

就職氷河期世代の支援に関する有識者ヒアリング【概要報告】

- 令和2年2月、様々な立場から就職氷河期世代等の支援に携わる社協、NPO、民間企業からヒアリングを実施した。支援に当たっての課題や留意点は以下のとおり

1. 実効ある支援

- ✓ 本人たちのできることや得意なことからアプローチしての訪問支援、さらに、就労に行く前のワンクッションとして気軽に出入りできる地域の居場所を作ることが有効。（勝部氏）
- ✓ 当事者の家族とも相当の信頼関係を築いたり、母親の孤立感の解消を図ったりしながら、支援を行うことが重要。（長岡氏）

2. 支援のネットワークづくり

- ✓ 様々な協議会、窓口で、情報やノウハウの共有、連携を図ることが必要。就職氷河期世代支援を通じて縦割りを突破し、支援の成果を全ての世代に広げていけるとよい。（谷口氏）
- ✓ 必要な支援を行うマンパワーが不足してしまわないよう、支援を行う人材の育成に取り組む必要がある。（長岡氏）

3. 就労に向けた支援

- ✓ 在宅で仕事ができるという選択肢があることが重要。就職氷河期世代の方は自信がない方が多く、少しの躓きでも悩んでしまうので、こまめなメンタルケアやフォローアップが重要。（佐藤氏）
- ✓ 短時間勤務からの入社でも成長し能力を発揮していける、ある意味採用時のハードルを下げ、業務に応じて段階的にステップアップしていける仕組みを導入・運用。（公文氏）

※ヒアリング対象者（実施順）

- ・ 勝部 麗子 氏 社会福祉法人豊中市社会福祉協議会 福祉推進室長
- ・ 谷口 仁史 氏 認定特定非営利活動法人 NPO スチューデント・サポート・フェイス 代表理事
- ・ 長岡 秀貴 氏 認定特定非営利活動法人侍学園スクオーラ・今人 理事長
- ・ 佐藤 啓 氏 株式会社ウチらめっちゃ細かいんで 代表取締役社長
- ・ 公文 節男 氏 株式会社光洋 専務取締役人事総務本部長 ほか

➤ 社会福祉法人豊中市社会福祉協議会 福祉推進室長 勝部 麗子氏

取組概要

○ 地域共生社会への新たなステージ

一人も取りこぼさない
排除から包摂へ
支えられた人が支える人に
全ての人に居場所と役割を

○ CSWの取組

発見されたごみ屋敷、ひきこもり、生活困窮などの地域課題をコミュニティソーシャルワーカー（CSW）が受け止め、さらに市役所、福祉施設、地域住民などが一堂に会する地域福祉ネットワーク会議等で共有し、解決を図る仕組みをつくっている。

○ 豊中びーのびーのプロジェクト

社会参加や自分の適性探しができる居場所プログラム。プログラム参加の中でオーダーメイド型の支援を実施

対象：発達障害、ひきこもりなどで就職に距離がある人

プログラム：就労体験、パソコン、園芸、カフェなど。希望するプログラムにエントリーし、参加すると、活動費（1コマ2時間、500円）が支払われる。

- ・ びーの×マルシェ（豊中市小売商業団体連合会と協力）
スーパーの閉店により、高齢者や子育て世帯の買い物が困難になっていた地域にオープン。ひきこもり経験者や支援者がスタッフを務める。ひきこもりの子の相談、高齢者の憩いの場、日常の買い物ができる場所など、いろいろなものをつなぐ場所に。

主な御意見

■ 地域づくりとアウトリーチ

- ✓ 措置から契約（介護保険）になり、SOSを出せない人を措置的にサポートすることが出来なくなったため、契約になじまない人が落ちていってしまった。大事なことは、アウトリーチを実施して、見つけた問題について支えていく仕組みづくり・地域づくり。アウトリーチと地域づくりということが契約の社会になって一番求められているテーマ。
- ✓ 阪神淡路大震災以降、住民自身が地域の課題を発見し、その解決に取り組んできている。成功体験を地域の皆さんと作っているので、「とりあえず相談に行けば何とかなるんじゃないか」という風土ができあがっている。
- ✓ アウトリーチはやり方を間違えると本人を追い詰めてしまう。本人たちのできることや得意なことからアプローチして訪問している。

■ 豊中びーのびーのについて

- ✓ 就労に行く手前でもう少し自己肯定感を高めないと、いきなり就活じゃないという人が相当数いることが分かってきた。こういう人たちの居場所というのをワークショップにおいて、まずはここに来ればプチバイト、ちょっとお金になるということを目指した。
- ✓ 居場所の利用者で、就労支援によって就職した方に、OB会で月に1回集まってもらっている。人間関係が弱いので、会社だけの人間関係だけだとすぐに苦しくなってしまうことがある。

