方が多い中で無理なく支援するためには常勤でジョブトレーナーを配置してほしい。他の職員との役割分担が課題。
- 週2の非常勤では、ジョブトレーナーが職場に同行してサポートをするような動きはできないし、週5日の体験就労に臨機応変に対応できない。ちょっと来てくださいと言われるとまる1日かかる。休暇がつぶれてしまうこともある。
- 非常勤を前提としても就労に特化して他の業務をせず、専任職員として入っていれば、動きやすい。例えば、途中で連絡を取れなくなった時に積極的に本人のところに行きアプローチすることができるし、振り返りをきっちりするために会いに行ける。就職先に同行していても、「今日は宿直でご飯を作らないといけないから先に帰る」というようなことなく、本人に付き合ってもらえる。
- 企業開拓は施設ジョブトレーナーがコーディネーターとタグを組んでやっているとよい。
- 施設でコンビニなどを経営して、そこで就労できるとよい。

B. 受入れ先事業所へのアンケート調査

【目的】 体験就労を受け入れた現場担当者の立場からみた、よかった点と改善すべき点などを明らかにし、今後のプログラム開発および政策提言につなげる。

【対象者】 就労体験プログラムに5日間参加した5人の実習先のべ8事業所の受け入れ窓口機関担当者または現場担当者のべ8人。回収数7。

アンケートの回答を下記のように集約した。

1 受け入れやすくするためのコーディネーターの役割

- 受入事業所担当者とコーディネーターの事前の打ち合わせにて、就労体験プログラムの主旨、実習生本人の状況や特性(具体的に)、配慮すべき点、苦手なこと、目標などについて受入側がよく理解できるようにしておくことが重要。
- ただ、実習生本人に直接会わずに本人について聞くだけではよくわからないところもある。また、実習が始まってみなければ、どの程度の伴走が必要なのかなど、わからないこともある。
- 事前に実習生が受入先事業所を訪問して顔合わせをしたり、職場の様子を見たりする機会をもうけるのは事前準備としてとても有意義である。
- 実習初日にコーディネーターやジョブトレーナーが同行することが受入先の安心感につながる。
- 実習生とコーディネーターの間に信頼関係がある様子が感じられると、受入れ先の安心感につながる。
- 実習期間中に何かあればコーディネーターに相談するように事前に伝えておくことが受入先の安心感につながる。
- 実習期間中にもコーディネーターから電話を入れることで、受け入れ先担当者はその都度疑問点などを伝えることができ、実習生に対して適切な関わり方ができる。

2 受け入れ事業所での準備

- 組織の会議に提案、主旨説明をし、体験就労受け入れが自組織の設立趣意書に書かれているミッションに沿っていることをメンバー全員と確認することが必要であり、大事である。
- 職員が無意識に就労体験に来る実習生への偏見等をもたないよう、また、一緒に仕事をする職員が実習生に適切な接し方ができるよう、職員に対して事前に社会的養護を受ける若者を取り巻く環境や、受入れる実習生本人のことについて説明をすることが大事である。
- 受け入れ期間中は、実習生に関わる複数の職員、複数の部署で相談しながら対応すると良い。

3 体験就労実習生を受け入れることの事業者にとっての意義・利点

- たとえ一人の受け入れでも、若者が自立するための支援の一端を担っているという自分たちの職場の価値を再認識できる。事業所として社会貢献ができる。
- 実習生と同年代の職員に活気が生まれる。
- 実習生を受け入れることにより業務負荷の軽減になる。

- 「誰もがはたらきやすい職場」ということを考える機会になる。
- 実習生に合った仕事の切り出しをすることで、他部署の仕事についてもお互いに知ることができる。
- 実習生に担当してもらった仕事をどう説明するか考えるので、その仕事の意味を見つめ直す機会になる。
- 実習生からわからないことを聞いてもらうことで、仕事の見直しをする機会になる。
- 実習生の指導単相する職員マネジメント能力育成につながる。
- 今後、会社として進めていく社会包摂就労支援取り組みにつながる。
- 介護の仕事のネガティブなイメージの払しょくにつながる。

4 より有意義な体験就労事業フレームワーク

- 実習生が目標をもって臨めるようなら、実習開始の際に受入れ担当者と一緒に実習を通しての目標を設定できるとよい。
- 5日間という実習期間は、職場の人や仕事内容になれた頃に終了してしまうし、また実習生の適性を判断するには短すぎるため、もう少し長くてもよい。
- 作業現場の周囲の社員(パート含む)が体験就労事業の意義や内容を理解するためのツールが提供されると良い。
- 初日の業務説明など実習生のために時間を割く必要があるが、これは小さな事業所にとっては経営上厳しいため、実習指導の人件費として数時間分の手当があるとよい。

