

平成 24 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

ホームレスの就労定着に関する調査研究

報告書

平成 25 年 3 月

エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ株式会社

目次

1. 調査の目的	1
1.1 目的	1
1.2 問題の所在	1
1.3 期待される成果	1
1.4 定義と範囲：就労定着の考え方	1
2. 調査方法	3
2.1 調査方法の概要	3
2.1.1 有識者研究会の設置、運営	3
2.1.2 事例の調査手法	4
2.1.3 調査手法の信頼性と妥当性	7
2.1.4 アンケート調査方法	12
3. 事例	15
3.1 事例対象と選定理由	15
3.2 事例1：地域密着型の住居・生活支援のケア付き就労	17
3.2.1 組織概況	17
3.2.2 組織沿革	17
3.2.3 組織の基礎情報と支援体制	18
3.2.4 活動内容と支援プロセス	22
3.2.5 利用者の事例	24
3.2.6 組織の工夫と課題認識	26
3.3 事例2：多様なネットワークと「住食衣・職」の伴走型支援	27
3.3.1 組織概況	27
3.3.2 組織沿革	27
3.3.3 組織の基礎情報と支援体制	29
3.3.4 活動内容と支援プロセス	36
3.3.5 利用者の事例	40
3.3.6 組織の工夫と課題認識	42
3.4 事例3 「家族がやるようなことは何でもやる」、家族的伴走型支援	45
3.4.1 組織概況	45
3.4.2 組織沿革	45
3.4.3 組織の基礎情報と支援体制	47
3.4.4 活動内容と支援プロセス	52
3.4.5 利用者の事例	55
3.4.6 組織の工夫と課題認識	57

3.5 事例4 公園清掃を通じた社会参加と就労	59
3.5.1 組織概況	59
3.5.2 組織沿革	59
3.5.3 組織の基礎情報と支援体制	60
3.5.4 活動内容と支援プロセス	63
3.5.5 利用者の事例	65
3.5.6 組織の工夫と課題認識	66
3.6 事例5：組織内互助による生活・就労支援	69
3.6.1 組織概況	69
3.6.2 組織沿革	69
3.6.3 組織の基礎情報と支援体制	72
3.6.4 活動内容と支援プロセス	76
3.6.5 利用者の事例	82
3.6.6 組織の工夫と課題認識	82
3.7 事例6：「農を職に」人手不足の農家と雇用を探す人々の交錯地点	84
3.7.1 組織概況	84
3.7.2 組織沿革	84
3.7.3 組織の基礎情報と支援体制	85
3.7.4 活動内容と支援プロセス	86
3.7.5 利用者の事例	89
3.7.6 組織の工夫と課題認識	90
4. 事例分析	91
4.1 事例分析の視角	91
4.2 各事例の組織の特徴（問題意識）	93
4.3 各事例の就労支援の工夫	98
4.3.1 組織形態	98
4.3.2 支援プロセスの工夫	100
4.3.3 組織内の工夫：スタッフの育成	104
4.3.4 組織外との連携：外部のネットワーク、専門家との連携	104
4.3.5 組織とその周囲：地域住民の理解と情報公開	104
4.4 就労支援に関わる課題への対応：より良い支援のために	104
5. アンケート調査結果	107
5.1 ホームレス支援組織の基本情報と支援対象者の現況	107
5.2 ホームレス支援組織の就労支援活動の状況	123
5.3 就労支援に関する工夫、意見	134
5.4 就労支援に関する工夫・意見の分析	140

6. 今後の展開に向けて	147
7. 引用文献	148
8. 附属資料（アンケート調査票）	149

1. 調査の目的

1.1 目的

本業務では、ホームレス支援事業を行っている民間支援機関を主な対象として、就労定着支援の状況の把握・課題の抽出を行い、先進的事例の紹介や各機関の工夫を取り上げ、ホームレスが就労に定着できるような支援のあり方・支援方策を検討する。

1.2 問題の所在

弊社で実施した平成 23 年度社会福祉推進事業「ホームレス自立支援センターにおける相談業務のあり方に関する調査研究」の自立支援センターを対象としたインタビュー調査を行ったところ、支援対象者への機関退所後の就労定着の課題が明らかとなった。

それは、就職を理由にホームレス自立支援センターを退所した支援対象者が、再度ホームレスとして戻ってきてしまうという問題である。支援対象者が就労後の新たな社会生活に適応できるように、就労定着に向け適切な支援が必要だが、退所後の就労定着に関わる支援体制が十分でない機関や、手探り状態の機関もあり、他の支援機関がどのように就労定着支援を行っているのか参考に知りたいという現場の意見があった。

1.3 期待される成果

本調査研究の問いは「なぜ就労定着できずに戻ってきてしまうのだろうか」ということである。ホームレスに就労支援を行う組織が共通に抱えているこの問いに対し、次の 3 点を明らかにする。(1) 就労定着支援の実態・課題、(2) 就労定着支援に関わる先進的事例・工夫、(3) 就労定着できるような支援のプロセスのあり方・支援方策。これらを政策的インプリケーションにつなげていくことを本業務の期待される成果とする。

1.4 定義と範囲：就労定着の考え方

就労定着支援プロセスのイメージを図 1-1 に示す。

支援組織が支援対象者に対して支援開始または相談を受けることから始まり、日常生活の支援、人間関係を含む社会生活の支援をし、就職意欲がある者や働けると判断した者には就労支援を行う。就職後は、再びホームレスに戻ってしまわないような就職後のアフターケアをすることで就労定着につなげる支援を行い、本人が職場で安定的に働き、新生活に円滑に定着していくことが望ましい。

何をもって「就労定着」とするかについてはインタビュー調査、アンケート

調査の中でも意見が分かれた。主に、①就職してからの期間、②支援対象者の状態、③支援対象者の内面の変化、に着目した答えがあった。

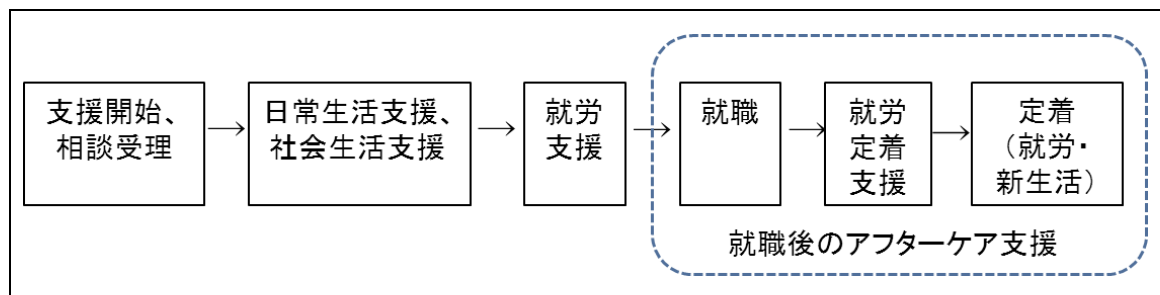


図 1-1 就労定着支援プロセス

出所：インタビュー調査を基に作成

2. 調査方法

2.1 調査方法の概要

本業務は、①ホームレス支援機関へのインタビューによる事例調査、②全国のホームレス支援機関へのアンケート調査、③研究会の設置・運営、④（調査手法の妥当性に関する）既存研究の整理、⑤報告書作成、によって構成される。

2.1.1 有識者研究会の設置、運営

ホームレス支援について知見を有する学識者 3 名と、支援団体代表等のゲストスピーカーにより構成する研究会を設置し（表 2-2 参照）、4 回開催した。

研究会の間では、ホームレスの就労定着に関する調査内容、分析、支援方策等について議論・検討を行った。また、現場の声を反映するため、第 2 回研究会にのわみ相談所、第 3 回研究会にふるさとの会からゲストスピーカーとしてそれぞれ参加頂き、事例説明の時間を設けた。なお、有識者研究会で得られた主な論点は、表 2-1 に示す。

表 2-1 有識者研究会の実施概要

研究会	実施日	場所	論点
第 1 回	平成 24 年 9 月 24 日	(株) 三菱 総合研究所 会議室	<ul style="list-style-type: none">各委員のホームレス就労定着に関する知見本事業の調査設計<ul style="list-style-type: none">質的調査の信頼性と妥当性を確保する手法検討分析手法の検討インタビュー調査による事例報告 1 件今後のインタビュー調査先の検討
第 2 回	平成 24 年 11 月 19 日	(株) 三菱 総合研究所 会議室	<ul style="list-style-type: none">インタビュー調査による事例報告 2 件ゲストスピーカーによる事例説明（のわみ相談所）アンケート調査設計
第 3 回	平成 25 年 1 月 29 日	八重洲地下 貸会議室	<ul style="list-style-type: none">インタビュー調査による事例報告 3 件ゲストスピーカーによる事例説明（ふるさとの会）事例分析の検討アンケート調査結果の中間報告
第 4 回	平成 25 年 2 月 20 日	(株) 三菱 総合研究所 会議室	<ul style="list-style-type: none">報告書案の検討アンケート調査結果報告と検討今後必要とされる調査課題の検討

表 2-2 有識者研究会の委員・ゲストスピーカー

	氏名	所属
座長	岡部 卓	首都大学東京・大学院人文科学研究科 教授
委員	山田 壮志郎	日本福祉大学 社会福祉学部 准教授
委員	垣田 裕介	大分大学 大学院福祉社会科学研究科 准教授
ゲストスピーカー	三輪 憲功	のわみ相談所 所長
ゲストスピーカー	滝脇 憲	ふるさとの会 常務理事

2.1.2 事例の調査手法

支援機関の事例調査として、訪問によるインタビュー調査を行う。以下に調査対象、調査手順、事例の示し方、事例の調査項目、調査実施一覧について述べる。質的調査の信頼性と妥当性の確保の方法論については後述の「2.1.3 調査手法の信頼性と妥当性」にて既存研究レビューを行い、説明する。

なお、本研究の質的調査の手法を検討するにあたり、平成 24 年 9 月 21 日に成蹊大学アジア太平洋研究センター客員研究員の渡邊大輔氏にインタビューを行い、助言を頂いた。

2.1.2.1 調査対象

全国のホームレス支援活動を行っている民間支援機関（特定非営利活動法人や民間企業等）のうち 6 組織を選定する。その選定理由は、「3.1 事例対象と選定理由」に詳述し、その一覧を表 3-1 に示す。

また、組織の支援のあり方について支援サービスの受け手側からの意見を聞くため、民間支援機関から支援対象者を紹介して頂けるように依頼し、可能な場合には、支援を受けた側の聞き取り調査を行う。その場合に紹介して頂く人として、「その機関から就労支援を受けた人」を想定している。ただし、支援対象者を紹介して頂けない場合には、組織として支援対象者にどのような支援を行ったのかについて、民間支援機関から事例として聞き取ることにする。

2.1.2.2 調査手順

事例の調査手順は以下(1)～(7)の通りである。

- (1) 調査主題・対象組織の選定
- (2) インタビューの依頼状の送付、アポイントメント取得
- (3) 事前質問票の送付・回答
- (4) インタビュー調査
- (5) データの整理（フィールドノートの電子データ化）

- (6) 定性的コーディングと関連性の検討、分析枠組みの検討、結果の解釈
- (7) 事例分析を行い、支援の工夫や課題等を抽出・検討

2.1.2.3 事例の示し方

本調査では、各組織の就労定着支援の実績と支援経過を示すことに重きを置く。その分析単位（ケースの定義）としては、1組織1事例とする。本調査では、各組織の支援プロセスを6事例（6組織）記述する。その際、「トライアングレーション」（三角測量法）の一つとして、利用者側の意見や事例（各個人がその組織のサービスを活用して就労定着に至るプロセス）を組み込むようにする。事例の内容として、具体的な項目は表 2-3 に示す（事例アプローチの方法論は後述の表 2-7 に示す）。分析としては、「就労定着につながる」要因を分類して示すことで、組織の就労定着支援の課題と改善点を明示することができる。

なお、調査にあたっては倫理規定を順守することとし、「日本社会学会倫理綱領」を参考にする。

表 2-3 本調査の事例の示し方

項目	内容
組織事例 (6 事例)	組織概況 組織沿革 組織の基礎情報と支援体制 組織の活動内容と支援プロセス 組織を利用した支援対象者からの視点（利用者の事例） 組織の工夫と課題認識

2.1.2.4 事例の調査項目

事例調査の質問項目として、支援機関に対しては、主に組織概要、就労支援実績、支援プロセス、工夫・課題を聞き取った。支援機関のサービスの受け手側（利用者）には、そのサービスを利用した経験を基に、支援内容についての意見を聞き取った。

インタビューの調査時間は限られているため、調査項目のフェイスシートにあたる質問（表 2-4 の大項目 1）については、事前にメールにて回答を依頼し、当日は表 2-4 の大項目 2・3 の質問を中心に聞き取るようにした。

表 2-4 インタビュー質問項目一覧

1.	<p>組織概要、支援対象者、就労支援実績、運営資金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本情報：組織名、設立年、職員数、組織所在地 ・ 主な活動内容 ・ 就労支援の活動の有無・内容 ・ 就労支援の連携機関 ・ 就労支援に携わる人の福祉・就労に関する専門性（資格、経験、研修） ・ 支援対象者：人数（設立後の累積数・昨年度・今年度）、支援の判断基準、主な支援対象者 ・ 支援対象者数のうち就労者数、就労定着者数 ・ 就労定着の実績数（設立後累積数、昨年度、今年度）、年間目標数 ・ 組織が「就労定着」とする期間（月数または年数）
2.	<p>組織の就労支援の流れ</p> <p>(1) 組織が就労支援を行う際の過程、活動内容、特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談・面接、緊急シェルター、自立計画作成 ・ 日常生活支援、社会とのつながり ・ 研修、就職に関する本人への支援、就労先への同行・説明等 ・ 雇用先となる企業・NPO等の開拓、就職情報の提供 <p>(2) 仕事内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業種、仕事内容 ・ 働き方（週あたりの労働時間） <p>(3) 就労後の関わり方（内容、頻度等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 連絡、相談・面接、職場訪問、勉強会 等 <p>(4) 就労支援の工夫、課題</p> <p>(5) 他組織・他地域が取り入れることが可能な工夫、知恵</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 貧困ビジネスと誤認識させない工夫 ・ 組織運営・財政面での工夫 ・ 雇用先となる企業との関係構築の工夫 ・ その他
3.	<p>組織の支援対象者のうち、就労定着した事例（1～3名程度）*</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援対象者の属性：性別、年代、経歴 ・ 組織を訪れた経緯（生活困窮者となった経緯・背景・理由） ・ 支援の経過（内容、頻度） ・ 就労支援開始時、就職時、就労定着時の支援内容・工夫 ・ 就職～就労定着に関して困難を感じたこと （本人の問題、職場の問題、支援側の問題） ・ 専門職との関わり、支援団体との連携機関の関わり ・ 利用者側から見た組織の就労支援～定着支援までの良かった点（工夫）と足りなかった点（課題）

* 支援対象者に直接インタビューすることが難しい場合は、その支援対象者の組織担当者より事例として支援プロセスをお話し頂いた。

2.1.2.5 インタビュー調査実施一覧

インタビュー調査実施一覧を表 2-5 に示す。

表 2-5 インタビュー調査一覧

実施日	組織名	実施場所	対象者
平成 24 年 9 月 11 日	・ 特定非営利活動法人ふれんでい ・ 株式会社たつみ	神奈川県 川崎市	職員 5 名 被支援者 1 名
平成 24 年 10 月 12 日	・ 特定非営利活動法人自立支援センターふるさ との会	東京都 台東区	職員 2 名
平成 24 年 11 月 2 日	・ のわみ相談所 ・ 特定非営利活動法人のわみサポートセンター	愛知県 一宮市	職員 2 名 被支援者 3 名
平成 24 年 11 月 16 日	・ 株式会社美交工業	大阪府 大阪市	職員 1 名
平成 25 年 1 月 11 日	・ 株式会社えと菜園	神奈川県 横浜市	職員 1 名
平成 25 年 1 月 16 日	・ 特定非営利活動法人ホームレス自立支援市川 ガンバの会	千葉県 市川市	職員 1 名

注 1：インタビュー実施日順

注 2：インタビュー対象者に「被支援者」の記載がない場合、その組織の利用者事例については職員に内容を伺った。

2.1.3 調査手法の信頼性と妥当性

ホームレスの就労定着というテーマを扱うにあたり、組織の支援方策・工夫・課題などは、支援の「プロセス」と切り離せないものである。プロセスと因果を把握するには、質的調査による手法が考えられるが、その信頼性と妥当性の確保は慎重に行う必要がある。そのため、質的調査において信頼性と妥当性を確保するにはどのような手続きが必要か、以下に先行研究レビュー（既存研究の整理）を行う。

(1) 手法として質的調査を選ぶ理由

社会調査について、篠原清夫ら（2010, p. 31）は、「社会調査の目的とは、科学的手続き（実証的、客観的、かつ論理的無矛盾）を通して量的データおよび質的データを収集し、仮説の設定と検証などのプロセスを経て因果関係の解明や法則の確立を目指すことにある」と説明している。

社会調査については量的調査、質的調査に分類されるが、本調査では質的調

査による事例研究を行うものとし、聞き取りによる調査を行う。質的調査について篠原ら（2010, pp. 53-55）は、「少数の事例についての観察、対象者との会話、記述された文章から、数量的に把握できないデータ（文字、映像、音）を集め、分析する社会調査である」、「質的調査は、一人ひとりの行動や考え、一つひとつの現象・変化・状況を詳細に追求・分析することで、具体的な因果関係や変化の過程などの発見が期待できる。また、先行研究が少なく現象についての説明変数がよくわからないときに用いられることもある」と説明している。

上記の通り、質的調査を手法として採用する意義として、①行為や事象の深層まで理解ができる、②事象を多元的・統合的に把握できる、③変化のプロセスと因果を動的に把握できる、といった点が挙げられる。一方、質的調査の手法に対する批判としては、①調査結果が個別的で偏る、②調査結果及び調査の成否が調査者の能力・性格に左右される、③反復して検証が困難である、といった点が挙げられる。

「支援のプロセス」が重要なホームレスの就労定着というテーマを扱うにあたり、本調査の手法として質的調査は適していると考える。ただし、質的調査を行うには、上記の疑問・批判に応えうる調査手法の信頼性と妥当性を確保することが必要である。

(2) 調査の信頼性と妥当性を確保する方法

調査における「信頼性」(reliability)とは、佐藤郁哉（2006, p.135）によれば、「同じ調査対象について、別の人が調査しても同じ結果が出るか」ということであり、「妥当性」(credibility)とは、「その方法が実際にその対象の何かを適切に測っているかどうか」である。何が「適切」かについては調査の目的によって変わるため、調査目的と照らし合わせることが重要になる。その点で、対象社会の人・生活の全体像と詳細を捉える上では質的調査の妥当性は優れており、本調査にとっては適切であると言える。また、佐藤は、妥当性を確保するために手続きの明示（データ収集、コード化、データ分析、データ提示）や結論を導く記述（証拠）の提示が有効だと言及している。

バーニー・グレイザー（1996, pp. 304-310）は、信頼性と妥当性のある質的調査について「複数のモノサシを使って複雑な社会生活を色々な観点からとらえ…（中略）…多様な資料やデータを生かして、その「何か」を立体的に浮かび上がらせることができたときにこそ…（中略）…信頼性と妥当性が保証される」と述べている。

これは、トライアングレーションにつながる考えであり、ある主張の根拠として複数の証拠（証言、資料）を提示することで、「不確かな証拠」から「確

かな証拠」に近づけていくことができる。トライアングレーションとしては、①データのトライアングレーション：一つの研究の中に多くの種類のデータを用いる、②調査的トライアングレーション：複数人で別々に調査を行う、③論理的トライアングレーション：多元的にデータを解釈する、④方法論的トライアングレーション：多元的な方法で一つの問題を研究する、といったものがあり、このうちの複数の技法を組み合わせることでより信頼性と妥当性を高めることができる（佐藤 2006, p. 135, pp. 138-146; 篠原他 2010, p. 83）。また、情報提供者に報告書をレビューしてもらうなど、情報提供者自身によるチェックも信頼性・妥当性を確保するために使われる方法である。

ロバート・インによれば、信頼性とは、「同じ手続きで同じケース・スタディを扱うなら同じ発見物と結論に至る」として、ケース・スタディ・プロトコル（手続き・規則）の明示が必要だとしている。インは、妥当性については「構成概念妥当性」「内的妥当性」「外的妥当性」の3つに分けて説明をしている。まず、「構成概念妥当性」については、複数の証拠源の利用、証拠の連鎖の確立、情報提供者によるレビューの必要性について延べ、「(因果関係の) 内的妥当性」については、パターン適合、説明構築、時系列分析が有効だと延べ、「外的妥当性 (分析的一般化の可否)」については、発見した「ファインディングス」を「理論」に一般化し、他事例による追試を行うことが有効だと述べた(イン 2011, p. 46~52)。

これらを踏まえ、インはデータ収集の3原則として、①複数の証拠源の利用（データ源の三角測量的手法、異なった評価者間・研究者の三角測量的手法、同じデータ群に関する理論の三角測量的手法）、②ケース・スタディ・データベース作成（証拠としてのフィールドノート、レポート）、③証拠の連鎖の維持、を挙げている（イン 2011, p123）。

(3) 本調査において信頼性と妥当性を確保するために

上述した既存研究の整理より、本調査で質的調査における信頼性と妥当性を確保するためには、表 2-6 に示す手順を踏むことにする。

表 2-6 本調査における信頼性と妥当性の確保

信頼性とは	・ 同じ調査対象について、別の人が調査しても同じ結果が出るか
妥当性とは	・ 調査方法がその対象の「何か」を適切に測っているかどうか
信頼性確保	・ 調査の手法、手順、規則を明示(どのような手続きを経たのか)
妥当性確保	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「なぜ質的調査をする必要があったのか」、調査目的に沿った適切さについて説明を行う。 ・ トライアングレーション(三角測量法)…複数の眼、複数の証拠 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 複数名でインタビューを行い、解釈・分析の検討を行う。 ➢ ある主張を支える複数の根拠を提示する。 ➢ 有識者研究会にて外部の専門家の視点を入れる。 ➢ 調査手法の組み合わせ(インタビューによる事例調査、郵送アンケート調査)によって結論を導く。 ・ 結論を導く記述(証拠)を提示する。 ・ 情報提供者によるレビューを行う。

注： 既存研究の整理から、本調査のアプローチとして採用するものを抜粋した。

出所：(篠原他 2010, p. 83) (佐藤 2006, p. 135, pp. 138-146) (グレイザー 1996, pp. 304-310) (イン 2011, pp. 46~52, p123) を基に作成した。

(4) 事例アプローチ

事例研究の報告書(ケース・スタディ・レポート)の構造について、インによれば6タイプがあり、各構造は事例研究の目的(説明、記述、探索)に対して表2-7のように適用できるとしている。

インが示す事例構造の6タイプとは、①線形分析構造(linear-analytic structures)、②比較構造(comparative structures)、③年代記構造(chronological structures)、④理論構築構造(theory-building structures)、⑤サスペンス構造(suspense structures)、⑥非連続構造(unsequenced structures)である。

本調査では、以下に示す表2-7の①「線形分析構造」を用いて、先述した表2-3の項目に沿った事例の記述を行う。インによれば、線形分析構造は、調査報告書を作成にあたって標準的なアプローチであり、多くの学術専門誌論文に採用されている構造であり、単一または複数のケース・スタディの両方に適用できる(イン 2011, pp. 183-184)。

表 2-7 インの事例アプローチ

		(単一・複数)ケーススタディの目的		
		説明	記述	探索
構造のタイプ	線形分析構造 (linear-analytic structures)	○	○	○
	比較構造 (comparative structures)	○	○	○
	年代記構造 (chronological structures)	○	○	○
	理論構築構造 (theory-building structures)	○		○
	サスペンス構造 (suspense structures)	○		
	非連続構造 (unsequenced structures)		○	

注：本調査では、「線形分析構造」を用いることとする。

出所：(イン 2011, p.183) の図表 6.1 と本文を基に作成

2.1.4 アンケート調査方法

2.1.4.1 アンケートの目的

インタビューによる事例調査を補完する目的で、アンケート調査を実施した。表 2-6 に示す調査の信頼性と妥当性を確保するためのトライアングレーションの一環でもある。

2.1.4.2 アンケートの期待される成果

ホームレスの就労支援・就労定着支援において、国内の支援団体がどのような工夫を行っているか、どのような課題を抱えているか等、インタビュー調査に加えてアンケート調査を実施することによって、より幅広い実態把握が期待できる。

2.1.4.3 アンケート対象の抽出方法

アンケート対象は、ホームレスの支援活動を行っている民間団体とした。

具体的な抽出方法は以下の通りである。各情報源より平成 24 年 12 月時点で、ホームレスの支援活動を行っている民間団体の情報を抽出した。

(1) NPO 法人情報(内閣府)¹

「定款に記載された目的」にキーワードとして「ホームレス」「路上」「野宿」を含む NPO を抽出した。このうち、解散していない NPO に限定し、定款内容を個別に確認して、国内でホームレスの支援活動を行っている NPO を抽出した。ホームレスに関連する活動でも、支援内容が葬儀に限定されている NPO は除外した。

(2) NPO 法人データベース NPO ヒロバ²(特定非営利活動法人日本 NPO センター)

キーワードとして「ホームレス」「路上」「野宿」で検索し、データベースで「主な活動内容」を個別に確認した。そのうち、支援対象者をアルコール依存者や DV 被害者などに限定している団体、海外での活動が中心の団体、葬儀補助・資料収集・口腔保健など支援内容が限定されている団体は除いた。

(3) 国・都道府県公式公益法人行政総合情報サイト 公益法人 information³(内閣

¹ <https://www.npo-homepage.go.jp/search/index.html>

² <http://www.npo-hiroba.or.jp/>

³ https://www.koeki-info.go.jp/pictis_portal/koeki/pictis_portal/common/portal.html

府)

キーワードとして「ホームレス」「路上」「野宿」で検索を行い、抽出結果は1件であった。データベースで「事業の概要」を確認し、ホームレス支援に関する団体であることを確認した上で対象とした。

(4) Yahoo!ボランティア⁴ (ヤフー株式会社)

キーワードとして「ホームレス」「路上」「野宿」で検索し、データベースで「活動内容」を個別に確認し、ホームレス支援に関する団体であることを確認した上で抽出結果全件を対象とした。

(5) ホームレス支援全国ネットワーク⁵ 会員紹介(特定非営利活動法人ホームレス支援全国ネットワーク)

ホームレス支援活動を行う NPO 等の団体が加盟する全国ネットワークである。ここで公開されている会員情報より、連絡先を確認できる団体を対象とした。

上記(1)~(5)で抽出した団体一覧より重複を除外し、201 団体をアンケートの調査対象とした。

2.1.4.4 アンケート配布・回収方法

アンケートは郵送による調査票配布、回収とした。発送及び回収の状況は以下の通りである。

発送 : 平成 25 年 1 月 11 日 (金曜)

返送期限 : 平成 25 年 1 月 28 日 (月曜)

発送数 : 201 件

(うち、宛先不明 13 件)

回収数 : 42 件 (回収率 20.9%)

(うち、活動停止中で回答不可 1 件)

2.1.4.5 アンケートの調査項目

アンケートの調査項目は以下の通りである。また、アンケート調査票は巻末に付属資料として載せている。

⁴ <http://volunteer.yahoo.co.jp/>

⁵ <http://www.homeless-net.org/html/members.html>

表 2-8 アンケート質問項目

1. 組織の基本情報
(1) 組織の形態 (2) 組織の所在地 (3) 活動開始年 (4) 職員数・スタッフ数 (5) 職員・スタッフが保有する専門・資格 (6) 職員・スタッフへの研修 (7) 組織の施設 (8) 運営資金と比率 (9) 情報開示の方法 (10) 連携している外部機関
2. 支援対象者
(1) 支援対象者の属性 (2) 支援対象者の人数 (3) 支援対象者の年齢層
3. 活動内容
支援活動の内容
4. 就労支援の内容
(1) 就労前準備 (2) 就労のための研修・訓練 (3) 職場開拓、職場とのマッチング (4) 就労後のフォローアップ
5. 就労支援の状況
(1) 対象者数 (2) 就労支援活動開始以降の累積数 (3) 何によって「就労に定着した」と判断しているか
6. 就労支援に関して抱える課題
(1) 組織 (2) 職員 (3) 就労ノウハウ
7. 就労支援に関する工夫、意見等
(1) 支援対象者との人間関係を構築する上での工夫 (2) 雇用先となる企業との関係を構築する上での工夫 (3) その他、就労支援での工夫 (4) 組織の運営において、財政面での工夫 (5) 周囲に「貧困ビジネス」と誤認識させないための工夫 (6) 公的機関に協力・補助してもらいたいこと

3. 事例

3.1 事例対象と選定理由

本調査の6事例の選定理由を、表 3-1 に示す。

事例の選定理由としては、ホームレス就労支援の実績があり、広く社会に認められていることや地域住民の支持があることを重視した。また、6事例という限られた事例数の中で他の組織が取り入れやすい工夫を幅広く得られるように、着目点を明確にし、なるべく異なる業種・分野・規模を選定した。

表 3-1 の項目の補足説明は、以下(1)～(6)の通りである。

(1) ホームレス就労定着の先進的事例・工夫を観察するにあたって該当組織の特徴的なことを「就労定着に関する着目点」欄に示した。(2)「職種」欄に、その組織の就労支援に関する職種を示した。地域密着型多分野としたものは地域の日常生活に密着した多数の業種(衣食関連を含む)を展開することを指す。(3)「組織形態」としては、複合型が3事例、株式会社が2事例、NPO 法人が1事例である。この表において複合型とは、NPO 法人、株式会社、有限会社、相談所といった複数の組織が密に連携して活動していることを示す。(4)「職員」と「支援対象者数」は、その組織の規模を示す。大規模から小規模な組織までを紹介することで、工夫の参考にできる組織の幅が広がることが狙いである。(5)「受賞・報道・情報公開・地域住民の支持等」欄は、広く社会的に認められたこと・評価を受けたこと、地域住民の理解を得るための組織の努力と成果に関する事項を載せた。(6)は各事例の組織名であり、本報告書では表 3-1 に示した順に事例を紹介する。

表 3-1 事例の選定理由

事例	就労定着に関する着目点	職種	組織形態 *1	職員 *2	支援対象者数 *3	受賞・報道・情報公開 ・地域住民の支持等	組織名称
1	ケア付き就労（居住と生活支援付就労）	地域密着型多分野（介護、清掃、配膳等）	複合型： N, 株, 有, その他	127 名	支援対象 1,234 名、うち就労支 援 173 名、うち 就労 101 名	新聞報道多数、提言多数	特定非営利活動法人自立支援センターふるさとの会、株式会社ふるさと、有限会社ひまわり、ボランティアサークルふるさとの会、有限責任事業組合新宿・山谷ネットワーク、NPO 法人すまい・まちづくり支援機構、更生保護法人同歩会、合同会社ふるさと
2	自助・共助：支援された側から支援する側が変わる。地域密着ネットワーク。	地域密着型多分野（便利屋、衣食関連等）	複合型： N, 相談所	6 名	支援対象 176 名、 うち就労 126 名	平成 24 年度市民活動支援制度にて 1551 票の地域住民の支持獲得、新聞報道多数	のわみ相談所 NPO 法人のわみサポートセンター
3	塾から墓まで家族がやることは全部やる。緻密な数字に裏づけられた支援。	無料職業紹介事業所（配送・警備等）	NPO 法人	11 名	支援対象 406 名、 うち就労 42 名	平成 21 年保健文化賞受賞、平成 24 年度市民活動団体支援制度にて地域住民 240 票の支持	認定特定非営利活動法人ホームレス自立支援市川ガンバの会
4	中間支援機関と連携して生活困窮者の雇用の受け皿に。	公園管理業・ビル維持管理等	株式会社	140 名	生活困窮者の就 労 22 名	障害者雇用職場改善好事例優秀賞、ハートフル企業大賞等多数	株式会社美交工業
5	自立・自活：手に職をつけるための研修あり。	提携企業約 40 社（警備・清掃・ 建築等）	複合型： N, 株	20 名	半福祉半就労 203 名、就労 1,195 名	事業報告書の Web 公開、地域ボランティア活動	特定非営利活動法人ふれんδει 株式会社たつみ
6	レンタル家庭菜園で、人手不足の農業と、雇用のないホームレスをつなぐ。	農業	株式会社	5 名	支援対象 15 名、 うち就労 2 名	横浜ビジネスグランプリ 2011 受賞、情報誌に記事掲載 新聞報道・ラジオテレビ出演	株式会社えと菜園

*1 「複合型」とは、複数組織が密に連携していることを示し、その場合の「N」は NPO 法人、「株」は株式会社、「有」は有限会社を示す。

*2 常勤職員、非常勤職員等を含めたスタッフ数を示す。

*3 支援対象者数：ふるさとの会は平成 24 年 8 月時点の人数、のわみ相談所は平成 24 年 11 月時点の人数、市川ガンバの会は平成 25 年 1 月時点の人数、美交工業は平成 24 年 11 月時点の人数、ふれんदैは平成 24 年 9 月時点の人数、えと菜園は平成 25 年 1 月時点の人数である。いずれも平成 24 年度末には実績値が変わる可能性があることに留意されたい。

出所：各組織インタビュー調査内容より作成

3.2 事例 1：地域密着型の住居・生活支援のケア付き就労

3.2.1 組織概況

「特定非営利活動法人 自立支援センターふるさとの会」は、「有限会社ひまわり」や「株式会社ふるさと」等の関連団体と連携し、単身の生活困窮者の生活支援・就労支援を目的とした活動を行っている。本事例で特徴的なことは、要介護高齢者への支援と若年者の就労支援を組み合わせている点である。すなわち、「自立支援センターふるさとの会」が宿泊所・自立援助ホームといった施設を運営し、入居している要介護高齢者に対して「ひまわり」や「ふるさと」が日常生活支援を提供することで雇用機会が生まれ、「自立支援センターふるさとの会」が就労支援を行う若年者の就労に結びつけている。このようなスキームで雇用を創出し、平成 24 年 8 月の時点で就労支援対象者 173 名のうち、101 名（就労率 58.4%）が就労中であるという実績を有する。

本組織の就労支援の特徴としては、住居と生活のサポートを継続しつつ、その人の状況に応じた職場の環境を整え、就労の支援をする「ケア付き就労」が挙げられる。「ケア付き就労」では人との関係づくりを非常に重視しており、スタッフが支援対象者に寄添うことで、当人の生活状況や就労状況を知り、必要に応じて協働作業を行いながら、職場や住居での人間関係の深まりを通して、「やりがい」や「役割」、「居場所」といったものが得られることを意図した支援を行っている。

「ケア付き就労」は就労後のアフターケアとしても効果を上げている。スタッフは職場環境の見守りを通して支援対象者の状況を細かく把握しているため、当人の状況に応じて仕事の変更も検討し、話し合いにより当人の同意を得た上で仕事内容のステップアップや職場環境の異動等に柔軟に対応している。こうした支援によって支援対象者は働き続けることが出来ている。

3.2.2 組織沿革

「特定非営利活動法人 自立支援センターふるさとの会」には「ボランティアサークル ふるさとの会」、「有限会社 ひまわり」、「株式会社 ふるさと」、「有限責任事業組合 新宿・山谷ネットワーク」、「NPO 法人 すまい・まちづくり支援機構」、「更生保護法人 同歩会」、「合同会社 ふるさと」という 7 つの関連団体があり、これらを含めた 8 団体を総称して「ふるさとの会」（以下、ふるさとの会）と呼ばれている。

ふるさとの会は 1990 年 1 月 1 日に東京・山谷地域の路上生活者を支援するボランティアサークル「ボランティアサークルふるさとの会」として設立され、当初は炊き出しや高齢路上生活者を対象とした給食・相談・娯楽提供プログラ

ム、夏祭り、越年行事を主な活動内容としていた。そして、宿泊所の提供など活動内容を徐々に拡大し、1999年10月には「特定非営利活動法人自立支援センターふるさとの会」としてNPO法人格を取得した。その後、活動内容の拡大に応じて様々な関連団体を設立してきた。例えば、宿泊所運営と介護サービスの提供を明確に分離するため、2002年9月「有限会社ひまわり」を設立し、介護サービス事業については有限会社ひまわりヘルパーステーションふるさとの事業として運営している⁶。また、就労支援に関連した事業としては2007年4月に雇用弱者の求人開拓を目的とした「株式会社ふるさと」を設立した。

現在は、活動エリアを都内5区（台東区、墨田区、荒川区、豊島区、新宿区）にまで拡大し、宿泊所・自立援助ホーム事業、就労支援事業、地域生活支援事業によって、単身の生活困窮者が安定した住居を確保、安心した生活を実現し、社会のなかで再び役割や人としての尊厳・居場所を回復するための支援を行っている。

3.2.3 組織の基礎情報と支援体制

支援組織の基礎情報や体制を以下に説明する。

(1) 基礎情報

まず、ふるさとの会の基礎情報を表3-2に示す。1999年10月にNPO法人として認定され、生活困窮者に生活支援、就労支援等を目的とした活動を行っている。

⁶ NPO法人自立支援センターふるさとの会 メールマガジン 2007年第3号（2007年3月23日発行）<http://www.hurusatonokai.jp/magazine/pdf-magazine/magazine070323.pdf>

表 3-2 組織の基礎情報

(1)組織名	特定非営利活動法人 自立支援センターふるさとの会
(2)組織設立年	1990年1月1日(NPO法人認定:1999年10月)
(3)職員数	127名(常勤55名、非常勤72名)
(4)組織の所在地	東京都台東区
(5)活動範囲	台東区エリア、墨田区エリア、荒川区エリア、豊島区エリア、新宿区エリア
(6)主な活動内容	<p>○宿泊所・自立援助ホーム事業 高齢生活困窮者向けに無料定額宿泊所、自立援助ホーム⁷を運営し、24時間365日職員が常駐して生活のサポートを行っている。</p> <p>○地域生活支援事業 地域に居住する独居高齢困窮者に対して、食事提供、家事援助、安否確認等を含めた日常生活の支援を行っている。</p> <p>○就労支援事業 就労支援ホームを運営し、ふるさとの会が運営する共同住宅における高齢者の日常生活支援や配膳、清掃などその人にあった仕事をコーディネートしている。</p>
(7)就労に関する支援の連携機関	<p>○有限会社 ひまわり(介護事業、職員数61名)</p> <p>○株式会社 ふるさと(建物清掃事業・賃貸借保証事業、職員数61名)</p> <p>○有限責任事業組合 新宿・山谷ネットワーク(就労支援相談事業)</p>

出所：(1)(2)(3)(4)(5)(7)はふるさとの会事業概要2012/9/19⁸、(6)は平成23年度厚生労働省セーフティネット支援対策等事業費補助金(社会福祉推進事業分)「重層的な生活課題(「四重苦」)を抱える人の地域生活を支える<居場所>と<互助>機能の研究」報告書⁹

(2) 支援対象者数

次に、ふるさとの会の支援対象者数を表3-3に示す。ふるさとの会の全利用者数は1,234名(平成24年8月現在)である。事業別の利用者数は「宿泊所・自立援助ホーム事業」が313名、「地域生活支援事業」が756名、「就労支援事業」が173名である¹⁰。

⁷ 「自立援助ホーム」とは、東京都福祉保健局と協議の上、「生活保護費内の負担で24時間の日常生活支援と福祉サービスを提供する支援付き住宅」に対してふるさとの会が独自に使用している名称である。児童福祉法における一般的な「自立援助ホーム」とは異なる。

⁸ <http://www.hurusatonokai.jp/PDF/jigyougaiyou.pdf>

⁹ <http://hurusatonokai.jp/PDF/2011report.pdf>

¹⁰ 複数のサポートを重複して利用する者も含むため、総数と支援対象者数が一致しない。

表 3-3 支援対象者数

主な支援対象者	・生活困窮者及び高齢者 (住む所や職も無い、路上生活者や路上寸前の方々、疾患や障害を抱える方々を含む)
地域別利用者数	・ 台東区エリア 422 名 ・ 墨田区エリア 576 名 ・ 荒川区エリア 94 名 ・ 豊島区エリア 27 名 ・ 新宿区エリア 115 名
サポート別利用者数	・ 宿泊所・自立援助ホーム 313 名 ¹¹ ・ 地域生活支援 756 名 ・ 就労支援 173 名
支援対象者数	合計 1,234 名

注：平成 24 年 8 月現在の人数である。

出所：「ふるさとの会」提供の資料より引用

(3) 就労実績

就労に関する実績を表 3-4 に示す。ふるさとの会では「就労定着」について、働いている時間や日数による定量的な評価は行っていない。ふるさとの会では、後述する「ケア付き就労プログラム」を通して支援対象者がスタッフ側に回ることで、支援者が支援対象者にとって身近な存在となることが多く、「就労定着」という認識がなされていない。また、生活支援と就労支援を一体的に行っており、働きすぎて精神的に弱ってしまった場合には休養を促す等、就労の継続についても柔軟に対応している。

平成 24 年 8 月時点で就労支援対象者 173 名のうち就労者数は 101 名であり、就労率は 58.4% である。

表 3-4 就労に関する実績

(1) 「就労定着」とする期間	定量的に評価は行わない。
(2) 支援対象者数のうち 就労者数	支援対象者数：173 名 就労者数：101 名（就労率 58.4%）

注：平成 24 年 8 月現在の人数である。

出所：「ふるさとの会」提供の資料 「NPO ふるさとの会 利用者像（就労支援）」より引用

¹¹ 第 1 種社会福祉事業の都市型軽費老人ホーム入居者（20 名）を含む。

(4) 組織体制図

ふるさとの会は「特定非営利活動法人 自立支援センターふるさとの会」をはじめとして8つの団体から構成されている。

「特定非営利活動法人 自立支援センターふるさとの会」は主に地域生活支援事業として、地域のアパートに住む要支援者の日常生活支援を行っており、加えて無料低額宿泊所、自立援助ホーム、就労支援ホームといった施設の運営を行っている。また、一般労働市場で雇用を得ることに困難を持つ人に対して住居と生活をサポートしつつ、その人の状況に応じた職場の環境を整え、就労の支援をする「ケア付き就労プログラム」を実施している。

一方で、関連団体の一つである「株式会社 ふるさと」は、ふるさとの会の雇用の受け皿として設立された会社であり、各事業所での清掃業務や調理補助業務、イベントの会場設営、部屋の片付け、引越し等の業務を請負い、ケア付き就労プログラム対象者に対する雇用機会の創出を担っている。

