

平成18年度日本自転車振興会補助事業

「世代間交流による若年者のキャリアアップと社会的活動に関する調査」

平成19年2月

財団法人 地球産業文化研究所
特定非営利活動法人パブリックリソースセンター



この調査研究は、日本自転車振興会の補助金を受けて、
(財)地球産業文化研究所が実施したものです。

はじめに

日本経済は回復基調にあるものの、若年層における失業率の水準は依然として高く、非正規雇用の割合は増加している。また労働市場に参入しておらず、通学・家事もしていない若年無業者の自立についても、社会現象としての視点から、労働経済問題として捉えなおす視点に重点が移りつつある。一方、他の世代の動きをみると、いわゆる団塊の世代（狭義では1947年から1949年生まれを指す）において大量定年退職が始まった。団塊の世代は定年退職後も何らかの形で働き続けることに強い意欲をもっているといわれ、団塊の世代の人的資源が今後どのように社会に貢献していくか、その動向に注目が集まっている。

本調査は団塊の世代を中心とする中高年層の人材が、若年層と何らかの関わりをもち、自ら保有する専門的な技能や知的蓄積・豊富な社会経験を若者に提供することで、若年層のキャリアアップの一助となり、あるいは若年層の社会参加を支援する可能性に着目するものである。若年層と中高年層の間では、世代の差にもとづき社会経験や価値観に大きな違いが生じやすいことはいうまでもない。従ってそれぞれの世代の人材を、「支援する側」と「される側」として引き合わせるだけでは、成果を生むことはできまい。しかしながら、もし異世代が互いの個性を尊重しながら交流することができれば、それぞれの世代の力を引き出し社会に活かすことにつながる展開も期待できる。

本調査は、若年層の人材開発と雇用創出に関する方策を検討する基礎資料のひとつとして、中高年人材と若年層の世代交流を通じ、若年者のキャリアアップや社会的自立を促進している内外事例を収集し、その取組みの成功要因や環境条件などを抽出して整理するとともに、こうした取組みの普及のために取り組むべき課題を考察し、提言を導くものを目的としている。

本調査では、若者支援に取り組む国内団体を対象にアンケート調査を実施し、活動内容や活動参加者の現状を把握すると同時に、中高年層の参加に積極的な団体については特に詳細なヒアリング調査を行った。また英国調査を実施し、若年無業者対策を行政、地域社会、非営利セクターのパートナーシップによって推進している状況と中高年人材の参画の特色を把握した。

本調査の実施にあたりご協力下さった若者支援団体・関係団体に感謝申し上げますとともに、本調査が若者支援において中高年が今後更なる積極的な役割を担うことにつながることを期待している。

平成17年2月

(財)地球産業文化研究所
特定非営利活動法人 パブリックリソースセンター

調査の目的と概要

1 調査目標

若年層の人材開発と雇用創出に関する方策を検討する基礎資料を提供するため、中高年人材と若年層の世代交流を通じ、若年者のキャリアアップや社会的自立を促進している内外事例を収集し、その取組みの成功要因や環境条件などを抽出して整理するとともに、こうした取組みの普及のために今後取組むべき課題を考察し、提言を導く。

2 調査項目・方法

(1) 国内公開情報の収集

- i 関連 NPO のリストの作成
- ii 関連 NPO の公開情報の収集
- iii 企業の雇用・人材育成および社会貢献活動における若者支援に関する情報収集

(2) 国内の団体・機関からの情報収集

- i 国内アンケート調査の実施
- ii 国内 NPO ヒアリング調査の実施

(3) 海外における実態調査

- i 英国における連合組織に対するヒアリング調査の実施
- ii 該当団体に関する公開情報の収集
- iii ヒアリング調査の実施

3 実施記録

- i 国内アンケート調査の実施 2006年12月6日～12月25日
- ii 国内ヒアリング調査の実施 2006年11月～2007年1月
- iii 英国ヒアリング調査の実施 2007年1月～2月

本 編 要 約

第一章 調査の背景：団塊の世代の社会貢献ニーズ

団塊の世代は、狭義では 1947 から 1949 年生まれを指し、約 680 万人、総人口の 5.3% を占める。2007 年以降、定年退職の時期を迎え、企業などの組織から、地域社会等へ「回帰」することが注目されている。

団塊の世代は、所得・貯蓄残高ともに高い水準にある豊かな世代である。60 歳を過ぎてからもなお働き続けたいという意向を持つ人が 7 割から 8 割と高い傾向を示している。

ボランティア活動や NPO への参加する可能性については、概ね 4 割低度の団塊の世代が、ボランティア活動や NPO への参加する意向を持っている。参加を希望する分野については、さまざまな分野にわたっている。

ただし、現在、実際に NPO やボランティア活動をしている人は多くない。「ボランティアデビュー」「NPO デビュー」をスムーズにするためには、団塊の世代が参加できる NPO やボランティア活動の場を用意し、同時に、情報を的確に提供し、参加を誘導するセミナーの開催などが方策の一つとして浮かび上がってきた。

第二章 国内若者支援団体における世代間交流の現況<国内アンケート調査より>

国内アンケートは、全国 NPO 法人データベースからニート、フリーター等のキーワード検索した NPO 法人のほか、自立支援塾、サポートステーション、ジョブカフェ、ジョブスポットなど 407 団体を対象に、対象団体の担当者にアンケート用紙を郵送する方式で調査を行った。回収数は 111、有効回収率は 27.3%であった。111 団体のうち「NPO 法人」が 87 団体で 78.4%を占めた。「財団法人」が 7 団体、「その他非営利法人」が 17 団体であり、それらの内訳は、独立行政法人 7 ジョブカフェ 4 県・公共施設 3 社団法人 2 学校法人 1 であった。

まず、「若年者のキャリアアップを直接支援する」活動もしくは「若年者の社会的活動への参加や生活自立等を支援する」活動を実施している団体は 90 団体（81.1%）であった。

「若年者のキャリアアップを直接支援」する活動と「若年者の社会的活動への参加や生活自立を支援」する活動は、両者を兼ねている団体が過半数を占めた。ただし、法人形態別にみると、NPO 法人においては、「若年者の社会的活動への参加や生活自立を支援」のウエイトが大きかった。

活動の財源でも、NPO 法人とその他非営利法人では、顕著な差異があった。NPO 法人では自己資金で実施する割合が 7 割弱とかなり多く、「国・地方公共団体からの業務委託費」「民間機関からの寄付または協賛金」が 2 割台であった。一方、その他非営利法人の活動財源では、「国・地方公共団体からの業務委託費」が 7 割を占め、民間からの資金調達はみられなかった。

活動の総予算は、1 万円から 2 千万円以上と非常に幅が広がった。NPO 法人の平均総予

算は 358.2 万円であり、その他の非営利法人は平均総予算が 4625 万円と、NPO 法人の 10 倍以上の予算であることがわかった。

中高年人材の参加、協力がある団体は、84 団体（93.3%）であり、中高年人材の参画・協力がほとんどの団体で行われていた。団塊の世代の社会貢献活動に参画への期待は、「期待している」「やや期待している」が 8 割を超えた。また、団塊の世代が社会貢献活動に活発に参画するための条件については、コミュニケーション能力への指摘が他の項目を大きく上回った。

次に、事例の記述で報告のあった団体は 79 団体で、延べ 114 活動の報告があった。全活動の 1/3 強が、2006 年に開始されたものであった。支援活動の形態は、「イベントや講座等の企画・開催」が 5 割、「実習・訓練・体験的就労機会の提供」、「講師・アドバイザー・カウンセラー等の派遣」が 4 割であり、「就労支援」や「技能・資格の習得をめざす研修」には 2 割前後にとどまった。

支援活動における中高年サポーターの人数は、全体では中高年サポーター「1～4 人」の活動が 45.6% を占めた。活動中の中高年サポーターの年代を「40 代」から「65 歳以上」までの選択肢（複数回答）で尋ねたところ、全体では「50～54 歳」が 60.5% と一番高率を示した。「団塊の世代」にほぼ該当する世代である「55～59 歳」については、51.8% にとどまった。

中高年サポーターの活動への関わり方では「講師・指導者」が約 5 割、「非常勤の職員」「有償ボランティア（交通費・実費程度の支給）」が 3 割台であった。「無償のボランティア」は有償ボランティアとは僅差であった。

中高年サポーターによる活動の効果については、「効果をあげている」、「大変効果をあげている」を合わせて 9 割以上となり、積極的な評価であった。

中高年サポーターの活用が難しい面については、全体では「特に難しい面はない」という回答が 49.1% にのびた。

中高年サポーターの活動が効果をあげるための条件については、「活動の推進にあたる中高年サポーターの社会的経験が豊富である」が 7 割、「活動の推進にあたって、適切な中高年サポーターを確保できている」が 5 割となった。

第三章 世代間交流による若者支援の国内先進事例<国内ヒアリング調査より>

国内アンケート調査の回答事例の中から、若者支援に関して一定の実績があり、中高年人材の活用に積極的な団体を抽出し、ヒアリング調査を実施した。活動の内容の多様性と、予算規模、所在地などに配慮して、10 団体/プロジェクトの調査事例を決定した。

事例を分類してみると、活動内容は若者の就労支援事業（相談や情報提供、就業活動支援等）を中核として、学校でのキャリア教育、生活自立支援、体験的就業支援、自前の就業の場の確保などの展開がみられる。

対象事例の団体概要については、法人としての設立年度が最も古いもので 1988 年、1 団

体が 1995 年、4 団体が 2000～2004 年の間、残り 4 団体が 2005 年以降に設立されており、総じて新しい団体が多い。

予算規模としては、1 千万円未満が 3 団体、2 千万円未満が 4 団体、3 千万円未満が 1 団体で、3 千万円以上が 2 団体だった。

中高年人材の参画・協力の有無と属性に関しては、全ての団体で何らかの中高年の参画があった。そのうち、8 団体では中核スタッフや非常勤スタッフに 40 代以上の人材が関わっている。残りの 2 団体では、「講師」「アドバイザー」「イベント時の協力者」など限定的な協力者として、中高年が関わっていた。

実施されている事業の概要では、若者自立塾、ジョブカフェ、ヤングジョブスポットの受託団体がそれぞれ 1 団体あるほか、若者同士の交流の場づくり、各種セミナー、フリーターを対象とした教育・就労支援、キャリア教育、ジョブトレーニング等の就労体験事業、中間的就業の場づくりなどがあった。

中高年サポーターへの評価については、彼らへの期待度は高かった。ただし、実際に中高年サポーターの活躍を実効性あるものにするためには、個人の資質、参画の方法、事務局体制などについて、いくつかの条件が出された。

こうした期待を具体的に見ていくと、まず、「人脈の豊かさ、人生経験、企業経験を評価」「就労に結びつく支援に期待」「企業や学校との交渉能力に期待」などの意見がでて、今後定年退職者を中心に中高年が若者支援に関心を持つことに期待が寄せられた。

一方で、「ニートや引きこもりに接した経験が皆無で、対象者と人間観や人生観、仕事間が大きく異なるので、対象者への理解が浅い」「バブルを体験し、リストラも免れ、無事に勤め上げた世代に、どれだけ現代の若者を理解できるか、疑問に思う」「中高年は自分の経験をもとに、仕事観や行き方を押し付けてしまう危険」などの意見も出され、逆に、これまでの人生経験の違いが、若者支援の壁になる危険性が指摘された。

また、他方で「年代ではなく、個人の資質が重要であると考えている」「若者の声に耳を傾け、彼らを理解しようという態度で接すること」「日常的な会話のなかで自らの仕事の失敗談、転職体験、仕事のつらさ・おもしろさなどを実感のこもった話をする事」などの基本的な姿勢の重要性を指摘する声が多かった。

具体的な支援への参画の場として、就職活動への同行者、パソコンや介護資格取得などの指導者、就労やインターンシップ先の開拓、伝統工芸の伝授、キャリアカウンセラー、ジョブコーチなどがあげられた。

また、間接的な支援として、「近所のちょっと親切なおじさん・おばさんの役割を担う」「地域の子どもとして接することで、自然にキャリア教育を実践する」という選択肢も出された。

団塊の世代を受け入れ、若者への支援者として活用していくうえでの体制として、事務局体制の充実を指摘する意見があった。つまり、「無償ボランティアには方針と異なっても指導がしにくい」という問題点が指摘されており、質の高いサポート体制を築くためには、

「専従事務局とサポーターを適材適所に配置する必要性」や組織としての方針を徹底するために有償ボランティアへの切り替えを進めたいなどの意見があった。

第四章 英国若者支援団体における若者支援の特性

英国における若者支援について、「若者対策のフレームワーク」、「中高年人材の活用」という二つの側面から把握した。

今回の調査では、主に「サードセクター (Third Sector)」と総称される団体から事例を選択した。調査対象は、ヒアリング調査で 10 団体、ホームページ・文献調査で 15 団体の計 25 団体について調査・分析を行った。なお、サードセクターは日本の NPO セクターに相当するが、イギリスの場合はチャリティ団体や協同組合、コミュニティ団体、開発トラスト、社会的企業などが含まれている。

○若者対策のフレームワーク

まず、英国では若者問題が重要な政策課題となり、公共政策としての明確な位置づけがなされている。

次に、若者対策としての Youth Work アプローチ (APIR) により若者の人間的、社会的側面の成長への支援が行われている。

第三に、若者対策において、若者ニーズへの個人的対応という流れの中で、「若者サービスの統合化」が新たな政策アジェンダとなっている。この統合化の一つの鍵となるのが、個々の若者についての情報の共有で、「コネクションズ」のパーソナル・アドバイザー (PA) を核とするネットワークを通して行われている。

第四に、若者対策に大きな影響を与えたのが、地域再生アプローチの導入である。これによって地域をベースとした総合的なプログラムが増え、若者対策もその中に位置づけられるようになってきている。地域再生アプローチでは、多様なセクターや団体の参画のもとに、若者のために創造的に協力できる態勢の構築が進んでいる。若者を含む地域コミュニティが主役となり、地域の将来に貢献することが目的になっている。

第五に、若者対策における「パートナーシップ・ワーキング (partnership working) の広がり」と深みが増している。今回の事例調査でも再三強調されていたことは、ニートに見られる典型的な現象は、若者によるフォーマル・セクター (自治体、学校など) の拒絶である。パートナーシップ・ワーキングの進化によって、フォーマル・セクターとインフォーマル・セクターの構造化が進んでいる。

第六に、最近の若者対策では、できるだけ多様なタイプの団体やプロジェクトからのインプットが不可欠の要件になっている。この中で、サードセクターは公共セクターに比べて、若者からの信頼を得やすいという強みをもっているため、サードセクター団体が若者対策において重要な役割を果たしている。

サードセクターに関連して、二つの新しい動きが生まれている。一つは、従来には関係

がなかったタイプの団体が、若者対策分野に参画するようになってきていること。もう1点は、サードセクター団体の多様化である。チャリティ団体や開発トラストなどに加えて、社会的企業など、多様なタイプの団体が組織されるようになってきている。その育成のための制度化や資金提供を行っている。2005年には「Community Interest Company (CIC)」という新しい法人格を導入している。

第七に、若者対策全般における「イノベーション志向」についてである。今回の事例調査で、いくつかの団体において「イノベーション志向」が強調された。例えば、森を使った若者教育と社会的企業モデルの開発、病院における若者ボランティアの実験などはイノベーション志向の成果といえる。

第八に、最新の若者政策である「Every Child Matters」や「Youth Matters」において、「若者の社会的貢献」が一つの柱として確立されたこともあって、若者によるボランティア活動の促進が、若者対策の新たな政策アジェンダとして浮上してきている。特に、ニート層に焦点を当てた若者ボランティアを促進するために、政府資金をもとに「V」という全国組織が設立されている。また、「Big Boost 基金」のように、若者の起業家的活動を促進しようとしている事例も新しい動きとして指摘しておきたい。

○中高年人材の活用

ここでは、中高年人材の活用について、「団体スタッフとしての活用」と「ボランティアとしての活用」に区分して整理した。

「団体スタッフとしての活用」については、第一に若者問題に情熱をもって対応しようとする中高年人材に多く出会うことができたことを報告したい。また、写真家から環境保全団体への転職（Millennium Volunteers 担当者）など、さまざまな経歴と職歴を有する人材が、若者対策で活躍していた。若者対策にとって、職業および人生体験の豊富な中高年層は貴重な資源となることがわかった。

第二に、中高年人材の活用におけるサードセクター団体の役割の重要性が指摘できる。中高年の人材活用において、キャリア転換の機会や実際の「有給職」を提供できているのが、サードセクター団体である。また、サードセクター団体は多くのボランティア活動の機会を提供しており、これが若者分野へのキャリア転換を希望する中高年にとって、貴重な体験および研修機会となっているケースも少なくない。

中高年層の人材活用を成功させる一つの鍵は、再研修を通しての能力開発である。若者対策では人間的アプローチなどが要求されるため、コミュニケーション能力や判断能力など、いわゆる「人間的スキル (human skills)」が重要になってくる。これを実際に活用する上で、サードセクター団体の役割は重要なのである。

「ボランティアとしての中高年の活用」については、第一に、組織運営面、特に理事や役員として、中高年人材が果たせる役割があることが指摘できる。第二に、中高年ボランティアには、メンターや世話役として役割を担っている事例がみられた。英国では、社会

的排除に直面する若者へのメンターサービスが非常に多い。ボランティアとは異なる面があるが、企業の CSR (Corporate Social Responsibility) の一環としての中高年の参加も活発だった。典型は Marks & Spencer 社が取り組んでいる「Marks & Start」である。メンターとなる人には会社内あるいはサードセクター団体によって、メンター研修を受けた上で、実際のメンターとして若者に対応している。

第三に、今回の調査団体が扱うような対応が難しい若者を対象とした活動では、中高年が一般のボランティアとして活躍する場面はそれほど多くはないことが分かった。つまり、対応が難しい若者に対しては、専門的な訓練が必要とされるからである。世代間交流による中高年ボランティアの活動はみられるが、その多くは学校での読み書き指導や高齢者施設での交流など、年齢層が低い子供の世界が中心である。

第四に、ボランティアを希望する中高年に対して、適正な対応をすることも重要な課題として指摘されていた。若者と中高年の間にあって、双方のグループにとって有意義な学習の場を設定できる、プロフェッショナル（コーディネーター）の存在が重要になるという。

第五章 世代間交流による若者支援の促進に向けて

世代間交流によって若者支援の促進を図るためには次のような点について考慮することが必要と思われる。

第一に、中高年人材に対する若者支援団体の期待度は高く、今後若者支援団体の支援プログラムのイノベーションが進むことによって、新たな中高年人材の活躍の場も広がるといえよう。つまり、若者の就職活動への同行者、パソコンや介護資格取得などの指導者、就労やインターンシップ先の開拓、伝統工芸の伝授、コミュニティカフェのような就業の場の起業など、活躍の場は一層広がると思われる。さらに、直接に個別の若者に関わるだけでなく、理解ある地域住民として間接的な関わり方も重要である。また個々のサービスの提供に具体的に关わるだけでなく、若者支援団体の組織運営に責任者やマネージャーとして関わることもある。

第二に、中高年人材の熱意が若者支援団体において効果的に活かされるためには、支援する側の人材としては、中高年層自身が自らも研修等で学び、新しい分野に再チャレンジする心構えが必要と思われる。そのために、まず中高年人材が情報を得て、初歩的なボランティア研修を受けることのできるようなボランティア推進機能を、地域の NPO 支援センター等の中間支援組織において担うことが望ましいだろう。その上で、受け入れ団体において、中高年人材が個別のオンザジョブ・トレーニングを通じ、具体的に貢献できる方途を探ることが現実的なステップと思われる。

第三に、中高年人材のキャリアを若者支援に活かすためには、企業の協力も欠かせない。英国における Marks & Spencer の事例にみられるように、企業が社会貢献活動として、若者支援団体とパートナーシップを組み、企業の人材や活動の場を提供していくような協

力プログラムを開発することが今後の課題であろう。このような企業と若者支援団体の協力プログラムの開発は、若者支援団体が独自に取り組むこともあろうが、英国における Business in the Community のような企業の社会貢献の推進組織の役割でもあると思われる。

第四に、中高年人材の受け入れと活用を積極的に勧めるためには、受け入れる若者支援団体の組織力の強化が前提となろう。若者支援団体のミッションは、若者のキャリアアップ支援や生活自立のサポートである。つまり、活動プログラムの充実や活動拠点の確保といった事業力や、人材マネジメント力の強化や人件費の確保といった組織運営力の強化・向上が必要条件である。

第五に前項の若者支援団体の組織力の強化を実現するうえで、若者支援政策における NPO 等の民間の担い手の役割を、政策に位置づけることが基盤整備として必要であろう。英国においては、若者支援における多様な担い手の間のパートナーシップが、地域戦略パートナーシップや地域協定の形で制度的に担保されている。また、インターメディアリ・レーバー・マーケット（中間労働市場）という考え方で、従来の労働市場に参入が困難な層に向けて多様な就労の場をつくるという方向性が明白で、その就労の場の担い手として、民間であるが公益的な事業体という意味での「社会的企業」の育成が進んでいる。若者支援において NPO 等の民間の担い手への期待は益々高くなると思われるが、NPO がその役割を担うためには、行政と NPO とのパートナーシップを構造化（structurize）していくことが必要といえよう。

Executive Summary

Chapter One: Background of the Survey: Social Contribution Needs of Baby-boom Generation

The baby-boom generation refers to, in the narrow sense, those who were born between 1947 and 1949, and approximately 6.8 million people fall into this generation, which takes up 5.3% of the total population of Japan. They draw public attention for their "returning" to local communities from organizations such as corporations, as they enter into the time to retire from work after the year 2007.

The baby-boom generation is a generation with high levels of both income and savings. 70 or 80% of baby boomers show a strong desire to continue working after the age of 60.

Approximately 40% of baby boomers intend to engage in volunteer activities or to participate in nonprofit organizations. Categories of such activities they intend to get involved vary.

However, there are few baby boomers who actually engage in such activities. In order help them smoothly enter into the world of volunteer activities and nonprofit organizations, providing baby boomers with opportunities to participate nonprofit and volunteer activities and, at the same time, providing them with appropriate information, and implementing seminars to motivate them for participation have surfaced as possible measures

Chapter Two: Current Situation of Exchanges among Different Generations Regarding Support Organizations for Youth in Japan (From a Domestic Survey by Questionnaire)

The domestic survey was conducted as a mail-in survey. The survey was conducted as a mail-in poll and sent to representative of 407 organizations such as specified nonprofit corporations retrieved from a national database of nonprofit organizations using keywords including "NEET" (Not in Education, Employment or Training) and "freeter" (which means part-time workers in Japanese), school of independence for youth "support stations," "job cafes" and "job spots". The number of responses are 111, and the response rate is 27.3%. Among 111 organizations responded, 87 are specified nonprofit corporations, accounting for 78.4%. Seven organizations are incorporated foundations while 17 are "other nonprofit corporations." Among such "other nonprofit corporations," seven are independent administrative agencies, four are job cafes, three are public facilities, two are

aggregate corporations, and one is an incorporated school.

90 organizations (81.1%) engage "activities to directly help the youth develop their careers" and/or "activities to support the youth to participate in social activities and to earn their own living." The major part of the respondents implement both activities; according to organizational type brackets, however, specified nonprofit corporations tend to focus on "activities to support the youth to participate in social activities and to earn their own living" more than organizations of other types.

The survey shows remarkable differences in funding sources for activities between specified nonprofit corporations and other nonprofit corporations.

Total budget sizes for the activities vary from 10,000 yen to over 20 million yen. The average size of total budget for specified nonprofit corporations was 3.582million yen while for other types of nonprofit corporations was 46.25million yen; it is found that the budget size for the latter was more than ten times of that of specified nonprofit corporations.

Participation or cooperation from the middle-aged and over is seen in 84 organizations (93.3%); the middle-aged and over participate in and cooperate are seen on most organizations. More than 80% of responses say that they "expect" or "somewhat expect" participation of the baby boomers in social activities. Regarding problems of the baby-boomers in actively participating in social activities, the survey shows that baby-boomers' communication skill far surpassed other problems.

79 organizations mentioned their cases and the total number of activities reported in the survey was 114. Over one third of the whole activities were launched in the year 2006. Among types of support activities, 50% were "planning and implementing events, seminars and so on," 40% were "providing opportunities of practical work, trainings, internship" and "dispatch of instructors, advisors, counselors, etc." Those who picked "job assistance" and "training for acquirement of skills and qualifications" stay around 20%.

As to a question about the number of adult supporters in support programs, 45.6% answer that the total number of adult supporters is "1 - 4 persons." When options for the supporters' ages were provided from "40s" to "65 years and older" (multiple answers allowed), the most selected was "50 - 54 years old," with the rate of 60/5%. Those selected "55 - 59 years," which nearly fit the "baby-boom generation," stayed at 51.8%.

About 50% say that adult supporters get involved in activities as "instructors or leaders", while the percentage of those who selected "part-time staff" and "paid volunteers (who are compensated for transportation and actual costs)" remain in the 30s. The percentage of those who selected "unpaid volunteers" was close to that of those who selected "paid volunteers."

Regarding a questions about effects of activities by adult supporters, more than 90% answer their activities are "effective" or "very much effective;" the evaluation is affirmative.

The rate that an option "there is no difficulty" in facilitating adult supporters amounted to 49.1%.

Regarding conditions to achieve an effect of adult supporters' activities, 70% say "Adult supporters, who promote activities, are rich in social experiences," and 50% select "organizations secure appropriate adult supporters to promote activities."

Chapter Three: Advanced Cases in Japan to Support the Youth through Exchanges among Different Generations <From Hearings in Japan>

In order to conduct hearings, we selected organizations, among respondents to the domestic survey, which have a certain level of performance in youth support and actively facilitate human resources of the middle-aged and older. Then, we finally picked up ten organizations and projects for hearings, after considering a diversity of kinds of activities, budget sizes, locations and so on.

If we review the cases, it can be seen in their activities evolve into career education in schools, support in self-reliance and in experiential work, and securement of their own workplace.

Among cases researched, the oldest organization incorporated first in the year 1988, another in 1995, four in the early 2000s, the other four was after 2005; generally many of them are new.

Regarding organizational budes sizes, three organizations have the size of less than 10 million yen, four have that of less than 20 million yen, one has the size of less than 30 million yen, and two have the budget size of 30 million yen and

more.

All organizations involve some sort of participation of the middle-aged and over. Among the organizations, eight have core and part-time staff aged 40 and over. Two organizations have engagement of the middle-aged and over as "instructors," "advisors" and "collaborators at the time of events."

Some types of projects are: school of independence for youth, job cafes, and young job spot which are contracted by respective organization. Other types are preparation of places for interaction for the youth, seminars, education and job support for "freeters," career education, internship projects including job training, development of intermediate job.

Expectation for adult supporters was high; however, some conditions were pointed out personal settings, ways of participation and bureau structure so that activities of adult supporters become effective.

Some examples of such expectation say that respondents "expect rich network, life experiences and corporate experiences" and "expect their assistance which directly link to jobs" and "expect negotiation skills with corporations and schools." It is expected that the middle-aged and over, especially those who are retired have the youth support.

On the other hand, a risk that differences in life experiences could be a barrier of the youth assistance is pointed out. Such risk includes; "the middle-aged and over have no experience of contacting the NEET or the withdrawals and have significantly different concepts of people, life and job; therefore, have little understanding of the NEET and the withdrawals," and they "are the generation which experiences the bubble economy but did not experience corporate downsizing and worked until the day to retire; how much they can understand the youth in the modern times is questionable," and there exist a risk that they "might impose their concepts of job and life on the others based upon their own experiences."

In addition, many point out the importance of basic attitudes of the middle-aged and over. Some examples of such opinions are: "It is not a matter of generations and personal settings are important," "They should have attitude that they listen to and try to understand the youth," "They should speak from experiences, in daily conversations, such as their failure stories of their own work, experiences in changing jobs, hard and interesting sides of jobs."

What are pointed out as specific ways to participate in the support are accompanies to the youth when they find jobs, instructors in computers or helper license acquisition, development of places for work and internship, teaching traditional arts, career counselors and job coaches.

What are pointed out as indirectly support, they "can take a part as kind people in the neighborhood," "implement career education informally through contacting children in the community."

Some mention the need of improving a structure of bureaus as accepting the middle-aged and over to facilitate them as supporters to the youth. It is pointed out that "unpaid volunteers are hard to instruct because they have different opinions." In order to establish a high-quality support, some organizations say that they "need to place full-time staff and supporters in the right place" and they like to switch unpaid volunteers to paid ones so that the bureaus can carry out organizational policies.

Chapter Four: Characteristics of the Youth Support in Youth Support Organizations in England.

We conducted researches on "Third Sector" organizations to understand two aspects of "a framework of the youth support" and "facilitation of the middle-aged and over" in youth support in England. We made researches on and review the total of 25 organizations: 10 organizations for hearings and 15 for researches through websites and references.

○ Framework of the youth support

First, in England, problems regarding the youth have become important policy challenge and clearly positioned as a public policy. Next, a support to the youth from human and social aspects through a Youth Work approach as a youth support (APIR) is conducted.

Third, "an integration of youth services" is a new policy agenda in measures on the youth problems to meet personal needs of the youth. A key to this integration is sharing information on young individuals, which is done through networks with personal advisors (PA) of "Connections."

Fourth, introduction of a local revitalization approach significantly impacted on measures on the youth problems. In this approach, a structure for participation of various sectors and organization to creatively cooperate for the youth has been advanced.

Fifth, a partnership working on measures on the youth problems has expanded and been deepened.

Sixth, in recent measures on the youth problems, inputs from organizations and projects as diverse as possible are essential. Compared to the public sector, the third sector has strength that they can easily gain trust from the youth; therefore, the third sector organizations take an important role in measures on the youth problems. There are two new movements regarding the third sector. One is that organizations which traditionally have nothing to with measures on the youth problem have participated in this field. The other is third sector organizations have become diverse. A various types of organizations such as social ventures in addition to charities, development trusts have been organized. In order to nurture these organizations, institutionalization and funding support have been done. In 2005, a new corporate status called "Community Interest Company (CIC) " was introduced.

Seventh, "innovation orientation" in the whole measures on the youth problems exists. In this research, some organizations emphasize "innovation orientation." Some examples of outcomes of such innovation orientation are youth education through forests, development of social venture models, experiments by youth volunteers in hospitals.

Eighth, promotion of youth volunteer activities has emerged as a new policy agenda on measures on the youth with the background that "social contribution by the youth" was established as an axis in "Every Child Matters" and "Youth Matters," which are recent policies on the youth. Especially, a national organization "v" is established with political funds to promote young volunteers targeting the NEET generation. It is also worth mentioning that there are new moves to assist the youth in their entrepreneurship activities, one of such examples is the Big Boost Fund.

○ Facilitation of the middle-aged and over

In this chapter, facilitation of the middle-aged and over is considered with two classifications of "facilitation as staff of organizations" and "facilitation as volunteers."

Regarding "facilitation as staff of organizations," we like to report that we were able to meet many people of the middle-aged and over, who like to passionately face youth problems. They, with various background and career history, are active in measures on youth problems. It is found that baby boomers who are rich in job and life experiences are valuable resources for measures on youth problems.

Second, we can point out the importance of roles of the third sector organizations in facilitating the middle-aged and over. In facilitating the middle-aged and over, those who can provide the middle-aged and over with opportunities to change careers and with actual "paid jobs" are third sector organizations. A key to succeed in facilitating resources of the middle-aged and over is capacity development through re-training. In assisting the youth, so called "human skills" which includes communication skills and judgment capacity is important; in nurturing such skills, roles the third sector organizations take is essential.

Regarding "facilitation of the middle-aged and over as volunteers," it can be pointed out that they can take roles to contribute to organizational management, especially as a board member or an executive. Second, there are cases where volunteers of the baby-boomers take roles of mentors or stewards. Their participation was active as activities of corporations CSR (Corporate Social Responsibility) activities. A typical example of this is "Marks & Start," which is implemented by Marks & Spencer. Those who like to become a mentor participate in mentor trainings in-house or at third sector organizations before they actually face the youth as a mentor.

Third, it is found that opportunities for the middle-aged and over to act as volunteers in dealing with the youth at risk, as organizations of our research objects work with. Professional trainings are required to work with the difficult youth. Volunteer activities by the middle-aged and over through inter-generational exchanges are seen; however, such activities are teaching reading and writing or exchange at facilitation for the elderly and they are mainly for young children.

Fourth, it is pointed out that appropriate treatment for the middle-aged and over who like to volunteer is an important task. Professionals (coordinators) who can be between the youth and the middle-aged and over, and can set up meaningful opportunities to learn for the both groups is said to be important.

Chapter Five: Towards Promotion of Youth Support through Exchanges among Different Generations

There is a high expectation of the youth support organizations for facilitation of resources of the middle-aged and over. As support programs of such organizations are innovated, it can be said that new opportunities for the middle-aged and over to become active will increase. Such opportunities could include: accompanies to the youth when they find jobs, instructors in computers or helper license acquisition, development of places for work and internship, teaching traditional arts, assistance for setting up a business to prepare a workplace such as community cafes. It is important for the middle-aged and over not only that directly get involved in the youth but also, as understanding local residents, indirectly get involved in the youth. Opportunities for the baby boomers not only directly get involved in support programs but also get involved as responsible officials or managers will increase in the future.

It seems necessary for promoting future youth support through different generations to consider the following. First, for the enthusiasm of the middle-aged and over to be effectively utilized in youth support organizations, the middle-aged and over prepare themselves for learning the youth through trainings and other means and for challenging new fields. In order for them to do so, intermediary support organizations such as local support centers for nonprofit organizations play their parts in having functions of providing volunteer opportunity information and of promoting volunteer activities to implement introductory volunteer trainings to the middle-aged and over. It seems a realistic that, after taking such steps, the middle-aged and over find their ways, through on-the-job trainings, how they can make a contribution.

Secondly, cooperation from corporations is essential in making the use of careers of the middle-aged and over to support the youth. As seen in a case of Marks & Spencer in England, what remains to be done may be to develop collaboration programs, in which corporations partner with youth support organizations as corporate social action programs, to provide corporate human resources and activity opportunities. In developing such collaboration programs between corporations and youth support organizations, roles that organizations to promote corporate social actions such as Business in the Community in England take is important.

Third, promotion of acceptance and utilization of the middle-aged and over should be on the basis that a capacity of youth support organizations is strengthened. Necessary conditions are a capacity

Fourth, it will be necessary for strengthening the organizational capacity of the youth organizations mentioned above to position roles of private actors including nonprofit organizations in policies. In England, partnership among various actors in youth support is institutionally guaranteed in forms of local strategic partnership or local area agreements. In addition, based upon the concept of intermediary labor market, the orientation of preparing various workplace for the population having difficulties entering into a traditional labor market. As actors of such workplace, nurturing "social enterprises" has been promoted, in the context that such enterprises are private but for the common good. Expectation of private actors including nonprofit organizations in youth support is likely to be higher; in order for nonprofit organizations to take expected roles, it will be necessary to structurize government - nonprofit partnership.

目 次

本編

第一章 調査の背景：団塊の世代の社会貢献ニーズ・・・・・・・・・・ P 1

- 1 はじめに
- 2 団塊の世代の傾向
- 3 ボランティア活動・NPO への参加の可能性
- 4 参加を希望する分野
- 5 考察

第二章 国内若者支援団体における世代間交流の現況

＜国内アンケート調査より＞・・・・・・・・・・ P 1 1

- 1 調査の概要
- 2 団体ベース 集計結果
- 3 活動ベース 集計結果

第三章 世代間交流による若者支援の国内先進事例

＜国内ヒアリング調査より＞・・・・・・・・・・ P 5 5

- 1 対象事例の選定と分類
- 2 対象事例の団体概要
- 3 中高年人材の参画・協力の有無と属性
- 4 中高年サポーターへの評価

第四章 英国若者支援団体における若者支援の特性・・・・・・・・・・ P 6 3

- 1 はじめに
- 2 イギリスの若者（ニート）対策の背景と基本的アプローチ
- 3 ヒアリング調査の結果
- 4 考察
- 5 さいごに

第五章 世代間交流による若者支援の促進に向けて・・・・・・・・・・ P 9 1

資料編

- 1 アンケート票・・・・・・・・・・ 資－ 1
- 2 国内ヒアリング記録・・・・・・・・・・ 資－ 5
- 3 英国ヒアリング記録・・・・・・・・・・ 資－ 5 3

本 編

第一章 調査の背景：団塊の世代の社会貢献ニーズ～先行調査から～

1 はじめに～本項のねらい～

昭和 22 年から 24 年生まれの、いわゆる団塊の世代は、2007 年（平成 17 年）以降、一斉に定年を迎え、約 700 万人といわれる世代が企業などの組織から、地域社会等へ「回帰」することになる。この世代は、戦後日本のライフスタイルや社会、価値観の形成に大きな役割を担ってきたといえる。

今後、団塊の世代が、定年後のいわゆる「セカンドライフ」をどのように過ごしていくかは、将来の日本社会のありように少なからぬ影響をもたらすことが指摘されている。ボランティア活動や NPO などにおいても、この世代の動向は注目を集めている。この世代が新たなボランティア活動や NPO の担い手として期待されているのである。

また、これまでこの世代は高度成長を作り上げてきた世代でもあり、「働き蜂」「モーレツ社員」「企業戦士」などの呼び名が表すように経済活動や「仕事」に集中してきたといわれる。その反面、社会参加活動や地域活動などへの参加は、概して、低度にとどまってきたとも指摘されている。

このため、団塊の世代が、地域活動やボランティア活動などへスムーズに移行するような仕組みや仕掛けを用意する必要性もいわれている。子育てママの「公園デビュー」になぞらえて、「地域デビュー」が喧伝されるゆえんである。

ここでは、いくつかの先行調査から、次の点を概観しておきたい。

- ①団塊の世代がセカンドライフにおいてどのような暮らしをしたいという意向を持っているのか。特に、ボランティア活動や NPO に関してどのような意向を持っているのか。
- ②どのような分野のボランティア活動を希望しているのか。
- ③いわゆる「ボランティアデビュー」「NPO デビュー」をスムーズにするために何が求められるか。

なお、団塊の世代の持つ傾向を把握することは、今後の日本社会の「中高年層」全般が持つ傾向を推察する上で有用であろうと考えられる。

2 団塊の世代の傾向

ボランティア活動や NPO に関する意向をみる前に、団塊の世代のセカンドライフのイメージをつかんでおきたい。

厚生労働省による「第 1 回中高年者縦断調査」によれば、60 歳以降の仕事の希望の有無をみると、「仕事をしたい」70.9%、「仕事はしたくない」24.4%となっている。また、野村総合研究所による「団塊の世代のセカンドライフに関するアンケート調査結果」（以下、野村総研調査と呼ぶ）では、78.2%の人が 60 歳を過ぎても仕事をもち続けたいと考えている

という結果がでていいる。これらから、団塊の世代は、60歳を過ぎてからもなお働き続けたという意向を持つ人が7割から8割と高い割合を示している。

次に、仕事を続けたいという理由を見てみると、「頭や体をなまらせないため」が62.7%、「経済的な理由、老後の生活資金のため」が60.9%、これに続いて、「自分の生きがいややりがいのため」が48.1%であり、「もっと社会に役立ちたいから」が30.2%となっている（野村総研調査、複数回答）。こうした理由をみると、ボランティア活動やNPOへの参加の動機となる「自己実現」や「社会貢献」といった希望を持つ人が少なくないことがうかがわれる。

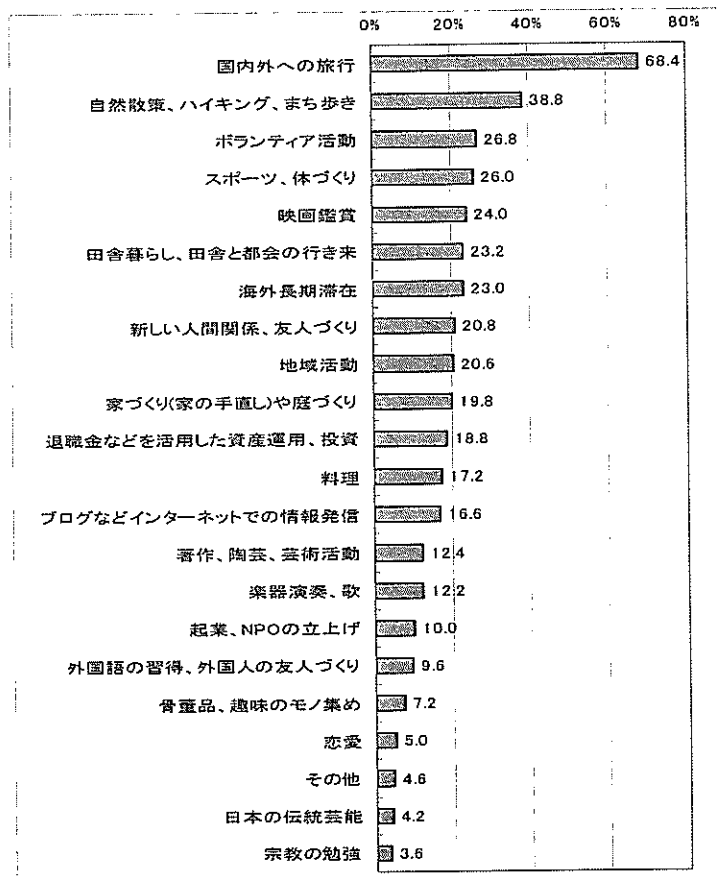
また、後述するが、実際にどのように働きたいかをたずねた調査結果でも、多様な働き方のスタイルが見て取れる。

3 ボランティア活動・NPOへの参加の可能性

次に、60歳以降に団塊の世代がボランティア活動・NPOへの参加する意向や可能性を見ていこう。

野村総研調査によれば、「60歳を過ぎてからの人生で、やってみたいこと(複数回答)」は図表1のとおりである。「ボランティア活動」は26.8%、「起業、NPOの立上げ」は10.0%となっている。

図表1



また、東京都による「団塊の世代の活用についての調査」（以下、東京都調査と呼ぶ）によれば、「5年後にボランティアやNPO活動に参加する意向」は、「是非やりたい」「少しやりたい」を合わせると、男性で39.2%、女性で44.2%となっている。（表2）

図表2

ボランティアやNPO活動などに参加（5年後）

		性別	
		1 男性	2 女性
ボランティア やNPO活動 などに参加	1 是非やりたい	208 10.2%	131 11.5%
	2 少しやりたい	593 29.0%	373 32.7%
	3 どちらでもない	531 26.0%	242 21.2%
	4 やりたくない	211 10.3%	108 9.5%
	5 全くやりたくない	240 11.7%	116 10.2%
	6 無回答	260 12.7%	171 15.0%
合計		2043 100.0%	1141 100.0%

次に、趣味・サークルなど他の地域活動との比較で、ボランティア・NPOへの参加意向を見てみる。足立区による「足立区団塊の世代アンケート調査報告書」（以下、足立区調査と呼ぶ）によれば、「ボランティア・NPO活動」は「やってみたい」「誘われたらやってみたい」を合わせると51%。「事業型NPOやコミュニティ・ビジネス」は同じく35.5%となっている。「趣味やスポーツなどのサークル」には及ばないものの、「町会・自治会の役員など」への参加意向に比べるとはるかに高い率を示している。（図表3）

ただし、この調査でも表れているが、「現在すでにやっている」は、「町会・自治会の役員など」に比べ、「ボランティア・NPO活動」などはおよそ半分にとどまっている。

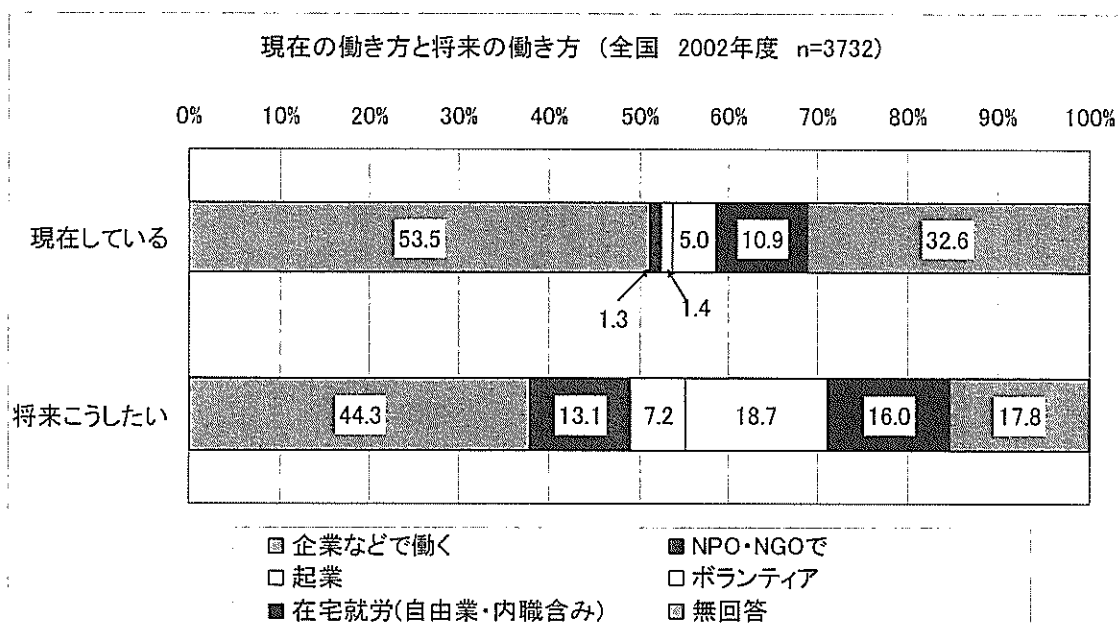
図表 3

選択肢	やってみたい	誘われたらや ってみたい	現在すでにや っている	やってみたい と思わない	無回答
町会・自治 会の役員、 民生委員、 保護司など	19 3.0%	116 18.3%	59 9.3%	337 53.1%	64 10.1%
趣味やスポ ーツなどの サークル活 動	176 27.7%	191 30.1%	87 13.7%	127 20.0%	54 8.5%
ボランティア 活動・NPO 活動	89 14.0%	235 37.0%	36 5.7%	212 33.4%	63 9.9%
事業型 NPO やコミュニテ ィ・ビジネス	72 11.3%	153 24.1%	6 0.9%	334 52.6%	70 11.0%

現在の参加状況と将来の参加状況の比較を、「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査研究」（平成 14 年度、高齢者雇用開発協会）における「現在の働き方と将来の働き方」で見てみる。（図表 4）

これによれば、「NPO・NGO」で現在働いている人は 1.3%だが、将来働きたいとする人は 13.1%と 10 倍に増える。また、「ボランティア」についても、現在の 5.0%が将来では 18.7%へと 4 倍近く増えることがわかる。

図表 4



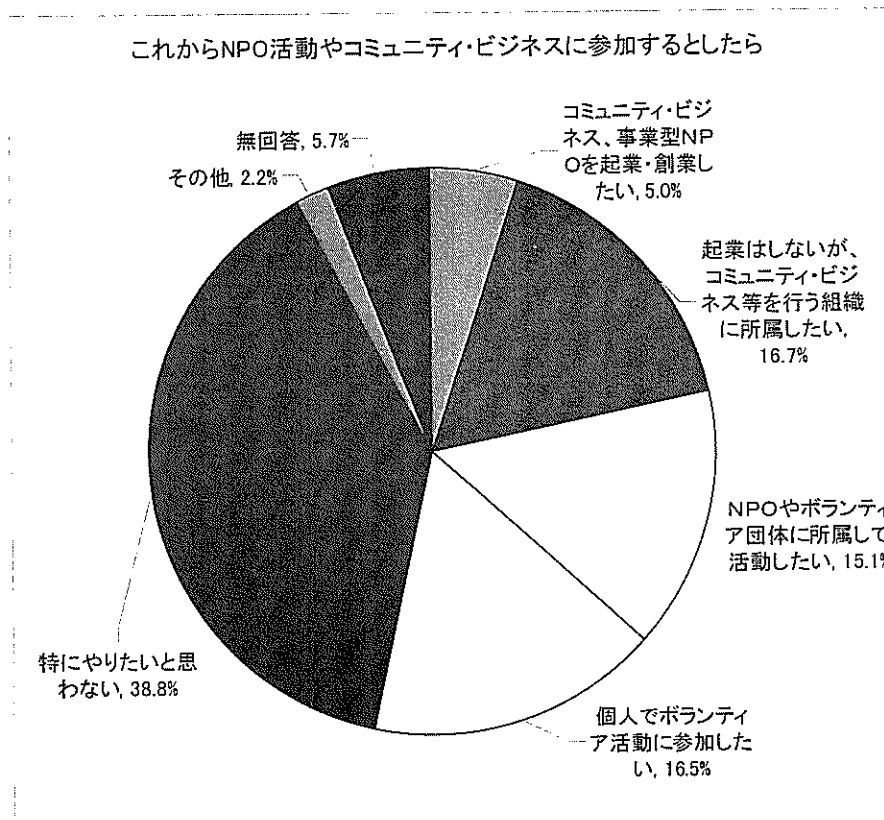
資料 高齢者雇用開発協会 「定年到達者の就業と生活実態に関する調査研究—一時報告—」

さらに、自らがNPOなどを立ち上げたいと考えるのか、あるいは既に存在するNPOなどに属するのかなどを見てみる。足立区調査によれば、「コミュニティ・ビジネスやNPOなどの組織に属して活動する」という人や「個人でボランティア活動に参加する」とした人が多く、自ら起業することを望む人は比較的少ないことがわかる。(図表5)

このことは、後述するが、団塊の世代がスムーズにボランティア活動やNPOに参加していくための導入の仕組みを考察する上で示唆に富む結果である。

以上の結果から、団塊の世代が、将来、ボランティア活動やNPOへ参加する可能性は十分にあるといえる。ただし、現時点ではボランティア活動やNPOに参加している人は多くないという現状も明らかになった。今後、スムーズに「ボランティアデビュー」「NPOデビュー」を果たしてもらうための導入の仕組みが必要とされることが予想される。

図表 5



4 参加を希望する分野

次に、団塊の世代が、どのようなボランティア活動やNPOへ参加する意向を持っているのかを見てみる。足立区の調査を見てみると、「やってみたい」活動分野では、「日常生活の軽度な支援」や「食に関する活動」、「高齢者の福祉や生活にかかわるサービス」が若干多くなっているものの、さまざまな分野にわたって参加の意向があることが分かる。(図表6)

また、男女によって希望する分野の違いが見られる。女性では、「食に関する活動」、「高齢者の福祉や生活にかかわるサービス」の順となっているのに比べ、男性では、「日常生活の軽度な支援」「組織や団体の事務局支援」の順となっている。

さらに、「児童・生徒や学校への支援」「技術を生かした作業や指導」などの分野では、男性がより高い関心を示す傾向が見られる。

図表 6

どのような NPO やコミュニティ・ビジネスに参加したいか

選択肢	やってみたい			やっている
	(全体)	(男)	(女)	
1 高齢者の福祉や生活にかかわるサービス	121	40	78	18
	19.1%	15.4%	23.7%	2.8%
2 障がい者の福祉や生活にかかわるサービス	96	34	59	19
	15.1%	13.1%	17.9%	3.0%
3 日常生活の軽度な支援	136	78	54	8
	21.4%	30.0%	16.4%	1.3%
4 育児や子育て中の親への支援	95	14	76	12
	15.0%	5.4%	23.1%	1.9%
5 児童・生徒や学校への支援	71	43	25	15
	11.2%	16.5%	7.6%	2.4%
6 文化、芸術などにかかわる活動	59	23	34	7
	9.3%	8.8%	10.3%	1.1%
7 技術を生かした作業や指導	54	36	14	1
	8.5%	13.8%	4.3%	0.2%
8 リサイクルや環境に関する活動	80	40	38	5
	12.6%	15.4%	11.6%	0.8%
9 食に関する活動	130	46	81	3
	20.5%	17.7%	24.6%	0.5%
10 パソコンなどのIT関連	79	41	35	4
	12.5%	15.8%	10.6%	0.6%
11 地域のまちづくりにかかわる活動	80	43	35	1
	12.6%	16.5%	10.6%	0.2%
12 分野に関わりなく、組織や団体の事務局支援	84	49	33	4
	13.2%	18.8%	10.0%	0.6%
13 その他	4	3	1	5
	0.6%	1.2%	0.3%	0.8%

5 考察

前述のとおり、足立区調査によれば、「コミュニティ・ビジネスや NPO などの組織に属して活動する」という人や「個人でボランティア活動に参加する」とした人が多いという結果が見られた。

「ボランティアデビュー」「NPO デビュー」をスムーズにするための導入の仕掛けについては、より詳細な調査や検討が必要であると思われるが、ここでは、先行調査などから見て取れる示唆を紹介しておきたい。

