

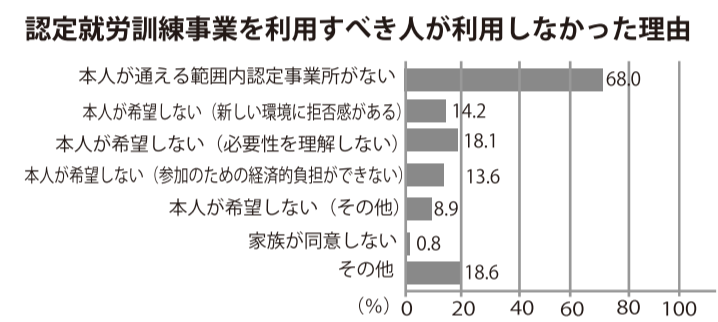
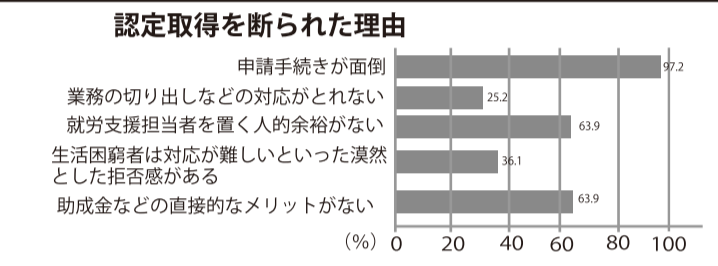


▲特定非営利活動法人ユースポート横浜編引幸代理事長と

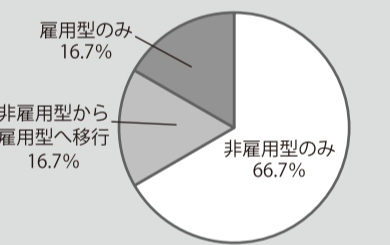
多様な生き方・働き方を応援する

働きたいのに働けない、過酷な条件で働き続けられない、子育てや介護、家族の状況や健康上の問題で今すぐ働くことは難しいなど、「働く」をめぐるたくさんの課題が聞かれます。2015年4月には、生活困窮者自立支援法が施行され、就労支援の強化や包括的な支援体制の整備に向けた取組みが模索されています。困難な状況にあっても、働く・働けることを可能にする多様な支援のあり方を考えます。

出典「生活困窮者自立支援のあり方に関する論点整理のための検討会」厚生労働省資料より

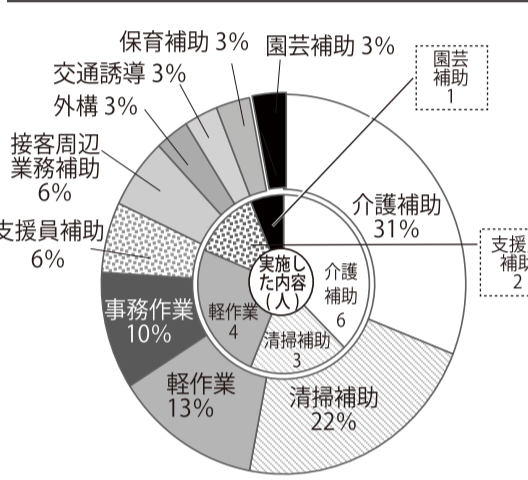


認定就労訓練事業の利用状況 利用形態ごとの利用者数



非雇用型：雇用契約を締結せず訓練として就労を体験する形態

認定訓練内容(外側)と実施した訓練内容(内側)



横浜市就労訓練事業支援センター資料

就労訓練を受け入れる認定事業所は全国で781事業所(2016年12月末)。神奈川県内では52事業所(2017年3月末時点)という状況です。認定訓練事業は都道府県知事(指定都市、中核市はそれぞれの市長)に申請し認定される仕組みですが、就労訓練事業は民間の自主事業という位置付けで、助成金など直接的なメリットはありません。また、一般企業は非雇用型の利用者が被った災害について加入する保険に加入できないなどの理由で、事業認定は進んでいません。その結果

