

■ 就労訓練事業の内容

1. 対象者像

いずみ市民生協は、「障がいの有無に関わらず就労が困難な状態にある者」を支援の対象としている。ただし、日常生活自立や一般就労に向けての訓練でもあるため、事業所まで公共交通機関や生協の送迎バスにより自力で通勤できることを条件としている。

対象者の具体的な特徴をみると、2013年3月及び8月に「農の雇用事業」を活用してエコロジーファームで就労を開始した対象者（2名）は、過去に精神面で課題を抱えていた等の事情により就労が安定せず求職中であった。また、2014年7月からいずみ市民生協で就労を開始した対象者（1名）は、同じく精神面に課題を抱え、長期の就労ブランクがあった。

2. 業務・作業内容

対象者は、障害者雇用の例に倣い、まずはエコロジーファームで就労し、生活リズムを整え、状況に応じてハートコープいずみ、あるいは他のいずみ市民生協グループの法人に就職したり、他の農業生産法人に就農したりすることを想定している。作業内容も障害者と同様で、エコロジーファームでは野菜の生産及び加工、ハートコープいずみでは食品残さや回収した包装容器の選別作業、宅配用通い箱や保冷剤の洗浄作業、たい肥の製造作業等を行う。

ただ、2014年7月からいずみ市民生協で就労中の対象者については、当初エコロジーファームで受け入れる予定であったが、本人の希望や前職での経験を踏まえ、いずみ市民生協本部の事業所において、技術職として就労している。いずみ市民生協には多様な業務が存在するため、本人の状態や希望に合わせた柔軟な対応を行うことができています。

3. 就労条件

雇用形態については、雇用契約を締結し最低賃金以上の報酬を支払う「雇用型」である。障害者とは全員雇用契約を締結していることから、障害者と就労訓練事業の対象者の間で不公平感を生まないようにするため、また対象者に労働災害保険の適用等の安定的な雇用環境を提供するためである。

一方、就労時間については、対象者の状態に合わせて柔軟に対応しようと考えている。現在就労中の対象者は、就労開始当初は「1日3時間週3日」などであったが、その後は、さらに時間を延長して就労している。就労訓練事業の対象者は、特に精神面で課題を抱えている場合、体調に波があることが多いため、本人の状態に合わせて就労時間の工夫が必要と考えている。

4. 対象者に対する就労支援

2014年9月現在、対象者を受け入れているエコロジーファームやいずみ市民生協では、対象者が配属された職場の直属の上司が就労支援担当者の役割を担い、対象者の就労状況を把握し、適宜相談支援等の助言を行っている。

また、ハートコープいずみでは、今後対象者を受け入れた場合、既存の職員が就労支援担当者を兼務する予定である。障害者の支援について、例えば、ハートコープいずみでは、業

務開始時・終了時に必ずミーティングを行い、身だしなみや時間の遵守、仕事上の注意点に関する助言を行うとともに、個人別の目標設定及び管理、ヒヤリハット事例を用いた注意喚起などの支援も行っている。また、エコロジーファームでは、最寄駅から事業所までの送迎バスの中での障害者の体調確認や農作業を共にすることを通じて、生活支援、就労支援を行っている。障害者以外で、いずみ市民生協の復職支援プログラムの休職者を受け入れる際には、状態に応じて就労時間を設定するなどきめ細やかな支援を行っている。

就労訓練事業の対象者については、このような障害者支援等のノウハウを活かしつつ、就労訓練事業の対象者の特性を踏まえた支援を行っていきたいと考えている。

5. 一般就労の実績

2013年3月から受入れを始めたばかりのため、まだ一般就労の実績はない。ただし、現在就労中の3名については、特に欠勤等もみられず、一般就労に向けた支援が進んでいる。

■ 事業の運営

1. 他部署からの人事異動による人材確保と地域の農家による技術支援

いずみ市民生協が、エコロジーファームを設立し営農を開始するにあたっては、職員の中からこれまでの担当や役職にこだわらず、広く人材を募集しエコロジーファームへの出向者を選定した。

また、野菜の育て方、気候の変化や虫の対策など農業の技術的側面については、いずみ市民生協とは30年以上の親交がある「堺グリーンクラブ」（堺市内の農家7軒と臨時の協力員で構成されるグループ）の指導を受け、分からないこと、困ったことがあれば地域の農家に気軽にアドバイスを得られる体制を設けている。また、2012年以降、堺グリーンクラブに属する農家の畑においてエコロジーファームのたい肥の使用を開始し、食品リサイクル・ループの担い手にも加わってもらっている⁹。

2. 財政基盤・経営基盤の確保

ハートコープいずみは、障害者の自立支援と雇用促進に寄与することを目的に、いずみ市民生協の100%出資子会社として設立された（出資金3,000万円）。その後4期連続で黒字を実現している。

エコロジーファームは、出資金5,000万円で設立され、農地については、大阪府や府内市町村等と連携し、遊休農地解消に取り組む「一般社団法人大阪府みどり公社」のあっせんにより、遊休農地を借り受けている。また、運営費については、就労継続支援A型事業所の規定に基づく報酬があり、初期投資の関係で数年間は赤字の見込みであったが、この事業収入を含めた黒字化を目指し、2014年度には達成する見込みである。

今後本格的に取り組む就労訓練事業については、制度に基づく報酬が支給される訳ではないが、いずみ市民生協の社会的責任を果たすため、特例子会社や就労継続A型事業所で行う取組の中に対象者を受け入れる形で進めていこうと考えている。

