

◆就労訓練事業の認定事業所になられた理由をお聞かせください

江森様)横浜市が生活困窮者自立促進支援モデル事業に基づく困窮者自立支援事業として、就労訓練事業(いわゆる「中間的就労」)の推進を開始する際、当時の生活支援課の方と訓練事業所として登録の話を持ちました。そのころ、当地域でも、社会との接点が少ない方や、いわゆる8050の50代にあたる方々が、家にひきこもって出られず困っている等の話を多く聞いていました。そこで、民衆館では、昼夜逆転の生活リズムを取り戻し、日課のある生活習慣の支援などを、この事業を通して実施、その後“就労”に向けた訓練が提供できる事業所へとノトンと渡すというポジションで支援してはどうかと申し上げ、事業に登録して通所事業の担当者が中心となり受入れを開始しました。



◆訓練者を受け入れて感じていることをお聞かせください

三宅様)生活困窮者窓口から訓練に繋がる方の場合、本人にとっての理由や動機が一人ひとり違うだけでなく、多くの場合キーパーソンとなる人物がいることが、生活困窮者支援の難しさだと感じています。親に促されることが多いのですが、お金を借りている第三者の影響

社会福祉法人横浜愛隣会  
更生施設民衆館

お話を伺った方 常務理事・館長 江森 幸久 様  
通所事業主任 三宅 誠 様

事業所紹介 生活保護法に基づく更生施設(南区)

を受けている人もいました。利用者に合わせて、必要な場合には踏み込み、デリケートな場合には、様子を見守るなど訓練中の距離感は一入ひとり工夫しています。2018年度から生活保護を受給する方の利用が増え、最も重要なキーパーソンがケースワーカーになりつつあるなど感じています。

◆訓練中に訓練者の新たな課題を見立ててくださいますが、どのようにされていますか?

三宅様)通所事業をやっている単身男性の支援には、類似の環境・背景のある方や、疾患のある方など、これまでの経験が活かしているのかもしれませんが、また、訓練者にとって、更生施設という特別な場所に来る機会はある意味で衝撃だったり、考えさせられる機会になることも多いこともあり、そこに寄り添って話をお聴きすると、心を開いて深いところが語られることもあります。ケースによっては、その方の新たな課題が見つかったりしてその後の支援計画に活かしていただくこともありました。

◆就労訓練事業の制度についてお考えがあればお聞かせください

江森様)就労訓練事業は、国の生活困窮者自立支援制度において、既存の福祉政策では支援が届かない複合的な

課題を抱えて孤立している方々が、先々生活保護に至ってしまう前に、自立に向けた力をつけていただく機会を提供するという狙いがあったと思います。しかし、実際、そうした対象者の方々にうまく繋がっているのかという点が少し気になっています。

それというのも、昨今のコロナ関連の給付・貸付申請等では申請窓口に来られる方の多くは、自ら情報を手に入れて行動できる方であり、もともと想定した対象層とは違ってきているのではないかと、制度の効果的な活用はうまく進むのだろうか懸念しています。

一方で、地域固有のコミュニティと連携して、繋がりやすい機会をつくっていく可能性も感じています。例えば、この地域は、古くからの住民が多く、外国人の方や低所得者の方などもいらっしゃる多様な地域ですが、取り組みの一例を紹介します。

地域ケアプラザの「ちょこっとボランティア」の仕組みを活かし、民衆館の利用者が地域の家庭に伺って、庭の清掃などボランティアを行う。受入れた住民とボランティアスタッフ双方にとって、有難い良い経験になっています。コーディネートする仕組みと、住み慣れた地域という安心があって繋がることのできる良い例ではないでしょうか。



