



中央大学法学部寄附講座  
『福祉と雇用のまちづくり』

---

第 13 回

# 10年後の彼を見つめた就労支援 ～未来へのごしらせ～

2019年7月10日

東近江圏域働き・暮らし応援センター“Tekito-(テキトー)”センター長

野々村 光子 氏

株式会社農楽 代表取締役

西村 俊昭 氏

薪遊庭 代表

村山 英志 氏

---

## ■地元企業の無理解から垣間見えた地方の危機

約15年前、障がいを持つ人や引きこもりの人の“働きたい”を応援するため、就労支援を目的とした“Tekito-(テキトー)”を個人で立ち上げました。紆余曲折を経て、現在は社会福祉法人となり、規模も拡大し、東近江圏域を拠点に幅広く支援活動を行っています。

本講座には都心在住の方も多くいらっしゃると思いますが、地方の現状を知ってもらうためにも、ここはぜひ、頭の中で“田舎”をイメージしながら話を聞いていただければと思います。

センター開設当初、地元企業を60社ほど訪問しましたが、なかなか理解が得られず、門前払いの日々が続きます。受け入れ先である企業側が、障がいを持つ人や引きこもりの人のことをよく知らず、「即戦力」と見なさなかったからです。当時、すでに地方の人口減少が始まっていたにも関わらず、経営者は「適応力」ではなく「即戦力」に固執し、地域の人的資源を活かそうともしませんでした。その考え方を根本から変えていかなければ、地域の経済が崩壊してしまうという強い危機感を持つようになりました。

そこで、いきなり受け入れを求めるのではなく、見学や実習を行い、就労支援が必要な人たちと企業の双方が共に理解を深められる機会を設けました。ゆるやかに受け入れてもらうための仕組みづくりを段階的に行うなどの試行錯誤を経た結果、就労支援の件数は徐々に増えていきました。

現在では規模や地域を問わず、約700社の企業とお付き合いしております。

## ■長期的な視点からの就労支援の必要性

私たちと同じような活動をしている就業・生活支援センターは全国各地に存在しますが、東京のような都市部では、センターの利用者は比較的少ない状況にあります。理由としては、生活に困窮したときは、生活保護の申請のために役所に相談に行くケースが多いことが挙げられます。

一方、地方では生活保護の相談に行くこと自体がとても難しい。その理由は、“世間体”が命だからです。あえて誤解を恐れずに言えば、田舎にはプライバシーの概念などありませんから、「あのご家族は困っているようだ」といった噂が立つことをひどく恐れ、うかつに相談にも行けないのが現状です。しかし、就労支援を行っている場所に対しては、「働く」という前向きなイメージを持ってもらえるようで、当センターにも多くの相談が舞い込んできます。

例えば、引きこもりの場合、相談に訪れる人の引きこもっていた年数を平

均すると、約25年くらいです。長期間引きこもっていた人に対して、いきなり求人票を手渡しても意味はありません。まずは、当面の生活基盤などについて一緒に考えていくところから始めています。そのため、必ずしも早期就職をゴールには設定していません。「10年後、20年後、この地域で暮らしやすい、自分らしい働き方の応援をさせてほしい」というテーマを掲げ、長期的な視点から就労支援を行っています。

## ■まずは担うべき役割があることを知ってもらう

当センターでは、チームやプロジェクトを立ち上げて、公共施設周辺の草刈り、森林の巡回監視、廃材を利用した着火剤の製造、薪の製造・販売など、地域資源の活用や地域の課題を解決するための活動を行っています。着火剤の製造では西村社長、薪の製造・販売では村山社長といったように、本日まで登壇いただくお二人には長年ご協力いただいております。

活動を通じて、まずは引きこもっていた人たちに、自分の担う役割が地域にあることを知ってもらいます。そして、「引きこもっていた時間と今の時間は何が違うのか？実は何も変わらない。自分がやれることをやるようになっただけなのだ」ということに気づいてもらいます。

センターを卒業した人の多くは一般企業へ就職していきます。世間では、大学卒業生の3年以内の離職率が30%と言われる中、センターを卒業した人の定着率は85%を超えています。この数字に着目して視察に訪れた企業の方から「なぜ、このセンターを卒業した人たちは長く働き続けられるのか？」と質問を受けたことがありました。

卒業した方に共通して言えるのは、センターでの一連の活動を通じて「作業」と「仕事」の違いを学んでいるということです。前述した薪の製造・販売の場合、薪割りという自分の「作業」によって、製品としての薪ができます。それをお客さんが「ありがとう」と買ってくれます。自分たちの成果が見えることで責任が生まれ、「仕事」となります。これが大きな作業所であれば、「作業」だけで終わってしまうかもしれませんが、村山社長の運営する薪遊庭のような小所帯の会社であれば、しっかりと「仕事」として実感するところまで見届けることができます。

こうした社会人としてのベースの積み上げこそが、企業での定着率の高さにつながっているのだと考えています。

## ■ 「引きこまれるという力」を活かす社会へ

引きこもりの人たちがセンターを卒業していく一方、昨今では中高年の引きこもりにまつわる痛ましい事件が頻発しています。世間の目が厳しくなることは、就労支援をする側としてはとても残念なことです。

仕事の関係上、報道機関からコメントを求められる機会が増えました。その内容の多くは「引きこもりについて、どのような解決策を考えているのか？」というものです。

私は「引きこもっているから事件を起こしたのではなく、“人”が事件を起こしたのであり、『引きこまれるという力』を持った人たちと、どう手を握るかが重要なのです」と回答しました。

そもそも引きこもりとは、「解決する問題」でもなければ、「課題」でもありません。私は彼らを「引きこまれるという力」を持った人たちだと捉えています。

引きこもりの人たちの力を活用し、地域の担い手にしていくための「未来の下ごしらえ」はこれからも続いていきます。

<文責：全労済協会調査研究部>