東京都調査によれば、団塊の世代に「就業に関わる支援への利用希望」をたずねたところ、「就業や生活設計に関する情報提供・相談窓口」（男性 52.2%、女性 46.3%）、「転職や再就職を支援する研修・訓練」（男性 50.2%、女性 42.8%）、次いで「NPO やボランティア活動の情報提供やセミナー」が男性で 44.7%、女性で 40.2%と、3 番目の支援の利用希望となっている。

先の足立区調査の結果とも合わせて考察すると、団塊の世代が参加できる NPO やボランティア活動の場を用意し、同時に、そうした情報を的確に提供したり、参加を誘導するセミナーを開催することなどが、これらの調査からは導入策のひとつとして浮かび上がってくるといえよう。

(出典)

- 1 第 1 回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）結果（平成 18 年 12 月、厚生労働省大臣官房）

団塊の世代を含む全国の中高年者世代の 50 歳から 59 歳の男女を追跡し、その健康・就業・社会活動について、意識面・事実面の変化を調査した結果の報告書。調査実施平成 17 年 11 月 2 日、留置き方式による調査、調査対象数 40,877、有効回答数 33,815、回収率 82.7%。

- 2 足立区団塊の世代アンケート調査報告書（平成 18 年 3 月、足立区）

足立区在住の団塊の世代に対して、これからの生活や地域との関わり方、NPO 活動やコミュニティ・ビジネスに関しての参加状況や今後の意向を調査した報告書。調査実施平成 17 年 8 月 14 日から 9 月 3 日、郵送による調査、アンケート配布数 2,998 人、回収数 635 人、回収率 21.8%。

- 3 団塊の世代のセカンドライフに関するアンケート調査結果（平成 17 年 11 月、野村総合研究所）

60 歳以降のセカンドライフにおける仕事の継続希望、やってみたいことの意向などを調査した報告書。全国の 55 歳以上 60 歳未満の会社員・公務員 500 人を対象に、インターネットにより調査を実施。

- 4 団塊の世代の活用についての調査報告書（平成 16 年 3 月、東京都産業労働局）

東京都内 4 区 1 市の 50 歳以上 59 歳の住民を対象に、就業や地域での役割あるいは消費活動等の実態及び今後の意向を調査した報告書。調査実施平成 15 年 10 月から 12 月、ポストイン及び郵送（返信）による調査、アンケート配布数 10,000 世帯、有効回答数 3,226 票、回収率 32.3%。

- 5 定年到達者等の就業と生活実態に関する調査研究（平成 14 年度、高齢者雇用開発協会）
調査時点の年齢が 63 歳から 67 歳で、民間企業を定年で退職した男性等を対象とした調査。※上記の東京都調査の 15 ページに掲載。

第二章 国内若者支援団体における世代間交流の現況

「世代間交流による若年者のキャリアアップと社会的活動に関する調査」

1 調査の概要

(1) 調査の目的

中高年人材と若年層の世代間交流を通じ、若年者のキャリアアップや社会的自立を促進している地域団体の活動最新事例を定量的に分析し、活動の特徴・成功要因や課題等を整理することによって、若年層の人材開発と雇用創出に関する方策の基礎資料とする。

(2) 調査対象

①内閣府 NPO ポータルサイト (http://www.NPO-homepage.go.jp/) にある	全国 NPO 法人データベースの検索結果より	271 団体※
②WEB、文献、新聞情報等から、該当するとみられる団体をリストアップ		42 団体
③自立支援塾	(厚生労働省が行った「若者自立塾」事業の平成 17 年度および 18 年度実施団体)	26 団体
④サポートステーション	(厚生労働省が「地域における若者自立支援ネットワーク整備モデル事業」において総合的な相談支援を行うために全国に設置した施設)	25 団体
⑤ジョブカフェ	(経済産業省の「若者自立・挑戦プラン」において実施されたジョブカフェモデル事業 20 箇所に、インターネット検索から特に該当するものと思われる箇所を合わせたもの)	27 団体
⑥ジョブスポット	(独立行政法人雇用・能力開発機構が運営する、就職に関する相談や情報提供をする施設)	16 団体
		計 407 団体

※以下のキーワード検索を行い、対象団体のリスト化を行った。

ニート、フリーター、引きこもり、若年失業、世代間交流、
学習支援、職業訓練、就業、起業、キャリアアップ、技能伝承

(3) 調査方法

上記①～⑥の対象団体の担当者にアンケート用紙を郵送する方式で行った。

実施期間は 2006 年 12 月 6 日～25 日

(4) 回収状況

締め切り期日までの回収数は 111、有効回収率は 27.3%であった。

(5) 集計方法

アンケートの集計には次の 2 段階 (N=111、N=114) の集計テーブルを設定し、それぞれの単純集計とクロス集計の形で行った。

- I. 団体ベース：回答した 111 団体の基本属性、該当活動・中高年人材の活用の有無、「団塊の世代」の活用への考え方について
- II. 活動ベース：問 4、問 5 で「該当活動あり」とした上で、実際には 79 団体が問 6 最大 2 件までの主な活動事例を記入、延べ 114 件の活動の概況と課題等を把握した。活動概要、中高年サポーターの関わり方、活動の効果、活用が難しい面、活動が効果をあげるための条件について

図表 1

クロス集計項目

問番号	クロス集計項目	カテゴリー	団体 ベース	活動 ベース
問 1-F2	所在地	[A 地域] [B 地域] [C 地域]	○	○
F3	法人形態	[NPO 法人] [その他非営利活動法人]	○	○
F4	設立年	[2002 年まで] [2003-5 年] [2006 年]	○	○
F5	事業費	[~500 万円未満] [~2 千万円未満] [2 千万円以上]	○	○
F6	国内の主な活動範囲	[単一都道府県内まで] [複数県内・全国規模]	○	○
問 3	支援活動の有無	[あり] [なし]	○	
問 4	中高年人材の参加・協力の有無	[あり] [なし]	○	
問 6-K1	活動事例の有無	[あり] [なし]		○
問 7-1	「団塊の世代」の社会貢献活動への参画について	[期待している] [やや期待している] [(あまり)期待していない]		○
K2	活動開始年	[2002 年まで] [2003-5 年] [2006 年]		○
K3	活動の目的	[キャリアアップの直接支援] [社会的活動参加や生活自立を支援] [両方を兼ねている]		○
K4	活動の主な財源	[自己資金のみ] [国・地方公共団体からの資金のみ] [民間機関からの資金のみ] [その他複合タイプ]		○
K5	活動の総予算	[100 万円未満] [1 千万円未満] [1 千万円以上]		○

K7	対象若年者人数	[1～19人] [20～99人] [100人以上]		○
K10	中高年サポーター人数	[1～4人] [5～19人] [20人以上]		○
問 6-3	活動の効果	[大変効果をあげている] [効果をあげている] [(あまり)効果があがっていない]		○
問 6-4	活用が難しい面	[とくに難しい面はない] [ある]		○

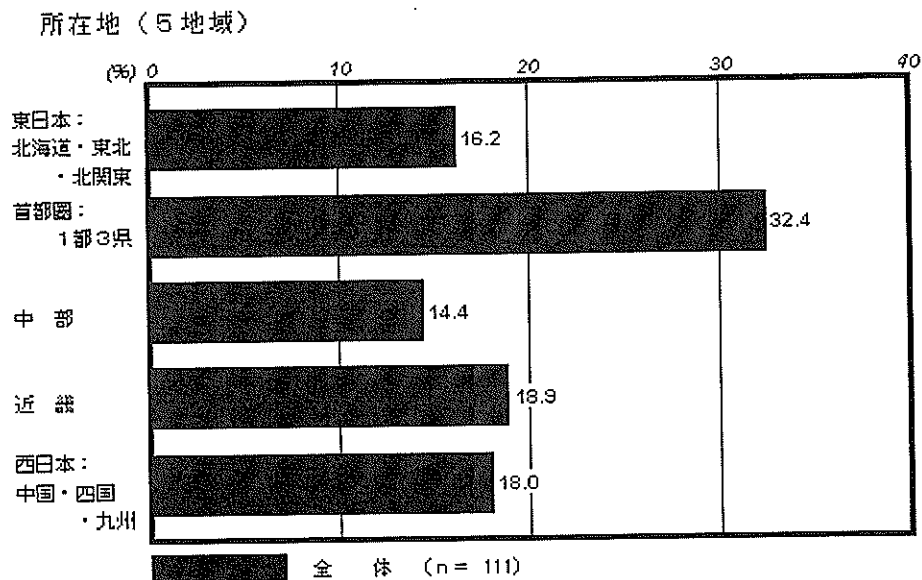
2 団体ベース 集計結果

●問1 所在地

回答団体の所在地は 36 都道府県に及んだ。東京都の 22 団体が 1 位で 19.8%を占め、次いで神奈川県（8 団体）、大阪府と北海道（7 団体）の順であった。

ブロック別 5 地域に分けると首都圏（1 都 3 県）が 32.4%を占め、他地域は 1 割台となった。

図表 2



なお、後続のクロス集計においては、2005 年の国勢調査結果にみる県別総人口等の規模から図表 3 のように A B C の 3 地域を選別し、地域別の回答傾向をみることにした。

図表 3

定義	該当	総人口	中高年 (40~60 代)	団塊世代 (概ね昭和 46~50 年生まれ)	若年者人口 (15~34 歳)
A 地域	東京、大阪、神奈川	800 万人以上	300 万人以上	60 万人以上	200 万人以上
B 地域	北海道他 9 県*	250 万人以上	100 万人以上	20 万人以上	70 万人以上
C 地域	青森~沖縄 23 県	250 万人未満	100 万人未満	20 万人未満	70 万人未満

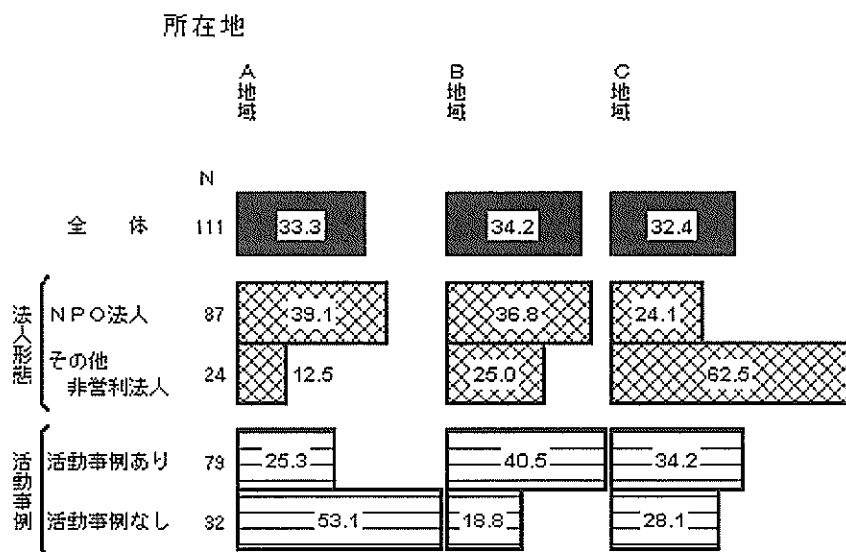
* 茨城、埼玉、千葉、静岡、愛知、京都、兵庫、広島、福岡 の各県

図表 3 の分類を基に地域ごとの回答傾向をみたところ；

法人形態別 「A 地域」に NPO 法人がもっとも多くみられ (39.1%)、「C 地域」でその他の非営利活動法人の割合が一番多くなっている (62.5%)。

活動事例の有無別 本調査の目的に沿う中高年サポーターの活動事例が1件以上あると事例を記述した団体は、全体の71.2%にあたる79団体であったが、そのうちの40.5%がB地域を所在地とした。活動事例をもつ団体のなかで25.3%ともっとも少ないのがA地域の団体であった。

図表4



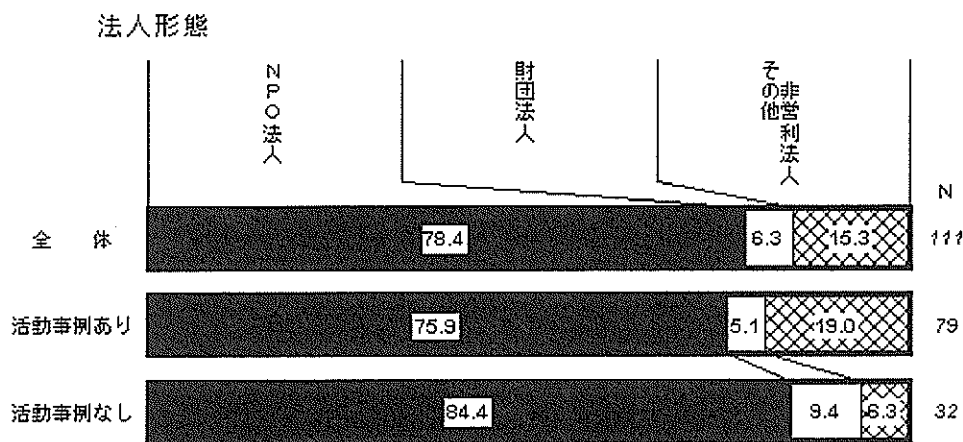
●法人形態

111団体のうち「NPO法人」が87団体で78.4%を占めた。「財団法人」が7団体、「その他非営利法人」が17団体であり、それらの内訳は、

独立行政法人7 ジョブカフェ4 県・公共施設3 社団法人2 学校法人1 であった。営利法人からの回答ならびに無回答はなかった。

活動事例の有無別 該当活動を行っている79団体では、「NPO法人」の比率は75.9%にとどまり、「その他非営利法人」の比率が少し高まった。（以後、本稿では財団法人を含む24団体について「その他非営利法人」と表記する。）

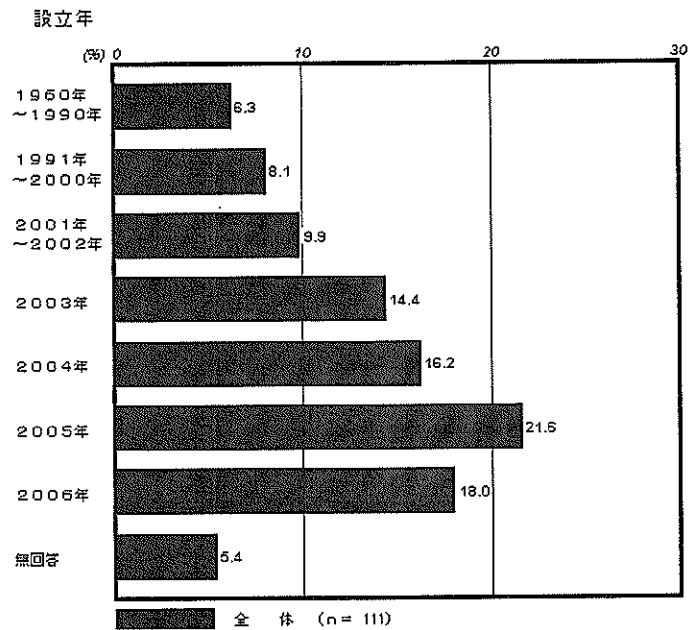
図表5



●設立年

回答団体の設立年は、「1960年代」から「2006年」まで多岐にわたっていた。単年では「2005年」が24件（21.6%）と一番多く、2003年以降の設立が70.3%にのぼった。

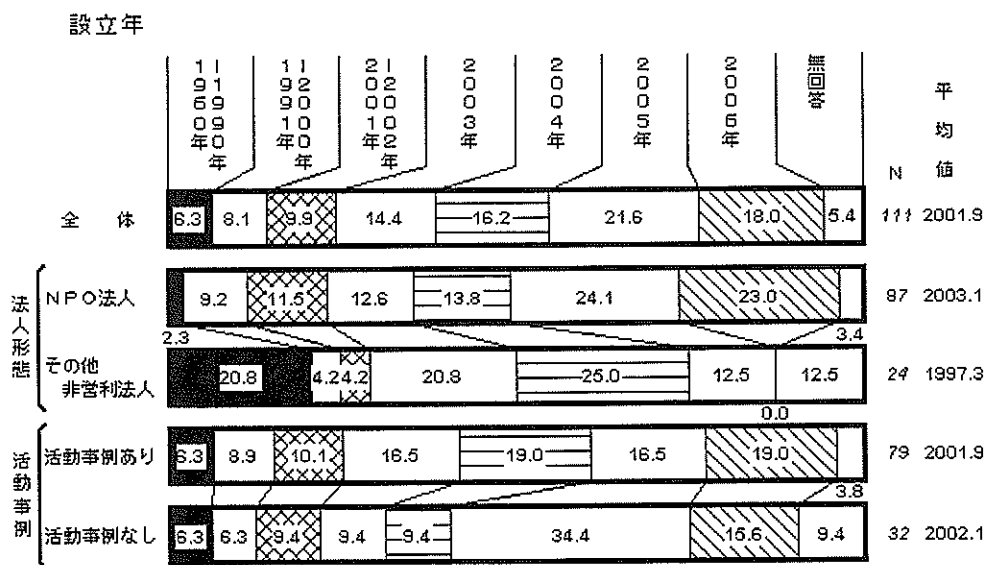
図表 6



法人形態別 NPO法人の設立は「2005年」と「2006年」に多くみられ、その他非営利法人の設立は「2003年」と「2004年」にやや集中している。

活動事例の有無別 活動事例ありとする団体の割合は、「2004年」と「2006年」の設立団体でもっとも多くなっている(19.0%)。

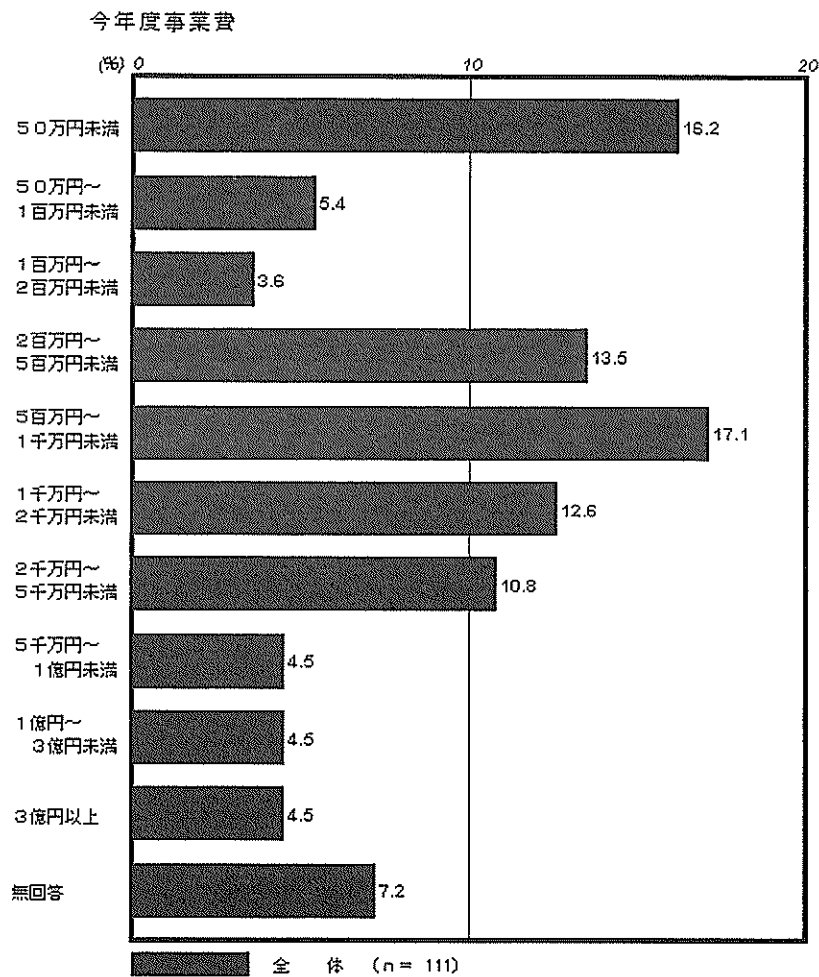
図表 7



●今年度事業費

2006年度の各団体の事業費について選択肢で尋ねたところ、ここでも「50万円未満」から「3億円以上」と非常に幅が広がった。「500万～1千万円未満」(17.1%)と「50万円未満」(16.2%)の2カ所にピークがみられた。

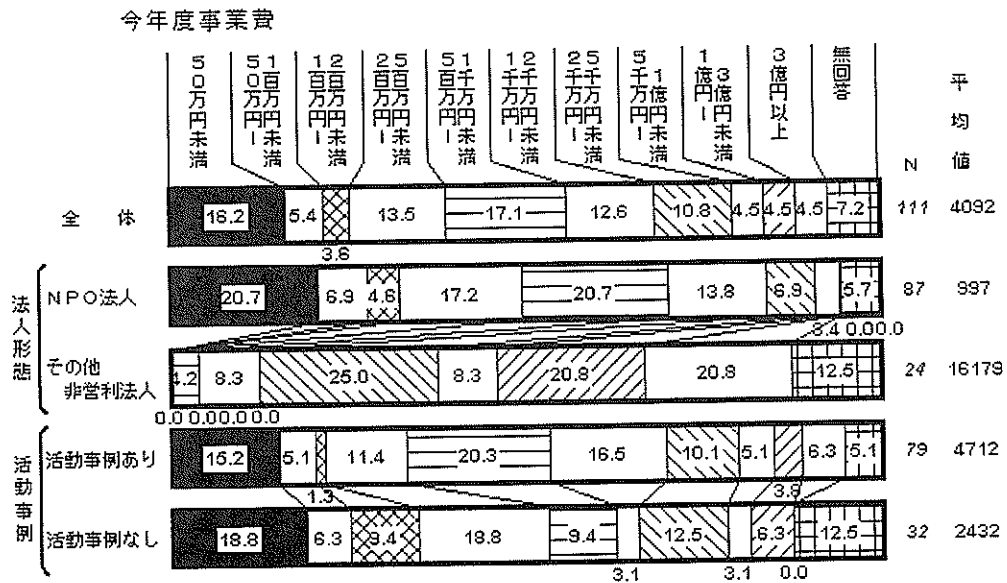
図表 8



法人形態別 NPO法人の事業費は「50万円未満」から「1億円未満」までの範囲、その他非営利法人では「500万円」から「3億円以上」と、大きく傾向が分かれています。

活動事例の有無別 活動事例をもつ団体では、事業費は「500万円～1千万円未満」の範囲で20.3%と一番多く、さらに「1千万～2千万円未満」「50万円未満」が1割台で続いた。

図表9



●国内の主な活動範囲

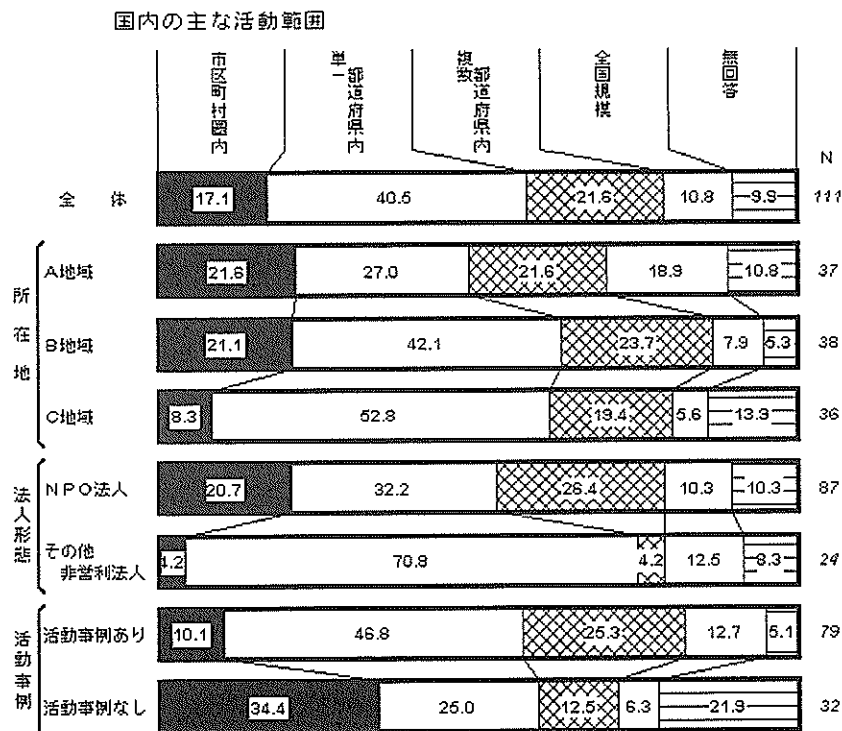
「単一都道府県内」が40.5%を占め、「複数都道府県内」が21.6%が続いた。「市区町村圏内」は17.1%とやや少なく、「全国規模」の団体は1割強（10.8%）にとどまった。

所在地別 団体の所在地別では、「単一都道府県内」はC地域、次いでB地域に多く、「全国規模」はA地域の立地が一番多い。

法人形態別 「単一都道府県内」を活動範囲とするNPO法人が32.2%であったのに対し、その他非営利法人では70.8%を占めた。「市区町村圏内」で活動する団体も、NPO法人では20.7%みられる。

活動事例の有無別 活動事例をもつ団体の活動範囲としては、「単一都道府県内」が46.8%にのぼり、次いで多かったのが「複数都道府県内」の25.3%であった。

図表10



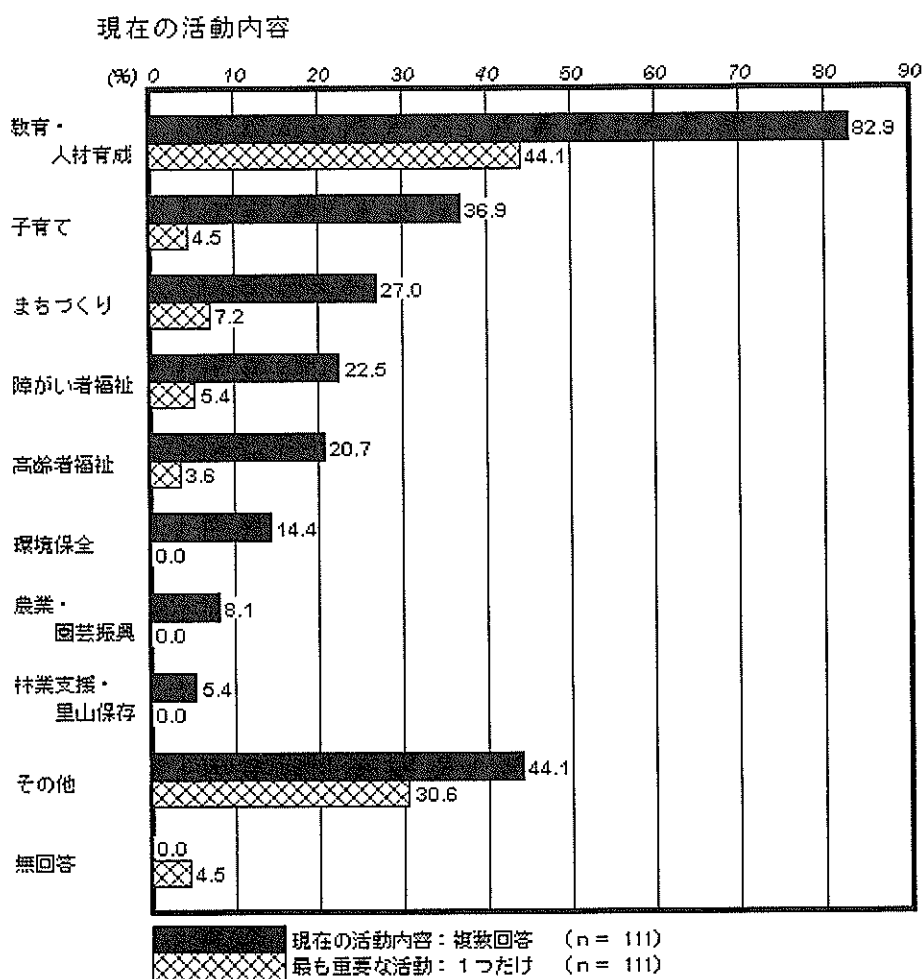
●問2 現在の活動内容

活動内容について提示した8分野のなかで、複数回答では82.9%が「教育・人材育成」をあげ、「子育て」36.9%、「まちづくり」27.0%などとなった。平均回答数は2.62であった。

●問2-1 現在の主な活動内容

さらに主な活動分野一つを答えてもらうと、分野が「その他」を入れて6つに絞られた。「教育・人材育成」が44.1%で1位となり、3位の「まちづくり」以下は1桁にとどまった。

図表11



ここで2位となった「その他」回答の内訳を表2に示す。「就業支援」「自立支援」を主目的とする専門的な団体がほとんどであり、広義の「教育・人材育成」団体であることがわかる。

図表 1 2

主な活動内容

9.その他記述 の内訳	F3 法人形態
経営支援	NPO 法人
高齢者就労促進に関する支援	NPO 法人
中高生の健全育成	NPO 法人
若年就労支援	NPO 法人
不登校児支援	NPO 法人
引きこもり	NPO 法人
障害者、高齢者の就職支援	NPO 法人
女性の就業支援推進	NPO 法人
ニートの自立支援	NPO 法人
不登校、引きこもりなどの若者支援	NPO 法人
就労支援	NPO 法人
ニート支援	NPO 法人
職業支援	NPO 法人
ひきこもり対応	NPO 法人
NPO・ボランティアの中間支援	NPO 法人
職業能力開発、雇用機会拡充	NPO 法人
引きこもり NEET 就労支援	NPO 法人
就労支援・雇用開発	NPO 法人
若者自立塾	財団法人
就職支援	その他非営利
若者の自立支援・居場所づくり	NPO 法人
労働者福祉	その他非営利
若年者就労支援	その他非営利
就職活動の支援	その他非営利
若年者就職支援	その他非営利
若年者の就業支援	その他非営利
若年者就職支援	その他非営利
若者就職支援	その他非営利
就職支援	財団法人
ニート・フリーターの就職支援	その他非営利
若者(35歳迄)の自立に向けた就労支援	その他非営利

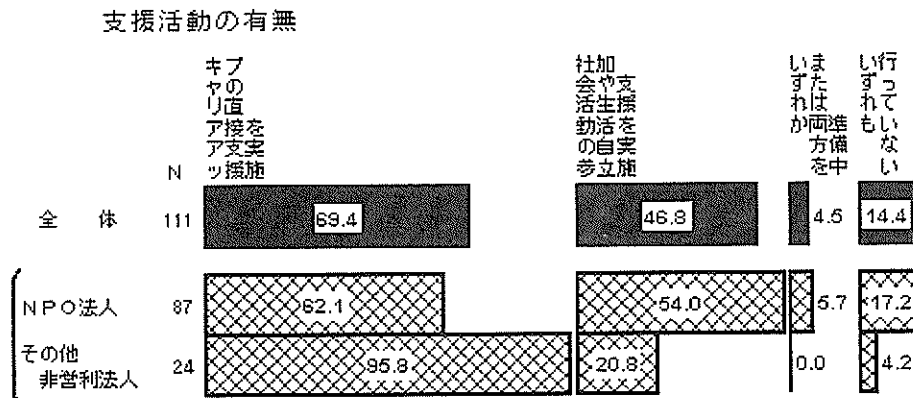
若年者の就職支援	財団法人
フリーターの正規職員化	その他非営利
若年者(フリーター・ニート等)の転職、自立支援	その他非営利

●問3 支援活動の有無

回答団体のうち 69.4%が「若年者のキャリアアップを直接支援する」活動を実施中であり、「若年者の社会的活動への参加や生活自立等を支援する」団体(46.8%)より2割以上多かった。両者は複数回答のため、実際にいずれかまたは両方の活動を実施している団体は90団体(81.1%)であった。「いずれかまたは両方を準備中」の団体も実数で5団体あった。

法人形態別 NPO法人のうち62.1%が「若年者のキャリアアップを直接支援する」活動を実施中であり、「若年者の社会的活動への参加や生活自立等を支援する」活動については54.0%であった。また、その他非営利法人のうち95.8%の団体が「若年者のキャリアアップを直接支援する」活動を実施中と回答した。

図表13



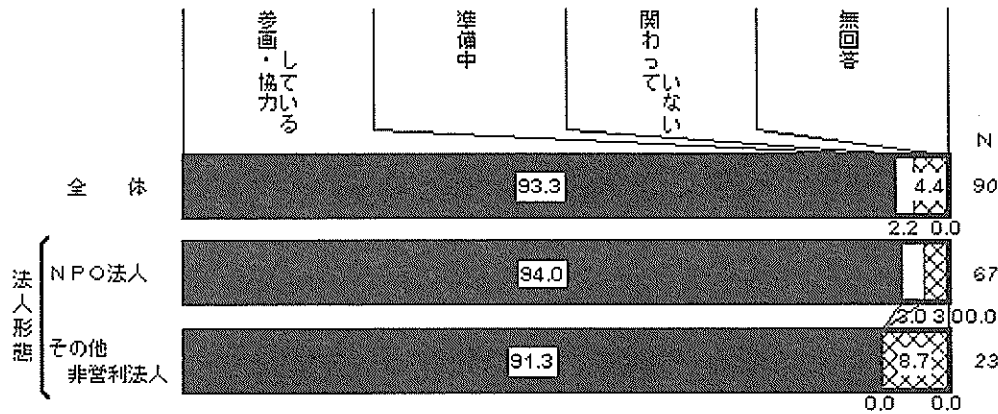
●問4 中高年人材の参画・協力の有無

問3の支援活動を実施中の90団体に対して、中高年人材(40代以上の男女)の参画・協力の有無を尋ねたところ、93.3%にあたる84団体が「参画・協力している」と答えた。

法人形態別 法人形態別にみても、NPO法人、その他非営利法人ともに9割以上の団体において、中高年人材が「参画・協力している」との回答があった。

図表 1 4

中高年人材の参画・協力の有無



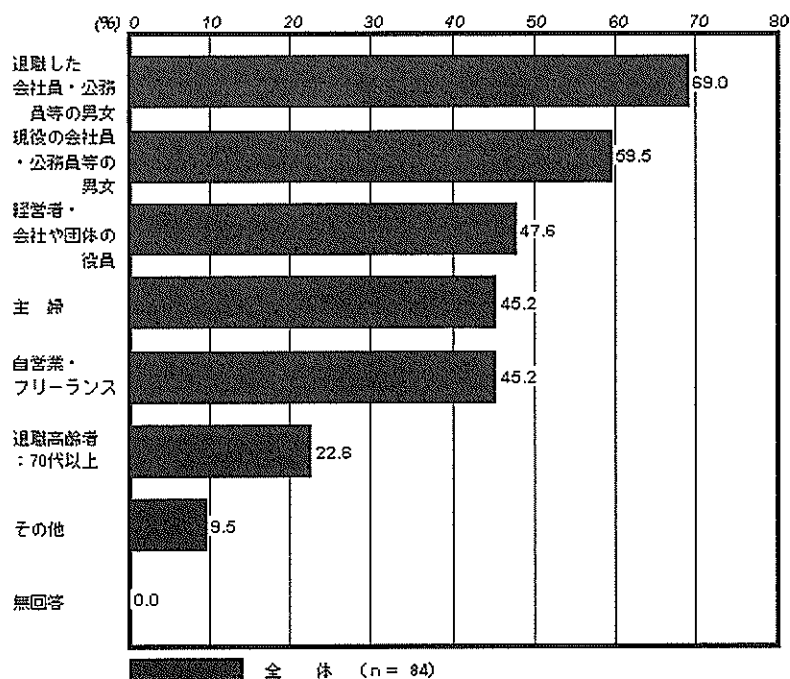
●問 5 中高年人材の職業

問 4 で「中高年人材が参画・協力している」と答えた 84 団体に対して、彼らの職業を複数回答で尋ねた。結果は「退職した会社員・公務員等の男女（60 代まで）」がもっとも多く 69.9%にのぼった。次いで「現役の会社員・公務員等の男女（40 代以上）」（59.5%）、「経営者・会社や団体の役員」（47.6%）の順であった。さらに「主婦」や「自営業・フリーランス」の中高年も 45.2%の団体で関わっている。

全体の平均回答数が 2.99 であることから、参画・協力中の中高年の人数に関わらず、多様な背景をもつ人々がいることが想定される。

図表 1 5

中高年人材の職業



●問6（後記）

●問7-1 「団塊の世代」の社会貢献活動への参画について

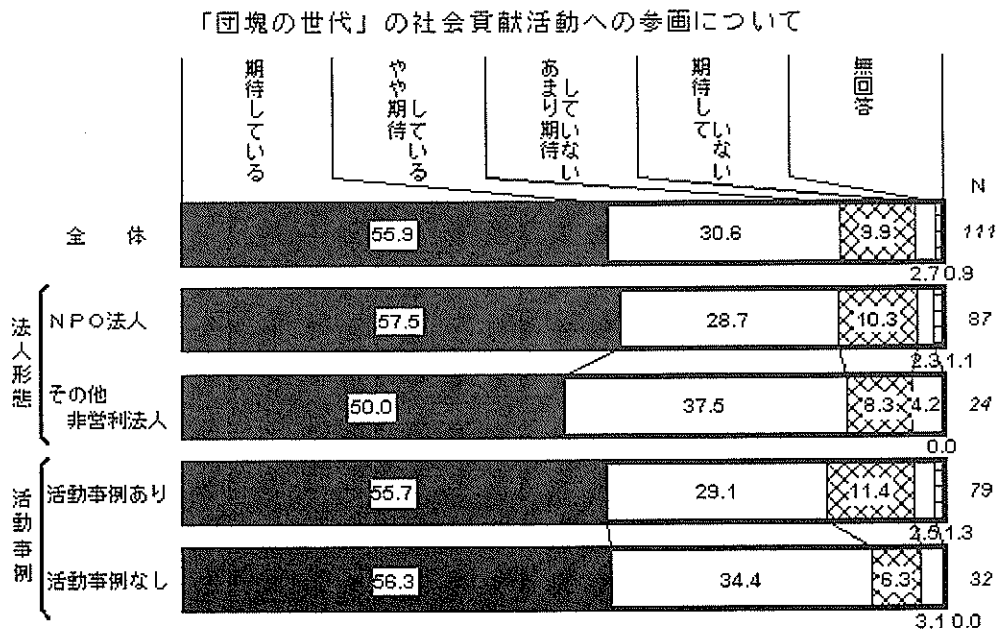
問6で実際の活動の概況等を聞いた後、再びすべての団体に対して、いわゆる「団塊の世代」が社会貢献活動に参画することへの期待度を尋ねた。

結果は「期待している」が過半数を占め（55.9%）、「やや期待している」も3割を超えた（30.6%）。一方、「あまり期待していない」「期待していない」を合わせて1割強（12.6%）の回答があった。

法人形態別 NPO法人、その他非営利法人ともに「期待している」という回答が5割台（57.5%、50.0%）であり、その他非営利法人のほうが「やや期待している」という回答率が高かった（37.5%）。

活動事例の有無別 活動事例のあるなしに関わらず、「期待している」割合はほぼ同じであった。活動事例がない団体のほうが、「あまり期待していない」という消極的な回答が5.1ポイント少なくなっている。

図表16

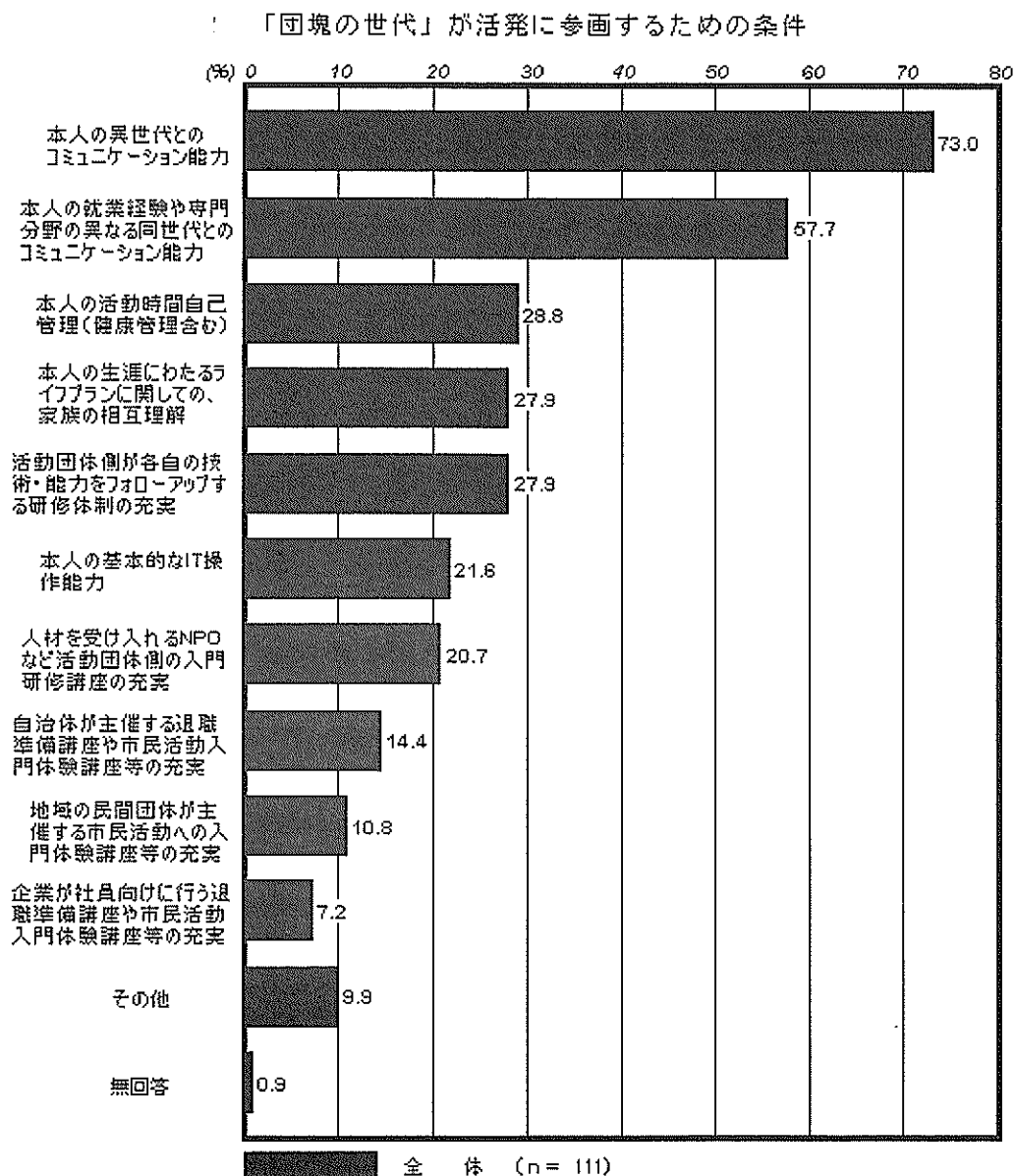


●問7ー2 「団塊の世代」が活発に参画するための条件

続いて「団塊の世代」が社会貢献活動に活発に参画するための条件について、重要と思われるものを3つまで答えてもらった。

「本人の異世代とのコミュニケーション能力」への回答が73.0%で1位、「本人の、就業経験や専門分野の異なる同世代とのコミュニケーション能力」が57.7%で2位となり、この2点の「コミュニケーション能力」への指摘が他の項目を大きく上回った。

図表17

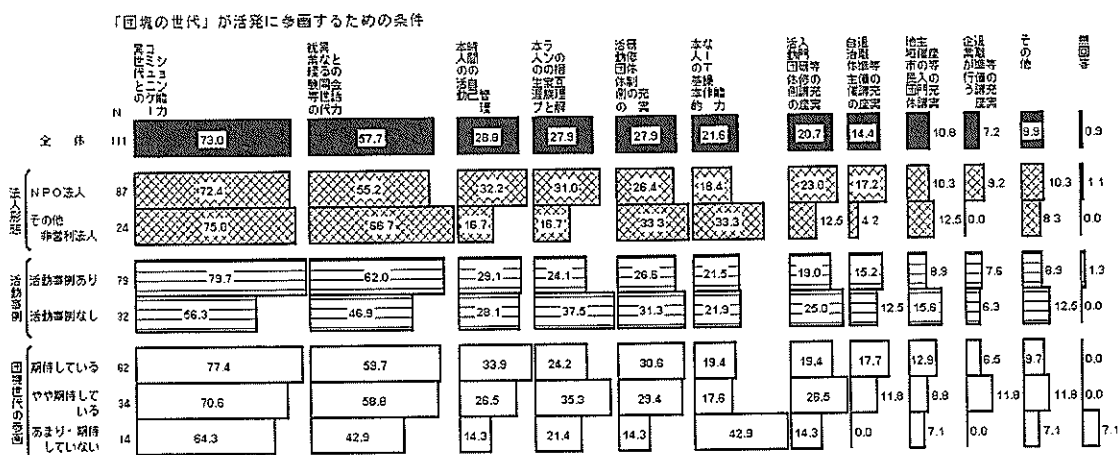


法人形態別 NPO法人とその他非営利法人では、1位と2位の項目は変わらないが、3位にNPO法人では「本人の活動時間の自己管理（健康管理を含む）」があがり（32.2%）、4位に「本人の生涯にわたるライフプランに関しての、家族との相互理解」が31.0%で続いた。一方、その他非営利法人では「活動団体側が各自の技術・能力をフォローアップする研修体制の充実」「本人の基本的なIT操作能力」が同率で33.3%となっている。

活動事例の有無別 活動事例をもつ団体のほうで、1位と2位のコミュニケーション能力について指摘する割合が、79.7%、62.0%と全体より数ポイント高くなっている。

団塊世代への期待度別 前問で「期待している」と答えた層は、全体で3位までの条件を答える割合が（77.4%、69.7%、33.9%と）高くなっている。

図表 1 8



3 活動ベース 集計結果

●問6 活動回答件数

前項「団体ベース」の間3「支援活動の有無」および問4「中高年人材の参画・協力の有無」の項で把握したように、本アンケート調査の主題である

◎「若年者のキャリアアップを直接支援する」活動 または

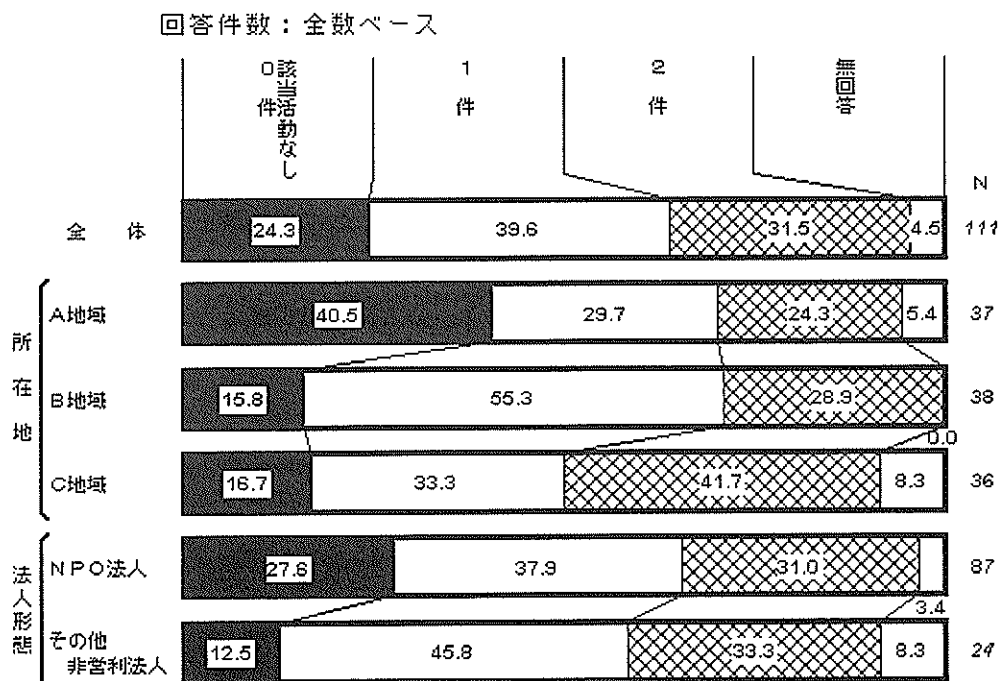
◎「若年者の社会的活動への参加や生活自立等を支援する」活動のいずれかを、1つ以上実施中で、しかも問6に有効な記述のあった団体は79団体であった。

すなわち、もともと「該当活動がない」とした団体が27(全体の24.3%)、「該当活動あり」の84団体中1件の活動について回答したものが44(39.6%)、2件回答したものが35(31.5%)と特定され、残りの5団体は、問6の内容について無回答であった。

所在地別 所在地別では、該当活動が「1件」または「2件」と回答した団体が多く集まっているのがB地域、次いでC地域であった。C地域では「2件」回答した団体のほうが41.7%と多い。一方「該当活動なし」と答えた団体がA地域で40.5%を占めた。

法人形態別 NPO法人では「該当活動なし」とする団体が27.6%にのぼり、「1件」または「2件」回答した団体はともに3割台(37.9%、31.0%)である。その他非営利法人では「該当活動なし」は12.5%にとどまり、有効サンプル中の当該活動の回答は19件(79.2%)だった。

図表19



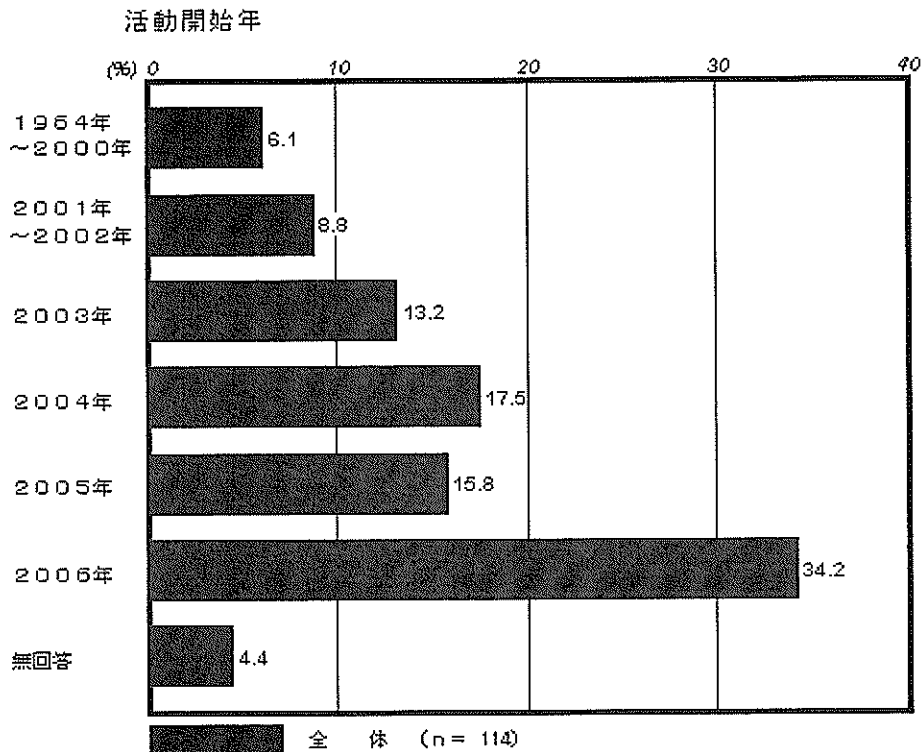
以下、活動ベースの集計においては、 $(44+35 \times 2)$ で得られる 114 活動を母数として、考察を進めることとする。

●問6 活動開始年

記述された全活動の1/3強にあたる34.2%が、2006年に開始されたものであった。従って年度制であれば、まだ初年度の中途段階での回答が多く寄せられたことになる。

