

Supported by
 日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION

2023年度 実施報告書

～グレーゾーンの若者に対する
地域ニーズマッチング就労支援～



一般社団法人SPSラボ
若年認知症サポートセンターきずなや

お問い合わせ情報

会社名：一般社団法人SPSラボ若年認知症サポートセンターきずなや

所在地：奈良県奈良市大和田町1914-1

電話番号：0742-53-8666

メールアドレス：info@kizunaya-nara.org

ウェブサイト：<https://kizunaya-nara.org/>



はじめに

「グレーゾーンの若者に対する地域ニーズマッチング就労支援」の活動をおこなうきっかけは、一般就労と福祉的就労の間において、孤立・望まない孤独な環境にいる若者がいることを知ったからである。社会人となり数年で退職、はたらくことへの自信喪失・その後の公的支援等のあり方で、社会に出ることへの不安が増幅し、時間がたてばたつほど社会への一歩が踏み出せなくなっている。公的な機関には、相談機能や訓練機能もあるが、その機関への不信感（上から目線・精神論等）があり、当事者が安心して取り組める環境ではないことが分かった。雇用主側も、当事者の状況が甘え・スキル不足等であると感じ、雇うことへの関心は低い。このような状況に対し、相互理解ができる環境を作り、当事者の就労への自信回復や雇用主側の人材不足等へ改善を目指す仕組みが必要ではないかと考えた。



目次

1. ネットワーク会議
2. 社会人になってからも利用できる職場体験・インターンシップの相互効果
3. 当事者の実践調査
4. インターネット調査で得られたまとめと課題
5. 職場側へのインタビュー調査とパンフレット等での啓発活動
6. 職場と就労困難者の相互理解を高めるゲームの活用
7. 地域向けの啓発貢献活動
8. まとめ

開催について

基本、月1回のペースで、就労困難者と雇用先のマッチングがどのようにすれはうまく機能するのかを中心にミーティングを行なった。また、具体的な実践をおこなう上での準備や計画等を作っていた。2023年12月から、当事者中心としたネットワーク会議を行った。

当事者等の集まる時間や場所への配慮のため回数を増加させた。

合計15回実施し、延べ70人が参加。

■2023年4月28日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加6名

内容：①事務的な流れ確認 ②当事者調査（草刈り体験等）準備や計画の確認

■2023年5月23日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加5名

内容：①当事者草刈り研修（安全義務）について②イベント販売の状況や当事者状況について③収穫体験後等のアンケート項目・作成について

■2023年6月6日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加5名

内容：①収穫体験のアンケート分析・整理②新たな体験課題について（加工等体験の要素を増やせないか）③当事者理解広報について（企業との対話）④地域にある他の当事者団体との連携について考える

■2023年7月11日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加5名

内容：①マルシェ体験をすることについて②職場体験と職場での研修体験について（洋菓子店）③社協との連携について④障害者施設との連携について⑤他機関・企業等への説明のリーフレット等について

■2023年8月29日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加5名

内容：①収穫体験インタビュー調査について②草刈り体験インタビュー調査について③9月予定の洋菓子店加工体験について

■2023年9月28日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加6名

内容：①前期の報告②洋菓子店の研修と活動調査について③調査結果まとめ

■2023年10月17日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加6名

内容：①広報動画作成について②動画作成のマッチング体験依頼企業との協議について③当事者と企業が事前に分かり合えるためのアイスブレイク（ゲーム等）について④ネット調査について（外部委託で項目の作成を依頼）

■2023年11月21日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加6名

内容：①広報動画（委託）について②動画作成時のマッチングイベント（外部依頼）について③カードゲームについて④企業等への就労困難者マッチング説明について⑤ネット調査項目の打ち合わせについて