生活支援事業と就労支援事業の連携を、図 3-1 に示す。

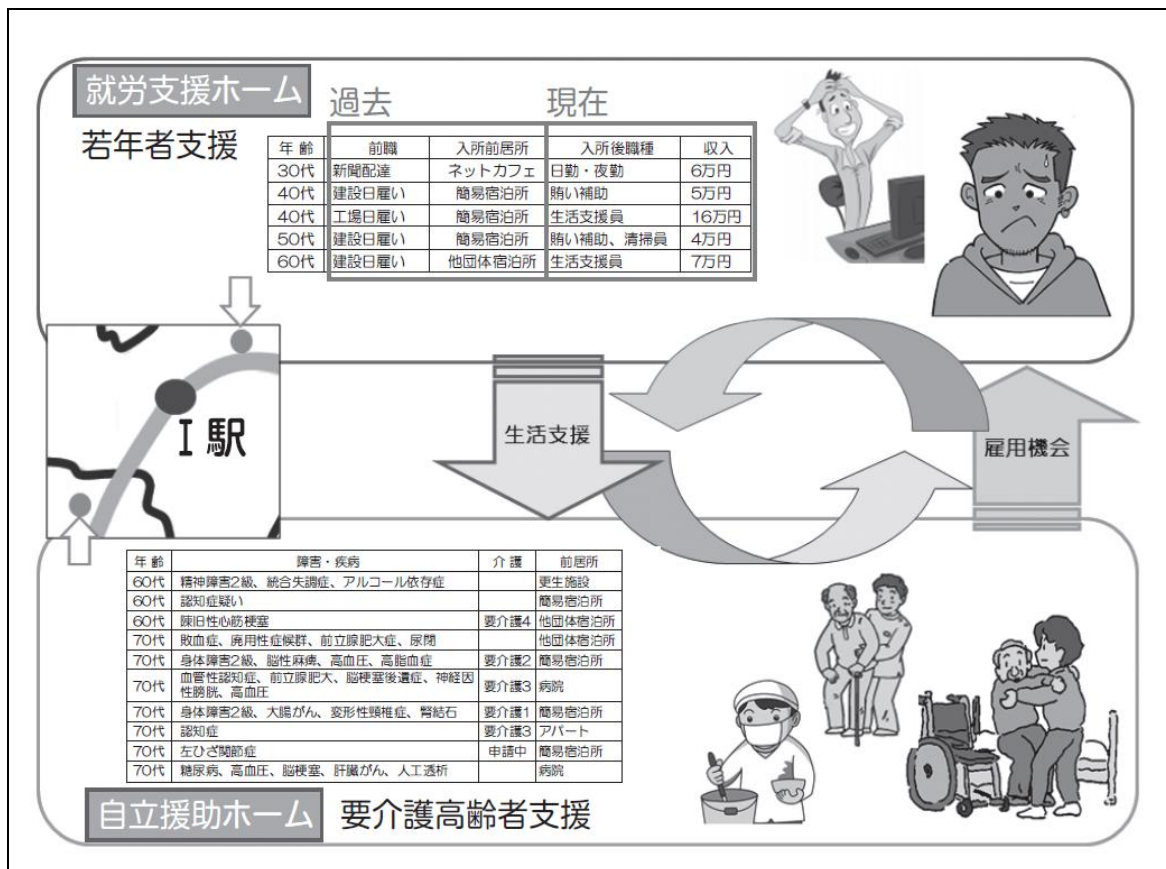


図 3-1 日常生活支援事業と就労支援事業の連携

出所：「生活と福祉」¹²より転載

(5) 運営資金

ふるさとの会の運営資金、特に宿泊所、自立援助ホーム、就労支援ホームの施設利用料が、活動原資の大部分となっている。

その他、台東区、荒川区、墨田区といった特別区から自立支援プログラム事業や地域生活支援プログラム事業として業務委託を受けている。

3.2.4 活動内容と支援プロセス

ふるさとの会の支援活動内容について、就労支援ホームへの入居、生活支援、就労支援、就労定着支援までの過程は以下の通りである。

3.2.4.1 就労支援ホームへの入居

ふるさとの会は 4 軒の就労支援ホームを有し、その他の宿泊所や自立援助ホームも含めて、就労支援対象者 173 名のうち、98 名がふるさとの会の施設に入居している。独居は 75 名であり、元施設利用者も含まれる。

施設の入居にあたっては、年齢制限を設けていない。重要なのは働きたいという気持ちであって、稼働層のみならず、65 歳を過ぎた高齢者でも、障がいや精神疾患のある人でも意欲さえあれば入居を受け入れている。

3.2.4.2 生活支援

ふるさとの会では生活支援を就労支援の基本と位置づけており、利用者が生活の安定を確保するための支援に力点を置いている。そうした観点から、スタッフは施設の管理者という立場ではなく、利用者の生活に寄添い、通院等に同行したりすることもある。

人との繋がりやの構築、すなわち職場での人間関係もさることながら、共に日常生活を送る施設の様々な利用者同士が打ち解けあうことを重視している。そのためにスタッフと利用者を含めた全員でのミーティングの場を定例で週に 1 回程度設けている¹³。就労支援ホーム利用時の約束事として、不満があればスタッフに伝えるように働きかけており、必要があれば適宜ミーティングが開催され、こうした話題がミーティングの場で取り上げられることもある。また、就労支援ホームには門限も設定されているが、夜間に就労している者もいる。そ

¹² 社会福祉法人 全国社会福祉協議会「生活と福祉」(2012 年 3 月号)「連載 他機関との連携による生活課題への対応 第 10 回 NPO による雇用創出と生活支援」

¹³ 平成 23 年度厚生労働省セーフティネット支援対策等事業費補助金(社会福祉推進事業分)「重層的な生活課題(「四重苦」)を抱える人の地域生活を支える<居場所>と<互助>機能の研究」報告書 <http://hurusatonokai.jp/PDF/2011report.pdf>

ここで利用者間での不公平感が生まれ、利用者間の人間関係が悪化することのなように、利用者全員に事情をきちんと説明することとしており、それもミーティングの役割となっている。

その他、利用者間の関係構築のためにミーティングを活用した事例として以下に紹介する。

強迫性障害があり、浴室用洗剤で長時間手を洗う入居者A氏がいた。A氏は他の入居者とは価値観が合わずにトラブルを生じてしまうことが頻繁にあった。特に、A氏はシャワーやトイレの利用時間も非常に長く、その間は使えないと当初は他の利用者から文句が出ていた。そこで、ミーティングの場で他の利用者に状況を尋ねたところ、実はA氏はシャワーもトイレも使うごとに清掃をしているようだということが分かった。こうした状況を踏まえて、入居者全員でただ自分の常識を押し付けるのではなくて、他人の世界観に対する理解を深めるという取り組みを行った。

一方で生活支援を担うスタッフについて見ると、ふるさとの会はこうした日常の支援には必ずしも専門的な資格は必要ないと考えており、実際にそうした資格を保有しているスタッフは少ない。むしろ、有資格者は上から目線での支援となる傾向があり、入居者に寄添う支援が行いにくくなると考えている。ただし、NPO 法人内の保健師が作成したプログラムに基づいて、半年に一度の頻度でスタッフ向けに研修を行い、日常生活支援に必要な幅広い基礎的知識の習得や緊急時に必要なアセスメントと初期対応等について学ぶ機会を設けている。

3.2.4.3 就労支援

ふるさとの会では就労支援としてハローワークへ同行している。しかし、ハローワークに行ける利用者はスタッフが同行せずとも自主的に行けるというケースが多く、支援のウェイトとしては非常に小さい。

むしろ、就労支援対象者に向けて実施している主な支援は「ケア付き就労プログラム」である。ケア付き就労プログラムとは一般労働市場で雇用を得ることに困難を持つ人に対して住居と生活をサポートしつつ、その人の状況に応じた職場の環境を整え、就労を支援する取り組みであり、平成24年8月時点で173名の就労支援対象者のうち、101名がケア付き就労者で、さらにそのうちの20名が就労支援ホームに入所している。

ケア付き就労プログラムでは就労支援対象者を、特定非営利活動法人自立支援センターふるさとの会や株式会社ふるさとで雇用する。特定非営利活動法人自立支援センターふるさとの会では、日勤や宿直として自立援助ホーム等の施設運営を担当し、株式会社ふるさとでは食事の配膳や食器洗浄、施設の清掃等

を担う。支援対象者に対しては、スタッフが当人それぞれの状況を踏まえた上で、当人にとって適切と思われる仕事を選択・紹介し、当人は納得の上でその仕事に従事している。

例えば、食事の配膳は、高齢者の状況によって、箸を使用するのかスプーンを使用するのかといったことから通常の食事なのか刻み食なのかといったことまでケアする必要があり、こうした細やかな作業を苦手とする支援対象者に対してはバックヤードでの食器洗浄に特化した単純作業を勧める等の支援を行っている。また、例えば65歳を過ぎた高齢者でも、就労意欲がある場合は1日数時間で週に数日といった働き方で就労することもある。宿直は高齢者の服薬管理のケアも必要となるので、より高度な業務となる。そのため、まずは家事援助からスタートして、段階を経て宿直まで担うようになったという例もある。

3.2.4.4 就労定着支援

ふるさとの会は支援対象者に寄り添うケア、人との関係づくりを重視している。ふるさとの会の就労支援対象者にはギャンブル依存者、刑余者、発達障がい者等が含まれる。その属性は多様であるが、いずれも共通しているのは他人との関係性を取り結ぶことに困難を抱えているという点であり、そのために就労することが困難となっていることが多いとスタッフは見ている。そこで、対象者それぞれの状況に合わせて職場環境を整え、職場内での見守りによるケアを通じて、人とのつながりが構築され、自分が必要とされているという「役割」や「居場所」、「やりがい」といったものを得られるよう支援している。

3.2.5 利用者の事例

対象者の状況に合わせた働き方によって人とのつながりの構築に成功し、就労定着に至った事例、人とのつながりを保つことが出来なかったために就労定着に失敗した事例の2事例を以下に紹介する。

3.2.5.1 就労定着に至った事例（B氏）

B氏（60代）は、隅田川沿いに居を構えるホームレスだった時期があり、ふるさとの会のスタッフから川沿いで声がけされたことが支援の始まりであった。B氏はタクシーの運転手をしていた経歴があり、厚生年金を受給していることからサラリーマン経験もあったと考えられ、特段の疾患もなかった。そのため、ふるさとの会のスタッフはB氏には宿直の仕事ができるだろうと判断し、夜間見守りのための研修を2回行った。その段階で突然B氏は宿直の仕事はやりたくないと言いはじめた。その背景として、次のようなことがあった。宿直は緊急に連絡を取らなければならない事態が起ることも想定され、スタッフはB

氏に携帯電話の番号を尋ねた。ところが、B氏は路上生活だったために住所がなく、登録手続きを出来ないために携帯電話を所持しておらず、「携帯電話は持っていない」と答えた。スタッフは「なぜ持っていないんだ」と言ってしまう、この出来事をB氏は負い目を感じ、宿直の仕事を辞退することになったようである。

こうした状況を踏まえて、スタッフは宿直業務に代わって施設清掃を勧めたところ、B氏はそれを受け入れて働きはじめた。清掃業務から始まり、皿洗い等の家事援助など徐々に仕事を拡大しながら1年近く経過すると、施設の利用者にも顔なじみが増えるなど人とのつながりが徐々に構築され、特に施設長との仲が非常に良く、B氏は「また宿直もやりたい」という希望を自ら口にするようになった。

そこで、研修を経て、B氏はその施設の宿直業務を担当するようになった。土日の日勤も行いながら2~3年ほど経過した。すると、職場に慣れてきたことや仕事の負担が増えてきたことから、身勝手な振る舞いが見られるようになり、時には利用者やスタッフを怒鳴りつける事態も生じるようになった。宿直は利用者を見守り、相談相手となって、施設の利用者に安心感を与えなければならないため、スタッフはB氏と話し合い、当人の同意の上で宿直をやめてもらうことにした。

その後は再度清掃業務を勧めたところ、B氏は素直にこれを受け入れ、現在は清掃業務を継続して続けている。B氏が現在働いている施設は、以前にB氏が仲の良かった施設長が移動した先の施設であった。この施設長と再び一緒に仕事が出来るということが、B氏が素直に清掃業務を受け入れ、現在も継続して働き続けている理由なのではないかと、ふるさとの会のスタッフは話した。

3.2.5.2 就労定着に失敗した事例（C氏）

C氏は40代であり、ふるさとの会の都市型軽費老人ホームで就労していた。ある時、施設の女性スタッフと施設入居者がC氏のことについて噂話をしており、入居者が「あの人は何歳ぐらいなんだろうね」という言葉に対して女性スタッフは「私と同じぐらいの年齢みたいだよ」と話していたことをC氏は聞いてしまった。このやりとりに対して、C氏はあまり人に知られたくない年齢などを女性スタッフにばらされたと感じて、この職場に対して不信感を抱くようになってしまった。そして、C氏は仕事を辞めてしまった。

女性スタッフから見れば些細なことであったかもしれないが、受け止め方は人それぞれであり、特にC氏にとっては重大なことであった。こうした人間関係への配慮が欠けていたことが、結果として就労定着に失敗してしまった要因になってしまったとふるさとの会のスタッフは話した。

3.2.6 組織の工夫と課題認識

(1) 工夫：ケア付き就労支援

これまで詳述してきた通り、ふるさとの会では居宅と生活支援付きの「ケア付き就労支援」が行われている。

(2) 課題：施設からアパートへの転宅が進まない

ふるさとの会では支援対象者をいつまでも施設に入居させておくということは行わず、施設からアパートへの転宅を積極的に働きかけている。しかし、アパートへの移行はなかなか進んでいないのが実情である。

例えば、ある支援対象者は就労支援ホームでの人間関係が良好であるため、ホームを気に入っている様子であり、ホームから出ようとしなない。金銭管理は自ら出来ると思われるが、銀行口座を持っていなかったのでアパートに転居するための貯金としてふるさとの会のスタッフがお金を預かっていた。しかし、20万円ほど貯まると本人が4、5万円下ろして使ってしまうということがあり、スタッフは「お金が貯まると施設を出なければいけないので、出なくても良いように使ってしまったのではないか」と話している。

また、別の支援対象者は以前にアパートの隣人とトラブルを起こして路上生活を始めたという経緯があり、ふるさとの会で就労している現在でも隣人トラブルを恐れて路上生活を継続している。高齢者向けの宿泊所・自立援助ホームの清掃業務を担当していることから、スタッフは衛生面を特に懸念しており、当人には定期的に結核健診を受けてもらっているが、出来れば路上生活からアパート生活へと移行してもらいたいと考えている。

どちらの事例も本人が望む形でアパートへと移行を促すことが今後の課題であるとスタッフは考えている。

3.3 事例2：多様なネットワークと「住食衣・職」の伴走型支援

3.3.1 組織概況

民間組織「のわみ相談所」は、「住食衣・職」の支援として、生活相談、一時宿泊所（シェルター）の運営、炊き出し・断酒会、生活用品の提供、就労支援等を実施している。平成23年には「NPO法人のわみサポートセンター」が設立され、のわみ相談所と連携して支援対象者の自立を促すカフェ・レストラン、便利屋やリサイクルショップ等の運営を行っている。

実績として、平成23年度には一時宿泊所110名の入所者のうち、72名が就職による自立を果たし（就職率65%）、愛知県一宮市の生活保護費を1億円以上抑制する効果を上げたとメディアで報じられて注目された。

のわみ相談所・のわみサポートセンター（以下、のわみ）の就労支援の特徴として、多様で広範な協力者のネットワークが築かれていることが挙げられる。例えば、のわみの支援対象者が就職によって自立し、「支援される側から支援する側に」なる人が少なくはないこと、様々な活動においてボランティア協力者がいること、活動に賛同して寄付・寄贈を行う個人・法人が多数いること、問題解決のために様々な専門家と連携していること、それらのネットワークを通じて豊富な就労情報がのわみに集まっていることなどが挙げられる。また、平成24年度愛知県一宮市の市民活動支援制度における市民による投票結果では、のわみが1,551票を得て、登録73団体中第4位であり、地域住民に支援活動が理解され、賛同を得ている組織であることがうかがえる。

就労後の支援として、ホームレス脱却者による自助・共助組織が重要な働きを担っていると、のわみは考えている。その自助・共助組織の育成及び支援者の育成として、月2回の会議・学習活動、各種イベントの実施、個別相談に応じる等、人と人とのつながりを大切にしながら活動している。

3.3.2 組織沿革

のわみの組織沿革を表3-5に示す。「のわみ相談所」は平成10年に設立され、ブラジル人の炊き出しグループと共同して外国人相談、生活困窮者支援を行った。平成12年には名古屋市南区にホームレス自立支援のためのシェルターを開設した。のわみ相談所は、支援の優先順位として「住、食、衣、職」の順に捉えており、民間によるハウジング事業の重要性を認識していた。平成19年に事務所とシェルターを愛知県一宮市に移転した。その後、一宮市を拠点として活動し、男性用のシェルター4つ、女性用のシェルター2つを開設した。のわみ相談所のシェルターに居られる期間は、本人の状況に応じており、長期的な滞在も可能である。長期的な滞在になる人はそれだけ多くの問題を抱えている場合

があり、のわみ相談所は伴走型の寄添い支援を行っている。

平成 23 年には「NPO 法人のわみサポートセンター」が設立され、便利屋、カフェ・レストラン、リサイクルショップ等の事業を立ち上げた。支援対象者自身がそこで運営や事業に携わることで、当面の生活費を得ることができ、資格を取ることや就職活動をするための資金を得られる。このようにのわみが NPO 法人を立ち上げた理由は、支援対象者が自立できる仕組みをつくるためであった。

表 3-5 組織沿革

時期	内容
平成 7 年	名古屋市内でホームレス支援活動を始める。
平成 9 年	名古屋市平和公園一帯でホームレスの実態調査を始め、古着の配布、おにぎりの提供、散髪、ソフトボール大会など交流会を行う。
平成 10 年	名古屋市内でブラジル人の炊き出しグループと共同して「のわみ相談所」を設立し、外国人相談、生活困窮者支援を行う。
平成 12 年	「のわみ相談所・在日外国人の人権を守る会」を設立し、ホームレス自立支援センター及びシェルターを開設する。
平成 15 年	稲沢市に事務所とシェルターを移転し、名古屋市内で炊き出しを行う。
平成 18 年	一宮市で炊き出し活動を開始した。
平成 19 年	一宮市に事務所とシェルターを移転した。野宿から脱却した後の支援が大切だと考え、ホームレス自立支援のための当事者による自助・共助組織「救生の会」を設立した。
平成 20 年	一宮市に女子シェルターを開設した。
平成 21 年	一宮市に第 2 男子シェルターを開設した。 一宮市内で野宿者実態調査を実施、格差社会を考える講演会開催。 就労支援に取り組み始める。
平成 22 年	一宮市に第 3 男子シェルターを開設した。 多文化共生講座を連続 5 回開催した。 愛知県弁護士会より「第 22 回愛知県弁護士会人権賞」を受賞。
平成 23 年	「NPO 法人のわみサポートセンター」を設立した。 公益財団法人社会貢献支援財団より「平成 23 年度社会貢献の功績」を受賞した。

出所：「のわみ相談所・のわみ外国人相談所」パンフレット、インタビュー調査内容（平成 24 年 11 月）から作成

3.3.3 組織の基礎情報と支援体制

活動内容の前提となる支援組織の基礎情報や体制について以下に説明する。

3.3.3.1 基礎情報

のわみの基礎情報を表 3-6 に示す。のわみ相談所は平成 10 年に設立され、NPO 法人のわみサポートセンターは平成 23 年に認証された。現在の拠点は愛知県一宮市であり、職員数は常勤 2 名、非常勤 4 名の合計 6 名である。また、のわみの活動には協力する会員、支援者が多数おり、市民にも広く理解されていることが特徴的である。のわみが掲げる「のわみの活動 5 原則」、「のわみのシェルター運営指針」を表 3-7 に示す。

(1) 会員制度

平成 24 年現在、のわみ相談所の会員は 250 名程度、のわみサポートセンターの会員は 63 名、寄付者は 120 名程度である。「会員」とは支援活動を理解して賛同する方であれば誰でも正会員、賛助会員及び支援会員になることができる。一時期はのわみ相談所に 500 名程度の会員がいたが、リーマンショック後に会員だったブラジル人などの外国人が母国に帰国し、会員数が半分ほどに減ってしまった。

(2) 多数の協力者と寄贈

のわみの活動に賛同する協力者としては、地域民生委員、地域の企業や商店等、ボランティアなど約 200 名と、「市民活動支援制度」にて投票した 1,551 名、その他の提携法人等多数で成り立っている。

シェルター入居者の多くが支援される側から支援する側へと変化し、のわみを支えるボランティアとして活動している。また、のわみは様々な団体や専門家と協力関係にある。例えば、炊き出しボランティア、生活支援ボランティア（ホームレスの方々の話し相手や生活支援、入所支援、就労支援、安否確認、イベント参加への呼びかけ等）、外国人支援ボランティア（中国語、ポルトガル語、スペイン語、英語などの通訳、申請の付き添い等）などがある。

(3) 「市民活動支援制度」による市民の支持

平成 20 年一宮市議会 6 月定例に「一宮市民が選ぶ市民活動に対する支援に関する条例」が可決された¹⁴。これは、市民活動団体が実施する事業に対して支援金を交付するものであり、18 歳以上の市民が支援したい市民活動団体の事業を選ぶという方法で、制度に参加することができる。

¹⁴ 一宮市地域ふれあい課 (<http://www.138npo.org/index.html>)

平成 24 年度一宮市の市民活動支援制度の投票結果では、のわみが市民から 1,551 票を得て、登録団体 73 団体中第 4 位であった。これは、一宮市民にのわみの活動が広く理解され、支持されていることを示す。

表 3-6 のわみ相談所の基礎情報

(1)組織名	のわみ相談所、NPO 法人のわみサポートセンター
(2)組織設立年	のわみ相談所：平成 10 年 10 月設立、平成 19 年に一宮市に拠点移動 のわみサポートセンター：平成 23 年 3 月 25 日認証
(3)職員数	職員 6 名(常勤:2 名、非常勤:4 名)
(4)職員の専門性	常勤職員 2 名のうち、1 名はのわみ相談所の設立者である。もう 1 名は、経験 7 年、職業紹介責任者講習会を受講した。
(5)協力者数	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会員(寄付申請者) <ul style="list-style-type: none"> ・ のわみ相談所:会員 250 名程度 ・ のわみサポートセンター:会員 60 名程度 ○ 協力者・賛同者 <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域民生委員、地域の商店等、ボランティア等:約 200 名 ・ 「市民活動支援制度支援者」:1551 名 ・ 提携法人・協力者等:多数 (平成 24 年 11 月現在)
(6)組織の所在地	愛知県一宮市
(7)主な活動内容	<p>のわみ相談所:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 生活困窮者支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活相談、就労支援、ホームレス支援、DV 等女性被害者支援 ・ シェルター運営(男性シェルター4カ所、女性シェルター2カ所) ・ 炊き出し、宿泊・食事・衣類・日用品の提供 ・ 「断酒会」(アルコール依存症からの脱却) ・ 「救生の会」(野宿脱却者による自助・共助組織) ○ 外国人の生活困窮者支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活相談、就労支援、多文化共生の活動、通訳・翻訳 <p>NPO 法人のわみサポートセンター:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ カフェレストランとお弁当の配食サービス事業 ○ リサイクルショップ、便利屋、交流サロンの運営
(8)就労に関する支援の連携機関	<p>☒ 3-3 参照</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 行政、自治体、医療法人、社会福祉法人、NPO 法人 ○ 複数の株式会社

出所：「のわみ相談所・のわみ外国人相談所」パンフレット、インタビュー調査(平成 24 年 11 月 2 日)を基に作成

表 3-7 「のわみ」の活動5原則、シェルター運営指針

<p>のわみの活動5原則</p> <ul style="list-style-type: none">* 「のわみ」の活動の中心は当事者である救生の会によって行われる* 「のわみ」の活動は当事者によって拡大強化される* 「のわみ」の活動はボランティアによって支えられる* 「のわみ」の活動は市民に理解される* 「のわみ」の活動はあらゆる階層のネットワークによって維持される <p>のわみのシェルター運営指針</p> <ol style="list-style-type: none">①入所者一人ひとりに合わせた寄り添い型支援ができること。②人権に配慮した当事者自身の自助努力への支援ができること。③努力することで、当人が報われる「しくみ」をつくること。④問題を共有でき助け合いができる自助組織が存在すること。⑤シェルター運営に携わる支援者のレベルの向上が図られ公共の福祉に役立つこと。⑥入所者個人の金銭的負担を少なくすること。

出所：「平成 23 年度のわみ相談所事業報告書」(p. 1) より転載

3.3.3.2 支援対象者数

のわみの支援対象者を表 3-8、表 3-9、図 3-2 に示す。国籍を問わず、あらゆる生活困窮者を受け入れている。注目すべきは図 3-2 の就職率である。のわみの支援を通じて就労自立する人数は年々増加しており、平成 23 年度には一時宿泊所 110 名の入所者のうち、72 名が就職による自立（就職率 65%）を果たした。平成 24 年度はより多くの人々が就労自立する見込みである。

表 3-8 「のわみ」の支援対象者

支援対象者	生活困窮者(国籍を問わない): <ul style="list-style-type: none"> ・ホームレス ・生活保護受給者 ・障害者 ・アルコール・薬物依存症 ・被虐待者 ・精神的疾患者 ・ひきこもり、ニート、フリーター ・ひとり親(母子家庭、父子家庭) ・高齢者、身寄りのない孤立者 ・刑務所の出所者など
支援対象者数	相談者 400 名以上

出所： インタビュー調査（平成 24 年 11 月）を基に作成

表 3-9 「のわみ」シェルター利用者（平成 19 年～22 年度）

（単位：人数）

		平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	合計
就労して自立		5	5	34	34	78
年金をもらいながら自立		3	4	1	4	12
不明		2	9	13	4	28
生活保護受給者	半就労中	9	2	11	24	46
	休職中	4	3	5	7	19
	病気で働けない	24	9	12	13	58
	高齢で働けない	13	9	10	18	50
	不明	1	1	2	1	5
シェルター利用者合計		61	42	88	105	296

出所： <http://jsurp.net/kks/2011kks07nowami.pdf>

3.3.3.3 就労実績

のわみの就労支援に関する実績を表 3-10 に示す。また、平成 23 年度までの就労者数の推移を図 3-2 に示す。平成 24 年 11 月現在、相談者 176 名中 126 名が就職しており、平成 24 年度は就労による自立した割合がこれまでの年度よりさ

らに高くなる見込みである。

表 3-10 「のわみ」の就労支援に関する実績

(1) 就労に関する支援活動内容	・伴走型支援(生活支援から就労情報提供、就労後のケアまで) ・月2回開催の脱野宿者による自助・共助の「救生の会」 ・協力企業・NPO の開拓、就職情報の提供、個別支援
(2) 「就労定着」とする期間(月数または年数)	1年以上働き続けたら「就労定着」と考えている
(3) 就労者数、就労定着者数の年間目標数	相談者の全員
(4) 実績数(相談者数、入居者数、就労自立者数)	平成24年11月現在: 相談者176名中126名が就労自立 平成23年度: 相談者184名、入所者110名中72名が就労自立 平成22年度: 入所者105名中34名が就労自立 平成21年度: 入所者88名中34名が就労自立

出所: インタビュー調査(平成24年11月)より作成

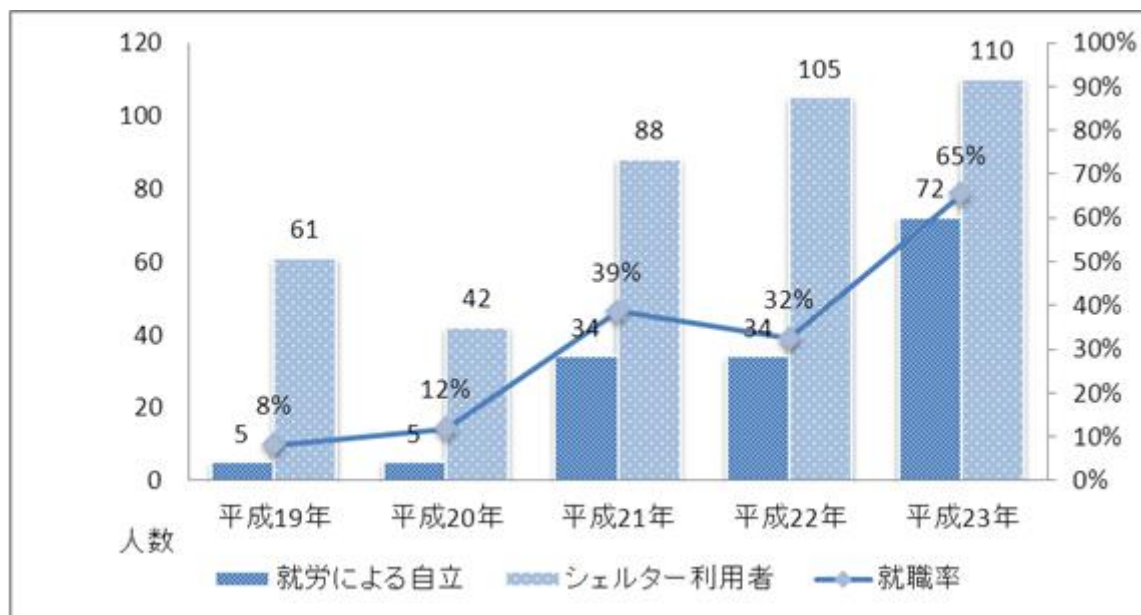


図 3-2 「のわみ」利用者の就職率(平成19年~23年度)

出所: <http://jsurp.net/kks/2011kks07nowami.pdf> とインタビュー調査より作成

3.3.3.4 組織体制図

組織の体制として、のわみ相談所の運営図を図 3-3 に示す。

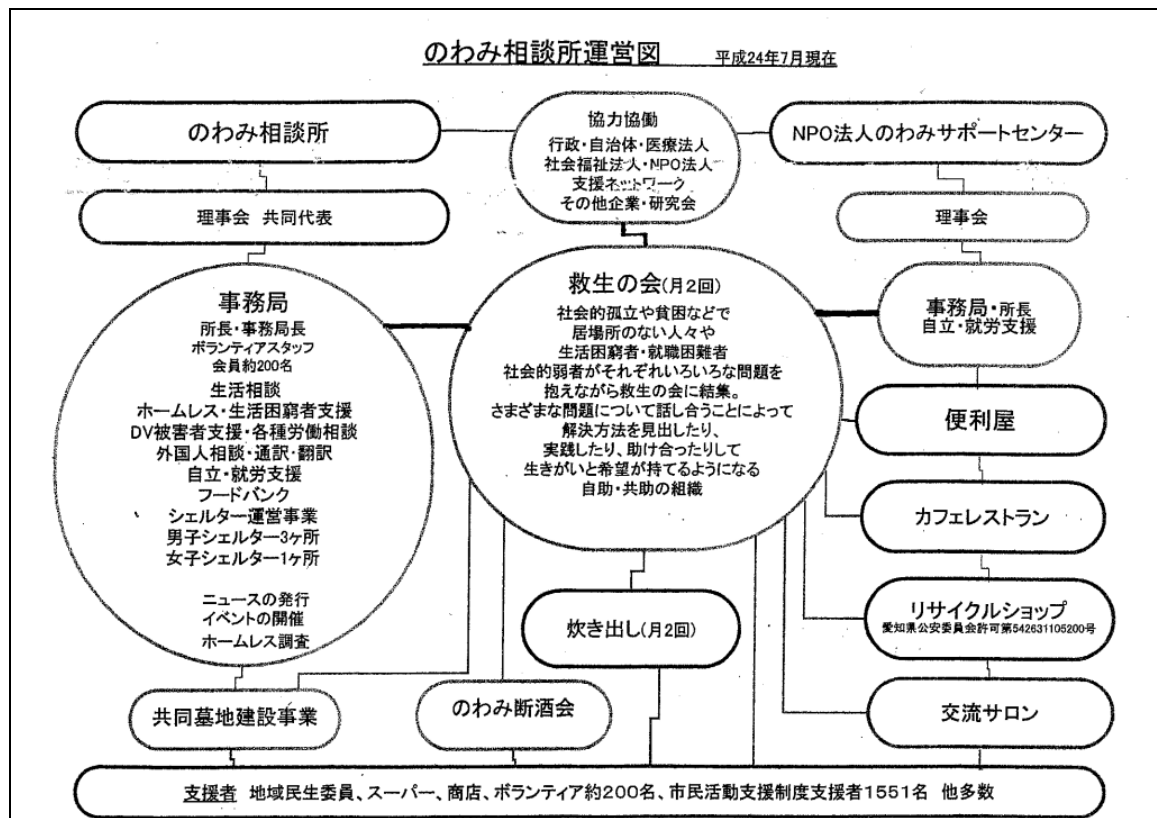


図 3-3 のわみ相談所運営図（平成 24 年）

出所：のわみ相談所提供資料（平成 24 年 11 月 2 日インタビュー調査）より転載。

（1）ホームレス脱却者による自助・共助の「救生の会」

のわみ相談所では、ホームレス脱却者による自助・共助組織である「救生の会」を月 2 回開催しており、ここをのわみの活動の中心に位置づけている。のわみは、ホームレスから脱却した後の支援が大切だと考え、当事者の自助・共助組織である「救生の会」を平成 18 年に設立した。その場で生きる知恵や近況報告等、さまざまな話し合いを行い、安否確認の場となっている。

図 3-3 では、その救生の会について「社会的孤立や貧困などで居場所のない人々や生活困窮者・就職困難者・社会的弱者がそれぞれいろいろな問題を抱えながら救生の会に結集。さまざまな問題について話し合うことによって解決方法を見出したり、実践したり、助け合ったりして生きがいと希望が持てるようになる自助・共助の組織」と説明されている。

のわみ相談所の三輪所長によれば、ホームレス一人ひとりの問題は異なり、

心が病んでいる人もいれば、借金で困っている人、アルコールやギャンブルから抜け出せない人もいる。しかし救生の会で交流することによって、助け合いができ、自立の意欲が生まれてくる。活動を始めたときは、支援するという「上から目線」だったが、活動の中で少しずつそうではなく、長期に寄り添うことが大切だとわかった。救生の会は、皆で問題を話し合ったり知識を学んだりする場である。参加者の自立率は高く、生活保護を脱却する率も高いとのことである。

(2) 「救生の会」を通じた専門家による学習会

「救生の会」は、平成 18 年に始まり、平成 23 年 11 月には第 100 回目を迎えた。平成 24 年度の「救生の会」運営はコープあいちの助成金事業になっている。平成 24 年 4 月 22 日から平成 25 年 2 月 8 日まで全 20 回開催し、日曜日 13 時から公園の集会所を無料で借りて開催している。

これまで、のわみ相談所のシェルターを約 600 名が卒業しており、そのうち約 150 名が就職による自立である。その約 150 名中、毎回 50 名ほどが入れ替わり立ち代わり「救生の会」に参加している。参加者の中には、支援者として活動している人もたくさんいる。

平成 24 年度の「救生の会」の前半 1 時間は、のわみ相談所が発行するニュースの読み合わせを行う。そのニュースには、のわみ相談所のシェルター仲間が就労自立したこと、断酒会に参加し始めたことなどの励まされる内容や、アルコール依存症を抜けられない方の話など皆で組織の課題や問題認識を共有するための内容になっている。

続いて後半 1 時間は、専門家による講座を行う。毎回テーマは異なり、そのテーマの専門家を招いて知識を学ぶ場とする。例えば、心の健康をテーマとして心理カウンセラーに、債務整理は司法書士の人に講演を依頼するというような形である。

(3) NPO 法人のわみサポートセンター

平成 23 年には NPO 法人のわみサポートセンターを設立し、便利屋事業、お弁当事業、カフェ・レストラン、リサイクルショップなどを支援対象者自らが運営し、雇用を創出している。のわみ相談所の利用者が、活動や運営に 1 日でも携わることによって当面の生活費を得る仕組みを作っている。

(4) 広範で多様なネットワーク

例えば、アルコール依存症の人は、住む場所があっても自立することができない。自立するには断酒が必要となる。断酒をするためには、適切な対応や専

門知識が必要である。そこで、のわみ相談所は、断酒の活動を行う NPO や保健所等に協力してもらい、月 2 回「のわみ断酒会」を開催している。また、うつ病の人の支援は、のわみ相談所の職員だけでは対応できないため、精神障がい の課題に取り組む団体に協力を呼びかけた。このように課題に直面するたびに、のわみ相談所はさまざまな専門家とのネットワークを広げてきた。

3.3.3.5 運営資金

のわみの活動は新聞・テレビ等のメディアに取り上げられ、広く地域の市民に理解されており、賛同者からの年間寄贈は 1000 件以上である。寄付金や助成金も運営資金の一部である。

のわみ相談所は、入居者個人の金銭的負担を少なくすることが大事だと考えている。それは、生活保護を受給していても、シェルターに入居してその利用料や食費にお金がかかっていたら、自立や就職活動のためにかけるお金が残らなくなってしまう。そこで、経営上は「赤字すれすれ」ではあるが、のわみはシェルター利用料を少なくするために以下のような工夫をしている。

シェルター料金は、3 食付（飲料含む）で 1 か月あたり 15,000 円～25,000 円程度である。安いからといって食事が乏しいということはない。むしろ、美味しくて栄養のある料理を、好きなだけ食べることができ、飲み物も好きなだけ自由に飲めるという説明であった。

これは、食糧を、フードバンク等の NPO 法人や食品や農業に関わる法人など多くの団体から支援物資をもらっているおかげである。このように多くの団体から支援物資が届く理由の一つとして、のわみ相談所の活動内容をテレビや新聞で取り上げてもらい、市民に広く理解していただくことで、賛同者を得て、協力者が現れると三輪所長は説明した。地域の弁当屋や惣菜屋がお弁当・惣菜を無料で提供してくれることもある。食糧を多くもらいすぎたときは、のわみ相談所から地域の福祉施設におすそわけに行くこともある。このように、寄付された食糧は無駄なく、「のわみ」で消費したり、必要としている地域の福祉施設に無料で届けられている。

3.3.4 活動内容と支援プロセス

のわみの活動内容とその支援について、相談、シェルター入居、生活支援、就労支援、就労定着支援までの過程は以下の通りである。

3.3.4.1 相談とシェルター

のわみは、国籍を問わず、全ての生活困窮者を支援している。生活困窮者がのわみに相談に訪れた時点で、シェルターに入る必要のない方、シェルターに

泊まる必要のある方、命に危険がある緊急性のある方、と相手の状況によってのわみは対応の仕方を分けている。

また、面談で聞き取りを進める中で、様子を見ることはある。例えば、虐待を受けていると言ってきた人が、実は虐待をする加害者であり、暴力を振るおうとすると家族が止めるのでそれに対して被害者意識を持っていたという人が過去にいた。

3.3.4.2 生活支援

のわみ相談所は、生活支援の優先順位を「住、食、衣、職」と考えている。

のわみ相談所に訪れた人にどのような支援を行うのか、表 3-11 の記述より様子を伺うことができる。

のわみ相談所では面談後、相手の希望をききながら、今後の支援計画を立てる。シェルターに入る場合は 3 食付であり、シェルターに入らなくても食事だけ利用することもできる。シェルター運営費は、先述したとおり、多くの食料等の支援物資の提供を受けているため、低く設定した利用料で運営が賄われているが、無料にはしないことが働く意欲を引き出し、自立意欲を高めることにつながる。このように目に見える形で「支援されている」ということが入居者に伝わることで、自立意欲を喚起することにつながるとのわみは考えている。

シェルターは集団生活なので、入居者同士が支え合っている。月 2 回、話し合う場をつくり、支え合うことで自立に向かうための相乗効果を得られる。例えば、のわみのシェルターの一つでは、14 名の入居者のうち、13 名が就労しており、生活保護は受給していない。残り 1 名は、記憶喪失状態でのわみにたどり着いた人で、面談を重ねながら今ではリサイクルショップの運営に携わっている。のわみは相手の立場に立って考え、何が問題かを把握する仕組みを持っている。NPO との連携や、司法書士や弁護士といった専門家との協力関係をつくることで、少ない職員数でも対応することができるという。

表 3-11 「のわみ」を訪れる方への対応

松島事業所の屋外にはシャワーが設置されており、現役のホームレスさんにまずはシャワーを浴びて体をキレイにしてもらい、1F の「リサイクルショップ」で衣類を取り換えてもらいます。同 1F の「カフェ・レスト」でお腹を満たすことができ、2F は宿泊可能な「男性シェルター」になっているので、そこに入居し、生活を立て直していただいております。

ホームレス・生活困窮者・社会的弱者の中には元大工、看板屋、とび職、解体屋等とさまざまな技術や能力を持った方がたくさんおります。その力を生かした仕事が 6 月の営業開始以来「便利屋」に少しずつ舞い込んでおります。例えば、障がい者・高齢者宅の手すりの設置や看板の作成。市役所からの仕事で引っ越しや後片づけ等々。

また料理の心得のある方には、「カフェ・レスト」でその能力を発揮していただいております。こちらは今年の 5 月にオープンし、入居者の食事の他に介護施設へのお弁当の配食サービスも行っております。また、松島事業所でボランティアをしていただいた方には無料で食事を取っていただける仕組みもあります。今月は出費がかさみ、やり繰りに困っても食べていけます。彼らが金銭感覚を身につけるのにも一役かかっております。

出所：「野宿者・生活困窮者・社会的弱者の雇用創出と就労支援！」のわみ相談所
(<http://jsurp.net/kks/2011kks07nowami.pdf>)

3.3.4.3 就労支援

のわみ相談所が就労支援に本格的に取り組み始めたのは平成 21 年度からである。のわみ相談所では、シェルター入居者が就労支援を始めるべき期限というようなものは決めていない。その人の状況に応じて、生活支援や就労支援をしている。のわみ相談所の就労支援は、主に「就職情報の提供」である。のわみ相談所には、構築してきた広いネットワークを通じて、多くの就職情報が集まる。

就労支援の一環として、平成 23 年には NPO 法人のわみサポートセンターを設立し、便利屋、カフェ・レストラン、リサイクルショップなどの事業を行い、当事者自身が運営し、雇用を創出する仕組みを作った。その中で延べ 187 人が生活資金を得ることができた。当事者たちが、シェルターに住み、そこで生活資金を得られれば、資格を取る費用、身なりを整える費用、就職面接のための交通費などを工面することができ、就労活動につなげていくことができる。

のわみ相談所がシェルター入居者に対して就職活動の開始時期を一律に決めず、相手に寄り添い、相手にとって適切な時期に背中を押すことの重要性を実

感した事例を2つ、三輪所長が話してくれた。

(1) のわみが就職活動の時期を一律に決めない理由：利用者 D 氏の事例

D 氏は、突然のわみ相談所にやってきて、シェルターに入り、3 か月間何もしなかった。談話室で一日中テレビを見ていたので、他の入居者から「あの人はどういう人なんだ」と職員に聞いてくる状況であった。D 氏は痛風を患っていて緊急入院もした。D 氏に手持ちのお金はなく、のわみ相談所に来てから1円もシェルター利用料を支払っていない状況であった。しかし、それから2 か月経ち、D 氏は仕事を始めるようになり、周りが驚いた。その何もしない数か月間は、D 氏が心を休める上で必要な期間だったのではないかとこのわみの職員は考えている。「人は変わる」という前提でのわみの職員は関わっている。

(2) のわみが就職活動の時期を一律に決めない理由：利用者 E 氏の事例

E 氏(30代)は、縁日など簡易の屋台で商品を売っての屋をしていた。ある日、E 氏はヤクザから暴行を受けて、のわみ相談所に逃れてきた。入居してからは一か月間何もせず、それから半年以上のわみのカフェ・レストランで皿洗いの手伝いをした。その後、E 氏は仕事をしようとしたが、知的障がいと思われるような言動が見られ、会社に試用期間として就職しても、3日ともたなかった。それから他のどの会社に行っても3日でクビになることを繰り返していた。本人はクビになるけれど仕事はしたがっていた。ある日、一宮市にある企業の経営者が、荷造りの仕事で人手が足りないという話をのわみに持ってきた。のわみが早速 E 氏にその仕事の情報を提供したところ、E 氏はその仕事に「ぴたっとはまった」という。E 氏は早く起きて休まず働いたので、会社からも好評だった。先月、E 氏からのわみの職員に、なんと月に27万円も稼いだという報告があり、現在は自立のためにアパートを探しているとのことだった。

3.3.4.4 就労定着支援

のわみ相談所に「就労定着」の定義を尋ねたところ、「1年以上仕事をしていたら就労定着ではないか」という回答だった。この1年の期間は、必ずしも同じ職場とは限らない。複数の仕事に就きながらでも、1年間働き続ければ就労定着と言えるのではないかという見解だった。

のわみの就労定着支援では、3.3.3.4 で述べた「救生の会」が中心的な役割を果たしている。就労による「脱野宿者」やシェルターの「卒業生」も参加し、相互に励まし合い、学び合う場ができている。

