

---

# 第8期 事業報告書

(第8期:平成30年5月1日~平成31年4月30日)  
期間:2018年5月1日 ~ 2019年4月30日



令和元年6月14日

認定特定非営利活動法人Switch

## ■はじめに

令和元年となり社会が平穏で和やかであるよう願っていますが、私たちの取り巻く環境はますますストレスフルな時代へと向かっているのではないだろうかと思うほど、精神保健福祉の分野は多様な課題が山積みです。厚生労働省の患者情報（H30）によると、精神疾患の患者数は、392万人となりH23年の調査に比べ70万人増と増加をたどっております。

さらに宮城県では、若年者の自死（特に10代）問題や、不登校・ひきこもりの若者に対する問題なども多く、もはや専門職や専門機関だけで解決する問題ではなく、地域全体で多様な人々が関心を持って取り組むべき課題でもあります。

そういった背景から、精神障害にも対応した地域包括ケアシステムを構築する取り組みが始まっており、「精神障害者が、地域の一員として安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、医療、障害福祉・介護、住まい、社会参加（就労）、地域の助け合い、教育が包括的に確保された地域包括ケアシステムの構築を目指す必要がある」（厚生労働省 H30）

このような経緯から当法人では昨年度より石巻市を中心に2市1町（石巻市・東松島市・女川町）で「石巻圏域子ども若者総合相談センター」（アウトリーチ支援を含む0歳～39歳までのワンストップ相談支援事業）の取り組みを地域団体（NPO 法人 TEDIC/公益財団法人地域創造基金さなぶり）と3者協働でスタートしました。

障害福祉サービス事業では、一般就労を中心に企業様のご協力とご理解を賜りながら2018年度も多くの方々が就職し卒業されました。

また、企業の助成金を活用し「働くサポーター（はたサポ）支援者講座」を一昨年から開講してきました。

多くの支援者、当事者、企業の方々など多様な人々が同じテーブルで学び合う機会の提供を行っていくことで、相互理解やスティグマの軽減につながっていくようになればと願っています。

多様性・共生社会ということばが、誰もが理解できるようになったいまこそ、インクルーシブなサポートがあたりまえになっていくよう Switch が地域でどのような役割と価値を生み出すべきか2019年度も皆様のお力添えをいただきながら努めて参りたいと思います。



認定 NPO 法人 Switch 理事長 高橋 由佳

## ■ 認定 NPO 法人 Switch の事業概要

### 事業の実施に関する事項

#### I. 就労移行支援に関する事業

##### (1) 障害福祉サービス事業所「スイッチ・センダイ」就労移行支援

#### ◆成果と今後の課題

今年度は、新規登録が 29 名、就職者が 27 名であった。昨年度までの比較で、新規登録者が減少したことが、他の項目にも影響し、年間在籍実人数、就職者の減少につながったと考える。就職に関しては、宮城県の障害者雇用が初めて 2.0%を超え、それと比例するように、障害開示求人での就職が例年よりも多かった。定着率が過去最高であることから、丁寧な定着支援の成果が表れていると考える。

新規者相談者数が例年通りとなるなか、登録者が減少したことは、仙台地区の他事業所の影響と考えている。新規開設した多くの事業所がこの 1-2 年でスタイルを確立、紹介機関に認識される存在になっており、ユーザーの比較検討候補にあがっている。

弊法人は「老舗」と表現される事業所になっているからこそ、より仙台・宮城県全体の就労移行支援の底上げにつながるよう、横のつながり・連携を意識した取り組みをしたい。そして、様々な事業所がある中で、ユーザーのニーズに幅広く対応していけるような柔軟さを持ち合わせながら、老舗として先進的な進化をしていきたい。

#### ◆実績

新規相談来所数	新規登録者数	年間在籍者実数	就職者数	6ヶ月定着者数
91人	29人	65人	27人	22名(110%)

#### 在籍者年齢層

10代	20代	30代	40代	50代	60代
0人	24人	24人	11人	5人	1人

#### 紹介元内訳

病院	役所	相談支援事業所	公共の就労相談機関	その他
31人	11人	11人	11人	27人

#### \* その他

パンフレット/友人・知人/職場/WEB/ その他福祉系サービス (B 型、移行、地活等) /再利用/法人本部事業

#### ◆活動内容

個別担当制の伴走型就労支援 (IPS) を実践している。

主なプログラム内容は、認知行動療法、コミュニケーション、セルフケア、就活講座、PC 講座、の 5 つである。



●定着支援

2018年の障害者総合支援法の改正により、定着支援を専門に実施する「定着支援事業」が新設された。弊法人では実施はしないが、利用者の定着支援の方法の幅が広がったことを受け、定着支援方法の見直しを実施した。

弊法人の定着支援方法は、就職後6か月までの定着支援は就労移行支援事業所の役割であることを強化し、個別支援をより積極的に実施した。集団の場合は、OB会（登録無料、利用期限なし）での茶話会、余暇イベントなどを継続している。また、卒業生の生活の幅を広げられるように、外部の方も参加する法人内の他事業（セルフケアイベント）を積極的に案内し、卒業生の生活の質の向上に役立ててもらっている。

2019年度には、より明確に6ヶ月後以降の定着支援について示し、卒業生の意思により定着支援方法を選択できるようにする予定である。

スイッチ・センダイ 管理者 小野彩香

(2)障害福祉サービス事業所「スイッチ・イシノマキ」

◆成果と今後の課題

スイッチ・イシノマキでは就職者3名、就労移行支援や就労継続支援B型サービスへの移行が4名となっている。すぐに就職活動がメインの方から、まずは通所し生活リズムを整えていく事から始めて行く方等様々なステージの利用者の方が在籍している。誰もが働くという共通の目標は持っており、福祉サービスを必要としている方は多いが、精神疾患をお持ちの方が福祉サービスにつながりにくいという傾向がある地域の様子に感じられる。利用者獲得という点が大きい課題となっているので、2019年度は引き続き地域との緊密な関係づくりを中心に事業所のアピール方法や方向を検討し活動を行っていきたい。

◆実績

平成30年度相談件数（件）

男女比

10代	20代	30代	40代	50代	60代
-----	-----	-----	-----	-----	-----

4	8	2	4	0	0	男性	女性
						9	9

紹介元

行政機関	相談支援機関	医療機関	ハローワーク	パンフレット	学校	HPメディア	知人・友人・家族	その他
1	8	2	0	1	1	0	1	4

その他の内訳

石巻 NOTE
---------

平成 30 年度在籍者数

自立訓練（13 名）

10 代	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
0	5	6	0	2	0

男女別

男性	女性
4	9

卒業者内訳（退所理由）

就継 B	就継 A	移行支援	就職	体調不良	期間満了	その他
1	0	3	3 (OP2)	1	2	2

その他内訳

家族の介護・転居
----------

◆活動内容

個別の時間での相談を中心に行いながら、日常生活動作の向上、各種講座の参加、ウォーキング・アートプログラム・認知プログラム・コミュニケーション講座・PC 講座・就職活動講座・事務軽作業等

スイッチ・イシノマキ 管理者 山下祐史

## Ⅱ 思春期・青年期を中心とした就学・就労支援

### (1)ユースサポートカレッジ 仙台 NOTE

#### ◆成果と今後の課題

様々な事情から働くことや学ぶことに困難を抱えた若者に、「早期介入・予防」の視点から就労準備・就学（修学）支援を仙台を拠点に提供し丸5年。年々増加する相談件数や利用者数から、グレーゾーン層の若者に対する支援の社会的需要の高さを実感していると共に、利用者の支援のみならず社会にアプローチできることは何なのかを常に模索しながら、活動を進めてきた。

2018年度に力を入れた取り組みは3つ。1つは多様性ある社会を目指し、受け入れ側である企業へのアプローチと連携強化がある。人手不足に悩む企業の採用活動、またCSRの取り組みへの一助として、未来ある若者を戦力として雇用いただくための取り組みを行った。支援付きインターンシップの実施や企業説明会の開催など、企業と若者の接点をより多く作ることで、双方にとっての幸せなマッチングを目指し、結果に繋げることができた。グレーゾーン層の採用における企業への啓発・アプローチは今後継続していくテーマであると考えている。2つ目は大学へのアプローチ。今年度は就活準備支援に加え、大学生の修学支援（休学中の学生の復学支援）のご相談が増え、居場所としての機能がより濃い一年であった。3つ目は、職場や学校への定着へ取り組みである。認知プログラムやメンタルヘルス等こころの講座を多く取り入れ、物の考え方や捉え方、ストレスマネジメントを提供した。又今年度の8期生の利用者から声が上がりに、寄付金にて運営される卒業生の会「仙台 NOTECLUB」が3月に発足。卒業後に職場の上場を共有し合える場所として今後の定着支援の取り組みの一環として盛り上げていく。

又新たな取り組みとして、宮城県内の大学生ボランティア育成プログラムに取り組んだ。若者支援としてスタッフだけではなくより利用者と近い目線で接することができる「身近なサポーター」の存在は大きく、将来的に困難を抱えた若者を地域で支える担い手の育成を目標として実施した。

課題としては、社会の要望にお応えしていくために、今後継続性のある運営基盤を作っていくことが挙げられる。そのために行政や支援機関と連携と、実績を広く発信し活動を認知して頂くため活動を強化していく必要があると考える。

#### ◆実績

##### 1) ユースサポートカレッジ事業（仙台 NOTE）

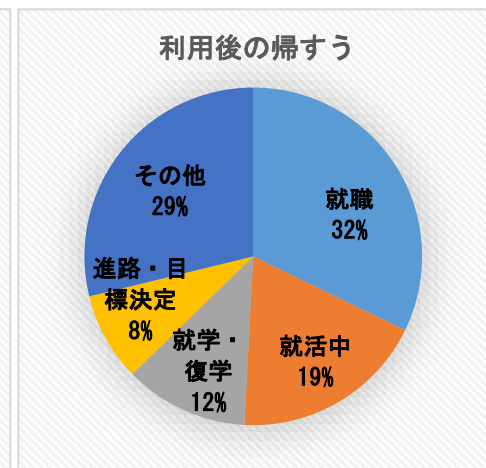
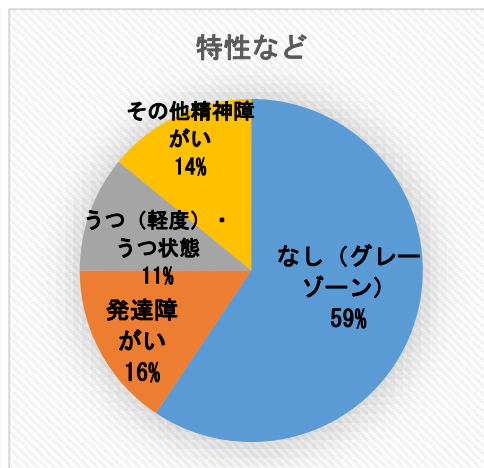
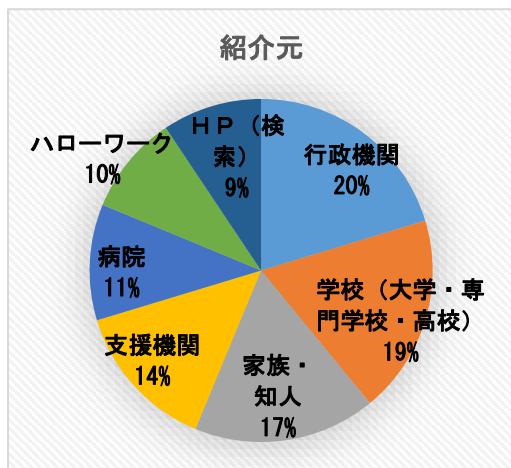
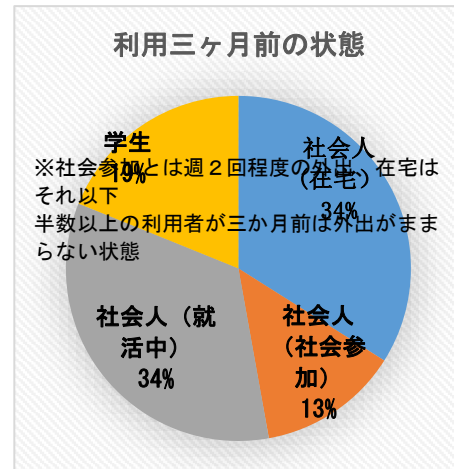
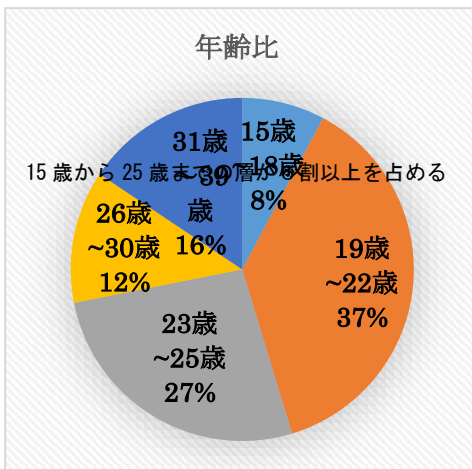
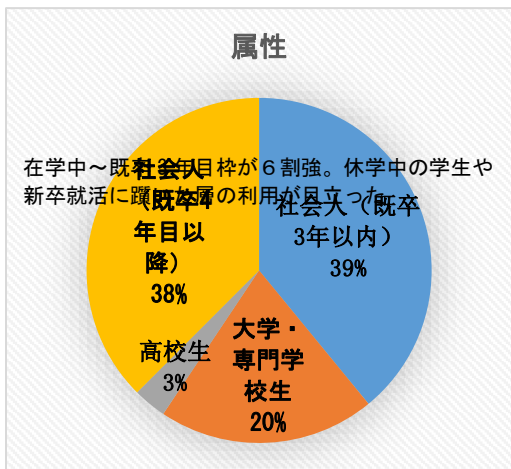
###### 【活動実績】

