

遠くに行った子が安定的に仕事を続けていくのに大事なことは何ですかとたずねると、施設長は「つながり！」と即答された。「困った時に困ったと言ってくれれば、何らかの支援はしたいと思っているから。縁を切るのはうちはイヤだと行っている。お金の支援はこれまでやけど、人との支援はずっとだよ」。したがって、遠方に子どもを巣立たせる時も、行き先につながりがあるところがいいという。「東京に就職した子がいるんですけど、東京だったら日向ぼっこさんがあるでしょ。ひどい虐待を受けてきた子なんんですけど、何かあったら相談しなさいって」。先述したように、施設長自ら様子伺いに出向くこともある。「中途半端にしたくないです。ぼくたちは責任をもって支援してきたんだ。それを次につながないといかんと」。

しかし、アフターケアについて努力はしているものの、現場は目の前の子どものことで精一杯である。「十分にできているとは言いがたい」という。

(2) NPO 法人抱樸によるパイロット事業（生活・就労支援付き居住支援）について

抱樸によるパイロット事業については「まず、有難い仕組みだと率直に思う」とのことだった。「ここ数年、北九州で就職した子はいないが、『あこがれ』はある。『東京行きたい』みたいな感じの。実際、現場の話としては、北九州に就職希望があった子については、こういう制度があるのは紹介したい」とのことであった。ただ、佐賀からは福岡市の方が近いため、子どもたちはそちらの方に目を向けるかもしれないとのことであった。県社協の自立支援資金貸付制度と併用することができれば、安心して子どもを送り出すことができる。「お金はちょっとでも残してもたしておきたい。ちょっとでもこけたらガタガタといってしまいます」。送り出した先に退所者を見守り、相談に乗ってもらえる人がいれば、問題が深刻化しない早めの段階で対応できるだろうし、その際も密に連携できればありがたいとのことであった。

また、施設長は生活・就労支援付き居宅の多様な人が居住し集う機能についても、「お父さん業やお母さん業のような、仕事場の愚痴も含めて話すようなのがうちにはない」と述べられており、こうした交流を図る点についても評価されていた。

2.4.4 まとめ

D 園では近隣地域の産業に規定されがちな子どもへの進路指導に偏重するのではなく、子どもの「自己決定」を重んじる進路指導が行われているのが印象的であった。それは、子ども自身が自分で目標をもち前に進むことを期待したことであるが、一方で子どもたちが思い描く多様な進路をバックアップすることは、多様な地域に子どもたちを送り出すことにもなり、アフターケアの面でジレンマを抱えがちになることが、施設長のお話からうかがえた。まずは、子どもたちへの経済的な支援を公共で充実させていくことが肝心ではあるが、それだけではない、施設出身者が社会に出て抱えがちな孤独や孤立、生活を整序づけるまでに抱えがちな困難や過ちについてフォローしうる条件もまた必要だと思われる。

2.5 熊本県内 E 園

2.5.1 施設退所者の状況・課題・ニーズ

(1) 退所者状況の把握方法

退所後の子どもたちの状況把握は、電話や SNS（ラインやツイッター）をメインにして行っている。職員との個人的なつながりを通して連絡をとっている。施設を退職し転居した職員が、転居先の近くで働いている卒園者と連絡をとることもある。こうした退所者との関係の継続は「うちの施設のよい伝統」とのことであった。ただ、「うまくいってる子はしおつちゅう電話くれたりするが、うまくいってない子はどこで電話していいのかわからないのかもしれない、軽く電話できないかもしれない」という。

退所した子どもたちが、折にふれて施設に来たり、泊まっていくことも多い。その際、離職や退学についての相談を受けることもある。

データベースによる体系的な整理は特に行われていないようだが、「2013 (H25) 年以降、過去 5 年くらいであれば、状況はすべて把握できている」そうである。ただし、「35,36 歳くらいになると、転職・転居・結婚などで関係が薄ってきて、わからない子どももいる」とのことであった。

(2) 進路状況

昨年（2017）年度の退所者は 9 名で、そのうち 18 歳以上の卒園者は 6 名であった¹。

18 歳で退所した子どものうち、鉄鋼業（東海地方）が 1 名（男性）、障がい雇用で施設が持っているグループホームに入って就労している人が 1 名（性別は未確認）、映画館の受付が 1 名（女性）、専門学校進学が 1 名（女性）である。東海地方の 1 名以外は、就職・進学先はいずれも県内もしくは隣県である。

退所時 20 歳の 2 名はいずれも女性で「通信の専門学校に通っていたため」措置延長となった。退所後は、2 名とも実家にもどっている。うち 1 名はネイリストになりたいことで、現在アルバイトをしている。もう 1 名は結婚した。

過去 5 年間の退所者のうち、就職先不明は 1 名、離職し夜の飲食店で働いている女性が 2 名。「頑張っていて、仕事は意外と続いている」とのことであった。

希望職種として人気が高いのは、大企業である東海地方の A 鋼管（鉄鋼業）である。ここは「施設枠で仕事くれ、給料がとてもいい」とのことである。現在、数名の先輩たち（卒園者）が勤めており、「比較的できる男の子はそこに行く傾向がある」「先輩たちが面倒をみてくれるのではないか」とのことであった。上述した昨年度の退所者（東海地方に就職した男子）もそこに就職した。

女性については、あまり明確な就職希望先はみられないようであった。職員の話では「まちまち」で、近年の傾向では「トリマー（動物）、介護など」とのこと。女性の方が進学者数は多く、専門学校にも「まあまあ行ったりする」そうである。ただ、これは女性については待遇等で魅力的な就労先が乏しいことの現れかもしれない。

¹ この 6 名の他、祖母に引き取られた児童が 1 名、中 3 時にレクセンターから引き受け進学に伴って自宅復帰した子どもが 2 名であった。

拡大産業部門である医療・福祉のうち、看護に関しては「あまり選ばない」とのことであった。「看護学校は長く、施設に長くいたくない、自由がだいぶ制限される、施設っぽいところは早く出たい」ということがあるそうである。

大学進学者はほとんどいない。「大学に行ってもらいたい、ということでオープンキャンパスにも行ってもらっている」が、「奨学金を返すのが難しい」こともあるようだ。現在、大学在学者が1名いるが、人間関係の課題もあり「辞めたい」との相談を受けている（これについては後述する）。

なお、就職先の住居については「結構、アパートが多い」という。今は「寮つきの仕事が少なくなった」そうである。また、特別支援学校に行っている人の場合、障がい者のグループホームに住むことが多い。

（3）施設関係者から見た退所者の課題・ニーズ

ここで言う「退所者の課題・ニーズ」とは、退所者そのものに帰属する問題だけでなく、退所者を取り巻く社会が抱えている問題でもある。こうした課題として、職員からは以下のようなものがあげられた。

①金銭関係

第1に、お金が足りないということである。寮付きの仕事が少なくなったこともあり、家を借りる際にも敷金・礼金など、まとまったお金が必要となる。さまざまな制度を利用したり、施設にいる間にアルバイトをしたお金を貯めたりしているが、就職・進学時の初期費用をどのように確保するのかは大きな課題と認識されている。

また、「お金に関して間違いをする子がいる」とのことであった。「きちんとした職場に勤めていても」、借金をし「結果として会社にも内緒で夜逃げのようにして辞めてしまった」人もいるという。その背景には、借金が膨らむ前に相談できる人が少ないといった事情もある。

②就労条件

就労先によっては、「賃金が安い」という悩みが寄せられることがある。それが離職・転職につながることもあるという。

③頼るところが少ない

施設の職員以外に頼る所がないということも問題としてあげられた。「最近の傾向として、どこにも頼るところがなく、子どもを別の職員に見てもらっている間に、職員と世間話をしたりすることも多い」とのことである。「ここが落ち着く」そうだ。

④友達や先輩との関係

人間関係の悩みから引きこもってしまった事例もあるという。現在、大学に在籍している退所者が「友達とうまくいかず、落ち込んで、学校にも行かない、部屋からも出ない」といったことがあった。彼は「この施設にいるときに劇的に変化して良くなつた子」であったが、「そこへんが、まだ難しいという感じ」と職員は言う。（「その子も、夏休み中に4、5日くらいここに帰ってきて、羽を休めて、帰って行った」とのことであった。）