一方で行政の本格的な施策に先立って、2002年までに始まり、現在も継続中の活動が17件(14.9%)みられた。

図表20



以上の活動開始時期を2002年まで、2005年まで、2006年の3期に区切って傾向をみると：

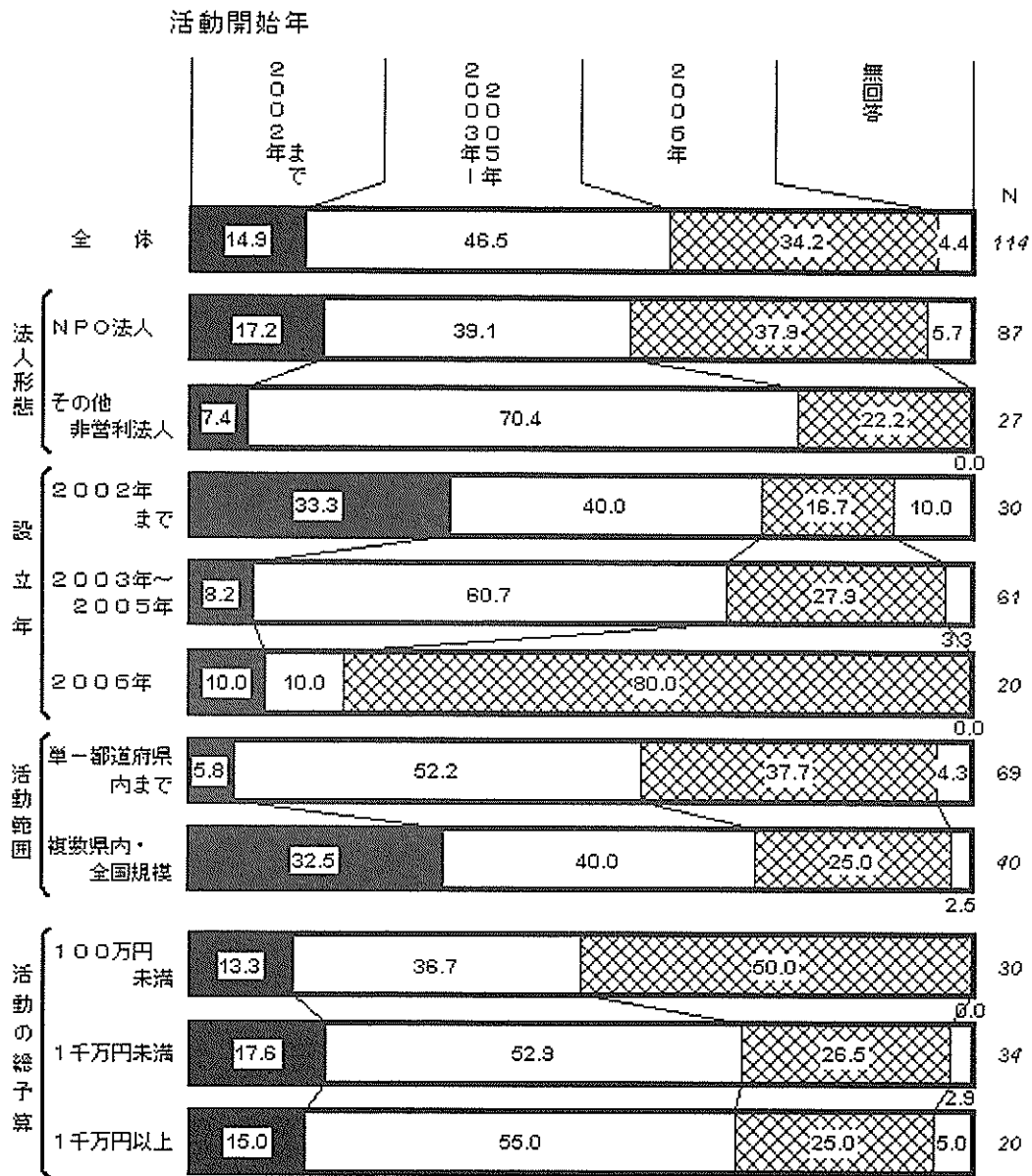
法人形態別 NPO法人の場合は2006年に入って開始した活動が単年で37.9%と多い。一方、その他非営利活動法人では、2003年から2005年までに活動の開始時期が集中していることがわかる。

団体の設立年別 団体の設立時期と活動の開始時期が一致している場合がもっとも多いものの、活動が先行して後から法人化されたケースも若干見受けられる。

活動範囲別 2002年までは件数は少ないながら、県境を越えた複数県や全国規模の活動の方が多かった、2003年以降、単一都道府県内の活動比率が増えてきている。

活動の総予算別 100万円未満の小規模の活動の実数(15件)・比率とも、2006年が一番多い。より高額予算の活動数の伸びもそれぞれ堅調であることから、2007年以降に小規模プロジェクトがどう育つか注目される。

図表 2 1

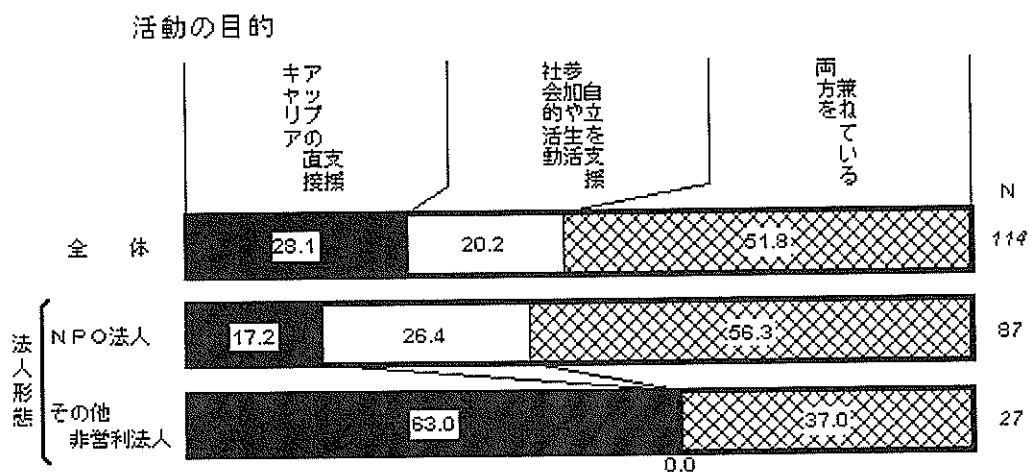


●活動の目的

「若年者のキャリアアップを直接支援」する活動が 28.1%で、「若年者の社会的活動への参加や生活自立を支援」する活動（20.2%）より多かった。さらに「両方を兼ねている」活動がもっとも多く、過半数（51.8%）を占めた。

法人形態別 NPO 法人では前者より後者の活動の方が多く、しかも「両方を兼ねている」活動が 56.3%にのぼった。その他非営利活動法人では、「キャリアアップの直接支援」が 63.0%とかなり多く、残りは「両方を兼ねている」活動である。

図表 2 2



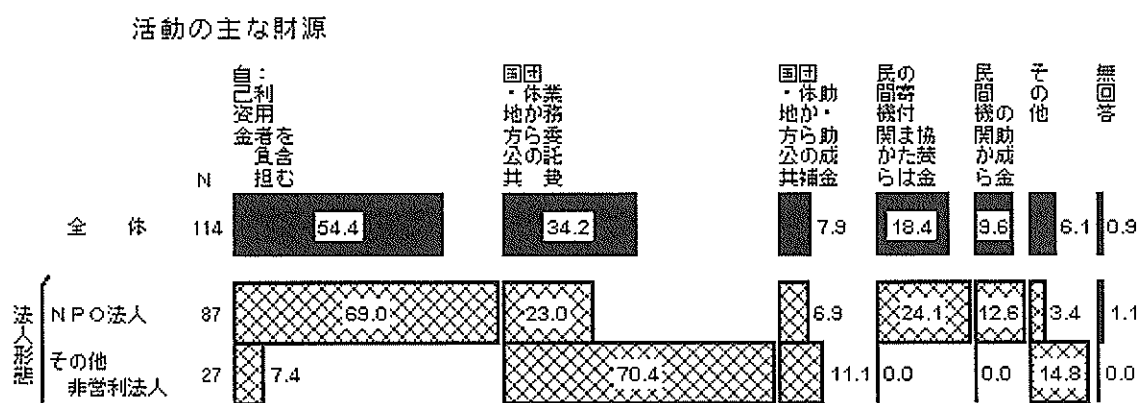
●活動の主な財源

主な財源を2つまで尋ねたところ、「自己資金(利用者の負担を含む)」が過半数の 54.4%にのぼり、「国・地方公共団体からの業務委託費」が 34.2%、「民間機関からの寄付または協賛金」が 18.4%で続いた。「民間機関からの助成金」「国・地方公共団体からの補助・助成金」は一桁台にとどまった。

法人形態別 NPO 法人では「自己資金」で実施する割合が 69.0%とかなり多く、「国・地方公共団体からの業務委託費」「民間機関からの寄付または協賛金」が2割台でほぼ同率となった。その他非営利法人の活動財源については、「国・地方公共団体からの業務委託費」が 70.4%を占め、民間からの資金調達はみられなかった。

NPO 法人の平均回答件数が 1.41 であるのに対し、その他非営利法人では 1.04 であることから、前者に複合的な活動財源をもつケースがやや多いことがうかがえる。

図表 2 3



さらに、本問の「その他」回答7件についても公共的な財源を表わすものが多かったため、カテゴリーを以下の4タイプの単数回答様式に組み替えて、再集計を行った。

- ①「自己資金のみ」31件 (27.2%)
- ②「国・地方公共団体からの資金のみ」38件 (33.3%)
- ③「民間機関からの資金のみ」8件 (7.0%)
- ④「その他複合タイプ」34件 (29.8%) … (※無回答扱いが3件)

この4タイプを表頭に置き換えると、図表 24 のようになった。

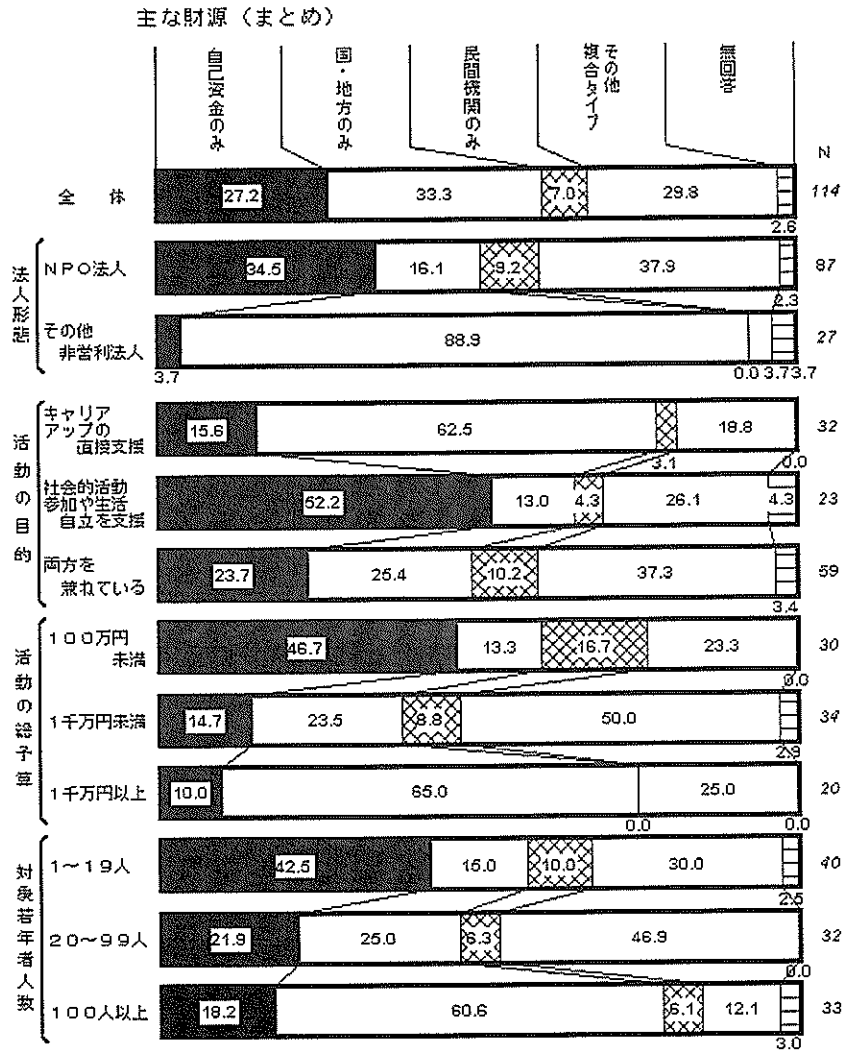
法人形態別 NPO 法人の財源でもっとも多いのが「複合タイプ」(37.9%)であり、その他非営利法人ではほとんどの活動(88.9%)が「国・地方公共団体からの資金のみ」で行われていることがわかる。

活動の目的別 目的が「キャリアアップの直接支援」の活動では、62.5%が「国・地方公共団体からの資金のみ」でまかなわれており、「社会的活動への参加や生活自立を支援」する活動では、「自己資金のみ」が過半数(52.2%)にのぼっている。目的が両方を兼ねている活動では、財源についても各タイプがみられ、中でも「複合タイプ」が37.3%と多い。

活動の総予算別 予算100万円未満では「自己資金のみ」の活動が多く(14件、46.7%)、予算1千万円以上で「国・地方公共団体からの資金のみ」の活動が多い(13件、66.0%)。100万～1千万円未満の中間規模では、「その他複合タイプ」が5割となっている。

対象若年者数 活動の対象となっている若年者の人数を3分割して傾向をみると、19人以下の活動で「自己資金のみ」が42.5%にのぼっているなど、上段の総予算別にみる傾向とほぼ同様の関係にあることがわかる。

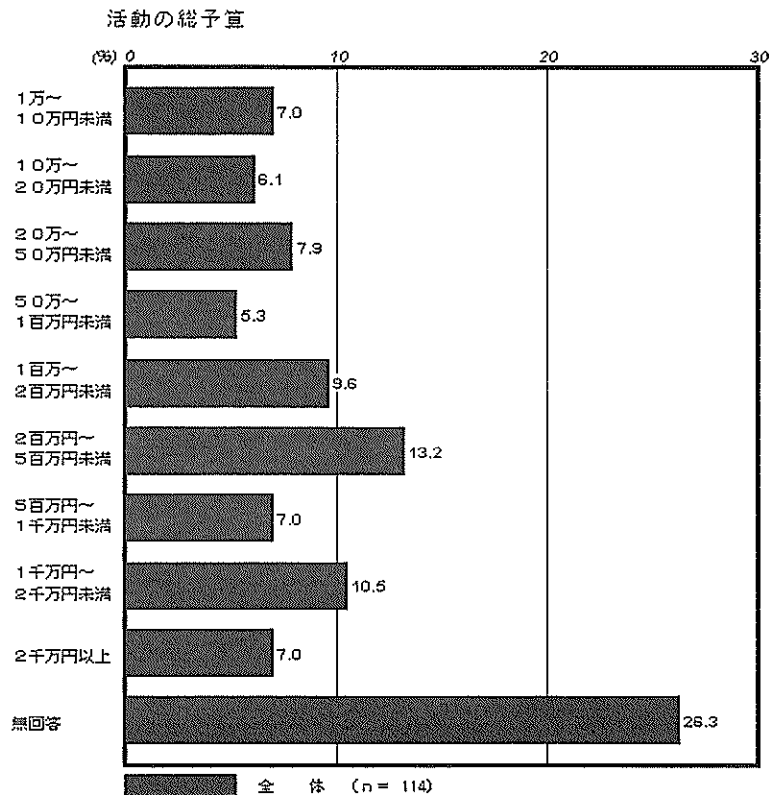
図表 2 4



●活動の総予算

活動の総予算を万円単位で聞いたところ、1万円から2千万円以上と非常に幅が広がった。なかでも「100万円～200万円未満」（13.2%）、次いで「500万円～1千万円未満」（10.5%）の範囲が多かった。全体の平均総予算は、（無回答の26.3%を除き）約1千万円であった。

図表 2 5



ここで活動の総予算のカテゴリーを「100万円未満」「100万円～1千万円未満」「1千万円以上」に3分割し、他の項目とのクロスを見ると、図表 26 のようになった。

法人形態別 NPO 法人の活動の総予算は「100万円未満」が 1/3 強の 34.5%、「100万円～1千万円未満」が 36.8%となり、「1千万円以上」は 10.3%にとどまった。総予算の平均値は 358.2 万円であった。

一方その他非営利法人の総予算では「100万円未満」（実際には 200万円未満）はなく、「1千万円以上」が 40.7%を占めた。総予算の平均値が 4625.0 万円であり、無回答の多さから一概には言えないが、NPO 法人の場合の 10 倍以上の予算をもっていることになる。

活動の目的別 「キャリアアップの直接支援」が目的の活動では、「100万円～1千万円未満」が 31.3%となり、「1千万円以上」も 28.1%にのぼった。「社会的活動参加や生活自立を支援」を目的とする活動では、「100万円未満」が 30.4%であり、さらに「両方を兼ねている」活動では、「100万円未満」が 33.9%、「100万円～1千万円未満」が 32.2%となった。

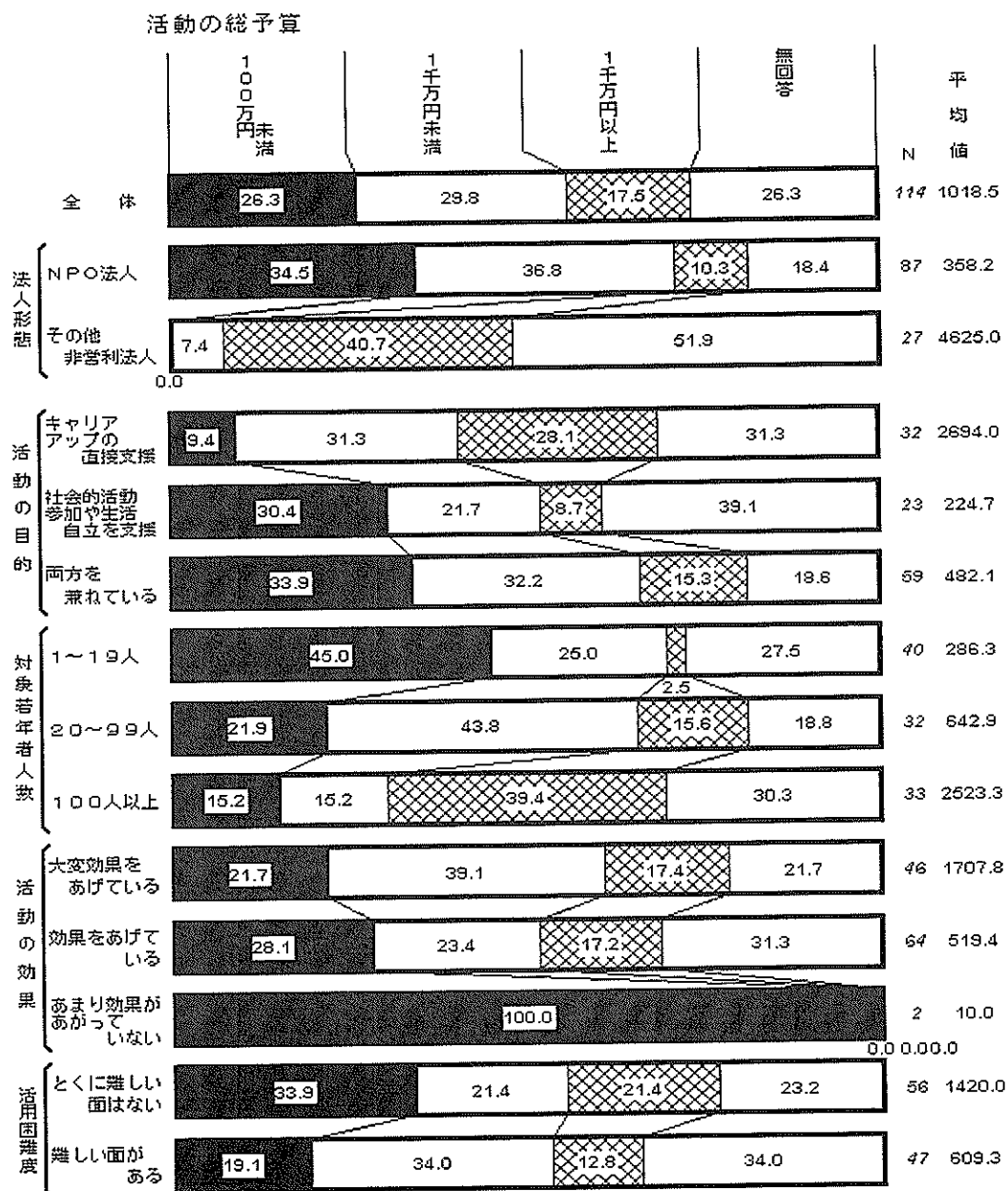
対象若年者人数別 活動の対象となる若年者の人数が 19 人以下の場合は、総予算も「100

万円未満」が45.0%を占めている。対象が100人以上の場合でも、総予算「100万円未満」の活動は15.2%あるものの、「1千万円以上」が39.4%と4割近かった。

活動の効果別 活動が「大変効果をあげている」とされる場合に、総予算が「100万～1千万円未満」のところで最大比率(39.1%)となっている。

中高年活用の困難度別 「特に難しい面はない」とする活動群において、総予算「100万円未満」の活動も33.9%含まれており、むしろ総予算が「100万～1千万円未満」のところで活用に困難な面が認められている。

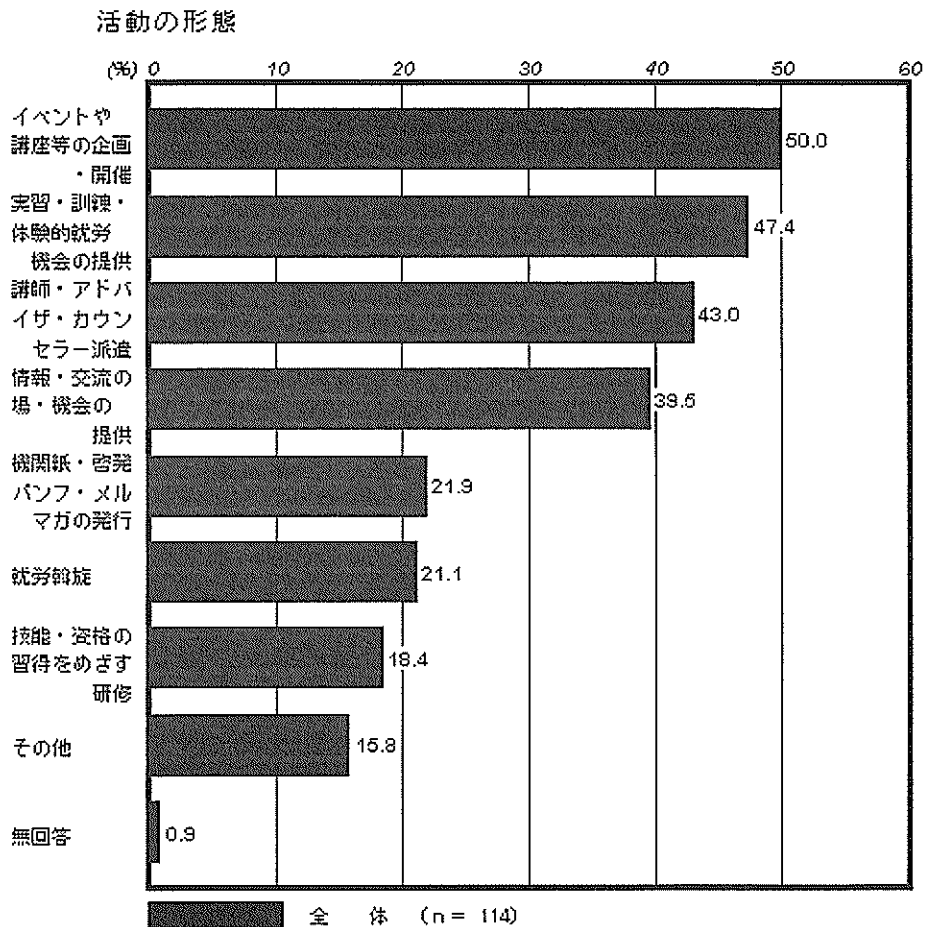
図表26



●活動の形態

支援活動の形態について複数回答で尋ねた結果は、1位が「イベントや講座等の企画・開催」(50.0%)であった。2位「実習・訓練・体験的就労機会の提供」(47.4%)と3位「講師・アドバイザー・カウンセラー等の派遣」(43.0%)が4割台で続いた。「就労支援」や「技能・資格の習得をめざす研修」については、2割前後にとどまった。

図表 2 7



法人形態別 NPO 法人では、「実習・訓練・体験的就労機会の提供」が 50.6%で1位となり、2位の「イベントや講座等の企画・開催」は 48.3%であった。「就労支援」が5位で 24.1%となっている。その他非営利法人では「イベントや講座等の企画・開催」と「講師・アドバイザー・カウンセラー等の派遣」が5割台(55.6%と 51.9%)、「情報交流の場・機会の提供」が3位で 48.1%にのぼった。

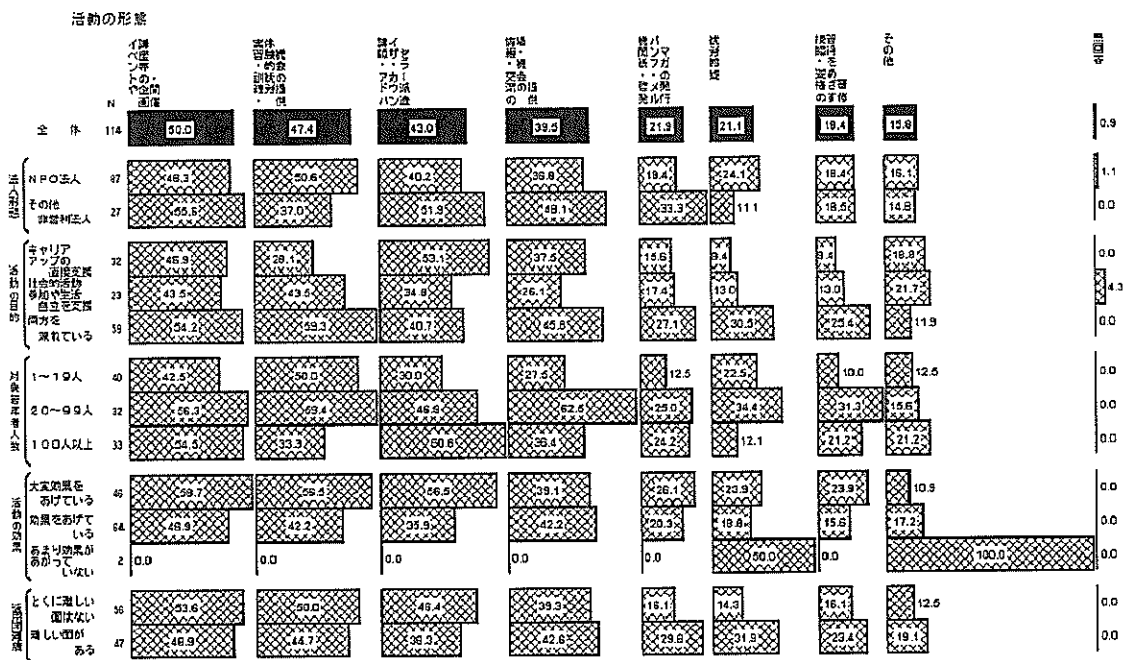
活動の目的別 「キャリアアップの直接支援」が目的の活動では、「講師・アドバイザー・カウンセラー等の派遣」が 53.1%でもっとも高率だった。「社会的活動参加や生活自立を支援」を目的とする活動では、各形態が平均的にとられていた。さらに「両方を兼ねている」活動では、「実習・訓練・体験的就労機会の提供」が 59.3%とかなり多く、「就労支援」も 30.5%に達している。

対象若年者人数別 対象人数が20～99人の活動において、7項目中6項目の比率がもっとも高くなっている。また、「講師・アドバイザー・カウンセラー等の派遣」については、対象人数が多いほど比率が高くなっている。

活動の効果別 「大変効果をあげている」とされる活動のほうが、1位から3位と5位、7位の項目について高率となっている。

中高年活用の困難度別 「特に難しい面はない」とされる活動について、1位から3位までの項目で回答率が高く、比較的順調に実施されやすい活動形態であることが推測される。一方4位から7位の下位の活動形態については、回答率が逆転している。

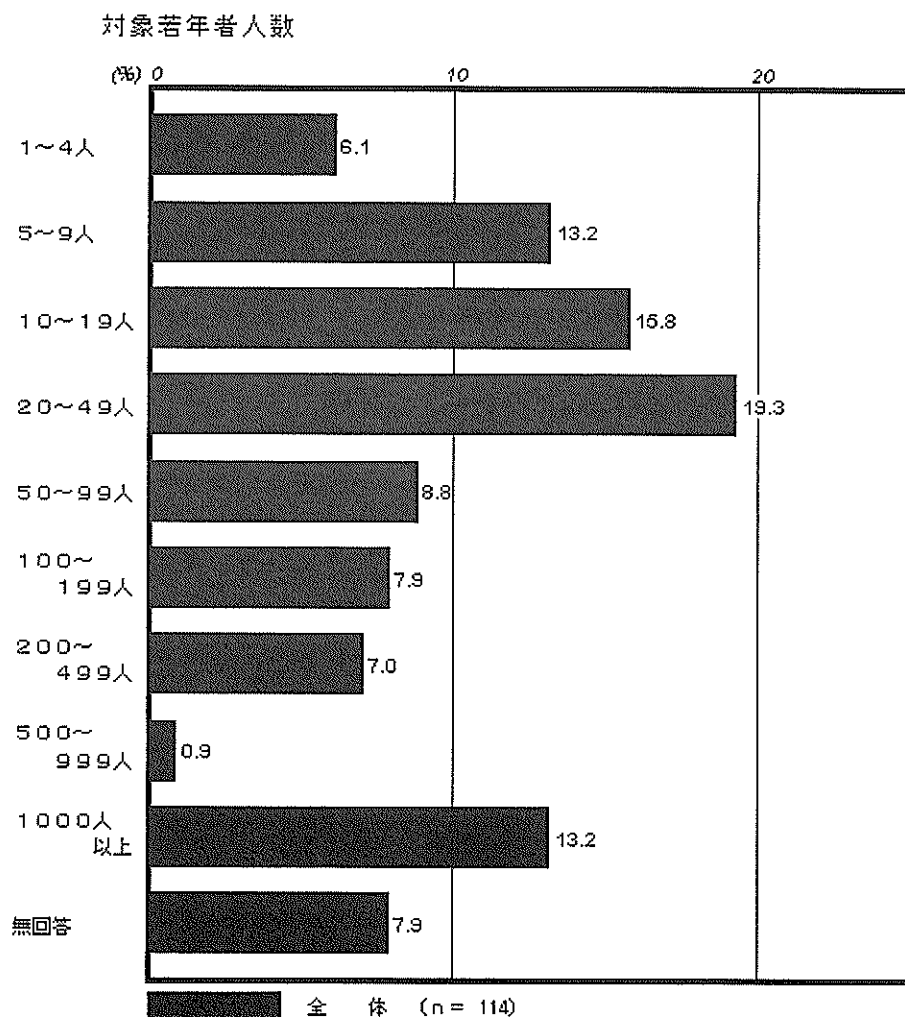
図表28



●対象若年者の人数

支援活動の対象となっている若年者の人数を選択肢で尋ねたところ、全体では「20～49人」(19.3%)と「10～19人」(15.8%)に回答のピークがあり、対象が「1000人以上」の活動についても13.2%という結果が出た。

図表 2 9



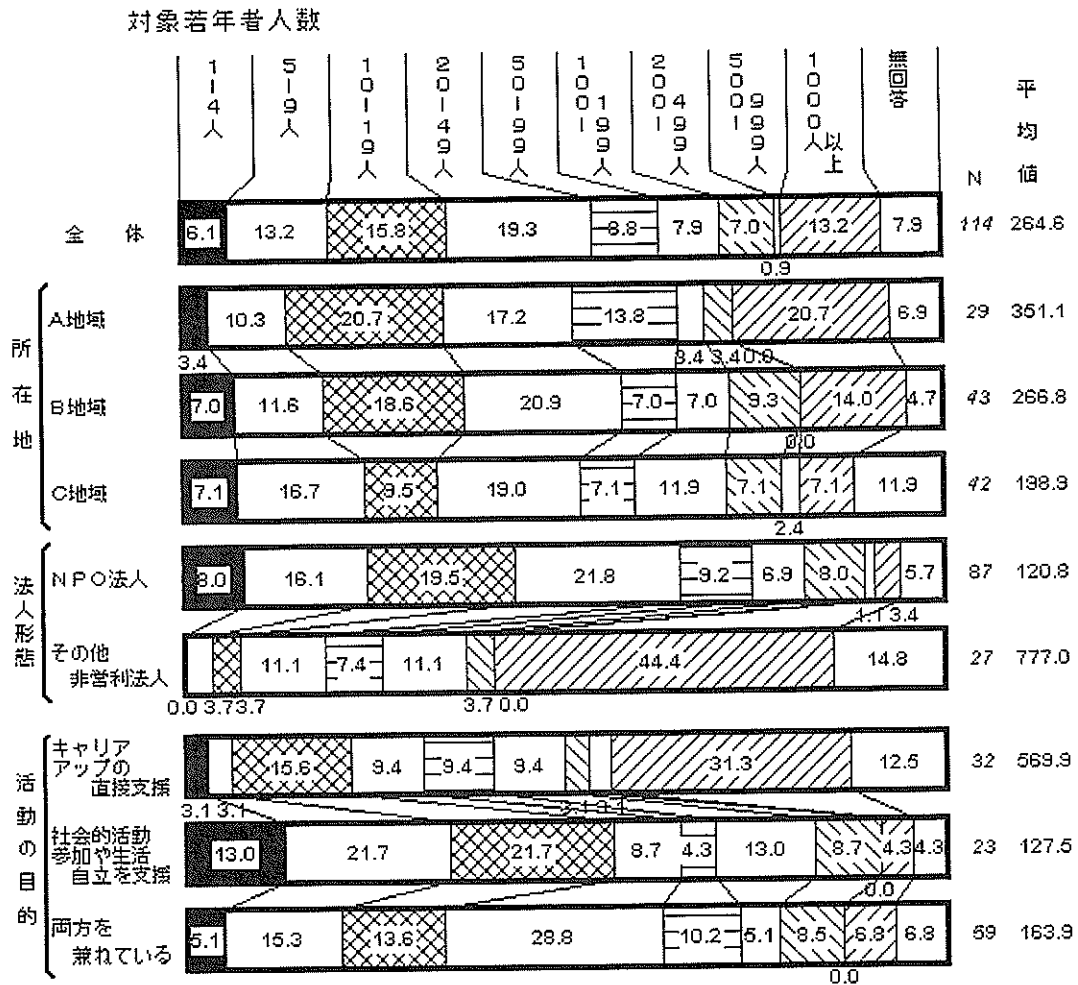
所在地別 若者人口の集積があるA地域において、「10～19人」と「1000人以上」が20.7%で同率となった。BC地域では、「20～49人」の比率がやや高かった。

法人形態別 NPO法人でも「20～49人」(21.8%)と「10～19人」(19.5%)に回答のピークがあり、50人以上の各カテゴリーの比率は1桁台にとどまった。その他非営利法人では「1000人以上」に回答が集中し、44.4%にのぼった。

活動の目的別 「キャリアアップの直接支援」が目的の活動では、「1000人以上」を対象とする比率がもっとも高く、31.3%となった。「社会的活動参加や生活自立を支援」する活動では20人以上のカテゴリーの比率は低く、「5～9人」「10～19人」が21.7%とやや多

かった。「目的の両方を兼ねている」活動では、「20～49人」の比率が28.8%を占め、もつとも高かった。

図表30



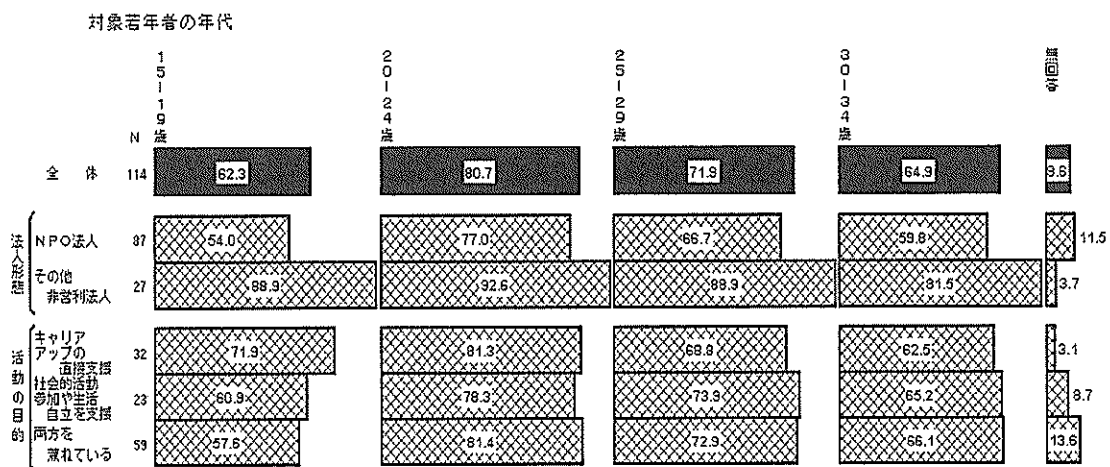
●対象若年者の年代

支援活動の対象となっている若年者の年代を、15～34歳の5歳刻みの選択肢（複数回答）で尋ねたところ、全体ではすべての年代で6割以上の回答があり、「20～24歳」が80.7%でもっとも高率となった。さらに複数回答の回答パターンでは、4つの年代とも該当するものが49件（43.0%）にのぼっていた。

法人形態別 NPO法人、その他非営利法人とも「20～24歳」がピークとなる傾向に変わりはないが、すべての年代についてその他非営利法人のポイントの方が高く、「20～24歳」では92.6%に達した。

活動の目的別 3タイプとも「20～24歳」のポイントが8割前後で1位となっている。「キャリアアップの直接支援」が目的の活動では、「15～19歳」が71.9%で2位となっている点に特徴がみられる。

図表 3 1



●対象若年者に占める女性比率

対象若年者のなかの女性の割合を%で尋ねたところ、8割強の活動について回答を得られた。全体では「0%」が3.5%、「1～25%未満」が26.3%であり、女性は少数派といえる。しかしながら「50%」および「51%以上」という回答も、16.7%ずつみられ、全体の平均値は37.1%であった。

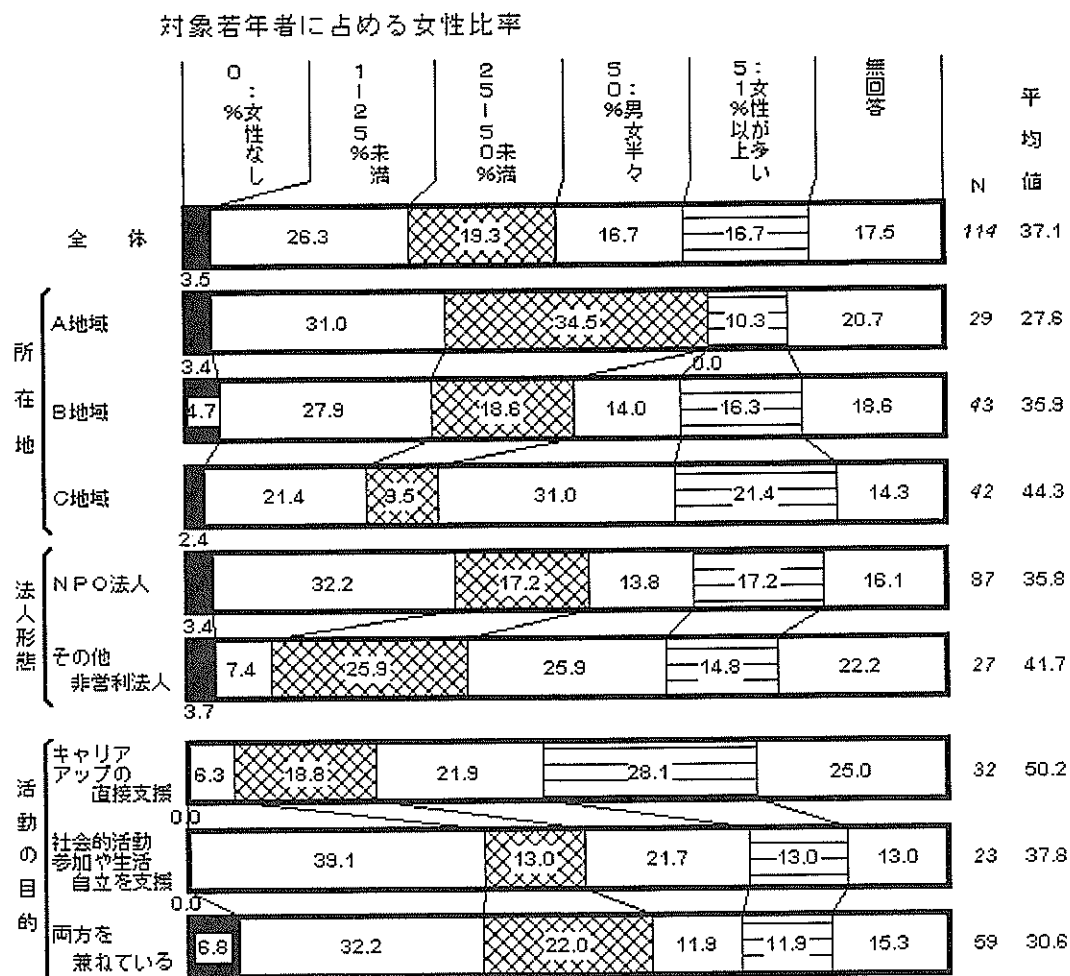
所在地別 支援対象の女性比率が50%未満のところではA地域の割合が高く、BC地域が低くなっている。反対に「50%」「51%以上」の活動ではC地域、次いでB地域が高率を示している。本項目の基本クロスの中なかでは、顕著な傾向にみえる。

法人形態別 NPO法人では、支援対象の女性比率「1～25%未満」の活動が32.2%で一番多かった。その他非営利法人では、「25～50%未満」と「50%」が25.9%と少し多くなっている。

活動の目的別 「キャリアアップの直接支援」が目的の活動では、女性比率の高いところで数値が高く、平均値も50.2%となっている。「社会的活動参加や生活自立を支援」する

活動では、「1～25%未満」が39.1%と多い。さらに「目的の両方を兼ねている」では、「0%」を4件含み、平均値が一番低くなっている（30.6%）。

図表3 2



●中高齢サポーターの人数

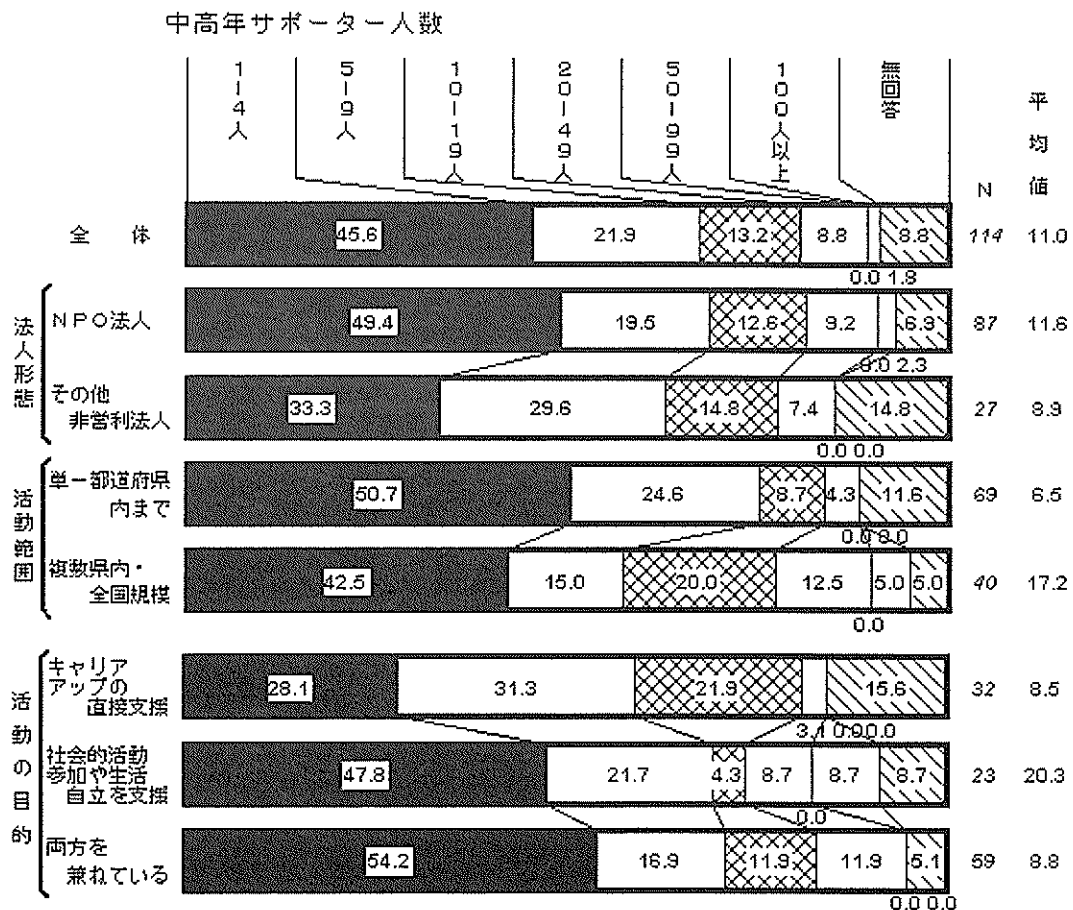
全体では中高齢サポーター「1～4人」の活動が45.6%を占め、人数が多くなるにしたがい回答比率は低くなっている。

法人形態別 NPO法人において中高齢サポーター「1～4人」の活動が49.4%にのぼり、その他非営利法人では、「1～4人」が33.3%、「5～9人」が29.6%であった。

活動範囲別 単一都道府県内までの活動範囲の場合、「1～4人」「5～9人」のサポーターがいる割合が高く、複数県内・全国規模になると、サポーターが10人以上の割合が高くなる。なおK7の対象若年者人数の場合は同様の傾向はみられず、対象人数は単一都道府県内の方が多くなっている。

活動の目的別 「キャリアアップの直接支援」が目的の活動では、「5～9人」が31.3%となっているが、「20～49人」が1件（3.1%）でそれ以上はないなど、全般にサポーターの人数は控えめである。「社会的活動参加や生活自立を支援」する活動では、「1～4人」の範囲が47.8%を占めている。「目的の両方を兼ねている」活動においては、「1～4人」の割合が54.2%とさらに高くなっている。

図表33



●中高音サポーターの年代

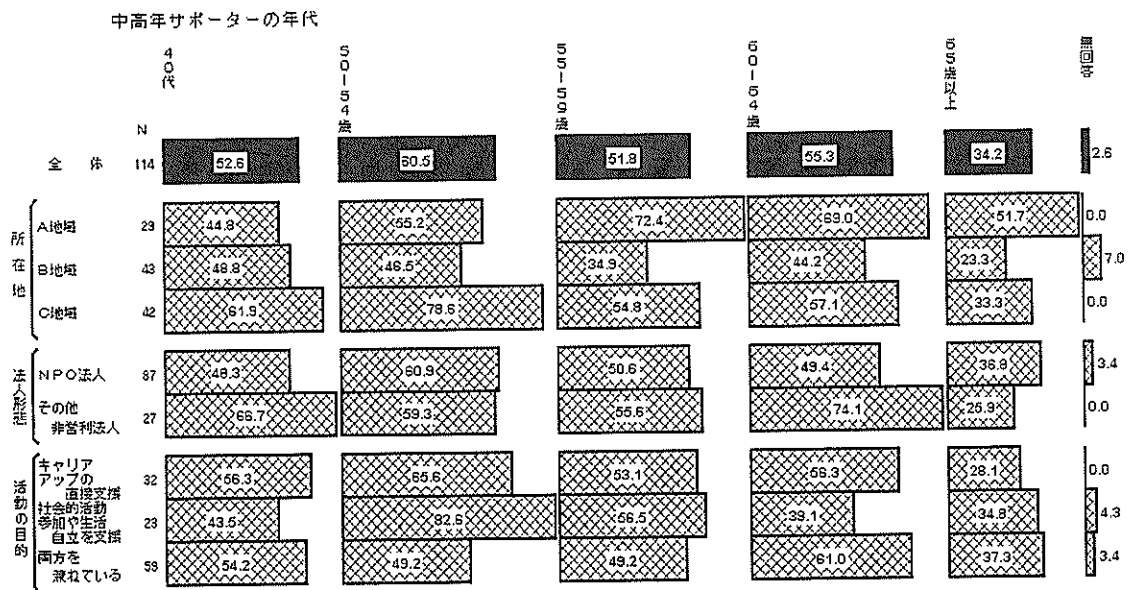
活動中の中高年サポーターの年代を「40代」から「65歳以上」までの選択肢（複数回答）で尋ねたところ、全体では「50～54歳」が60.5%ともっとも高率を示した。「団塊の世代」にほぼ該当する年代である「55～59歳」については、51.8%にとどまった。

所在地別 A地域では「40代」の参画率が44.8%と低い一方、「55～59歳」が72.4%にのぼっている。「60～64歳」と「65歳以上」の高齢層においても、A地域が一番比率が高い。一方「40代」と「50～54歳」という若手の層は、C地域で多く、B地域は全般にポイントが低い。

法人形態別 「40代」と「60～64歳」の範囲で、その他非営利法人の比率がかなり高くなっている。

活動の目的別 「キャリアアップの直接支援」が目的の活動では、「50～54歳」の割合が65.6%と全体より数ポイント高くなっている。さらに「社会的活動参加や生活自立を支援」する活動では、同じ年代が82.6%と集中している。「目的の両方を兼ねている」活動においては、「60～64歳」が61.0%と高率である。

図表34



●中・高年サポーターに占める女性比率

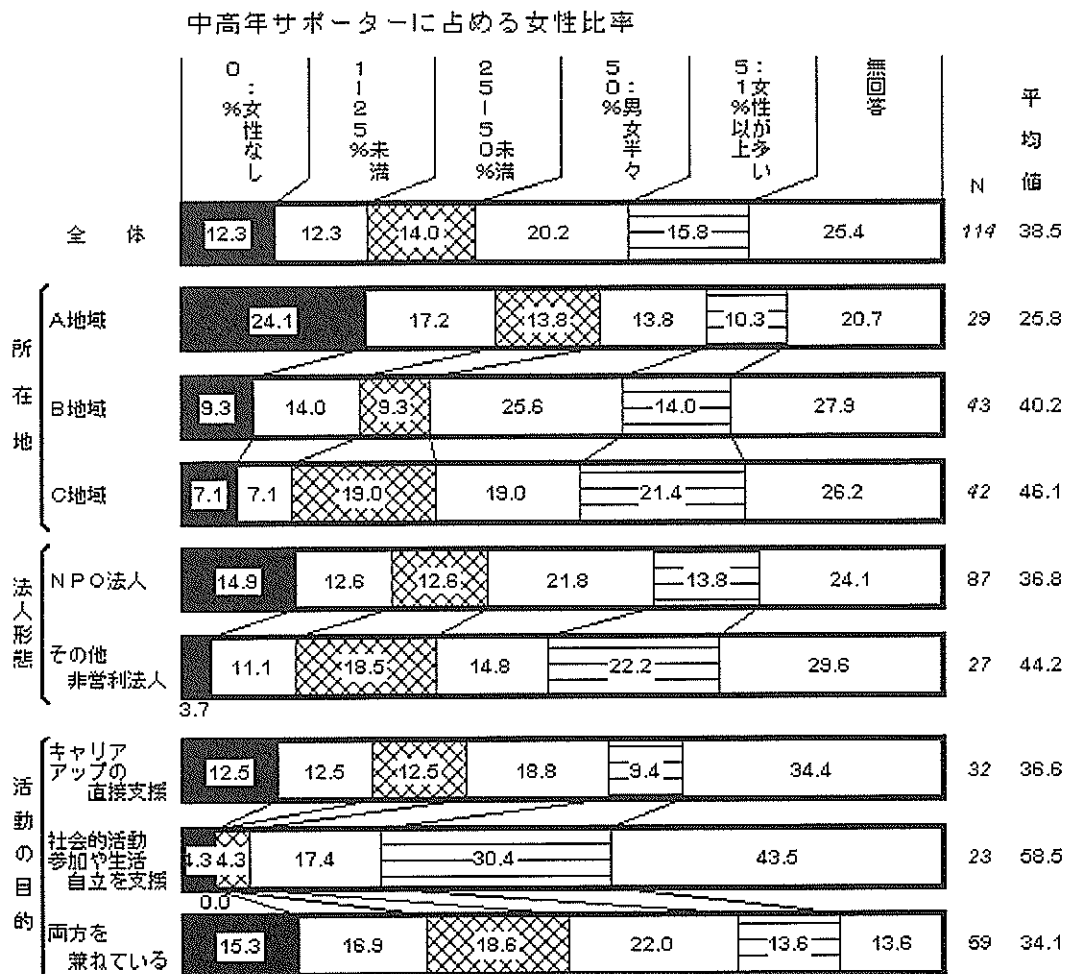
中・高年サポーターのなかの女性の割合を%で尋ねたところ、「50%」とする回答が20.2%で一番多かったものの、「無回答」の割合も目立った。全体の平均値は38.5%となった。

所在地別 A地域では女性比率が「0%」の活動が24.1%と多く、「51%以上」の活動は10.3%と少ない。B地域では「50%」という回答が25.6%で一番多くなっている。C地域ではA地域と対照的に「0%」の比率が低く、「51%以上」で2割以上(21.4%)となっている。

法人形態別 NPO法人では「50%」という回答、その他非営利法人では「51%以上」という回答が、それぞれ2割台を示している。

活動の目的別 「目的の両方を兼ねている」活動では、「50%」という回答が22.0%で一番多かった。他の2つの層では、「無回答」の率が1/3以上と高く一概には言えないものの、「社会的活動参加や生活自立を支援」する活動で「51%以上」の女性比率のケースが多いようだ。