また、一度就職した後に仕事が合わずに再びのわみに戻ってきても、多くの就職情報を提供してくれるため、適性や希望などを相談しながら、また新たな

就職に挑戦できることも、「働き続けることができる」につながる理由の一つである。利用者の事例（3.3.5 参照）の中で言及されるように、「その人自身に任せてくれる」という支援の姿勢や、「のわみ相談所があるからまたスタートすればいいと思う」という安心感を持てる居場所の提供などを、利用者側は認識していた。

3.3.5 利用者の事例

のわみ相談所を訪れて就労定着に至った 3 名を紹介して頂いた。体験談を語ってくれたのは、60 代男性の F 氏、30 代男性の G 氏、60 代男性の H 氏の 3 名である。以下、F 氏、G 氏、H 氏の語った言葉を載せる。

3.3.5.1 F 氏の事例

(1) のわみ相談所を訪れた経緯

F 氏は 6～7 年前、アーケードや公園にいた。のわみ相談所で食事の世話に関わっていたブラジル人の女性が、アーケードを通ったときに、のわみ相談所の食事会においてよと声をかけてくれた。のわみ相談所で三輪さんを知り、のわみ相談所に遊びに行くようになった。

(2) 相談所に来てから就労するまでの経緯

それから F 氏は生活保護の手続きをして、のわみ相談所のシェルターに入った。2 か月間、生活保護を受給して、警備の仕事をするようになった。それをきっかけに、警備の仕事の会社の寮に入れるようになった。仕事は一か月 25 日程度、フルタイムの 8:00～17:00 で働き生活保護を脱却した。ここ 2 年程度は 1 か月 14～15 日程度しか仕事はないが、なんとかやっている。のわみ相談所に来てから、ずっとその仕事を続けている。

(3) 就労後の「のわみ」との関わり

就労後、のわみの事務所には毎日のように寄るようにし、一緒に手伝っている。「支援する側にまわる」という言葉は F 氏にはしっくりこない。「支援する」というよりは、「一緒にやっている」。

(4) 就労後につまづくようなことはなかったか

アーケードや公園にいたとき、なんとななるって思っていた。建設に勤めると、半月暇になることもある。大雨など天気によっては仕事がない日もある。気が沈むこともあるけれど、年金をもらいながら働いている。ご飯はのわみ相談所に行けば、お金が無くても食べさせてもらえる。

(5) 支援対象者側から見た「のわみ」の工夫や課題

F 氏は「のわみ相談所は待遇が良すぎる。甘い、と言いたい。」と指摘した。「のわみ相談所がいくら仕事を紹介してくれても、本人にその気がなければ就

労できない。本人のやる気が大事であると考えている。のわみ相談所がいくら支援しても、本人・受け入れ側の問題もある。待遇が良く、後ろ盾があるということは、本人の甘えにつながってしまう。最初から賃金が高くてきれいで休みの多い仕事の紹介を望まれても無理である。最初から難しい条件の仕事が来るのが当たり前。でも、仕事をやれば現金が手に入る。その積み重ねを一段一段上がっていくもの。最初から 20 段上がりたいたなんて甘え、無理。」ということであった。F 氏は「支援される側から支援する側」になって日々組織や施設の利用者たちと向き合うようになったからこそ、生じた意見であるといえる。

3.3.5.2 G 氏の事例

(1) のわみ相談所を訪れた経緯

路上にいたところ、のわみ相談所にいた人が G 氏を見て、のわみ相談所に連絡してくれた。

(2) 相談所に来てから就労するまでの経緯

平成 22 年 10 月に、のわみ相談所を訪れたその日にシェルターに入れてもらった。1 年くらい何もせず、それからアルバイトを始めた。シェルターの他の入居者のアルバイトについていったのがきっかけだった。月 2 回くらいの荷物運びだった。昨年 4 月に訓練を受け、生活していくお金をもらいながら、ヘルパーの資格を取った。昨年 8 月から介護の仕事に就くことができた。それからずっと働いている。

のわみ相談所から「就労しろ」と厳しくは言われない。たまにちくりちくりと言われることはあった（笑）。シェルターの居心地は良い。仕事を始めた後も「アパートを借りるまではここにいていいよ」と言ってもらえた。それから、シェルターからアパートに移った。

(3) 就労後の「のわみ」との関わり

のわみ相談所は意外と放任である。その人自身に任せてくれる。その人が自分で自分のやりたいことや仕事を見つけて自分で就職する。それまではここにいていいよ、と言ってくれる。色々な仕事の情報を提供してくれるから、自分でその中から探すことができる。

(4) 就労後につまずくようなことはなかったか

就職して 1 回ダメになったとしても、「のわみ相談所があるから、またここからスタートすればいい」と思えるから不安がない。就労後のつまずきはない。

(5) 支援対象者側から見た「のわみ」の工夫や課題

路上に出る前、自分は工場の仕事をしていた。仕事で日々油まみれになりながら、早く上に上がって仕事を指示する側になりたいなと思っていた。でもいきなりそうはなれないから、地道に進んでいくしかない。隣に座っている F 氏

がさつき話してくれた、「本人の気の持ち方による」(F氏)の意見に賛成だ。

3.3.5.3 H氏の事例

(1) のわみ相談所を訪れた経緯

昔は自分で事業をしていて数億円の収入があった。事業がうまくいかなくなり、ホテルを泊まり歩き、お金がなくなって、ビジネスホテルや漫画喫茶に泊まるようになり、資金が尽きかけたころ、所長の三輪さんに公園で会った。

(2) 相談所に来てから就労するまでの経緯

三輪さんに出会ったのは昨年のことだった。最初は支援組織というものを信用していなかった。2回くらい三輪さんに会って、のわみ相談所に1回来て、どのような場所か、他の職員にも会い、様子を見た。9月にシェルターに入った。シェルターに入ってから2日して道路のラインを引く仕事をした。9月16日から3月31日までは道路にラインを引く仕事をした、週5日フルタイムの8:00～17:00までの仕事だった。4月1日からその会社で正規雇用された。

(3) 就労後の「のわみ」との関わり

H氏は、現在は精神障がいに関わるNPOの施設長をしている。H氏は浪費癖があるため、なかなかシェルターを出ていけない。就職後ものわみのシェルターに住んでいるので、毎日のわみ相談所にいる。

(4) 就労後につまづくようなことはなかったか

現在は精神障がい者や知的障がい者の支援を行っている。福祉を始めたのは60代に入ってから、という不安さはある。(ただ、これは職業に対する責任の持ち方に関する不安であって、ホームレスに戻るといような不安さではない。)自分では根は楽観的だと思っているので、なんとかやっていける。のわみ相談所に来る前にしていた仕事を、60代になった今、再度するわけにはいかないし、投資する資金もない。

(5) 支援対象者側から見た「のわみ」の工夫や課題

アルバイト、派遣労働、正規雇用といったものがあるが、自立するには経済的基盤が必要なため、正規雇用になる必要があるとH氏は考えている。今、ここでこのインタビューに答えている3人は正規雇用されている。自立するには最低限、月15～16万の収入が必要だろう。それをどうやって稼いでいくのか。正規雇用というのは就労支援のさらに上のレベルの話だということはわかっている。ただ、就労後、利用者を正規雇用に結びつけていくことが、のわみ相談所の今後の課題の一つだと思う、とH氏は語ってくれた。

3.3.6 組織の工夫と課題認識

のわみの高い就職率の理由はどこにあるのだろうか。また、組織として直面

する課題にはどのようなものがあるだろうか。

(1) 当事者を中心とした就労定着後の関わり方

のわみは、平成 23 年度には一時宿泊所 110 名の入所者のうち、72 名が就職による自立（就職率 65%）を果たした。その高い就職率について三輪所長は「当事者を中心に運営した結果」と考えている。

平成 23 年度に就労した 72 名との関わりとして、一宮市近辺に勤めた人であれば、「救生の会」に参加したり、花見などのイベントに参加したり、何らかつながらりがあるという。中には、遠方から長時間自転車を走らせて参加しに来る人もいるという。

(2) 豊富な就職情報が集まる理由

高い就職率の理由を尋ねたところ、職員の答えの一つは、「就職先があり、受け皿がある」ということであった。例えば職員から「警備、工場、解体、どの仕事がいいですか。この中で、できそうな仕事はありますか。」と情報提供をして本人の希望を聞くことができる。そのメニューの中から選んでもらう。寮つきの工場の仕事もある、翌日から仕事を始められる場所もある。新聞やテレビで宣伝して、働きたいのに働けない人がいると広報され、地域の企業が人材を求めてのわみに問合せに来ることで、さらに情報が集まる。

また、のわみの活動に理解を示す支援者や賛同者が NPO 法人のわみサポートセンターの「便利屋」に仕事をくれる。リサイクルショップもある。利用者はそこで生活費を得ることもできる。職員は「助けてくれる人がいるので、みんな助けられる、一宮市は温かい。」と実感を込めて述べた。

(3) シェルターと就職率の増加

のわみ相談所の支援によって就労自立する人数は年々増加している（図 3-2 参照）。特に、平成 22 年度から 23 年度にかけては、就労者数 34 人から 72 人へと 2 倍以上の増加であった。平成 24 年度はより多くの人々が就労自立する見込みである。

その飛躍的な増加の理由をのわみに尋ねたところ、シェルターの収容人数と就職率が連動しているということであった。つまり、新しいシェルターを開設することで、より多くの希望者たちが入所できるようになり、その人々に生活支援・就労支援を行うことで、就職につながる人が増えたということである。

全てのホームレスが生活保護を必要としているわけではない。伴走型支援をすることで、その方に必要な支援をすることができる。のわみでは、長期的にシェルターに滞在することも可能なため、職員も利用者一人ひとりをよく知る

ことができる。良心的なシェルターを増やせば、世の中の生活保護受給者率は減らすことができる、とのわみは考えている。

(4) 他地域・他組織への応用可能性

のわみ相談所の三輪所長は、一宮市以外でも、どこの地域でものわみのような活動はできると考えている。地域密着で住民から賛同を得て支援もあるからこそ、力強い支援ができる。他の団体ができないのであれば、それは自分本位な活動になっているからではないか。支援する立場を強調しすぎるとうまくいかず、社会の反発がある。既存の組織とうまくやっていくこと、ネットワークを広げていくことが大事である。例えば、町内会長、民生委員とも連携していくなど、住民による認知度が大事である。のわみは市民に理解される活動でありたいと考えている。のわみは、以前は生活困窮者を生活保護につなげていたが、今は「その方に応じた適切な支援」が大事であり、必ずしも生活保護が相手にとって最適な支援とは限らないと考えている。働けない方は生活保護を受けて入院する必要があるかもしれないし、働ける方には仕事の情報を提供することもできる。本人の希望によってアプローチを変える。どれだけ時間がかかっても、一人ひとりに寄り添う伴走型支援が大事である。

職員は少ないが、入居者自身が支え合い、自立への相乗効果を生んでいる。問題があればシェルター会議を行い、常勤の職員が軌道修正するだけでよい。入居者はいつまでもお客さんではない、常勤の職員があまりにも少ないので心配して手伝ってくれる利用者も多いという。「助けてもらった側から助ける側に人は変わる」と三輪所長は考えている。

(5) 今後の課題：協力者は増えたが、支援対象者も増えている。

のわみはこれまで多くの協力者のネットワークを築いてきたが、シェルターへの入居希望は連日のようにあり、支援活動を続けるには厳しい財政事情を抱えているという。より多くの利用者に支援の手を伸ばすことを考えると、常勤職員 2 名では限界があるとのわみは感じており、今後もより多くの協力者・賛同者を広げていくことが必要だと考えられる。

3.4 事例3 「家族がやるようなことは何でもやる」、家族的伴走型支援

3.4.1 組織概況

「認定特定非営利活動法人 ホームレス自立支援 市川ガンバの会」（以下、市川ガンバの会）は、居宅支援、生活支援、就労支援を通して生活困窮者の自立支援を目的とした活動を行っている。

市川ガンバの会は生活困窮者支援においては居宅支援が最優先であると考えており、手厚い支援を行っている。居宅支援の特徴として市川市とも密接に連携し、民間アパートを借り上げて自立支援住宅として生活困窮者に提供している。さらに、アパート入居に際して、初期費用の貸付や保証人提供も行い、生活困窮者の居宅の確保を支援している。

居宅を確保した後も支援は継続する。アパートを日々訪問し、金銭管理や服薬支援も行う。事務所内に居宅者同士の交流の場を設け、食事会や懇親旅行も開催し、生きがいを支援する。困ったこと、悩んでいることがあれば事務所を訪れるよう促し、自立支援相談を行っている。市川ガンバの会は職員、支援対象者、それら全員を含めて家族であり、通常の家族同様に時に優しく、時に厳しく、一通りの支援を行っている。

就労支援も自立支援の一つとして位置づけられている。市川ガンバの会は厚生労働省から「無料職業紹介事業」の認可を得ており、連携している雇用先と求職する支援対象者のマッチングを図っている。就労後も雇用主と密接に連携し、定期的に会議を設け、職場を随時訪問し、支援対象者が就労を継続、就労定着出来るように支援している。その結果、実績として平成23年度は7名、平成24年度は12名が就労し、そのうち17名は現在も継続して就労している。

また、情報公開を積極的に行っていることも市川ガンバの会の特徴である。市川ガンバの会は収入の大部分が会費や寄付金であり、年2回のニュースレター発行、会員総会を毎年開催して当該年度の事業報告を行う等、組織情報の透明化によって会員や寄付者の理解と信頼を得ることを重視している。

3.4.2 組織沿革

「認定特定非営利活動法人 ホームレス自立支援 市川ガンバの会」は平成9年11月、市川八幡キリスト教会のメンバーによる巡回パトロールから活動が始まった。それ以後、「路上生活をせざるを得ない『ホームレス』の命と尊厳を守るため、路上死ゼロを目指して」をスローガンに定期的に夜間パトロールを実施している。当初は市川市八幡界限のみ徒歩の巡回であったが、平成12年には2つの巡回コースとなり、さらに平成13年に3コース、現在は徒歩1コースと車班3コースによる4コースとなった。

平成 11 年には路上巡回パトロールで出会ったホームレスからの要望によって、ホームレスのアパート入居を支援することとなり、活動範囲を徐々に拡大していった。平成 13 年には市内篤志家からの提供による一軒家を「ガンバの会自立支援住宅」として居宅支援事業を開始した。さらに居宅が増えるにつれて、居宅者同士の交流会や旅行会の開催といった生きがい支援、亡くなった方の葬儀、互助会の設置など様々な活動を行っている。

平成 14 年にはボランティアから初の職員（パート）が誕生した。さらに、市川市から市内路上巡回・自立支援住宅訪問の事業委託を受けることとなった。これに合わせて、平成 15 年 3 月に NPO 法人格を取得し、平成 21 年 11 月には認定 NPO 法人格を取得した。

平成 22 年には厚生労働省より無料職業紹介事業の許可を得て就労支援事業を開始した。さらに、平成 23 年には、法務省からの更生保護委託を受けてサテライト型更生施設（自立準備ホーム¹⁵）、また訪問介護事業所「がんばさぽーとほむ絆」を開設した。また平成 24 年には、生活困窮家庭の子どもたちの教育支援「がんば夢塾」も開設している。

現在は、市川市内を主な活動エリアとして、路上生活支援事業、自立支援相談事業、シェルター事業、居宅支援事業、居宅生活支援事業等を通して、路上生活をせざるを得ない「ホームレス」の命と尊厳を守る活動を行っている。

¹⁵ 「保護観察に付されている者及び更生緊急保護の対象となる者であって適当な住居の確保が困難な者について、更生保護施設以外の宿泊場所に宿泊させて行う措置を委託する」（法務省・保護局『緊急的住居確保・自立支援対策実施要領』）

表 3-12 組織沿革

時期	内容
平成 9 年 11 月	第 1 回調査パトロール（以後、定期的に夜間パトロールを実施）
平成 11 年 3 月	アパート入居者第 1 号現る
10 月	初の葬儀開催、火葬から収骨までを行う
平成 12 年 7 月	夜間パトロール「市川コース」を加える
平成 13 年 6 月	ガンバの会自立支援住宅指導（市内篤志家より一軒家提供）
10 月	第 1 回居宅者交流会開催（以後 3～4 ヶ月に 1 度の割合で開催）
12 月	夜間パトロール「湾岸コース」を加える
平成 14 年 4 月	専従スタッフ（パート）による事務局始動
平成 15 年 3 月	NPO 法人取得
4 月	市川市委託事業（市内巡回・市自立支援住宅訪問）受託
平成 17 年 4 月	ガンバ農園開園（支援者より提供）
7 月	アヒルの会互助会発足
平成 19 年 5 月	事務所移転、サロン開始
平成 21 年 5 月	シェルター始動と自立支援住宅増設
6 月	夜間パトロール「江戸川コース」を加える
10 月	第一生命保健文化賞受賞、厚生労働大臣賞受賞
11 月	認定NPO取得
平成 22 年 1 月	厚生労働省より「無料職業紹介事業」の許可を得る
5 月	介護事業所開設準備委員会設置
5 月	ケア付き住宅建設検討委員会設置
平成 23 年 4 月	サテライト型更生施設（自立準備ホーム）受託（法務省）
10 月	介護事業所「がんばさぼーとほむ絆」を開設
平成 24 年 9 月	生活困窮家庭の子どもたちの教育支援事業「がんば夢塾」開設

出所：市川ガンバの会 ニュースレター 第 19 号（平成 24 年 6 月）と、市川ガンバの会によるレビュー（平成 25 年 3 月）を基に作成

3.4.3 組織の基礎情報と支援体制

活動内容の前提となる支援組織の基礎情報や体制について以下に述べる。

（1）基礎情報

市川ガンバの会の基礎情報を表 3-13 に示す。平成 15 年 3 月に NPO 法人として認定され、生活困窮者に居宅支援、居宅生活支援等を通じた自立支援活動を行っている。

表 3-13 組織の基礎情報

(1)組織名	認定特定非営利活動法人 ホームレス自立支援市川ガンバの会
(2)組織設立年	平成 9 年 11 月:活動開始 平成 15 年 3 月:NPO法人化
(3)職員数	職員:11 名 (平成 25 年 1 月現在/常勤職員数)
(4)組織の所在地	千葉県市川市八幡 3-28-23
(5)活動範囲	市川市内
(6)主な活動内容	・路上生活支援 ・自立支援相談 ・葬祭開催 ・シェルター(緊急宿泊施設) ・居宅支援 ・居宅生活支援 ・広報交流・啓発 (情報源:公式サイト)
(7)就労に関する 支援の連携機関	○ 市川市福祉事務所 ○ 民間企業3社(クリーニング工場、生活クラブ生協、警備会社)

出所:(1)(2)(4)(6)は公式サイト(平成25年1月9日確認¹⁶)、(5)(7)はインタビュー調査より、(3)は市川ガンバの会によるレビュー(平成25年3月)を基に作成。

(2) 支援対象者数

次に、市川ガンバの会の支援対象者数を表 3-14 に示す。平成 23 年度の支援対象者数は、居宅生活において継続的に支援を受けている 220 名と、路上生活において継続的に支援を受けている 80 名に新規に市川ガンバの会を訪れての自立支援相談を実施した 106 名を加えた 406 名である。なお、年間の事務所での来所相談者数はのべ 8,617 名であった。

¹⁶ <http://ichikawaganba.fc2web.com/>

表 3-14 支援対象者数

主な支援対象者	・生活困窮者 (ホームレス、障害者、刑余者、被虐待者、ワーキングプア、アルコール・薬物依存症等の方々を含む)
支援別利用者数	・ 自立支援相談(新規相談者) 106名 ・ 路上生活支援 80名 ・ 居宅生活支援 220名
支援対象者数	合計 406名
年間相談者	のべ 8,617名

注：平成 23 年度の人数である。

出所：市川ガンバの会総会資料、インタビュー調査内容から作成

(3) 就労実績

就労に関する実績を表 3-15 に示す。市川ガンバの会は厚生労働省から無料職業紹介事業の認可を得ており、就労に関する支援活動として、支援対象者と事業主への求人・求職情報の提供、就職後の職場との連携、就労先の保証人提供等を行っている。

平成 23 年度時点では、稼働年齢層を 65 歳未満とした場合、居宅生活支援を受けているのは 113 名であり、就労者数は 42 名（就労率 37.2%）である。また、新規就労者数は平成 23 年度が 7 名でクリーニング工場 2 名、生活クラブ生協 2 名、警備会社 1 名、販売業 1 名、福祉事務所の臨時職員 1 名である。7 名中 6 名は現在も継続して就労しており、1 名は失踪した。平成 24 年度はクリーニング工場、生活クラブ生協、警備会社に 4 名ずつ計 12 名が就労した。そのうち 11 名は現在も就労しているが、1 名は障がい者であったことから職場に馴染めず、退職してしまった。

市川ガンバの会では就労者数について年間の目標数を定めてはいない。しかし、平成 23 年度の 7 名や平成 24 年度の 12 名では十分な実績ではないと考えている。

表 3-15 就労に関する実績

(1) 就労に関する支援活動内容	○ 無料職業紹介による求人・求職 ○ 就職後の職場との連携(アフターケア)など ○ 就労先の保証人提供
(2) 支援対象者数のうち就労者数	居宅生活者 220 名のうち、稼働年齢層である 65 歳未満は 113 名であり、うち就労者 42 名である (稼働年齢層の就労率: 37.2%)
(3) 実績数	平成 23 年度: 7 名 平成 24 年度: 12 名 (障害者就労移行支援/作業所などの通所は含まず)
(4) 「就労定着」とする期間(月数または年数)	特に定めていない
(5) 就労者数、就労定着者数の年間目標数	特に定めていない

注: 平成 23 年度の人数

出所: 市川ガンバの会総会資料、インタビュー調査内容(平成 24 年 1 月 16 日)から作成。

(4) 組織体制

市川ガンバの会は理事長の下、路上生活支援部、居宅生活支援部、総務部、介護事業部の 4 つの部署から構成され、平成 22 年 5 月時点で職員は 7 名である。

路上生活支援部は市川市内の路上を毎日巡回し、加えて定期的な夜間パトロール、炊き出し、自立生活に関する相談および支援等を実施している。居宅生活支援部はアパートへの訪問、金銭管理、服薬管理、通入院支援等、居宅生活における相談や支援等を実施している。

介護事業部は平成 23 年 9 月に千葉県より訪問介護事業所「がんばんさぽーとほむ絆」として認可を受けた。常勤職員 2 名に加え、登録ヘルパー 5、6 名という体制で対象者 24、5 名に訪問介護を行っている。

その他に、以下の施設を保有している。

① シェルター(緊急宿泊施設)

平成 21 年に民家アパートを借り上げて、シェルター(緊急宿泊施設)を設置した。平成 23 年には第 2 シェルターを開設し、平成 23 年度は 4 名、平成 24 年度は 6 名を合計定員として運営している。平成 23 年度は 30 名が利用し、その 1/3 は 60 代であった。利用は原則 7 日としているが、一人の利用期間は数日～50 日程度であり、平均すると約 1 ヶ月であった。利用後の状況は就労 1 名、居宅 19 名、施設入所 1 名、失踪 1 名、自主退所 4 名、利用中 4 名であった。

② 自立支援住宅

民間アパートを市川ガンバの会が借り上げて自立支援住宅として提供している。入居者は生活保護を受給し、家賃は生活保護費の住宅扶助から支払う。また、入居者は原則 3 ヶ月間の自立支援プログラムを受ける。まずは金銭管理から始めて、日常生活・社会生活の訓練を行い、おおよそ 4 ヶ月ほどで卒業していく。これまでに 34 名が利用して自立している。平成 23 年度は 3 名が入居した。

③ 法務省・サテライト型更生保護施設（自立準備ホーム）

平成 23 年、法務省から更生保護委託を受け、刑余者の再犯防止を目的とした更生保護施設としてシェルターを増設利用し、自立準備ホームを開設した。平成 23 年度の入居者は 22 名であり、入居後の状況は生活保護を申請してアパート居宅が 22 名、自費でのアパート居宅が 1 名、支援辞退（退所）が 4 名、利用中が 3 名である。

（5）広報活動と運営資金

市川ガンバの会には理事が 6 名（平成 22 年 5 月現在）、正会員 151 名、賛助会員 76 名（平成 23 年）がおり、理事会や総会を毎年開催している。総会では当該年度の事業内容について詳細に報告し、承認を受けることとしており、日常から来所相談の内容や件数等、アクセスのソフト（Microsoft Access）を利用して、全て記録に残すことを義務付けている。

また、年に 2 回のニュースレターを発行している。ニュースレターでは活動の紹介に加えて、新規事業の構想や一般会計報告についても公開されている。広報を通じて情報を開示することが寄付金カンパや支援物資をお願いする上でも重要と考えており、さらに路上生活者についての正しい理解を促したいという気持ちも合わせて、市川ガンバの会は積極的に情報を公開している。

こうした広報活動を通して、市川ガンバの会は収入の大部分を会費収入や寄付金収入として運営されている。その他、行政からの補助金や助成金等も受けている。具体的には、公的機関からの補助金（厚生労働省・絆再生事業）、公的機関からの委託費（自立準備ホーム委託費）、財団からの助成金等である。訪問介護事業所等の事業収入もあるが、開設が平成 23 年であり、現在のところはほとんど見込めない状況である。安定した収入は市川市からの委託事業と寄付金であり、自立準備ホームは入所日数から委託金額が計算されるために変動も大きく、財団の助成も安定的な収入ではない。

3.4.4 活動内容と支援プロセス

市川ガンバの会の支援活動内容とそのプロセスは以下の通りである。

3.4.4.1 支援開始前

市川ガンバの会の支援対象者は生活に困窮している人、孤立している人である。障がい者の支援も行っている。平成 24 年は家族で訪れた方も 2 世帯いた。市川ガンバの会では前述のように路上パトロールを毎日実施しており、こうした相談者との出会い方は路上での出会いが基本となる。しかし、近年は路上生活を経験せずいきなり市川ガンバの会に訪れる人もおり、また自立準備ホームの委託を受けていることから、刑務所を出所してすぐに訪れる人もいる。

また、毎日路上で生活の把握、指導を行っているため、市川市の路上生活者が事務所に相談に訪れることはほとんどない。アパートに入る時だけ事務所を訪れる。事務所に直接相談に来る方は、他市から来た方や、支援機関にすすめられて訪れる方である。

3.4.4.2 居宅支援

携帯電話や住民票の取得、生活保護等の社会保障の受給、就労定着、全てにおいて居宅が必要となる。このため、市川ガンバの会は生活困窮者支援では居宅支援が最優先であると考えている。

市川ガンバの会では居宅支援として緊急シェルターの運営と自立支援住宅の提供を行っている。シェルターはアパートに移行する前の一時的な住まいという位置づけであり、原則 7 日間を利用期間としている。さらに、シェルターは夜のみ過ごせる場として提供しており、体調が悪い等の事情がない限り、日中は閉鎖する。その間は、例えば就労可能な人にはハローワークに行くことを指導し、高齢者であればガンバの会事務所に設置している「サロン」を訪れて人と交流することを促している。シェルター内は火気厳禁であり、電子レンジやポットはあるが、コンロがなく、食事がレトルトになるため、毎日事務所に食料を取りに来てもらうこととして、その際に職員が話をしてお互いの関係を築くことに努めている。

また、市川ガンバの会は民間アパートを借り上げて、支援対象者に自立支援住宅として提供している。市川市もホームレス自立支援事業として民間アパート 7 室を借り上げて自立支援住宅として提供しており、入居者の相談・支援事業を市川ガンバの会に委託している。市川市の自立支援住宅も、市川ガンバの会と同様に、入居者は生活保護を受け、生活保護の住宅扶助費から家賃を賄い、生活扶助費のみが支給されている。現在の居宅生活者の内訳は全福祉が 142 名（67%）、半福祉・半就労が 31 名（15%）、全就労が 11 名（5%）である。

その他、住居設定のための貸付金制度もあり、初期費用 100 万円を市川ガンバの会が出資する。市川ガンバの会は借家時の保証人にもなる。中には僅かに保証会社や家族が保証人となっている人もいるが、現在、市川ガンバの会が支援しているアパート入居者の 9 割方は市川ガンバの会が保証人となっている。

こうした居宅支援は市川ガンバの会と不動産会社との信頼関係によって成り立っている。入居者が失踪した時はアパートの後片付け、亡くなった時は葬儀等のケアなど、トラブルが生じた時に市川ガンバの会は電話一本で駆けつけ、家賃の未払いもない。そうした中で長い時間をかけて市川ガンバの会と不動産会社との信頼関係が築かれていて、現在部屋を貸してもらえる状況に至っている。

3.4.4.3 居宅生活支援

市川ガンバの会では支援対象者との関係性の構築・維持を強く重視しており、支援対象者がアパートに移り住んだことで終わりではなく、アパート入居後も関係性を紡いでいく。アパートを毎日訪問することもあり、長い人では 10 年以上、亡くなるまで継続的に関わり、支援している。

居宅生活支援はアパート訪問に加え、主にアルコール依存症や認知症、障害者等を対象として金銭管理や服薬支援も行っている。金銭管理は相手によってペースが異なり、毎日、週 1 日、月 1 回等様々であるが、貯蓄を勧めながら徐々に本人に返していくこととしている。

また、市川ガンバの会事務所での来所相談や電話相談も行っている。相談内容は医療相談や金銭管理、服薬管理など様々であり、介護事業所に送り出すこともある。こうした生活支援は通常家族内であれば当然行われている内容であって、市川ガンバの会は支援対象者も含めてホーム、皆が家族であると考えており、支援対象者に対して一通りの支援を行い、時には厳しく接し、叱り、励ましもする。

一方で管理と生きがい支援のバランスも重要と考えており、アパート居宅者同士の交流の場として市川ガンバの会事務所内に「サロン」という場所を設け、支援対象者は自由に出入りができることとしている。サロンでは弁当を持って来たり、ゲームを持って来たりと其々が交流をしている。その他、ピクニックや食事会、一泊懇親旅行等も開催している。事務所の近所には農園もあり、3～10 人ほどが参加して、野菜作りを通した人間関係づくりを行っている。

さらに、生活困窮家庭の子どもたちへの教育支援事業として、平成 24 年に「夢塾」を設置した。夢塾は市川ガンバの会事務所の上階を利用し、平日の夕方 16 時頃から、各自の時間に合わせて、マンツーマンで挨拶や社会の規律から勉強まで教えている。平成 25 年 1 月現在の受講者は小学生 1 人、中学生 5 人、高校

生 1 人の合計 6 名であり、受験生や不登校の子もいる。講師は大学生や主婦、障害者支援をしている方など全部で 10 数名程度がボランティアで担当している。生活困窮家庭の子どもにはコミュニケーション能力が低く、人間関係を上手く構築できない子どもが多いと感じており、いわゆる貧困の連鎖を防ぐために皆が平等に受けることが出来る「学習機会の提供」が重要と考えている。

3.4.4.4 就労支援

市川ガンバの会の支援対象者は複合的な課題を抱える方が大半であり、例えば障がい者、依存症、高齢者、非識字、刑余者、認知症等、一般就労が難しい人が多く、就労だけを求めて相談に訪れるケースは少ない。

上記の一般就労につながりにくい人を主な対象として、市川ガンバの会では無料職業紹介事業を実施している。自力でハローワークに行つて就労につながる人も僅かにはいるが、こうした層は対象外としている。

就労支援にあたっては、まず支援対象者本人の目的や意向を把握し、連携する企業とのマッチングを図っている。その際には、雇用主に対して求職者の刑余、精神的に不安定なところがある等、就職するにあたって双方が配慮すべき情報を伝えた上で、雇用するか否かを雇用主に判断してもらっている。

就労支援については平成 25 年現在のところ、クリーニング工場、生活クラブ生協、警備会社と連携をしている。クリーニング工場との連携の契機は社長との偶然の出会いであり、市川ガンバの会が住込み就労をお願いしたところ、この社長が保護司をしていたこともあって市川ガンバの会の活動に理解・関心があり、屋根裏部屋を提供いただいて就労に繋がった。生活クラブ生協はユニバーサル就労を進める企業・団体を支援する中間支援団体「ユニバーサル就労ネットワークちば」に市川ガンバの会とともに参加しており、平成 24 年から連携が出来ている。

3.4.4.5 就労定着支援

市川ガンバの会の生活困窮者支援は支援対象者が職に就くことだけが目標ではない。市川ガンバの会は「就労定着」とは継続的に仕事を続けていくことであって、期間は区切れないと考えており、支援対象者が就労した後も定着に向けて手厚い支援を行っている。

例えば、生活クラブ生協の場合には、就労当初は月に 1 回、仕事が軌道に乗ってくれば 4 ヶ月に 1 回といった頻度で定例の振り返り会議を行っている。会議は支援対象者本人、生活クラブ生協、市川ガンバの会の三者面談、または本人を除いた二者面談の形式で実施しており、就労定着に向けた課題について話し合う機会としている。具体的な話題としては仕事上の問題点についての相談

が主であるが、時には働くペースを現在の週 4 日勤務から週 5 日にしてはどうかといった提案等がなされることもある。

こうした定期的な会議をアフターケアとして設けることで、市川ガンバの会と雇用主との間で連携が密になるだけでなく、支援対象者本人も生き生きと元気になる。会議の場で、課題等を本人に話して皆で考えるということは、自分のために考えてくれた、仕事を継続していくために考えてくれる人がいると本人も嬉しく感じる。例えば、支援対象者が無断欠勤を重ねていて生活クラブ生協から市川ガンバの会に連絡が入ったという事例がある。連絡を受けて市川ガンバの会が本人に無断欠勤の理由を尋ねると、実は職場に人間関係が上手くいかない人がいるとのことであった。勤怠表を見てみると、合わない人と同じ集配担当になる日に決まっていつも無断欠勤があった。その理由を知り、雇用主の生活クラブ生協で配慮として仕事の配置転換が行われたため、その後この対象者は無断欠勤がなく就労が続いている。

また、クリーニング工場の場合も不定期で訪問し、支援対象者の就労の様子を尋ねることとしている。トラブルがあった際には工場からの連絡ですぐに市川ガンバの会の職員が駆けつけるようにしている。

3.4.5 利用者の事例

市川ガンバの会の就労支援によって、就労に至った事例を以下に紹介する。

3.4.5.1 就労定着に至った事例（I 氏）

I 氏は 40 代の男性、親からの暴力を受けて児童養護施設で育った。学歴は中卒、17 歳から 19 歳まで工場にて住み込みで働いていた。その後、新聞配達、自動車整備、土木、自動車、とび職などを転々としていたが、どの仕事も 1 年半以上は続かなかった。結婚歴、離婚歴があり、刑務所に 9 年間入所していたために社会生活の空白もある。

I 氏と市川ガンバの会との関係は、刑務所を通じて相談があつて面接を行い、服役中から手紙のやりとりから始まった。市川ガンバの会は法務省から自立準備ホームの委託を受けているため、このように紹介されて刑務所内から手紙が届くことがあり、まずは現在の気持ちや状況を手紙で聞くところから始まる。I 氏の場合も本人の状況や気持ち等を聞きながら関係づくりに努めた。

その後、I 氏は刑務所を出所し、平成 23 年 10 月に市川ガンバの会の事務所に来所した。自立準備ホームに入り、生活保護を受給することとなった。そして 40 日後には、市川市内のアパートに入居した。アパート入居の際には市川ガンバの会が保証人となった。その条件として、月 1 回は事務所に来所して元気な姿を見せる、孤立しないよう交流会に参加する、一人で悩まずに事務所に相

談に来るといった約束事を設けた。アパートは2年に1回更新が必要となるので、更新時には約束の振り返りを行うこととしている。

その間、I氏は就労の意欲があり、ハローワークに通っていた。しかし、刑余者のためもあってか、職は決まらなかった。ハローワークに通っても仕事が見つからないことで、I氏はいかに就労することが難しいのか実感したようであった。

状況を見かねて、市川ガンバの会は、求人があった会社の配送の仕事をI氏に紹介した。しかし、I氏の犯罪歴のために受け入れてもらえず、クリーニング工場にも何とか雇ってもらえないかと頼みこんだが、求人の余裕がなく就労には至らなかった。

その後、クリーニング工場の社長に対して市川ガンバの会が粘り強く何度もお願いした末に、I氏が自動車運転免許を保有していたことから洗濯物を集配する仕事に就くことができた。働きぶりも良く、就労から3~4ヶ月後には生活保護から脱することもできた。現在、働きはじめてからまだ半年程度ではあるが仕事の戦力として十分に数えられているとのことである。

市川ガンバの会がクリーニング工場を時々訪れても、I氏本人は集配で不在のことが多い。しかし、社長からI氏の仕事の様子を聞くことが出来ていて、積極的に週6日働いていて本人も喜んでいるとのことである。I氏は仕事を見つけることがいかに厳しいかを実感したので、今後も就労が続くのではないかと市川ガンバの会は考えている。

3.4.5.2 支援の工夫

市川ガンバの会はI氏との信頼関係の構築を重視した。まず服役中からの手紙のやりとりに始まり、出所後もよく話をした。アパート入居時には保証人になった。保証人になるということは本人にとって大きな支えとなる。

I氏は就労意欲もあり、ハローワークに通って自助努力をしていたが就職先が見つからなかった。その際も市川ガンバの会は諦めるなど励ましていた。そして最終的には仕事先を紹介し、仕事が決まるまで支援をした。市川ガンバの会にとっては皆が家族であり、普通の家族であれば心配するようなことは市川ガンバの会も心配するという関わりを持っている。市川ガンバの会の職員が、I氏に「自動車の運転免許証の保有とは別に、自動車保険には入っているのか」と尋ねたところ、「あるよ」と健康保険証を見せてきたため、「健康保険と自動車保険は違う」と自動車保険の加入を促したこともある。こうした密な支援を通して、I氏との信頼関係がさらに深まったのではないかと市川ガンバの会は考えている。

3.4.6 組織の工夫と課題認識

市川ガンバの会は支援対象者との関係の構築を重視している。例えば、支援対象者の中には就労した初任給の中からプレゼントとしてネクタイを買ってきた人もいた。お菓子を事務所に持ってくる人もいた。当初は「勿体ないお金の使い方をしないで貯金をするように」と断っていたが、本人にとってはプレゼントを贈る相手が出来たこと自体が嬉しいようであった。

さらに就労定着に向けては雇用主との連携、信頼関係が就労定着に必要であると考えている。そのために支援対象者が仕事に就くにあたって配慮すべき必要がある情報は全て雇用主に提供した上で雇用を判断するようにしてもらっている。また、就労先でトラブルが生じたらすぐに駆けつける。こうした関係性によって支援対象者が就労定着でつまづく要因を見つけて解決していくことができる。例えば、精神科に通院していて精神薬を処方されている人が勤務先の飲み会でビールを飲んだことで状態が悪化したことがあった。それは、あらかじめアルコールを飲ませないように勤務先に伝えていなかったことが失敗の原因であり、情報の共有が重要である。また、雇用主が就労に向けて支援をしてくれたこともあった。クリーニング工場での就労に運転免許証が必要であったが、支援対象者が免許を失効しており、再取得のための試験に向けてクリーニング工場の社長自らが仮免許の路上運転練習に同乗してくれた。こうした市川ガンバの会と雇用主との密な連携が支援対象者の就職、就労定着に繋がっている。しかし、一方で、支援対象者側から見れば、自分の行動が市川ガンバの会と雇用主との間で筒抜けであるという印象があり、逆にプレッシャーに感じてしまうこともあるのではないかと市川ガンバの会は心配しており、雇用主に対する情報の伝え方には気を遣っている。

そして支援対象者と良好な関係が築けたとしても、そもそも「就労を紹介出来る会社の数が少ないこと」が市川ガンバの会にとって就労支援の大きな課題であると考えている。平成23年度7名、平成24年度12名という就労の実績を上げているが、今後は「ユニバーサル就労ネットワークちば」との連携の推進に加えて、独自の雇用先の確保にも注力していくとのことである。

しかし、支援対象者は複合的な課題を抱えた人がほとんどであり、一般就労が難しい人が多い。また、例えば能力があったとしても、本人に自信がない、履歴書の空白期間が長いといった問題を有する場合もある。障がい者も全員が障害者手帳を取得しているわけではなく、手帳を持たない軽度（ボーダー）の障がい者も多い。市川ガンバの会ではこうした人々が急に一般就労することは難しく、まずは就労の訓練を通して経験を積ませ、社会的就労や中間的就労に繋げていく必要もあるのではないかと考えている。そして、自らがそうした中間的就労の場を立ち上げる必要があるのではないかと考えている。

また行政機関との連携も今後の課題としている。現在、市川ガンバの会では市川市の路上生活者巡回相談事業や自立支援住宅入居者相談・指導事業といった事業の委託を受けており、生活支援においては市川市福祉事務所と連携している。福祉事務所の所長を含む合同会議も月 1 回定期的に開かれている。しかし、就労支援についての連携はほとんど取られていないのが現状であり、特に今後はケースワーカーと積極的に連携していきたいと考えている。

3.5 事例4 公園清掃を通じた社会参加と就労

3.5.1 組織概況

株式会社美交工業（以下、美交工業）は、「人と環境とのつながりを大切にした社会づくり」を目指しており、パークマネジメント・ビルメンテナンス業といった事業活動を通じて、ホームレスや知的障がい者など社会的困難を抱える人々の採用を行っている。

特徴的なことは、民間の営利企業である美交工業が、複数の中間支援組織と連携することで、職場環境のユニバーサルデザイン（誰もが働きやすい職場）を進めて働く人の尊厳を守り、雇用のリスク管理に取り組んでいることである。

また、社外活動の一つとして、ホームレスやニートを対象とした就労支援会社である有限責任事業組合「Wac-LLP」¹⁷を、ホームレス支援のNPO法人、社会福祉法人、民間企業3社による5団体で設立した。Wac-LLPは、「仕事を通じて地域を元気にする」という理念の下、あいりん地区（釜ヶ崎）で「まちの花屋 Bon」の運営を行っている。

美交工業は、事業活動を基本として、ホームレス・知的障がい者などの雇用促進や地域貢献などのCSR（企業の社会的責任）を実現し、表3-17の（9）に示すように「平成16年ハートフル企業貢献賞」、「平成17年ハートフル企業大賞」、「平成19年度障害者雇用職場改善好事例優秀賞」受賞といった実績を持つ。

就労定着の観点から、美交工業は「最終地」ではなく「入口」であると、インタビューに応じた専務取締役は位置づけた。美交工業の仕事を一般就労の「始まり」として、ステップアップしていく道もあるのではないのかのことだった。

3.5.2 組織沿革

美交工業の組織沿革を、表3-16に示す。美交工業は、昭和55年に設立し、パークマネジメントとビルメンテナンスを主な事業としてきた。パークマネジメントとは、公園の運営管理であり、この事業を通じて障がい者やホームレスの雇用、園芸福祉活動などを行ってきた。また、ビルメンテナンスとしては、建物の清掃及び設備の維持管理、警備業務などが含まれる。

美交工業が自発的にホームレス雇用を始めた理由は、顧客である自治体、ひいてはその公園を利用する市民へのサービスの一環としてであった。当初、公園にホームレスがテントを張って住んでいた状況に対し、公園に人が住むとい

¹⁷ Wac-LLPのLLPとは「有限責任事業組合」(Limited Liability Partnership)を指し、Wacとは「ワーク・アクション・コミュニティ」(“for Work Action Community”)の略称である。日本では2005年に「有限責任事業組合契約に関する法律」(LLP法)が成立し、有限責任事業組合の設立が可能となった。

うことは衛生的に良い環境とは言えず、子どもを持つ親が安全面を危惧するという理由から、ホームレスのいない公園の方が市民に喜ばれるのではないかと美交工業の職員は考えた。また、公園の清掃は、労働集約型産業であり、高齢者や障がい者・ホームレスといった労働市場では不利になりがちな人々の雇用の受け皿になり得ると考えた。