⑤結婚・子育てなど家族の問題

施設退所者に限ったことではないが、相談なく「『もう離婚しました』と言ってくる子も多い」とのことである。また、「子育ての相談もある」そうだ。「しつけに関して、結構、厳しかったり」して「『あれっ？』て思うこともある」とのことであるが、自らの幼少期の

体験などもあるのかもしれない。

⑥「彼氏」についての悩み

女性については、「彼氏の悩み」もある。具体的には聞けなかったが、結婚やDVに関する悩みかもしれない。

⑦親との関係

この施設には、虐待を受けて入所した子どもも多い。そうした被虐待の子が退所し、就職すると、居場所を尋ねてくる親もいるという。そこにお金の無心に行くこともあるそうだ。そういう親には住所を教えてくないため「居場所を隠せるような場所があればいい」との声もあった。

⑧障がい

現在、入所者のうち障がい者手帳を取得し、特別支援学校に行っている子どもは4名である。ただし、知的障がい、発達障がい、生育家庭の虐待や愛着の欠如によるメンタル面での課題を持っている人は比較的多いという。職員によれば「児童相談所も児童養護施設ごとの特徴に配慮しながら入所先を決めているのではないか」とのこと、この施設では「リストカットしたり、薬飲んで病院に運ばれたり、人と関われないといった子が多い」そうである。

⑨企業側の理解不足

携帯電話の契約やアパート入所の際の保証人の問題は、今はほとんどないようである。しかし、身元保証人制度については「企業側がよくわかっていない」といった問題がある。また、制度は使えるが、「使おうとすると、結構、手続きが煩雑」だという。

2.5.2 施設退所者への支援

(1) リービングケア

高校卒業後の進路選択（就職、進学）については、学校の進路指導と話しながら進めている。

就職については、施設独自での組織的な就職説明会や就労体験などは行っていない。ただ、子どもからの希望があれば個人的に就労体験の機会をつくるようにはしている（たとえば、「『寿司屋だったら俺働くけん』と子どもが言ったら、知り合いの寿司屋さんとこに行って『ちょっと修行体験させてって』と頼んだりする」こともあるそうだ）。

進学については、「なるべく大学に行ってもらいたい」とのこと、オープンキャンパスに行かせて「内的に気持ちを高めたり、それに向かってお金をどうやってつくるかを子どもと一緒に考えたり」しているとのことであった。措置延長についても「場合によっては、帰る家があっても、積極的に利用」している。

退所にあたっては、県や赤い羽根共同募金からのお祝い金（計20数万円）の他、運転免許証の取得費用（20万円くらい）の補助があるようである。自立支援資金貸付制度²も利用している。園には募金箱も設けており「昨年は7万円くらい集まつたので、卒園生にパソコンを持たせるようにした」とのことであった。また、奨学金制度や児童養護施設向けの制度

² 「家賃や資格取得のための資金、進学者には加えて生活支援金を無利子で貸し付ける事業」で「実施主体は都道府県及び都道府県が適当と認める社会福祉法人など」である（https://www.b4s.jp/_wp/wp-content/uploads/2018/12/554df29f75614095e2a9300902d49e7b.pdf）。

を設けている大学などの情報も集め、子どもたちと相談するという。

身元保証については園長が保証人になっているが、身元保証人確保対策事業³を利用してい

る。なお、施設にいる間にも、退所後の生活に向けた、あるいはそれを見すえた働きかけが行われている。中学卒業時の進路選択については、高校卒業時と同様、学校と相談して行っている。高校のオープンキャンパスも利用する。進学先は「自分の行きたいところに行かせる」ことを基本にしている。本人の希望を優先しないと中退するリスクが高いからだ。しかし、「成績のいい子どもは、十分に話し合って、少しランクを下げても、そこで1番か2番になれるようなところ」への進学を勧めることもあるという。「その方がモチベーションを保ちやすいし、推薦の枠も拡がってくるから」である。対人関係が苦手な子どもについては通信制に通わせたり、また、高校を中退した場合でも「通信制に通わせたりしながら、何とか高校を卒業させる、それで高校卒業の資格を取ってもらう」とのことであった。

アルバイト代なども、貯めるだけではなく、小遣い帳をつけさせて、きちんと使うような指導をしているという。「使わずに貯めさせるだけだと就労意欲も高まらない」し「お金を使うという観念も施設を出てすぐだと難しい」ので「お金を稼いで使うという訓練」をさせている。ただし、「お金の管理はやはり難しい」とのことであった。

(2) アフターケア

退所後の状況については、先に述べたとおり、SNS（ラインやツイッター）を利用して把握している。また、退所者は休みなどを利用して施設に来て職員と話をしたり、相談したりしている。小規模グループホームの定員に余裕があることもあり、園長の許可をもらい、子連れで泊まることもある。

職員が出向くこともあるという。たとえば、大学に進学したもの引きこもってしまい、「やめたい」ともらした子ども（先述）に対しては、職員2人がアパートまで行き「最初、ドアは開けなかったけど、1時間くらい話して開けてもらって」話をしたそうである。

独自の取り組みとしては、「実家便」というのを送っている。これは「家をでて生活しているときに、ときどき実家から送られてくる、ラーメンとかが入っている段ボール」のようなもので、「『今回は○○君に送ろう』とか、職員が自分の気持ちをものに変えて送っている」そうである。

また、「今年度、この近隣に住んでいる人たちの『卒園生サロン』のようなもの」を計画している。園長は「最初、子ども食堂をやりたいと思い見学に行ったが、よく考えてみたら、自分たちの卒園生が貧困だったりするので、予防的に関わりたい」と考えている。「子ども連れだったら、レスパイトサービスも含めて、退職した職員などが対応」するし、食事の提供もする。「そのお金は、福岡の方の企業さんに段取りしてもらった」とのことだ。

このように、アフターケアの重要性は認識されている。その一方で、園の仕事としては「やはり就職させて出すことがメイン」とのことであった。それもあってか、NPO法人抱樸が計画しているパイロット事業（生活・就労支援付き居住支援）への期待は高い（後述）。

³ 社会的養護施設等に入所または退所した児童等の身元・連帯保証人に施設長等がなる場合の負担軽減などを目的とした事業である。国が定めた実施要項に基づき、（社福）全国社会福祉協議会が運営主体となって実施している（<http://www.zenyokyo.gr.jp/mimotokakuhō/04a.pdf>）。

2.5.3 必要と思われる仕組み

(1) 必要とされる支援

施設退所にあたって、また、アフターケアとして、必要な仕組みとしては、①お金に関すること、②住宅に関すること、③仕事に関すること、④それらの相談に関することなどがあげられた。それらは相互に関連している。

① お金について

必要とされる支援としては、「まずはお金」だという。先の述べたように、施設退所時に公的機関からの金銭的な助成はあるが、新たな生活をはじめるにあたっては、住宅の確保や学費など、さまざまな初期費用が必要となる⁴。この施設では、高年齢児入所のケースも比較的多く、児童手当が貯まらない子どももいる。部活などでアルバイトも十分できないこともある。奨学金も、多くは（給付型ではなく）貸与型である。貸与型奨学金の利用について、職員は、子どもたちと相談の上、利用を勧めつつも、就職時にローンを抱えることについての懸念も示していた。

② 住宅について

新生活を始めるときの初期費用や身元保証とも関係して、住宅への配慮も必要である。家賃の低い住宅としては、まず寮が考えられる。しかし、先に述べたように、寮付きの働き口は、今は少ない。また、子どもたち自身にも「寮は、監視されているようなイメージがある」ためか「施設を出てアパートで生活したい」という希望が強い。「自立援助ホーム」についても（当然、施設側の対応にもよるが）「第二の施設みたいな感じで、『施設は卒園したけれども、また施設か』というイメージで、結局、嫌がるんじゃないかな」とのことであった。

