

## 事例報告①

## 高学歴若年女性の入社後の悩み

福岡女子大学国際文理学部 教授 野依 智子



本日は、「女性」「非正規」「シングル」という三つの属性を持つ人たちの話を中心にご報告させていただきます。まず、女性の非正規雇用者にも、高学歴化の傾向がかなり進んでいるという点を指摘したいと思います。

## 非正規シングル女性の高学歴化

非正規のシングル女性というのは結構多く、なかでも生活困難を抱えた壮年層が増えているのではないかと。このような仮説のもと、2015年に横浜市男女共同参画推進協会と共同で「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」を実施しました。結婚経験はあるけれども子どもはいない女性も含め、35歳から54歳までの非正規のシングル女性を対象にウェブ調査を行い、261件の有効回答を得ました。回答者の学歴を見ると、大学・大学院卒が53.3%と、他の調査に比べても高くなっています。そのほか、短大・専門学校卒が31.8%で、高等教育機関の卒業者が8割以上という結果になりました(図表1)。

横浜市男女共同参画推進協会が運営する男女共同参画センターでは、若年無業女性の就労支援事業として「ガールズ編しごと準備講座」という、長期のひきこもり等で就労に結びつきにくい女性を対象に、就労に向けて一歩踏み出してもらうための講座を2009年から年2回開催しています。定員は20人で、今までに360人近くの女性が講座を修了しました。

開講前年の2008年に、15歳から39歳の無業のシングル女性に生活状況調査をしたのですが、なかなか就労まで至らない女性たちは、例えば、職場の人間関係が原因で離職したり、精神的ダメージを受けている、親の過干渉あるいは家庭内暴力、学校でのいじめなどの複合的な困難を抱えていることが判明しました。同時に、一歩踏み出して働きたい、仕事をしたいと思っていることも明らかになりました。こうした女性を対象に「ガールズ編しごと準備講座」を開くわけですが、私も以前

見学したところ、20人の参加者のうち大卒8人、大学中退2人、短大卒3人という構成で、やはりそこでも、高学歴の傾向が確認されました。

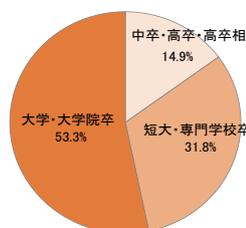
## インタビュー調査から見てきた厳しい現実

2009年から2012年に受講した163人を対象に、郵送による追跡調査を行ったところ、62通の回答がありました。回答者の62.9%が短大・大学進学です。これらの回答のなかで、彼女たちは「自分だけの問題ではないとわかった」「社会の問題だということがわかった」「同じ問題を抱えた人たちとの場が持てて良かった。今後もつながりたい」というようなことを書いており、およそ6割が講座修了後、一旦アルバイトなどの仕事を経験しています。またその後、何らかの形で収入を伴う仕事を継続している人は4割という結果にもなっています。

前述の「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」では、アンケート(ウェブ)調査に加えてインタビュー調査も行いました。横浜、大阪、福岡の3カ所で開催し、福岡では6人がグループインタビューに応じてくれました(図表2)。それによると、大卒4人のうち2人はバブル崩壊の影響を受け、初職から非正規でした。他の2人は正社員で働いていましたが、上司のパワハラや膨大な業務が原因で体調を崩し離職しています。アンケートの自由回答でも、職場

図表1 非正規シングル女性の学歴

- ◇「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」(公財)横浜市男女共同参画推進協会
- ◇Webアンケート(2015年10月)、35歳～54歳、有効回答数261件



◇若年無業女性の就労支援事業「ガールズ編しごと準備講座」(公益財団法人)横浜市男女共同参画推進協会  
フォーラム南太田で開催  
2009年から春・秋11日間の講座定員20人約360人修了  
15歳～39歳、(職場の人間関係が原因で離職、うつによる通院、親の過度の期待、家庭内暴力、摂食障害、学校でのいじめ、職場でのパワハラ等々、複合的困難)

の人間関係などから心身の不調を来たして退職し、現在は非正規という不安定な現状が記されています。

また「ガールズ編しごと準備講座」14期の受講者の若年無業女性についても、正社員経験がある人は20人中5人で、就労経験がない人が4人、残りが初職から長期や短期のアルバイトという人たちでした。この

ように、女性に関する若者問題と就労問題には、職場環境の原因による離職と、そもそも学校卒業時に就職に結びつかないという就労以前の問題があると思います。

### 正規・非正規の二極化と曖昧な境界線

女性の若者問題では、正規・非正規の二極化が非常に進んでいると言われている一方、前述の非正規シングル女性を対象とした調査結果には、「業務担当は正規雇用と変わらず、責任の重いものばかりなのに低賃金」「仕事の責任は正社員以上だが、給料は短大新卒並み」や、「現在のパートもどんどん内容が変化して、販売から営業のようなことまでさせられて苦痛」というような自由記述が散見され、正規と非正規の職務内容の境界線が非常に曖昧になってきている実態が浮き彫りとなりました。