こうして、平成 15 年から知的障がい者の雇用を始め、その半年後にホームレス雇用を始めた。平成 18 年から中間支援組織と連携を始めた。

平成 20 年 5 月には、Wac-LLP を通じて釜ヶ崎のあいりん地区にて「まちの花屋 Bon」を開業した。

平成 22 年度から 24 年度まで指定管理者として公園を運営するグループ「都市公園管理共同体」のうちの 1 社として、地域密着型の公園の運営管理を進めている。

表 3-16 組織沿革

時期	組織沿革
昭和 55 年	会社設立
平成 15 年	知的障がい者、ホームレスの雇用を始める。
平成 16 年	「平成 16 年ハートフル企業 貢献賞」受賞。
平成 17 年	「平成 17 年ハートフル企業 大賞」受賞。
平成 18 年	中間支援組織と連携を始める。
平成 19 年	「平成 19 年障害者雇用職場改善好事例 優秀賞」受賞。
平成 20 年	平成 20 年 5 月、Wac-LLP を通じて「まちの花屋 Bon」を開業。 「平成 20 年重度障害者多数雇用事業所」認定を受ける。
平成 22 年	指定管理者として公園を運営するグループ「都市公園管理共同体」のメンバーとして、都市公園の運営管理を行う。

出所：平成 24 年 11 月 16 日に実施したインタビューを基に作成

3.5.3 組織の基礎情報と支援体制


活動内容の前提となる組織の基礎情報や体制について述べる。

3.5.3.1 基礎情報

美交工業の基礎情報を、表 3-17 に示す。株式会社美交工業は昭和 55 年に設立され、平成 24 年 11 月時点では 230 名程度を雇用している。業務の一環として、大阪市ゆとりとみどり振興局から、公園清掃業務の委託を受けていた。平成 24 年度では、10 の行政区において約 370 の公園（約 120 万㎡）の清掃を行った。

また、有限責任事業組合「Wac-LLP」を設立したメンバーは、民間企業3社、ホームレス支援のNPO法人、社会福祉法人の5団体である。

表 3-17 組織の基礎情報

(1)組織名	株式会社美交工業
(2)組織設立年	昭和55年3月
(3)職員数	正社員105名、パート72名、アルバイト53名（平成24年11月現在）
(4)職員の専門性	福祉に関する資格・専門性は特になし
(5)協力者	株式会社ナイス・非営利部門「くらし応援室」 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合
(6)組織の所在地	大阪市西区
(7)主な活動内容	<p>パークマネジメント、ビルメンテナンス業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都市公園の運営・維持管理 ・公園の清掃や植栽の剪定、除草や薬剤散布など ・施設の清掃、設備の維持管理業務 ・施設やイベント等の警備業務 ・駐車場の運営管理 ・ポスター・広告類の取替及び維持管理 ・廃棄物撤去及び産業廃棄物の収集運搬 <p>中間支援機関(株式会社ナイスとNPO法人 釜ヶ崎支援機構)を通じて自立支援センター及び路上からのホームレスの雇用に取り組んでいる。一人ひとりの適性や能力を発揮できる場を提供し、新しい自立へのステップアップを応援している。</p>  <p>(http://www.bikoh.biz/wac.html)</p>
(8)就労に関する支援の連携機関	ホームレス支援をしている5団体によりホームレスやニートを対象とした就労支援会社「有限責任事業組合 Wac-LLP」を設立した。
(9)受賞・認定	平成16年ハートフル企業 貢献賞 平成17年ハートフル企業 大賞 平成19年障害者雇用職場改善好事例 優秀賞 平成20年重度障害者多数雇用事業所認定

出所：インタビュー調査を基に作成

3.5.3.2 支援対象者

美交工業では、表 3-18 に示す労働市場で不利になりがちな人々も雇用をしてきた。本報告書の他事例と見比べやすくするため表タイトルを「支援対象者」としたが、美交工業にとっては支援をしているのではなく、労務契約に基づいて賃金を出して雇用している人たちである。

表 3-18 支援対象者

支援対象者	<ul style="list-style-type: none">・ホームレス・知的障がい者（手帳を持つ人・持たない人を含む）・生活保護受給者・ワーキングプア・アルコール・ギャンブル依存症・うつ・ひきこもり・ひとり親・被虐待者・高齢者、身寄りのない孤立者・刑務所出所者
支援対象者数	就労実績 平成 23 年 1 月～12 月 雇用者数 34 名 平成 24 年 1 月～12 月 雇用者数 35 名 うちホームレス累計 10 名

3.5.3.3 就労実績

美交工業は平成 23 年（1 月～12 月）には 34 名を雇用し、平成 24 年（1 月～12 月）には 35 名を雇用した。そのうちホームレスの雇用は累計 10 名の就労実績がある。

3.5.3.4 組織連携

美交工業では、ホームレスや知的障がい者に対して、中間支援機関の協力を得て伴走型支援を取り入れている。美交工業の職員に福祉の資格・専門を持っている人はいない。ホームレスの中には、アルコール依存、たばこ、ギャンブル癖、借金、路上生活の中で健康を害するなど、問題を複合的に抱えていることが少なくはない。そのため、知的障がい者やホームレスを雇用するにあたり、

外部の中間支援組織として、ホームレス支援や福祉の専門家の協力を得ることにしたという。

中間支援組織との連携のきっかけは、地元の町づくりに関わっている株式会社ナイスに「非営利部門くらし応援室」ができたことである。その担当者であるS氏と相談し、連携をすることになった。S氏は、株式会社ナイスに入社する前に自立支援センターで働き、巡回相談を行っていた経験を持っていた。

3.5.3.5 運営資金

株式会社美交工業の運営資金は、事業資金である。

3.5.4 活動内容と支援プロセス

3.5.4.1 ホームレスの来訪・紹介

美交工業は、中間支援機関である株式会社ナイスやNPO法人釜ヶ崎支援機構を通じて自立支援センター及び路上からのホームレスの雇用に取り組んでいる。美交工業がホームレスを雇う際には、株式会社ナイスの非営利部門「くらし応援室」の担当者にホームレスの支援者及び仲介役となってもらい、美交工業や自立支援センターにつなげてもらっている。ホームレス・障がい者以外にも、生活保護受給者等の雇用も行っている。

ホームレスを雇用し始めた当初は、中間支援組織の支援者となつたが、つながりのない人は断っていた。その理由は、ホームレスには伴走型支援をする人がいないと仕事に定着できず、本人が不安を抱えたときに「その不安を包み込んでくれる支援者が必要」という美交工業の経験上の考えからである。ホームレスがその友人に「くらし応援室」を紹介し、美交工業で働くホームレスも口コミで増えていった。現在は「くらし応援室」の支援者以外にも、自立支援センターの職員が関わっているホームレスであれば雇用することにしている。以前は、日雇い労働の経験が長い高齢のホームレスが多かったが、最近のホームレスには若い世代が増えていることが特徴的であると美交工業の職員は話した。

3.5.4.2 生活支援と金銭管理支援

ホームレスとして参加する方の中には所持金ゼロの人もある。その場合、日給8,000円のアルバイトとして「日払い」から始める。仕事は、公共の空き地を除草するといった内容である。

ホームレスの中には、昼夜逆転の不規則な生活を送る人や、手にした給料をその日のうちに使い切ってしまうといった金銭感覚に問題を抱える人もいる。そのような場合は、ホームレス本人、中間支援機関の支援者、美交工業による三者面談を行い、どのようにしたらよいかの改善策を話し合う。例えば、本人

が一日いくら使い、いくら貯めるのかを聞いた上で「1日の生活に8,000円も使わないよね。1日の仮払いを3,000円にして残りは今月の給料日にまとめて受け取って、その中から1万円でもいいから貯金するといいよ。」と話し合うこともある。

美交工業は、規則正しい日々の業務を通じてホームレスの日常生活支援の一端を担い、三者面談で本人の要望と状況を確認しながら中間支援機関の意見も踏まえて「日払い」「週払い」「月払い」と段階を上げていき、本人の金銭管理をする力の手助けもしている。

3.5.4.3 ホームレスの雇用と支援者の伴走型支援

ホームレスを雇用する際に、支援者が関わっていることが重要であり、美交工業側ではスクリーニングとしての「見立て」はしていない。「来る者拒まず」の姿勢で受け入れ、専門性を持つ支援者にアセスメントを行ってもらい、伴走型支援をしてもらっている。

一時期、ホームレスの雇用が増え、会社として支援者の役割を担うケースワーカーの雇用を考えたことがあった。しかし、会社がケースワーカーを雇った場合にそのケースワーカーが会社寄りの見方をしてしまえば支援者の意味がなくなるということでやめた経緯がある。美交工業にとっては、第三者として当事者側に立ってくれる支援者が必要である。雇う側、雇われる側の二者だけでは「しんどい」と職員は話す。雇用関係においては、雇う側、雇われる側としての立場があるからこそ、外部に第三者としての中間組織の支援者が本人にとって拠り所となると美交工業は考えている。そのように、美交工業と中間支援組織の支援者がそれぞれの立場からホームレスを支援することができる。

仕事内容について、公園清掃は単純作業が多く、社員と2~3日ほど現場で仕事を共にすれば、仕事内容が難しく困るという人はそれほどいない。一般就労が困難な人々にとってもさほど高いハードルを持つ仕事ではないとしている。

3.5.4.4 就労定着支援

美交工業でのアルバイトを含めて、平成23年度は23名、平成24年度は22名のホームレスが就労した。その中には数年継続している方もいる。美交工業の職員が共に仕事をしたホームレスの人数は、累積数にすれば100名以上になるのではないかとのことであった。

例えば、公園の清掃が終わり、20人程度の元ホームレスの方が公園から美交工業に戻ってきて、近所の自動販売機でビールを買う。「この仲間たちとこの時間が楽しくて来る」という人もいて、ピアカウンセリングの場にもなっていたのではないかと美交工業の職員は話していた。

ただ、美交工業としてはアルバイトとしての仕事は出しやすいが、正社員に登用するのは、退職者による欠員が出た場合、若しくは新規契約があった場合となるため、人数に限られる。また、正社員はアルバイトと職務内容が変わって最低賃金に近い賃金水準となり、社会保険や労働保険の自己負担分が差し引かれると、生活保護受給者並みの生活水準になりかねない。美交工業の正社員は105名、パートが72名である。アルバイトは140名程度を雇い、障がい者の雇用率は27%であった。

「美交工業は生活困窮者や若い人たちにとってのステップである」と職員は話す。公園の清掃業務は最低賃金に近い仕事であり、市場での競争力を維持するためになかなか給料を上げることができない。そのため、「美交工業が最初の受け皿となる」、つまり一般就労への導入ステップである。「仕事を通じて社会参加に徐々に慣れ、次のステップに進む（より給料の良い仕事に就く）という選択肢もあるのではないか」とのことであった。

3.5.4.5 様々な条件を抱えた人の就労を通じて働きやすくなる会社

就労定着支援とは、雇って終わりではなく「伴走」であると美交工業の職員は考える。相手の特性、相手の強みを引き出すために、支援機関と連携することができる。例えば、以前美交工業で雇用した知的障がい自閉症の傾向のある方は、エレベーターホールのように開放感のある場所よりも、人の行きかいが少なく、ある程度囲まれたスペースでの単純作業の掃除を得意としていた。他の人との対面が少ないビルの階段室の清掃を任せるなど、その人自身が働きやすいように工夫すると作業効率も上がる。様々な条件を抱えた人がより働きやすくする環境を社員が考えることで、誰もが働きやすい場（ユニバーサル・デザイン）として職場改善をしていくことができる。

また、第三者の支援機関が仲介に入ることで風通しが良くなるという。例えば、広い公園を複数のチームで分担して清掃作業をしていると、あるチームで人間関係等の課題が生じた場合、チームの外にいる社員が把握できないことがある。そんなとき、その当事者が仲介の支援者に相談し、その支援者からの報告によって現場の問題が明らかになったことがあった。そのときは人間関係に軋轢が生じた段階で対応することができ、大きな問題には発展しなかった。職場の風通しの良さはリスク管理にもつながると職員は考えている。

3.5.5 利用者の事例

3.5.5.1 個性を尊重する職場で正社員へ（J氏）

J氏は50代男性で東北出身である。両親は他界し、叔父・叔母が東北に住んでいる。J氏がホームレスだった時、株式会社ナイスの「くらし応援室」の担当

者の支援を受け、美交工業でアルバイトとして働くようになった。

J氏は発達障がいの傾向があり、仕事は真面目だが、拘りが強すぎて融通が利かないところがあった。アルバイトに慣れた頃、路上から簡易宿泊所へ移るように職員は勧めたが、本人は「路上から通いながらお金を貯める」と言い、聞き入れてもらえなかった。また、素直な気持ちを会社や同僚に伝えることが難しかった。

そこで、株式会社ナイス非営利部門「くらし応援室」や、障害者雇用で連携している中間支援機関（大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合）にも発達障がいの特性に関するアドバイスをもらいながら定着支援を行った。一年間除草のアルバイトをしながらお金を貯め、いまは美交工業の正社員になっており、6年間公園管理に携わっている。

3.5.5.2 社会的関わりを変えて正社員へ（K氏）

事例 K氏は、ガラス工場を経営していたが、経営が悪化し、家族とも離別し、夜逃げ状態でホームレス生活になった。ある飯場（土木工事や建築現場での作業員用の宿泊施設）に入ったところ、その飯場の人から暴力を受けるようになり、「命からがら」大阪城公園まで逃げてきた。大阪城近辺にテントを張っていたところ、株式会社ナイス非営利部門「くらし応援室」の担当者が巡回しているところに出会った。美交工業に紹介され、アルバイトをするようになった。

K氏はホームレスの相互扶助グループに属しており、そこからなかなか抜けられないという課題があった。そのグループでは、路上生活における盗難被害等からの助け合いのため、稼いだ収入の8割ほどを納めなければならない。その話を聞いた美交工業と「くらし応援室」担当者とK氏が三者面談を行い、K氏は「自分の為にはならない」と理解はしているのだが、これまで世話になった恩を感じ、なかなかそのグループから抜けることができなかった。

そこで、住む場所を変えることでその悪友とのやりとりを断ち切ることにしようとなり、美交工業の知り合いの不動産業者に協力をしてもらい、会社付近のアパートに引っ越すことにした。「くらし応援室」と美交工業の職員がワンボックスカーで引っ越しの段取りを行い、瞬時に引き上げてきた。それによってK氏はそのグループから抜けることができ、一年近くアルバイトをした後、現在は公園の巡回清掃の班長として仕事に就いている。

3.5.6 組織の工夫と課題認識

(1) 工夫：三者面談、中間支援機関との役割分担

美交工業は、ホームレスを雇用する際には必ずその支援者との連携を取るようにし、三者面談を持つようにしている。美交工業の職員には福祉の専門性を

持つスタッフはいないので、ホームレス支援機関の支援者がいなければ「面倒を見きれない」ためである。

その際、各々の役割分担にも配慮するようにしており、美交工業としては適切な労務管理を行い、支援者にはホームレス側の立場で本人を守ってもらうようにしている。ホームレスや障がい者の方が仕事に関して不安を抱えているとき、労働することの意義に悩んだとき、職場の人間関係で悩んで雇用主に言いにくいようなことは、支援者を仲介として美交工業に伝えてもらうこともある。

(2) 工夫：風通しと職場改善（ユニバーサル・デザイン）

清掃業は、高齢者が多く働く産業でもある。その中で、障がい者が働くことをきっかけとして、より安全面への配慮が求められ、説明のわかりやすさが必要となり、図解や写真を用いるなどの工夫をするようになった結果、高齢者にとってもよりわかりやすい説明をすることができるようになった。高齢者や障がい者以外にも、ホームレスや生活保護受給者、中国帰国者二世等、様々な条件を抱えた人が仕事に関わることがある。多様な条件を持つ方々が共に働くことを通じて、どのような方でも働きやすい職場に改善していくという社員の努力・結果につながっていった。

また、美交工業では、現在雇用している 230 名のうち、本社にいる社員は 4 名のみで、他は現場である施設や公園などで仕事をしている。本社から現場まで目が届きにくいという課題があったが、支援者という第三者が仲介することで、ホームレスが支援者に現場で生じた問題を相談し、そのことを支援者が会社側に伝えることによって、見えにくかった問題が明らかになり、職場の風通しが良くなったと美交工業の職員は話した。

仕事で問題があれば、支援者が問題をオープンにする。支援者は、ホームレスが加害者、被害者のどちらになったとしても本人を守るため、会社に伝える。そのことで会社としては、大きな問題になる前にリスクを摘み取ることができる。

(3) 工夫：就労のステップ

美交工業には、就労体験をしてから、アルバイトとして除草作業等を行い、「日払い」「週払い」「月払い」を経て、長期的に働いて正社員に進むというステップも用意されている。ただし、アルバイトとしては多くの人を雇用できるが、正社員は採用数が限られているのが現状である。また美交工業の職員によれば、公園の清掃を一般就労の「入口」として、一定期間働く中で規則正しい日常生活や金銭感覚を養い、他の職種に就いていくステップとするような役割もあるのではないかとのことであった。

(4) 工夫：出戻りしても良い

美交工業の職員は「何度でも出戻り OK にした」と話す。以前、前夜にお酒を呑み過ぎて就業時間に遅刻したことで「怒られるのではないか」と思って現場から逃走してしまった元ホームレスの方がいた。その人は1~2週間すると釜ヶ崎に戻ってきて、また美交工業で働きたいと言ってきた。美交工業の職員はここで断ってしまえば本人がまたホームレスに戻ってしまうと考え、面接を通じて反省を確認してから「ここに戻ってきてもいいよ」と伝え、やり直しができる職場として再スタートのチャンスを提供した。

(5) 課題：自立支援センター退所直後の見守り

美交工業は自立支援センター退所直後の見守りが大事だと考えている。ホームレスが自立支援センターに住んでいるときは、規則正しい生活をして少しずつ貯金もできる。しばらくすると本人は不自由さのある自立支援センターを退所したくなり、アパートを探して自立するが、その途端にアルコール依存症に戻ってしまうことや、日常生活・社会生活が規則正しく調整できずにホームレスに戻ってしまうことがある。「何かあれば支援担当者さんと協力」できるように、美交工業はホームレスの支援者と連携するようにしている。

(6) 行政による後押し：「総合評価」

美交工業は営利目的の民間企業であり、慈善や福祉事業に特化した企業ではない。美交工業がホームレスを雇用するようになったのも、「きれいで安全な公園を、より良いサービスとして市民に提供するため」であった。公募案件に対する入札など、労働市場では常に競争にさらされているため、緊張感を持って経営を行っているとのことであった。その上で、就労困難者の雇用に資することなどを評価項目に含めた行政による「総合評価」が、労働市場に不利な人々を雇用する後押しになっている。美交工業は、総合評価が導入される前から障がい者やホームレスを雇用していたが、そのような企業の社会貢献・社会的責任が、「総合評価」という形で評価されるようになると、他の企業にとっても労働市場で不利な人々を雇うきっかけになるとのことであった。

3.6 事例 5：組織内互助による生活・就労支援

3.6.1 組織概況

「特定非営利活動法人ふれんでい」（以下、ふれんでい）は、「株式会社たつみ」（以下、たつみ）と連携し、生活困窮者の生活支援・就労支援に取り組んでいる。ふれんでいとたつみは、生活困窮者への支援を分業し、支援内容の段階に沿って連携を行っている。ふれんでいでは「半福祉半就労」を基として生活困窮者の生活全般のサポートを行い、たつみでは一人ひとりの「就労自立」を目指して株式会社としての請負契約の下、雇用をしている。たつみは警備業の認定を受けており、また他に建物管理業務環境衛生管理業務・作業請負・福祉サービス業・給食事業を行っている。たつみが提携先企業から業務を請け負い、就労者が各現場に赴いて働く形である。平成 23 年度には年間就労者数 1,195 名中、723 名の就労定着（定着率 60.5%）という実績を持つ。

本組織の特徴としては、たつみの提携先企業が約 40 社もあることで就労者が職種を選ぶことができることと、提携先企業から信頼を得られるようにスタッフが日々フォローに奔走していることである。また、ふれんでいもたつみも全寮制として支援対象者を「寮生」と呼び、スタッフとの日々のコミュニケーションと規則正しい生活を送り、寮生を提携先に送り出す時に社会人として「一人前」と見られるような衣類・装備品の支援も行っている。

就労後から就労定着までの主なアフターケアとして、寮生は一日の仕事が終わったら帰寮する前にたつみの事務所に戻り、日報を書いて提出することになっている。この日報を基として、事務所でスタッフと支援対象者が「毎日顔を合わせる・声をかける」きっかけとなり、スタッフが一人ひとりの状況を知るためのツールになっている。

3.6.2 組織沿革

特定非営利活動法人ふれんでいは、平成 15 年 7 月に設立された。ふれんでいの創業者であり、現在は代表顧問を務める渡邊氏は、当初は低所得高齢者を主な対象とした「サービス付き高齢者向け住宅」事業を構想していた。現在の活動につながるきっかけは平成 11 年、神奈川県川崎市にホームレスを対象とした宿泊施設が建設されたことである。当時、施設の建設に別の NPO が関わっていたが、ホームレス入居に対する住民の反対があったために、その NPO は事業から撤退してしまい、建物だけ残されてしまった。渡邊氏が、低所得高齢者向けにと考えてその建物を見たところ、バリアフリーに必要な設備の不備など高齢者に入居してもらうには難しい設計だった。そこで、対象年齢層を広げ、ホームレスを含む低所得の生活困窮者向け住宅の建物として引き取った。運営のた

め、反対する地域住民との話し合いと町内会の理解を得るところから始まった。住民はホームレスの「監視・管理」を求めているが、ふれんでは「身を立てる立身こそが大事」として本人の「自主管理」が大事だと説明してきた。「身を立てる」ためには生活と就労の両方が必要であるとして、平成15年から半福祉半就労の「保護寮」と、就労自立を目指した「自立寮」の取り組みを始めた。

組織の設立当初は、必ずしも全寮制ではなく、自力で仕事を探してくる人たちも受け入れていた。しかし、仕事に送り出したらそのまま「失踪」する人も多く、仕事先から「来ていない…」とクレームがあり、スタッフが急遽代わりに働きに行くことが毎日のようにあった。「なぜこのようなことが起きるのか」とスタッフたちは考え、スタッフと寮生のコミュニケーションに溝があるからではないかという仮説を立てた。「事務的な関わりでは寮生の心を開けない」、「住み込みで働いて一緒になって生活をするというのが非常に大事なこと」と考え、全寮制に移行していった経緯がある（表 3-19 参照）。

また、自立するには就労が重要であると考え、「第2種社会福祉事業」としてのNPO法人ふれんでは就労支援内容に限界があるとして、株式会社たつみを立ち上げた。たつみは、提携先となる企業にその人が仕事をする上で配慮すべき情報があれば説明をした上で雇用してもらい、寮生と雇用先とのマッチングを行い、寮生が雇用先で働くために必要な装備、交通費、弁当の提供等を行い、就労定着支援を行っている。

表 3-19 会話資料 1：全寮制によるスタッフと寮生の信頼関係の構築

職員A 何かしら今までお仕事をされていた方が、仕事がなくなって、いきなり建築の仕事をしてくださいといっても経験がない方もいらっしゃるし、できるだけ全く未経験でもこなせるようなお仕事をとっていくということが最初は本当に重要だなということでやっていました。

—— そのあたりで御苦労されたこと、あるいは工夫されたことはありますか。

職員A 実際、私たちも現場に出た人間ではないので、お仕事の内容とか、やっぱりその辺から……。逆に寮生たちに「こういう仕事なんだけど、どう、できる？」みたいなどころから始まったと思いますね。

職員B 開設当初は僕なんかは住み込みでみんなと一緒に暮らして、管理の部分もやっていたんですけども、当然その中で仕事を受けて、シフトを配置して、それぞれの寮生の方に指示を出して仕事に行ってもらおう。

やっぱりそこで日々、手持ちがないですから、当然、現場に着いてもらうためには交通費を渡さなきゃいけないですよ。そこで莫大な運転資金がかかってしまうんですけども、日々の交通費を渡して、「行ってきます」といってそのままいなくなっちゃったとか、道具もお弁当も持って「行ってきます」といって、「現場に着いていないよ」とお客さんから連絡がかかってきたりとか、やっぱりそういうのは、最初はしょっちゅうありましたね。

—— 何割くらいそういうケースが出てくるんですか。

職員B 最初のころは毎日のようにありましたね。

職員A そのたびにヘルメットを持って現場に行ったりとか。

—— かわりに。

職員A そういうことはやっていましたね。

—— それだけ手をかけてそうなるちょっとショックですね。

職員B そうですね。最初はもう本当に「何てやりがいのない仕事なんだろう」という気持ちはありましたけどね、正直な話。

—— それでも今も続けていらっしゃるというのは、そういう中でも何か……。

職員B やっぱりそういったことを繰り返していくうちにいろいろ対策を練ったりですとか、何でそれが起きてしまうのかといろいろ原因を探って、それはスタッフ側と寮生側との受け取り方の違いというか、どうしても溝が生まれてしまう部分を歩み寄って、少しでもその溝を埋めてもっと家族のように触れ合って、やっぱり管理者というのはどうしても事務的にパッパッパッとこなしていきがちなんですけれども、それでは寮生も心は開いてくれない。

やっぱり住み込みで働いて一緒になって生活をするというのが非常に大事なことなので、そこでコミュニケーションを深めて、やっぱりいろいろな人がいるのでみんながみんな一緒に行動してくれるわけではないので、やっぱりその人その人をいろいろ見て、「この人はこういったところが長所だからそこを伸ばしてあげよう」とか、逆に「これは適性じゃないな」と思ったらそこから外して適性のある方に（仕事を）まわしたりとかですね。

注：インタビュー記録（テープ起こしによる会話の再現）の抜粋

出所：インタビュー調査時（平成 24 年 9 月 11 日）の会話に基づいて作成。

3.6.3 組織の基礎情報と支援体制

活動内容の前提となる支援組織の基礎情報や体制について以下に述べる。

3.6.3.1 基礎情報

まず、特定非営利法人ふれんでの基礎情報を表 3-20 に示す。平成 15 年 7 月に設立され、第 2 種社会福祉事業として、生活困窮者に生活支援、就労支援を目的として活動を行っている。就労支援に関しては、株式会社たつみと連携している。

表 3-20 組織の基礎情報

(1)組織名	特定非営利活動法人 ふれんでき
(2)組織設立年	平成 15 年 7 月
(3)組織の所在地	神奈川県川崎市
(4)主な活動内容	NPO法人ふれんでは、第 2 種社会福祉事業として、生活困窮者や高齢者、住む所が無く、職も無い、路上生活者や路上におちる寸前の方々の生活支援、就労支援を目的とし取り組んでいる。 ○生活の場を提供し「病を治し」「生活する力」「働く力」を取り戻させる。 ○就労支援(仕事先を確保し、経済的自立をサポートする) ○社会貢献活動として、まちの清掃活動にも力を注ぎ「共に生きる」の実現に向け、受け容れられるように積極的に進めている。 ○「自分を取戻し、感動する」そのきっかけ作りとして、ぬりえ展などの文化活動やレクリエーションに取り組んでいる。 ○悩み事の生活相談、病院の送迎などを行っている。
(5)就労に関する支援の連携機関	株式会社たつみ (正社員 20 名)

注：「第 2 種社会福祉事業」とは、生活困窮者に対してその住居で衣食のほか日常生活必需品もしくはこれに要する金銭を与え、または生活に関する相談に応ずる事業（社会福祉法第 2 条に定める事業）である。

出所：(1)～(5)は公式サイト (<http://www.npo-friendly.org/>) より引用。

3.6.3.2 支援対象者数

次に、ふれんできとたつみの支援対象者数を表 3-21 に示す。全寮制にしているため、支援対象者数は入寮者数と一致する。ふれんできでの寮では 203 名、たつみの寮では 133 名、合計 336 名（平成 24 年 9 月 10 日現在）を支援してい

る。

表 3-21 支援対象者数

主な支援対象者	・生活困窮者及び高齢者 (住む所や職も無い、路上生活者や路上寸前の方々を含む)
NPO 法人ふれんでき (第2種社会福祉事業)	・川崎区堤根寮 72名 ・川崎区渡田寮 30名 ・高津区千年寮 51名 ・横浜市東戸塚寮 50名 計 203名
株式会社たつみ (自立就労支援事業)	・本社サポートハウス 70名 ・東戸塚職人村 12名 ・藤が丘寮 51名 計 133名
支援対象者数	合計 336名

注：平成24年9月10日インタビュー調査時の人数である。

出所：調査時に提供された「NPO 法人ふれんでき」パンフレットを基に作成

3.6.3.3 就労実績

就労に関する実績を表 3-22 に示す。たつみの「就労定着」の定義は、就職してから3か月としている。3か月の試用期間を過ぎたら就労定着としている。年間目標としては就労定着率70%を目指している。

平成23年度の実績は、就労者数1,195名のうち就労定着者数723名であり、定着率は60.5%である。1人あたりの平均就労日数は月に約21日であり、1人あたりの平均収入は1日あたり7,253円、1か月あたり152,313円である。

表 3-22 就労に関する実績

(1) 「就労定着」とする期間 (月数または年数)	3 か月以上 (理由: 株式会社たつみが、ハローワークに募集している内容は「試用期間 3 か月」としている為)
(2) 支援対象者数のうち 就労者数、 就労定着者数	平成 22 年度(平成 22 年4月～平成 23 年 3 月迄) 就労者数 970 名 就労定着者数 526 名 (定着率 54.2%) 平成 23 年度(平成 23 年4月～平成 24 年3月迄) 就労者数 1,195 名 就労定着者数 723 名 (定着率 60.5%)
(3) 就労者数、就労定着者 数の年間目標数	就労者数 1,600 名 就労定着者数 1,100 名 (定着率 70%)
(4) 実績数 (設立後累積数、 昨年度、今年度)	<p><平成 22 年度実績数></p> <p>就労支援対象者 年間総在籍日数 20,492 日 年間総就労日数 15,068 日、月間平均就労日数 1,255 日 1 人あたりの平均就労日数 20.4 日/月(就労稼働率 68%) 1 人あたりの平均収入 137,332 円(6,732 円/日)</p> <p><平成 23 年度実績数></p> <p>就労支援対象者 年間総在籍日数 26,901 日 年間総就労日数 20,227 日、月間平均就労日数 1,685 日 1 人あたりの平均就労日数 21.0 日/月(就労稼働率 70%) 1 人あたりの平均収入 152,313 円(7,253 円/日)</p> <p><平成 24 年度実績数></p> <p>(平成 24 年4月1日～平成 24 年7月 31 日迄)</p> <p>就労支援対象者 総在籍日数 9,683 日 総就労日数 7,227 日、月間平均就労日数 1,806 日 1 人あたりの平均就労日数 20.8 日/月(就労稼働率 69%) 1 人あたりの平均収入 153,795 円(7,394 円/日)</p>

注：設立後からの累積数は集計が困難な為、平成 22 年度からの集計を掲載。

出所：「NPO 法人ふれんでい」提供資料より引用

3.6.3.4 組織体制図

組織の体制として、ふれんでいとたつみの支援内容と連携を、図 3-4 に示す。

NPO 法人ふれんでいでは、第 2 種社会福祉事業として、生活困窮者、高齢者、ホームレスの人々を主な対象として支援している。支援対象者は、生活保護を

受け、半福祉半就労の人々である。

一方、株式会社たつみは、「自立寮」として、就労による自立支援活動を中心に行っているため、生活保護受給者はいない。

ふれんでいとたつみは連携し、前者は医療やリハビリ等が必要で生活保護を受給している方が入寮し、後者は生活保護を必要とせずに就労による自立を本人が望み且つ就労が可能であると判断された方が入寮している。

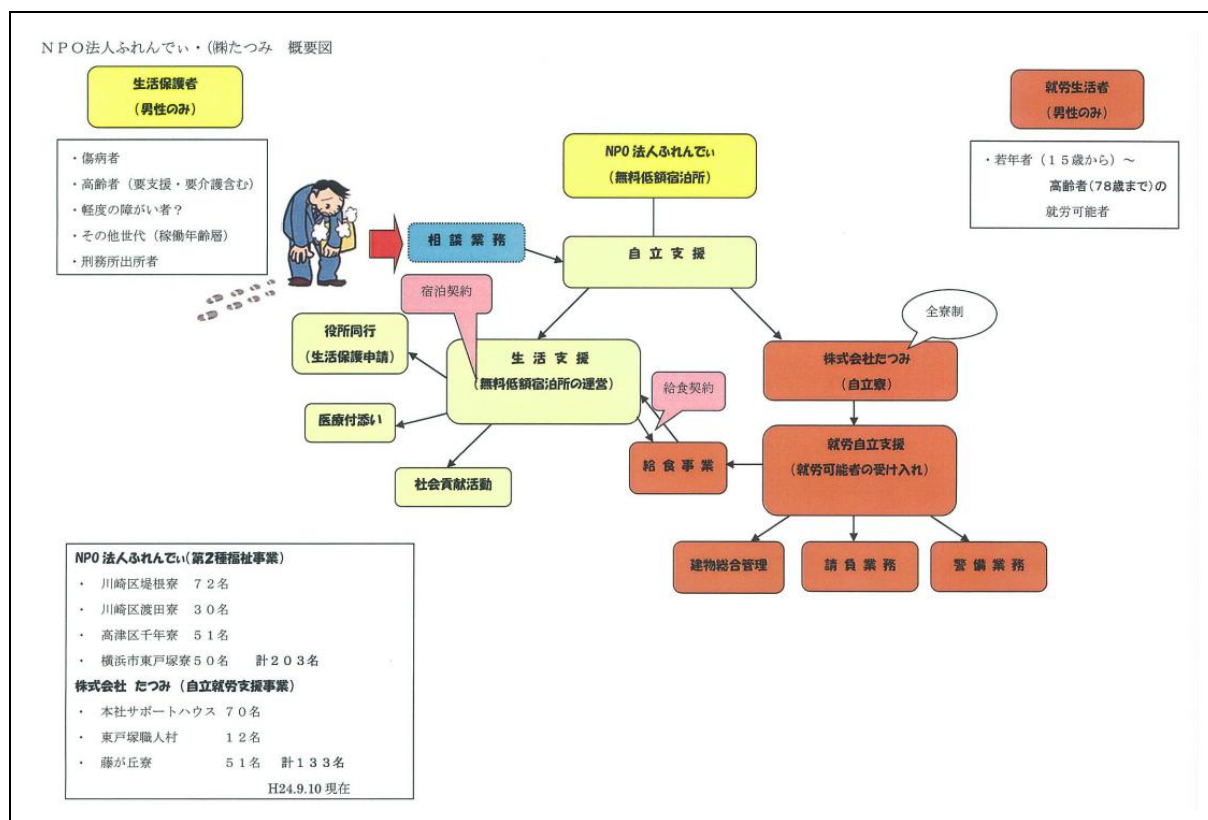


図 3-4 NPO 法人ふれんでいと株式会社たつみとの連携体制

出所：「NPO 法人ふれんでい」提供のパンフレットより転載

3.6.3.5 運営資金

ふれんでいとたつみの運営資金はどのようになっているのだろうか。たつみは株式会社であり、その事業資金によって運営をしている。第2種社会福祉事業を行う NPO 法人ふれんでいの主な資金源は在宅サービスに伴う施設利用料である。ホームレスとしてたつみに訪れる人の中には「所持金 0 円」の人を支援することも少なくはなく、その場合は就労支援をしても最初の給料（月末締翌月末支払い）までの実質 2 か月間（60 日間）は寮費等を回収できない。なぜなら、就労支援の主な受け皿となる株式会社たつみでは日払いの就労はさせず、給与は月給制で本人へ直接支払う雇用形態としているためである。また、雇用

契約書があっても、支援対象者が失踪して回収できない場合もあり、利益を求めにくい構造になっている。なお、平成 22～23 年度の事業報告書はインターネット上に公開されている¹⁸。

3.6.4 活動内容と支援プロセス

NPO 法人ふれんでいと株式会社たつみの支援活動内容とそのプロセスについて、入寮、生活支援、就労支援、就労定着支援までの過程は以下の通りである。

3.6.4.1 入寮

病気等の事情で就労による自立が困難な状況と判断した場合は、役所への相談・手続き等のサポートを行う。ふれんでいでは、半就労半福祉として、週 2～3 日働く人もいれば、病気等の事情によって全福祉として働かない人も入寮している。より働けるようになって生活保護を受給する必要がなくなったら、たつみに入寮して就労による自立を目指す。

入寮の際に、ふれんでい・たつみが支援の判断基準としているのは「生活困窮者や高齢者、住む場所や仕事もない路上生活者や路上に堕ちる寸前の方々」¹⁹である。また、「本人の意欲」も判断基準の一つにしている。ただし、「刺青がある方は入れない」としている。

就労自立を掲げるたつみに対して、入寮する際に、「どのように入寮時点で就労できるかの見立てをするのか」と、インタビュー時に質問したところ、スタッフの回答は「本人の意欲がどの程度であるかを知ることも一つの判断基準である。例えば、相手の顔つき、目を見て話すか、受け答え、履歴書の内容から短期間での転職を繰り返していないか」ということであった（表 3-23 参照）。

たつみは、ハローワークに「住込みできる仕事」として募集をかけているため、ホームレスやネットカフェ難民の人々が、ハローワークで住込みの仕事を探しているうちに、たつみを見つけるケースが多いという。

¹⁸ NPO 法人ふれんでい (<http://www.npo-friendly.org/index.html>)

¹⁹ 出所：「かわさき福祉情報サイトふくみみ」
(http://genki365.net/gnkk11/pub/group_view.php?gid=G0000461)

表 3-23 会話資料 2:「たつみ」入寮時のアセスメント

—— 最初のころ、失踪する人が多かったということですがけれども、今、ある程度経験した目から見て「この人はまだ危ないな」とか「この人はもうちょっと落ち着かせてからの方がいいな」とか、そういったことはわかるようになってきましたか。

職員B やっぱりそこはきちんと線引きはできないですね。まず面接から入るわけですがけれども、面接だけで当然すべてがわかるわけではないですので、入って、ある程度様子を見てからじゃないとなかなか判断はできないですが、大抵……。一応、判断として見ているところは、例えば本人の顔つきですとか、特に目が大体物語る部分なので。

—— 面接して目を見るとわかる部分が大きいですか。

職員B そうですね。あとは受け答えですとか。あと、履歴書の内容なんかでも判断をしたりしますけれども、かなり短い期間で仕事を点々とされているとか。

注：インタビュー記録（テープ起こしによる会話の再現）の抜粋

出所：インタビュー調査時（平成 24 年 9 月 11 日）の会話に基づいて作成。

3.6.4.2 生活支援

ふれんでい・たつみでは、寮生が孤立しないようにスタッフが日々気遣っている。スタッフは「提携先の企業で、支援対象者がどのように仕事をしているか会いに行くし、皆で花見もして、遠足もする。入院をしたら見舞いにも行く」と話している。

例えば、あるスタッフは、寮生との距離を近づけるための工夫の一つとして、髪の毛のカットを引き受けた。寮生の中には床屋に行くお金もないという人がいるので、髪をカットしながら話をしようとそのスタッフは考えた。髪をゆだねてもらって、話をしながら、お互いに人となりを理解していく。15分～20分ほど接する機会を持つことで、相手の目線に立って、距離が近くなったとのことであった。

3.6.4.3 就労研修

手に職をつけるため、ふれんでい・たつみでは就労につながる研修を実施している。研修の中には、スタッフの職歴を活かした内容のもの、提携先の民間企業から講師を招くものなどがある。

研修は、図 3-5 に示す通り、面接、適性検査（簡易試験）を経て、農業部門、警備部門、工事部門の 3 種類がある。研修の講師としては、外部の専門業者の

技術者を招くこともある。例えば、工事部門の研修内では各々の「技術ユニット」が定められており、水道工事には修繕工事・配管工事、内装工事にはクロス工事・床工事、解体工事には内装解体、大工工事には軽量ボード工事などの技術を学ぶことができる。

ただし、これらの研修カリキュラムは「試行錯誤」の段階であり、提携先企業や専門業者の協力の有無に左右されることは否めない。研修内容についてもスタッフの「手作り感」が色濃く、専門性に偏りがあることを否めない。それでも、工事部門の一つであり、スタッフが前職で関わっていた「内装技能研修」では、「ふれんでき」、「たつみ」と、協同先の民間会社の3組織で実施し、これまで1年の研修で6名が就労できたと説明している²⁰。また、これまで3名が後述する「株式会社えと菜園」の協力を得て農業部門に就労することができた。

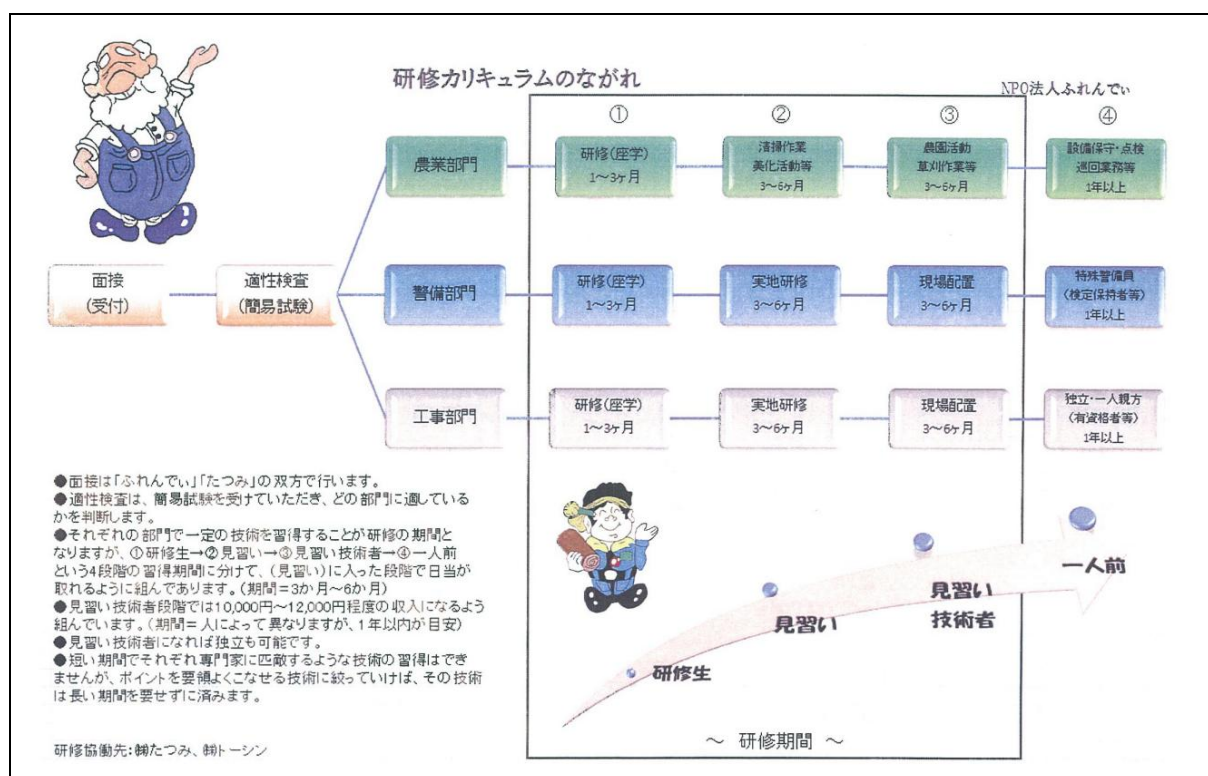


図 3-5 研修カリキュラムのながれ

出所：インタビュー調査時（平成 24 年 9 月）の「NPO 法人ふれんでき」提供のパンフレットより転載

3.6.4.4 就労定着支援

(1) 研修と雇用先

株式会社たつみでは、就労定着による自立支援を目指している。ここで、た

²⁰ 出所：NPO 法人ふれんでき「自立支援内装リフォーム技能研修」（研修資料）1 頁より

つつみが用いる就労定着の定義は「就職してから3か月」である。これは、3か月の試用期間を経て企業による直接雇用につながることを根拠としている。

つつみでは、住込み付きの仕事として募集し、面接を経て雇用し、次の2点を支援する。1点目は、研修カリキュラムによるスキルアップの機会を提供する。2点目は、約40社の提携先企業とのマッチングを行い、仕事を提供する。