また、職員からは、敷金や礼金以外に「家具や冷蔵庫などの家電製品ですぐに10万くらいかかるので、レンタルとかでもいいから、家具や家電がついている住宅があれば初期費用が安くすむ」との声があった。ただ、そのためにNPOなどが物品を保管したり斡旋したりするのは難しい。2、3月は学生や社会人も移動の時期であるので、「メルカリ」のようなアプリを利用する等、何らかのマッチングの仕組みがあると、この問題は解決に向かうかもしれない。

住宅を借りる際、身元保証人の設定それ自体についてはあまり問題はないものの、先に述べたように、親との関係で「居場所をかくせるような場所があるとありがたい」そうである。「支援者につなぐにしても、仕事をさがすにしても、まずはそうした住宅があるといい」とのことでの、隣県くらいの位置にある支援つきの住宅への潜在的なニーズは高い。

③ 仕事について

仕事については、「児童養護施設などの退所者枠で、公務員のような安定した働き口を国などから提供してもらえばとてもありがたい」とのことであった。

「ジョブコーチのような形で、企業との間に入ってくれる人」も求められている。この児童養護施設には障がいをもった子どもたちも比較的多い。園長によれば「十分にコミュニケーションがとれない子どもについても、その能力が十分行かせるよう、得意なことや不得意

⁴ 初期費用としては「80万円くらいあれば」とのことである。なお、貯金額は「中学校から児童手当を貯めて、アルバイトをした子どもで、だいたい60万円くらい」だそうである（もちろん、個人差は大きい）。

なことを企業側に伝えてくれるような人がいるとすごく助かる」そうである。実際、せっかくいい会社に入ったのにもかかわらず、ゲーム依存があり数回遅刻したため、厳しく注意された結果、辞めてしまった子どももいたという。

④相談について

このようなお金、住宅、就労など、生活に関する悩みや課題を相談できる人も必要とされている。また、卒園した子どもたちにとって、最も頼りになる相談先の一つは入所していた施設の職員である。そこにつないでくれる人がいれば、子どもたちにとっても施設にとっても心強いだろう。

このほか施設の職員からは「スマホで相談できるようなアプリがあればいい」とのことであった。今も、退所した子どもたちの連絡方法は電話やSNSが主流であるが、「子どもたちは私たちとは違うところで相談先を探しているのではないか」「スマホで相談できれば、電話では話しにくい子どもも相談できるかもしれない」という。

(2) NPO法人抱樸によるパイロット事業（生活・就労支援付き居住支援）について

NPO法人抱樸によるパイロット事業（生活・就労支援付き居住支援）は、こうした施設側のニーズにこたえるものであり、施設からの評価は高かった。

特に、相談や見守りへの期待は高い。園長によれば「仕事をやめて心が折れていて、しばらく仕事に就けないメンタルの子もいると思うので、その間、何か制度を利用して『あんた、ちょっと休んどかんな』『こういうお金もらったら休めるよ』といった提案をしてくれると、その子も安心して次に行けると思う」とのことであった。

また、「『ちょっと先月の家賃入れてなかったけど何か困ってるの』と聞いてくれる人がいるとありがたい」との意見もあった。借金や離職など、生活のほころびは最初に家賃滞納として表れる。NPO法人抱樸の仕組みは、家賃滞納が生活支援とダイレクトにつながっているので、危機の早期発見につながりやすい。職員によれば「これまで事が大きくなつてから動くようなことが今まで多々あった」ので「邪魔にならない程度に気にかけてもらって、何かあったら早いうちに連絡をくれるとありがたい」という。この施設は、北九州市とは高速道路を使えば1~2時間以内にアクセスできる。子どもたちの状況を一番把握しており、また、気心も知れているのは施設の職員の方だと思われる。家賃滞納など、生活上の問題を支援員が把握し連絡すれば、すぐに施設職員に来てもらうことも可能である。職員からも「もし何かあった時でも近いと安心」との声もあった。

家賃についても「（この施設がある地域では、アパートの家賃は4~5万円くらいするので）2万円台であれば、さほど高くはない」という。また、施設ではなく、住宅（アパート）であることも、子どもたちにとっては心理的なハードルが低いのではないかとのことであった。

2.5.4 まとめ

今回ヒアリングを行った他の施設と同様、E園でも職員は親身になってインケア、リービングケア、アフターケアを行っている。その上で、かれらは国レベルでの生活保障の拡充と地域レベルでの支援の仕組みづくりを求めていくように思われた。

まず、国レベルの生活保障制度の拡充である。施設職員が何よりも必要だと述べていたの

は、子どもたちへの経済的な支援であった。新たな生活をはじめる時にはお金がかかる。現在、さまざまな制度が利用できるようになってはいるが、給付制度の拡充が求められていた。また、大学進学率を高めるためにも給付型の奨学金の拡充も必要だ。子どもの貧困が問題となっている現在、これらは児童養護施設退所者のみの課題ではない。だが、家族的な基盤がとりわけ脆弱な子どもたちにとって、そのニーズは高いだろう。その他、現物給付として、公務員などの安定した職の提供もあげられていた。

こうした国レベルでの課題と同時に、地域レベルの仕組みとしては、退所した子どもたちへの相談機能や施設へのつなぎ機能が求められていた。そうしたこともあるって、NPO 法人抱樸のパイロット事業（生活・就労支援付き居住支援）への評価も高かった。この事業について、園長は「相談機能というのを前面に出すといいのではないか」という。また「顔の見える関係ができれば、施設の側も安心して送り出せる」とも言っていた。上述したとおり、子どもたちの事情を一番よく知っているのは、それまで暮らしていた施設の職員である。抱樸の支援員も、こうした職員と連携できれば、より安心だ。血縁的な意味での家族・親族の基盤が弱い子どもたちには、家族機能を持った他者や組織が必要である。NPO 法人抱樸のパイロット事業は、こうした家族機能の社会化の一つの形としても位置づけられる。

このように期待されている NPO 法人抱樸のパイロット事業であるが、課題は、就労支援の充実である。寮ではないので、仕事を失えば即住居も失うということにはならない。しかし、できるだけ自分にあった次の仕事をなるべく早く見つけなければならない。また、施設退所者の中には、障がいを持つ子どもたちもいる。このパイロット事業がうまく機能し、施設にも子どもたちにも信頼されるものとなるためには、生活支援の充実とともに、ダイバーシティ雇用に理解のある多様な働き口をできるだけ多く確保しておかねばならないだろう。

3. 知見のまとめと「生活・就労支援付き住宅」の可能性

3.1 知見のまとめ

ヒアリングから得られた知見を項目ごとに簡単にまとめておこう。

3.1.1 施設退所者の状況・課題・ニーズ

(1) 退所者状況の把握方法

近年の退所者の状況については、職員とのつながりによって、ほとんどが把握されていた。電話、SNS（ラインやツイッターなど）が利用されているほか、退所者同士の横のつながりなども利用して状況の把握は行われている。長期の休みの際や問題が生じたときに施設に尋ねてくる子どももいる。

ただし、退所者情報の電子化を進めている施設もあったが、多くの施設ではデータベース等を利用した体系的で継続的な情報管理は行われていないようであった。また、退所後ある程度時間が経ち、結婚したり転職したりすると状況が把握できない人たちも出てくるとのことであった。

(2) 進路状況

就職先は多様である。県内・隣県など近距離での就職が比較的多いようである。寮付きの仕事に就く人が多い施設もあるが、そうでない施設もあった。

進学者は多くはないが、近年、自立支援資金貸付制度や奨学金制度（給付型、貸与型）の拡充などがあるためか増加傾向にある。ただし、高卒者全体の進学率にくらべると低い。また、貸与型の奨学金については「借金をさせたくない」との思いも強いようであった。

(3) 退所者の課題・ニーズ

退所者が抱えている課題（社会の側の課題）として、多くの施設で共通してあげられていたのは以下のようのことであった。

①金銭面

まず、退所時のお金の工面をどうするかである。住宅の設定など、初期費用はかなりの額になる。各種制度を利用しているが、お金の問題は多くの施設で課題とされていた。給料の低さや労働条件の悪さに悩む退所者もいる。労働者の権利や社会保障制度についての知識が乏しいといったことを課題としてあげる職員もいた（社会保障制度などについて全く理解せずに退所した子どもは、初職を辞めた後に不安定な仕事に就きがちだという）。