■2023年12月12日

場所：ZOOM 参加4名

内容：①既存のカードゲーム（本人の価値理解）を使ったワークショップイベントについて

■2023年12月20日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加6名

内容：①今後の地域プラットフォームについて②地域ネットワーク強化について③マッチングの仕組みについて（地域の利用が可能なのか）

■2023年12月28日

場所：山添村にげば 参加者5名

内容：①カードゲームワークショップ開催について

■2024年1月30日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加3名

内容：イベント準備について

■2024年2月13日

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや 参加3名

内容：イベント準備について

■2024年2月27日

場所：ZOOM 参加3名

内容：①企業側の現状についての情報交換②報告会準備

■2024年2月28日

場所：ZOOM 参加2名

内容：①カードゲームのマッチングの際の問いのアイデアだし

前半に関してのネットワーク会議は、ある程度の人数を以て開催。

後半に関してのネットワーク会議は、若者層および中年層と企業側をイベントや企画に応じて分散した状態で開催。

02 社会人になってからも 利用できる職場体験・ インターンシップの相互効果

～地域商店等でのマッチング体験と研修～

01.バームクーヘン屋さん

研修・加工体験

各イベントに出店、販売にむけて自分たちで作ったバームクーヘンの作業工程説明や加工にあたり注意点などの研修をうけ実際にバームクーヘンの加工体験する機会をつくった。

【実施状況】

①令和5年9月14・15日

研修会：スタッフ3名 当事者3名

加工体験：スタッフ4名 当事者3名

場所：たっくんのバームクーヘン

【参加した当事者の声】

- ・「店主からの話（創業の想い・苦労話・やりがい）を聞くことで嬉しい」
- ・「スタッフが仲介してくれることで安心感があり、話がしやすい環境であった」
- ・「通常、焼くなどの工程はプロでしかさせてもらえないことなので良い体験ができた」
- ・「実際にバームクーヘンの生地から作ることができてとても感動した」

【企業側の声】

- ・熱心に作業されていて商品になります（店舗オーナー）
- ・今後の繁盛期には手伝いにきてもらいたい（店舗オーナー）

【考察】

二次産業の加工体験をマッチングの場を体験を通じて、店主の想い、苦労話などを聞くことで、加工する作業にも思いがはいり、完成時の達成感が大きく、深く愛着が湧くことがわかった。単純な作業でも思いが入れれば、あきらめることなく加工することができたことで本人の自信になることがわかった。理解あるスタッフや店主の話は、仕事を進めるうえでも重要な役割になることがわかった。

【課題】

理解あるスタッフの育成、また地域の店舗への協力依頼の啓発



社会人になってからも利用できる職場体験 インターンシップの相互効果

02.草刈り講習について

専門家の指導のもと基礎的な安全講習を受講することで機器の取り扱いや事故を未然に防ぐことができる機会を作った。

【実施状況】

令和5年5月25日

労働安全衛生法による特別教育・安全教育研修

場所：若年性認知症サポートセンターきずなや

参加者：10名

【参加した当事者の声】

- ・専門的な講習が初めてで、刈払機の仕組みや、いかに安全に使用するかをしっかり学ぶことができた。
- ・実際に機器の取り扱いや点検方法など実践することで、次回から安全に使用できる資質を持つことができた。

【考察】

専門的な講習を受講し、機器の仕組みや取り扱いの基本的なことを知ることで、次の実践にチャレンジするきっかけになる。専門的に学ぶことで自分への自信になることがわかった。

【課題】

基礎的な学びの場の継続性、指導していただけるように参加者の育成が必要

03.草刈り実地研修

草刈り講習を受講者及び草刈り体験希望者による実地研修を行う、申し込みにも仲間と不安解消ができるよう取り組みを行う場を作った。

【実施状況】

①令和5年5月26日

場所：追分梅林

参加者：延べ16名

令和5年10月16・17日

場所：丸山古墳

参加者：延べ6名

【参加した当事者の声】

- ・自然の環境でのストレス解消にも繋がりと、自宅にこもるだけでなく、外出することの大切さを知ることができた。
- ・仲間での申し込みができることと募集の際の不安を解消できる体制がよかった。（今回は、当事者の方に相談対応をしてもらった）

【地域団体の声】

休まず熱心に草刈りをされてたので、きれいにできた。また来てほしい（地域団体）若いひとが来てくれると助かる（地域団体）

【考察】

申し込み段階から、当事者の申し込みに対して不安になる要素などは、説明をより細かく記載しておくことで、すこしでも不安を取り除くことが、「やってみよう」と思うことの重要な要素であるとわかった。地域からの信頼もできてきたことにより地域のかたと話もできたり、地域貢献したという自信にもなり、次もやってみようと思えるきっかけのひとつになるとわかった。

【課題】

地域のかたと一緒に作業をするにあたり、個々の作業では休憩が個々の判断になることから、十分に休憩できていないことがわかった。地域のかたと共同作業をしながらも休憩などサポートする必要があると感じた。



04. 福祉施設現場体験

施設内の見学、利用者さんより願い聞き取り談話、パピー犬とのふれあい、焼き芋づくり、ゲーム大会の機会を作った

【実施状況】

①令和5年11月23日（木）

10:00～12:00

場所：グループホーム 古都の家 学園前

参加者：1名

②令和5年12月17日（日）

13:00～16:00

場所：グループホーム 古都の家 学園前

参加者：4名

【参加した当事者の声】

- ・初めての福祉施設体験で緊張した。
- ・認知症の高齢者の方が生活している場として、家庭的な雰囲気の中でのご本人のペースに合わせてお世話されている様子で興味深い施設だと感じました
- ・今回は利用者さんの願いを聞かせてもらい、犬が好きなことやお祭りのイベントが好きなことがわかり企画検討しました。
- ・イベント日には、利用者さんがパピー犬（盲導犬）とのふれあいができたことは、皆さん笑顔になってとても嬉しかったです。
- ・その他にも焼き芋やゲーム企画で、皆さんがワイワイ盛り上がって下さり、とても良い経験ができました。