News Letter

ご挨拶

寒中お見舞い申し上げます。

旧年中は格別のご厚情に預かり心から御礼申し上げます。

2021年もコロナの影響により不安定な社会状況ではありましたが、関係各位のご協力により就労訓練事業を継続することができました。

私共、横浜市就労訓練事業支援センターは、貴重な訓練の機会を最大限に有効活用していただけるよう、さらに精進してまいります。

本年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。

横浜市就労訓練事業支援センター 所長 熊部 良子

横浜市就労訓練事業とは

働く上で不安や悩みがある方が、地域の事業所や企業の中で「働く体験」をするのが横浜市就労訓練事業です。実際に「働く体験」をすることで、自分の強みや苦手を知ることができたり、働く力が少しずつ身についたり、就職活動に一步踏み出す自信がつかます。働く上での課題を確認するなど就労についてのアセスメントとしても活用できます。

就労訓練事業の利用者の受け入れは、社会貢献であると同時に多様な人材を活用できる組織づくりのチャンスにもなります。すでに就労訓練事業を実施している事業所では、一人ひとりの事情や強み・弱みを受け止めた上で、人材を育成、活用するノウハウや力を蓄積しています。また、横浜市就労訓練事業支援センターがきめ細かく訓練実施をサポート致します。



横浜市就労訓練事業支援センターとは

横浜市就労訓練事業支援センターは、横浜市の各区役所生活支援課と連携し、様々な事情のために「働きたいが、すぐに働けずのが難しい」と感じている人と、就労訓練の場を提供している地域の事業所・企業の間をつないでいます。

横浜市就労訓練事業支援センター3つの機能

1 事業所向け相談

就労訓練事業についての詳しい説明や、どのような業務を訓練として組み立てていくか、訓練実施に必要な手続きなどご相談に応じます。

2 利用者と事業所のマッチング

横浜市の各区役所生活支援課と連携し、就労訓練を希望する方の事情や希望に応じて、訓練先の事業所・企業を提案し、マッチングします。

3 就労訓練期間中の事業所サポート

訓練期間中の様子を把握し、よりよい就労訓練となるよう必要な調整や話し合いを行います。

就労訓練事業支援センターのURLはこちらから → [https://www.youthport.jp/shien\\_center/](https://www.youthport.jp/shien_center/)

インタビューしました!

- Interview 1 株式会社コスモワークス
- Interview 2 特別養護老人ホーム かわいの家(社会福祉法人 奉優会)
- Interview 3 KYODOU株式会社
- Interview 4 社会福祉法人横浜愛隣会更生施設民衆館

Interview





## Interview 1

### 株式会社コスモワークス

お話を伺った方 業務部 係長 吉川 智之 様

事業所紹介 病院・高齢者施設等の清掃、院内売店運営、福祉用具レンタル・販売、住宅改修等（都筑区）

#### ◆就労訓練事業の認定事業所に申し込まれた理由をお聞かせください

最初取引のある病院からの紹介でした。就労訓練事業があることを知り、お話を聞いてみようとしたところ、理事長直々にご来社され熱心にお話しして頂きました。働きたいけど一歩が踏み出せない方々へのきっかけ作りと、我々の人材確保という点でお互いのニーズがマッチしているなと感じ申し込みました。



#### ◆実際に就労訓練を受け入れていかがでしたか

訓練にいらした皆さんは、作業に対して前向きに取り組んでいただいています。慣れない環境・お仕事にも関わらず、きちんと先輩スタッフの指導を受け、真面目に作業しているところを見ると、きっかけ作りや働く場の提供は大事なんだと思いました。また、訓練される方は比較的若い方が

多いので、高齢者の多い事業所のスタッフには良い刺激になっています。真面目に取り組んでいる姿を見て、自分たちを見つめなおし良い機会になっているかも知れません。

#### ◆就労訓練から直接雇用への移行したケースについて感想をお聞かせください

直接雇用に移行したケースも多くあります。まずは仕事に対して熱心に取り組んで頂ける方。また、病院や高齢者施設が職場ですので、作業だけでなく、周りの患者さんなどへの気配り・気遣いや挨拶・お声がけなどが出来るかなど様々な面から考慮し直接雇用へ移行してもらっています。

