

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）

- ※本事例集には、現在行われている各地の取組のうち、就労訓練事業の実施にあたり参考になるとと思われる取組の一部を掲載している。それぞれの取組において用いられている表現や用語についてはそのまま掲載しているため、一部表記の不統一がみられる。
- ※就労訓練事業の詳細な内容等については、認定基準も含め、厚生労働省にて検討中である。

平成 26（2014）年 11 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

■■■ 目次 ■■■

1	社会福祉法人一麦会（和歌山県）	1
2	社会福祉法人生活クラブ（通称「生活クラブ風の村」）（千葉県）	11
3	大阪いずみ市民生活協同組合（大阪府）	20
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） .	26
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）	32

1

社会福祉法人一麦会（和歌山県）

～障害者支援のノウハウ活用と農業の6次産業化による地域づくり～

<事例概要>

社会福祉法人一麦会（通称「麦の郷」。以下「一麦会」という。）は、和歌山県内に事業所を有する社会福祉法人である。1970年代から障害者支援に取り組んでおり、そのノウハウや経験を就労訓練事業に活かしている。具体的には、障害者の就労継続支援事業所において実施しているクリーニング業や農業の中で、地域の引きこもり、ニート、高校中退者などを受け入れ、就労の機会を提供するとともに、生活面や社会面の支援を行っている。このように障害者支援をベースに就労訓練事業を実施している点が一麦会の特徴であるが、就労訓練事業のために新たに「古民家カフェ」を立ち上げている点にも注目すべきである。

また、一麦会は、「地域社会が必要としているものの、採算が合わず企業が参入しない事業については、社会福祉法人が実施すべきである」との考えの下、例えば、農業に関しては、就労訓練事業の実施を通じて、担い手の高齢化や後継者不足といった地域農業の課題を解消し、その活性化を図ることを目指している（生活困窮者支援を通じた地域づくり）。

<法人の基本情報>

法人名：社会福祉法人一麦会

設立年：1977年事業開始、1989年認可

所在地：和歌山県

事業所数：21か所

（うち就労訓練事業を実施しているのは3か所）

職員数：正職員53名、パート職員160名

（うち就労訓練事業の支援を受けた経験のある者7名）

現在の就労訓練事業の対象者数：18名



【写真1】一麦会

■ 法人の概要

一麦会は、障害児者、不登校、高齢者のための総合リハビリテーション施設である。1977年に作業所を開設して以来、「ほっとけやん（放っておけない）」を合い言葉に、福祉制度の谷間に陥った人なども含め、社会での生きづらさを抱える人たちを包括的に受け止め支援してきた。現在では、行政との連携も進み、ひきこもり支援等において和歌山県や紀の川市の委託事業も実施している。地域社会が必要としていること、特に企業の参入が難しい事業に取り組むのは社会福祉法人の使命であると考えている。

一麦会は、支援を必要とする人の特性やニーズを踏まえ、新たな作業所を設けて仕事を開発してきたため、現在では21もの事業所がある（うち就労継続支援事業所A型4事業所、B型7事業所）。現在、就労訓練事業の対象者（以下「対象者」という。）が就労しているのはそのうち3事業所で、主な事業所はクリーニング工場「ソーシャルファームピネル」、一麦会で収穫した農産物やそれを加工した商品を販売する「麦市」、古民家を活用したカフェ「創-hajime-cafe」である。

■ 就労訓練事業の内容

1. ソーシャルファームピネル（就労継続支援A型事業所・B型事業所）

「ソーシャルファームピネル」は、1995年4月に設立した全国初の精神障害者福祉工場として発足した。設立当時、単価は安いものの、機械の導入等で大量の作業をすることが可能となり一定の売上が見込めること、障害者が共に作業をすることができ自立に向けた仕事としてふさわしいことに着目し、クリーニング業に取り組むことになった。



【写真2】作業の様子

その後、2008年10月に就労継続支援事業に移行してからは、A型事業所とB型事業所が隣接

した構造になっており、両事業所で対象者を受け入れている。大学で福祉を学び、民間企業（金融機関）で営業経験のある就労支援担当者T氏をはじめとした法人職員の営業努力と利用者の丁寧な作業が評判を呼び、最近10年間で売上が倍増、2013年度の年間売上は1億円を上回っている。

(1) 対象者像

ソーシャルファームピネルの定員は30名（A型10名、B型20名）で、2014年7月末日現在の利用者は25名である（A型12名、B型13名）。就労訓練事業の対象者は3名で、ひきこもりの経験のある者、障害者手帳は取得していないが精神科での治療や入院経験がある者、発達障害の疑いのある者などがB型事業所で法人のスタッフとして就労している。なお、利用者の送迎は行っていないため、自力で、若しくは家族等の送迎によって通所できることが条件となっている。

また、母子家庭の母親や、生まれつき顔の半分に顔面血管腫とよばれる痣があるため、企業では就職先がみつからなかった者など、就労に係る能力や意欲そのものに制限があるわけではないが、就労にあたり一定の配慮が必要な者も受け入れている。ソーシャルファームピネルの事業規模や高い売上に基づく経営体力によって、多様な人の支援をすることが可能となっている。

(2) 業務・作業内容

A 型事業所では病院の医師や看護師等の白衣、B 型事業所では病院や介護施設で用いられる寝具（シーツ、枕カバー等）、おしぼり等を扱っている。

ソーシャルファームピネルでは、障害の状況によって担当業務を分けることはせず、最初は全員 B 型事業所に配属し、濡れた枕カバーを 1 枚ずつたたむ作業から始める。就労訓練事業の対象者も同様である。単調な作業を根気よく続けることが求められる中で、一人ひとりの適性や調子を崩した時の状況を見極め、シーツを洗う、おしぼりをたたむなど、その人に合った作業を割り当てていく。

(3) 就労条件

対象者は、1 日 2 時間・週 2 日、1 日 7 時間・週 4 日など、それぞれの状態に合わせた働き方をしている。また、作業中であっても、対象者の体調に合わせて休憩時間を延長するなど、決して無理をさせない。ただし、本人が「調子が悪い」と言い出した時にすぐに帰宅させるのでは、それが常態化してしまうため、例えば 1 時間休憩をとった上で、それでも状況が変わらなければ帰宅させるようにしている。

工賃の支払いについては、就労訓練事業の対象者も含め B 型事業所では全員「1 時間あたり 250 円」から始まることになっている。就労日数等に応じて定期昇給の制度があり、「1 時間あたり 400～500 円」まで上がる可能性がある。

(4) 対象者に対する就労支援

ソーシャルファームピネルには、T 氏を含め、5 名の就労支援担当者が配置されている（障害者支援業務との兼務）。就労支援担当者は、対象者の健康状態や就労状況を把握し、適切な助言を行うため、対象者と毎日必ず言葉を交わすようにしている。また、対象者一人ひとりの状態や特徴を理解しているため、調子が悪そうな時はあらかじめ声をかけて休ませるなどの配慮を心がけている。

また、T 氏は、ソーシャルファームピネル全体の営業や財務も担当している。民間企業（金融機関）での経験を活かし、こまめに取引先（病院、介護施設等）をまわり信頼関係の構築にも力を入れている。取引先の担当者から対象者に助言や激励の言葉をもらうことも多く、対象者の就労意欲の向上や業務改善に役立っている。

2. 麦市（就労継続支援 B 型事業所）

一麦会は、担い手が不足している地域の農業に着目し、6次産業化（農産物生産・加工製造・販売）を推進することによって、障害者の雇用を創出してきた。ここに対象者も受け入れ、農業を通じた就労支援を行っている。