福岡のインタビュー例をご紹介しますと、その人が勤めている会社の正社員は30代の男女が中心で、彼らは会議に出られる。その下に月給制の非正社員がいて、会議には出られない。その下に時給制の非正社員がおり、さらにその下には派遣や契約社員等がいる——。二極化が進む一方、雇用形態が非常に細分化されて、どこからどこまでが正規、非正規なのかがよく分からないという状況が起こっています。

### 今後のキャリアが見通せない

ここでは、科研（「学校教育の“周縁”の現代的可能性に関する複合的研究」研究分担）で行った大卒女子のアンケート調査についてご紹介させていただきます。3年未満の離職率は24.7%と、全国調査とあま

図表2 非正規職シングル女性の正社員離職理由

◇インタビュー調査(2015年11月～2016年1月)横浜12人、大阪4人、福岡6人

40代前半 嘱託職員	○大卒後、パル前壊壊直後の超氷河期で正規職にはつかなかったコールセンターなどで働き、1年契約の3年任期や5年任期の仕事をしている。
40代後半 嘱託社員	○パワハラで不調になり辞職。残業代不払いで訴え。正社員にならないとあせり、さらに不調に。40歳過ぎて正社員希望は捨て、また働きました。
40代後半 契約社員	○高卒後、大学進学を断念し、保育士の資格を取得。3年働いたが辞職。通信教育で大卒と司書資格を取得。契約社員で司書を転々として20年になるが、マネジメントの経験がなく、昇任もできずカツカツ。
50代前半 パート	○父親が倒れ、介護のため仕事を辞めた。両親が不仲で、母親が父親の面倒をみなかった。現在、父親は入院。1人では生活できない母親と二人暮らし。1日5時間のパート。
50代前半 契約社員	○大卒後、正社員で働いたが膨大な業務に体を壊し、辞職した。その後、派遣等を経て社会福祉関係の契約社員になったが、いつ契約を切られるか不安。結婚して子供がいて当然と暗黙の差別がある。同居の親との衝突も。
30代後半 パート	○大卒後から非正規。もともと体が弱く、20代前半から精神的に不調。フルタイムだと自律神経不調、頭痛などで1カ月続かない。最近パートで保険に加入。親の援助もいつまで受けられるか。

「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」報告書より抜粋

◇福岡6人中:4人大卒、1人通信教育大卒、1人不明  
◇大卒4人中:2人初職から非正規、2人正規  
◇正社員離職理由:・上司のパワハラ  
・業務膨大で体調崩す

#### 【正規→非正規】

・職場の人間関係などから心身の不調をきたして前職(正規雇用)を退職してから非正規  
・パワハラを受け、正社員を辞めざるを得なかった  
⇒ 職場環境の問題で離職

#### 【若年無業女性受講生】

・就労経験なし、初職から長期・短期のアルバイト  
⇒ 就労以前の問題

り変わりません。5年未満が42.0%で、現在も就業を継続しているのが約5割(50.6%)となっています。辞めた理由は「働き続けても展望が見えない」が30.0%、「他にやりたいことがある」が17.5%と、47.5%が今後のキャリアを見通せないと思っていることが分かりました。

入社2年目の3人にインタビューしたところ、「総合職と一般職がある場合、一般職はほぼ女性であり、総合職は男性がかなり多くて男女格差がはっきりしている」「女性管理職を見ていると非常に大変そう。実際に部長職の女性は未婚か、結婚していても子どもがいなくて男性並みに働いている。その数も少ないし、自分にはできそうにない」ということを言っています。また入社2年目の感想を尋ねると、「今の部署にこのままいることは想像できないし、他に行きたい部署があるのかも分からない。定年はもとより、30代までこの会社にいることがとても想像できない」などと漏らしていました。インタビューから、働くことの意味や今後のキャリアが見通せないということと、女性活躍推進という名の下で、実際には管理職までの道筋を企業もイメージできていないのではないかとということが浮かび上がってきました。

このように、正規・非正規の二極化が進む一方で、その境界線は曖昧であり、正規総合職のなかでも二極化が進んでいます。男性並みに働く女性しか管理職になれず、総合職とは名ばかりの職務にたまっていく女性が増え、仕事の意味や自分の将来を見通せずに仕事を辞めてしまう。そうすると、今の日本社会ではなかなか正社員での再就職は難しく、非正規に吸収されていってしまうのではないかと考えています。

## 事例報告②

## 若者を受け入れる社会に働きかける ——中小企業とネットワークをつくる

特定非営利活動法人文化学習協同ネットワーク  
みたか若者事業統括 高橋 薫



私たちの団体は、三鷹、練馬、相模原の3カ所で、地域若者サポートステーションの運営を受託しています。私はそのうち三鷹の担当をしており、この間の流れも一緒に体験してきましたので、これまでの取り組みをご紹介したいと思います。

まず、私が一番強く感じているのは、相談窓口を訪れた若者たちが、その後、本当に社会に出て伸び伸びと、また生き活きと人生を歩んでいっているのだろうかということです。政策のなかでもぜひ、そうした視点を大切にしたいと思っています。というのも、実際に就職していった若者たちのほとんどは非正規ですし、苛烈な環境のなかでくじけてしまい、戻ってくることも度々あります。厳しいですが、これが現実だろうと思っています。