■新規相談(インテーク)件数	72件
■仙台 NOTE 登録利用者数	64名（男性26名・女性38名）
■仙台 NOTE 述べ利用者数	1,330名
■延べ相談件数	519件
■インターンシップ件数	51名（延べ参加人数110名）

###### 【帰すう実績】

■就職決定者数	23名（昨年度対比120%）
■進学・就学決定者数	2名
■復学件数	4名（大学3名・専門学校1名）





教育機関からの紹介が増加している  
家族・知人からの紹介層も増加

6割がグレーゾーンの方

過去最高の就職実績となった

## 2) 大学生ボランティア育成プログラム

県内13大学より第1期生9名、第2期生1名 参加

事前スキルアップ研修（ビジネスマナー、傾聴、コミュニケーション）実施

## 3) 高校連携事業

① 高校生支援付きインターンシップ（11月）

宮城県農業高等学校：2年生2名参加（学校訪問面談・インターンシップ4日間）

② 出張キャリア講座（10月）

トライ式高等学院

## ◆活動内容

①各種プログラム



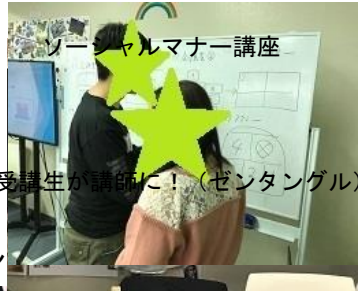
コミュニケーション講座



メンタルヘルス講座



就活講座



ソーシャルマナー講座  
受講生が講師に！（ゼンタングル）



パソコン講座  
受講生が講師に！（書道）



アートプログラム  
受講生が講師に！（折り紙）

② イン



③ 特別講座（外部講師）

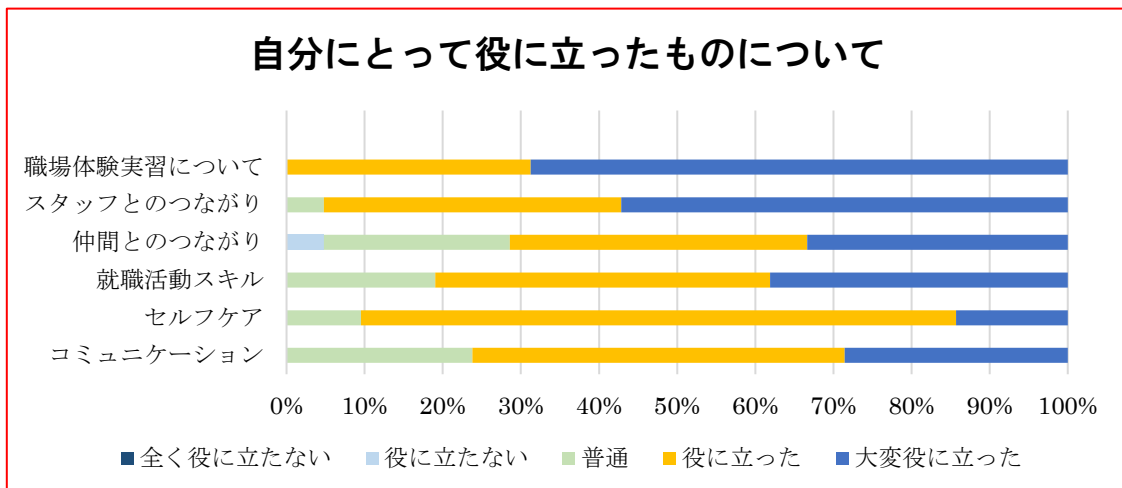


【5月】  
講話「道は一つじゃない」  
NPO 法人ぶれいんはーと  
理事長 日沢 慶輔様



【11月】  
アロマセラピー講座  
こまつ まりこ講師

【修了アンケートより】





- ・職場体験実習の「役に立った」「非常に役に立った」が100%にて非常に効果が高い結果に
- ・その他項目も70%～90%にて高い効果を実感している

#### (1) ユースサポートカレッジ 石巻 NOTE

##### ◆（成果と今後の課題）

住友商事東日本再生フォローアッププログラム2017年度、宮城県NPO等の絆力を活かした復興・被災者支援事業の2事業を柱に、高校生の進路決定支援、NOTEcafé、20代までの若者の就労支援を実施。一定数の進路決定者と就職者を出すことが出来た。

併せて、圏域に石巻圏域子ども・若者総合相談センターが設置されたことで、今まで掘り起こすことが難しかった層の方との接続が可能になった事が2018年度の成果となる。

課題としては、新規利用のための相談経路が狭まっており、今までつながっていた機関との連携を再構築し地域での役割分担を明確にしていく事が直近の課題であると考えられる。

また、NOTEcaféにおいては、利用者層（学校から紹介されてくる層）が限定されてきており、発達障害や軽度知的障害のある方が中心となってきた事から、ターゲットの一つとして考える今はあまり困っていない層がコンタクトしにくい状況になってしまっている事が課題である。

##### ◆実績

##### ■高校連携全体

全高校生利用登録数⇒14名

相談件数⇒249件（進学 3 : 就職 3）

##### 【NOTEカフェ モデル校2校への訪問】

訪問件数（～H30.2月まで）⇒62件 相談活動件数⇒134件

相談対象実人数 10人

見学、実習実績 実3名参加（見学3回、実習6回）実施

かかわった方の帰すう（就職：3名、就職未決：3名、進学・進級：3名）

##### 【連携以外の高校生】

- ・連携学校数 6校
- ・企業見学2件、インターン0件、参加実人数0名
- ・ボランティア件数：1件（復興支援ネットワーク）
- ・現在までの帰すう・

就職：0名 就活中：2名 進学（専門学校、通信制高校、通信制大学）1名 復学2名

就労移行等：2名 最高学年でない生徒も多数

##### ■ユース相談件数（高校生以外）

実人数38名、相談件数534件

企業見学 6件 8名参加

企業実習 21件（3社）3名参加

就職実績：7名+1名起業

#### ◆活動内容

事業所での活動として、個別での相談を中心にしながら VRT や GATB を活用、職場体験等の就労支援。本人の興味関心に基づく進路決定のプロセスをサポートしていく進路決定支援。休学中の高校生の居場所的な活用しながら自身の状況を確認、セルフケアについて検討していくサードプレイス支援を実施。その中で、状況に合わせて就活系のプログラム、個別の余暇にフォーカスしたプログラムを実施。NOTE Café においては、石巻北高飯野川校と東松島高校の2校において、進路指導の先生より紹介を受けた方への就労、進路決定支援を実施。Café の場には大学生ボランティアも参加し、気軽にスタッフと話をしながら参加者が安心して進路決定をできる場を提供。

ユースサポートカレッジ石巻 NOTE 田口雄太

### Ⅲ 研究・研修事業

#### 各種研修

- ・2018年7月13日 仙台市社会福祉協議会「つなぐ・つながるプロジェクト」情報交換・交流会報告会  
パネル登壇（小関・加藤）
- ・2018年7月21日 石巻専修大学 復興ボランティア学 ボランティアEXPO講師（小関、小野寺）
- ・2018年8、9、11月 認定NPO法人アスイク 支援スーパービジョン 実施（対象スタッフ4～7名）  
（小野）
- ・2018年10月 トライ式高等学院仙台校 キャリアゼミ講師「進路について考えよう！」（小関）
- ・2018年10月 仙台市男女共同参画推進センターエル・ソーラ仙台 ガールズのしごと“ゆる～り”準備講座講師「次へのステップ～仙台NOTEの就労支援について」（小関）
- ・2018年11月 せんだいみやぎNPOセンター「仙台ちょっとまち歩き第4弾～仙台東口エリア編～」講師（今野）
- ・2018年11月 平成30年度ピアサポーター養成研修 講師 「働くということ」（小野）
- ・2019年1月 （株）チャレンジドジャパン 障がい者雇用支援セミナー パネル登壇（小野）
- ・2019年2月 東北福祉大学 特別支援教育研究室 先生と家族のための発達障がいセミナー「発達障がいがある人の就労支援」講師（小野）
- ・2019年4月 トライ式高等学院仙台校 キャリアゼミ講師「自己分析～強みについて考えよう～」  
（小関）

#### (1) 学会、講演など

- ・2018年12月 日本精神障害者リハビリテーション学会第26回東京大会  
口頭発表：IPS理念における就労と生活支援を目指す～予防的なセルフケアとライフワークバランス～  
三上綾佳  
ポスター発表：対話型セルフケア支援による在職者への効果について～在職者コミュニティ「はたサポ」  
の取り組み～ 小野彩香
- ・2019年2月 仙台市産業振興事業団 講演（企業対象）  
「多様性を活かしたしなやかな視点で働き方改革を」（小関）

#### IV 学校メンタルヘルスリテラシー教育における授業の実施

主体：みやぎこころのデザイン教育実行委員会（SCOPE）

#### V その他事業

##### (1) ジョブコーチ支援事業

- ・障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

平成 30 年度実績

	実対象者数	支援回数	離職者	稼働 JC
30 年度	18 名	150 回	3 名	3 名

- ・実対象者 18 名のうち、30 年度新規開始者は 7 名であった。
- ・離職者の在職年数は、3 年 2 か月、1 年 9 か月、3 ヶ月目であり、2 名はステップアップを希望した退職であった。
- ・前年度と比較しても、対象者数、訪問回数共に、ほぼ昨年同様となっている。

##### (2) 委託事業（東北工業大学 ライフデザイン学部安全安心学科 2 年生対象キャリア講座）

2 年次のインターンシップ、3 年次からの本格的な就職活動に向け、土台として必要な社会人基礎力の習得を目標に授業（基礎セミナーⅢ）を提供する。

##### 【前期】

		講座タイトル	項目・ねらい	全体の趣旨
1	5/14	コミュニケーション基礎	コミュニケーション基礎力の向上	基本的なコミュニケーション技法理解（ゴーサイン・ノーゴーサイン）
2	5/21	自分プレゼン術	プレゼンテーション理解 自己PR	・自己PR（好きなものWEB） ・セルフケア（認知プログラムの活用にて自己の傾向を知る）
3	5/28	グループディスカッション	コミュニケーション・プレゼンテーション総合	グループでテーマに沿った討議を行い結論を発表する

##### 【後期】

4	12/7	課題解決コミュニケーション（1組）	課題解決コミュニケーション	LEGO アイデアワーク
5	12/14	課題解決コミュニケーション（2組）	課題解決コミュニケーション	LEGO アイデアワーク
6	12/21	学生のキャリア・デザイン	社会人への心構え 就職活動に向けて	・学生と社会人の違い ・「働く」意味を考える ・就職活動の進め方

##### (1) 助成事業

##### ■宮城県「NPO などの絆力を生かした被災者復興支援」事業

##### 【事業内容】

石巻市、仙台市、東松島市、女川町など、宮城県沿岸部の高等学校の生徒の心のケアと中退予防、そして地域人材の育成を目的とし、県内3校での就学、就労サポートを展開。

同時に仙台駅前と石巻駅前にて、高校生が気軽に就学、就労に関する相談が出来る窓口を設置。就学や進路選択に課題を抱える生徒や、グレーゾーンの生徒にも対応し、通常の高校の進路指導ではカバーすることが難しい分野に取り組む。

また、全国で先駆的な高校内カフェとして、神奈川県田奈高等学校や大和東高等学校などが挙げられるが、東北地方ではこのような事例はまだ少ないため、圏域の高校や、支援団体向けに、先進事例を学ぶシンポジウムを開催し、運営ノウハウの習得や移転そして将来的に持続可能な事業への転換を目指す

#### ■コンポーネント1「Note café」事業

##### ・実施実績

石巻北高校飯野川校	32回/年間
東松島高等学校	30回/年間
宮城県農業高等学校	6回/年間

学校内カフェ事業			相談件数					
圏域	実施回数	相談総数	進学・復学	就職相談	生活相談	電話対応	連携団体 保護者対応	
飯野川	石巻市	32	92	2	55	10	0	25
東松島	東松島市	30	112	0	30	10	50	22
宮城農業	名取市	6	10	0		10		0
その他	仙台市	1	8	8				

#### 【成果】

- ・昨年度は石巻圏域が中心の活動となったが、今年度については石巻市、東松島市、名取市、仙台市と、より広域に活動を進めることが出来、広い圏域でインパクトを出すことが出来た。一方で名取市での実施は6回にとどまり、今年度から新規にスタートした部分のボリュームが不足しているため、次年度以降の課題を残す結果となった。
- ・事業が2年目に入り、より学校側の理解を得られたことによって、密に教員側と連携を取れたことで、卒業年次だけでなく、1、2年生など、今後進路決定に動いて行く学生様とのつながりが増え、被災地で就労、就学課題を抱えた高校生によりリーチしやすくなった。
- ・今年度より大学生ボランティアの投入を実施。現場で高校生と現役大学生との交流が生まれたことで、より本人にとって身近な相談者、先輩として場の雰囲気明るく活気あるものになった。学内での注目度も上がり、様々な先生方から今後の継続的な取り組みへの期待の声を頂いている。沿岸部高校生と仙台圏域の大学生の交流が進むことで、地元での就労意欲の向上や、彼らが社会人になった後も継続して被災地に関わりたいという意欲向上など、様々なアウトカムが産まれると考える。