生活困窮者自立支援制度に位置付けられた「就労訓練事業」は、事業者が自治体から認定を受けて就労に困難を抱える生活困窮者に就労の機会を提供する仕組みです。横浜市は、認定訓練を進めるにあたって、働きたい人と事業所や企業をつなぐ中間組織「横浜市就労訓練事業支援センター(※)」を開設し、市の委託を受けた特定非営利活動法人ユースポート横浜が運営しています。ユースポート横浜は、よこはま若者サポートステーションの運営などを通じて若者に対する支援を行なう中で、地域の企業と連携した職業体験プログラム「ジョブトレーニ

ング」の受け入れ事業所約140を開拓し、中間的就労のモデルを拡げてきました。就労訓練事業支援センターは、各区の生活支援課とともにアクセスメントを行い、訓練事業所をマッチング。訓練が始まってからも区、事業所、利用者とともに、毎月振り返りを行います。厚生労働省の資料によると、就労訓練事業の66.7%が非雇用型です。中間就労にこだわって受け入れ事業所を数多く開拓してきたユースポート横浜の経験が生かされる事業です。

訓練事業の課題

「通える範囲内に認定事業所がない」というミスマッチが生じています。広域自治体として都道府県の役割も問われます。

■神奈川県内認定事業所状況	
認定状況	件数
神奈川県	2
横浜市	33
川崎市	0
相模原市	16
計	52

あり、国の検討会では、認定就労訓練事業の効果について「利用者はまだ少ない実態にあるが、一定期間継続的な利用の中で着実にステップアップが見られる」との評価があります。また、就労支援のあり方として収入を得るばかりではなく社会とつながり、自己実現を図ることや、日常生活・社会生活・経済的自立につながる支援の必要性も言われています。

支えがあって訓練し自立に向かう事例や、福祉的就労につながる人、中間的就労という働き方が適している人など多様な就労ニーズが存在していることが明らかになってきました。適切なケアやスキルステップによって支え、共に働く、共に暮らす仕組みをつくる様々な実践に学び政策・制度につなげていきます。

*横浜市就労訓練事業支援センター 2013年、生活困窮者自立支援制度における中間的就労の制度化の機会を捉えて、横浜市に対し他団体と共に中間的就労支援機関を官民協働で設置運営することを提言、横浜市就労訓練事業支援センターの開設につながりました。

多様な生き方・働き方を応援したい

NPO 法人ピッピ親子サポートネット

ピッピ親子サポートネットは青葉区で子育て・介護等7拠点11事業を運営しています。ピッピが就労支援に取り組むきっかけは、青葉区で活動する「NPO法人月一の会」(引きこもりの若者支援を行う団体)から「若者がチャレンジする場所として連携してほしい」との声かけでした。2007年に法人の事業所「ピッピ保育園」で2人の若者を受け入れたことに始まり、横浜市総合保健医療センターや、よこはまユースプラザからの体験実習依頼に応えてきました。

「生活困窮者自立支援制度」始まる

2016年度には、横浜市就労訓練支援センターの働きかけにより、認定訓練事業所となり、12月からは法人が運営する「となりのいえ」で1人を受け入れ非雇用型の就労訓練が実施されています。



▲となりのいえ

訓練開始前から本人、区の生活支援担当、就労訓練事業支援センター、となりのいえスタッフで訓練の目的や進め方を確認し、訓練スタート後も丁寧な振り返りが重ねられ

ています。現在、ピッピでは、月一の会からも2人の若者の就労体験の受け入れを行っています。独自に若者就労支援チームを作り、仕事を切り出しマニュアルを作り、ジョブコーチとして共に働くなど、多くのスタッフが関わっています。いつでも相談できる専門機関としての就労訓練事業支援センターや若者サポートステーションと連携し合同勉強会を開催したり、ピッピが独自に受け入れた若者を若者サポートステーションにつないだ事例もあります。

win-winの関係で進める

ジョブコーチ(となりのいえスタッフ)が、掃除という仕事の重要性を伝えることで実習生の意欲が高まり、仕事ぶりに大きな効果があったそうです。また、実習生を受け入れることで、スタッフの意識や仕事の質の向上もあり、win-winの関係性であると感じているそうです。雇用型(一般就労)への移行という成果も期待されていますが、雇用契約は双方に責任が生じることであり、お互いにその見極めには慎重にならざるを得ません。課題を抱える人が100%の雇用形態でなくても、サポートを受けて本人が可能な範囲の働き方ができる仕組みが必要です。