【企業側の声】

- ・認知症のことやグループホームのことを少しでも知ってもらえて良かった。
- ・利用者の繰り返す話を根気よく聞いてもらっていた。
- ・働くきっかけになればと思うが、体験だけでは採用の判断は難しい。

【考察】

- ・初回の聞き取り訪問の際に、グループホームの役割や特徴を丁寧に教えてもらい施設見学などもしたことで、参加者も安心して取り組むことができた。

- ・本人としては、施設内の様々なことを聞けることがわかったが、イベントとしての参加にて、本来業務には携わっていないため雇用としての判断の壁は存在することがわかった。

05. 農家収穫体験

果樹の収穫作業体験で個々の作業を重視した体験と作業工程から摘み取り、選別、納品と一連の作業の体験の場をつくった。

【実施状況】

①令和5年8月1日～（6日間）

場所：あおはにブルーベリーファーム

参加者：延べ13名

②令和5年12月18日～（2日間）

場所：OIWAKE FARM

参加者：6名

【参加した当事者の声】

- ・ひとつひとつ丁寧に摘み取りすることができた。
- ・きれいな摘み取りを気をつけると収穫量が減る。他者と比べるときれいに摘み取ることができた。
- ・選別作業が時間がかかるが丁寧にすることができた。

【企業側の声】

- ・きれいに収穫していただき販売、加工作業できます。（依頼施設）
- ・また、来年も来ていただきたい（依頼施設）
- ・摘み取り作業では作業が早く時間も短縮できました。（依頼施設）



社会人になってからも利用できる職場体験 インターンシップの相互効果

06. 企業メンテナンス体験

イオンタウン駐車場の草刈り、樹木の剪定作業を含み、企業の特徴から一般客の営業時間を避けての早朝から日中の作業で行った。

【実施状況】

- ・ 令和5年8月21日～6日間
- 場所：富雄イオンタウン駐車場
- 参加者：延べ28人

【参加した当事者の声】

- ・ イオンタウンの利用者さんに迷惑がかからないように配慮しながらの草刈りで次第にきれいになっていくのがうれしい。
- ・ 不法投棄されているゴミなども多く、よりきれいにしたくなった。
- ・ 実際に草刈りを行う前よりも前向きになれた。
- ・ お店のかたからも声をかけていただくことができてやりがいになった。

【企業側・お客様の声】

- ・ 暑い中でもきれいにしていただき助かります（依頼企業）
- ・ 普通の業者ではないような手間もかけてるのがいい（お客様）
- ・ ゴミも拾っていただき助かります（店舗の方）

【考察】

参加の仕方(募集方法)として一人での申し込みにはハードルを感じてしまうと意見があり、仲間と一緒に申し込みができる環境に改善することで申し込み方法での不安解消になった。急なドタキャン(不参加)や遅刻等に関しても想定内と対応する旨を事前にアナウンスすることで参加への安心感になったと意見があり事前のお知らせも工夫が必要となる。企業の依頼もあり自分たちで仕上げた自信は仲間同志のネットワークも構築されていくことがわかった。

未体験のことに対しては自分自身の自信のなさからくる不安をもつ方が多く、参加の申し込みでは細かいお知らせや案内文にする必要があると感じた。

【課題】

草刈り作業に集中していることで、車の往来やお客さまへの配慮などへの注意が散漫になり声かけしていく必要がある。



07. イベント販売体験

各イベントに出店し、職場体験で作ったバームクーヘンや大和橘アイスクリーム、地元物産商品の販売を体験する機会をつかった。

【実施状況】

① 令和5年6月3日・4日

場所：追分梅林

参加者：2名

② 令和5年7月16日

場所：奈良バスターミナル

参加者：1名

③ 令和5年9月17日

場所：西大寺北ふれあい広場

参加者：2名

④ 令和5年9月20日

場所：豊中アクアホール

参加者：1名

社会人になってからも利用できる職場体験 インターンシップの相互効果

【参加した当事者の声】

- ・対面が苦手なので、販売は難しいかとも思っていた。
- ・実際参加してみて、加工から販売まですべての工程を体験することができ、お客様の笑顔も見れてとても嬉しかった。
- ・在住地域での販売で、地域の方との繋がりができ、このような場を作ってもらえて嬉しかった。