#### 【今後の課題】

- ・現状、学校や教師が課題を認めた生徒へはアクセスできるが、潜在的な課題を抱える生徒と出会う機会が少ない。「カフェ」という機能をさらに拡大することで、本来出会えないはずの潜在的に課題を抱える高校生とより多くの接点が創出できるよう、教育の現場との協議を進める必要がある。
- ・石巻市以外の圏域の方々との連携を強化して行くことが今後の事業拡大に必要であると考え。

### 【利用者の声】

- ・悩み事などをスタッフさんが親身になって聞いてくれる
- ・面接の練習などで詳しいアドバイスを教えてもらった。
- ・趣味の話や相談事などがとても話しやすい。

### ■コンポーネント2「沿岸部を中心とした被災高校生の相談窓口の設置と訪問相談体制の構築。」

開設期間：平成30年7月1日～平成31年3月31日

場所：ユースサポートカレッジ石巻NOTE

宮城県石巻市鑄銭場1-9

ユースサポートカレッジ仙台NOTE

宮城県仙台市宮城野区榴岡1-6-3

学校外相談窓口事業			相談件数					
	圏域	登録者(新規)	相談総数	進学・復学	就職相談	生活相談	電話対応	連携団体 保護者対応
仙台NOTE	仙台市	16	143	1	130	13		55
石巻NOTE	石巻市	9(新規5名)	417	33	137	25	65	157

学校外相談窓口事業			実施件数					
	圏域	登録者(新規)	GATB	VRT	見学	インターン	進路決定	内訳
仙台NOTE	仙台市	16						
石巻NOTE	石巻市	9(新規5名)	1	1	6	10	4	進学1、復学3

### 【成果】

- ・現役高校生や既卒1、2年の社会人へのヒアリングから、学校だけでの就職活動や進路決定に限界を感じている生徒が多いことが分かった。被災地の就労課題の中就職活動を進める高校生にとって、学校以外の就職活動の場は、非常に重要だと考えるため、気軽に立ち寄って相談や就職活動に取り組める場の存在意義は大きいと感じている。

### 【今後の課題】

- ・成果指標の設定が難しく、例えば高校1、2年次の生徒の成果指標が、就労、進学ともに該当しないため、事業の効果測定が難しい場面が多い。3年生以外の利用の有効性を示す成果指標の設定が必要と感じている。

### 【利用者の声】

- ・プログラムや日々の活動の中で、大変お世話になりました。皆様のおかげで自分自身のことや、コミュニケーションの取り方など、様々なことを知ることが出来ました。NOTEを離れてしまいましたが、これからも皆様と一緒に頑張る気持ちで自分の選んだ道を力強く歩んで行きたいと思います。
- ・自身について考える機会がなかったので、講座の課題の中で考えることが出来、昔より人としゃべれるようになりました。
- ・行って楽しく活動が出来た。人としゃべる機会が出来ました。静かな時間を過ごせました。
- ・NOTEで頑張ったことは、毎週通って就職活動をしながら通ってきました。
- ・自分が思ったことは、その時その相手に嫌われても話したほうが良いと分かった。
- ・人はみな違うんだと改めて感じれた。
- ・就職、働くことに対する知識と意識の変化。

- ・自分の人生について考えるようになった。
- ・通う前は家族と病院しかなかった。居場所が増えたこと。
- ・職員の方や通っている方と会話をして、人への恐怖心が少し減って、人と対話をする楽しさを感じられました。
- ・自分に自信がなくなっていて、変わるか不安でしかなかったけど、いろいろな講座に参加したり、多少は違えど自分と似たような理由でここにきている皆さんと交流して、今までの友達とは少し違う仲間のような同志のような存在に出会えてよかったなと思います。

### ■コンポーネント3

全国で先駆的な高校内カフェとして、神奈川県田奈高等学校や大和東高等学校などが挙げられるが、東北地方ではこのような事例はまだまだ少ない。これらの高校内カフェを立ち上げた石井正宏氏を招き、圏域の高校や、支援団体向けに、先進事例を学ぶシンポジウムを開催し、運営ノウハウの習得や移転そして将来的に持続可能な事業への転換を目指す。

#### 【成果】

・シンポジウム参加者は30名に満たなかったが、高校教育関係者と子ども若者支援関係団体の代表の方の来場が多く、非常に活発な議論が展開された。中でも高校教育の現場から、このような取り組みの拡大を望む声が多く聞かれ、今後の事業の広がり、可能性を感じる事が出来た。

#### 【今後の課題】

・県内すべての高等学校や行政機関への告知を行ったものの、教育委員会などの参加がなかったことから、今後教育の現場だけではなく、教育行政の中核を担う方々への提言を続けて行きたいと考えている。

#### 【実施概要】

- 日付 : 平成31年2月22日
- 会場 : 仙台市市民活動サポートセンター 地階 市民活動シアター
- 参加者数 : 21名
- 参加者層 : 学校職員（教諭、養護教諭、図書館司書）、子ども支援団体、宮城県職員
- 登壇者 : NPO法人パノラマ 代表理事 石井正宏 氏  
宮城県石巻北高等学校飯野川校 進路指導部長 大橋孝幸 氏  
NPO法人Switch 理事長 高橋由佳  
NPO法人Switch 石巻統括マネージャー 田口雄太  
一般社団法人office ドーナツトーク 田中俊英 氏（映像紹介）
- スケジュール :
  - 13:00 開会 司会進行 NPO法人Switch 小関
  - 13:05~13:30 【活動紹介】  
活動紹介「石巻圏域の高校生カフェとは～NOTE Caféの展開～」  
ユースサポートカレッジ石巻 NOTE 石巻統括マネージャー 田口雄太
  - 13:30~13:40 基調講演①【録画上映】

- 「なぜ今、高校内居場所カフェなのか？」  
大阪府立西成高校「となりカフェ」他  
一般社団法人 office ドーナツトーク 田中俊英 氏
- 13:40~14:25 基調講演②  
「神奈川県における高校生居場所カフェの展開について」  
神奈川県田奈高校「ぴっかりカフェ」他  
NPO 法人パノラマ 代表 石井正宏 氏
  - 14:25~14:35 休憩
  - 14:40~15:10 グループワーク  
「宮城県における高校生居場所カフェの可能性と課題」  
A グループ「宮城県に高校生居場所カフェが必要かどうか」  
ファシリテーター：大橋氏、田口  
B グループ「宮城県で高校生居場所カフェをどのように実現すべきか」  
ファシリテーター：石井氏
  - 15:10~15:50 クロストーク（質疑応答）
  - 15:55~16:00 閉会

#### 【参加者の声】

満足（14）

- 様々な立場の参加者の方々から情報交換ができた
  - 今後、高校生や若者を対象とした居場所づくりの実施を検討しているので参考になった
  - 盛りだくさんの内容で良かった
  - 学校関係者がもう少し参加していればよかった
  - パノラマさんや、ドーナツトークさんで高校カフェをやっていることは知っていたが、今回改めてパノラマさんや、石巻 NOTE の活動を知る良い機会になった
  - 石井さんの講演内容が、今の自分の支援の参考になった
  - 石巻 NOTE の活躍に期待しています
  - 共感点や、勉強になることが多く3時間では短い時間だった
  - 居場所カフェが宮城でも広がってほしいと感じた
  - 他県からの参加だったが、自分の圏域でも広く議論できる場を設けたい
- どちらでもない（1）
- 時間が短かった

#### ● シンポジウムの内容に関して、ご質問・ご意見等

- 石井さんと「ピッカリカフェ」に関心があったので、よい機会となった
- 今後とも石巻での活動や、高校カフェについて教えてほしい
- 居場所づくりを、どのように広げていくのか伺いたい
- 他団体とも連携した地域づくりができると良いと感じた

- 高校内カフェを開くことよっての高校側のメリットを知りたい
- 自分たちの事業で始める際は相談に乗って頂きたい
- 学校内ではなく、校外に居場所を作ってはどうか

## 1. 参考画像

- ステージの様子



- 活動紹介「石巻圏域の高校生カフェとは～NOTE Caféの展開～」  
大橋先生、田口より報告



- 基調講演①【録画上映】田中俊英 氏





- 基調講演② 石井正宏 氏



- グループワーク



- クロストーク（質疑応答）  
時間が足りない程、多くの方々から質疑を頂きました。



### ■住友商事 東日本再生 フォローアッププログラム

当プロジェクトの大きな目標は、被災地における「はたらく」「雇用する」「ささえる」の三つの角度から、被災地特有の就労課題に取り組み、持続可能な雇用サイクルを回すことを目的としている。

被災地における就労課題としては、大きく三つ

「雇用のミスマッチによる就労困難層の存在」

「人材不足による企業活動の停滞」

「身近な支援者の不足による就労継続の難しさ」などが挙げられる。

これらの課題に取り組むために、仙台市と石巻市にて、「こころのケア」をベースとした就労相談窓口を設置。スムーズな就労への一步を踏み出していただくとともに、地域企業と求職者とのスムーズな接続を目指したインターンシステムを構築。さらに、地域に身近な支援者としての大学生を中心としたボランティアを多数育成することで、持続的な地域の就労支援体制を構築することを目的としている。

#### 【事業内容】

##### (1) 被災者就労準備支援事業の展開

宮城県仙台市、石巻市にて圏域の若年被災者を対象に「こころのケア」をベースとした就労準備支援事業を展開。個別の経歴や強みを活かしながら、被災地特有の就労課題に対応する。ITスキルアップ講座事業なども展開し、総合的に就労への一步を踏み出せる場とする。カレッジでは当法人が従来持っている障害福祉サービスや職場適応援助者（ジョブコーチ）のノウハウを活かしながら、伴走型の個別就労支援を展開する。

◆就労相談件数 目標 500 件 前期合計：668 件、後期合計：621 件

ユースサポートカレッジ仙台 NOTE 283 件

ユースサポートカレッジ石巻 NOTE 338 件

#### ◆講座展開

##### ・就活講座

若年層の方で、将来の進路選択に迷っている、今後の就活に向けて悩んでいる等の困り感がある方向けに就活講座を開催。講座を通して、自己分析（自分自身の長所・短所、強みなどを活かせる PR ポイントについて）、マナーや一般常識、面接練習など就活に関わるテーマに講師よりレクチャーし、参加者同士で学びを確認し合える場として設定。

## (2) インターンシップ事業

「有給職業体験プログラムバイターン」や「地域企業インターンプログラム」など、震災後の人材不足に悩む地域企業と若年者の接点を創出する事業を展開。上記の(1)で支援した若者を対象に、地域の特性に合わせた職業体験の場を創出し、被災者のスムーズな雇用への接続を目指す。企業開拓を進めた後は、実際にインターンシップを実施し、職場体験に繋げる。

●企業開拓(年間20社目標) 前期17件、後期 仙台 NOTE: 3件、石巻 NOTE: 5件⇒8件

【仙台 NOTE】 前期: 12件、後期: 3件

●インターンシップの実施(宮城県年間のべ60回目標)

前期合計: 参加者30名・インターン実施のべ91件 後期合計: 参加者32名・インターン実施のべ66件

【仙台 NOTE】

後期: 参加者27名、インターン実施のべ31件

9月: 8件

【石巻 NOTE】

後期: 参加者5名、インターン実施のべ35件

●インターンシップを通じた就職決定者 前期: 2名決定 ⇒ 後期: 0名

## (3) みやぎ若者応援ボランティア育成プログラム

県域で様々な課題を抱えた若者をサポートする中で、社会の中に身近な立ち位置でサポートしてくれるサポーターが重要であるということに気づき、比較的年齢層が近い学生のボランティアを育成することで、直接的に課題解決につなげることを目的とする。

対象: 宮城県内在住の大学生で地域復興サポートに興味がある方



### ◆第1期ボランティア生活動について

8月よりボランティア第1期生活動スタート

(1) ボランティア育成プログラムを実施

#### ① 事前研修(1日)

インターンシップ事前準備として社会人としての基礎的なマナーや対人コミュニケーションのスキルを身に

つける・確認することを目的として実施

<事前研修内容（ビジネスマナー・コミュニケーション・傾聴スキルアップ）>

ビジネスマナー：社会人基礎力とは・第一印象・言葉遣い・名刺交換・報連相のマナー

コミュニケーション：コミュニケーション基礎、課題を抱えた若者とのコミュニケーションスキル  
(好きなもの WEB ツールを通して 3 つのスキルをペアワークにて実践)

傾聴スキルアップ：傾聴技法の体験、傾聴の姿勢、体制と傾聴の関連

## ② 被災地の現状理解

石巻地域で先進的に活動されている団体様の講話を通して活動について考えていく

※講話当日欠席予定のボランティア生も多数いたため、講話の様子を録画させて頂いた

・8月30日（木） 4名参加（欠席した学生5名は後日個別で対応）

### 被災地の現状理解講話① 石巻復興きずな新聞舎 岩元 暁子様

新聞発行を通じた情報発信、市内の全仮設住宅と市街地の復興公営住宅への配布活動を通して、住民の自立促進、つながりづくりなど幅広い活動をされている。また、地域支え合いの仕組みづくりとして地元ボランティアの育成・外部からの受け入れも積極的に実施されている。

