

## 今、なぜ就労訓練事業に取り組む必要があるの？

### 生活困窮者のため、地域のため、自らの事業所のために、 事業の実施を考えてみませんか？

#### 生活困窮者のため

**就労は、私たちにとって、生活の糧を得る機会ですが、それだけでなく、社会参加あるいは自己実現の機会でもあります。**

**生活困窮者の生活を安定させ、再び社会の中で居場所を見つけてもらうためにも、就労の機会の確保は非常に重要です。**

- 就労は、経済的な自立に資するばかりではなく、日々の生活のリズムを整え、また、社会の中での役割を得つつ、成長するための機会でもあります。特に、生活困窮者の中には、地域社会の中で孤立している方が多くいらっしゃり、再び社会とのつながりをつくっていくことが自立に向けて不可欠です。
- 生活困窮者は、一人ひとりが様々な困難を抱えていて、それぞれが目指す自立のかたちも異なりますが、就労が可能な方については、地域において就労できるよう支援をしていくことが大切です。

#### 地域のため

**労働力人口が減少する中で、地域を維持するためには、「社会の支え手」を一人でも多く増やしていかなければなりません。**

- 人口約3,600人のある町で、調査を行った結果、18歳以上55歳未満の不就労のひきこもり113人の存在が確認されました。これは、その自治体の同年代の人口の約8.7%に相当するとのことでした。
- この調査結果を受け、町では、ひきこもりの方々に対するきめ細かな就労支援を行い、既に60人以上がひきこもりから脱し、35人以上が一般就労を果たしています。
- この町で起きていたことは、どの地域においても起こりうるのではないのでしょうか。人口減少の中で地域や地域経済を維持するためにも、地域を挙げてこの問題に取り組む必要があります。

#### 自らの事業所のため

**生活困窮者を受け入れ、誰にとっても働きやすい職場環境をつくることは、業務の効率化だけでなく、職場定着や人材育成にもつながります。**

- 働く上で様々な配慮をしなければならない方を受け入れれば、最初はいろいろな苦勞があるかもしれません。
- しかしながら、その苦勞を乗り越える過程で、例えば、業務分解等により事業所全体の作業効率が改善される、あるいは、従業員一人ひとりが抱える事情に配慮することができるよう職場環境を改善することで、従業員の定着率が高まり人材育成にもつながることが期待されます。
- なお、生活困窮者を受け入れた就労訓練事業者が一人で悩むことがないよう、事業開始後は、自立相談支援機関がフォローを行います。

# 就労訓練事業を実施している事業者の

# 声

就労訓練事業で生活困窮者を支援している方々の声  
～平成26年度セーフティネット支援対策等事業費補助金社会福祉推進事業「就労訓練事業（いわゆる中間的就労）事例集（平成26年11月版）」三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社より抜粋～

## ●社会福祉法人生活クラブ風の村（千葉県）

現代社会では、様々なはたらきづらさを抱え、孤立していたり、自信を無くして、一般就労につけない生活困窮の方がおおいいます。中間的就労は、そういったはたらきづらさを抱えた人が少しずつステップアップし、自信をとり戻し、社会の中で役割を持ち、自立することを支える就労のスタイルです。はたらきづらい方を中間的就労とし

て、職場に迎え入れることで、その職場は今ではたらいっている人にとっても、はたらきやすい職場になります。より多くの人がその人であったはたらき方で、社会参加できる新しい就労のかたちとなる中間的就労をともに進めていきましょう。

## ●社会福祉法人一麦会（和歌山県）

生活困窮者自立支援制度ができる以前に、障害者支援の延長線上で、地域のひきこもり、ニート、高校中退者等の相談支援を実施し、法人内での雇用や企業等への就労移行支援を行ってきました。

制度がない中での事業であり、法人には経営的余力はありませんが、経費を法人の持ち出しで実施してきました。制度がなくても、社会での生きづらさを抱え、支援を必要とする人を「ほっとけやん（放っておけない）」として支援するのは、一麦会の理念です。

地域には多くの課題があります。一麦会の所在する地域の課題は、人手不足の農業、独居高齢者等への買物支援、地域のコミュニティ不足等でした。

これらの課題に対して、一麦会が積極的に事業をおこし、対象者の就労訓練事業が地域貢献に繋がるものになるよう工夫してきました。地域社会が必要としている事で、企業が手がけても採算が合わない事業は社会福祉法人が実施すべきだと考えています。

## ●大阪いずみ市民生活協同組合（大阪府）

人は誰でも「得意・不得意」があるものです。働きにくさに繋がる様々な問題があっても、本人に働く意欲があり、一緒に働く仲間はその意欲を受け止める気持ちがあれば、少々の問題は職場で一緒に解決できると考えています。働き続けるなかで「得意」が増え、最初はうつむいて暗かった人にも笑顔が生まれ、その笑顔が職場の仲間も笑顔にしていく、そんなシーンを数多く見てきました。

特別なことをしているという意識はありません。働きにくさを持つ

方が、できることをできる限り精一杯働き、周りの仲間と会社は皆で生き生きと働き続けられる職場を作ろうと努力する、その日々の積み重ねがあるだけです。

当生協においても、宅配物流・店舗・高齢者介護などの職場で人手不足が問題となっています。仕事の内容と、個人々の「得意」をうまくマッチングさせることで、働きにくさを持つ人の就労の場が今後増えると考えています。

## ●特定非営利活動法人ワーカーズコープ森の102（とうふ）工房（埼玉県）

森の102工房で仲間と共に働いて感じていることは、就労に困難を抱えている人や、生活困窮状態にある人の多くが、「必要な時期に、必要な訓練・支援」を受けてこれなかったのではないかとことです。「働く場」は、その人がこれまで培ってきた力が発揮される場だと思います。例えば、電話に出る、FAXを送る、銀行で現金を下ろす、資料をファイルに綴じる、使った物は元に戻す、出勤したら挨拶をする、身だしなみを整えるなど、多くの人は家庭や学校、地域の中で「何となく」身につけていくことです。しかし、家庭環境が複雑であったり、うまく学校に通えなかったりなどの様々な要因によって、その「何となく」を習得する機会や場が足りず、ある程度の年齢に

なって「ポンと」社会に出てしまったのではないかと思います。多くの人はある程度年齢を重ねると柔軟性を失い、こだわりも強くなってきます。そのため、一般の職場でそういった「力」を身につけるよう働きかけても、なかなか思うようにはいきません。だからこそ、中間的就労の場では、「必要な時期に、必要な訓練・支援」を「意図的」に行なっていくことが必要だと感じています。「働く」という行為には、基本的な生活力や社会性、関係性が集約されています。「意図的」にそれらの力を身につけたり、取り戻すことができるのは、全てが集約されている「働く場（就労の場）」であり、そのことによって、その人を総合的に支えることができるのだと思います。