「麦市（和歌山市）」は、一麦会で収穫した農産物や加工した商品（おにぎり、惣菜、ゼリー、ジュース等）の直売所であり、近隣の農家が生産した農産物の販売も請け負っている。

数年前に近隣のスーパーが閉店したことから、地域住民がいわゆる「買い物難民」とならないためにも、麦市は地域住民の日々の買い物に欠かせない場所となっている。2013年6月からは、対象者が商品を高齢者の自宅まで配達する「買い物支援活動」も実施しており、独居高齢者等の安否確認機能も果たすようになっている。

(1) 対象者像

麦市では、知的障害者や精神障害者の支援をしているが、2012年5月以降、ひきこもり経験のある若者5名を就労訓練事業の対象者として受け入れた。

対象者は、大学卒業の際に就職活動に失敗し、その後5年以上ひきこもり状態にあった者、就職先におけるプレッシャー、人間関係等により体調を崩して離職を繰り返し、現在は無職の者など、働くことや他者とのコミュニケーションに不安を抱える者が多い。

(2) 業務・作業内容

対象者が行う業務には、店舗での接客や商品の配達のほか、店舗の清掃、商品の発注・陳列、レジ打ち・精算、売上の集計、チラシ作成などがある。対象者は、買い物客等との交流を通じてコミュニケーション能力を培い、就労意欲を向上させることができる。

また、固定客の大半は独居高齢者であるため、店舗での会話や農産物の配達を通して、高齢者の孤立防止や安否確認の役割も果たしている。農産物の仕入れに際して、高齢者のみで営む農家に対象者が赴き、収穫を手伝うこともあり、作業の担い手確保に悩む地域農家の支援も行っている。

(3) 就労条件

就労時間は、1日7時間・週4日、早朝開店前の数時間・週3日など、対象者によって異なる。また、例えば、最初は1日5時間・週3日から始め、作業に慣れた頃、1日7時間・週4日に就労時間を増やすなど、対象者の状態に合わせて柔軟な対応をしている。

工賃については、当初は1時間あたり300円を支払っている。

(4) 対象者に対する就労支援

麦市の就労支援担当者については、一麦会の執行理事でもあるK氏を含め、3名の就労支援担当者（兼務）が配置されている。

K氏は、対象者の支援のために「中間的就労支援マニュアル」を作成し、①社会人としてのマナー、②現場における就労訓練、③就労に必要なとされる基礎的な計数管理を習得できるよう支援をしている。

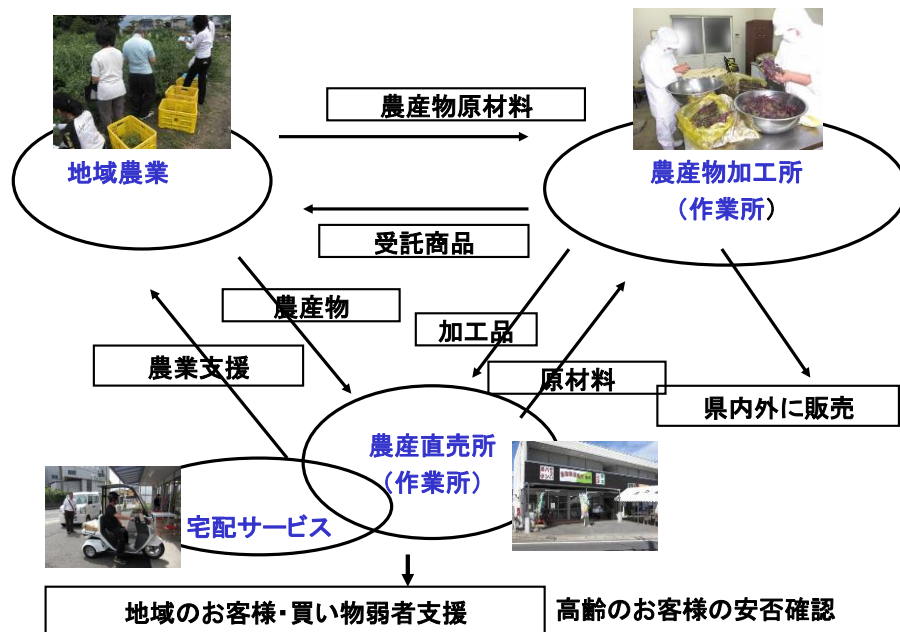
「①社会人としてのマナー」については、企業が新入社員を対象に実施している内容を参考に、身だしなみ、言葉づかい、お辞儀の仕方、電話の対応、名刺の出し方・受け取り方、

勤務態度、仕事の進め方などをマニュアルにまとめ、実際に手本を見せながら指導している。「②現場における就労訓練」については、対象者の特性に合った作業を準備し、出勤日数や勤務時間に配慮しながら、徐々に仕事の量と質の向上を図っている。就労支援担当者の考えを一方向的に押し付けるのではなく、折に触れて対象者と仕事に対する考え方を話し合い、理解を深めてもらうようにする、対象者が出来る仕事を優先的に提供し、苦手な仕事を無理にさせることはしないなど、対象者に過度なプレッシャーを与えず、かつ自分に自信が持てるよう配慮をしている。

また、K氏は、一麦会に入職する前、大手スーパーマーケットで店長を務めていた経験があり、小売店における商品の仕入れ、接客、計数管理などの専門的知識を有している。これらの知識を活かして勉強会を開催し、対象者に「③就労に必要とされる基礎的な計数管理」を教えている。対象者は、計数管理を学習することによって、自分の作業が麦市の経営にどのように貢献しているか分かるようになり、モチベーションの向上につながっている。

＜地域農業の6次産業化の取組＞

地域における6次産業化(農業・農産加工業・農産物直売所の連携)の中で雇用を創出する



(資料) 一麦会提供資料

3. 古民家山崎邸「創-hajime-café」

古民家山崎邸「創-hajime-café」（紀の川市）は、1917（大正6）年、綿織物（綿ネル）の生産加工によって財を成した山崎家の当主によって建築された邸宅を活用した「古民家カフェ」である（2013年7月～）。山崎邸は、近代和風建築と呼ばれる貴重な文化財建造物¹であるため建物自体にも見所が多く、カフェのほか、イベントや展覧会、各種講座の会場として活用されるなど地域住民の交流の場となっている。

「創-hajime-café」の運営は、一麦会が運営する「紀の川・岩出生活支援センター」²が、2009年以降、和歌山県から受託している「ひきこもり者社会参加支援センター事業」（委託費：年間600万円）の一環として行っている。この事業で設置された「ひきこもり者社会参加支援センター創-HAJIME-」（以下「支援センター」という。）は、ひきこもりの若者が自分の存在を確かめ、安心して生活できる「居場所・活動の場」として機能しており、対象者の自由な発想からプログラムや活動を企画立案し、やりがいや楽しみを見つけることを支援している。具体的な例として、支援センターでの活動では、オリジナルコーヒー豆の焙煎、販売を行っていたが、活動を進めるうちに、対象者の仕事に対する意欲が湧き「いつかカフェを運営してみたい」と考えるようになり「創-hajime-café」をオープンすることになった。