・9月6日（木） 3名参加（欠席した学生6名は後日個別で対応）

### 被災地の現状理解講話② 特定非営利活動法人 移動支援 Rera 村島 弘子様

震災による移動困難者への支援を継続、発展させることにより、それに続く“社会的弱者”への取り組みへとつなぎ、誰もが必要な外出を諦めずに暮らすことのできる社会を築くことを目的として先進的に活動されている。

※12月修了後も継続して参加しているメンバーがおり、現在 現場リーダーとして活躍中

## ◆第2期ボランティア生募集



### 【説明会開催】

・1月5日（土） 2期生募集全体説明会・オリエンテーション実施

2期参加者1名：2月22日（金）高校内居場所カフェシンポジウム運営スタッフとして活動

## ■2018年 JT NPO 助成金 「2018年度「心のコミュニティカレッジを通じた障がい者の就労定着支援事業【第二期】」

① 2017年度（1年目）の事業から見えてきた地域の課題、ニーズ

障害者やメンタル不調のあるかたの就労定着の低さという課題に対し、1. 在職者自身のセルフケアの普及と、2. 企業側の多様性への理解促進に取り組んだ。結果は、セルフケアを始めて学ぶという方が非常に多かったことと、企業の方含め現状を知るという機会を作った。

1年目の課題から2018年度（2年目）は次の取り組みをした。

「対話と共感」…精神科受診歴のある方や通院中で、就労継続に不安を抱えている多様な方々が、それぞれの悩みを安心して交わし合い、共感することが出来る場を創造する。

「地域性」…地域を拡大し、それぞれの地域での場を設定することでインパクトを拡大するとともに、長期的に地域の隣人として活躍することで共生できる地域社会の実現を目指す。

## ② 事業実施内容

### 2018年度はたサポ 企画日程、参加者数等

NO	イベント名	開催日	場所	参加者数	詳細
1	はたサポ仙台① 【継続】	8月3日	NPO 法人 Switch	14	在職者むけ/ストレスマネジメント基礎・お茶会
2	はたサポ石巻① 【出張】	8月4日	多目的ホール 第3ステージ	7	石巻地域就業・生活支援センター共催/精神疾患・発達障がいをお持ちの方のストレスケア講座（在職者向け）
3	はたサポ仙南① 【出張】	9月2日	まちづくり オーガ	12	県南障害者就業・生活支援センター「コノコノ」共催/ストレスと上手に付き合おう・交流会（在職者向け）
4	はたサポ仙台② 【継続】	9月7日	NPO 法人 Switch	10	在職者向け/椅子ヨガ・お茶会
5	はたサポ栗原 【出張】	9月30日	栗原文化会館	9	くりはら障がい者就業・生活支援センター「あしすと」共催/セルフケア～ストレスと上手に付き合おう！～
6	はたサポ宮城① 【限定】	10月18日	仙都会館	10	在職の福祉支援者向け/支援者のためのセルフケア講座
7	はたサポ宮城② 【限定】	10月26日	仙都会館	4	在職の福祉支援者向け/支援者のためのセルフケア講座
8	はたサポ企業 【限定】	11月16日	仙台市市民 活動サポートセンター	10	企業の障害者雇用担当者向け/障害者雇用担当者のための雇用管理セミナー～多様な方との共生を目指して～
9	はたサポ多賀城 【出張】	11月30日	多賀城市市民 活動サポートセンター	6	障害者就業・生活支援センターわ～く協力/働いている人のためのセルフケア講座
10	リカバリーの学 校【継続】	1月27日	仙都会館	19	セルフケアに興味のある方対象/リカバリーの学校 IN 仙台
11	減薬サポート情 報会議【継続】	1月28日	NPO 法人 Switch	14	セルフケアに興味のある方/みんなで話そう・聴き合おう減薬サポート情報会議

12	はたサポ石巻② 【出張】	3月9日	多目的ホール第3ステージ	11	石巻地域就業・生活支援センター共催/メンタル不調やメンタル面に不安を抱えている在職者または、これから働こうと考えている方のセルフケア講座
13	はたサポ仙台③ 【継続】	3月20日	NPO 法人 Switch	22	在職者向け セルフケア アロマ講座
合計 者数	13 企画			148	



### ③ 事業実施の効果

出張はたサポでは、障害者就労支援業務を担っている機関と共催したが、地域によって対象者像や取り組みたい内容が違ってくるのがわかった。また、地域の中核機関であっても、精神・発達障害限定の在職者向けの対話型勉強会を実施した経験がないことがわかり、メンタル系セルフケアの知識もスタッフによっては不十分で自信がないという方がいることが分かった。そのため、今回、OJT 的にかかわれたことで、伝え方ややり方など支援実務に活かせる学びであったと報告があった。また、共催機関からは、知的障害の方に、勉強系のセルフケア講座は有効なのか？という声も広報時に地域から上がっていたが、実際に意欲的に取り組んでいる参加者を見て、自分事としても理解しやすい内容であり、障害に関係なく必要な機会であり、継続したいという意見が聞けた。今回の企画ではじめてセルフケア講座を受けた方々が、その後の就業生活の中で実践したり、中核機関担当との定期面談などでも、セルフケアの点検を一緒にすることで、最終的には頑張ろうという気持ちになり帰っていったという報告を受けた。また、他の地域でのイベントで、今回の参加者が、この企画をととても良かったし、皆さんに受講してほしいと発表してくれたと報告を受けた。

1 回限りの開催にとどまらず、その後も継続的に、発展的につながっている報告を受け、地域に根づくには、丁寧に個別に実践していく人の存在が欠かせないことが分かった。

### ④ 工夫したこと

他機関と連携する上で、主催側がやりたいことを他機関にやってもらうのではなく、他機関が取り組みやすいように変えていく柔軟性がとても大切だった。他機関の事情により、事業実施までの進む速度や取り組む熱量も違う。どの団体も趣旨には賛同してくれているので、それぞれの規模とペースを肯定的にとらえ、協力して進めることがとても大切だった。

⑤ 今後の展望

2019 年度も採択が決まっている。2019 年度は、持続可能な仕組みを作る。

- ・はたサポ（セルフケアの理解・体験・普及と、対話を通じた多様性の理解促進）を、様々な地域で、地域の支援機関が実施できるようになることを最重要課題とし、継続開催と、人材育成に取り組む。
- ・最終的に弊法人は「はたサポ」の本拠点となり、①先進的なセルフケアの試行提供をする活動と、②中核団体（開催側）を育て、また質を保証する活動、③中核団体につなぐ活動（地域ではたサポを実施したいという支援団体を地域の中核機関につなぐ）を目指したい。

（JT NPO 助成金担当 今野・小野）

■デロイト トーマツ コンサルティング合同会社「ソーシャル・イノベーション・パイオニア」プログラムに参加。

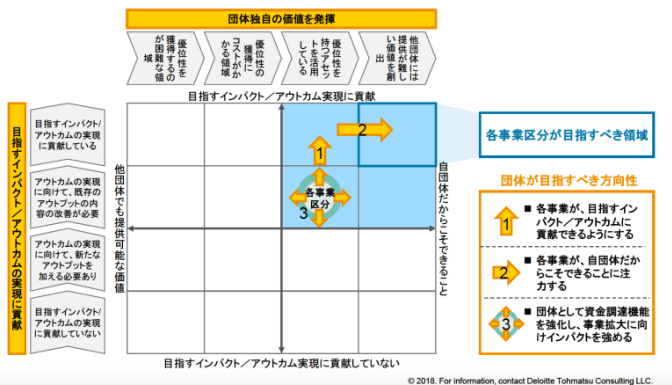
「ソーシャル・イノベーション・パイオニア」プログラムは、持続可能な社会の構築に向けて、特定の課題分野で高いビジョンを掲げ、革新的な取り組みを行っている非営利団体を、DTCの専属チームによる無償のコンサルティング（プロボノ）を通じて支援するプログラムとして、昨年開始された。第2回目となる今回も、昨年と同じく、(1)「サプライチェーン全体を視野に入れた持続可能でエシカルな生産・消費の実現」、(2)「女性、若者、外国人を含む多様な人々の就業・経済的自立支援」の2つをテーマとして掲げ、認定特定非営利活動法人 Switch が選定されました。

2017 年 1 月～5 月の第 1 フェーズでは、内部、外部環境の洗い出しからはじまり、法人のポジショニングや、課題の原因と今後の解決の方向性を探った。その後 5 月～9 月の第 2 フェーズでは、実際に法人の中長期計画を設定し、財務、事業面のみならず、人事制度や会議体、ガバナンス、広報、ファンドレイジングなど、多岐にわたる計画を設定し、スタートを切ることができた。

当法人としてはここをスタートラインとして、新しい事業への取り組みを加速させていくこととする。

縦軸に団体が目指すインパクト・アウトカム実現に向けた事業貢献度、横軸に事業の独自性を取り、両者を掛け合わせて事業の方向性を決定します

マッピング軸(例)



### (3)委託事業

#### (1) その他

##### 【研究協力】

・NPO 法人ディーセントワーク・ラボ 平成 30 年度独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業  
障がい者就労・雇用を導くリーダー研修事業

「ディーセント・ワークを目指した職場と組織をつくる—ポジティブな障がい者雇用にみるティール組織—」

・文部科学省若手研究 (B)「日本版 IPS／援助付き雇用フィデリティ尺度の検証とフィデリティ評価システムの構築」

・障害者対策総合研究開発事業<精神分野>「オリジナルソフトによる認知機能リハビリテーションと援助付き雇用を組み合わせた精神障害者の就労や職場定着の支援の効果の検証と普及方法の開発」

・「自閉スペクトラム症患者に対するオリジナルソフトを用いた認知機能リハビリテーションの効果検討」

・「効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等の情報共有に関する研究」

#### (2) メディア等掲載

2018 年 5 月 働く広場 N0488 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

「NOTE」働く障害者をみんなで支えるために VOL. 2 みんなで取り組む社風が育てた社内支援体制（小野）

2018 年 6 月 働く広場 N0489 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

「NOTE」働く障害者をみんなで支えるために VOL. 3 専門的な支援機関との連携（小野）

2018 年 7 月 働く広場 N0490 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

「NOTE」働く障害者をみんなで支えるために 最終回 支援の広がり～ナチュラルサポートへ向けて～（小野）

2018 年 7 月 精神科臨床サービス第 18 号 星和書店 アウトリーチの基本技術

「就労定着支援での職場への訪問」（小野）

#### ■2018 年 5 月 1 日

宮城県社会福祉協議会「福祉みやぎ」に被災地就労支援「出張パソコン講座」の活動が紹介されました。



# 復興 宮城の いま



▲パソコン講座の受講者とSwitchのスタッフ。和やかな雰囲気徐々に受講者の緊張もほぐれ、勉強が進みます。

## 被災地を訪問して 無料パソコン講座 を展開！

スイッチ  
認定特定非営利活動法人 Switch

■ 私たち認定NPO法人Switchでは、被災地就労支援の一環として無料パソコン講座とお仕事相談会を実施しております。

### ■ Switchのスタート

認定NPO法人Switchは、平成23年3月2日、ちょうど東日本大震災の一週間前に設立しました。当初は心に不調を抱えた若年者の「まなび」「はたらく」をサポートするために、福祉サービス事業を設置し、おもに精神疾患を抱えた若者の就労サポートを目的としていました。

しかし設立直後の震災により、法人の取組み分野は大きく拡大することになりました。

### ■ 沿岸部での就労課題

比較的復旧が早かった仙台市周辺部と比較して、沿岸部、特に死者不明者3600人以上という甚大な被害を受けた石巻市において、地域の若者を取りまく環境は大きな変化を余儀なくされました。

なかでも就労と就学の課題は非常に深刻でした。住まいが流出し、家族も失い途方に暮れる20代、30代の働き盛りの方や、沿岸部で被災し、内陸の学校に転校したものの適応できずに応急仮設住宅に引きこもる若者など、多くの課題が噴出してきました。

### ■ 被災者支援への取組み

そのような状況を受け、私たちは「ユースサポートカレッジ石巻NOTE」を石巻中心部に設置し、被災地特有の就労課題に取り組んで参りました。

大きな被害を受けた企業と連携し、「有給職業体験プログラム バイターン」を展開。すぐに企業内で働き始めることが難しい若者に対し、職業体験を積み重ねることで、ゆるやかに企業との信頼関係を築いていく伴走型の就労サポートで、多くの若者と地域の雇用との接点を創出してきました。平成27年度からは、復興庁ところの復興事業の取組みとして石巻近郊に農園を展開し、仮設住宅の奥に引きこもっている方々が外に出るきっかけにするための中間的就労の場として活用いただくことができました。

出張型就労支援としては、沿岸部の応急仮設住宅集会所を皮切りに移動式のパソコン講座を実施し、「はたらく」への一歩を踏み出していたべくプロジェクトを展開。運営には大手IT企業様や自治体、協力団体の皆様のご協力をいただき、社会福祉協議会様とも連携し、現在も気仙沼地区、牡鹿地区、東松島地区、多賀城・塩釜・七ヶ浜地区・岩沼地区にて、被災地で就労課題を抱えながらもなかなか外の出るきっかけがつかめない若者や高齢男性など、幅広い

年齢層の多くの方々に参加いただいています。

また、平成29年度は石巻圏域の高等学校2校と提携し、学校内に

気軽に「まなび」「はたらく」について相談ができる定期的な窓口を設置し、高校生特有の就学、就労課題に取り組んでいます。

### ■ 若者支援のこれから

私たち認定NPO法人Switchは、震災後の東北で本当の復興を目指すためには、地域のおちこちで埋もれようになっている若者に、様々な方法で地域に出てきていただき、「本物の体験」を積みながら、将来的に地域の担い手になっていただくことが重要だと考えています。