⁹ 大阪いずみ市民生活協同組合機関誌「いずみ」第381号、2012年1月・2月号より

3. 仕事の開発方法・収益向上のための取組

エコロジーファームは、借り受けた遊休農地のすべてで営農するにはまだ人員不足の状態であり、ハートコープいずみは、事業が軌道に乗り始め、さらに業容を拡大し雇用を増やせると見込んでいる。また、いずみ市民生協においても、事務作業など短時間の業務を用意することは可能な状況であり、就労訓練事業の対象者について、これら既存業務の中から、本人の状態にあったものを提供していくことが可能である。

4. 地域の関係団体等との連携

和泉市のコミュニティソーシャルワーカー（Community Social Worker : CSW）が相談を受けた就労困難者のうち、就労を希望する者の受入れを行う等の形で連携を図っている。CSWとは「制度の狭間や複数の福祉課題を抱えるなど、既存の福祉サービスだけでは対応困難な事案の解決に取り組む¹⁰」専門の相談員であり、和泉市では市内8か所（おおむね中学校区）に設けられた「いきいきネット相談支援センター」に1名ずつ配置されている。

また、CSWと大学が協力して就労困難者等の居場所づくりに取り組む「社会的居場所プロジェクト」¹¹の協力事業所になっており、プロジェクトは対象者がいずみ市民生協グループでの就労に繋がることも視野に入れて、支援の活動を継続している。

■ 今後の展望

エコロジーファームでは、2014年11月入社で5名の採用募集を行っているが、このうち3名までは障害者手帳をもたない就労困難者も対象とすることになっている。まだ、就労訓練事業の経験は少ないが、CSWや大学の専門家等の地域の有識者、関係団体等の支援を得ながら、取り組んでいきたいと考えている。

＜いずみ生協における障害者支援等で中心的な役割を担うHさんからのメッセージ＞

人は誰でも「得意・不得意」があるものです。働きにくさに繋がる様々な問題があっても、本人に働く意欲があり、一緒に働く仲間にその意欲を受け止める気持ちがあれば、少々の問題は職場で一緒に解決できると考えています。働き続けるなかで「得意」が増えると、最初はうつむいて暗かった人にも笑顔が生まれ、その笑顔が職場の仲間も笑顔にしていく、そんなシーンを数多く見てきました。

特別なことをしているという意識はありません。働きにくさを持つ方が、できることをできる限り精一杯働き、周りの仲間と会社は皆で生き生きと働き続けられる職場を作ろうと努力する、その日々の積み重ねがあるだけです。

当生協においても、宅配物流・店舗・高齢者介護などの職場で人手不足が問題となっています。仕事の内容と、個々人の「得意」をうまくマッチングさせることで、働きにくさを持つ人の就労の場が今後も増えると考えています。

¹⁰ 大阪府ウェブサイト（<http://www.pref.osaka.lg.jp/chiikifukushi/csw/>）より

¹¹ 2013年9月よりプロジェクトを開始。現在、自立訓練事業所「ととろ」とエコロジーファームを活用し、和泉市CSWを中心に、桃山学院大学の専門家・学生及びCSWが相談を受けた就労困難者等が交流し、社会参加を可能にしていくための大阪府和泉市域での取組み。

4

特定非営利活動法人ワーカーズコープ森の102（とうふ）工房（埼玉県）

～市民による仕事おこしの実績を活かした当事者が共に働く場所づくり～

<事例概要>

森の102（とうふ）工房（以下「森のとうふ工房」という。）は、特定非営利活動法人ワーカーズコープが運営する就労訓練事業所である。

ワーカーズコープの関連団体は、「働く人びと・市民が、仕事をおこし、よい仕事を発展させること」、「地域が抱える課題の解決に役立つ事業と活動を行うこと」などの活動原則の下、高齢者、子ども、障害者、まちづくりに関わる様々な事業を行ってきた団体である。2011年6月、障害者雇用に力を入れていた地域の豆腐店を引き継ぐ形で、長期失業者やひきこもりの若者、障害者の就労の場として、森のとうふ工房を新たに立ち上げた。

森のとうふ工房では、地域の社会福祉協議会や障害者団体、学校、ハローワーク等を通じて就労困難者を募集し、現在6名の対象者に対して、豆腐の製造や販売などの就労の機会を提供し、「働く」ことを軸に適切な身だしなみなどの生活習慣やコミュニケーションなどの社会性に関するアドバイスを行っている。

対象者は全員雇用契約を締結しており（平均利用期間：3年）、対象者の賃金・交通費は事業収入から捻出することができている。一方、就労支援担当者の人件費、材料費については、法人が負担している。

<法人(事業所)の基本情報>

法人名：特定非営利活動法人ワーカーズコープ

埼玉西部地域福祉事業所 森の102 工房

設立年：平成23年6月

所在地：埼玉県所沢市

事業所数：1か所

職員数：11名

うち就労訓練事業の対象者数：6名（2014年9月現在）



【写真1】湯葉製造の様子

■ 法人の概要

森のとうふ工房は、2011年6月、長期失業者、ひきこもりの若者、障害者などの就労困難者が互いにつながり、共に働く場をつくることを目的として、特定非営利活動法人ワーカーズコープの埼玉西部地域福祉事業所として設立された。同法人は、2001年に設立され、高齢者、子ども、障害者、まちづくりに関わる様々な地域密着事業等に取り組んでおり、法人全体では526か所の事業所を有している。同法人をはじめ、ワーカーズコープの関連団体は、「働く人びと・市民が、仕事をおこし、よい仕事を発展させること」、「地域が抱える課題の解決に役立つ事業と活動を行うこと」、「福祉のまちづくり」に役立つ「生活総合産業」を通じて、新たな作業と就労を地域からつくりだすこと」、「市民が主人公となって企画・提案・事業化し、自治体

