

る。こうした相談を受けても、職員は目の前の子どもたちの支援で手一杯の状況であり、退所後のアフターケアは必ずしも十分ではない。

#### コーディネーターとのセッション

稲月：さきほど報告が行われた中卒スネップほどの孤立ではないにしても、児童養護施設退所者は家族資源が乏しく、施設や学校という社会的な繋がりが切れてしまうことは非常に深刻である。東京都の調査では、児童養護施設の退所後の困りごとは、「孤独」であり、次に「金銭」「生活」などが続く。相談できる相手として施設の職員がいるものの、施設を出てしまえば職員に簡単に相談することは難しくなり、孤立しやすい状況になる。たとえば北九州市に就職した際に、保証人や住宅、就労などの支援があれば、ずいぶん施設の側からも有難いと思われるのではないかと思う。プラザ抱樸の仕組みは、施設の方はどのように評価しているのか。

堤：おしなべて期待は高い。退所者が日常的にすぐに相談できる仕組みがあれば有難いということ。ヒアリング調査では、施設の近くで就職する子どもが多いということだったが、それでは職業モデルが限定されてしまう。北九州市であればより多様な職業があり、施設のある地域では満たされない様々な職業に子どもたちが就く可能性が拓かれる、そうしたことに対する期待はある。

稲月：北九州市は人口流出という問題を抱えており、プラザ抱樸のような仕組みを様々な機関と連携しながら展開し、若者たちの定住化を進めることができるのではないかと思う。

## 5. 第四事業報告

### 西田心平（本事業研究員・北九州市立大学地域創生学群 准教授）

本事業は、社会的孤立状態にある子どもと家族を支えるための地域創造に関して、市民や企業が共に支える仕組みづくりにより、持続可能な共生地域社会の構築を目指すことを目的とする。抱樸で行っている若者の就労支援や先ほどのプラザ抱樸の仕組みが、企業側にどのように受け止められているかを知ることが、研究課題である。具体的には、北九州市内の企業5社（サービス業A社、小売業B社、製造業C社、建設業D社、鉄鋼業E社）へのヒアリング調査を行った。今回はまず、社会的孤立状態にある若者の雇用について、とくに採用について、主にヒアリングを行うこととした。求人告知先や条件、インターンシップや就労体験制度、新入社員に対する研修・教育の制度、新入社員に対する居宅支援、生活支援の制度、入社後の社員への対応、これまでの採用ケースの他、さらに踏み込んだ内容として、採用を検討する際に社会的孤立状態にある若者に求めるもの、こうした若者を採用する際に抱樸に求めるもの、抱樸との連携を検討する際に求めるものなどである。今回のヒアリング調査にあたって、大きく2つ困難な点があった。まず聞き方を間違えてしまうと、単に「採用してもらえないか」という短絡的な質問に受け止められかねないということ。そして、今回のヒアリングは、企業の方々がどのような採用をしているかに踏み込む内容のもので

あり、センシティブなものになることが危惧された。こうした点を配慮しながら、当初の課題をふまえて、ヒアリング調査と分析を行った。

ヒアリング結果で特筆しておきたいのは、次の5点である。まず、企業側は、必ずしも一般の新卒者と社会的孤立状態にある若者を区別して考えてはいないということ、仕事をしていく上での意欲の高さ、相性の良さ、目的の共有などを求めている。過去や家族関係はあまり関係ない。ただし、業種により求める人材は異なっており、保証人（親族以外でも可）を求めている企業や、社員や顧客とのコミュニケーション能力を重視するということもあった。また、メンタル面での不調などが顧客との応対に大きく影響するような小売・サービス業は、日頃から社員のサポートに苦勞しているようである。次に、居宅支援を提供している企業が少ないということが挙げられる。扶養手当や住宅手当などの手当を充実させることで対応していたり、奨学金返還支援事業（北九州市未来人材支援事業）の認定を受けたり、引っ越し支援や住まいの提供を行っているところもあるものの、社宅や社員寮の提供は難しい状況にある。初期費用への支援は要検討のところが多かった。3点目として、企業にとって人材（若者）は財産であると同時に、リスクを抱える存在でもあるということである。近年の若者は仕事や給与を提供するだけでは十分とはいえず、たえず相談や教育の場を設け、サポートを要する相手であるものの、こうしたサポートやケアを果たしていく余力のある企業は多くはない。こうしたリスクや負担となる部分を、企業自体や親族だけでなく、NPOなどの第三者と連携して担うことができれば良いと考えていることが、4点目の気づきである。入社後、半年から1年にわたる伴走支援が必要であり、日ごろのサポートを行う「保証人」「親・後見人のような存在」、あるいは継続が困難な場合、退職するまでの相談相手がいてくれると助かるとのことであった。そして最後に、こうした企業は地域を大切にし、根を張っていきたいと考えている。北九州市での人材育成のために何かしたいという意欲が強く感じられた。