(1) 対象者像

現在、5名の就労訓練事業の対象者が「創-hajime-café」で就労している。年齢は20代から30代で、いずれも支援センターの利用者である。学校でのいじめや就職先でうまくいかなかったことなどからひきこもり状態となり、自分自身の生き方を一生懸命模索しているものの、一人ではどうしたらいいかわからない、何か社会との繋がりのきっかけを探しているが見つからないという思いを抱え、支援センターに通うようになった。その後、支援センターでの活動を通じて、同じ思いをもつ仲間が集い、互いを認め合える居場所を得たことによって、社会参加や就労への意欲が高まり、就労訓練事業の参加につながった。

(2) 業務・作業内容

「創-hajime-café」の業務には、メニューの企画、材料の仕入れ、調理、配膳、接客、皿洗い、レジ打ち、掃除等がある。対象者は、就労支援担当者の支援を得ながら、売上管理、営業活動以外の業務を担当する。ただし、他者とのコミュニケーションが難しく、接客をすることに抵抗感がある者については、厨房での皿洗いのみを担当する場合もある。

(3) 就労条件

現在のところ、「創-hajime-café」は週3日（木・金・土：11時から15時）の営業となっている（営業中は、就労支援担当者、対象者計4名が就労）。各対象者の就労日・時間は、本人の希望と状態を踏まえ、就労支援担当者と相談しながら決定している。決められた時間に出勤する、遅刻はよくないことを伝えるなど、支援センターの活動としてコーヒー豆を焙煎、

¹ 山崎邸は、約1,600平方メートルの敷地に木造2階建ての母屋と2棟の蔵がある。母屋の大広間は15畳の主座敷と10畳の仏間からなり、主座敷には床の間、違い棚、琵琶床、付け書院等の座敷飾りを備え、壁は金唐紙を張り、天井は折上げ格天井など豪華なものである。また、1階と2階にある傘天井の部屋や、和洋折衷の階段室に質の高い意匠を見ることができ、多くの良材が使われている。その他、改造が少なく屋敷全体の構成も含めた保存状態が良いこともこの住宅の特徴である。（「創-hajime-café」ウェブサイトより：<http://hajime-cafe.jimdo.com/>）

² 一麦会が、1995年、那賀圏域（紀の川市、岩出市）における精神保健福祉の拠点として開設した。

販売していた時に比べるとより一般就労を意識した支援を行っている。

対象者はいずれも非雇用型で就労しているが、業務の内容に応じて工賃が支払われている。「創-hajime-café」の1日あたりの売上は平均3~4万円であるため、対象者は概ね3,000円から4,000円の収入を得ることになり、結果として最低賃金³を超えていることも多い。また、1日の売上が5万円を超えるとボーナスが支払われる仕組みもあり、自分達の努力によって待遇が向上する機会を設けることにより、モチベーションの向上を図っている。

(4) 対象者に対する就労支援

上記のとおり、「創-hajime-café」には3名の就労支援担当者（兼任）が配置されており、責任者であるN氏は、支援センター長及び一麦会法人本部の事務局次長を兼任している。

就労支援担当者は、対象者とともに調理や接客等を担当しながら、対象者の状況を把握し、生活や就労に関する助言・指導を行っている。業務時間中、調子が悪そうな時は早めに声をかけて休憩をとらせる、業務終了後は必ずミーティングや面談を行い、ストレスを貯めないような工夫をする等、対象者の身体的・精神的なケアについて十分な配慮を行っている。

また、対象者と就労支援担当者が、上下のような一方的な関係に陥らないよう、新しいメニューの企画やイベントの開催、対象者に支払われる工賃の金額など、経営に携わるという経験を少しでも積むために「創-hajime-café」の運営に関する事項については、一緒に考えながら決めるようにしている。

こうした支援の中で、対象者が就労に対して自信を深め、一麦会以外の企業等への就職を希望し、相談を受けることもある。自ら企業等での就職を希望する者については、ハローワークへの同行などの支援を行っている。

一麦会では一般就労の第一歩として、対象者には安心できる「居場所」の存在が必要であり、それを社会参加、一般就労の基礎としている。自分にとって居心地のよい「居場所」があると、外の世界に踏み出す力も湧いてくるものであり、逆にそうした場所がないと不安が解消されず、一歩踏み出すことができないと考えているからである。

4. 一般就労の実績

2012年より受け入れた対象者のうち、一麦会以外の企業等に就職した者が7名（企業6名、農業1名）、一麦会に就職した者（事業所パート職員）が1名（大学卒業後、就職をしないで7年間引きこもっていたが、2012年の麦市における就労訓練事業での初めての仕事によく適応し、めざましい成長があったため採用された）となっている。一麦会では、各事業所の判断でパート職員を採用することができるため、対象者が一般就労に就くことが可能な状態となり、かつ本人の希望があれば、採用することもある。

³ 和歌山県の最低賃金時間額は701円。（厚生労働省「平成26年度地域別最低賃金改定状況」http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/）

■ 事業の運営

1. 「福祉」と「経営」の専門性をもつ人材の育成

一麦会では、就労訓練事業の対象者を受け入れる各事業所に、民間企業での勤務経験のある人材を配置しているのが特徴である。T氏は金融機関で6年、K氏は大手スーパーマーケットで22年、N氏も建築会社で2年の勤務経験があり、商品開発や営業の知識、事業運営の経験等を活かしている。

就労訓練事業者は、対象者の多様な就労の場を確保するため、新たな仕事を開発することが重要であり、就労支援担当者の中に事業運営の知識と経験を有する人材の確保も事業を進める上ではポイントとなる。事業担当者には、商品開発や営業等の「経営」の専門性と、就労訓練事業の対象者を支援するための「福祉」の専門性の両方が求められる。

そのため、一麦会は、民間企業での勤務経験のある人材の中途採用に積極的に取り組む一方、福祉を専門とする職員に対して、商品開発や営業、計数管理に関する勉強会を開催し、各事業所の責任者となる人材の育成に努めている。

2. 財政基盤・経営基盤の確保

(1) 人件費の確保

一麦会では、就労訓練事業を通して地域社会に貢献するため、社会福祉法人の福祉事業収入で事業経費を補填し、人件費を捻出している。

(2) 複合的な事業運営

一麦会では、法人設立以来、福祉制度の谷間に陥った人や対象とされていなかった人を支援するため、既存の事業や前例にとらわれず、職員が発案した様々な事業を創意工夫により実現させてきた。現在ではクリーニング業、食品加工業、小売業、印刷業、農業など数多くの事業を運営していることから、多様な就労先のメニューを揃え、対象者の希望や特徴に合わせた仕事を提供することができている。

様々な事業を運営する中で、例えばソーシャルファームピネルのような経営的に成功した事業所があると、就労訓練事業の対象者を含む多様な人を支援する余裕が生まれ、対象者の特性を加味した、新たな事業に挑戦することが出来るという好循環が生まれている。

(3) 資金調達・物品調達の手法

これまで一麦会で事業所を立ち上げる際は、土地・建物の入手には競売物件を活用することが多かったが、山崎邸については、借り手が見つからず困っていた所有者から無償で借り受けることができた。これは、一麦会が、企業がやらないような採算が合わない事業でも、地域が必要としている事は、社会福祉法人が実施すべきだという理念の下、永年、地域づくりに取り組んできた結果でもありと言える。

また、今後、人口減少社会において「空き家問題」が深刻化することが予想されているが、こういった空き家を活用することは事業をすすめる上で大事な視点である。

建物の修復や設備・備品の導入には、補助金や助成金を積極的に活用している。例えば、「創-hajime-café」については、厚生労働省「地域介護・福祉空間整備等施設整備交付金」