【主催者やお客様の声】

- ・こういった活動があるのを知って良かった（地域住民）
- ・今後も協力をしていきたい（主催者）
- ・また一緒にイベントをやりましょう（出展者）
- ・ひきこもりの人とは分からなかった（主催者）
- ・当事者が防災士であることが分かり、今後は活動が一緒に出来れば（主催者）

【考察】

合計4回のイベント出店で6名の参加者があった。販売体験のマッチングの場をマルシェやイベントにしたことで、男女ともに参加しやすく、体験を通じて、このような職場であれば働くことができるかもしれないと当事者が希望を持つことができたと感じた。

いきなり商店で働くより、マルシェやイベントで販売体験の場が増えることで、少しずつ自分でもできるという自信が生まれ、引きこもりからの脱却に繋がると考えられる。また、理解あるスタッフと一緒に初対面のお客様への声かけや挨拶ができることがわかった。

他方で、高齢者の多い地域への出店は、若者の人手不足ということもあり、若者の参加を受け入れてもらいやすく地域活性にもつながることを感じた。また、地域のお祭りなどに出席することは、地域住民との距離が縮まり、イベント当日の打合せ等を通じて、引きこもりや生きづらさを抱えている若者の理解が高まることがわかった。

【課題】

お金を扱う時や来店者が多くなった場合に混乱することもあるため、その場に応じたサポートが必要であると感じた。



当事者の実践調査やインターネット調査は別紙。

- ・当事者は、はじめにハードルを感じているが、実際に現場でやってみると出来ることが分かり、自信に繋がった。
- ・個別よりグループ支援の方が有効性が高いことがわかった。
- ・遅刻やドタキャンを気にせず、連絡できる関係性の構築が重要である。
- ・現場では細かなことでも気になった場合、気軽に相談できる体制が必要であることがわかった。
- ・賃金を求めていると思っていたが、ボランティア的な参加を希望する人が多く、自分に自信が持てた時、賃金が欲しいと感じる。
- ・金銭的な余裕がないため、当日払いの仕組みが必要であることがわかった。
- ・移動については、基本公共交通機関で行ける場所が望ましい。
- ・農村部等、公共交通機関のない場所の場合は、送迎がないと100%移動が困難であることがわかった。
- ・体を動かしたい人からスタートしたが、加工や販売など、幅広い選択肢のチャレンジを希望する人が増えてきた。（体験の機会を求めている）
- ・働く時間としては、ボランティアを含め4~5時間くらいからのスタートが望ましいことがわかった。
- ・自由に休憩がとれる環境を望んでいる。今回の体験調査で、どのように改善すべきかが見えた。

【当事者側】

■参加の呼びかけについて：①ネット上にある当事者等のグループへの情報提供。情報提供をする場合、不安をできるだけ取り除くため、質問等に丁寧に答える。

■体験・はたらく場での配慮：①当日キャンセル可能②履歴書不要③ブランク期間の話を受けない④グループでの参加が可能⑤体験の場等でそばに相談できるスタッフ

■体験・職場の環境：①自宅から1時間程度の範囲②体験・職場の最寄駅から15分程度の距離・送迎あれば尚良い③賃金の支払いは当日が良い④賃金は、最低賃金を望んでいないケース多い（初期の場合）いきなり責任が大きくなると、不安感が高まる。ボランティア・謝金程度の交通費やはたらく・貢献したと思える環境でのスタートがベター。⑤今までやったことのない分野での体験。

【職場側】

■呼びかけ方は一般の求人内容であり福祉側は一方通行な情報のみで行っている。一般と福祉制度の間での呼びかけ方が必要。

■はたらく配慮は、職場的にできる項目が少ない。福祉側では、配慮できるが、当事者が臨むコンテンツが少ない。

■体験・職場の環境：農業で言うと条件的な場所は少ない。当日払いも難しい。お試し、学生の実習やフィールドワーク的な感じで、金銭を支払うことに抵抗はある。一般の求める作業量と福祉の仕組みでは、当事者が求め、前に進める環境がない。