と連携する「新しい公共性」づくりに貢献すること」などを活動の原則に掲げている¹²。もともとワーカーズコープの活動は、1970年代に失業者や中高年齢者の仕事づくりをめざすことからスタートしており、生活困窮者自立支援法の成立以前から、同法の理念に合った活動を展開していた。今後は、既存の制度に加え、新たな生活困窮者支援制度も活用しながら、就労困難者のための新たな仕事をおこしていく方針である。

森のとうふ工房立ち上げの契機は、ワーカーズコープの取組を取り上げたテレビ番組を観て、過去に豆腐店を営み、障害者雇用に積極的に取り組んでいた夫婦から「ワーカーズコープで豆腐店を運営できないか」という相談が寄せられたことだった。その夫婦は2人とも体調を崩し後継者もないために豆腐づくりを断念したものの、障害者を雇用し続けられなかったことを非常に残念に思っており、ワーカーズコープであれば障害者の働く場をつくってくれるのではないかと期待を持っていた。ワーカーズコープはその思いを受け継ぎ、長期失業者、ひきこもりの若者、障害者などの就労困難者を対象とした新たな仕事おこしに取り組むことにした。

なお、この取組は当初の半年間（2011年6月から12月まで）は「緊急人材育成支援事業（基金訓練：社会的事業者等訓練コース）」として自治体からの補助を受けながら実施された。基金訓練終了後、半年の準備期間を経て、2012年7月以降は自治体からの補助は受けず、事業の運営費及び法人からの補填により就労訓練事業を実施している。

■ 就労訓練事業の内容

1. 対象者像

現在、森のとうふ工房は、長期失業者、派遣労働・アルバイトを転々としてきた若者、障害者手帳を持たないが何らかの障害が疑われる者などの一般企業・事業所等での就労が難しい人たちを受け入れている。簡単な計算が出来ない、生活力（掃除、洗濯）が乏しい、身だしなみを整えられないといったことから、挨拶ができない、時間を守れない（朝起きられない）、会議等で人の話が聞けないなど、社会に出るまでに多くの人が家庭や学校、地域等で「なんとなく」身につけてきたことを、身につけられずに来てしまっているのが特徴である。対象者の受入れにあたり、現在（2014年9月）の就労訓練事業の対象者6名のうち4名は基金訓練の受講生で、基金訓練受講にあたっては、特に基準を設けることはせず、地域の社会福祉協議会や障害者団体、学校、ハローワーク等を通じて就労困難者を募集し、当時の担当者（前所長）が面談を行なった。現在は、新規採用については、法人が所長として配属した常勤職員S氏（就労支援担当者に該当）及び法人のエリアマネージャーとの面談で決定している。就労訓練事業の受け入れについて「39歳までの若者」といった年齢制限を設けていないため、30代から60代まで幅広い年齢層が在籍している（30代2名、40代1名、50代2名、60代1名）。

利用時間（就労時間）については、基本的には各役割によって異なるが、それぞれの体調や家庭の事情等に配慮して決定している。

¹² ワーカーズコープウェブサイト (<http://www.roukyou.gr.jp/index.php?itemid=508>) より

2. 業務・作業内容

森のとうふ工場の業務内容は、大きく「豆腐やゆばの製造」、「リヤカーでの引き売り」、「店舗への配送」の3つに分かれている。森のとうふ工場では、全職員（対象者含む）の希望や適性をもとに担当を決め、対象者と他の職員との間に業務内容の違いを作っていない。生活に密着した食品をつくり販売する仕事は、商品を通して地域住民と直接対話することで他人とのコミュニケーションに慣れ、直接感謝の言葉をもらえることで働くことの意義を実感できるという点で、就労訓練事業の業務に適していると考えている。現在の担当は製造が3名、引き売りが1名、配達が1名¹³となっており、配達については対象者以外の職員2名がサポートする体制が設けられている。

まず、「豆腐やゆばの製造」については、①3種類の国産大豆を使用、②大豆を洗い低温の水に浸す、③水を吸った大豆をすり潰し炊き上げる、④炊きあがった大豆を濃く搾り豆乳をつくる、⑤天然にがりを使用し豆腐に仕上げる、という豆腐づくりやその他湯葉や揚げ物製造に必要な全ての工程に対象者が関わる。次に、出来あがった商品を「リヤカーでの引き売り」あるいは「店舗の配送」のいずれかの方法により販売ルートに乗せるが、「リヤカーでの引き売り」については、対象者が毎日20個程度の商品をリヤカーに乗せ、曜日ごとに決められたルートを巡回している。また、「店舗への配送」については、2014年9月現在、5か所の納品先（いずれも産直所やスーパーマーケット）、それぞれ20個から100個程度の商品を、毎日車で届けている。

3. 就労条件

就労訓練事業の就労形態は「雇用型」に該当する。対象者に出来るだけ安定した就労条件を提供したいという考えから、当初から「雇用型」を採用し、最低賃金¹⁴及び交通費（実費）を支払っている。

就労時間や日数は、担当業務によっても異なるが、一人ひとりの状況にあわせ設定している。対象者自身の体調管理や家族の介護等の理由により、フルタイムの勤務は難しい場合もある。例えば、製造担当の3名の就労時間は「6時から15時」、「7時半から15時」、「13時から17時」とそれぞれ異なっている。

4. 対象者に対する就労支援

森のとうふ工場では、所長のS氏が就労支援担当者（専任）として、対象者に対する支援を行っている。ただし、業務の状況に応じて、他の職員がサポートする体制が構築されている。

就労支援担当者は、対象者とともに豆腐やゆばの製造や配達など全業務のサポートをするほか、歯磨き・爪切り・髭剃りなど対象者の身だしなみをチェックし、アドバイスを行う。対象者の中には、家庭や学校などにおいて、適切な生活習慣を身につける機会がなく、成人した今になっても基本的な生活習慣が身につけていない者がみられるため、社会人として、食品を扱う者としてのルールを繰り返し丁寧に伝えている。