5 体験就労から雇用へのつなぎの課題

- 体験就労から就労へと移行することを想定すると、通勤時間、居住地から体験就労現場までを考慮する必要がある。
- 本採用となった時をイメージして、本人が希望する職種・時間で体験する事も有意義ではないか。
- 体験就労後も継続して働けるかどうかは、実際に実習受け入れをしてみてからでなければ判断できないため、切り離して考える方がよいとの見解も示された。

C. コーディネーターによるフォーカス・グループ・ディスカッション

【目的】 体験就労プログラムのコーディネーターとして事業を振り返り、うまく機能した点と課題点およびそれらの理由について意見交換を行うとともに、より望ましい方法について意見交換を行い、今後のプログラム開発および政策提言につなげる。

【参加者】 S氏:コーディネーター。ワーカーズコープ連合会・センター事業団・東京中央事業本部・よしごとステーション室長。

N氏:コーディネーター。一般社団法人くらしサポート・ウィズ事務局。

I氏:公益社団法人ユニバーサル志縁センター理事、首都圏若者サポートネットワーク運営委員会事務局統括。

ファシリテーター(調査員):小田川華子

ディスカッションの内容を下記のように集約した。

1 成果と成功の要件

<いい大人との出会い>

体験する若者を理解してくれそうな現場につなぐことができ、トータルでみるとうまくいっていた。

体験を通しての若者の成長にもっとも大きく影響するのは、受入れ先の方たちが温かくみてくれるかどうか。他でのアルバイトではうまくいかなかった若者も、この体験就労で「ここなら認めてもらえる」と自信につながり、「ここで働いてみよう」という気持ちになれた。自信につながる関りをしてくれるのは現場なので、現場の方との出会いが大事。体験就労の現場でいい大人に出会えたことは、若者本人の人生のなかにも良い影響になったのではないかな。

<収入が得られる体験就労>

本プログラムは自立援助ホームの若者向けということで、本人にお金が入るのが大きなポイントだった。ジョブトレーナーたちは、若者たちにいろんな経験をしてもらいたいという思いで、このプログラムを活用してくれていた。お金をもらうことに重きを置いていた人もいたと思うが、お金つきではなかったらつながらなかったケースも多い。お金つきであることをジョブトレーナーがふまえて、若者に選択肢を与えていればそれでよいのではないかな。

<コーディネーターと受入れ先の関係づくり>

コーディネーターのこれまでの就労支援関連業務を通して、様々な事業所の方々と話し、関係を築いてきたことが今回の体験就労コーディネート力の力になった。「このエリアならこの人がキーマンかな」と思える人にコンタクトを取って受入れ先候補の情報を聞き取り、今回初めてつないだ事業所もあった。

また、実際につないでどうだったのか、本人と受入れ先の両方に話を聞くことがコーディネーターの経験値になっていく。

2 コーディネート段階での課題

<ジョブトレーナーとの連絡の取りにくさ>

コーディネーターは打診した受け入れ先についての情報や開始可能な日時をジョブトレーナーに伝え、本人とジョブトレーナーの意思確認をしてから確定させる。体験を希望する若者の経済的事情やモチベーション等の観点から、できるだけ早期の開始を希望された際、受け入れ先に「明日以降のなるべく近い日程で」と交渉をし、用意してもらったけれど、ジョブトレーナーになかなか電話連絡がつかず、困った。

<インテーク面談の日程調整>

ジョブトレーナー、若者本人はその他の業務や学校の都合でコーディネーターの事務所まで来ることが難しい場合が多い。できるだけ早期に体験を開始するニーズにこたえるため、コーディネーターが夕方や朝早くに施設に赴き、インテーク面談を行うこともあった。コーディネーターがフットワーク軽く動けるようにしておかないと、短期間でのコーディネートは難しい。

<本人の自己分析ツールの開発と活用>

コーディネーターはインテーク面談で本人に初めて会うのでインテークの限界を感じる。本人の自己分析ツールがあれば、インテーク面談の補足になり、本人が自己分析に向き合う機会にもなる。適性検査に代わるようなアンケートでもよいのではないかな。

<面談での聞き取りの課題>

本人の希望職種と面談を通してのコーディネーターの見立て、おすすめが一致しないことがあった。本人は限られた経験や情報の中で知っている仕事を希望することが多いが、そのような場合でも、コーディネーターのおすすめを選択肢として提案してあげるとよいのではないかと。

