

就労支援の考え方と実施方法 ～基礎編～

明治学院大学社会学部社会福祉学科

新保美香

はじめに ～働くことの意味～

<ワーク1>

就労支援をひとことであらわすと？（2分間で）

→書いた内容を、チームで共有してみましょう。

（3分間で）

<ワーク2>

あなたは支援対象者から「なぜ働かなければならないんでしょうね...」と問われたら何と答えますか？
以下にメモしてください。(2分間で)



→書いた内容を、チームで共有してみましよう。(3分間で)

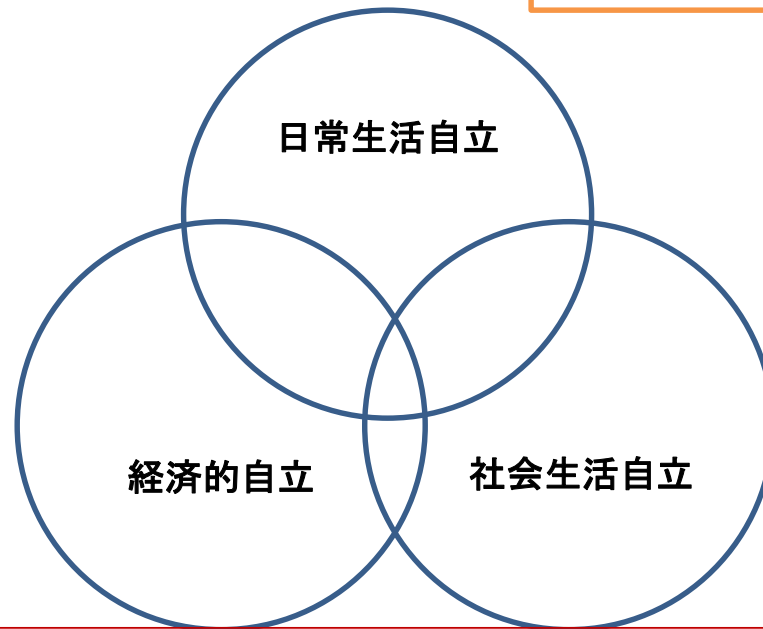
1. 就労支援の意義と就労支援

(テキスト228頁)

- ①就労支援は、「就労」という人間にとって
かけがえのない営みをそれぞれの状況に
即して実現できるように支援すること。
- ②収入を得るばかりでなく、社会とのつながりを
構築し、自己実現をはかる大切な意義を持つ。
- ③「有給労働」と「無給労働」がある。
- ④就労(勤労)が「権利」であることに着目。
- ⑤ジョブマッチングに止まらない、生活や人生を
豊かにする重要な取り組み。

生活困窮者自立支援制度における 就労支援の位置づけ

※テキスト229頁をもとに新保作成



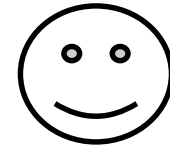
自己選択・自己決定

生活困窮者の状況に応じた就労支援

(テキスト229～231頁)

- ① 「就労」は3つの自立につながる営みである。
- ② 支援対象者によって、就労支援の目標や形は異なる。
- ③ 長期的な展望を持った、就労支援が重要。
- ④ 支援対象者の背景や思いの理解が大切。
- ⑤ 個別支援のみならず、多様な支援策の提供、新たな開発も不可欠。(出口づくり)

ここまでのまとめ



- ① 就労支援 ≠ 就職支援
- ② 誰もにとってかけがえのない大切な「就労」を、それぞれの状況に則して実現できるように個と地域(社会)に働きかけるのが「就労支援」です。
- ③ 個人にのみ変容を求める支援から、「多様性」を受け止める環境づくりへ。

就労支援の心構えとポイント

(テキスト236～238頁)

- ①本人の自尊感情の回復が鍵。
- ②ステップアップを考える。
- ③共感的な姿勢での支援。
- ④強み・力・よいところ(ストレングス)への着目。
- ⑤支援対象者から学び、支援対象者の「声」を生かした支援。

ストレングス視点の活用

<ワーク3:ストレングス視点でのとらえ直し>

事例1:就職面接に8回行くが、全く採用に至らない人。

事例2:パソコンを使った仕事しかしたくないと主張し、他職種 of 求職活動を拒む人。

事例3:面接の約束をするが、いつも直前にキャンセルしてくる人。今回が4回目。

就労支援に取り組む際に 理解しておきたいこと

- ①生活困窮者を取り巻く雇用環境
→テキスト231～232頁、259～263頁。
- ②就労支援員の役割 →テキスト233頁。
- ③就労支援の流れ →テキスト233～235頁。
- ④就労支援の種類 →テキスト235～236頁。
- ⑤就労支援の実務 →テキスト第6章第2節。
- ⑥労働法規 →テキスト265～267頁。

よりよい就労支援のために

- ① 生活困窮者の状態に応じた就労支援
(スライド13 厚生労働省資料)
- ② ハローワークとの協働
(スライド15 厚生労働省資料)
- ③ 就労準備支援事業との一体的支援
(スライド18 厚生労働省資料)

① 生活困窮者の 状態に応じた就労支援

1. スライド13「厚生労働省資料」の「対象者の状態」を参考に、対象者の状態にあわせた支援を検討することが求められる。
2. 自立相談機関内では、「就労支援員」に丸投げしない、組織的な支援が大切。
3. 支援調整会議に、就労準備支援事業、ハローワーク等関係者等を招くことも、心がけていく必要がある。

(参考)生活困窮者の状態に応じた就労支援

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

※ 自立相談支援事業の就労支援員は、上記のほか、利用者の状態の定期的・継続的な確認を行う。

また、就労意欲が希薄等の理由により就労準備支援事業の利用に至らない者に対する就労意欲の喚起、セミナーの開催等必要な就労支援を実施。

② ハローワークとの協働

1. 支援員は、ハローワークの役割、機能を理解しておくことが不可欠である。
2. 支援員が支援対象者に紹介するハローワークに一度も行ったことがない、担当者を知らない、というような状態で業務をすることのないよう、相互の連絡調整の機会を意図してつくっていく必要がある。
3. 「生活保護受給者等就労自立促進事業」では、就職支援ナビゲーターとの相互理解と協働が求められている。

⇒スライド15(厚生労働省資料)を参照

ハローワークの実務から学んでいただきたいこと

◎ハローワークの就労支援とは

- ・ 就労に向けた準備が整っている者が対象
- ・ マッチング機能(求職者と求人企業の双方のニーズを結びつける)

「就労に向けた準備が整っている」とは、
具体的にどのような状態像か？

求職者と求人企業の双方のニーズを
大切にするとはいったいどういうことか？

(大切なポイント)

○福祉分野で行う就労支援をより効果的に、効率よく行うために、ハローワークの就労支援実務を参考にしていきたい。

福祉分野での就労支援の強み = 本人の希望や状態に沿ったきめ細かな支援

ハローワークの就労支援の強み = 地域の産業・雇用情勢 **マッチング** 求職者のニーズ
> 地場企業・事業所の人材ニーズ

両者の強みを生かした就労支援の構築が自治体に求められており、就労準備支援事業もこれを意識した組立てをしていただく必要。

③ 就労準備支援事業との一体的支援

1. 就労準備支援事業への丸投げをしない、「一体的支援」が本来のありかたである。
2. 就労準備支援事業の利用により、より丁寧な本人の状態のアセスメントが可能になる。
3. 事業利用中の本人の状況を把握しながら、自立相談支援事業と就労準備支援事業の担当者が協働し、一体的な支援を実施していくことが求められている。

⇒スライド18(厚生労働省資料)を参照

自立支援における就労準備支援事業の位置づけ

◎利用者からみた支援の流れ(就労準備支援事業を利用する場合の例)



(大切なポイント)

○自立相談支援事業から就労準備支援事業にボタンタッチされるわけではないこと。

自立相談支援事業は、

- ・就労準備支援事業の利用中も、生活面を含めた本人の状態像の変化に対して、必要な支援を検討(プラン変更等)。
- ・就労準備支援事業の前段階(意欲喚起)と後段階(就労支援、就労後の定着支援)も含めて、本人の就労支援全体を通じて就労支援員が支援。

就労準備支援事業において把握される本人の状態像の変化を、自立相談支援事業の担当と共有しながら、本人の自立支援を図っていくことが大切。

○就労準備支援事業で想定する本人の状態像は、時間をかけたきめ細かな支援を要するものであるため、その支援を自立相談支援事業から独立した一事業としているが、本来は一体の支援であること。

1. 生活困窮者自立支援制度

○自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施の促進【法律、告示、通知、予算】※平成30年10月1日施行

- ・就労準備支援事業と家計改善支援事業について、その実施を努力義務化。国は、両事業の適切な推進を図るために必要な指針を策定【法律、告示】
- ・両事業が効果的かつ効率的に行われている一定の場合には、就労準備支援事業の加算措置を創設（利用促進や定着支援に要する費用等を基本基準額に加算）【予算】
- ・自治体が取り組みやすくなる就労準備支援事業の実施上の工夫（定員15人以上要件の緩和、就労体験の中での一括実施、障害福祉サービスとのタイアップによる実施、被保護者就労準備支援事業との一体実施、複数自治体による広域的な事業実施等）【通知】

○就労準備支援事業の見直し

- ・現行の年齢要件（65歳未満）の撤廃、資産収入要件について対象者を必要以上に限定しないよう見直し【省令】※平成30年10月1日施行

○認定就労訓練事業の見直し【法律、省令】※平成30年10月1日施行

- ・認定就労訓練事業所の優先発注の機会の増大に関する努力義務の創設【法律】
- ・一般市が認定の関与ができるような仕組みを創設【省令】
- ・現在事業所単位の申請のみであるが法人単位での申請を認めるなど、認定申請手続を簡素化【省令】

2. 生活保護制度

○就労自立給付金の見直し【告示、予算】※平成30年10月1日施行

- ・より効果的・効率的なインセンティブとなるよう、就職後すぐに保護脱却となり就労収入の仮想的積立期間がない者も新たに対象とするなど、給付内容を見直し

○被保護者就労準備支援事業の見直し【予算】※平成30年4月1日施行

- ・被保護者就労準備支援推進員を広域実施を推進する自治体に配置し、都道府県内における地域資源や支援効果等の分析、支援方法の調査・研究を行い、広域実施による効率的・効果的な取組を促進

○効果的な就労支援のあり方を検討【運用】※平成30年3月～

- ・より効果的な就労支援のあり方を検討するため、有識者や地方自治体の参画を得て「生活保護受給者に対する就労支援のあり方に関する研究会」を開催し、「事業対象とすべき者の標準的な選定プロセス」、「好事例も取り入れた効果的な就労支援や評価」等の検討を行う

3. 労働施策における対応（生活困窮者・生活保護受給者共通）

○自治体の要望に応じて生保型常設窓口（ハローワーク）の拡充（204カ所（H29年度）→209カ所（平成30年度））【予算】

○生活困窮者等が多い一部の地域において、生活困窮者等を雇い入れた事業所を訪問し、職場定着のための環境整備や職務遂行等に関する支援等を実施【予算】

○シルバー人材センターの就業情報を活用して自治体とハローワークが連携してシルバー就業への誘導を図る。【通知】

生活困窮者自立支援法における 就労支援とは？

- 資料1

「生活困窮者自立支援制度における就労支援」

“きちんと”“みんなで”“ずっと”“つながる・つくる”

生活困窮者の多くは、多様で複合的な課題を抱え、自尊感情や自己有用感を喪失している。このため、本制度における就労支援は、常に本人を起点とし、

- ・ 就労の意義への理解の支援から、生活面や福祉面での支援までも含めた、包括的な支援の一環として展開する。
- ・ 本人の状態に合わせ、必要に応じてステップアップも意識しながら支援する。

⇒ 支援員自身も、自分の強みを理解し、弱みを補うためにノウハウを学び、考え、実践する。

“きちんと”

丁寧な相談支援

- ・ 包括的な相談受付、アセスメント、プラン作成
- ・ 信頼関係の構築と自尊感情、自己有用感の回復に向けた支援
- ・ スtrenグスに着目した支援
- ・ 就労意欲の喚起