まずこうした企業との共通価値を共有することが抱樸のこれからの活動にとって重要であろう。企業側にとっては人材確保の面、市からすると人口減少を食い止めるという面で若者の支援は重要であり、これからの地域を創造していくための連携を模索していく。具体的には、職場体験や現場見学などの仕組みを作っていく。こうした若者を知り、「リスク」を共有する機会を作っていくことが求められている。

#### コーディネーターとのセッション

稲月：さきほどの堤研究員の発表は児童養護施設は人材を送り出す側の話で、いまの西田研究員の話はそれを受け入れる企業についての話だったと思う。その中で、人材の抱えるリスクの部分をサポートしてほしいというようなこと、送り出す側の施設のほうも安心して送り出せるようにしてほしいということ、その二つの屈折点の部分に、プラザ抱樸のような仕組みがあると思った。施設に対してプラザ抱樸の試みを知ってもらおうことが、これからの北九州市の人口減少を解決する一つの方法になってくるかもしれない。企業側の

プラザ抱樸に対する感触はどうか。

西田：ぜひ詳しく知りたい、若者に会ってみたいという返答は多かった。興味を持っていただけだと思う。

稲月：プラザ抱樸のような生活見守りと就労支援の一体型の支援について、どのような課題や解決すべき点があるか。全てバラ色とはいえないと思うが、どうだろうか。

堤：児童養護施設によっては初期費用が高いと考える職員もいるかもしれないものの、現状ではアパートに入っていく子どものことを考えると、そこまでネックというほどでもないかもしれない。プラザ抱樸で若者を支える職員と、施設職員との連携が課題であると思う。また、若者の中には、初めてのアパート暮らしに抵抗がある方もいるだろう。インターンシップも必要だけれども、生活面でまずプラザ抱樸にお試しで住んでみるという方法も考えられるのではないか。

西田：最後に示した企業と第三者とのリスクの共有が必要であり、住まい・企業・地域の連携、仕組みづくりが重要だろう。

## 6. 第二部小括

田北雅裕（本事業研究員・九州大学大学院人間環境学研究院 専任講師）

第二部の小括として、今後の可能性についてお話することにしたい。

まず、西田研究員の最後のスライドに挙げられている、企業と課題を共有することという点に関して。社会的養護の子どもたちの就労支援をされている方がおっしゃるには、児童養護施設の退所者の多くはアルバイトの経験があり、すでに職業体験の機会を豊富に持っている。社会的養護にいるからこそ持っているこの強さを、企業と共有していくということが重要である。

2つ目に、職場体験、インターンシップについて。今回は、退所後すなわちアフターケアが調査の対象となっていたと思う。しかし、退所後からではなく、退所前のリービングケアを、どう抱樸が担っていくかが、今後の支援において重要になってくる。奨学金の準備、キャリアに関する専門的な知識の獲得、就労支援に関して、施設職員はなかなか時間を割くことができない。施設出身の若者ではないけれども、これまで抱樸は就労支援を行ってきた。そのノウハウ、強みを生かしていくべきだと思う。さらに、退所後の就労支援ではなく、リービングケアとして住まいとセットにしたインターンを実施することも挙げられる。一人暮らしを体験しながら職の体験をすることが重要と思われる。

社会的孤立状態にある若者、社会的養護の退所者といっても、ふわっとして分からない、どうしたら良いのかわからないという企業も多いだろう。こうした企業に対しては、まずインターンをしてみませんか？というところを糸口にしていくというのも一つの方法だろう。施設職員も企業と接触する機会を持ち、そこから施設職員が学ぶことも多いと思われる。児童養護施設退所者にとって、職を失うこと＝住まいを失うこと。リスクを分散することは、非常に大切なことである。プラザ抱樸のような一体型の支援をしていく中で、住宅と就労、