<受入れ先との交渉>

これまでの他の業務を通して信頼関係があったところに受入れを依頼したので、それほど困難ではなかった。

現場の仕事内容や人も含めた環境が本人の自信喪失につながってしまうところはダメなので、コーディネーターは受入れ先の現場についての情報を得て、つなげて大丈夫かどうか判断する必要がある。

保育園は通常、資格取得者や経験者以外は断られるが、今回は将来保育士になりたい「高校生」の「体験」ということを強調して交渉し、受入れてもらった。保育園が比較的人員的にも余裕のある時期だったので受け入れてもらったのかもしれない。面談で本人から希望を聞いた際には、「難しいと思うけど、交渉してみるね。」と伝えた。

<組織によって異なる交渉窓口>

受入れ先の規模や組織体制によって交渉の窓口等が異なるため、慣れていなければやりにくい部分である。大きな組織の場合、本社(人事部等)に受入れ依頼をし、本人に関することを伝えるが、実際に本人と仕事をするようになる現場に話が通じていないこともある。本社と現場で考え方が異なる場合もある。また、体験就労する現場について事前に本人に適切に伝えてあげたいが、それができない難しさがある。

3 アルバイトへの移行コーディネート

<体験した後に判断>

プログラム開始当初は、初めの段階で「バイトへの移行を前提にするか」について本人側と受け入れ側の意向を両方確認したうえで体験してもらうことにした。

複数の事業所で体験をすることになり、1 か所目は「バイト移行」を前提に受け入れて下さったが、他の事業所でも体験してみた結果、当初とは異なる事業所でのバイトを希望することになり、受け

入れてもらえた事例があった。本人にとっては良かったが、受け入れ先との信頼関係が危うくなりかねないという課題が残る。

したがって、体験を始める前の段階でバイト移行を判断するのは難しい事が分かった。バイト移行前提ではなく、相性がよければバイトに、という流れがよい。

バイトへの移行をコーディネートする際にも、業務内容だけでなく、温かく見守って応援してくれる人がいる職場環境を重視することが大事。

<バイト移行後>

バイトに移行した後は、現場でのひずみが起きる前に本人抜きで、受入れ先担当者、ジョブトレーナー、コーディネーターの三者でミーティングの場をもち、状況確認をして、本人へのフィードバック、現場の再調整をするとよい。

4 実習中の関係者間の意思疎通の課題

<実習期間中の連絡体制>

受入れ先担当者には実習期間中の連絡先をジョブトレーナーではなくコーディネーターとした。実際には、欠席連絡や現場の実務的な連絡が必要になった場合は、ジョブトレーナーから受入れ先担当者に直接電話をするなど柔軟な対応がとられていた。

他の就労支援関係の事業と同様に、様々な時間帯に現場からコーディネーターに電話が入ることをコーディネーターは了解しておく必要がある。ただし、コーディネーターが休暇旅行中に緊急対応するのは難しいため、対応を検討する必要がある。コーディネーターの人数がもう少し多いだろうが、資金的な制約がある。

<最終日の振り返り>

体験の初日と最終日にはジョブトレーナーが同席することになっていた。とくに最終日は本人の成長や課題について受入れ先からフィードバックを受け、本人と話す重要な機会になる。他の事業所での体験就労を控えている場合はそれに向けた意思確認や目標設定などにつなげる重要な機会でもあるので、最終日のジョブトレーナーが急に行けなくなってしまった場合の対応について課題が残る。

5 コーディネーターの立ち位置・勤務形態の課題

<資金・人員確保>

専任とまでいなくても、ある程度の時間を注力できるだけの人員確保が必要である。

<施設外コーディネーターの役割とその意義>

より企業に近い場で、企業とも施設ともコミュニケーションをとる役割の人員確保が求められる。また、社会的養護の若者支援についての啓発を体験就労受入れ先の開拓も含めて担う役割の人員確保も大事である。

これらの役割を施設内のジョブトレーナーが担うには限界があると思われるので、施設の外にいるコーディネーターの人員確保が必要であり、コーディネーターの人件費が公費で賄われるのが理想である。

施設の方との意見交換の場をもったほうがよい。

<インターンや就労支援関連業務との兼務の強み>

体験就労プログラムのコーディネーターが他の就労支援関連業務と兼任する場合は、通常業務の中でも、受入れ先の開拓をしていることになり、兼業で行うからこそその強みがある。

