

『静岡方式で行こう!!』青少年就労支援ネットワーク静岡の活動紹介

青少年就労支援ネットワーク静岡 副理事長 竹内弘行

今日の目的

「静岡方式で行こう!!」という本を読んで頂きありがとうございます。「今日の目的」ですが、毎年、静岡市、各市町村でセミナーを 1 回か 2 回やっております。セミナーは毎年静岡市が 2 回、ほか、焼津市、島田市、藤枝市、磐田市、浜松市、湖西市が 1 回開催しております。セミナーを通じてニート状態にある人を吸い上げ、また、サポーターの参加メンバーを募ったりしております。「働きたいけれども働けない若者」に対して、我々が何ができるかを理解して頂き、実際それを頭でやるんじゃなく、皆さんと一緒に行動でやろうというのが目的です。

1.何が課題か

社会が問題なのか、あるいは本人なのか。厚生労働省がいろいろニートに関わる調査しております。それを踏まえ「いかに支援が大切か」ということをお話ししたいと思います。

支援にはいろいろなタイプがあります。相談タイプはハローワークやヤングジョブステーション、サポートステーションです。共同生活タイプは一緒に生活をしながら立ち直をらせるところです。通所型タイプは定期的に通ってもらいながら支援していきます。いろいろな所がやっています。それに対して私たちは伴走型タイプを採用しております。これが静岡方式の特色の一つです。親を変えよう、社会を変えよう、雇用主を変えようといってもかなり厳しい。社会の皆さんにご理解と賛同をいただき「ニート自身が変わる」「親が変わる」「雇用主が変わる」「社会が変わる」という結果を引き出していく方式です。

1.1 社会

安定のない時代

まず社会の変化です。データ的にはちょっと前になりますが若者で「就職できなかった人、リタイアした人、あるいは就職したけれど 3 年以内に辞めた人」の比率が 100 人中 60 人です。現在、私サポーターやっていますが一生懸命支援をしてやっと面接通ったのに一日で辞めていく。なんとも不甲斐ないというか、持って行き様のないものを感じます。

実は今年度も県から未就職の若者 180 人預かりますが、今回からご父兄をを呼ぼうと計画しております。親は安定した大きい会社や官公庁に就職させたいと思っておられる。全国何十万社、何百万社ってあるんですが学生たちはその中のたった 5 千社から選んでると云われています。これがミスマッチに繋がっているということが数字的に出てくると思います。

フリーター・ニートの採用意思を聞くと

「フリーター・ニートの採用意思」を企業に聞きましたところ「採用するつもりはない」が 42%。「非正規社員として採用」「特に区別せずに採用」というのが各 23%と出ていますが中味はそう簡単じゃない。「積極的に正社員として採用している」というのがたった 1%です。

私たちがお願いしに行った雇用主は「初めからそういう人はすぐ辞めるだろう」「何か欠陥があるだろう」と聞き返される。フリーターで度々辞めているのは「この人どっかおかしいんじゃないか」「雇ったって続かないのではないか」と思われている。でも非正規社員なら採用してもいいよというのが23%です。私たちは彼ら彼女らを「正社員じゃなしに非正規社員として」採用してもらおう。でも、非正規社員として採用するにも違和感（本当に働けるかどうか）を感じる人は就労体験をした後、良かったら有給にしてくださいとお願いをしております。これが就労体験という静岡方式の特色の一つです。

どういう企業が積極的かという点と障害者を受け入れている所が多いです。障害者を受け入れてくれる経営者は理解度が高い。障害者雇用を積極的にやってくれてる企業を見つけ、私たちがそこに就労体験をお願いすることも多くあります。彼ら彼女らの中には直ぐに有給で働ける人もいます。その人には就労体験をしないで直ぐに就職するよう誘導します。

20～24歳（在学中を除く）の正規雇用者率

正規雇用率は2007年で大学卒・男75%・女71%。高校卒・男58%・女34%。2012年はさらに厳しい。正社員率は新卒以外ではまずゼロに近いというのが現状です。正社員は採用基準がかなり厳しい。能力や将来性を感じなかったら内定獲得には至りません。リストラという言葉をあえて使うとすれば20代からあります。中途採用の場合、一応正社員として採用するが試用期間を設けて、この人は「うちの会社にとって必要な能力がありますよ」「うちの会社にとってはなくてはならない人です」「この人をちょっと鍛えれば即戦力になり、うちで働いてほしい人」です。一方、本人も「この会社ならやり甲斐を感じて仕事し続けられる会社」と双方が一致して初めて正社員になる。私はこの方がいいと思います。正社員で採用され2,3ヶ月で辞めさせられる。そのショックは大きい。しかも有名な企業に行ったらショックが大きい。有名なところを短期間で辞めてしまうと履歴書に書き辛い。理由は「何でこの会社に行ったのに、そんなに早く辞めさせられたか、あるいは辞める事態になったのか」ということを面接で聞かれる可能性が高いからです。

何が大切な

うまくいかないことを本人の責任にしない。私たちは一切本人の責任にしません。大人たちは物質的豊かさを追い求め裕福な生活を得た。その物質的豊かさを享受しているのは親よりも子どもたちです。学校を出ていきなり厳しい所へ行けと言われてもピンと来ない。給料を出す以上そんなに甘いもんじゃありません。

良く話すのですが、100円ショップへ行って、時給800円もらおうとしたら「1時間何個売らなきゃならないのか」考えてほしいと。その辺のところ本人は考えも及びませんし、推測すらできない。大人は教えてないし彼ら彼女らは教わってない。それを私たちは実体験をさせながら教えていく。

