

有給職業体験プログラム・バイターンの意義
---神奈川県立田奈高校における実績に基づく検討---

困難を抱える若者のキャリア形成・雇用
創出支援に関する政策提言事業報告書

平成 27(2015)年 3 月

横浜市立大学

はじめに

本事業の目的目標について、今年度当初、本事業の研究計画書に次のように記した。

「学校教育機関やNPO、企業、行政などが共同で、困難を抱える子ども・若者のための包括的な支援策を横浜市及び神奈川県に対して提言することを目的に、関係者による研究会を開催する。これによって市内に困難を抱える子ども・若者のための支援団体のネットワークの形成・強化と共に、既存の支援施策や事業の見直しや新たな施策形成につながることを期待される。研究成果をもとに、市及び県に対して政策提言をすることを目標とする。」

そして、この目的・目標を達成するための方法について、計画書の「課題解決の方法・方向性」の欄に以下のように記した。

「学校教育機関、子ども・若者支援のNPO、地元企業、行政など多様な主体が連携し、困難を抱える子どもや若者の課題やニーズを把握し、それに対応する事業を各主体が展開すると共に、教育・福祉・雇用が結びついた包括的な政策を形成し、彼らの社会・経済的な自立を支える必要がある。」

ここに記したような、関係機関が連携して、上記のような「困難を抱える子どもや若者の課題やニーズを把握し、それに対応する……教育・福祉・雇用が結びついた」施策として、神奈川県立田奈高校で実施の「バイターン」が非常に有効であり、これを継続・発展・普及させていくことが重要であるという結論を得た。

バイターンとは、アルバイトとインターンシップを合わせた造語である。人間関係が苦手、コミュニケーション力不足、軽度の発達障害、低学力などの困難を抱えているため、アルバイトに採用されない、採用されてもすぐクビになる、あるいはアルバイトに応募さえできない高校生に対する支援である。まず、コーディネーターがインターンやアルバイトを受入れてくれる事業所・商店を開拓し、高校を卒業後に就職を希望する生徒に紹介する。生徒に事前指導を行い、受け入れ先事業所には生徒について説明して理解を求める。次に3日間の職場体験「インターン」を実施する。そして、生徒と雇用主の双方が希望すれば有給の「アルバイト」に移行する。アルバイト期間中も、コーディネーターや学校の教員が継続して関わり支援を続ける。雇用主は、アルバイトでの生徒の働きぶりを見て、適性の高い生徒を正規雇用する。正規雇用に至らなくても、困難な状況の中で自己肯定感を持たずに育ってきた生徒にとっては、働いて賃金を得ることは

大きな社会的有用感を得て、ものごとに対する意欲が高まる。

本報告書はとくにバイターンを対象とすることとし、本学教員の他に「バイターン」の導入と実施に直接または深く関わった石井正宏氏、金澤信之氏、関口昌幸氏に執筆を依頼した。

なお、本研究事業のテーマに関連して8回の研究会が開催されました。研究会で報告をして下さった方々、NPO 関係者・市民・教員・公務員・学生その他多くの参加者の皆様、そして報告書に原稿を書いていただいた執筆者に、お礼申し上げます。

平成 27(2015)年 3 月

横浜市立大学都市社会文化研究科 (国際教養学系) 教授	高橋 寛人
横浜市立大学都市社会文化研究科 (国際都市学系) 教授	影山摩子弥

はじめに

目次

1. 報告書の構成と内容のまとめ	1
高橋 寛人	
2. バイターンの始まりと効果	5
金澤 信之	
3. バイターンの取り組みと意義	11
石井 正宏	
4. 貧困化と雇用不安定化時代における高校の就職指導	16
----バイターンの意義と可能性	高橋 寛人
5. 新たな労働市場の試み ---バイターンのシステム論的意味	20
影山 摩子弥	
6. ローカルグッドヨコハマがめざすコミュニティ経済	25
----クラウドファンディングのバイターンほか3事例を中心に	関口 昌幸
[資料] 平成 26 年度研究会開催状況	32

報告書の構成と内容のまとめ

I 報告書の章だてと執筆者

はじめに、本報告書の概要を説明する。次章以下、5つの論稿が収録されている。

「バイターンの始まりと効果」は、神奈川県立田奈高校教諭で同校のキャリア支援センター事務局長としてバイターンの導入に主導的な役割を果たした金澤信之が、神奈川県立田奈高校における卒業生の進路未決定者の増加や「クリエイティブスクール」校に指定されたことによる学校の変化、そしてバイターンの導入に至る経緯を説明し、その効果をバイターンに参加した生徒の具体的な事例をふまえて論じたものである。

「バイターンの取り組みと意義」は、「(株)シェアするココロ」社長であり「NPO 法人パノラマ理事長」の石井正宏が、バイターンの意義を述べたものである。石井は生徒のインターンシップ・アルバイト先の開拓、バイターンに参加する生徒へのアドバイスを中心的に担った。石井は、雑誌記事やブログ・facebookなどで若者の就労支援についてすでに様々な文章を書いて発信しており、また多くの新聞や雑誌の取材も受けている。本報告書の「バイターンの取り組みと意義」で、石井はとくに“福祉以上就労未満”の若者の支援に対する必要性を力説している。

「貧困化と雇用不安定化時代における高校の就学指導----バイターンの意義と可能性」で、横浜市立大学教授で教育学者の高橋寛人は、高校生の就職難や非正規雇用の拡大とその問題点や働きたくても働けない若者が増加する構造を説明し、高校生の就職をめぐる状況の変容と高校の役割の変化からバイターンの意義を検討している。

影山摩子弥は横浜市立大学教授で同大学 CSR センター所長である。また、後述する「横浜ハマコミュニティデザイン・ラボ」の協力者も務めている。影山の論稿「新たな労働市場の試み ~バイターンのシステム論的意味~」は、労働市場における新しい取り組みという観点から、バイターンの意義と課題を解明したものである。

「ローカルグッドヨコハマが目指すコミュニティ経済~クラウドファンディングのバイターンほか3事例を中心に」は、横浜市政策局政策課でクラウドファンディングの創設に関わった関口昌幸の論稿である。なお、関口は以前、横浜市青少年局青少年育成課職員として田奈高校におけるバイターン導入に関わった。

II 報告書全体のまとめ

本報告書に収録したこれらの各論稿の内容をもとに、バイターンの経緯とバイターンの意義、そして困難を抱える高校生に対する支援についての今後の課題を以下にまとめた。本事業のテーマに関する研究の本年度の結論と現段階での提言である。

1. バイターンの経緯

2000年代以降の労働市場の大規模な流動化やリーマンショックに象徴される経済不況の進行に伴って、従来の高等学校における就職指導システムが機能不全に陥り、卒業後の進路未決定者数が急増した。神奈川県立田奈高校のキャリアセンター事務局では、外部機関と連携して新たな就職支援策を検討、バイターンの構想が生まれた。バイターンは、2012年1月から神奈川県の「新しい公共支援事業」の支援金を受け、神奈川県立田奈高等学校、株式会社シェアするココロ、NPO 法人ユースポート横濱、(株)パソナ、横浜市が運営協議体を組んで実施された。受け入れに協力する企業は約40社、インターンを行った生徒は28人、アルバイトについての生徒は21人、正社員として就職した生徒は2人であった。ただし、「新しい公共支援事業」の支援金の支給期間は2013年3月末までであったので、それ以降の活動が困難になった。しかし、クラウドファンディングによる資金調達により、2014年12月からバイターンと交流相談が「ぴっかりカフェ」という形で再開されたのである。

ここで、クラウドファンディングについて説明しよう。NPO 法人横浜コミュニティデザイン・ラボはローカルグッドヨコハマというウェブサイトを経営している。横浜コミュニティデザイン・ラボは2014年10月、横浜市政策局の支援を受けて、地域課題を解決するための民間事業の資金調達を行うためにクラウドファンディングを開始した。バイターンはその初回つまり第1期のプロジェクトのうちのひとつとなった。ローカルグッドヨコハマが作成したクラウドファンディングのウェブページには、様々の工夫がなされている。寄付の手続きはローカルグッドのウェブページ上で行う。プロジェクトの趣旨や内容が動画や写真も用いてわかりやすく表示され、支援者とプロジェクト担当者間における双方向の対話を可能にするツールなど、地域住民の間でプロジェクトに関する情報や思いを共有できる装置が施されている。その時点での支援総額や支援者の名前が表示される(匿名も可)。バイターンプロジェクトの場合、一口3千・5千・1万・2万円の4種の金額から選ぶことが可能であった。117人が寄付をし、目標金額90万円をこえる100万円が集まった。

2. バイターンの意義

バイターンはインターンシップから始まる点で、面接の苦手な生徒にとってハードルが低い。ほかにバイターンのメリットとして、アルバイトに応募しても断られている生徒でも支援を受けてアルバイトを経験できることや、アルバイトの職種が少ない仕事を体験できる点などがあげられる。

困難を抱える若者には自己肯定感が低い者が多い。たとえ就労に結びつかなくても、自分の労働によってお金を稼ぐというバイターンの体験は、彼らに大きな自信と社会的価値を実感する機会となる。バイターンをきっかけに学ぶ意欲がわいて積極的に学校に来るようになった生徒も少なくない。

大企業におけるインターンシップの場合、インターンシップを行った職場に適合するだけでは採用に結びつかない。他の様々な部署に適応できるという一般性が求められる。しかし、中小零細企業の場合は多くの部署があるわけではないので、バイターンで職場に適合で

できればそれで構わない。苦手なことがらの多い若者に対して、職場への適性をチェックするのに合理的なシステムである。

バイターンは企業にとってもメリットがある。期限を限ったインターン・アルバイトなので、企業側は正式に雇用するか否か、マッチングを見極めた上で判断できる。アルバイトの延長なので、雇用してすぐに戦力となる可能性もある。

そもそも、地域の中小零細企業に、遠く離れた他の土地からわざわざ就職する人はまれである。就職難と言われるが地域の中小企業は人手不足であり、その地域で人材を探さなければならぬ。バイターンは、地域の人材を雇用するための有効な方法である。バイターンを通じて地域で就労を果たせば、その地域の消費者となり納税者となるから地域が活性化する。地域の活性化は地域企業をさらに発展させる。また、CSR (corporate social responsibility) を果たすという面からもバイターン受入に積極的な経営者は少なくない。

なお、石井は田奈高校で、バイターンにつながる交流相談をも行ってきた。学校司書の松田ユリ子の協力を得て、同校の学校図書館で昼食を生徒たちといっしょに食べたり、休み時間に雑談する中で生徒たちと知り合うことから始めた。図書館は元々生徒や教師が自由に出入りする場所であり、ここでの交流相談は石井が、生徒との信頼関係を築く機会となった。交流相談を通じて、多くの生徒たちが様々な困難を抱え、家族関係・貧困・病気など、学校ではなく医療・福祉関係の機関による支援でなければ解決できないものが増えていることが明らかになった。これからの高校教員には、この分野の支援機関に関する知識が必要である。

