

生活困窮者自立支援制度における ユニバーサル就労の活用

下村 功

(社会福祉法人 生活クラブ風の村主任相談支援員)
(コミュニティ福祉学部コミュニティ福祉学専攻科博士課程後期課程)

はじめに

2015年4月から全国で施行された生活困窮者自立支援制度ですが、社会福祉法人生活クラブでは、2013年4月から2015年3月まで柏市、船橋市において、また、2013年10月から2015年3月まで、千葉県佐倉市において、「生活困窮者自立促進支援モデル事業」を受託し、その中の就労支援のひとつとして、いわゆる「中間的就労」、ユニバーサル就労を推進してきました。

2017年4月現在では、法人単独として船橋市、柏市の2市、他法人との共同事業体として佐倉市、四街道市、八街市、印西市、白井市、酒々井町・栄町（千葉県管轄）の5市2町、合わせて県内9自治体において生活困窮者自立支援事業を受託しています。本稿では、生活困窮者自立支援事業とユニバーサル就労（Universal Work：UW）との連携について報告をさせていただきます。

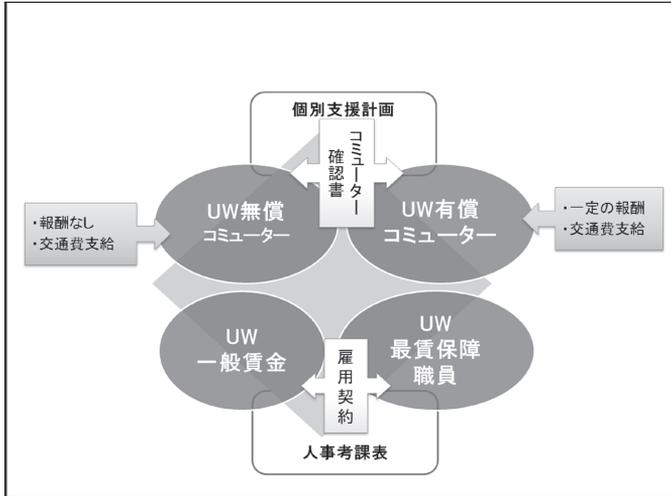
I. ユニバーサル就労とは

ユニバーサル就労は中間的就労と呼ばれる働き方の一つと言えます。障がいがあったり、ひきこもりなど就労にブランクがあったりと働く上で一定の困難がありながらも働く場を求めている「はたらかたいのにはたらしにくいすべての人」を広く対象に2006年からその取り組みを法人内でスタートしました。一般的な雇用には繋がりづらい方でも短時間の就労やその方にあった業務を切り出すことで、それぞれの方の個性や事情に合わせた多様な働き方を提案しています。また、2012年にはより多くの企業・団体がユニバーサル就労に取り組むことができるよう、ユニバーサル就労をすすめる企業・団体を支援する中間支援組織「ユニバーサル就労ネットワークちば」が設立されました。2017年4月現在、59名（UW無償コンピューター0名、UW有償コンピューター18名、UW最賃保障職員32名、UW一般賃金職員9名）の方が法人内でユニバーサル就労として働いています。

法人内でのユニバーサル就労の働き方は大きく四つに分かれており、①報酬の

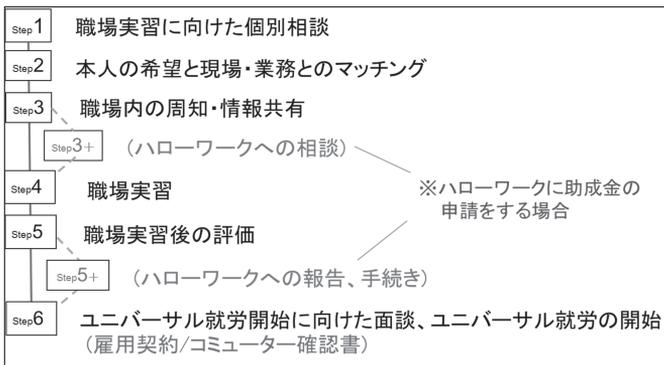
発生しない「UW無償コミューター」、②1時間あたり500円の報酬が発生する「UW有償コミューター」、③最低賃金が保障される「UW最賃保障職員」、④他の職員と同様の時給となる「UW一般賃金職員」となっています。①、②の場合には雇用契約は結ばず、③、④の場合には雇用契約を結びます（図1）。