また、一人暮らしを始めた際のお金の管理についても課題となっていた。借金や使い込みなどから退職したり、行方がわからなくなったりした退所者もいたとのことであった。

②人間関係

人間関係についての悩みも多くの施設で共通して語られていた。職場の同僚、上司、進学先での友人関係などである。

また、長期間多人数で暮らしてきた環境から社会に出て一人暮らしを始めた退所者の多くが「さみしい」といった悩みを抱えている、という職員もいた。

③相談する人がいない

人間関係に関する悩みや「さみしさ」は、「頼るところがない」「相談する人がいない」という課題ともつながっている。その結果、問題が大きくなつてから始めて職員に悩みを相談してくる場合もあるという。

④障がい

近年、入所者の中に発達障がいや知的障がいを持つ子どもが増えているとのことである。（背景には、障がいについての理解が進んできたこともあるだろう。）手帳取得にはいたらないが「グレーゾーン」の子どもも多い。その場合、本人の障がい受容の問題もあり、対応に苦労しているという職員もいた。

⑤保証人

身元保証人確保対策事業などもあり、施設長が保証人になる際のハードルは下がったという。その一方で、携帯電話を持つ際に保証人に苦労した、施設長が身元保証人になることについて企業側があまり理解しておらず、手続きがたいへんだった、という声もあつた。

⑥住宅

住宅については、上述したように、初期費用や家賃の高さが課題となっている。寮付き就労の場合、住宅にかかる費用は抑えられるものの、就職先の選択幅が狭められてしまう。また、寮は「監視されているようなイメージがある」ためアパートで生活したいという人もいるそうである。

3.1.2 施設退所者への支援

(1) リービングケア

進路については、施設担当職員と学校職員との間で子どもの将来について議論し、その方向性を前提にしつつ、学校に来た求人票を基本にして就職先を検討していた。学校と情報共有しながら子どもたちの意見も尊重されているようであった。施設長がロータリークラブに参加し、地場の経営者とのつながりを通して職場開拓をしているところもあった。

施設によっては、「児童養護施設版のキャリア教育」を行っていたり、中学校時点から将来の就職を考えた高校の進路選択を行っているところもあった。

進学についても、様々な制度を利用したり、オープンキャンパス行かせて「内的に気持ちを高め、それに向かってお金をどう作るかを子どもたちと考えたり」していた。高校進学にあたっても、本人と相談しながら、細やかな配慮がなされていた。中退してもその後に高卒資格を探ることができるような対応を探っている施設もあった。

障がい持つ子どもについても、特性や状況に配慮したケアを行うよう配慮しているように見受けられた。

(2) アフターケア

アフターケアの重要性は、どの施設も認識していた。基本的には、職員とのつながりの中で、アフターケアは行われているようである。職員は、長期の休みなどに施設に来る子どもの話や悩みを聞いて対応したり、出張の際、その近くで働いている退所者と会って話をしたりしていた。また、就労先の企業の担当者や直接本人からの相談を受けて、すぐに現地に駆けつけた職員もいた。こうした関係が、職員の退職後も続いているところもあった。

2012年から東京都で始まった「自立支援コーディネーター」に相当する制度はなかったが、市内の施設職員が集まって退所後1~2年の子どもたちの課題をあげて情報共有をする機会ももっている地域もあるとのことだった。

このように、多くの施設が職員とのつながりを基盤として、アフターケアを行っていた。しかし、その一方で、「職員は目の前の子どもで精一杯」「園の仕事としては、やはり就職させて送り出すことがメイン」との声も聞かれた。後述するNPO法人抱樸のパイロット事業との連携への期待が高かったことの背景には、こうした事情もあると思われる。

3.1.3 必要と思われる支援

必要とされる支援は、当然のことながら、退所者が抱えている課題（社会の課題）と対応していた。

①金銭面での公的支援の拡充

施設退所時に公的機関からの金銭的な助成はあるが、新たな生活をはじめるにあたっては、住宅の確保や学費など、さまざまな初期費用が必要となる。自立支援金貸付制度や奨学金制度など、制度面での改善はある。しかし、貸付けの場合、借金を抱える事への危惧もある。さまざまな公的な給付など、支援の拡充が求められる。

②リービングケアやアフターケアを担う職員の配置

ヒアリングを行った施設では、職員の熱意や思いに支えられてリービングケアやアフターケアが行われていた。だが、ケアを担う専門職員の配置（たとえば東京都の「自立支援コーディネーター」のような制度）や、そのための公的な支援も必要だと思われる。

③相談できる人とのつながり

アフターケアに関しては、退所した子どもたちへの相談機能や施設とのつなぎ機能を求める声も多かった。

A園へのヒアリングからは、「一日里親」の存在が施設退所後の子どもたちにとって頼りになる大きな存在であることが明らかになった。施設入所時から、こうした地域の人たちと施設側とが人的なネットワークをつくっておけば、施設退所時や退所後のサポートを連携して行うことができる。

B園でも、職場からのドロップアウトを防いだり、トラブルを未然に回避するためにも、就職先企業の人事担当者とのネットワークづくりが大切であると認識されていた。

C園では、子どもたちに遠方の進路を勧める際には、C園と密接に連絡がとれる「キーパーソン」の存在が不可欠であるという。この「キーパーソン」には、生活面や就労面での支援も期待されていた。

また、D園の施設長は「遠くにいった子どもが安定的に仕事を続けていく上で大事な

ことは何か」との問い合わせに「つながり！」と即答された。遠方に子どもを巣立たせる時も行き先につながりがあるところがいいという。実際、東京に就職した子どもの場合も、つながりのある支援団体「日向ぼっこ」があったので安心して行かせることができた。

E園の施設長は、「邪魔にならない程度に気にかけてもらって、何かあったら早いうちに連絡をくれる人がいるとありがたい」という。また、退所者の中には、障がいのために企業側と十分にコミュニケーションがとれない人もいるので「ジョブコーチ」のような形で、企業と卒園者との間に入ってくれる人がいると助かるとのことであった。

このように、お金、住宅、就労など、生活に関する悩みや課題を相談できる人や、そうした問題を施設につないでくれる人が必要とされている。卒園した子どもたちにとって、最も頼りになる相談先の一つは入所していた施設の職員である。そこにつないでくれる人がいれば、子どもたちにとっても施設にとっても心強いだろう。

3.2 多機関連携による「生活・就労支援付き住宅」の可能性

NPO 法人抱樸によるパイロット事業（生活・就労支援付き住宅）は、前項に示した施設側のニーズ「③相談できる人とのつながり」に直接対応するものである。そのため、いずれの施設からも評価や期待は高かった。

たとえば、D園の園長は「仕事をやめて心が折れていて、しばらく仕事に就けないメンタルの子もいると思うので、その間、何か制度を利用して『あんた、ちょっと休んどかんな』『こういうお金もらったら休めるよ』といった提案をしてくれると、その子も安心して次に行けると思う」という。

また、「『ちょっと先月の家賃入れてなかったけど何か困ってるの』と聞いてくれる人がいるとありがたい」との意見もあった。借金や離職など、生活のほころびは最初に家賃滞納として表れる。NPO 法人抱樸の仕組みは、家賃滞納が生活支援とダイレクトにつながっているので、危機の早期発見につながりやすい。

子どもたちの状況を一番把握しており、また、気心も知れているのは施設の職員である。実際、個人的な関係に基づいてさまざまなケアもしている。

しかし、アフターケアへの熱意を持った職員が「目の前の子どもで精一杯」といった状況に置かれていることも、また確かであろう。NPO 法人ブリッジフォースマイルの調査でも「自立支援、退所後支援の難しさについて、91.6%の職員が『支援を行う職員の数、時間を確保することが困難』と回答」しており、自由記述欄の分析からも「現場が直面する苦しさ」がうかがえるという〔NPO 法人ブリッジフォースマイル,2018:3〕。NPO 法人抱樸による「生活・就労支援付き住宅」との連携は、職員のアフターケアの身体的、精神的な負担を軽減するものと思われる。また、NPO 法人抱樸のスタッフにとっても、子どもたちの状況を一番良く知っている施設職員との間で支援の連携ができれば心強い。アフターケアの専門職員が配置されていれば（前項で示した施設側のニーズ②）、より有効な連携支援も可能となるだろう。