詳しくは、鈴木晶子・松田ユリ子・石井正宏共著論文「高校生の潜在的ニーズを顕在化させる学校図書館での交流相談：普通科課題集中校における実践的フィールドワーク」(『生涯学習基盤経営研究』第38号、2013年、東京大学大学院教育学研究科)を参照していただきたい。

また、バイターンの事業が、関係機関の協働という点が注目される。バイターンは、国家・政府による福祉では対応困難な社会的課題について、NPOなどが市民レベルでの協力を得て対応するものと言うことができる。企業とNPOとは、寄付やボランティアを通じての関わりにとどまるものが大半であるが、バイターンでは両者の協働が成立する。新自由主義による競争と格差拡大により、個がばらばらにされてしまった。個々人がばらばらにされた時代には新しい共同・協働が求められる。バイターンは、困難を抱える若者の支援という公的課題に、福祉的な観点を持って、教員、地域の中小零細企業、NPO法人、ボランティアほか社会の様々な関係者による協働作業としての社会的意義を有している。

3. 困難を抱える高校生支援の今後の課題

バイターンによって、困難を抱える若者は、自己肯定感と有用感を得て、積極的に社会参加できるようになる。バイターンを高校の卒業単位とすることも検討されてよいだろう。

バイターンは事前およびバイターン中の支援者の活動資金の確保が何よりも必要である。

今回、クラウドファンディングにより多くの市民から支援を受けて資金調達できたことは、バイターンに対する高い評価と期待のあらわれである。とはいえ、クラウドファンディングはもともと事業の立ち上げのための資金調達を目的としているから、これに依存することはできない。

高校卒業後、アルバイトもできずに引きこもり状態となつてからでの支援では遅い。引きこもった後の就労支援は非常に困難である。ひきこもり状態が長く続いて就労ができなくなれば、いずれ福祉サービスの受給者とならざるを得ない。これに対し、バイターンによって就労できれば納税者となる。バイターンを経験せずに福祉サービスを受ける場合は税金の給付であるが、就労すれば反対に納税する立場となる。バイターンは手間暇かかる事業であるが、ここでの社会的コストの相違に比べれば極めてわずかである。

今後、バイターンをすすめる中で、受入れ先企業、参加生徒、サポート人材、そして必要資金が供給されるようなメカニズムの構築が求められる。高校生を対象とするバイターンは、これからの高校教育の一環として教育予算から継続的に支出されるべきである。困難を抱える若者にいっそう有効な就労支援を行うために、バイターンを継続・発展・拡大することが必要である。

(文責：高橋 寛人)

バイターンの始まりと効果

金澤 信之（田奈高等学校総括教諭 キャリア支援センター事務局長）

はじめに

かつて高等学校における就職指導には「推薦指定校制」「一人一社制」などの慣行があった。7月に高校は求人票を受理し校内選考、8月に会社見学から内々定、9月には内定の流れが普通であった。多分、世間ではいまだに生徒がそのような就職活動を送っていると考えているのではなかろうか。しかしながら、現在はより自由なシステムへと転換している⁽¹⁾。

2002年、文部科学省・厚生労働省は「高卒者の職業生活の移行に関する研究会」で従来の慣行の見直し、「指定校制と校内選考の廃止」「複数応募」を提示した。職業指導の重点は、従来の「卒業と同時に定職に就かせること」から、「主体的な職業キャリア選択能力の付与」へと移ったのである。すでに、1995年には日経連が「新時代の日本型経営」を打ち出し、少数の正社員と多くの非正規労働者で構成される労働市場を提示していた。高校生に限らず日本の雇用が転換期を迎えつつあったのである。

この転換にあわせるように、2001年、文部科学省は、高校におけるキャリア教育の推進を打ち出した。（高校生の就職問題に関する検討委員会報告）。2003年には「キャリア教育の推進に関する総合調査研究協力者会議」を設置して、キャリア教育の学校への全面的導入が始まった。

つまり、労働市場の大規模な流動化に対応しうるキャリア教育が必要とされた。しかしながら学校はそう簡単には変わることができなかった。また、教育だけでそれに対応することもできない。結果として、戻ることのできないかつての就職システムで指導を続けることとなり、それにバブル経済の崩壊とリーマンショックが重なり本校においては就職者の急減と進路未決定者の増加を引き起こすことになっていったのである。

だが、この転換の中で、高校生は働くことの喜びと生活保障の道筋を見つけるための現実的な提案を必要としている。もちろん大規模に流動化する労働市場に対応するためのセーフティネットの構築は喫緊の課題であるとしても、現実的な新たな進路指導、その仕組み作りが求められている。その一つの仕組みとして登場したのがバイターンであった。

1. バイターン導入の経緯

田奈高校は中退者問題に代表されるような様々な課題を抱えている。しかし、近年は教職員の粘り強い努力によって中退者は減少してきている。また、1年生全員が参加する夏休みの職場体験に代表されるキャリア教育の充実、生徒が積極的に参加するようになった各種行事などにみられるように学校全体が落ち着いた雰囲気になってきている。そして、このように学校が緩やかに変化していつている最中の2009年に、全日制の新たな学

校のしくみ作り「クリエイティブスクール」に指定された。クリエイティブスクールは、「中学までに、持っている力を必ずしも十分に発揮しきれなかった生徒を積極的に受け入れ、社会で必要な実践力を育む学校」と位置づけられている。

だが、学校がこうやって徐々に安定していきながらも、卒業時の進路未決定者の数はなかなか減少しなかった。多い時で卒業生の40%、常に30%ぐらいの生徒が進路未決定で卒業していった。背景には生徒のみならず世帯の抱える様々な困難がある。また、クリエイティブスクールになることで困難を有する生徒や世帯が増加することも予想された。この課題に対応するため、2010年度、校内にキャリア支援センター（以後はセンターと表記）を設置した。このセンターは神奈川県E-提案事業⁽²⁾の一つとして始まったのだが、同事業が終了後も継続させている。センターは従来の進路指導を行うキャリア支援グループに所属し、外部の資源や人材を校内に取り入れたり、新たなキャリア支援の仕組みを作ることを業務としている。センターは副校長がセンター長、他に事務局長の教諭とセンター員の教諭とによって運営されている。この少ない人員配置は、センターが具体的な仕事を担うのではなく、田奈高校と外部との連携によってキャリア支援の課題を解決することが求められたためであった。

センターの外部連携はキャリア支援センター推進連絡協議会によって始まった。この協議会には神奈川県労働局、港北ハローワーク、神奈川県教育局、横浜市青少年局などにご参加いただいた。とりわけ横浜市青少年局は若者支援に熱心であり⁽³⁾、本校への具体的な支援を2011年度より開始することとなった。この年度はまさにクリエイティブスクール1期生が卒業する年度でもあった。

だが、就職をめぐる環境は最悪であった。バブル崩壊後、学校に送付される求人票は減少を続け、特にリーマンショック後は急減していた。求人票はバブル経済と言われた時期には1000件をこえていたのだが、2008年のリーマンショック後は約300件前後までに落ち込んだ。リーマンショック前に内定者はバブル経済崩壊後のピークを迎え、リーマンショック後は急速に減少し、2010年度卒業生約200名中、就職内定者は30名という状況になった。これは、記録が残る中では最低の数字である。（卒業者に占める割合。）

こういった就職環境の中で、横浜市青少年局による田奈高校への支援の具体案を検討する会議が始まったのである。横浜市からは内閣府のパーソナルサポートサービス⁽⁴⁾のモデル事業を受託していたNPO法人ユースポート横浜が参加し、本校に対する支援を行うこととなった。この会議の中で、相談支援⁽⁵⁾はもちろんとして、この厳しい就職環境と多数の進路未決定者の解消に向けて、相談で終わらない支援を本校が必要としていることを何度か説明した。この相談支援の先につながる新たな支援の一つがバイターンなのである。これは、当時パーソナルサポートサービス事業に参加していた株式会社シェアするころの石井氏の発案であった。

当初、石井氏はこのバイターンを株式会社パソナのCSRとして実施する計画であった。株式会社パソナが受け入れ先企業開拓、企画と運営は株式会社シェアするころ、実

施の舞台が田奈高校というわけである。事実、何度か三者で意見交換を行った。本校が民間企業と一つの目標に向かって協力関係を結んだ初めての経験となった。キャリア教育などにおける講師派遣依頼しか経験のなかった本校としては実に貴重な体験になったのである。

こうしてバイターン実現に向けて動き出している中で、神奈川県が「新しい公共⁽⁶⁾」のモデル事業を募集することを知る。まさにバイターンは、この「新しい公共」にふさわしいものであり、急遽「新しい公共」におけるバイターン実施の検討を開始したのである。

「新しい公共」に応募するためには協議体を作る必要があった。協議体は、横浜市青少年局青少年育成課、NPO法人ユースポート横濱、株式会社パソナ、株式会社シェアするこころ、田奈高校によって組織された。企業開拓を株式会社パソナ、研修と企画調整を株式会社シェアするこころ、事務全般とりまとめをNPO法人ユースポート横濱、行政の視点を入れる横浜市青少年育成課といった役割分担であった。何度かの会議を経て応募し、バイターンは「新しい公共」事業として予算を獲得することができ、2012年より正式実施となったのである。官民の異業種交流からバイターンというイノベーションが誕生したのであった。

2. バイターン導入の効果

前述したように、本校が当初考えていたのはバイターン導入によって就職先を確保することであった。急減した求人を補完する制度と考えていたのである。事実、2011年度は就職が決まらない生徒の進路選択の一つとしての期待感が高かった。一番最初にバイターンに参加した3年生も卒業式直前の1月までに就職先が決定しなかった生徒であった。その生徒はインターンシップで辞退することとなったが、その理由は自分の考えていた職場とは雰囲気が違うということであった。インターンシップが就職のマッチングの時期として機能した最初のケースである。

その後、就職先が決まらないまま卒業した生徒がバイターンで就職した例が出た。この生徒については就職指導にあたった教員や担任から様々な課題が指摘されていた。しかし、バイターンに入ってみると、就職試験ではなくインターンシップから始まったためだろうか、何の問題も無く仕事に就くことができた。その生徒の働く様子を何人もの教員が見学にいき、とても驚いていたのを今更のように記憶している。バイターンには通常の就職指導では社会に出ることが困難な若者に就職の機会を与える効果がある。その後も、アルバイトの面接になかなか合格することができなかつたり、面接そのものに踏み出すことのできない生徒がバイターンを希望してきた。彼らはバイターンを通して自信をつけ、バイターン終了後には自らアルバイトに挑戦し面接に合格するようにもなっていた。困難を有する生徒が社会的な自立へ向かうためには、支援付きの有給職業訓練が有効である。経済的な困難を有する生徒には長期に及ぶ無給の職業訓練は負担感が強い。そういった意味から、いわゆる中間的就労⁽⁷⁾としての側面をバイターンは持っているのかもしれない。

い。

しかし、3日のインターンシップが無給であることで参加をためらう生徒がいるのも事実である。バイターンに参加しなくても自力でアルバイトを見つけることができるからである。けれども、そういった生徒が希望してくるバイターンもあった。それは、働いてみたいが、なかなか高校生のアルバイト募集が少ない職種である。例えばアパレルや清掃といったバイターンに生徒は興味を示した。