(2) 提携企業との連携

株式会社つつみとの提携企業は、40社程度である（平成24年9月現在）。業種は、警備業（交通誘導・施設警備）、清掃業（ビル・マンション・ホテル）、建築・リフォーム業、倉庫内作業（入出庫・仕分け作業）、設備管理業務（建物総合管理）、工場内作業（組立・製造）、産廃業（仕分け作業）、飲食業、農作業、草刈りなどがある。その業務実績としては表3-24に示す通りである。

提携先企業には、就労者の事情等を「つつみ」から説明し、実際に働いて信頼を得た上で直接雇用してもらっている。生活困窮者という言葉に抵抗を持つ企業もいる。生活困窮者を雇うということで、あらかじめ諸々のリスクを理解した上で、それでもクレームを出してくれる提携先のことをスタッフは「有り難いこと」と表現する。

株式会社つつみの開業当初は、提携先企業が少なくて請け負う職種も少なかったが、最近では「長く働ける職種が増えてきた」とスタッフは説明する。また、職種が増えた分、本人の適性を考慮してスキルアップと就労につなげやすくなっている。

表 3-24 (株) たつみの提携先業種と業務実績

業種	警備業(交通誘導・施設警備) 清掃業(ビル・マンション・ホテル) 建築・リフォーム業 倉庫内作業(入在庫・仕分け作業) 設備管理業務(建物総合管理) 工場内作業(組立・製造) 産廃業(仕分け作業) 飲食業、農作業、草刈りなど
業務実績	施設巡回警備業務 建設現場の交通誘導警備 アパートマンションの巡回清掃業務 設備点検業務 施設布団乾燥消毒業務 ホテル清掃業務、ホテルベットメイキング 倉庫内・工場内での荷物の搬入搬出作業補助及び軽作業 産業廃棄物仕訳作業 建築現場の手元及び雑工・土工作业、解体かたづけ作業 他

出所：「株式会社たつみ」提供のパンフレットより引用

(3) 提携企業の開拓

たつみは、提携先企業をどのように開拓してきたのだろうか。スタッフによると、主に次のパターンがある。1点目は、創設者の考えに賛同する方々や企業である。また、社会貢献を動機としたホームレス支援の会合などに参加する法人とつながりをつくることである。2点目は、スタッフの前職で培った信頼や人脈を基に開拓することである。例えば、インタビュー時にスタッフは警備会社に勤めていたことがあり、そこから提携先企業の協力を仰いだという経緯があった。3点目は、看板やホームページを見た人たちが「どのような仕事を依頼できるのか」「たつみにこのような仕事をできる人はいないか」と問合せに来ることである。生活困窮者から相談を受けた議員さんからの問い合わせを受け、繋がりが広がる事もある。どのような仕事でも、提携先企業からは最低賃金以上を出してもらえるようにしている。

(4) 提携先企業に「送り出す」支援

たつみからの支援としては、支援対象者にお弁当を作り、往復交通費や 500 円程度の手持ち金（飲み物やたばこ等のため）を持たせ、仕事に必要な装備（ヘルメット等）を支給する。そのようなサポートを行うことで外見を社会人として「一人前」に見せて提携先企業に送り出している。

（5）事務所や寮での支援

スタッフの説明によれば、本人が希望する職種に就くことは大事である。ただ、仕事だけの安定ではならず、生活も安定しなくてはいけない。就労支援の過程では、生活も支援して心を落ち着かせることが大事だとスタッフは考えている。

毎日顔を合わせてコミュニケーションを取るため、寮生が職場から戻ってきたら、たつみの事務所で挨拶を行い、日報を出すことになっている。定期的な面接はないが、必要に応じてスタッフと寮生の面接をセットすることはある。スタッフは 24 時間体制でケアをしているが、スタッフ 1 人に対して寮生が 30 名ほどいる人数比のため、定期的な面接体制については現在模索中である。

寮では、月 1 回入寮生の全員が集まる全体会議がある。そこで生活や仕事をするにあたっての自己管理等の教育を行うようにしている。

（6）就労支援に伴う困難

たつみから雇用先に送り出した後、「仕事に行ってきます」と言って、そのまま仕事先に行かずに失踪してしまう人もいる。その場合は、提携先企業からの連絡を受けて「たつみ」からすぐに他の人を送り出す。それは他の支援対象者だったり、スタッフだったりするが、欠員を出さないように、提携先企業の信頼を失わないようにしている。

職場に着いても、本人に適性がなくて提携先の会社から帰されてしまう人もいる。その場合は、提携先から一報を受けた後、「たつみ」から人員をフォローし、あらためて支援対象者とアセスメントを行い、別の雇用先とのマッチングを行う。

ふれんでい・たつみの支援対象者の中には、社会人として必要なマナーや一般常識がなく、自己管理ができない人もいる。後見人がいないことや破産登記等の理由により法律上雇用契約が結べない人もいる。また、刑余者もいる。出所後、入所前の生活に戻すのは大変なことだが、長い目で支援を行っている。

社会環境においては、近年「貧困ビジネス」で不正を行う法人が摘発されるケースが相次いでおり、そのような誤解を生まないためにも適正な体制づくりが大事だとスタッフは認識している。

(7) 直接雇用後

就労後 3 か月の試用期間を経て、各職場で直接雇用となる。直接雇用になると、「たつみ」を離れる人もいるという。スタッフは彼らに「出るも入るも自由、10 回戻ってきてもいい。失敗したら戻ってくればいい」と伝えている。

3.6.5 利用者の事例

ふれんでいから支援を受けている L 氏 (50 代・男性) に、ふれんでいの就労支援に関する話を聞いた。

L 氏は、ふれんでいに入寮して 1 年ほど経ったところである。都内で生まれ育ち、板金職人として生計を立てていた。職場で事故に遭い、右足に大怪我を負った。病院で検査を受け、医師から説明を受けたところ、リスクが高いため手術はしなかった。その後、25 年ほど営業などの仕事をしており、ハローワークで株式会社たつみの業務内容を見て軽作業ならできると思い、昨年の夏にたつみを訪れた。右足の怪我があるため、半福祉半就労で働くことを希望し、ふれんでいに入寮した。入寮してから 3 か月目頃から、果物を仕分ける仕事にフルタイム (9:00~18:00) に就き、月 5~6 日ほどシフトに入っている。

支援としては、住むところがあり、足を怪我しているのを寮から職場まで送迎してもらい、昼食のお弁当をもらい、夕食も寮で食べさせてもらったりする。月 1 回は寮生全体でのミーティングがある。

親戚は千葉県にいて交流はあるけれども、何か助けてもらおうということはない。身近に頼れるのは、ふれんでいの寮長やスタッフさんであり、特に寮長にはよく話を聞いてもらっている。

L 氏が働けるのも、ふれんでいの支援あってこそだと思っている。助け合おう、協力し合おうという点には共感している。また、組織としてボランティア活動もしていて社会貢献に取り組んでいるところが共感できる。

生活保護から自立はしたいと思っはいるが、右足の怪我があるから今後に不安があると話した。

3.6.6 組織の工夫と課題認識

(1) 就労定着が困難な人の特徴

就労定着が困難な人の特徴として、スタッフは次の 4 点を挙げた。1 点目は自己管理ができない人であり、身の回りの整理整頓なども難しい人である。2 点目はコミュニケーションに難があり、自分の気持ちを素直に話せない人である。例えば、職場で何かあってもスタッフに言えず、ある日急に感情が爆発するような人もいた。3 点目はアルコール依存症で過去に失敗をしたことがある人である。4 点目は金銭管理ができずにお金を使い果たしてしまう人である。

また、20代、30代の方は自立するために焦って寮を出ていく人が多いようにスタッフには思える。企業による直接雇用の方が賃金上がるからと寮を出ていくが、寮から離れてしまうと自身で自己管理をしなければいけなくなり、近くで見守る人がいなくなってしまうという困難さがある。

(2) 会社としての業務請負

一人で仕事を探してきた場合、体調を崩して行けなくなる期間ができれば雇用されなくなってしまう。一方、たつみであれば会社として業務を請け負っているため、風邪をひいても他の人やスタッフが代わりに出社することで提携先企業との信頼関係を維持することができるというメリットがある。

3.7 事例6：「農を職に」人手不足の農家と雇用を探す人々の交錯地点

3.7.1 組織概況

株式会社えと菜園（以下、えと菜園）は、インターネットを通じた農産物の産地直送と、貸し農園を主な事業としている。ホームレスを支援するNPOに協力して畑仕事を通じたホームレス支援を行っており、貸し農園でホームレスをスタッフとして雇用している。その中には、意欲が高く、研修を経て就農を果たした人もいる。

本事例で特徴的なことは、人手不足の農家と働く場を探す人をつなぎ、就労支援と農業振興に貢献していることである。これは、少子高齢化・後継者問題を抱える日本の農業の労働力不足、働く場所がない人々の雇用先といった、えと菜園を運営する小島代表取締役（以下、小島代表）の問題意識が背景となっている。また、小島代表は環境や健康への意識も高く、契約を結ぶ農家は全て無農薬栽培にこだわっている。えと菜園の貸し農園は、「ホームレスの職と農をつなぐレンタル家庭菜園」と評価され、「横浜ビジネスグランプリ 2011 ソーシャル部門最優秀賞」を受賞したという実績を持つ。

ホームレスの就労実績は人数としては少ないものの、人手不足の業種と雇用を探す人々をつなぐことや、「レンタル家庭菜園」から「就農」への段階的支援は特徴的である。

3.7.2 組織沿革

小島代表は産地直送の会社に勤務後、平成18年に無農薬栽培の農家と産地直送のネットショップ（通販）を立ち上げ、平成21年に株式会社えと菜園として法人化した。小島代表は有機農業にこだわりを持つ農家を産地直送の提携先として探していった。野菜、果物、米、雑穀などを扱っている。法人向けの卸売と個人向けの販売の両方を扱っている。

レンタル家庭菜園「コトモファーム」を始めるきっかけとなったのは、ある消費者からの電話だった。消費者に届いた大根に土がついているというクレームがあり、小島代表が届ける農作物は一つひとつ丁寧に手洗いしていると説明した上で詫びたところ、その消費者に「大根は土の中にあるの」と言われ、小島代表は驚きと共に食卓と農場との距離を感じたという。消費者と農家が顔を合わせ、生産の現場を知ってもらいたいと思い、農家以外の人も気軽に農業に親しめるレンタル家庭菜園を考えた。

平成21年にレンタル家庭菜園の準備段階である「チーム畑」を、2名のスタッフに週2回手伝ってもらいながら、10名の会員と始めた。そのスタッフのうち1名は、ホームレスとしてNPOから支援を受け、そのNPOを介してえと菜

園で働くことになった経緯がある。そのスタッフは「路上生活の頃は空き缶を拾ってもなかなか仕事にならなかったが、ここは働けば時給 800 円をもらえる」と一生懸命働いていた。

平成 23 年 3 月からレンタル家庭菜園「コトモファーム」と名づけ、本格的なサービスを開始した。レンタル家庭菜園として、5 坪の専属エリアで無農薬野菜作りができるというものである。

3.7.3 組織の基礎情報と支援体制

活動内容の前提となる支援組織の基礎情報や体制について以下に述べる。

3.7.3.1 基礎情報

組織の基礎情報を表 3-25 に示す。株式会社えと菜園は、平成 21 年に設立し、平成 25 年 1 月現在の常勤職員は 1 名、パートは 4 名である。本店は神奈川県横浜市にあり、熊本県の提携農家 13 軒が生産する農産物をインターネットによる通信販売を通じて消費者に産地直送を行っている。また、神奈川県藤沢市にレンタル家庭菜園「コトモファーム」を展開している。

表 3-25 組織の基礎情報

(1)組織名	株式会社 えと菜園
(2)組織設立年	平成 21 年
(3)職員数	正社員 1 名、アルバイト 4 名(うち常勤 1 名、非常勤 3 名)
(4)組織の所在地	<ul style="list-style-type: none"> ・本店:神奈川県横浜市 ・熊本農場:熊本県合志市 ・農業体験コトモファーム:神奈川県藤沢市
(5)会社の業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・えと菜園オンラインショップ(安心食材の通販) ・コトモファーム(レンタル家庭菜園) ・法人向け産地直送(農産物卸売) ・えと菜園熊本農場(農作物栽培)
(6)活動内容	<ul style="list-style-type: none"> ・農産物生産、加工、開発、製造、卸売・販売 ・栄養指導・食育指導 ・農業体験イベント・セミナーの開催
(7)就労に関する支援の連携機関	熊本県の農家 13 軒

出所：公式サイト情報 (<http://www.eto-na-en.com/>) とインタビュー調査(平成 25 年 1 月 11 日実施)を基に作成。

3.7.3.2 支援対象者数

えと菜園の支援対象者を表 3-26 に示す。えと菜園は営利目的の民間企業であり、サービスの対象者は顧客である。同時に、企業としての社会貢献や社会的責任の意識が高く、「雇用のチャンスは平等にしたい。やる気のある方、真面目に出発したいという方であればいい」という小島代表の考えの下、これまでホームレス、生活保護受給者、うつ、ひきこもり、被虐待者、身寄りのない孤立者、刑務所出所者といった方々に畑仕事を通じた社会参加や雇用機会を支援してきた。

表 3-26 「えと菜園」の支援対象者

主な支援対象者	ホームレス、生活保護受給者、うつ、ひきこもり、被虐待者、身寄りのない孤立者、刑務所出所者
支援対象者数	平成 24 年度：15 名程度 平成 23 年度：15 名程度 支援活動開始後の累積支援人数：35 名程度
就労支援対象者数	平成 24 年度：計 4 名 正社員 2 名（就農）、アルバイト 2 名（就農） 平成 21 年度：計 8 名 正社員 2 名（就農）、正社員 2 名（建設関連）、 アルバイト 4 名（建設関連）

出所：インタビュー調査（平成 25 年 1 月 11 日実施）を基に作成。

3.7.3.3 運営資金

株式会社えと菜園の運営資金は、事業収入によるものである。その内訳としては、①通販による産地直送、②レンタル家庭菜園「コトモファーム」、③直売が挙げられる。そのうち、収益は主に①で上げている。③は月 2 回程度である。

3.7.4 活動内容と支援プロセス

えと菜園の支援活動内容とプロセスを以下に説明する。レンタル家庭菜園の顧客が、平日など農園に行けない時間帯の農園管理には、ホームレス支援をする NPO を介して雇用したスタッフが農作業の手伝いをしている。彼らと関わる中で小島代表自身が 1 年半かけて支援のための研修プログラムを作成した。えと菜園のスタッフ研修では、以下の 4 つのステップと 5 つのルールが用意されている。

3.7.4.1 ステップ1：畑作業を通じた社会参加と5つのルール

最初のステップは、畑仕事を通じた社会参加である。まずは畑や土に慣れ親しみ、野菜を育てるところから始まる。畑仕事には個人作業と共同作業があるため、個人作業では1人で自分を見つめる時間となり、共同作業では協調性、譲り合いが必要な時間となる。この個人作業と共同作業を織り交ぜながら、自然への親しみ、自らの見つめ直しや社会的な関わりを促すようにしている。

えと菜園でのスタッフ研修は、例えば週2日3時間など、本人のやる気に応じており、無理はさせない。研修費は無料である。平成25年1月現在、6名が研修中である。うち更生施設から3名、ホームレスが3名である。この6名の研修メニューは小島代表が一人ひとりに期間・内容をカスタマイズしたものを用意した。本人の立場に合わせ、本人の目標に沿って、本人にとって効果のある研修を行うには型にはめた支援ではいけないと小島代表は考えている。農作業を通じてコミュニケーションを取り、様子を見ながら、支援を行っている。

えと菜園には、畑に来たら皆で楽しく取り組むための5つのルールがある。①酒は飲まない、②ケンカはしない、③タバコは吸わない、④農作物を持ち帰らない、⑤備品を持ち帰らない、の5点である。農業を楽しみ、心の元気を養い、平和な農園を守るため、と小島代表からその理由を伝えるようにしている。

3.7.4.2 ステップ2：目標設定

えと菜園では、支援対象者に対して目標を見つけることを促すようにしている。目標は、農業に関することでも、それ以外でも良いことを伝え、自分を見つめ、生きがい・やりがいを考えるきっかけをつくるようにしている。小島代表は畑仕事をしながら適度に距離を縮めながら話しかけ、一人ひとりの目標や状況を聞くようにしている。

小島代表が関わった生活困窮者の目標として多く掲げられたことは、仕事を見つけ、人生のパートナーを見つけ、家族をつくる、というものだったという。そのことを語ると同時に「自分には無理だけど」とあきらめている人も多かった。そのような自信がない人に対して小島代表は「自分が自分の味方をすればそれが賛成の1票だ」と励ましてきた。畑で野菜を育て上げるといった小さな成功体験を積み重ねながら、一人ひとりが自信をつけ、人生の道をつけてほしいと考えている。

3.7.4.3 ステップ3：農業日誌

スタッフ研修では、1人1冊、農業日誌用のファイルを渡し、畑に来た日は毎回農業日誌をつけてもらうようにしている。内容は、作物の状態、日記、写真、地図など本人に自由に書いてもらう。文字を書くことが苦手な人もいるので、

そのような方には無理はしなくてよいと伝えている。農業日誌には、スタッフから本人へのコメント欄、本人からスタッフへのコメント欄がある。毎回提出してもらった後、小島代表がコメントをつけて本人に返すようにしている。

農業日誌の効果としては、①コミュニケーションのツールとしての役割を果たしている。②本人が農業日誌を見直すことで日々の積み重ねが見えて自信につながる。③農業のノウハウや農作物の生長を記録する農家の農業日誌につながる。このように、スタッフ一人ひとりの状況や気持ちを知ることにより、農業日誌というツールを活用している。

3.7.4.4 ステップ4：農家の要望に応じていく体力・精神力の準備

スタッフの中でも就農意欲が高い方には、農家で仕事をしていくために必要なことをえと菜園が伝えていく。まず、農業をするには体力が必要である。ときには30kgもあるようなコンテナを運ばなければいけないような肉体的負荷がかかることもある。そのため、就農を考えるのであれば基本的な体力づくりを促している。次に、就農する際には、実績がないまま独立はできないので、農家に弟子入りすることから始まる。その際、農家ごとに特有のやり方があるので「郷に入れば郷に従う」という言葉の通り、その農家のやり方に合わせていくことが必要になる。慣れない作業やルールの中で精神的負荷がかかり、ストレスが生じることもあるので、そのときはその農家のやり方に「学ぶ」という姿勢でメモを持ち歩くと良いといった助言を行う。農家に就職して定着率を上げるにはこれらの助言が後々重要になると小島代表は説明していた。

3.7.4.5 農家での研修

えと菜園の研修後、就農意欲が高い場合は、農家で、(熊本県でのインターンシップの場合は、従業員として給料をもらいながらインターンシップを受けることができるが、神奈川などの首都圏では一般的な無給・交通費支給のインターンシップ)より実践的な研修を受けることができる。ただし、農家は仕事として真剣に農作業に取り組んでいる為、迷惑をかけないように、農家に送り出す際には長く働いていけそうかどうか、小島代表が慎重に判断をするようにしている。

農家の研修はインターンシップのようなもので、覚悟を決めて就農することを前提とした上で、送り出しており、各農家にやり方は任せている。最初の半年は厳しめに指導する農家が多いが、それを乗り越えて一人前になっていった人は経験上続きやすいと農家側は見ている。農家での研修後、その研修を受けた農家に就職が決まることもある。農家は本人のやる気と忍耐力を観察して判断する。就農までの農家インターンシップ期間について、無給のインターンシ

ップの場合は、1週間程度で判断してもらうようにしている。賃金を得られるインターンシップの場合は、1～2年程度働くことを通じて就農を決めることもある。

3.7.4.6 就農支援

就農の際、本人が住む場所（アパートの敷金・礼金等）を農家が提供し、えと菜園が生活に必要な家電などを支援したことがある。えと菜園の経験によれば、紹介を通じて就職する場合、職歴・学歴・年齢よりも、本人の「やる気」と「忍耐力」を重視する農家が多かったとのことであった。

ただ、就農後の初任給は、生活保護の受給金額とさほど変わらない農家もあり、途中で体力が持たないからやめたいと言ってきた人もいた。就農の準備期間において、就農する目的や、基礎的な体力づくりをしていくことも重要である。

小島代表は、農業の魅力は「作る喜び、食べる喜び、自然と接する喜びを体感することができる」と説明している。えと菜園では、来てくれた方には全力でサポートをする。本人に合った支援をするので最初から期間を区切らない。来る者拒まず去る者追わず、農業という産業への投資だと思っている。また、精神的ストレスに対する「ガスの抜き方」を、畑作業を通じて知ってほしいとのことであった。

3.7.5 利用者の事例

3.7.5.1 提携農家への就農とアフターケアの事例

M氏は50代で、美容師をしていた経験があり、自殺未遂をしたところを発見された。ホームレスを支援するNPOにいる知人に誘われたことをきっかけに、えと菜園にやってきた。最初の頃は無気力な状態であり、農業に興味もなかった。スタッフ研修として、週1回1～2時間ほど畑に来て野菜を作っていた。3か月目頃から就農を考えるようになり、「俺やってみようかな」と小島代表に相談するようになった。小島代表は、農業は体力を使うということや、就農した場合の初任給の平均額などの情報を提供し、就農するには真剣さが必要だと伝えていた。M氏は週2回4時間ほど働くようになり、4か月目頃からえと菜園の提携農家と連絡を取るようになった。提携農家がある熊本県で住む場所を探して準備をし、5か月目には熊本の農家に就農した。

M氏が就農後、小島代表は、週3回はM氏と電話したり、2か月に1回は会いに行きM氏と就農先の農家から様子を聞いたりしていた。就農先の農家からは頑張っていることも失敗したことも含めて電話で小島代表に報告をもらっていた。M氏はいつも楽しそうに生き生きと仕事をしていた。

3.7.5.2 生活支援・社会支援が定着に必要な事例

N氏はえと菜園から提携先の農家に送り出して一年間で就農することになったが、仕事が続かなくなり、現在は熊本県の支援団体にお世話になっている。N氏はホームレスを支援するNPO法人を介して、えと菜園の畑に週1回来ていた。N氏は普段黙々と作業をしていたが、就農したいという強い希望を抱いていた。「いつ熊本で就農できるのか」と小島さんに尋ねるようになった。ただ、N氏は、周囲との人間関係に強く影響されて畑に来たり来なかったりと波があり、小島代表としては、どこまで本気で就農したいと思っているのか見極めにくかったと言う。えと菜園での研修後、「人生の再出発」として熊本県の提携農家に就農することができたが、やはり本人の調子には波があり、無断欠勤することもあれば、前借した給料でお酒ばかり買ってしまうなど金銭管理ができず、日常生活が安定しなかった。そのため、農家を一度辞め、熊本県にある生活困窮者を支援するNPOに相談し、現在そのNPOにケアしてもらっている。

3.7.6 組織の工夫と課題認識

小島代表は今後の展望として次のように述べた。顧客が増えて収益が上がればより多く職員を雇って地域の雇用を増やしていくことができる。えと菜園は小規模企業のため、現時点では家庭菜園の広域展開が難しいところもあるが、このような農業を活性化させる事業に踏み込んでくれる企業が増えることや、生活困窮者を雇用する企業が増えることにつながれば、大変有意義だと話していた。

4. 事例分析

4.1 事例分析の視角

ホームレスが就労定着できるような支援のあり方・支援方策を検討するため、これまでホームレス支援事業を行っている民間支援機関の各事例を通じて、その支援プロセスや工夫、実態と課題を個別に取り上げてきた。

昨年度調査における「他の支援機関がどのように就労定着支援を行っているのか参考に知りたい」という現場の声に応えるには、就労定着につながる要因を明らかにする必要がある。そのため、いくつか異なった視点から事例分析を行うことにする。

(1) 各事例の組織の特徴

本報告書で取り上げた各組織が何を「問題」と捉えているかによって、その組織が「解決」するための支援の方向性、特徴は異なってくる。就労定着に対するアプローチも、その組織の目的・方針に沿って決まる。本報告書を参考に支援の幅を広げたいと考えるホームレス支援組織にとって、各組織の問題意識は参考になると考え、各事例より抽出した。

(2) 各事例の就労支援の工夫

各事例の就労支援の工夫について、特徴的なもの（独自性）と共通のものをあらためて表 4-1 に示す。各側面から抽出し、就労定着につながる各組織の工夫をまとめる。

表 4-1 各事例から抽出された組織の就労支援の工夫

分類	事例からの抽出項目
1. 組織形態における工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・ 複合組織 ・ 運営財源
2. 支援プロセスの工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・ 関係性の構築（信頼・安心） ・ 包括的支援（居宅、日常生活、社会生活支援含む） ・ 就労意欲喚起 ・ 就労の段階的支援 ・ 研修・訓練の機会 ・ 雇用先の確保 ・ 就労継続支援（業種・配置・交渉） ・ 出戻り対応 ・ 支援対象者側から支援者側へ
3. 組織内の工夫に関して	<ul style="list-style-type: none"> ・ スタッフの育成
4. 組織外との連携に関して	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多様なネットワークの活用、専門家との連携
5. 組織の周囲との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域住民の理解・支持と情報公開

(3) 就労支援に関わる課題への対応：より良い支援を行うために

現場で抱えがちな課題とそれに伴うニーズに対して、各事例の中でどのような組織的対応（解決例）があったのかを示す。また、行政による組織支援の後押しとなったものについても記載する。

表 4-2 ニーズに対する各事例の対応

ニーズ	各事例の対応（解決例）
雇用先（受け皿）の確保	→組織的対応：情報収集、無料職業紹介所認定
職員不足	→組織的対応：外部ネットワーク・専門家と連携
様々な条件を抱える人々の支援	→組織的対応：抱え込まずに外部の専門家と連携
組織の活動資金不足	→行政による支援の後押し： <ul style="list-style-type: none"> ・ 市民活動団体支援（市民による1%寄付） ・ 「総合評価」の取り入れ等

4.2 各事例の組織の特徴（問題意識）

各組織の問題意識とその組織の特徴を、表 4-3 に示す。各組織が何を「問題」と捉えているかによって、その組織が「解決」するための支援の方向性、特徴は異なってくる。就労定着に対するアプローチも、その組織の目的・方針に沿って決まる。本報告書を参考に支援の幅を広げたいと考えるホームレス支援組織にとって、各組織の問題意識は参考になると考え、抽出した。また、組織と関わった利用者の事例一覧を表 4-4 に示す。

表 4-3 各事例の組織の問題意識と特徴

組織	組織の問題意識	⇒組織の特徴
ふるさとの会	地域社会で住み続けられる支援	地域社会の中にいる高齢者へのサービス提供によって若年ホームレスの雇用を生み出す（高齢者施設、介護事業所の運営につながっている）
	住居と生活のサポートをしつつ就労の支援を行いたい	ケア付き就労（居住と生活支援付き就労）、職住一体の、地域に居続けられる就労
のわみ相談所	「助けてもらった側から助ける側に人は変わる」	自助・共助（「救生の会」）を中心に組織が動いている。
	地域の発信力	運営費に占める寄付金のシェアが大きい
	生活困窮者の多様なニーズに応えるにあたり、自分一人で何とかしようとは思っていない	ネットワークの広さ： 外部組織・専門家との連携
	生活困窮者の多様なニーズに応えるため	組織の複合化： 相談所（就職情報の提供であり、斡旋はしていない）が先にあった。雇用の受け皿を作りたいと考え、便利屋、カフェレストラン、リサイクルショップなどをつくるためNPO法人を立ち上げた。
ガンバの会	<ul style="list-style-type: none"> ・理事長が元牧師、「困っている人を何とかしたい」 ・生活困窮者の多様なニーズに対して「総合的な支援が必要」 ・元牧師としての問題意識 ・地域住民に理解され支持を得る必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・まずは居宅支援を実施、徐々に生活支援、就労支援と支援の内容を広げてきた。 ・家族がやるようなことは全部支援する。民間アパートの保証人を引き受ける。若年層に対する塾から、人生を終える墓場まで対応。 ・路上生活をせざるをえない「ホームレス」の命と尊厳を守る ・数字が緻密、情報公開に積極的

(表の続き)

組織名	組織の問題意識	⇒組織の特徴
美交工業	一般就労への導入ステップ	<ul style="list-style-type: none"> ・美交工業での清掃業務での勤務は最低賃金に近いが、別の（より付加価値の高い）職場を創出するつもりはない ・清掃業務を「入口」「受け皿」と位置づける
	給料を渡すと全額を一日で使い切ってしまう生活困窮者がいた。	生活支援の一つとして金銭管理支援を行っており、人によってはアルバイトの賃金を日払い→週払い→月払いという形で渡している。
	生活困窮者の生活支援・メンタルケアまでを行うための支援体制。	<ul style="list-style-type: none"> ・第三者である中間支援組織と連携。 ・雇用側、雇用される側、仲介者の三者の役割を明確にする。
ふれんδει ・たつみ	自立を重視	40社の提携先を持ち、組織内で研修を行うなど、自活できるための支援を行う。
	失踪のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・就職したら関係が切れるのではなく、「失敗したら戻ってきてもいい」と何度でも受け入れる。 ・支援対象者の気持ちに近づいていくためのコミュニケーションツールとしての日報、床屋を引き受けるといった手段。
えと菜園	人手不足の農業と働き場が見つからない人をつなぐ	・レンタル家庭菜園から就農へ
	農場と台所の心理的距離を近づける	・産地直送のオンラインショップを運営する
	自然の中で癒され、自分を見つめ直し、周りとの協力する時間をつくる	<ul style="list-style-type: none"> ・自然の中で土と触れ合うことがストレスを軽減、共同作業によってコミュニケーション能力を高める。 ・日常生活支援として、農業体験を提供する。

出所：各事例のインタビュー調査を基に作成

表 4-4 各組織の利用者事例一覧

事例	組織名	個人事例	基本属性	事例の要約	個人が抱えた課題	→組織対応	→課題解決 *1	就労段階 *2
1	特定非営利活動法人自立支援センターふるさとの会	A 氏	—	強迫性障害があり、シャワー・トイレの利用時間が長くて他の入居者とトラブルが生じた。施設ミーティングで話し合った結果、実は A 氏は掃除をしていたから長時間利用になっていたことがわかり、入居者同士理解できた。	・水回りの長時間利用による他の入居者からの苦情があった。	・入居者ミーティングでの話し合い	・実は掃除をしていて長時間利用になったことが他の入居者に理解された。	生活支援
		B 氏	60代男性	ホームレスとして川沿いに住んでいた。タクシー運転手の経歴がある。研修を経て宿直業務に就いたが、携帯電話を持っていないことをスタッフに指摘され負い目を感じて辞退した。代わりに清掃業務を1年程行った。その後、再度宿直業務に就いたが、慣れるに従い利用者やスタッフを怒鳴りつける事態が生じ、話し合いの上辞めた。再度清掃業務に戻るにあたり、以前仲の良かった施設長と一緒に仕事をしようになり、現在も継続して働いている。	・登録住所が無かったため携帯電話を持っていないことに負い目を感じた。 ・宿直業務に慣れて身勝手な振る舞いをした。	・本人の意向に傾聴する。 ・業務が合わない場合は、他の業務にする。 ・良好な人間関係になるように配置転換した。	・仲の良い施設長と一緒に仕事をしている。 ・現在も継続して就労している。	就労定着
		C 氏	40代	老人ホームで就労中、自分の噂話をしているスタッフと入居者がいた。そのとき、スタッフによって C 氏の年齢がばらされてしまったことで不信感を抱いて辞めた。	・噂話をされてスタッフに不信感を抱いた。	・本人が辞めるまでスタッフ側は問題に気づいていなかった。	・本人は仕事を辞めてしまったが、スタッフにとっては教訓になった。	就職
2	のわみ相談所	D 氏	男性	突然シェルターにやってきて3か月間何もせず、1日中テレビを見ていた。痛風を患っていて入院もした。その後、仕事を始めて周りが驚いた。	・シェルターでテレビばかり見て3か月間何もしなかった。	・見守り。 ・「人は変わる」という前提で関わる。	・心を休めた後、仕事に就いた。	就職
		E 氏	30代男性	的屋をしていて、ヤクザから逃れてのわみ相談所に来た。1か月間何もせず、それから半年以上「のわみ」のカフェで皿洗いの手伝いをした。少し軽度の知的障がいを抱えたような言動があり、会社は3日でクビを繰り返したが、荷造りの仕事は合っていた。就労自立ができるほど稼げるようになった。	・どの会社に行っても3日でクビになる。	・何度でも就職情報を提供し続けた。	・荷造りの仕事が「ぴたっとはまった」、自立できるほど稼げるようになった。	就労定着

事例	組織名	個人事例	基本属性	事例の要約	個人が抱えた課題	→組織対応	→課題解決 *1	就労段階 *2
2	のわみ相談所	F氏	60代男性	ホームレスだった。声をかけられシェルターに入り2か月生活保護を受給して警備の仕事を始め、警備会社の寮に入り継続中。のわみの事務所を手伝っている。	・路上からシェルターに移り、2か月間生活保護を受給した。	・就職情報の提供 ・お金がなくても食事を提供した。	・警備業務で正社員に。 ・「支援ではなく、一緒にやる」と、のわみの手伝いをしている。	就労定着
		G氏	30代男性	ホームレスだった。シェルターに入るが1年何もできなかった。他の入居者のアルバイトについて行ったのがきっかけで、月2回の荷物運びを始めた。のちに基金訓練を受け生活するお金をもらいながら、ヘルパー資格を取り、介護の仕事に就けた。	・路上からシェルターに移り、1年間何もできなかった。	・入居者同士のつながり、助け合いがある。 ・資格取得を促す環境づくり。 ・訓練・就職情報の提供。	・ヘルパー資格を取り、介護業務で正社員になった。	就労定着
		H氏	60代男性	事業で成功していたが、うまくいかなくなりホームレスに。公園で声をかけられ、相談所で様子を見てシェルターに入る。2日後道路のラインを引く仕事を始め、半年後には正規雇用。現在は精神障がい者に関わるNPO施設長だが、お金を使う癖があるためシェルターを出ていけない。	・事業の失敗で路上へ。 ・浪費癖がある。	・住む場所の提供。 ・就職情報の提供。 ・低額のシェルターに住むことで利用者は支出を減らせる。	・障がい者に関わるNPO施設長になった。	就労定着
3	認定特定非営利活動法人ホームレス自立支援市川ガンバの会	I氏	40代男性	児童養護施設で育ち、工場に就労後も職を転々とし、9年間刑務所に入った。出所前から市川ガンバの会との手紙やりとりを通じ、出所後、自立準備ホームに入った。生活保護を受給し、アパートに入居し、ハローワークで仕事を探した。就労意欲はあるが職は見つからず、市川ガンバの会がクリーニング工場の洗濯物集配の仕事を紹介し、就労することができた。就労後3~4か月して生活保護から脱した。	・就労意欲はあるが、ハローワークで仕事が見つからない。	・市川ガンバの会が2社に頼み込み、2社目から集配の仕事をもたらえた。	・集配の仕事を見つかり、生活保護を脱して、就労自立して半年以上が経つ。	就労定着
4	株式会社美交工業	J氏	50代男性	発達障害の傾向があり、仕事は真面目だが、拘りが強すぎて融通が利かない。ホームレスの支援機関と障害者の支援機関との連携により、定着支援を行ってきた。路上生活のまま、美交工業で一年間アルバイトをしてお金を貯め、現在では正社員として公園管理に携わるようになり6年が経つ。	・発達障害の傾向があり、仕事は真面目だが、拘りが強すぎて融通が利かない。	・ホームレスの支援機関と障害者の支援機関との連携で定着支援を行った。	・路上生活のまま美交工業で一年間アルバイトを行い、正社員として公園管理に携わるようになって6年になる。	就労定着

事例	組織名	個人事例	基本属性	事例の要約	個人が抱えた課題	→組織対応	→課題解決 *1	就労段階 *2
4	株式会社 美交工業	K氏		工場経営が悪化し、夜逃げ状態でホームレス生活になった。さらに飯場で暴力を受け、大阪城公園に逃げてテントを張っていた。そこで巡回していたホームレス支援者に出会い、美交工業でアルバイトをするようになった。ホームレスの相互扶助グループから抜け出さないと働いても自立は見込めず、美交工業、支援者、ホームレス本人の三者面談を行い、解決策を模索した。その結果、美交工業付近のアパートに引っ越すことで、住み場所を変えてグループとの関係を断ち切った。美交工業で一年近くアルバイトをした後、現在は公園の巡回清掃の班長として仕事に就いている。	・飯場から逃げ出した際に助けてもらった恩を感じ、ホームレスの相互扶助グループからなかなか抜け出すことができなかった。	・会社、支援者、ホームレス本人との三者面談で話し合った。	・過去のしがらみを断ち切り、自分自身で生計を立てることができるようになった。 ・就労を継続し、正社員になることができた。	就労定着
5	特定非営利活動法人 ふれんできい	L氏	50代 男性	板金職人として生計を立てていたが、職場で右足に大怪我を負う。怪我のため半福祉半就労を希望し、「ふれんできい」に入寮。入寮後3か月目からフルーツ仕分けの仕事をするようになった。	・右足に大怪我をして、軽作業を探していた。	・住む場所、寮から職場までの送迎、食事の提供	・フルーツを仕分ける仕事に就いた。	就職
6	株式会社 えと菜園	M氏	50代 男性	美容師をしており、自殺未遂をしたところを発見された。ホームレスを支援するNPOにいる知人に誘われ、えと菜園に来た。最初は無気力で農業に興味もなく、週1回畑に来ていた。3か月経った頃から就農を考えるようになり、5か月目には熊本の農家に就農した。就農後、生き生きとしている。	・自殺未遂、無気力な状態	・えと菜園のスタッフ研修で就農を考えた。 ・えと菜園は就農後も電話や訪問で様子を確認した。	・熊本の農家に就農。 ・生き生きと農業に従事している。	就労定着
		N氏	40代 男性	ホームレス支援団体の知人に誘われ、えと菜園に来るようになった。スタッフ研修を受け、本人の強い希望から就農した。しかし、本人の調子に波があって無断欠席や前借給料で酒を買うなど日常生活が安定しなかった。そのため、農家を一度辞め、地元の支援NPOにケアしてもらっている。	・ホームレス状態	・えと菜園のスタッフ研修を受けて就農を希望する。	・本人の希望通り就農した。しかし、日常生活・金銭管理ができなかったため、地元NPOにつながることになった。	就職

*1 「個人が抱えた課題」「組織対応」「課題解決」は事例から主たるものを取り上げた。

*2 「就労段階」は、事例の位置づけの目安として、「生活支援」「就職」「就労定着」のどの段階まで支援されたのかを示す。

出所：各事例のインタビュー調査を基に作成

4.3 各事例の就労支援の工夫

各事例の就労支援の工夫について、特徴的なもの（独自性）と共通のものをあためて各側面から抽出し、就労定着につながる各組織の工夫をまとめる。

4.3.1 組織形態

(1) 複合組織による対応

組織形態を、表 4-5 に示す。6 事例中 3 事例が複数の法人が密に連携した複合組織での活動を行っている。これは、様々な条件を持ったホームレスを支援するにあたり、支援サービスにおいて様々なニーズが求められ、そのサービスを提供するために法制度に基づいて、NPO 法人、有限会社、株式会社といった複数の法人で対応することになったと考えられる。

例えば、ふるさとの会では、宿泊所については「特定非営利活動法人 自立支援センターふるさとの会」が運営し、介護サービス事業については「有限会社 ひまわり」が運営し、雇用創出と居住保証については「株式会社ふるさと」が運営している²¹。

また、市川ガンバの会については、NPO 法人として運営しているが、厚生労働省より無料職業紹介事業所の許可を受けて職業紹介を行い、介護保険事業所番号を取得して訪問介護・介護予防訪問介護事業を行うなど、一つの組織内で複数の事業を行っている。

表 4-5 組織形態

組織名	組織形態	組織の内訳
特定非営利活動法人自立支援センターふるさとの会	複合型	NPO 法人、有限会社、株式会社等
のわみ相談所	複合型	相談所、NPO 法人
認定特定非営利活動法人ホームレス自立支援市川ガンバの会	認定 NPO 法人	認定 NPO 法人（無料職業紹介事業所、介護事業 ²² ）
株式会社美交工業	株式会社	
特定非営利活動法人ふれんでき	複合型	NPO 法人、株式会社
株式会社えと菜園	株式会社	

²¹ ふるさとの会「事業概要」(<http://urusatonokai.jp/PDF/jigyougaiyou.pdf>) より

²² 重度訪問介護「がんばさぽーとほーむ絆」

<http://www.wam.go.jp/shofukupub/ApplicationServlet?ACTIONTYPE=ViewJigyoshaInfoAction&JIGYOCODE=1212700890&SERVICECODE=12&BUNJONO=00&TOWNCODE=12000>

(2) 組織の財源確保

組織の運営資金について、安定した財源をどのように確保しているのか。

① 情報公開による寄付・寄贈

のわみの活動は新聞・テレビ等のメディアに取り上げられ、広く地域の市民に理解されており、賛同者からの年間寄贈は 1000 件以上である。食糧については、フードバンク等の NPO 法人や食品・農業に関わる法人など多くの団体から支援物資をもらっている。寄付金や助成金も運営資金の一部である。

② 「市民活動団体支援制度」

のわみや市川ガンバの会が利用している自治体の制度であり、市民が支持する団体に投票し、その投票数に応じてお金が配分される仕組みである。

③ 自治体からの業務委託

ふるさとの会は、自治体から自立支援プログラム事業や地域生活支援プログラム事業などの業務委託を受けている。

4.3.2 支援プロセスの工夫

6 事例とも、「就労支援」のみの取り組みではなく、居宅支援・生活支援、社会関係支援等、入口から出口までの一連の、複合的な支援プロセスを重視していた。

支援のプロセスとしては、既に掲載した図 1-1 の、①支援開始（相談受理）、②日常生活支援（居宅支援含む）・社会生活支援、③就労支援（就労意欲喚起、研修・訓練、雇用先開拓等を含む）、④就労定着支援、が考えられる。

上記のプロセスに加え、のわみ相談所の事例からは、下記の図 4-1 のように、ホームレスだった方が就労定着した後、支援する側に協力していくというプロセスが見られた。

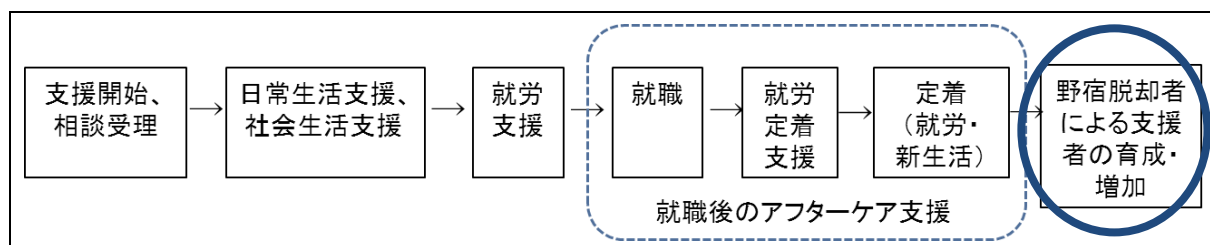


図 4-1 のわみ相談所の支援プロセス

注：図 1-1 に「野宿脱却者による支援者の育成・増加」の項目が加わっている。

出所：インタビュー調査を基に作成

支援プロセスごとの各組織の工夫については、図 4-1 の支援の流れを参考にしながら、支援を開始して支援対象者と関係性を構築するところから、就労定着までの間、各組織がどのような工夫を行っていたかを以下の(1)～(9)に示す。