“みんなで”

チームによる支援

- ・ 主任相談支援員、相談支援員、就労支援員の協働
- ・ 就労準備支援事業等との一体的支援
- ・ ハローワークその他の関係機関・者との協働

“ずっと”

切れ目のない支援

- ・ アウトリーチによる発見・支援
- ・ 多様なプログラムの用意
- ・ 個別のニーズに応じた職業紹介
- ・ 定着支援と企業支援

“つながる・つくる”

社会資源の活用と開発

- ・ 関係機関・者のネットワークの構築
- ・ 企業との関係づくり
- ・ 中間的就労や実習場所等の開拓
- ・ 居場所づくり
- ・ 町おこし、地域づくり

確認してみよう！

本制度における「就労支援」

<ワーク3>

資料2「生活困窮者自立支援制度における就労支援」

(厚生労働省資料を研修用に改変)を用いて、
本制度のもと、支援者が取り組む就労支援の内容を
確認してみましょう。

- ① 「きちんと・みんなで・ずっと・つながる・つくる」
それぞれの項目を確認してください。
- ③ 項目をチェックしてみましょう。みなさまの職場では...。
取り組んでいる → ○
これから取り組みたい → △
特に重点的に取り組みたい → ☆

共有してみよう！

①資料2でチェックした内容を、チームで共有してください。

②時間は「 」分です！

③どのようなことが見えてきましたか？

就労支援の考え方と実施方法 ～実践編～

<実践事例紹介者>

津富 宏(NPO法人 青少年就労支援ネットワーク静岡)

野々村 光子(東近江圏域

働き・暮らし応援センター “Tekito-”)

渡辺 ゆりか(一般社団法人

草の根ささえあいプロジェクト)

<コーディネーター>

新保 美香(明治学院大学)

ようこそ 実践編へ！

実践編では、以下を目指していきます。

1. 就労支援の様々な実施方法を知る。
2. 地域づくりを視野に入れた、就労支援を通じた企業へのアプローチ、支援のネットワークづくりについて理解する。
2. 様々な支援に共通する、支援の姿勢、大切にすべきことを学ぶ。

自己紹介（渡辺 ゆりか）

1. プロフィール

2. 「就労支援」を一言であらわすと？

＜優しさの循環＞を

生み出していくこと

自己紹介(津富 宏)

1. プロフィール

2. 「就労支援」を一言であらわすと？

助け合える社会をつくること

自己紹介(野々村光子)

1. プロフィール

2. 「就労支援」を一言であらわすと？

『生きる為のパンドラの箱』

本日のすすめ方

1. 報告者に報告していただきます。
(おひとり20分)
2. 1つの報告が終わったあと、5分間のバズセッションを挟みます。
(名付けて“ミルフィーユ”方式！)
3. 報告者の方々から、更なるメッセージ(実践のポイント)をお話いただきます。



「環境支援型」就労支援の在り方

2018 自立相談支援事業従事者養成研修
「就労支援の考え方と実践方法」

一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト
代表理事 渡辺ゆりか



kp.grassroots@gmail.com

～「環境支援型」就労支援の 基本理念～

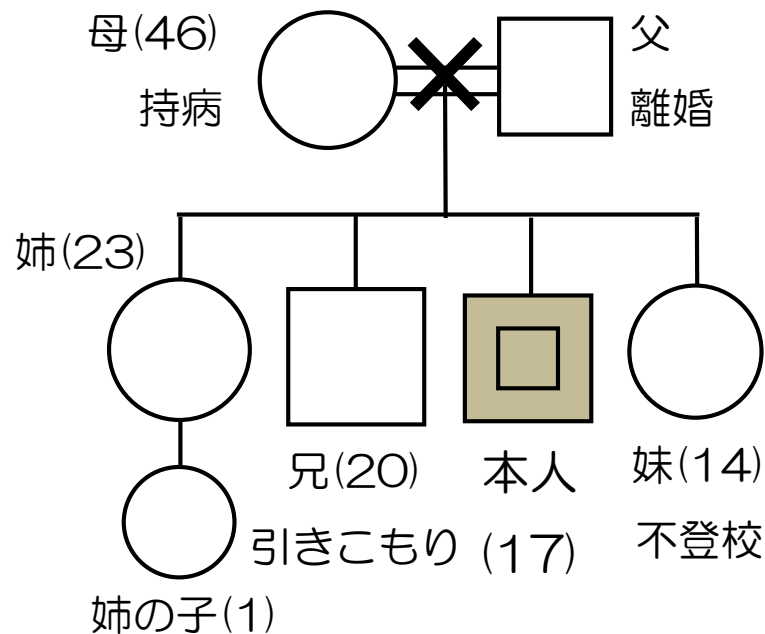
生活困窮者を 社会にとって

「なくてはならない人」と捉える就労支援

～「環境支援型」就労支援の 3か条～

- ① 本人を変えない、「環境」を合わせる
- ② 企業と本人の「文化」を大切にする
- ③ 「働きたい」という想いを叶えるために
必要なことは、何でも「就労支援」

貧困家庭で育った仕事の長続きしない10代男性



秋川さん
(当時17歳／男性)

- ◇学歴：中学卒
 - ◇特性：軽度の知的障害あり
 - ・数字が苦手
 - ・記憶力がよい
 - ・視覚情報の処理に優れている
 - ◇性格や特徴：
 - ・人とおしゃべりするのが好き
 - ・手先が器用
 - ・褒められると頑張れる
 - ・人間関係がうまくいかないとカッとなってしまう
- ＝短期離職を繰り返している

母親のパートのみで生計をたて、生活は切迫している
6畳2間の部屋に、6人で暮らしている
母親には持病がありこれ以上の長時間勤務が難しい

→本人の特性をもう一度見極め、環境を秋川さんに合わせる
家庭的で職員同士のコミュニケーションが重視され、手仕事のあるB社との出会い

<環境支援>



- ・視覚に優れているため、製品の細かい傷を見つける検品の仕事に
- ・他の従業員が見渡せるスペースで仕事し、孤立しない環境をつくる
- ・製品を並べるだけで、個数が視覚的にわかるように工夫
- ・相談のしやすい年配職員に、毎日声をかけてもらう仕組み作り



～本人の変化～

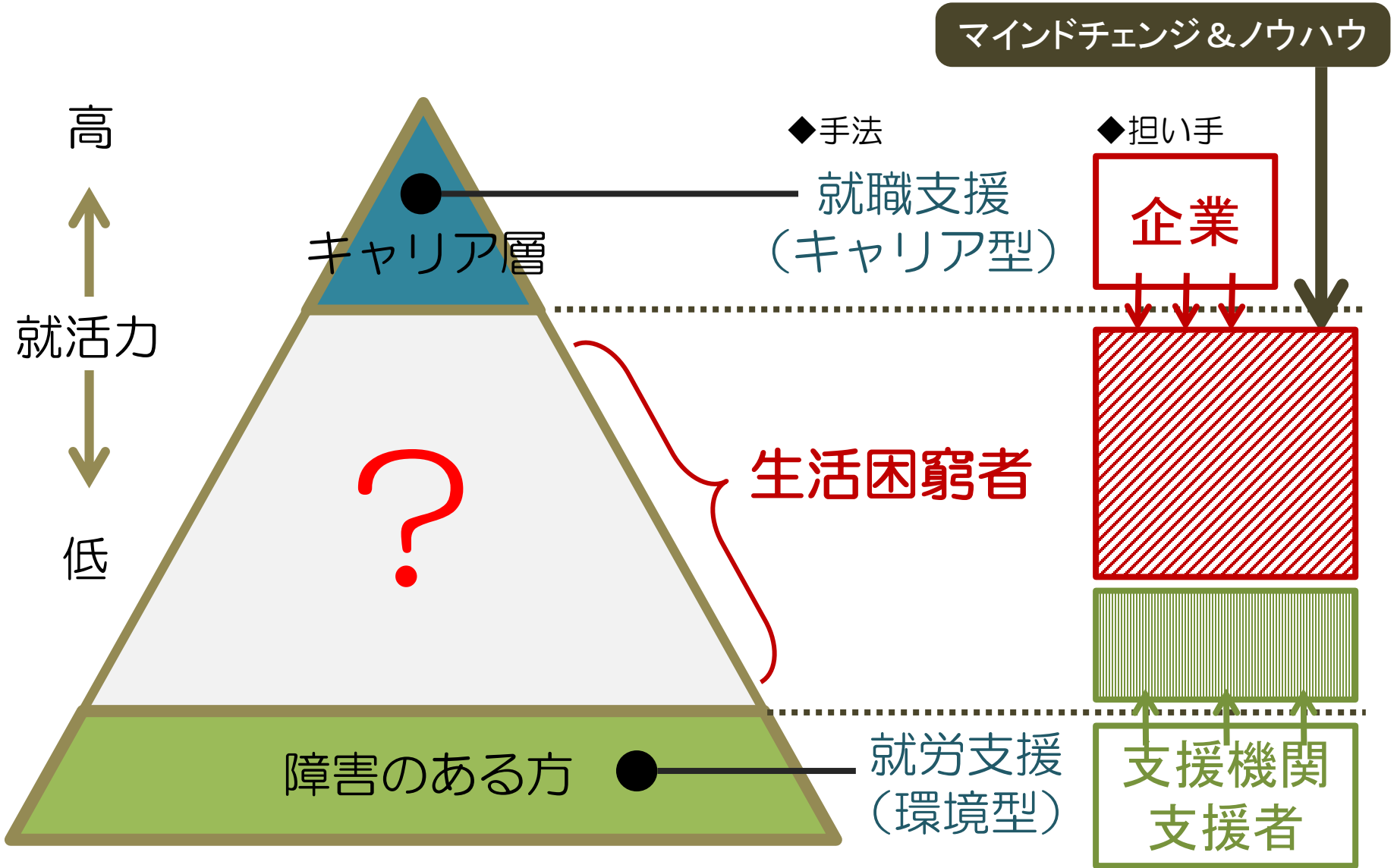
- ◇遅刻がなくなる
- ◇製品のクレームがゼロに
- ◇作業スピードも社内で一番に

～関わる人の変化～

- ◇会社: 製品ロスやミスがなくなり、売り上げが増加 & 信頼性が上がり取引先の拡大
従業員のコミュニケーションがよくなり、離職者がいなくなる
- ◇先輩社員: 秋川さんの頑張りを見て、難易度の高い資格にチャレンジ
- ◇年配職員: 近所に住む引きこもりの若者に関心を持ち、声をかけるようになる
- ◇Aさんの家族: [兄] アルバイトスタート。パソコンの勉強をはじめ
[姉] 子どもを保育園に預けパートに [妹] 専門学校に通い出す
[母] 仕事を減らし、治療に専念できるように

●企業とのマッチング ●環境支援 ●周囲のサポートにより、
トラブルメーカーだった秋川さんが、地域を変えていくキーパーソンに！

就労支援における社会課題



<キャリア支援型と環境支援型との比較>

	キャリア支援型	環境支援型
対象	一般・生活保護	障害者
目標	「就職」	「就労」
手法	窓口相談	同行・アウトリーチ
渡辺実績	就職44名 離職39名 定着率11%	就職94名 離職4名 定着率96%
生活困窮者	×	○