清掃は、アルバイトには就けるのだが、人間関係を不得意だと感じる生徒が希望する場合があった。しかし、当然のことではあるが、清掃は年上の大人達とチームで仕事をする。最終的にはこの経験を通して生徒は自然とコミュニケーションスキルを高めていったのである。このバイターンを通して自信をつけ、在学中に次のアルバイトが決まったり、卒業時には就職を含め様々な進路へと進んでいった。

アパレルはもともと女子のあこがれの職種だが高卒求人は少ない。それで、卒業後にアルバイトとして入職することが多いのだが、ミスマッチも多発していた。それを防ぐため、バイターンに参加することで早期にミスマッチに気がつき、違う職種へと進んでいくというケースがあった。また、提携していたアパレル企業では早期離職が課題となっており、ミスマッチが少ないバイターンは早期離職防止に有効だとの評価もいただいた。アパレルでは卒業後に採用され、高い勤務評価を得たケースもあった。

こうしてバイターンの経験を重ねていく中で、地元の企業経営者と本校との間で信頼関係が生まれ、学校と企業とで生徒を支援する例が出始めた。困難を有する生徒の支援をお願いしたり、時には生徒自らが、自分の置かれている困難を経営者に話すこともあった。こうやって、生徒は収入を得て生活を安定させ、同時に学校は自立支援が可能になる。最低限の安定した生活が保障されなければ、困難を有する生徒はなかなか就職活動に踏み出すことができない。また、自己肯定感が低ければ就職活動を円滑に続けることもできない。バイターンはその両方の課題に有効であり、就労支援の一つのツールとして本校には必要不可欠のものとなったのである。そして、企業にとっては人手不足解消の一助ともなっていたようだ。

3. 今後の課題

バイターンを継続するためには、バイターン先企業の開拓が欠かせない。しかし、企業によっては、求人費用の節約をバイターン導入の動機にしているとしか思えない場合もあった。バイターン先企業には、若者支援への共感が必要である。そして、そのような企業開拓はなかなか学校だけではできない。学校には時間もないし、そもそもこのような企業開拓は未経験である。企業開拓のしくみ作りが必要である。

また、学校はハローワーク経由の求人票以外の職業斡旋はできない。そのため、職業紹介業務ができる外部機関との連携が不可欠である。

つまりは、若者支援に共感いただける企業を開拓でき、同時に職業紹介業務ができるバ

バイターン運営母体が学校にとっては必要なのである。こうした連携ができなければ、バイターンが中間的就労で懸念されている課題⁸⁾を負うことにもなるかもしれない。だからこそ、バイターン実施に際しては最低賃金をはじめ生徒の労働環境については常に注意をはらってきたし、バイターンをお願いした企業もこの点はもちろんご理解いただいていた。

バイターン中の生徒支援も重要な課題である。キャリアカウンセリングを中心として、バイターン参加生徒との定期的な面談が重要である。

また、バイターンを安定的に運営させるためには、学校内にバイターンの窓口となる教員の配置も必要となる。ここは、教育委員会の人的支援が必要となる。

企業側にとっては、中間的就労としての福祉的な側面を持たせる場合、その負担を軽減する仕組みが必要である。

さらに、就労困難な生徒の場合、軽度な発達障がい疑われる時がある。このような場合、受け入れ先とバイターン実施母体と学校の連携をどのように構築するか。これは、なかなか難しい課題であるが避けては通れないと思っている。

おわりに

クリエイティブスクールとなった本校には、多様な困難を有する生徒が数多く在籍している。特に貧困はその困難の解決を難しくしている。しかしながら、貧困と格差の問題はより深刻になってきている。その状況は次のように報告された。「2010（平成 22）年国民生活基礎調査での相対的貧困率は、全体で 16.0%、子どもで 15.7%となっている。一方、子どもがいる現役世帯の相対的貧困率は、14.6%であり、そのうち、大人が 1 人いる世帯の相対的貧困率は 50.8%、大人が 2 人以上いる世帯の相対的貧困率は 12.7%となっている。（平成 24 年版 子ども・子育て白書）」これは、さらに悪化し続けている。

貧困は様々な困難と結びつき生徒を社会的な排除へと追い込んでいく。しかしながら、18 歳という年齢には限りない可能性がある。それを生かし、社会的な自立へと生徒を誘うためには様々な支援のツールが必要である。バイターンは確実にその重要なツールの一つとなり得ると確信している。

(注)

¹ 学校種、地域によって転換スピードの差はあるが、都市部の普通科にこの傾向は強い。また、特に学力下位校には就職が多く、より困難な状況となっている。

「『日本的高卒就職システム』の変容と模索」労働政策研究報告書 No. 97 労働政策研究・研修機構 2008 年、佐々木英一「現代における職業指導の役割と課題」（『ノンキャリア教育としての職業指導』（学文社 2009 年）所収）

² 神奈川県教育委員会が、教職員の意欲と能力の向上を図り、学校の主体的な取組みを促進するとともに、様々な教育課題の解決を図ることを目的として実施した。

（神奈川県教育委員会 <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f4816/p634891.html> より）

³ 横浜市は「子ども・若者育成支援推進法（2009 年 7 月）」で定められている「子ども・若者支援地域協議会」（横浜市子ども・若者支援協議会）を政令指定都市では、初めて設置するなど先進的な若者支援を実施している。「子ども・若者育成支援推進法」は、教

育、福祉、雇用等各関連分野における施策の総合的推進や、社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者への支援を行うための地域ネットワークづくりの推進を図るものである。(内閣府 <http://www8.cao.go.jp/youth/contents.html> より)

⁴ 「パーソナル・サポート・サービス」は、政府の緊急雇用対策本部のプロジェクトとして行われたもので、様々な領域にわたる問題が複雑に絡んで自分の力のみでは必要な支援策にたどり着くことが困難な方に対して、その方の抱える問題の全体を構造的に把握した上で、当事者本位の個別的、継続的、包括的な支援を行う仕組みの構築を目指している。政府の「新成長戦略」(2010年6月)の「21の国家戦略プロジェクト」の一つにもなっていた。(内閣府 <http://ps-service.jp/about> より)

⁵ NPO法人ユースポート横濱が運営するパーソナルサポートサービス「生活・しごと∞わかもの相談室」事業の一環として2011年6月より週1回2名の相談員が本校に派遣された。校内名称を「田奈 Pass」とし、バイターン関連のカウンセリングもここで実施した。相談員にはバイターン発案者の石井氏が含まれていた。なお、「田奈 Pass」はいわゆる個別相談と図書館を利用した交流相談という二つの形態で実施された。その後、予算の関係で交流相談は終了したが、「ぴっかりカフェ」として2014年12月よりNPO法人パノラマによって再開された。個別相談は「田奈 Pass」としてNPO法人ユースポート横濱が継承している。交流相談詳細については『「高校生の潜在的ニーズを顕在化させる学校図書館での交流相談：普通科課題集中校における実践的フィールドワーク』東京大学生涯学習基盤経営研究 38号, 2014.3, pp. 1-17 鈴木晶子 松田ユリ子 石井正広』を参照。ぴっかりカフェの活動状況については、NPO法人パノラマのフェイスブックに詳しい。

(<https://www.facebook.com/npopanorama>)

⁶ 官だけでなく、市民、NPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野において、共助の精神で活動する「新しい公共」を支援する。〈新成長戦略〉(抜粋)(2010年6月18日閣議決定)

⁷ 平成27年4月1日施行「生活困窮者自立支援法」によって都道府県知事等による就労訓練事業(いわゆる「中間的就労」)の認定が行われる。

⁸ 中間的就労に関する意見書(2014年2月14日)日本労働弁護団

「中間的就労に労働関係諸法令が適用されないとすれば、立法者がどのような意図を持っていたとしても、現実には安価な労働力(チープ・レイバー)を使うために悪用される可能性が大きい。」(<http://roudou-bengodan.org/proposal/detail/post-63.php> より)

バイターンの取り組みと意義

石井 正宏 (NPO 法人パノラマ理事長)

1. はじめに

2000年からひきこもり等、社会に出にくい若者の支援に携わっている。私の職業的アイデンティティーは若年者就労支援を行う支援者（以下、支援者と略す）であり、若者の職業的自立に貢献することを活動のミッションとしている。

しかし、このようなことを生業としていると、職業的自立だけをゴールに設定した支援には無理が生じる若者たちと頻繁に出会うことになる。むしろ私の場合はそのようなケースを担当することの方が多い。

彼らに対峙する若手支援者の多くは「自立とはなんぞや？」という青臭い葛藤を抱く。ご多分に漏れず、私も多くの時間をこの厄介な哲学的議論に費やしたし、今でも「働かないといけないんですか？」という身も蓋もないような質問を若手から受けつづけている。

そして今もってスッキリとした答えは私にはなく、「人それぞれ自立のカタチは違っているんだよ」というお茶濁しのようなことしか言えない有様である。しかし何故、今ひとつスッキリしないのだろうか。

それは、生きていくためには働いて給料を得て暮らす職業的自立か、障害者年金のような社会保障を受けながら暮らす福祉的自立の2種類、或いはこれらを足して割ったような形態でしか生きていけない事実があるのに、私たちが出会う若者たちの多くは、“福祉以上就労未満”という、どちらの自立の状態にも収まることが難しい、新しい存在だからだと思う。

彼らを単純に想定外の若者たち＝即ち“イマドキの働かない若者”と言い捨てることもできるし、グローバル化等による産業構造の変化が生んだ“働けない若者”ともいえる。前者を取る者は自己責任論を唱え、後者を取る者は新しい社会を模索しはじめている。

当然のことながら私は後者に軸足を置き活動をしているが、若者は「働かない」のか「働けない」のかの社会的なコンセンサスは未だになく、我々の業界は未だに“啓発の時代”を彷徨っている。このような状況を“混乱”というのだと私は思う。

私たち支援者はこの“混乱”の真っ只中で、日々、就労と福祉のどちらの自立にも収まり難い若者が言う「安定した職に就きたい」という切羽詰まった主訴に葛藤し、そして疲弊している。そしてどちらかの自立へ背中を押す。辛いのは若者であることは言うまでもないが、支援者も辛いのである。

“福祉以上就労未満”をもう少し具体的に説明すると、知的障がいや精神障がいの手帳を取得するほどの状態ではないため、福祉サービスを受けることができない。かといって面接に受かる職業的スキルを身に付ける機会を逸していたり、コミュニケーションスキルが低い等で面接から採用に至らない若者たちのことである（面接に行くことさえ困難な若者も多い）。

言い換えれば、彼ら新しい存在が労働行政と福祉行政の狭間にある、セーフティネットが張られていないゾーンが顕在化させたのである。この狭間に陥ってしまう若者たちをひとつの категория で語ることは難しいが、格差問題を切り離して考えることはできない。よって今後予想される格差拡大とともに、この層の若者たちは間違いなく増加するだろう。