⁴ (3,000 万円) を受け、建物の耐震工事を行った。そのため、一麦会の負担は畳の張替え等に用いた数十万円程度に抑えられている。

就労訓練事業に関心をもつ多くの事業者にとって、補助金や助成金の申請書類の作成は手間がかかり難しいと考えられているが、一麦会では、法人本部の職員が各事業所の支援を行っていることが積極的な応募につながっている。

3. 仕事の開発方法・収益向上のための取組

(1) 対象者の特性に合わせた仕事の提供

一麦会では、対象者のアセスメント結果を踏まえ、特性に合わせた仕事を提供することが本人のためになると同時に、事業所の収益向上にもつながると考えている。例えば、ソーシャルファームピネルでは、作業の担当を決める際、対象者にはすべての作業を体験させ、仕事に対する適正を把握している。このように、人材を適材適所に配置することによって、各々が持っている能力を十分に発揮することができ、また事業所全体としてより大きな力を持つことが出来ている。作業のスピードや量では、立派な設備を整えている他社より劣ることもあるが、丁寧な手作業、きれいな仕上がりには自信があり、他の民間事業者とも十分に競争することが出来るのである。

(2) 地域産業の課題に着目した「仕事おこし」

これまで新たな仕事の立ち上げにあたっては、事業運営や商品開発、物流等のノウハウを持つ K 氏を中心に、地域で担い手の少ない事業をみつけて参入するなど、市場において一麦会が競争力を得るための工夫を行ってきた。例えば、和歌山県では納豆の消費量が少なく、製造業者も少ないが、若者を中心に消費が伸びており、今後成長することを見越し、納豆の生産を始め、今では近隣の都道府県にまで出荷している。また、地域で収穫された果物を使ったゼリーを作り、手頃な価格で販売している事業者がなかったので、一麦会で製造することにしたところ好評を得ている例もみられる。

4. 地域住民等との連携

一麦会が行う就労訓練事業はいずれも地域住民との関わりを重視しており、それが事業の成功につながっている。

例えば、ソーシャルファームピネルでは、就労支援担当者が地域の病院や介護施設の担当者と良好な関係を築くことによって受注が増え、また口コミで評判が広まり、新たな取引先からの仕事の獲得にもつながっている。

麦市では、地域の農家が収穫した野菜等を販売し、主に高齢者の収益向上と生きがいに貢献している。また、麦市自体が地域の高齢者の「居場所」の機能を持ち、孤立化の防止に資するとともに、就労訓練事業の対象者や障害者が商品の配達を行うことによって、安否確認や見守りの機能も果たしている。

「創-hajime-café」は、地域住民との連携によって、山崎邸を利用することが出来るようになった事例である。一麦会をモデルにした映画の作成をきっかけに紀の川市の住民と関わ

⁴ 各地方公共団体が地域の実情に合わせて裁量や自主性を活かしながら介護サービス基盤等を整備することを支援する交付金。「地域における公的介護施設等の計画的な整備等の促進に関する法律」に規定されている。

りをもつようになり、その住民の紹介で山崎邸の所有者や建物の保存活動に関わる人々と知り合うことが出来た。以前からカフェ運営の構想は持っていたが、比較的短期間で実現できたのは地域住民の協力によるものが大きい。加えて、これらの活動を通じて、一麦会の事業に対する地域住民の理解が深まったことも大きな収穫であった。

■ 今後の展望

「創-hajime-café」は、オープンして1年が経過したが、今のところ週3日の営業に留まっている。継続的な事業運営と資源の有効活用のため、1週間を通した営業ができるよう、地域の高校生の職業訓練との連携や、地域住民を対象とした講習会（寺子屋）の開催等を企画している。

また、これまで職員の自由な発想を尊重し、新たな事業に挑戦していこうとする法人の方針の下、様々な仕事おこしをしてきた。これからもその姿勢は変わらず続けていくとともに、他の法人等と連携し、就労の場を増やし、就労訓練事業を拡大していきたいと考えている。

<Kさんからのメッセージ>

生活困窮者自立支援制度ができる以前に、障害者支援の延長線上で、地域のひきこもり、ニート、高校中退者等の相談支援を実施し、法人内での雇用や企業等への就労移行支援を行ってきました。

制度がない中で事業であり、法人には経営的余力はありませんが、経費を法人の持ち出しで実施してきました。制度がなくても、社会での生きづらさを抱え、支援を必要とする人を「ほっとけやん（放っておけない）」として支援するのは、一麦会の理念です。

地方は、対象者を就労訓練事業（中間的就労）で福祉的側面から支援できる経営体力のある企業は少ないと実感しています。新たに社会的事業をおこさなくてはなりません。地域には多くの課題があります。一麦会の所在する地域の課題は、人手不足の農業、独居高齢者等への買物支援、地域のコミュニティ不足等でした。

これらの課題に対して、一麦会が積極的に事業をおこし、対象者の就労訓練事業が地域貢献に繋がるものになるよう工夫してきました。地域社会が必要としている事で、企業が手がけても採算が合わない事業は社会福祉法人が実施すべきだと考えています。

これからは、生活困窮者自立支援制度を活かして、地域経済を底上げし、日本再興の一役を担うものにしていきたいと決意しています。

2

社会福祉法人生活クラブ（千葉県）

～ユニバーサル就労による誰にとっても働きやすい職場環境づくり～

<事例概要>

社会福祉法人生活クラブ（通称「生活クラブ風の村」。以下「生活クラブ風の村」という。）は、千葉県内で介護・福祉事業を運営している社会福祉法人であり、2006年からは「ユニバーサル就労」の推進に取り組んでいる。ユニバーサル就労とは「はたらかたいのにはたらかにくいすべての人（触法状態の人を除く）を対象とし、はたらく人の個性や事情に合わせた就労形態や報酬を提案し、多様なはたらき方をつくり出す取組」である。

生活クラブ風の村では、県内35か所の事業所（介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、保育所等）でユニバーサル就労を実施し、業務分解の手法を用いて、介護補助、事務補助、清掃補助、調理補助、保育補助などの業務を生み出している。また、生活クラブ生活協同組合等の関連団体と連携し、生協のチラシの印刷業務、帳合い業務など多様な業務を確保している。

このような取組の背景にあるのは、『地域福祉への貢献』の実現が社会福祉法人の使命であるという考えである。ユニバーサル就労の実施に係る経費は、地域福祉支援積立金（非課税である社会福祉法人として、本来課税されるべき金額を地域に還元するため、収支差額の一部を別建てにして活用）を用いている。

<法人の基本情報>

法人名：社会福祉法人生活クラブ

設立年：1998年

所在地：千葉県

事業所数：66か所

（うちユニバーサル就労実施事業所35か所）

職員数：常勤職員417名、非常勤職員1,051名

現在のユニバーサル就労の対象者数：

82名（2014年4月1日現在）



【写真1】風の村いなげ全景

■ 法人の概要

生活クラブ風の村は、千葉県内で介護・福祉事業を運営する社会福祉法人である。生活クラブ生活協同組合（以下「生活クラブ虹の街」という。）を母体として設立され、同じく生活クラブ虹の街の活動から生まれた10団体により構成される「生活クラブ千葉グループ」の一員となっている。

生活クラブ風の村では、『地域社会への貢献』が社会福祉法人の使命である、すなわち社会福祉法人には、制度サービスに取り組むだけでなく、その隙間で孤立を深め、誰にも助けてもらえない人々に手をさしのべ、人としての生きる尊厳を守る役割があると考えている。