### 就職後もフォローできる関係を

この間、若者支援の現場では、自己啓発やリアルに近い職場体験を含め、いろいろなノウハウを学べる仕組みが洗練されてきました。とはいえ、こうした若者は、新規一括採用に乗れなかった、あるいは就職してもドロップアウトしてしまったという意識が内面化されているため、社会でうまくやっていると強いう強い不安を抱えています。そうした彼らが自分を売り出すような面接に行けるかというと、そこに辿り着くまでには長い距離がある。たとえ頑張って面接に臨み、就職できたとしても、また挫折してしまった時には、さらにその溝が広がっていく——。この繰り返しをしている限り、彼らが仕事の現場につながっていくことはとても難しいと考えています。したがって、職場につながったその後も、いろいろな面からフォローができる関係をつくっていくことが、私たちの問題関心の一つにありました。

一方、企業ともこの間、様々なやりとりをさせていただきました。多くのところでは、社員の高齢化が進み、また人手不足による一人当たりの負担が大き

なっている状況で、とても若者を受け入れて教える余裕はないという声もありました。協力したいという気持ちはあっても難しいという企業が多いなか、何とかならないかと考えた時、ネットワークで支えていくという発想に至りました。

### ネットワークで支える ——若者就労サポートネット会議を開催

まず職場体験につなぎ、就労後も支えていけるように、それができる関係性のなかで仕組みをつくってみようということになり、10人~20人程度の有志——企業の経営者や社員、地域のボランティア、我々のような支援現場の者など——が集まり、毎月「若者就労サポートネット会議」を開くことにしました。この会議では、例えば「この前受け入れた若者がこんなことを言っていて…」などと社長が悩みを話すと、地域で関わっている人が「あの家には〇〇のような事情があってね」とか、支援現場からは「以前、面談ではこんなことを言っていましたよ」といった情報が交わされ、ではどうしたら良いかということなどを皆で話し合います。とても小さくはありますが、社会に出た若者を周囲の人たちが支え合っていくという、この取り組みは5年前に始まり、数年前のNHK「ハートネットTV」という番組でも取り上げていただいたことがあります。

### 中小企業家同友会との連携 ——社長同士のつながりを活かして

こうしたなかには、中小企業の経営者団体である中小企業家同友会の会員の方も参加しており、「同友会では毎月、それぞれの地域で社長(会員)さんが集まって例会を開いている。互いの顔や会社の経営状況も知っているのだから、そこで若者を受け入れる話をできないだろうか」となり、中小企業家同友会との連携が始まりました。東京の中小企業家同友会には約2,100人

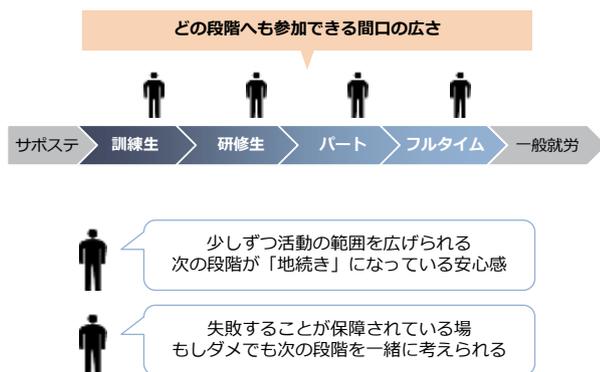
の会員がいます。現在も、若者を受け入れた社長さんが同友会の例会に出席し、その経験を報告するという会を頻繁に開いています。そのなかで、「この若者は今の職場が合わなかったようだ。職場も受け入れる力が足りなかった。残念だったね」で終わるのではなく、「〇〇さんの会社ならもっとうまくいくんじゃないか」というように、社長同士の広い人脈やつながりを通じて、別の受け入れ先につなげていく。実際、ものづくりが好きだという若者を、知り合いの金属加工の会社に紹介してもらい、その後、正社員として採用されたケースなどもあります。

若者についても、こうしたネットワークに一人が入っていきにくいという面もありますので、若者同士のグループや居場所をつくっています。そこで出会った若者たちが「あの会社（あの社長さん）、すごくいいよ」みたいな話を互いにしているので、企業家の交流会や勉強会などで、自分たちの体験を話してもらったり、日頃の活動を報告するなど、私たちの取り組みを知っていただく努力をしています。

### 就労への緩やかな移行の仕組み

最近改めて思うことは、支援されている状態と、そこから手が離れて働いている状態との境界線が曖昧で緩やかな、つまりいつのまにか働いているという移行の形が良いだろうと考えています。それは、支援機関と就労現場とのパートナーシップがどれだけ緊密にとれているかという点がポイントです。ある若者が「サポステの居場所にいると、そのうちどこかにつながっていきそう」と言っていましたが、若者に理解ある職場がたくさん増えて、状況によって流動的にネットワークのなかで若者たちがぐるぐる回っていけるシステム