さらに、NPO 法人抱樸の「生活・就労支援付き住宅」は、寮にくらべれば入居者へのメリットもある。たとえば、離職が即住居喪失につながらない、就労先の選択肢が広い、施設のような生活上の不自由さがない、といったことである。自立援助ホームについても

「第二の施設みたいな感じで、子どもたちは入りたがらないのではないか」という職員の声もあった。

その一方で、課題もある。

まず、NPO 法人抱樸の「生活・就労支援付き住宅」は、寮にくらべて初期費用がかかる点である。敷金、家賃、公益費、生活支援費、債務保証会社の賃貸保証料を単純に足しあわせただけでも、入居月に 13 万円である。そのほかに引っ越し費用や家電製品などを購入すれば、初期費用は数十万円となる。この初期費用を抑える仕組みが必要である。

そのためには、施設退所者を雇用する企業との連携も求められる。企業にとっても、NPO 法人抱樸の「生活・就労支援付き住宅」は、生活支援がついている点で安心である。人手不足の中、企業の側にとっても、人材確保の点で大きなメリットかもしれない（社員が辞めた場合、再度人員を採用するためにかかるコストは大きい）。（現在、社宅を持つ企業は少ないだろうが）もし社宅を持っていれば、そのコストも削減される。このような点を示しながら、企業側に初期費用や家賃の補填を交渉することも必要となってくるだろう。

また、家電製品の購入については、2~3 月は大学生や社会人の移動時期でもあるため、家具や家電製品を安価で斡旋する仕組みを大学や企業との連携で作ることも可能ではないか。また、「メルカリ」のようなマッチングのアプリを利用しながら、家具や家電つきの部屋を安く設定することも考えられる。

もう一つの課題は、就労の仕組みの充実だ。本章第 1 節の末尾に書いたとおり、既存の「生活支援付き住宅（プラザ抱樸）」モデルは中・高年齢者層を主な対象としていた。その中にはすでに高齢で就労支援は必要ない人たちも含まれている。しかし、高校を卒業して就職・進学する子ども・若者向けの事業の場合、就労先の確保や就労支援（就労訓練や就労準備支援など）も必要である。したがって、この事業では、地元企業やハローワークとの連携も一層重要となる。

施設退所者の中には、障がいを持つ子どもたちもいる。このパイロット事業がうまく機能し、施設にも子どもたちにも信頼されるものとなるためには、生活支援の充実とともに、ダイバーシティ雇用に理解のある多様な働き口をできるだけ多く確保しておかねばならないだろう。

文献

NPO 法人ブリッジフォースマイル, 2018, 『全国児童養護施設調査 2018 社会的自立と支援に関する調査』
(https://www.b4s.jp/_wp/wp-content/uploads/2018/12/554df29f75614095e2a9300902d49e7b.pdf) .

V. 社会的孤立状態にある子どもと家族を支える地域づくりに関する調査研究（第4事業）

1. 事業目的

本事業の目的は、「社会的孤立状態にある子どもと家族を支えるための地域創造に関して、市民や企業が共に支える仕組みづくりにより、持続可能な共生地域社会の構築を目指すこと」である。

社会的に孤立した子どもや若者の支援は、継続的な伴走型支援が必要である。とくに家族がない、あるいは家族そのものが困窮状態にある場合、こうした働きを地域社会が担うことができるのかどうかが問われてくる。生活困窮者自立支援制度を入り口としつつ、一方で市民や企業が持続的に、孤立した子どもや若者を支える仕組みを構築していくことが求められているといえる。

NPO 法人抱樸では、生活困窮問題の根本的な解決には、対処療法的な支援の提供だけでは不十分であり、土台となる共生地域社会の形成が不可欠であると考えてきた。そのためには、必要なサービス提供の受け皿（社会資源）の開拓と連携を視野に入れた地域そのものへの働きかけが重要となる。また、もし仮にそのような社会資源がない場合には、地域の中に新たに創り出す必要もあるだろう。

このような考え方は、それまでその必要性については指摘されつつも、具体的な支援の仕組みづくりとしては必ずしも進んでこなかった。むしろ、個人にむけた個別的な支援と地域・社会への働きかけは、これまで別々に展開されてきた側面が強く、個別支援と地域支援を包括的に展開している事例は、ごく少数にとどまってきたということができる。

こうした状況を踏まえ、本事業では支援やサービスの提供のための「受け皿」を、社会的孤立状態にある子どもや若者にとっての「雇用」や「地域」のことであると考え、NPO 法人抱樸と両者との連携、またはそれらの開拓の可能性について調査研究を行ってきた。本章ではその内容と結果について論じていくことにしたい。

2. 企業との連携の可能性について—企業ヒアリングから

2.1 調査の概要

まず前者の「雇用」の側面については、「社会的孤立状態にある若者の雇用や NPO 法人抱樸の仕組み（第2事業）について、企業はどうに考えているのか」という視点から、北九州市内の企業へのヒアリング調査を実施することで取り組んできた。ヒアリング対象となった企業については、図V-1を参照されたい。

図V-1 ヒアリング対象となった企業

	社名	業種	創業年	本社所在地	従業員数	事業概要
1	A社	サービス業	1960年代	北九州市	約1,600人	冠婚葬祭及び介護サービスなど各種事業
2	B社	小売業	1950年代	北九州市	約1,300人	市販薬、処方箋、化粧品、日用雑貨等の販売
3	C社	製造業	1940年代	北九州市	約400人	家庭用洗剤・石鹼等の製造及び販売
4	D社	建設業	1970年代	北九州市	約20人	リフォーム、施工、公共工事の請負等
5	E社	鉄鋼業	1920年代	北九州市	約1,500人	鉄鋼、エンジニアリング・精密製品の製造等

ここで「北九州市内」というのは、NPO 法人抱樸のプログラム（第2事業）が実施されている地域圏内の企業を対象としたということである。その中でもサービス業、小売業、製造業、建設業、鉄鋼業など、可能な限り様々な業種がカバーできるよう選定した。会社の規模については、「北九州中小企業経営者協会（北九州中経協）」に入会している中小企業を中心として、その中の企業に問い合わせをしたり、紹介を受けたりなどしながら、個別に報告者と NPO 法人抱樸スタッフとで対象企業にアプローチするというかたちをとってきた。なお、各企業の従業員数については、正社員だけではなく、パート、アルバイト、契約社員等を含む数字である。

その上で、対象となった企業に対しては、主に以下のような質問を行った。

1. 求人情報の告知先、条件等について
2. 「インターンシップ」「就労体験」の制度について
3. 新入社員に対する研修・教育の制度について
4. 新入社員に対する居宅支援、生活支援の制度について
5. 入社後の社員に対する対応について
6. これまで採用したケース（配慮が必要となったケース）について
7. 採用を検討する際、企業が「社会的孤立状態にある若者」に求めるものについて
8. 上記若者を採用するに際し企業が NPO 法人抱樸に求めるものについて
9. その他、NPO 法人抱樸との連携を検討する際に企業が求めるものについて

本調査でのヒアリングの難しさの 1 つは、質問の仕方を誤ると、企業に対して私たちが対象としている「若者」をぜひ採用してほしいといった短絡的なやりとりになってしまうということ。もう 1 つは、「若者」の採用について（どう思うかを）聞くということは、企業に

とてみれば、企業側自身が日頃、どのような基準で採用相手の若者を判断しているのかについて語ることにもなるため、企業側にとてきわめてセンシティブな問題をはらんでいるということであった。

先述のとおり、私たちがヒアリングをとおして知りたかったことは、「社会的孤立状態にある若者の雇用やNPO法人抱樸の仕組み（第2事業）について、企業がどのように考えているのか」ということである。それに付随して、NPO法人抱樸から企業に対してどのような支援やサポートがあれば、企業に「若者」の採用を前向きに検討してもらえるようになるか、また、すぐには採用等の検討が難しくとも、どのような発想や考え方にもとづけば、企業がNPO法人抱樸とも連携や協力し合ってもいいと思えるようになるのかについて聞き取ることであった。