現状では、マッチングすることが現実的に難しい。ただ、今回の調査で当事者へ情報提供をするための仕組みは作れる。

1.職場側に当事者側の理解を深めること、当事者側にも職場の条件を理解してもらうこと等コーディネーターが必要ではないか。

2.社会人から一度離れると学生時代のような実習や職場体験ができないため、そのような環境を作ることができないか。（インターンシップ）

3.当日払いの仕組みや団体としての請負の仕組みに関しては作ることが可能ではないか。

という新たな調査・実践内容の必要性が理解できた。

インターネット調査で得られたまとめと課題

まず、当調査で得られた知見は以下の各点である。

- ①ひきこもり経験者、若年性認知症者の両方の雇用に関心がある中小企業は47%、ひきこもり経験者の雇用に関心がある中小企業は43.0%、若年性認知症者の雇用に関心がある中小企業は10.0%と、これら就労困難者の雇用に関心を持っている中小企業は100%と極めて高率であった。しかし、これらの結果は就労困難者の雇用にもともと関心があった中小企業のみが回答した可能性が高い。
- ②ひきこもり経験者の経歴上の「時間的な空白」を中小企業側がどの程度重視しているかについては、重視約36%、非重視33%と両者の割合がほぼ拮抗した。ひきこもり経験者の雇用に関心や意欲のある中小企業であっても、「時間的な空白」を経営リスクとするか否かの判断を迷っている傾向が窺える。この傾向は、「どちらでもない」と回答を回避した中小企業が30%を超えたことによって補強される。
- ③ひきこもり経験者の採用面接場面や実労働場面における配慮については、たとえひきこもり経験者の雇用に関心や意欲のある中小企業であっても、当事者の障害特性に応じて配慮できる中小企業は4割以下であり、さらに体調悪化時の在宅勤務やSNSを使った採用面接の許容度合いは20%を下回り、出社、出勤、対面という側面において中小企業側には譲れない一線があると考えられる。

- ④仮に自企業の従業員が若年性認知症を発症した場合に中小企業側ができる配慮については、相談体制の整備、同伴者の許可、個別指導、疾病理解の研修参加などの実現可能性は3割を超えたが、医療・福祉との連携や通勤困難に対する支援の実現可能性はやや低率にとどまり、若年性認知症者の就労ニーズに対するイメージ、認知度、理解度が不足していることが窺われた。
- ⑤若年性認知症者にどのような条件が整っていれば新規採用の可能性があるかについては、調査票進行の設定ミスにより、結果の信頼性が極めて乏しい。

これらの諸結果をふまえ 今後の課題を述べる。

ひきこもり経験者の雇用に関しては、a)中小企業がこれを経営リスクとして捉えるかどうか、b) a)の懸念を払拭できる何らかの専門的スキルやストレングスを当事者が提示できるかどうか、c) b)を誰がどのように支援するか、という3つの課題があると考えられる。

当団体は、ひきこもり経験者が安心してできるソーシャルサポートがあれば高い付加価値を伴う生産性を示し、それが経営リスクではなくむしろ企業利益に寄与していると考えている。こうしたことは、ジョブコーチのような第三者的立場からの制度的関与では不十分で、ソーシャルサポートの広がりや繋がりや場を地域に醸成する能力のあるインフォーマルサポートの展開がますます重要となる。一方、中小企業側には、ひきこもり経験者の採用をめぐる「譲れない一線」があることがわかった。

毎日定時に出勤してタイムカードを押し、職場で働き、時間が来たら退勤するという一般的、常識的な就労形態を崩せない業種が現に存在し、このこと自体は別段悪いことではない。したがって、ひきこもり経験者には、その症状特性から業種や勤務形態に適-不適があると考えられる。どのような仕事に向いているかという職業適性評価ではなく、どのような勤務形態に向いているかという適性評価が求められるであろう。

若年性認知症者の就労について、当調査では発症後の就労継続と新規採用の可能性を問うたが、総じて、中小企業側が若年性認知症者の就労とそれに伴うニーズをどの程度具体的にイメージできているかが回答に反映されたと考えられる。つまり、多くの中小企業は若年性認知症者を雇用し、当人が労働するという具体的な状況を想定しにくく、さらに若年性認知症という疾病と病態、それがもたらす生活ニーズに関する知識と対応力が不足しているようである。このことに対しては、もちろん専門家や当事者による広報、啓発が必要であり、いま以上の積極的な発信が欠かせない。

最後に、当調査の方法論的な課題に言及しておく。まず、今回採用したインターネット調査には、ローデータが与えられずクロス集計ができない、誤字・脱字が多い、回答にバイアスが生じるような調査手続きを強いられる、回答すべきでない質問への誘導など、初歩的な問題点が数多くみられた。社会調査としての最低限の信頼性、妥当性を確保し、より正確な分析を行うためには、調査者がその設計から実施、データ解析までを主体的にコントロールすべきであった。この点を反省点とし、今後の調査に繋げたい。