企業との繋がりとの工夫は必要だろう。一言でいうと、「作るのは社員寮ではない」ということ。むしろ社員寮や社宅のない企業と連携していくことが可能性として挙がってくる。社員寮ではない新しい繋がり、住まい、コミュニティを作っていくことが、大事だと思う。

そのときに、どのようなコミュニティを作っていけば良いのだろうか。ヒアリング調査の中では、孤立して寂しいと感じている若者が多いこと、そうした若者のコミュニケーションレベルの課題が大きいことを感じた。これを支え合う仲間、信頼できて気軽に相談できる存在、そういう人が必要になるだろう。東京都調布市には地域世話人という制度があり、地域の中で子ども達を伴走的にみていく人がいたり、アメリカではサポーター・アダルトという社会的養護を終えた人を見守る人がいる。NPOでコミュニティ・ユースワーカーを育成するところもある。こうしたところと、北九州市との親和性を見ていくことも重要だと思う。

そして何より、当事者のコミュニティ、社会的養護を終えた人たちの「ユース」の交流にも目を向けるべきである。ユース交流は、福岡市ではすでに始まっている。その人たちではないと分かり合えないこと、理解しあえるようなことがある。抱樸には児童養護施設退所者以外の当事者の方々がたくさんいるので、そういった方々と若者とがいかにコミュニケーションしていくかも課題であり、可能性であると思う。また、SNSなどオンラインでのネットワーク構築も必要になってくる。

さきほど「プラザ抱樸は施設ではない」と強調された。里親家庭で育った知り合いに、里親家庭と施設の違いを訊いたところ、施設であれば支援してくれる人は働いている時間は接してくれるものの、里親の場合は働いている人が家に戻ってきて接してくれるということを、明確に話してくれた。それでは、施設ではない何を作るのか—「拡大家族」をイメージしながら、これからのコミュニティを育てていくことになるのではないか。

## 事業全体の総括

### 7. 総括 工藤一成（本事業研究員・北九州市立大学大学院マネジメント研究科 教授）

今日の全体を通して感じたことを述べさせていただく。キーワードは3つ—「制度」「人」「社会化」である。

まず「制度」について。私たちの社会生活の中では、様々ないとなみが既存の制度の中で、がんじがらめになっている。制度はもちろん大切であるものの、それによって厳しく規定されるものでもあり、それだけで対応できないものがある。人間の生活はトータルにそういうものだと思う。制度は、縦割りという側面がどうしても生じてしまうし、たとえば困っている人を助けたいけれども個人情報を出せないといったようなジレンマがある。制度の前提には、人間観がある。たとえば生活保護でいえば、基本的には金銭給付をすることで個人は自立できるというのが、制度の前提になっている。しかし実際には、個人の生活、精神生活も含めて、人間というのは単純なものではなく、保護だけで人が幸せになれるわけではない。そういう制度の良い面と悪い面について、まず確認しておきたい。

次に「人」について。介護の分野などでは、Person Centered Care という考え方がある。

制度の運用ということではなくて、ケアされる人、その人を中心に置いてケアする人との関係をみていこうということである。支援される人には個別性、多様性がある。そして、支援する人も同じように人格があるわけなので、支援する側も多様性、個別性があると思う。行政が絡んでいるような現場の問題で皆さんも経験があると思われるのは、この公務員がいるからうまくいったという場合もあれば、この人がいなかったらうまくいったのではないか、といったこと。制度的なことでは、公務員の姿というのは顔の見えない、匿名性の高いものであり、だれがやっても同じだろうというのが前提にある。しかし、現実にはそうではない。個別性や多様性については、支援される人だけではなく、支援する人の問題ということも考えなければならない。どちらにも着目するのが、「人」に着目するということではないかと思う。たとえば X 地域の話でいえば、現場の先生方が専門職としての職業倫理で活動を支えているものの、その人たちだけでそれを継続していくことはできない。学校単位という公的な位置づけで行われているわけではないものの、校長は協力的にそれを支えている。公的なのかそうでないか明確ではないが、やはり職業倫理の中で動いている。職業倫理というのは教師については公的な性格があるものの、制度だけでは規定されない人の要素もそこには入っている。そうした多面性が、「人」に着目するときに現れる。