しかし、残念ながら目先の就労達成率しか考えない労働政策からは真っ先に切り捨てられ、福祉行政からは就労可能と切り捨てられるのがこの層の若者たちなのである。

要するにどちらの自立にもありつけない宙ぶらりんな若者たちを対象に、私たち支援者はなんの政策もない中で自立支援をしているのだ。逃げ場のない密室でのゴールレスな相談支援がどれだけストレスフルか想像して見ていただきたい。神奈川県立田奈高等学校で相談員をはじめたとき、まさに私はこの状態だった。傾聴や励ましだけでは解決せず、卒業や単位不足というタイムリミットが常に迫ってくる。そんな過酷な相談の出口には、職にダイレクトにつながる就労支援の仕組みが必要なのだ。

2. 有給職業体験パイターン

“福祉以上就労未満”の若者たちは働くことのできない若者たちなのかと問われれば、即答で「いいえ」と私は答える。上手くハマれば人並みにも、それ以上の仕事もできる可能性はある。そしてこう言い添える、「しかしマッチングには多少の手間暇（＝コスト）はかかりますけどね」と。

しかし、このコスト負担を誰も持とうとしない。それは、企業が負担を負う「ルーズ」で、雇用機会を得る生徒が「ウィン」だという考えが基盤になっている。しかし、企業が若者に対して手間暇をかけることは本当に「ルーズ」なのだろうか。

「手間暇かければ誰もが働けるようになる」。これは私の支援者としての信念である。しかしここ数十年、この手間暇をかけられないのっぴきならぬ事情が企業にはある。そしてその事情を考慮するように人材派遣ビジネスが整備され、手間暇かけずに即戦力が調達できるようになった。

しかし、企業の体質を根本的には改善しない人材派遣は、医療に例えるなら「延命装置」に近い課題の先送りではないだろうか。同じく即戦力の中途採用は「移植」に近いかもしれない。異物としてのアレルギー反応を薬物で抑え、騙しだましあたかもはじめからそこにあったものようにする。しかし、そこには大きなストレスがお互いに生じている。

再生医療のように、本当は自分自身の細胞で新たな手足を育てたい。自分が培った技術を余すことなく誰かに“手間暇かけ”継承したい。これは商いをする者に限らず人間の根源的な欲望なのではないか？ そしてこの欲望が満たされるとき、企業の「ルーズ」は「ウィン」へとパラダイムシフトを起こす。

学校と民間のNPO法人がサポートに入り、無給のインターンシップから有給雇用の研修（アルバイト）を経て、正社員として迎え入れるパイターンは、この欲望をローリスクで満たすことができる仕組みだといえる。

3. 真っ白なキャンバスを求めている経営者たち

企業開拓をしていて実際に聞いた言葉でこのようなものがある。「中途採用者によそで覚えた技術で適当な仕事をされる。そうやってうちのブランドが失われていく。だったら、何もできない高校生を一から育ててみたい」。忸怩たる思いで中途採用を続けている経営者は、本当は真っ白なキャンバスを求め、手間暇かけ、自社のカラーに染上げたいのだ。

もうひとつ強く感じるのは、経営者たちの社会貢献欲求の強さだ。これも実際に聞いた言葉だが、「どうせ人を雇うなら、困っている子を雇ってあげたい」。会社の大小に関係なく企業の社会的責任（CSR）を果たしたいと考えていることが伺われる。大企業はCSRのアウトプットを様々な形態で持つことができる。しかし、地域の中小企業はこれが難しい。

しかし、課題集中校の生徒たちの実情を伝え、現状を知り、彼らを雇用し、育てることがCSRになることに気づくのだ。即ち、企業の利己的な欲求と、利他的な欲求を同時に満たすことができるのがバイターンなのである。これはサステイナブルの関係維持には欠かすことのできない条件ではないだろうか。

4. バイターンは地域課題解決型就労支援モデル

藤が丘にある『ナチュラルレポーノ』というイタリアンレストランでのエピソードを紹介したい。複合的な課題を抱えた生徒は、紆余曲折を経ながら大きく成長し、他の外食産業を手がける企業に就職を決めた。

そんな卒業生が、お給料を貰うとナチュラルレポーノに食事をしに来店するという。これは被支援者が支援を受けたことで、消費者＝納税者に成長した事例だ。即ち、地域課題を地域が解決したことで、課題を抱えた生徒が地域や社会保障を支える側になったということである。

仮に卒業生がバイターンを利用せず、進路未決定で卒業し、若年無業者になり、生活保護や長期的な不安から精神疾患になってしまった場合等にかかる社会保障費と、今後卒業生が納税者として国に貢献する額を考えれば、SROI（社会的投資利益率）が算出される。

ナチュラルレポーノが生徒をバイターンという形でアルバイト雇用し、仕事のやり方を丁寧に教え、悩みや将来の希望を聞いた手間暇が、大きなソーシャル・インパクトを生んでいる。このインパクトは、生活保護世帯の生徒が、バイターンにより世帯分離をし、生保を抜け正社員になった事例で最大化する（田奈高校では1名の世帯分離実績あり）。

現在、生活保護世帯の中学生に対する高校進学のための学習支援が充実し成果を上げている。しかし、生活保護を抜ける最大のチャンスである高校3年生を就職させる就労支援は何も行われておらず、多くの生徒が卒業とともに貧困の連鎖に飲み込まれていく。

社会保障に支えられるリスクの高い生徒を、地域が支援することで、社会保障を支える側の正員となるよう、企業と学校が連携し生徒を育成する。バイターンは地域課題解決型就労支援モデルなのであり、このような事業に参画しているという企業の意識が、ここでも「ル

ーズ」を「ウィン」に変換させている。

5. 求められる福祉的視点を持った職業マッチング

課題集中校の複合的困難を抱えた生徒たちへの就労支援は、現在の就職協定よりも、より福祉的な視点とマインドを持ったマッチングが必要である。

バイターンでは、社内の人間関係をアルバイト中に構築し、生徒のみならず、ご家庭の事情を理解いただいた上で採用していただき、企業と学校、そして当法人のような NPO 法人がチームを組み、福祉的な視点で生徒の育成に当たることができる。生活保護世帯の場合、このチームにケースワーカーが加わる。

そして、学校にスクールカウンセラーがいるように、NPO 法人にはキャリア以外にも法律やメンタルの専門家のネットワークがあり、生徒はこれまで持ち得なかった社会関係資本の中で就職活動を行うことができる。

このような福祉的な視点を持った大人たちに見守られながらの就活は、大人や社会に対する期待感のみならず、自分自身への期待感（自尊感情）を育み、卒後、生徒たちが困難な状況に陥った際の、“強み”や“踏ん張り所”となる。

このような支援が受けられず、進路未決定となった場合（年間5万人以上）、冒頭から述べている“福祉以上就労未満”の若者になることが目に見えている。

6. 履歴書と面接が越えられずに社会に出られない若者たち

“福祉以上就労未満”の若者たちが雇用にありつけない決定的な原因はなにか。それは履歴書と面接という雇用慣習だと言っても過言ではないだろう。特に、発達障がい等コミュニケーションに困難を抱えている層と、社会的ブランクにより、履歴書に空白のある者は、ここを越えることができず、無業期間の長期化から負のスパイラルに落ちていく。“バイターンには合否を決める面接はなく、あるのは三日間の無給の職場体験である。

そこで“働きっぷり”を見てもらい、履歴書に表すことにできない業務遂行能力と“伸びしろ”を評価していただく。“福祉以上就労未満”の若者たちが雇用にありつく、重要なきっかけとなることは間違いなく、若者たちの「ウィン」がそこにある。このような形で結ばれた場合の離職率が低いことは言うまでもないだろう。

5. まとめ

世界中の先進国が既存の制度や仕組みでは立ち行かなくなり、これまで潜在的課題だったものが一気に顕在化し拡大している。そのひとつに貧困世帯の子どもたちの就学と就職がある。生活水準の大きな違いから、本人には抗いようのない教育達成度の大幅な差（教育格差）がついているのにも関わらず、既存の平等主義の制度でどのように立ち向かい、彼らが希望を持つことができる公平な社会を創れるのだろうか。

私たちはここで思考を停止してはならない。バイターンでは無理なのかもしれない。しか

し、なにかせずにいられない待ったなしの現場が課題集中校にはある。もしもバイターンが無理なら私は再度新しい仕組み考え再度挑戦するだろう。しかしその前に、この報告書に書かれた手応えを、更に押し進める実験を行政がバックアップをして取り組んでもいいのではないだろうか。

決定打はきつとない。しかしポテンヒットの積み重ねでこの国を再構築していかなければ、未来の若者たちはどのように生きていけばいいのだろう。

貧困化と雇用不安定化時代における高校の就職指導 ---バイターンの意義と可能性

高橋 寛人（横浜市立大学教授）

はじめに

日本経済の悪化と非正規労働の拡大により、若者の労働をめぐる状況は厳しさをまし、従来の高校新卒者の就職システムは崩壊した。また、貧困化と格差拡大の中、厳しい経済的條件の下での高校生活を余儀なくされる生徒が増えてきた。本論稿ではバイターンの意義と必要性を、このような社会の変貌との関わりで説明する。

1. 高校新卒者の就職難と高校の就職指導

21 世紀に入って、日本経済の悪化と正規雇用の縮小により、高校新卒者の就職難が常態化した。高校新卒者の求人数と求人倍率を見ると、1992 年の 167.3 万人・3.34 倍から 2003 年に 21.9 万人・1.27 倍にまで減少した。その後求人数が若干増えて 2018 年に 34.6 万人で求人倍率は 1.89 倍になったが、2008 年のリーマンショックを経て 2010 年は 19.9 万人 1.32 倍に減少した。2014 年の求人数は 25.6 万人、求人倍率は 1.57 倍である。

高校新卒者の 3 年以内の離職率は 39.2%にのぼり（2012 年）、高卒者に対する求人の仕事の質が劣化していることが推察される。完全失業率を見ると、全年齢層の平均が 3.6%であるのに対して 15～24 歳の年齢層では 7.0%と、若者の失業率は高い（2015 年 1 月）。また、1990 年代以降、少子化により 18 歳人口が減少していったのにもかかわらず、大学の新增設が進んだ結果、大学・短大進学率が上昇した。大企業は求人の多くを大学新卒者に移したため、高卒者に対する求人は中小零細企業が中心となった。

高校生の就職に関しては、職業安定所ではなく高校が職業紹介を代行してきた。企業は学校に求人票を送り、学校が生徒を選抜して各生徒に一社だけ推薦を与え、企業は推薦された生徒を確実に採用するという「事前選抜」「学校推薦」「一人一社制」のシステムが形成されてきた。「事前選抜」「学校推薦」「一人一社制」は、長期雇用慣行のもとで合理性を持つものである。企業にとっては、一定の能力を持つ高卒者を採用して OJT で育成する上で学校による選抜は有益不可欠であった。他方、高校側にとっては、生徒が学校推薦を得るために学業その他の活動にまじめに積極的に取り組むというメリットがあった。この時代の高校教員は、生徒を何とか卒業まで持って行ければ、何らかの正規雇用の職につけさせることが可能であった。