体験調査とインターネット調査から分かったこと

- 面接のときの条件（履歴書がない、過去のことは聞かない、グループ面接可能など）は、企業側と折り合いをつけられる可能性がある。
- 企業側は、スキルやストレングスを求めているが、当事者は、過去の経歴等を伝えることは難しい。得意なことは伝えることができる。
- 誰がどのように支援するのか？ジョブコーチではないため、必要なポジションがあれば、企業と当事者を繋げることが可能となる。
- 新たなコーディネーターのようなポジションが必要。今回、スタッフがその役割を実践し検証することができた。
- 新たな履歴書のようなツールがあれば当事者にとって負担がなく、また、当事者自身が記入できる様式の作成が必要と考えられる。

職場側へのインタビュー調査と パンフレット等での啓発活動

職場へインタビュー及び活動、 パンフレット配布にて啓発活動 イベント開催時に来客者にパン フレットでの啓発活動を行う。

【訪問数】

- ・10カ所
飲食店2、大手企業2、不動産1、福祉2
洋菓子店1、自治協議会1、医療1

【担当者の声】

- ・インターンシップを実践してもらった企業側からは、事前にスキルの判断が出来ることによって、履歴書が無くても雇用するという判断がしやすい（洋菓子店）
- ・人材不足ではあるので、そのような若者と知り合う機会を得ることは重要ではあるが、実際、そのようなことを行っていないため、それが現実的に効果があるかどうか疑問がある（上場企業）
- ・このような活動があるのは知らなかった。これからはこのような働き方も必要になってくるのだろう（飲食店）
- ・人手不足ではあるので、雇えるようになれば協力してみようかな（飲食店）
- ・人手不足なので地域の清掃活動（草刈り）などで活用してみたい（自治協議会）
- ・一定の能力のない者を雇用することを考えていない（百貨店）
- ・通常業務であれば難しいが、そのような若者であればマンションの清掃等一人で行う仕事等で雇用を検討することもできる（不動産業）
- ・人員配置基準が決まっているため、一人で仕事ができないと難しい。そういう若者は雇ってあげたいけど、他の職員の負担が増えるため雇用できない（福祉）

・このような取り組みに協力したい気持ちはあるが、現状、協力できない仕組みである（福祉）

・対人援助の部分を任せるのは難しい。やりがいのミスマッチにもつながることが懸念材料。清掃など周辺業務においてもサポートがどこまで必要か聞きたい（医療）

インターンシップを啓発する ための体験動画・リーフレット 等作成

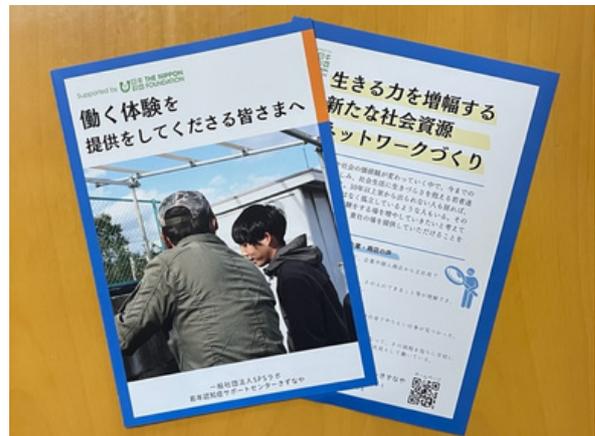
【体験動画】

働く側が雇用される前に企業側と出会い、互いを知るきっかけの大切さを啓発する動画を制作した。「社会人になってからのインターンシップ」

<https://youtu.be/LEolwgMmfmw>

【リーフレット作成】

企業調査や啓発活動を目的に作成
制作内容：A4リーフレット、4面リーフレット。各100部制作し、配布した。



06 職場と就労困難者の

相互理解を高めるゲームの活用

価値観カードを用いたワークショップの実施から、職場と就労困難者の相互理解を高める方法を考える。

①目的の共有と価値観カードワークショップ実施の打合せ

・12月12日(火)当事者2名、スタッフ2名で、価値観カードを使った職場と就労困難者の相互理解を深めるためのワークショップ実施について、目的を共有するところから始め、カードゲームの参加するメンバーや募る際の声かけをどのようにするのか検討した。実施できる日も調整を行う。

②価値観カードを用いたワークショップの実施

・12月28日(木)現地(当事者1名・学生の4名)とオンライン(当事者2名、スタッフ2名)で実施した。全体でワークショップの目的を共有し、価値観カードゲームのやり方を説明した後、現地でカードゲームを実施、就活の面接時にあったら良いなと思う内容のヒアリングを行った。

【価値観カードをした感想】

- ・高校の友だちの価値観を聞いてやっぱりそういうことを大切にしていると思った。
- ・残したカードが似た意味が被っていた。自分の解釈を拵げても良かったと思った。
- ・あれもこれもと思った。もう一度行っても同じになるんだなと思った。
- ・人の考えなどを聞く機会になった。