これからもより多くの若者が希望を持って「まなび」「はたらく」ことができるよう、活動を進めてまいります。(奇稿)



▲受講者ひとりひとりのペースに合わせて丁寧にサポートします。

福祉みやぎ  
Welfare Miyagi

10

働く広場 2018年5月号「NOTE Vol.2 みんなで取り組む社風が育てた社内支援体制」コラムを常務理事小野が執筆しました。

### ポイント

- 組織全体で見守る意識が支援者の自立と負担を軽減
- 総務課と相談員らの太いパイプで、課題はすぐに共有
- 正しい支援が障害者社員の実績とモチベーションにつながる

### 「合理的配慮」と社内支援体制

「特別扱い」はしないけれど、配慮はします。これは、障害者雇用がうまくいっている企業からよく聞く言葉です。今回は、心の「合理的配慮」と社内支援体制との関係について触れたいと思います。

合理的配慮の定義は「障害者が、合理的な方法で業務を遂行するために必要とされる措置」です。社内支援体制を整えることで、この対応の機会を増やすことが可能です。これは合理的配慮では列挙されていない、大きなメリットです。社内支援体制が充実していると、合理的配慮の実現に必要な、本人を含めた合意形成のプロセスをスムーズにすすみます。

私の経験では、企業形成までのプロセスの段階では、強みから対応を促していく企業が多いと感じます。たいへんではありませんが、この共有体制こそが、障害者理解の企業だけでなく、チーム力を上げること、成果にもつながる可能性があります。社内支援体制が充実していると、合理的配慮の実現に必要な、本人を含めた合意形成のプロセスをスムーズにすすみます。

私の経験では、企業形成までのプロセスの段階では、強みから対応を促していく企業が多いと感じます。たいへんではありませんが、この共有体制こそが、障害者理解の企業だけでなく、チーム力を上げること、成果にもつながる可能性があります。社内支援体制が充実していると、合理的配慮の実現に必要な、本人を含めた合意形成のプロセスをスムーズにすすみます。

### 働く障害者をみんなで支えるために Vol.2 NOTE

## みんなで取り組む社風が育てた社内支援体制

今回は、障害のある社員がいる部署の部長が「障害者職業生活相談員」の資格を取得するなど、社内支援体制が充実している事例として、「新潟ワコール縫製株式会社」を紹介します。

新潟ワコール縫製株式会社 代表取締役社長 岩田 隆夫

一人ひとりの障害者に対する特別扱いではなく、配れど配れど、特別扱いをしない。社内支援体制が充実している事例として、「新潟ワコール縫製株式会社」を紹介します。

特別扱いはしないけれど、配れど配れど、特別扱いをしない。社内支援体制が充実している事例として、「新潟ワコール縫製株式会社」を紹介します。

特別扱いはしないけれど、配れど配れど、特別扱いをしない。社内支援体制が充実している事例として、「新潟ワコール縫製株式会社」を紹介します。

働く広場 2018年5月号「NOTE Vol.3 専門的な支援機関との連携」コラムを常務理事小野が執筆しました。

### ポイント

- 日常業務のことは職場内でフォロー
- 抱え込まずに、専門の支援機関に相談
- 生活圏、医療など相談先を分けることで事業主も本人も安心

### 「困りが安心感につながる」

「困りが安心感につながる」。これは、岩田さんの経験から得た重要なポイントです。障害者社員が抱える課題は、職場内でのフォローだけでは解決できない場合があります。専門の支援機関と連携することで、本人も事業主も安心できる環境を整えることが重要です。

岩田さんの経験から得た重要なポイントです。障害者社員が抱える課題は、職場内でのフォローだけでは解決できない場合があります。専門の支援機関と連携することで、本人も事業主も安心できる環境を整えることが重要です。

### 働く障害者をみんなで支えるために Vol.3 NOTE

## 専門的な支援機関との連携

今回は、就労準備の段階から、ハローワークや支援機関などが連携して支援にあたり、現在も職場定着支援を続けている事例を紹介いたします。支援にかかわった方々にお話をうかがいました。

岩田さんの経験から得た重要なポイントです。障害者社員が抱える課題は、職場内でのフォローだけでは解決できない場合があります。専門の支援機関と連携することで、本人も事業主も安心できる環境を整えることが重要です。

岩田さんの経験から得た重要なポイントです。障害者社員が抱える課題は、職場内でのフォローだけでは解決できない場合があります。専門の支援機関と連携することで、本人も事業主も安心できる環境を整えることが重要です。

働く広場 2018年7月号「NOTE 最終回 支援の広がり～ナチュラルサポートへ向

けて～」を常務理事小野が執筆しました。

### 定着支援のポイント

- ★ ナチュラルサポート形成の入り口は対話である
- ★ 障害のある社員の状態を多面的にとらえられる支援体制を心がける
- ★ ナチュラルサポートの体制を整えるうえで、さまざまな社員の個性が活きるようになる

### 就業継続の危機の典型例

「最近、どうしたんだろう。調子が悪いのかな」と思ったら、下記の項目を点検してみてください。

- 業務量・内容の期待値とのずれ
- 職務内容、上司、関係の変化
- 体調の悪化（疲労の蓄積、過労、睡眠不足）
- 生活状況、健康状態（家族状況の変化、疾病の発症、加齢）

### 「支援」の重要性

「支援」の重要性は、互いの個性と強みを生かすことにある。そのためには、お互いの個性や強みを理解し、それを活かすような働き方を模索していく必要がある。そのためには、お互いの個性や強みを理解し、それを活かすような働き方を模索していく必要がある。そのためには、お互いの個性や強みを理解し、それを活かすような働き方を模索していく必要がある。



### ナチュラルサポートとは？

ナチュラルサポートとは、障害のある社員が、自分の個性や強みを活かしながら、職場で活躍できるようにするための働き方である。そのためには、お互いの個性や強みを理解し、それを活かすような働き方を模索していく必要がある。



認定NPO法人Switch 常務理事 小野彩香

## 働く障害者をみんなで支えるために

### 支援の広がり ～ナチュラルサポートへ向けて～

障害者雇用を進めるうえで重要な「支援」について、4回にわたり連載してきました。今回は、まとめとして、理想的な支援の姿、さらに今後の方向性や課題などを、専門家の視点で解説します。

認定NPO法人Switch 常務理事 小野彩香

### 「支援」の重要性

「支援」の重要性は、互いの個性と強みを生かすことにある。そのためには、お互いの個性や強みを理解し、それを活かすような働き方を模索していく必要がある。そのためには、お互いの個性や強みを理解し、それを活かすような働き方を模索していく必要がある。

### ナチュラルサポートとは？

ナチュラルサポートとは、障害のある社員が、自分の個性や強みを活かしながら、職場で活躍できるようにするための働き方である。そのためには、お互いの個性や強みを理解し、それを活かすような働き方を模索していく必要がある。



### 「支援」の重要性

「支援」の重要性は、互いの個性と強みを生かすことにある。そのためには、お互いの個性や強みを理解し、それを活かすような働き方を模索していく必要がある。そのためには、お互いの個性や強みを理解し、それを活かすような働き方を模索していく必要がある。



認定NPO法人Switch 常務理事 小野彩香

■2018年 8月2日 精神科臨床サービス第18巻3号 アウトリーチの基本技術I「就労定着支援での職場への訪問」を常務理事小野が執筆しました。

334(102) 精神科臨床サービス 18 : 334-337

### 特集 アウトリーチの基本技術I

#### 第3章 対象者別のコツ

## 就労定着支援での職場への訪問

小野 彩香

抄録 平成30年度は精神障害者の就労において大きな変化の年である。精神障害者の雇用の義務化、さらなる法定雇用率の引き上げがあった。そして、定着支援をする仕組みが福祉サービス事業として設けられた。まさに精神障害者の就労に強い一歩が踏み出され、課題である就労定着への取り組みが本格化されることになった。定着支援の強い手が不足する中で、アウトリーチ支援を実施する支援者にも、ぜひ企業訪問という視点を加えてほしい。アウトリーチ支援のスキルは、就労定着支援にも大変有効である。精神障害者が働く毎日の積み重ねは、支援者の想像を超える。その人の生きがいが開拓されている。その時間をリアルに共有することで、言葉を超えたインパクトがあり、本人を支えることの意味を改めて支援者に教えてくれる。

精神科臨床サービス 18 : 334-337, 2018

キーワード 精神障害者雇用、就労定着、アウトリーチ、チーム支援

### I. 就労定着支援元年

2018年4月は、精神障害者の就労の歴史において大きな節目となった。まず、法定雇用率の対象となる障害者の範囲が広がった。精神障害者の雇用が義務化された。精神障害者が障害者法定雇用率にみなし追加されたのは2006年であり、そこから12年もの間に登録者数、就職者数ともに急増し、精神障害者が企業で働くことがより現実的となった。受入体制づくりも強化され、障害者総合支援法に就労定着の事業「就労定着支援」が創設された。

このように、法律や制度も歴史とつながりながら形（ハード）が整えられていく中で、目下の課題

は担い手育成である。このみなし雇用の12年間で培ってきたのが、定着率の低さである。平成25年度障害者雇用実績調査結果<sup>1)</sup>によると、障害者の平均勤続年数は約8年に対し、精神障害者は約4年3ヶ月と短い。同じ調査で障害者の継続雇用の課題となりえる要因をみても、雇止め理由は職場の雰囲気、人間関係が多岐に挙げられ、続いて賃金・労働条件への不満、疲れやすさからの体力・意欲低下などが挙げられている。

働きたい精神障害者の中で、一般企業への障害者雇用枠就労が促進し、就職することができるようになった今、就労定着が大きな課題となった。新しい障害者雇用サービス「就労定着支援」が開発され、より多くの支援機関が担い手となっていく仕組みとなった。

この職場定着支援元年ともいえる2018年あたり、かねてより必要性は叫ばれ、就労定着支援の研修や定着者の養成は実施されていた。新設された就労定着支援事業を実施する就労定着支援員

精神科臨床サービス 第18巻 第3号 2018年7月 335(102)

も職場定着支援者研修修了者が従事すると加算がつけられ、より大規模で継続的な研修実施体制を組んでいる。実際、職場への訪問支援を行う専門家は少なく、どの地域でも障害者職業センターが実施する「ジョブコーチ支援（職場定着支援者による職場定着支援）」に頼り、地域でジョブコーチを気軽に依頼できる仕組みは少ないのが現状ではないか。この定着支援方法は非常に高い定着率実績があるが、個別による密な訪問支援であるため、数をこなすにはそれだけ従事者を増やす必要がある。今回、このスキルを持つ者が、就労定着支援事業の枠組みの中で、新しい職場定着支援を構築していけるかどうかどうも注目したいポイントである。

担い手育成の課題解決の考え方として、職場訪問支援をアウトリーチ支援の一つと改めて考えると、少し希望が持てるように思う。実際に筆者の経験からも、対人援助の専門スキルは職場訪問・定着支援の基本と同じであり、特にアウトリーチの支援で培ったスキルは、そのまま職場定着支援に活かせることを知れば、きっとより多くの人が日ごろの業務の延長として関わることができると考える。

### II. 就労定着支援のポイントとアウトリーチ支援との共通性

次に、就労定着支援に必要なポイントと、アウトリーチ支援が共通する点を挙げて、決して職場定着支援の専門家にならなくても、十分に役割を果たせることを知ってほしい。

病院の患者を支援するとき、支援対象者は患者本人である。しかし、精神疾患に人の関係性や環境が大きく影響することは周知であり、実際の治療の過程でも、家族教育等により患者に影響のある人から協力してもらえる大きな効果がある。これは就労の場面でも同じで、本人が心身の健康を保ちながら安心して働き続けるためには、周囲の適切な支援が必要である。このことから、就労定着における支援対象者は、①本人、②事業主（同僚、上司、人事担当者、経営者）、③家族やパートナーであるといえる。障害者雇用での定着支

援では、この3つの支援対象者が互いに安心感を持ち、適切な距離が取れるようになること、雇用がうまくいっている場合が多い。

支援の目的は、障害者本人の安定した就業生活である。企業や家族への支援目的は、本人を上手に見守ることができるようになることだと考える。見守るとは、必要な時に適切な介入ができることを指すが、これはともに働く時間を共有したうえでできるようにするため、遠慮までには最長でも数ヶ月はかかることを考えてほしい。この時期に、本人および事業主が安心感を感じていることを支援者に話してもらい、支援者より特性理解の説明を補足したり、翻訳機能を果たしたりすることが職場訪問支援の重要な事項である。まず本人も実際の現場で作業してみないと、説明が難しいことが多い。その経験をもとに、事業主との対話の積み重ねの後に、事業主は何が適切なかを理解し、上手に見守りにつながっていく。

アウトリーチ支援での観察力と、支援を受け入れてもらうための仕掛けづくりなどは、就労定着支援でもとても役に立つ。会社では業務の関係者以外の人員が現場に滞在することが減少になり、また支援者は事業主の雇用管理を支える役割であるという、正しい理解を説明されている従業員も少ない。そのため、従業員それぞれが支援者に期待することが違うことも多く、支援者はよくと話しから従業員とまず信頼関係を作ることになり、本人に必要な情報が得られるようにしたり、本人への適切な理解と配慮を促してもらうように対話をしていく。その際に、まずは目の前の人の興味関心が高い話（ニーズキャッチ）をしなから関係づくりをし、相手のペースに合わせながら、自分たちが何者であるかの説明をしていく。