しかし前述のように、日本経済の悪化により高校新卒者に対する正規労働者の求人数が激減した。その結果、2000 年代に入る頃から上述のシステムは機能しなくなり、現在では一部の専門高校にだけ残っている状況である。

2. 非正規雇用の拡大

若者の就労をめぐる問題は、非正規労働の問題も深刻化している。非正規労働は、相次ぐ労働法制の規制緩和によって拡大の一途をたどってきた。1985年に労働者派遣法（派遣法）が制定された。この法律は、2つの点で労働法制の根本を揺るがすものであった。第一に、労働基準法の定める「直接雇用」原則を改めて「間接雇用」を認めた。労働者が、雇用関係にない事業者のもとで労働することが合法化されたのである。第二に、それまで職業安定法が禁止していた労働者供給事業を合法化した。労働者の賃金の一部を収入とする派遣会社が誕生したのである。ただしこの時、派遣の対象業務は派遣法施行令に定める専門的な13業務に限定されていた。

1995年、日本経営者団体連盟は「新時代の『日本的経営』」を発表し、年功賃金と長期雇用の日本型雇用システムの解体を提唱した。翌1996年の派遣法施行令改正で、派遣対象業務が26業務に拡大された。さらに1999年には派遣法の大改正により、例外的に派遣を禁止する業務のみを列挙する方式にかわった。いわゆるネガティブリスト化であり、対象業務が原則自由化されたのである。2003年には製造業への派遣も解禁された。こうして、従来正規雇用労働者が担ってきた業務の派遣労働者への代替が進んだ。2003年の労働基準法改正では、有期労働契約の限度期間が従来の1年から3年に引き上げられた。

並行して、職業紹介事業に関する規制緩和も進められた。1996年、職業安定法施行規則改正により、有料職業紹介事業を営める職業の範囲がネガティブリスト化された。さらに、1999年の職業安定法改正で有料職業紹介の原則自由化がすすめられたのである。

以上のような労働法制の規制緩和によって、非正規雇用者が増えた。2013年の時点で、非正規雇用者の割合は15～24歳の場合32.3%、25～34歳では27.4%にのぼっている。

非正規雇用の問題点は様々あるが、第一に雇用が不安定である点、第二に正規雇用者との賃金格差が大きいことで、ボーナスも退職金がないのが普通である。第三に企業内訓練がほとんどない点などがあげられる。このような労働面以外に、社会保障面でも大きな不利益を被る。安定雇用や適正賃金を得られない非正規労働者は、正規労働者よりも失業や疾病などの危機に直面しやすい。にもかかわらず、かえって社会保障から排除されている。雇用保険、厚生年金が適用されないケースが多い。国民健康保険や国民年金に加入せざるを得ないが、保険料を支払えずに医療や年金を受けられない場合もしばしば出てくる。

3. バイトターの意義

ところで、メディアなどで、しばしば、病気でもないのに働いていない若者に対して「怠けている」と批判する発言に出くわすことがある。若者はなぜ働かないのか？しかし、この問い自体が誤っている。働かない若者の多くは働かないのではなく、働きたくても働けないのである。

日本経済の悪化により、高校新卒者に対する求人数が減少した。就職を希望しながら卒業時に進路未決定となる生徒は、いわゆる課題集中校に集中している。課題集中校には貧困、

低学力、発達障害などの困難を抱える生徒が少なくない。そして教育困難校に貧困家庭の子どもが非常に多いことは高校教員の間では常識である。経済的困窮のために勉学を続けられずに高校を中退する生徒も増えてきた。高校を中退または休学した者の理由を見ると、「経済的理由」は2007年度に14.0%であったが、2012年度は20.4%にのぼったのである。

課題集中校の生徒は多くが、アルバイトに応募してもなかなか採用にこぎ着けることができない。採用されても更新されなかったり、すぐにクビになるケースも多い。そのような体験を繰り返したり、アルバイトを断られ続けたりしていると、アルバイトに応募する気力さえ失われる。元々アルバイトに応募することすらできない生徒がめずらしくない。このような生徒たちは、卒業後職につけずに外出する機会がないまま、ひきこもりになってしまう危険性がある。いったんひきこもってしまった若者に対する就労支援は非常に困難である。バイターンは、そのように福祉の対象になる前に就労支援を行うものである。すなわち、ハイリスクアプローチではなくポピュラーアプローチなのである。また、バイターンはたとえ就職に結びつかなくても大きな意義をもつ。課題集中校の生徒は、一般に自己肯定感に乏しい。彼らにとって、自らの労働によって賃金を得ることは、大きな自信と有用性を実感でき、生きていく上で意欲と励みになる。

ところで、大学生のインターンシップがさかんである。インターンシップがきっかけで正社員に採用される場合もある。大企業でのインターンシップは、学生の一般的な職業能力を問うものである。なぜなら、大企業には多くの部課があり、社員は社内の部署を異動するからである。インターンシップを行った部署だけでなく、他の部署に異動しても仕事をこなさなければならない。

これに対して中小零細企業の場合、他の部署に異動することが少ない。そこで、インターンシップやアルバイトの職場で仕事ができ、その職場での人間関係が良好であれば構わない。中小零細企業の場合は一般的な職業能力・適性は問われない。例えば、コミュニケーション能力に欠けていても分類や整理はきちんとできる生徒、複数業務を並行しておこなうことはできないけれども、ひとつの仕事に集中していねいに仕事ができる生徒などは少なくない。一般的な就業能力が必ずしも十分でない困難校の生徒にとって、バイターンでは生徒それぞれが特定の職場に具体的にマッチするかを実際に検証できる。したがって、アルバイトをそのまま就職に結びつけることが可能である。そして、生徒のためだけでなく、人材難の地元の中小零細企業の人材難への対応ともなるのである。

4. まとめ

経済の悪化により高校新卒者に対する求人が減少し、労働法制の規制緩和による非正規雇用が拡大している。非正規労働者は、不安定雇用、低賃金、OJTによる職能向上の機会を与えられず、社会保障からも排除されがちである。

従来の高校における事前選抜に基づく学校推薦と一人一社制という就職指導システムは、長期雇用慣行を前提とするものであった。そして、高校と企業という二者間の関係で

行われてきた。しかし、高校新卒者への求人数が減り、非正規雇用が増え、正規就労の場合でも早期離職や退職で不安定となり、従来のシステムは機能不全となった。これからは、学校や企業に加えて福祉・労働関係の行政機関、自治体、NPOなど、様々の関係者による協働による就労支援が求められる。

バイターンは、経済悪化と雇用流動化が拡大する中、アルバイトも困難な高校生に対して、雇用者に生徒への理解と援助を求めてアルバイト先を開拓し、生徒に就労体験をさせて自己肯定・有用感を育てるものである。中小零細企業におけるアルバイトは、その業務や職場に適していれば、そのままその職場で正規雇用に移行することが可能である。大企業と異なり、一般的な能力は問われないからである。苦手分野をもつ生徒に適した就労支援である。

新たな労働市場の試み ～バイターンのシステム論的意味～

影山 摩子弥（横浜市立大学教授）

1. はじめに

制度が成立し、維持されるのは、関わる諸主体にとって、その制度が何らかの便益をもたらす、制度を維持するメリットがあるからである。少なからずデメリットがあったとしても、メリットが勝る、もしくは、関わる主体にとってそのように思えることが重要である。

バイターンが優れている点は、当制度の成立と稼働の担い手となる諸主体にとってのメリットが考えられ、組み込まれている点にある。安定的に稼働する制度は、諸主体の利害が交わる点に成立するといつてよい。

しかし、ある時代、ある社会において、制度が長期にわたって安定的に維持されるためには、ミクロ的主体のニーズに合っているだけでは不十分である。時代に淘汰される主体や社会のメインシステムから外れた主体が求める制度である場合、主体の淘汰とともに消滅したり、細々と不安定に稼働するに過ぎなかつたりするからである。制度が一定期間にわたって安定的に稼働するためには、時代が求めるシステムの構成要素であり、時代のシステム理念に適合的である必要がある。理性主義の選択肢としてのソ連・東欧社会主義が一定期間にわたって存続したのも、理性主義という時代の要請にマッチしていたからである。そのようなシステム要因は、時代のシステム理念を担う諸主体によって希求され、安定的稼働が保証されることになる。つまり、このような制度と諸主体のシステム理念上の適合性は、現象形態としては、当該制度が時代を支える、ないし、時代に適合する諸主体に便益をもたらすことによって、それらの諸主体の利害を通して安定的に稼働するという形をとる。

なお、この点にかかわって気をつけねばならない点は、ある特定の主体だけではなく、システムとしての稼働にかかわる諸主体が希求せねばならないということである。貧困層が救済の制度を希求しても、その制度が継続的に稼働するために必要な担い手や資金の供給者がメリットを感じなければ、制度を希求することはなく、システムとしては成立しない。

なお、上記のようにミクロ的主体は重要な要因であるため、取組みを進める主体の意欲に着目し、その考え方や思想、方針を重視する向きもあろう。しかし、ある考え方が社会に受け入れられ、取組みが進むためには、システム化が必須である。例えば、環境保全の理想を掲げるだけでは大きく進展しない。自然環境は感性主義の領域であるため、自然環境の特性を尊重し環境との共存を志向する現代の環境論は、感性の領域をねじ伏せ、制御しようとしてきた近代の理性主義と対立する。環境保全が進むためには、対自的感性主義のシステムを構築することが必要なのである。

以上とのかかわりでバイターンが注目に値するのは、近代を特徴づける理性主義的な社会の構図を超越し、地域社会において新たなシステムを構築するための 1 つの契機となる面があるからである。この意味で、バイターンは、時代が求めるシステム要因と見ることが

できる。

しかしながら、バイターンが有効な地域制度として安定的に稼働するためには、いくつかの課題を乗り越えねばならないと思われる。

本稿では、地域システム再構築の一端をなす、新たな労働市場の試みという観点からバイターンにアプローチし、そのシステム論的意義と課題を明らかにしておく。

2. 雇用における現代的課題

企業は、設備や原料、労働力などの経営資源を市場で調達し、事業を展開する。そのうち、労働力を調達する市場を労働市場という。

企業にとっては、すぐに活躍できる人材を調達できた方がよい場合もあるが、同じ業界であったとしても企業ごとに異なる業務の処理方法や各部署のつながり方、企業の風土を習得させるために、習得の阻害要因になる可能性がある他企業での業務経験がない新卒者を採用し、企業内部で様々な部署や業務を経験させつつ時間をかけて育てる場合もある。後者を内部労働市場といい、日本の経営はその典型例である。

しかし、低成長下では、年功制は企業の負担になる。しかも、グローバル化が進む中、規制緩和に象徴される新自由主義的方策による競争の激化の中で、厳しい経営を迫られ、時間をかけて人材を育成することが難しくなっている。さらに、新たな経営環境が、社員の新しい働き方を求めるようになってきており、それに適合する人材が求められるようになってきている。最後の点を敷衍しておこう。