【就活面接時にあれば良いなと思うカード内容のヒアリング】

- ・会社の雰囲気について
- ・残業があるのか、あるとしたらどのくらい長引くのか
- ・仕事の量
- ・仕事をするときの人間関係は良好かどうか
- ・指示系統や業務の連携は気になる
- ・第1印象など自分の印象について聞きたい
- ・予想外の役職に就けられることはあるのかどうか
- ・会社の中で悪いところは何か聞きたい
(パワハラ、有給は実際に取れるのか)

【全体の感想(現地参加者)】

- ・価値観カードを行って、しんどいなと思う人もいるかなと思った。
- ・自分自身の価値観を再認識をした。
- ・最後まで残さなかったカードに書かれていた内容も大切にしようと思った。
- ・相手のことを知れて楽しかった。話し合いが苦手だけど、自分の意見が言えた。

【スタッフの感想と意見】

価値観カードを用いたゲームは、楽しみながら自分の価値観を知ることができ、他者の価値観を聞くことで自分の事を俯瞰することもできていると感じた。日常的にディスカッションしているメンバーであるため、自分の意見をハッキリ言える人が多かったとも感じる。

就活については、身近な出来事と捉えていることから、面接で聞きたいことを率直にヒアリングすることができた。

職場と就労困難者の 相互理解を高めるゲームの活用

今回は、職場と就労困難者の相互理解を高めるカードの作成をするには至らなかった。ヒアリングした内容を項目別に分けて整理し、1枚1枚のタイトルと説明文をどのようにするのか検討していくプロセスが必要であることがわかった。

③職場と就労困難者の相互理解を高めるカードゲームのアイデアだし

・2月28日（水）オンラインにて、当事者1名、スタッフ1名で実施した。

12月28日に行った価値観カードのワークショップであがった就活面接時にあれば良いと思うカード内容のヒアリングをもとに具体的な言葉のアイデア出しを行った。

12月28日にあがったヒアリング内容は職場の雰囲気や業務に関することであつ人間関係に関わる事が多かったことから、人間関係の何を知りたいのかをヒアリングするところから始めた。職場の雰囲気や関わり方では、年代や言葉遣いから始まり、注意される際には、否定的な人が多いのか、アドバイスの人が多いのか、また、放任系・戦略系・計画論理的逆算系などタイプについてあがった。成果や評価については例えば、数字や時間など量的に見られるのか、対話力や行動力など質的な部分で見られるのかという内容のキーワードがあがった。

【考察】

実際に、企業側とのマッチングの場を想定した内容となるため、職場の人との関わりやコミュニケーションに関して、具体的に聞いて確認しておきたいという気持ちが多分にあることがわかった。また、成果や評価に関しては、職場の価値観などをマッチングの場で聞いておきたいということが分かった。

3月9日には、別の当事者2名にもヒアリングを実施予定

地域向けの 啓発貢献活動

3月2日、3日、9日、10日に地域イベントで今回の活動を当事者含めスタッフで実施予定。

今回の当事者調査によって、今までの活動ではわからなかったはたらくまでのプロセスと、企業・住民側の考えや思いが理解できた。当事者にとっては、担う役割部分の説明だけでなく、全工程を理解してから、作業に入ってもらおうほうが、目的意識や達成感が高まる。新しい場での活動への不安へのサポートも、心理状態が落ち着くまで長期間必要であるが、あまり長期間サポートすると、一般就労とのギャップにも苦しむので、活動と職場の溝を緩やかにしていくことが大切であることがわかった。販売等対人関係を苦手とするメンバーが多かったが、施設等で高齢者が自分達の行動によって、笑顔になる姿を見ることは大きな喜びとなる。ただ、職場では、チームケア等、人間関係や気軽に相談できる体制が必要となるため、企業・施設側の余裕がなければ、この辺りの溝を埋めるのは難しいため、新しい環境づくりが重要になるのではないかと考える。当然、選択肢が多いほうがいいため、例えば、農福といって野外の活動だけでなく、6次化の中で考えていけるようになれば、女性等の参加が増える可能性が高い。

企業や住民側の声からは、思っている以上に能力がある等、今後も継続してお手伝い（収入有）をお願いしたい声が多かった。マッチングに関しても、メンバーの得意や苦手がわかりやすく、この子であればこの作業ができるなど判断がしやすい。収穫等は、職場の人よりも丁寧でありがたい等、メリットを伝えてくれるところが多かった。住民側は、活動を見て、口コミが広がり、他の地域でもこのような活動をしてほしいと言う声が増えている。このマッチングには、スタッフが丁寧にフォローし、メンバーも数日等の短期間で力を発揮しているため、長期間の継続した力（持続性）やフォロー体制の継続が大きな鍵になると考える。また、地域の他の福祉団体からもこのような活動を行いたいと言う相談も増えている。