#### ゆるやかな参加の仕組み



——私たちはそれを「うろうろシステム」と名づけていますが——をどのように作っていけるかが重要です。

### 社会のネットワークに内包した支援の仕組みを

こうした流れのなかで、中小企業家同友会の会員を中心に、弁護士、研究者、若者支援関係者など様々な人たちが参加して、2017年4月に「わかもの就労ネットワーク」というNPOを立ち上げました。いろいろな業界、業種の世界が広がっているわけですが、どの業種に行けばよいか見当もつかない若者もいます。とにかく一度働いてみたいという人もいれば、ITに興味があったり、その業界を通過してきた人も少なからずいる。そこで、もう少し業種別に考えてみようということで、これまで培ってきたネットワークには印刷関連の事業者が多いため、今回は印刷業界の会議を立ち上げようと考えています。じつは、サポートステーションの事業の一環として、居場所のなかでデザインを学ぶワークを開いていたことがありました。印刷会社と連携し、週2日はデザインを学び、他の2日は印刷会社で実際に仕事の体験をするという内容です。仕事といっても過去にその会社が手がけた仕事なので、約6か月の期間に、実際の仕事と同じ内容を自分のペースで徐々に負荷をかけていくことができます。また、連携する企業の現場で、さらに体験を重ねたり、場合によっては双方の合意によってアルバイトとしての経験を積むこともできます。結果的に、ネットワークのなかの企業で長く働いていけるようになれば良いと考えながら、今も試行錯誤しているところです。

このように、若者を支援するシステムを、社会のネットワークに内包する仕組みが必要です。

事例報告  
③

## 都立高校における不登校・中途退学の未然防止に向けた取り組み

——都立学校『自立支援チーム』派遣事業

東京都教育庁 地域教育支援部

主任社会教育主事 梶野 光信



本日は教育行政の立場から、中途退学問題にどのようにアプローチをしているか、その取り組みをご紹介しますと思います。

## 中退者の追跡調査から見てきたもの

東京都では平成24（2012）年度に、都立高校の中途退学者と進路未決定卒業者を対象とした初の追跡調査を実施しました（図表1）。高校在学時の生活状況や退学（卒業）後の生活や意識を把握し、中途退学者の現状について、①学習層（学校層、学習意欲層）、②仕事層（正社員層、フリーター層）③その他（家事・育児層、ニート層）に類型化しました。それぞれの割合は図表2のとおりです。

中途退学の理由については、多くは学校に反発して去っていくのではないかとおもわれていましたが、調査結果を分析すると、「遅刻や欠席が多い」、「通学が面倒」がその理由に挙げられており、基本的な生活習慣の確立がなされていないことが分かりました。そのほかに、フリーター層とニート層は中学時代の出席状況や成績が悪く、中学からのつまずきがあること、学習層とニート層では「精神的不安定」、「友人とうまく関われなかった」が多く、メンタル面での課題があること、そして全体的に、中途退学後の支援機関の利用が著しく低く、既存の就労や就学に関するサービスが当事者に届いて

図表1 都立高校中途退学者等追跡調査（平成24年度）

## 1. 目的

都立高校を中途退学した者の意識調査を行い、中途退学の未然防止や退学後の支援の検討資料とする。

## 2. 本調査の特徴

(1)都として初めて中途退学者本人及び進路未決定卒業者本人に実施した調査

(2)高校在学時の生活状況や退学（卒業）後の生活や意識を把握

## 3. 対象：都立高校中途退学者（H. 22・23）、進路未決定卒業者（H. 23）

	調査票発送数	不達を除いた 発送数	回答数	回答率
中退者	5,526通	4,852通	988通	20.4%
進路未決定 卒業者	1,540通	1,404通	372通	23.3%

いないことも、調査結果から浮かび上がってきました。

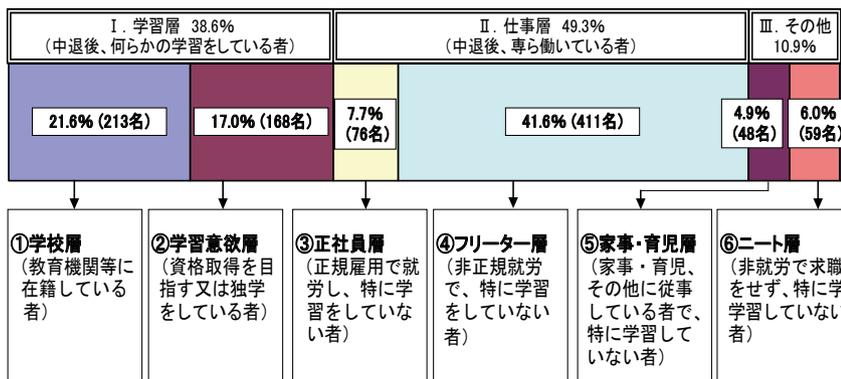
一般的に、従来の中退者のイメージとは、ちょっとやんちゃで、どちらかというと就労志向にある生徒が多かったように思います。それに対し、中途退学後も何らかの形で学習を志向している若者は、社会に出ることに恐怖を感じていたり、人と関わるのが苦手だという面が強く、積極的に学習をしたいというよりも、何となく学生生活を続けていきたいという状況にあることも、結果から見えてきた特徴の一つです。