大人たちは三種の神器なんていって豊かな生活を追い求めてきた。親も豊かな環境で子どもを育ててきた。親も悪くない。

働けない人がいることはみんなの問題です。私は年金をもらっております。冗談で「わたしの年金を払ってくれよ」と言いますが、税金を払うという意識もほとんどありません。

最近、困っているのは生活保護を受けている若者です。昨日もプライムエイトでやりましたが、多くの人は「働くだけ損だ」というような気持ちになっているらしい。私たち

は生活保護を受けている人も引き受けてます。

社会を少しずつでも変えられるという希望を持つ。私たちもう10年になりますが「変えられる」と確信しております。じわじわですけど変えています。その一つが皆さん今日来ていただいていることです。一人でも賛同者がいて、おせっかいおじさん、おせっかいおばさん、お兄さん、お姉さんになってほしいなと思ってます。

私たちは誰も責めずに一緒に問題を解こうというのが基本です。

1.2 本人

1.2.1 厚生労働省調査

就労不安定者の抱える問題

厚生労働省の調査があります。彼ら彼女らは「字を書くのが不得意」35.6%。履歴書がしっかり書かれている方の内定率は高い。「計算するのが不得意」42.8%。例えば非常にわかりやすい例ですが、アナログの時計は読めるんです。残り何分って計算は感覚的にわかるからです。しかし、デジタル時計は分からない、小学生の足し算が出来ないけど、高等な掛け算なら出来るという人が中にいます。面接でそこを見破られると内定がとれない。

「手先が不器用」47.6%。手先が器用・不器用は今までと変わりませんが、今商品サイクルも速い作業スピードが要求されます。例えば、ベルトコンベアである一定の時間でとっととと流れてくる。そうすると手先が不器用で判断力が鈍い子是对应できない。面接で歩き方や質問に対する反応だけで採用に至らない。私たちは、その子たちに歩き方やしゃべり方、また、どうしたら皆をいらいらさせないかを就労体験を通じて体験させる。

「話すのが不得意」64.4%。これは今に始まったことではありません。昔からそうだと思います。最近、あまりにもマスクも含めコミュニケーション、コミュニケーションと言い過ぎてます。それが彼らをコミュニケーションアレルギーにさせている。うなずく、相槌を打つだけでもコミュニケーションはできます。「コミュニケーションとは？」を分かってもらうため、私たちのセミナーでは少年院の教官に来てもらい「聴くということが大切」という話やゲームを通じて体験してもらう。結果、2日間のセミナーで自己紹介をし、体験した感想や感謝の言葉を述べて帰って行く。たった2日でももの見事に変わります。このセミナーですが、男の学生だけでなく女子学生にも参加してもらう。参加している若者には男の子が多いので、彼らは女性から話しかけてもらうという体験ができる。彼らは今まで女性に関心はあるけど話した経験が少ない。話してみたい若い女性が話してくれるわけですからますます興味がわく。彼ら彼女らは話すのが苦手じゃないです。話し方を知らないのとコミュニケーションという言葉に振り回されているだけです。

「話を聞くのが不得意」34.7%。「聴く」は耳辺に十四の心と書きます。普通の聞くじゃなくて耳を澄まして聴く、人の心を聴くことです。この「聴く」ことが彼ら彼女らは苦手です。私たちは決して焦りませんし怒りません。彼ら彼女らの言うことを「まず聴き」ます。聴くことについて障害児を担当されている先生や少年院の先生方にお聞きしたことがあります。少年院の子たちはいろんな事情があって本音を話さない。「どれぐらいの時間辛抱された経験があるのか」と伺ったら、45分間とおっしゃってました。それぐらい聴くということは忍耐も必要です。ニート支援やっているとつくづくそう思います。

発達障害、学習障害と言われる人たちの特性があります。私たちから見て全体の7割、8割近くが何か心の悩みも含め障害を持っていると思っています。私たちはその方面も勉強してます。させられてますと言ったほうが正直かも分かりません。

就労不安定者の抱える問題；次のことが苦手、面接が通らないのはなぜか？

「面接の申し込み」ができません。「電話がかけられない」61.5%。「面接で質問に答えられない」64.8%。今日も学習障害の人で一度に二つのことを言うとパニくる人の相談にのっていました。パニくるから自分の考えをまとめることも話すこともできないので面接に通らない。ハローワークやヤングジョブでは「面接のロールプレイ」をやりますが、入ったら一言もしゃべれなかったり、面接のABCができない。私たちはその子たちのサポーターも引き受けます。サポーターがマンツーマンでやりながら面接に通るようなことを教える。人によってはサポーターの人脈を活かし「この人はこういう人ですよ」と面接抜きで私たちがその人なりを紹介します。ある清掃会社では二つの条件「働く気があるかどうか」それから「約束を守ってくれるか」だけを話して、分かってもらえれば就労体験を引き受けてくれます。

彼ら彼女らは働きながら「話さなきゃいけない」とか、「人に頼りにされることがどんなにうれしいことか」ということを体験して行きます。

「教えてもらわなくても周囲のやり方をみて仕事を覚えることが苦手」60.2%。

私たちが職場に行って、「ああせい、こうせい」は一切言いません。彼ら彼女らと企業側との通訳をするだけです。就労体験してる人も経営者も「就労体験中です」とわかっているけど「何でこんなことが彼ら彼女らに通じないんだろう」と思われることがあります。その時私たちが経営者に「この子はこういう状態だから」と説明し分かってもらう。逆に彼ら彼女らが「これだけ一生懸命やってるのに誰も自分のことを評価してくれない」と不満を持っている時、サポーターが間に入って説明し分かってもらう。時間はかかりますが最終的にはアルバイト、パートを経て正社員になる。今はリーダーになってる若者もいます。