＜環境支援型 就労支援＞の意義

1. 社会資源としての「企業」

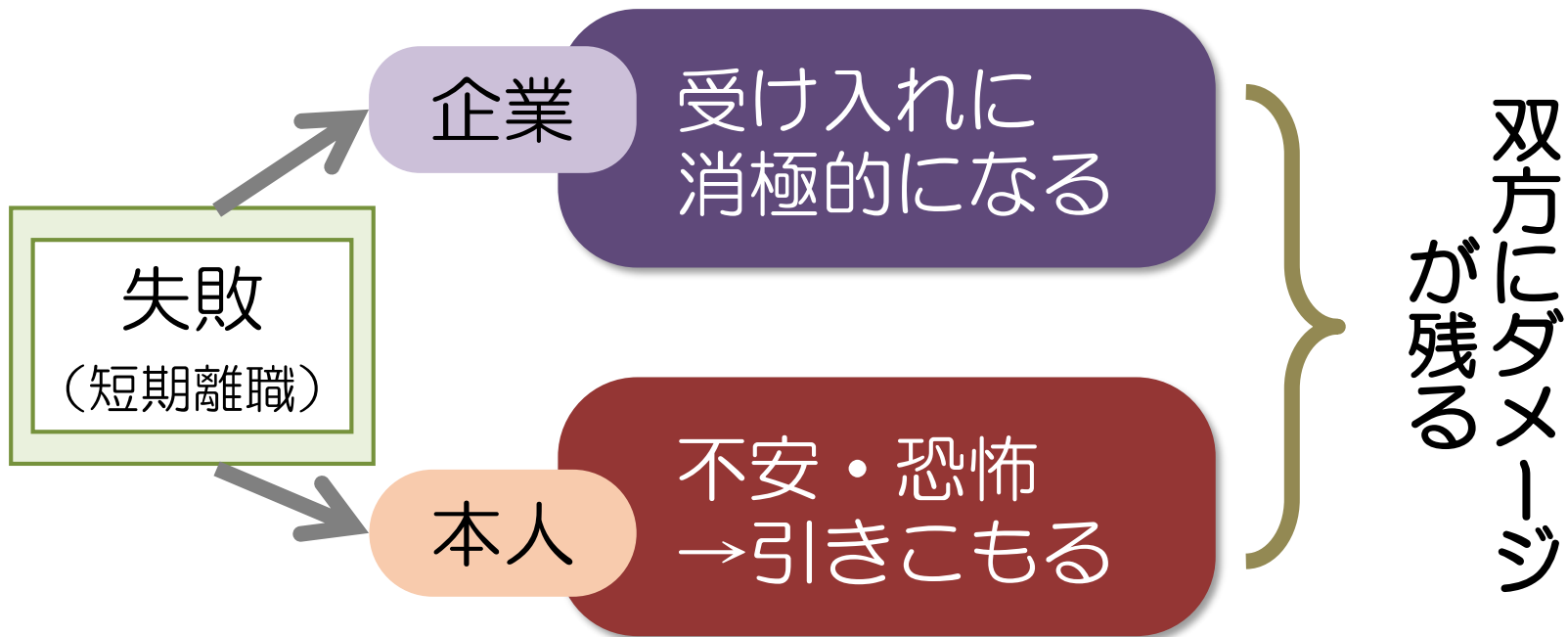
人口220万人を超える政令指定都市である名古屋市の、何よりの社会資源は「企業」である。企業には、数だけでなく仕事の多様性と経済的な基盤があり、生活困窮者を長期就労者として受け止めていく力量が潜んでいる。

2. 生活困窮者を受け入れることの企業「メリット」

これから益々人材が不足する企業にとって、「生活困窮者」を人材として戦力化できることは、大きなメリットである。また受け入れに伴う環境の整備や体制づくり等のプロセスで、すでに雇用している人材の再育成・生産性のアップ・短期離職の防止など、生活困窮者を受け入れることで結果として得られるメリットは数多く想定される。

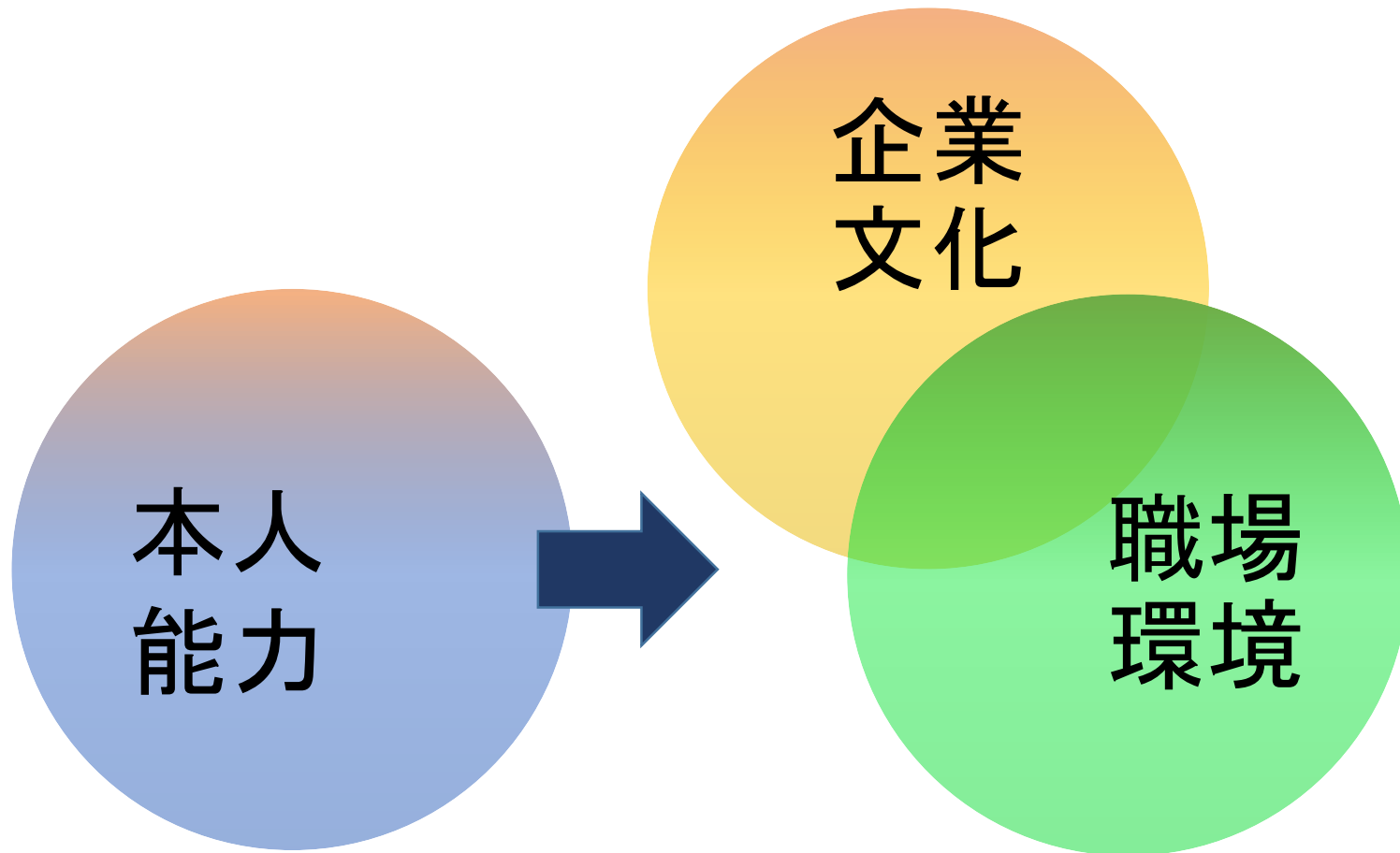
3. 生活困窮者をつくる企業の「新しい価値」の創造

離職しても次の職場をすぐに見つけられるのであればよいが、その力が弱い人はどんどん就労から遠ざかってしまう。それを防ぐことが生活困窮者支援の重要なミッションであり、環境支援型モデルはそのミッションを、企業側とチームになって果たしていこうとするものである。そしてその実践は決して企業の利益を損なうものではなく、かえって企業に、新しい価値をもたらすことを念頭に置いている。



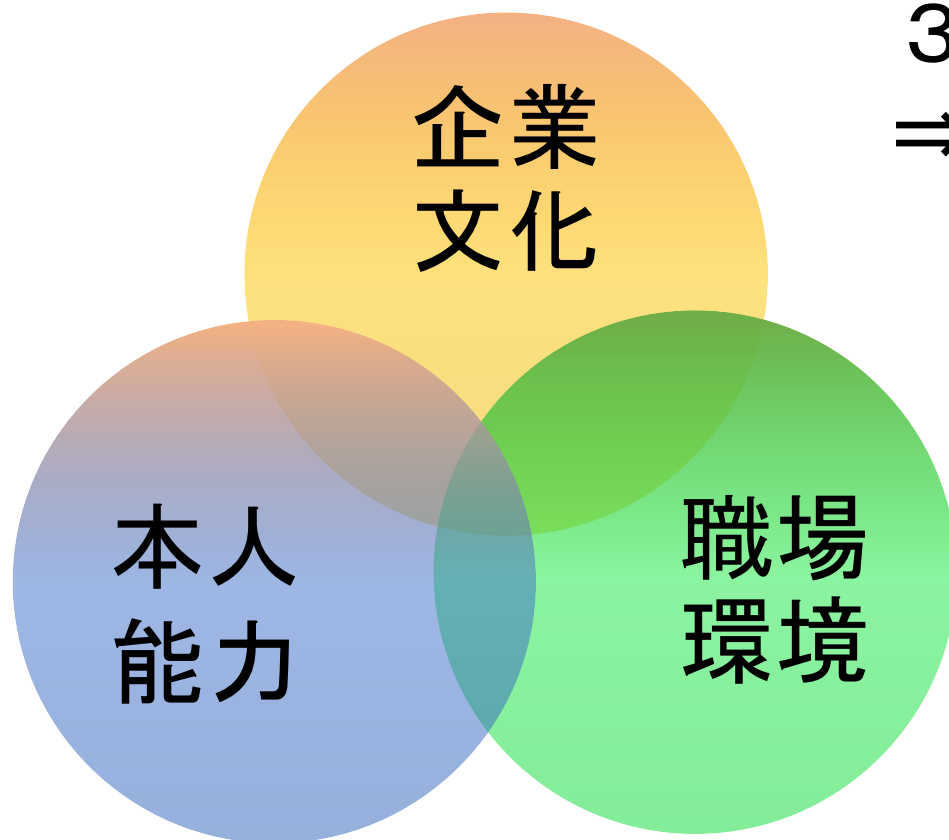
対象者を受け入れる事業所は、生活困窮者等の社会的弱者の受け入れが初めての所も多い。そのため、特に企業においては、失敗がその後の受入れに大きく影響する。また、対象者は今まで何度も就労に対して失敗を繰り返してきた方が多いため、更なる大きなダメージになりかねない。

<就労支援の失敗パターン>



本人を社会(企業)にあてはめる
= 就労できない人と見られる / 仕事が続かない(短期離職)