## 中退後に「インターバル(探索期)」が

ただし、中途退学者を類型化して固定的に物事を見ていくだけでは問題を把握することはできません。従来型のタイプ別の施策対応の発想では、解決するのが難しいということが、今回、調査の分析を通じて課題として見えてきました。

つまり、現象として中途退学が起きるわけですが、その同一線上に、進路未決定のまま卒業する生徒や、進路多様校における中途退学予備軍の課題もあるのではないかと。中途退学をしたのは、たまたま対人関係や学校の指

図表2 都立高校中途退学者の類型化



導方法のあり方などによる理由からであって、進路多様校の生徒にも同様に起こり得る問題だという捉え方で、施策のアプローチを検討してきました。

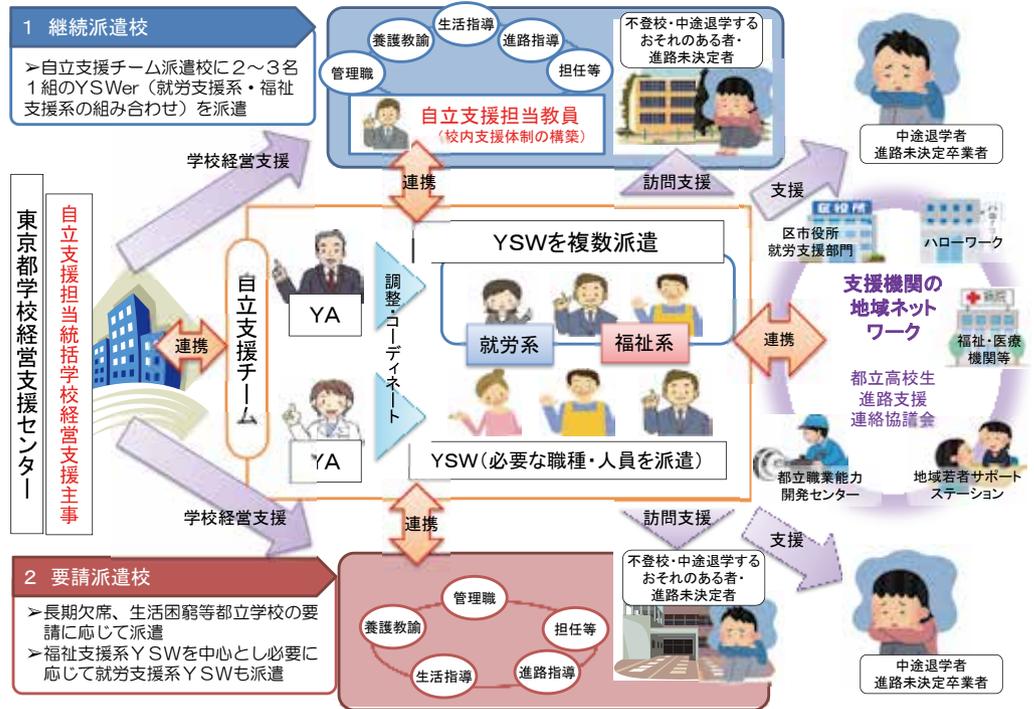
もう一つ、この調査で分かったことは、中途退学をした後、何らかの就学行動や就労してみようとする行動が現れてくるまでのインターバル期間（探索期）が、平均5.6カ月ということでした。中途退学を決めた時点では、今後の進路を考えることができなくても、しばらくインターバルを置いてみると、何かやってみようかという気持ちになる、ということを発見できたのは大きな収穫でした。

### 「自立支援チーム」派遣事業の施策化へ

こうした調査研究の結果を踏まえ、平成28年度に「都立学校『自立支援チーム』派遣事業」を施策化しました。実はその前の3年間に、中途退学者やその予備軍に就労支援のアプローチをするというモデル事業をNPOに委託したところ、外部支援機関のアプローチは、中途退学の未然防止に特に有効なものではなかったことが判りました。高校3年生になって「就職してみようか」という気持ちにさせて、就労に導くことには一定の効果は見たものの、中途退学を決めた生徒やすでに退学した者に、もう一度やり直しをさせる支援までは結びつかなかったのです。その原因は何なのかということ踏まえ、事業の枠組みを変えたのが、この「自立支援チーム」派遣事業（図表3）です。

基本的に、中途退学の未然防止には、もっと学校の組織の中に入り込みながらアプローチをしていかなければ上手くいかないだろうと考えていました。そこで、「ユースソーシャルワーカー（YSW）」という専門職を東京都教育委員会の非常勤職員として雇用し、学校に派遣することにしました。

図表3 都立学校「自立支援チーム」派遣事業の実施イメージ



### ユースソーシャルワーカー（YSW）とは

YSWとは、学校から社会への円滑な移行をサポートする就労支援と福祉支援を行う専門スタッフです。福祉や生活面を支援する、いわゆるスクールソーシャルワーカーと区別するため、「ユースソーシャルワーカー」という名称を使い、中途退学の未然防止への取り組みを始めました。