そのような点を踏まえ、ヒアリングの際、まずNPO法人抱樸スタッフから第2事業の概要を説明した上で、上記質問事項の1から5までのよう、あくまで企業側が日頃から行っている求人情報の掲載、人材発掘やマッチングのための取り組み、新入社員に対する研修・教育、その他のサポートなどについて伺うことから行なった。そこで情報収集をベースしながら、さらに質問事項6から9のよう、企業がこれまで採用した社員の中での困難（配慮を必要とするような）ケースへの対応や、今後、仮に「社会的孤立状態にある若者」を採用するようなケースが出てきた場合に、その「若者」やNPO法人抱樸のような支援者に対してどのようなことを求めるのかについてなど、徐々に掘り下げて質問していくように心がけた。私たちからの、ある意味では不躊躇な質問に対して、いずれの企業においても、それぞれの人事担当または総務担当の方々から、きわめて率直かつ真摯に回答していただいたことに対して、あらためて感謝したい。

以下、ヒアリングをとおして浮かび上がってきたことについて、大きく5点にしぼって概説していこう。ただし、現状のヒアリングの対象企業数からしても、あくまでその内容は仮説的なものであり、今後、他の企業にもヒアリングを行いながら、さらに検討を重ねていくべき内容であることをあらかじめお断わりしておきたい。

2.2 調査の結果

（1）企業は一般の新卒者と「社会的孤立状態にある若者」を区別して考えていない

まずヒアリングをとおして、いずれの企業にもある程度共通していえることの1つは、採用に当たって、企業は必ずしも一般の新卒者と「社会的孤立状態にある若者」を区別して考えてはいないということであった。

この点について、それはあくまで建前に過ぎないのではないかという見方もあり得るかもしれない。そのような見方も決して否定はできないが、このような「若者」のことは、そもそも企業の視野にすら入っていないのではないかと考えていた報告者らにとって、「社会的孤立状態か否か」という区別は、企業が若者を判断する際の基準の中に必ずしも入っていないということがまずは率直な気づきであった。むしろ、企業側が若者の採用を判断する上で基準に置いていることは、一緒に仕事をしていく上の「意欲」、「相性」、「目的意識」などである。それらの要素と比較すると、若者の「過去の経歴」や「家族関係」などは、少なくともヒアリングの対象となった企業では、ほとんど判断基準の中に入っていないというのが実際のところであった（履歴書等に記載する「保証人」についても親族でなければなら

ないという企業は多くない)。

ただし、その判断基準の度合いについては、業種によって大きく異なることも確かである。特にサービス業や小売業に典型的であるが、接客を要する業種、つまりコミュニケーションが社内の従業員どうしにとどまらず、来客とのコミュニケーションまたは顧客の個人情報などを扱うような業種については、上記の要素の他に「社交性」や「メンタル面での健全さ」などが求められるということであった。その意味では、サービス業や小売業などは、人材の採用を検討する上で、家庭での成育歴などが当該の若者の資質に与える影響をシビアに判断せざるを得ない業種であることも確かであると思われる。だが、にもかかわらず、それは企業側にとっては、決して「社会的孤立状態にあるか否か」で即座に判断しているものではないという点は、そのような「若者」をサポートする支援者側にとっても留意しておいてよい点ではないかと思われる。

(2) 居宅支援を提供している企業は少ない

いずれの企業も従業員への手当(扶養手当、住宅手当等)には力を入れて取り組んでいた。またヒアリングの対象となった企業の中には、北九州市の「奨学金返還支援事業」に認定されるために積極的に手をあげているところもある。これによって、同企業に採用された社員は、市内に居住し続けることで、学生時代に借りていた奨学金の返還にあたって、市から一定額の支援を受けることができる。

あるいは、他府県に支店や支社をもつ企業の中には、社員の引っ越しに際して補助として一定額を支給したり、他府県から就職した社員を対象に低家賃の住まいを提供したりしている企業もあった。その意味では、いずれの企業も社員への手当についてできる限りの努力をしていることは間違いない。

ここで説明したいことは、こうした手当のことではなく、居宅支援の提供についてである。ヒアリングの中では、「新入社員に対する社宅や社員寮の提供の有無」というかたちで伺った。というのも、「社会的孤立状態にある若者」の中には児童養護施設などで暮らしてきた若者も少なくない。他府県の施設から北九州に就職することになった場合でも、新しい生活を始めるために、住まいを確保するだけで膨大な初期費用を要することになる。そのことがネックとなり就職先となる地域や企業の選択肢を狭めてしまうことにもつながっている。そのことからも居宅支援を提供している企業との連携の可能性、またそのような企業の開拓は、本調査研究にとっても主要な課題の一つであった。

だが、一つの企業を除いては「提供はしていない」ということであった。「10数年前までは提供していた」という企業もたしかにあったが、年々、企業にとっての経営環境が厳しくなる中で、そうしたある種の「余裕」は少なくなってきたという回答であった。

また、上記のような「若者」を採用した際に住まい等にかかる初期費用の支援について、今後、企業の方に検討の余地はあるかどうかについて伺ってみたところ、おおむねいずれの企業も「難しいのではないか」との回答であった。

(3) 企業にとって人材は財産であると同時に「リスク」の可能性を抱えることでもある

あらためて気づかされたことの3点目は、企業にとって採用した人材はもちろん財産であることは間違いないが、同時に様々な「リスク」の可能性や「負担」を抱えることでもあるということであった。というのも、近年の若者の傾向として、会社において仕事を提供した

り給与を支給したりするだけでは、その人材を自社に引き留めておく上で必ずしも十分ではなくなってきているということであった。会社内での人間関係の悩みの相談にのったり、他社の仕事内容や給与額などを比較して転職に悩むようになった社員の相談を受けたり、などと日常的なレベルで社員へのサポートやケアに追われている企業も少なくない。

そのような中で、企業自身もまた社員の個別の悩みや相談に常時対応するだけの、人材や時間、労力の面でそれほどの余力があるわけではない。企業によって様々な工夫を試みながら若い社員へのサポートやケアにあたっているが、これまでであれば「特別なケース」や「限られたケース」として対応していたことが、近年はそれらが「通常のケース」となりつつあることに少なからず負担や重荷を感じている企業が多いようである。そして、会社内の対応が可能な範囲を超えてしまったり、そのことでコミュニケーションや意思の疎通が難しくなってしまった社員の中には、一方的に会社への不満をつのらせたり、日々の仕事に支障をきたしたりするなど、会社にとって「リスク」の可能性の要因となっていく場合も見られるようである。

(4) 企業は人材が有する「リスク」や「負担」の部分をサポートしてほしいと考えている

のことと関連するのが、各企業からNPO法人抱樸への次のような要望である。すなわち、各企業がNPO法人抱樸に望むことの1つは、主にこうした若い社員が抱える悩みや相談ごとの対応に関する部分であった。

いずれの企業においても新入社員への研修などは用意しているが、それはあくまで会社内で自立して仕事に携わることができるようになるための作業内容や技能を学ぶためのものである。会社の雰囲気や同僚との人間関係、また先輩や上司とのコミュニケーションなどに馴染めるようになるには、短くとも3ヶ月、できれば半年から1年間にかけて、個々の社員にメンターのような社員をつけることが望ましいと考えている。企業によっては、「会社での『不満』のはけ口になってくれるような存在が、若い社員に必要になってきている」と語ったところもある。

このような長期にわたる伴走者の役割や会社内の人材で対応するだけでは難しい部分が出てきたときなどに、会社内の同僚でもなければ、かといって親族でもないような第三者によるサポートが求められていることはたしかなようである。そのことが、NPO法人抱樸が果たそうとする役割と一致するものであるかどうかはいったん措いても、企業の実情を知るうえでは貴重な情報であるように思われる。なお、企業からはNPO法人抱樸に求める役割はどのようなものかという問い合わせに対して、若い社員にとっての「保証人のような役割」、「親のような役割」、「後見人のような役割」といったことなどが語られていたことを申し添えておきたい。