¹³ 対象者6名のうち、1名は休職中。

¹⁴ 埼玉県の最低賃金は、平成26年9月現在、1時間あたり785円。10月以降は1時間あたり802円。

また、森のとうふ工房は、仕事上のルールや進め方、目標設定等について必ず全員による話し合いで決めていること、仕事の振り返りも仲間同士で行っていることが特徴である。話し合いの前には毎回ルール（否定・批判しない、他者の発言中に口をはさまない、一人一言発言すること、寝ない等）を対象者と確認している。これまで派遣労働や長期失業・無職といった状況にあったことから、会議や話し合いに慣れていない者も多いため、意識的に行なっている。ルールを設定することによって、特定の人意見だけで物事が決まってしまうことを避け、話し合い趣旨がずれても軌道修正を互いに意識的に行なうことができる。また、「寝ない」というルールは、実際に会議で寝てしまう者もあり、注意だけでは直らなかったため、あえてルールとして「可視化」した。そのことによって、話し合いで寝てしまうということはなくなった。これらのことは一般的には「暗黙のルール」とされているが、森のとうふ工房では、「意図的」に行い、一人ひとりが対等な立場で発言をできるよう意識的に取り組んでいる。

森のとうふ工房の取組の目的は「当事者同士がつながり共に働く場をつくり、自立・自律をすること」であり、就労支援担当者も、対象者を支援するというより「共に働く仲間」という意識を大事にしている。日々の仕事の中で、その都度互いの長所や短所を指摘し合い、一緒になって考えていくことが重要であると捉えている。

5. 一般就労の実績

平成 23 (2011) 年 6 月から 12 月の基金訓練の期間を含め、これまで一般就労につながった者はみられない。

■ 事業の運営

1. 就労支援担当者の育成

S 氏は、2014 年 7 月、就労支援担当者（所長）に就任したが、それまでは前任の就労支援担当者をサポートする役割を担っていた。こうした法人内の人事異動を通じて、複数の職員に就労支援担当者を経験させることによって、また業務の知識を有する者が互いにサポートし合う体制を整えることによって、法人職員の育成を図っている。

法人内では、就労支援担当者が必要とされることは、法人の理念や運営方針を十分に理解することと、実際の就労の場で対象者とともに働きながら経験を積むことと考えられており、座学の研修や会議はもちろんのこと、実践を通じた OJT に力を入れている。

2. 財政基盤・経営基盤の確保

事業の立ち上げに際して、築 40 年の建物の改装や製造機械のメンテナンス等に約 800 万円、その他諸費用に約 130 万円、計 930 万円の費用が必要となった。これらの費用に関しては、組合員の出資金、協力債、賛助金等を活用するほか、多くを法人の持ち出しにより賄っている。そのため、経費を節約するために、店舗のレジや棚などの備品は倒産したスーパーから譲り受けるなどの工夫をした。

誠実な仕事ぶりや営業努力によって納品先が増加した結果、対象者の賃金は、就労訓練事

業だけで賄えるようになった。しかしながら、就労支援担当者の人件費や材料費を賄うまでには至らず、法人の負担となっている。法人は、この取組の意義を認め、当面の財政面の負担をしているが、一方で、事業運営の改善が必要であり、森のとうふ工房に改善計画の策定を求めている。どのように安定的な運営を図るかが今後の課題となっている。

3. 仕事の開発方法・収益向上のための取組

営業活動については、就労支援担当者が中心となって、納品先の開拓を行っている。5か所の納品先のうち、最初に決まったスーパーマーケット（産直所）での売上げがよかったことから、同じ企業が運営する他の店舗等に納品先が広がっていった。また、引き売りや地域のイベントへの出店を続けたことで、地域の住民や企業・団体の間に評判が広まり、引き売りの立ち寄り先が増え、徐々に売上が向上していった。引き売りについては、自宅の近くまで、新鮮で美味しい豆腐やゆばを売りに来てくれるため便利であると高齢者などの住民から好評価を得ている。

4. 行政や他の支援団体、地域企業等との連携

森のとうふ工房は、法人内の他の事業所と、日頃から対象者の紹介や仕事おこし全般に関する情報交換等を行っており、ネットワークを活かして活動している。自治体との連携では森のとうふ工房がある所沢市をはじめ、近隣自治体と生活困窮者自立支援制度に関する情報交換を行い、埼玉西部地域福祉事業所としての新たな事業展開を模索している。

また、豆腐・ゆばづくりの事業運営においては、地域の企業や団体、農家との連携が重要である。森のとうふ工房では、地元の所沢産の大豆を使った商品づくりを目指しているため、市内の農家と連携し、在来種の大豆を収穫等に取り組んでいる。また、地域の企業や団体に対する訪問営業やチラシ等の配布を行い、販売先の確保に努めている。

■ 今後の展望

森のとうふ工房の売上は徐々に向上しているものの、商品の材料費や就労支援担当者の人件費などは事業収入だけでは賄えず法人の負担が生じている状況である。

しかし、実際に就労訓練事業に取り組み、その意義や重要性については十分に認識しているので、今後、対象者にとって働きやすい就労の場を提供しながらも、販売経路の拡大や新たな商品開発等の経営努力を行い、対象者の自立（就労）に向けた支援と事業の採算が両立し、就労訓練事業の新たなビジネスモデルとして成り立つように努力していきたい。また、これからも生活困窮や障害のある人も共に働く場を創造していくために、福祉の制度を活用した事業展開も視野に入れて活動を行なっていきたい。