支援は大きく分けて、「継続派遣校」への支援と「要請派遣校」への支援の二つがあります。前者は、不登校や中途退学問題などの課題を抱える都立高校（34校）を「継続派遣校」に指定し、そこへ定期的に週1～3回、YSWを派遣します。学校側では、窓口となる「自立支援担当教員」を配置して校内体制を整備するとともに、YSWとチームを組んで連携しながら問題解決に当たっていきます。後者は、その他の都立学校から要請があった場合、一般的なスクールソーシャルワーカーの派遣に似た形で行うものであり、前者とは分けて取り組みを進めています。

「ユースソーシャルワーカー（YSW）」にはどんな人がいるかと言うと、キャリアコンサルティング技能士等の資格を持った人を中心に、就労支援系のYSWとして採用し、福祉支援系のYSWには、いわゆるソーシャルワーカーや精神保健福祉士の資格を持った人を

中心に雇用しています。全体で48人のY S Wに加え、スーパーバイザー的な役割を果たす「ユースアドバイザー (YA)」の6人を合わせた54人体制で、全都立高校の支援に当たっています。

具体的なY S Wの役割は図表4に書かれているようなものですが、当然、生徒が置かれた様々な環境への働きかけ——いわゆるソーシャルワークの場面とキャリア支援の場面に対応し、関係機関とのスムーズな連携を図るため、Y S Wが学校と関係機関の間に立って進めるといいう仕組みになっています。

### 連絡協議会の設置でネットワークの構築を

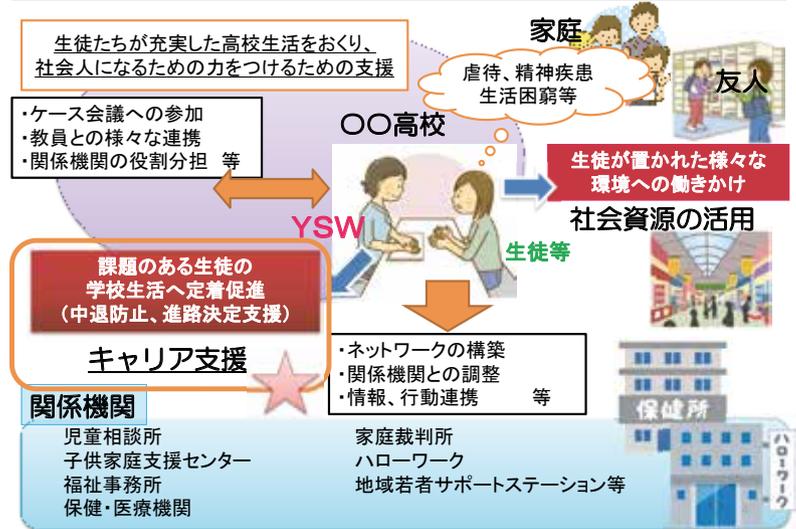
また、「インターバル期間がある」という調査結果を参考に、中途退学後の2年間は、本人および保護者の希望があれば、Y S Wが直接支援していくという取り組みも進めています。そして生徒の様々な進路支援の問題を考えていくためには、学校単独では対応し切れないことも出てきますので、福祉関係機関やサポステ、職能開発センターや職業訓練機関、ハローワークなどの関係機関と、都立高校をつなぐネットワークとして、東部、中部、西部の地区ごとに「都立高校生進路支援連絡協議会」を設置しました。そこでは、関係機関の職員と継続派遣の34校の自立支援担当教員が協議する場を、年に2回程度、設けています。

昨年度の実績をご紹介しますと、2016年度に実際に支援したのは2,282人で、このうち2,000人以上は34校の継続派遣校の生徒です。また中途退学者への直接支援も60人ほど含まれています。「終結」という、不登校状態の解消や中途退学の未然防止、また進路決定等の一定の成果に結びついたケース (在校生) は1,331人、一方、Y S Wが現在も継続的に支援を続けているケース (在校生) は891人でした。

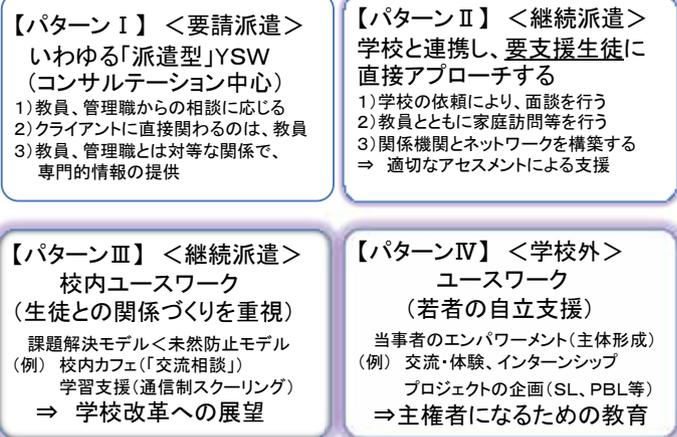
### 個の支援から人間関係構築の支援へ

Y S Wの具体的な職務については、図表5のとおり、いくつかのパターンがあります。継続派遣の34校のY S Wは、要支援生徒に直接アプローチをする (パターンII) 仕事を主にしていますが、最近では、若者自身