失敗しないためのマッチング ＝本人を変えない、環境を合わせる



3つの要件が重なる
⇒本人が企業にとって
「なくてはならない」
存在になる



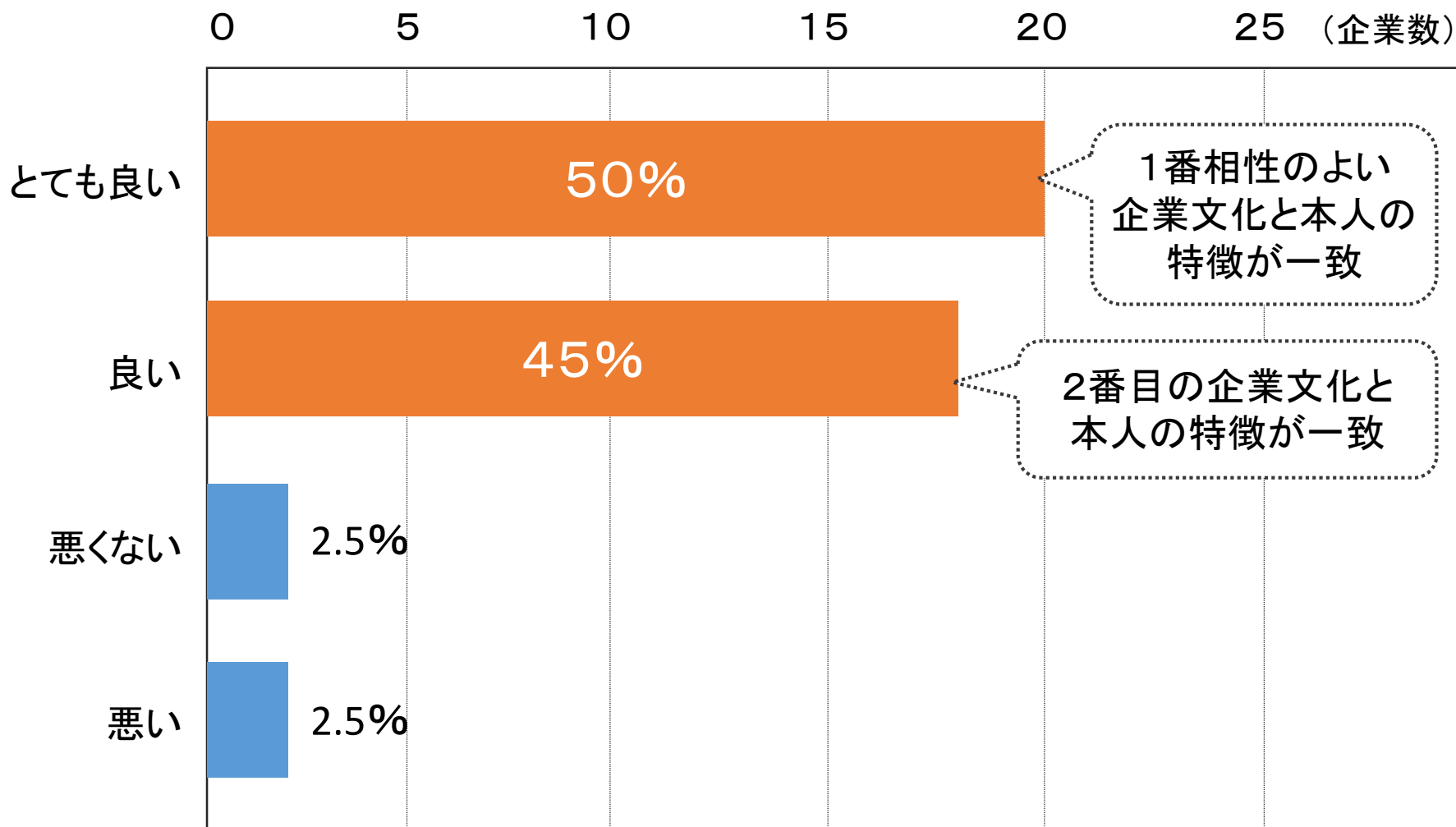
長期就労の実現

離職率の低下
生産性の向上
人材不足の解消など

<4つの企業文化>

	企業文化	特徴
①	チームワーク	～チームや協働性に対する関心～ 職員同士のコミュニケーションを重視。業務以外の会話も多く、お互いの気持ちを気遣い、協力しながら業務を遂行する文化がある。
②	意欲・自主性	～仕事の姿勢に対する関心～ 業務に対して取り組む姿勢、熱意を重んじる。時間にこだわらずに働く職員が多く、自主性をもって業務を遂行することが求められる文化がある。
③	成果	～成果・品質に対する関心～ 業務に対しての質や成果が求められる。達成目標が明確に設定されており、個々を評価しながら戦略化することに力を入れる文化がある。
④	組織・ルール	～組織の体制や帰属に対する関心～ 肩書や役割を大事にし、会社の組織体系が機能することを重要視する。企業独自のルールを重んじ、上司の決定が重要視される文化がある。

<長期就労における企業文化と本人の相性>



<厚生労働省 社会福祉推進事業 『生活困窮者の長期就労を実現した企業へのヒアリング調査に基づく効果的な就労支援の方法に関する研究事業』 一社)草の根ささえあいプロジェクトより>

<本人の能力の見極め>

得意なこと	◎
できること	○
工夫や練習で できるようになること	△
避けたいこと	×

本人のスキルに合わせ、
仕事の内容や手順を決める

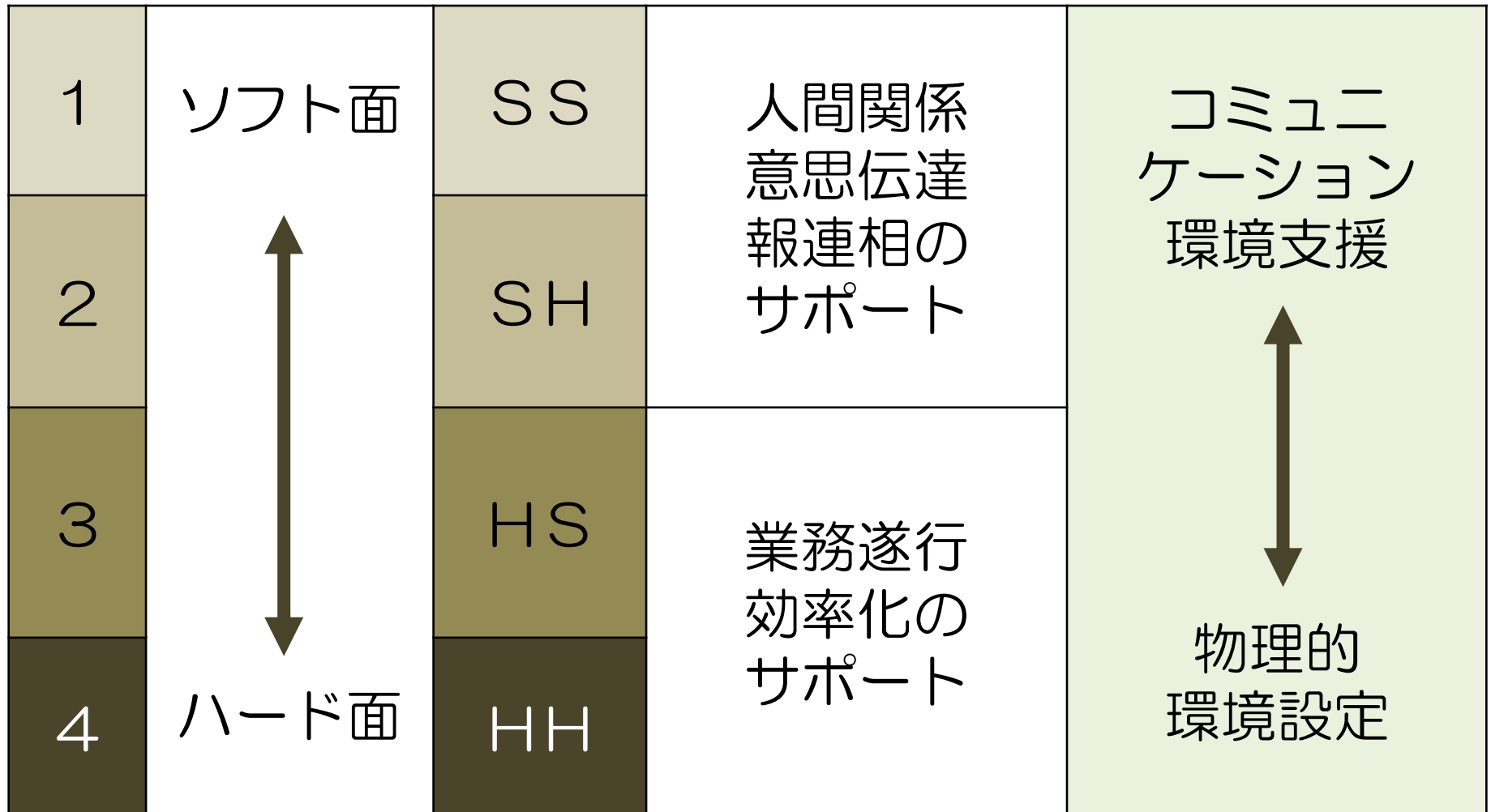
職種や業務の
マッチング

工夫

環境設定

「工夫すればできるようになる
こと」には、サポートや補助
ツールなどの整備、「避けたい
こと」には配慮事項を決める

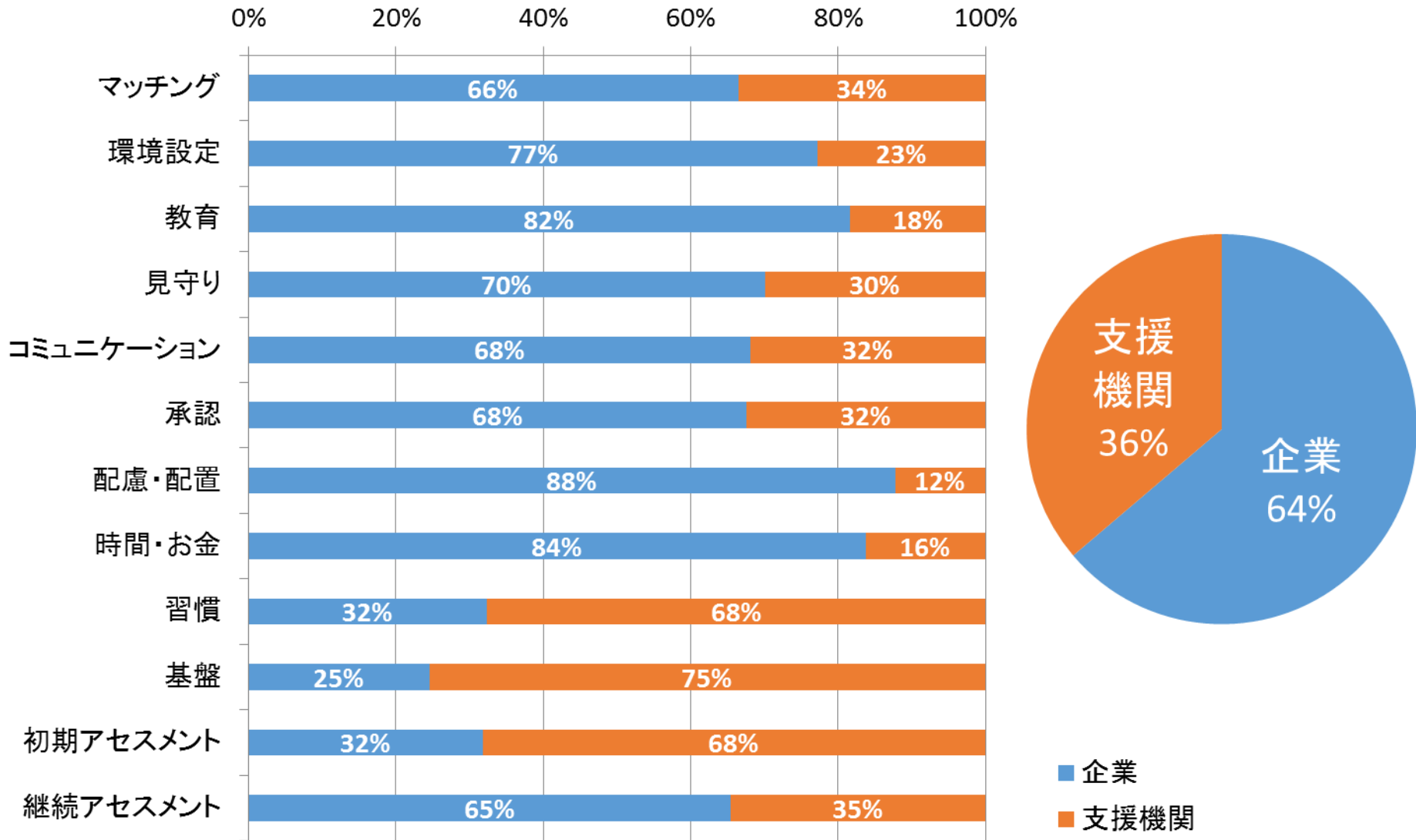
<環境設定の種類>



<生活困窮者が持つ主な困りごとやつまづき>

	困難のタイプ	特徴
A	「コミュニケーション」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・気持ちを言葉に置き換えることが苦手 ・言葉の意味を正確に捉えることが苦手 ・話し言葉での情報量が多いと混乱する
B	「時間のとらえ方」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・効率よく作業を進めることが苦手 ・スケジュール管理が苦手 ・見通しを立てて行動することが苦手
C	「新しいことや変化への適応」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・予定の変更に対応することが苦手 ・新しい物事にチャレンジすることが苦手 ・一度決まったことの撤回がしにくい
D	「認知の偏りやズレ」からくる困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・ルールを守ることが苦手 ・こだわりが強く、自分のやり方に固執 ・人の言動を思い込みで解釈しやすい
E	「判断力や理解力に限界がある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・自ら判断して業務を進めることが苦手 ・「一を聞いて十を知る」が苦手 ・複数同時の業務進行が苦手
F	「空間把握や作業感覚にズレがある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・作業スピードがあがらない ・段取りよく業務を進めることができない ・人や物との距離感を適度に保てない
G	「五感に過敏がある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・視覚、聴覚の刺激に弱い ・触覚、味覚、嗅覚の刺激に弱い