<Sさんからのメッセージ>私が、森の102工房で仲間と共に働いて感じていることは、就労に困難を抱えている人や、生活困窮状態にある人の多くが、「必要な時期に、必要な訓練・支援」を受けてこられなかったのではないかと思います。「働く場」は、その人がこれまで培ってきた力が発揮される場だと思います。例えば、電話に出る、FAXを送る、銀行で現

金を下ろす、資料をファイルに綴じる、使った物は元に戻す、出勤したら挨拶をする、身だしなみを整えるなど、多くの人は家庭や学校、地域の中で「何となく」身につけていくことです。しかし、家庭環境が複雑であったり、うまく学校に通えなかったりなどの様々な要因によって、その「何となく」を習得する機会や場が足りずに、ある程度の年齢になって「ボンと」社会に出てしまったのではないかと思います。多くの人はある程度年齢を重ねると柔軟性を失い、こだわりも強くなってきます。そのため、一般の職場でそういった「力」を身につけるよう働きかけても、なかなか思うようにはいきません。だからこそ、中間的就労の場では、「必要な時期に、必要な訓練・支援」を「意図的」に行なっていくことが必要だと感じています。「働く」という行為には、基本的な生活力や社会性、関係性が集約されています。「意図的」にそれらの力を身につけたり、取り戻すことができるのは、全てが集約されている「働く場（就労の場）」であり、そのことによって、その人を総合的に支えることができるのだと思います。

私が、森のとうふ工房に関わるようになり、概ね2年が経ちました。雨が降ったら欠席、前日頑張り過ぎて翌日起きられず遅刻、とうふを作っても売れない・・・など毎日何かしらのトラブルが起きています。その上、経営もなかなか軌道に乗らず、目の前がふさがってしまう時もありました。それでも、何とかして森のとうふ工房を運営できているのは、「共に働く仲間」のおかげだと思っています。「仕事」の観点から一人ひとりを見れば力不足かもしれません。しかし、森のとうふ工房では、「仕事的能力」以上に大切にしていることがあります。それは、仲間とのコミュニケーションです。挨拶や業務上の連絡・相談だけでなく、その人のこれまでの人生、休日の過ごし方、関心・興味などを普段の何気ない会話から知ること大切にしてしています。そのことによって、その人の得手不得手が見え、仕事内容や働き方を一緒に考えることができ、互いに声かけやサポートするポイントがわかってきます。そこには、単なる仕事上の関係性ではなく、一人ひとりの背景も含めた「顔」が見える関係性が生まれてきます。そして、その関係性は、私も含めた職員一人ひとりにとって自分らしく働き、「居場所」と感じられる職場を創造しているのだと思います。だからこそ、私自身、経営が悪くても、なんとしてでも仲間の仕事や暮らしを支えていかなければならないという思いとなり、これが森のとうふ工房を運営する原動力となっています。

また、これまで、障がいがあって働けない、派遣労働を繰り返してきた、生活保護に頼らざるを得なかったなど、様々な要因によって今の社会の枠の中に入れず苦しんできた仲間を、もう一度一般就労の枠の中に戻して働くことが本当によいことなのだろうか悩む時もありました。しかし、私自身、仲間と共に働くことで、多様な仲間が、豊かな関係性を育みながら自立・自律していくことが、その人にとって「働く」ということだと考えています。そして、その人らしく働ける場を仲間と共に創造していくことが森のとうふ工房の意味と価値だと思います。

5

一般社団法人栃木県若年者支援機構（通称「しごとや」）（栃木県） ～地域企業の協力とジョブトレーナーの活用による若年者の就労支援～

<事例概要>

栃木県若年者支援機構（以下「若年者支援機構」という。）は、働きたくても働けない若者たちの就労支援を目的に2010年4月に設立された一般社団法人で、通称を「しごとや」という。

若年者支援機構は、困難を抱える若者自身の「声」を聞き、当事者のニーズを具現化することを信条としており、課題の解決の方法は必ず「地域」の中にあると考えている。また、困難を抱える若者が一歩踏み出せるよう支援するのは大人の役割であり、若者たちに働く機会と環境を提供することで、将来今度は彼らが地域社会を支える大きな力となると信じ、設立以来、活動を続けている。

自身が運営する地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）などを通じて、働きたいのになかなか働くことができない若者たちを受け入れ、2014年10月現在、178名の対象者に対して、公園の除草作業やプールの監視補助など多様な就労体験の場を提供している（利用期間：9か月から1年程度）。

若年者支援機構による就労支援は、法人独自の就労場所を持たず、地域の企業等と提携し、ジョブトレーナーと称する支援スタッフの同行の下、対象者が就労体験を行う方式が特徴である。ジョブトレーナーが仕事の質を担保することで、企業等の協力を得やすい体制を構築している。

<法人の基本情報>

法人名：一般社団法人栃木県若年者支援機構

設立年：2010年4月28日

所在地：栃木県宇都宮市

事業所数：1か所（独自の就労場所を持たない）

職員数：理事・監事5名、

常勤職員15名、非常勤22名

就労訓練事業の対象者数：178名（2014年10月現在）



【写真1】作業風景

■ 法人の概要

若年者支援機構は、2010年4月、働きたいのになかなか働くことができない若者たちの、働く機会と環境をつくり、若者一人ひとりが自分に合った働き方ができる社会をつくること、企業や地域住民と共に彼らを育み応援していくことを目的に、県内の若年者支援団体の思いを結集する形で設立された。現在は、就労訓練事業（中間的就労）のほか、サポステ、発達障害や学びに困難を抱える子ども・若者を対象とした学習塾の運営を行っている。

理事長のN氏は、20年前に栃木県高根沢町で上記とは別の学習塾の経営を始め、不登校や非行に走る生徒と向き合った経験をきっかけに、若者支援に取り組むようになった。当時在