「忙しい時に手伝ってもらうのが苦手」58.3%。人に頼めないことは働けない若者たちだけでなく今の若者全般にも共通しています。「ノーと言えない」こともです。言えない人には意識的にノーと言わします。ノーと言わせてから「ノーの言い方」や「タイミング」を教えます。ノーが言えないため経営者や職場のリーダーや仲間は「どんな仕事でもオーケー」と思い、次から次と仕事をまわす。そのうち突然パニくる。それでぱっと辞めてしまう。

「いや、今日はこうだからちょっと・・・」と断り方も教えます。彼ら彼女らは非常に真面目なんです。断れない。また、人に手伝って下さいってということも言えない。

「知らない人に話しかけるのが苦手」59.6%。知らない人に話し方も知らない。

「人から好感を持ってもらうのが苦手」57.4%。好感をもたれているかどうかは確認できませんが・・・。彼ら彼女らは非常に真面目なところと実直さに好感を持たれる場合が多い。職場では好感をもたれることは重要です。人間関係にも影響します。

就労不安定者の経験した問題

「精神科・心療内科で治療を受けた」49.5%。治療を受けた方が最近多い。「学校でいじめられた」55.0%。これって多いです。いじめられた経験がある人がほとんど。一番影響す

るのは中学時代です。中学生は子どもから大人に変わる時です。その時期にいじめられるとず～っと尾を引きます。幼年時代のいじめは、だいたい忘れてしまう。時にはどこかで出ますが、反抗期と似たようなものです。

「不登校（一ヶ月以上休んだ）」35.5%。不登校は小学校から始まっています。だんだん期間が長くなる。一ヶ月以上休んでしまうと、今度はいろんな問題が発生してきます。これが「ひきこもり」にもつながります。

「高校入学者中、中退者」12.8%。「大学入学者中、中退者」27.4%。

ここに書いてませんが大学院の中退者が厳しい。職場で「大学院まで行ったのに」と厳しい目でみられる。それに耐えられない。「大学院まで行ってんだから、これぐらいやって当然」というものが社会にある。大学の場合なら「大学出はこのレベルだろう」「短大出ならこのレベルだろう」と大体のレベルが分かる。そのレベルに達さない時に冷ややかな目で見られる。でも、積極的な中退はおおいに歓迎です。例えば「家庭の事情だ」とか「経済的な理由だ」とかです。ところが「何となしに中退した」とか、「ずるずると、留年した」とかが内定獲得に不利になります。大学や院まで出ていて「何でうちのような会社にくるの?」「なぜこんな仕事に応募するのか?」「何かあるんじゃないの?」と思われてしまう。私たちサポーターはその辺のところも配慮します。

「ひきこもり」35.9%。私どもはひきこもりは引っ張り出すことは出来ませんが「ひきこもり親の会」を通じて援助しています。この前の浜松でのセミナーの時です。御前崎から来た若者がいました。御前崎から浜松来ると大変ですよ。「どうしてたの?」「2年間ひきこもってた?」「なんで来たの?」「特に理由はありません!」本人も理由がわからない。突然その気になったので来た。私たちはそのチャンスをしっかり捕まえなきゃいけない。そのようなタイミングの時、サポーターが変な対応をすると、それでまたひきこもってしまう。瞬間芸みたいなのところもあります。一つの小さいチャンスをいかに活かすかです。

「職場の人間関係でトラブルがあった」41.4%。これは多いんです。特に、リーマンショック後は人まで削減している。会社もギリギリの社員でやっているから社員教育どころではないし、職場でもいちいち教えていません。ほとんど本人任せ。勤めた明日から「これやれ!あれやれ!」と言われるだけで丁寧に指導してくれません。型どおりでもやれる「マニュアル」があればいいほうです。大きい会社でも社員教育期間は短くなってきてます。以前、われわれがやってたときは比べものにならないくらい教育の時間が短い。社員教育の不足は職場の人間関係のあらゆる面で出てくる。職場の先輩も教育してもらった経験も、教育した経験も少ないため問題が生じます。例えば、教育のためと思い注意する。注意された本人は注意されたことが叱られた、怒られた、いじめられたと思い突然辞めてしまう。清水の企業であった例ですが、専門学校を出て、新入社員が入ってきた。ところが1週間ほどしたら出てこない。そのうち出てくるだろうと思ったら来ない。あくる日、上司が「何があったんだ!」「なにかしたのか?」とその新入社員の指導担当者に聞いたら、「ちょっと仕事のことで、こうしてほしい、ああしてほしいと強く云いましたが・・・」とのこと。新入社員は叱られたことがないらしい。今は少子化でお父さんお母さんが大事に育てていて叱られたことがない。また、30代の若い指導者のほうも自分が叱られた経

験も少ない。叱られた経験もないから、叱り方がわからない。そこでトラブルが起こる。

「会社を自分から辞めた」55.0%。人間関係が圧倒的に多い。ものすごく幼稚なことで辞めてます。「なんとまあ、親が聞いたらどう思うんだろう」というようなことで辞めてしまう。私たちはこういう方々も引き受けてやっています。