(5) 企業は会社が大切であると同時に地域（北九州市）を大切にしたいと考えている

最後に、いずれの企業も自社の存続と発展が大切であると考えていることはもちろんであるが、そのことは同時に北九州市自体の発展がなければ不可能であるとも考えている。

いずれの企業も語っていたことは、今後も北九州市に根を張って事業を続けていきたいということであった。中には創業当時から育ててもらった地域として、北九州という街に強い思い入れを語ってくれた企業もある。それらの企業はいずれも北九州市において果たすべき自身の役割とは何かについて強く意識している。人口減少や高齢化が叫ばれる同市に

おいて、どのように経済的な活力の向上に寄与していくのか。また、どのようにして若者の人材の育成に取り組んでいくのか。こうした課題を掲げて事業に取り組んでいきたいと多くの企業が語っていた。

こうした観点から、NPO 法人抱樸の取り組みに賛同の意を表明した企業が多かったことも事実である。企業の中には、過去の事業において多店舗展開を進めた際に、地域の個人商店の多くを閉店に追い込む結果を招いてしまったことを反省し、地域との共生の中で企業の発展のあり方を考えているところもある。その意味でも、「社会貢献」や「地域貢献」の意味を企業にとっての本来事業と切り離された別個の概念としてではなく、事業の展開そのものが地域や社会での共存につながり、そのこと自体が地域や社会への貢献につながるような方向性を探っている企業が多いことも、ヒアリング調査の中であらためて浮かび上がってきたことである。

2.3 小括

以上がヒアリング調査をとおして浮かび上がってきたことである。その上で、NPO 法人抱樸と企業との今後の連携の可能性を探るという視点から、報告者自身の整理を 2 点述べることで本節のまとめにかえておきたい。

第一に、今回のヒアリング調査を踏まえてあたらめて考えさせられたのは、NPO 法人抱樸と企業との間にある「共通価値」とは何だろうかということである。

本事業における抱樸にとっての価値とは、「社会的孤立状態にある若者」のために「共生地域社会」を創造することである。一方、企業にとっての価値とは、あえていえば「人材の確保とその育成」であると思われる。企業側から若者の採用を判断する際の基準として「意欲」、「相性」、「目的意識」といったことが挙げられたのは、実際にはそれらの要素を備えた人材が少ないということに由来している。また、若者の「過去の経歴」や「家族関係」などは判断基準に入っていないと語っていたのは、それほどまでに実は人材を確保することそのものに、企業自身が窮していることの表われであると考えられる（実際に「そんなことまで言っていたら会社を選んでもらえない」と語っていた企業もある）。

そのような中で、企業から NPO 法人抱樸への要望の 1 つが、若い社員が抱える悩みや相談ごとへの対応に関する部分であったことについても、すでに述べたとおりである。すなわち、企業はようやく確保した人材のその後の「育成」についてもたいへん苦心している。まさにそのような部分において、企業が同僚の社員でもなければ、親族でもないような第三者からのサポートを求めている余地があり、そこに NPO 法人抱樸への期待の一部が表れていたと考えることができるだろう。

しかし、そのような期待に応えることが、NPO 法人抱樸が求めている価値ではないこともまた確かなように思われる。両者の今後の連携の可能性を探っていく上で、このような齟齬を慎重に捉えておくことは重要になるだろう。その際、今後、両者が求める価値として重なり合っていく可能性が高いのは、「地域」の創造と発展ということではないかと報告者は考えている。NPO 法人抱樸が求めるのは「共生地域社会」である。企業自身もまた自社の発展のみならず「地域」（北九州市）を大切にしたいと語っていたことはすでに述べた。理念的な物言いに過ぎるかもしれないが、今後、両者の間で創造すべき「地域」のイメージをどのように擦り合わせていくことができるかどうかが一つの鍵になってくるように思われる。

第二に、その上でより具体的かつ現場レベルでの連携の可能性として、企業の「職場体験」や「現場見学」などを NPO 法人抱樸との間で実施するような試みは、今後、推進していくべき方向ではないかと考えられる。

企業にとって人材は財産であると同時に「リスク」の可能性を抱えることでもあり、また企業は、その「リスク」や「負担」の部分を第三者にサポートしてほしいと考えていることについては述べた。ただし、その場合の「リスク」とはあくまで一般の新卒者を想定したリスクのことであって、「社会的孤立状態にある若者」についてリアルに認識した上で語られたものではない。今後、企業にこうした「若者」の採用を実際に検討してもらうためにも、「若者」が企業を知るためだけでなく（もちろんそれが重要だが）、企業が「若者」のことを知るための機会としても、こうした連携の事業はますます必要となってくると考えられる。実際、多くの企業が「採用」如何の前に、まず「職場体験」「現場見学」からであればすぐにでも対応できると語っていた。

以上、理念的な側面と具体的な側面の双方の視点を持ちつつ、今後もできることを探っていきたいと考えている。

3. 地域との連携の可能性

3.1 先進事例調査

NPO 法人抱樸と地域との連携のありようを探るにあたり、東京都に位置する児童養護施設 2ヶ所および NPO 法人 1 団体に、参考となる事例についてのヒアリング調査を行った。以下にその結果を示す。

(1) コミュニティユースワーカー事業 / 認定 NPO 法人 PIECES

認定 NPO 法人 PIECES が、2016 年より取り組んでいる事業のひとつに「コミュニティユースワーカー事業」がある。社会的養護のもとにある子どもたちや地域の中で困難を抱えた子ども・若者の支え手を増やすことで、子ども・若者が孤立しない仕組みをつくることを目指したものだ。「人材を育成する」「子どもを支援する」「社会に伝える」の 3 つの軸によって展開されている。

まず「人材を育成する」という点においては、専門性を問わず、子どもの支援に関心のある市民を募集し、支援に必要な技術や考え方を 4~6 ヶ月間の実習と研修といった育成プログラムを通して学びの場を提供している。具体的には、対象となる子どもたちと週 1~2 回程度の活動と、発達心理学や精神医学などの必要な知識を学習科学の知見に基づきながら学ぶことができるゼミを月に 2 回開催している。2017 年 10 月時点で 22 名が育成プログラムに参加し、修了生は自分でプロジェクトを立ち上げたり、出会った子どもたちとの関わりを継続したりする等、各自の方法で孤立した子どもの支援活動・予防活動に携わっている¹。

「子どもを支援する」というフェーズで取り組まれている実際の支援活動は、例えば、集合型学習支援の場の運営、不登校の子どもたちに対する居場所作り等の個別支援、子どもたちの「おもしろそう」「やってみたい」という気持ちから、実際にゲーム作り等にチャレン

¹ 認定 NPO 法人 PIECES 「PIECES 活動報告書 2016.11-2017.10」

ジしたりする「クリエイティブガレージ」事業、子ども食堂のように「子どもたちに対して料理を振る舞う」のではなく、「子どもたち自身が料理の作り手となり参加者に振る舞う」イベントの開催等、2017年10月時点で230人の子どもたちに対して、多様な活動・事業を開催してきた。

こうした支援活動を担うコミュニティユースワーカーの中には、対象となる子どもや若者と同様の境遇で困難を経験してきた人が少なくない。自身の経験が支援活動のモチベーションとなっているようである。また、PIECESがクラウドファンディング会社と連携することで、各活動・事業毎にインターネットを通じて資金集めにも取り組んでおり²、その実践そのものが3つめのフェーズの「社会に伝える」ことの一面を担っている。コミュニティユースワーカーの活動・事業の資金は、以上のようなクラウドファンディングで集めた資金や助成金、そして、法人への寄付や会費を中心である。インターネットを通じて情報を発信し続けることで、法人が位置する東京以外からも広く支援者を募り、安定した事業運営を目指している。

(2) 児童養護施設退所者等支援事業（ステップアップホーム事業）/東京都調布市

ステップアップホーム事業とは、調布市（東京都）内で児童養護施設を運営する2つの社会福祉法人が住居を借り上げて、施設退所者等に一定期間提供すると共に、就労・学業・日常生活等の支援および相談等の援助を行う事業に要する費用の一部を調布市が助成する事業である³。物件の借り上げや賃借料等にかかる費用の他、施設退所者等の相談等に応じる「世話人」を配置し、その世話人の報酬等も助成の中に含まれている。