(1) 関係性の構築（信頼・安心）

6 事例全てにおいて、支援対象者からの信頼・安心といった関係性の構築を、就労支援の前提としていた。6 事例に横断的に見られた共通点として、「伴走型支援」というキーワードが度々出てきた。上から指導するというスタンスよりも、相手に寄り添って対等な立場として関わるのが良い影響につながっていることが観察された。

複数の事例で、信頼を構築する上で会議の場が有効活用されていた。ふるさとの会では、スタッフと施設利用者全員でのミーティングの場を定例で週 1 回程度設けている。就労支援ホーム利用時の約束事として、不満があればスタッフに伝えるように働きかけており、必要があれば適宜ミーティングが開催され、こうした話題がミーティングの場で取り上げられることもある。スタッフと利

使用者の人間関係、また利用者同士の人間関係を構築するための場として活用されている。また、のわみ相談所でも、問題があればシェルター会議を行っている。美交工業では「三者面談」（支援対象者、支援者、美交工業）を行っている。

(2) 包括的支援（居宅支援、日常生活支援、社会生活支援等）

就労支援を行っていた 6 事例とも、就労支援のみならず、日常生活支援・社会生活支援等にも力を入れていた。就労定着支援を行うには、その前提となる住居が必要であり、衣食住の充足、規則正しい生活習慣、金銭管理・服薬管理に至るまで、ケアしている。

アセスメントの例として、のわみ相談所では面談後、相手の希望をききながら、今後の支援計画を立てている。

居住支援の例として、において、市川ガンバの会は、民間アパートに対する保証人になるだけでなく、就労先の保証人提供も行っている。

6 事例中、ガンバの会は「家族がやるようなことは何でもやる」という言葉通り、若年層向けの塾から人生の終着点である墓場まで、包括的なケアを実施していた。

(3) 就労意欲喚起

① 人間関係を通じたやりがい、役割、居場所

ふるさとの会では、スタッフが支援対象者に「ケア付き就労」として寄添うことで、職場や住居での人間関係の深まりを通して「やりがい」「役割」「居場所」が得られることを意図した支援を行っている。その結果として、

② 支援対象者が「支援されている」と実感できること

食事の提供など目に見える形で入居者に「支援されている」と実感してもらうことが、自立意欲を喚起することにつながると、のわみは考えている。

③ 相手にとって適切な時期に背中を押す

のわみでは、シェルター入居者が就労支援を始めるべき期限というようなものは決めていない。相手に寄り添い、相手にとって適切な時期に背中を押すようにしている。のわみの利用者は、「その人自身に任せてくれる」というのわみの姿勢や、「のわみ相談所があるからまたスタートすればいいと思う」という安心感を持てる居場所が提供されてきたことを認識していた。

④ 問題意識が持てる勉強会の開催

のわみでは、月 2 回の自助・共助組織の会を勉強会として活用もしている。

前半 1 時間は、のわみ相談所が発行するニュースの読み合わせを行う。そのニュースには、のわみ相談所のシェルター仲間が就労自立したこと、断酒会に参加し始めたことなどの励まされる内容や、アルコール依存症を抜けられない人の話など皆で団体の課題や問題認識を共有するための内容になっている。続いて後半 1 時間は、専門家による講座を行う。毎回テーマは異なり、そのテーマの専門家を招いて知識を学ぶ場とする。そのような場を設けることで、就労意欲喚起につなげている。

(4) 就労の段階的支援

ふるさとの会、美交工業、えと菜園にて段階的な支援が観察された。例えば美交工業では、ホームレスをアルバイトで雇った場合、「日払い」「週払い」「月払い」を経て金銭管理ができるように生活面も支援していた。

(5) 研修・訓練の機会

ふるさとの会の研修は充実している。

「ふれんでい」の連携機関である「たつみ」は研修機会を試行錯誤段階ながら設けていた。

(6) 就職活動の支援、雇用先の確保

生活困窮者の就労先として、一般的には清掃業等をイメージする支援者も多いのではないだろうか。美交工業のように、受け皿としての門戸の広さから、清掃業もある。他に、表 3-1 で見られるような職種もあるということは参考になる。

① 就職活動支援

ふるさとの会は、就労支援としてスタッフがハローワークに同行している。

また、就職する際には先行投資が必要な場合もある。例えば、えと菜園では、就農を果たした人に対しては、その農家が住居となるアパートの敷金礼金等を負担し、えと菜園が家具などを負担して対象者を応援した。

② 雇用先の確保

のわみの高い就職率の理由としては、豊富な就職情報があり、受け皿があるということであった。のわみでは、例えば職員から「警備、工場、解体、どの仕事がいいですか。この中で、できそうな仕事はありますか。」と情報提供をして本人の希望を聞くことができる。そのメニューの中から選んでもらう。寮付きの工場の仕事もある、翌日から仕事を始められる場所もある。新聞やテレビ

で宣伝して、働きたいのに働けない人がいると広報され、地域の企業が人材を求めて「のわみ」に問合せに来ることで、さらに情報が集まる。

また、「のわみ」の活動に理解を示す支援者や賛同者が NPO 法人のわみサポートセンターの「便利屋」に仕事をくれる。リサイクルショップもある。利用者はそこで生活費を得ることもできる。

(7) 就労継続支援（業種、配置、職場環境）

就労継続のための支援として、業種マッチング、職場の人員配置の配慮（人間関係を含む）、職場環境改善のための交渉や見守りが挙げられる。就労支援に至る前に、生活支援や地域社会生活支援等を実施してきた場合、本人の希望を聞くことができるので、仕事のスキルのミスマッチは一定程度、未然に防がれている点がある。

① 業種マッチング

美交工業では、公園清掃では高度な専門スキルを必要としない作業も多いので、比較的参入が容易な分野であるとしている。

市川ガンバの会は、無料職業紹介所の認定を取得し、求人・求職情報の提供を行っている。

のわみには、構築してきた広いネットワークを通じて豊富な就職情報が集まるので、支援対象者に「就職情報の提供」を行っている。

ふるさとの会では、スタッフが当人それぞれの状況を踏まえた上で、当人にとって適切と思われる仕事を選択・紹介し、当人は納得の上でその仕事に従事している。

② 職場の人員配置の配慮

ふるさとの会では、苦手な人とは配置転換で距離を置かせる、そもそも人と関わるのが苦手な人には食器洗いを数時間から始めるというやり方もある。

③ 職場環境改善のための交渉・見守り

職場環境の見守りとして、ふるさとの会では、スタッフが職場環境の見守りを通して支援対象者の状況を細かく把握し、状況に応じて仕事の変更の検討、当人の同意を得た上での仕事内容の変更、ステップアップ、異動等を行っている。

(8) 出戻り対応

美交工業は「何度でも出戻り OK」という姿勢により、やり直しができる職場

として再スタートのチャンスを提供している。また、ふれんでは「10 回戻ってきてもいい」と語っていた。

のわみでは、一度就職した後に仕事が合わずに再び戻ってきても、多くの就職情報を提供してくれる。支援対象者が適性や希望などをのわみと相談しながら、また新たな就職に挑戦できることも、「働き続けることができる」につながる理由の一つである。

(9) 支援対象者側から支援者側へ

のわみでは、「入居者はいつまでもお客さんではない」としている。常勤職員が 2 名しかいないので、心配して手伝ってくれる利用者も多いという。のわみは「助けてもらった側から助ける側に人は変わる」という前提で関わり、「自助・共助」の姿勢を大切にしている。

4.3.3 組織内の工夫：スタッフの育成

「ふれんではい」の連携機関である「たつみ」は、1 人の力は半人前だとしても、複数の人で能力をかばいあうことで、無断欠勤や体力的・精神的なハンディを集団としてカバーすることができるとしている。様々な条件を抱えがちなホームレスを雇う上で、「補い合える」スタッフを組織内に育成していくことも大事である。

4.3.4 組織外との連携：外部のネットワーク、専門家との連携

美交工業は、外部の中間支援機関と連携することで、生活困窮者のメンタルケア等を自社で抱え込まないように工夫をした。

のわみ相談所は、生活困窮者のニーズが生じるたび、外部と多様なネットワークを築くことで、解決してきた。

4.3.5 組織とその周囲：地域住民の理解と情報公開

のわみ相談所、市川ガンバの会は、市民に情報公開し、市民に広く理解され支持を得ることで、活動資金を得ていた。

4.4 就労支援に関わる課題への対応：より良い支援のために

(1) 組織的対応 1：雇用先（受け皿）の確保

多くの組織で聞かれる言葉が、支援対象者に職業訓練を行っても、肝心の出口となる雇用の受け皿が無いという課題である。例えば、市川ガンバの会も雇用先の確保に苦労していた。働きたい人がいても紹介できる職場が少ないと結果的に選択肢は少なくなってしまう。

それに対して、のわみ相談所は地域から集まる多くの情報をストックし、情報提供を行うということを行っていた。

今後はNPO法人による中間的就労の場の創出等も必要になるかと考えられる。

(2) 組織的対応2：職員不足に対する外部との連携

6事例の中には大規模な組織もあれば小規模な組織もある。特に小規模な組織では常に職員の人手不足に悩まされがちである。

事例で観察された組織対応の一つとして、のわみ相談所が自助・共助のネットワークをつくり、支援されて脱野宿者となった人々が、支援する側にまわるという仕組みがつくられていた。

のわみでは、NPOとの連携や、司法書士や弁護士といった専門家との協力関係をつくることで、少ない職員数でも対応することができるのとことであった。

(3) 組織的対応3：様々な条件を抱える人々の伴走支援にあたって

ホームレスの方々が抱えがちな問題として事例では下記のようなものが挙げられた。規則正しい日常生活を送れない、金銭管理ができない、アルコール依存症・薬物依存症がある、失踪してしまうなどである。

これらの組織的対応として、営利目的の株式会社である美交工業は外部の専門家と連携する工夫を行った。ホームレスを支援する中間支援組織と連携することで、自らの手に負えない問題を抱え込まずにすむという工夫をしていた。

のわみは、「ホームレス一人ひとりの問題は異なり、心が病んでいる人もいれば、借金で困っている人、アルコールやギャンブルから抜け出せない人もいる」と認識しており、自助・共助の会をつくって交流することによって、助け合いができ、自立の意欲が生まれてくる。皆で問題を話し合ったり知識を学んだりする場をつくるのが有効であると考えている。

ホームレスの中には、いわゆる「ボーダー」（軽度の障がいと思われる言動が見られるが「障がい者」手帳を取得できない等）の人が多く、直ちに一般就労できる人は限られている。相談に訪れてすぐに「自立計画」を立てられないような支援対象者については、のわみの事例にあったように本人の心身が安定するまで見守りながら、ときには「待つ」ということも伴走支援の一環と言えよう。

(4) 行政の後押し：1%の市民活動団体支援、総合評価の取り入れ等

ホームレス支援活動を後押しした政策の一つに、市民活動団体支援があった。これは、のわみ相談所、市川ガンバの会が利用している地域の制度である。市民に情報公開し、市民に広く理解され支持を得ることで、活動資金を得ること

ができる。

また、美交工業の事例の中で、労働市場に不利な人々を雇用する社会的責任を果たす企業を「総合評価」という形で競走上「評価」されることは、多くの企業が労働に関する社会的包摂を考えるきっかけになるという意見があった。

5. アンケート調査結果

事例調査の内容を補完する目的でアンケート調査を実施した。期待される成果、対象の抽出方法、配布・回収方法、調査項目は、先述の 2.1.4 に示した通りである。また、アンケートの調査票は付属資料として本報告書の末尾に掲載する。平成 25 年 1 月 11 日に発送し、1 月 31 日までに回答のあったホームレス支援に関わる組織 40 件を集計対象とした。

アンケート調査結果・分析として、調査票の質問項目に沿って、「5.1 ホームレス支援組織の基本情報と支援対象者の現況」、「5.2 ホームレス支援組織の就労支援活動の状況」、「5.3 就労支援に関する工夫、意見」、「5.4 就労支援に関する工夫・意見の分析」の順に示す。

5.1 ホームレス支援組織の基本情報と支援対象者の現況

(1) 組織の形態

組織の形態は、特定非営利活動法人（NPO）が 37 件と最も多く、次いでボランティア団体が 2 件、財団法人が 1 件であった。調査対象の大部分が NPO であったため、母集団を反映した結果である（図 5-1）。

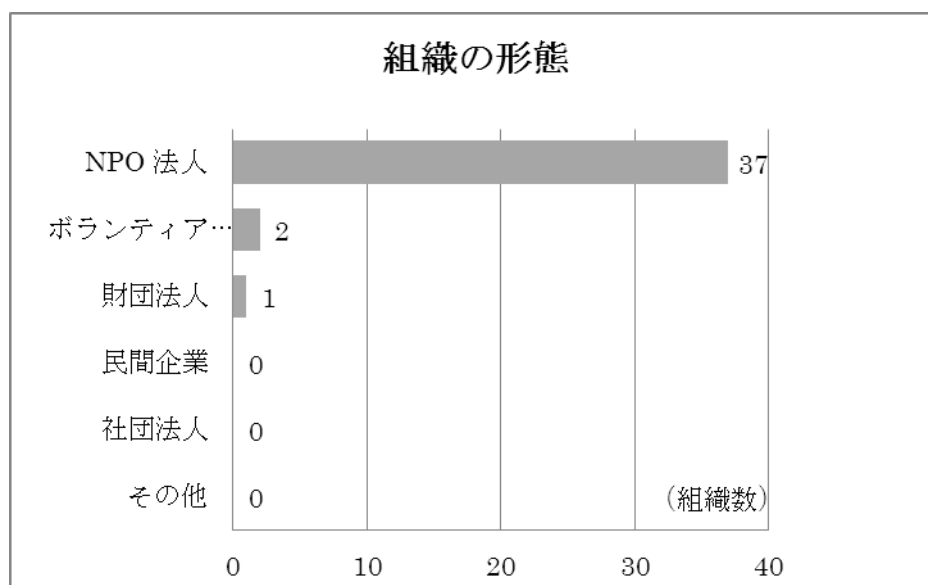


図 5-1 組織の形態

(2) 組織の所在地

組織の所在地の都道府県を図 5-2 に示す。回答があった 40 組織は 18 都道府県に所在していた。大阪府が 6 件と最も多く、次いで東京・千葉県が各 5 件、北海道、神奈川県、愛知県、鹿児島県が各 3 件ずつであった。

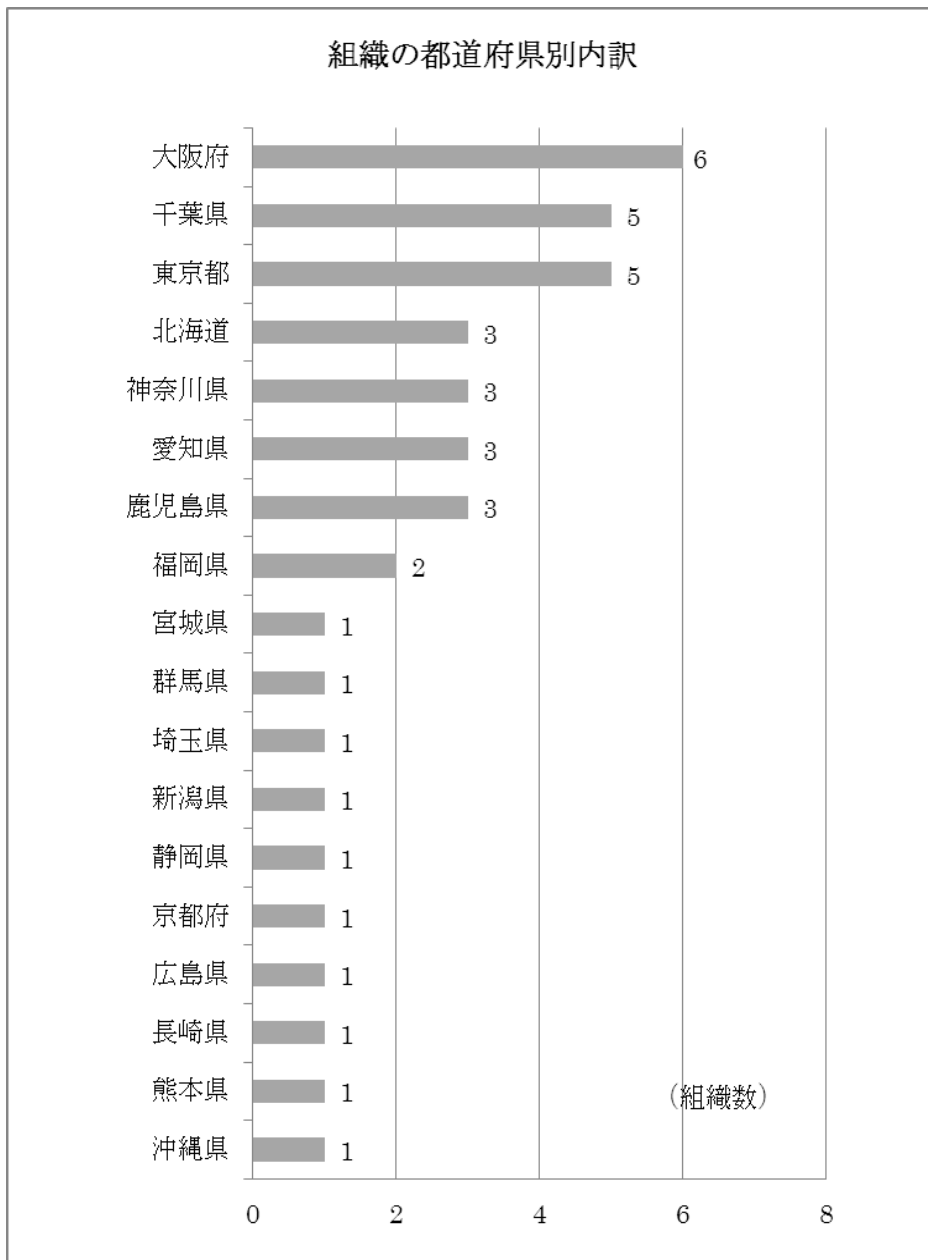


図 5-2 組織の都道府県別内訳

(3) 活動年数

組織が活動開始してから平成 24 年現在までの「支援活動の年数」について、組織 38 件の平均は 8.3 年であり、最長 38 年、最短 1 年であった。

図 5-3 に示す通り、組織が活動を開始してからの年数が「0～9 年」は 27 件、「10～19 年」は 9 件、「20～29 年」は 1 件、「30～39 年」は 1 件であった。

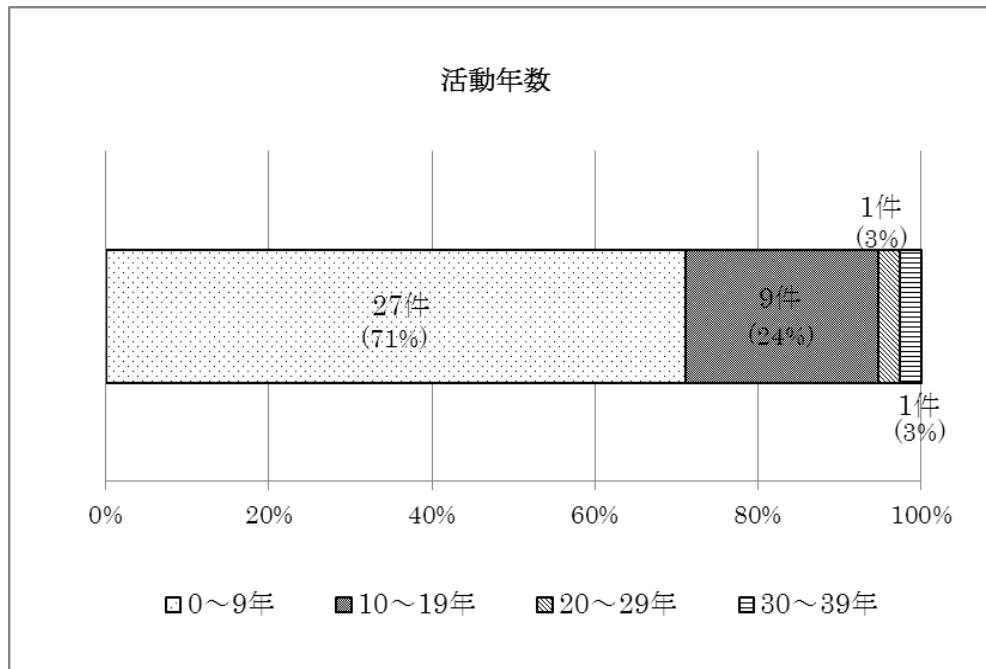


図 5-3 活動年数

(4) 職員数・スタッフ数

組織のスタッフ数について、一組織あたり常勤スタッフは平均 7.7 名、非常勤スタッフは平均 6.1 名、ボランティアは 22.6 名であった (図 5-4)。

組織内に占めるスタッフの割合は、常勤が平均 25%、非常勤が平均 15%、ボランティアが平均 60%であった (図 5-5)。

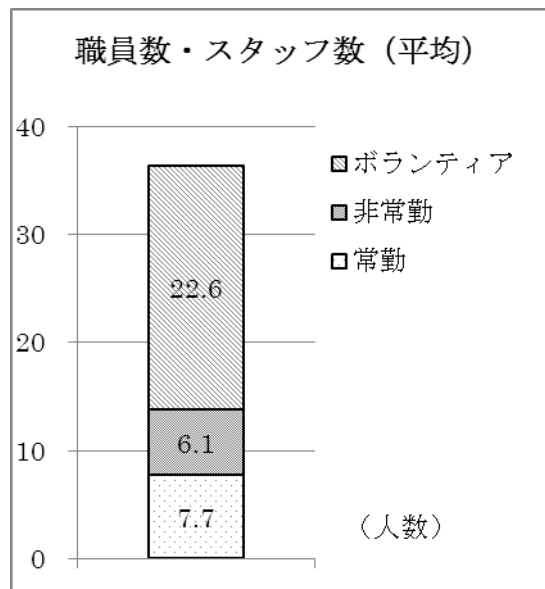


図 5-4 一組織あたり平均スタッフ数

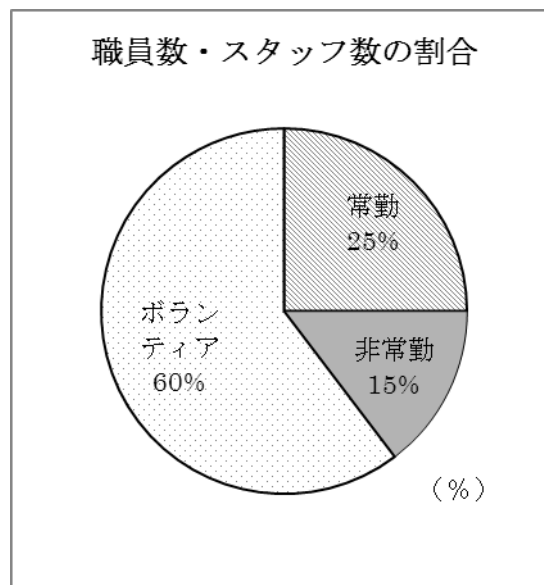


図 5-5 職員数・スタッフ数の割合

(5) 規模別組織数と職員数

回答のあった組織の規模について、図 5-6 に示す。組織数は、職員・スタッフ数が「1～9 人」規模の組織が 19 件で全体の 55.9%と最も多く、次いで「10～19 人」が 9 件で各 26.5%、「20 人以上」が 6 件で 17.6%であった。

また、職員・スタッフ数が「1～9 人」規模の組織で働くスタッフ数は 79 人、「10～19 人」は 123 人、「20 人以上」は 228 人であった。

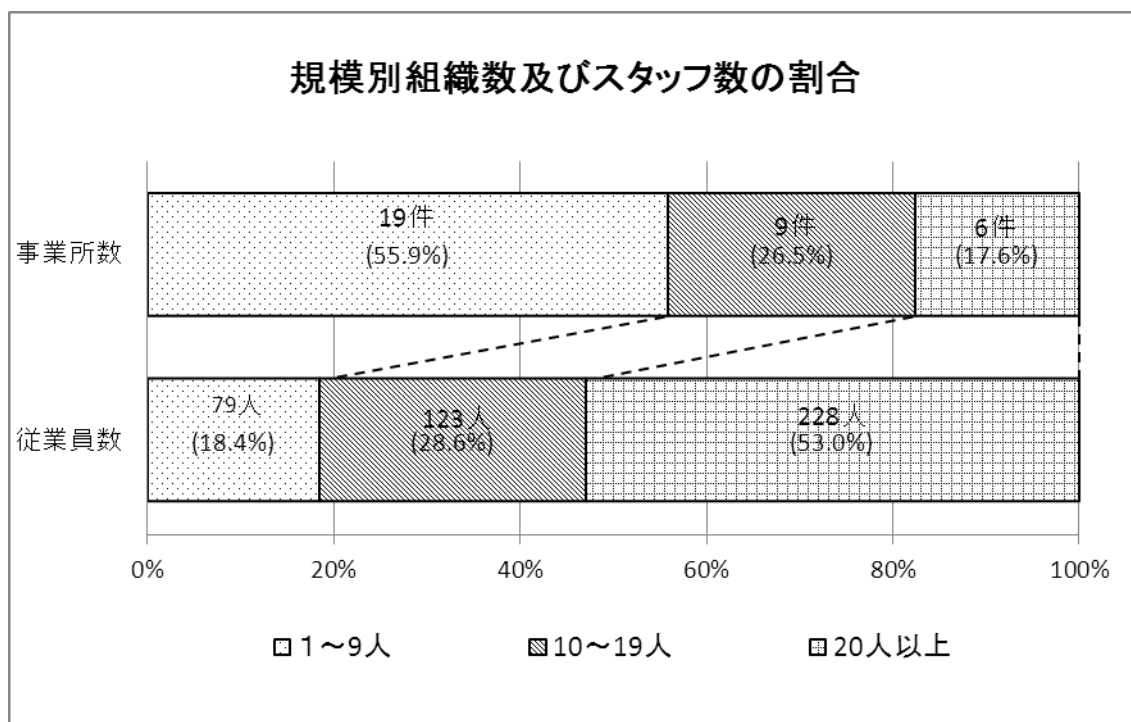


図 5-6 規模別組織数及びスタッフ数の割合

(6) 職員、スタッフの専門・資格

職員、スタッフが保有する資格として、図 5-7 の通り、看護師が 75 名と最も多く、次いで弁護士が 42 名、医師が 32 名、訪問介護員が 31 名、司法書士が 27 名であった。医療・法律関係の資格が多かった。

「その他」の資格を保有する人は 46 名であった。そのうち具体的な記述は 18 件あり、内訳は、「伴走型支援士」「医療及福祉に従事していた者」「社会的に人生の豊かな経験者」「診療放射線技師」「食品衛生責任者」「宅建」「建築士」「工学博士」「歯科衛生士」「社会福祉法関係大学教員」「ホームレス巡回相談員経験者」「キャリアカウンセラー」「当事者（野宿経験者）」「ボランティア」「行政書士」「ビルメンテナンス」「労組」「行政書士」だった。

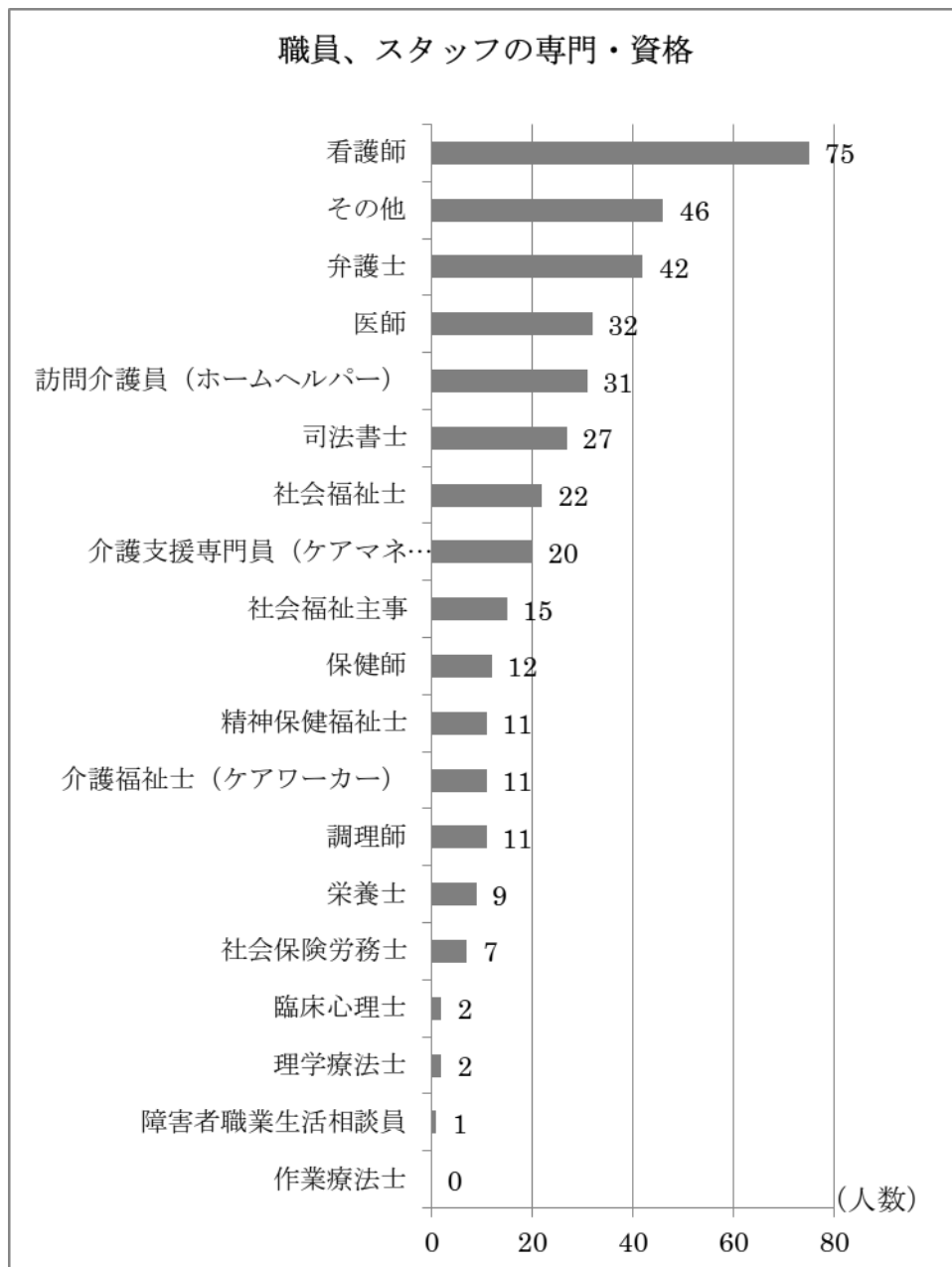


図 5-7 職員・スタッフの専門・資格

(7) 職員・スタッフへの研修の実施有無

職員・スタッフへの研修について、「研修あり」が 21 件、「研修なし」が 16 件、無回答が 3 件であった。

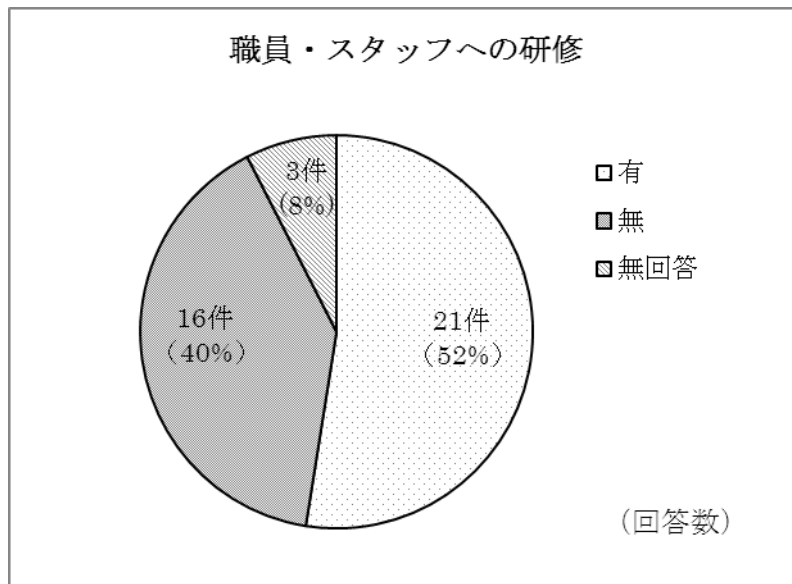


図 5-8 職員・スタッフへの研修

(8) 職員・スタッフへの研修内容

職員・スタッフへの研修内容として挙げられていたものは、以下の通りである。

1) 関連する社会情勢について

ホームレス支援の概要、路上生活者の現状について、貧困問題について、各都市の支援策、諸外国の支援システム、社会貢献。

2) ホームレス支援に関連する研修

無料低額診療施設について、コンプライアンス、司法に関する研修、年金に関する知識、ハローワークの制度に関する知識、傾聴について、地域の中での居場所作り、依存症や精神障害について、精神医療、介助講習、感染症に関する学習、伴走型支援士の研修、巡回相談や窓口相談の研修、社会福祉援助技術。

3) 体験型の研修、その他

ボランティア活動、他都市施設視察、健康問題の研究会、アートマネジメント。

(9) 組織の施設

事務所を有するという回答は28件であった。利用料を取る施設を有するとの回答は15件、利用料を取らない施設を有するとの回答は10件であった。

「その他」12件の内訳は、「病院」「市民団体向けの市の施設（事務スペース）とロッカー」「教育支援施設」「農園」「自立支援住宅」「カフェ、メディアセンター」「素泊り3,000円の宿（場合によっては無料）」「居場所スペース」「倉庫」「ストレージ」「自宅事務所」「ワンルームマンションを借りてシェルターとして運営」だった。

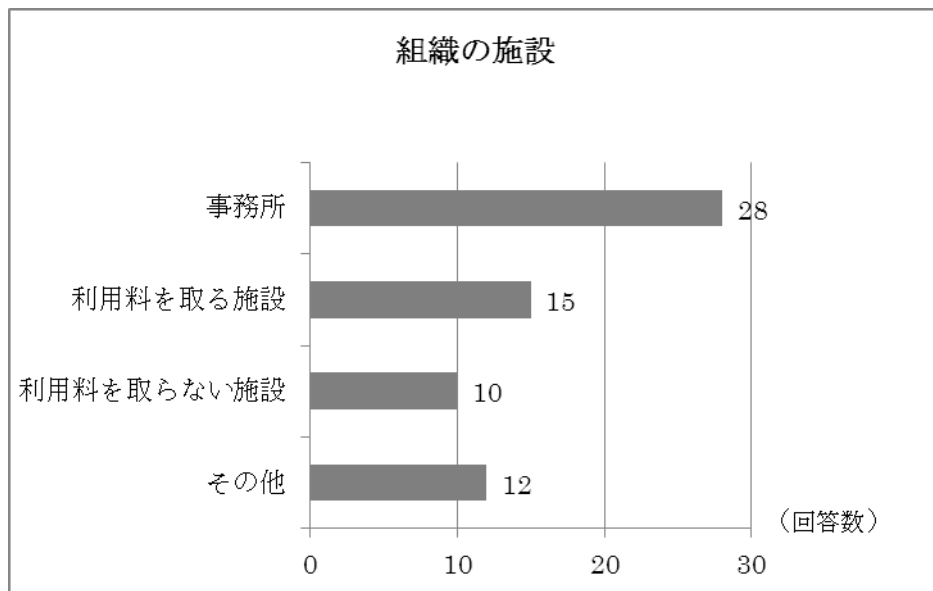


図 5-9 組織の施設

(10) 運営資金の比率

運営資金の比率の平均値については、「公的機関からの委託費・補助金」が34.3%と最も多く、次いで「施設利用料」が27.8%、「事業収入」が14.8%だった。

「その他」10件の内訳は、「助成金」が3件、「受取利息・雑収入」が2件、「理事長からの出資」「自己資金」「水道・光熱費」「繰越金」「住宅扶助」であった（図 5-10）。

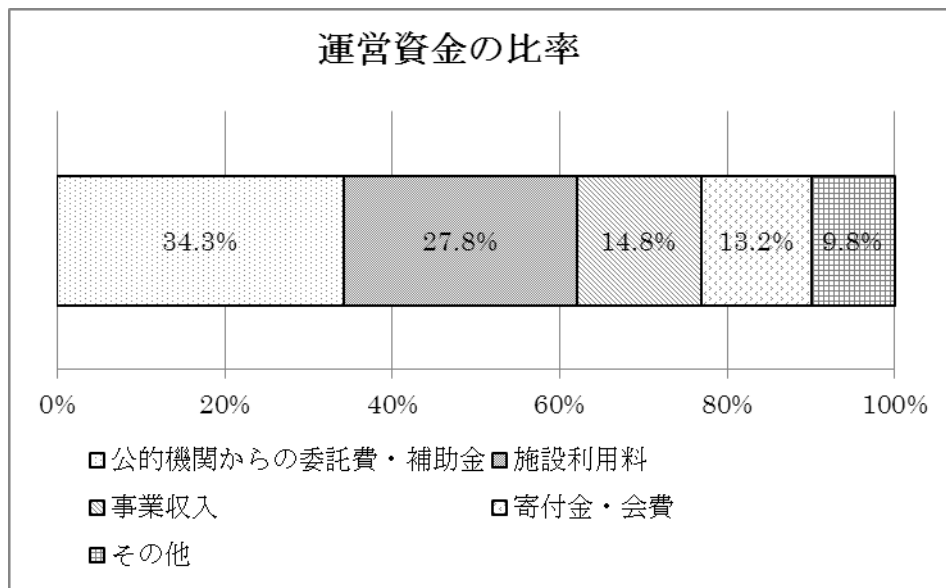


図 5-10 運営資金の比率

注：この集計結果は回答のあった32件の運営資金比率の平均値である。

(11) 運営資金の比率の内訳

運営資金の比率について回答のあった32件の内訳を、図 5-11 に示す。このうち、①単一の運営資金と、②複数の運営資金を基にしている組織に分かれる。

単一の運営資金になっている組織について、「公的機関からの委託費・補助金」が100%になっていたのは2件、「施設利用料」が100%になっていたのは4件、「事業収入」が100%になっていたのは3件、「寄付金・会費」が100%になっていたのは3件である。

複数の運営資金がある組織について、「公的機関からの委託費・補助金」「施設利用料」「事業収入」「寄付金・会費」「その他」の5種類を組み合わせているのは2件、4種類は9件、3種類は7件、2種類は3件である。

また、運営資金源として「公的機関からの委託費・補助金」は21件、「施設利用料」は13件、「事業収入」は19件、「寄付金・会費」は21件、「その他」

は12件であった。

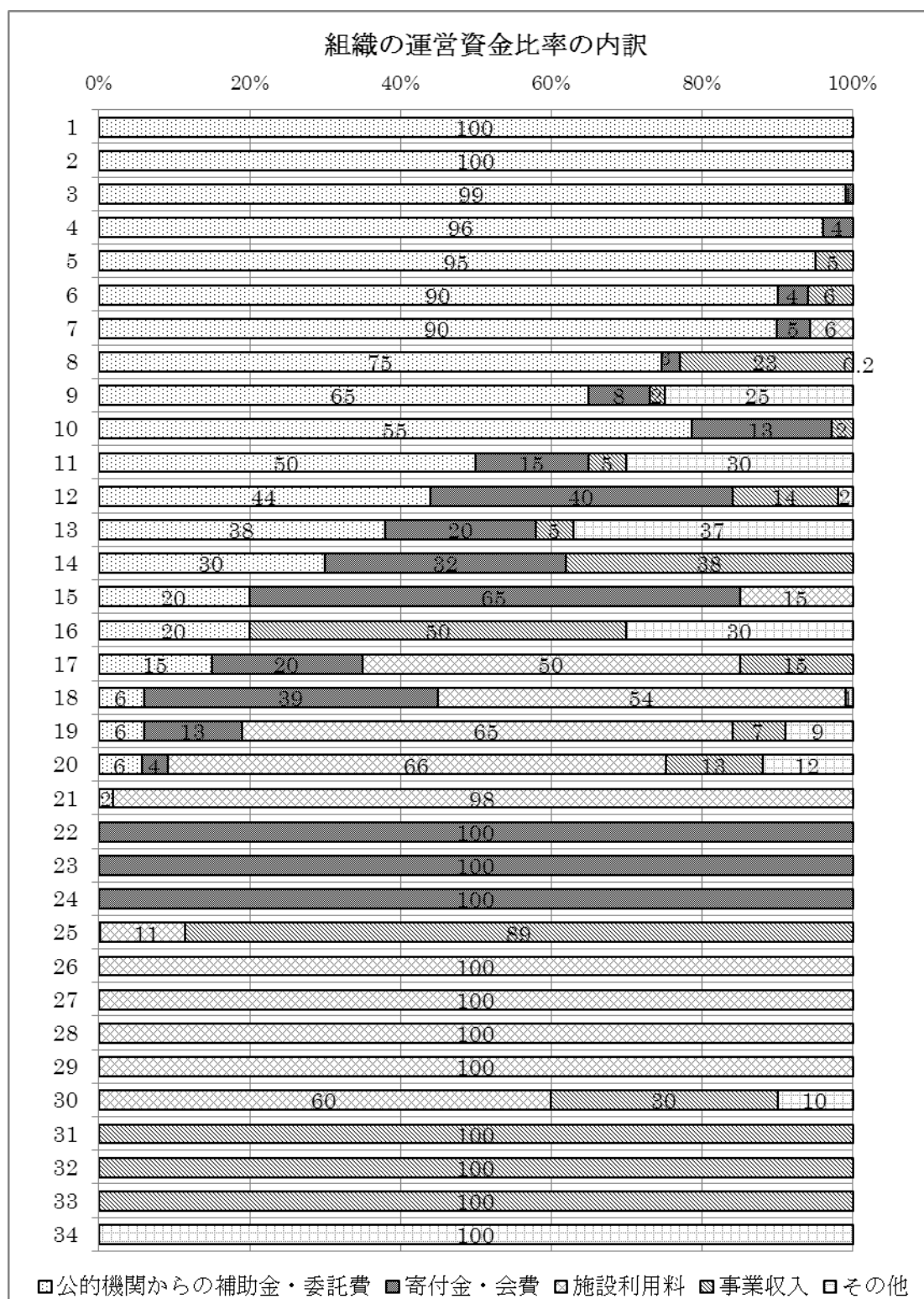


図 5-11 組織の運営資金比率の内訳

(12) 情報開示の方法

情報開示の方法では、「活動内容等の広報」が 28 件と最も多く、次いで「運営資金、資金使途の一部公表、情報開示への対応」が 11 件、「運営資金や活動に対して、第三者委員会の設置」が 2 件だった。無回答は 8 件だった。

「その他」は 5 件あり、具体的な記述 4 件の内訳は、「管轄行政による開示」「すべて委託金のため行政を通じて」「HP」「所管する自治体へ事業報告及び会計報告及び監査」だった（図 5-12）。