現代の先進国は、物質的には豊かな社会となり、人々の要求水準が高度化するとともに、個々のニーズを追求するようになり、ニーズを把握し、迅速に対応することが難しくなってきた。このような社会を筆者は、「対自的感性主義」と呼んでいるが、そのような社会では、企業の業績に結び付けるために、ニーズを把握したり、対応したりする現場の社員の自律性が重要となる。つまり、現場で判断し、適切な行動を迅速にとることが求められるのである。現場の自律性を重視した場合、従来のヒエラルキー型の組織形態は崩れ、ネットワーク型と呼ばれる組織形態となってゆく。すなわち、現代においては、ネットワーク型組織の担い手足りうる能力を身に着けた「即戦力」が求められるようになってきているのである。そのため、日本の大企業においても、新卒採用がいまだ多いものの、中途採用も見られるようになってきている。

もちろん、それは中小企業も同様であるが、人材の採用・育成に関しては、厳しい状況にある。そもそも終身雇用制度が機能していたのは大企業であり、中小企業は中途採用によって、ある程度技能を身につけた人材を採用し、OJTで育成しつつ戦力としていた。新卒者は大企業を志向する傾向があることに加え、財務規模が小さく、余裕がない中小企業においては、大企業のように時間と費用をかけて新卒人材を育てることは難しかったのである。しかし、現代に求められる自律的人材の育成は容易ではない。しかも、中小企業には、優秀な人材が集まりにくく、求人広告を出しても応募が全くないといったことも少なくない。

このことは、地域社会の活性化の推進にも大きな影を落としている。大企業が集中する東京を除き、地方では中小企業が地域経済の重要な担い手である。中でも、地域に顧客や取引先、従業員が多く、地域に根付いた「地域企業」の果たす役割は大きい。しかし、地方の若い人材は、地域の中小企業ではなく、東京に集中する大企業を目指す傾向がある。人材の流出は、地域から人材を採用せざるを得ない地域の中小企業にとって大きな打撃となるだけでなく、地域社会の担い手が流出してしまっていることから、地域の疲弊につながりかねない。その結果、若い人材にとっては、魅力的な雇用先が見当たらず、生活の展望も持てなくなり、いっそう、都会を目指すことになる。悪循環である。地域人材の流出を止め、労働力や地域社会の担い手として確保し、地域人材として育成することは、地域企業にとっても地域社会にとっても重要な課題となっているのである。

3. バイターンの人的資源管理上の意味

地域における労働市場をめぐる現代的課題との関わりからいえば、バイターンはその課題に答えるための新たなしくみを構築する試みといえる。冒頭で述べたように、そのことは、バイターンが企業側に受容され、地域に定着するための不可欠の要件といえる。では、企業にとっていかなるメリットが考えられるのか、列記しておこう。

まず、バイターンは、企業側にとって、仕事や社風と人材とのマッチングを見極め、ミスマッチを防ぐ効果がある。仕事や社風に合わない場合、業務を続けることは本人にとって苦痛となったり、やる気の低下につながったりするため、業務上の成果が芳しくなることは容易に想像できる。そのことは、企業にとっては、費用対効果の低下を意味する、しかし、いったん雇用してしまえば、簡単に解雇することはできない。

それに対して、バイターンは、期限を切ったインターンであり、マッチングを見極めた上で、正式に雇用するかどうかを判断することが可能である。特に、人材としての基礎的素養に多大な不安がある場合には、仕事に対するマッチングを見るだけではなく、人柄や社会人としてのマナーを身につけることができるかどうかを見極めることも重要である。バイターンは、企業にとって人材の採用にかかわるリスクを大幅に低減させるのである。

第2に、雇用の道が拓かれているということは、企業からすれば、地域から働き手を確保できるということである。

第3に、バイターンで業務を経験しているため、バイターンの期間や経験した業務との近接性にもよるが、雇用してすぐに戦力として活用できる可能性がある。

第4に、バイターンで受け入れる人材は、いまだ社会人としてのマナーや職業人としての技能を身につけているわけではないため、人を丁寧に育てるノウハウを企業内に蓄積することができる。リーマンショックなどを背景に、他業界の優秀な人材や新卒者が応募してきた際、それまでの中途採用者のように OJT で育てることができるとは限らない。初歩的なことから丁寧に教育できる、企業の人材育成力が問われるのである。実際、大学生のインターンシップを受け入れ、人材育成のノウハウを形成している中小企業も存在する。

最後に、バイターンは、地域企業の存立基盤である地域の活性化に結び付く可能性がある。つまり、バイターンを通して雇用先が見つければ、地域に居つくことになる。居ついた者は、雇用の現場で価値を生むだけでなく、消費者ともなり、納税者ともなる。配偶者を見つけ、家族を持つこともあろう。地域に人が居つけば、地域の活力につながっていくのである。

バイターンの試みは、社会課題の解決のために、企業にとって負担にしかならない取組みを要求するのではなく、企業にとってのメリットが組み込まれている。つまり、バイターンは、企業が地域の社会課題に本業におけるインターンシップ（バイターン）を通して取り組む人材戦略の面を持ち、その点においてソーシャルビジネスの面を持つのである。

メリットがあれば、強要せずとも取組みが進む。つまり、バイターンは地域の安定的制度として機能し、地域システムの構成要素となりうる。それは、バイターンが、社会課題領域と理性主義の領域を結び付け、地域社会において近代の理性主義を乗り越えるシステムを構築する契機になる可能性があることを意味する。

4. バイターンのシステム論的意味

企業は近代の理性主義を体現する機構であり、理性主義のシステムを構成する。一方、社会課題領域は、効率や利益といった理性主義の公準に合わない領域であり、企業が取り組むことは難しかった。そこで、ベバリッジ報告を契機として、公的機関が取組みを担ってきたものの、要求水準の先鋭化や課題の複雑化が進む中、理性主義の構成要素である国家による「国家福祉」では対応が難しい面が生じ、思いやミッションといった感性主義的要件によって稼働するNPOがきめの細かいサービスを提供しつつ、取組みを進めることとなった。ここでは、企業とNPOは、寄付やボランティアを通して接することはあっても、両者は、領域を異にする存在であった。

しかしながら、バイターンは、地域労働市場に新たなしくみを提案する取組みであり、人材の調達・育成に関わるメリットを企業に提供する。そのメリットを享受すべく企業が取組みを進める場合、バイターンの受け入れ先が確保できるだけではない。バイターンが受け入れ先企業にとって人材の調達・育成において欠かすことができないしくみになるのであれば、それは、バイターンが、理性主義のシステムが稼働するための要件の1つになることを意味し、そのことによって、理性主義のシステムと感性主義のシステムとを有機的に接合する機能を果たすことを意味する。社会領域側から見れば、バイターンが2つのシステムを結び付けるハブの役割を果たす一方、理性主義側から見れば、社会性戦略を展開する企業がハブとなる。これがCSRのシステム論的意味ともいえる。

ここでは、社会課題領域がその解決を理性主義の領域に依存するだけではなく、理性主義の機構が社会課題領域に人材の調達・育成の一部を依存するという、相互依存性を持つ。これこそ、理性主義と感性主義の領域が区分されて存立する近代の構図を乗り越えるものであり、現代社会に求められる新たなシステムにつながる構図である、対自的感性主義の地域システムの1つのモデルということができる。

さらには、相互浸透により、社会課題領域が合理主義の契機を持ち、理性主義の領域が感性主義の契機を持つことによって、単なる接合ではなく、それぞれが対自的感性主義のシステムになる可能性もある。

バイターンは、近代合理主義が作り上げた旧来の地域システムを再編する契機の1つになりうるのである。

5. バイターンの課題

上記のような有効性がありながらも、バイターンには、いくつかの課題も指摘できる。

まず、企業にとってのメリットを効果的にアピールし、受け入れ先を増やしてゆく必要がある。

他方、一方の主体である、参加する生徒を安定的に供給し続けることも必要となる。そのためには、生徒や保護者にとってのメリットも常に伝え、理解してもらう必要がある。

さらに、バイターンが稼働するためには、受け入れ先を探したり、企業が受け入れやすいよう、事前およびバイターン中の指導を行ったり、さらに雇用の提案をしたりするサポート人材の確保・育成は欠かせない。また、そのような人材が活動するための資金を寄付や助成などの形で確保することが不可欠である。

しかし、バイターンが安定的に機能する地域の効果的な制度となるためには、企業や生徒、保護者、学校といったミクロ的主体のメリットに訴えかけ、それぞれのメリットをもって希求されるとともに、寄付や助成によって稼働のための資金を確保したり、それによってサポート人材の調達・育成を図ったりするだけでは不十分である。

バイターン制度を構成する諸主体や資金がシステムの的に再生産されることが必要である。つまり、バイターンが機能する中で、受け入れ先企業や生徒、サポート人材、資金が生み出されたりもたらされたりする自律的な再生産メカニズムが組み込まれている必要がある。そうでなければ、バイターンは、散発的に稼働する制度に過ぎなくなろう。このような条件を満たすのは、バイターンの地域システム化に他ならない。バイターンが今後、安定的制度として稼働するかどうかは、地域システムとして作りこめるかどうかにかかっているといえるのである。

ローカルグッドヨコハマが目指すコミュニティ経済 ～クラウドファンディングのバイターンほか3事例を中心に

横浜市政策局政策課 関口昌幸

1 ICTプラットフォームとしての「LOCAL GOOD YOKOHAMA」

LOCAL GOOD YOKOHAMA（以下ローカルグッドヨコハマ）は、特定非営利活動法人「横浜コミュニティデザイン・ラボ」とアクセンチュア株式会社が、地域の社会課題に対する市民の関心を高め、課題解決のための活動への参加を促すために2014年6月から運営しているウェブプラットフォームである。

このローカルグッドヨコハマの機能は①横浜市が抱える様々な地域課題を掘り起し、集める、②インフォグラフィックスなどにより課題を市民に対して可視化する、③課題に対する市民の関心を喚起し、解決の取組みへの参加を促す、という3点であり、それらすべてにおいてICTを活用し、地域課題解決のための包括的なプラットフォームになっている。以下にローカルグッドヨコハマが持つ3つの機能について概説する。

① 課題を掘り起し、集める

市民がふだん感じている地域課題を専用のウェブサイトやスマートフォンアプリまたはtwitterを経由して、投稿すると、それらが市民の声としてGoogleEarthをベースに開発した3Dマップ上に自動的に表示され、アクセスさえすれば誰もが自由に閲覧できるようになっている。

② 課題を可視化する

市民の投稿によって集まった膨大な情報は「アナリティクス」の手法により解析されることで、市内各地域の課題としてランキング化されることで、ネット上でそれぞれの地域課題を市民と共有化することが可能になる。また課題ごとに紐づく社会統計データをエンジニアやクリエイター、デザイナーなどと共にビジュライズすることで、課題をより客観的に誰にでもわかりやすく表示することが可能になる。