支援の対象者は、基本的に市内の児童養護施設退所者や里親、ファミリーホームの委託を解除された18歳以上の若者であり、退所・委託解除から1年以内に就職・大学進学等した人が基本であるが、市外で社会的養護下にあった若者に対しても、入所・委託時点で市内に居住していた人や、退所・委託解除時点で保護者が市内に在住していた人であれば、本事業の対象となることができる。

住居の場所については、孤立を防ぐ観点から、退所施設近辺が選ばれている。また、現状で選出されている世話人については、当該施設や支援対象者とそもそもつながりがある人材であり、それぞれの主体と信頼関係が成立していることが、よりスムーズな連携を担保しているようである。支援内容は単に相談を受けるだけでなく、マンツーマンによる家事・自炊・金銭管理・健康管理など日常生活全般に関することや、生活習慣などに対する生活指導を含んでおり、対象者の暮らしに寄り添った形で見守りが行われている。

以上のような事業が調布市で実現できた背景のひとつには、施設退所者に対して支援が不可欠である旨をとりまとめ、市会議員や地域住民が一丸となったアドボカシー活動が展開できた点や、市民により多額の寄付があった点が大きな要因となっている。こうした後押ししが、他地域にない特徴的なアフターケアにかかる制度の実現に結びついた。一方で、事業の対象者は今後増加していく。そのプロセスでどのように新たな財源を確保していくのか、そして、新規の世話人をどのように確保していくかは、今後の大きな課題となっている。

また本事業では、現時点では、2つの社会福祉法人が運営する児童養護施設退所者のみが

² 子どもをひとりぼっちにしないプロジェクト <https://camp-fire.jp/channels/pieces> (最終閲覧 2019.3.1)

³ 調布市提供資料より

利用しており、里親家庭やファミリーホームの措置解除後の利用例はまだ見られない。より多様な対象者に利用を促すことが課題として挙げられるが、その際、後に述べる「自立支援コーディネーター」が、所属している施設の職員という立場を越え、里親家庭や世話人といかに連携していくかが鍵となる。いずれにせよ、施設と施設につながりのある世話人のみの関係でなく、地域に開かれた連携のありようがさらに求められる段階にあると言える。

(3) 東京都の特徴から

ステップアップホーム事業を支えている人材に、各施設の「自立支援コーディネーター」がいる。自立支援コーディネーターとは、東京都における「自立支援強化事業（2012）」の実施に伴い、配備された人材であり、主として子どもの自立支援・リービングケアと退所後のアフターケアを担う役割として位置付けられている。ステップアップホーム事業の実施においては、自立支援コーディネーターが各施設の窓口および調整役を担い、世話人と連携している。

自立支援コーディネーターは、入所者が小学生の時期から自立に向けて接することが少なくなく、従来、施設職員では担えなかったリービングケア・キャリア支援において、重要な役割を担っている。都内の自立支援コーディネーターは、情報共有と勉強会を目的とした「自立支援コーディネーター会」を定期的に開催しており、リービングケアおよびアフターケアに必要な情報を各施設間で共有し、互いに学び合っている点は、制度が複雑になり、同時に多忙な職員が増えている現在において、大きな意義があると言える。

また、ヒアリングの結果、小学生の頃からインターンシップを体験する等、都内のNPOとの連携によりリービングケアの機会が低年齢の時期から用意されていることも確認できた。自立支援コーディネーターの存在はもちろん、リービングケアおよびアフターケアを担う実績のあるNPO法人等の民間機関が少なからず存在することは、九州との大きな差であると言える。

一方で、東京都においても、福岡県内の児童養護施設と同様に、里親家庭でケアが手薄になる傾向が確認でき、また、施設入所中に家庭復帰（家族再統合）した子どもについては、ケアが行き届かない状況にあることが確認できた。そんな中、都内的一部児童養護施設では、施設の里親支援専門相談員が里親家庭を訪ねるようになり、以前よりも情報が行き届くようになってきているという。里親家庭と施設との連携は、入所時の家庭養護への移行という観点だけでなく、アフターケアにおいても強く求められていると言える。

3.2 小括～プラザ抱樸における地域との連携に向けて～

(1) 入居者の見守りを担う主体

前節までの児童養護施設や企業に対するヒアリング調査、そして前項の先進事例調査を踏まえ、NPO法人抱樸が運営するプラザ抱樸における地域との連携の可能性について述べる。

まず、プラザ抱樸においては、「①入居者の見守り」「②金銭管理」「③求職、再就職支援」「④社会的手続き支援（生保、雇用保険等の申請）」「⑤就労準備」について取り組む予定である。ヒアリング調査において、多くの施設から指摘があったように、施設退所者が不安を抱えるのはまず「人間関係」であった。さみしさや相談相手のなさから孤立を深める

施設退所者が少なくない。つまり「①入居者の見守り」にどのように取り組むのかが、大きな課題と言える。

NPO 法人抱樸は、現状ではその人材としてプラザ抱樸の管理人を想定している。しかしさらに地域へと範囲を広げた「コミュニティユースワーカー」や「世話人」のような伴走者を検討してもよいだろう。管理人がソーシャルワークのスキルを持ち得ていたとしても、全ての入居者に対応するには物理的に厳しく、時間の確保も難しい。NPO 法人抱樸は、本事業の他に困難を抱えた子どもやその家族に対する学習支援およびアウトリーチによる生活支援にも取り組んでいる。特に「コミュニティユースワーカー」のような存在は、他の事業においても、現状の「支援員」と「ボランティア」の関係の中間に位置し、支援員への過度な負担を和らげるとともに、気軽に相談できる「斜めの関係」という立ち位置から支援の質を高める上で効果的だと考えられる。他事業とリソースを共有しながら、入所者の相談にのり、対応できる人材の活用は必須であるように思う。

また、前章のヒアリング調査の中で施設退所者の相談相手として挙げられていた人の中に「一日里親」があった。出身校の養護教諭への相談例も見られたように、施設入所時につき合いのあった「施設関係者以外の大人」に、退所後に頼る傾向があった。また、調布市における世話人も、施設とそもそもつながりのある、信頼できる人物を選出していた。つまり、NPO 法人抱樸において、こうした相談相手を担う人材は、子どもたちが施設にいるときから接する機会があるとさらによい。頻繁でなくても交流があり、引き続き退所後まで伴走しながら、地元ではなく就職先で相談にのることができる存在は、子どもにとって貴重で安心できる存在となるのはもちろん、施設職員との信頼関係を醸成する上でも有用な仕組みだと考えられる。

(2) 行政との連携

調布市のステップアップホーム事業、そして東京都の自立支援コーディネーターは、行政との連携の上に成立している制度である。一方で、現状のプラザ抱樸における運営方針には、行政との連携が乏しい。

前節で指摘したように、企業側が感じている課題を NPO 法人抱樸のみが抱えるのではない「共生地域社会」の創造を目指したシステムが望まれている。その際には行政との協働のことで、より安定的に子ども・若者を支援できる方法を模索することも肝要である。リビングケア・アフターケアの課題は、プラザ抱樸の入居者だけでなく、北九州市域全体の社会的養護の子どもたちも同じく有する課題である。都内の児童養護施設にとって、ケアをサポートする NPO が欠かせない存在であったように、プラザ抱樸が拠点となりながら、官民連携のもとで社会的養護の子どもたちのリビングケア、そして巣立った子どもたちのアフターケアを充実させ、ひいては、そうした自立支援の力強い営みが地域全体へと波及していくことを目指したい。

(3) 「食」という切り口

調査の結果、ニーズがあったにも関わらず現在のプラザ抱樸の事業の中で位置付けられていない具体的な切り口のひとつに、「食」にまつわる課題がある。

子どもたちは基本的に生みの親との交流が少ないため、より家庭的な生活環境・習慣が影響する食事のつくり方や栄養管理の経験が乏しい。実際、施設入所時に調理実習等がある