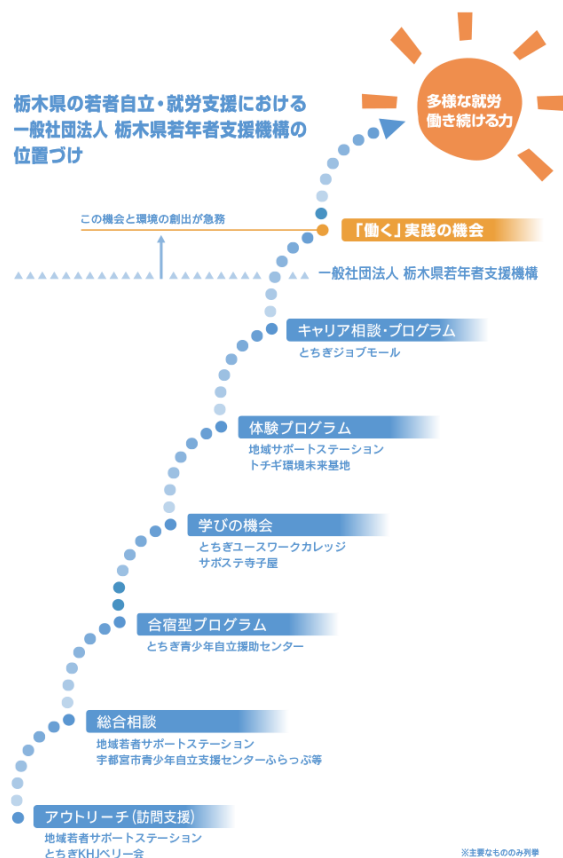
籍していた NPO 法人で、フリースクールの設立や若者の居場所づくりを行い、2007 年度以降サポステの運営を受託し若者支援に取り組んできた。

しかし、サポステにおける支援の中で、相談や就労体験プログラムを経てハローワークやジョブカフェにつながだけではどうしても就労できず、長期滞留してしまう若者が目立つようになってきた。このような状況から「それであれば課題を抱える若者ができる仕事をつくれればよいのではないか」という発想が生まれ、若者の就労支援の出口を強化したいと考えたことが、就労訓練事業の取組、若年者支援機構の設立につながっている。

若年者支援機構の事業形態をみると、法人の職員を除き、就労者全員が就労訓練事業の対象者であり、法人独自の就労場所を持たず、地域の企業や団体、個人の協力を得て、就労場所を確保していることが特徴である。

N 氏は、20 年間の若者支援の経験から、若者が抱える課題を解決する方法は必ず「地域」の中にあると考えている。また、困難を抱える若者が一歩踏み出せるように支援するのは大人の役割であり、若者たちに働く機会と環境を提供することで、今度は彼らが地域社会を支える大きな力となると確信しており、それが若年者支援機構の理念となっている。

<栃木県の若者自立・就労支援における栃木県若年者支援機構の位置づけ>



(資料) 一般社団法人栃木県若年者支援機構ウェブサイト (<http://tochigi-yso.org/shigotoya05.html>) より

■ 就労訓練事業の内容

1. 対象者像

若年者支援機構は、「概ね 16 歳から 39 歳までの働くことに困難や不安を抱える若者」を支援の対象としており、本人の意思に基づき登録することを要件としている。本人に疾病や障害がある場合は、病院の診断書や障害者就業・生活支援センターによる紹介状を提出することが求められる。

2014 年 10 月 10 日現在、登録者数は 178 名で、支援のきっかけは若年者支援機構が別途運営するサポステをはじめ県内の若年者支援団体からの紹介が多い。他者とのコミュニケーションがうまくできない、就労に必要な体力や精神力が身につけていないなどの理由で、未就労あるいは就労経験が少なく、自己肯定感の低い若者が多い。また、うつ病や強迫性障害などの疾病を抱えている者、必ずしも障害者手帳は取得していないが知的障害や発達障害を有する疑いのある者も 3~4 割程度みられる。

2. 業務・作業内容

対象者が行う就労体験は、一人ひとりが自分に合った仕事を見つけられるよう、公園の除草作業、プールの監視補助、マンション共用部分の清掃、中古車の洗車、農家の収穫補助、高齢者世帯の庭の手入れ、イベント設営や運営補助など多種多様なものが用意されている。

就労体験の際は、対象者に同行する支援スタッフ（以下「ジョブトレーナー」という。）1 人と対象者 3 人（業務内容によっては対象者 1~2 人の場合もある）がチームを組み、朝 7 時から 8 時に宇都宮市内にある事務所に集合して就労の現場に向かう。2013 年度現在、就労体験の場の提供により協力を得ている企業等（企業・団体・個人。以下「協力企業」という。）の数は 56 件で、活動延べ現場数は 482 現場、活動参加延べ人数は 1,097 人にのぼっている。

これらの業務はその内容から概ね 3 段階に分けられ、最初は公園の除草作業やアミューズメントパークでのイベント準備（軽作業）など比較的覚えやすい業務、屋外での作業を通じて体力や生活リズムを整えることができる業務から始め、他者とのコミュニケーションが求められる業務、地域住民の多様なニーズに対応する業務に進んでいく。ジョブトレーナーが、第 1 段階での対象者の様子を見て、生活リズムが整ってきたので次の段階に進んでもよいと判断したら、本人の希望も踏まえ、中古車の洗車や農園などの作業に進む。この第 2 段階の就労体験を経て、そのまま協力企業にアルバイトとして雇用された者がみられる一方、遅刻や欠席が目立つなどうまく適応できない場合は最初の段階に戻ることもあり、あくまで本人の状態に合わせた柔軟な支援が行われている。また、第 2 段階を経てもなお一般就労への不安があり、引き続き就労体験を希望する者は、ハウスクリーニング、買い物代行、トイレの水漏れ修理、引越しの手伝いなど、様々な地域住民の困りごとに対応する業務等を行っている（第 3 段階）。