図1. ユニバーサル就労の形態と対価



出典：生活クラブ風の村ホームページ内の「ユニバーサル就労システムの進め方」の図を一部修正し、筆者作成。

図2. ユニバーサル就労受け入れまでのステップ



出典：生活クラブ風の村ホームページ「ユニバーサル就労のシステム」の「アセスメント」の図を引用。

ユニバーサル就労の受け入れは、個別相談からユニバーサル就労の開始に至るまで6つのステップに分かれています（図2）。まず、ユニバーサル就労を希望されるご本人とユニバーサル就労担当者が職場実習に向けた個別相談を行い、ご自身のユニバーサル就労に対する希望、就労に関して抱えている困難、これまでの経験等のアセスメントを行います（Step 1）。次に、聞き取った内容をもとにご本人の希望や特性に合った職場や仕事を探し、職場の見学等を行いながら実習先を決定します（Step 2）。ご本人に了解を得て、ご本人の特性等について実習先となる職場内で情報を共有します。この段階でハローワークの助成金制度等を利用する方はハローワークにて必要な手続きを行います（Step 3）。実習先の受け入れ体制が整った後、数日間の職場実習を行います。実習期間はご本人には職場の環境や仕事内容をより深く知っていただく期間であると同時に、職場にとってはご本人の特性やスキルを知るための期間となります（Step 4）。実習終了後、ご本人、実習先の職員、ユニバーサル就労担当者が同席し実習期間を振り返り、評価をします。実習中の状況が次の就労に繋がらない場合にはStep 2からStep 5を繰り返します。また、必要に応じて管轄のハローワークとも相談し求職申込書の提出等を行います（Step 5）。実習終了後、ご本人も職場も継続した関わりを希望する場合、ユニバーサル就労担当者も同席し就労開始に向けた面談を行い、ご本人が納得して働くことができるよう説明を行いながらユニバーサル就労開始時の働き方を決定し、就労開始となります（Step 6）。

II. 生活困窮者支援の実際

生活困窮者自立支援事業の窓口には日々、多種多様な相談者の方が訪れ、相談の内容も失業や就職活動等「仕事」に関するもの、家賃や公共料金等の滞納、病気の治療費、多重債務、税金滞納等「お金」に関するもの、家族関係やひきこもり等「人や社会との関係」に関するものなど、非常に幅広い分野に渡ります。新規相談者の内、約6割の方が「経済的困窮」、「就職活動困難」、「病気」等の課題を2つ以上抱えていて⁽¹⁾、初期相談では見えなかった課題が相談支援を継続するなかで次々に現れてくることも少なくありません。一人一人に今現在に至るまでの複雑な背景や経緯があり、精神疾患や発達障害等を抱えていらっしゃる方も多く、様々な挫折や苦悩を経験されています。

生活が困窮するきっかけは失業や転職、家族の病気、予期せぬ出費等様々ですが経済的困窮状態におかれた世帯の現実は大変厳しいものです。食べ物を買うこともおぼつかないギリギリの生活のなかで次々に支払いの期日が訪れ、そのたびにいかにしてお金を用意するかに迫られ、このような状況から自力で生活を立て直すことは容易ではありません。

こうした状況下で相談員は利用可能な社会保障制度を探しつつ、必要であれば

制度利用にあたっての手続き等にも同行します。金銭的に非常にタイトな状況であるため、収入が安定するまでのお金のやりくり等についても相談に応じ、ご本人の希望があれば就労支援も行います。