1.2.2 支援で大切なこと

厚生労働省調査 連続1ヶ月以上仕事をしたことがある人が何%いるか

就労支援を求めてくる若者たちの統計をとったら 79%が一カ月以上働いたことがある。実はこの数字も下がってます。今日もメールで「もう辞めたい」と訴えてくる。返メールは「もうちょっと辛抱しろ!」「もうちょっと頑張れ!」の連続です。とりあえず1週間続けることが目標、次は1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月、それから1年。1年を過ぎるとだいたい安定してきます。

彼らにはプラスの面もある。派手ではないんですが「真面目にこつこつやってくれる子」が多い。仕事に慣れない、仕事がかかわらない事があるとすぐに音を上げる。それをだましだまし続けさせます。そうすると本来持った「真面目さ」が評価されてくる。みんなからも可愛がられ慕われることもあって連続して勤められる。1年勤めるとその会社を辞めても次の会社に応募する際、履歴書に書ける。3ヶ月以内だったら書きづらい。1年以上続いた子はだいたい続きます。これで辞める場合は会社側に問題がある。本人じゃない。

問題は仕事に就けないことではなく「仕事を続けられないこと」が問題です。私たちは「仕事を続けられるようになる」支援をします。それが「職場適応能力を伸ばす」ことでもありますし、静岡方式の特色の一つです。

支援の基本的な考え方

発達障害者に学ぶ。「発達障害者の就労支援」「専門的な伴走型（ジョブコーチ）による支援」です。私たちはジョブサポーターと云っております。障害者には国で定めたジョブコーチを付けることができます。この制度を私たちにも応用しております。「精神障害者の就労支援」も伴走型です。「専門的な伴走者（雇用スペシャリスト）による支援（援助つき雇用）」というのが徐々に増えてきてます。「ニートの約半数は精神科や心療内科の受診歴」があります。私たちのセミナーに参加される人の7、8割は何らかの障害を抱えている。それから「支援の原則はストレングスモデル「本人の力を信じる」です。

ストレングスモデルとは

本人が、今「できること」「したいこと」「過去できたこと」（願望、能力、自信）です。実はこれを彼ら彼女らに言ってもらって、自分自身で分かってもらおうとスムーズに行きます。言ったことを「形にして、いかに仕事と結びつけていくか」というのが私たちの役割の一つです。

でも彼ら彼女らにはこの「したいこと」がない人が多い。これも今の若者の傾向です。

中学生が夢を持つことが必要だと先生方は言うが、子供たちは「夢持って何になるの?」ってというのがアンケート結果に出ています。夢を抱き、夢を実現するにはいろいろなことを勉強しなければならない。「勉強することではいろんな仕事もできる」ことや「夢と勉強とを結びつける」ことを先生は生徒に話してほしい。中学生の職場見学でケーキ屋さんに行

った生徒には「ケーキを売る」「食べてること」だけじゃなしに、バックヤードでこういう人がいて一生懸命美味しいケーキを作る努力をしている。買って帰ったお客さんがおいしいケーキを囲んで家族が楽しんでる。そういう姿を想像するように話せば職場見学が活きてくる。しかし、学校の先生が忙しく現場に行けないケースが多いので生徒たちにリアルに話しができない。

次に「環境（資源、社会関係、機会）」です。環境が静岡方式の得意なところですよ。おじさん、おばさん、お兄さん、お姉さんのおせっかいを全部資源にしてしまう。町内も資源の一つ。一人ひとり経験があり、それを最大限活かします。サポーターには支援されている人よりも支援する人の方が若く、学生さんに毛の生えたような方もおられます。でも心配しておりません。私たちのネットワークを活用し先輩の知恵を借りながら立派にサポートできるからです。

援助つき雇用の考え方、ストレングスモデルの原則

「クライアントをリカバリーし、生活を改善し高めることができる」「重要なことは欠陥でなく個人のストレングスである」つまり良い所を引き出します。

「地域の資源をオアシスととらえる」これをやっているのが秋田県です。それから「クライアントこそが支援過程の監督者である」クライアントが中心になり、私たちがそれに合致する。合致して伴走しながらずっと引っ張っていく。「ケースマネージャーとクライアントの関係性が根本であり本質」であります。「どのようなプログラムを立てて、どうやって行動に移すのか」また「われわれの仕事の主要な場所は地域である」も活かす。街を歩いても職場に変身する。

2. 解決策

2.1 支援を使う

2.1.1 支援のタイプ

いろんな支援がある

支援には相談型、通所型、共同生活型、伴走型があります。ひきこもりの人のために「訪問型」もあります。相談型では相談者は1回きて続かないことが多い。私たちはハローワーク、ヤングジョブ、サポートステーションとうまく連携するようにしております。そうしないと自分たちだけではサポートできない。そういう所と連携をとりながら、困った人が「この問題だったらヤングジョブに」「この問題だったらハローワークに」「この問題だったらサポートステーションに」と伴走型と併用する。「伴走型が良ければ私たちのところへ」と連携します。私たちは通所型が良いと判断するなら通所型施設と連携します。また、連携先はその支援が彼ら彼女らに「合っているかどうか」「費用はどうか」「通えるかどうか」などによって振り分けます。