こうした「制度」と「人」とを成り立たせるのが、「社会化」である。制度だけでは閉塞感に満ちた社会となり、規制緩和が必要な局面もあるかもしれないものの、「制度」と「人」をバランスよく両立させるような、新しい制度や概念、仕組みを構想すべきではないだろうか。そして、抱樸のような NPO がそうしたところで大きな役割を果たすのではないか。当事者、支援する側としての NPO 法人、行政、企業、地域のコミュニティ、こうした具体的なフレームの話が今日はいくつか出された。NPO 法人は制度的にはボランティア活動を法人化したものである。ボランティアには独特の語感があり、元の意味は志願兵である。職業倫理として確立したものがあると思うし、専門性も高いと思う。ただ一方で、自分たちのしたいことをやる、したくないことは頼まれてもしないという自由さもある。行政はそういったことはできない。世の中の仕組みは制約があり矛盾に満ちているので、ここで NPO、当事者、行政、企業、地域コミュニティ、こうした人たちが地域の中で既存の制度や制約にしばられない新しい仕組みを作っていくことが必要ではないか。その枠組みを作っていくのが行政や政府の役割だろう。

「ステークホルダー」という言葉は、利害関係者や意思決定に影響を及ぼす人ということである。抱樸と行政との関係でいえば、事業を委託する側、受託する側ということになる。何らかの利害関係がそこには生じる。しかし、これが 3 者以上の「マルチ・ステークホルダー」になると、お互いの一方の考え方を押し付け合うことはできず、色々な人の意見を入れていかざるをえない。これが、新しい公共空間でのガバナンスの在り方といわれているものだが、こうした仕組みを作っていくのも公の一つの役割なのだと思う。NPO、コミュニティ、行政、企業など、各々が役割を有するのだ。

## 閉会挨拶

### 奥田知志（認定 NPO 法人抱樸 理事長）

今日はお忙しい中、たくさんの方々にお越しいただき、深く感謝申し上げます。90 名のご参加をいただきました。

今日の報告の中で、やはり本事業は必要だし、時代の必然がそこにあるというのがより一層明らかになったと思う。ただ残念ながら、「世帯まるごと」という発想は、制度中心の社会においては非常に難しい。小・中学生の問題は教育委員会、高校生の問題は子ども家庭局、母親の精神状態が悪いとなると保健福祉局、そして父親の入国手続きは法務省など、役所の分掌でみると複雑ではある。しかし現在、家族機能は縮小し、企業が社会保障を支えてきた戦後社会のあり方も変わってきた。平成の 30 年間で終わるいま、最も変わったのは、企業社会であると思う。正規雇用 8 割が 6 割に減り、企業が脆弱になっていくにつれて、家族の機能も脆弱化してきた。そうすると、かつては家族と企業で頑張っていたものの、家族の限界が制度の入り口ということになる。つまり、制度が引き受けましょうということ。しかし現在は、家族と制度との間に大きな隙間が空いているといえる。ここを誰が担当するのか。いまだ日本社会には家族幻想があり、「それは身内の問題でしょう」と言われてしまう。先日、精神科医の齋藤環氏と対談する機会があった。その際、「『引きこもり (Hikikomori)』という言葉は国際的な用語になっている。そして、引きこもりは日本にしかない特有の現象である」と言われた。日本独特の現象といえるのは、子どもの面倒を家族が延々と見続けていく、家族しか引き受けないということである。一定の年齢になると社会化していき、家族以外の人びとがコミットしていくのが一般的である。子どもの面倒を見るのは親の責任だと言う人もいるけれども、親自身が期待されるような家族の中で育ってきていないという現実がある。

我々が言ってきたのは「家族機能の社会化」であり、家族でやってきたことを社会化することである。プラザ抱樸も住宅を作ろうとしたわけではなく、大きな家族のようになれば良いと思う。ただし、昔の家族のように濃くて重いのではなくて、軽くて楽しいのを作りたい。だから人数がいるわけで、質より量が重要である。多くの人が絡まりながら、繋がりながら、家族機能をどう社会化していくか—抱樸の目指してきた『ハウス (house)』ではなく『ホーム (home)』の創造とはそういうことである。これからもこの方向で進んでいきたいと思うが、プラザ抱樸はまだまだ理想の途上にある。たとえばプラザ抱樸内に作ったサロン、ここに地域の高齢者がお昼ご飯を食べにきたら面白いと思う。ぜひこれからも、こうした抱樸の活動を応援していただきたい。