#### ◆訓練受け入れにおいて工夫されたことがあればお聞かせください

特にはありませんが、最初のころは時間を区切って来てもらうので、通常の1日作業コースの中で、この時間からこの時間まで、どこからどこまでをやらせよう、など作業コースを若干見直すことはありました。

#### ◆就労訓練事業の良い点・改善点、並びに運営についての感想をお聞かせください

社会活動への復帰という点でのきっかけ作りとなっていることは良いかと思えます。

ただ、訓練先事業所の業種の裾野がもっと広がればと思います。主に現場で人と接するお仕事が多いようですが、対人関係が苦手な方には少し戸惑うかもしれません。

運営については、就労訓練前から訓練中にかけてサポートして頂いているので、こちらには言いづらい本音などを聞き、打ち合わせてきていただいているので助かっています。

#### ◆就労訓練事業の制度についてお考えをお聞かせください

今もなお働きたいけど働けない、きっかけがないなどで悩まれている方が多くいるかと思えます。そういった方々のほんの一部の方しか触れ合っておりませんが、皆さんに共通しているのは、まずはここで働きたい、働く意識を作り社会活動に参加したいということでした。

本当に真面目に取り組んで頂き、頑張っている姿を見せてもらっています。誰一人として、連れてこられて働く気はないけどやってみますという方はいませんでした。体を動かす仕事ですので、そういった面では向き不向きはあるかと思いますが、私たちの職場を選んで来ていただいている方々に感謝しているとともに、働く場を提供して良かったなと思っています。

今後も社会貢献活動の一環として、就労訓練事業を続けていこうと思えます。



## Interview 2

### KYODOU株式会社

お話を伺った方 横浜営業所 所長 井上 豊和 様

事業所紹介 警備業、交通誘導警備業（港北区）

#### ◆就労訓練事業の認定事業所に申し込まれた理由をお聞かせください

当社の事業所は全国各地にあります。もともとは富山、愛知、横浜の事業所で、地域若者サポートステーション事業の職業体験プログラムで受入れを行っており、何らかの理由があって就労していない若い方に、社会へ出るための足掛かりとして活用していただいております。そうした中、横浜でサポステ事業を運営しているユースポート横浜より、横浜

市の生活困窮者自立支援制度で就労訓練事業があることを知り、事業の枠組みは違ってもこれまで同様、就労の機会を探している方をご支援したいという気持ちで申し込みました。

#### ◆警備業の就労訓練にはどんな特徴がありますか

警備業が他の事業所と異なる点は、たとえ訓練といえども現場に立つ為には、警備業法に伴う20時間の法定研修

を受けていただかなくてはならないことです。警備の仕事は人命にかかわる責任の重い仕事で、初心者であっても危機管理を基本とした一定の知識や技能が要求されます。なので、「ちょっとだけやってみよう」とか、「入ってすぐ仕事を始めたい」といったご要望にお応えできず、この点がハードルになる場合があります。一方で、研修受講から賃金が発生すること、研修で習得したことは、他の警備業でも活かせる場合があることなどのメリットもあります。

#### ◆実際に就労訓練を受け入れて、感じていらっしゃることをお聞かせください



#### ◆就労訓練事業の認定事業所に申し込まれた理由をお聞かせください

事業を知るきっかけは、近隣のすでに就労訓練を受け入れている事業所の方の紹介でした。社会福祉法人として地域貢献を、と言われてはいるものの、何をすれば良いかも分からなかった中で、このような地域貢献の形もある事を知り、少しでも地域の皆様にお役に立てればとの思いから申し込ませていただきました。

また、当法人ではダイバーシティ経営を推進していたため、就労訓練の受入開始をする事で、多様な人材がその特性を活かし、いきいきと働くことのできる環境を整える事によって生産性の向上や顧客満足度向上を目指していきたいと考えました。