伴走型

伴走型は秋田県や新潟県でもやっています。とちぎボランティアネットワークという団体もほぼ同じことをしています。

ではサポーターは誰が誰を担当するか？ 原則的には彼ら彼女らの住まいの近くの方が担当します。理由は近くの人の方が直ぐに対応できる。彼ら彼女らはお金がない人が多い

し、また、初期段階では頻繁に会う必要があるからです。

最初のプログラム作りは彼ら彼女らに頻繁に会う必要があります。会って計画を考え同意を得て計画書を作成します。あとは携帯電話やメール、自宅のパソコンなどで連絡を取り合います。時には家庭の電話も活用します。家庭に電話する理由は「家庭での様子や家族との関係が分かること」です。子どもさんを支援してるのにお母さんやお父さんが無関心な人もいます。お母さんに電話して「えっ、どこの人から電話？」って感じ。家族の協力を得るため親を呼んで面接もします。ところが親が来れない人もいますし、面接した後は預けっぱなしの親もいます。ひどいのは「あなたのところは就職を世話してくれるんでしょう！」と一方的に言われる。就労体験すると「うちの子は働いて汗かいて帰ってきて弁当も持たしてるのに、いつまでただで働かすんですか」と言われる。がっかりします。

また、やっと給料がもらえようになったら「あなたのところはうちの子をワーキングブアにするんですか」という言葉が返ってくる。それにも私たちは対応します。決して感情的にはなりません。もう慣れっこになってます。

サポーターについてですが、自宅の近くのサポーターが担当しますが彼ら彼女とフィーリングが合うか、適しているかどうかは分かりません。もし上手くサポートできなければ先輩サポーターや他のサポーターが担当サポーターを援助します。サポーターのネットワークを最大限活用します。

支援で大切なことは「就職が目的ではなく、就労適応が目的」です。会社に送り込んだらそれで終わりじゃない。エンドレスでフォローし続けます。そのためにフォローアップミーティング(FM)をやっております。月に1回、あるいは月に2回やっております(藤枝FM)。FMにはサポーターも参加し、会社での悩み事や人生相談までフォローしております。

「“場”を持たず、『ゴールに直進』」。この“場”ですが今回本(静岡方式で行こう!!)を発刊したことにより場を設けざるを得なくなりました。出版されると事務局長の松下さんが経営している事務所に電話が頻繁に掛かってくる。それでは松下さんの本業に支障をきたす。幸い24年度から清水テルサでサポートステーションを引き受けることになり事務局をそのサポートステーションに移すことになりました。“場”を持つことにより何かあったら、そこに来ていただくということが出来るようになりました。場を持つことは「地域づくりであり、かつ有効」にも繋がります。地域との連携により就労体験先が設けやすくなる。例えば清水テルサでしたら清水銀座商店街や魚河岸に行って就労体験させてくださいとお願いできる。地域との関わりもできてきます。ちょっとあそこの魚市場で「掃除させてください」とお願いできる。近いうちにテルサの隣にりっぱな文化施設が出来ますので、そういう所も就労体験先として活用できたらと思ってます。

なぜ、伴走型支援か

「実証研究により圧倒的有効性 - 援助つき雇用をモデル」が伴走型支援です。

お金もない、車もないニートには“場”へ来てもらう支援には無理がある。サポートステーションに事務局が出来ても、原則的には私たちがサポートに行きます。連絡が取れなかったら、家まで出かけます。お預かりした彼ら彼女らを最低でも6ヶ月間サポートします。6ヶ月後知りませんじゃなく(行方不明になるとか、向こうが逃げてしまうとか、

もういないよと言ったら追いかけてませんが・・・) 彼ら彼女らが来る限りサポートし続けます。そのために来やすい環境づくりやフォローアップミーティング(FM)の場を設けています。なかなか誘っても来ない人もいますが“場”を開放しておくのとポコッと来てくれる。

2.1.2 静岡方式

構造：静岡方式 1

本題の「静岡方式」とは？

就職をサポートするサポーターのことをジョブサポーターと言っております。ジョブサポーターは私たち特有の言い方ですが「市民によるネットワーク」を活用してサポートする人です。

現在静岡県全域で100名近く登録されておられますが、実際に活動している人は30人位と思っております。今年度から“場”が設けられますから着実に増えるものと思っております。今、東部が足りません。東部地区は伊豆下田、北は富士宮、御殿場までと広範囲になります。その地域の方々に、伊豆下田から沼津まで来てくださいますとは無理があります。中継点の伊東市や御殿場市あたりにサポーターがいらっしゃるとありがたいなと思っております。

大事なのは「ジョブサポーターにいろんな人がいて、その方々が手をつなぐことで問題が解ける」ことです。事業経営者、臨床心理士、キャリアカウンセラー、学校の先生、社会保険労務士もおられる。世話焼きおばさん、おじさんだとか、カトリックの牧師さんもいらっしゃるし、寺の住職さんもおられます。その方々が連携をとってチームとして活躍しています。

「一人ひとりが若者の面倒を見ます」大変な作業です。ですけど彼ら彼女らが就職したとか、あるいは元気になったと聞くことが我々に対する報奨です。非常な喜びです。

サポーターは「雇用主(就労体験先)の開拓や調整」をしなければいけない。これがなかなかできない。

構造：静岡方式 2

サポーターだけでなく市民がネットワークです。みんながネットワークで結ばれている。「輝ける、ニートをみんなで、お節介」。みんなで支えましょう。皆さんお節介な方が多いですよ。ボランティアだからできるのかも・・・。

静岡方式のねらい

「働き続ける力の向上」です。働き続ける上での基本は「挨拶をする」「明るくふるまう」ですが、彼ら彼女らが苦手とするところです。「人の話を聞く」「分からなければ質問する」「段取りを付ける」「ミスをしない」「失敗したら謝る」「物は丁寧に扱う」「出したものはしまう」「時間を見つけて隙間仕事をする」これも苦手です。