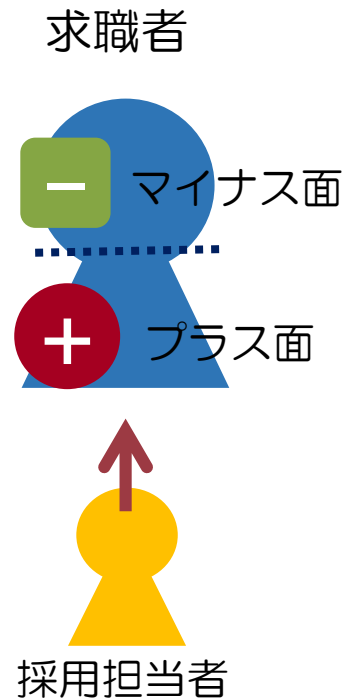
<長期就労における企業と支援機関の役割分担>



<厚生労働省 社会福祉推進事業 『生活困窮者の長期就労を実現した企業へのヒアリング調査に基づく効果的な就労支援の方法に関する研究事業』 一社)草の根さえあいプロジェクトより>

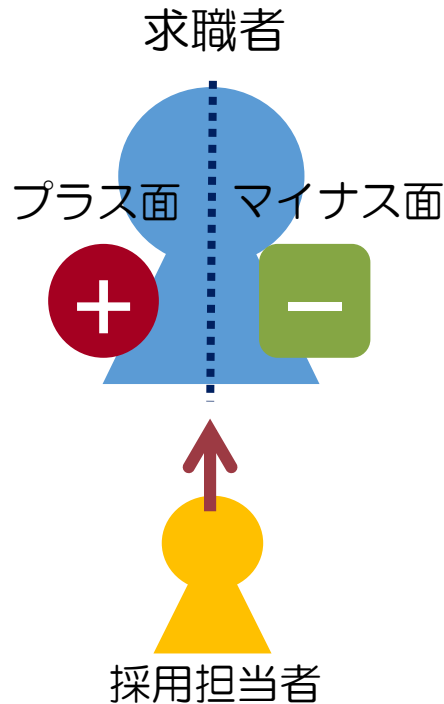
<生活困窮者の採用時のポイント>

◆キャリア支援型



プラス面を
前面に出すため
マイナス面が
見えにくい

◆環境支援型の場合



マイナス面
プラス面の
両方が見え
正しく理解できる

+

プラス面（よい面）＝適性
適性から職種や作業内容を
組み立てる

-

マイナス面（課題面）＝対応策
不得意なことは、職場環境の中で
対応策をたてることにより解決

実習

バズセッション

- 渡辺さんの報告からの気づきをバズセッションで共有してください！（5分間）

～メモ～

地域をつくる就労支援

津 富 宏

NPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡理事長

静岡県立大学国際関係学部教授

tsutomi@u-shizuoka-ken.ac.jp

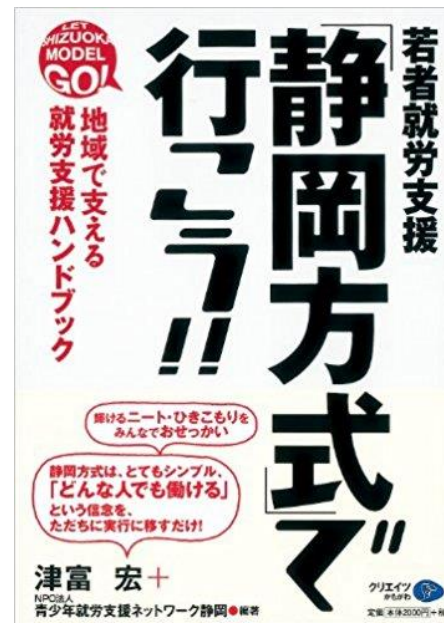
青少年就労支援ネットワーク静岡

「人とのつながりで人は変わる」

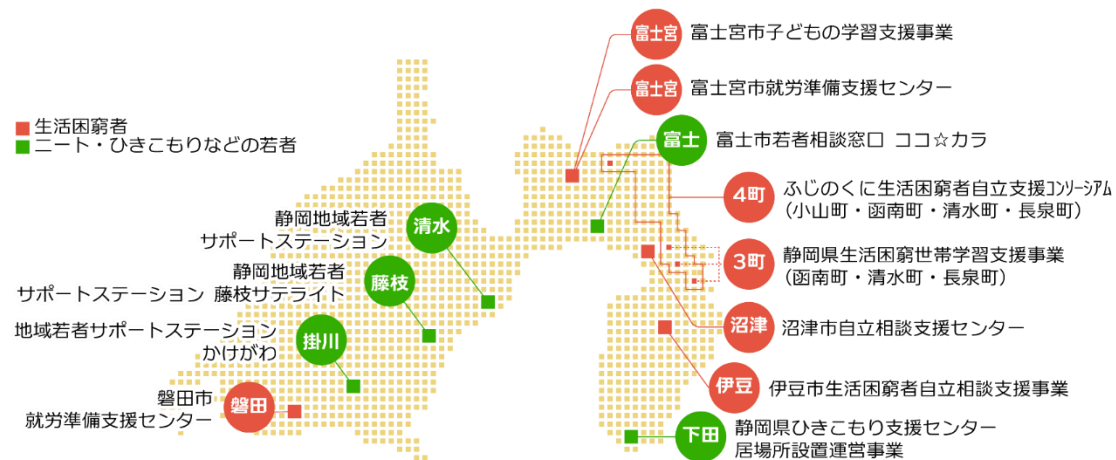
ミッション

青少年就労支援ネットワーク静岡は、静岡県内の働きたいけれども働けない人びとに対して、市民のネットワークによる伴走型の就労支援を提供することを通じて、働く喜びを分かち合える、相互扶助の社会をつくることを目的とします。

平成14年	任意団体として発足
平成15年	支援を開始
平成16年	NPO法人化



平成28年度の活動	人数
総対象者数(就労支援・学習支援・生活困窮者自立支援・ひとり親支援など)	1255人
うち 就労希望者数	869人
うち 就労者数	551人



県内に800人のボランティア(静岡県東部で活発)

助け合える地域をつくる

- 誰もが立場を入れ替える
- 対象をカテゴリー分けしない
- 問題の根幹にある貧困に出会う
- 困りごととは連関している
- 企業は地域の仲間である
- 問題が量的に大きい
- （前向きな）地域活性化にくさびを打つ

社会を表現してみる ペストフの三角形(北欧的福祉国家論)

北欧では
協同組合が
隙間を埋める
という論

国家—再配分



家政—互酬性

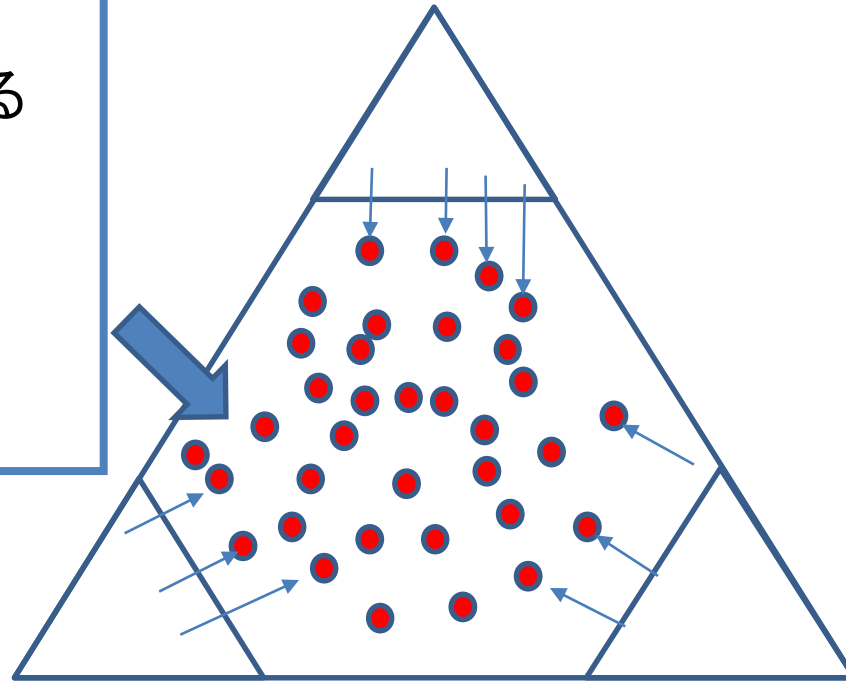
市場—交換

ペストフの三角形を手掛かりに表現した「社会」

国家
公共機関

縦割りの社会による
落ちこぼし

隙間における
無縁化の進行



コミュニティ
世帯・家族など

市場
民間企業

就労支援の原則

1. 働けると信じる
2. 伴走する
3. 人生に付き合う
4. 地域を再組織化する
5. ごちゃ混ぜの場をつくる
6. 支援の生態系をつくる
7. 地域を自己増殖的に埋め尽くす

1 働けると信じる (IPS)

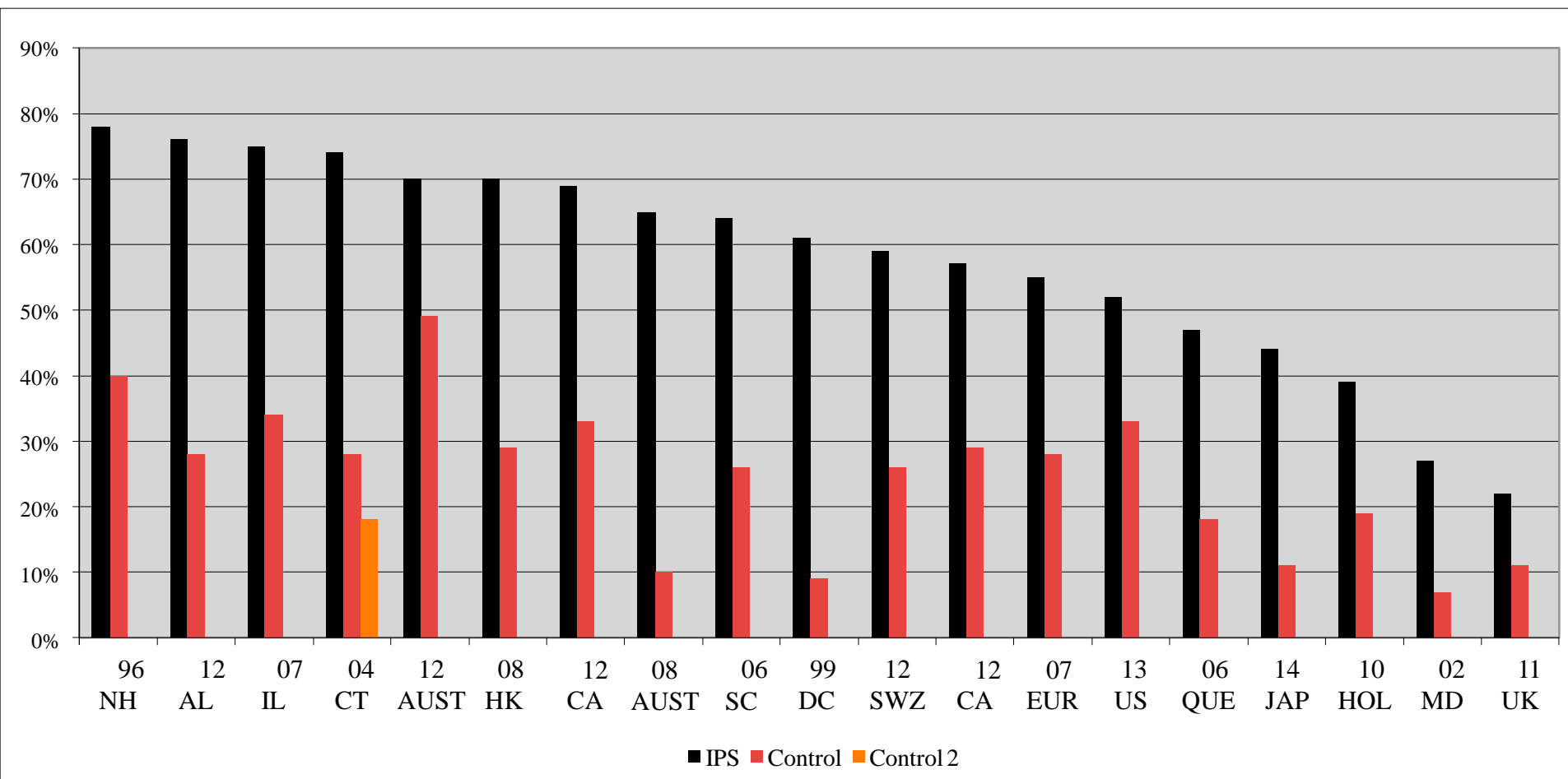
1. 一般雇用 (最低賃金) を目指します
2. 働きたい人 はどんな人でも支援します
3. 医療の支えを得ます
4. 本人の好み を尊重します
5. 訓練やカウンセリングではなく、ただちに職探しを始めます
6. 本人の好み に沿って、地域の職場を探します
7. 本人の望む限り、ずっと支援します