このような考えを実現するため、生活クラブ風の村は2006年以降、はたらく人の個性や事情に合わせた就労形態や報酬を提案し、多様なはたらき方を作り出す「ユニバーサル就労」の推進に取り組んでいる。「さまざまな理由ではたらきづらい状態にある人がはたらけるような仕組みをつくることによって、誰にとってもはたらきやすく、はたらきがいのある「ユニバーサルな職場環境」をつくること」を目指している。

現在、法人全体の事業所数は66であるが、そのうち35事業所（介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、保育所等、2014年4月現在）でユニバーサル就労が実施されている。

■ 就労訓練事業の内容

1. 対象者像

ユニバーサル就労は「はたらきたいのにはたらきにくいすべての人」を対象としており、年齢や障害や経済的困窮の有無を問わず、幅広く対象としている（ただし、触法状態の人は除く）。

2014年4月1日現在、ユニバーサル就労の対象者数は82名で、そのうち障害者（障害者手帳を所持）が38名、障害者手帳を所持していない人が44名となっている。

<ユニバーサル就労の対象>

はたらきたいのにはたらきにくいすべての人 (触法状態の人を除く)

精神的な理由

(例)

- ・精神に障がいをお持ちの方
- ・アルコール・薬物・ギャンブルなどの依存症の方
- ・高次脳機能障がいの方
- ・発達障がいの方（自閉症・アスペルガー症候群、学習障害、ADHDなど）
- ・認知症の方
- ・障がいのラインに届かないが精神等になんらかの理由がある方

身体的・知的な理由

(例)

- ・身体に障がいをお持ちの方
- ・知的障がいをお持ちの方
- ・障がいのラインに届かないが身体や知的レベル等になんらかの理由のある方
- ・妊娠中の方
- ・病弱な方
- ・難病の方

社会的な理由

(例)

- ・リタイアしたご高齢の方
- ・長時間の労働が難しく、短時間の勤務制限がある方
- ・子育て中の方
- ・ご家族を介護されている方
- ・父子家庭、母子家庭の方
- ・外国国籍の方
- ・触法歴のある方や執行猶予中の方
- ・生活に困窮されている方
- ・DV被害を受けている方
- ・ニート・引きこもりの方

(資料) 生活クラブ風の村提供資料

2. 業務・作業内容

生活クラブ風の村が運営する介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、保育所等においてユニバーサル就労の対象者が行う業務には、介護補助、事務補助、清掃補助、調理補助、保育補助などがある。障害者も障害の就労相談支援事業の利用者としてではなく、各事業の補助業務を行っている。また、生活クラブ生活協同組合等の関連団体も含めて考えると、生協のチラシの印刷業務、帳合い業務など業務もある。

対象者がユニバーサル就労を開始する際には、アセスメントシートを用いてアセスメントを行い、本人の希望や条件、適性に合った仕事を割り当てている。県内各地に事業所があり、このように多様な業務を確保していることによって、多様な人を受け入れ、本人に合った業務を提供することができている。

3. 就労条件

ユニバーサル就労の形態には、雇用契約を締結し最低賃金以上の報酬が支払われるタイプ（一般賃金職員、最低賃金保障職員）と、雇用契約を締結しないタイプ（有償コミューター、無償コミューター）があり、前者が就労訓練事業の「雇成型」、後者が「非雇成型」に該当する。

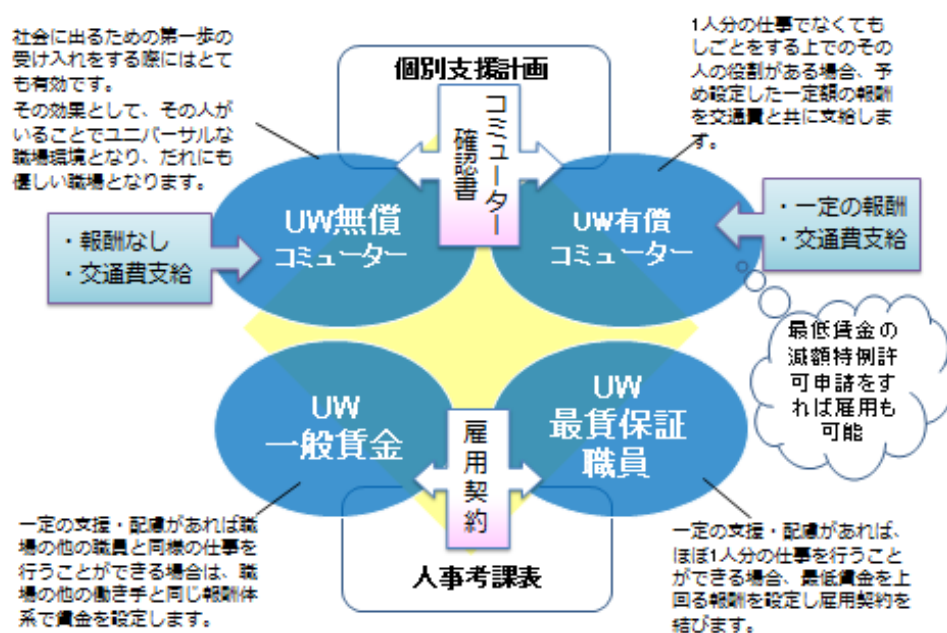
生活クラブ風の村では、様々な課題を抱える人が社会に出るための第一歩を支援するために、「コミューター」（「継続的に通う人」の意味）という就労形態を設けている。コミューターには2種類あり、「有償コミューター」は一定の報酬が支払われ、「無償コミューター」は交通費のみ支給される。

このように段階的な就労形態が設けられていることによって、対象者の状態に応じた形態から就労を始め、その人のペースで少しずつ着実なステップアップを目指すことができる。

また、ユニバーサル就労の対象者を受け入れる職場にとっても、対象者を受け入れ、どうしたら互いに働きやすい職場になるかを考えることによって、誰にとっても優しい、働きやすい職場環境をつくることができる。

なお、このように自らの職場に対象者を受け入れる方法に加え、生活クラブ風の村の業務をユニバーサル就労を実施している作業所等に委託することや、そこで生産したものを仕入れ、生産している人の自立を支援することもユニバーサル就労の取組に含まれると考えている。

<ユニバーサル就労の形態と対価（1）>



(資料) 生活クラブ風の村提供資料

＜ユニバーサル就労の形態と対価（２）＞

対価 \ 形態	雇用	通勤（有償）	通勤（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			○

※形態としては、洗濯業務、清掃業務などを業務委託することもあります。
 (資料) 生活クラブ風の村提供資料

4. 対象者に対する就労支援

(1) ユニバーサル就労支援室による支援

生活クラブ風の村では、ユニバーサル就労を推進するため、2010年4月、「ユニバーサル就労支援室」という、法人内の事業所に対してユニバーサル就労の取組を支援する部署（内部就労支援部署）を設置した。2014年4月現在、16名の職員が在籍している。全員他部署との兼務⁵で、ユニバーサル就労の対象者の状況と各部署の業務状況の双方を把握した上で、対象者と各事業所の業務のマッチング支援を行うことができるようにしている。ユニバーサル就労開始後においても、就労している本人と職場（上司）の1対1だけの関係では、どちらかにストレスがかかってしまうことがあるため、法人内の多数の事業所で対象者を受け入れる場合、このように第三者として相談や助言を行う内部就労支援部署の存在は非常に有効である。

ユニバーサル就労支援室では、対象者ごとに担当者がつく「担当制」により支援を行っている。いつも同じ担当者が対応することによって、対象者は安心して支援を受けることができる。