3. 就労条件

若年者支援機構において、利用者は雇用契約を締結せずに事業を利用する（非雇用型）。

就労体験の時間は本人の希望に基づき、1日あたり概ね7時間を基本とし、週1日からはじめ、慣れてきたら週3日と徐々に日数を増やしていく。1日7時間の就労体験が困難な若者には、高齢者世帯の庭の水遣り、買い物の同伴、犬の散歩など短時間（1日2～3時間）の仕事も用意されている。

また、就労体験に対する報奨金として、1日あたり「1,500円～2,000円」が支払われることになっている。若年者支援機構では「対象者にとって、無報酬では就労意欲を醸成することができない。交通費・昼食代相当の金額であっても、自分自身の就労体験による報奨金を手にすることで就労意欲を向上させることができる」と考えている。また、若者の中には、家族に遠慮して交通費や昼食代をもらうことを躊躇する対象者もいるため、本人の意思で通ってこられるよう最低限の必要経費は支給するようにしている。

4. 対象者に対する就労支援

既に述べたとおり、若年者支援機構は法人独自の就労場所を持たず、地域の企業や団体、個人の協力を得て、就労場所を確保している。また、対象者の就労体験には必ずジョブトレーナーが同行し、協力企業の要望を理解し、対象者に助言・アドバイスする役割を担っている。

ジョブトレーナーは、対象者と一緒に作業をしながら、基本的な生活習慣、社会人としてのマナー（例：時間を守る、挨拶や返事をする、報告・連絡・相談をする）について助言している。さらに業務時間中、あるいは業務終了後の面談では、一人ひとりの「強み」を見出し、対象者に自信を持たせることによって、自己肯定感を高めていけるような助言・アドバイスも行っている。特に始めのうちは少しずつ作業のハードルを上げ、達成感を持たせるなどの工夫をしているが、一方で社会の厳しさを伝えるのも支援者の役割と考えており、遅刻等について厳しい指導をすることもある。ジョブトレーナーは対象者とほぼ同年代であり、中には以前支援を受けていた者もあり、対象者に寄り添いながら支援をすることができる。

このように、ジョブトレーナーの支援を受けながら企業等で就労体験をすることによって、対象者は少しずつ社会生活に馴染むことができる。就労体験の場を提供している協力企業の職員等も、技術的な助言を行うことがあるが、一緒に働く仲間として親しく声をかけられたり褒められたりすることが対象者の大きな自信につながっている。

また、若年者支援機構には、ジョブトレーナーとは別に2名の就労支援担当者が配置されている。就労支援担当者は、担当のジョブトレーナーと相談しながら、各対象者の状況を把握し、今後の目標、支援方針、就労内容等を決定する。就労支援担当者とジョブトレーナーが対象者の情報を共有し、チームアプローチで課題への対応方法を検討するため、週1回、全てのスタッフが集まり「オールスタッフケース検証会議」を実施している。

検証会議で一般就労に向けた求職活動が可能と判断された対象者であっても、仕事の探し方を知らない、ハローワークに行くこと自体を躊躇する対象者が多いので、就労支援担当者がハローワークへの同行支援、履歴書の作成や面接の指導等も行い、一般就労に結びつけている。

5. 一般就労の実績

平成22年6月から平成26年10月までに受け入れた対象者総数178名のうち、一般就労につながった者は100名となっている（うち正規雇用23名、非正規雇用77名）。概ね9か月から1年程度で一般就労につながる者が多い一方で、就職が決まっても続かず戻ってくる者、3年を経ても就職できず、支援を継続している者も少人数だがみられる。

■ 事業の運営

1. ジョブトレーナーの役割と人材育成

若年者支援機構の就労支援において、ジョブトレーナーは非常に重要な役割を担っている。対象者の就労に同行し、日々の業務の中で助言を行い、相談相手となるばかりでなく、仕事の質を担保し、発注者（地域の企業等）の満足度を高める役割も担っている。

そのため、若年者支援機構では「オールスタッフケース検証会議」や新人ジョブトレーナーのための「ジョブトレーナー研修」（1泊2日、年2回）を実施し、就労体験における道具の使い方や対象者と関わる上での注意事項などを共有している。また、支援の中でジョブトレーナー自身が感じた疑問や悩みを相談し、他の職員の助言を得ることによって、対応力を高めることができる体制を整えている。

2. 財政基盤・経営基盤の確保

若年者就労支援機構の就労支援では、協力企業から1日（1回）あたり「20,000円（消費税別）」の料金を受け取っている。対象者には1人あたり2,000円の報奨金が支払われ、残りの11,000円がジョブトレーナーの人件費、3,000円がガソリン代、事務経費などの諸経費に充てられている。

＜若年者支援機構に仕事を依頼する際の料金の目安＞

	金額	内訳
ジョブトレーナー人件費	11,000円	11,000円×1人
対象者（若者）への報奨金	6,000円	2,000円×3人
諸経費	3,000円	ガソリン代、事務経費他
合計	20,000円+消費税	

※その他必要な材料、資材、経費については必要に応じて別途かかる。

※1人当たりの作業量の目安は、通常のアルバイトの0.7倍程度。

（資料）一般社団法人栃木県若年者支援機構ウェブサイト（<http://tochigi-yso.org/request02.html>）より

若年者支援機構の地道な活動によって依頼件数が増加した結果、対象者への報酬金とジョブトレーナーの人件費は、この事業だけで賄えるようになった。しかしながら、就労支援担当者などその他職員の人件費を賄うまでには至らず、現在のところ、他の事業収入から費用を捻出しており、今後どのように対応していくかが今後の課題となっている。