Ⅲ. ユニバーサル就労との連携

生活困窮の窓口相談に来られる方の多くは一定の稼働収入を得る必要に迫られているため、多くの場合まずは一般の就労先を探します。しかしながら、現実には一般の雇用には繋がりがづらい方もいます。働こうとしつつも、これまでの上手くいかなかった経験、就労プランクや自宅にひきこもっていたことから「仕事に就いてお金が欲しい、でも怖い」という葛藤を抱えているのです。こういったケースにおいて、一般就労に代わるもう一つの選択肢としてユニバーサル就労を提案することがあります。

ユニバーサル就労を提案する場合、ご本人の了解を得た上で生活困窮の相談員からユニバーサル就労担当者に、ご本人の希望や職歴、得手不得手、なぜユニバーサル就労が必要かを伝え、ご本人が通勤可能な範囲に受け入れ先となる可能性のある職場があるかを検討してもらいます。その後、既述のStep 1へと進み生活困窮の相談員も個別相談や、その後の実習先での面談等にも同席し、就労開始にあたり必要な配慮について可能な限り詳細に打ち合わせます。

生活困窮の相談者の場合、経済的課題も同時に抱えているため就労だけでなく経済面の配慮が必要になります。例えば、通勤費用の一時的負担に耐えられるか、昼食代を用意できるか、ユニバーサル就労によって見込まれる収入がどの程度、家計状況を改善するか等です。就労開始後も就労状況について生活困窮の相談員がご本人から直接うかがい、職場の方やユニバーサル就労担当者とも連絡を取りながら見守っていきます。こうして就労面、経済面についてそれぞれの方向から同時並行の支援を行うことでユニバーサル就労を生活の安定・充実へつなげていきます。

Ⅳ. 支援者の立場から見るユニバーサル就労の意義

支援者として感じるユニバーサル就労の特徴の一つとして、ユニバーサル就労では一つの職場にいながらにしてボランティア的な参加から賃金を得る就労までの段階を本人の希望・状態に合わせて移動することが可能であることが挙げられます。これは就労継続支援A型やB型など他の就労支援策の中ではあまり見られない特徴です。また、もう一つの特徴として障害者手帳は持たない何かしらの働きづらさを抱えているかたも参加できることが挙げられます。

これらの特徴から、例え障害者手帳がなくとも働きづらさを抱えているかたが、ご本人の希望に合わせてボランティア的な参加から始め、徐々にステップアップ

していくことが可能になります。通常、そうしたステップアップの中では別の事業所に移ったり利用する制度が変わったりと大きな環境の変化が起こりますがユニバーサル就労においては同じ環境の中でステップアップできる道が開かれていることが相談者、支援者双方にとっての重要な意義になっています。こうした環境はユニバーサル就労に限らず、生活困窮者自立支援事業の中の認定就労訓練事業の中でもより広く実現されていくことが望まれます。

おわりに

生活困窮の窓口からユニバーサル就労へとつながったある若者は、自宅の中で深く悩んでいた当時からユニバーサル就労を経験した1年間を振り返り「前よりも、少し強くなれた気がします」と語りました。その方の表情からは何とも言えない自信が感じられ、初めは自信がなくとも「自分は受け入れられている」と感じることで、人の表情はこんなにも変わるのだと、その方の可能性に感銘を受けました。

しかしながら、こうした支援方法にも課題があります。一つはユニバーサル就労のような働き方を受け入れてくれる企業・団体の普及に関するものです。ユニバーサル就労で働く人への経済的保障や担当者による就労支援は受け入れ側企業の負担となり得るため、これらの側面への支援やインセンティブが必要です。もう一つは、ユニバーサル就労を経験した「その後」です。一般就労やその他就労支援施策の利用も含め、ユニバーサル就労からのステップアップをどう実現していくかが重要となります。

これらの課題を踏まえ、ユニバーサル就労システム自体を高度化していくことは法人全体の課題になっています。

^① みずほ情報総研株式会社 (2106) 『生活困窮者自立支援制度の自立支援機関における支援実績、対象者像等に関する調査研究事業報告書』 p. 61.