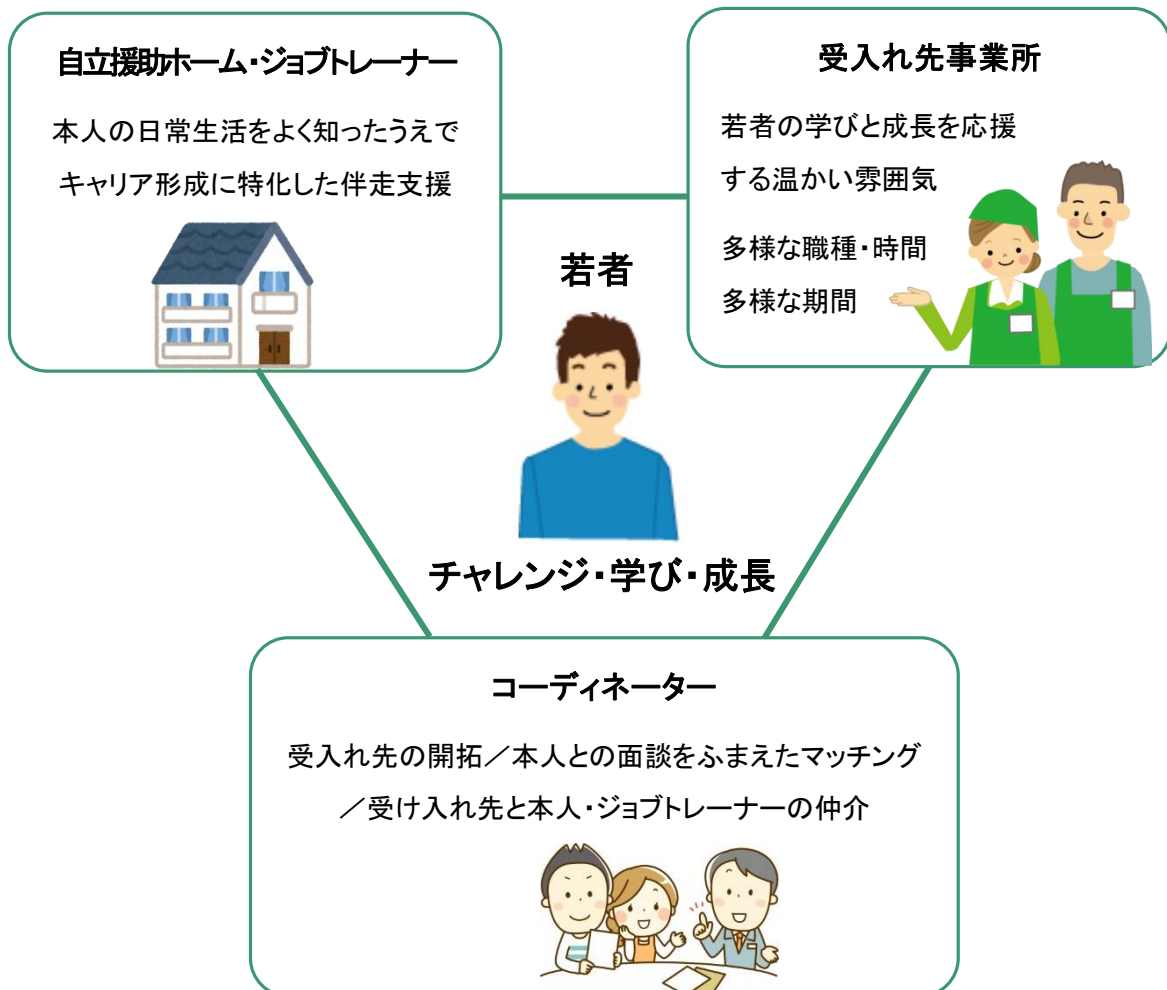
モデル ～調査から得られた示唆をふまえて～

1 コーディネーターが仲介役となる三者連携

本章では、調査結果を踏まえ、モデルとしての就労体験プログラムを示すことにする。

困難な家庭環境で育った若者が自分に合った仕事ややりたい職業を見つけ、就労自立していくための準備プログラムとして、本報告書 5～13 ページに示した本体験就労プログラムの構成と流れは、ほぼそのままモデルとして活用できる。各施設のジョブトレーナーと受入れ先という二者による支援は両者に負担が大きいのが、企業に近い立場にいながらジョブトレーナーとともに若者へのソーシャルワークも行うコーディネーターが仲介役となって三者が連携して若者を応援する仕組みが有効といえる。

コーディネーターが仲介役となり三者連携で若者を応援する仕組み



2 コーディネーターの要件

本体験就労プログラムは協同組織に所属するコーディネーターが関連の協同組織の事業所に受け入れを依頼した点がユニークなところであった。したがって、モデルとして一般化するには、コーディネーターの要件と受入れ先事業所の要件を整理しておく必要があるだろう。