③ 課題に対して関心を喚起し、解決への参加を促す

視える化された地域課題に取り組む市民や企業の活動取材し、WEB上でニュースとして配信することで、地域課題解決の取組への市民の関心を喚起する。また社会起業家やNPOなどがローカルグッドヨコハマ上で立ち上げたプロジェクトに対して共感する市民の誰もが参加できる仕組みとして、「クラウドファンディング」（インターネットを活用して、不特定多数から資金調達を可能にするしくみ）による資金提供や、市民それぞれの時間・能力を直接役立てるためのスキル登録・マッチング機能が用意されている。

このようにICTをフルに活用した地域課題解決のための3つの機能を持つローカルグッドヨコハマだがその活動はオンラインのみならず、オフラインにも及んでいる。

例えば、横浜市の抱える政策課題について地元企業や大学、NPOなど多様な主体を集めて、課題解決に向けた対話の場をプロモーションする取組や「ローカルグッドカフェ」と名付けられた中学校区レベルの市民の身近な地域で、コミュニティカフェなどを会場に住民同志が地域課題について話し合う「ローカルグッドカフェ」などが開催されている。こうしたリアルな場での活動の展開は、多様な主体が協働・共創するための対話の機会を増やすと共に、一般にICTに抵抗を示す傾向がある高齢者層などにおいても課題解決への参加の機会を拡充するという意義がある。

2 ローカルグッドが目指す 「コミュニティ経済」

ローカルグッドというICTプラットフォームが目指すものは、コミュニティ経済の実現である。「コミュニティ経済」とは、「地域住民や企業、NPO法人などの民間主体が中心となって、顔の見える関係を大切にしながら、サービス、モノ、カネ、ヒト、情報の循環を、再び地域社会の中に取り戻して行くための政策や活動⁽¹⁾」と定義することができる。横浜市政策局政策課政策支援センターは、超高齢・人口減少社会を乗り切ることのできる地域社会を創生するための政策フレームとして、コミュニティ経済を打ち出している。コミュニティ経済の詳細については、横浜市政策局編集・発行の『調査季報』171号を参照して頂きたいが、大枠として次のような方向性を持つ政策である。

- ・これまで無償が原則であった市民活動に市場原理を導入する。このため地域での市民団体のソーシャルビジネスを活性化させると共に地域企業と町内会・自治会、NPOとの連携を促進する。
- ・(働くことに困難を抱える層の)雇用を基軸として、地域における保健福祉、教育、子育てなどの各施策を再統合する。これによって地域での雇用創出と社会的セーフティネットの形成を両立させる。
- ・事業の展開にあたっては、地域における既存の社会資源が有効活用されるよう働きかける。例えば、空家・空き店舗、耕作されていない農地などを活用した活動拠点(居場所)の形成などを促進する。

このような方向性を持つ政策としてのコミュニティ経済を横浜市において本格的に展開していくためには、専門分化し縦割りになりがちな行政の施策を地域で統合する視点と、行政単独ではなく多様な民間主体との協働・共創によってコミュニティ経済を実現していく仕組みが不可欠となる。またその持続可能性を考慮すると、仕組みの構築や運営にあたっては、行政主導ではなく、民間主体が担うことが望ましい。

以上のような政策展開のポイントに着眼すれば、本市にとってローカルグッドヨコハマが、コミュニティ経済を横浜において展開していくための最初のモデルとなる仕組み(ICTプラットフォーム)であるということが良くわかる。このICTプラットフォームの成否が本市のコミュニティ経済のあり方を、しいては、超高齢・人口減少社会における地域社会の命運を左右すると言っても過言ではない。

本稿では、ローカルグッドヨコハマのクラウドファンディング第1期の3つのプロジェクトを取り上げ、それらのプロジェクトが達成したコミュニティ経済の地域での具体的なありかたを検討すると共に、コミュニティ経済を実現するためのICTプラットフォームとしてのローカルグッドの持つ可能性と課題について検証することとする。

3 ローカルグッドヨコハマ(クラウドファンディング)の3つのプロジェクト

まずコミュニティ経済の展開という視点から、ローカルグッドヨコハマでクラウドファンディングに昨年の秋から冬にかけてチャレンジをして、成立した3つのプロジェクトの狙いと内容について概説してみよう。

① いのちの木

横浜市営地下鉄ブルーライン仲町台駅そばにあるコミュニティカフェ「いのちの木」(横浜市都筑区仲町台)には、毎週水曜日になると、高齢の女性たちが集まり、無垢材でできた大きなテーブルを囲み、色とりどりの毛糸を使って編み物を始める。

NPO法人「五つのパン」が運営する「いのちの木」がオープンしたのは2012年1月のこと。同じ都筑区内で「マローンおばさんの部屋」というカフェを開き、障害者の社会参加を模索してきた同法人だが、「いのちの木」という場を創ったのは「障害者」という認定がないまでも、さまざまな「生きづらさ」を抱えて苦しんでいる人達に対するケアの仕組みを創っていくためだったという、すなわち地域に根差したNPO法人として、発達障害や高齢者など「制度にのらない」人たちの孤独感や社会とのつながりの希薄さをどのようにケアしていくのかが、活動の大きなテーマだった。

「いのちの木」運営が始まって約1年後の2013年、「自分ではもう編み物が編めない、だれか続きを編んでほしい」という近隣の高齢女性の呼びかけに答えたことがきっかけとなり「編み物サークル」が始まった。

そして2014年の春、この「いのちの木」の編み物サークルにファッションエディターが訪れ、ハンドメイドバックブランド「Beyond the reef (ビヨンドザリーフ)」で販売するニットクラッチバック製作を依頼したことを契機として、趣味の活動をビジネスにしていく視点が芽生え始める。

バック作りに参加した高齢女性たちは、とても熱心に研究を重ね、ていねいに作品づくりに取り組んだ。その甲斐あって、「JJ」(光文社)などで紹介されたニットクラッチバッグは非常に好評で、オンライン出品後、約30分で完売する人気となった。

このブランドを立ち上げ、技術力やつくる力、経験を養って自信をつけてきた女性たちには、次第に「自分たちのブランドをつくりたい」という想いがわきあがってきたという。編み物サークルに参加している一人暮らしの高齢者は「編み物サークルを始める前までは、一日テレビをみて、ひまをどうやってつぶそうかという生活だった。ここで編み物を始め、作品ができあがることも楽しいし、それが売ればもっとうれしい。張り合いがあります。近

くに住む子どもたちにも『おかあさん、元気になったね』といわれるんですよ」と話す。

高齢の女性たちのパワーを眠らせておくのは「もったいない」。彼女たちには、若いお母さんに編み方を指導したり、話を聞いたりする力はもちろん、仕事をする力もある。この力を、新しい「いのちの木ブランド」づくりに生かしたいというのが今回のプロジェクト立ち上げの動機であった。

「いのちの木」に集う人や、周囲の人のサポートを得ながら、高齢女性が自分たちのブランドを自分たちで立ち上げ、運営していく。高齢の編み物を企画し、売するための会社設立を目指すという。

そのための第一歩として、まずはブランドの目玉となる素敵な商品の開発をする。取り組むからには、若い女性たちに「素敵だな、ほしいな」と思ってもらえるデザインを手がけたい。そのためには、技術とセンスを持った専門家の指導とよい素材＝毛糸の調達が必要となる。そのための資金的なサポートを、今回クラウドファンディングで訴えたという。

② ファール ニエンテ「みんなの庭」プロジェクト

2014年11月15日、横浜市営地下鉄ブルーライン・下飯田駅（横浜市泉区下飯田町）のすぐ近くに、社会福祉法人「開く会」（鈴木正明理事長）が、障害者の働く場としてパン製造販売、イタリアンレストラン、小麦や野菜の生産を行う「ファール ニエンテ」を開設した。

「ファール ニエンテ」とは、イタリア語で「なにもしないこと、無為」という意味である。

「dolce far niente＝甘美なる無為」という慣用的な使い方をすることが多く「なにもしないことを楽しむ、味わう」という意味、価値観の転換をこの新しい場所に込めているという。

「開く会」は、1975年（昭和50年）に様々な地域の福祉課題に取り組もうと現理事長の鈴木が設立した「んとすの家」を母体に「障害を持つ人のために役立ちたい」と自らの土地と家を提供し、彼らの居場所として「共働舎」を設立したことから、活動が始まった。

以来、24年の間活動を続け、「障害者の社会参加の場」を地域の理解のもと、少しずつ着実に広げてきた。現在は陶芸・パン・農園芸・販売の4部門を持つ作業所・9軒のグループホーム・3カ所の地域ケアプラザ管理運営を担うなど、泉区・戸塚区の福祉に必要な地域資源となっている。

今回、開設する「ファール ニエンテ」は、敷地が2400平方メートル、延床面積は約380平方メートルで、吹き抜けのある平屋建てがメインの建物になる。敷地にはハウス栽培用の温室・作業小屋が建てられ、ハーブの栽培や周辺の畑で収穫した野菜の処理・販売などが行われている。メインの建物では、パン製造・販売、イタリアンレストランの運営が行われている。

この場所は、これまで「共働舎」運営などで積み重ねて来た実績を、障害を持つ人達自身がその姿をもって、地域に伝える場となる。具体的には、パン製造販売・イタリア料理、農産物栽培小麦や野菜の生産を仕事として、日々訪れる人をもてなしていく。近くに借りる予

定の畑では、小麦を育て、「泉区産の小麦を使ったパンやピザ」を創っていくと言う。

今回、ローカルグッドヨコハマのクラウドファンディングを活用して呼びかけられたのは「ファール ニエンテ」に誰もが憩える「コミュニティガーデンをつくろう」という提案である。

障害者福祉に関心がなくても、時に園芸教室などが開かれたり、地元の野菜の直売などの市が立ったりする場に、自然と足が向く。そこで時折、障害はあってもいきいきと働く人たちの姿を目にする。

樹を植え、木陰をつくり、その下で風に吹かれ、人が笑顔になる。何をするでもなく、ただ、そこにいて、心地よい、そういう居場所づくりのために「樹」を植える、このプロセス自体に「公共的」「共生的」な色合いを持たせたいと考え、資金的なサポートをお願いすることにしたという。

③有給職業体験プログラム「バイターン」実施プロジェクト

「バイターン」とは職業的経験であるアルバイトと、企業内の教育的なインターンシップをかけあわせた新しい「中間的就労」のモデルである。「普通科課題集中高校」と呼ばれる高校には、生活困窮世帯など様々な困難を抱えている、もしくは困難を抱えるリスクの高い生徒が多く在籍している。バイターン実施プロジェクトは、高校を卒業後に就職を希望する生徒に、本プロジェクトが開拓した企業を紹介し、3日間の職場体験「インターン」を実施するというものである。

この3日間を面接機会として、学生と企業のマッチングを図る。3日間のインターンのあと、希望した生徒と企業は「アルバイト」の雇用契約を結び、高校生はアルバイトを開始。アルバイト期間中も、企業・学校・本プロジェクトのコーディネーターが生徒の成長を見守り、卒業後の正規雇用への移行サポートを行うという継続的な就労支援プロジェクトである。