各担当者は、対象者との個別相談によるアセスメント、対象者と事業所とのマッチング、雇用契約の締結あるいは通勤確認書の取り交わし、就労開始後の継続支援（定期的な面談の実施）を行うことになっている。通勤として就労する者については、就労開始の際に、本人にとっての振り返りや公平な処遇、モチベーションの向上とスキルアップを目的とした「個別支援計画書①」（15 ページ参照）を作成する。就労開始後も「個別支援計画書②」（16 ページ参照）を用いて3か月に1度は見直し（振り返り）を行い、本人の成長に合わせて就労形態を変えるなど、各対象者に合った処遇を行っている。

また、ユニバーサル就労支援室では、月1回、「ユニバーサル就労支援室会議」を開催し、全ての対象者の状況報告、事例検討、ユニバーサル就労の対象者の人事考課の検討などを行っている。この会議には、障害者就業・生活支援センターがオブザーバーとして参加しており、専門的な助言を受けるなど、支援における連携の体制を作っている。

⁵ 担当理事1名、事業本部から8名（企画部3名、総務部2名、財務部2名、事業部1名）、事業所から7名（7つのエリアから各1名）

<個別支援計画書①>

個別支援計画書①

- ・本人にとっての振り返りや公平な処遇、モチベーションの向上やスキルアップを目的としています。

※個別支援計画①:ユニバーサル就労開始時に作成

氏名		就労開始日	平成 年 月 日
事業所名		ユニバーサル就労支援室 担当者	
本人の希望する内容(開始時)	【しごと内容】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(開始時)」の内容を記載。	【はたらき方】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する雇用形態(開始時)」の内容を記載。	
本人の希望する内容(将来)	【しごと内容】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(将来)」の内容を記載。	【はたらき方】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(将来)」の内容を記載。	
将来の目指す内容	【しごと内容】※ご本人の希望や、職場実習の様子等をふまえて、所属長・外部就労支援団体等と相談し記載。	【はたらき方】※ご本人の希望や、職場実習の様子等をふまえて、所属長・外部就労支援団体等と相談し記載。	
支援方針	<p>①通勤の理由 ※STEP4の内容を記載。</p> <p>②ステップアップ・振り返りの目安 ※本人の希望や職場実習の様子等をふまえて、ステップアップの大まかな流れや振り返りの頻度、目安を記載。</p> <p>③職場、ユニバーサル就労支援室、外部就労支援団体等の関わり方 ※雇用契約に向けた支援のそれぞれの関わり方を検討し記載。</p>		

(資料) 生活クラブ風の村提供資料

<個別支援計画書②>

個別支援計画②

※個別支援計画②: 継続支援面接毎に作成

氏名	(例) Aさん	作成日	(例) 平成 22年 1月 20日
事業所名	(例) B事業所	ユニバーサル就労支援室 担当者	(例) C
現在のはたらき方	_____ (時間/日 x 日/週: 曜日)		

	項目	課題 ※より具体的に数値や実数で記載。	支援内容	振り返り ※次回の面談時に支援室担当者が記載。
	短期目標 (3ヶ月後) ※期間はその人の 状況に合わせて 検討する。	(例) 傾聴	(例)	
	(例) 清掃	(例) ご利用者が帰る16時から16時半までの間に、お風呂場の掃除を終わらせる。	(例) ・業務チェックリストの作成(事業所)	
	(例) 介護補助	(例) 3月31日までに、清掃の業務をしている際にも、ご利用者がお風呂からあがってきたら、ドライヤーかけやお茶出しを優先するなど、臨機応変な対応をできるようにする。	(例) ・振り返りノートの記入(ご本人) ・定期的な聞き取り(支援室)	(例) ・業務チェックリストによって、周囲の職員も作業を把握でき、指導に生かされた(事業所) ・臨機応変な対応については、どのように指導したらよいか分からない(事業所) ・振り返りノートは毎回就業後に記入するのは大変だった(ご本人) ・月一程度の聞き取りでは、進捗をきちんと把握できていないことがあった(支援室) ※振り返りであがった課題を反映し、 次回の期間を設定して、短期目標を作成。
	(例) 人間関係	(例) 週に1度、所長さんと話をする。 1日に3回、一緒にはたらく職員と話をする。	(例) ・振り返りノートの記入(ご本人) ・定期的な聞き取り(支援室)	

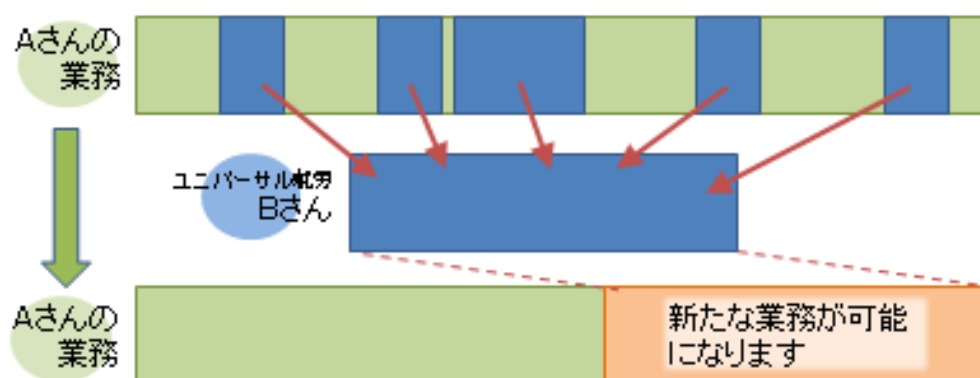
(資料) 生活クラブ風の村提供資料

(2) 各事業所における業務分解

ユニバーサル就労を実施している事業所では、対象者の受け入れに備え、現在の業務内容をすべて見直し、作業レベルに分解し、対象者の業務を準備する。ユニバーサル就労支援室の担当者は、各事業所で準備された業務と、ユニバーサル就労を始めようとしている対象者の状態を見てマッチングを行う。

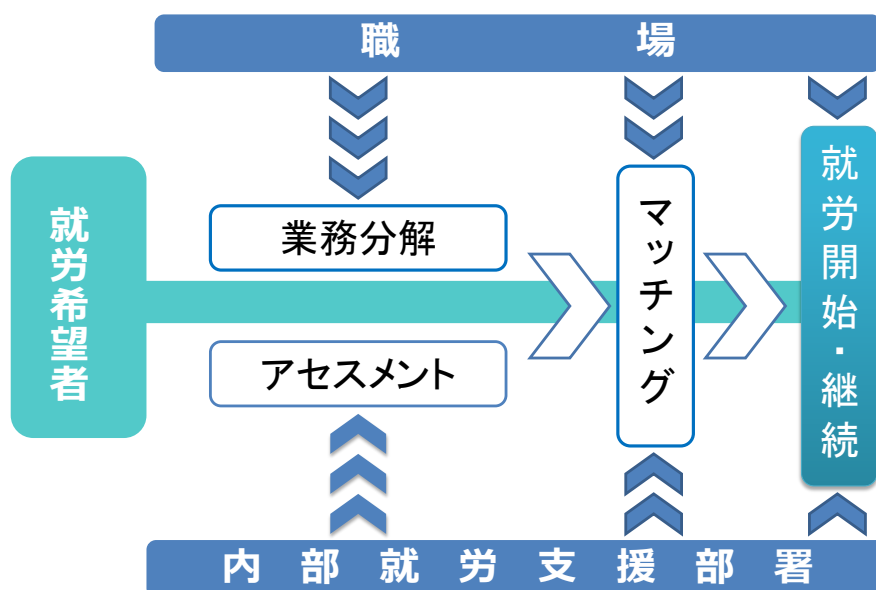
このような業務分解を行うことによって、「さまざまな理由ではたらきづらい状態にある人」が職場で就労することができるようになる。また、事業所側にも、職員が日頃の業務を見直し、一部の業務をユニバーサル就労の対象者に任せることによって、これまで対応できなかった新たな業務を行ったり、主要な業務にこれまで以上に時間をかけることが可能となり、効率的かつ効果的な事業運営ができるというメリットがある。