ここで何が大切か？ まず「挨拶」と「感謝」です。

挨拶や感謝は家庭から始めるようにお父さんお母さんをお願いします。朝起きたら「おはようございます」「おはよう」でも結構です。食事の時「いただきます」「ありがとう！ごちそうさん」「ありがとう！おいしかった！」ということを言わせる。この挨拶は「引きこもり」にも役に立ちます。2階に引きこもって出てこない場合、お父さんとお母さん同士

が 2 階に聞こえるような声で挨拶し合ってくださいとお願いします。続けて行くうちに引きこもりの彼ら彼女らは部屋から出てきます。就労体験の職場で、挨拶をする、笑顔を作る、感謝のことばを言うことを学びます。コンビニだと嫌でもやらなきゃならない。

コンビニの他、体験先として薦めているのが介護施設や清掃作業、スーパーマーケットの品出しです。介護施設ではおじいちゃんおばあちゃんに非常に喜んでもらえる。ここに仕事の喜びを感じる。おじいちゃんおばあちゃんは彼ら彼女らのぎこちなさに愛らしさを感じる。ここでも基本は「挨拶と感謝する」ことです。彼ら彼女らの共通するストレングスは「優しさ」です。この優しさは介護職には必要なことです。

できるようになることで自分を認め「履歴書が書けない自分、ハローワークに行けない自分」から脱却する。自分でできるようになることに大きな価値を見出す。

「できると感じる」ために就労体験をする。履歴書が書けたら就労できると思ってる人がいますが実際はそうではありません。うまく書けたら就職できるんだったら、みんな教えてます。ですがそれ以前の子がいます。「まったく字が書けない」人が。その時にはサポーターが ABC を教えます。

静岡方式の支援者の態度

「徹底的に楽観する」「人間は変わるに決まっている」「できるに決まっている」「周囲の姿勢が本人の姿勢を変える」です。皆さん機会があったらぜひ一泊セミナーに来ていただきたいんです。みんな 2 日で変わるという事実を見ていただきたい。周囲の雰囲気黙ってられなくついしゃべる。しゃべることができるかわかっただけで饒舌になってしゃべりが止まらない子もいます。

「寄り添う、背中を押す、理解し、励ます」「一緒に走り続ける」ことです。サポーターをやり始めたときに気にすることは「6 ヶ月で結論を出さなきゃいけない」と思ってしまうことです。体を動かすとか、働く気にさすとか、就職さす、アルバイトさすとかです。ところがそんな簡単にできるもんじゃない。相手にはそれぞれペースがあります。相手に合わず、合わしながら徐々に導く。フーと合った時分にスーとリードしていく。これがスーとさりげなく右に行かしたいなら少し右に押す。自分が歩いているということを意識しなくていいようにする。気がついたら歩いていたということです。

「ゴールに直結」「ただちに就労へ」は大切なことです。理屈なしで現場にボンと放り込んでしまうということです。それが就労体験です。「就労体験とは何たるや」を充分理解してくれるところをお願いしています。就労体験から「小さな変化」を見出し、「できることから少しずつ」やっていきます。止まらないで休まないで進める。とりあえず体を動かす。頭でっかちになっている彼ら彼女らは頭を動かすことには慣れてるんです。ですから頭を動かすより体を動かさせます。私たちも一緒になって動く。

「何ができるか」を考える。考えたら「実行する」ことです。「空き時間を作らない」「絶えず前に進む」「後ろを振り返らない」過去は変えないということです。「体を動かす」「生じた問題はそのつど修正してく」「問題を放置しない」「先送りしない」ことです。

2.2 自分が変わる

最重要！原則（親も本人も）

ここで重要なことは親も本人も「過去でなく、未来を見る」ことです。逆戻りもあり得ます。「逆戻りは前進する過程に欠かせない」。シャクトリムシみたいに思ってください。

「希望を持つ（楽観的）」「笑うかどには福来る」「問題ではなく、強みを見る」先ほどのストレングス。少々のマイナスは歯の痛みと一緒に一時的なことです。

次は「変化を大切にする」です。先ほども言いましたように「小さな変化」を大切にします。大きな変化は必要ありません。気がつかないぐらいの変化でいいのです。

「目標を持つ」ことです。この目標を持たせます。6ヶ月先にどうするか。後でお見せる計画表です。それから「気持ちの変化」を大切にします。電話をすると明らかに分かります。本人が調子が良い時の電話は声が“ふっと”明るい。沈んだ時は皆さんも一緒だろうと思います。それを自然に読み取れることがサポーターには求められます。

「自分が変わる（他人を変えようとしなない）」子どもたちを変えるのではなく自分の考えを変える。よく子どもの目線と言います。大切なことは「自分だけでやろうとしなない」ことです。一人のサポートには限界があります。そのためにネットワークを活用します。

2.2.1 親

親のできること1

親の協力なくしてはできません。われわれサポーターがどのように彼ら彼女らとかかわりサポートするかを理解してもらおう。親自身「自分を理解して許す」「自分や子を責めない」「お互いに許す」ということを分かってもらおう。

子どもが今の状況になったのは「過去お母さんがこんなことしたからだ」とか言ったりして始まらない。お母さんたちも「ストレスがたまるのは当然」です。就職でのストレスは若者だけでなくリストラにあった年配者にもある。ストレスというのは私なりの言い方をすれば善玉と悪玉があります。善玉ストレスは目的を達成するために一生懸命努力する、そのために苦悩する。ところが達成したと同時にストレスは発散し、無くなります。ところが「こんなに嫌な時間や、いやなこと」を毎日毎日繰り返すとストレスを感じる。これが悪玉ストレスです。場合によっては病気にも繋がります。