図表35

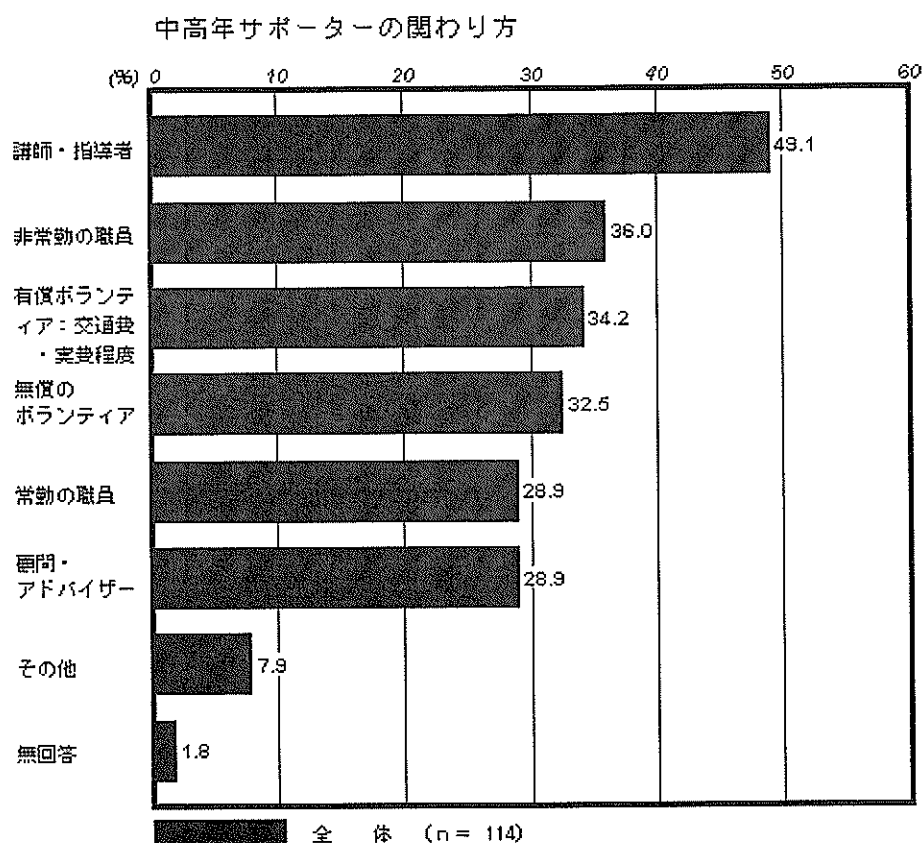


●問6-2 中高年サポーターの関わり方

中高年サポーターの当該活動への関わり方を複数回答で尋ねたところ、全体では「講師・指導者」として関わっている人が多く、49.1%にのぼった。無回答の2件を除けば、ちょうど半数となる。続いて「非常勤の職員」が36.0%、「有償ボランティア（交通費・実費程度の支給）」が34.2%であった。「無償のボランティア」は32.5%で、有償とは僅差であった。

平均回答数が2.21であったことから、それぞれの活動への中高年サポーターの関わり方は一様でなく、ある程度複合的に関与している様子がわかる。

図表36



法人形態別 NPO 法人では、1位の「講師・指導者」(48.3%)の次に「無償のボランティア」が4割強(41.4%)で続いた。また、5位の「顧問・アドバイザー」が33.3%にのぼり、全体では同率の「常勤の職員」を9ポイント以上上回った。

対照的にその他の非営利法人では、「無償のボランティア」は1件(3.7%)しかみられず、NPO 法人では6位の「常勤の職員」が2位(44.4%)となっている。このように職員やボランティアの構成比にかなりの差があるとともに、平均回答数でも2.32対1.89と、NPO 法人に関わる中高年人材の方がやや多様といえる。

団体の今年度事業費別 年間の団体事業費が500万円未満の層では、「無償のボランティア」の割合が47.2%と特に多くなっているのに対し、2千万円以上の層では実数で2件

(6.7%) と少ない。

中間の 500 万～2 千万円未満の層では、「講師・指導者」が 65.1% とかなり高いうえに、「その他」回答以外すべてが 3 割を超えていて、中高年の関わり方に厚みがある。平均回答数を見ても、上段から 1.83、2.88、1.70 と中間規模の層が突出していることがわかる。

この層は、F 5 の（団体ベースの）今年度事業費集計において、「NPO 法人」及び「活動事例あり」とした団体が比較的集中していたところでもあった。

活動の目的別 「キャリアアップの直接支援」が目的の活動では、「常勤の職員」「有償ボランティア」「無償のボランティア」ともに全体より関わり方の度合いが少ない他は、大きな特徴はみられない。「社会的活動参加や生活自立を支援」することを目的とする活動では、「常勤の職員」の比率が 13.0% と低い一方、「有償ボランティア」「無償のボランティア」ともに比率が高め（43.5%、52.2%）となっている。「両方を兼ねている」活動では、「常勤の職員」が 39.0% を占め、「講師・指導者」（52.5%）に次ぐ 2 位となっている。

活動の総予算別 総予算 100 万円未満の活動では、「無償のボランティア」が「講師・指導者」と同率の 40.0% で多めとはいえ、総じて平均的な関わり方がみられる。100 万～1 千万円未満の活動では、「講師・指導者」が 61.8% にのぼる一方、「常勤の職員」が 20.6% と少なめである。1 千万円以上の活動では、「無償のボランティア」が 10.0% と低い他は大きな特徴はみられない。

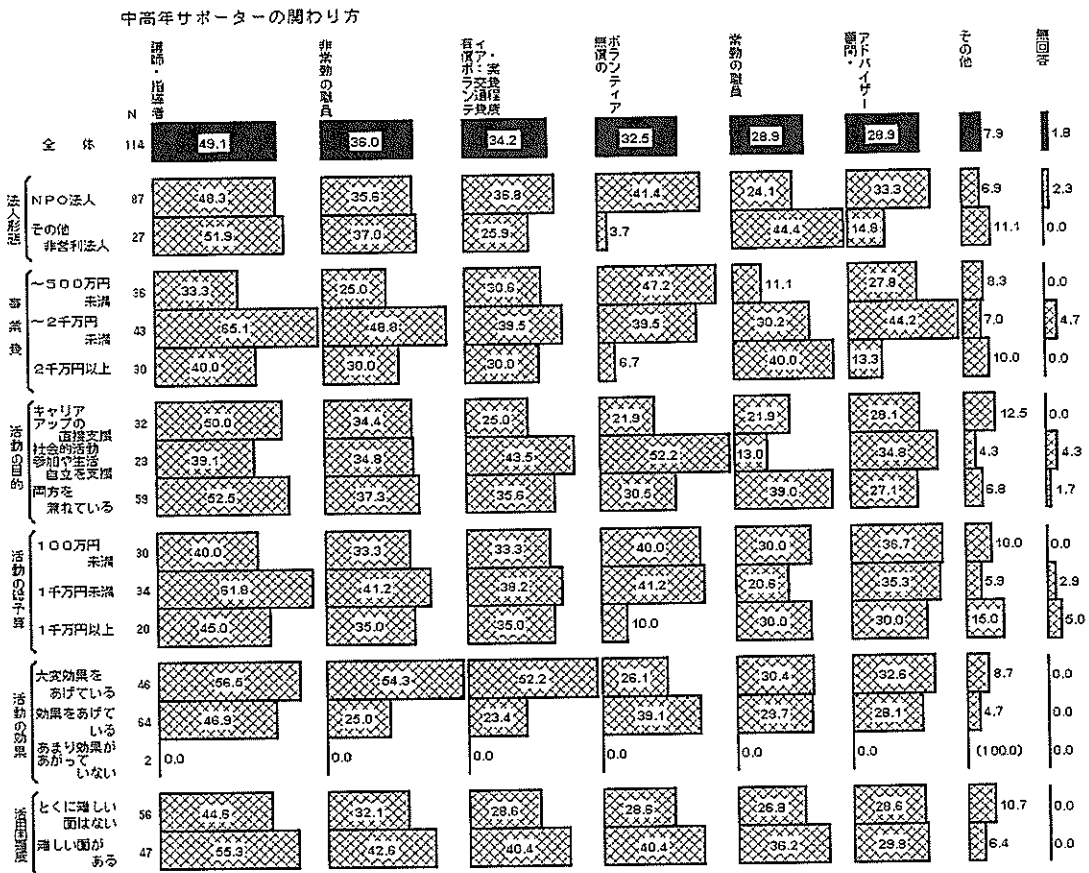
中高年サポーターの関わり方とは、ある意味で団体と中高年人材との雇用・契約形態であり、その状況は個々の活動の予算額よりも、団体の年間事業額の規模を反映していると思われる。

活動の効果別 「大変効果をあげている」と自己評価されている活動群では、「非常勤の職員」「有償ボランティア」「講師・指導者」たちがそれぞれ 5 割台の高率で関わっている。

「効果をあげている」という評価の活動群では「無償のボランティア」が 39.1% と、「非常勤の職員」「有償ボランティア」より 10 数ポイント高めである。ちなみに「常勤の職員」については、両者はほぼ同率である。両者の平均回答数をみても 2.61 対 1.97 という差が現れており、「非常勤の職員」「有償ボランティア」「講師・指導者」たちの活動状況が、現実の活動の効果を左右する可能性が見受けられる。

中高年活用の困難度別 後述の間 6-4 において、中高年サポーターの活用が難しい面について複数回答で尋ねているが、ここでは「特に難しい面はない」と自己評価された活動群と、1 つ以上「難しい面がある」とされた活動群を比較した。その結果、「その他」以外の 6 項目すべてにおいて、中高年活用に「難しい面がある」活動の方が、実際に関わっている比率が高かった。平均回答数も 2.00 対 2.51 であることから、中高年人材の関わり方全般において、困難な面も応分に発生しているものと推察できる。

図表 3 7



●問6—3 中高年サポーターによる活動の効果

全体の56.1%の活動が「効果をあげている」という自己評価であり、「大変効果をあげている」とする方が40.4%と少なめであった。合わせて96.5%がプラスの効果をあげているという積極的な回答であり、「あまり効果があがっていない」というやや消極的な回答は、2件(1.8%)に過ぎなかった。

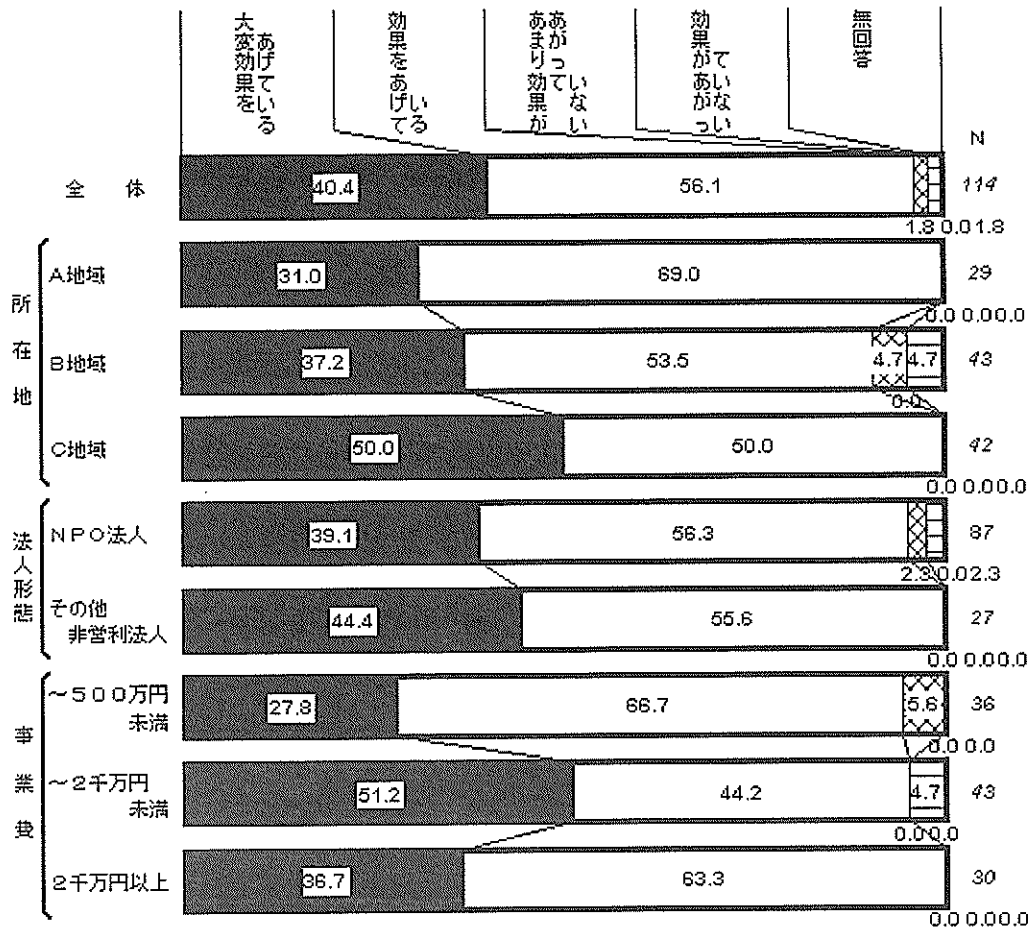
所在地別 「大変効果をあげている」とされた活動の比率は、A地域の団体で少なく、C地域の団体に多い。反対に「効果をあげている」という活動は、A地域の団体で69.0%と高率を示し、C地域の団体では前者と同率となっている。

法人形態別 NPO法人の活動よりその他非営利法人の活動の方が、「大変効果をあげている」とする比率がやや高い。しかしながら「効果をあげている」比率は、ほぼ同率である。

団体の事業費別 「大変効果をあげている」とされる活動の比率は、団体の事業費が500万円～2千万円未満の中間の規模で51.2%ともっとも高かった。団体の事業規模と活動効果は、自己評価において相関していない。

図表 38-1

中高年サポーターによる活動の効果



活動の目的別 「大変効果을あげている」とされる活動は、2つの目的を兼ねている場合にもっとも高率(45.8%)を示した。

活動の主な財源別 「大変効果을あげている」とされる活動の比率は、主な財源が「国・地方公共団体からの資金のみ」の活動で52.6%とかなり高く、「自己資金のみ」の活動では19.4%と2割に達しなかった。

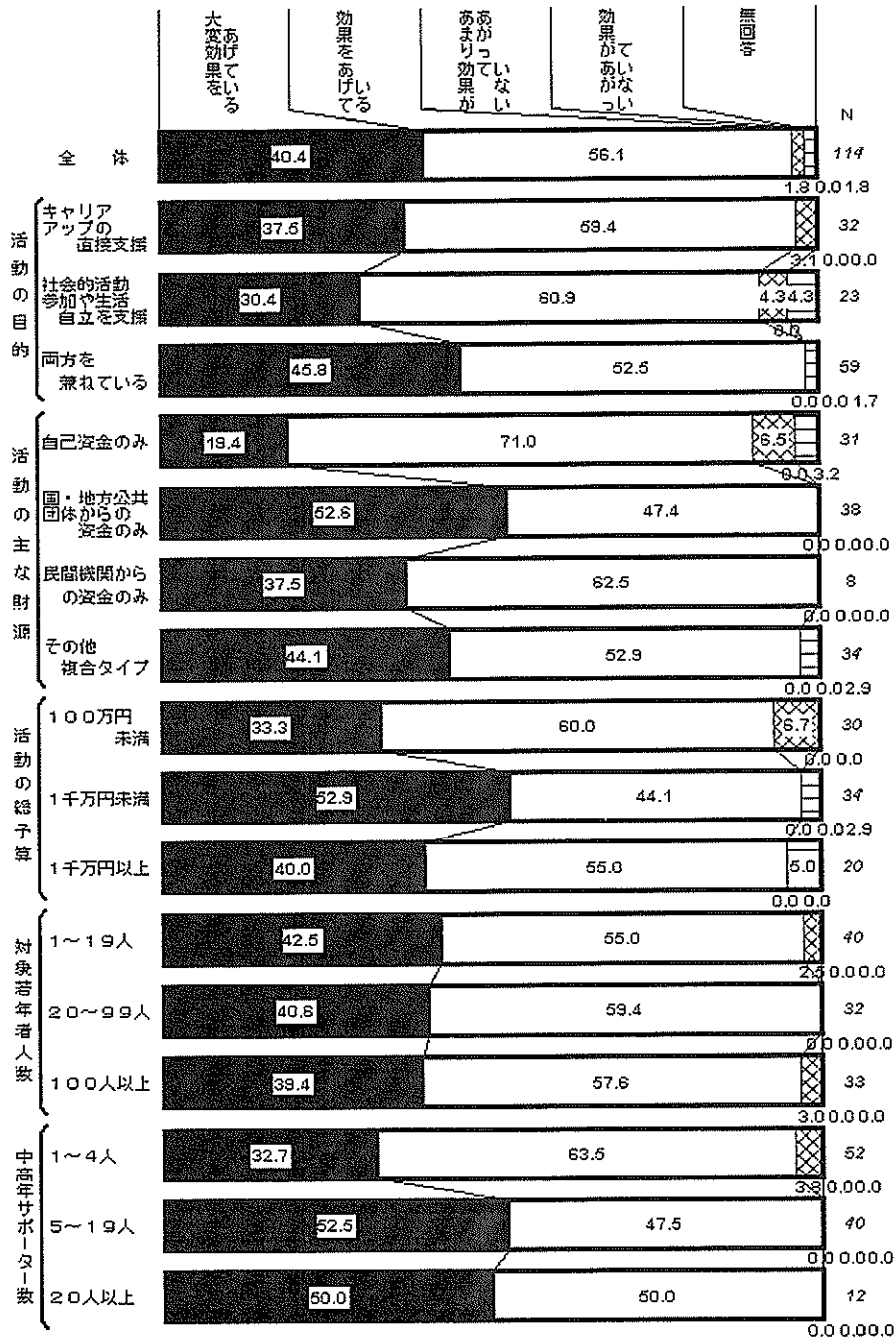
活動の総予算別 「大変効果을あげている」とされる活動の比率は、総予算が100万～1千万円未満の中間規模の活動で52.9%ともっとも高かった。ここでは、団体の事業費別のクロスと類似の傾向がみられる。

対象若年者人数 活動の対象としている若年者の人数が小規模であるほど、「大変効果을あげている」とされる活動の比率はわずかに高くなっている。総じて対象若年者人数別の活動の効果は、僅差と言える。

中高年サポーター数別 中高年サポーターが4人以下と少ない活動よりも、5人以上の人数の場合に「大変効果을あげている」という回答比率は高く、5割台となっている。

図表38-2

中高年サポーターによる活動の効果



●問6-4 中高年サポーターの活用が難しい面

中高年サポーターの活用が難しい面があるとしたら、主にどのような点と思われるかを択一式で答えてもらったところ、全体では「特に難しい面はない」とする回答が49.1%にのぼった。今回のアンケートの有効回答サンプル中、順調に活動中と担当者が自負しているケースがほぼ半数ということになる。

具体的に活用が難しい面として首位にあがったのは「(団体側に)活用する用意はあるが、中高年サポーターの側が個々の課題に対応する柔軟さに欠ける」という選択肢で、18.4%となった。他に「団体側に中高年サポーターを十分に活用する意思や、そのためのプログラムがない」とする回答や、「中高年サポーターの活用にあたり、意思の疎通がはかれず長続きしないことが多い」とする回答は、一桁台にとどまった。

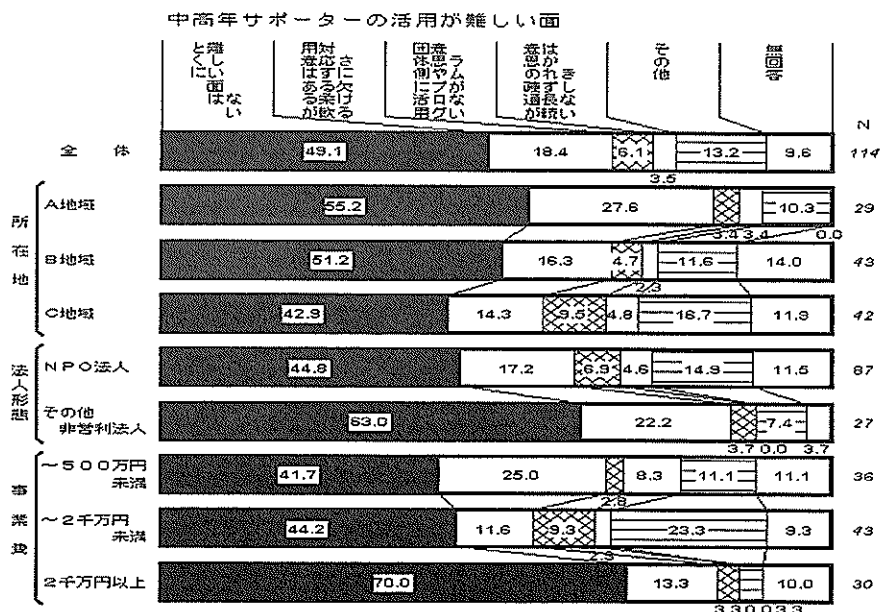
所在地別 団体の所在地別では、「特に難しい面はない」とする活動の比率は、A地域の団体に多く、C地域で一番少ない。前問の所在地別にみる活動の効果の自己評価とは、やや矛盾して見えなくもないが、「困難な面を抱えていることも自覚しながら、活動の効果は着実にあげている」という現状が、率直に現れているとも考えられる。

他の回答では、「中高年サポーターの側が個々の課題に対応する柔軟さに欠ける」とする割合が、A地域で高くなっている(27.6%)。

法人形態別 NPO法人の方が回答が分散傾向にあり、その他非営利法人では「特に難しい面はない」、または「中高年サポーターの側が個々の課題に対応する柔軟さに欠ける」とする比率が高かった。

団体の事業費別 「特に難しい面はない」とする活動の比率は、団体の事業費の規模が大きいほど高く、事業費2千万円以上では70.0%にのぼっている。「中高年サポーターの側が個々の課題に対応する柔軟さに欠ける」とする比率は、事業費500万円未満のところで多い(25.0%)。

図表39-1

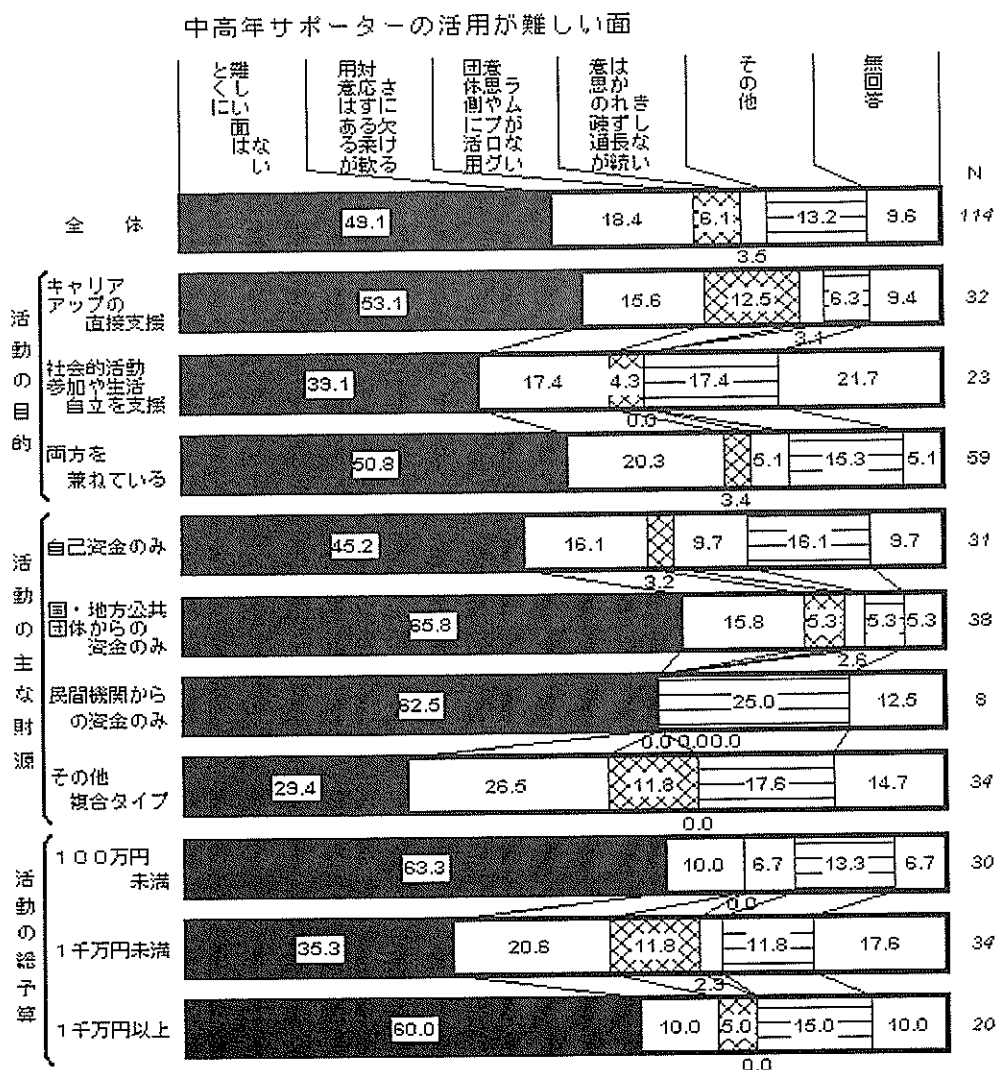


活動の目的別 「特に難しい面はない」とする活動の比率は、「社会的活動参加や生活自立を支援」する活動において全体から 10 ポイント低く (39.1%)、残りの 2 タイプでは 5 割台に達している。「中高年サポーターの側が個々の課題に対応する柔軟さに欠ける」とする比率は、目的の両方を兼ねている活動において 20.3% と高めである。

活動の主な財源別 「特に難しい面はない」とする活動の比率は、主な活動の財源が「国・地方公共団体からの資金のみ」の場合に 65.8% とかなり高く、さらに自己資金のみの活動よりも複合タイプにおいて低い (29.4%) という傾向がみられる。「中高年サポーターの側が個々の課題に対応する柔軟さに欠ける」とする比率は、複合タイプにおいて 26.5% と高くなっている。

活動の総予算別 「特に難しい面はない」とする活動の比率は、予算の規模が 100 万円未満、次いで 1 千万円以上のところで 6 割台と高くなっている。反対に予算が中間規模の活動では、35.3% まで下がっている。さらに「中高年サポーターの側が個々の課題に対応する柔軟さに欠ける」とする比率は、予算が中間規模のところでは 20.6% であった。

図表 39-2

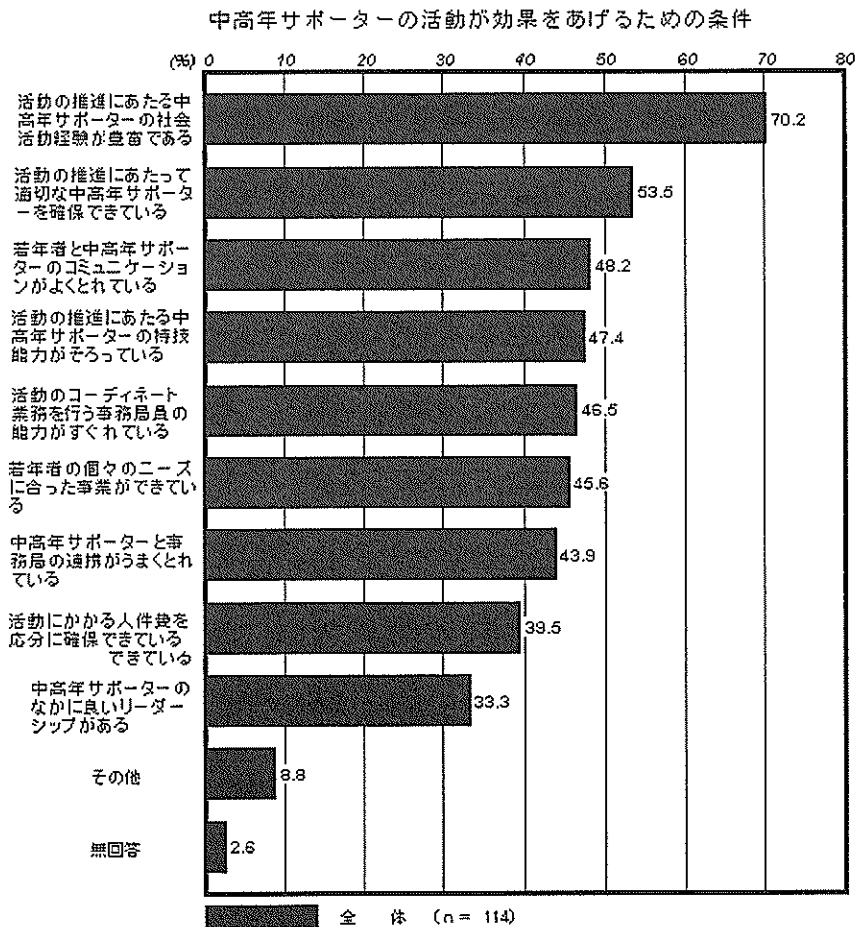


●問6-5 中高年サポーターの活動が効果をあげるための条件

複数回答の結果、全体では「活動の推進にあたる中高年サポーターの社会的経験が豊富である」という項目が70.2%で1位となった。次いで「活動の推進にあたって、適切な中高年サポーターを確保できている」が53.5%、3位から7位までの回答率は4割台で僅差となった。

さらに「活動にかかる人件費を応分に確保できている」という報酬に関わる項目は、39.5%で8位にとどまった。9位の「中高年サポーターのなかに良いリーダーシップがある」についても33.3%と、3人に一人が回答しており、平均回答数は4.49であった。必要条件として、活動1件あたり5項目程度があげられたことになる。

図表40



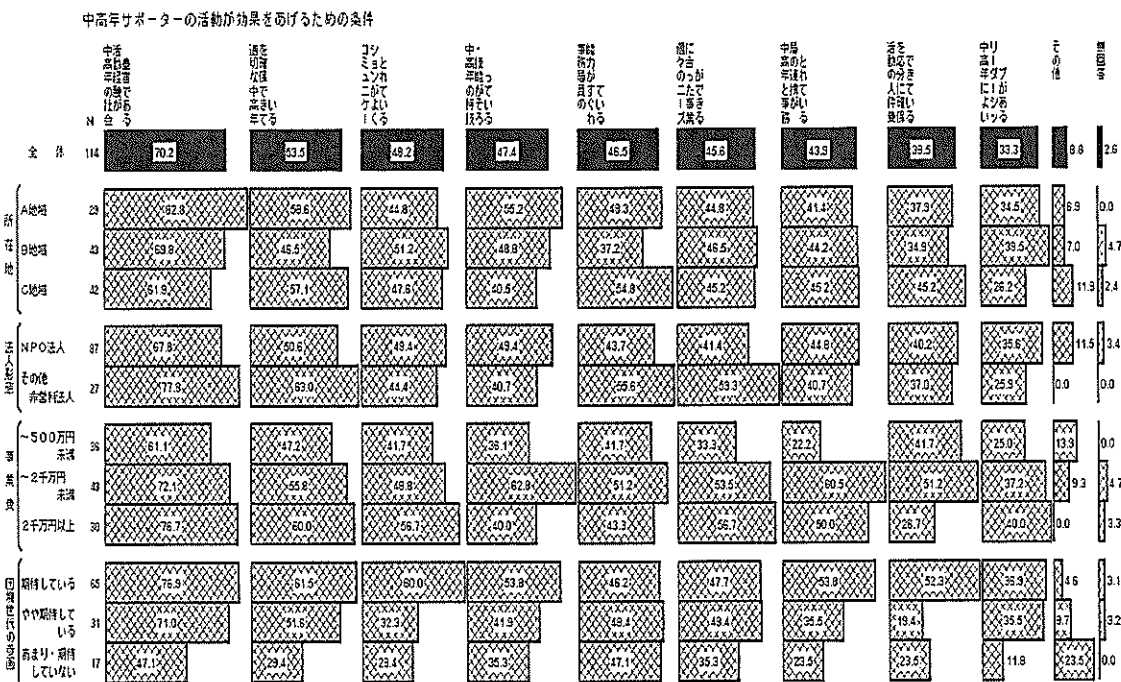
在地別 地域差があまりない項目もあるなかで、「中高年サポーターの社会的経験が豊富である」がA地域で82.8%と目立っている。さらに「若年者と中高年サポーターのコミュニケーションがよくとれている」がB地域で51.2%と高く、「活動のコーディネート業務を行う事務局員の能力がすぐれている」がC地域で54.8%と高率であるなどの特徴がみられる。

法人形態別 1位と2位の項目は全体と同様ながら、NPO法人よりその他非営利法人の方が回答の集中傾向が高い。また、後者の3位には「若年者の個々のニーズにあった事業ができてい」る」があがり、59.3%という高率を示している。

団体の事業費別 全体で1位と2位の項目については、団体の事業費の規模が大きくなるほど回答率が高くなっている。事業費が500万円～2千万円未満の中規模の層では、2位と3位の項目が6割台で、それぞれ特徴的といえる。なお、平均回答件数も上段から3.64、5.27、4.66と変化している。

団塊世代への期待度別 団体としての期待の度合いの高い層が、ほとんどの項目において高率を示している。団塊（＝中高年）世代のよりよい参画実現を念頭においての、積極的な回答の表われといえる。平均回答件数は、上段から5.10、4.07、3.06であった。

図表4 1 - 1



活動開始年別 活動の開始された年代を「2002年まで」「2003～2005年」「2006年」の3期に区切って傾向をみると、全体の順位で1～3位および5～6位の条件については、「2003～2005年」に開始された活動での回答率が高かった。特に2位の「活動の推進にあたって、適切な中高年サポーターを確保できている」と3位の「若年者と中高年サポーターのコミュニケーションがよくとれている」については、全体より10ポイント以上高い回答を得た。

また、全体4位および8～9位の条件については、「活動開始年が古いほど回答率が高い」という傾向がみられた。平均回答数においても、全体が4.49に対して古いほうから5.00、4.85、4.00となり、活動歴が長いほど必要とされる条件も多様になっている。

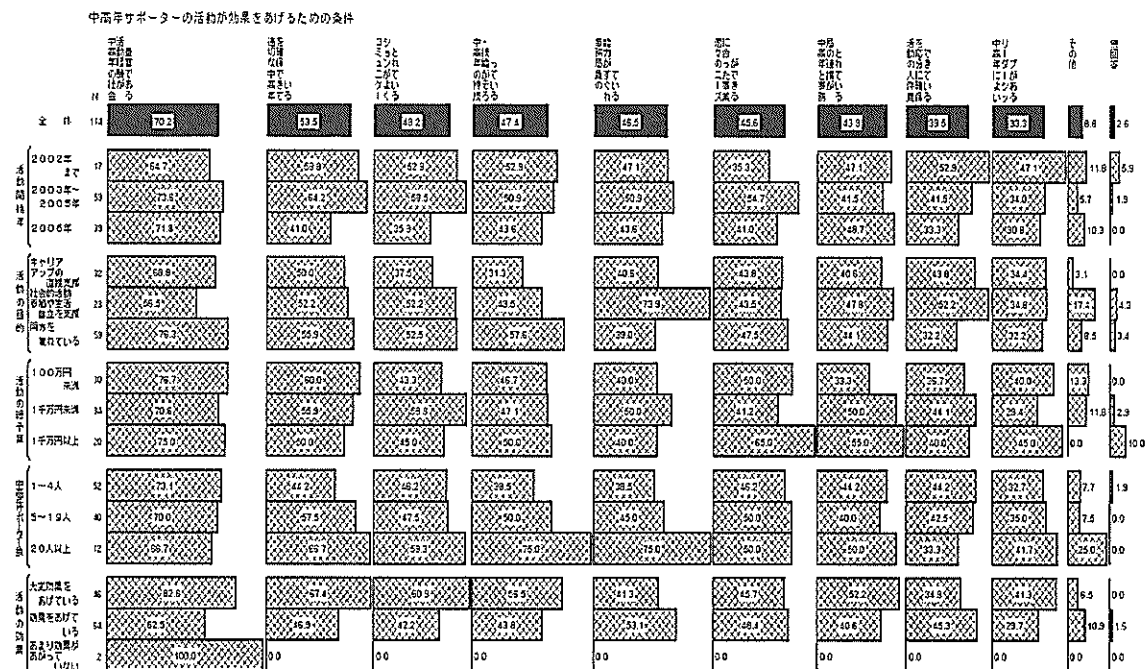
活動の目的別 「キャリアアップの直接支援」が目的の活動と「両方を兼ねている」活動では、全体で1位の「中高年サポーターの社会的経験が豊富である」ことが条件としてかなり高い回答率を示した（68.8%、76.3%）。一方「社会的活動参加や生活自立を支援」する活動では、「活動のコーディネート業務を行う事務局員の能力がすぐれている」が73.9%で1位となっている。

活動の総予算別 総予算の3段階の規模に関わらず、「中高年サポーターの社会的経験が豊富である」ことが7割台で1位となっている。ところが2位の条件については、総予算100万円未満の活動で「適切な中高年サポーターを確保できている」（60.0%）、100～1千万未満の活動で「若年者と中高年サポーターのコミュニケーションがよくとれている」（58.8%）、1千万円以上の活動で「若年者の個々のニーズに合った事業ができている」（65.0%）となり、それぞれ必要とされる条件が変わってきている。

中高年サポーター数別 中高年サポーターの人数が1～4人と5～19人の活動では、「中高年サポーターの社会的経験が豊富である」が7割台で1位となったのに対して、中高年サポーター20人以上の活動では（実数が12件ではあるが）、「活動のコーディネート業務を行う事務局員の能力がすぐれている」と、「活動の推進にあたる中高年サポーターの特技・能力がそろっている」が75.0%で同率1位となっている。なお、各層の平均回答数は4.24、4.45、5.42となっている。

活動の効果別 「大変効果をあげている」という自己評価の活動では、1位の「中高年サポーターの社会的経験が豊富である」が82.6%に達し、「効果をあげている」とした活動群の回答より20.1ポイント高くなっている。

図表41-2



第三章 世代間交流による若者支援の国内先進事例

1 対象事例の選定と分類

国内アンケート調査の回答事例の中から、若者支援に関して一定の実績があり、中高年人材の活用に積極的な団体を抽出した。活動の内容の多様性と、予算規模、所在地などに配慮して、調査事例を決定した。

下表に示すのは、事例対象として選択した 10 団体／プロジェクトである。活動内容は若者の就労支援事業（相談や情報提供、就業活動支援等）を中核として、学校でのキャリア教育、生活自立支援、体験的就業支援、自前の就業の場の確保などの展開がみられる。

表 国内調査事例リスト

No	団体／プロジェクト名	非大都市圏	就労困難層を対象に含む	学校教育との連携	企業との連携	生活自立支援	体験的就業	自前の就業の場
1	NPO 法人 ICDS		○			○	○	
2	NPO 法人 new D. size		○		○			
3	NPO 法人キャリアパスポート				○		○	
4	ジョブカフェわかやま	○			○		○	
5	NPO 法人とちぎボランティアネットワーク	○	○		○		○	
6	NPO 法人不登校・引きこもり支援センター ほっと倶楽部		○			○		
7	NPO 法人「育て上げ」ネット		○		○	○	○	
8	NPO 法人学校サポートセンター			○	○			
9	財団法人ユースサービス協会		△		○	○	○	
10	NPO 法人名古屋オレンジの会		○		○	○	○	○

2 対象事例の団体概要

(1) 設立の経緯

法人としての設立年度が最も古いもので 1988 年、1 団体が 1995 年、4 団体が 2000～

2004年の間、残り4団体が2005年以降に設立されており、総じて新しい団体が多い。

予算規模としては、1千万円未満が3団体、2千万円未満が4団体、3千万円未満が1団体で、3千万円以上が2団体だった。

団体の設立の経緯をみると、公的機関の一部門としてスタートした事例、既存の学校や財団法人を母体とする組織、若者や当事者が中心となって設立した新しい団体、支援者や当事者の親たちが中心になって設立した団体、経営者サークルが中心になって設立した団体、NPOやボランティアを支援するサポートセンターなどの多様な形態がみられた。

(2) 事業の概要

事業内容としては、「若者自立塾」、「ジョブカフェ」の受託団体がそれぞれ1団体あるほか、「ヤングジョブスポット」と「サポートステーション」を実施している団体が1団体含まれている。さらに、全般に以下のような多様な活動がみられた。

第一に情報提供・交流・研修の活動であり、若者同士の交流の場づくり、各種セミナー、交流や対話の場づくり、フリーターを対象とした教育・就労支援講座、キャリア教育などの実施がみられた。

第二に相談事業として、窓口での相談のほか、若者が若者を支援する活動としてメンタルフレンドやキャリアアテンダント等の活動も実施されていた。

第三に就労体験については、若者の状況に合わせて社会参加から本格就労の一手前まで、職場見学、一時的なボランティア、体験的インターンシップ、採用を前提とした一時就労など、多様な取り組みが始まっている。各団体とも就労体験の場を確保することに苦心しており、働く場所について地域密着型の開拓、協力企業の登録、サポートを受けながら就業できる場として、団体自らカフェやレストランなどの就業の場を開設する例などがある。さらに資格取得などを目指すための就労合宿といった宿泊所事業の展開など、さまざまな工夫があった。

第四に、キャリアコンサルタント養成や人材バンクなど、支援する側の養成や活用のための体制づくりに取り組むところもみられた。

若者支援に関し、複数の団体で強調されていたことは、まず「日常生活そのものがカウンセリングであるという視点から、日常的に塾生一人一人を観察し、評価をすることによって、個人に合わせたアプローチを行う」(ニートフリーター支援組織)というように、若者個人個人の特性を尊重すること。次に「自立塾の卒塾後も定期的に連絡するなどフォローアップを行う」(自立塾)などの継続的な支援の重要性という2点であった。

(3) 組織運営上の課題

組織運営上の課題として指摘されたことは、第一に資金的基盤の拡充の必要性だった。若者支援の事業が、受益者からの料金ではなく、助成金や補助金に頼っている部分が多いために、事業を継続的に行うための財源が不足していることが複数の団体から指摘された。

その対策として、独自事業の立ち上げを図る団体や、企業・一般市民からの寄付開拓の仕組みを確立する必要性をあげたり、税制上の優遇措置の導入を望む声もあった。また若者支援の事業の性格上、活動の場の確保が必須で、賃料の支払いが経営の大きな負担となっていた。このため、活動スペースの確保に対する行政や企業の協力を期待する団体もあった。

第二に地域の関係者との協力ネットワークの強化が指摘された。初期段階で若者を適切に支援すれば、社会参加や就労の時期も早まるにも関わらず、現状は支援の手が行き届かない層が多いという状況による。今後は民生委員や町内会、PTA など地域ネットワークを充実させることで、早期の支援が期待されている。

第三に他の若者支援団体との連携である。それぞれの組織の目的や対象とする若者層が異なるため、相談に来る多様な層に対応するためには、他の団体との連携が欠かせないとする意見が、複数の団体から寄せられた。

第四に若者の体験的就労や研修のための受け入れ企業の拡充である。若者の状況に理解をもって受け入れてくれる企業を増やし、できるだけ多様な受け入れ場所を確保する必要性が指摘された。

3 中高年人材の参画・協力の有無と属性

中高年人材の参画は多くの団体でみられたが、まだ限定的であり、中高年のもつ能力と若者支援の活動上のニーズを擦り合わせるための工夫が試みられている状況だった。

(1) 中高年人材の参画の状況

ヒアリング対象となった 10 団体全てで何らかの中高年の参画があった。8 団体で、常勤・非常勤スタッフ、有償・無償ボランティアに 40 代以上の人材が関わっており、理事や中核スタッフにも中高年の参画があった。残りの 2 団体では、「講師」「アドバイザー」「イベント時の協力者」など限定的な協力者として、中高年が関わっていた。

後述するように、団体の側では、実際の就労に結びつく支援を中高年人材に期待する傾向が強いが、現状では、企業とのパイプ役としての機能はまだ果たされていない場合が多い。そのなかで、経営者層が中心となって設立した団体では、その人脈を活かし、研修後に派遣会社と派遣契約を結び、3ヶ月の派遣期間中に派遣先の企業と社員登用を検討するという仕組みや、外食産業への就職を目指し関連する資格取得の学校を紹介するなどの仕組みを立ち上げつつある。

一方、若者に直接接する相談人材としては、現在主に活躍しているのは、中高年というよりは、若者により近い年代層だった。例えばメンタルフレンド等として日常的に若者をサポートする人には、若者と年代の近い人や、不登校などを経験したことのある人がなっ

ている。また、世代間の対話を進めるイベントもすでに企画されていたが、「年配の成功者の話を聞く機会は多いが、数年先を行っている先輩の話を聞く機会は少ない。若い先輩就労者の話を聞くことによって、近い未来の自分を具体的に想像してもらおう」というように、むしろ若い世代の職業人との対話が期待されていた。また、課題の初期段階をクリアしてインターンシップや仕事見学などに到達した若者を、有償ボランティアとして活用し、「ちょっと先を行く先輩」と位置づける試み（サポートステーション）もみられた。

中高年人材の参画はボリュームとしても内容からみても未だ限定的であるが、他方で、中高年のもつ能力と若者支援の活動上のニーズを擦り合わせるための工夫も試みられている。

例えば、個別の相談業務をあくまで窓口的機能としてとらえ、相談内容に合わせ、これまで構築してきたネットワークを活用して、適切なアドバイザー人材（医師、カウンセラー、大学教授、企業人など）に振り分けるという組織もあった。

また、幅広く中高年の特技を活かす試みとして、NPO の中間支援組織が勤労者ボランティア支援事業として、日頃ボランティアを実施することの少ない中高年に参加機会を提供する目的で、個人の特技を登録してもらい、福祉施設等のニーズに合わせてマッチングする仕組みをもっていた。活動ジャンルは、スポーツ、音楽、将棋・囲碁、読み聞かせ、傾聴ボランティア、通訳等多岐にわたっていた。現在では、マッチング対象の施設の種類はデイサービスがほとんどであるが、特別養護老人ホーム、障害者施設等とのマッチングも始まっている。ただし、企業の社会貢献として社員が登録するケースが多いため、「日時の折り合いがつかない」、「あるいは演芸などの特定ジャンルにニーズが集中するので、ボランティアも特定に人間に偏りがちである」などの課題も抱えている。

（２）参画している中高年の属性、参加のきっかけ

属性としては、50代の現役サラリーマン、早期退職者、生きがいを求めて参加した60代の定年退職者、主婦などさまざまで、教育に関連の深い経歴の持ち主や、全く異なる領域の経験者の場合もある。支援事業に関わるようになった経緯としては、若者問題に興味をもって自ら団体に直接連絡をとって参画した人、団体関係者からの勧め・お願いや紹介を受けた人が多かった。なかには、将来若者の就労支援事業を自ら行うことを目指し、勉強のためにボランティアで参画している人もいた。

4 中高年サポーターへの評価

（１）現状への評価

中高年サポーターへの期待は高いものの、実効性あるものにするために、個人の資質、参画の方法、事務局体制などについて、いくつかの条件が出された。

「就労に困難を抱えている若者は親にはなかなか相談しない。第三者が関わっていかないと前に進まない。第三者として有能なのは、社会・仕事経験が豊かな中高年である」「人脈の豊かさ、人生経験、企業経験を評価」「就労に結びつく支援に期待」「企業や学校との交渉能力に期待」などの意見が出て、今後定年退職者を中心に中高年が若者支援に関心をもつことに期待が寄せられた。経営者協会のような経済団体や企業から派遣されるアドバイザーなどについては、「ジョブカフェ」では、「現場の生の声を伝えてくれる」という点で評価が高かった。

一方で、「ニートや引きこもりに接した経験が皆無で、対象者と人間観や人生観、仕事観が大きく異なるので、対象者への理解が浅い」「バブルを体験し、リストラも免れ、無事に勤め上げた世代に、どれだけ現代の若者を理解できるか、疑問に思う」「中高年は自分の経験をもとに、仕事観や行き方を押し付けてしまう危惧がある」などの意見も出され、これまでの人生経験の違いが、若者支援の壁になる危険性が指摘された。

また、「年代ではなく、個人の資質が重要であると考えている」「サポート人材は年齢的にバラエディに富んでいるほうが、対象者に合わせ柔軟に対応できるのではないか」などの見方もあった。

(2) 今後の中高年の若者支援への参画

今後の中高年の若者支援の参画の可能性としては、参画に強く期待するとともに、「団塊の世代は働き続けることへの意欲も強いので、地域活動への参加はゆっくりと進むのではないか」との見方があった。また、「仕事一筋で生きてきた団塊の世代は、退職後に何をしたらいいのか見つけられなくて、これから自分探しが始まるのではないか。その点で就労の課題を抱えている若者と理解し合える部分が生まれるのかもしれない」と、世代の違いを越えた理解への期待も出ていた。

具体的な支援への参画の場としては、それぞれの団体の今後の若者支援事業の広がりや連動して、多様な関わり方が示唆された。就職活動への同行者、パソコンや介護資格取得などの指導者、就労やインターンシップ先の開拓、伝統工芸の伝授、キャリアカウンセラー、ジョブコーチなどがあげられた。

そのなかで、「就労につなげていく場面でのきめ細かなサポートのための人材として活用したい」という期待が複数の団体から指摘された。「就労支援のステップの途中で壁に突き当たると、その時点で来所しなくなるケースが多い。スタッフの側から声かけする余裕がないのが現状なので、個別支援の継続的ケアの必要性を感じている。特定の個人と日常的に交流をしながら、「どうだった？」と声かけをし、思いを聞いてあげたり、次のことを一緒に考えるなど、就労につなげていくためのきめ細かなサポートをする人として、中高年を活用できないか」(サポートステーション)。「就職活動に同行してサポートする人が足りない。そのため中高年の生きがいを念頭において、中高年サポーターを斡旋する人材バンクのような会社を設立したいと考えている」(ニートフリーター支援)などの声であ

る。

また重度の就労困難層の受け皿をつくる必要性を指摘する意見もあった。つまり現代の企業社会の採用基準に当てはまらない就労困難層の就労の場として、企業と連携して、企業内の仕事を引き受ける就労の場をつくり、そのサポーターとして団塊の世代を活用するアイデアなどが検討されていた。

一方、若者に直接関わるだけでなく、むしろ間接的な支援として、「近所のちょっと親切なおじさん・おばさんの役割を担う」「地域の子どもの場として接することで、自然にキャリア教育を実践する」という選択肢も出された。中高年が地域社会で活躍し、間接的に若者支援を行う役割を期待するという提案だった。

(3) 中高年の参画を推進するために

中高年による若者支援を推進するために必要な課題として、中高年自身の考え方や姿勢に着目する意見、中高年に対する研修の必要性の指摘、若者支援団体の受け入れ体制の重要性を指摘する意見などが出された。

第一に多くの団体で、中高年自身が若者支援にあたって自ら姿勢を整える必要性が指摘された。「支援する対象を常に意識し、相手とコミュニケーションできる能力」「若者の声に耳を傾け、彼らを理解しようという態度で接すること」が何より必要であり、自分の経験を押し付けて教訓を語るのではなく、「日常的な会話のなかで自らの仕事の失敗談、転職体験、仕事のつらさ・おもしろさなどの実感のこもった話をする」態度が重視されていた。また、中高年がNPOのようなボランティアな組織に参画する場合の心構えとして、「自らが動き考え、提案する姿勢」「未踏の領域を開拓しようとする姿勢」を指摘する意見もあった。

第二に、中高年が若者に接し、特に個別の相談に応じるような場合には、若者理解や対応に関する研修等が必須であるという意見が多数あった。

第三に、若者支援団体が、団塊の世代を受け入れ、支援者として活用し、質の高いサポートを提供していくためには、事務局体制の充実や人材活用の体制を整備することが必要であるとの指摘があった。つまり、事務局とサポーターを区分して、「専従事務局とサポーターを適材適所に配置する」体制を強化する。また、「無償ボランティアに対しては、事務局の方針と異なっても指導がしにくい」という問題点が指摘されており、「質の高いサポートのためには、組織としての方針を徹底するために、有償ボランティアへの切り替えを進めたい」などの意見があった。

さらに多くの人材が関わっていく上での、責任体制、連携方法、情報共有方法などのルールづくりが指摘された。具体的には、「担当以外、メンタル面の相談にはのらない」（ニートフリーター支援団体）、「指導や対応が混乱しないように、スタッフ全員が各人の対応について、共通情報をもつ」（ニートフリーター支援団体）、「対象者の相談は多岐にわたるため、スタッフの担当ポジション（領域）を定め、対象者が抱えている悩みをすべて一人