「好きなこと・好きなもの・好きな人」

IPSの効果

働けるという前提を持つことの価値

就労率



好きなこと・好きなもの・好きな人
をもとに提案してみましよう

2 伴走する

就労体験の様子をビデオで見ましょう

神奈川県に住む70代の会社の社長さんでもあります❀諦めないボランティアさんのお一人です♡ 一度会いに行った時に(^^)

、、、なんかあって大変だったらさ、うちに来なよ(^^) 別に人生長いんだし僕も昔家出してからここに居ずいちゃったんだ。気づいたら社長してた(^^)好きな仕事だなあって感じたんだよな～始め嫌だったけど❀

このお話がきっかけになり、まだ10代ですが、優しくって真面目な髪の毛セットが得意な若者くんが向かいました❀(^^)

あれから1ヶ月です♡ ボランティアさんは最初に知り合いのお店に2人だけで伴走♡♡(^^) 2軒目でホテルマンやフロント等も目指せるように、周りのスタッフさんたちにも紹介をしてくれました。

毎日毎日早起き6時半ですがお迎え車もあり(^^)です。歯磨きしながらだって乗り込めます❀(^^) 少しずつ少しずつ周りの方より2時間短い時間からスタートされました。

助けの言葉や行動があるとがんばれちゃいます♡(^^)♡ 色々な方に囲まれたら浮かぶ事も考える事も変わるんだらうな(^^)

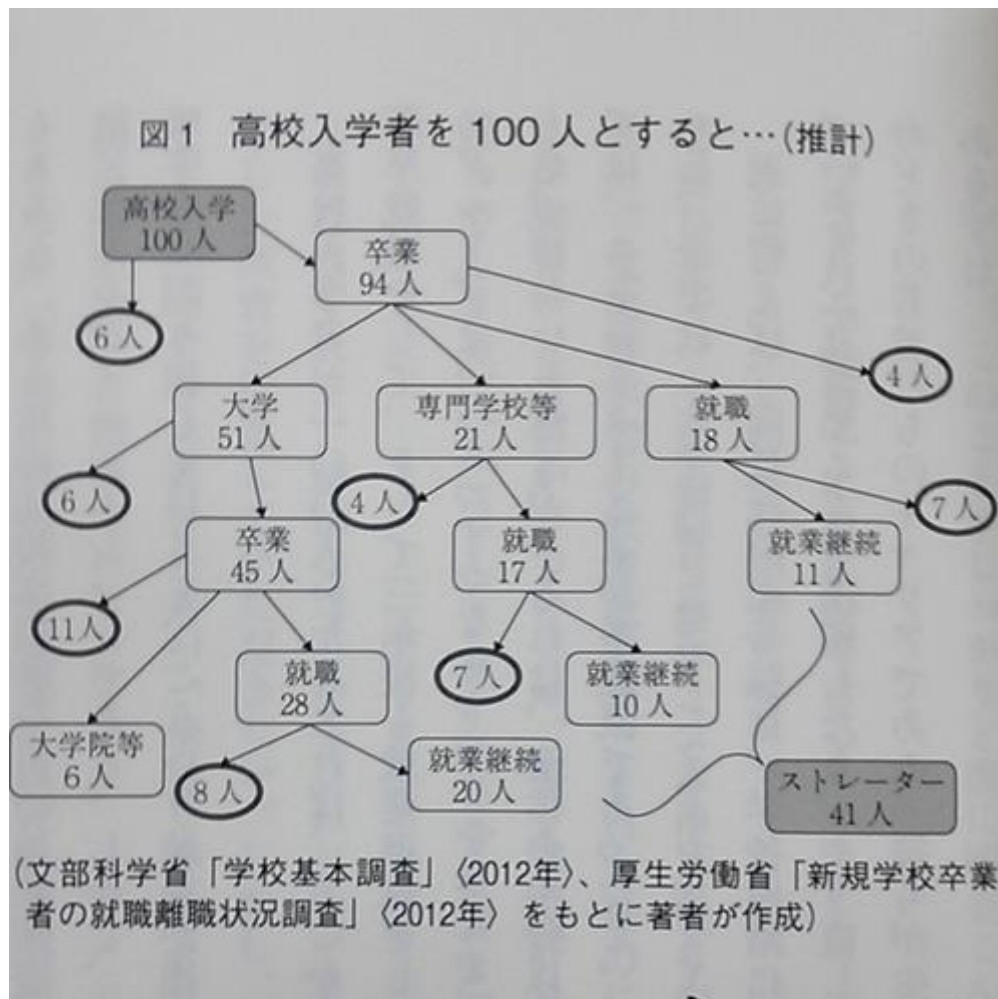
地域のたくさんの「いい人」に
どんどん出会っていきましょう

3 人生に付き合う

県内各地でフォローアップミーティング

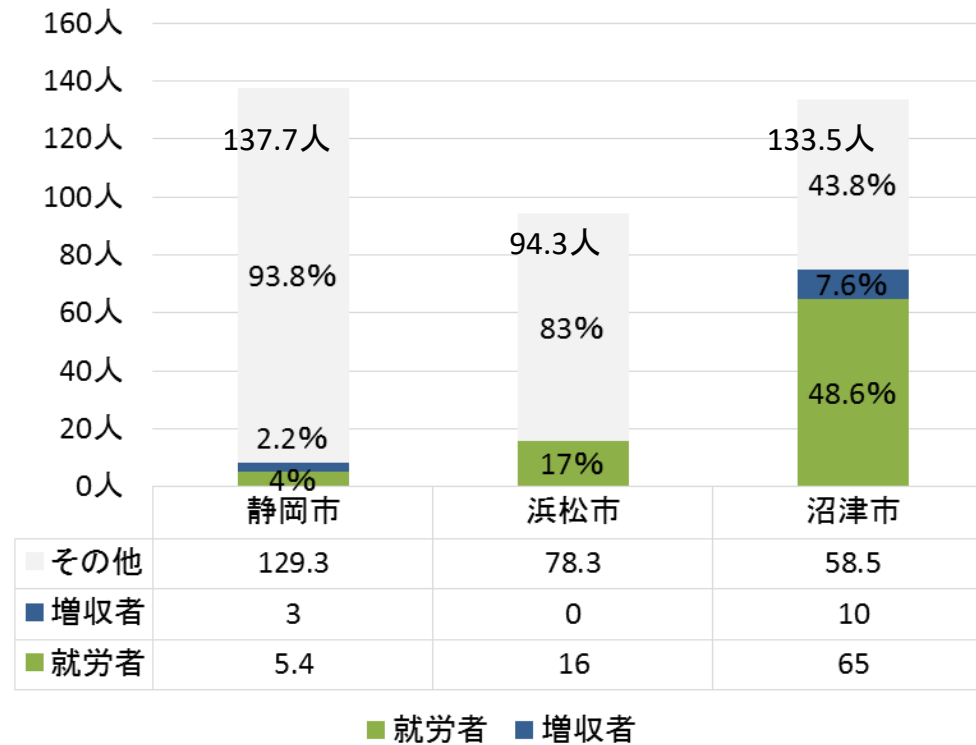
7. 本人の望む限り、ずっと支援します

ジグザグな人生



静岡方式による生活困窮者自立支援事業の就労率の高さ

沼津市をNPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡が受託（他市は当法人以外）



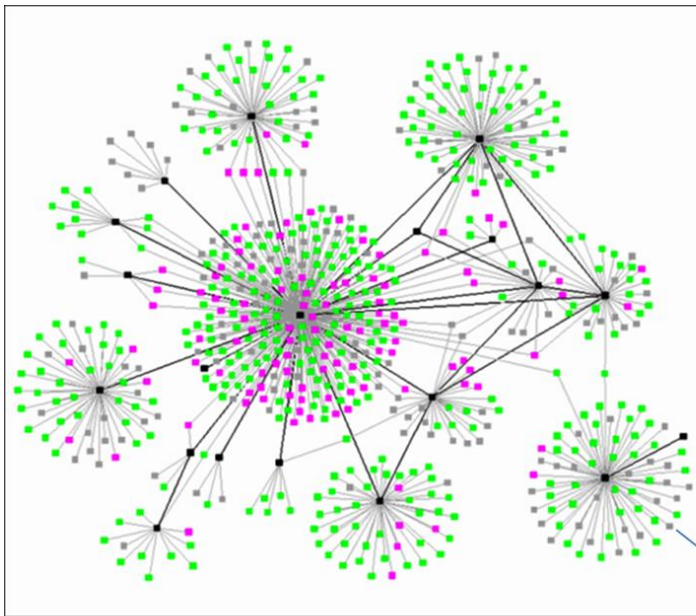
H28.4～H29.1 人口10万人あたり

出典：厚労省生活困窮者自立支援制度支援状況調査の結果について
統計加工 ©NPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡

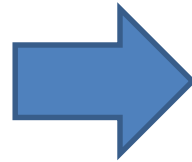
細く長くつながっていきましょう

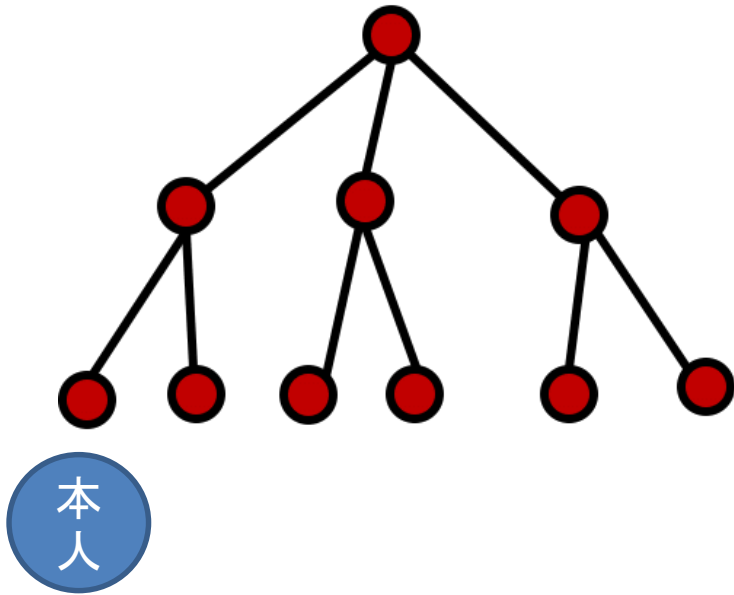
若者支援だけでなく
生活困窮者自立支援も

4 地域を再組織化する

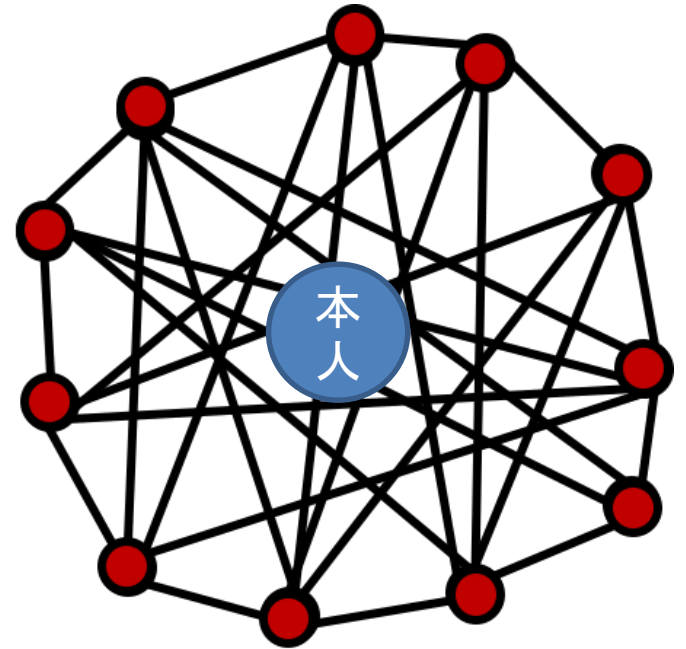


若者





ピラミッドから



ネットワークへ

地域を編み直す

地域の人と人のつながり方を
変えましょう

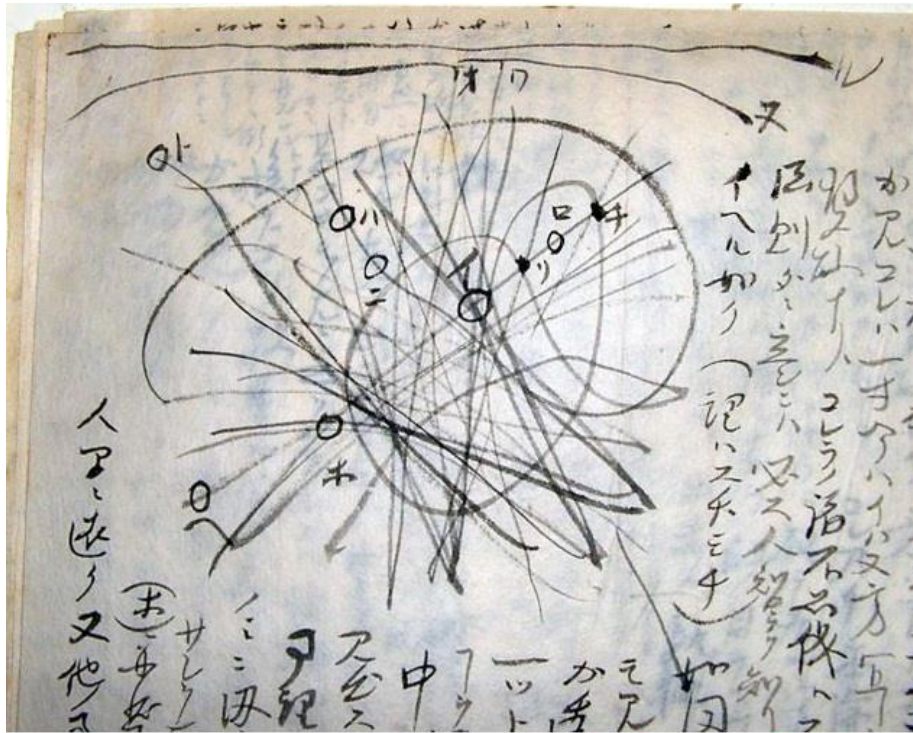
5 ごちゃ混ぜの場をつくる

沼津の事務所の様子です

南方熊楠の「萃点」

萃点

さまざまな因果系列、必然と偶然の交わりが一番多く通過する地点……そこから調べていくと、ものごとの筋道は分かりやすい。
そこですべての人々が出会う出会いの場、交差点みたいなもの……非常に異なるものがお互いにそこで交流することによって、あるいはぶつかることによって影響を与えあう場—それが萃点



写真：土宜法竜宛書簡（南方マンダラ）

明治36年7月18日付の一部

（参照：平凡社版全集第7巻365頁）

（鶴見和子）

サポぬま



子ども食堂
学習支援
居場所
就労支援

市民の力が
地域を変える

NUMAZU VOLUNTEER SUPPORTERS

祝
1周年

「静岡方式」の地域づくり

～楽しく支え合う地域になるには～

この先私達の暮らしはどうなるのでしょうか。大丈夫？守られていく？

誰もが楽しくこの街で暮らし続けるためにはどうしたらよいのでしょうか。市民ネットワークをもっと広げ、つながり、楽しく支え合う地域づくりについてみんなで考えてみませんか。

何かやりたいなと思っている人

何かな地域と未来を創りたい人

仲間づくりをしたい人

楽しくこの街に住み続けたい人

2017.8.27(日) 開場 13:15 閉会 16:15

サンウェルぬまづ2階 大会議室(沼津市日の出町1-15)
入場無料 | 途中入退場可能 | 無料駐車場あり

講演 NPO法人青少年就労支援センター静岡 理事長:津富 宏

発表 各チームより:学習支援、子ども食堂、就労体験、茶話会

豊かな地域と未来を創る

サポぬまは「特定非営利活動法人青少年就労支援ネットワーク静岡」の沼津を中心としたボランティアサポーターグループです。就労を中心とした「静岡方式」による「誰もが働ける」地域づくりを仲間とともにしています。一人の困りごとはみんなの困りごと。仲間と一緒に暮らしやすい豊かな地域と未来を創ります。



沼津ボランティアサポーターグループ

お問い合わせ・お申し込み

お電話 **090-2689-2555** (担当:小和田)

e-mail saponuma@gmail.com

w.e.b <https://saponuma.wordpress.com/>



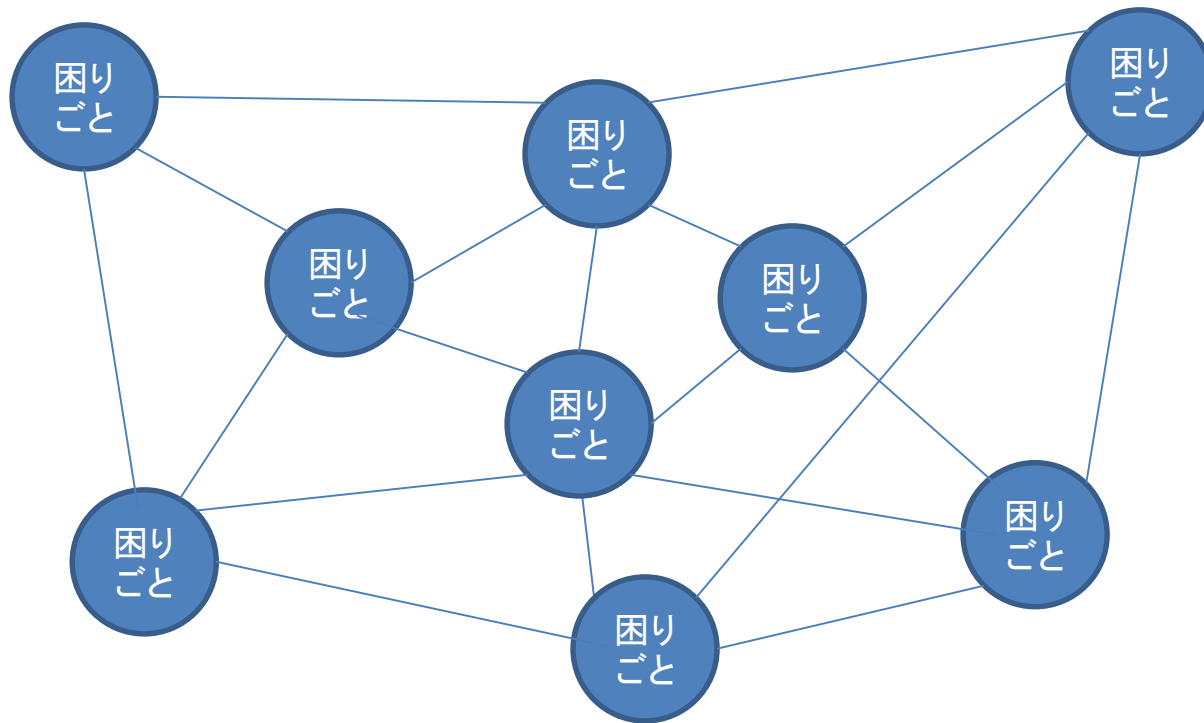
サポぬまに
参加する

①ホームページから ▶ <https://www.sssns.org/> ②facebookから ▶ <https://www.facebook.com/saponuma/>