次に「本人の状態を理解することが難しい」ことです。本当にわからないことが多い。理解することは難しいということだけは知っておいてください。だから安易に結論を出してこうだと決め付けないということです。本人に対処できないもどかしさもあります。

ほとんどの親は「社会（ご近所、ご親せきなど）からどう見られているかが気になる」。お母さんが子どもを隠してしまう。世間体が悪い、引きこもりはこれが多いです。かえって放り出した方がいいという場合もあります。子どもから離れることでお父さんお母さんの意識も変わってくる。

「無理して世話をしない」ことです。無理して世話をすると本人を責めたくなる。必要以上に気遣いしないことも重要です。本人も遠慮して疲れてしまう。神経を遣わない、気にしない方が子どもさんとのコミュニケーションもスムーズになる。「お母さんが悪いんじゃないんですよ」「お父さんが悪いんじゃないんですよ」と社会のせいにもします。

親のできること2

私たちは「ひきこもり親の会」の世話をしております。息子さんがほとんどです。ご夫

婦で参加されている方もおられます。中には9年くらい引きこもったままの人もおられます。会では皆さんの「愚痴」を言い合い、うっぴんを晴らしてもらってます。また、同じような境遇の人が慰めあったり、人の話を聞くことで一歩前に進むにはどうしたらいいかということを考えます。

大切なことは「話すこと」「子どもの話より自分の話をする」ことです。

「苦勞を言い合う」「愚痴を話合う」時間を設けてるんですが、いつのまにか息子の愚痴がご亭主の愚痴に変わってしまってしまうケースもあります。「お父さんが悪いんだ」と。でも止めません。「今までどのように対処をしてきたか」も話し合われます。新しく参加された方は自分の息子を引きこもりから出そうとして苦勞されてるので非常に勉強になります。

「訪問型支援を利用する」方法もあります。これは先ほどの伴走型と違いますが、私たちの仲間が藤枝市でやっている「ハートメイト」があります。こういう所と連携を取りながらやる。

2.2.2 自分

本人のできること1

本人ができることは「小さな変化を見つける」「いろいろしたいことを考えてみる」「当面は具体的で小さな複数の目標をたてる」です。

「何を買いたいか、旅行に行きたいか」など何かしたいことを見つけて行きます。そこをキーに引っ張り出す。「これが欲しい、あれが欲しい」と言ってくれば、ちょっとアルバイトしてみないかと誘導する。「実現したいことは何か」を踏まえて1,2年先の長期目標を立てて3ヶ月先の目標や当面の目標と繋げていきます。引きこもっていた人やニート状態にあった人は1年先なんて考えてるはずがない。でも考えさすように仕向けていく。フォローアップミーティング(FM)にも誘う。FMには先輩がいます。先輩から「自分も君と一緒にだったんだよ」「今、こんな仕事をしている」と彼らに言ってもらいます。サポーターが言うよりずっと説得力がある。

計画を作成することや先輩の話を聞くことで「現在から未来に向かう筋道が見える」。でっちあげでもいい「きっとできる」と少々おだてたりもします。やろうという気持ちをおおる。理由抜きで本人が変われるようにする。

本人のできること2

「いろいろできることをしてみる」「ちょっとリハビリをしたり」「自己管理(体力と生活のリズム)」です。体力がない人が多い。体力がないから仕事が続けられない、続かない。特に夜昼逆転してる人は「具体的に行動したこと」や「できるところで妥協したこと」を評価する。朝起きたら散歩をするなどです。要するに生活のリズムを作らせます。

「問題と戦わない」ことです。なにかあったらそれを解決しようとして戦う姿勢というのは結果うまくいかない。一緒に変化を楽しみながらやる。「誰でもそういう時期があるんだよ」とだましだましこっちの軌道に乗せて行く。自分をだますということです。

「自分を休ませない」ことが伴走型の意図するところです。

本人のできること3

「いやな経験や失敗も大切」にします。失敗経験は思い出したくない。が失敗があるか

ら成功がある。それを小さな例から「だからそんなにこだわっても仕方ないよ」と話す。職場に行くと、やっぱり怒られたり失敗したりします。それが次につながっていることを自分で体験していきます。体験することで失敗することを怖がなくなります。

「過去には責任を取らない、未来に責任を取る」ことを教えます。過去は変えられません。過去を見たって仕方ないことを教え、体験させます。過去のできごとは「そこから学べるチャンス」です。過去から学べることは「反省」です。何かプラスに変える。例えば自分が気が短くて、会社をけんかして辞めたなら行動力があるのだと思う。欠点と思っていることを利点に変えてしまう。また、自分には「向き不向き」があります。本人が向くことや得意な事をわれわれが引っ張り出す。本人は就労体験することで現実の厳しさや今まで経験したことのないいろいろな事に気付きます。

「自分をほめる」、「小さな変化に対して自分をほめる」、「目標を立てられたことをほめる」、「一日実行できたことをほめる」褒めることは自信に繋がります。実はこんな例がありました。就労体験をコンビニでやっていて彼をちょっとしたことで周りの大人たちがほめる。「よくやってくれた」、「あなたがいないと、ひょっとしたらこの店はつぶれるかも」とおだてる。本人はその気になってやってくれる。ところが有料で働くことになったら周りも厳しい目で見ると。簡単には皆からほめられません。本人はがくっと来る。その落差が大きい。今まで無料で働いてる時には皆「こんな仕事無料でよくやるね、あなたえらいね」とおだてられ褒められたが、おばさんと同じ金額で働きだすと「なぜ、あなたそんな仕事で、私と同じお金もらうの」と、大逆転してしまう。そうするとまた元に戻ってしまう。私たちサポーターはそういうことを分ってもらえるように話す。