<対象者受け入れのための業務分解>



(資料) 生活クラブ風の村提供資料

<ユニバーサル就労の取組フロー図>



(資料) 生活クラブ風の村提供資料

5. 一般就労の実績

これまでユニバーサル就労の支援を受けた者で、一般就労に就いた者は16名程度（うち生活クラブ風の村に就職：13名、他事業所に就職：3名程度）である。

また、一般就労には至らないまでも、例えば、2011年4月に無償コミューターとしてユニバーサル就労を始めた対象者が、2011年9月には有償コミューターに、2012年3月からは最低賃金保障職員として就労しているなど、ユニバーサル就労の中でステップアップしている対象者は数多くみられる。

■ 事業の運営

1. ユニバーサル就労の実践による人材育成・働きやすい職場づくり

既に述べたとおり、生活クラブ風の村では、ユニバーサル就労の取組を通して、誰にとっても働きやすい職場づくりを目指している。

ユニバーサル就労を実施する事業所は、対象者の受け入れにあたり、業務分解のプロセスを通して、自らの業務を見直すことになる。また、受け入れ後は、さまざまな課題を抱える対象者とともに働くことによって、誰にとっても働きやすい職場のあり方を考えていく必要性が生じる。これらのプロセスは、法人内部の職員の人材育成にもつながっている。例えば、対象者を受け入れた職場では、日常の会話での周囲への配慮や思いやりが、あいさつや言葉かけとなり、職場の空気が明るく活性化したものになる。また、一緒に仕事をすることで様々な障害特性の理解が進み、自然にそのような方々との距離が縮まる。

しかしながら、初めてユニバーサル就労に取り組む職員にとっては、具体的な方法や進め方、対象者を迎える際の注意事項など分からないことも多い。

そこで、ユニバーサル就労支援室では、新たな事業所を開設する際は、「はたらきにくさを抱える人（当事者団体等）とユニバーサル就労を進めたい事業所の出会いの場」をつくり、就労の場を一緒に考えていくワークショップ（マッチングワークショップ）を開催している。また、既存の事業所でユニバーサル就労を導入する際は、定例会など職員が集まる会議で、ユニバーサル就労受入れについての具体的な対応方法や本人が了解している範囲で「対象者のはたらきづらさ」を共有する。

また、対象者の受け入れ後も疑問や不安が生じた場合は、ユニバーサル就労支援室の担当者が適宜相談にのり、適切な助言や必要な調整をすることになっている。また、誰もが働きやすい職場となるような就業規則の見直しについても、2015年度に向けて検討中である。

2. 財政基盤・経営基盤の確保

生活クラブ風の村では、『地域福祉への貢献』の実現が社会福祉法人の使命であるという考えに基づき、ユニバーサル就労に取り組んでいる。ユニバーサル就労の実施に係る経費（コミューターの報酬、交通費等）は、非課税である社会福祉法人として、本来課税されるべき金額を地域に還元するため、収支差額の一部を別建てにした地域福祉支援積立金を活用している。

3. 仕事の開発方法・収益向上の秘訣

ユニバーサル就労の取組においては、「業務分解」の手法を用いることで既存の業務の流れを見直し、ユニバーサル就労の対象者の業務を開発する。このことは、自分に合った働き方で就労することができる対象者だけでなく、受け入れる事業所の職場環境改善、業務効率化にも非常に有効である。

4. 地域の関係団体等との連携

業務分解及びそれに伴うユニバーサル就労の導入は、社会福祉法人や生活協同組合に限らず、企業やNPO法人等、どのような団体でも活用できる方法であり、生活クラブ風の村は、今後より多くの企業・団体にユニバーサル就労を広めていきたいと考えている。

このため、地域の関係団体や当事者団体との連携を非常に重視している。例えば、新規事業開設時にマッチングワークショップを行った事業所では、開設後もユニバーサル就労ネットワーク会議を定期開催したり、地域に向けたユニバーサル就労事例報告会を開催したり、事業所のイベントにネットワーク会議メンバーの当事者団体が出展しアピールを行っている。

また、生活クラブ虹の街を始めとする「生活クラブ千葉グループ」の所属団体とは、定期的に情報交換を行い、グループ全体としてユニバーサル就労に取り組んでいる。

2011年7月以降は、ユニバーサル就労をすすめる企業・団体を支援する中間支援組織「ユニバーサル就労ネットワークちば」の設立に加わり、活動を行っている（2014年10月特定非営利活動法人認証）。ユニバーサル就労ネットワークちばでは、①ユニバーサル就労の推進に関わる事業（就労準備支援事業の実施など）②ユニバーサル就労に取り組みたい本人や企業・団体からの相談対応、バックアップ及びコーディネート、③事例検討会の開催などの広報・啓発・研究活動、④ユニバーサル就労に関する職業紹介事業などに取り組んでいる。

■ 今後の展望

生活クラブ風の村では、ユニバーサル就労という新しい働き方を開発し、法人内の事業所を中心に多くの対象者を受け入れてきた。今後も引き続き取組を続けていくとともに、より多くの対象者に就労の場を提供するため、地域企業を対象としたワークショップの開催や「ユニバーサル就労ネットワークちば」の活動等を通じて、他の法人や団体にユニバーサル就労を広げていく必要があると考えている。

<ユニバーサル支援室長Hさんからのメッセージ>

現代社会では、様々なはたらきづらさを抱え、孤立していたり、自信を無くして、一般就労につけない生活困窮の方がおおぜいいます。中間的就労は、そういったはたらきづらさを抱えた人が少しずつステップアップし、自信をとり戻し、社会の中で役割を持ち、自立することを支える就労のスタイルです。はたらきづらい方を中間的就労として、職場に迎え入れることで、その職場は今ではたらいっている人にとっても、はたらきやすい職場になります。より多くの方がその人にあつたはたらき方で、社会参加できる新しい就労のかたちとなる中間的就労をとともに進めていきましょう。

3

大阪いずみ市民生活協同組合（大阪府）

～食品リサイクル・ループの構築と障害者支援のノウハウ活用～

<事例概要>

大阪いずみ市民生活協同組合（以下「いずみ市民生協」という。）は、大阪府のうち、大阪市を除く東大阪市以南を活動エリアとする生活協同組合である。2010年以降、特例子会社「株式会社ハートコープいずみ」（以下「ハートコープいずみ」という。）及び農業生産法人「株式会社いずみエコロジーファーム」（法人内の事業部として就労継続A型事業所を開設。以下「エコロジーファーム」という。）を設立し、障害者雇用の促進、自立支援に取り組んでいる。

いずみ市民生協の取組は、店舗や物流センターで発生した食品残さを、ハートコープいずみでたい肥化し、そのたい肥を利用して、エコロジーファームで野菜づくりを行う循環の仕組み（食品リサイクル・ループ）が構築され、その担い手として障害者や就労困難者が活躍していることが特徴である。また、エコロジーファームは、メンタルヘル스에課題を抱え休職した職員のための復職前のリハビリの場にもなっている。