- 生活困窮者自立支援制度における中間就労の受入れ先開拓、障害者の雇用受入れ先開拓、中高生等の職場体験プログラム、インターンシップの受入れ先開拓、コーディネート等を他の業務で担当している。あるいは、担当したことがある。
- 本人とのインテーク面談において受容的に話を聞き、本人の自己分析と希望を引き出し、体験先(職種あるいは事業所)候補を提案することができる。
- 最終日の振り返り面談において受入れ先担当者から本人の良い点と課題を引き出し、本人の学びにつなげられる。
- 社会的養護の若者支援について企業等に理解を求め、若者の成長を支えることは若者個人、地域社会だけでなく、受入れ事業所や従業員にも良い影響をもたらすという観点にたち、受入れ先を開拓することができる。
- 通常の勤務時間帯以外の様々な時間帯に電話が入ることを前提とし、また、受入れ先事業所や自立援助ホーム等に度々足を運ぶことができる勤務形態である。
- 受入れ先から本人・ジョブトレーナー、本人・ジョブトレーナーから受け入れ先へのネガティブな申し入れを仲介役として受け止め、両者の関係を良好に保てるように配慮しながら、先方に伝えることができる。
- 業務用の携帯電話を活用するのが望ましい。これにより、休暇中の緊急対応を他の職員にゆだねることができる。
- 体験就労プログラムを通してコーディネーターは若者にとって信頼できる支援者の1人になっていくため、施設退所後も若者が頼ることのできる施設外の相談窓口としても位置付けることができるのが望ましい。

3 受入れ事業所の要件

有意義な体験就労になるかどうかのカギを握るのは、受入れ先の環境であることから、ここで受入れ先事業所の要件を整理しておきたい。

- 困難な環境にありながらチャレンジする若者の学びと成長を応援する温かい雰囲気が現場従業員の中にある。
- 若者が社会的スキル、職業スキルを得られるよう、褒めて育てる雰囲気が現場従業員の中にある。
- 指導担当者が、若者に仕事の手順を丁寧に教え、毎回若者が書く日誌を確認し、最終日には若者の良い点と課題などについて振り返りの時間を取ることができる。
- ただし、受入れ先の負担に配慮し、実習運営費¹⁾などとして、人件費の補填ができる程度の補助があるのが望ましい。

また、若者の関心や特性に応じて様々な職種、事業所が体験先として用意されていることは体験・実習プログラムを成り立たせるうえでとても重要なポイントである。受入れ事業者が増え、一覧になっていると、仕事のイメージがもてない若者には大きな助けになる。一覧には下記のような項目があるのが望ましい。

- どのような仕事を体験できるのか
- 実習場所・アクセス
- どれくらいの期間の体験が可能か(1日でも可、1か月可など)
- 体験したあと、アルバイト雇用に転じる可能性があるかどうか

¹ 例えば一般社団法人パーソナルサポートセンターでは実習性1名につき1日3,000円の実習運営費を設定している。(参考:特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば(2016)『生活困窮者自立支援制度における就労支援・企業開拓事例集』

<https://uwnchiba.net/wp-content/uploads/2017/02/jirei2015.pdf>)

政策提言

1 ジョブトレーナーの配置強化

ジョブトレーナーの配置は東京都の独自の施策であるが、生活指導員と兼務しなくてもよい配置が可能になるよう、さらなる充実が課題となっている。すなわち、自立援助ホームに拠点を置くことで一人一人の若者の背景や日常の様子をよく理解し、信頼関係を築くことのできるジョブトレーナーが、若者のキャリア形成を主たる役割として伴走支援できるよう、専任職員として配置するための人件費補助の増額が求められている。東京都以外の自治体においては、社会的養護自立支援事業の就労相談を担当する専任職員の配置強化を意味する。

若者にとって日常生活空間で日々の些細な出来事や不安を話せる大人が、就労自立という将来に向けた最も大きなチャレンジをするにあたり、いつでもサポートしてもらえるという安心感を持つことが重要である。自立支援を受けるレディネスを高めるキャリアカウンセリングの重要性も指摘されているところである²⁾。また、若者の体験就労やアルバイト先での継続雇用のために、必要に応じて事業所に同行したり、個別な事情について事業所関係者の理解と配慮を促す役割をジョブトレーナーが遂行できる条件を整えることが必要である。

社会的養護を単立つ若者は生育環境が厳しかったために、大人と信頼関係を結ぶ経験が少なく、社会適応スキルが低い傾向がある。その分、彼らは一般の若者よりも、人を介しての支援をより多く必要としていることに留意すべきである。