本人のできること 4

「自分をちょっくら騙す」ことです。自分を縛っている考え方は捨てます。「ハローワークに入れない」、「他人にどう思われるか気にして入れない」、「気にしてるからハローワークにも行けない」、「ヤングジョブにも行けない」などなどです。働き始めても「仕事がなかなか覚えられない」、「自分なんていないんじゃないか」という気持ちになってしまう。でもこれらのことからマイナス思考との付き合い方を体験して行く。

本人のできること 5

先ほど言いました「感謝」です。先日、中学校に伺った時、生徒さんに向かって、朝起きた時に、お母さんお父さんに「おはようございます」と言っている人手を上げてくださいと言ったら 30 人中 3 人だけでした。食べる時にごちそうさんといった人は 1 人が手を上げただけ。これじゃあね！　こういう基本的なことを体験してもらう。「家庭以外にも感謝してみる」、「弱さを認めると、助けてくれる人が増えてくる」などです。例えば目の不自由な方が道で迷ったら、どなたでも手を貸してあげようと思うじゃないですか。こういう心は皆持ってるんです。でも自分が強がりと言うと誰も助けてくれないが、自分の弱さを見せると意外に人は親切に助けてくれる。そういうことも体験してもらう。

3. さあ、行動へ

何ができるか：自分を変えてみる

「さあ、行動へ」です。「何ができるか」、「自分の考えや言動をチェック」して、「過去で

なく、未来を見る」「問題でなく、目標を見る」「小さな変化を起こす」「他人でなく、自分を変える」「何かしている自分をほめる」「そして、周囲に感謝する」などなどです。

個人計画

もう一つ見ていただきたいのは、先ほど触れた個人計画です。どういつことを計画するのか。「体力を付ける」「コミュニケーション力を付ける」「就労体験を始める」など長期目標を立てる。やり方としては長期計画に基づき毎月具体的行動計画を立てて実行していく。月末にはそれらが計画通り達成できたかどうかをサポートが事務局に報告します。

毎月と6ヶ月後の修了時に最終報告書を提出します。津富先生や事務局の他、サポーターにもCCメールします。津富先生や他のメンバーがいろいろアドバイスしてくれます。

サポーターの心得

一番最後に「サポーターの心得」というのが出てます。この静岡方式でニートたちのサポートを始める時、津富先生が犯罪を犯した保護観察中の人を更生さすシステムをうまく活用してニートの子たちに応用されました。始めはサポーターたちが思い思いにサポートしてましたが、サポーターが増えてくるとサポートする指針のような手引きがないと間違った方向や方法でサポートする危険性があった。目的と外れてしまう恐れがあったため主だったサポーターが協力して簡単な手引きを作成しました。原則、書かれた事だけを守っていただければ、後はサポーター自身で考えて、また、サポーターネットワークを活用し協力しながらサポートします。

手引きに書かれていることは「若者には一人の担当サポーターが付く」「サポーター同士は協力する」「若者の状態に応じた支援をする」「相手が体力がなかったらそれに合わす」などです。「若者と係る姿勢は自分で決めてよい」いちいちああしたら、こうしたらとは言いません。わからなかったらサポーター同士が智恵を貸し合います。津富先生や同僚のサポーターがこうした方がいいんじゃないかとアドバイスし合います。

大切なことは「できる限りすばやく就労体験につなげる」もたもたして一旦休ますとダメです。例えば、あくる日から勤められる能力があったら、その場でハローワークに行かして、求人探しをやらします。でも、まだそこ時点に至らなかったら就労体験するか、あるいは体力をつけるためにちょっと待つ。要するに体を休ませないことです。

就労体験先や職種を選択するときは「本人の希望をできるだけ重視する」ことです。コミュニケーションが苦手な人をいきなり営業や販売関係の所で就労体験しても、就労体験どころではなく潰してしまいます。そのような人は工場関係の仕事で人とあまりコミュニケーションをとらなくても一人で仕事できるような所を紹介します。「就労体験もできない若者は、生活習慣の改善から始める」ようにします。就労体験で重要なことは「就労体験先と連携する」ことです。ハッスルしすぎて本人の能力を超えて負荷を掛けすぎ体調を壊すと、つぶれてしまうということがあります。その調整をするのもサポーターの役割の一つです。

「親と連携する」ことも大切です。親御さんが放任主義で全く関知しない人もおられます。子どもはそういう親だと、親子面談に親を連れてきません。そういう時「ああこの子

の親は放任主義か無関心な親かなあ？」思うことがあります（他に事情があるかもしれませんが）。内緒で来てる子がいます。そういう時は親との関係は無理しません。

「すぐに結果が出なくても焦らない。急がない」ことです。若者本人もサポーターも。

「病気や障害の可能性に気を配る」ことは重要です。ご存知のうつ病というのがあります。うつ病は励ましたらダメだということをお医者さんが言いますが、私の経験ではうつには好不調の波があります。波が下向いてる時は気分が沈んでいる時ですので励ましの言葉は掛けません。ところが気分が上向いてる時に（励ましの仕方にもよりますが）少々励ます方がいいと思っております。その言葉がきっかけでぐっとドライブが掛りうつが軽減することもあります。注意しなければならないことは短期間で判断しないことです。何回か会うことでその人の気分の波、体調の波を知ることです。それが6ヶ月間お預かりすると解ってきます。