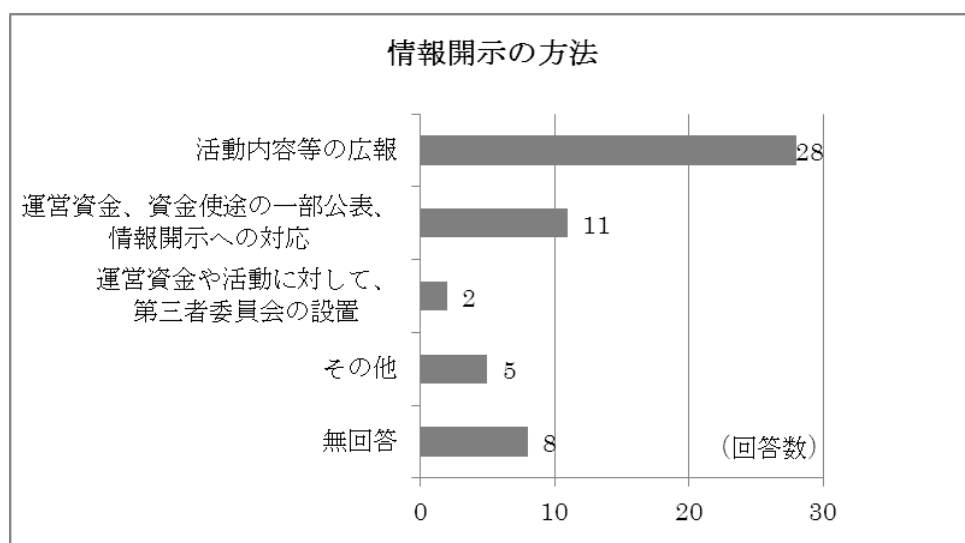


図 5-12 情報開示の方法

(13) 連携機関

組織外の連携機関として、「NPO 法人」が 33 件と最も多く、次いで「福祉事務所」「地方自治体」が 22 件、「ボランティア団体」が 20 件だった。

「その他」と回答した組織は 7 件であり、その内訳 13 項目は「検察庁」「警察」「保護観察所」「弁護士」「アパート所有の個人大家」「不動産屋」「宅建協会」「司法書士会」「ドヤ、福祉マンション」「難民支援センター」「社労士」「地域定着支援センター」「地域自治会」だった。

一組織あたりの連携機関の平均数は 5 件であり、最大値は 11 件、最小値は 1 件であった。

なお、回答 40 件中、無回答 1 件以外の全ての組織が他組織と連携していた。

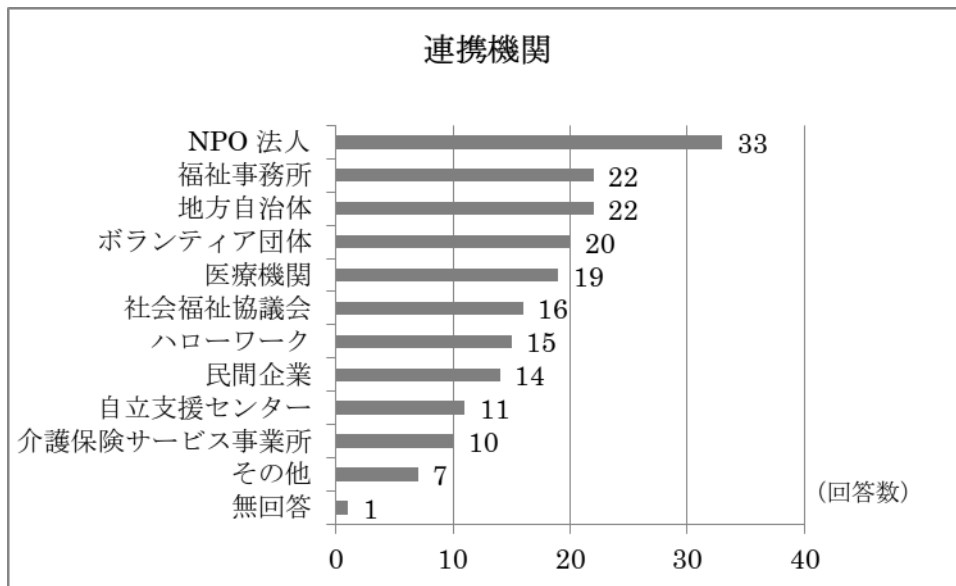


図 5-13 組織外の連携機関

(14) 支援対象者

支援対象者は、図 5-14 に示す通り、「ホームレス・居所が不定」の回答が 34 件と最も多く、次いで、「生活保護受給者」が 30 件、「精神障がい者」が 26 件、「孤立者」「身体障がい者」が 25 件、「知的障がい者」が 23 件、「刑務所出所者」が 22 件であった。

「その他」は 6 件あり、具体的記述 4 件の内訳は「退院後の行き先がない人」「店や路上で相談をもちこまれるので対象はきめていない」「児童養護など母子」「路上生活寸前の人」であった。

なお、支援対象者が「その他」となっていた 6 組織の定款や活動内容を確認したところ、6 組織ともホームレス支援を組織の目的に掲げたり、過去の活動にホームレス支援をしていたりした団体だが、アンケートを行った時点では対象者にホームレスが含まれていなかった（支援後に脱ホームレスになった、生活保護受給者になった等）ということだった。したがって、6 組織はホームレス支援に関わる団体として、母数に含めたままにしている。

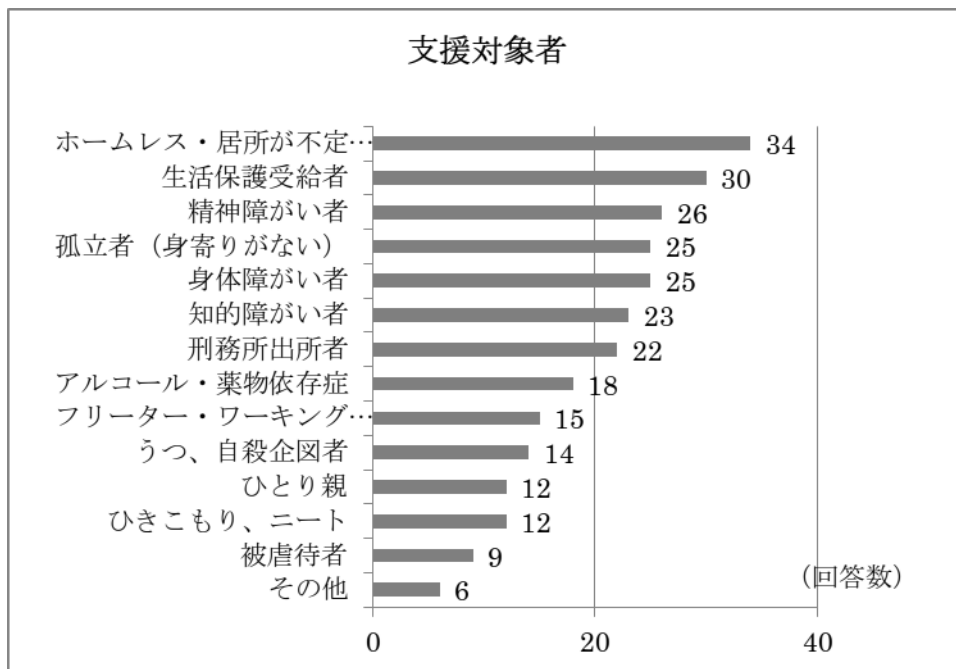


図 5-14 支援対象者

(15) 支援対象者数

本設問に回答のあった31組織全体の支援対象者の人数（平成25年3月現在）は、合計7,416人、うちホームレスの課題を抱えていた又は抱えている方は3,633人であった。無回答の組織は9件であった。なお、この「支援対象者」とは、上記(14)に示した人々を含んでおり、活支援活動内容を就労に限定していないものである。

職員・スタッフ1名あたり（常勤・非常勤含む、ボランティアは含まない）、平均17名の支援対象者がいることになる。職員・スタッフ1名あたりに対する支援対象者数が最も多かった組織では、1対768名であり、最も少なかった組織では、1対1名であった。

(16) 支援対象者で最も多い年齢層

各組織の支援対象者のうち最も人数が多い年齢層では、「50代」が13件と最も多く、次いで「40代」が11件、「60～64歳」「65歳以上」がそれぞれ10件だった。無回答の組織は4件だった。

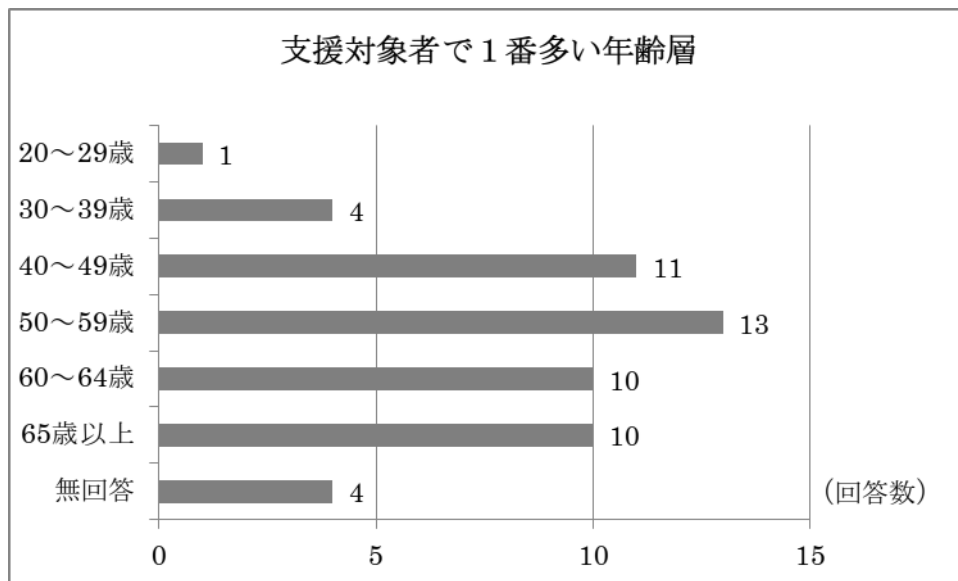


図 5-15 支援対象者で一番多い年齢層

(17) 活動内容

組織の活動内容は、「日常生活支援」が30件と最も多く、次いで「就労支援」が29件、「社会生活支援」が26件だった。「就労後の定着支援」まで行っている組織は19件だった。

「その他」は14件回答があり、具体的な記述24件の内訳は、「民間アパートの紹介」「弁護士等への同行」「生保・年金手続き等の同行」「パソコン教室」「畑作業等を提供し就労にむけての準備指導」「医療提供」「福祉事務所へ同行し生活保護申請支援」「生きがい支援」「会えば声かけ」「寄りそい、話し相手になる」「物品提供」「識字、散髪、シャワー提供」「巡回協力（社協）」「保健支援」「独自に夜間や日中巡回」「脱野宿支援」「自立者の高齢化における問題へのサポート」「時々会って食事や花見など」「施設入所後訪問」「入浴」「健康相談」「衣類提供」「路上から居宅（生保、年金）への居住定着支援」「自立転居した方で相談事・支援が必要な方の伴走支援」であった。

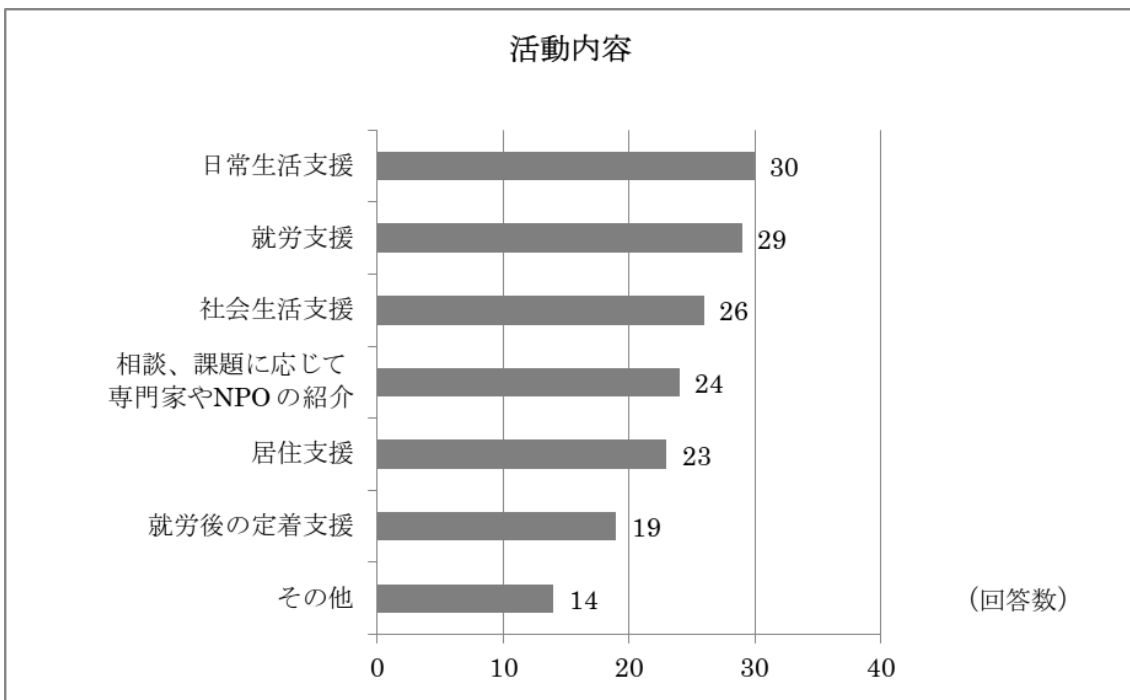


図 5-16 活動内容

(18) 居住支援内訳(施設数・定員合計)

居住支援の内訳を見ると、スタッフが常駐している施設数は 28、常駐していない施設数が 94 と、常駐していない施設が多かった。しかし定員数の合計は、常駐している施設が 677 名（1 組織あたり平均 52.1 名）、常駐していない施設が 407 名（1 組織あたり平均 29.1 名）名と、常駐している施設の方が多かった。

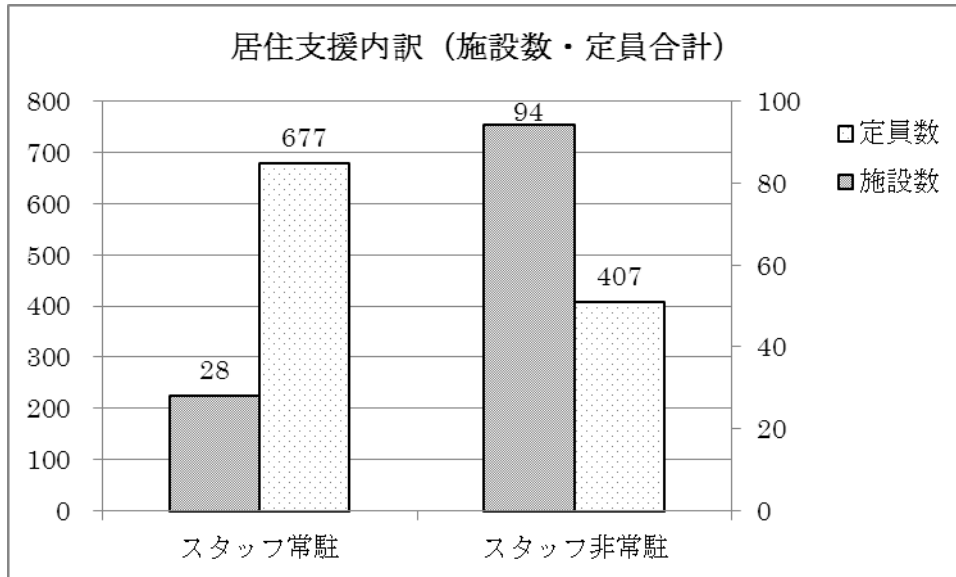


図 5-17 居住支援の内訳 (施設数・定員数)

5.2 ホームレス支援組織の就労支援活動の状況

本節以降の就労支援に関する内容については、先述の「5.1 (17) 活動内容」で「就労支援」を行っているとは回答した 29 組織が対象となる。

(1) 就労支援のうち「就労前準備」の内容

就労前の準備段階の支援内容は、「信頼関係の構築」が 24 件と最も多く、次いで「アセスメント」が 20 件、「就職関連の専門家による相談・指導」が 12 件、「就労支援計画の作成」が 10 件だった。無回答は 1 件だった。

「その他」は 6 件回答があった。具体的記述 9 件の内訳は、「本人の希望職種を紹介」「履歴書作成」「本人のやりたいなりわい（仕事場）を作る」「住民票移動」「法律相談」「健康相談」「スーツなど備品を提供」「緊急連絡先の提供」「就業支援センター・障がい福祉サービス（自立訓練・就労移行等）との連携」であった。

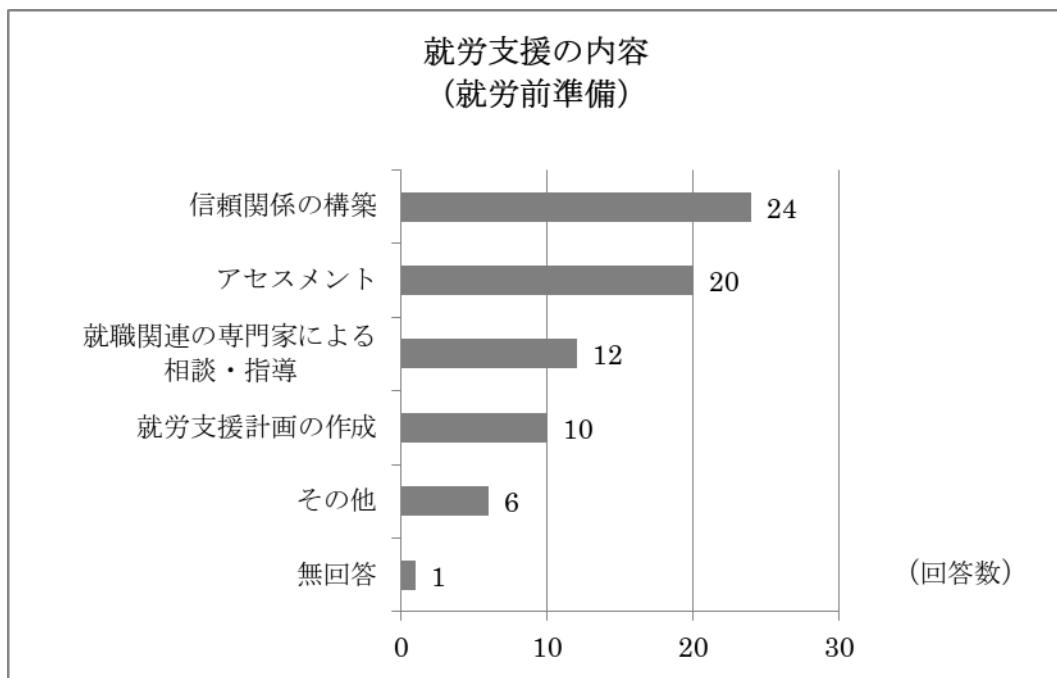


図 5-18 就労支援の内容（就労前準備）

(2) 就労支援のうち「研修・訓練」の内容

就労支援のための研修・訓練の内容は、「就労体験ボランティア」が 17 件と最も多く、次いで「資格取得の支援」が 13 件、「一般常識やビジネスマナーの支援」が 12 件、「職業技能の研修」が 6 件だった。無回答は 4 件だった。

「その他」3 件の内訳は、「金銭管理」、「ストレスケア」、「就業支援センターや職業センターとの連携」であった。

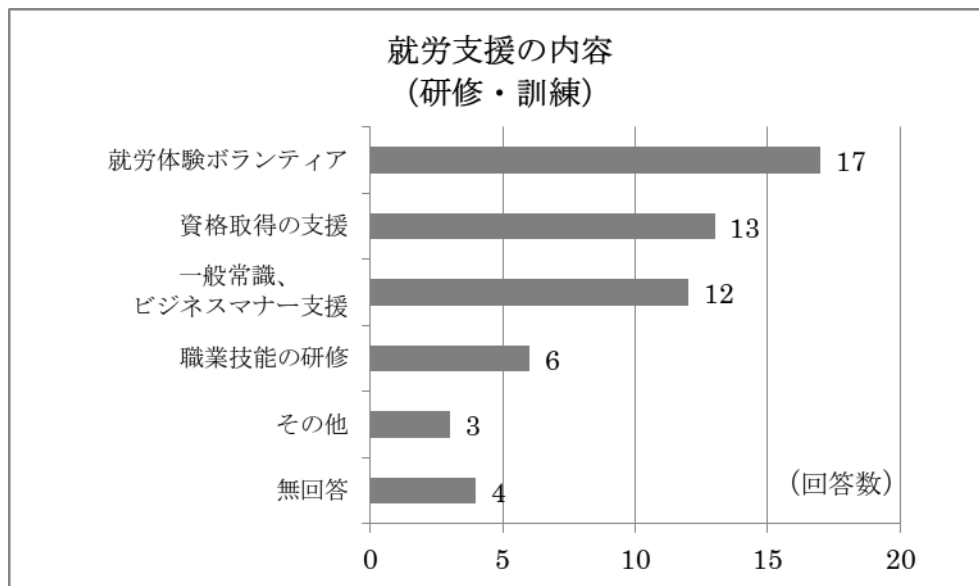


図 5-19 就労支援の内容 (研修・訓練)

(3) 就労支援のうち「職場開拓、職場とのマッチング」の内容

就労支援の内容のうち、職場開拓、職場とのマッチングでは、「ハローワークへの同行、職場への同行」が18件と最も多く、次いで「雇用先となる企業・NPO等の開拓」「就職情報の提供」がそれぞれ13件、「事業主側への説明」が10件だった。無回答は4件だった。

「その他」2件の内訳は、「就業支援センター等との連携」、「本人がやりたい仕事を聞き作る」であった。

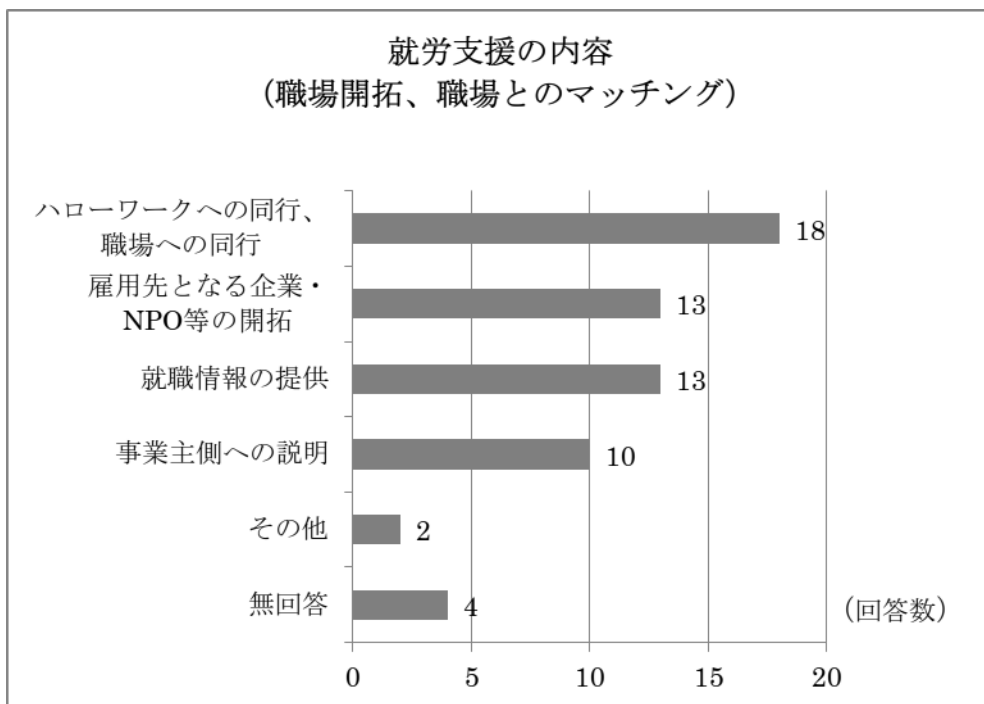


図 5-20 就労支援の内容（職場開拓、職場とのマッチング）

(4) 就労支援のうち「就労後フォローアップ」の内容

就労支援の内容のうち、就労後フォローアップでは、「就職後の支援対象者に不定期に連絡、面談（相談受理）」が 17 件と最も多く、次いで「支援対象者、就職先からの相談窓口の設置」が 11 件、「就職先の企業との意見交換、職場訪問」が 9 件だった。無回答は 4 件だった。

「その他」3 件の内訳は、「各仕事場にリーダーが顔を出し、話をする」「声がけ」「就業支援センター等との連携」だった。

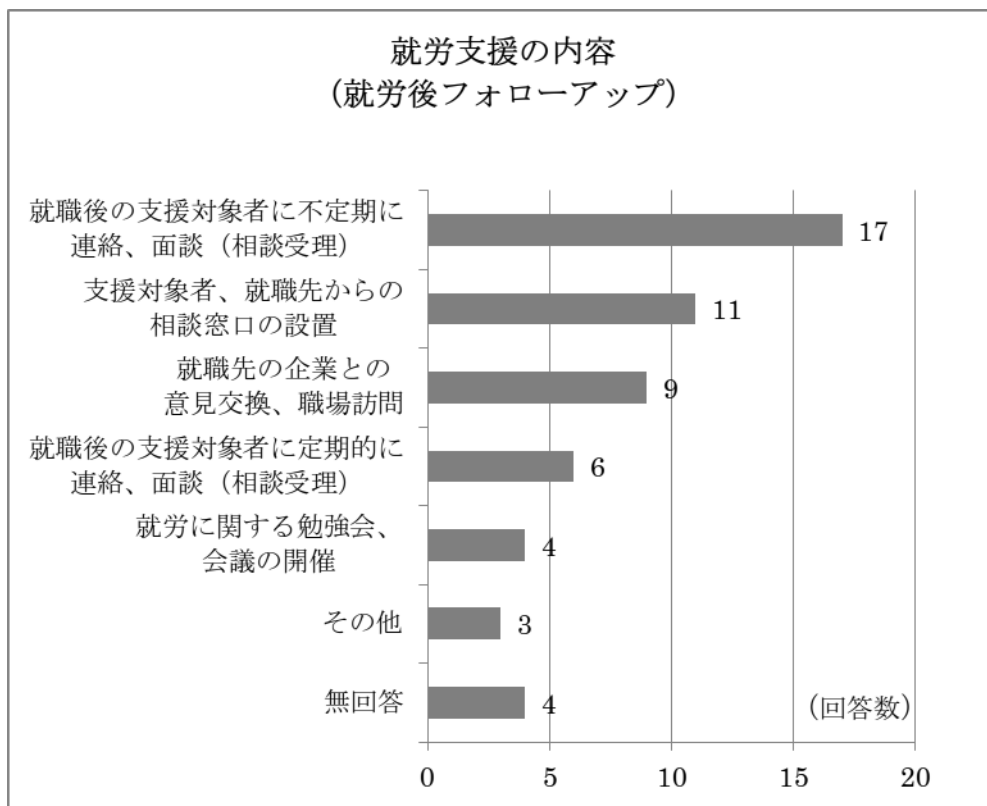


図 5-21 就労支援の内容（就労後フォローアップ）

(5) 就労支援の対象者数

就労支援の対象者数を図 5-22、就職率・定着率を図 5-23 に示す。回答のあった 22 組織全体の年度により回答件数が異なることに留意する。

就労支援の対象者数は、平成 22 年度（17 組織回答）では、「新規の相談者、入居者数」970 名中、就労者数が 173 名（17.8%）、就労定着者数が 69 名（7.1%）である。平成 23 年度は「新規の相談者、入居者数」1073 名中、就労者数が 299 名（27.9%）、就労定着者数が 109 名（10.2%）、平成 24 年度は「新規の相談者、入居者数」1117 名中、就労者数が 258 名（17.9%）、就労定着者数が 119 名（4.3%）である。

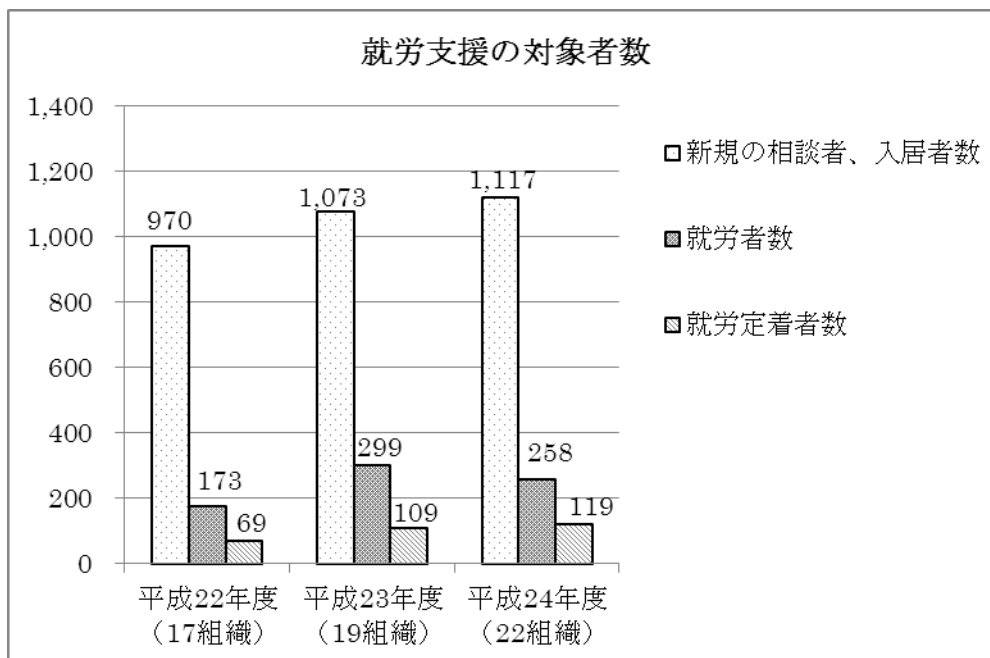


図 5-22 組織の就労支援の対象者数（平成 22～24 年度）

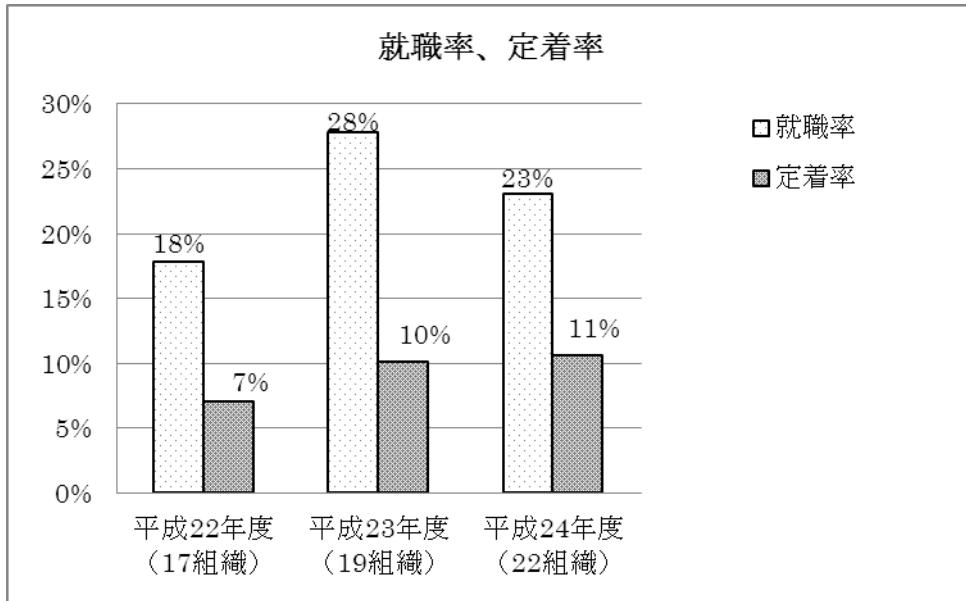


図 5-23 就労支援対象者の就職率、定着率（平成 22～24 年度）

(6) 就労支援活動開始以降の支援対象者累積数

上記(5)とは別の質問項目である「就労支援活動開始以降の支援対象者累積数」の回答を図5-24に示す。回収した40件の調査票のうち、回答があったのは18件であった。

18組織の活動開始以降の支援対象者累積数は6,502人であり、そのうち17.8%にあたる1,161人が就職し、4.2%にあたる277人が就労定着した。

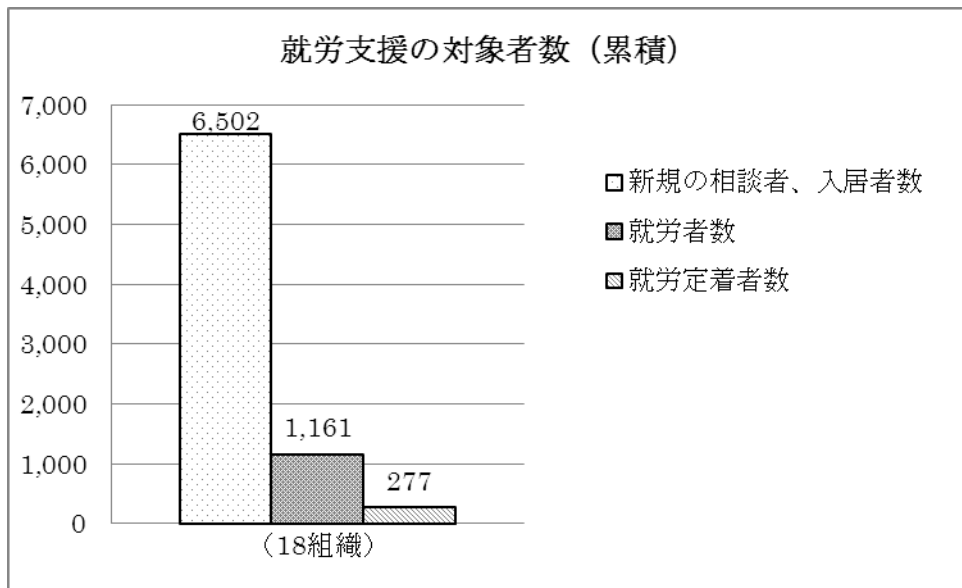


図 5-24 就労支援の対象者数（累積数）

(7) 「就労定着」の考え方

「就労定着」とはどのように考えているかについて、月単位で考えている回答は10件、年単位で考えている回答は7件であった。そのうち、月単位では「6か月」が7件と最も多く、年単位では「1年」が5件と最も多かった。つまり、本調査に回答した多くの組織が「半年間」または「1年間」就労すれば「就労定着」と考えている。

「その他」は13件回答があり、具体的記述は5件で内訳は「現在まで就労が継続している人」「現在も従事している人の数」「本人の好きな仕事で生活ができるようになること」「永続的」「特に定めていない」だった。

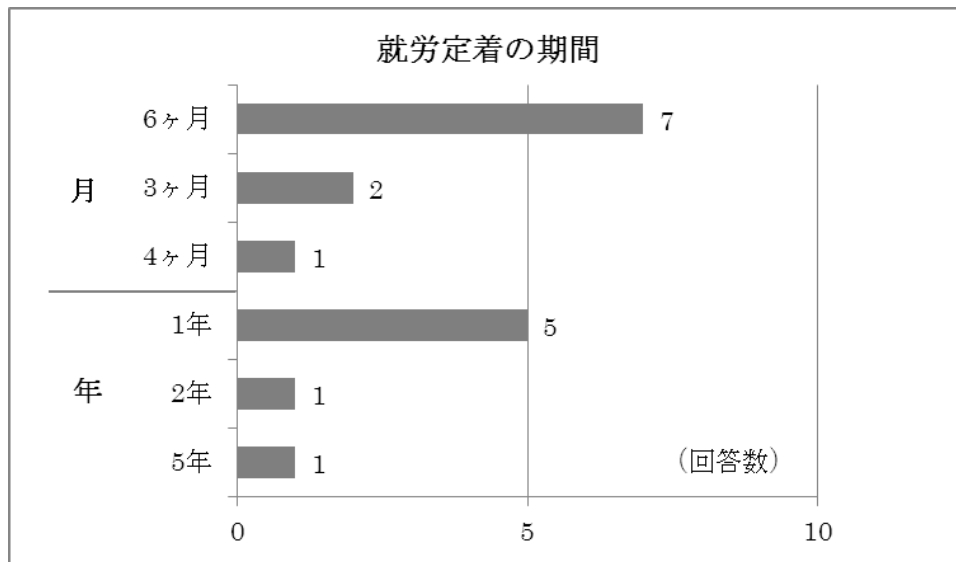


図 5-25 就労定着の期間

(8) 組織に関する就労支援の課題

組織に関する就労支援の課題は、「運営資金・活動資金の不足」が 16 件と最も多く、次いで「民間機関との連携不足」が 14 件、「地方自治体との連携不足」「専門家・専門機関との連携不足」がそれぞれ 8 件であった。

「その他」5 件の内訳は、「まだ始めたばかりでうまく運営していない」「人員不足で就労定着まで手が回っていない」「実験的に受け入れる民間事業所」「自己資金不足」「施設メンテナンス及び光熱費増加で運営を圧迫してきている」だった。

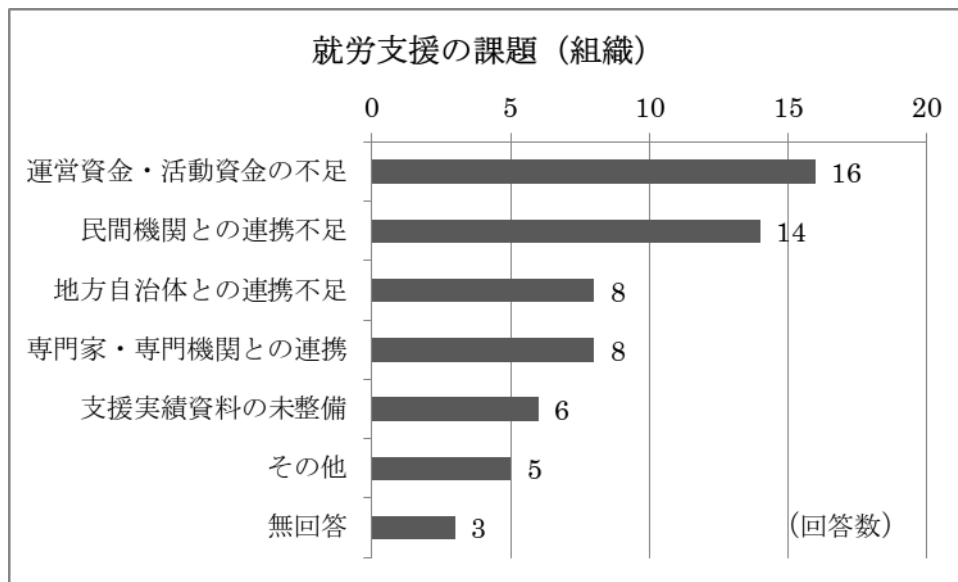


図 5-26 就労支援の課題（組織）

(9) 職員に関する就労支援の課題

職員に関する就労支援の課題では、職員数の不足が16件と最も多く、次いで「職員の技能・知識不足」「専門職を確保できない」がそれぞれ9件ずつ、「職員が定着しない」が3件であった。無回答は7件だった。

「その他」4件の内訳は、「会員の保有職場数（就職可）に頼っている」「常勤スタッフが置けないので各自の仕事の合間、余力で活動している」「雇用したいが人件費が不足している」「年々支援業務（転居後に利用契約がなくとも支援している等）が多様になり、業務量が増加している」だった。

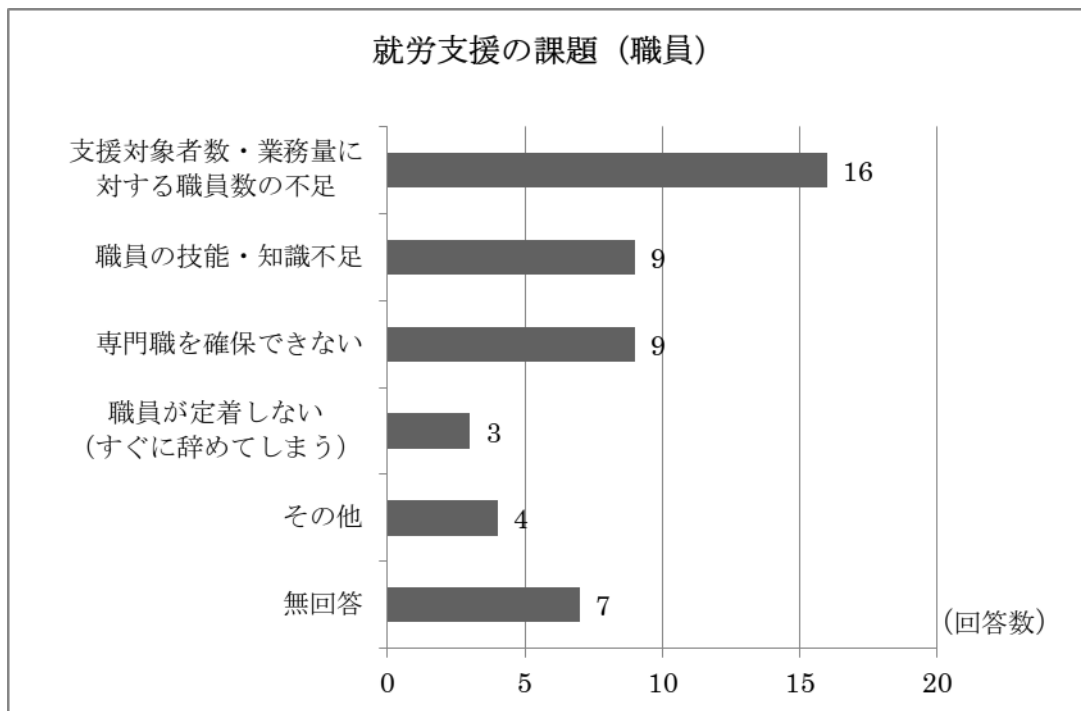


図 5-27 就労支援の課題（職員）

(10) 就労ノウハウに関する就労支援の課題

就労ノウハウに関する就労支援の課題は、「職場紹介先の開拓、就職情報の紹介」が 11 件と最も多く、次いで「職場と求職者とのマッチング」が 9 件、「職場同行または職場訪問」と「就労アセスメント、相談業務」が各 8 件であった。

「その他」は 2 件あり、うち 1 件は「障害者対応」との具体的記述があった。

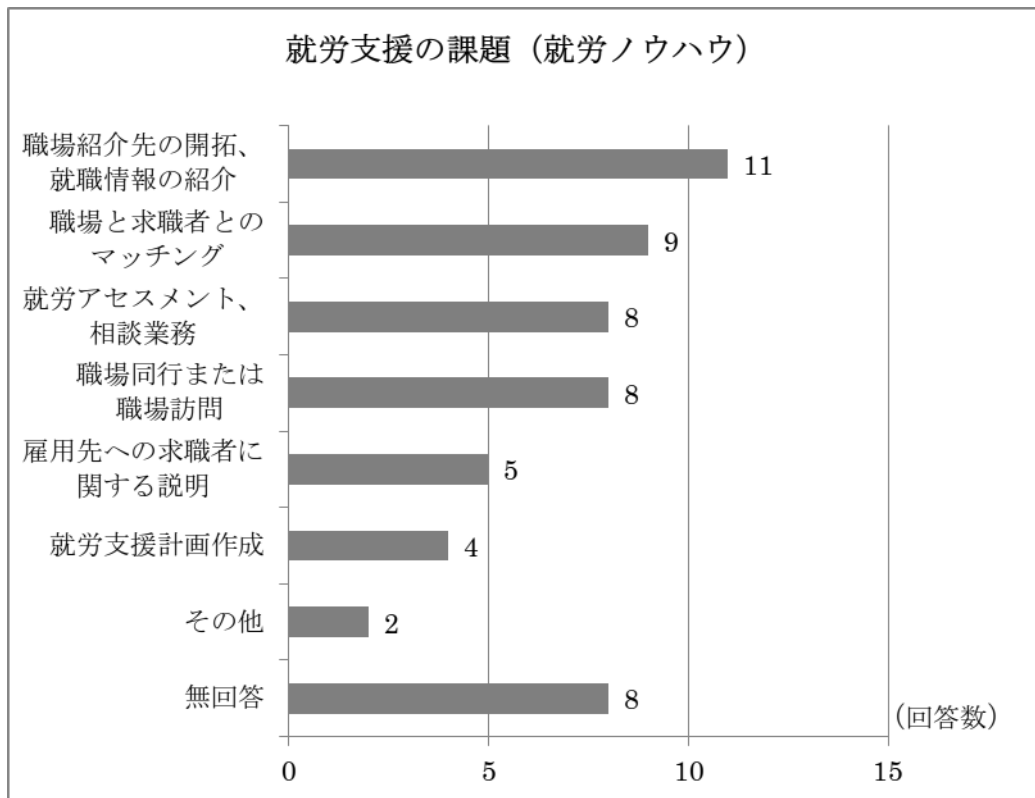


図 5-28 就労支援の課題 (就労ノウハウ)