また、実際の作業現場に滞在して得られる情報は重要である。それは、作業実施状況を見ることで本人の理解力を見たり、特性がどのように作業に影響しているのかを見定めることができる。特に、職場の人間関係の不安や不協和が出るときに、本人自身もなぜそうなのか、よくわからないことが多い。しかし、実際に支援者が現場に行き、働いている時間と同席してみると、現場のどのよう

しているのか、態度や行動が変わることがある。そのようなときには、本人の働きだけでなく、周囲の環境、本人と周囲との関わりから生まれる反応を注意深く観察する。そして、アウトリーチでもその家庭の歴史ややり方を最大限に尊重していくと思うが、企業訪問における職場調整支援・作業支援でも同じことである。実益する事業主が一番負担なくできる方法を支援者も対話をしながら探し、提案していく。

連携という視点でも、アウトリーチの支援スキルが活かされる。アウトリーチ支援も多職種チームの中で実施されることが多いと思うが、就業支援もチーム支援を重視している。その理由は、仕事をすることで本人が非常に多面的になり、変化するからである。しかし、本人が自らの変化に気づかないことが多いので、いつも同じ職種の人には同じ話しかないことが多い。医師には心身の変化があるかないか、コメディカルスタッフにはある特定の生活のこと、などという具合である。仕事を継続するというときは、非常に多くの人のかわりや場面の積み重ねが起きており、本人にも多面的に影響する。本人との2者関係のみの情報では、全体の把握が難しくなる。特に就労期間が長くなると、モチベーションの維持のためにも業務や役割の追加、就業時間の拡大など、ステップアップがある。順調な関係を築いている本人と事業主との関係では、より本人が自己覚悟を持ちやすくステップアップが実施されやすい。しかし、よい変化もストレス（負荷）が高くなり、症状の変化などにも影響が出てくることである。そのため、大きな業務変化については、本人の状況を総合的に把握して判断することが重要である。そのために、チームでかわり、互いの持つ情報を共有化し、そのうえでどのような変化を持たせていくかを判断することが大切である。適切なスキルアップがあれば、本人は安心し、より力を発揮することができる。

### Ⅲ. チーム支援でスキルアップを延期した事例

自営業で数店舗を経営し、その経営負担が引き

金となって統合失調症を発症した男性。生活保護で生活を立て直すこととなり、退院後、グループホームに入居、就労を目指して当団体の就労移行支援事業所Aを利用した。原簿とつながったことで症状は落ち着いたものの、心身の不調に鈍感な部分があり、チームで支援していくこととなった。チームマネージャーは病院のPSW（精神保健福祉士）が担い、本人、家族、医師、PSW、訪問介護スタッフ、ヘルパー、相談支援事業所、生活保護ワーカー、就労移行支援事業所Aというチーム構成となった。1〜2ヶ月に1回は定期ケア会議を実施し、一人暮らしの実現や就業活動の許可などもこの場で皆の意見を出し合い、取り組む課題を明確にして進めてきた。行動力のある本人は、一人暮らしは住居を見つけて実現し、その後、介護職で障害者雇用枠で採用となり、就労定着による定着支援（ジョブコーチ）を利用した。

介護職のプランクや、養育時代と現在の認知機能の低下などの影響も範囲は心配したが、実際に仕事をしてみると介護スキルには大きな問題もなく、事業所の期待に応えることができた。しかし、本人は人の命に直結する業務ということで、不安や緊張が高いのも事実であった。真面目な働きぶりや長期的にも正社員を目指したいとの意欲を伝えていたこともあり、3ヶ月ほどした段階で、就業時間延長と正社員化の提案が事業所から本人になされた。ジョブコーチは、本人に就業時間の延長と役割の拡大については医師に意見を聞くように助言し、次の診察時に臨時ケア会議の実施をPSWに提案した。その際で、それぞれの機関が把握している情報を共有化し、業務変化に対するそれぞれの意見も出された。仕事場を中心に会ったジョブコーチには大きな不安を漏らしてはなかったが、家に訪問してくれる訪問看護スタッフには時間内に仕事が終わらなかつたらどうしようという不安や、生活との両立がうまくいっていないと思われる相談がされていた。話し相手によって不安の訴え方に大きな差があったり、同じ内容なのに同じように伝えられず、話が食い違ったりする面も確認された。チームでは、その現状を

多少混乱している状況といえるのではないかとまとまり、焦らずに進んでほしいと本人に提案する形となった。そして総合的な判断は、会議に同席した医師より現段階での就業時間延長・業務拡大は不適切という意見になり、本人も了承した。具体的に、どのような状況になれば就業時間延長を検討できるかが具体的に示され、本人は意欲を蓄とさずに次の課題達成に取り組んでいる。また、事業主もその会議の意見を尊重し、就業時間延長と正社員登用は延期となった。そして、チームから示された本人の達成目標を共有し、本人が意欲をもって取り組めるように応援してくれている。

この事例では、就労場面だけのかかわりで判断したら、就業時間は延長されていたと思われる。しかし、過去の症状が不安定な時を共有している病院スタッフが、自宅という本人がリラックスする環境で話したことを重視し、これ以上の緊張を高めることへのリスクを回避するという判断になった。結果的には、事業主の提案通りに進まなくても、本人と事業主との関係は良好であり、チーム支援を通して本人の理解が促進された結果となっている。

### Ⅳ. 就労定着支援を実施する機関について

では、実際に定着支援を行う人や機関はどのような場所になるのか。本人、企業、家族、この3つを支援対象としてくれる機関が支援先になる。3つすべてを一つの機関で行う必要はなく、まだまだ地域の実情によって役割分担しながら実施している現状がある。支援先になる場所の例としては、本人が在籍していた就労支援機関が就労後半年の定着を担うことが明記されている。就労半年後からは新設された就労定着支援のサービスが利用できる。そして、就労定着支援期間が3年間を経過した後の相談先は、障害者就業・生活支援センターが挙げられている。ほかにも、道院先の病

院、ハローワーク、障害者職業センター等がある。外部機関だけでなく、今では内部の専任担当など、企業内でも支援者、支援専門部署を配置する企業もある。

### V. おわりに

医療や介護現場でのアウトリーチ支援と、職場定着支援のアウトリーチに共通項を感じてもらえただろうか。

筆者は、一番最初の勤務先で高度救命救急センターの患者を担当する機会があった。救命にソーシャルワーカーがかかわれる時間や内容はかなり限定されるが、その分、その先の患者の未来につながるソーシャルワークを意識することが求められた。そして現在、就労の現場に携わり、道は決して平坦ではないが、就労を通して人が自分新たな希望を見出して進んでいく姿を見てきた。筆者自身は、この就労の現場経験で、人が自分と向き合い、変化していく力をより強く信じることができるようになった。それは、就業生活という日常の連続を共有できたことが大きいと思っている。医療現場や就労支援まで手がまわらないと思っている支援者こそ、ぜひ就労の現場に触れる機会を作ってほしい。自分がしてきたことの意味が患者さんを通して、きっと見える。そして、次の日の目の人の支援に、より希望をもって寄り添うことができると思う。

### 文 献

- 1) 厚生労働省職業安定局雇用関係障害者雇用対策課地域就労支援室：平成25年度障害者雇用実態調査結果報告書、2014。
- 2) 厚生労働省：平成30年度障害者福祉サービス等推進定章における主な決定内容、2018。
- 3) 山口県生協：精神障害者雇用のABC、星和書店、東京、2018。

■2018年 11月15日 石巻日日新聞「いしのまきNPO日和」にて石巻事業所をご紹介いただきました。

# いしのまきNPO日和 びより

発行 いしのまきNPO日和編集室(いしのまきNPOセンター内) 石巻市東町3丁目1-63 発刊/月~金 10:00~20:00、土 10:00~18:00 休日/日・祝

2018年(平成30年)11月15日 木曜日

## NPO活動日和

### 認定NPO法人Switch 石巻NOTE スイッチ・イシノマキ

理事長 高橋由佳 石巻市緑地1-9-ベガサビル2F  
石巻NOTE0225-25-5374 スイッチ・イシノマキ0225-24-6511 Mail:info@npo-switch.org



# 石巻日日新聞

Switchは心づまりを助えた方の働きたい、学びたい等の進路決定のサポートをしながら不安を感じる方が自身の強みに気付く、少しでも安心して生きていけるよう活動しています。

#### ONNOTE

15歳~20代までの方を中心に、不安や焦り等から社会に出るための一歩を踏み出せないでいる方に対し、就労や進学時には進学等の目的を持ってストレス対策のワークや進路決定のワーク、自己探求を深めるためのワークや職業体験等を行っています。

#### ONスイッチイシノマキ

精神疾患や発達障害のある方を対象とした自立訓練という福祉サービスになります。病気のコントロールや自分の特徴理解、コミュニケーションや生活リズムのトレーニング等を行いながら、一人ひとりが、自身で将来を築けるような活動を行っています。

これからの石巻地域の方々の強さを磨き出しながら自分らしく社会参加していけるよう、地域の方々と手を携り合っていくことを目指します。

■2019年2月21日石巻日日新聞「いしのまきNPO日和」にてご紹介いただきました。

## 地域と共に

認定NPO法人Switchの活動日記  
石巻NOTEの活動日記  
小野寺 瑛真さん



地域に住む高校生、10代~20代の若者のほたらく、まなぶ、を応援する「コースサポートカレッジ石巻NOTE」で勤務しています。個々の希望に合わせた個別指導サポートでも、1つ1つが実現できる「ステップ」を取り組んでいます。

私が現在のはじめの経験として、高校校内外で所カレッジ活動をスタートしてまいりました。みなながらも前に進み続ける苦しいのに私自身も、自分自身のことばかりを悩まされ日々奮闘しています。

大生インターンとして石巻市で活動して始めて6年が経ちます。石巻市にはまだまだなついている若者の多いと感じています。「自分自身も、自分自身に在ることに取り組み、後悔はしていない」と思っています。

## 高校内 居場所カフェ

仙台市で22日シンポ

高校生が校内でNPOなどのスタッフ、ボランティアと雑談や悩み相談ができる「高校内居場所カフェシンポジウム」が22日午後1時から、仙台市青葉区の市民活動サポートセンターで開かれる。定員80人。参加無料。

石巻地方で若年者の就学、就労サポートなどを行う認定NPO法人スウィッチが県のNPOなどの絆力を活かした震災復興支援事業として主催。県や県教育委員会などが後援する。

当日は神奈川県で先駆的に取り組むNPO

法人パノラマの石井正宏代表理事が基調講演するほか、大阪府での第一人者である一般社団法人オフィスドーナツトークの田中俊英代表が活動紹介する。その後、グループ討議などを行う。

申込み、問合せはスウィッチ(022-762-5851)。

■2019年3月6日 石巻日々新聞社にてご紹介いただきました。

**みんなの  
情報パーク**

身近な情報を  
教えてほしいんだっちゃん!



地域みっちゃく生活情報誌  
んだっちゃんキャラクター「だっちゃん」

info@hibishinbun.com  
石巻日々新聞社 報道部  
☎95-5233

### 生活情報

●メンタルケア講座  
在職者や就職を考え  
ている人のメンタルケ  
ア「はたサポ石巻」は  
9日、石巻市中央の多  
目的ホール第3ステー  
ジ。ストレスへの対処  
法を講座で学ぶ。対象  
はメンタルに不調、不  
安を抱える在職者や就  
職希望者。定員先着15  
人。参加費無料。時間  
は午後1時半～3時  
半。(24-6511)

### ●年金予約相談

8時半～16時(土日、  
祝日を除く)。基礎年  
金番号が分かる年金手  
帳を必ず持参し、

間限定でイチゴ狩りを  
開催中。6月上旬まで  
の土、日曜日と祝日だ  
が、予約すれば平日も  
可能。10人以上の団体  
は1週間前まで予約す  
ること。時間は10～13  
時半。30分間食べ放題  
で5月6日までは10歳  
以上1500円、4～  
9歳900円。5月7  
日～6月上旬は10歳以  
上1200円、4～9  
歳700円。3歳以  
下は無料。(090-  
1935-2679)

イグナルファーム  
◆ジャズフォー東北  
東北支援で首都圏の  
プロミュージシャン  
で構成する「ジャズ

■平成31年2月25日 石巻日々新聞社にて取り上げていただきました。

3月25日  
石巻日々新聞

### メンタルケア講座

はたサポ石巻  
在職者ら先着15人

在職者や就職を考え  
ている人のメンタルケ  
アをテーマとした「は  
たサポ石巻」が3月9  
日、石巻市中央の多目  
的ホール第3ステージ  
で開かれる。

就労支援を展開する  
NPO法人Switch  
h主催。知らないうち  
にため込みがちなスト  
レスへの対処法などを  
講座で学ぶ。

対象はメンタルに不  
調、不安を抱える在職  
者や就職希望者。定員  
先着15人。参加費は無  
料。時間は午後1時半  
～3時半。申込みは同  
法人(24-6511)。

メール:

地域就業・生活支援センター

■平成31年2月27日 石巻日々新聞社にて取り上げていただきました。

## 生活情報

●日本語ボラ募集  
県国際化協会の「日  
本語ボランティア養成  
講座 石巻編」は、3  
月4日13時から石巻中  
央公民館。外国出身者  
が日本語や日本の文化  
に親しみ、地域の一員  
として暮らす手助けを  
するための基礎的対応  
を学ぶ。無料。定員20  
人。修了者に日本語サ  
ポーターや国際サーク  
ルが運営する日本語教  
室の活動を紹介。(23  
-2863) 国際サー  
クル事務局の清水さん