のスタッフが背負うのを避けると同時に、各人に対するきめ細かなサポートを実現する」(ニートフリーター支援団体)、「サポートの方針などについては、担当コーディネーター一人に任せず、コーディネーター会議で全員が意見交換して決定するようにしている」(NPO 支援組織)など運営基準の設定である。多様なボランティア人材が関わるうえでの、サービスのクオリティコントロールの体制づくりについて、模索がなされている段階といえよう。

第四章 英国の若者支援団体における若者支援の特性（英国ヒアリング調査より）

1 はじめに

今回の事例調査では、主に「サードセクター（Third Sector）」と総称される団体から事例を選択している。サードセクターは日本のNPOセクターに相当するが、イギリスの場合はその中にチャリティ団体や協同組合、コミュニティ団体、開発トラスト、社会的企業など、さまざまな性格の団体が含まれている。こうした多様なタイプのサードセクター団体が、ニート（後述）を含む若者対策に大きな役割を果たしているのがイギリスの一つの特色である。

行政とサードセクター団体の関係は、サッチャー政権以降の行政改革の進行とともに、徐々に変化し、進化してきている。以前であれば市民からの浄財を基本財源として、行政から距離を置いて活動するのが、サードセクター団体に共通するスタイルだった。しかし最近のサードセクター団体は、公共政策における主要なパートナーとして、若者対策に重要な役割を果たすようになってきている。

ここでは事例調査のコンテキストを理解するために、イギリスにおける若者対策の基本的なアプローチと、サードセクター団体が重要な役割を果たすようになった背景についてみておきたい。

2 イギリスの若者（ニート）対策の背景と基本的アプローチ

（1）イギリスのニート対策

● イギリスのニート人口

イギリスで「ニート（Not in Education, Employment or Training）」と言う場合、16歳～18歳の年齢層が対象となる。したがってニート対策という場合も、この年齢層の若者に対して実施される公共プログラムを指している。例えば、18歳～24歳の年齢層を対象とした「New Deal for Young People」という雇用対策事業があるが、対象となる年齢層の違いから、これはニート対策の一つとはみられていない。

イギリスにおけるニート人口は、1993年から該当人口の約10%のレベルで推移してきている。しかし、2005年度の調査ではこの数字が11%となり、ニート人口は約22万人になったと推定されている(1)。ただし、これらの数字は特定調査時におけるスナップショットであり、3年間を通してニートである人口は、全体の約1%弱（約2万人）とされている(2)。

● 社会的排除 (social exclusion) 問題とニート対策

イギリスでニート対策が本格化するのには、ブレア政権になってからである (1997 年～)。その嚆矢となったのが、1999 年に政府の「社会的排除ユニット (Social Exclusion Unit)」が作成した「Bridging the Gap (ギャップを埋める)」という報告書である(3)。この報告書のなかでは、若者が社会から「離脱 (disengagement)」していくプロセスと理由が分析され、その結果をもとに、さまざまな新しい若者対策プログラムが導入されている。そして 2002 年に出された文書のなかで、「ニート」という概念が初めて登場している(4)。

このように、イギリスのニート問題は社会的排除のコンテキストで捉えられ、それに対応するために、さまざまな公共プログラムが実践されている。キーワードは「Engagement (参画)」「Empowerment (エンパワメント)」「Connection (コネクション)」「Motivation (動機付け)」などであり、そうした効果が得られるような機会を企画し、それに若者を参加させる活動が、行政と民間企業、サードセクター団体のパートナーシップで展開されている。

● コネクションズ・サービス

社会的に排除された若者向けの公共サービスとして用意されたのが、「コネクションズ (Connexions)」である。このモデルは 1999 年に出された政策文書 (白書) のなかで構想され、2001 年から全国各地に導入された。義務教育から成人および就業への移行期に、さまざまな問題に直面する若者に対して、彼らの全人格的ニーズに対応できる統合的なサービス提供に焦点が当てられている(5)。

イングランドは 47 のコネクションズ地域に分けられ、それぞれの地域でパートナーシップが組織され、これに地方自治体やサードセクター団体、政府機関などが加わる構造になっている。提供されるサービスは情報提供、アドバイス、ガイダンスなどだが、ニートとして足踏みしている若者を、教育、研修、あるいは就職のいずれかに「前進 (progression)」させることが目的となっている。そのため、単なるアカデミックな教育や職能技術研修だけでなく、個人としての人間的成長のための機会も提供されている。

このコネクションズのパートナーシップのなかで、二つのシステムが動いている。一つは、「パーソナル・アドバイザー (PA)」と呼ばれる専門指導員の働きである。この指導員が若者との接点になり、若者のニーズを評価した上で、必要なサービスをアレンジする役割を担っている。そのなかで個人的なアクションプランが用意され、定期的な成長レビューが行われている。もう一つは、若者へのサービスを提供する、デリバリー団体との契約関係である。コネクションズでは PA をスタッフとして雇用するが、若者へのサービスの提供は、プロバイダー (多くの場合がサードセクター団体) を通して行われている。そして、

PAが若者とプロバイダーの間に入り、3者の関係を維持しながら、若者の成長を支援することになる。

このコネクションズでは、これまでの公共サービスにはなかったいくつもの新機軸が導入されている。まず、関連省庁の連携事業として企画されていること、政府機関と地方自治体、サードセクター団体のパートナーシップで運営されていること、PAという専門家を通して若者への1対1のサービスが提供されていること、さらには若者自身がサービス内容に影響力をもてるようになっている。

● ニート対策の最新目標

イギリスでは1998年以来、財務省と主要20省庁との間で「サービス達成合意契約(Public Service Agreement : PSA)」が交わされ、各省庁は政策のねらいや優先順位、達成目標などを財務省に対して約束し、それに応じて財務省からの予算を獲得する仕組みが動いている。ニート対策の主務省庁である「教育技能省(Department for Education and Skills)」は、このPSAにおいて、2004年度のニート数(10%)を2010年までに2%減らすことを目標値として設定している。現在のニート対策はこの目標値をベースとして、省庁とコネクションズ、あるいは省庁と地方自治体、あるいはパートナーシップ団体との補助金契約およびターゲット(後述)の設定などが行われている。

(2) 若者対策における基本的アプローチ

すでに述べたように、今回はサードセクター団体に焦点を当てて調査を行っている。もちろん、公共セクターも多くのサービスを提供しているし、民間営利セクターが関与する分野も少なくない。しかし、若者へのサービス提供という点でいえば、サードセクター団体が関与する場面は多く、今後もさらに拡大することが予測されている。

こうした現状は、かつてのように地方自治体がほとんどの若者対策を担当していた時代に比べると、大きな様変わりといえる。その背景には、サッチャー政権以降、継続的に進められている行政改革および公共政策アプローチの転換があり、その流れは現在も継続中である。ここでは「エンタープライズ」「コントラクト」「地域主義」「パートナーシップ」「ターゲットとアウトカム」など、最近の公共政策の基本要素となっている概念について説明しておきたい。

● エンタープライズ

サッチャー政権以降、社会問題解決の方法論は、福祉国家モデルから「エンタープライズ(enterprise)」モデルにシフトしてきている。ここでいう「エンタープライズ」とは狭

い意味でのビジネスではなく、チャンスや可能性を捉えて行動を起こし、新しい方法で問題を解決していくアプローチを指している。つまり、福祉国家時代のように、問題があればすぐに行政や税金に依存する姿勢を克服するために導入された概念である。

実際、1980年代から90年代にかけて、政府の若者への福祉手当などが軒並み縮小され、若者の自立とエンタープライズ能力の開発に政策の重点が移された。また、衰退地域においても、それまでのような補助金依存型の対策ではなく、コミュニティの能力を高めたり、パートナーシップを育成するための投資が進んだ。また、若者サービスの内容も、若者が自分で将来を選択し、行動できるような人間開発面が強調されるようになってきている。さらに組織運営においても、狭い視野で自己の存在をみるのではなく、他団体とのパートナーシップに積極的に関わり、新たな方法を追求することで、補助金効果を最大化するような姿勢が求められている。

● コントラクト (contract) 方式

二つ目は、行政サービスにおけるコントラクト方式の定着である。サッチャー政権は地方自治体の権限と財源を縮小し、同時に自治体機能を「サービス購入 (purchaser)」と「サービス提供 (provider)」に分け、後者についてはアウトソーシングを活用する方式を採用した。そして競争入札を強制し、できるだけ安い価格の落札者にサービスを担当させるようにした。ブレア政権になって、この強制入札制度は「ベストバリュー (Best Value)」によって代替され、地方自治体の権限と財源も、徐々に増大するようになってきている。しかし、地方自治体がサービスを提供するのではなく、外部から調達するコントラクト方式に基本的な変化はない。

このコントラクト方式には、民間業者とともに、サードセクター団体も多く参入するようになってきている。初期の段階では、行政との安易な連携がサードセクター団体の自立を損なうとの議論もあったが、ブレア政権になって「コンパクト (The Compact)」などの仕組みが整備され、サードセクター団体の姿勢はより積極的になってきている。特に最近では、公共サービスの担い手として「社会的企業 (social enterprise)」が注目されるようになり、そのための行政支援が強化されている。今回の事例の中にも、社会的企業が多く含まれていた。

● 地域再生アプローチと地域主義

3つ目に、「地域再生 (area-based regeneration)」アプローチの拡大がある。これは1970年代から顕著となるコミュニティ再生活動を源流として、1980年代の初めには「グラウンドワーク (Groundwork)」の実験が開始され、1990年代から本格的に導入された。そこでは「地域」をベースとして関係団体がパートナーシップを形成し、経済、社会、環境問題

に総合的に対応するアプローチが採用されている。コミュニティの能力構築、新しいコミュニティ団体や社会的企業の育成など、社会的側面への投資が拡大され、その中には若者対策を目的としたものも少なくなかった。

例えば、若者対策分野では、2000年から6年間にわたって、「近隣活動支援プログラム (Neighbourhood Support Fund)」が実施されている。若者分野で活動する3つの非営利団体が受託団体となり、総額9,000万ポンド（現在換算で約200億円）の政府資金が投入された。その目的の一つとなったのが地域団体の能力向上（capacity building）であり、単に資金を提供するだけでなく、組織マネジメントの支援やスタッフ研修なども実施されている。

この地域再生方式の成功は、「新地域主義（new localism）」と形容される大きな動きに発展している。「地域問題の地域的解決（local solutions to local problems）」がキーワードであり、これが地方分権を進める政治的な動きとつながって動いている。最近では、「二重の地方分権（double devolution）」が強調され、政府から地方自治体へ、さらに地方自治体から近隣レベル（neighbourhood）への分権が進められている。こうして若者のための政策や対策も、地域をベースとした、より総合的・統合的な地域政策のなかで実施されるようになってきている。

● パートナーシップ

4つ目が「パートナーシップ（partnership）」である。パートナーシップはイギリスの行政改革のキーワードであり、その内容は「行政と民間企業のパートナーシップ」から、「行政とサードセクターのパートナーシップ」、さらに「行政とコミュニティのパートナーシップ」へと徐々に進化してきている。

パートナーシップのもっとも重要な側面は、「パートナーシップ・ワーキング（partnership working）」にある。つまり、単に関係者が集まって議論するだけでなく、問題解決のためのビジョンやプログラムを合意し、そのための資金を獲得し、現場で実践し、その成果を評価するまでの一連の作業プロセスを意味している。このように、「問題解決」のために形成されるのがパートナーシップであり、それをうまく機能させるために、これまで多くの実験と修正が繰り返されてきている。

現在では、官民すべての団体がパートナーシップを強調しているし、政府やEU、宝くじ基金などの事業プログラムでも、パートナーシップ・ワーキングが条件になってきている。つまり、パートナーシップでなければ資金が獲れないし、単独で行動しようとする団体は取り残される時代になっている。若者対策においても、どの団体と協力すべきか、どの政

策テーマと連携するのが効果的かなどを、常に考える発想や姿勢が求められている。

● 地域戦略パートナーシップ

パートナーシップ政策の進化とともに、すべての自治体レベルに導入されているのが「地域戦略パートナーシップ (Local Strategic Partnership : LSP)」の仕組みである。LSPは「パートナーシップのためのパートナーシップ」と言われるように、地域で動いている多様なパートナーシップ団体の上位に位置づけられる「戦略的」なパートナーシップである。地域で活動している公共、民間、市民セクターからの代表的団体(多くの場合 40~50 団体)が戦略的に連携をとり、一緒に「コミュニティ戦略 (Community Strategy)」を作成し、地域全体として達成すべき政策成果(アウトカム)が合意されている。

この LSP システムを強化し、戦略的パートナーシップが実質的な力となるように用意されたのが、「地域合意契約 (Local Area Agreement : LAA)」の制度である。これは政府と LSP 地域との 3 年間の契約関係であり、将来的にはこの契約内容に基づいて、政府から地域に提供される各種補助金の調整と連携が促進されることになっている。

LSP と LAA 制度の導入により、若者問題と他の戦略的テーマ(住宅、環境、社会的ケア、犯罪、健康、教育など)の連携が強まり、若者問題を解決するための協力体制が拡充されることが期待される。現在のところ、LAA に直結した政府補助金は少なく、地域に各省庁から出されている既存の補助金を統合(あるいは調整)しながら、合意したアウトカムを効果的に達成するアプローチがとられている。

このように、現時点では LAA に直結する補助金は少ないが、一つの例外となるのが「伸長ターゲット (stretch target)」の設定である。これは、通常の LAA で合意する数値よりもかなり大きな数字を目標値として設定し、それが達成できれば、政府から特別報奨金が出されるという制度である。つまり、地域のパートナー団体がやる気を出して伸長ターゲットが達成できれば、地域として使える資金が増えることになる。この制度を使って、ニート数減少に伸長ターゲットを設定している LSP も少なくないようで、LSP による若者対策がうまく機能すればするほど、イギリス全体のニート人口の減少が期待できることになる。

● ターゲットとアウトカム

最後に指摘しておきたいのが、政策ツールとしての「ターゲット(数値目標)」および「アウトカム(成果)」の役割である。政府機関から補助金が出される場合、そのコントラクト(サービス契約)のなかで達成すべきターゲットが合意される。現状の数値をベースとして、年度別の達成目標値、評価指標などがセットで設定され、その達成度に応じて補助金

が支払われる。このターゲットの内容も、かつての「アウトプット (output) から、最近では政策効果を示す「アウトカム (outcome)」へと変わってきている。

ターゲットやアウトカムが重要なのは、地域目標がパートナー団体の協議や住民参加で合意され、実践プログラムのデザインや成果評価にも、そうした団体や住民（例えば若者）が関与するようになってきている点である。上でみた LSP や LAA などの制度も、アウトカムの達成に焦点が当てられており、政策評価でもアウトカム達成度が判断基準として使われている。

こうした動きは、若者対策にも大きな影響を与えるようになってきている。若者対策に関係する多様な団体がパートナーシップを通して連携し、アウトカムを一緒に合意し、手持ちの公費を統合的に活用する。若者サービスのデザインおよび実践に若者自身が参加する、あるいは若者問題と他のターゲット、例えば健康改善や環境改善、治安の改善などのアウトカムと連携させる、といったことが各地で試みられている。

(3) 若者対策におけるサードセクターの役割

以上が若者対策における最近の政策コンテキストである。そしてこうした現代的な政策コンテキストのなかで、サードセクター団体の役割が拡大してきている。

サードセクター団体を重視する政府の姿勢は、1998 年の「コンパクト」の導入に始まり、2002 年には政府によるサードセクターの総合的レビューが実施された。このレビュー結果をもとに、「Futurebuilders (優良モデルの育成)」や「ChangeUp (インフラ組織の整備)」などのサードセクター育成事業が開始され、2006 年には内閣府に「サードセクター局 (Office of the Third Sector)」と担当大臣が置かれている。さらに 2007 年には、地域の社会的、経済的再生におけるサードセクターの役割が各省庁連携で評価され、その結果が政府予算プログラムに反映されることになっている。

このように、政府がサードセクター重視の姿勢を強化しているのは、サードセクター団体が行政や民間企業にはできない独特の役割を担えるからである。特に、ニート対策のように社会的排除の問題が背景にあると、行政の力だけでは問題解決が難しくなる。若者へのアウトリーチに始まり、若者のニーズや希望を理解し、若者の意欲を引き出せるアプローチが必要であり、多種多様なタイプの団体や人材の関与が不可欠になる。今回の調査で取り上げた事例でも、「地域再生」「雇用研修」「IT/メディア」「自立支援」「アート」「環境保全」など、多彩なミッションとアプローチをもつ団体が若者支援に貢献していた。

(4) 若者対策の新アジェンダ

● Every Child Matters と5つのアウトカム

最近になって、若者政策の内容をさらに改革しようとする動きが強まっている。政府はまず2003年に「Every Child Matters」という討議文書をまとめ、子供と若者政策についてのコンサルテーションを開始している(6)。その結果をもとに2004年に公表されたのが、「Every Child Matters: Change for Children」という政策文書である(7)。この文書のもっとも重要なポイントは、すべての子供や若者のための5つのアウトカムを、若者対策の基本目標として設定したことである：

- ・ 健康であること (being healthy)
- ・ 安全であること (staying safe)
- ・ 楽しみ、成し遂げていること (enjoying and achieving)
- ・ 積極的な社会的貢献をしていること (making a positive contribution)
- ・ 経済的 Well-being を達成していること (achieving economic well-being)

● Youth Matters と統合的サービス・アジェンダ

つぎに、この Every Child Matters のコンテクストをもとに、13歳～19歳に焦点を当てた若者政策の論議が、2004年の討議文書 (Youth Matters) によって始められている(8)。この議論も全国的なコンサルテーションを通して行われ、1000以上の関連団体からの回答と、19000人の若者からの意見を考慮して、2006年に「Youth Matters: Next Steps」という政策文書がまとめられている(9)。この文書のキーワードになっているのが「若者のエンパワメント」であり、公共サービスの「個人化 (personalisation)」である。つまり、市民としての若者育成を原点として、個々の若者のニーズに適した多様な選択肢を提供すること、そのデザインに若者が直接的に影響できるようにすることが、若者政策の基本方針として確立されている。

● 児童法の制定と「チルドレンズ・トラスト (Children's Trust)」の導入

2004年には「児童法 (Children Act)」が制定され、Every Child Matters の内容を実践に移すための法的基盤が整備された。この法律によって導入が決まったのが、「チルドレンズ・トラスト (Children's Trust)」の設置である。このトラストは150の自治体地区に重ねて設置されることになっており、地方自治体が最終的な説明責任を負うこととされている。このように、地方自治体が責任主体になっているが、このことはかつてのような行政主導型モデルへの回帰を意味していない。公共、民間、サードセクター団体のパートナーシップを基本とすることが再確認され、これらの関連団体には、チルドレンズ・トラストの理念のもとに、積極的に協力することが児童法のなかで義務付けられている。つまり、

パートナーシップをさらに進化させ、5つのアウトカムを中核に据えながら、切れ目のない若者サービスを地域全体で提供することが、チルドレンズ・トラストの目的である。

このチルドレンズ・トラストは、ニート対策面にも大きな影響を与えることになる。これまでのニート対策は、全国47地区で組織されているコネクションズ・パートナーシップがリーダーシップをとってきた。この組織に政府のニート対策資金が直接提供され、ここでプログラムを企画し、サードセクター団体などとのコントラクトにより、若者への支援サービスが提供されてきた。今後はこのニート対策資金も、チルドレンズ・トラストに統合されることになる。この新しいフレームワークのなかで、コネクションズというブランドや機能が今後も維持されるかどうかは、現時点では未定である。

● ニート対策とボランティア活動の推進

最後に、若者のボランティア活動について触れておきたい。Every Child Mattersの5つのアウトカムの一つに「積極的な社会的貢献」が設定されたことから、このテーマの具体化策を検討するために、政府は2004年にラッセル委員会を設置し、その推進方法についての諮問を行っている。同委員会では2004年10月に全国的なコンサルテーションを実施し、700以上のサードセクター団体、さらに6,000人以上の若者から意見を集め、2005年3月に提言をまとめている。その提言の中核をなしたのが、若者のボランティア活動を推進するための全国的な実践フレームワークの形成であり、その中核をなすチャリティ団体の設立だった⁽¹⁰⁾。

この提言を受けて、政府は2006年に「V」という全国チャリティ団体の設立を支援する。また、Vの活動資金として、政府からの5,000万ポンドの出資も決まっている。今後は民間企業から同額の資金を集めて、3年間で1億ポンド(230億円)の事業資金が投入される予定である。これまでボランティア活動には消極的だった若者(16歳~25歳)が主なターゲットであり、3年間で100万人の若者ボランティアの参加が目標となっている(事例参照)。

もう一つ、2004年に始まった「Big Boost」という宝くじ基金を活用した支援プログラムがある。これは「若い起業家(young entrepreneurs)」の育成・支援が目的で、「地域を変える」プログラムの企画と実践を通して、若者自身、そして地域コミュニティに、永続的なインパクトをもたらすことがねらいである。対象となるのは11歳~25歳までの若者で、個人でも、あるいは少数グループ(4人まで)でも申請できる。最大5,000ポンドまでの活動資金とともに、必要に応じてビジネス・アドバイスなども提供されている。

3 ヒアリング調査の結果

(1) 対象事例の選定と分類

今回の調査の目的である、「若者（ニート）対策」と「中高年の人材活用」のマッチングは、イギリスではあまり議論されることはなく、したがって事例を集めたデータなども存在しない。そこで、調査事例選択のプロセスでは、まずキーワードによってデータベースから事例を収集し、その中から優良事例と思われるものを選択した。また、一つの分野に偏らないで、できるだけ多様なテーマの事例が含められるようにも配慮した。

図表1に示すのは、事例対象として選択した25団体／プロジェクトであり、これらを「地域再生」「雇用支援」「ICT／アート／メディア」「自立支援」「リサイクリング」「ボランティア活動」という6つのタイプに分けている。「地域再生」の中には、環境保全活動なども含めている。調査結果の内容から理解されるように、これらの事例が1つの目的をもって実施されていることはまずないといってよい。反対に、これら6つのタイプをすべて実施している事例も存在する。したがって、ここでの分類は団体（プロジェクト）の設立理念および目的、さらに中核となっている活動テーマを参考にして判断したものである。

なお、すでに述べたように、イギリスにおけるニートの年齢層は16歳～18歳だが、これらの団体における若者プログラムをみると、16歳～25歳を対象としているところがほとんどである。したがって、事例報告に含まれるプログラムはニート層だけでなく、25歳以下の若者を対象にしたものも含めている。

図表1 イギリス調査事例リスト

No	団体／プロジェクト名	地域再生	雇用支援	ICT／アート／メディア	自立支援	リサイクル	ボランティア活動
●聴取り調査事例							
1	Groundwork Wakefield	○					
2	Green Estate	○					
3	Marks & Start		○				
4	NECTA		○				
5	Project Cosmic			○			
6	Training for Life				○		
7	Hill Holt Wood				○		
8	Supporting Housing for Young People				○		
9	Teaching Hospital						○

10	Millennium Volunteers						○
●ホームページ・文献調査事例							
11	Neighbourhood Support Fund	○					
12	Somerset Rural Youth Project	○					
13	Business Action on Homelessness		○				
14	Focus to Work		○				
15	Groundwork VPA		○				
16	Connexions		○				
17	Stone Soup Project			○			
18	Rural Media Company			○			
19	Artswork			○			
20	Prince's Trust				○		
21	Depaul Trust				○		
22	Bulky Bob's					○	
23	SOFA Project					○	
24	V						○
25	UnLtd						○
	合計	4	6	4	5	2	4

○：中心を成す活動分野

(2) 調査の方法

図表1に示しているように、25の団体を2つの方法で調査している。事例の1～10の団体については、団体を個別に訪問して聴き取り調査を実施した。残りの15団体については、一部Eメールで問い合わせた団体もあるが、ほとんどはホームページや関連文献から得たデータをもとにまとめている。

なお、調査結果のまとめで使った項目はつぎの通りである。

- ・ 団体／プロジェクト名
- ・ ホームページ・アドレス
- ・ 設立目的・経緯など
- ・ 事業内容
- ・ 人員
- ・ 予算・財源
- ・ 特徴および特筆すべき点

4 考察

今回のイギリス調査で明らかになったことは、若者対策の政策的位置づけが強まり、より構造化（structurize）された形で政策展開が進められていることが一つ。もう一つは、その構造化された政策フレームワークのなかで、サードセクター団体（チャリティ団体やコミュニティ団体、社会的企業など）が重要な役割を担い、その人材として、中高年層の積極的な参画がみられていることである。ただし、それはボランティアとしてではなく、有給スタッフという形をとるケースが一般的だった。

そうした全般的な理解のもとに、ここでの考察では、「1 若者対策のフレームワーク」、「2 中高年人材の活用」という二つの側面から、イギリス調査の結果をまとめることにしたい。

（1） 若者対策のフレームワーク

● 公共政策としての若者対策の位置づけ

イギリスでは若者問題が重要な政策課題となり、公共政策としての明確な位置づけがなされている。このことが、省庁内での政策連携（縦割り排除）や政府と自治体との協力関係、サードセクター団体との関係強化、さらには同セクターへの支援プログラムの導入などのコンテキストとなっている。

ブレア政権は、さまざまな社会問題を「社会的排除（social exclusion）」という切り口で捉えている。若者問題についても同様であり、若者を社会的に排除している、つまり社会的に包摂できない構造的要因が分析され、それに対応するために一連の政策プログラムが導入されている。

その場合のキーワードとなっているのが、「開発（development）」あるいは「能力向上（capacity building）」である。「若者の人間としての開発（成長）」、「行政やサードセクター団体の能力向上」、「社会関連資本（social capital）の開発」、さらには「新しい地域主体の開発」など、若者の個人的成長や地域の社会構造、組織改革などのために、多くの社会的投資がなされている（例えば、「Neighbourhood Support Fund」）。

● 若者対策としての Youth Work アプローチ（APIR）

イギリスの若者対策では、「youth work」と総称されるアプローチが確立し、若者の人間的、社会的側面への支援が行われている。このアプローチは主に地方自治体の Youth Service のなかで実施され、また、サードセクター団体でも広く採用されている。

Youth work のサービスでは、「APIR プロセス」が適用されている。これは「Assessment (初期評価)」→「Planning (個人的プランの作成)」→「Implementation (実行)」→「Review (成果評価)」というプロセスであり、個々の若者の個人的なニーズを明確にし、成長プランを決め、若者支援の成果がモニタリングされている。

サッチャー政権時代に一時衰退したこのアプローチが、ブレア政権のもとで改めて注目されている。特に最近の「Every Child Matters」や「Youth Matters」政策のなかで、若者サービスの「個人化 (indivisualisation)」が重視されており、そうした人間開発アプローチの必要性が認識されている。

● 若者対策の統合化と情報の共有

若者ニーズへの個人的対応という流れのなかで、「若者サービスの統合化」が新たな政策アジェンダとなっている。このアジェンダに対応するために、地域レベルでのサービスフレームワークの組み換えが進んでおり (Children's Trust の設立など)、地域におけるパートナーシップ体制が、今後さらに強化されることになっている。

この統合化の一つの鍵となるのが、個々の若者についての情報の共有である。イギリスでも情報保護が厳格に実施され、情報の共有には最大限の注意が払われている。しかしその一方で、問題を抱えた若者に適正な対応をするためには、関連団体が情報を共有する必要があるとの認識も進んでいる。

若者情報の共有化は、コネクションズのパーソナル・アドバイザー (PA) を核とするネットワークを通して行われている。PA には常時、担当する若者についての情報が集まるようになっており、PA はその情報をもとに個々の若者に対応し、また若者へのサービスを提供するプロバイダー団体との連携役を果たしている (「Connexions 事例参照」)。

● 若者対策と地域再生アプローチ

若者対策に大きな影響を与えたのが、地域再生アプローチの導入である。これによって地域をベースとした総合的なプログラムが増え、若者対策もその中に位置づけられるようになってきている。これに伴い、地域が自分たちの裁量で使える政府補助金が増え、これが地域人材の育成や若者問題への柔軟かつ段階的な対応を可能にしている。この種の補助金の増大が、全国各地に新しい地域組織を育成し、事業終了後は社会的企業などとして活動を継続するケースが目立っている (「Green Estate」 「NECTA」 「SHYPP」 「Somerset Rural Youth Project」 など)。

地域再生アプローチの最大の特色は、社会的側面への投資にある。それは組織の育成であったり、人材の育成であったり、アイデアやイノベーションの開発であったりするわけだが、その結果として、多様なセクターや団体の参画のもとに、若者のために創造的に協力できる体制の構築が進んでいる。

地域再生アプローチのもう一つの側面として、若者対策にポジティブな要素を加味できたことが指摘できる。これまでの若者対策では、その問題の反社会的な性格を理由として、どちらかといえばネガティブなイメージが付きまとい、その対策自体も消極的なものになりがちだった。地域再生アプローチでは、若者を含む地域コミュニティが主役となり、地域の将来に影響できるようにすることが目的になっている。そのコンテキストにおいて、若者が貢献できる機会を創りながら、地域とのコネクションを醸成したり、大人との接触を図ったりする試みがなされている（「Groundwork Wakefield」「Green Estate」など）。

● パートナーシップによる構造化の促進

若者対策におけるパートナーシップの広がりや深みが増している。ここでいう「パートナーシップ」とは「パートナーシップ・ワーキング (partnership working)」のことであり、地域ビジョンおよびターゲットの設定、プログラムの企画とデリバリー、成果評価に至るまでの一連の共同作業プロセスを意味している。こうしたパートナーシップ・ワーキングの関係が、現場レベルから戦略レベルに至るまで、連綿としたメカニズムとして動いていることも最近の特色である。

パートナーシップ・ワーキングの進化とともに、公共団体とサードセクター団体の構造化、つまり、フォーマル・セクターとインフォーマル・セクターの構造化が進んでいる。今回の事例調査でも再三強調されていたように、ニートにみられる典型的な現象は、若者によるフォーマル・セクター（自治体、学校、カレッジなど）の拒絶である。したがって、最近ではフォーマル（公共）セクターでもインフォーマルなアプローチを採用するようになってきているが、その一方で、インフォーマル・セクターを公共政策の中に組み込み、構造化することで、インフォーマルなアプローチを最大限活用する試みが進んでいる。

● LSP および LAA

そうしたパートナーシップによる構造化という点で注目されるのが、「地域戦略パートナーシップ (Local Strategic Partnership : LSA)」と「地域合意契約 (Local Area Agreement : LAA)」である。本章の最初の部分でも触れたように、LSP は地方自治体の上位に位置する戦略的なフレームワークであり、LAA は政府と地域 (LSP) との補助金に関しての合意契約という意味合いがある。LAA の中には、政府がいわば強制するアウトカムと、地域が独自に開発するアウトカムが含まれている。しかし、地域の自主性を尊重するのが LAA の基

本原則であり、政府強制のアウトカムについても、それをどのように達成するかは地域の裁量に任されている。

政府が指定する戦略的なアウトカムは、「子供と若者」「健康的なコミュニティおよび高齢者」「経済開発およびエンタープライズ」「安全で強いコミュニティ」の4つである。このように、「子供と若者」が LAA ブロックの一つに選ばれている。つまり、全国すべての地域において、地域の子供と若者問題をどうするか、どのような目標をもち、それをどう達成するのかを、地域の多様な関係者で合意し、成果を共有する仕組みができていくことになる。

この LAA システムのもっとも面白いところは、そうした目標や方法論を、地域のなかで独自に決め、実践する自由度があるという点である。それがうまく機能するかどうかは未知数だが、いずれにしても若者問題が地域の多様な団体によって共有され、相互の理解や信頼関係を醸成し、新しいアイデアやプロジェクト、対応力や創造力を生み出す可能性をもったメカニズムであることは間違いない。

● 重要な役割を果たすサードセクター団体

若者対策におけるサードセクター団体の役割がますます強まっている。上で述べた LSP や LAA においても、サードセクター団体を積極的に活用することが基本的条件となっている。こうしたサードセクター重視の姿勢の背景には、それらの積極的な参加なしには、社会が直面する問題の解決が困難になっているという時代背景がある。特に、若者対策についてみれば、政策ターゲットやアウトカムの内容が、若者の個人的成長やコミュニティとの信頼関係など、きめ細かな対応を必要とするようになっており、行政や民間セクターだけでは対応しにくい状況が生まれている。

サードセクターは公共セクターに比べて、若者からの信頼を得やすいという強みを持っている。サードセクター団体はアプローチしやすいし、スペシャリストとしての能力も高く、また若者にとっての脅威にもならない。このことは、若者ニーズへの対応や若者の政策参加を重視する最近の動きのなかで、非常に重要な意味をもっている。新しい政策アジェンダを成功させようとするれば、若者との距離が近いボランティアセクターの参画が決定的に重要になるからである。

サードセクター団体の関与と貢献が拡大するなかで、二つの新しい動きが生まれている。一つは、従来には関係がなかったタイプの団体が、若者対策分野に参画するようになってきていることである。地域再生団体や環境保全団体、アート関連団体、建設業界、リサイクル団体、さらには病院やスポーツ団体などが、若者への支援を提供するようになってきている。

もう1点は、サードセクター団体の多様化である。伝統的なチャリティ団体や開発トラストなどに加えて、コミュニティセクター、社会的企業など、多様なタイプの団体が組織され、リーダーシップを発揮するようになっている。

政府はサードセクター団体を公共政策の担い手として位置づけ、その育成のための制度化や資金提供を行っている。例えば、社会的企業の育成を図るために、2005年には「Community Interest Company (CIC)」という新しい法人格を導入させている。また、地方自治体や医療機関、パートナーシップ団体などに補助金を出す場合も、サードセクター団体を加えることを条件とするようになっている。

● 社会的企業モデルの活用

サードセクター団体の一つのタイプとして、特に注目されるのが社会的企業の増加である。今回の事例調査でも、その多くが社会的企業という性格をもつ団体だった。社会的企業を通して実践的な雇用研修を行い、同時に雇用も創出するという経営スタイルである。

社会的企業はチャリティと一般ビジネスの中間形態として位置づけられ、社会的ミッションをビジネス的な方法で達成する団体として理解されている。政府資金も徐々に社会的企業支援にシフトしており、その動きに乗り遅れまいとする意識が、多くのサードセクター団体によって共有されている。

社会的企業が成長するプロセスには、大きく3つのルートがあった。一つは、チャリティ団体あるいは有限責任会社として立ち上げ、行政の補助金や宝くじ資金を受けて活動しながら、徐々にビジネス面を拡大していくケースである（「FRC」、「Training for Life」、「Project Cosmic」、「SOFA Project」、など）。二つ目は、地域でパートナーシップ組織を作り、そこで政府資金を受けて活動を行い、その活動を終えた段階で社会的企業に転換するタイプである（「NECTA」、「Green Estate」、「Somerset Rural Youth Project」、など）。3つ目はもっとも新しいタイプで、最初から社会的企業を起業してビジネスや公的事業を進めるタイプである（「Focus to Work」、「Hill Holt Wood」、「Stone Soup」など）。

社会的企業のモデルは、地域再生および失業者対策の分野でもっとも多く活用されていた。ロンドンで活動する「Training for Life」は、コミュニティ支援の柱として社会的企業を位置づけているし、ロンドンの南西部の衰退地域を足場にする「Focus to Work」でも、すでに4つの社会的企業を起業させている。また、リバプールを拠点とするリサイクル会社のFRCも地域の失業者を研修し、スタッフとして採用するアプローチをとっている。

これらに共通するのは、「中間労働市場 (Intermediate Labour Market)」の考え方であ

る。まずは行政からのサービス契約で仕事を獲得し、その実際の仕事環境のなかで失業者の研修を行い、一定の給与も支払うという方法である。Groundwork Wakefield の事例でも、この中間労働市場の考え方が導入されていた。この方法論では、地域の問題解決（住宅問題や廃棄物問題など）のなかで地域失業者の雇用研修も行われているため、地域に投入された公的資金が地域外に流出しないという効果も生じていた。

社会的企業が育ってくる過程では、政府機関や地方自治体、あるいは地域企業などから支援が提供されるのが一般的である。政府が 1990 年代に導入させた「シティ・チャレンジ (City Challenge)」、「単一地域再生予算 (SRB)」や「農村チャレンジ (Rural Challenge)」といった補助事業では、補助金終了後の継続主体の育成が支援されていたし、そこから育った社会的企業も少なくなかった（「Green Estate」や「SHYPP」、「Somerset Rural Youth」など）。また、最近では地方自治体がサービスを外部から調達する場合には、できるだけ社会的企業を選択できるようにする動きも強まってきている（「NECTA」、「FRC」など）。

● イノベーション志向

今回の事例調査で再三強調されていたのが、「イノベーション」である。森を使った若者教育と社会的企業モデルの開発、病院における若者ボランティアの実験（Sheffield Teaching Hospital）、Training for Life における Prospect Centre の運営、あるいは建設作業における若者人材の育成（NECTA）、地方自治体の随意契約方式の変更、さらにはグラウンドワークにおけるブループリント方式など、すべてがイノベーション志向の成果と言える。

なかでも重要なイノベーション・テーマとなっているのが、「新しいパートナーシップ・ワーキング方式 (new ways of partnership working)」の開発である。社会が変わり、若者の文化やニーズが変わるにつれて、若者対策の原則や価値観、フレームワークは常に修正を迫られている。イノベーションは現代における恒常的なテーマであり、それを効果的に実現するには、多様な特色をもつ団体のつながりや組み合わせが欠かせない。また、組織のキャパシティ・ビルディングも不可欠であり、公共セクター・サードセクターいずれの団体でも、人材研修の動きが活発になっている。

こうしたイノベーション方式が積極的に活用され、各団体の共通意識となっているのは、政府がイノベーションを重視し、奨励し、補助金提供の条件にもしているからである。もちろん、イノベーションにはリスクを伴うわけだが、「現状のままで変わらないこともリスクである」という考え方が共通認識になっている。その結果、イノベーションやパートナーシップを志向しない組織や団体は、現代的なフレームワークには入れないし、補助金その他の資金も獲得できない時代になっている。

● 若者対策とボランティア活動の推進

最近のもう一つの顕著な動きといえるのが、ボランティア活動を使った若者問題への対応である。イギリスでは若者によるボランティア活動が広く行われているが、ニート層に限ってみるとそれほど活発ではない。また、最新の若者政策である「Every Child Matters」や「Youth Matters」において、「若者の社会的貢献」が一つの柱として確立されたこともあって、若者によるボランティア活動の促進が、新たな政策アジェンダとして浮上してきている。

特に、ニート層に焦点を当てた若者ボランティアを促進するために、政府資金をもとに「V」という全国組織が設立されている。その運営には若者組織の代表が加わり、またその資金を政府と民間企業のパートナーシップで負担しようとしていることも注目される。

また、若者のボランティア活動を通して、若者の起業家的活動を促進しようとしているのも新しい動きである（例えば、Big Boost 基金）。ここでの財政的支援の中心は宝くじ基金だが、その資金を効果的に活用するために、サードセクター団体や企業界が、精神的および専門的な支援を提供している。

(2) 中高年人材の活用

i サードセクター団体職員としての中高年の活用

● 中高年によるキャリア転換

イギリスでは公共、民間、非営利といったセクター間の人材移動が活発であり、人生の途中でキャリア変更するのも一般的である。今回の事例にもあったように、写真家から環境保全団体への転職（Millennium Volunteers 担当者）、教師の経験を活かした環境保全団体の運営（Hill Holt Wood）、新聞社勤務の経験を生かして若者プロジェクトのコーディネーターへの就任（Sheffield Teaching Hospital）、民間の会計士から建設関連の社会的企業に転職（NECTA）、さらには自治体職員から IT 社会的企業への転職（Project Cosmic）、民間会社の景観デザイナーから社会的企業への転職（Green Estate）、陸軍兵士からビジネス・ダイレクターへの就任（Training for Life）など、さまざまな経歴と職歴が、若者分野のビジネスに活かされていた。

こうした中高年人材の若者対策分野への転入契機として、人生における価値観の変化という大きな社会的動きが背景にありそうである。物質的な豊かさとは異なる価値観を求め中高年層は確実に増えているし、それを可能とする職業分野にキャリア転換する中高年が少なくない。特に、公共政策アプローチの転換および政治的リーダーシップによって、若者問題へのすべてのセクターの参画、個人やコミュニティの責任や役割が強調され、社

会全体で若者問題を解決しようとする機運が高まっていることも、若者分野へのキャリア転換を促す要因になっているようである。

● 中高年のキャリア転換とサードセクター団体

そうした中高年の人材活用において、キャリア転換の機会や実際の有給職を提供できているのが、サードセクター団体である。サードセクター団体に共通するのは「ミッション」の存在であり、それに情熱的になれる人材の必要性である。政府資金の投入や社会的企業の増加によって、サードセクターでの有給職員数は確実に増えているし、民間や自治体との給与格差も減少している。また、職業および人生体験の豊富な中高年層が貴重な戦力になれる時代にもなっている。問題を抱えた若者が自立に向かう道筋は多様であり、多様な形で支援が提供できる人材をもっていることで、若者対策を成功させる可能性が高まるからである。

若者対策分野へのキャリア転換の一つの典型と言えるのが、Nottingham 市で活動する NECTA の事務局長になった Platt 氏のケースである。氏は民間の会計会社で仕事をしていた時に若者が不当に扱われている事実を知り、そのことに怒りを感じて NECTA の仕事に応募している。会計関係の仕事から、建設業を通しての若者支援団体へのキャリア転換である。

また、Hill Holt Wood の夫婦のケースも大きなキャリア転換と言える。夫の Nigel さんは農業用の圃場フェンス会社を経営し、奥さんの Karen さんは学校の教師をしていた。Nigel さんは農村地域の資源管理に大きな関心をもっていたが、彼の考えを政府機関などに伝えても誰も耳を貸してくれない。そこで、会社を売却し、荒廃の進んだ 14 ヘクタールの森を購入し、そこに住み込んで自分の考えを実践に移すことになる。この 2 人のケースで注目されるのは、2 人だけの閉鎖的な活動に終わらせないで、困難な若者を地方自治体から受け入れ、労働力としても活用しながら、彼らの成長も同時に支援したことが一つ。もう一つは、地域コミュニティの人々の参加を働きかけ、コミュニティの代表が運営する社会的企業として成長させたことである。現在では 20 人のスタッフをもつ会社となり、Nigel さんはこのビジネスモデルを全国に普及させようと、現在各地で講演活動などを行っている。

中高年人材を有効に活用するためには、再研修を通しての専門教育や能力開発が必須要件になることも共通のテーマだった。若者対策では人間的アプローチや個人化されたアプローチが要求されるため、コミュニケーション能力や判断能力など、いわゆる「人間的スキル (human skills)」が重要になってくる。また、パートナーシップが基本原則になっていることから、他の団体との協力や交渉、多様な資金源からの資金の獲得、ターゲットの

効果的達成など、プロジェクト運営の能力向上も欠かせない。実際、サードセクター団体においては、組織としてのキャパシティを高め、若者ニーズへの的確な対応ができるように、スタッフの研修プログラムを活発に活用している。そのための予算を補助金契約に含めることが可能になっているし、そうした研修機会を提供するプロバイダーも多様に存在している。

ii ボランティアとしての中高年の活用

● 組織運営面での役割

中高年ボランティアの能力がもっとも必要とされるのが、サードセクター団体を監督する理事や役員としての役割である。特にチャリティ団体の場合、無給ボランティアによる信託人（理事）が組織運営の責任者であり、彼らの法的責任は極めて重いとされている。市民や企業は「チャリティ」という認証を信じて募金活動や寄付を行っており、そうして集まった資金はいわば公的資産であり、その運用に関わる理事に重い責任が課されているわけである。

イングランドとウェールズには約 17 万のチャリティ団体が存在するが、各団体が平均 10 人の理事をもつとして、国民全体の約 3%にあたる 170 万人が、そうした重い法的責任を感じながら、社会的役割を担っていることになる。チャリティ認可を得ていないその他の非営利団体や社会的企業の理事も含めれば、類似の立場にある人の数はさらに増えてくる。このことについてあまり取り立てて議論されることはないが、イギリス社会の根幹を成す部分であり、また今回の若者対策におけるサードセクター団体の組織運営にも共通する部分でもある。

● メンターや世話役としての役割

企業 CSR (Corporate Social Responsibility) の一環としての中高年の参加も活発だった。これは仕事のなかでの関わりであり、純粋な意味でのボランティアとはいえないが、中高年の経験や技能を若者のために役立てるという意味で重要な活動となっている。

典型的なのは Marks & Spencer 社が取り組んでいる「Marks & Start」である。このなかで、全国 300 店舗から約 1,000 人のスタッフが、ホームレスや若者失業者への支援を提供している。また、「Training for Life」では、銀行や食品関連会社などからのスタッフが、研修生のメンターとなって就業までのプロセスを支援していた。「SHYPP」のホームレス対策でも、地元企業からのボランティアがメンターとしての役割を果たしていたし、「Prince's Trust」のプロジェクトでは、スコットランド銀行からの 1,500 人のスタッフがメンター役を果たしていた。

イギリスでは、社会的排除に直面する若者へのメンターサービスが非常に多い。これはメンターと若者との1対1の関係であり、平均して月に1回の頻度でミーティングがもたれている。メンターは会社内での公募に応じての任意の参加であり、またそれを受ける若者も任意による同意となる。つまり、メンターを受け入れるかどうかは、若者の判断に任されている。メンターとなる人には会社内において、あるいは若者の支援をするサードセクター団体によって、メンター研修が行われている。

● 少ない一般の中高年ボランティア

こうした理事あるいは企業 CSR 以外では、若者対策における中高年ボランティアの数は比較的少なかった。もちろん若者分野においても、世代間交流による中高年ボランティアの活動はみられるが、その多くは学校での読み書き指導や福祉施設での交流など、年齢層が低い子供の世界が中心である。今回のように対応が難しい若者を対象とした活動では、中高年がボランティアとして活躍する場面はそれほど多くはない。

その要因として、ニートのような若者対応が極めて専門的であり、構造化されていることがあげられる。今回調査した事例でも、基本形となるのは若者と有給スタッフとの1対1、あるいはそれに相当するような密接かつ専門的な若者支援だった。このことはイギリスのニートが16~18歳という若い年齢層であり、より手厚い支援を必要としていることと関係があるように思われる。

また、世代間ギャップの存在が、中高年のボランティア参加を難しくしているという指摘もあった。ニート世代においては2歳の開きでも世代間ギャップになり、一般の中高年がニートとコミュニケーションすることは難しいというのがその理由である。

その一方で、「若者支援において年齢差は関係ない」というコメントが出されていたし、むしろこの考え方が主流だった。何でそんな質問をするのか、といった反応も少なくなかった。その背景には、年齢差別を排除しようとする社会全体の動きがあり、また「社会問題の解決に、すべての団体や市民が関わるべき」という最近の政治的な機運も影響していると思われる。ただ、共通していたのは「ボランティアとなる人のパーソナリティが重要である」というコメントである。つまり、若者支援ができるボランティアには共通の適性があるということであり、Project Cosmic で出された「若者の声を聞く姿勢、若者から学ぼうとする姿勢」が一つの共通項になっているように思われた。

● ボランティア活動を通してのキャリア転換

中高年のボランティア活動において見逃してはならないもう一つの点は、ボランティア

活動とキャリア転換との関係である。つまり、中高年がキャリア転換をしようとしたときに、まず希望する分野のサードセクター団体のボランティアとなり、自分との相性をチェックする人が少なくない。また、新キャリア分野でのボランティア経験があった方が、就職活動で有利に作用するという意味合いもある。

サードセクター団体側でも、ボランティアの期待に沿えるような支援を積極的に行っている。「SHYPP」のマネージャーは「スタッフもボランティアも同じように扱い、研修の内容もまったく同じ」と言っていたが、これはサードセクター団体に共通する姿勢と聞いていいだろう。ボランティアのために多様なタイプの仕事を用意されているし、「SHYPP」の中高年ボランティアのように、若者カウンセリングのような難しいテーマにチャレンジしている人もいる。「Depaul Trust」では刑務所内での若者受刑者への支援を行っているが、こうした仕事にもボランティアが活用されている。チャレンジの大きさに比べて経験や技術が不足していれば、スタッフと同じような研修機会が用意されているし、希望すれば資格を取得することも可能である。

● 専門的アプローチの必要性

このように、ボランティア活動といっても、より構造化された、より専門的なアプローチが取られているのが最近の傾向である。かつてのように、どのような目的にも使える補助金をサードセクター団体が受けていた時代とは異なり、ターゲットのついた契約関係で仕事をするようになると、「ボランティアは欲しいけれど、スタッフの負担になるようなボランティアは避けたい」という意識が働くことになる。とはいえ、有能なボランティアは大きな戦力になるわけで、専門的なアプローチでボランティアを選択あるいは育成するのが、最近の一般的なスタイルになっている。

そうした動きのなかで、サードセクター団体で働く専門スタッフの重要性も増している。「Millennium Volunteers」のスタッフは、「確かに若者が中高年から学べることは多いが、若者と中高年を一緒にすれば、そうした学習経験が自動的に発生すると考えるのは間違い」と述べていた。この発言は上記の傾向をよく示している。

イギリスのサードセクター団体では、専門家としてのスタッフと、ボランティアとの間の境界が明確である。それだけ、「プロフェッショナリズム」が信頼され、大切にされているわけで、多くの経験を積んだ人たちであっても、彼ら（ボランティア）がボランティアであることに変わりはない。若者には特定のニーズがあり、それを支援するボランティアも特定のニーズあるいは動機をもって活動している。この両者の関係性を踏まえ、双方のグループにとって有意義な学習の場を設定できることが、スタッフ（コーディネーター）としての重要な役割になる。ボランティア確保に熱心なサードセクター団体には、必ずと

いっていいほどボランティア担当の専門スタッフが置かれているのはそのためである。

5 さいごに

イギリスにおいて、若者（ニート）問題の全体像や政策効果を評価することは容易ではない。若者問題の性格が常に変化していることに加えて、公共政策全般の組み換えが同時並行で進行し、若者問題へのアプローチが継続的な変化の波にさらされているからである。

本章を一読すると、ニート対策においてさまざまな施策がとられ、新たな資金が投入され、サードセクター団体が活躍していることなど、非常にポジティブな印象を受けるかも知れない。しかしながら、これまでの継続的な努力にもかかわらず、ニート人口が減少しない（むしろ最近では微増している）という現実が存在しており、果たしてイギリス方式が効果的なのかどうかという疑問も沸く。また、パートナーシップ方式が進化し、新たな資金が提供されているとはいえ、その効果に疑問を呈する意見はイギリス国内にもある。一方で、現在以上のパートナーシップの進化や資金投入を期待する、サードセクターからの声も強い。

今回の調査では、そうしたさまざまな疑問や問題点を分析し、回答を得るところまでは踏み込めなかった。すべてが急速に変化しているなかで、スナップショット的な評価がすぐに時代遅れになるという問題もある。

とはいえ、イギリス方式の基本的な変化・進化の方向性は本調査においてかなり明確になり、そこから得られるインスピレーションも少なくないはずである。

- ◎ トップダウンからボトムアップへ、
- ◎ 縦割り行政から統合的連携へ、
- ◎ 行政的ガバナンスからコミュニティ・ガバナンスへ、
- ◎ パートナーシップからパートナーシップ・ワーキングへ、さらには
- ◎ 画一的対応から個別対応へ、

といった方向性である。

今後はさらにパートナーシップと地域分権が進み、地域コミュニティをベースとした、しかも若者ニーズを中心に据えた公共サービスにシフトすることも、間違いない方向性として指摘できそうである。これらはすべて、日本社会が進もうとしている公共政策の方向性と一定の重なりをもつものといえよう。

また、中高年層の人材活用についていえば、若者を支援するという価値観を強い動機として、キャリア転換している中高年が多いことも印象的だった。「チャレンジ」という表現は、イギリスの公共政策およびキャリアアップのなかで頻繁に登場するが、そうしたチャ

レンジ性が社会的に評価され、政策的にも支援されていることが、中高年の参画を促す要因になっている。そして、中高年がそうしたチャレンジやキャリア転換を志したときに、それを受け入れる職場が、パートナーシップ団体やサードセクター団体によって多様な形で提供されている。

しかし同時に、中高年の参画がソフトで素朴なボランティアの世界としてではなく、構造化された、プロフェッショナルな形で展開されていることに、新たな時代の到来を感じた。フォーマル（公共）とインフォーマル（サードセクター）の連携および構造化は、今後の社会問題の解決、あるいは社会的人材の活用にとって、不可欠な要因になると思われる。そして、この新しい社会的アジェンダを前進させる上で、サードセクター団体の役割とリーダーシップが決め手になることも再確認できたように思う。そういう現代的コンテキストを踏まえておけば、イギリス政府がサードセクター団体の政策的位置づけを強め、その戦略的パートナーとしての立場を強化し、その育成に多くの資金を投入していることが、極めて自然な動きとして理解されるのである。