2 社会的養護の若者向け就労コーディネーターの人件費補助

社会的養護の若者の体験就労のためのコーディネーターはむしろ、他の就労支援関連事業と兼務している方が望ましいが、社会的養護の若者の支援にも相当の時間を要することから、公費による人件費補助が求められる。

²⁾ 井出智博(2012年)「第43回(平成24年度)三菱財団社会福祉事業・研究助成 研究成果報告書 児童養護施設年長児童に対するキャリア・カウンセリング・プログラムの開発」。

社会的養護関連施策におけるキャリア構築支援の枠組みのなかに、体験就労・雇用継続支援コーディネーター配置事業を設置し、前章に示したコーディネーターの要件を確保し、丁寧な伴走支援を行う社会的企業に委託する施策を提案する。その際、次のイギリスの取り組みが参考になるだろう。

参考：イギリスの事例

イギリスでは2011年から社会的養護を単立つ若者の就労支援を社会的企業に委託し、強化している。委託を受けているのは仕事見習い・就労支援において10年以上の実績がある社会的企業 Catch22 である。Catch22 は支援対象者のみならず、雇用主を人材採用の面で支援するほか、従業員のスキル支援も行っている。2018年度に Catch22 は企業等で984人の仕事見習いを支援し、修了者の84%は良好な経過である。

出所) Catch22 “Social Business Review- 2018.”

おわりに

本体験就労プログラムの試みと本報告書が社会的養護を単立つ若者の自立を支援する枠組み構築の一助になれば幸いである。最後に、本プログラムの実施及び調査にご協力くださった事業者の皆さま、ジョブトレーナーの皆さま、コーディネーターの皆さまに感謝申し上げ、結びとしたい。

資料編

資料 1: 調査協力依頼書および調査票(ジョブトレーナー)

資料 2: 調査協力依頼書および調査票(受入れ先事業所)

資料 3: 調査協力依頼書および調査票(コーディネーター)

資料 4: プライバシー保護に関する説明書兼同意書

自立援助ホームの若者の就労自立支援スキーム構築のための調査
聞き取り調査へのご協力をお願い

自立援助ホーム施設長様

体験就労プログラムにご参加くださったジョブトレーナーの皆様

皆様のご理解とご協力を得て、首都圏若者サポートネットワークの体験就労プログラムを4月～9月に実施することができました。初めての取り組みでしたので、本プログラムに関わってくださったジョブトレーナーの皆様の忌憚のないご意見をお聞かせいただき、今後のプログラム開発および政策提言につなげていきたいと考えております。

お話しいただいた内容は、個人が特定できないように固有名詞を伏せる等したうえで他の方の聞き取り内容と合わせて分析し、今後のプログラムへの示唆や政策提言を導き出して2020年3月末に報告書にまとめます。報告書は本プログラムの助成団体である三菱財団に提出するほか、首都圏若者ネットワークのHP等に掲載する予定です。聞き取り内容は下記の項目です。聞き取り所要時間はお1人1時間半程度を予定しています。謝礼金はございません。本調査は「日本社会福祉学会研究倫理規定に基づくガイドライン」を遵守して実施いたします。お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、ご協力のほどよろしくお願い致します。

なお、個人情報の取り扱いについての説明書兼同意書を当日ご用意いたします。

施設長におかれましても、ジョブトレーナーへの聞き取り調査につきまして、何卒ご理解いただきたく、お願い申し上げます。

【調査時期】2019年11月～12月 別途調整させていただきます。

【調査場所】5つの自立援助ホームのうちのいずれかを使わせて頂きたいと考えています。

【聞き取り担当者】小田川華子 首都大学東京客員准教授

【お問い合わせ先】

小田川華子（首都大学東京客員准教授・研究代表者）

電話番号 / メールアドレス

中根康子（体験就労プログラムコーディネーター・一般社団法人くらしサポートウィズ）

電話番号 / メールアドレス

聞き取り項目

（1）体験就労の成果について

- ① 体験就労をした本人に、どのような成長や変化が見られましたか？

(2) 体験就労前のコーディネートについて（重点的に）

- ② 受入先事業所は実習した若者の希望や状況に合っていましたか？適していた点、適していなかった点を具体的に教えてください。
- ③ 実習生本人の体験就労希望の意思を引き出したり、希望する仕事を検討するにあたり、ジョブトレーナーは本人にどのような支援をしましたか？それにあたっての困難はありましたか？
- ④ インテーク面談でコーディネーターが簡単に状況の聞き取りを行いました。その内容や対応は適切だったと思いませんか？実習前のコーディネートの段階で体験就労コーディネーターにどのような対応を望みますか？
- ⑤ 体験就労コーディネーターに体験希望の申し入れをしてから体験就労開始までの期間は適切でしたか？長くてもどれくらいの期間が限界だと思いますか？

