

地域の需要と人間を 中心とした技能開発

—実践の立場から

佐々木 妙月*



ただいまご紹介いただきました佐々木妙月と申します。私からは「地域の需要と人間を中心とした技能開発」と題しまして、実践者の立場から報告いたします。

簡単に自己紹介をいたします。1984年に情報の輪サービス株式会社を設立し、女性の就労支援のための研修や女性が働くためのトレーニングの場づくりをしてきました。また2005年にNPO法人ZUTTOを設立し、若者の居場所づくりや地域のコミュニティづくり、子ども食堂や地域イベントを開催し、地域の方々とつながりづくりを続けています。

本日の内容としては、私たちの活動拠点である地域について、自治体による国の制度の積極的な活用、私たちが実践している就労訓練の事例、Reskilling / Upskillingで人はどう変わるのか、最後に、国と自治体の役割の重要性について、報告いたします。

活動拠点の地域性

まず、私たちの活動拠点である大阪府豊中市南部の地域性について説明いたします。

豊中市は南北縦長の地形で、その南部に私たちの活動拠点があります。南部地域は新大阪や大阪に近く、とても便利のよい所ですが、2020年と2015年の人口の増減をみますと、豊中市全体の人口は1.5%増えている一方、南部地域の人口は6.4%減少しています。長期的な人口増減をみますと、1960年から1970年にかけて人口が急増しました。1970年は大阪万博が開催された年です。1960年代に人口が急増した理由は、高度経済成長期に地方から労働者が流入したことにあります。そのときに都市基盤が未整備なまま木造賃貸住宅が集中して建築されました。現在も長屋や単身者向け住宅、低所得者向け住宅が多い地域でもあります。1970年を境に人口は減少し続けるようになりました。そのころから子育て世帯へと移行した居住者がこの地域から転出していきました。現在の人口移動を年齢別にみますと、転出より転入が多いのは20～29歳の若者だけです。それ以外の年齢層は転出超過であり、とくに0～9歳、30～35歳にあたる子育て世帯は転出が多いです。豊中

* 佐々木妙月（ささき・みょうげつ） 情報の輪サービス株式会社代表取締役／特定非営利活動法人ZUTTO理事。1984年会社設立。女性のため再就職支援事業（職場開拓、起業家養成、能力開発、研修、セミナー）を実施。2005年特定非営利活動法人ZUTTO設立。生きづらさを抱えている若者の居場所づくりと子ども食堂を実施。

市全体の人口構成としては、40～44歳が一番多く、2番目は45～49歳です。一方、南部の人口構成は65～69歳が一番多く、2番目は70～74歳です。

これらのデータをもとに、豊中市南部地域の特徴をまとめてみますと、20歳代の若い世代が転入しやすい要因は、単身者向けの賃貸住宅が多く、低家賃であること、そして交通の便がよいことが挙げられます。30代の子育て世代の転出は、高度経済成長期の都市計画が未整備のまま住宅が建築された結果、公園が少なかったり、道幅が狭かったりで、のびのびと子育てをしたい人たちは南部地域から転出していきました。その結果、少子高齢となり、比較的低所得の方や生活が困窮している方の集まりやすい地域となっています。たとえばシングルマザー、若者単身者、外国人、障害者、高齢単身者といった方々です。

基礎自治体による国の制度（予算）の積極的な活用と実践

以上の地域的な背景のもとで、私たちはこの地域で人間を中心とした技能開発に取り組み始めました。そのきっかけは、世界的な不況に陥ったリーマンショックです。リーマンショック以降、生きづらさを抱えている若者、シングルマザー、高齢者の職が、どんどん奪われていきました。豊中市は、地域の雇用創出に取り組むために、国の事業を積極的に活用して、民間と協同しながら就労支援事業を始めました。たとえば「緊急雇用創出基金事業」「ふるさと雇用再生基金事業」「就労意欲喚起事業」「地域人づくり事業」「生活困窮者自立相談支援事業」「被保護者就労準備支援事業」「地方創生推進交付金事業」などです。私たち情報の輪サービス株式会社は、1984年の設立から女性の就労支援分野で実績を重ねておりましたので、これまでの活動が豊中市に認識され、豊中市との協同事業が始まりました。リーマンショック後2008年から2021年現在まで途切れることなく国の制度（予算）を活用して地域で実践しています。

では、国の制度を活用してどのように緊急雇用や就労訓練の場をつくってきたのか、現在も動いている事業をふたつ紹介します。

ひとつは、情報の輪サービス株式会社が豊中市からの委託を受け協同で実施する就労準備事業として「ごはんや ぐう」という食堂があります。この事業では“事業性と社会性のバランス”を柱にしています。①「地域の食堂」や「食」を通して、人や地域とつながりながら利益を生み出すことと、②「地域の食堂」の営利活動において「ハイクオリティをめざす職場での就労訓練」の場を創出することです。利益を生める場所で、当事者が誇りを持って就労支援に参加してほしいと思っています。