- 認定特定非営利活動法人 NPO スチューデント・サポート・フェイス (S.S.F.) 代表理事 谷口 仁史氏

取組概要

○ 不登校、ひきこもり、非行、ニート、生活困窮者及びその家族を対象に、社会参加・職業的自立に向けた相談支援を実施

○ アウトリーチ（訪問支援）と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ

①ワンストップ型の相談対応

自立に係る各種総合相談機能を集約して、機能強化を図るだけでなく、スケールメリットを生み、有資格者がチームを構成し、包括的に支援を展開。

②重層的な支援ネットワークの形成

20を超える重層的なネットワークを傘下構成。情報の一元化を図ったネットワーク、職業人のネットワーク、就労体験を受け入れる事業主のネットワーク、地域の限界を補うための全国ネットワークなどに立ち上げの段階から参画。

③支援の実効性の高さ

アウトリーチと重層的ネットワークを活用した多面的援助アプローチ、独自に多軸評価のアセスメント指標を開発しながら専門機関を含めながら対応。本人支援と家族支援の柱を同時並行的に支援を進め、伴走型支援を実現。

主な御意見

■支援手法

- ✓ 生育環境の問題の解消も含め、積極的・直接的な支援を、社会参加・自立まで行うため、アウトリーチ（訪問支援）を軸に支援。孤立している当事者、深刻かつ複合的な領域を抱えている当事者の支援に当たっては、複数分野の専門職種が知見を持ち寄って対応する必要。
- ✓ アウトリーチ型でも延々と続けると依存関係になってしまう。問題を解決しながら、段階的に集団活動に移行していくことで社会参加を促している。

■支援機関の連携

- ✓ 子供・若者育成支援法や生活困窮者自立支援法など様々な協議会、窓口があるが、縦割りではなく、情報やノウハウの共有、連携を図っていく必要がある。就職氷河期世代支援を通じて縦割りを突破し、その支援の成果をすべての世代にも広げていくことができるとうい。

■支援する人材の育成について

- ✓ 支援の現場を支えるのは「職人」だけではない。大学生等のボランティアから、段階的にキャリアアップできる人材育成の枠組みが必要。大学、教育委員会、行政と組んで、実地訓練等を通じた支援者の育成を行っている。
- ✓ 特にひきこもり支援の分野では、世代間のギャップが生じずに人との関わりができるお兄さんお姉さんのアプローチが有効。

➤ 認定特定非営利活動法人 侍学園スクオーラ・今人 理事長 長岡 秀貴氏

取組概要

自らの進むべき道を探すための学び舎

- ・学校スタイルの支援と寮生活が特徴。
- ・「学びや新しい自分との出会いを求める全ての人々の為の学校」を設立趣旨とし、年齢無制限で生徒を受入れ。
- ・社会で生きづらさを抱えた若者や、社会の中でサポートが必要な子どもたちに対して、自分らしく充実した人生が送れるように、学校形式での包括的な自立支援を展開。
- ・卒業生の就労率は100%
入学から卒業までの年数を設定せず、それぞれの成長に合わせて本人とスタッフで協議し卒業を決定。最低条件は「仕事に就くこと」。就労して自活できるようになるまではサポートし続ける。

プログラムのイメージ



主な御意見

■ 支援の基本的考え方

- ✓ 安心と安全が確保された学校と寮で、ある程度の期間経過すると埋没していた若者たちは社会に出ていくと確信。
- ✓ 社会に出られなくなる若者は自身のコミュニケーション力が脆弱だと妄信している。生活言語が復活すれば、成功体験の積み重ねを生むことができる。そのために生活を共にすることが必要。
- ✓ 発達障害の診断を受けた人も、寮生活をするだけで行動特性が出なくなり、しっかり正社員として働けるようになる。
- ✓ 困難を抱える当事者への支援に当たっては、その家族とも相当の信頼関係を築いたり、母親の孤立感の解消を図ったりしながら、支援を行っている。

■ 支援のネットワーク

- ✓ 子ども・若者育成支援推進法に基づく地域協議会は、浸透するまでに7, 8年かかり、ようやくすべての相談機関がここに上がるようになった。支援を早める上で重要なことであった。
- ✓ 相談支援の入口として、身近で信頼を得ている職業である理美容師に注目。理美容師のオーナー等に月に1回支援メソッドを学んでもらっている。理美容師にゆるく様々なことを相談できるネットワークを作っている。
- ✓ 問題化の事前予防のためには、学校内孤立の段階からキャッチしなければならないが、個人情報観点から難しい現状がある。今後、共有財産として横串を指していかなければうまく回らない。
- ✓ 必要な支援を行うマンパワーが不足してしまわないよう、支援を行う人材の育成に取り組む必要がある。

➤ 株式会社 ウチらめっちゃ細かいんで 代表取締役社長 佐藤 啓氏

取組概要

ひきこもりの人たちが集まった会社

日本で初めての「ひきこもり当事者、経験者が主体となってできた株式会社」。スタッフ数30名（27名がひきこもり経験者、当事者）。完全に在宅で、働きやすい時間帯、ペースで働いており、HP作成などウェブ系の開発、プログラミング講師、自社製サイトの運営、データ入力等の業務を実施。

①教育事業

ひきこもり当事者・経験者の方を主な対象とした、ホームページ作成等のITスキルを習得するための講座の講師業務を、ひきこもり当事者・経験者の講師スタッフが主に在宅で実施。