図表4 「自立支援チーム」 (Y S W) の役割



図表5 ユースソーシャルワーカーの職務パターン



のエンパワーメントを高めるために、生徒同士の関係性をつくることで様々な力を付けていくという「校内ユースワーク」の取り組みを試みている学校も出てきました。個の支援でなく、個と個が人間関係を構築できるような支援をしていこうということです。そしてさらに、学校を離れたところで、様々な社会参加の活動ができるような支援も視野に入れています。単に学び直しをして高卒資格を取得するだけではなく、居場所や体験学習、交流の機会を提供し、他人との関係性をつくり、力を付けていながら高卒資格の取得を目指すという取り組みを、東京都では始めています。

学校の関係者もこうした発想を徐々に理解して、Y S W等の外部専門人材を活用しながら学校運営に当たっています。

## 中間的就労の取り組み

社会福祉法人生活クラブ  
事業本部企画課主任 岩永 牧人



私は2003年の「若者自立・挑戦プラン」が契機となり、若者就労支援に関わるようになりました。この間、「働きたいけど自信がない」「やりたいことが分からない」「何十社も受けたが落ちてしまった」という悩みや葛藤を抱える様々な若者と出会ってきました。

その当時から「こんな仕組みがあったら良いのに」と思っていたのが、今日ご紹介する中間的就労です。中間的就労は、働く前に実習（試行期間）があること、雇用されない期間（無償の就労訓練・有償の就労訓練）があることが特徴です。働く本人の状況に応じて働き方の選択ができ、支援を受けながら一般就労に移行するという仕組みです。そのために、職場内には業務の指示などをする「職場担当者」と、第三者的に関わる「就労支援担当者」を配置し、具体的な仕事の相談は「職場担当者」が、そのほかの面では「就労支援担当者」が相談に乗って本人を支援していくというものです。

### 「ユニバーサル就労」の取り組み

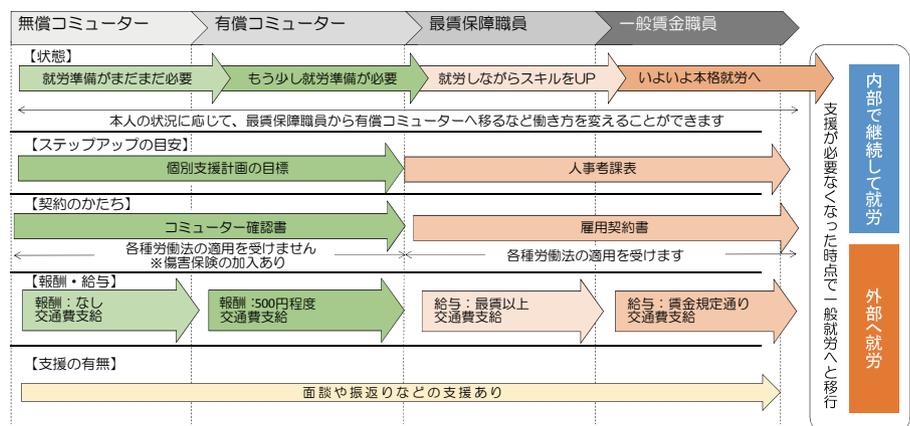
10年ほど前から「ユニバーサル就労」という取り組みを始めました。前述の中間的就労と同じような仕組みですが、障がいや生活困窮などの様々な理由で働きづらい状態にある人を迎え入れ、ともに働くことを目指していこうという概念です。その特徴は、図1の下にあるとおり、ユニバーサル就労で働いている間は支援がずっと継続することです。働き方は4段階あり、実習を経て、働く本人、受け入れ事業所、支援者の三者でどの段階から始めるか三者の同意を得ながら進めていきます。非雇用の段階では「無償コミューター」、 「有償コミューター」の2段階があります。この期間ではどうなったら次にステップアップできるのか、個別支援計画書で明確にして、

モニタリングや面談・振り返りを行いながら、状況に応じて雇用契約へと移行します。雇用された後は、最賃保障職員として就労スキルを向上させ、人事考課に基づいて一般賃金職員への移行を目指します。その後、自信を深めて外部へ就職する人もいれば、支援を付けずにそのまま内部で継続就労をする人もいます。

### 「業務分解」でその人に合った仕事を

これまでに「ユニバーサル就労」システムを導入した職種には、介護・介護補助、事務・事務補助、指導員補助（学童等）、保育補助、清掃、洗濯、厨房、配送センターの倉庫内作業、配送業務のトラック添乗などがあります。その際、就労先の従業員がしている仕事を「業務分解」して、業務を切り分け、ユニバーサル就労で働く人の状況に応じて業務を組み合わせていきます（図2）。一般求人のように、仕事に人を合わせるのではなく、人に仕事を合わせる——。これもまた、中間的就労の一つの特徴だと思っています。例えば、就労先の従業員Aさんが1日にこなす仕事のうち、資格や経験が必要とされない業務を集め、それをユニバーサル就労のBさんがする。それにより、Aさんはより専門的な業務に時間を費やすことができ、その結果、サービスの質の向上や業務の効率化につながった