(3) 体験就労期間中について

- ⑥ 体験就労期間中、施設で実習生を精神面も含め、どのようにサポートしていましたか？サポートするにあたっての困難はありましたか？
- ⑦ 体験就労期間中の出来事で、実習生への受入先事業所の対応に戸惑いを覚えたことはありましたか？あれば具体的に教えてください。その出来事について、ジョブトレーナーとしてどのように対処しましたか？
- ⑧ 体験就労期間中の体験就労コーディネーターの対応はうまくいっていましたか？どのような点が良かったですか？改善が望まれる点がありますか？
- ⑨ 体験就労をスムーズに行うために、体験就労開始前に受入先事業所でどのような準備があるとよいと思いませんか？また、体験就労期間中に受入先事業所内にどのような姿勢や対応があると良いですか？
- ⑩ 実習最終日の受入事業所での振り返りは有意義でしたか？どのような点が有意義でしたか？また、改善すべき点があるとしたらどのような点ですか？

(4) 体験就労後のフォローについて

<複数の事業所で体験就労を行った場合の体験就労コーディネートについて>

- ⑪ どのような点が良かったですか？改善が望まれる点がありますか？

<体験受入先事業所に就労を希望した場合のコーディネーターの支援について>

- ⑫ どのような点が良かったですか？改善が望まれる点がありますか？

(5) 体験就労事業全体について

- ⑬ 貴施設の若者たちを体験就労につなげるには、今後どのような仕事内容、勤務時間等の設定があるとよいですか？
- ⑭ その他、どのような条件を整えばジョブトレーナーとして就労自立、キャリア構築支援をしやすくなると思いませんか？

自立援助ホームの若者の就労自立支援スキーム構築のための調査 アンケート調査へのご協力をお願い

体験就労プログラム受け入れ先ご担当者様

社会的養護等で育った若者の自立を応援する首都圏若者サポートネットワークでは、今年、皆様のご理解とご協力を得て、4月～9月に体験就労プログラムを実施することができました。初めての取り組みでしたので、体験就労を受け入れてくださった事業者のご担当者様に忌憚のないご意見をお聞かせいただき、今後のプログラム開発および政策提言につなげていきたいと考えております。回答所要時間は15分程度です。ご回答いただいた内容は、個人が特定できないように固有名詞を伏せる等したうえで他の方の回答と合わせて分析し、今後のプログラムへの示唆や政策提言を導き出して2020年3月末に報告書にまとめます。報告書は本プログラムの助成団体である三菱財団に提出するほか、首都圏若者サポートネットワークのHP等に掲載する予定です。謝礼金はございません。なお、本調査は「日本社会福祉学会研究倫理規定に基づくガイドライン」を遵守して実施いたします。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、体験就労を受け入れてくださった時のことを振り返っていただき、下記の質問につきましてご回答をお願い申し上げます。

【回答方法】下記のどちらか都合の良い方法でご回答をお願いいたします。

- ①ワード版のアンケート票にパソコンで打ち込む
- ②アンケート票を印刷して手書きで記入(その後スキャナーでPDF化をお願いします)

【返送方法】2019年12月9日(月)までに、記入したアンケート票をEメールに添付して下記のアドレスまでご送付くださいますようお願い申し上げます。

調査担当者：小田川華子(首都大学東京客員准教授) メールアドレス

【個人情報等の取扱いについて】

- ①報告書を作成する際には個人が特定されることのないよう、実習生の氏名、調査対象者の氏名、施設名、事業所名は固有名詞で記載せず、必要に応じてランダムに抽出した記号をもちいます。
- ②本調査で得られた情報は若者の就労自立支援スキームの開発および関連する研究にのみ使用されます。

【お問い合わせ先】

小田川華子(首都大学東京客員准教授・研究代表者)

電話番号 / メールアドレス

中根康子(体験就労プログラムコーディネーター・一般社団法人くらしサポートウィズ)