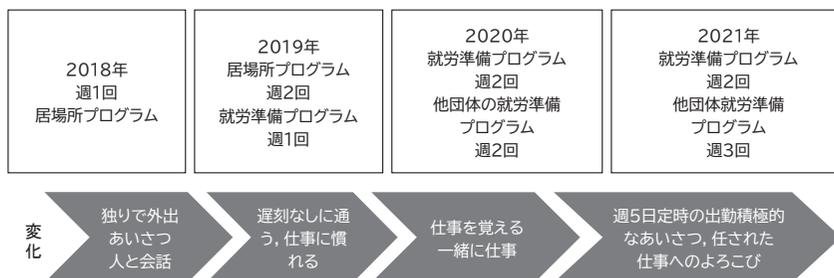
もうひとつ、国の制度を活用してNPO法人ZUTTOが豊中市から委託を受けて行っている居場所事業として「ぐーてん」があります。この居場所事業も“事業性と社会性のバランス”を柱としています。①委託事業である一定の居場所プログラムの訓練を提供すること、②持続可能な訓練の場を維持するための活動費を生み出すことです。たとえば、地域の誰もが参加できる「子ども食堂」や「地域イベント」「フリーマーケット」を定期的に開催して活動費を生み出しつつ、そういった実践を「想定外なことと向き合う訓練」の場と位置づけています。

対話型の働きと学び——彼らと私たちの Reskilling / Upskilling

このふたつの訓練の場を活用しながら Reskilling / Upskilling に取り組んでいるのですが、彼らと私たちの Reskilling / Upskilling は、一緒に働きながら一緒に学ぶ「対話型の働きと学び」から生まれます。喜び、悲しみ、怒りを抑えない、むしろ感情を出してよい場であることを伝え、感情表現の学びをお互いに共有します。そして技術的なこと、たとえば、食器の洗い方、包丁の使い方、雑巾の絞り方、野菜や果物の名前（ゴーヤ、パプリカ、エリンギ、洋梨、イチジクなど）においても、私たち支援者は「知っていて当然」と思い込んではいないか。彼らが包丁を使う経験がなかった暮らしや、どんな子ども時代を過ごしてきたのか、想像力を働かせながら、かかわることを学んでいます。ほかの人と一緒に働くために必要になる「職場での整理整頓の目的と方法」なども、ともに考え、話し合いながら、改善していきます。一方的に上から教えるのではなく、一緒に働きながら一緒に学ぶ「対話型の働きと学び」を通して、Reskilling / Upskilling を実践しています。

もう少し具体的な話をすると、A さん（20 代男性）は中学時代から不登校でした。家族以外との会話はほとんどありません。外出は年数回で、家族の同行が必要でした。20 歳のときに母親に連れられて豊中市の相談窓口にいられました。まず豊中市の相談窓口が A さんの長期・短期の支援計画を作成します。その支援計画をもとに、豊中市と A さん、そして私たちが対話を重ねながら振り返りをし、次の支援計画へと進みます。2018 年、居場所事業（ぐーてん）で居場所プログラムに週 1 回参加することからスタートして、徐々に参加日数や時間を増やしていきました。翌年には居場所事業だけでなく、就労準備事業（ごはんや ぐう）にも参加するようになります。現在は、他団体のプログラムも含めて、週 5 日就労準備プログラムに参加されています。A さんの変化としては、独りで外出できるようになり、また挨拶や家族以外の人との会話も少しずつできるようになりました。今は朝 8 時半からの就労準備プログラムに遅刻をすることなく参加しています（図 1）。

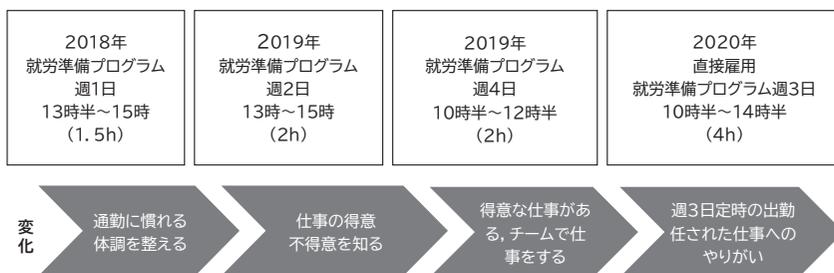
図 1



B さん（40 代女性）は 10 代のころに摂食障害で入院されてからはほぼ引きこもり状態でした。39 歳のときに母親と一緒に豊中市の相談窓口に来所されました。B さんも週 1 回、「ごはんや ぐう」の 1 時間半の就労準備プログラムに参加することからスタートして、徐々に日数と時間を増やしてきました。効率重視ではない中長期的なプログラムによって B さんの緊張感は徐々にほぐれてい