企業側のひきこもり経験者の雇用に関しては、a)経営リスクとして捉えるかどうか、b) a)の懸念を払拭できる何らかの専門的スキルやストレングスを当事者が提示できるかどうか、c) b)を誰がどのように支援するか、という3つの課題があると考えられると調査であったが、仮説として考えられた点と同じであったため、bとcのあり方は、今回の支援で見えてきたものの、経営リスクと言う部分の改善はまだ難しい状況である。当団体は、ひきこもり経験者が安心できるソーシャルサポートがあれば高い付加価値を伴う生産性を示し、それが経営リスクではなくむしろ企業利益に寄与しうると考えていますが、溝は大きいと。サポートに関しては、ジョブコーチのような第三者的立場からの制度的関与では不十分で、ソーシャルサポートの広がりや繋がりや場を地域に醸成する能力のあるインフォーマルサポートの展開がますます重要であることがわかった。一方、中小企業側には、ひきこもり経験者の採用をめぐる「譲れない一線」があることがわかった。毎日定時に出勤してタイムカードを押し、職場で働き、時間が来たら退勤するという一般的、常識的な就労形態を崩せない業種が現に存在し、このこと自体は別段悪いことではない。したがって、どのような仕事が向いているかという職業適性評価ではなく、どのような勤務形態が向いているかという適性評価が求められると考える。

今後の方向性として、活動の必要性は理解できたものの、この仕組みを継続するための収益活動等が重要になってくる。ただ、この活動は、国等の事業でないため予算や人員を確保するのは至難の技である。また、地域の当事者団体や小規模団体も同じような状況であり、ニーズや方法がわかったとしても、経済的に進めない現状がある。今後、国や企業側がPFS/SBIなどの仕組みを考えていくにしても、早期にできるものでないため、今地域でできるあり方を実践していくことが求められる。

具体的に来年度を見据え、当団体だけでなく、地域の様々な団体とが一体的になって取り組むことで、この難局を乗り越えようと考えている。地域には、社会福祉協議会があり、行政でも様々な支援を行っている。その仕組みに入らない課題に関しては民間の小規模団体・ボランティア団体・草の根活動等が踏ん張って支えている。それぞれが単独で支援体制を行うことのメリットはあるが、収益性や活動の継続・発展等へのデメリットもある。現在の地域では、当事者への広報力が強い団体・農業等の土地を持っている団体・相談機能に強い団体・居場所を提供している団体等があるが、収益活動等への強い団体がない。またやりたくても資金（最初の設備や運営資金等）がないことや、収益化へのノウハウがない等によって、現状から脱却できない状況がある。マッチングをする場を社会福祉協議会等の中立的な場がプラットフォームを担うことで、企業や住民への依頼等の不安が軽減できたり、その依頼を多くの団体が活用し、連携して対応していくことで、単独ではできなかった取り組みが可能になるのではないかと考える。それが、それぞれのメンバーにとってもメリットある仕組みへとつながると考える。

今回のプロジェクトにより、社会人後のリスタートをするにあたって、はたらくまでのインターンシップのような仕組みが必要で、その中で支えるサポーターの存在（あり方）があって、緩やかに自信を高めていける環境が重要であること。メンバーもその工程で専門的スキル・ストレングスの強化・エンパワメントの強化につながると考える。企業側の譲れない一線等あり一足飛びにはいかないが、緩やかに理解をしあう関係を作っていくことが大切。企業側も住民側も実際同じ時間を同じ環境で過ごすこと等で、思っていたイメージを払拭することもできた。

雇用と言うことでなく、仕事を依頼することは可能で、その仕事を受け入れることの体制を地域で作る必要性があり、今の地域団体のポテンシャルを解放できるようなシェアできる社会資源の必要性も感じた。そのような場があって、メンバーが経験を積むことで、企業側・住民側にもその存在等を知ってもらうことによって、メンバーが企業に雇用・あるいは起業するような流れを後押しできるのではないかと考える。

このような考えにいたること、仮説から現実の課題を整理できたこと、上記のような話ができるネットワークができたこと、当事者が前をむいて活動に参加し、就労への意欲が出たこと、企業側や住民側にも理解の輪を広げることができたこと、多くの前向きな結果を出すことができたプロジェクトの意義は大きいと考える。

参加していただいた皆様・ご協力をして頂いた皆様本当にありがとうございました。

この報告書は、2月29日までの活動です。