さいごに、今回の調査で印象に残ったコメントを以下にあげておきたい。

「若者問題の根本は、彼らの存在価値が認められていないこと。地域コミュニティのなかでの役割がなく、機能も果たしていない。尊敬もされていないし、尊敬すべき対象ももっていない。だからこそ、反社会的な行為をしても、それが『反社会的』という意識そのものが欠けている」
(Green Estate)

「若者研修生の一人に夢について聞くと、『仕事もち、小さなトラックもち、妻をもつ生活がしたい』という。誰もがベッカム選手のようになりたいと思っているわけではないことの理解が大切だ」
(Groundwork Wakefield)

「困難な若者かどうかは問題ではない。NECTAの原則はすべての若者に等しいチャンスを与えること。ここに入ってくる若者は、これまでそうしたチャンスをもち得なかった若者たち。彼らにチャンスを与えると、少なくとも5割は前向きに対応する」
(NECTA)

「17年間ホームレスだった人に、職業訓練をしても効果は上がらない。まずは、その人が自分を信じることができるように支援しなければならない。雇用不可能と思われる若者でも、正しい機会が与えられれば、やる気をもった労働者になることができる」
(Training for Life)

「若者は多くのことを中高年から学ぶことができる。しかし、若者と中高年を一緒にすれば、そうした学習効果が出ると考えるのは間違いだ」 (MV)

「ここでは若者は制服を着ないし、喫煙のための休み時間もある。もし麻薬をもってきても、それが原因で排除することはしない。暴力や反社会的行為で警察と関わりをもった若者でも、排除しないで彼らと話し合う姿勢で対応する」 (Hill Holt Wood)

「若者によって学習の方法とスピードが異なる。必要なことは、各人に適した学習方法を理解することだ。例えば、読み書きが弱い若者の場合は、写真を多用する方法が考えられる。若者はすべて異なる個人であり、彼らの意欲を高めるものが何かを探すのが、スタッフの仕事になる」 (NECTA)

「スタッフの年齢は問題ではない。スタッフの資質として大事なことは、若者から学ぶ姿勢をもっている人。若者との接触から生じるすべてのチャンスを捉えて、若者から学ぶことができる人だ」 (Project Cosmic)

「若者を支援する人の年齢は問題ではない。大事なことは、若者のことを本気で考えているかどうか。若者はうわべだけの、形式的な思いやりを見破る能力に長けている。本物の気持ちがあれば、年齢やパーソナリティは問題ではない」 (Training for Life)

「ボランティアはスタッフと同じように扱っている。彼らのニーズを考え、研修も行い、資格取得の機会も提供する。しかし、スタッフの重荷になるようなボランティアは採用しない」 (SHYPP)

「スタッフとして教職資格があることが望ましいが、それよりも森と若者に対する情熱をもった人の方が望ましい。若者教育についての研修は後でいくらでもできるから」 (Hill Holt Wood)

「新規スタッフを採用する場合、私たちによるインタビューの後で、若者たちがインタビューを行っている。その後、双方が意見を出し合って、採用者を決めている。ただ、意見の折り合わなかった場合、私たちの意見を優先させる。まだ、若者ユーザーに最終責任を取らせるところまでは進んでいないから」 (SHYPP)

「地方自治体で仕事をしていた時、Project Cosmic を調査する機会があり、リーダーの話聞いて大きな感銘を受けた。自治体に戻るとすぐに辞表を出し、翌週から Project Cosmic で働き始めた。社会を変える仕事ができると思ったからだ」 (Project Cosmic)

「企業で仕事をしている時に、若者が不公平な形で扱われている実態に気づいた。その時に感じた怒りが、現在の仕事に応募するきっかけになった」 (NECTA)

「最近、1人のスタッフを公募したら、170人から応募があった。社会的企業に対する関心が高まっている。自立して仕事ができるし、インスピレーションを大切にしたい仕事ができる。若者の人生に貢献したいと考えている人が増えている」 (Hill Holt Wood)

「社会的に排除された若者が、ビジネスとしての大きな市場になっている」 (Training for Life)

「社会的企業の最大の利点は、すべての人が組織運営に参加できること。スタッフ、ボランティア、ユーザー、理事、すべてが組織の運営をチャレンジでき、その意思決定に影響できる」 (Project Cosmic)

「社会的企業としての戦略は、単独目的ではなく、多様な目的を統合的につなげること。ホリスティックがキーワードであり、環境、コミュニティ、ビジネスの結合が大切になる」 (Hill Holt Wood)

「政府からの支援、企業とのパートナーシップ、そして構想を現実に導くサードセクター団体の能力が、これからのビジネスの成功モデルになる」 (Training for Life)

「現在は創造的であればあるほど、政府のお金がとれる時代になった」 (Project Cosmic)

(出典)

- (1) Department for Education and Skills, Participation in Education, Training and Employment by 16-18 Years Old in England: 2004 and 2005, June 2006
www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/s000658/SFR21-2006.pdf
- (2) Learning and Skills Council, National Management Group Report to Council, September 2006
<http://readingroom.lsc.gov.uk/lsc/National/39 - 2006 Management Group Report to council.pdf>
- (3) Social Exclusion Unit, Bridging the gap: new opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training, Cm 4405, 1999.
www.socialexclusion.gov.uk/downloaddoc.asp?id=31
- (4) Department of Education and Skills, Transforming Youth Work - resourcing excellent youth services, 2002
- (5) Department for Education and Employment, Learning to Succeed: a new framework for post 16-learning, Cm 4392, 1999
www.dfee.gov.uk/post16/pu_white_index.shtml
- (6) Department for Education and Skills, Every Child Matters (Green Paper), Cm5860, September 2003.
www.everychildmatters.gov.uk/files/EBE7EEAC90382663E0D5BBF24C99A7AC.pdf
- (7) Department for Education and Skills, Every Child Matters: Change for Children, November 2004.
www.everychildmatters.gov.uk/files/F9E3F941DC8D4580539EE4C743E9371D.pdf
- (8) Department for Education and Skills, Youth Matters (Green Paper), Cm6629, July 2005. www.everychildmatters.gov.uk/files/Youth%20Matters.pdf
- (9) Department for Education and Skills, Youth Matters : Next Steps, March 2006.
www.everychildmatters.gov.uk/files/3804D7C4B4D206C8325EA1371B3C5F81.pdf
- (10) The Russell Commission, A National Framework for Youth Action and Engagement, March 2005 www.russellcommission.org/docs/Final_report.pdf

第五章 世代間交流による若者支援の促進に向けて

世代間交流によって若者支援の促進を図るためには次のような点について考慮することが必要と思われる。

第一に、中高年人材に対する若者支援団体の期待度は高く、今後若者支援団体の支援内容の充実に伴い、中高年人材の活用の方も徐々に拡大するものとみられる。現在の NPO の若者支援の内容は、どちらかといえば生活支援の活動に強みがあった。今後支援プログラムのイノベーションが進むことによって、新たな中高年人材の活躍の場も広がるものといえよう。

例えば、現状では、中高年人材が最も活躍しているのは、「講師」「キャリアカウンセラー」「ジョブコーチ」「イベント時の協力者」等の関与のしかたであった。今後、若者の就職活動への同行者、パソコンや介護資格取得などの指導者、就労やインターンシップ先の開拓、伝統工芸の伝授など、活躍の場は一層広がると思われる。さらに、教育課程でキャリア教育が進展するに伴い、中高年人材が自らの職場経験を活かし、実践的な情報提供を行うような展開が予測できる。

また、企業への就業が困難な層のために、コミュニティカフェのような就業の場を NPO 等が地域に創出していく動きも最近では進んでいる。このような就業の場づくりは「起業」であることから、中高年人材がこれまでのキャリアやネットワークを若者に提供していくことで貢献できる可能性ももっている。しかも直接に個別の若者に関わるだけでなく、間接的な関わり方として、「近所のちょっと親切なおじさん・おばさんの役割を担う」「地域の子どものとして接することで、自然にキャリア教育を実践する」といった方式もあると思われる。

一方、英国の事例でみられたように、若者支援団体に役員やアドバイザーという立場で関わることや、団体の常勤スタッフとして働くことも今後の可能性として指摘できるだろう。つまり個々のサービスの提供に具体的に関わるだけでなく、若者支援団体の組織運営に責任者やマネージャーとして関わることも、若者支援団体の組織力の強化に貢献する方策といえる。

第二に、中高年人材の熱意が若者支援団体において効果的に活かされるためには、支援する側の人材として、中高年層自身が自らも研修等で学び、新しい分野に再チャレンジする心構えが必要と思われる。そのために、まず中高年人材が情報を得て、初歩的なボランティア研修を受けることのできるような窓口を、地域の NPO 支援センター等の中間支援組

織において担うことが望ましいだろう。その上で、受け入れ団体において、中高年人材が個別のオンザジョブ・トレーニングを通じ、具体的に貢献できる方途を探ることが現実的なステップと思われる。

若者支援団体に限らず NPO という活動の場は、企業とは異なる論理で運営されており、経営リソースが限られている等の組織運営上の特色がある。特に退職した団塊世代の男性たちにとっては、慣れ親しんだ企業的な環境とは異なるところで活動することになる。また支援の対象となる若者の生活文化は、団塊の世代の多くが経験している生活文化とは違った流行や特色をもっている。従って中高年の人材が若者支援に参画するときには、支援するというより、若者を理解しコミュニケーションをとろうとする姿勢が重要であるし、その活動の内容については、若者支援団体と相談しながら、段階的に進めることが重要だろう。

第三に、中高年人材のキャリアを若者支援に活かすためには、企業の協力も欠かせない。英国における Marks & Spencer の事例にみられるように、現役サラリーマンが若者のメンターとして貢献するためには、専門的人材のサポートや職場の協力が必要である。企業が社会貢献活動として、若者支援団体とパートナーシップを組み、企業の人材や活動の場を提供していくような協力プログラムを開発することが今後の課題であろう。このような企業と若者支援団体の協力プログラムの開発は、若者支援団体が独自に取り組むこともあろうが、英国における Business in the Community のような企業の社会貢献の推進組織が担う役割でもあると思われる。

第四に、中高年人材の受け入れと活用を積極的に推進するためには、受け入れる若者支援団体の組織力の強化が前提となろう。若者支援団体のミッションは、若者のキャリアアップ支援や生活自立のサポートである。ミッションを十全に展開するうえで、中高年人材に対し貴重なリソースとして期待が集まっている。そのリソースを効果的効率的に活用するためには、プログラムの充実や活動拠点の確保といった事業力や、人材マネジメント力の強化や人件費の確保といった組織運営力の強化・向上が必要条件である。

第五に前項の若者支援団体の組織力の強化を実現するうえで、若者支援政策における NPO 等の民間の担い手の役割を、構造的に位置づけることが基盤整備として必要であろう。英国においては、若者支援における多様な担い手の間のパートナーシップが、地域戦略パートナーシップや地域協定の形で制度的に担保されている。NPO が行政からの委託で行うさまざまな若者支援事業については、個々に具体的な成果目標が行政と非営利セクターの合意の上で設定されており、財源が確保されている。

また、インターメディアリ・レーバー・マーケット（中間労働市場）という考え方で、従来の労働市場に参入が困難な層に向けて多様な就労の場をつくるという方針があり、その就労の場の担い手として、民間であるが公益的な事業体という意味での「社会的企業」の育成が進んでいる。若者支援において NPO 等の民間の担い手への期待はますます高くなると思われるが、NPO がその役割を担うためには、行政と NPO とのパートナーシップを構造化（structurize）していくことが必要といえよう。

資料編

◆ 世代間交流による若年者のキャリアアップと社会的活動に関する調査 ◆

問1 貴団体の概要について、お尋ねいたします。各項目にご記入ください。

団体名	(ふりがな)		代表者氏名	(ふりがな)	
所在地 (都道府県名)	F2	法人形態 (〇は一つ)	1. NPO法人 3. その他非営利法人(具体的に: 2. 財団法人 4. 営利法人(具体的に:)	F3	設立年 (西暦) 年 F4
今年度事業費 (〇は一つ)	1. 50万円未満 2. 50万円～100万円未満 3. 100万円～200万円未満	4. 200万円～500万円未満 5. 500万円～1000万円未満 6. 1000万円～2000万円未満	7. 2000万円～5000万円未満 8. 5000万円～1億円未満 9. 1億円～3億円未満	10. 3億円以上	F5
国内の主な活動範囲 (〇は一つ)	1. 市区町村圏内	2. 単一都道府県内	3. 複数都道府県内	4. 全国規模	F6

問2 現在の活動内容としてあてはまるものすべてに○を、右側の回答欄におつけください。また、そのうちもっとも主要な活動の番号一つには、◎をおつけください。

1. 障がい者福祉	6. 農業・園芸振興	1		6	
2. 高齢者福祉	7. 林業支援・里山保存	2		7	
3. 子育て	8. 環境保全	3		8	
4. まちづくり	9. その他	4		9	
5. 教育・人材育成	(具体的に)	5			

問3 貴団体では、現在、若年者の社会復帰・職業選択・キャリア設計等を支援する活動を実施していますか？ここで若年者とは、15歳以上35歳未満の年代で、社会参加に何らかの困難を抱えている日本国内在住の男女をさします。あてはまるものすべてに○を、右側の回答欄におつけください。

1. 若年者のキャリアアップを直接支援する活動を行っている。「キャリアアップ」とは、安定的就労につながるような情報提供・コンサルティング・支援サービス、体験的就労の場の提供や説明会等の開催、就労斡旋などを含みます。	1			⇒問4へ
2. 社会参加に何らかの困難を抱えている若年者を受け入れ、直接、社会的活動への参加や生活自立等の支援を行っている。若年者の保護者を専ら対象とする相談サービス、支援等は含みません。	2			⇒問4へ
3. 1. 2. のいずれか、または両方を準備中	3			⇒問7へ
4. いずれも行っていない	4			⇒問7へ

問4 貴団体では、問3の1. または2. にあたる活動に、中高年人材(40代以上の男女)が参画、協力していますか？参画、協力とは、中高年人材が自らの専門的な技能、知的蓄積、社会経験等を若年者に提供し、若年者のキャリアアップ、または社会参加を支援することを想定しています。あてはまるもの一つに○を、右側の回答欄におつけください。

1. 若年者の支援活動に、中高年人材が参画、協力している	1		⇒問5へ
2. 準備中	2		⇒問7へ
3. 関わっていない	3		⇒問7へ

問5 貴団体で問3の1. または2. にあたる活動に参画、協力している中高年人材の職業についてお聞きします。あてはまるものすべてに○を、右側の回答欄におつけください。

1. 退職した会社員、公務員などの男女(60代まで)	1		⇒ い ず れ も 、 問 6 へ
2. 現役の会社員、公務員などの男女(40代以上)	2		
3. 主婦	3		
4. 自営業・フリーランス	4		
5. 経営者・会社(団体)役員	5		
6. 退職高齢者(70代以上)	6		
7. その他 (具体的に)	7		

問6 問5に回答した団体のみに伺います。

問6-1 現在貴団体が、中高年人材によるサポーターと若年者の交流を組み込みながら実施している主な支援活動・事業・イベント等について、2つまで選び、活動ごとの概要をご記入ください。また、他に状況のわかる関連資料がありましたら、返信封筒にご同封いただけるか、該当URLを欄外にお示しくださると幸いです。

7.	活動(事業・イベント等)の名称		活動開始年(西暦)	年
	活動の目的 ○は一つ	1. 若年者のキャリアアップを直接支援する 3. 1. 2. の両方を兼ねている 2. 若年者の社会的活動への参加や生活の自立を支援する		
	活動の主な財源 ○は2つまで	1. 自己資金(利用者の負担を含む) 4. 民間機関からの寄付または協賛金 2. 国、地方公共団体からの業務委託費 5. 民間機関からの助成金 3. 国、地方公共団体からの補助・助成金 6. その他(具体的に)	活動の総予算 約 [] 万円	k3 k4 k5
	活動の形態 ○はいくつでも	1. 情報交流の場・機会の提供(専用ウェブの運営を含む) 5. 実習・訓練・体験的就労機会の提供 2. イベントや講座等の企画・開催 6. 技能・資格の習得をめざす研修 3. 機関紙・啓発パンフレット・メールマガジン等の発行 7. 就労斡旋 4. 講師・アドバイザー・カウンセラー等の派遣 8. その他(具体的に)		
	対象若年者人数 ○は一つ	1. 1~4人 2. 5~9人 3. 10~19人 4. 20~49人 5. 50~99人 6. 100~199人 7. 200~499人 8. 500~999人 9. 1000人以上		k7
	対象若年者の年代 ○はいくつでも	1. 15~19歳 2. 20~24歳人 3. 25~29歳 4. 30~34歳		k8
	中高年サポーター人数 ○は一つ	1. 1~4人 2. 5~9人 3. 10~19人 4. 20~49人 5. 50~99人 6. 100人以上		k10
	中高年サポーターの年代(○はいくつでも)	1. 40代 2. 50~54歳 3. 55~59歳 4. 60~64歳 5. 65歳以上		k11
	中高年サポーターの役割(具体的に書きください)			k12 k13

1.	活動(事業・イベント等)の名称		活動開始年(西暦)	年
	活動の目的 ○は一つ	1. 若年者のキャリアアップを直接支援する 3. 1. 2. の両方を兼ねている 2. 若年者の社会的活動への参加や生活の自立を支援する		
	活動の主な財源 ○は2つまで	1. 自己資金(利用者の負担を含む) 4. 民間機関からの寄付または協賛金 2. 国、地方公共団体からの業務委託費 5. 民間機関からの助成金 3. 国、地方公共団体からの補助・助成金 6. その他(具体的に)	活動の総予算 約 [] 万円	
	活動の形態 ○はいくつでも	1. 情報交流の場・機会の提供(専用ウェブの運営を含む) 5. 実習・訓練・体験的就労機会の提供 2. イベントや講座等の企画・開催 6. 技能・資格の習得をめざす研修 3. 機関紙・啓発パンフレット・メールマガジン等の発行 7. 就労斡旋 4. 講師・アドバイザー・カウンセラー等の派遣 8. その他(具体的に)		
	対象若年者人数 ○は一つ	1. 1~4人 2. 5~9人 3. 10~19人 4. 20~49人 5. 50~99人 6. 100~199人 7. 200~499人 8. 500~999人 9. 1000人以上		
	対象若年者の年代 ○はいくつでも	1. 15~19歳 2. 20~24歳人 3. 25~29歳 4. 30~34歳		
	中高年サポーター人数 ○は一つ	1. 1~4人 2. 5~9人 3. 10~19人 4. 20~49人 5. 50~99人 6. 100人以上		
	中高年サポーターの年代(○はいくつでも)	1. 40代 2. 50~54歳 3. 55~59歳 4. 60~64歳 5. 65歳以上		
	中高年サポーターの役割(具体的に書きください)			

問6-2 問6-1でご回答いただいた活動への、中高年サポーターの関わり方はどれにあたりますか？
ア、イの活動別に、あてはまるものすべてに○を、右側の回答欄におつけてください。

1. 常勤の職員
2. 非常勤の職員
3. 有償(交通費・実費程度)のボランティア
4. 無償のボランティア
5. 講師・指導者
6. 顧問・アドバイザー
7. その他(具体的に: _____)

	ア.	イ.
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

問6-3 問6-1の中高年サポーターによる活動の効果について、どのような評価をしていますか？
回答者の方の個人的意見で結構です。ア、イの活動別に、それぞれあてはまるもの一つずつに○を、右側の回答欄におつけてください。

1. 大変効果をあげている
2. 効果をあげている
3. あまり効果があがっていない
4. 効果があがっていない

	ア.	イ.
1		
2		
3		
4		

問6-4 中高年サポーターの活用が難しい面があるとしたら、主にどのような点だと思いますか？
ア、イの活動別に、それぞれ一番近いと思われる状況一つに○を、右側の回答欄におつけてください。

1. 団体側に中高年サポーターを十分に活用する意思や、そのためのプログラムがない
2. 活用する用意はあるが、中高年サポーター側が個々の課題に対応する柔軟さに欠ける
3. 中高年サポーターの活用にあたり、意思の疎通がはかれず長続きしないことが多い
4. その他(具体的に _____)
5. とくに難しい面はない

	ア.	イ.
1		
2		
3		
4		
5		

問6-5 中高年サポーターによる活動が効果をあげるための条件として、必要なものは何ですか？
ア、イの活動別にあてはまるものすべてに○を、右側の回答欄におつけてください。

1. 活動にかかる人件費を応分に確保できている
2. 活動のコーディネート業務を行う事務局員の能力がすぐれている
3. 若年者の個々のニーズに合った事業ができている
4. 活動の推進にあたって、適切な中高年サポーターを確保できている
5. 若年者と中高年サポーターのコミュニケーションがよくとれている
6. 中高年サポーターと事務局の連携がうまくとれている
7. 活動の推進にあたる中高年サポーターの社会活動経験が豊富である
8. 活動の推進にあたる中高年サポーターの特技・能力がそろっている
9. 中高年サポーターのなかに良いリーダーシップがある
10. その他(具体的に _____)

	ア.	イ.
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

問6-6 今後、貴団体が中高年サポーターによる若者支援活動をさらに効果的に推進していく上で、必要と考えられる外部機関からのサポートがありましたら、下記にご自由にお書きください。

問7 すべての団体に伺います。

問7-1 貴団体ではいわゆる「団塊の世代」が社会貢献活動に参画することについて、どのように思いますか？
 「団塊の世代」とは、ここでは1947年(昭和22年)から1949年(昭和24年)生まれの日本人男女と考えます。
 あてはまるもの二つに○を、右側の回答欄におつけください。

- 1. 期待している
- 2. やや期待している
- 3. あまり期待していない
- 4. 期待していない

1	
2	
3	
4	

問7-2 貴団体では「団塊の世代」が社会貢献活動に活発に参画するためには、どのような条件が必要だと思えますか？
 重要と思われるもの3つまで○を、右側の回答欄におつけください。

- 1. 本人の活動時間の自己管理(健康管理を含む)
- 2. 本人の生涯にわたるライフプランに関しての、家族との相互理解
- 3. 本人の基本的なIT操作能力
- 4. 本人の異世代とのコミュニケーション能力
- 5. 本人の就業経験や専門分野の異なる同世代とのコミュニケーション能力
- 6. 企業が社員向けに行う退職準備講座や市民活動入門体験講座等の充実
- 7. 自治体が主催する退職準備講座や市民活動入門体験講座等の充実
- 8. 地域の民間団体が主催する市民活動への入門体験講座等の充実
- 9. 人材を受け入れるNPOなど活動団体側の入門研修講座の充実
- 10. 活動団体側が各自の技術・能力をフォローアップする研修体制の充実
- 11. その他(具体的に)

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	

長時間にわたり、ご協力ありがとうございました。後ほどお問い合わせさせて頂く場合がございますため、
 以下にご連絡先をご記入ください。

■団体名		■住所 〒	
■ご回答者名 (ふりがな)		■所属・役職名	
TEL:	FAX:	E-mail:	

■問6-1に記述いただいた活動の関連ホームページ・サイトがありましたら、URLをご紹介ください。

☆調査結果概要の送付を 1. 希望する 2. 希望しない

団体名	特定非営利活動法人 ICDS
所在地	〒470-3321 愛知県知多郡南知多町内海新田 54
連絡先	TEL 0569-62-0005
取材対応者	理事長 深谷潤一
1 団体の概要	<p>(1) 団体基本情報</p> <p>代表者／深谷潤一 設立／2005 年 活動人数／ICDS 全体の実働人数は 20～30 人。自立塾は 7～8 人 予算規模／1,800 万円 国内の主な活動範囲／複数都道府県内 現在の活動内容／子育て、教育・人材育成、若年者就労支援</p> <p>(2) ICDS の概要</p> <p>・キャリアコンサルタントを中心として若年者のキャリア開発の支援を主たる目的としている。メンバーは学生の就職指導やキャリアカウンセリングについて専門資格を有する者が中心。現在の主な事業は以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・青少年（中・高・大学）とその保護者に対する相談・セミナー事業 ・若者自立塾の運営 ・各種就職支援講座の企画・運営 ・キャリアコンサルタント資格認定事業 <p>以下、若者自立塾についての報告</p>
2 中高年人材の参画・協力の有無と属性	<p>・若者自立塾スタッフ 7～8 人のうち 4 人が 40 代以上。最も若いスタッフでも 30 代後半である。中高年人材の属性は以下の通り。</p> <p>常勤 4 人／うち 2 人が 40 代以上。 非常勤も半数は 40 代以上。</p> <p>・以下の 2 人は、若者支援になんらかの形で係わりたいので、まずは見学したいとの動機で参画。</p>

	<p>非常勤／50代1人 早期退職者（理由は不明） 非常勤／60代1人 定年退職者</p> <p>●外部サポーターについて</p> <p>・固定した外部サポーターはいないが、以前大阪在住のハローワーク勤務の50代女性が協力を申し出てくれ、仕事が休みの土日を利用して宿泊しながらボランティアをしてくれたことが2回あった。動機は、地元大阪で若年者の就労支援をやっていきたいので、その勉強のためというもの。</p>
<p>3 事業の概要</p>	<p>・若者自立塾 南セントレア「キャリア・ビレッジ」（厚生労働省の受託）を運営。専属キャリアコンサルタントが常駐していて、個別メニューにて支援している。</p> <p>（1）業務内容</p> <p>・支援対象者の募集、選定（各訓練期間で20名まで） ・訓練の実施（生活訓練、労働体験等、訓練実施機関は原則3カ月間） ・訓練修了後のフォローアップ／卒塾後も1年程度は連絡し見守る。 ・その他（保護者勉強会の開催、連絡会議、関係機関との連携など）</p> <p>（2）自立塾の詳細</p> <p>●入塾資格／16～35歳未満。1年以上仕事をしていない人、または1年以上学校に行っていない人。</p> <p>●入塾までの流れ</p> <p>①説明会、または見学。場合によっては自宅訪問カウンセリング まず親が相談にくるケースが多い。親の相談から1年後に入塾したケースも。依頼があれば訪問して本人面談もする。</p> <p>②書類審査・面接 精神疾患がある場合もあるので、本人との面接で判断する。鬱病などの場合は集団生活の中で悪化するケースもある。</p> <p>③入塾 入塾する前に体験入塾（1泊2日）も可能</p> <p>●自己負担金／月額128,000円 個室は+3万円（家賃、食費、保護者会費、授業料）</p> <p>・年収による減免や本人が就労したあとに支払う奨学金制度も用意している。その他入塾金、休日宿泊費など。他の自立塾に比べ一見高額</p>

	<p>だが、食事等も全て地元の食材を活用した手作り、資格取得の授業料まで料金に含まれるなど条件が整っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●生活訓練 <ul style="list-style-type: none"> ・ 定時起床、就寝。 ・ 半自炊、配膳、片付け ・ 身の片付け ・ 洗濯 ・ 日記記帳（訓練報告レポート） ●労働体験（本の人適性・関心に合わせて体験） <ul style="list-style-type: none"> ・ 食事調理 ・ 和菓子製造 ・ 土産物販売・売店店員 ・ ホテル運営業務・業務作業 ・ 内装工事 ・ 営業 ●特別プログラム <ul style="list-style-type: none"> ・ 月例バーベキュー大会（新入生歓迎会を兼ねて） ・ ボランティア活動（毎朝のラジオ体操時に砂浜清掃） ・ スポーツ活動（卓球・ボーリング大会） ●資格プログラム <ul style="list-style-type: none"> ・ 自ら資格取得を希望する塾生はほとんどいないので、適性に合わせて勧めている。ただし、ホームヘルパー資格を自ら希望し取得した人もいる。 <p>・ MOS 検定／資格取得のほとんどを占める。</p> <p>・ TOEIC／現在挑戦中1名。</p> <p>・ その他／フォークリフト操作、宅地建取引主任。行政書士など</p> <p>・ 必修授業／ビジネスマナー、コミュニケーション能力、職業人意識、数理工力、文章能力、社会常識の6ユニットの講座を提供。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●塾生の生活 <ul style="list-style-type: none"> ・ 6時に起床し、午前中は労働体験、午後は授業と学習、3時半以降は夕食・片付け・入浴を挟んで自由時間。資格取得を目指す人はこの時間に個別学習。自由時間は外出なども自由。
--	---

	<p>●スタッフの関わり</p> <p>・学習指導や生活指導などももちろん行うが、若者自立塾では、日常生活そのものがカウンセリングであるという視点から、日常的に塾生ひとりひとりを観察し評価をするアセスメント。そして、個人に合わせたアプローチをすることによって問題の解決に導くという一連の流れ全体に関わっている。</p> <p>・塾生の多くは、就労に伴う行動を一人遂行するには不安を持つ場合が多いため、企業面接などに同行して背中を押してあげる役割も果たしている。卒塾後1年程度は定期的に連絡し見守ったり、就職したもののうまくいかず退職した場合などは、ときには自宅を訪問しフォローアップしている。</p>
4 活動上の課題	<p>(1) 資金基盤の確立</p> <p>・定員20名だが、1月現在の塾生は3名。集団生活を望まない人を対象としているため、20名の入塾は期待していないが、常に赤字経営にさらされている。月額128,000円という金額は、塾生8名を想定して割り出したもの。安定経営のためには常時最低8人が必要である。</p>
5 中高年サポーターに対する評価	<p>・年代ではなく個人の資質が重要と考えている。現在、スタッフのほとんどは40代以上だが、あくまで個人の資質として評価している。スタッフは、カウンセリング手法と意義を十分理解したうえで、キメ細かく個人対応をしている。</p>
6 団塊の世代が参画・協力することへの期待	<p>・事前アンケートで「団塊の世代には、あまり期待していない」と答えたが、それは事業を推進するうえで年齢は無関係と考えているためである。敢えて一般中高年に限定した評価をすれば、豊かな人生経験・仕事経験だが、それもあくまで個人として見たときの評価である。むしろ、私見としては中高年世代への評価は低い。キャリアコンサルタント養成講座の受講者に接していると、自己の価値観や法則に縛られており柔軟性に欠ける人が多い。また、社会的なふるまいにおいても、常識をわきまえていないのは中高年に多いという印象をもっている。また、団塊の世代はバブルを体験し、リストラも免れ、無事に勤め上げた恵まれた世代ではないか。彼らに現代の若者を理解できるかどうか疑問視している。ただし、定年を迎えた団塊の世代が参画・協力を申し出てくれるのであれば受け入れる用意はある。しかし、塾生に対する態度や指導などの様子を観察したうえで、受け入れるか</p>

	<p>どうかを判断したい。</p> <p>・自立塾での直接的支援以外にも、団塊の世代が間接的にサポートする機会はあるのではないか。例えば、地域活動に参加することによって近隣住民との関係を築く中で、引きこもり・ニートを発見して自立塾のような就労支援機関につなげるといった「近所のちょっと親切なおじさん・おばさん」の役割を担う。また、現代の子どもたちは、親と学校の先生以外の大人と接する機会が少ないので、地域の子どもと接することによってごく自然にキャリア教育を実践する。これは、将来のニート・引きこもり予防につながると思う。</p>
--	--

団体名	特定非営利活動法人 newD.size
所在地	〒336-0031 さいたま市南区鹿手袋 1・5・3
連絡先	TEL 048-711-8077
取材対応者	生越康治 (28 歳)
1 団体の概要	<p>(1) 団体基本情報</p> <p>代表者／丸山憲一 (26 歳) 設立／2005 年 8 月 活動人数／常勤 2 名＋会員約 30 名 予算規模／800 万円 (企業、助成金のほか、NPO 中間支援センターのスタッフ業務) 国内の主な活動範囲／埼玉県のほか東京も 現在の活動内容／若年者ライフデザイン事業</p>
2 中高年人材の参画の有無と属性	<p>・常勤 2 名は 28 歳。会員約 30 名は 26 歳から 30 代前半までで、26 歳 27 歳 28 歳が多い。中高年は外部サポーターとして協力している。属性は以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> －キャリアカウンセラー 2 名 (59 歳と 40 代) を中心に計 5～6 名 ／主に若者対象イベント時など必要に応じて協力依頼 －印刷会社経営者／印刷物の技術指導・アドバイス －同じ事務所を借りている数名／意見交換・相談など －中間支援 NPO の職員／アドバイス －フリーランスイラストレーター／印刷物制作・アドバイス －イベント共催 NPO メンバー／アドバイス <p>・中高年外部サポーターは、活動を通して出会った人、あるいは紹介により出会った人がほとんど。</p>
3 事業の概要	<p>(1) 事業内容</p> <p>・同世代の若者同士ならではの共感をベースにおいて、主に「仕事」をテーマに会員同士が語り合う活動が基本だが、若者対象の就労関連イベントなども実施。世代間ギャップを埋めるためのイベントにも取り組んでいる。</p> <p>●活動目的</p>

・各人にとって自分らしいワークスタイルを見つけることを第一の目的としている。また、異世代交流による相互理解も目的のひとつ。

●対象年齢

・25～35歳ぐらいまで。就職氷河期の影響を受けた世代が対象。働くことに意味を求める世代認識がある。メンバーには正社員、フリーター、フリーランス、公務員、派遣社員さまざまな仕事形態の若者がいる。就労困難層の若者はいない。

●会員の交流会

・繰り返し日常的に行っている活動である。基本的には週末に公共施設などに集まり、会員世代が抱える問題・課題からテーマを選び「しゃべり場」を提供。「よい離職のしかた」など就労関連のテーマが多いが、結婚も重要な課題なので「少子化問題」なども話し合う。

●企業の中途採用の窓口業務

・常勤2名の担当。収入源のひとつ。東京・埼玉の企業2社と契約し欠員時の中途採用者紹介業務を行っている。基本的には一般公募による採用をしているため、現在は試験的に実施している段階。会員の中途採用実績は1～2例。

●就労関連イベントの開催

・これまで実施してきたイベントはすべてトークイベントである。若者を対象とした就労関連イベントは今後も実施していくが、同時に世代間交流イベントにも意欲的に取り組みたいとの考え。

(2) 実績

●「働くことを考える高校生・若年者と人生の匠たちの集い」

2006年12月3日実施

・「人はなぜ働くのか」といった働くことの根源的なテーマを前提にキャリア設計について世代を越えて共に考え、語り合うイベント「サイタマのワカモノのチカラ」2006年2月25日実施

・「若者の人間力を高めるための国民会議」で出された国民宣言の一環として実施(予算200万)。金融・公務員、マスコミ、介護、デザイナーなど各種業界人の体験談や本音を聞くイベントで職業別・テ

	<p>一マ別の分科会ワークショップ形式。年配の成功者の話を聞く機会は多いが、数年先を行っている先輩の話を聞く機会は少ない。若い先輩就労者の話を聞くことによって、近い未来の自分を具体的に想像してもらうのが目的。</p> <p>(3) 今後実施予定のイベント</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ユースフォーラム「世代間トークバトル～雨降って地固まる～」 ・2007年3月3日実施予定 ・NPOフォーラムぜ～んぶ埼玉 2007 協賛企画 ・10代、20～30代の若者、団塊の世代、高齢者に集まってもらい、世代間交流と相互理解を図るのが目的。予定しているテーマは以下の通り。 <p>－なぜ今の若者は3年で仕事をやめるのか（仕事観）</p> <p>－どうなる少子化日本（結婚観）</p> <ul style="list-style-type: none"> ●引きこもりと引きこもり体験者、その親の会への協力活動 <p>月に1～2回開催の当該会の話し合いの場に参加。</p>
<p>4 活動上の課題</p>	<p>(1) 資金基盤の確立</p> <p>・イベントは民間機関や企業からの協賛金や寄付で実施してきたが、主催事業はできないため資金基盤を確立したい。現在、企業の中途採用窓口業務を委託され収入を得ているが、事務局2名では限界がある。この事業の拡大を図りたい。</p> <p>(2) 今後の活動に関して</p> <p>・就職氷河期世代を対象にしているため、現在は「仕事」をテーマにしているが、会員が年齢を経るに伴い関心テーマは変わっていくだろう。この世代にこだわって活動していく方針である。ただし、現在の活動形態は開かれたNPOではない。広く発信していきたいと思う一方、メンバー層が変わることへのためらいもある。</p>
<p>5 中高年サポーターに対する評価</p>	<p>・現在、外部サポーターとして協力してくれている中高年は、若者の仕事観を理解したうえで対応してくれている。もっとも評価しているのは人脈の豊かさ。多くの中高年から協力者やアドバイスしてくれる人を紹介してもらい大いに助けられている。</p>

<p>6 団塊の世代が参画・協力することへの期待</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・知り合いの団塊の世代に定年後の計画を聞くと、多くの方が会社に残ると答える。雇用関係の意識調査を調べてみても同様なため、退職してボランティアやNPOに参加する人は急激には増えないのではないかと見ている。ゆるやかに会社から地域へとシフトしてくると思うので、一緒に活動したいとは考えているし参画を希望する人は歓迎したい。団塊の世代を含む中高年は、資格、技術、経験、人脈など多くの財産を持っていると思うが、人生や仕事、結婚などに対する価値観がまったく異なるので、若者の就労関連の活動に関しては企業社会で培ってきた人脈の部分にだけ期待したい。 ・若年者の就労問題の活動以外なら協力体制が築けるのではないか。現在、地域通貨をスタートさせる計画を進めているが、市民活動をしている人だけでは裾野が広がっていかない。無関心層を取り込むためには、企業体験者の知恵や交渉力が必要だと考えている。 ・仕事一筋に生きてきた団塊の世代は、退職後に自分が何をしたらいいのか見つけられない人が多いのではないか。これから団塊の世代の自分探しが始まるだろう。その点では、活動と一緒に取り組むことで、就労の課題を抱えて自分探しをしている若年者と理解しあえる部分が生まれるかもしれないと期待している。
------------------------------	---

団体名	特定非営利活動法人 キャリアパスポート
所在地	本部 〒105-0004 東京都新橋5-23-10 片山ビル6階 事務局／研修センター 〒163-0023 東京都新宿区西新宿3-1-3 西新宿小出ビル6階
連絡先	TEL 03-5909-0138
取材対応者	専務理事代行／特別顧問 阿部眞大（50歳）
取材日時	2006年11月21日
1 団体の概要	<p>（1）団体基本情報</p> <p>代表者／理事長 水野 要（78歳） 設立／2005年5月 登録年／2005年6月 母体組織／情報クラブ「サロン ド ヴァンテアン」※後述 人材派遣会社 ピーキャストグループ／他</p> <p>活動人数／約30名（明確な数字は把握していない。この数字は常時活動者と思われる） 事業費／05年度1千万円、06年度予定1千200万円 調達方法／企業研修コンサル事業、会員協力費、講演会収入、セミナー事業</p> <p>国内の主な活動範囲／東京都内（就労ネットワークは全国規模） 現在の活動内容／若年者の就労支援</p>
2 中高年人材の参画・協力の有無と属性	<p>・参画・協力しているのは、ほとんどが中高年であり、多くは高齢者。人数は40～50名。その背景には母体の特性がある。母体のひとつは「サロン ド ヴァンテアン」という企業人の情報クラブであり、そのメンバーがキャリアパスポートの一部の理事及び会員と重複していたり、クラブのメンバーの人的ネットワークによって紹介されるケースが多いためである。日常的な関与ではなく、講演・セミナーなど必要に応じて協力要請する。ほかにキャリアカウンセラーの協力もあり、講師のほかカウンセリングも担当している。また人材派遣会社「ピーキャストグループ」からの協力支援もある。</p> <p>（1）中高年人材の属性</p> <p>・講師／上場企業の社員、企業の元重役、大学教授、公務員等</p>

	<p>・講師・アドバイザー／キャリアカウンセラー</p> <p>・日常的な事務処理や相談業務等に関しては、ほとんどが無償ボランティアだが、講演者に対しては“お車代”を支払う。著名な講師に対しては人的ネットワークを介して特別価格でお願いしている。</p> <p>2007年4月より、講師派遣事業が本格的に活動する見込みである。この事業には連携するNPO団体やNGO団体への講師派遣も含まれる。すでに来期より講師派遣を希望している団体も出てきている。</p> <p>※参考資料 「情報クラブ サロン ド ヴァンテアン」について</p> <p>●設立経緯</p> <p>・15年前に、異世代交流の場として設立。講演会、懇談会、専門ビジネスセミナー、趣味の会などを実施しているほか「世直しかわら版」（世直しテーマを提唱し、実行を呼びかける）を発行。</p> <p>●目的</p> <p>・会員相互の情報交換及び情報分析を通じ、政治、経済、社会情勢の的確な把握を図るとともに「会員相互の啓発」「新しい時代にふさわしい企業人の育成」</p> <p>●会員資格</p> <p>・事業経営者・財界官界の中堅実力者その他趣旨に賛同するあらゆる成人</p> <p>・客員会員は趣旨に賛同する新聞、雑誌、報道、大学などで活躍している人</p>
3 事業の概要	<p>(1) 若年者対象事業</p> <p>・若年者、特にフリーターに的を絞り、下記の事業によって教育・就労支援を実施しているが、すべての事業の根本的な目的は、フリーターのスキルアップと体験就労によって企業とのマッチングを図り、雇用のミスマッチを解消することにある。ニート・引きこもりに関しては視野に入れていないが、本人の意欲いかんによっては受け入れ支援する。</p> <p>－対象者属性／フリーター（学生も含む）</p> <p>－対象者年齢・中卒以上無制限</p> <p>－目的／上記対象者のキャリア教育</p>

	<p>－実施場所／新宿研修センター</p> <p>●講演・セミナー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在、中心となっている事業が講演であるが、定期的にセミナーも実施。社会人としての一般常識から就労の心得、就職活動のアドバイスなど、就労に関する基本的なことから実際の就労に必要とされるマニュアルまでを網羅したテーマで展開している。 <p>●公開討論会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・直接的な就労支援ではない。現代の社会問題等をテーマに意見交換する場である。06年11月に実施した公開討論会のテーマは「格差社会と教育を考える」。フリーター・学生は参加費無料となっている。 <p>●相談事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常的に実施している。実務・体験から獲得した知的・技能的蓄積を重視しているため、相談にあたるのはキャリアカウンセラーに限らない。 <p>●社員候補者派遣事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパスポートにて3か月間（月3～4回）にわたって教育・カウンセリングを行い、サテライト事業として母体組織の人材派遣会社（ピーキャストグループ）と派遣契約。企業は3カ月の試用派遣期間中に社員登用を検討する仕組みである。 <p>●就職先斡旋</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事／会員等の紹介により斡旋するケースもある。 <p>（2）中高年対象事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フリーターの就労支援活動の一方、中高年世代を就労支援活動に活用する事業も行っている。その目的は、中高年世代に社会貢献できる機会を提供し、生きがいを創出することにある。 <p>●農地借入タイアップ事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2007年4月より、農業従事者がいなくなった地域とのタイアップ事業を検討中である。この事業は中高年を対象に、地元自治体からの協力も得て、その地域に居住し、農地を借入し自身で農業に従事するという企画である。また「ものづくり体験セミナー」（後述）の講師の役割も担ってもらう予定である。居住しない人も農地を借入しての企画は同じである。
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ●キャリアカウンセラー資格取得支援 <ul style="list-style-type: none"> ・講師・アドバイザーとして教育を担当する場合は、キャリアカウンセラーとしての教育を受けてもらい資格取得にも挑戦してもらう。教育機関はキャリアパスポートで紹介する。 (3) 今後の事業計画 <ul style="list-style-type: none"> ・講演・セミナーなど机上の教育が主流になっているが、知識偏重の教育では企業社会では通用しないという反省がある。実際、社員登用に至ったケースは少なく、面接で断られたり、3日で解雇というケースもある。就労のためのネットワークは全国規模だが、対象としている若年者の能力が一定レベルに達していないため、ネットワークが活かされていないのが現状である。そのため、現在、事業計画の見直しを図っている（阿部氏私見）。 ●ものづくり体験セミナー <ul style="list-style-type: none"> ・他のNPOとの連携による農業就労体験。来期は定期的に現地に出向き、就労する喜びを感じてもらい、またそれに伴う教育を行うことを目的とする。 ●ワインエキスパート資格取得 <ul style="list-style-type: none"> ・資格取得のための学校を紹介し、外食産業への就職をめざす。 ● 整体療術士・フットレグセラピスト育成教育 <ul style="list-style-type: none"> ・支援団体のひとつがボランティアでの実績を挙げているので、資格取得者の自立支援のために協力が得られる見込みである。
<p>4 活動上の課題</p>	<p>(1) フリーター会員を確保する</p> <p>・情報がフリーターに届いていないため、自ら相談・講演・セミナー等に足を運ぶフリーターがほとんどいない。そのため現在は主に大学生を対象とした事業になっている。フリーターをどう取り込むかが最大の課題である。</p> <p>(2) 他のNPOとの連携</p> <p>・他のNPOと横のつながりを構築し、情報の共有、得意分野を活かした役割分担などを行うことによって、フリーターの就労支援を多角的に行う。</p>

	<p>(3) 会員に対して参画機会を提供する</p> <ul style="list-style-type: none"> 母体組織または協力者が経営者企業人のため、協力会員は非常に多い。しかし、講演・セミナーなど事業の幅が狭いため活動機会が限られている。しかしながら平成 19 年度より講師派遣事業が活性化するため、中高年のキャリアを活かせる機会が増えそうである。 <p>(4) 資金基盤確立のため収益事業を起こす</p> <ul style="list-style-type: none"> 講師を他の団体・NPO へ有料で派遣するため、現在講師リストを作成中。 ものづくり体験セミナーでは、実際に農作物を栽培し、その成果物を会員に提供し、事業資金として活用したいと考えている。本年度末から活動開始予定である。
<p>5 中高年サポーターに対する評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中高年会員が講師・アドバイザーとして参画・協力していることに対しては評価しているが、企業とのパイプ役としての機能は果たしていない。実際の就労に結びつく支援がほしい。ただし、最近、企業・個人からボランティアとして協力することについての問い合わせが急増している。
<p>6 団塊の世代が参画・協力することへの期待</p>	<ul style="list-style-type: none"> 団塊の世代が定年を迎える「2007 年問題」と「フリーター問題」の両方の解決を図るため、キャリアパスポートが双方の仲立ちをするシステムを構築している。それは、団塊の世代に対しては、これまでに蓄積した企業人としての体験を活かすとともに、キャリアカウンセラーの資格を取得することによってフリーターのキャリア教育に参画してもらい（資格取得・雇用創出）、フリーターは彼らのカウンセリング・教育指導を受け就職を目指すというもの。来期は「格差社会の弊害」による問題にテーマを拡大し、子ども社会だけではない大人社会も含む「いじめ問題」や「ニート・フリーター自立支援」・「団塊世代の生きがい創造」等に具体的に取り組む予定のため、そこへの参画・協力を希望する。

団体名	ジョブカフェわかやま
所在地	〒649-6338 和歌山市小松原通1-1
連絡先	TEL 073-441-2807
取材対応者	和歌山県商工労働部雇用推進課主任 尾崎善亮
1 団体の概要	<p>(1) 団体基本情報</p> <p>代表者／なし（民間委託しているため。対外的なことは県雇用推進課で対応）</p> <p>設立／2003年</p> <p>活動人数／8人（常勤2名・非常勤6名）</p> <p>予算規模／1,700万円（県単独予算）、これ以外に厚生労働省の若年者地域連携事業を活用している。</p> <p>国内の主な活動範囲／和歌山県内</p> <p>現在の活動内容／若年者の就労支援</p>
2 中高年人材の参画・協力の有無と属性	<p>(1) 人員</p> <p>・スタッフは、ほとんどが40代以上。外部サポーターも同様だが30代もいる。</p> <p>●スタッフ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常勤 相談員 2名 40代と50代 ・非常勤 臨床心理士 1名 50代 ・非常勤 能力開発支援アドバイザー 1名 50～60代（4名で3か月交替） ・非常勤 キャリアカウンセラー 1名 30～50代（固定メンバーではない） ・非常勤 プロジェクトマネージャー 2名 60代 <p>●外部サポーター</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークアドバイザー※ 全71名登録している。40～50代が多い。 ・就勝クラブの講師※ 現在まで7名が協力した。30～50代まで年齢の幅は広い。 <p>※ワークアドバイザー／登録制。企業に依頼し個人名で登録。 ※就勝クラブの講師／登録制ではなく、必要に応じて個人に依頼。</p>

	<p>(2) 就勝クラブ講師の属性</p> <p>・7名は、すべて依頼して引き受けてくれた人たちである。美容院、小売店主のほか、吉本興業に芸人として所属していたが夢破れて方向転換した人、若いときにバスケットボールをしていて若者に指導したいという夢を実現するために民間企業を退職して公務員になった人など。</p>
<p>3 事業の概要</p>	<p>(1) 事業内容</p> <p>・ジョブカフェは、概ね35歳未満の若年者の就労支援を行うため、県やハローワーク等関係機関が協力して雇用関連サービス（カウンセリング～職業紹介・斡旋～就職後の定着）を1箇所を提供するために設けられたワンストップセンターである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●カウンセリング・職業相談 ●心のリフレッシュ相談 ・臨床心理士が対応。メンタル面で課題を抱えている若年者及び家族が対象。 ●メール相談 ・遠方に住んでいる人など直接ジョブカフェを訪れることが困難な方対象。9～12月で延50件の相談があった。 ●パワーアップセミナー ・一般求職者・学生も対象にしているが、高校生がメイン。高校にキャリアカウンセラーが出向き、自己表現能力の向上、面接対策訓練、応募書類の作成方法、ビジネスマナーなどについて、講義やワークショップを実施する。 ●ジョブクラブ ・就職活動中の仲間が集まり、キャリアカウンセラーの支援のもと、情報交換やテーマを設定したグループワークなどを実施。週1回全8回。 ●ビジネスインターシップ ・企業で一定期間（1～2週間）就業体験をし、職業への理解を深めることによって、適切な職業選択をしてもらう。 ●ワークアドバイザーとの面談 ・さまざまな業界で働く人を県が委嘱。個々の若年求職の関心に合わせて、面談の機会を設け、現場で働いている人の生の声を聞き、職業

	<p>への理解を深める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●就勝クラブ <ul style="list-style-type: none"> ・若年求職者が気軽に参加できる交流会。特にテーマを設けない。講師を招き（前述の就勝クラブ講師属性参照）体験談を聞いて話し合う。 ●ミニセミナー <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブカフェわかやまのフリースペースで実施する短時間セミナー。テーマは「面接で好感を持たれるメイク術」「人生のマネープラン～私の未来予想図」など。 ●職業適性診断 <ul style="list-style-type: none"> ・パソコンを利用した診断。診断結果に縛られないように、カウンセリングをしながら指導する。 ●セミナー・講演会等 <ul style="list-style-type: none"> ・職場見学会の実施、ジュニアインターシップの普及啓発、高校生の保護者を対象としたセミナー、就職事前ガイダンス、合同企業説明会、合同企業面接会など。昨年度からニート・引きこもりをテーマにした講演会をスタートした（2回開催）。参加者に情報を発信して、参加者を通じて、広く関心を高めることを目的にしている。
<p>4 活動上の課題</p>	<p>（1）NPO 等との協力体制の必要性</p> <p>・カウンセリングから仕事の斡旋までワンストップでサポートできるよう、1階には和歌山学生職業相談室（ハローワーク）、2階にジョブカフェがある。しかし、就労に直結した事業が中心のジョブカフェでは、就労困難な層に関してはサポート力が低いのが現状。引きこもり支援のNPOとの協力関係を築くなど、サポート体制を充実していく必要がある。ボランティア体験などを通して社会への入り口の支援も可能になるだろう。ただ、サポートステーションが全国的に配置されていけば、今後はそういった機関との連携も図ることによってより充実したサービスを提供していけるのではないかと考えている。</p> <p>（2）県内遠隔地における支援</p> <p>・和歌山県では、若年者を対象にしたジョブカフェは和歌山市に設置しているのみでサテライト等は設けていない。遠隔地に在住している人は、どうしても利用しづらい。補完するため田辺市で出張相談会（毎週2回）を実施しているが、一日に相談者が1人ということも少なくない。ただ、さまざまな若者（ニートと呼ばれる若者等）の就労支援</p>

	<p>行うには、幅広く関係機関が連携し、今後は県全域に及ぶサポートシステムが必要だとも考えている。</p>
<p>5 中高年サポーターに対する評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・和歌山県経営者協会から派遣されているプロジェクトマネージャー2名は、民間企業経験者のため、企業側に立った実践的なアドバイスができる。企業から派遣されるワークアドバイザーは、現場の生の声を伝えてくれるという点で評価している。また、就勝クラブの講師は、人生の紆余曲折を経験してきた方が多いので、生きること、働くことについて考える機会を提供してくれる。 ・キャリアカウンセラー以外のスタッフは全員40代以上のため、年齢が対象者に近いスタッフも必要。年齢的にバラエティに富んでいるほうが、対象者に合わせて柔軟に対応できるのではないかと考えている。
<p>6 団塊の世代が参画・協力することへの期待</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的には本人の資質と若者への理解が必要だが、上記のように中高年世代の経験値は高く評価しているので、大いに期待している。以下のような活用機会を考えている。 ・来年度以降は、就勝クラブの講師に現役中高年や定年退職者の起用を増やしたいと考えている。これまでは個人に依頼する方法をとってきたが、自ら申し出でくれることに期待したい。 ・決まった日時に集団で仕事経験者の話を聞いたり相談するだけでなく、対象者がいつ相談に来ても仕事経験者がいて1対1で面談でき、相談相手になってくれるという体制を整えていく。