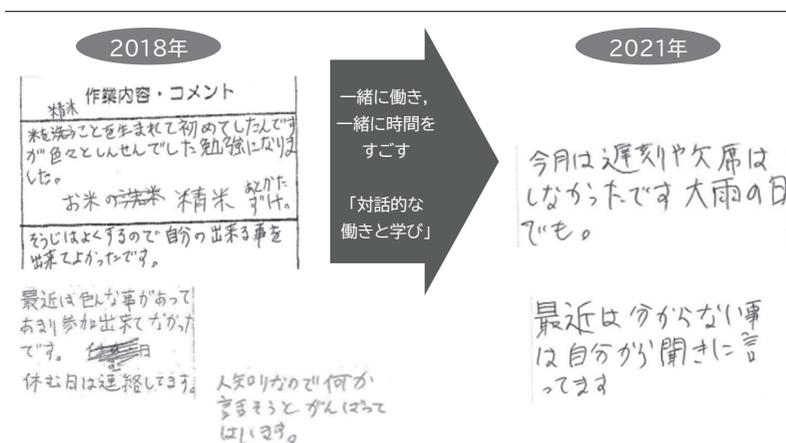
き、Bさんが本来持っていた良さが発揮されるまでに丸2年かかりました。現在は就労準備事業から離れて「ごはんや ぐう」が直接雇用し、無期雇用の労働者として働いています。Bさんの変化としては、体調もよくなり、自分の得意／不得意を知り、得意な仕事があることに喜びを感じるとともに、チームで仕事をする楽しさややりがいを感じるようになったと言います。直接雇用になって1年が過ぎた今も無遅刻・無欠勤で働いています（図2）。

図2



ここでAさんの日報の一部を紹介します。左側が2018年の日報です。「米を洗うことを生まれて初めてしたんですが色々としんせんでした 勉強になりました お米の精米, あとかたづけ」「そうじはよくするので自分の出来る事を出来てよかったです。」「最近は何んな事があってあまり参加出来てなかったです。休む日は連絡してます。」「人知りなので何か話そうとがんばっています。」「と書かれています。右側が2021年9月の日報です。「今月は遅刻や欠席はしなかったです 大雨の日でも」。今年の9月は大雨が多かったのですが、Aさんは雨合羽を着て自転車に乗って休むことなく参加していました。「最近は何んな事は自分から聞きに言ってます」。Aさんは大きな声が出るようになり、会話も増えてきました。日報の文字も力強くなっていることがわかるでしょうか（図3）。

図3

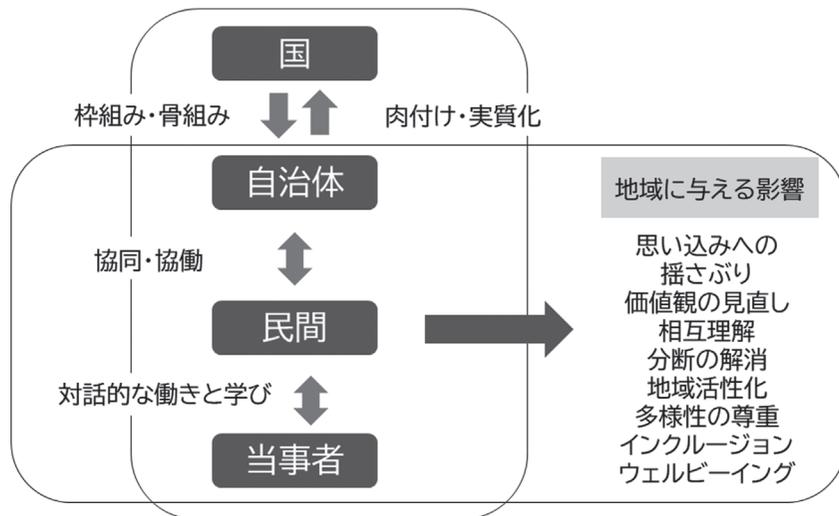


このように「対話型の働きと学び」で人はどう変わるかを考えてみますと、「応援してくれる人がいることを知る」ことによって、「仲間・支援者・職場・地域とのつながりができる」「感情を素直に出せるようになる」「表情がやわらかくなる」ことに気づきます。そして「自分に適した働き方を知る」「自分の可能性を知る」「生きがい、やりがい、働きがいを知る」ことで、人間は変わっていきます。安心安全な場があってこそ、人は、本来の自分を発揮するのだと思います。

国と自治体の役割

まとめに入ります。私たち民間だけでは、このような人間中心のアプローチを基盤とした事業を実施することは到底できません。下の図4のように、国が制度の枠組みや骨組みを設計し、自治体がそれに手を挙げることで、この事業がはじめて成立します。したがって国と自治体の役割はとても重要です。そのうえで、地域の需要にあわせた事業を自治体が民間とともに協同することで、当事者を中心とした事業に肉付け・実質化していくことで「縦の循環」が生まれます。この「縦の循環」を「横の広がり」へとつなげることで、地域に良い影響を与えます。たとえば、思い込みへの揺さぶりや、価値観の見直し、相互理解、分断の解消、地域活性化、多様性の尊重、インクルージョン、ウェルビーイングなど、地域に与える影響は有形無形にあります。

図4



私たちの人間中心のアプローチ、つまり「対話型の働きと学び」は、当事者と支援者だけの Reskilling / Upskilling を目的としたものではありません。当事者と支援者が学びを深めることで、自治体のプログラムと国の制度設計がさらにブラッシュアップされ、やがては地域や社会が変わっていくと私は考えています。

以上で私からの報告は終わります。ご清聴ありがとうございました。