「バイターン」は、もともと2012年1月～2013年3月末まで、神奈川県「新しい公共支援事業」の支援金を受け、神奈川県立田奈高等学校（横浜市青葉区桂台）、株式会社シェアするココロ（横浜市中区相生町）、NPO法人ユースポート横濱（横浜市中区相生町）、パソナ、横浜市が運営協議体を組み、実施してきた取組であった。

企業開拓から生徒のフォローまで一貫して行い、地元企業を中心に説明して回った結果、受け入れに協力する企業は約40社まで増えた。これまでのバイターン事業で、インターンを行った生徒は28人、アルバイトについての生徒は21人、正社員として就職を果たした生徒は2人となっている。ところが2013年4月からは神奈川県からの支援金はなくなり、当プログラム自体の運営継続が難しくなっている状況である。

今回のクラウドファンディングでは、協力企業を募り、事業を周知し、生徒とのマッチング及び伴走支援を行うための費用であった。具体的には、)就職希望の生徒と新規受入企業のマッチング（生徒への丁寧な事前研修、不安の強い生徒の付き添い、生徒企業の双方に

対するアフターフォロー、雇用契約時のサポート等)と日常会話を通じた学校図書館での交流相談(ぴっかりカフェの教員・生徒への浸透、延べ500名の生徒へのリーチ(カフェ利用)、教員との情報共有体制の確率)があげられている。

4 「コミュニティ経済」を実現するうえでの3つのプロジェクトの共通点

「いのちの木」「ファールニエンテ」「バイターン」という3つのプロジェクトは、幾つかの共通点を持っている。一つはひきこもりがちな高齢者であり、障害者であれ、困難を抱える高校生であれ、就労を通じた社会参加を目指している点である。しかもなるべく付加価値の高い働き方をすることで、労働の成果物に対して、市場から高く評価されることを目指している。3つのプロジェクトともに社会的な困難を抱えていたとしても、働くことによって自己肯定感を高めることが出来るし、より高い賃金を稼ぐことで経済的自立が可能になるという考え方が貫かれていることがわかる。

一方で働くこと(またはそれに向けた訓練)が、多様な人たちの交流において行われるという特徴を持っている。その場が図書館を活用したカフェであったり、社会福祉施設の敷地を利用したコミュニティガーデンであったり、いのちの木というコミュニティカフェそのものであったりするが、いずれもこの場(空間)を通じて、働くことが地域に開かれそれが参加者の活力や安心感の源になっている。

またこれらのプロジェクトはいずれも地域社会に根差して、働き、地域の中で経済を回していくことを志していることも特徴だ。地元の高校を出て、地元の企業で働く。長年の経験で培った生活技術を活かして、地域でモノづくりをする。自分たちで麦や野菜を栽培し、それを原料にパンやピザを焼き、自分たちのお店で販売する。これらの取組は、これまで職住分離を原則に街づくりを進め、住機能に特化したがゆえに急速に高齢化が進む横浜の郊外に職住一体型の地産地消の経済を持ち込むものであるともいえる。

そして呼び寄せ高齢者の社会参加や市街化調整区域における福祉的農業の展開、社会的格差と貧困の連鎖への対応など、今の横浜市が抱える深刻な社会課題への新しい処方箋となっている点でも共通している。

この3つのプロジェクトは、いずれも前述の『調査季報』171号で構想として描いたコミュニティ経済の具体的な姿を示すものであり、何よりもそれが行政の補助金や委託事業としてではなく、ローカルグッドヨコハマというICTプラットフォームを通じて多様な主体の連携と市民の大衆的な力によって実現したという点が注目に値するだろう。

5 ローカルグッドヨコハマの可能性と課題

ローカルグッドヨコハマがこれらの3つのプロジェクトが達成するにあたって果たした役割は、クラウドファンディングを活用して資金を調達しただけでなく、プロジェクトの協力者を集めたり、ローカルグッドカフェやフューチャーセッションなどを通じてプロジェクトの趣旨や内容について地域の方々とは共有化するための対話の場を設ける、大学研究者や

有識者などによってプロジェクトの社会的な意味づけを普遍化する、広く市民に対してプロジェクトの内容について伝え続けるなど多岐に亘っている。

民間の中間組織がこれだけ個別の団体（プロジェクト）を多様な形で支援することはこれまで余り例のなかったことである。なぜなら、以上に挙げた支援は、ともすればこれまで行政が主導的に担ってきたところだからである。それを計らずも企業とNPOが協働する民間の中間支援組織がICTを活用したプラットフォームを構築することで成し遂げ、の成果を挙げ始めているということは、横浜のみならず全国における市民協働・共創のまちづくり、地域創生の局面に新しいページを開くものであると言えるだろう。

同時に各プロジェクトのスタートアップ支援のモデルは構築したが、今後、プロジェクトの持続的な活動に対する支援をどのような形で進めていくのか？また支援するプロジェクトがこれから増えて来た際に、何を基準に支援すべき団体を選別し、支援に濃淡をつけて行くのかなど、これから克服すべき課題も多くある。中でも支援したプロジェクト相互の関係を紡ぎながらコミュニティ経済を面的にどのように展開していくかは、大きな課題であると言えるだろう。

一方で現在、行政はこのプラットフォームに対して政策局が中心になり必要なデータ提供やフューチャーセッションの共催と言った形で関わっているが、今後クラウドファンディングが成功して、活動を始め、成果を挙げたプロジェクトの活動内容の政策への反映や、活動がより発展していくためのクラウドファンディングの次の段階の地域金融システムの構築など、より多様な形での連携が求められてくるだろうと考えられる。

(注)

(1) 広井良典・コミュニティ経済を考える市内プロジェクト「コミュニティ経済—新しい地域社会の可能性を切り拓く—『コミュニティ活動』と『市場経済』との間で—」横浜市政策局政策課編集・発行『調査季報』171号、2013年3月、6ページ。

[資料]

困難を抱える若者のキャリア形成・雇用創出支援に関する 政策提言事業 平成 26 年度研究会開催状況

第 1 回研究会

日時：2014 年 5 月 22 日（木）18:30-20:45

場所：横浜市立大学金沢八景キャンパスいちょうの館（地域貢献センター）

名称：困難を抱える若者のキャリア形成・雇用創出支援研究会

テーマと報告者

課題集中校の現状と今後の不安 中野和巳（神奈川県立田奈高校校長）

田奈 Pass の実践報告 石井正宏（株式会社シェアするココロ代表）

校内に機能的な居場所ができること 金澤信之（神奈川県立田奈高校総括教諭）

新規開校した類似した高校の感想

岡野親（神奈川県立横浜明朋高校校長）中尾光信（同校教諭）

第 2 回研究会 ※……末尾注参照

日時：2014 年 7 月 31 日（木）18:30-

場所：さくら WORKS<関内>

名称：普通科課題集中校における中間的就労支援について

事例報告

課題集中校の就労支援の現状と進路未決定問題について

金澤信之（神奈川県立田奈高等学校総括教諭）

有給職業体験バイターンの実践報告 石井正宏（シェアするココロ 代表取締役）

美容師業界の人材確保とバイターンへの期待

畠山翼（株式会社クレヴァー 代表取締役）バイターン受入れ企業

横浜型地域貢献企業とバイターン

江森克治（NPO 法人横浜スタンダード推進協議会 理事長）

第 3 回研究会

日時：

2014 年 9 月 20 日（土）13:00-18:00

場所：横浜市立大学金沢八景キャンパス新理学系研究棟 3 階多目的教室

テーマ：

バイターンの未来を考えるフューチャー・セッション「困難を抱える高校生のための就
労による自立支援を考える」

報告内容と報告者

なぜ今高校生の就労支援なのか？ 金澤信之（神奈川県立田奈高等学校総括教諭）
バイターンの背景と運営から見えてきたこと 石井正宏（株式会社シェアするココロ）
地方型バイターンの可能性について --- 宮城県石巻市ユースポートカレッジ「石巻
NOTE」の取り組み 高橋由佳（NPO 法人 Switch）
まとめ ---- 企業にとってのバイターンの意義 影山摩子弥（横浜市立大学教授）

第4回研究会

日時：2014年11月20日(木) 18:30-

場所：横浜市立大学金沢八景キャンパスいちょうの館

テーマと報告者

高校中退・ひきこもりからのやり直しの支援 杉浦孝宣（NPO「高卒支援会」代表）
困難を抱える子どもたちへの生活・学習支援 関根崇年（NPO法人あすなろ）

第5回研究会

日時：2014年12月11日（木）18:30-

場所：横浜市立大学金沢八景キャンパスいちょうの館（地域貢献センター）

テーマと報告者

教育困難校の現実と生徒たちに必要なもの----就職活動を中心に
朝比奈なを（元高校教諭『見捨てられた高校生たち』著者）
地域の困難な子ども・若者と関わって一地域ユースプラザの取組から
池田正則（よこはま西部ユースプラザ施設長）

第6回研究会

日時：2015年1月16日 18:30-20:30

場所：さくらWORKS<関内>

テーマと報告者

中小・零細企業の採用・人材育成の視点 金野美香（有限会社人事・労務）

第7回研究会

日時：2015年2月14日 14:00-18:30

場所：横浜市立大学金沢八景キャンパス大会議室

テーマ

クラウドファンディングプロジェクト達成報告会---困難を抱える人々雇用創出支援
を中心に

報告者

萩原達也（社会福祉法人開く会・共働舎施設長）

岩永敏朗（NPO法人五つのパン理事）

石井正宏（株式会社シェアするココロ）

第8回研究会 ※……末尾注参照

日時：2015年3月22日(日) 14:00-17:00

場所：横浜市立大学金沢八景キャンパスいちょうの館

テーマ：学校と社会の接続支援・なぜ今、高校内カフェ事業の取り組みが必要なのか？

---- 大阪府立西成高校「となりカフェ」と神奈川県立田奈高校「ぴっかりカフェ」の
取り組みと効果について

報告者

田中俊英（一般社団法人 office ドーナツトーク代表）

松田ユリ子（神奈川県立田奈高校学校司書）

石井正宏（NPO 法人パノラマ代表）

※印を付したものは、本事業費による研究会ではないが、関連の深いテーマについて、本事業担当の横浜市立大学教員が関わり、本研究の進展の上で大きく役立ったものである。

執筆者一覧

金澤 信之 神奈川県立田奈高等学校総括教諭、同校キャリア支援センター事務局長
石井 正宏 NPO 法人パノラマ理事長、(株) シェアするココロ代表
高橋 寛人 横浜市立大学都市社会文化研究科教授
影山摩子弥 横浜市立大学都市社会文化研究科教授・同大学 CSR センター所長
関口 昌幸 横浜市政策局政策課

平成 26 年度 教員地域貢献活動支援事業（インキュベーション型）
困難を抱える若者のキャリア形成・雇用創出支援に関する政策提言事業

平成 27(2015)年 3 月 31 日発行

編集： 高橋 寛人

連絡先：〒236-0027 横浜市金沢区瀬戸 22-2
横浜市立大学都市社会文化研究科

TEL 045-787-2311(代)

E-mail hirotota@yokohama-cu.ac.jp