●メンタルケア講座  
在職者や就職を考え  
ている人のメンタルケ  
アをテーマとした「は  
たサポ石巻」は、3月  
9日に石巻市中央の多  
目的ホール第3ステー  
ジ。知らないうちにた  
め込みがちなストレス  
への対処法などを講座

で学ぶ。対象はメン  
タルに不調、不安を抱  
える在職者や就職希望  
者。定員先着15人。参  
加費無料。時間は午後  
1時半～3時半。(24  
-6511) 同法人

**イベント情報**

◆特集用の写真募集  
雑誌「石巻学」は4  
月下旬発刊の第4号で  
音楽を特集する。これ  
に合わせ、グラビア  
特集に使う写真を募  
集中。3月5日締切。  
クラシックやロック、  
フォーク、レゲエなど  
の音楽シーンを演出し  
てきた人や曲、店など  
の掲載を見込み、演奏  
風景やフェスなど石巻  
と音楽に関する写真を  
募る。プリントした作  
品は宛先(〒2336-  
0052 横浜市金沢区  
富岡西2-21-23 大島  
幹雄「石巻学」係)ま  
で送る

■2018年10月16日 ツクルゼ、ミライ！行動系ウェブマガジン[DRIVE]にて掲載いただきました。



#経営・組織論

## 宮城県から若者支援の新しいモデルを～まちと若者に寄り添うNPO Switchがデロイトとともに描くビジョン

© 2018.10.16



仙台および石巻を拠点に、心に不調を抱える若者に就労支援やメンタルヘルスのサービスを提供する認定NPO法人Switch(以下「Switch」)。デロイト トーマツ コンサルティング合同会社(以下「デロイト」)による「ソーシャル・イノベーション・パイオニア(以下「パイオニア」)」プログラム第2期のパイオニア団体に選出されました。

当プログラムは、国連が採択した持続可能な開発目標(SDGs)に関連する特定の課題分野において、高いビジョンを掲げ、革新的な取り組みを行っている非営利団体に対して、デロイトが通常のビジネスと同等の品質とコミットメントを持って専属チームによるコンサルティングを無償で提供する取り組みです。この取り組みにより、各団体の成長をさらに加速すると共に、そこから生み出される社会へのインパクトを最大化することを目指します。



7ヶ月間におよぶプロジェクトを終え、対話を重視し信頼関係をつくったという両者は、今後も継続的なかわりを持ち続けたいと考えています。応募時にSwitchが持っていた課題意識、それに対するコンサルティングプロジェクトの進め方・内容・成果、また、今後の展望等について、Switch代表の高橋由佳さん、事務局長の今野純太郎さん、そしてデロイトのプロジェクトチームよりCSR・SDGs推進室シニアマネジャー小國泰弘さん、コンサルタント岡ひとみさん、ビジネスアナリスト長島陽子さん・石川武さんにお話を伺いました。

## 順調な成長曲線を描くNPOが抱えていた課題

**Switch高橋さん(以下「高橋」):**法人設立から7年が経過しました。事業費も職員も増え、数字上は順調に成長しているように感じられるのですが、次の5年を考えたとき、避けて通れない課題がありました。

私たちは給付金をいただいて障害福祉サービスを提供する事業型NPOとして活動していますが、社会保障費の推移を見ていると、このまま給付金が増えるはずがない、というのが一点。それに加え、仙台市・宮城県にとどまらず、社会に対して価値を深めることはできているのだろうか?という問いがありました。もっと門戸を広げていくはずが、保守的になって活動の幅が狭まってしまうことへの危機感があります。

今、社会的弱者の課題は複雑化していて、一団体では解決しきれないことも増えていきます。単純に障がいを持つ方々の支援だけでなく、より多様な人たちの就労支援や心のケアのサポートもしていくべきではないか……。そういったことは、これまでも団体内で話し

ていました。福祉サービスの枠にはまらない方たち、いわゆる「グレーゾーン」と呼ばれる方々を対象とした新しい事業を私たちが生み出すことはできないか?この領域には政府の予算も入っておらず、民間のサービスも行き届いていません。そのままでは社会的弱者に転落してしまうリスクの高い層に向けて、セーフティネットを作ることで早期支援・早期介入を行い、未然に防ぐような、対症療法ではないサービスを作りたい、と。

ですが、我々にはノウハウも財源もない、ファンドレイジングもどうしたらいいかわからないという状態。「点」ではなく、法人全体という「面」でセオリーオープンチェンジを考え直さないといけないところまで来ていると感じました。それが応募の動機です。



---

— そういうSwitchの思いを受け取って、デロイトとしてどうコンサルティングプロジェクトを進めましたか？

**デロイト小國さん(以下「小國」):**最終的なアウトプットとして想定にあったのは、今後3年間の道しるべを作る、つまり中期計画の立案でした。ただ、Switchの皆さんがそこまで求めていらっしゃるかは分からなかったので、最初のご提案では、現状調査と解決の方向性の検討までにしましょうと。そこまで見えた段階で、中期計画を立案したいということになったら継続しましょうと話しました。

第1フェーズとして内部・外部の環境分析からとりかかりました。NPOの場合、外部環境の要素としてまず想定するのは、①支援者、②受益者、③協働相手、④競合相手などです。Switchの場合は特に、就労先・インターンなどの受け入れ先企業、そして行政・公的機関との関係が大事な要素となってきます。この2つを特に意識した上で外部環境のスコープを定めました。

内部環境の分析では、全理事・全社員へのヒアリングや財務分析を実施しました。ここに3ヶ月ほどかけました。

---

## いい仕事をしているからこそ、現場は疲弊していた

---

— 内外環境の分析からどんなことが見えてきましたか？

**デロイト岡さん(以下「岡」):**Switchは職員16人という規模で、大きくなろうとしているフェーズでした。その規模ならいつもコミュニケーションを取りあい、課題も共有して進めているんだろうな……と想像していたのですが、実際は皆さん目の前の仕事に集中されていて、課題があっても十分に共有せず自己完結し、フタをしているような状態でした。

**Switchの一人ひとりが頑張っているんだけど、理事・職員がバラバラにやっている状態。でもやりたいことは一緒。**それを可視化して方向性を見せるというのは外部者だからこそできると、やりがいを感じていました。

**小國:**NPOでは他の団体でもよくあることですが、理事・経営幹部と現場との乖離が大きいと感じました。加えて、**仙台と石巻、2つの事業所でロケーションが分かれていることもあり、意外とコミュニケーションがされていないんだ**など。



——そこに一つの事業の方向性を見いだすことで、一体感を感じられるように、ということですね。

小國:そう持っていきたいと思わずとやってきました感じです。いい仕事されているんですけど、だからこそ疲れちゃう、みたいなのところがあると感じました。

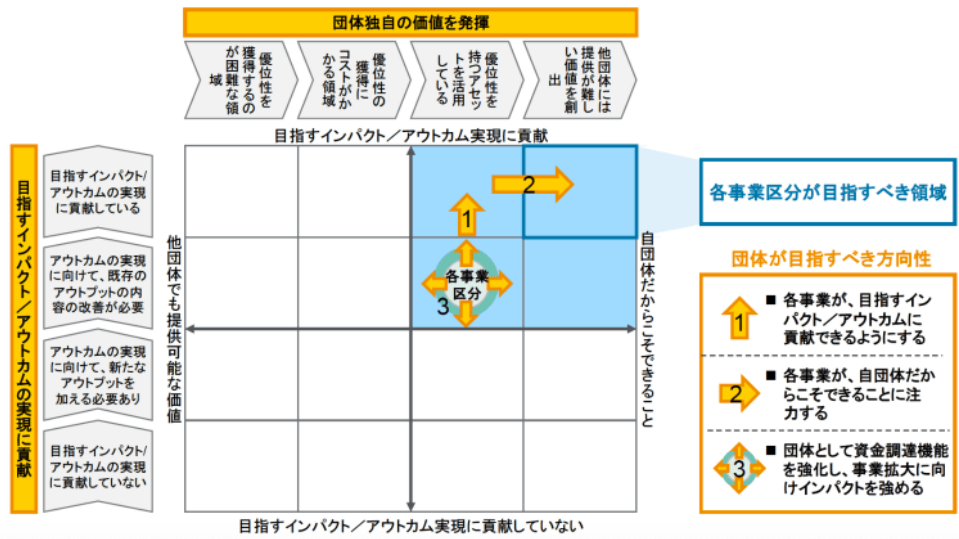
——「いい仕事」とは？

小國:支援する一人ひとりに寄り添っていますよね。全身全霊傾けてサポートするというスタンス。それはもう至るところで感じます。職員の皆さんへのインタビューではもちろん、普段の振る舞いや団体に対する思いとかからも。

**縦軸に団体が目指すインパクト・アウトカム実現に向けた事業貢献度、横軸に事業の独自性を取り、両者を掛け合わせて事業の方向性を決定します**

縦軸に団体が目指すインパクト・アウトカム実現に向けた事業貢献度、横軸に事業の独自性を取り、両者を掛け合わせて事業の方向性を決定します

マッピング軸(例)



© 2018. For information, contact Deloitte Tohmatsu Consulting LLC.

小国:第1フェーズに続き、次のフェーズとして①中期計画立案(福祉サービスと自主事業をどうしていくか)、そして②ガバナンス改革検討をご提案しました。理事・職員が一つの方向を向く何かが必要ということ、これが鍵だろうと考えました。これを想定しながら中期計画を作っていくことそのものに意義があるのと、中期的にすべきことをちゃんとスケジュールに落としの方がいいと思ったのが大きいですね。高橋さん、今野さんに伺ったら「やります」とのことだったので、第2フェーズに進みました。

社員一人ひとりの想いと法人のビジョン・ミッションを重ねていく

— Switchの中で、印象的だった組織の変化があれば教えてください。

Switch今野さん(以下「今野」):まず、理事・管理職全員が週に一度集まるようになった、ということが大きいです。以前は半年に一度集まるかどうかという感じでした。それが強制的に毎週集まることになり、話をする。ただ話すだけでなく、途中から本音が出てくるようになってきました。中盤から中間層が本気になり始めたのを感じて……その変化は自分たちだけでは生み出せなかったですね。そこが一番大きな変化かな。

自分自身でも、法人の方向性がこうだから、ということではなく、スタッフにあなたはど  
うしたい?と聞くようになりました。皆が何をしたいからこの法人がある、という方にシ  
フトしていきたいと思うようになった。社員一人ひとりの想いと法人のビジョン・ミッシ  
ョンを重ねていくというか。

高橋:デロイトさんが対話に時間を割いてくださったのはすごくありがたかったです。他のNPOでもありがちだと思うんですが、理事たちは現場のプレイヤーも担っていて忙しく、一つの事業軸だけで日々過ごしていたり、それに対しての価値をどう深めていかにフォーカスしたりしがち。他の事業に目が向かないし、ゆっくり将来のことを考える時間も無い。伴走型の対人援助はどうしてもバーンアウトしやすい職業だと思います。

けれど、対話が増えて、他の事業・部署のスタッフの調子なんかも含めて関心を持って見ることができるようになったのは大きな変化。自分の部署だけでなく、他の部署に関して未来志向で何かを考えたり、アイデアを出したりするというのが最近できるようになってきました。



---

## 仙台と石巻、2つの環境で担う役割

---

—— 今後、地域の中でSwitchがどう課題解決の役割を果たしていくべきだと思いますか？

今野:株式会社、福祉事業所などいろいろあるけれども、その中でNPOとして、収益だけでなく、グレーゾーンの人も含めて幅広くすくい取れる団体としての位置付けを強化したいと思っています。

グレーゾーンとは、福祉サービスの枠にはまらない方たち。例えば発達障害の方、高校生・大学生、通院していたり、障がい者枠に乗るのは難しい方々にとって、今のところ公的な福祉サービスはまったくない状態です。受益者負担が難しいので取り組みにくい、そこに自分たちの力で支援スキームを作っていけたらと考えています。

**高橋:**一団体では解決できなかったり、持続可能な支援が難しいケースが多くなっています。政府の制度変更には振り回されるのではなく、自主事業としてファンドレイジングをしながら収益事業をしていきたいと思っています。委託事業だけでは受益者負担がしにくい層を支えるのは難しい。そこにチャレンジしたいです。

**小園:**石巻事業所と仙台事業所は全然環境が違うんですね。仙台の方は駅前に事業所があり、商圏も広い。ですので、ここ、仙台事業所に通って来られる方への支援が一步目として重要です。一方、石巻では事業所に通って来られる人は限られています。支援団体も少ないので、地域のネットワークの中でサポートしていく要素を強めていく必要があります。石巻では引きこもりなど表に出られない人も多いと、外部関係者へのインタビューなどを通じて聞いています。その支援のために地域連携は重要です。

石巻圏域ではこれまで震災復興という枠組みで支援の対象範囲を捉えてきた側面がありますが、次のステージではそれに代わる新しい枠組みで支援対象者を捉え直していく必要があります。新たな枠組みを行政と一緒に考えていく、そこにおいてSwitchができることがあると思っています。

あとは精神疾患以外を含めた複雑なサポートを地域として取り組んでいく、Switchはその主軸を担っていかれるのだと思います。石巻では1団体のことを考えるだけではない役回りが重要になってきますね。

外部の関係者にヒアリングをしても、Switchに一番期待する役回りは社会に出ていくための入り口。最初の一步を担うというところ。一步目をなかなか踏み出せない方が多いと聞いているので、橋渡しが重要です。