#### ◆実際に就労訓練を受け入れていかがでしたか

それぞれが「働きたい」という意欲が非常に高い方が多いな、と感じました。これ



上述のような特徴から、訓練に参加される方の期待値はそれぞれなのですが、どんな目標で参加するにせよ「この仕事をやってみよう」という動機付けや主体性が大切だと感じています。入りやすさはあっても、実際には、夏場、冬場それぞれの辛さが伴いますし、漫然と立っているだけで務まる仕事でもありません。また、現場に入ってから少しずつ教えてもらって、やってみて覚えていく過程が必要となります。

受入れ側としては、研修開始からその方その方の様子を観ながら指導の仕方や、声掛けを工夫していますが、さまざまな初期認識の中で、結果的に続くかどうかはご本人次第です。これまでも、やる気満々だった方が続かなかったり、20年も仕事をしたことが無かった方が、淡々と週2回のペースで夏も冬も乗り越えて継続されたりなど、いろいろな方がいらっしゃいました。現場の指導がうまく行ったかどうかより、本人の挑戦したい気持ち

までうまくマッチングしなかっただけで、仕事をする環境、一緒に働く職員と関係性を築けるかどうかで、これだけ生き生きと働く事が出来るようになる、という事を目の当たりにし、事業所の人材育成・運営に通ずるものがあると感じました。

#### ◆訓練受け入れにおいて工夫したことなどがあればお聞かせください

就労訓練受け入れ前に所内会議にて、就労訓練受け入れの意義について説明をしました。当事業所も100名を超える職員がいるため、職員に事業を正しく理解してもらった上で受け入れをしないと、受け入れる側も訓練を受ける側も混乱が生じると考えたためです。

職員によって指導の仕方が違う等訓練を受ける方が戸惑わないようにするため、訓練する方への指導注意は現場職員からではなく担当者から伝えるよう

に配慮しました。

#### ◆就労訓練事業へのご提案やご希望などがあればお聞かせください

訓練を受け入れる事業所の受入担当者への育成支援があると良いと感じました。受入担当者も、このような支援で合っているのかどうか、もっと効果的な指導はないか、等不安に感じている方も多々と思います。受入担当者への研修・懇談会等あれば、他事業所の事例等も共有しつつより効果的な訓練が実施できるのではないかと考えます。



## Interview 2

### 特別養護老人ホーム かわいの家（社会福祉法人 奉優会）

お話を伺った方 施設長 関勝之 様

事業所紹介 高齢者介護施設。全室個室（トイレ付）のユニット型特養で、利用者一人ひとりへの個別ケアを実践。旭区内の四季の移ろいを感じられる緑豊かな閑静な住宅地に立地（旭区）

ちを持ち続けられるかが大切なようです。

#### ◆訓練者との関わりで工夫や気遣っていることはありますか

まずは、仕事のやり方を丁寧に説明したり、仕事に関わることを談笑したりから始めます。そうした中で、その方との距離感を図っています。職場ですから、プライベートにはそこまで踏みこみません。社内の支援体制については、社員や現場の主任には職業訓練者の周知はしていますが、他の現場職員には話していません。任せられる人に配置をして、配置先の主任の力を借り、私も現場を見回って日々の様子を見守ります。そうして、職場の人間関係を体験していただいています。現場では、怒ったり乱暴な言い方をすることは一切ありませんし、職員同士の関係は節度があり、安心していただける環境かなと思っています。

#### ◆就労訓練の運営に対するご要望などございましたら

訓練に入る方の状況は事前にいただけるとありがたいです。訓練で何を目標と

しているのか？生活リズムを作っていくのか、仕事経験なのか、警備を目指すのか？接する距離感ほどのくらいがいいのか？といったことをあらかじめ知ることができれば、初めは業務や挨拶ができなくても、できるだけ適切なかわり方を心がけていけると思うからです。



訓練を通じて、声が出せなかった人が出せるようになったり、気が付けば数か月経って勤務していたなどの変化に触れることは、大変うれしいことです。今後も、ケース毎に担当ケースワーカーの方や支援センターの方と、どんなスタンスでやって行くかを、都度ご相談できたらいいと思っています。