②制作事業

ひきこもり当事者・経験者の特性の一つである「きめ細かさ」を活かし、「かゆいところに手が届く」ホームページやアプリ・システム等の制作を行う。

③みんなでつくる事業

オンライン当事者会の開催、ひきこもり当事者・経験者等を主な対象とした在宅ワークポータルサイト、ひきこもりに関する総合情報ポータルサイト（ひきこもりの情報が欲しい方と、情報を発信したい方が一緒に作り上げていく場）。

ひきこもり当事者の特性の一つである「こだわりとも呼ぶべき細かさ」をうまく生かせる仕事は、実はいろいろあると気づいたときに、特性をアピールしたい、仕事に繋がたいという想いが社名の由来

主な御意見

■就労について

- ✓ 在宅ワークに特化したポータルサイトを作り、ひきこもりの方に同サイトの運営業務を委託。チームでやる仕事はWEB会議システムやチャットを使って話しながら仕事をする。チームで働くのが難しい方は、単発の業務委託の作業をしてもらっている。
- ✓ ひきこもっていても在宅で仕事ができるという選択肢があることが重要で、本人の安心感にもつながる。
- ✓ 在宅訓練のニーズは相当ある。IT企業は人手不足なので、ある程度スキルがあれば誰でもいいから欲しい状況。
- ✓ 就職氷河期世代は安定して長続きできるスキルが少ない。障害者福祉の枠組の就労移行支援の制度を流用できれば生活支援、スキルアップ支援が全部できる。

■定着率を高める取組

- ✓ 就職氷河期世代の方は自信がない方が多く、ちょっとした仕事の躓きでも悩んでしまうので、こまめなメンタルケアやフォローアップが重要。

■スキルアップについて

- ✓ 社内にeラーニングシステムを完備。入社前には有償で講座を、入社後はeラーニングをクラウドで60講座以上受けられる。

■ひきこもりの相談支援

- ✓ 現状では居場所の前段となる相談支援、相談窓口が少なく、24時間電話相談、雑談ができる場所があれば良い。民間NPOとの連携含め居場所、相談支援を拡充できないか。

➤ 株式会社 光洋 専務取締役人事総務本部長 公文 節男氏 ほか

取組概要

人事制度の概要

小売り業界で初めて仕事をする人、短時間で仕事をする人でも成長し、能力を発揮していけるよう、ある意味、入口のハードルを下げ、コミュニティ社員からステップアップできる仕組みを導入し対応。この仕組みの中で多くの就職氷河期世代の方々が勤務。

①人事制度における資格と登用

コミュニティ社員（パートタイム労働者の名称）として入社後、試用期間を経て職務Ⅰ～Ⅳのステップを経験し、その後登用試験を経て、店舗限定社員・社員へと転換。成長の早い人は、この間に社員への中間採用試験を受け社員へ転換。

※就職氷河期世代で社員になれなかった人の多くはこのルートで社員として活躍。

②教育訓練やキャリアアップ

・職能別資格研修

コミュニティ社員を含む社内研修を実施。受講報告を実施し、理解度の確認・次回研修の改善につなげる。

・エキスパート社員（店舗限定社員の名称）、正社員への転換制度
マルチラーニングという教育制度により、ステージごとに学習、年に一度試験を受験し、ステップアップできる仕組み。

・正社員への転換制度

上記のほか中途採用時、既存従業員応募者についても募集。

○パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を表彰する「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」において、平成29年度「最優良賞（厚生労働大臣賞）」受賞。

主な御意見

■就職氷河期世代の採用について

- ✓ 中途採用の入口のハードルを下げた結果、就職氷河期世代も採用できている。正社員のように1日8時間働ける人ばかりでないし、成長速度も違う。コミュニティ社員は働く時間、やりたい仕事が合えばほぼ入社してもらえる。その中で自分自身の進む方向を見つけてもらう。
- ✓ 従業員一人一人、同じようには成長していかない。格差が出てくるのをできるだけなくしていくことが必要。合わない仕事があれば合う仕事を見つけていくということも必要。でなければ定着していかないことも多い。
- ✓ 毎年2回、春と秋に中途採用を実施。現状は有効求人倍率が上がっていて採用が難しい状況。去年は30人応募で2人採用。

■ステップアップしたい人の学習について

- ✓ 特徴はマルチラーニングというツール。売り場の業務に応じて、段階的にスキルを取得できる冊子を作成。OJTをメインにしているが、OFF-JT、自己啓発は、WEBや本社での講座を開設し、今年は1,000名ほど受講。
- ✓ パートタイマーの中でステップアップに向けて勉強しているのは4割、合格するのは14%ほど。家庭を持っている人の中には、自分はそこまで働かなくていいという人もいる。

■定着率を高める取組

- ✓ 定期的に教育をしていくこと。年に2回集めて、課題を聞きながらステップアップして勉強してもらっている。社員は年に1回役員が直接面談して、悩み事やキャリアの希望を聞いている。