電話番号 / メールアドレス

1. 本調査への参加にご同意いただけますか？ご同意いただける場合は下の「□」を「■」（黒塗りの四角）に変更して下さい。

*** 私は本調査への参加に同意します。 □**

2. 体験就労の受け入れにあたり、事前に準備したことはありますか？もしあれば具体的に教えてください。

3. 体験就労の受け入れ準備段階で、不安や困難はありましたか？もしあれば具体的に教えてください。

4. 体験就労の受け入れ準備段階で、コーディネーターから十分な説明や支援を得ることはできましたか？どのような点がよかったか具体的に教えてください。

5. 受入期間中の出来事で、戸惑いを覚えたことはありましたか？もしあれば具体的に教えてください。また、その出来事についてどのように対処しましたか？

6. 受入期間中、コーディネーターから十分な支援を得ることはできましたか？どのような点がよかったですか？また不十分でしたか？具体的に教えてください。

7. 若者の体験就労を受け入れてみて、実習生にとって、事業所全体あるいは職員にとって、良かったと思う点について教えてください。

8. 今後の体験就労事業をより有意義なものにするため、どのような改善があるとよいと思いますか？具体的に教えてください。

ご協力ありがとうございました。

自立援助ホームの若者の就労自立支援スキーム構築のための調査 フォーカス・グループ・ディスカッションへのご参加のお願い

体験就労事業コーディネーターの皆様・事業所長御中

首都圏若者サポートネットワークで開発を試みた体験就労プログラムのコーディネーターとして事業を振り返り、うまく機能した点と課題点およびそれらの理由について意見交換を行うとともに、より望ましい方法について意見交換を行い、今後のプログラム開発および政策提言につなげていきます。お話しいただいた内容は、個人が特定できないように固有名詞を伏せる等したうえで他の調査結果と合わせて分析し、今後のプログラムへの示唆や政策提言を導き出して2020年3月末に報告書にまとめます。報告書は本プログラムの助成団体である三菱財団に提出するほか、首都圏若者ネットワークのHP等に掲載する予定です。謝礼金はございません。本調査は「日本社会福祉学会研究倫理規定に基づくガイドライン」を遵守して実施いたします。お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、ご協力のほどよろしくお願い致します。

なお、個人情報の取り扱いについての説明書兼同意書を当日ご用意いたします。

事業所長におかれましても、本調査につきまして、何卒ご理解いただきたくお願い申し上げます。

【調査時期】2020年1月 別途調整させていただきます。

【所要時間】約2時間

【調査場所】コーディネーターのどちらかの事業所を使わせて頂きたいと考えています。

【ファシリテーター】小田川華子 首都大学東京客員准教授

【進め方】下記の4つのテーマについて①から順に意見交換を行います。

【お問い合わせ先】小田川華子（首都大学東京客員准教授・研究代表者）

電話番号 / メールアドレス

フォーカス・グループ・ディスカッションのテーマ

- ① 【受入先との連携】体験就労のコーディネートプロセスのなかで、受入先担当者との連携で感じた困難、何が困難の原因になっていたのか、どのような対応策が考えられるかについて意見交換をしましょう。
- ② 【ジョブトレーナーとの連携】体験就労のコーディネートプロセスのなかで、ジョブトレーナーとの連携で感じた困難、何が困難の原因になっていたのか、どのような対応策が考えられるかについて意見交換をしましょう。
- ③ 【成功の要件】体験就労事業を振り返って、うまくいったと感じるケースを挙げ、どのような点がうまくいったのか、また、なぜうまくいったと考えるかについて意見交換をしましょう。
- ④ 【コーディネーターの立ち位置・勤務形態】体験就労事業コーディネーターを他の業務と兼務で行うからこそその強みと、逆に困難とその対応策について意見交換をしましょう。

自立援助ホームの若者の就労自立支援スキーム構築のための調査

【本調査の目的】

本調査の目的は、首都圏若者サポートネットワークが就労準備支援の位置づけで行った体験就労プログラムについて、うまく機能した点と課題点およびそれらの理由を明らかにし、就労自立の足掛かりとなる体験就労プログラムのモデルを構築することです。

プライバシー保護に関する説明書兼同意書

①報告書を作成する際には個人が特定されることのないよう、実習生の氏名、調査対象者の氏名、施設名、事業所名は固有名詞で記載せず、必要に応じてランダムに抽出した記号をもちいます。

②ジョブトレーナーへの聞き取り調査及びコーディネーターの FGD では参加者の同意が得られた場合のみ録音を行います。録音データは分析が終わるまでパスワードを付して管理し、報告書作成後破棄します。

録音することについて同意しますか？ はい いいえ

③本調査で得られた情報は若者の就労自立支援スキームの開発および関連する研究にのみ使用されます。

本調査に参加することにご同意いただける場合、下記にご署名をお願いいたします。

年 月 日

お名前 _____

【お問い合わせ先】

小田川華子（首都大学東京客員准教授・研究代表者）

電話番号 / メールアドレス

中根康子(体験就労プログラムコーディネーター・一般社団法人くらしサポートウィズ)

電話番号 / メールアドレス