---

「あなたのことを理解したい」と伝えて本音を引き出し、信頼関係をつくっていく

---

—— Switchにコンサルティングをするにあたり、気をつけていたこと、心がけていたことはありますか？

小國:毎週、2時間のセッションのために仙台にお邪魔していました。

Switchと仕事する上で我々がテーマとしていた一つは「一人ひとりの本音を引き出す」ということ。我々はSwitchを理解しようとしている、理解したいと思っている、ということはどう伝えていくか、それを常に考えていました。特に理事の方とはお一人おひとり、結構な時間をいただいて、折に触れて個別にディスカッション、ヒアリングをさせていただきました。単純にプロジェクトを進めることだけでなく、我々のスタンス、思いも伝わればという思いでした。

今野:コンサルティングというと数字のイメージがあって、財務・事業の組み立てがメインかと思っていたんですが、デロイトさんはそうではなくて、法人の存在意義・ビジョンから入ってこられた。

福祉のスペシャリストとしてのプライドもあり、最初は、業界外の人にこんなこと言われるの?という感覚が団体内にもありました。それが、2~3回目のセッションから聞こえてこなくなりました。ただ数字・実績を言われるだけではないと気づいたからではないかなと思います。

小國:個別に話をすることが一番大きいですね。数字をバンバン出すということをあえてしなかったのは、「ここまでやるべき」と「これだといき過ぎ」の塩梅、Switchにとってちょうどいい線引きはどこか、ということメンバー内部で常にディスカッションしながら進めていたからです。それが教科書的なものではなく、一つひとつの団体内に入ってコンサルティングを実施する意義・価値だと思っています。クライアントのことをある程度理解しているということ、その上でこの人たちが言うんだったらやってみようかな、と提供していただかないと意味がないので。

高橋:やはり私たちが理解してくれている、ということが伝わったのが大きい。人の心を動かすのって結局そこなんだと思っています。最終的には、NPOとはいえどもサステナブルにやるためには事業基盤と収益が大事、それはそうなのですが、そのプロセスの間に「私たちが理解してくれている」とか「心」というのが大事で、それがちゃんと数字に織り込まれている。

小國:愛情です、愛情。(笑)

高橋:本当にそうですよね。愛がないと。

この職員数と事業規模のNPOにとって、コンサルタントがこんなにかかわってくださるといことで、最初は私たちでいいのだろうかという戸惑いもありました。

でもこの事業規模と、当法人のカラーとスタッフ構成、アイデンティティ、パーソナリティ……すべて鑑みながらそれに合わせたコンサルティングのスキームを作ってくださったんだなと肌身で感じています。



---

## コンサルタントの問題解決能力を社会に還元する機会がデロイトにはある

---

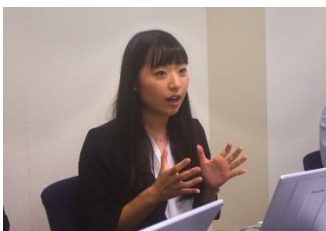
——コンサルタントとして、今回のプログラムを通して学んだことはありますか?同じようにコンサルティングに関わる人に伝えたいことがあれば教えてください。

岡:私は前職で国際協力のプロジェクトに関わっていて、コンサルタントに発注する側として働いていました。課題解決の当事者になりたいと思ってデロイトに入りました。これまでに担当したプロジェクトでは、至上命題はいかに売上・利益を出すか。そこさえ守っていれば、その数字をブレイクダウンしていけばよいので、クライアントとのコンセンサスが取りやすかった。でもこのプロジェクトでは、社会課題を解決することが至上命題。今までのプロジェクトとはスタートポイントが違っていました。



初期情報をいただいたとき、「収入は伸びていますね、数字いいですね」という感じで真の問題が見えなかったのです。Switchの皆さんとお話する中で、「どう社会課題を解決していくか」という部分で一人ひとりアプローチが違っていたり、同じ団体なのに孤軍奮闘したりしている状態と知り、ここが真の課題だと気づきました。そして、自分が入るからには全力で変革したいと思いました。

同じコンサルタントに伝えたいことは、**コンサルタントとして課題解決能力を持つのであれば、営利企業にとどまることなく社会に向けてその能力を生かすべき。長期的に見て社会に還元するという気持ちを持って働いてほしい。そういう機会がデロイトにもあるし、きっと外にもある**と思いながら働いてほしい、ということです。



---

### 1+1=3のインパクトが生まれるようなサポートを

---

—— 今後のパートナーシップについて伺います。コンサルティング終了後、どんな連携がありうるでしょうか？

**今野:**貴重なアドバイザーとして関わり続けていただきたいと感じています。今までなかった外部からの目が入って、当団体はすごく活性化したので、今後も継続的にやっていかないといけないと思っています。

**小園:**今後のフォローですが、中期計画は作った瞬間に古くなるんですね。どんどん更新していかないといけないし、進めないという意味がありません。物理的には、最低月1くらいで進捗会議を実施していただけたらと考えています。

Switchが実践していることは全国に届けるべきだと思っています。願わくはSwitchの実践している支援の例を見て、全国の誰かが行動を起こしてくれるとか、そういう影響を及ぼし得るので、その支援をしていきたいと思っています。それは例えば他の地方の団体にSwitchの例を伝えることかもしれないですね。

**若者就労支援の団体は全国に数多くあるので、1+1=3が生まれるような側面のサポートをしていけたらと思っています。**他の団体に関わることもかもしれないし、得られた示唆を他の団体にインプットすることかもしれないし……。もう少し全国規模で、同業や中間支援団体にデロイトとしてかかわることで、社会的インパクトを宮城に留めず、もっと広く何かできるのではないかと考えています。

—— デロイトとして社会課題解決、社会的インパクトを出すということを考えたとき、1年間に2~3団体の支援ではレバレッジが効かないという問題意識がございました。今後の役割についてはどうお考えですか？

小國:デロイトとして個々のNPO支援は続けていくと思います。ただ、プラスアルファをどう作るかを議論しています。エッセンスを抜き出したものをゼミ形式で複数の団体に提供するのか、簡易的にできる方法論やパッケージのようなものを開発するのか、工夫は必要ですが。例えば中間支援団体と組んで、一つの足がかりとしてそういう役立てるものを作っていきたい。

我々はこれまでの7年間で40ほどの非営利団体を支援してきました。プロジェクト単位でいうと80案件ほどでしょうか。これまでは国際協力系の団体が多かったのですが、去年あたりから国内で活躍している団体への支援も増えています。こういった国内の団体に向けて、レバレッジの効く方法で課題解決の支援をしていきたい。国内の団体の基盤強化には何かしら貢献できると思いますし、今は、金融機関に眠った預金を民間公益活動促進に活用できるようにする「休眠預金活用法」の件もあるので、個々の団体のケイパビリティを上げる必要があると思っています。税金とは違う資金が入ってくるというときに、各団体がそれを受け取るに耐えうる組織になっていることが重要だ、という課題意識も持っています。そういうところにデロイトとして挑んでいくのは大事だと思っています。



■J・P モルガン協賛 ETIC 運営インパクトラボに参加させていただき、プレスリリースにてご紹介いただきました。

## J.P.Morgan

プレスリリース J.P.モルガン協賛ETIC運営インパクト・ラボ

### J.P.モルガン協賛ETIC運営インパクト・ラボ

2017年12月19日

若者・女性・障がい者など多様な人々へ

の就労や自立支援に取り組む

NPO等の経営層に向けた能力強化プログラ

ム「インパクト・ラボ」第2期

参加8団体が決定、キックオフセッション

を開催

特定非営利活動法人エディック（代表理事：宮城地恵、所在地：東京都渋谷区、以下「エディック」）がJ.P.モルガンの協賛を受けて主催する、若者等の就労・自立支援に取り組むNPO等の経営層に向けた能力強化プログラム、「インパクト・ラボ」第2期に参加する8団体が決定し、2017年12月19日、東京都港区赤坂に於いてキックオフセッションが開催されました。これをもって、1年半にわたるプログラムが正式に始動します。

■インパクト・ラボ（IMPACT Lab）とは

エディックは、J.P.モルガンの協賛を受けて、社会改革の担い手であるNPO等のリーダーが積極的につながり、共に学び、実践するコミュニティ「インパクト・ラボ」を2015年に立ち上げました。今期は第2期となり、若者・女性・障がい者など多様な人々への就労や自立支援に取り組む、下記の8団体が参加します。

■参加団体（順不同）

- 株式会社Kates <http://www.kates-lab.com/> (<http://www.kates-lab.com/>)  
事業内容：発達障がい者の強み・特性を活かした就労の支援
- 認定NPO法人つくばアグリチャレンジ <https://gakigefarm.com/> (<https://gakigefarm.com/>)  
事業内容：障がい者の産産を通じた雇用・就労の支援
- NPO法人しんぐるまざあずぶろーむ [www.single-mama.com](http://www.single-mama.com/) (<http://www.single-mama.com/>)  
事業内容：シングルマザーのスキルアップおよび就労の支援
- NPO法人フェアスタートサポート [fair-start.jp/](http://fair-start.jp/) (<http://fair-start.jp/>)

J.P.モルガン・チェース・アンド・カンパニー（NY証券：JPM）は総資産26兆ドルを有する世界有数のグローバル総合金融サービス会社です。投資銀行業務、金融取引委員会管理業務、資産運用業務、コマース・バンキング業務、個人・中小企業向け金融サービス業務において業界をリードしています。世界で展開する法人向け事業は「J.P.モルガン」、米国における個人向け事業は「チェース」ブランドを用いて、世界有数の事業法人、機関投資家、政府系機関および米国の個人のお客様に金融サービスを提供しています。また、当社は、世界の様々な非営利団体や慈善団体の活動を支援しています。現在は、雇用創出につながる取り組みや就労支援、スモールビジネスや起業家向け支援、金融専門力提供による支援を中心に就労活動を行っています。日本における活動については、ウェブサイト [www.jp.morgan.co.jp](http://www.jp.morgan.co.jp) (<http://www.jp.morgan.co.jp/>) をご覧ください。

■特定非営利活動法人エディックについて

事業内容：児童養護施設出身者の就労支援およびアフターサポート

・認定NPO法人Switch <https://switch-soudai.org/> (<https://switch-soudai.org/>)

事業内容：困難を抱えた若者の就労および就労の支援

・株式会社キズキ/NPO法人キズキ <https://kizuki.jp/> (<https://kizuki.jp/>)

事業内容：不登校・引きこもり・中絶などを経験した若者の就労および就労の支援

・NPO法人HELLO! <http://hellostyle.jp/> (<http://hellostyle.jp/>)

事業内容：若年無業者の就労の支援

・認定NPO法人マドレボニータ <https://www.35.madrebontita.com/> (<https://www.35.madrebontita.com/>)

事業内容：産後ケアの開発、普及、研究およびはたらく女性の健康支援

本プログラムの特徴は、一定の事業・組織経験を確立し、成果をつみだしてきたNPO等が、今後いかにその社会的インパクトを継続的に拡大させていくかを考え、施策を実践するプロセスを支援していく点にあります。今回のキックオフセッションを皮切りに、2018年3月の英国でのスタディツアー、事業戦略の再定義、組織内課題の是正しや専門家・企業・政府機関等との連携等を行う全団体の合同セッションなど、参加団体が「うみだすインパクトの輪を築くチャレンジ」をしていくために、約1年半にわたるプログラムを通してさまざまな機会を提供していきます。

■背景・経緯

女性活躍、働き方改革、AIによる雇用の喪失等、「はたらく」ことにこれまでにないほどの社会的注目が集まっている今、はたらかないといけない人が、自分にふさわしい働き方を見つけ、自立し、生き生きと生活することができるよう、本プログラム参加団体を多く含むNPO等が就労支援に取り組んでいます。

J.P.モルガンは、2014年から就労・雇用創出を重要な主要テーマの一つに掲げ、グローバルベースでCSR活動を行っており、その一環として本プログラムに協賛。2016年から現在までに600名以上の社会起業家の支援を助けたエディックとともに、日本の若い世代の就労・雇用問題の解決に取り組めます。参加団体がうみだす社会的インパクトの事業規模を拡大とともに、非営利・民間・政府の協力を越えた協働を促し、セクター全体を巻き上げることが目指す支援プログラムの開発・運営は、エディックにとっても新たな試みとなります。

■J.P.モルガン・チェースについて

1899年、学生起業家の全国ネットワーク組織として活動を開始。2000年にNPO法人化しました。新しい事業づくりを通して次世代社会を創り出すことに挑戦する起業家型リーダーを育成・輩出し、社会に新しい生き方・働き方のスタイルを提案しています。ベンチャー企業やNPO、大手企業の新規事業部などで、学生が事業の成功に貢献することを目指して取り組む「長期実践型インターンシップ」（07年～）、社会起業家を志す若者の事業プランコンペティション「STYLE」（09年～）、社会的事業を立ち上げる若者を支援する「社会起業家-インシアティブ」（02年～）、地域に根付いた若者の就業機会を創り出す事業を応援する「チャレンジコミュニティ創成プロジェクト」（04年～）など、現在では全国40地域で人材育成プログラムを実施しています。東日本大震災を受け、「震災復興リーダー支援プロジェクト」も開始（11年～）。これまでに4400名の若者たちが実業・創業の現場に参加。現在まで800名以上の起業家を輩出。詳細はウェブサイト [www.etic.or.jp](http://www.etic.or.jp) (<http://www.etic.or.jp/>) をご覧ください。