図1 ユニバーサル就労システム



という例もあります。

## 6割が1年以内に雇用へステップアップ

どのような人がユニバーサル就労をしているかと言うと、男性45%、女性55%、年齢別では、20代と30代が約7割、40代まで含めると87%となっています。個別支援の理由は、知的障がい（23%）と就労ブランク（22%）が多く、その他（22%）には就労未経験や引きこもり経験がある人も含まれています。また障害者手帳の有無は、「なし」が51%です。

また、2017年末現在で支援中が50人、支援終了が75人で、法人内で一般就労に移行したのが8人、外部へ就労したのが15人となっています。非雇用から雇用への移行にどのくらいかかるかと言うと、およそ6割の人が1年以内に、1年半まで延ばすと7割以上が雇用へステップアップしています。

## 制度の活用が今後の課題

中間的就労は、2015年4月に施行された生活困窮者自立支援制度のなかで、認定就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）として位置づけられ、厚生労働省の資料に私たちの「ユニバーサル就労」の取り組みも紹介されました。現在私たちは、千葉県8市の25事業所で認定を受けて「認定就労訓練事業」を実施しています。全国で見ると、2017年9月末時点で認定件数が1,122件、利用定員が2,992人と、約3,000人の受け入れが可能となっています。実施主体は、私たちのような社会福祉法人が56.1%と半数以上を占めており、主な訓練内容は「清掃・警備」「福祉サービスの補助作業」が多くなっています。

認定就労訓練事業所数については、都道府県の1位は大阪府の79、指定都市では名古屋市が159となっています。ただし、2016年度の支援決定数は大阪府が35で1位、指定都市では横浜市の35が1位と、まだまだ活用されていないという課題があります。

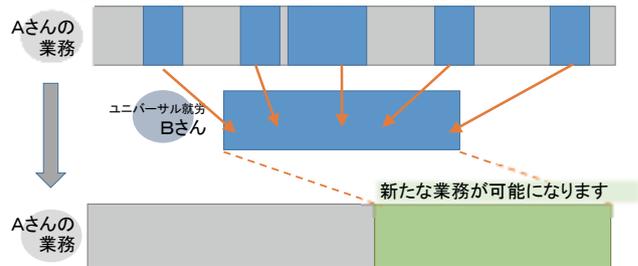


最後に一つ、現在も支援継続している40代男性のケースをご紹介します。彼は大学卒業後、10年間会社に勤め、その間に体調を崩し、退職しました。原因不明の難聴でしたが障害者手帳には該当せず、どこに相談して良いかわからなかったため引きこもった生活が続いていました。母親から促されて来所

## 図2 業務分解

### 仕事を分解することで新たな業務が可能になります

- ユニバーサル就労受け入れのために、現在の業務内容をすべて分解する
- 分解した業務のうち、ユニバーサル就労の方に合わせたしごとを見つける



### 業務分解を行うことで職場全体の仕事の質が向上します

#### ■ サービスの質の向上につながった具体例

##### 高齢者施設の清掃など

- ・浴室のイス、カーン等の手入れ、リビングのイスの肘掛の裏側、窓ガラス等を日々の清掃ですること、介護職は介護に専念し事業所の質の向上につながる。

##### 介護の補助

- ・障害者の外出支援など、複数の目と手があることで、より安全な支援を行うことができる。

##### 高齢者施設等でのリビングでの見守り

- ・スタッフがリビング等から離れなければならないとき、見守りの人が目を配ることで利用者の安心感につながり、立ち上がりなどによる転倒事故などが減る。

#### ■ 業務の効率化につながった具体例

##### シュレッダー・入力

- ・シュレッダーや封入発送作業、データ入力をまとめて行うことで、事務職などが、それ以外の業務に集中して取り組むことができる。

##### 生協の配送トラック添乗

- ・通常は一人乗車で配達業務を行っているが、添乗職員がいることで配達品の準備などが効率的になり配達時間が大幅に短縮できる。

した時は、難聴でブランクもあるので働けるかどうか、大きな不安を抱えていました。こちらで事務作業の就労体験をしたところ、徐々に自信を回復し、就職活動を開始するまでになりましたが、全て不採用になってしまいました。ところが本人に話を聞くと、「実は採用されずにほっとしている」と本音を漏らし、まだ不安が全て払拭されていないことが判りました。

この後、その男性は2016年秋から千葉の生活クラブ生協で「認定就労訓練事業」を利用しています。最初は非雇用型で週3日、1日2.5時間、交通費のみ支給というところから始め、本人の状況や希望に応じて日数と勤務時間を増やしてきました。報酬も時間当たり500円から最低賃金以上と上がり、業務内容は、常時／週1回／随時の仕事を組み合わせ、状況を見ながら負荷をかけたたり減らしたりして、順調に進んでいます。

ご本人のなかには葛藤もあったと思いますが、このような就労訓練でスモールステップを踏み、中間的就労のなかでいろいろな人に支えられながら前に進んでいるということをご紹介します。