③集会・定例会・学習会等に参加 ▶ 繋がる ▶ 動く ▶ [サポぬま](#) で検索

ごちゃ混ぜの場を
あらゆる機会につくりましょう

6 隙間を支援の生態系で埋める



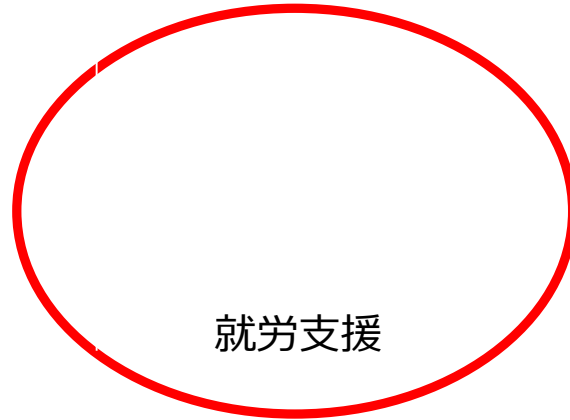
困りごとの連関

支援の生態系

子ども食堂

伴走支援

学習支援



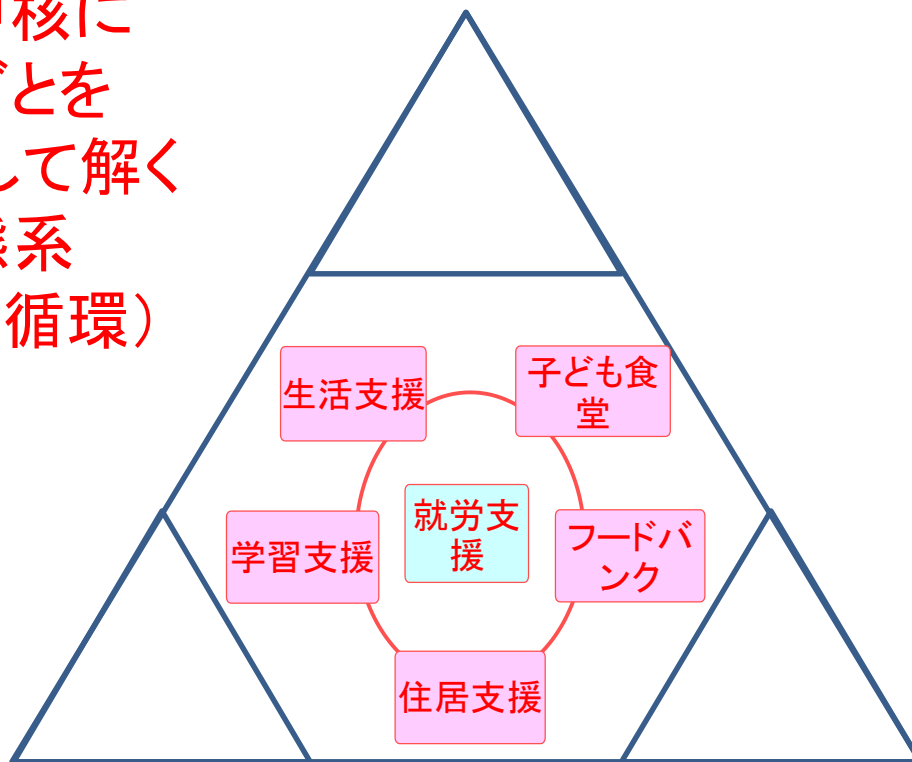
母子家庭の
夏休み支援

引越し手伝い

お話会
自助グループ

国家
公共機関

就労支援を中核に
様々な困りごとを
ネットワーク化して解く
支援の生態系
(おせっかいの循環)
をつくる



コミュニティ
世帯・家族など

市場
民間企業

ボランティアの力で地域のセイフティネットを作る

就労支援を根幹にしつつ
あらゆる困りごとに
取り組みましょう

7 地域を自己増殖的に埋め尽くす

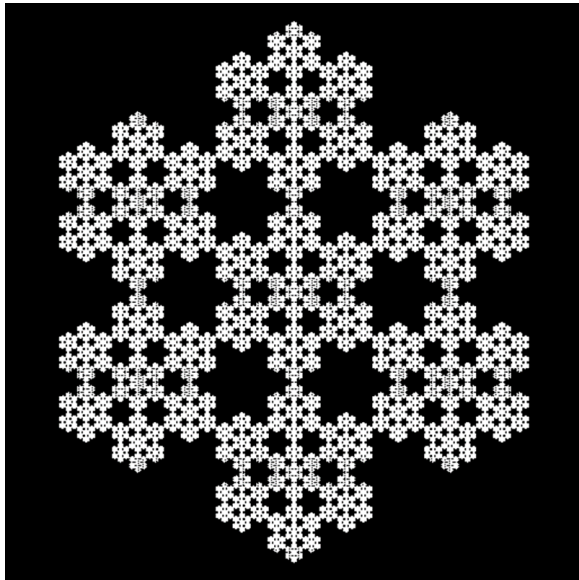


東部の場合

- ①沼津のセンターでのFMから出発
- ②沿線ごとにエリアを分ける
- ③さらに10人ぐらいの集まりができればさらに市ごと
- ④市の中でも細分化

一人ひとりの顔が見え
話が聞ける程度の集まりを各地で増やす

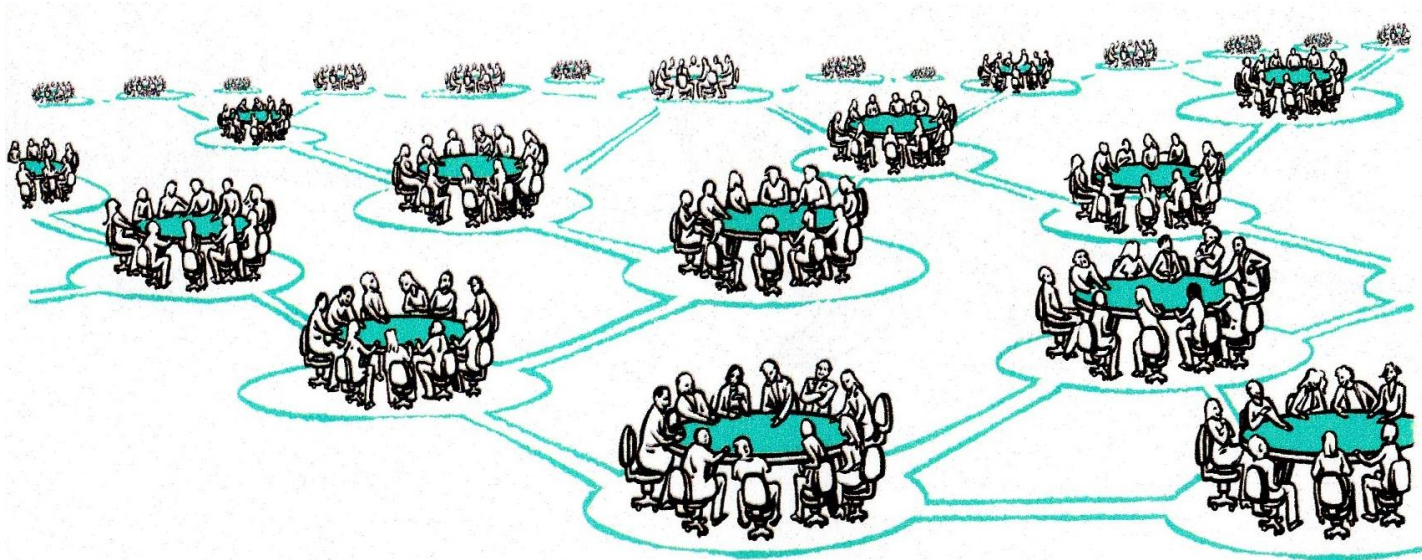
自己増殖的な地域づくり フラクタル構造として



細胞分裂的に増えていく

Buurtzorg

オランダの訪問看護師の3分の2(9000人)が働く
10人から12人のチームで、リーダーはいない
本部はたった28人



自分たちを成長する生き物として
イメージしましょう

さいごに

適切なサポートがあれば
どんな人(若者)も働けます

思いさえあれば
資格なんかいりません
誰でも人を応援できます

バズセッション

- 津富さんの報告からの気づきをバズセッションで共有してください！（5分間）

～メモ～

働

人の思いが

重なって

大きな大きな力になる。

『10年後の彼を見つめた就労支援』

～ちようどいい働き方・暮らし方～

Tekito- 野々村光子

“働くということ”

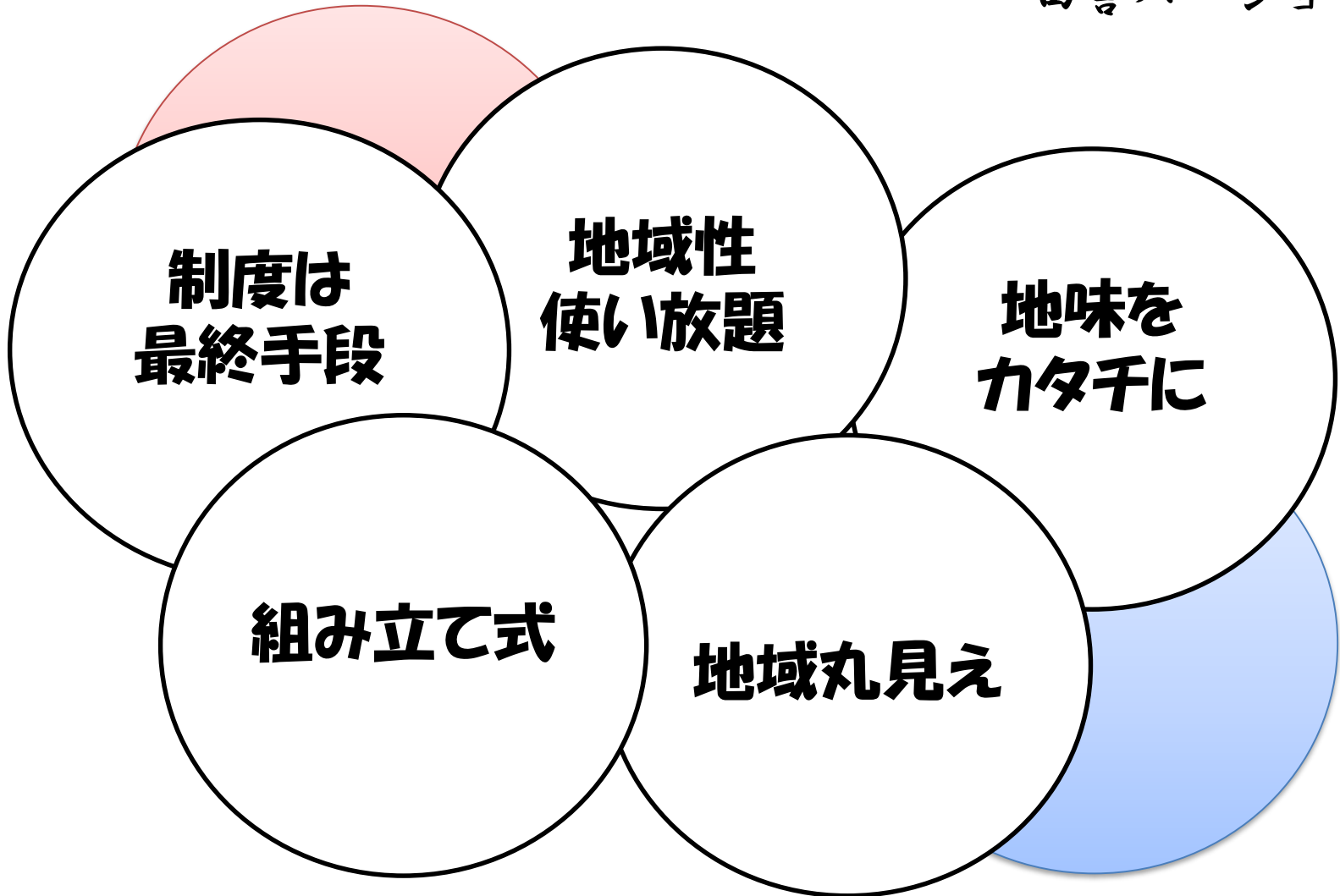
私たちは毎日たくさんの
「働きたい」と出会う。
その「働きたい」思いには
色んな意味がぎっしり。
家族への愛や自分のヘタクソや
自慢したい気持ち。
稼いだお金で居酒屋へ・・・
彼らの「働きたい」と出会う度、
「働くこと」が持つ力の
大きさに驚き、学ぶ。
また「働くこと」は
単なる作業ではなく、
生きる力を育むステージ・・・
そんなステージに立つ姿は
誰もが真剣、誰もがカッコイイ、
誰もがほんまもん。
輝く場所がここにある。

Tekito-

自分のアカンとこは無いと知ってホッとしましたわ。
洗車も自治会も大変ですねん。
長い人生の中で今がぼちぼちですわ。

『生活困窮者自立支援制度の活用方法』

田舎バージョン



『遠慮は要らん。配慮を下さい。』

相談: 働くことを窓口に生きていく事について共に考える。

企業にしか出来ない応援: 見る・知る・選択する。

応援方法について: 課題はないという視点。

生活について: 働く事は24hの中にある。

ネットワーク支援: 人生のプロセスがほんまもんの履歴書。

『就職を目標にしない。かっこええ大人を目指す。』
～ 働けるラインではなく、働き方。～

本人の働く条件=応援団の工夫
【一人ひとりの“得意”の発見】

働く力は生きる力や。
【知るステージがここにある】

『TEAM 困救』

時代の流れと共に
地域の「困りごと」は見えづらく、そしていつの間にか
それは「諦めごと」になり始めている。
私たち‘働きもん’は、そんな地域の困りごとを救う
チームである。

誰が困っても解決できる地域へ・・・

そんな事を目指す我らは・・・Team 困救

『地域を救う担い手はここに居る』

中途半端な輝ける場所

～ カッコつけて生きて行こう～

『地域は生きるアイテムや』

～思惑BOX～

地元企業

広すぎる敷地の緑化管理
物流倉庫の荷運び作業
従業員駐車場の整備
フレハフ倉庫の解体

地域

個人庭の剪定
田んぼ畔草刈り
引っ越し手伝い

行政

図書館の緑化管理
アンケート封入作業

団体

自治会除草作業
イベント搬入作業
コピー用紙配達
パンフレット折り作業
商品梱包作業
リサイクル燃料製造

薪遊庭

薪割り作業
森林の循環

CHAKKA

地元資材究極のリサイクル作業



『働く事に憧れる時間…』

ものがたいから学ぶ
～ 色々な意味で、地域の宝 ～

『引きこまれるという力』

今までも、これからも、
人生にミスは無し。

バズセッション

- 野々村さんの報告からの気づきをバズセッションで共有してください！（5分間）

～メモ～

ズバリ!

「環境支援型」就労支援 を実践するポイント



1. 本人を主人公にしよう!

たったひとりのために、オーダーメイドのチームをつくる。

2. 「できることもちより」でいこう!

できないことを責め合うのではなく、得意分野をもちよる。

3. 珍しいキノコを集めよう!

バランスの悪い人こそキーパーソン!

※深刻さではなく、楽しさにいつもヒントがある!

ズバリ！

静岡方式を実践するポイント



働けると絶対に信頼する

伴走する

地域に仲間をつくる

支援・被支援を乗り越える



たぶん!

東近江方式を実践するポイント



★ 就職やなく就労 ★

★ 働けるラインやなく働き方 ★

★ 誰かやなく誰でも応援団になれる地域 ★



まとめのセッション

今日の学びを
ぜひ今後生かしていきましょう！