3. 仕事の開発方法・収益向上の取組

営業活動については、事業統括の担当者が中心となって行っている。これまでの若年者支援活動の中で培ったネットワークを活かし、企業や団体に協力を要請するとともに、近隣へのチラシ配布などによって地域住民への周知を図っている。

協力企業の開拓という点からみると、若年者支援機構の就労支援は、就労体験の際にジョブトレーナーが必ず同行して対象者をとりまとめ、一定の仕事の質を担保することによって、直接職場に対象者を受け入れるのはハードルが高いと感じる事業者も協力しやすい仕組みを構築している。また、協力企業にとっても、社会貢献というだけではなく、多様な特性を持った若者と接することによって、働きたくてもなかなか働くことができない若者の状況や彼らが抱える不安や悩みを理解することができ、社員の人間や社会に対する理解が深まる、発注の手順を整えること等が自らの業務の見直しのきっかけになり、効率的な業務運営につながるなど、多くのメリットがある。

最近では、地域の企業や団体の理解が徐々に広まった結果、仕事の数が増え、一般社団法人とちぎ青少年自立援助センター¹⁵など日頃から連携している他団体の若者にも、就労体験の機会を提供するようになっている。

4. 行政や県内若年者支援団体との連携

N氏は、20年間の若年者支援の経験を通して、地域の関係機関との強固なネットワークを構築してきた。特に、2006年以降サポステの運営に携わったことで、県内の若年者支援団体との連携は現在まで続いている。例えば、県が運営する「若者自立支援ネットワーク会議」の立ち上げに協力し、サポステ、NPO法人等支援団体、商工会議所、県・市・町の各担当課、ハローワークが、若者の自立支援について定期的に協議する場を設けるなど、地域のとりまとめに大きな貢献をしている。

N氏をはじめとした支援者の活動によって、栃木県では、アウトリーチから就労支援まで一貫した支援体制の構築が図られている（33ページ図表参照）。

■ 今後の展望

若者一人ひとりが自分に合った仕事をみつけられるよう、多種多様な就労体験の場を提供するため、協力企業を更に増やしていく必要がある。そのため、今後の引き続き、地域の企業や団体、住民に対する啓発活動を行っていきたいと考えている。

また、若年者支援の活動を始めてからその活動範囲は広まる一方で、ひとつの地域にとどまらず、県内全域に及んでいる。今後も関係機関と連携し、栃木県全体の若年者自立・就労支援における段階的支援の体制構築を進めていきたいと考えている。

¹⁵ 宇都宮市で若者達が共同生活を行いながら、自立、社会参加、就労に向けた様々な経験を積むプログラムを提供する共同生活寮を運営している団体（一般社団法人とちぎ青少年自立援助センター：<http://www.tochigi-yasc.org/>）

<Nさんからのメッセージ>

若者支援の中で出口の必要性を実感し、構築していったのが「しごとや」の中間的就労です。内部型ではなく、あくまでも外部の企業や農家に就労訓練の協力を仰いだのは、若者支援は弱者支援ではなく自立支援だからです。本人のできる部分を引出し、それをやがて仕事に繋げていくには、やはり現場での就労訓練に限ると思います。しかし、企業が独自で中間的就労の受け皿となるには人的な観点からも大きな負担とリスクが伴います。今年で5年目になる「しごとや」ですが、数多くの失敗を乗り越え、現在の形に到達したからこそ、企業の皆様も負担なく、協力いただいています。その要になるのが企業と利用者の間に立つジョブトレーナーの存在です。私どもの実績からもジョブトレーナー付きの中間的就労こそ、企業も喜び、利用者も自立就労へとつながる形です。このジョブトレーナー付きの中間的就労が一つのモデルとなり、広く全国に波及されることを願っています。

<協力企業：㈱ファーマーズ・フォレスト代表取締役社長からのメッセージ>

2011年4月から若者を受け入れ、農園の草取りや、プールの監視補助、皿洗いなどの就労体験をしてもらっています。最初は社会貢献の気持ちが強かったのですが、正直、ニートや引きこもりの若者を受け入れるには不安もありました。それでも、回数を重ねるごとに成熟度は増し、今ではこちらの期待以上の力を出してくれています。

猛暑での草むしりなど高齢者には過酷な作業でも、元気のある若者においていて助かっているところもあります。受け入れる側としても、若者がまた来てくれる職場づくり等、学ぶ部分もありました。長期的に見ると、デメリットは特に感じていません。

これからの中間的就労がうまく機能するためには、企業側の理解が必要だと思います。若年無業者を受け入れることにデメリットがないということが、一般の企業にはわかりにくいのだと思います。

また、しごとやのような中間的就労支援は、ジョブトレーナーが存在しないと成り立ちません。今後は、ジョブトレーナーへの負担・心身のケアなどの支援も含め、公的な支援が必要だと思います。

<協力企業：栃木陸送(株) 代表取締役社長からのメッセージ>

「しごとや」に全信頼を置いているので、安定的な就労体験の場の提供につながっています。また、若者が職場に来ることで、今まで指導的な立場ではなかった社員が、自分の行動や言葉使いを変えたり、職場の明るさが増すなど、プラスの面があります。デメリットは特にありません。はじめは、就労体験に慣れるのに時間がかかるのではないかと感じていましたが、それは誰でも同じことだと思います。企業が仕事という場を提供し、それで若者支援という形につながるなら、企業にとってもプラスになります。しごとやの中間的就労支援がますます広がることを期待します。

平成 26 年度 セーフティネット支援対策等事業費補助金 社会福祉推進事業
就労訓練事業（いわゆる中間的就労）事例集
（平成 26 年 11 月版）

平成 26（2014）年 11 月
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
経済・社会政策部
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2
電話：03-6733-1021