いずみ市民生協は、役職員が目指す基本方針の中で「誰もが健康でいきいきと働き続けられる職場づくりをすすめる」ことなどを掲げ、人権と個人の尊重、目標を分かち合い、相談・助け合いのある職場づくりを進めている。このような考え方にに基づき、2013年3月以降は、障害の有無に関わらず就労困難者の受入募集も開始した。今後は、障害者支援や職員のメンタルヘルス支援で培ったノウハウや特例子会社及び農業生産法人などの就労の場を活用し、これまで以上に積極的に取り組んでいこうとしている。

<法人の基本情報>

法人名：大阪いずみ市民生活協同組合
設立年：1974年
所在地：大阪府
事業所数：43か所（2014年3月現在）
職員数：正規職員567名、定時職員626名
（2014年3月現在）
現在の就労訓練事業の対象者数：
3名（2014年9月現在）



【写真1】ハートコープいずみ

■ 法人の概要

いずみ市民生協は、大阪府内で食品等の宅配及び店舗での販売、共済事業、福祉事業等を運営する生活協同組合であり、大阪市を除く東大阪以南⁶を事業活動エリアとしている。

役職員の指針である「わたしたちがめざすことー役職員の基本姿勢・基本方針ー」⁷の中で、「誰もが健康でいきいきと働き続けられる職場づくりをすすめます」、「地域社会から信頼される仕事をすすめ、地域社会の一員としての役割を積極的に担います」という方針を掲げ、その具体的活動のひとつとして、障害者の雇用促進や自立支援に積極的に取り組んできた。2010年には「ハートコープいずみ」（2011年2月：特例子会社認可取得）、「いずみエコロジーファーム」（2012年7月：就労継続支援A型事業所ハートランドいずみを開設）を設立し、グループ全体で障害者の就労の場づくりに努めている。

ハートコープいずみ、エコロジーファームはいずれも、いずみ市民生協が構築する「食品リサイクル・ループ」の一翼を担っている。「食品リサイクル・ループ」とは、店舗や物流センターで発生した野菜くずや食品の廃棄物（食品残さ）をたい肥化し、そのたい肥を利用して野菜をつくる循環の仕組みで、ハートコープいずみは食品残さのたい肥化、エコロジーファームは野菜の生産・収穫の役割を担っている。

このような取組を進めていた中、2013年3月より農林水産省「農の雇用事業」⁸の制度を活用し、事情があり求職中の若者の就農訓練をエコロジーファームで受け入れた。このように、近年、福祉分野だけでなく、環境分野や農業分野と連携し、また、様々な分野の補助金を活用している例が徐々に広がっている。さらに、同時期に、障害者だけでなく、ひきこもり等の就労困難者の自立を支援する考え方もあると聞き、生活協同組合として社会的責任を果たすため、障害者支援で培ったノウハウを活かし、出来ることを積極的に協力していきたいと考え、2013年秋よりハートコープ、2014年夏よりいずみ生協でも就労困難者の受入募集を開始した（2014年9月現在、受入対象者数3名）。

（ハートコープいずみ 会社概要）

設立：2010年7月1日（2011年2月特例子会社認可取得）

所在地：大阪府和泉市（いずみ市民生協テクノステージ物流センター内）

事業内容：リサイクル事業、再生利用事業など

従業員数：44名（うち障害者34名）（2014年10月1日現在）

（いずみエコロジーファーム 会社概要）

設立：2010年6月18日（2012年7月就労支援A型事業所開設）

所在地：大阪府和泉市（いずみ市民生協テクノステージ物流センター内事務所、農地3.8ha）、
南河内郡河南町（農地1.3ha）

事業内容：野菜の生産・収穫、野菜の包装加工

従業員数：30名（うち障害者22名）（2014年10月1日現在）

⁶ 東大阪市、八尾市、藤井寺市、柏原市、羽曳野市、富田林市、大阪狭山市、河内長野市、堺市、高石市、泉大津市、和泉市、岸和田市、貝塚市、泉佐野市、泉南市、阪南市、太子町、河南町、忠岡町、熊取町、田尻町、岬町、千原赤阪村（いずみ市民生協ウェブサイト：http://www.izumi.coop/index0/coopinfo_index/overall_condition.html）

⁷ いずみ市民生協ウェブサイト：http://www.izumi.coop/index0/csr_index/basicpolicy.html

⁸ 農業法人等が就農希望者を新たに雇用し、営農に必要な農業技術や経営ノウハウ等を習得させるために実施する研修に対して農林水産省が助成を行う事業

＜いずみ市民生協グループの取組の全体像（食品リサイクル・ループ）＞



(資料) いずみ市民生協提供資料

【写真2】運ばれてきた食品残さ 【写真3】野菜の収穫 【写真4】店頭での野菜販売



(資料) いずみ市民生協提供資料

なお、エコロジーファームは、産業医のアドバイス等に基づき、職員のメンタルヘルス対策としても活用されている。メンタルヘルスに課題を抱え休職した職員にとって、無理のないスムーズな職場復帰が非常に重要であるが、いずみ市民生協では、復職前の「ならし期間」として、エコロジーファームでの農作業に参加する段階を設けている。復職して直接元の職場に戻る場合、同僚の働く様子を見て焦ってしまいうまく復職できないケースもみられるが、ならし期間を設け、身体を動かしながら徐々に社会生活に慣れることによって、規則正しい生活リズムを無理なく取り戻すことができるなどの効果を生んでいる。いずみ市民生協では、2007年以降、メンタルヘルスによる休職者の復職支援に取り組んでおり（エコロジーファームの活用は2010年以降）、就労訓練事業の対象者の受入れにあたっては、この復職支援プログラムで培ったノウハウも活用し得ると考えている。

■ 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に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「ポンと」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。

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

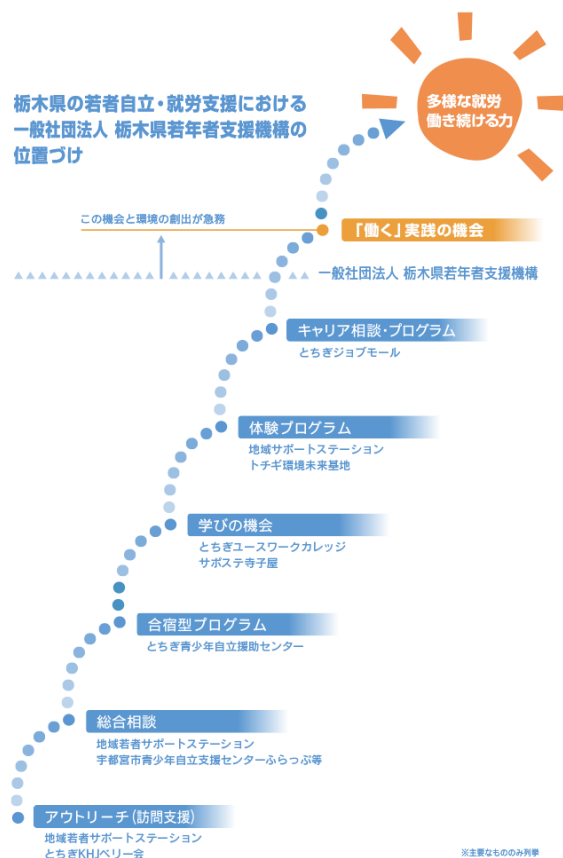
籍していた NPO 法人で、フリースクールの設立や若者の居場所づくりを行い、2007 年度以降サポステの運営を受託し若者支援に取り組んできた。

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り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