団体名	特定非営利活動法人 とちぎボランティアネットワーク
所在地	〒320-0027 宇都宮市埴田 2・5・1 共生ビル 3階
連絡先	TEL 028-622-0021
取材対応者	ワーキングスクール事業部部長 中野謙作 (47歳) 一芸ボランティア担当者 斎藤さん (58歳)
1 団体の概要	<p>(1) 団体基本情報</p> <p>代表者／理事長 山中節子 設立／1995年 活動人数／約200人 予算規模／2,300万円(会費・寄付、助成金・補助金、自主事業、受託事業) 国内の主な活動範囲／栃木県・茨城県(茨城のサポートステーションと連携) 現在の活動内容／ボランティア・NPOの中間支援</p>
2 中高年人材の参画・協力の有無と属性	<p>(1) 人員</p> <p>・中高年の活用に対して非常に積極的に取り組んでいる。参画している中高年の関わりと年代、属性は都下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●スタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・常勤／4人 ・非常勤／1名 ・有償ボランティア／17名(ワーキングスクールのコーディネーター) ・無償ボランティア／一芸ボランティア登録者(全約150名の約7割) ・講師／3～4人 ・顧問／理事15人 ●ワーキングスクール(後述)のコーディネーター属性 <ul style="list-style-type: none"> ・40代6名、50代6名、60代4名(+30代1名) 男性7人、女性10人 ・全17名中、産業カウンセラー(3名) キャリアコンサルタント(8名) ・定年退職した元教師、主婦、会社員、自営業など

	<ul style="list-style-type: none"> ●一芸ボランティア（後述）登録者属性 ・約7割が40代以上。企業の社会貢献として社員が登録しているケースが多いので全中高年中勤労者が6割。個人で登録している人もいるが自営業や定年退職者が多い。自ら登録した人の動機で多いのは、得意なことを社会のために役立てたい、披露する機会がほしい。
3 事業の概要	<p>(1) 職場体験プログラム「ワーキングスクール」概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中間支援NPOのため事業が多岐にわたる。中高年が参画している事業について聞いた。 ●職場体験プログラム「ワーキングスクール」 <ul style="list-style-type: none"> ・若年者の就労支援事業。「働きたいが働けない」という就労意欲はあるが機会に恵まれない若者（年齢不問）を対象に、協力企業（栃木県内の70社）で研修を行う。引きこもっていて本人が来られない場合は訪問相談も実施。研修期間は6カ月。1カ月目は基礎研修（ビジネスマナーやコミュニケーション研修など）、希望する企業を決め企業面接に進み、2カ月目から企業研修（5カ月間）。研修終了後に証明書を発行。ジョブカフェ、ハローワークと連携しているため、証明書があることで研修先と同様の業種、職種に就職しやすい。 ●昨年度実績 <ul style="list-style-type: none"> ・20名参加。研修先の企業に就職／4名 1年後には8割が就職。 ●料金 <ul style="list-style-type: none"> ・入会金／35,000円 受講料／毎月35,000円（6カ月） 研修延長も可能(料金別途) ・ワーキングスクール終了後も就職できない者が2～3割いるため、登録企業にアルバイトとして採用してもらうという次のステップも用意している。 <p>(2) コーディネーターの役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修参加者には個人個人に、担当コーディネーターがつく仕組み。就労に関する問題や不安の相談相手として就労に至るまで、また就職してからも見守っていく。コーディネーターは、育児・仕事・社会経験のある中高年に限定。 ・参加者サポートの方針などについては、担当コーディネーター1人

にまかせず、コーディネーター会議（毎週木曜）で全員が意見交換して決定する。

・コーディネーターには月額 10,000 円（参加者の受講料の中から支給）の必要経費を提供。

（3）勤労者マルチ支援事業「一芸ボランティア」

・勤労者がボランティア活動に参加する機会を提供するのが目的。一芸（芸なしも可）を登録し、福祉施設等のニーズに合わせてマッチングする仕組みである。登録ジャンルは、スポーツ、楽器、演芸、マージャン・将棋・囲碁、読み聞かせ、話の聞き役、通訳ガイド、IT など。ニーズが多いのは演芸ジャンル。

・平成 18 年度マッチング実績は、100 件弱

・施設の種類の種類はデイサービスがほとんどを占めるが、特別養護老ホーム、知的障害者更生施設、小学校、養護学校、NPO 法人なども。

●担当者であり一芸登録もしている職員の斎藤さんのプロフィールと参画動機

・55 歳で定年扱い退職。その後は社会に役立てる仕事がしたいと考え、とちぎボランティアネットワークに派遣される。ちょうど一芸ボランティア事業がスタートしたばかりだったため、その担当になった。現役時代から尺八と手品が趣味。自らも一芸ボラに登録しており、ボランティア回数は尺八だけでも 40 回におよぶ。

（3）災害・緊急救援・復興支援活動「災害ボランティアオールとちぎ」

・2004 年 10 月から現在まで、中越地震の復興支援活動に取り組んでいる。緊急支援活動では約 1,500 人を派遣、その後現地事務所を設置し越冬活動。仮設住宅支援、被災地の仕事づくりを行った。2006 年度は秋田県に雪掘りボランティアの派遣なども。

・主要メンバーは約 13 人。10 名は 20～30 代。2～3 人が 40 代以

	<p>上だが、緊急時に招集をかければ駆けつける中高年は多い。</p>
4 活動上の課題	<p>(1) ワーキングスクール</p> <ul style="list-style-type: none"> ●研修生受け入れ企業の拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・現在協力企業は70社だが、研修生を増やすためにはまだ足りない。同じ業種でも企業によっては、その職種や現場はまったく異なるところが少なくない。100社を目標としたい。 ●経済的基盤の確立 <ul style="list-style-type: none"> ・2005年度はトヨタ財団、2006年度は郵政公社の助成金があった。いつまでも助成金に頼るわけにはいかない。ワーキングスクール単体でも活動できるだけの経済的基盤が必要。企業・一般からの寄付の仕組みを確立させたい。 <p>(2) 一芸ボランティア</p> <ul style="list-style-type: none"> ●マッチングの拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・企業の社会貢献として社員が登録するケースが多いため、ニーズがあっても都合がつかない。あるいは、特定の一芸（主に演芸）にニーズが集中するため、ボランティアも特定の人間に偏りがちである。登録者は多いのだが、なかなかマッチングに至らないのが現状。マッチング率を高めるのが課題である。
5 中高年サポーターに対する評価	<p>(1) コーディネーター</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コーディネーターは、研修生を後ろから支えて、そっと背中を押してあげなければならない。同時に、研修生の様子を見ながら悩みや迷いを察知し、さまざまなケースを想定してリードすることも必要。例えば、企業研修中に「この会社は自分に合わないから、他社に変えたい」と相談されたときなど、本当にそうなのか、逃げるための言い訳なのかを見極めなければならない。現在のコーディネーターは自分の役割を認識しており、非常にうまく対応していると思う。 <p>(2) 一芸ボラ登録者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会に貢献したいと自ら登録した人は、とても前向きに取り組んでくれる。芸を披露するだけの一方通行の人も稀にいるが、ほとんどの

	人は利用者と過ごす時間を共有する意識が高く、コミュニケーションすることに主眼をおいている。自分が何を求められているのかを理解したうえで協力してくれている。
6 団塊の世代が参画・協力することへの期待	・就労に困難を抱えている若年者は親にはなかなか相談しない。第三者が関わっていかないと前に進まない。第三者として有能なのは、社会・仕事経験が豊かな中高年である。就労に関して困難を抱えている若年者は迷路に迷い込んでいるようなものだが、上方から迷路を眺めると出口がわかる。若年者の自立・就労支援には中高年の活用が不可欠。団塊の世代が、世代間交流をしながら若年者と関わっていけば、若年者の自立が進んでいくと考える。

<p>団体名</p>	<p>特定非営利活動法人 不登校・引きこもり支援センター ほっと倶楽部</p>
<p>所在地</p>	<p>〒224-0041 横浜市都筑区仲町台1-10-18</p>
<p>連絡先</p>	<p>TEL 045-948-5058</p>
<p>取材対応者</p>	<p>副理事長 中島清 (60代後半)</p>
<p>1 団体の概要</p>	<p>(1) 団体基本情報</p> <p>代表者／小椋龍郎 (武蔵国際総合学園※ 学園長)</p> <p>設立／2003年</p> <p>活動人数／常勤0人、非常勤0人、有償ボランティア約14人。ほかに金銭的サポートをする正会員20名、賛助会員150～160人 (入会金5,000円、年会費6,000円)</p> <p>予算規模／100万円前後 (助成金はなし。自主事業と会費で運営)</p> <p>国内の主な活動場所／セミナー開催は横浜市で。メンタルフレンド (後述)派遣は神奈川県、東京都、埼玉県</p> <p>現在の活動内容／引きこもり・ニートの社会参加支援</p> <p>※武蔵国際総合学園</p> <p>・技能連携校。不登校の生徒、学習不振者を受け入れている。不登校の生徒だけを集めたクラスがあるのが他の技能連携校にはない特徴。ほっと倶楽部の母体。</p>
<p>2 中高年人材の参画・協力の有無と属性</p>	<p>(1) 人員</p> <p>・60代後半の副理事長が企画・運営のすべてを担っている。日常的に参画している実働サポーターはメンタルフレンドの大学生5名で、中高年サポーターもいるが、まだ実働メンバーは少ない。中高年サポーターの属性は以下の通り。</p> <p>以下すべて有償ボランティア。</p> <p>・セミナーなどの受付業務 1人 主婦 (50代) 交通費別1日5,000円。</p> <p>・メンタルフレンド登録者 5～6人 退職者・無職 (60代以上) 月5,000円 (交通費別)</p>

<p>3 事業の概要</p>	<p>(1) 事業内容</p> <p>・不登校・引きこもりの若年者（親も含む）を対象にした相談と訪問サポート、セミナー実施が事業の中心で、社会との接点を作るという入り口の支援がメイン。</p> <p>●個別相談</p> <p>・キャリア相談に限らず、学校や勉強のことで悩んでいる、薬の問題で悩んでいる、心の問題や人生の問題で悩んでいるなど、幅広い悩み事に応じている。相談業務は副理事長の担当だが、あくまで窓口的機能。相談内容に合わせて、これまで構築してきたネットワークを活用しながら、適切なアドバイザー（医師、カウンセラー、大学教授、企業人など）に振り分ける。謝礼、及び電話相談か面談かは各アドバイザーにまかせている。</p> <p>●家族の集いを兼ねたセミナー・相談会</p> <p>・月1回、テーマを設定し講師を招いて横浜市で実施。講演のあと懇談メインの相談会。キャリアデザインやキャリア教育に類したテーマは少ない。体と心は一体という考え方が基本にあるため、人間として基本的な生活習慣を身につけることを促すテーマ設定をしている。</p> <p>●イベントの開催</p> <p>・自然に触れる、文学・音楽に親しむ、香りに親しむ、水に親しむなど上記の心身の健全化を目的にしているものが多い。ほかにパソコン・写生・陶芸・乗馬教室など。</p> <p>●訪問サポート（メンタルフレンドの派遣）</p> <p>・引きこもっている対象者に人と接する機会を提供することが目的。対象者は会員になってもらい月8,000円を支払う。うち5,000円をメンタルフレンドに支給。残り3,000円がほっと倶楽部の収入。交通費は対象者が直接メンタルフレンドに支払う。原則的に週1回の派遣で概ね2時間だが、規制はしていない。回数・時間は双方にまかせている。</p> <p>●ITサポート（ITフレンド）</p> <p>・メールによって、対象者と交流するボランティア。</p>
----------------	--

<p>4 活動上の課題</p>	<p>(1) 資金基盤の確立</p> <p>・支援対象者は横浜市在住者に限るといった条件があるため、助成金は獲得できない。また、獲得できたとしても継続的な助成は期待できないため、賛助会員の増加を図る必要がある。しかし、募集ツールはホームページと無料の広告のみというのが現状。</p> <p>(2) メンタルフレンドと対象者のマッチング</p> <p>・派遣する県は3県にまたがっているため距離的なマッチングが難しい。また、若年層の対象者がほとんどのため、実働しているメンタルフレンドは年齢の近い学生5人というのが現状。対象者も年齢が近いメンタルフレンドを希望するケースが多い。そのため中高年サポーターの登録者はいるものの、今のところ派遣実績はない。どのように彼らの活動機会を作るかが課題である。</p>
<p>5 中高年サポーターに対する評価</p>	<p>・現在、中高年のメンタルフレンドが5～6人いるが、応募動機で多いのは、定年後の人生を有効に使いたい、若年者にかかわりたいというもの。社会生活が困難な若年者を支えたいという動機で応募してきた、中途障害者の元校長も。専門的な知識は求めているが、彼らはニートや引きこもりに接した経験が皆無であり(学生のメンタルフレンドは全員不登校経験者)、対象者とは人間観や人生観、仕事観が大きく異なるため、対象者への理解が浅い。若年者理解のための研修等を行わない限り派遣できないと考えている。ただし、豊かな人生経験や仕事経験は高く評価しているため、活用しない手はないと考えている。</p>
<p>6 団塊の世代が参画・協力することへの期待</p>	<p>・団塊の世代は、生活基盤を支える金銭的な用意はできている人がほとんどのため、課題は時間の有効活用だろう。一方ほとと倶楽部は時間に余裕のある人を引きこもり支援のサポーターとして求めているため、彼らには大いに期待しているし活用したいと考えている。前述したように、豊かな人生経験を活動の中で発揮してほしい。</p> <p>・現時点では、賛助会員になってもらう、あるいはメンタルフレンドやITフレンドに登録してもらうといった活用機会しかなく、それも機能しているとはいいいがたいが、今後は活動できる場面を拡大していきたい。セミナーに参加してもらい、その後の懇談会で話をしてもら</p>

	<p>う。あるいは会報誌に投稿してもらうなど。また、キャリア相談の個別対応も考えられる。元教師であれば、特に母体の武蔵国際総合学園では進路相談が非常に重要なため、授業協力や進路相談に派遣する活用法もあり得ると考えている。</p>
--	--

団体名	特定非営利活動法人「育て上げ」ネット
所在地	〒190-0011 東京都立川市高松町2-9-22 生活館ビル3F
連絡先	TEL 042-527-6051
取材対応者	事務局長（理事兼務） 石山義典
1 団体の概要	<p>（1）団体基本情報</p> <p>代表者／工藤啓（29歳） 設立／2001年 登録年／2004年5月 活動人数／約120～130人（正規雇用8人、学生アルバイト・無償ボランティア数名、登録キャリアカウンセラー80名） 予算規模／平成17年度2,600万円、平成18年度8,500万円、平成19年度10,000万円(予定) 国内の主な活動範囲／常時活動しているのは都内と埼玉県内。不定期で開催しているセミナー・フォーラムは全国各地。 現在の活動内容／若年者の就労支援</p>
2 中高年人材の参画・協力の有無と属性	<p>（2）人員</p> <p>・講師やアドバイザーは中高年人材がほとんどだが、日常的に参画・協力しているスタッフは若年層が多く中高年は少ない。中高年人材の属性は以下の通り。</p> <p>・常勤職員 事務局長・キャリア事業部担当者／40代 ・非常勤職員 男性1名／50代（50代で早期退職・現在の職業はバレーボール） ・無償ボランティア 男性1名／60代（退職者） 女性1名／60代（専業主婦） ・講師 登録キャリアカウンセラー／7割以上が40代以上 アドバイザー 理事／職員兼務以外の理事は60代以上</p>
3 事業の概要	<p>（1）「育て上げ」ネット主催事業</p> <p>・定例会、セミナー・フォーラム（全国各地）のほか、事務局にて日常的に個別相談を実施している。中心となる事業は下記のジョブトレである。</p>

●ジョブトレ（若年者就労基礎訓練プログラム）

- ・対象者属性／引きこもり、ニート、飛び石フリーター
- ・対象者年齢／中卒以上 40 歳まで
- ・目的／上記対象者の経済的自立
- ・実施場所／「育て上げ」ネット事務局
- ・予算規模／2,000 万円
- ・調達方法／個人・企業・団体の寄付と公的補助金

・2003 年に活動開始。事務局を拠点に地域密着型の社会参加・就労体験を行う。それぞれの若者の状態に合わせて、できるところから取り組み徐々にステップアップしていく方式である。体験機会は多岐にわたり、老人ホーム、作業所、児童館等でのボランティア、ビルの清掃、農作業の手伝い、地域商店街の雑用、企業からの依頼業務、アルバイト採用を前提としたアルバイト現場での実作業の研修など。協力企業の不足もあり、ジョブトレから実際のアルバイトに至ることは非常に少ないが、ほとんどの者が半年から 1 年半の間に自ら仕事を見つけ巣立っていく。

・最も重要視しているのは、趣味の講座、仲間作りサークルなどのお楽しみイベント「カルチャーDay」である。これはジョブトレの中で最も低いハードルであり、仲間との楽しい体験を通して“人の中にいられるようになり、雑談ができるようになる”ことを目標としている。

- ・ほかにビジネススキル取得のための講習会なども実施。

（2）その他の事業

●ワークスタート！

- ・対象者属性／就職活動に不安を抱え、一歩を踏み出せない若年者
- ・対象者年齢／16～29 歳ぐらいまで
- ・目的／就職力の養成
- ・実施場所／東京しごとセンター
- ・都から受託している NPO 法人青少年自立援助センター（福生）との共同事業。平日 4～6 時間×8 週間で行われるワークショップ型セミナー。期間中、1～2 週間程度の職場見学もしくは就労体験を実施

	<p>し、修了後の就業に備える。親向けセミナー、個別相談なども実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●たちかわ若者サポートステーション（国の委託事業・予算規模 1,000 万円） ●若者自立支援センター埼玉（県の委託事業・予算規模 1,000 万円） ●川口若者サポートステーション（国の委託事業・予算規模 1,000 万円） <p>・いずれも 2006 年に活動開始。引きこもり、ニート、飛び石フリーター、および親を対象とした、若年者の職業的自立を目的とした総合相談窓口。対象者の状態に合わせて支援先を紹介する役目も担っている。事業内容はキャリア・こころの相談、仕事体験・仕事場見学など。親向け事業としては、保護者相談、保護者セミナーなど。なお、若者自立支援センター埼玉と川口若者サポートステーションは、委託元は異なるが、場所は同じである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●親ゼミナール <ul style="list-style-type: none"> ・2005 年に活動開始。東京都若者就業支援プロジェクトのひとつで、若年者の就労支援を間接支援する事業である。事業内容は、保護者セミナー、保護者向け個別相談など。「育て上げ」ネットでは、日常的に相談業務を行っているが、個別相談に来る 7 割が保護者のみである。この事業の目的は、親へのアドバイスにより親子関係を修正し、ともに子どもの就労について話し合える親子関係を構築することにある。実施場所は都内と埼玉が中心だが、栃木、新潟でも実施。今後、奈良と大阪での実施が予定されている。 ●金銭感覚教育 <ul style="list-style-type: none"> ・今年度スタートしたニート予防事業。対象は高校生。今年度、パイロット的に都内と茨城の高校で実施したが、まだ本格的な取り組みには至っていない。予算規模は 1 千数百万円（企業からの援助）。
<p>4 活動上の課題</p>	<p>（1）企業との連携を充実させる</p> <p>・ジョブトレ参加者は、アルバイトを前提に企業の現場で就労体験をするが、実際にアルバイトに至るケースは少ない。協力企業を増やし、実際の就労につなげるのが課題である。</p>

	<p>(2) 支援の手が届かない層の発見</p> <p>・初期段階で支援すれば社会参加・就労も早い。しかし、現状は支援の手が届かない層が多い。取りこぼしている若年者を発見するために、民生委員、町内会、PTA など地域ネットワークを充実させる必要がある。</p> <p>(3) 資金基盤確立のため主催事業を起こす</p> <p>・寄付や公的補助に頼っている現状は、資金基盤が安定しているとはいえない。従業員の生活保障のために、利益を生む主催事業を起こす必要がある。</p>
<p>5 中高年サポーターに対する評価</p>	<p>・自ら参画・協力してくれる中高年サポーターは、若年者の声に耳を傾け、彼らを理解しようという態度で接している。退職者はキャリア教育の一端も担ってくれ、それも評価しているが、日常的な会話の中で自らの仕事の失敗談、転職体験、仕事のつらさ・おもしろさなど実感のこもった話を聞かせてくれることにも大きな意味がある。親との関係がこじれている若年者にとって「話しやすい普通のおじさん・おばさん」の存在は貴重である。ただし、無償ボランティアという立場で関わっている場合は、遠慮があるせいか関わり方が消極的な傾向がある。もっと積極的な関わりを望む。また、無償ボランティアの場合は、善意を尊重してしまうため、彼らの言動が方針と異なっても指導がしにくい。資金基盤が安定すれば、交通費・実費プラスαの有償ボランティアを増やしたいと考えている。</p>
<p>6 団塊の世代が参画・協力することへの期待</p>	<p>・大いに期待している。現在、団塊の世代活用のための企画を作成中。研修スキル、人的ネットワーク、企業とのパイプなど、企業の中で培ったノウハウを提供してほしい。</p> <p>・参画・協力を申し出てくれた人に対しては、事前に研修を行う予定である。その目的は、引きこもり、ニート、飛び石フリーターを理解してもらうことにある。現代の若年者は、生まれたときから豊かな環境で生育しているため、熾烈な競争の経験がなく、努力すれば豊かな生活が手に入るという実感もない。団塊の世代とは仕事認識が異なることを、まず理解してもらう必要がある。</p>

団体名	特定非営利活動法人 学校サポートセンター
所在地	〒208-0013 東京都武蔵村山市大南4-21-1の5の202(登記・管理)
連絡先	TEL 042-565-2212
取材対応者	理事長 木村武夫
1 団体の概要	<p>(1) 団体基礎情報</p> <p>代表者/木村武夫 設立/2006年 活動人数/15名 ほかに外部サポーター多数 予算規模/710万円(平成18年度見込み) 予算の調達法/事業型NPO。主に研修(教育支援)費として学校または生徒から徴収。会費等の割合は数% 国内の主な活動範囲/全国(支援対象は全国の学校・生徒)活動地域は都内及び京都・大阪。拠点は武蔵村山市だが、銀座センター(会議・交流・応接)と新宿支部(活動)がある。 現在の活動内容/児童・生徒・大学生に対するキャリア教育</p>
2 中高年人材の参画・協力の有無と属性	<p>(1) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常的な参画者は15名で、30代2名以外すべて40代以上。 ・常勤は主婦1名(50代)のみ。他はすべて非常勤。 ・スタッフへは交通費+最低賃金を割る謝礼。無償でいいと断る人もいるが、継続的に協力してもらうには謝礼は必要と考えている。 ・スタッフの活動形態は、学校へ出張授業講師、または講師と兼務の学習活動コーディネーター(企業・学校との折衝業務等)3名 <p>年齢の内訳と属性は以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業経営者/印刷物等製作会社(50代)、教材制作会社(40代)、ソフトウェア企業(30代)、人材教育会社(50代) ・個人事業者/研修講師(50代)、大学講師(40代)、企業コンサルタント(60代)、翻訳者(40代)、映像制作(30代)、元客室乗務員=マナー講師(30代) ・会社員/出版社勤務など5名(全員40代) ・主婦/50代

	<p>・スタッフは、木村氏を含む理事3名が活動をしていく中で築き上げたネットワークによるもの。上記のスタッフが、口コミによってさらに協力者が増えるという形で拡大しているので、上記以外にも多数の外部サポーターがいる。外部サポーターの活動形態は出張授業の講師。</p>
<p>3 事業の概要</p>	<p>・全国の小学校、中学校、高等学校、大学を対象に、キャリア教育の企画・提案、実行・管理を行っている。児童・生徒・学生からの個別相談は原則的に行っていない。</p> <p>(1) 基本方針</p> <p>i 事業に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> ●学校教育の補完 <ul style="list-style-type: none"> ・小・中・高校ではまだ実践事例が少なく、取り組みや教材・講師などが不十分なキャリア教育を「企業訪問学習」サポート、専門講師などを含めた外部講師による「出張授業」によって支援する。 ●企業の社会貢献活動や広報活動との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・企業の人材や情報、技術を教材とすることにより、実践的で質の高い学習活動を提供する。多くの子どもは将来企業に就職する道を選択するため、企業についての理解を深めるための情報提供は不可欠である。 ●社会システムへの理解に重点を置いた指導 <ul style="list-style-type: none"> ・すべての仕事に社会的役割がある。すべての仕事は一人ではできない。すべての仕事には喜びと達成感(やりがい)がある。この3点への理解を大切にする。 ●地域に目を向けたキャリア教育 <ul style="list-style-type: none"> ・将来地域を支える力になる人材づくり＝地域力の基盤作り。子どもたちが自分が暮らしている地域を見直し、地域で働くことに意義を見いだせるよう地域密着型の授業プランを立てる。必要に応じて地域の中から講師を開拓する。

	<p>ii 活動に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> ●活動の姿勢 <ul style="list-style-type: none"> ①活動をたまり場にしない。②常に活動のために参加する。③ビジネス感覚をもつ。④立場・肩書をニュートラルにする。 ●活動はシンプルに <ul style="list-style-type: none"> ・複雑な体制、仕組み、ステップにすると意見・方向性に違いが出る。その調整に時間・労力を取られてしまうのでシンプルに越したことはない。 ●全員参加型に <ul style="list-style-type: none"> ・管理・調整役の存在と、活動に際しての基本的な確認事項は必要だが、基本的に全員が責任をもって自分の役割を果たす活動スタイルにすることで主体的に取り組む。中高年の場合は信頼できるため、それが可能であり、またそのほうが当人も活動しやすい。 <p>(2) キャリア教育支援事業 3本柱</p> <ul style="list-style-type: none"> ●キャリアデザイン出張授業 <ul style="list-style-type: none"> ・学校からの依頼内容に合わせて講師を派遣。キャリアデザインの意味やその基本について学び、さらに自分のキャリア設計を通じて将来へのビジョンを考える機会を提供する。授業内容やテーマは年齢や地域特性に合わせる。 ●キャリア体験学習 <ul style="list-style-type: none"> ・修学旅行に企業訪問を組み込み、東京・大阪などで日ごろ体験できない企業・機関を訪問し学習する。事前学習も必ず実施することで、学習を受身にせず、生徒が充実した体験ができる。 ●スキルアップ出張授業 <ul style="list-style-type: none"> ・模擬体験型ビジネスマナーやコミュニケーションスキル、ネットマナーなどスキルアップのための出張授業。
--	--

<p>4 活動上の課題</p>	<p>●活動スペースの確保</p> <p>・本部は武蔵村山市だが、スタッフ全員が仕事(本業)を持っているため都下では集まりにくい。そのため、会議・交流・応接の場所として銀座の貸し会議室を活用、活動の場所としては新宿にある企業に間借りしている状態。都心は家賃が高いため、都心の公共スペースを借りられないか。</p>
<p>5 中高年サポーターに対する評価</p>	<p>・現在のスタッフは、前述した基本方針(事業・活動)を理解し、それに沿って活動しているため特に問題はない。</p> <p>・中高年ならではの資質としては、これまで培ってきた能力、豊かな経験がある。また、マニュアル通りではない臨機応変な対応ができる。この能力は企業・学校との折衝が多いこの事業には不可欠な資質として評価している。さらに、子どもの養育が最終段階に入っているため、学校との協力や調整に対して主観が入らず、学校・生徒を客観視でき、教師に対する提案も冷静・柔軟に対応できる。</p> <p>・出張授業先の学校側の評価もよい。ただ話に夢中になりすぎて質問の時間が少なくなるもケースもある。涙もろいのも難点か。</p>
<p>6 団塊の世代が参画・協力することへの期待</p>	<p>・「団塊の世代」だからという捉えかたでの特別の期待感はないが、中高年の知識、経験、信用、コーディネート能力はキャリア教育分野では大いに活用できるため、団塊の世代に関わらず中高年層の多くの人に参画してほしい。教育活動コーディネーター、または講師としての活動を考えている。ただし、基本的に年齢ではなく資質だと考えているため年齢にはこだわらない。今後は大学生の参画も予定している。企業折衝は実践的なキャリア教育になるだろう。</p> <p>活動に必要な資質は、以下の三つ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援する対象を常に意識し、相手とコミュニケーションできる能力 ・自らが動き、考え、提案する姿勢 ・未踏の領域を開拓しようとする姿勢 <p>・参画を希望する中高年から電話や手紙などで連絡があるが、主体的に関わるという姿勢に欠けている人が多い。「何でもやります」は何もできないということ。参画したいのなら、自分は何ができるのか、何をしたいのか、特に自分にとっての活動参加のメリットを明確に伝</p>

	えてほしい。
7 期待したい外部からのサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・都心部での活動スペースの提供／公共スペースなどを低家賃で提供。あるいは家賃補助など。 ・中高年の活動のための補助／中高年スタッフが何割いれば減免される、助成金が出るといった補助、活動保険・補償の整備、実践的 IT 活用のための機器・指導の提供 ・企業の NPO 支援／在職中から NPO 等での活動を支援する企業の人事面支援(講師としての派遣)、企業から社員が活動する NPO への寄付 ・税務・法務費用の補助／税理士・弁護士費用負担の軽減

団体名	財団法人 京都市ユースサービス協会
所在地	〒604-8147 京都市中京区東洞院通六角下ル御射山町 262 京都市中京青少年活動センター内
連絡先	TEL 075-213-3681
取材対応者	チーフユースワーカー 山田宏行 (51 歳)
1 団体の概要 京都若者サポートステーション	<p>(1) 団体基本情報</p> <p>代表者／遠藤保子 設立／1988 年</p> <p>活動人数／京都若者地域サポートステーションの場合 常勤 2 名、非常勤 4 名、有償ボランティア 5 名</p> <p>予算規模／京都若者サポートステーション 今年度 7 月～3 月 1,000 万円(協会全体では 3 億円以上)国内の主な活動範囲/京都市内</p> <p>対象者／原則的には京都市内在住者だが近隣在住者にも対応。年齢は 15 歳～35 歳未満、及び保護者</p> <p>現在の活動内容／若年者の社会参加・就労支援</p> <p>・京都市ユースサービス協会は、若年者の社会参加・就労支援を幅広くカバーしている。事業は、青少年活動センター 7 カ所（京都市から受託）、ヤングジョブスポットきょうと（雇用・能力開発機構から受託）、京都若者サポートステーション（厚生労働省から受託）などの運営を行っている。ヤングジョブスポットきょうとは本年 3 月末で廃止されるため、サポートステーションを中心に活動内容と現況を聞いた。</p>
2 サポートステーションの中 高年人材の参 画・協力の有無と 属性	<p>(2) 人員</p> <p>・常勤 2 名は 20 代と 30 代。交通費支給のみの有償ボランティア（キャリアアテンダント※）5 名のうち 4 名が 20 代と 30 代で、中高年人材は少ない。中高年人材の人数と属性は以下の通り。</p> <p>・非常勤／臨床心理士 2 名（50 代）</p> <p>・キャリアコンサルタント 3 名（内 2 名 60 代）</p> <p>・有償ボランティア／キャリアアテンダント 1 名※（40 代前半）</p>

	<p>※キャリアアテンダント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者が若者を支援するピア（仲間）サポーターの取り組みのひとつ。産業カウンセラー資格取得1～2年の人で、まだ資格を活かすフィールドのない人に対して勉強の場を提供している。相談にくる若者に身近に感じてもらうために、就労の課題を抱えている同年代を中心にして、30代の相談者もいるため、40代前半までと限定している。
<p>3 サポートステーションの事業の概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自分を知る、仕事を知る、体験してみるというステップを踏む。 <p>(1) 相談事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヤングジョブスポットで行っている相談は適職相談がメインだが、サポートステーションではメンタル面で課題を抱えている若者の相談がメイン。相談によって課題を克服した段階で、キャリアコンサルティングへと移行する。 <ul style="list-style-type: none"> ●窓口面談 <ul style="list-style-type: none"> ・利用の仕方やプログラムの案内などを、予約なしに実施。 ●専門相談 <ul style="list-style-type: none"> こころの相談（臨床心理士対応）とキャリア相談（キャリアコンサルタント対応）を予約制で実施。 <p>(2) 若者向け事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●社会参加支援事業 <ul style="list-style-type: none"> ・京都市内の7青少年活動センターのイベントや、ボランティア活動、グループ活動につなぎ、社会との関わりを学ぶ。 ●就労支援事業 <ul style="list-style-type: none"> ・（独）雇用・能力開発機構京都センターや、ジョブカフェ及びヤングジョブスポットきょうと等が実施する事業と連携し、働くための能力を身につける。協力企業を訪問しての仕事見学やインターシップなども。 ・体験合宿／農林業体験合宿や伝統産業職場体験など。

	<p>(3) 今後予定している事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●あがり症対策セミナー（2月） ●交流を目的とした農業体験（3月） <p>(4) 保護者向け事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・親のみを対象とせず、若者と保護者が相互理解を深めるための交流にも取り組んでいく予定。 ●保護者のための相談 <ul style="list-style-type: none"> ・予約なしの窓口相談もあるが、これは週一回の予約制。 ●親こころ塾 <ul style="list-style-type: none"> ・わが子の就労に悩む保護者が集まる場。親同士の交流がメインだが若者と保護者の交流会も検討中。第2回は2007年1～2月実施。
<p>4 活動上の課題</p>	<p>(1) ヤングジョブスポット廃止に関する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18年度末でヤングジョブスポットが廃止されるため、サポートステーションにヤングジョブスポットのノウハウを集約させる方針。サポートステーションはこれまで就労困難な人のみを対象としてきたが、今後は学生、フリーターなど就労につなげやすい層も対象となるため、サポートする人材の確保や経済的な問題に対してどう対処していくかが課題である。 <p>(2) 就労支援システムに関する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談する・支援するという二極構造を循環型に転換していきたい。課題の初期段階をクリアしてインターシップや仕事見学などに到達した若者を有償ボランティアとして活用し、彼らを“ちょっと先を行く先輩”と位置付けることによって循環型サポート体制を構築したい。キャリアアテンダントも循環型の一翼を担う。 <p>(3) 親こころ塾に関する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・わが子の問題が解決すると去っていくケースがほとんどだが、若者全体に目を向けて、解決したあとも体験者としてかかわってほしい。

	<p>悩みの真っ只中にある保護者に、解決の糸口を発見してもらえる可能性がある。</p>
<p>5 中高年サポーターに対する評価</p>	<p>・指導方針は一樣でなければならないが、中高年は自分の経験をもとに仕事観や生き方を押し付けてしまいがち。また、個人の無償ボランティアに対しては言いにくいことも多い。指導に関して注意を促したところ不平・不満を持ったケースが過去にあった。そのため個人ボランティアとして登録する方式には消極的。サポートステーションは地域ネットワークを活用した支援をしているので、例えば引きこもり・ニートの就労支援をしている NPO などの組織と連携するのが基本。対組織なら方針の共通認識が持ちやすく、個人に問題が生じたときも解決しやすい。</p>
<p>6 団塊の世代が参画・協力することへの期待</p>	<p>(1) 提案型の参画に期待</p> <p>・現代の若者は就労だけでなく、薬物をはじめとする依存、性の健康、消費に関する問題、こころの健康など多様な問題を抱えている。こうした若者を取り巻く社会問題について問題意識をもっている人に企画の提案をしてほしい。ともに取り組めると考えている。</p> <p>(2) 継続的個別ケアのサポーターとして期待</p> <p>・サポートステーションに相談にくる若者の場合は、就労支援のステップの途中で壁に突き当たると、その時点で来所しなくなるケースが多い。スタッフは相談・報告があれば対応しているが、こちらから働きかけたり、声かけする余裕はないのが現状。個別支援の継続的ケアの必要性を感じている。特定の個人と日常的に交流をしながら、例えば、インターシップの後に「どうだった？」と声かけをし、想いを聞いてあげたり、次のことを一緒に考えるなど、就労につなげていくためのキメ細かなサポートをしてくれるスタッフが望まれると考えている。ただし、活用するには養成講座などでの若者理解が必要。</p>
<p>7 就労支援全体に関する意見 (団塊の世代の活用機会も含めて)</p>	<p>(1) 重度の就労困難層の受け皿作りへの提案</p> <p>・何らかの就職試験を受けないと就職できないのが現代の企業社会で、採用基準は一定の尺度しかない。しかし、この尺度に当てはまらない、障害者の認定も受けられない就労困難層がいる。こうした層の就労の場として、軽作業や特定の仕事を引き受ける企業内 NPO があ</p>

	ってもいいのではないか。そのサポーターとして団塊の世代を活用することも可能ではないか。
--	---

団体名	特定非営利活動法人 名古屋オレンジの会
所在地	〒453-0016 名古屋市中村区竹橋町 22-14
連絡先	TEL 052-452-2536
取材対応者	理事 鈴木美登里(51歳) 中高年サポーター 堅田長(61歳)
1 団体の概要	<p>(1) 団体基本情報</p> <p>代表者／山田孝明 山田氏は本部である京都オレンジの会（約 15 年前から活動）の代表者。神戸、福岡、大阪、名古屋と連携している。</p> <p>設立／2001 年 4 月「ゼロからの会なごや」 登録／2002 年 8 月「名古屋オレンジの会」 活動人数／19 人＋親の会メンバー 予算規模／3,000 万円 国内の主な活動範囲／名古屋市を中心に東海 3 県 現在の活動内容／若年者社会復帰支援・就労支援</p>
2 中高年人材の参画・協力の有無と属性	<p>(2) 人員</p> <p>・日常的に係わっている主要メンバーは 19 人。うち 13 人が 40 歳以上。ほかに不定期のサポーターが 5 人。関わり方と属性などは以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常勤／2 人 ・非常勤／3 人 ・有償ボランティア／4 人（定年退職者など） ・無償ボランティア／3 人（介護施設の施設長と貸し不動産業など） ・講師／3 人 ・アドバイザー／2 人 ・不定期／5 人 ・その他／親の会メンバーが随時協力している。

	<p>(2) 取材対応者 堅田氏の属性と参画動機</p> <p>・一昨年定年を迎えたが1年間会社に残り、昨年6月退職。退職後は遊び暮らそうと考 えていたが、毎朝「今日は何をしようかな」という予定のない人生には抵抗があり、何か義務化されたものがないと張りが無いとの思いがあった。そんなとき会社員時代の知り合いでオレンジの会のボランティアをしていた方から誘われて参画した。NPOという組織には、多少うさん臭いイメージを持っていたが、オレンジの会は健全。現在、参画して半年たつが、信頼して活動に取り組んでいる。</p>
<p>3 事業の概要</p>	<p>・引きこもり、ニートなど就労困難層からフリーターまで、また就職後の見守りまで含めて、あらゆる若年者の就労問題に取り組んでいる。</p> <p>(1) 基本方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ●各人に合わせたアプローチ <ul style="list-style-type: none"> ・どんな困難を抱えているか見極めながら、個人の状態に合わせて対応する。 ●スタッフ全員が共通情報をもつ <ul style="list-style-type: none"> ・指導や対応が混乱しないように、スタッフ全員に各人の状態を伝える。ただし、余計な情報が適切な支援を妨げる場合もあるのでポイントのみ。 ●メンタル面には担当以外踏み込まない <ul style="list-style-type: none"> ・メンタル面の相談は一元化しないと混乱を招いて危険である。担当以外、メンタル面の相談には乗らない。 ●担当ポジションを決める <ul style="list-style-type: none"> ・対象者の相談は多岐にわたるため、一人の対象者が抱えている悩みをすべて一人のスタッフが背負うのは大きな負担になる。スタッフの担当ポジションを決めておくことによって、相談する側は相談しやすく、スタッフ側も担当ポジションごとに一人一人についての話し合いができる。これは、各人に対するキメ細かなサポートにつながる。

	<p>●就労後も見守る 就労しても支えつづけないとニート・引きこもりに戻りやすいので、最短でも3年、最長5年は見守り支える。</p> <p>(2) 事業の詳細</p> <p>●厚生労働省委託若年者地域連携事業「ニートに対するジョブコーチによる就労訓練事業」</p> <p>・2005年度、2006年度実施。予算は500万円。対象はニート・フリーター。約70名が参加(1カ月約15名×5カ月)し達成40名。うち20名が就職した。約30名脱落者がいたが、その原因は、今年度は国が設定目標を上げ、期間21日、1日5～6時間という長期訓練となったためと考える。彼らにはハードルが高すぎる訓練となった。来年度は、仕事斡旋会社と共同でサポートステーションとの連携で実施予定。</p> <p>・中高年サポーターの関わり／有償ボランティア(講師2名、ジョブコーチ、アドバイザー)</p> <p>●名古屋市委託「若年者就労支援電話相談」</p> <p>・2006年度実施(5月から1年間)。予算は100万円。週2回実施。対象はニート、フリーター、及び保護者。一日平均6.5人、1カ月で50人の相談があった。</p> <p>・中高年サポーターの関わり／2名 ー現在、電話相談員養成講座を実施。参加人数は約10人で、すべて40歳以上。来年度は有償ボランティアとしての活躍を期待している。</p> <p>●名古屋市若年者就労支援事業</p> <p>・2006年11月～2007年3月実施。予算は50万円。対象はニート、フリーターおよび保護者。参加人数は約50名。内容はアクションプランや履歴書の書き方、面接ロールプレイ、インターシップなど直接就労と結びつくもの。</p>
--	---

	<p>・中高年サポーターの関わり／インターシップのジョブコーチ、個別指導担当など7名</p> <p>●居場所の提供</p> <p>・多様な居場所を作ることによって、どの層の若年者も利用できるようにしている。</p> <p>(3) 関連施設</p> <p>●共同作業所「ライトアート」</p> <p>・2003年4月にニート、フリーターの交流の場・内職の場としてスタート。一日約20名が利用。働き始めた人も利用している。就労困難層の利用者はいない。予算は1,000万円。</p> <p>・中高年サポーターの関わり／パソコン・ギター指導など4人</p> <p>●「情報センターNOAH」(喫茶店)</p> <p>・2003年7月スタート。対象はニート、フリーターおよび保護者。予算は500万円。調理・接客などの就労体験と親の会の集会所として活用。1日に約10名が体験参加・就労。親の会からは週3回各10～20名利用。</p> <p>・中高年サポーターの関わり／調理ボランティア、パソコン指導、親向け相談ボランティアなど7人</p> <p>●ユースケアホーム「一歩庵」(合宿施設)</p> <p>・2003年12月スタート。予算は家賃として15万×12カ月。定員は2～3名。自立支援のための合宿所。期間は3カ月。対象はニート・フリーターとしているが、これまでの参加者は働いた経験のない若年者のみ。若年就労支援NPOからスタッフ養成を目的に送り込まれてきた若年も就労経験なし。自宅では引きこもっているため資格が取れないので、車の免許・ホームヘルパー資格取得目的に合宿する者も。自己負担金は月額11万円。ただし、スタッフ養成目的の場合は、給与を支給し寮費として消化。食費は親の負担としている。</p> <p>・若年者就労支援のための人材養成施設にしようと計画している。</p>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ・中高年サポーターの関わり/3人 (4) そのほかの事業 ●電話相談 <ul style="list-style-type: none"> ・2001年8月スタート。自立・就労支援に関わるあらゆる相談に随時対応している。 ・中高年サポーターの関わり/電話相談員3人 ●相談員・講師派遣（行政委託の相談員、団体への講師派遣） <ul style="list-style-type: none"> ・実施場所/近郊区および団体 ・中高年サポーターの関わり/派遣講師2人 ●講演会・セミナー開催 <ul style="list-style-type: none"> ・実施場所/名古屋市内 ・対象/ニート・フリーターおよび保護者 ・中高年サポーターの関わり/会場設営など5人 ●親の会の運営 <ul style="list-style-type: none"> ・保護者の交流・相談の場。現在100家族がメンバー。年会費5,000円（相談料含む）。予算には組み込んでいない。親の会で作成した事例集は全国の親の会で活用されている。
<p>4 活動上の課題</p>	<p>(1) 事務局とサポーターの住み分け</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質の高いサポート体制を築くため、専従者とサポーターを適材適所に配置する必要がある。 <p>(2) サポーターの確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象者の就職活動に同行してサポートしているが人手が足りない。サポーターの確保が必要。そのため中高年の生きがいがいづくりも念頭において、中高年サポーターを斡旋する人材バンクのような会社を設立したいと考えている。

	<p>(3) NPO 同士の連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託事業を NPO 同士が奪い合っているような現状である。それぞれの得意分野を活かして連携していく必要がある。 <p>(4) 指導内容に応じた対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パソコン指導者などはレベルに合わせて実践的な指導をする。相談担当等は性急に自立させようとせず長い目でサポートする。
<p>5 中高年サポーターに対する評価</p>	<p>(1) 主な評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育てや仕事などを通して多様な人々と関わってきた経験があるため、人間に向き合ったときに余裕がある。それは、対象者を観察し、どの程度の困難を抱えているか判断しサポートしていくという見守る力につながっている。対象者と同世代は話しやすいといったよい面もあるが、初心者の場合には見守る力に欠ける。 ・企業経験者は、対外的な交渉やコーディネート能力が高い。 <p>(2) 参画して半年の中高年サポーター壑田氏の感想</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中高年サポーターは目線が低く、押し付けがましさが重要なこと。また、コーディネートする仕事は、特に企業経験者に適していると思う。ただスタッフの対応にじれったさを感じることもある。会社で取り組んできた効率を求める仕事の流れとつい比較してしまうせいだと思う。 ・対応の難しい対象者もいるが、全員を我が子だと思いうようにしている。ただし、困難レベルの違いが大きいのので一同に会した講座などは全員に理解してもらおうとすると大変だ。 ・会社勤務は緊張を伴いストレスが溜まることが多いが、ここには楽しく通っている。充足感を感じている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・今後事業を拡大していく場合は、就労・インターンシップ先の確保、ジョブコーチなどが必要となる。また、現在はパソコンや介護資格指導などは他の団体に委託しているが、自前でできるようにするには人材が必要。さらに、企業の面接などへの同行も人手が足りない。団塊の世代が活動できる多様な機会を提供できると思う。

	<ul style="list-style-type: none">・団塊の世代が集まってボランティアグループを作ることも提案したい。例えば、職人の後継者問題に目を向けて、職人技を若い世代に伝えていく活動、人事経験者が集まりキャリアカウンセラーの資格を取得し、ボランティアとしてキャリア教育に貢献するなど。・ニート・フリーターの増加、少子化などで、今後は社会保障を当てるにできない。団塊の世代は会社に残って働くという選択ではなく、次世代の就労支援活動に参画して社会保障の担い手を育成してほしい。就労に関して困難を抱えている若年者には、団塊の世代の子ども世代も含まれているという認識をもってほしい。
--	---

団体名	Groundwork Wakefield
ホームページ	www.groundwork-wakefield.org.uk/index.asp?page=26
会見者	Ken Taylor, Executive Director
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ●グラウンドワークとは <ul style="list-style-type: none"> ・グラウンドワーク (Groundwork) は、1981 年に政府の実験事業としてスタートした地域再生プロジェクトであり、全国各地 50 ヶ所に活動拠点 (トラスト) をもっている。「持続可能なコミュニティの再生」をミッションとして、物理的な環境改善だけでなく、企業の環境活動や失業対策、省エネや廃棄物問題、環境教育や若者対策など、総合的な活動プログラムを実践している。 ●Groundwork Wakefield の設立 <ul style="list-style-type: none"> ・Wakefield 市の人口は約 32 万人。かつて産炭地として栄えた地域であり、一時は約 4 万人が炭坑で仕事をしてきた。しかし、石炭産業の衰退とともに雇用が消失し、地域環境の悪化が進み、地域社会も衰退した。住宅問題や失業問題、健康問題や若者問題など、困難な問題が重層的に存在する地域になった。 ・こうした複雑な社会問題に対応するために、1987 年、グラウンドワーク・トラストが地域に設立された。スポンサーは政府と Wakefield 市であり、両者からの 6 年間の補助金契約をもとに、最初は 4 人のスタッフが雇用された。以降、トラストの活動は徐々に拡大し、現在では 35 人のスタッフを持つまでになっている。 ●グラウンドワークと若者支援 <ul style="list-style-type: none"> ・一般的に若者問題は、犯罪や反社会的行為、麻薬など、ネガティブな側面から捉えられやすい。グラウンドワークは地域の再生活動に若者を参加させ、地域に貢献できる機会を与えながら、ポジティブな活動を通して若者を支援するアプローチをとっている。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ●グラウンドワークの 6 つの戦略テーマ <ul style="list-style-type: none"> ・グラウンドワークは「コミュニティ」「地域環境」「雇用」「教育」「ビジネ

ス」 「若者」という6つの戦略プログラムをもっている。それぞれの部門ごとに専門スタッフをもっているが、現場での活動では、専門スタッフが相互に連携しながら対応している。例えば、住宅団地での再生プログラムとなれば、すべての活動分野の連携が必要になる。地域問題に統合的に対応しようとする姿勢と、それを可能にする多様な分野の専門家をもっていることが、グラウンドワークの強みといえる。

● 若者向けのプログラム

- ・ こうした総合的な活動プログラムの中に、若者対策が位置づけられている。現在動いている若者向けプログラムは、つぎの通りである：

－Motiv 8：学校教育とは異なるインフォーマルな教育機会を提供し、若者の個人的な成長とコミュニティへの参加、環境改善への貢献を促すためのプログラム。学校教育で能力を発揮できない子供、落ちこぼれの危険のある子供、義務教育を終えた後にうまく進歩できない子供たちを対象としている。10週間のプログラムであり、学校校庭や地域コミュニティの中で環境改善できる場所を発見し、そこを若者達がデザインし、具体的なアクションを実践する。そのプロセスで、子供たちは木工技術や保健衛生、予算見積もりや手紙の作成、などの技術を学ぶことができる。現在、市内の7つの学校にこのプログラムが導入されている。資金はEU社会基金（ESF）

－OWL（Outdoor Woodland Learning）：現代社会が「リスク回避」型社会になっていることから、子供たちを森林環境に連れ出し、「What」ではなく、「How」について考える教育が実施されている。各人のペースと関心をもとに学習内容を設計し、人間関係やチームワーク、自信の習得といったソフト技術を教えている。これを担当するグラウンドワークのスタッフは、森林マネージメントのための資格コースで研修を受けている。子供たちとの対話を通して、反社会的行為や最近の太りすぎ問題などについても一緒に考える機会が用意されている。また、受刑履歴者の若者をケアする団体と協力し、彼らへの学習機会も提供している。

－Junior Homebuilders：コネクションズからのコントラクトであり、年間20人のニート若者に支援を提供している。団地内の家を活用し、その改善を通して、若者に職能研修を実施している。グラウンドワークに雇用されているPersonal Adviser（PA）が、若者の個人的なアクションプランの作成や各人の成長プロセスの評価などを行っている。

－Homebuilders：18歳～24歳までを対象としたプログラムで、Job Centre PlusとLearning and Skills Councilからのコントラクトである。市役所や地元のカレッジ、資格認定協会などもパートナーシップに加わっている。建設業界での職能資格取得をめざした18ヶ月の研修プログラムであ

り、失業中あるいは社会的に排除された若者、約 150 人を毎年研修している。基礎的な算数などの研修から始まり、保健および安全資格、建設業資格、さらに現場での職業研修などが組み込まれており、資格をとった若者には就業の場が用意されている。各種資格の認定は地元のカレッジが担当する。スタッフと研修生の比率は 1 対 8。

—ILM (Intermediary Labour Market) : 衰退したコミュニティに住む長期失業者を対象とした雇用研修プログラムで、対象年齢は 16 歳～60 歳と幅広い。グラウンドワークの現場プロジェクトに研修スタッフとして参加し、実際の仕事を体験しながら、就業に必要な技術や資格を習得する。原則として、プロジェクトが実施されている地域に住む失業者が優先されている。つまり、自分の地域の環境改善に貢献しながら、職能研修を受けることになる。1998 年から継続して実施されており、これまでに 200 人以上が研修を受け、うち約 8 割が職に就いている。現在は 15 人が採用されており、25 歳以下の若者が 10 人含まれている。研修生は最低賃金の支給を受けている。また、研修を担当するスタッフの一人として、Wakefield 市の職員がグラウンドワークに出向している。職能技術だけでなく、雇用先の探し方、履歴書の書き方、インタビューの受け方などの研修も行われる。このように、ILM は通常の若者研修プログラムとは異なり、若者と中高年が職業研修で交流する形がとられており、相互交流から若者が学ぶ部分も多いという。