5.3 就労支援に関する工夫、意見

ホームレスの就労定着に関する組織の工夫や意見を自由記述で回答頂いた。ここには組織・団体等を特定できる内容を除き、各質問に対する回答を全て掲載している。但し、明らかに誤字と判別できた文字については表記を修正した。自由記述として記載された回答を本節に示し、内容の分析は次節で行った。

(1) 支援対象者との人間関係を構築するための工夫

質問文「支援対象者との人間関係を構築する上で工夫されていることはありますか」に対して、17件の回答（自由記述）が寄せられた（表 5-1）。

表 5-1 支援対象者との人間関係を構築するための工夫

- ・ 信頼関係を作る。
- ・ 寄りそう姿勢。
- ・ 準備就労として清掃事業や畑作業、パソコン教室などを開催。それらの作業を通じてコミュニケーション力や個人の能力を判断し各個人にみあった就労の紹介又は段階的にステップアップしていける場を作っている。
- ・ いろいろな経緯で当施設を利用している者が多い中、まずは、管理者が施設内での本人の動行を注視する。24時間注視している時個々人の本心を少しずつ見極めて問題を解決して行く。
- ・ 自然体で対応している為、何ら問題はないと考えます。
- ・ 色々な事を良く話す。相手の話しを良く聞き、良い所を伸ばすようにする。
- ・ 月2回の全員でのミーティング・毎朝の体操・あいさつ。
- ・ よい他者であること。
- ・ 面談等を密に重ねている。
- ・ 相談支援を通じて築き上げるのみ。
- ・ SSTなどで問題を提起・解決法を身につけていく。
- ・ 当事者と、合うスタッフの担当。
- ・ 月2~3回相談している。
- ・ 相談者に対しては、忙しくても時間をさいて相談にのるようにしている。
- ・ よく話し合う。行政、専門民間機関はマンツーマンの就労支援、段階就労、完全自立までの経済支援、スキルアップの支援、それ以前に大半のケースが抱える社会適応上の問題、人間関係上の問題、メンタル面の問題、金銭に関するマネジメント力への緻密なサポートをして下さい。卒業ー就職ー社会生活の通常ルートには乗れない何倍もの支援を要するグループであることそれを社会が受け入れ支援していく。
- ・ 24時間体制で寝食を共にし、信頼関係を構築するよう努めている。
- ・ ライフヒストリー（家族、学校、居住、就労、病歴、アディクションなど）をじっくり聞きます。→本人が自分史のターニングポイントを把握しているか、向きあう状態にいるのか、その条件によって対応を変えます。
- ・ 何度も何度も会うことによって心を開いてもらえる様会話の時間をもつ様になっている。
- ・ 憩いの場としサロン室を設置している。
- ・ 色々試行したが、駄目。
- ・ 信頼関係の構築に時間をかける。一人ひとりのペースや考え方を尊重する。
- ・ 毎日支援報告と共にカンファレンスを行なっている。その中で年齢・傷病等々個々のケースについて職員間だけでなく第三者にも意見を頂き、対象者により多くの目指す方向性が見出せるよう対話とカンファレンスを繰り返している。
- ・ 信頼関係が重要であり、面談等話をする場を多くもつ。

(2) 雇用先となる企業との関係構築

質問文「雇用先となる企業との関係を構築する上で工夫されていることはありますか」に対して、21件の回答（自由記述）が寄せられた。表 5-2 の内容の分析は次節で行う。

表 5-2 雇用先企業との関係構築をするための工夫

- ・ 時々訪問する。
- ・ 雇用先と当会の信頼関係を築く。就労希望者の性格等理解できる範囲で当会が伝える。
- ・ 専門機関との協議を重要視している。
- ・ 私自身、生まれ育った場所に事務所があるので、知人・友人をたよっています
- ・ 企業に無責任な紹介はしていない。企業を当てに全くしていない。
- ・ 企業との連携が出来ていない。
- ・ 当法人のパンフレットの配布や、訪問回数を増すなどしている。
- ・ 具体的に実現していないので、分からないが、何かあれば連絡、調整できる関係性を築く。
- ・ 相談室・ハローワークと提携。
- ・ 法人としての信用を得るように努めている。
- ・ 密接に連絡をとりあっている。
- ・ 当法人の対象となる方の背景や抱えているものを理解してもらうために説明をする。
- ・ 担当者で連携。
- ・ 無給試用を体験した上で、就労につなげる等の工夫をしている。
- ・ （自立支援センターの担当範囲）独自の就職までのサポートは行っていません。
- ・ 企業とは職業訓練という考え方で接遇していただいて職場になじむことが出来るならアルバイトという形で採用をお願いしている。
- ・ 職員1名を専従として雇用。
- ・ 企業を亦NPOを、だまし、企業との関係をくずす行為80%。
- ・ 現段階では特別な取り組みを行っていません。
- ・ 雇用先企業に施設利用者の状況を丁寧に説明理解をしていただき、現に就労中の者の状況を把握して、アドバイス等を行ないながら就労定着を目指す。その中で雇用先企業側から法人に適性がありそうな方を紹介してほしい旨のコンタクトを頂く事がよくあるので、職員間と市のCWと協議したり対象となりそうな者も交え計画的に支援を行なうと共に企業との調整も行なう。
- ・ 企業に対し、事業・主旨・目的を明確に理解して頂くよう説明を行う。

(3) その他、就労支援での工夫

質問文「その他、就労支援で工夫されていることはありますか」に対して、18件の回答（自由記述）が寄せられた。表 5-3 の内容の分析は次節で行う。

表 5-3 その他の就労支援での工夫

- ・ 公文式（国数）の練習と面接上の話。
- ・ 適材適所。
- ・ 発達障がい疑い、知的能力の低さ、生活能力の有無などを見極めながら、あせらず支援活動を行っている。
- ・ 施設内での行動や作業への取り組み方・姿勢を注視し助言する。
- ・ 本人がやりたい仕事を作る。
- ・ 既に就業している先輩の話しを聞く機会を作る。
- ・ 面接に同行している。
- ・ スタッフ間の支援状況の共有を密にし、担当者一人の考えで進めないようにする。（様々角度から、支援を行えるように）
- ・ 経験者が話をよくきいている。
- ・ 「保証人」の課題が大きい。家族関係などの取り戻し。
- ・ 無理強いをしない。就労のための交通費等を無利子で貸している。
- ・ 就労者自身と直接話しあう。
- ・ 障害の有無（特に発達障害）の早期発見。
- ・ 支援対象者の希望職種、及び適性を考慮して支援を工夫している。
- ・ 画一的な就労支援、指導を行うだけの就労自立支援センター（天下り法人）の相談スキルのなさをどう本人が克服してゆけるか。
- ・ 農業体験（借り受けた畑）指導、ボランティア活動（毎日）、アルバイト就労など。
- ・ 農業政策との連携。それに伴い心理教育の場をこしらえる。（ルールの中の自由教育を。）
- ・ 当事業所だけでなく、関連機関等多機関と連携を図りながらネットワークでの支援を重視する。

(4) 財政面での工夫

質問文「組織の運営において、財政面で工夫されていることはありますか」に対して、14件の回答（自由記述）が寄せられた。表 5-4 の内容の分析は次節で行う。

表 5-4 財政面での工夫

- 寄付を会から頼まない。
- 生産性のない活動のため、常に資金不足となっている。民間、行政の補助金、助成金の申請を行なっているが単年度会計のため、事業の継続に苦慮している。
- 現在は、細々と運営を行っているが、昨年末にNPOが認証された為、来期は補助等を初めて申請する予定。
- NPO法人債権を発行して、運営資金を作ったりする。
- 企業等へ資金援助を依頼したいが、当面の活動に追われている。
- 困っています。
- バイオディーゼル燃料を使用している。
- 現在のところ、委託で、まかなえている。
- 常勤の相談員はボランティア無給で行なっている。
- 財政にあった活動をしている。
- 役員2名が、ほぼ無償で支援にあたっている。運営資金が全く不足している。
（「就労支援に関する」という領域ではありません。）
- 寄付収入が運営上貴重な財源となっているため、多くの方々に共感・理解を頂けるよう広報に力を入れています。
- 行政等の助成制度等を活用する。

(5) 「貧困ビジネス」と誤認識されないための工夫

質問文：「周囲に『貧困ビジネス』と誤認識させないような工夫はありますか」
に対して、16件の回答（自由記述）が寄せられた（表 5-5）。

表 5-5 貧困ビジネスとご認識されないための工夫

- ・ 支援者達から金品を貰わない。費用は取らない。
- ・ 一人ひとりに親身になり相談にのる、施設料の安価設定等
- ・ 会計は常に公開できるようにしてある。
- ・ 現在は誤認されているが社会福祉協議会とのコンタクトが取れるようになった。今後は、町内会にアプローチしていただける様な状況を作って行く。
- ・ 今でも、2人1部屋の施設に警察や役所がホームレスに対し、案内をするのがおかしいですね。そこが、まさしく貧困ビジネスの場ですよ！！
- ・ ホームレスの人々と障がい者の方々と健常者のサポートメンバーと仲良く働いている場所を作り、利益を全て、人件費、運営費に使っている。
- ・ よくゴカイされ、困ります…
- ・ 相談は何回でも無料としている
- ・ NPO法人として事業報告や情報開示につとめている
- ・ 余りに小さな活動なので誤認識さえ生じません
- ・ メディアを通じて、当NPOの広報、及び保護観察所自立支援ホームに登録している。
- ・ 「内容から判断していただくしかない」と考えています。1) 相談内容を選別しない、2) 難しい人、難しい課題、時間や「手間」のかかることがらを積極的に引き受ける、3) 必要経費しか負担させない、など。
- ・ 広報に依る。
- ・ 利用者の同意に基づいて、サービスを提供する。支援を透明化し、地域の社会資源やボランティアの方々と支援の方向性などを検討するようにしています。
- ・ 学会、シンポジウム、弁護士、研究者等に支援活動の広報や発表したり意見交換会を実施している。
- ・ 事業説明の際にしっかりと理解して頂く。

(6) 公的機関に協力・補助してもらいたいこと

質問文「公的機関に協力してもらいたいこと、補助してもらいたいことはありますか」に対して、19件の回答（自由記述）が寄せられた。

表 5-6 公的機関に協力・補助してもらいたいこと

- ・ あまり当てにしない。
- ・ 病気になった時や他施設へ移る時（要介護になった等）の対応
- ・ 居住地（アパート）、職員人件費を5年10年の期間で補助を依頼したい。
- ・ 生活弱者になった者でしか生活弱者の根定はわからない。何が今弱者に必要なかを理解していただきたい。
- ・ 補助金とかよく言いますが、彼らに必要なのは仕事です。もっと行政が、彼らに行政の仕事させるべきです。私は、市に対しても、ずーっと言いつづけてますが全くダメですね。今年は、仕事をもらうつもりですけど
- ・ 公園にホームレス食堂を作る許可と都内にリサイクルBOXの設置と管理の許可がほしい。
- ・ 人材を雇用できるよう資金面の協力
- ・ 全く制度活用せず、カフェ、メディアセンターを運営しており、なぜか、困難な人たちがやってくるので、かかわっている。地域のなかにこんな場がもっとふえればよいと思うし、制度にのらない人を応援するためのしくみがあればよいとおもう
- ・ 入寮者の就労支援
- ・ 現在のところ、良い関係で進めている。
- ・ セーフティーネットの構築
- ・ 雇用の創出
- ・ 「大人の学校」の設立
- ・ 補助金の援助
- ・ 天下り法人への業務委託。（普通に業務を遂行できない法人に委託し、改善させることができない）
- ・ 地域住民との理解し合える場を設けてほしい。積極的にー。
- ・ 有り。
- ・ 就労支援や、地域生活定着支援にも力を入れたい所ですが、恒常的に発生する人件費をまかなうことが難しいので、人件費の補助をお願いしたいです。
- ・ 会議等、共有の場への参加協力や助成制度等の活用。

5.4 就労支援に関する工夫・意見の分析

表 5-1「支援対象者との人間関係を構築するための工夫」で得られた回答の内容により、下記の表 5-7 の通り信頼関係構築においては①「心構え」（スタッフ側の関わる姿勢・心構え）、②「見守り」、③「会話」、④「作業」といった分類（大項目）に分けた。その中項目として③「会話」では「1対1」の会話・相談、「1対複数」の会議・サロンに分けた。④「作業」では、「作業を通じた関わり」「スキルアップを通じた関わり」に分けた。

その結果、①「心構え」は 6 件、②「見守り」は 1 件、③「会話」は 14 件、④「作業」は 3 件だった。その他に「行政機関への要望」が 1 件、組織側が関係構築を諦めた内容が 1 件あった。

表 5-7 支援対象者との人間関係を構築するための工夫の分類

大項目	中項目	小項目(回答)	件数
心構え	スタッフ側の関わる姿勢・心構え	<ul style="list-style-type: none"> 信頼関係を作る。 寄りそう姿勢。 自然体で対応している為、何ら問題はないと考えます。 よい他者であること。 24時間体制で寝食を共にし、信頼関係を構築するよう努めている。 信頼関係の構築に時間をかける。一人ひとりのペースや考え方を尊重する 	6
見守り	見守り	<ul style="list-style-type: none"> いろいろな経緯で当施設を利用している者が多い中、まずは、管理者が施設内での本人の動行を注視する。24時間注視している時個々人の本心を少しずつ見極めて問題を解決して行く。 	1
会話	会話・相談(1対1)	<ul style="list-style-type: none"> 色々な事を良く話す。相手の話しを良く聞き、良い所を伸ばすようにする。 面談等を密に重ねている。 相談支援を通じて築き上げるのみ。 当事者と、合うスタッフの担当。 月2～3回相談している。 相談者に対しては、忙しくても時間をさいて相談にのるようにしている。 よく話し合う。行政、専門民間機関はマンツーマンの就労支援、段階就労、完全自立までの経済支援、スキルアップの支援、それ以前に大半のケースが抱える社会適応上の問題、人間関係上の問題、メンタル面での問題、金銭に関するマネジメント力への緻密なサポートをして下さい。卒業－就職－社会生活の通常ルートには乗れない何倍もの支援を要するグループであることそれを社会が受け入れ支援していく。 ライフヒストリー（家族、学校、居住、就労、病歴、アディクションなど）をじっくり聞きます。→本人が自分史のターニングポイントを把握しているか、向きあう状態であるのか、その条件によって対応を変えます。 何度も何度も会うことによって心を開いてもらえる様会話の時間をもつ様になっている。 毎日支援報告と共にカンファレンスを行なっている。その中で年齢・傷病等々個々のケースについて職員間だけでなく第 	11

		三者にも意見を頂き、対象者により多くの目指す方向性が見出せるよう対話とカンファレンスを繰り返し行なっている。 ・ 信頼関係が重要であり、 <u>面談等話をする場を多くもつ。</u>	
	会議・サロン (1 対複数)	・ <u>月2回の全員でのミーティング・毎朝の体操・あいさつ。</u> ・ 憩いの場としサロン室を設置している。 ・ 毎日支援報告と共にカンファレンスを行なっている。その中で年齢・傷病等々個々のケースについて職員間だけでなく <u>第三者にも意見を頂き、対象者により多くの目指す方向性が見出せるよう対話とカンファレンスを繰り返し行なっている。</u>	3
作業	作業を通じた関わり	・ 月2回の全員でのミーティング・毎朝の体操・あいさつ。	1
	スキルアップを通じた関わり	・ 準備就労として清掃事業や畑作業、パソコン教室などを開催。それらの作業を通じてコミュニケーション力や個人の能力を判断し各個人にみあった就労の紹介又は段階的にステップアップしている場を作っている。 ・ <u>SST</u> などで問題を提起・解決法を身につけていく。(注2)	2
その他	行政機関への要望	・ よく話し合う。 <u>行政、専門民間機関はマンツーマンの就労支援、段階就労、完全自立までの経済支援、スキルアップの支援、それ以前に大半のケースが抱える社会適応上の問題、人間関係上の問題、メンタル面での問題、金銭に関するマネジメント力への緻密なサポートをして下さい。卒業－就職－社会生活の通常ルートには乗れない何倍もの支援を要するグループであることそれを社会が受け入れ支援していく。</u>	1
	(組織側の)挫折	・ 色々試行したが、駄目。	

注1：回答の中に複数の要素が含まれているものについては、含まれる項目ごとに表記し、それぞれの項目に該当する内容を下線で示した。したがって件数には重複分が含まれることに留意されたい。なお、回答内容には変更を加えてはいない。

注2：SSTとは、Social Skills Trainingの略称であり、社会生活技能訓練、生活技能訓練を示す。

表5-2「雇用先企業との関係構築をするための工夫」で得られた回答の内容より、下記の通り①「説明」、②「連絡」、③「訪問」、④「試用」、⑤「第三者の仲介」といった分類(大項目)に分けた。その中項目として①「説明」では「雇用先への説明・信頼構築」「雇用先への情報提供」に分けた。

その結果、①「心構え」は6件、②「見守り」は1件、③「会話」は14件、④「作業」は3件だった。その他に「行政機関への要望」が1件あった。

表 5-8 雇用先となる企業との関係構築をするための工夫の分類

大項目	中項目	小項目(回答)	件数
説明	雇用先への説明・信頼構築	<ul style="list-style-type: none"> 雇用先と当会の信頼関係を築く。就労希望者の性格等理解できる範囲で当会が伝える。 当法人のパンフレットの配布や、訪問回数を増すなどしている。 法人としての信用を得るように努めている。 企業に対し、事業・主旨・目的を明確に理解して頂くよう説明を行う。 	4
	雇用先への情報提供	<ul style="list-style-type: none"> 雇用先と当会の信頼関係を築く。就労希望者の性格等理解できる範囲で当会が伝える。 当法人の対象となる方の背景や抱えているものを理解してもらうために説明をする。 雇用先企業に施設利用者の状況を丁寧に説明理解をしていただき、現に就労中の者の状況を把握して、アドバイス等を行ないながら就労定着を目指す。その中で雇用先企業側から法人に適性がありそうな方を紹介してほしい旨のコンタクトを頂く事がよくあるので、職員間と市のCWと協議したり対象となりそうな者も交え計画的に支援を行なうと共に企業との調整も行なう。 	3
連絡	雇用先への連絡体制	<ul style="list-style-type: none"> 具体的に実現していないので、分からないが、何かあれば連絡、調整できる関係性を築く。 密接に連絡をとりあっている。 担当者と連携。 	3
訪問	雇用先訪問	<ul style="list-style-type: none"> 時々訪問する。 当法人のパンフレットの配布や、訪問回数を増すなどしている。 	2
試用	インターンシップ・職業訓練・試用期間等	<ul style="list-style-type: none"> 無給試用を体験した上で、就労につなげる等の工夫をしている。 企業とは職業訓練という考え方で接遇していただいて職場になじむことが出来るならアルバイトという形で採用をお願いしている。 	2
第三者の仲介	第三者／専門機関の仲介	<ul style="list-style-type: none"> 雇用先企業に施設利用者の状況を丁寧に説明理解をしていただき、現に就労中の者の状況を把握して、アドバイス等を行ないながら就労定着を目指す。その中で雇用先企業側から法人に適性がありそうな方を紹介してほしい旨のコンタクトを頂く事がよくあるので、職員間と市のCWと協議したり対象となりそうな者も交え計画的に支援を行なうと共に企業との調整も行なう。 専門機関との協議を重要視している。 私自身、生まれ育った場所に事務所があるので、知人・友人をたよっています。 相談室・ハローワークと提携。 職員1名を専従として雇用。 	5
その他		<ul style="list-style-type: none"> 企業に無責任な紹介はしていない。企業を当てに全くしていない。 企業との連携が出来ていない。 (自立支援センターの担当範囲) 独自の就職までのサポートは行っていません。 企業を亦NPOを、だまし、企業との関係をくずす行為80%。 現段階では特別な取り組みを行っていません。 	5

注：回答の中に複数の要素が含まれているものについては、含まれる項目ごとに表記し、それぞれの項目に該当する内容を下線で示した。したがって件数には重複分が含まれることに留意されたい。なお、回答内容には変更を加えてはいない。

表 5-3「その他の就労支援での工夫」で得られた回答の内容により、下記の表 5-9 の通り、その他の就労支援での工夫においては①「見立て」、②「就職活動の前提条件の整備」、③「研修」、④「雇用創出」、⑤「業務マッチング」、⑥「人員配置のケア」といった分類（大項目）に分けた。

その結果、①「見立て」は 2 件、②「就職活動の前提条件の整備」は 3 件、③「研修」は 5 件だった。その他に④「雇用創出」2 件、⑤業務マッチング 2 件、⑥人員配置のケア 4 件、⑦その他 1 件があった。

表 5-9 その他の就労支援での工夫の分類

大項目	中項目	小項目(回答)	件数
見立て	見立て／スクリーニング(そもそも就労可能かの判断をする)	<ul style="list-style-type: none"> 発達障がい疑い、知的能力の低さ、生活能力の有無などを見極めながら、あせらず支援活動を行っている。 障害の有無(特に発達障害)の早期発見。 	2
就職活動の前提条件の整備	居宅支援等	<ul style="list-style-type: none"> 「保証人」の課題が大きい。家族関係などの取り戻し 無理強いをしない。就労のための交通費等を無利子で貸している。 当事業所だけでなく、関連機関等多機関と連携を図りながらネットワークでの支援を重視する。 	3
研修	研修(スキルアップ)・助言	<ul style="list-style-type: none"> 公文式(国数)の練習と面接上の話。 既に就業している先輩の話しを聞く機会を作る。 施設内での行動や作業への取り組み方・姿勢を注視し助言する 農業体験(借り受けた畑)指導、ボランティア活動(毎日)、アルバイト就労など 	4
雇用創出		<ul style="list-style-type: none"> 本人がやりたい仕事を作る。 面接に同行している。 	2
業務マッチング		<ul style="list-style-type: none"> 適材適所 支援対象者の希望職種、及び適性を考慮して支援を工夫している。 	2
人員配置のケア		<ul style="list-style-type: none"> スタッフ間の支援状況の共有を密にし、担当者一人の考えで進めないようにする。(様々角度から、支援を行えるように) 経験者が話をよくきいている。 就労者自身と直接話しあう。 農業政策との連携。それに伴い心理教育の場をこしらえる。(ルールの中の自由教育を。) 	4
その他		<ul style="list-style-type: none"> 画一的な就労支援、指導を行うだけの就労自立支援センター(天下り法人)の相談スキルのなさをどう本人が克服してゆけるか。 	1

注：回答の中に複数の要素が含まれているものについては、含まれる項目ごとに表記し、それぞれの項目に該当する内容を下線で示した。したがって件数には重複分が含まれることに留意されたい。なお、回答内容には変更を加えてはいない。

表 5-4「財政面での工夫」で得られた回答の内容により、下記の表 5-10 の通り、財政面での工夫においては①「公的機関からの委託費・補助金」、②「施設利用料」、③「事業収入」、④「寄付金・会費」、⑤「その他」…といった分類（大項目）に分けた。

その結果、①「公的機関からの委託費・補助金」3件、②「施設利用料」1件、③「事業収入」1件、④「寄付金・会費」4件、⑤「その他」5件であった。

表 5-10 財政面での工夫の分類

大項目	中項目	小項目(回答)	件数
公的機関	公的機関からの委託費・補助金	<ul style="list-style-type: none"> 現在は、細々と運営を行っているが、昨年末にNPOが認証された為、来期は補助等を初めて申請する予定 現在のところ、委託で、まかなえている。 行政等の助成制度等を活用する。 	3
施設	施設利用料	<ul style="list-style-type: none"> 財政にあった活動をしている。 	1
事業	事業収入	<ul style="list-style-type: none"> バイオディーゼル燃料を使用している。 	1
寄付	寄付金・会費	<ul style="list-style-type: none"> 寄付を会から頼まない。 生産性のない活動のため、常に資金不足となっている。民間、行政の補助金、助成金の申請を行なっているが単年度会計のため、事業の継続に苦慮している。 企業等へ資金援助を依頼したいが、当面の活動に追われている。 寄付収入が運営上貴重な財源となっているため、多くの方々に共感・理解を頂けるよう広報に力を入れています。 	4
その他	NPO 法人債権の発行	<ul style="list-style-type: none"> NPO法人債権を発行して、運営資金を作ったりする。 	1
	無給ボランティア、無償支援	<ul style="list-style-type: none"> 困っています 常勤の相談員はボランティア無給で行なっている 役員2名が、ほぼ無償で支援にあたっている。運営資金が全く不足している。 (「就労支援に関する」という領域ではありません。) 	4

注：回答の中に複数の要素が含まれているものについては、含まれる項目ごとに表記し、それぞれの項目に該当する内容を下線で示した。したがって件数には重複分が含まれることに留意されたい。なお、回答内容には変更を加えてはいない。

表 5-5「貧困ビジネスとご認識されないための工夫」で得られた回答の内容により、下記の表 5-11 貧困ビジネスと誤認識されなための工夫の分類の通り、貧困ビジネスと誤認識されない工夫においては①「支援者との関わり方」、②「会計」、③「第三者による監視」、④「登録制度の利用」、⑤「その他」といった分類（大項目）に分けた。

その結果、①「公的機関からの委託費・補助金」4件、②「施設利用料」6件、③「第三者による監視」2件、④「登録制度の利用」1件、⑤「その他」3件であった。

表 5-11 貧困ビジネスと誤認識されないための工夫の分類

大項目	中項目	小項目(回答)	件数
支援者との関わり方	説明を行う	<ul style="list-style-type: none"> 現在は誤認されているが社会福祉協議会とのコンタクトが取れるようになった。今後は、町内会にアプローチしていただける様な状況を作っていく。 「内容から判断していただくしかない」と考えています。1) 相談内容を選別しない、2) 難しい人、難しい課題、時間や「手間」のかかることがらを積極的に引き受ける、3) 必要経費しか負担させない、など。 事業説明の際にしっかりと理解して頂く。 	3
	同意を得る	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の同意に基づいて、サービスを提供する。支援を透明化し、地域の社会資源やボランティアの方々と支援の方向性などを検討するようにしています。 	1
会計	情報開示	<ul style="list-style-type: none"> 会計は常に公開できるようにしてある。 NPO法人として事業報告や情報開示につとめている 	2
	無料・低価格設定、実費負担等	<ul style="list-style-type: none"> 支援者達から金品を貰わない。費用は取らない。 一人ひとりに親身になり相談にのる、施設料の安価設定等 相談は何回でも無料としている 	4
第三者による監視		<ul style="list-style-type: none"> 今でも、2人1部屋の施設に警察や役所がホームレスに対し、案内をするのがおかしいですね。そこが、まさしく貧困ビジネスの場ですよ！！ 学会、シンポジウム、弁護士、研究者等に支援活動の広報や発表したり意見交換会を実施している。 	2
登録制度の利用		<ul style="list-style-type: none"> メディアを通じて、当NPOの広報、及び保護観察所自立支援ホームに登録している。 	1
その他	その他の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ホームレスの人々と障がい者の方々と健常者のサポートメンバーと仲良く働いている場所を作り、利益を全て、人件費、運営費に使っている。 余りに小さな活動なので誤認識さえ生じません 広報に依る。 	3
	誤解されている	<ul style="list-style-type: none"> よくゴカイされ、困ります… 	1

注：回答の中に複数の要素が含まれているものについては、含まれる項目ごとに表記し、それぞれの項目に該当する内容を下線で示した。したがって件数には重複分が含まれることに留意されたい。なお、回答内容には変更を加えてはいない。

表 5-6 で得られた回答の内容により、下記の表 5-12 の分類の通り、公的機関に協力・補助してもらいたいことにおいては①「補助金」、②「ニーズ把握」、③「学び」、④「つながり」⑤「場の活用」、⑥「就労支援」、⑦「その他」といった分類（大項目）に分けた。

その結果、①「補助金」4件、②「ニーズ把握」2件、③「学び」2件、④「つながり」3件、⑤「場の活用」3件、⑥「就労支援」4件、⑦「その他」1件であった。

表 5-12 公的機関に協力・補助してもらいたいことの分類

大項目	中項目	小項目(回答)	件数
補助金	補助金	<ul style="list-style-type: none"> 補助金の援助。 人材を雇用できるような資金面の協力。 	2
	人件費の補助	<ul style="list-style-type: none"> 居住地（アパート）、職員人件費を5年10年の期間で補助を依頼したい。」 就労支援や、地域生活定着支援にも力を入れたい所ですが、恒常的に発生する人件費をまかなうことが難しいので、人件費の補助をお願いしたいです。 	2
ニーズ把握	支援対象者のニーズ把握	<ul style="list-style-type: none"> セーフティネットの構築。 有り。 	2
学び		<ul style="list-style-type: none"> 現在のところ、良い関係で進めている。 「大人の学校」の設立。 	2
つながり	地域住民とのつながり	<ul style="list-style-type: none"> 地域住民との理解し合える場を設けてほしい。積極的に。 	1
	連携機関とのつながり	<ul style="list-style-type: none"> 病気になった時や他施設へ移る時（要介護になった等）の対応。 天下り法人への業務委託。（普通に業務を遂行できない法人に委託し、改善させることができない）。 	2
場の活用	公共の場	<ul style="list-style-type: none"> 公園にホームレス食堂を作る許可と都内にリサイクルBOXの設置と管理の許可がほしい。 	1
	共有空間	<ul style="list-style-type: none"> 全く制度活用せず、カフェ、メディアセンターを運営しており、なぜか、困難な人たちがやってくるので、かかわっている。地域のなかにこんな場がもっとふえればよいと思うし、制度にのらない人を応援するためのしくみがあればよいとおもう。 会議等、共有の場への参加協力や助成制度等の活用。 	2
就労支援	就労支援全般	<ul style="list-style-type: none"> 生活弱者になった者でしか生活弱者の根定はわからない。何が今弱者に必要なかを理解していただきたい。 入寮者の就労支援。 	2
	雇用創出	<ul style="list-style-type: none"> 補助金とかよく言いますが、彼らに必要なのは仕事です。もっと行政が、彼らに行政の仕事をさせるべきです。私は、市に対しても、ずーっと言いつづけてますが全くダメですね。今年は、仕事をもらうつもりですけど。 雇用の創出。 	2
その他	期待していない	<ul style="list-style-type: none"> あまり当てにしない。 	1

注：回答の中に複数の要素が含まれているものについては、含まれる項目ごとに表記し、それぞれの項目に該当する内容を下線で示した。したがって件数には重複分が含まれることに留意されたい。なお、回答内容には変更を加えてはいない。

6. 今後の展開に向けて

(1) 自立に向けたスキルの習得・向上策の効果と課題

NPO 法人ふるさとの会の研修カリキュラムやえと菜園の就農体験等、スキルの習得・向上に関するプログラムが一定の効果を上げている事例がある。一方で、効果を上げていない事例や実施できていない事例もあると考えられる。弊社の過年度調査²³では次の4点が課題として挙げられた。①自己肯定感を持たせること、②社会生活スキルの強化の必要性、③若者の就労経験が少ない、④就労意欲を高める工夫が必要。どのようなスキルの習得・向上策が効果的か、また課題は何か、明らかにすることが必要と考えられる。

(2) 雇用企業の立場から見る就労支援の課題

美交工業の事例ではホームレスの雇用に積極的に取り組む一方で、民間企業としてはメンタルケアまでは責任が持てないという意見も出ていた。雇用企業の視点からホームレスの就労に関する課題は何か、こういった条件を整えば企業側の雇用の受け皿が広がるのかを明らかにすることは意義がある。

(3) 相談・支援業務の統計的分析

市川ガンバの会では日々の業務記録を全てデータ化し、分析に資するものとしている。このような機関は稀であると考えられ、弊社の過年度調査²⁴でも自立支援センターから次の2点が課題として挙げられた。①統計データの作成、②データ分析への注力、である。

他機関の業務記録についてデータ化と分析を行うことで支援内容の見直しや効果評価に繋がる。また行政側の視点からも制度面や財政面で支援機関に対して適切な措置を講じることが出来ると考えられる。

(4) 中間的就労の場

現在、一般就労に直ちに就くことが困難な方に対して、多様な働き方としての中間的就労の場が議論されている。一般就労へのステップとしての中間的就労と、中間的就労そのものがゴールとなる（居続ける）ものが考えられる。仕事があれば自立できるという方もいるが、就労経験の乏しさや仕事でのトラウマ、心身の障がい等により、直ちに一般就労が難しい方もいる。ホームレスの受け皿としての中間的就労の在り方が問われている。

²³ (エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ株式会社 2011)

²⁴ (エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ株式会社 2012)

7. 引用文献

調査手法の参考や弊社過年度調査の引用に用いた文献は以下の通りである。

- イン, ロバート・K, 2011 『ケーススタディの方法』 千倉書房.
- エマーソン, R, R. フレッツ, L. ショウ, 1998 『方法としてのフィールドノート：現地取材から物語作成まで』 新曜社.
- エム・アール・アイ リサーチアソシエーツ株式会社, 2011 『ホームレス自立支援センター、緊急一時宿泊事業等の業務内容等に関する調査研究報告書』 エム・アール・アイ リサーチアソシエーツ株式会社.
- エム・アール・アイ リサーチアソシエーツ株式会社, 2012 『ホームレス自立支援センターにおける相談業務のあり方に関する調査研究報告書』 エム・アール・アイ リサーチアソシエーツ株式会社.
- 箕浦康子, 2009 『フィールドワークの技法と実際Ⅱ』 ミネルヴァ書房.
- ギアツ, C, 1987 『文化の解釈学』 岩波書店.
- キング, G, R. コヘイン, S. ヴァーバ, 2004 『社会科学の研究・デザイン』 勁草書房.
- グレイザー, B.G, A.L. ストラウス, 1996 『データ対話型理論の発見』 新曜社.
- 佐藤郁哉, 2006 『フィールドワーク』 新曜社.
- 篠原清夫・清水強志・榎本環・大矢根淳編, 2010 『社会調査の基礎』 弘文堂.
- リチャーズ, L, 2009 『質的データの取り扱い』 北大路書房.
- Eckstein, Harry, 1975, "Case Study and Theory in Political Science." In Fred I. Greenstein and Nelson W. Polsby, eds., *Handbook of Political Science*, Vol.7, Reading, MA: Addison-Wesley.

8. 付属資料（アンケート調査票）

平成 24 年度厚生労働省社会福祉推進事業
「ホームレス就労定着に関する調査研究」

エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ株式会社

1. 貴組織の基本情報

貴組織の概要についてお伺いします。

(1) 組織の形態 (あてはまるものに○)	1. NPO 法人 2. 民間企業 3. 社団法人 4. 財団法人 5. ボランティア団体 6. その他 (具体的に: _____)
(2) 組織の所在地	1. 都道府県名: 2. 市区町村名:
(3) 実質的な活動開始年	西暦 _____ 年
(4) 職員数・スタッフ数 (2013 年 1 月現在)	常勤: _____ 人、非常勤: _____ 人、ボランティア: _____ 人 合計: _____ 人
(5) 職員・スタッフがお持ちの 専門・資格	福祉・医療系 1. 医師 (_____ 人) 2. 保健師 (_____ 人) 3. 看護師 (_____ 人) 4. 社会福祉士 (_____ 人) 5. 精神保健福祉士 (_____ 人) 6. 臨床心理士 (_____ 人) 7. 社会福祉主事 (_____ 人) 8. 訪問介護員(ホームヘルパー) (_____ 人) 9. 介護福祉士(ケアワーカー) (_____ 人) 10. 介護支援専門員(ケアマネジャー) (_____ 人) 11. 栄養士 (_____ 人) 12. 理学療法士 (_____ 人) 13. 作業療法士 (_____ 人) 14. 障害者職業生活相談員 (_____ 人) 法律系 15. 社会保険労務士 (_____ 人) 16. 弁護士 (_____ 人) 17. 司法書士 (_____ 人) その他 18. 調理師 (_____ 人) 19. その他 (具体的に: _____) (_____ 人)
(6) 職員・スタッフへの研修	貴組織の職員・スタッフへの研修 1.有 2.無 貴組織の研修受講者 (_____ 人) ※これまで貴組織の研修を受講したことのある方 貴組織の研修内容 (_____)
(7) 組織の施設 (あてはまるもの全てに○)	1. 事務所 2. 利用料を取る施設: 寮、簡易宿泊所、無料低額宿泊所等 3. 利用料を取らない施設: シェルター等 4. その他 (具体的に: _____)

(8) 昨年度(平成 23 年度)の貴組織の運営資金と比率(概数で可)	貴組織の運営資金		比率
	1. 寄付金		%
	2. 会費		%
	3. 公的機関からの補助金		%
	4. 公的機関からの委託費		%
	5. 施設利用料(例:利用者から入寮費・食費の回収)		%
	6. 事業収入		%
	7. その他(具体的に:)		%
合計			100%
(9) 情報開示の方法	1. 活動内容等の広報 2. 運営資金、資金使途の一部公表、情報開示への対応 3. 運営資金や活動に対して、第三者委員会の設置 4. その他(具体的に:)		
(10) 活動に際し連携している外部の機関(あてはまるもの全てに○)	1. NPO 法人 2. 民間企業 3. 医療機関 4. 社会福祉協議会 5. ボランティア団体 6. 自立支援センター 7. 福祉事務所 8. 介護保険サービス事業所 9. 地方自治体 10. ハローワーク 11. その他(具体的に:)		

2. 貴組織の支援対象者

貴施設の支援対象者についてお伺いします。

(1) 支援対象者	あてはまるもの全てに○をつけてください。		
	経済・居所面:	心身面:	家族・社会との関係面:
	1. ホームレス・居所が不定の方 2. 生活保護受給者 3. フリーター・ワーキングプア(就職している経済的困窮者)	4. 身体障がい者 5. 精神障がい者 6. 知的障がい者 7. アルコール・薬物依存症 8. うつ、自殺企図者	9. ひとり親 10. 被虐待者 11. ひきこもり、ニート 12. 孤立者(身寄りがない) 13. 刑務所出所者
	14. その他(具体的に:)		
(2) 支援対象者の人数(2013年1月現在)	合計 人(うちホームレスの課題を抱えている・いた方 人)		
(3) 貴組織の支援対象者の中で最も人数が多い年齢層(あてはまるものに○)	1. 未成年 2. 20~29歳 3. 30~39歳 4. 40~49歳 5. 50~59歳 6. 60~64歳 7. 65歳以上		

3. 貴組織の活動内容

貴施設の活動内容についてお伺いします。

(1) 貴組織の生活困窮者に対する支援活動内容(実人数、あてはまるもの全てに○)	1. 相談、課題に応じて専門家やNPOの紹介									
	2. 居住支援									
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">施設タイプ</th> <th style="text-align: center;">施設数</th> <th style="text-align: center;">定員合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>スタッフ常駐</td> <td></td> <td style="text-align: center;">人</td> </tr> <tr> <td>スタッフ非常駐</td> <td></td> <td style="text-align: center;">人</td> </tr> </tbody> </table>	施設タイプ	施設数	定員合計	スタッフ常駐		人	スタッフ非常駐		人
施設タイプ	施設数	定員合計								
スタッフ常駐		人								
スタッフ非常駐		人								
	3. 日常生活支援(規則正しい生活、日常の衣食住、服薬管理、金銭管理指導等) 4. 社会生活支援(人間関係、近隣関係、依存症脱却、等) 5. 就労支援(就労相談、就労計画、就労研修、就職情報の提供、マッチング支援等) 6. 就労後の定着支援(就職後の相談、職場訪問、見守り・声がけ等) 7. その他(具体的に:)									

前記「3. 貴組織の活動内容」で「5. 就労支援」に○をつけた場合は、以下の 4～7.にご回答ください。

4. 貴組織の就労支援の内容

あてはまるもの全てに○を付けてください。

(1) 就労前準備	1. 信頼関係の構築 2. アセスメント（相談、希望職種の聞き取り、適性判断 等） 3. 就労支援計画の作成 4. 就職関連の専門家による相談・指導（就職コンサルタント等） 5. その他（具体的に： ）
(2) 研修・訓練	1. 就労体験ボランティア（作業所ボランティア、公園ボランティア、ヘルパー同行等） 2. 一般常識、ビジネスマナー支援 3. 資格取得の支援 4. 職業技能の研修 5. その他（具体的に： ）
(3) 職場開拓、 職場とのマッチング	1. 雇用先となる企業・NPO 等の開拓 2. 就職情報の提供 3. ハローワークへの同行、職場への同行 4. 事業主側への説明（求職者の職場での配慮事項、各種雇用助成制度の説明等） 5. その他（具体的に： ）
(4) 就労後フォローアップ	1. 支援対象者、就職先からの相談窓口の設置 2. 就職後の支援対象者に不定期に連絡、面談（相談受理） 3. 就職後の支援対象者に定期的に連絡、面談（相談受理） 4. 就職先の企業との意見交換、職場訪問 5. 就労に関する勉強会、会議の開催 6. その他（具体的に： ）

5. 貴組織の就労支援の状況

(1) 就労支援の対象者数 (正確な人数が出せない場合は、約 XX 人として、概数でも可)		2010 年度	2011 年度	2012 年度 (2013 年 1 月現在まで)
	ア. 新規の相談者、入居者数	人	人	人
	イ. 就職した人数	人	人	人
	ウ. 就労定着した人数	人	人	人
注) 累積数ではなく、各年度内において該当する人数				
(2) 就労支援活動開始以降の累積数 (概数で可)	ア. 相談者、入居者数 ()人			
	イ. 就職した人数 ()人			
	ウ. 就労定着した人数 ()人			
(3) 「就労定着」の定義	上記の(2)「ウ. 就労定着した人数」に記載した「就労定着」とは、貴組織ではどのような意味で使っていますか。			
	1. 期間: 就職してから()年または()か月経過を意味する。			
	2. その他 (具体的に:)			

6. 貴組織が就労支援に関して抱える課題

あてはまるもの全てに○を付けてください。

(1) 組織	1. 運営資金・活動資金の不足 2. 支援実績資料の未整備（例：年ごとの支援人数等） 3. 民間機関との連携不足 4. 地方自治体との連携不足 5. 専門家・専門機関との連携 6. その他（具体的に： _____ ）
(2) 職員	1. 支援対象者数・業務量に対する職員数の不足 2. 職員が定着しない（すぐに辞めてしまう） 3. 職員の技能・知識不足 4. 専門職を確保できない 5. その他（具体的に： _____ ）
(3) 就労ノウハウ	1. 就労アセスメント、相談業務 2. 就労支援計画作成 3. 職場紹介先の開拓、就職情報の紹介 4. 職場と求職者とのマッチング 5. 雇用先への求職者に関する説明 6. 職場同行または職場訪問 7. その他（具体的に： _____ ）

7. 就労支援に関する貴組織の工夫、意見等

自由にお書きください。

(1) 支援対象者との人間関係を構築する上で工夫されていることはありますか	
(2) 雇用先となる企業との関係を構築する上で工夫されていることはありますか	
(3) その他、就労支援で工夫されていることはありますか	
(4) 組織の運営において、財政面で工夫されていることはありますか	
(5) 周囲に「貧困ビジネス」と誤認識させないような工夫はありますか	
(6) 公的機関に協力してもらいたいこと、補助してもらいたいことはありますか	

ご協力ありがとうございました。

返信用封筒にてご返送いただきますようお願いいたします。

ホームレスの就労定着に関する調査研究報告書

平成25年3月 発行

編 集 エム・アール・アイ リサーチアソシエーツ株式会社

〒101-0047

東京都千代田区内神田一丁目13番1号

TEL 03-3518-8432

FAX 03-3518-8435

<http://www.mri-ra.co.jp/>