—Young People Friendly Neighbourhoods: 若者を Engage させるためのプログラムであり、自分たちの住む地域での再生プロジェクトについて、若者として意見を出し、その活動に積極的に参加させることが目的になっている。その核となるのが若者グループによる「コミュニティ監査 (community audit)」の実施であり、若者の目から見た問題点を抽出し、その解決策を提案する作業が行われている。このコミュニティ監査には他のパートナー団体からの支援もあり、出された提案については、若者と一緒にその実現のための具体策が検討されている。コミュニティ監査を実施する若者グループには、社会的に排除されている若者が優先的に選ばれている。グループ員になると、若者のキャパシティ構築のための研修機会が設けられている。

- ・ これらの若者プログラムはすべて、グラウンドワークの地域再生活動と連携させて実践されている。例えば、つぎにみる住宅団地での「ブループリント方式」では、上で述べた若者プログラムの多くが活用されている。

●ブループリント方式

- ・ グラウンドワークが採用している統合的アプローチのシンボルとなるのが、「ブループリント (Blueprint)」方式である。

- ・ Wakefield 市の人口 32 万人のうち、約 10 万人が Wakefield and District Housing (Association) が運営する賃貸住宅に住んでいる。かつては市営だったこれらの住宅管理は、現在では民間非営利団体である Housing Association に移管されている。つまり、市人口の約 1 / 3 がそうした賃貸住宅に住んでいることになる。
- ・ ブループリントは、Groundwork Wakefield と Wakefield and District Housing (WDH) のジョイントベンチャーである。WDH と EU が資金を提供し、衰退した住宅団地にグラウンドワークが入り、住民と一緒に地帯問題や将来ビジョンを考え、住宅改善、健康問題、若者問題、環境改善やごみ問題などについてのアクション・プログラムを合意する。このプロセスには若者を含めた地域住民だけでなく、団地の支援に関係する政府機関や自治体、ボランティア団体なども加わり、合意されたプログラムの実現にコミットすることを約束する。
- ・ このように、ブループリント方式のキーワードは「Engagement」である。地帯を変えるプロセスに住民を Engage させ、地帯団体を Engage させる。そのためのフレームワークを形成し、コーディネート役を果たすのがグラウンドワークということになる。

● ブループリント・プロセスにおける若者参加

- ・ 衰退し、問題の多い住宅団地に行くと、「何をしようにも、若者がすべて壊してしまう」といったコメントが大人や高齢者から出される。一方、若者と話をすると、「何かしたいと思ってもその機会がない。誰も自分たちに頼まないし、誰も自分たちがすることを許してくれない。ここには何もすることがない」といった返事が返ってくる。ブループリント方式は、そうした固定観念にチャレンジし、それを変えるための手段として活用されている。
- ・ ブループリント方式には、ILM が組み込まれている。従来の方法だと、地域住民が意見やアイデアを出しても、そこから先は民間業者に委託し、事業プロセスには住民は関与しないというのが一般的だった。そうすると、せつかく地帯のために用意された再生資金が、そうした業者に流出してしまう。地帯に住む若者や失業者などが事業を実施できるようになれば、その資金は地帯に留まり、地帯を再生しながら、同時に団地に住む失業者の雇用力を高めることができる。
- ・ また、若者による「コミュニティ監査」も実施されているし、市議会議員、学校、コネクションズ、警察などで構成されるパートナーシップの会合に若者が参加し、若者としての意見を伝える場も与えられている。これらの機会では、例えば若者と警察との信頼関係が構築されていけば、何か問題が

	<p>発生したときでもその対応が容易になる。</p> <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スタッフは 35 人。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Groundwork Trust はチャリティ団体であり、税の優遇措置などの恩恵を得ることができる。しかし、チャリティ法のもとに活動地域や活動内容について制約があるため、トラストとしての子会社（Wakefield Environment Development Ltd）をもっている。トラストでは受けにくい仕事はこの子会社で受け、そこで得られた純益はすべてトラスト本体に寄付されている。子会社の収入を含めたトラストの年収は、310 万ポンド（約 7 億円）である。 ・ 年収の多くは、政府や地方自治体の事業プログラムからの収入である。加えて、中小企業向けの環境監査などのサービスがあり、これはビジネス収益である。 ・ 年収の中には、政府（Groundwork UK）と Wakefield 市からのコア資金助成が含まれる。現時点では前者が年間 10 万ポンド、Wakefield 市が 5 万ポンドである。これはトラスト組織としての能力構築のための資金であり、新しいアイデアやプロジェクトの企画、パートナーシップの育成などに充てられている。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ グラウンドワークは地域再生団体であり、地域再生に必要な総合的なプログラムの中に、若者対策を位置づけている。そして、地域問題を解決するプロセスの中で、若者問題にも対応している。 ・ 若者対策は、若者だけの世界として、しかもネガティブな対応になりがちだが、グラウンドワークは若者と地域とのつながりを強化し、彼らに社会貢献の機会を与えている。つまり、ポジティブなコンテキストで若者対策を考えるアプローチを開発できている。 ・ グラウンドワークは地域経済、環境、コミュニティ開発、教育活動など、多様なテーマと専門分野をもっており、若者対策に総合的に対応するキャンペーンをもっている。 ・ 若者対策のためだけの資金獲得は容易ではないが、資金が豊富な地域再生活動の中に若者対策を組み込むことで、若者対策のための資金獲得に成功している。

	<ul style="list-style-type: none">・ グラウンドワークは地域に根ざした団体ながら、同時に戦略的な役割も果たしている。現場でのニーズを理解し、それを解決するために、政府プログラムを積極的に活用している。また、政府に対して、若者問題の持続的な解決につながるようなアドバイスも行っている。・ グラウンドワークは中間支援団体としての機能も果たしている。つまり、地域に若者支援の団体があれば、それに対抗するプログラムを考えるのではなく、その団体を支援して、若者支援の効果が最大化できるようなアプローチをとっている。
--	--

団体名	Green Estate Ltd
ホームページ	www.greenestate.org/
会見者	Sue France, Chief Executive
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Green Estate (GE) は人口約 52 万人のシェフィールド市の南部、もともと衰退の進んだ Manor & Castle 地区で活動を行っている。2つのボランティア団体のジョイント・ベンチャーであり、正式名は「Green Estate Ltd」である。まずは5年間の政府補助金を得て活動が開始され、現在では約 50 人のスタッフを雇用する社会的企業に成長している。 ・ 事業開始は 1999 年で、政府の単一再生事業資金 (Single Regeneration Budget : SRB) から 540 万ポンドの事業資金を受けている。この資金を運営するために設立されたのが「環境再生プログラム (Environmental Regeneration Programme)」であり、これが 2004 年に社会的企業として法人化され、その時に Green Estate Ltd に改名された。 ・ この法人化のプロセスには、2つの非営利団体が関わっている。一つは、「Manor & Castle 開発トラスト」であり、もう一つは自然保護運動を進めている「Sheffield Wildlife Trust」である。この2つの団体が、対等の条件で Green Estate 社を所有する形で法人化がなされている。それに先立ち、Manor & Castle 開発トラストではこの地域にあった2つの農場、14 ヘクタールを購入し、社会的企業の資産として活用できるようにしている。 ・ また、この会社のガバナンスには、Sheffield 市が理事として参加している。2つの環境団体による対立の構図も予想されて、いわば中立的な Sheffield 市を加えることにより、ガバナンスをより円滑にするための配慮である。 ・ プロジェクトの発足当時、地域にはつぎのような課題があった： <ul style="list-style-type: none"> －極度の衰退現象が存在し、環境、経済、社会問題が重層化していたこと －緑地空間が劣化し、緑地を楽しむ「公園」概念が欠如していたこと －緑地空間を維持管理するための予算が極度に不足していたこと －公共サービスが細分化され、連携的な対応ができなかったこと －緑地の周りに住む住民が、緑地空間からメリットを得ていなかったこと －いくつかの短期的プロジェクトが失敗した前例があったこと

ー地域住民の多くが、対応が困難なグループ（ニートを含む）であったこと

●プロジェクトの目的

- ・ 「環境再生プログラム」は、つぎの3つの目的をもって実践されている：
 - ー地域にある緑地空間（グリーンスペース）の物理的な環境改善とアクセスの確保
 - ー地域コミュニティに「パワーを与え（empower）」、「参画させる（engage）」ための多様な方法の開発と実践
 - ーSRB 補助金が終了しても、活動を継続できる事業モデルの開発

(2) 事業内容

●ビジネス活動

- ・ 現在の GE のビジネス活動は、大きく4つのタイプで構成されている：
 - ー緑地空間の維持管理
 - ー食品ビジネス
 - ーヘリテージ・センター
 - ー不動産ビジネス
- ・ このうち、収入の約8割を占めるのが緑地空間の維持管理である。
- ・ 「食品ビジネス」はカフェの経営および Catering。健康的な食材の生産と、地域生産によって食品移動距離を減少させることが、このビジネス開発の大きな動機になっている。
- ・ 「ヘリテージセンター」としての建物は、現在 GE のオフィスとして使われている。現在、宝くじ基金にプロジェクト資金を申請しており、成功すればビジターセンターとして利用される。
- ・ 「不動産ビジネス」は、農場の建物と14ヘクタールの基本財産を活用するためのものであり、農場のオフィススペースや社会的住宅への転用が主なビジネスである。

●若者問題への対応と人材育成

- ・ GE 事務局長の Sue France さんは、地域の若者問題をこう説明する：
「学校からは落ちこぼれ、仕事もなく、社会的な役割を果たすチャンスもない。地域コミュニティの一員になっていないし、コミュニティの中での役割もない。彼らの存在価値が大人社会によって認められていないため、何も尊重しないし、失うものは何もないという態度をとる。そのため、反社会的な行為にも何も抵抗感も感じていない」
- ・ GE ではまず3人の Youth Worker を雇用し、若者とのコミュニケーションを図ることから開始している。これらの Youth Worker はすべて20代

であり、若者の文化や考え方が理解できる年齢層から選ばれている。彼らはストリートにたむろする若者に話しかけ、彼らの関心やニーズを聞き出しながら、さまざまなイベントへの参加を働きかけている。スポーツやキャンプ、ディスコなどをきっかけに、まずは彼らの内側に入り込むアプローチがとられている。

- ・ つぎの段階では、地域の歴史的なイベントや教育プログラムへの参加機会を創っている。この地域には歴史的なイベントとの関わりや、それに関連する建物などが多く、若者は強い関心を示したという。
- ・ これらの経験を経た後で、さまざまな学習活動や職業研修の段階に移っている。この段階になると大人とのコミュニケーションもでき、仕事への関心も芽生えている。プログラムで働くスタッフのアシスタントとなり、一定の給与を受けての研修も可能になった。また、Apprentice による研修システムもはじめ、異なる活動分野で若者の研修生を採用している。
- ・ プログラムが開始された当初から、1つの原則が確立されていた。それは、地域として獲得した公的資金は、最大限地域内で消化するという原則である。つまり、外部に仕事を出さないで、地域の人材を使って仕事をする。SRB 資金のいいところは、そういうお金の使い方が認められ、むしろ積極的に支援するタイプの補助金だったという点である。最盛期には環境デザイン、環境教育、建設、維持管理といった分野で、約 80 人を雇用していた。
- ・ 若者を育てていく上で、鍵になるのは「Engagement」だと所長の Sue Franceさんは強調する。つまり、単なるコンサルテーションでは、若者との関係を改善することはできない。GEは住民と地域環境、住民と地域の歴史やヘリテージとのつながりの再生しようとしているわけで、そのためには若者を地域活動に Engage させ、地域の歴史や現状に目を向けさせ、大人との接触機会を創り、地域に貢献できる場を設けることが重要になる。若者の地域での存在が無価値のような状況の中で、コンサルテーションだけをやっても意味はないことになる。
- ・ GEが社会的企業というビジネスであるため、若者育成というテーマは簡単ではない。例えば、問題の多い若者を人材として育成するよりも、きちんとした仕事ができる人を雇用したほうが、ビジネス目的をより効果的に実現できる。しかしそうしないのは、社会的企業には「長期的インパクト」を生み出す義務があるからだという。GEのビジネスでは、それがどのようなテーマであるにしろ、長期的インパクトを与えているかどうかを判断基準にしている。つまり、時間とコストはかかっても、困難な若者の育成をビジネスとして成功させることが、社会的企業の使命であり、チャレンジということになる。

●若者プログラムのパートナー団体

- ・ これまで多種多様な若者向けの活動が企画されてきているが、それらの活動にはつぎのような団体やグループがパートナーとして参画している：
 - －コネクションズ
 - －小学校および中学校とその教師
 - －警察
 - －市の公園管理課
 - －コミュニティ・グループ
 - －両親、近所の人たち
 - －個人（市長などの公的な立場にある人など）
- ・ GE プロジェクトの特色は、地域をベースとした総合的な活動という点にあり、地域のコミュニティや関連団体との協力関係を育成しながら、若者向けのプログラムが企画され、実践されている。そうしたプロセスをとることで、若者問題の性格が関連団体によって理解され、相互の連携活動の推進にも貢献できている。
- ・ 所長の Sue さんはまた、GE を発展させるためにも、パートナーシップが重要と話していた。とくに公益目的でやっている非営利団体の場合は、視野が狭くなり、周りに壁を作って閉じこもりやすい。社会的企業としてのビジネスチャンスを広げるためには、他の団体との連携が必須要件になる。また、政府機関や一般ビジネスとの連携があれば、若者にとってのコンタクトが広がり、彼らが成功できるチャンスを広げることが可能になる。

(3) 人員

●スタッフ数

- ・ 現在のスタッフ数は約 40 人で、加えて 10 人ほどのスタッフが、共同出資の形で確保されている。
- ・ この他、Apprentice として数人の若者が働いている。

●中高年の参加

- ・ GE の活動では、ボランティアの参加は少ない。地域住民がボランティア活動に関心が弱かったこともあるし、とくに若者へのアプローチでは、ボランティア、とくに中高年がうまく対応できるような状況にはなかった。
- ・ GE への中高年の参加は、主にスタッフという形でみられている。とくに、若者の地域や雇用への関心が高まった段階では、中高年との接触が有効に作用するようになってきている。GE 組織の中では、中高年はプロジェクトオフィサーやプロの技術者、あるいはメンター（相談相手）としての役割を

	<p>果たしており、さらに「役割模範 (role model)」としての役割も果たしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務局長の Sue France さんも中高年の年齢だが、彼女は園芸を学び、景観デザイナーや教師といった仕事をした後で、新たなチャレンジを求めて Green Estate の仕事に就いている。また、50 人のスタッフの中にも、さまざまな職歴を通しての経験をもって、あるいは GE で研修を受けて、GE というコミュニティ・ビジネスに職を求めた中高年が少なくない。年齢構成で見ると、約半数のスタッフが中高年 (40 歳以上) に属している。 ・ Sue France さんは、GE が社会的企業であることを考えれば、スタッフ自身が「役割模範」になることが大事だと考えている。例えば、社会的排除の経験をもつ人がスタッフに入れば、若者への模範になれるし、メンターにもなれる。地元の人で、GE の研修を受けてスタッフになった人だと、地元コミュニティにとっての模範となることができる。そういう意味で、スタッフ採用の時点で、積極的な意味での差別をすることも必要だと話していた。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年収は約 146 万ポンド (約 4 億円) であり、純益は約 9 万ポンドである。このうちの約 8 割は緑地空間の維持管理からもたらされている。その多くが Sheffield 市の所有地であり、市との事業契約で運営されている。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ Sheffield 市内でもっとも衰退した地域での地域再生プロジェクトであり、地域を足場として、地域を変える活動の中で、若者問題への対応が行われている。 ・ 発足当時、地域の経済衰退、環境悪化、失業問題や若者問題など、難題が山積しており、しかも行政依存の地域体質が強く、住民からも、行政からも支援が得られない状況からスタートしている。 ・ とくに、家庭の崩壊や家族員の長期的失業などを背景とした若者問題が深刻だった。それに対応するため、3 人の youth worker の専門家を雇用し、若者にアウトリーチし、彼らのニーズを理解し、少しずつ彼らの姿勢を変える段階的なアプローチがとられている。 ・ このプロジェクトのための資金は、政府の地域再生資金から提供されている。この政府事業は、新しい手法やアプローチの開発、持続型の組織・ビジネスモデルの開発が目的とされ、5 年間の継続支給であり、しかも地域独自の予算の運用も許している。こうした柔軟な政府資金の存在が、このプロジェクトの成功につながっている。

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">・ 政府資金を活用して経験を積んだ後で、社会的企業として独立している。社会的企業になってからも着実なビジネスを継続し、現在では 40 人以上のスタッフをもち、約 4 億円の年収を上げる優良事例になっている。 |
|--|---|

団体名	Marks & Start
ホームページ	www2.marksandspencer.com/thecompany/ourcommitmenttosociety/community/marksandstart/
会見者	Freda Pinner, CSR Manager
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Marks & Spencer (M&S) はイギリスでも有数の全国チェーン店をもつ会社であり、イギリス国内の店舗数は 450 を超え、海外でも 30 ヶ国以上で 200 店舗近くを運営している。従来から衣料品分野で低価格・高品質との評価を得ていたが、最近では食料品部門にも市場拡大を図っている。 ・ M&S 社は社会的貢献を推進するビジネス業界の集まりである Business in the Community の設立メンバーでもあり、企業の社会貢献および社会的責任について多くの実績がある。企業のモットーはスタッフ、供給業者、そしてコミュニティとの信頼関係であり、この信頼関係を醸成することが、社会貢献活動の基本テーマとなっている。 ・ 他の大手企業と同様に、M&S でも社会貢献 (CSR) 部門をもち、さまざまなコミュニティ活動への支援を行っている。中でも、イギリスで最大の企業主体の職業体験プログラムとなったのが「Marks & Start」であり、現在では 300 店舗以上で研修生を受け入れ、年間 2500 人以上に職業体験機会を提供している。 ・ 2001 年、M&S 社ではすべての職員および顧客調査を行い、M&S 社としてやるべき社会貢献についての意見を集めた。この結果、雇用問題への貢献に圧倒的な支持が集まり、Business in the Community が企画して始めたホームレス対策プログラムに 2002 年から参加する。この中で、2002-2004 年の 2 年間で、600 人のホームレスに職業体験の機会を提供する。また、若者失業者については Princes Trust と協力し、「若者失業者 (Young Unemployed) プログラム」を実施する。さらに障害者についても、同様のプログラムが動いていた。 ・ これらのプロジェクトを通して、ホームレスへの雇用研修が可能なこと、規模を拡大してもできそうなこと、しかしそれを成功させるためには、会社全体の支援が必要になること、といったレッスンが得られた。さらに、研修生のニーズが極めて多様であり、彼らへの最大効果を提供するためには、専門的な外部団体との協力が不可欠であることも理解された。

- ・ これらのレッスンをもとに、2004年、「Marks & Start」のプログラムを発足させる。まずは3年間で1万人への職業体験機会の提供がターゲットとなっている。

●Marks & Startプログラムの目的

- ・ Marks & Startでは、つぎの5つの目的が設定されている：
 - －研修生の意欲（aspirations）および雇用力を向上させ、持続的な雇用に向けて前進できるように支援する
 - －「世話役（Buddy）」としての職員の参加を通して、職員のスキル向上を図り、会社に対するコミットメント、ロイヤルティおよびプライドを高める
 - －会社の運営全体に、コミュニティ活動を位置づけ、統合させる
 - －地域社会との強力なコミュニケーション・ツールとし、Marks & Spencer社のCSRプログラムについての顧客の認知度を向上させる
 - －将来の職員雇用の供給源とする
- ・ このように、M&S社ではこのプログラムがもたらす企業メリットを明確にし、地域社会貢献と企業利益をミックスさせながら、プログラムの運営を行っている。

(2) 事業内容

●職業体験のターゲット・グループ

- ・ Marks & Startで支援対象としているのは、つぎの6つのターゲット・グループである：
 - －ホームレス
 - －若者失業者
 - －障害者
 - －片親両親
 - －大卒者を両親に持たない若者
 - －衰退地域での学校生徒（14歳～16歳）
- ・ 研修生の人選および個別のサポートなどは、これらのグループを支援するチャリティ団体やグループとのパートナーシップで実施されている。ホームレスについては、Business in the Community が実施する「Business Action on Homelessness」、若者失業者では、Prince's Trust、障害者については DisabledGo、片親両親は One Parent Familiesがパートナーである。なお、最後の2つのグループについては、受け入れている現場の店舗が、地元の学校との協力によって運営を行っている。

- ・ このように、Marks & Startは多様なターゲットグループを対象としているが、すべてに共通するのは、就職する上で何らかの障害に直面している人たちへの支援という点である。ただ、顧客が買い物をしている店舗を使つての職業体験であるため、選ばれる研修生はある程度の雇用可能性をもつた人が選択されている。つまり、若者について言えば、社会的排除や失業といった困難に直面しているとは言つても、コミュニケーションが難しい、あるいは危険な行動をとる可能性があるような若者は対象とされていない。

●研修プログラムの構成

- ・ 研修期間は2週間から4週間であり、ターゲットグループによって違いがある。職業体験は主に店舗内での仕事を中心になるが、場合によってはオフィスでの職業体験も提供されている。プログラムが開始される前、研修中、研修後、それぞれの段階において、構造化された支援が提供されている。その内容はターゲットグループによって多少の違いがあるが、基本的にはつぎのような内容である：

- －職業体験に入る前に、2～3日間の研修コース
- －職業体験に入るとすぐに「アクションディ」があり、参加者は職業体験から期待している成果などを話し合い、個人的な研修プランを作成
- －研修期間を通じて、研修生の仕事面での指導をする「コーチ役」と、日常的生活面での支援を行う「世話役 (buddy)」を確保
- －研修期間の成長の足跡を、Welcome Booklet に記録
- －研修終了とともに終了証の授与
- －研修後の就職活動を支援するために、リクエストに応じて推薦状の用意
- －交通費および食費などの支給
- －研修の最後に詳細なレビューを実施し、研修生がとるべきつぎのステップとしてのアクションプランを作成
- －研修終了後最大6ヶ月まで、1対1の職業コーチング、あるいは毎月のミーティングを提供

●チャリティ団体とのパートナーシップ

- ・ Marks & Startの実践において、重要な成功要因になるのが、チャリティ団体とのパートナーシップである。すでに述べたように、ターゲットグループ毎に、その分野で全国的な活動をしているチャリティ団体がパートナーとして選ばれている。また、これらの全国的チャリティ団体を通して、ローカルレベルでの関連チャリティ団体の参加もあり、全体では160ほどのチャリティ団体との協力関係になっている。
- ・ チャリティ団体の重要な役割となるのが、研修生の人選である。職業体験

の現場が一般客との接触の多い店舗内ということもあって、それに適した人材がインタビューを通して選ばれている。また、職業体験の各段階において、研修生およびM&S社の職員と一緒にアクションプランを作成したり、成長の足跡のレビューをするといった支援も提供している。

- ・ 一方、M&S社からみれば、研修生の「世話役 (Buddy)」にとって、各チャリティ団体のスタッフから学ぶ点が多いという。チャリティ団体のスタッフは定期的に職業体験の現場を訪問しており、また社会的イベントにおいても、チャリティ団体スタッフとM&S社の交流機会が設けられている。また、何か問題が発生すれば、研修生を派遣したチャリティ団体に連絡をとり、対応への協力が得られるシステムも用意されている。

●片親のための再就職支援プログラム

- ・ 大手のチャリティ団体の他にも、各地の小さなチャリティ団体との協力関係も進んでいる。例えば、北アイルランドで片親家族を支援している「Gingerbread」という団体は、北アイルランドにある M&S 社の 5 つの店舗から、年間 10 人の職業体験機会の提供を受けている。16 歳以下の子供をもつ片親のうち、出産などの理由で職場からしばらく離れた後、再就職の可能性を考えている人が対象になる。
- ・ 研修生に対しては、まず Gingerbread で 3 日間の準備研修コースを開き、自信の構築や雇用のための技術の習得、また仕事と生活のバランスについての考え方、税の優遇措置、さらには育児ケアオプションなどについての情報提供を行っている。その後、店舗での 2 週間の研修があるが、子供のケアが必要な片親には、子供の育児コストが支払われている。研修中には研修生への 1 対 1 の支援が提供され、研修の最後には成果のレビューを行い、各人のためのアクションプランが用意される。その中で、再就職やさらなる研修などに備えて、支援を受けられるエージェンシーのリストなどが提供されている。
- ・ このように、Gingerbread にとっては、Marks & Start は職業研修機会の提供に加えて、支援すべき片親へのアウトリーチ手段となり、雇用以外の育児や生活上の支援を提供する機会にもなっている。

●職業研修後のアフターケア

- ・ こうした職業体験プログラムにおいて、課題となるのがアフターケアである。研修期間は 2 週間あるいは 4 週間に限定されており、参加者の約 4 割が雇用につき、そのうちの 5 割は、1 年後も職場を離れていないという。このように、一定の成果は上げているものの、短期研修だけでは就職が難しい、あるいは就職できても離職してしまう人が多いことも事実である。
- ・ このアフターケアのために、Marks & Start では研修後から 6 ヶ月間、1

対1のコーチング、および月に1回のミーティングの機会を設けている。また、Gingerbread や Prince's Trust などのチャリティ団体でも、独自の支援活動を行っている。

●M&S 社へのメリット

- ・ このMarks & Startは、M&S社の幹部職員から店舗レベルでのスタッフまで、会社の総合的な支援のもとに実施されており、担当スタッフの雇用やチャリティ団体への資金提供など、要するコストをかなりの金額になると予想される。では、それによってもたらされる企業へのメリットは何か。「雇用労働力へのメリット」と「顧客およびコミュニティでのメリット」という2つのタイプが上げられている。
- ・ まず「雇用労働力へのメリット」としては：
 - －職員の多様性の向上（例えば、ホームレスであった研修生の正規雇用を通して）
 - －顧客対応力の向上（例えば、障害者のニーズを理解するスタッフが増えることで）
 - －職員のスキルベースの向上と拡大
 - －職員の勤労意欲の向上（社会貢献している企業で働く誇り、個人として社会貢献ができたことで）
 - －職員のロイヤルティの向上と離職者の減少
- ・ この中で、「職員の多様性の向上」は最近よく議論されるテーマである。差別の撤廃と社会構成の多様化が進んで、多様な年齢、価値観、宗教、民族、あるいは身体条件の人たちとの対応を迫られる機会は増えている。職員の多様性の向上は、あらゆるセクターおよびタイプの組織にとっての課題であり、M&S社のメリット評価でも、この点が真っ先に強調されている。確かに、ホームレスや障害者、若者失業者、あるいは片親などがスタッフに加われば、職員の多様性は向上される。とくにスーパーマーケットというビジネスの性格を考えれば、顧客となる多様な社会成員への対応力も向上されることになる。
- ・ また、Marks & Startの「コーチ」あるいは「世話役」として、毎年約1000人のスタッフがこのプログラムとの関わりをもっている。彼らにとって、ホームレスや若者失業者、片親などとの付き合いは新しい体験であり、その過程で新しい技術を学び、仕事の意欲も高められている。初めは躊躇があっても、やってみると他の人たちの人生体験が理解でき、視野を広げることができるコメントされている。
- ・ つぎに「顧客およびコミュニティでのメリット」の側面では、M&S社が信頼でき、責任ある行動をとる会社であるとの理解と評価が得られること、その結果、M&S社の社会的なプロフィールを高められるというコメ

	<p>ントが出されていた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ なお、M&S社の中にはCSR委員会が設置されており、毎月のミーティングには、異なるセクション（衣料、食品部門など）からの評価結果が出されるシステムになっている。 <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ M&S 社の中には CSR 担当のスタッフチームが置かれており、そこがコーディネーターとしての機能を果たしている。 ・ M&S 社の全国各地の店舗から、約 1000 人がプロジェクトに参加している ・ M&S 本社には CSR 委員会が設置されており、各営業セクションからの成果が毎月報告されるようになっている。 ・ パートナー団体であるチャリティ団体には担当スタッフがいて、そこのネットワークで事業の全国的展開が進められている。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不明
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全国にチェーン店をもつ大手企業が支援する、ホームレスや失業者、障害者などを対象とした職業体験プログラムである。3年間で1万人がターゲットになっており、1社独自のプログラムとしてはイギリス最大である。 ・ ホームレスや障害者、長期失業者などを支援するチャリティ団体とパートナーシップを組んで実施されている。 ・ 全国300店舗以上がプロジェクトに参加し、各店舗が立地する地域から研修生が選ばれている。また、1000人以上のスタッフが参加し、1対1をベースとした支援が提供されている。 ・ 研修期間は2週間～4週間と短い、準備段階、研修中、研修後それぞれに支援プログラムが用意されており、また企業での採用機会も用意されており、実践的かつ総合的なプログラムになっている。 ・ 事業主体である企業では、企業にとってのメリットを明確にした上で、社会的インパクトと企業利益をうまく調和させる戦略をとっている。そして、CSR活動を通常のビジネス活動から切り離すのではなく、ビジネス活動の中に組み込ませている。 ・ CSRのねらいあるいは方法論が、フィランソロフィーからパートナーシップにシフトしているようである。かつてのようにチャリティ団体に寄付を

	<p>与え、間接的に貢献するスタイルとは異なるCSRのスタイルである。政府と企業、そして非営利団体は、アウトカムを通して共通の目標を共有するようになっている。地域社会の問題を解決するために、政府と企業、ボランティア団体がパートナーシップを組める条件が整ってきている。</p>
--	---

団体名	NECTA (Nottingham Environmental Construction Training for All)
ホームページ	www.necta.org.uk/
会見者	Howard Platt, Chief Executive
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ イングランド中部に位置する Nottingham 市は、人口約 28 万人である。プロジェクトが開始された 1990 年代の初め、市内では 2 つのスピードの地域経済と地域社会が形成されつつあった。1 つは再開発で活況を呈する都心部であり、もう一つは衰退の進む住宅団地である。これら 2 つのタイプの格差是正が、本プロジェクトの背景を成している。 ・ 1990 年代初め、政府は都市再生のための新しい実験として、「City Challenge 事業」を開始する。Nottingham 市ではこの事業資金を獲得し、衰退の進む地域での再生プロジェクトを手がけた。その 1 つが、主に男性の長期失業者への対策として導入された、建設業関連の研修プログラムだった。 ・ この City Challenge 事業は 1992 年から 5 年間継続され、1997 年に終了する。この事業の成功を受けて、市ではこのモデルの市内全域への普及を決め、1998 年に NECTA を組織する。NECTA とは「すべての市民のための環境・建設研修 (Nottingham Environmental Construction Training for All)」の略である。 <p>●事業目的</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ NECTA は地域コミュニティに根ざした建設会社であり、社会面および環境面に配慮した社会的企業として運営されている。つまり、一般の企業と同じような業務を手がけながら、同時に社会的な目的を達成することを目的とする。その目的はつぎの 4 つである： <ul style="list-style-type: none"> －労働市場から排他されている人たちに雇用機会を提供する －これらの人たちの資格および技術力を向上させ、建設業界に新しい人材を供給する。 －建設業務の中で、持続可能性、更新性、環境保全性の高い活動を推進する －建設業界にはびこる人種差別や性差別にチャレンジする ・ 原則として、建設の仕事が行われている地域の失業者が、研修生として優

先的に受け入れられている。地域の中で問題を解決するアプローチを採用しているからである。

(2) 事業内容

●NECTA の仕事

- ・ NECTA の仕事には3つのタイプがある。「市からの受託」「企業からの受託」「コミュニティからの受託」である。NECTA の仕事は、他の一般業者に比べてコストや質は変わらない（むしろベター）。違いはやや時間がかかることである。
- ・ かつては研修生育成のための補助金が多くあり、また大型プロジェクトを長期的に実施するというスタイルが可能だった。でも、現在はそういうタイプの補助金は減ってきているし、事業地区も小規模分散型になってきている。
- ・ 1998年に設立されてしばらくは、Nottingham市からの業務委託が仕事の大部分を占めていたが、2001年からは病院や住宅団地、コミュニティ・ガーデン、さらに民間ビジネスの仕事も請け負うようになっていく。
- ・ 長期失業者の研修では、日本の職安にあたるJobcentre PlusやNew Deal for Communities、さらにLearning and Skills Councilといった公的団体とのパートナーシップで事業が進められている。つまり、そうした団体を通して研修生を受け入れ、事業資金を獲得している。
- ・ 2002年から、Nottingham市ではサービス調達政策を変更し、すべての建設事業の入札や契約文書の中に、「コミュニティへの利益（community benefits）」を盛り込むようになった。つまり、市の事業を受託する業者は、「平等性（equality）」や「多様性（diversity）」などの価値観に関する義務行為とともに、地域人材の研修という課題に対応しなければならなくなった。そうした中で、NECTAはそうした新しい事業契約における、研修の部分の多くを担当するようになっていく。つまり、NECTAとして入札した事業だけでなく、他の業者が入札した事業においても、研修部分についてはNECTAが担当するというケースが増えている。

●研修活動

- ・ NECTAで研修する若者には、大きく3つのタイプの研修機会が提供されている。1つは、タイム・マネジメント、チームワーク、モチベーションなどの一般的な雇用技術であり、これはどの職場でも必要となる技術である。2つ目は建設業界で仕事をするための技術であり、これにはレンガ、木工、装飾など、さまざまな分野がある。最終的に「全国資格（NVQ 資格）」をとることが目標となっている。

- ・ 3つ目として、基礎的な学習が十分でない研修者には、最初の6週間で英語や算数などについての基礎的学習も行っている。これを履修した若者には、NECTA としての内部的な履修証を出している。この履修証への社会的評価は大きくないが、まずは個人的な達成感を実感させ、彼らの自信を高めることからスタートしている。
- ・ 研修生の大部分を占めるのは 18 歳以上の長期失業者である。個々の研修生は週 37 時間労働で、最大 52 週間まで研修を受けることができる。この間、資格をもった現場スタッフについて作業現場で実習を行い、研修期間中は定期的に研修成果がレビューされ、プログラムの修正が行われている。
- ・ 研修期間中は NECTA の職員という位置づけだが、研修を終了すると研修生の多くは建設業界に就職し、一部は NECTA の Apprentice として残り、全国資格取得のための研修を継続している。このコースをとる研修生には、通常の建設関係の研修とともに、週 1 日、理論などの研修時間が組み込まれている。

●アセスメントとレビュー

- ・ NECTA に入る若者はすべてアセスメントを行い、個人的なアクションプランを作成している。毎週のレビューの他、3 週目、6 週目、9 週目、11 週目でより大きなレビューが行われている。そして、11 週目のレビューによって、NECTA に残るか、仕事に就くか、教育に進むかどうかを決めている
- ・ レビューのやり方はさまざまである。標準化された方法でやると失敗する。各個人に適したレビュー方法を使うことが大事。若者によって学習の方法とスピードが異なる。必要なことは、各人に適した学習方法とスピードを理解すること。例えば、読み書きが弱い若者については、写真を多用するという方法も考えられる。また、教室ではうまくできなくても、外に出るとできる若者が少なくない。一日中教室で学習しても効果が上がらないこともある。若者はすべて異なる個人であり、個々の若者をやる気にさせるものが何かを探す必要がある。

●研修生の現状

- ・ 研修生の多くは 18 歳～24 歳であり、年間を通して 100 人ほどを受け入れている。義務教育を終えて入ってくる若者については、16 歳になったらすぐ採用するようにしている。そうしないと、時間的スペースがあることでニートに入ってしまうからである。
- ・ 研修期間は最大 9 ヶ月間だが、入ってくる若者の 3 割から 4 割は長続きしない。やる気がない場合もあれば、建設業界には適していないケースもある。

る。例えば、NECTA に 10 人の若者が入ってきた場合、3 人が途中で止め、2 人が NECTA に残り、3 人が他の仕事に就き、2 人が就職できないといった配分になる。ただ、就職できない 2 人についても、彼らの雇用力は高まっているので、その後成功する可能性はある。「就職」を基準にすると、成功率は 5 割ということになる。

- ・ 研修生の約 4 割がマイノリティに属する若者である。一般の建設業界は圧倒的に白人系統であり、マイノリティは約 2%。その意味で、NECTA は建設業界の労働力の多様性を高めるために貢献しているといえる。
- ・ 研修生の約 4 割は犯罪歴をもっている。
- ・ 研修生は現場での技術だけでなく、履歴書の作成、面接技術、機会の平等、保健衛生、さらに顧客対応技術などについての研修も受けている。
- ・ 研修生は誰でも受け入れる。社会的排除者やホームレス、受刑履歴者など、Hard to reach な若者が多い。でも、Hard to reach かどうかは問題ではない。基本はすべての若者に等しいチャンスを与えること。ここに来る若者は、これまでそうしたチャンスを持ち得なかった若者たち。彼らにチャンスを与えると、少なくとも 5 割はポジティブに対応する。
- ・ これまでのように年間 200 人を研修するというスタイルから、より少数の Apprentice をもつ形に変えようとしている。一時は 80 人の研修生、65 人のスタッフを持っていたこともある。将来的には、スタッフと Apprentice で合わせて 60 人というのが適正レベルと思っている (Apprentice は 15 人くらい)。
- ・ また、かつては一律に 6 ヶ月の研修を行っていたが、現在はまず最初の 3 ヶ月で基本的な研修を行い、その中から可能性の高い研修生を Apprenticeship として残し、最大 9 ヶ月まで研修する形を採用している

●研修生への給与

- ・ 研修生には最低賃金を給与として支払う。

(3) 人員

- ・ スタッフは 38 人 (事務職員は 4 人)、この 34 人のうち、9 人が研修担当で、残りは現場での技術者。9 人の研修担当が、最初の基礎的学習など、アカデミックな部分を担当する (6 週間)。その後、現場での研修になるが、仕事の内容によって技術者が中心になることもあれば、研修者が中心になるものもある。また、若者との 1 対 1 の個人的な関係を構築するのも彼らの担当である。技術者の専門分野は建設、ランドスケープ、Joiners、ground workers など。
- ・ 資格をもっているスタッフは少ない。教師資格をもっているスタッフはい

	<p>ない。職場ベースの研修なので、資格の有無はそれほど問題ではない。とはいえ、毎年の研修を通してスタッフの能力向上を図っている。でも基本的に、資格者を優先的に採用することはしないで、パーソナリティが適した人を採用し、内部で研修する方法をとっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 最近、NECTA 内で NVQ（全国職能資格）の認証ができるようにしているので、そのための必要な資格者の育成を図っている。間もなく NVQ 評価ができるスタッフが 10 人になる予定。 ・ スタッフの年齢構成は、約 25% が 30 歳以下、50% が 30～40 歳代、残りの 25% が 50 歳以上。とくにこうした年齢構成をねらったわけではない。 ・ NECTA のスタッフは多様な人生・職業の経験をもつ。そうしたバランスのよさが重要になる。若いスタッフばかりというのも問題だし、中高年だけでも問題。違った背景をもつスタッフがいることが望ましい。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年間収入は約 200 万ポンド（4 億 5 千万円）。最近 4 年間ほとんど変わらない。 ・ 資金源は Learning and Skills Council (LSC)、Job Centre Plus、Single Regeneration Budget (SRB)、Neighbourhood Renewal Fund (NRF)、New Deals for Community (NDC)、地方自治体など。このように、公的補助金を活用したものが多い。 ・ 現在の収入の 2 / 3 はトレーニング（つまり、公的補助金）。でも今後は、この割合は 1 / 3 に減るだろう。研修の量、研修生の数を減らして、研修（生）の質を高める方向を目指している。 ・ 全国職能資格（NVQ）が取得できるセンターとして認定されたので、今後はカレッジ的な機能を果たせるようになる。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政府の地域再生資金を活用し、それが終了した時点で、地方自治体の財政支援を受けて事業継続した社会的企業である。 ・ NECTA は雇用・研修セクターでの社会的経済（social economy）モデルであり、建設業分野での人材不足というギャップを埋めながら、同時に長期失業者や社会的排他や NEET といった社会問題にも対応している。 ・ 建設業界での人材育成が主な目的だが、職能分野での技術だけでなく、若者のニーズに応じて、アカデミックな分野での授業なども行っている。また、若者への個人的な生活支援、アクションプランの作成、レビューなども実施している。 ・ NECTA の研修はコミュニティの中で行い、できるだけそこに住む失業者

	<p>を採用し、研修するようにしている。この地域性を重視する姿勢が、研修生の達成感やプライドの向上につながり、研修効果を高めている。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 困難な若者かどうかには関係なく、すべての若者に等しいチャンスを提供している（例えば、研修生の4割は受刑履歴者）・ Nottingham市がサービス調達の方法を変え、NECTAのような社会的企業に、若者対策などの仕事を委託するようになっている。
--	---

団体名	Project Cosmic
ホームページ	www.cosmic.org.uk/
会見者	Julie Harris, Chief Executive
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 遠隔地の農村地域はさまざまな条件不利に直面する。雇用、教育、トレーニングなど。とくに、高齢者と若者が社会的な弱者となりやすい。農村地域では交通機関があまり整備されておらず、都市の人だと当然受けられるような恩恵が受けられない。また、農村部は豊かというイメージがあるが、スポット的に存在する若者問題などがマスクされ、見逃されやすい。 ・ プロジェクトが始まった 1990 年代中期には、インターネットへの関心が高まっており、それが若者の未来を決めると思われた。しかし、農村部にはインターネットへのアクセスがなかった。 ・ Project Cosmic (PC) は 1997 年に立ち上げられた。「COSMIC」とは「Centre for Ottery St Mary Internet Café」の頭文字を集めたもの。Ottery St Mary という町をベースとした、若者向けのインターネット・カフェが運動の出発点である。 ・ この運動をリードしたのは、地域のユースクラブで働いていたボランティアである。当時、若者による反社会的行動が顕著になり、若者に対する評価が下がり、若者が生み出すトラブルで、地域コミュニティの community spirit が低下していた。そこで、若者を Engage させるための環境が必要と考え、問題を起こしている若者と話をしてみた。すると、インターネット・カフェがいいという。当時はまだニートという概念はなかったが、現在のニートに該当するような若者たちだった。 ・ 地域の若者は多くの才能をもっている。しかし、コンピュータは家に閉じこもってやる傾向があり、また当時はコンピュータをビジネスや仕事の対象として真剣に考える人も少なかった。そこで、地域の若者の才能を伸ばし、ビジネスにつなげられないかと考えたのが出発点だった。 ・ 1997 年にパートナーシップを組織し、宝くじ基金（コミュニティ基金）に応募し、3年間の事業資金を得た。2つの小さな部屋を借り、そこに6台のパソコンを置いた。英国テレコム社と 11,000 ポンドで、インターネット（ブロードバンド）の契約をした。当時はダイヤルアップの時代であり、ブロードバンドは普及していなかったため、非常に高価な契約となっ

た。

- ・ 最初は設立者の男性と奥さんがボランティアでやっていたが、やがて1人のフルタイムと2人のパートタイマーを雇用し、それにボランティアが加わって、PCの本格的な活動が始まった。

●事業目的

- ・ PCが開始された当初、3つの目的があった。1つは、若者問題の解決であり、もう一つは地域の若者の才能を伸ばすこと。インターネットへの関心を高めることで若者をEngageし、彼らにインターネットの技術を与え、雇用にも役立てようと考えた。3つ目は、地域コミュニティが若者を研修するというモデルを構築することである。
- ・ プロジェクト開始から10年間を経て、現在ではつぎの4つの目的が設定されている。

－ICTについての研修および支援サービスを開発し、それをもっとも必要としている若者、高齢者、農村住民、中小企業、さらにサードセクター団体に提供する

－中小企業およびサードセクター団体へのICTサービスを企画・開発し、彼らのパフォーマンスの向上と地域経済の発展に貢献する

－農村地域における質の高い雇用供給主体となる

－組織の運営すべての側面で倫理的な労働環境を構築し、ステークホルダー（スタッフ、ユーザー、コミュニティなど）の参画を積極的に進める

(2) 事業内容

- ・ PCの現在の事業は、大きく「ビジネス活動」「若者向けプログラム」「サードセクター・プログラム」の3つで構成されている。

●ビジネス活動

－ホームページのデザインおよび作成

－ITトレーニング（一般市民および企業向け）

－ITコンサルタント活動

－グラフィック・デザイン

－ICTのメンテナンス・サービス

－マルチメディア製作（CD-ROMやビデオを含む）

- ・ ビジネス活動での中心的な収益事業となっているのは、ホームページのデ

ザインである。これまでに約 600 のサイトをデザインし、220 の顧客リストをもっている。顧客層は地域の中だけでなく、県内から全国レベルにまで広がっている。

●若者向けのプログラム

- ・ 1997 年にはニートという概念はなかったが、PC で対応しようとした若者はニートに該当する若者が多かった。その後「ニート」の概念が登場し、ニート向けの政府プログラムが導入されるようになった。
- ・ PC ではこれまでに約 7500 人の研修を行っている。そのうち、若者は約 2500 人。PC の研修を受ける人は、ニート層からビジネスマンまで、多様な人たちが含まれる。ここで育った人たちが、PC のスタッフにもなっている。これまでに 45 人のスタッフを養成した。
- ・ 最初のインターネット・カフェのつぎに、同じく宝くじ基金の助成を受けて、「オービット (Orbit)」プロジェクトを実施した。シャトル型をした移動式の研修ユニットにマルチメディアを積み込み、農村部を訪問して若者へのサービスを提供した。当時はまだインターネットが難しかった時代であり、農村部ニートの若者にも人気のプロジェクトとなった。
- ・ つぎに 2003 年からは、「IT's NEET」という「IT とニート」を組み合わせた名前のプロジェクトを始めている。初年度にモデル開発のためのパイロットを行い、2004 年からの 2 年間で、農村部のニート層への ICT サービスを提供した。政府機関や自治体、学校などと協力し、ニートの若者へのアウトリーチが行われた。
- ・ 昨年の「若者エンタープライズ週間」には、18 歳の若者たちにオフィスを 1 週間運営させた。事務局長の仕事もやらせた。こうした実践的な教育および研修の場を提供することが、PC の役割である。
- ・ 現在は、ニートの予防対策という意味で、14 歳～16 歳の若者を対象に、県内の学校と協力しながら IT 研修を実施している。学校でニートになりそうな子供たちを選定し、PC につれてきて IT 授業を行う（学校で行うこともある）。事業名は Re-tracking。
- ・ コネクションズが実施している「Positive Pathways」というニート対策事業にも参加している。パーソナル・アドバイザーと協力し、彼らが担当する若者に ICT 関連の学習プログラムを提供している。
- ・ また、2 人の若者が政府プログラムである「Modern Apprenticeship」により、スタッフとして研修を受けている。間もなくもう一人受け入れる予定。彼らはビジネス部門に入り、ビジネススタッフのアシスタントとして働いている。
- ・ インターネット・カフェは、年間約 1500 人が活用する。これも若者による利用がほとんどである。

- ・ 現在、新しい若者プログラムとして「Media Box」を企画している。これは若者の意見と自己表現を引き出すことがねらいで、ビデオプログラムの制作などがツールとして活用される予定である。

●サードセクター団体への支援

- ・ 最近、サードセクター団体への支援が増えている。政府によるサードセクター支援プログラムの一環として、ICT 技術の積極的導入が推進されているからである。一般的な ICT 研修ではなく、サードセクター団体の目的およびニーズを理解し、彼らがその目的を効果的に達成できるようにするための ICT の活用技術を教えている。プロジェクトとしては、「Net:gain」「Regional Accessibility Champions」「Wobble」「Springboard」「Back into Orbit」などがある。

●社会的監査の実施

- ・ ビジネスとしての倫理性や社会的をチェックするために、毎年、外部の専門団体に依頼して社会的監査 (social audit) を実施している。これには外部の専門家だけでなく、PC に関係するすべてのステークホルダー (スタッフ、理事、スポンサー、コミュニティなど) が参加し、PC 経営のあり様についてチャレンジできる機会となっている。

(3) 人員

●組織形態とスタッフ

- ・ PC は非営利目的の有限責任会社である。チャリティ法によって活動内容が規制されるのを嫌って、チャリティ認可は受けていない。
- ・ スタッフ数は 14 人で、その内訳はつぎの通りである。若者分野については、5 人の「研修スタッフ」が担当している：
 - －Web デザイン担当 (3 人)
 - －研修担当 (5 人)
 - －技術的支援 (2 人)
 - －マーケティング (1 人)
 - －財務担当 (1 人)
 - －営業担当 (1 人)
 - －事務局長 (1 人)
 - －Apprentice (研修生 : 2 人)

●スタッフに求めている資質と中高年の参加

- ・ スタッフの採用では、若者支援目的に適した資質をもった人を採用してい

る。スタッフの資質として大事なことは、若者から学ぶ姿勢をもっていること。若者との接触から生じるすべてのチャンスを捉えて、若者から学ぼうとする人。若者は素晴らしいタレントをもっているし、教えられることが多い。双方向の学習ができる人を求めている。

- ・ したがって、年齢は問題ではないし、とくに中高年を優先して採用することもしていない。仕事に適した人、適したパーソナリティをもっている人を採用している。
- ・ インタビューは、スタッフとともに、ユーザーである若者の意見も聞いている。つまり、インタビューの中で若者参加のワークショップを企画し、それを応募者に実践してもらう。その体験結果をもとに、若者も意見が出せるようにしている。
- ・ 教師などは視野が狭いことが多い。中高年の一つの問題点は、インターネットのもつ多様な可能性が理解できない人が多いこと。しかし、若者から学ぼうとする姿勢があれば、それほど問題ではない。
- ・ 事務局長の Julie Harris 氏は、これまで PC で 9 年間働いている。その前は 11 年間、地方自治体で仕事をした。社会を変えたくて自治体の職員を選んでしたが、自治体の仕事に失望していた。問題への対応ペースが遅いし、柔軟な対応力もない。たまたま、PC について調査する機会を与えられ、運動のリーダーに会って話を聞き、彼らの若者に対する考え方やビジョンに感銘を受けた。その時、自分はこういう仕事をすべきだと感じ、その日のうちに自治体に辞表を出し、その週から PC で働き始めた。最初は週に 16 時間の仕事で、給料も大幅に下がった。人生における大きなギャンプルだったけど、社会を変えられる仕事につけて、現在は満足している。

(4) 予算・財源

- ・ 年収は約 36 万ポンド。このうち、2 割～4 割ほどが政府補助金による研修事業収入で、残りはビジネス収入である。ビジネス収入と研修事業収入は、1 : 1 という割合が理想的と考えている。
- ・ 補助金スポンサーは EU 社会基金、Learning and Skills Council、South West Regional Development Agency、宝くじ基金、コネクションズ、地方自治体など多種多様である。
- ・ 政府プログラムなどからの収入は、政府政策や政権交代などの影響を受けやすく、変わりやすい。したがって、経営を安定させる意味でも、ビジネス活動からの収入が重要になる。
- ・ かつての補助金はどのような目的にも使えたが、最近の補助金はコントラクトであり、ターゲットがあって、そのマネージメントが難しくなっている。むしろ、ビジネス活動の方が楽なくらいである。社会的企業として、コントラクトのマネージメント能力が非常に重要になっている。

<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ICT をツールとして、若者や高齢者、中小企業、サードセクター団体など、社会的に弱い立場にある市民や団体への支援を専門とする社会的企業である。10年間持続できたことで、地域内での評価が定着し、Mainstreamのパートナーとしての地位を確立している。 ・ PC 活動の原点は若者支援であり、現在でも若者支援にもっとも力を入れている。とくに運動の最初の時点で、「若者問題の解決」「若者の才能開発」「雇用の創出」「コミュニティによる若者支援モデルの開発」など、多様な側面からアプローチしたことが、大きな成果を生み、ビジネスとしての成功の背景となっている。 ・ 若者支援を専門とする団体だけに、若者に対してプロフェッショナルな対応ができています。例えば、若者にお茶くみなどは絶対にさせないし、常に若者の声に耳を傾け、その声をプログラムに反映させる姿勢で経営がなされている。スタッフが若者から学ぶ姿勢をもち、常に若者の問題やニーズを発見する努力がなされている。 ・ 社会的監査（social audit）の実施を通して、すべてのステークホルダーがPCの経営に参加し、チャレンジし、支援できるようになっている。 ・ PCの立ち上げ当時、政府機関や地方自治体からの支援は得られなかったし、むしろ否定的だった。その時に支援の手を差し伸べたのが、宝くじ基金だった。行政色のつかない公的資金の存在が、PCを成功させた重要な要因になっている。
--------------------	--

団体名	Training for Life
ホームページ	http://home.siteforlife.org.uk/tflhome/home.cfm
会見者	Harvey Tilley, Operations Director
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 失業が及ぼす個人的、社会的影響の大きさを自己体験した男性が、失業者への支援をするために設立したチャリティ団体。設立は1995年。活動から得られた経験をもとに、長期失業から就業への移行に必要なプロセスを理論化し、さらにその具体化のためのセンターモデルも確立できて、2000年代に入って大きく成長した団体である。 ・ 失業から雇用への移行を進める理論は、「Learning Journey (学習段階)」という6段階ステップで示されている。それを具体化する実践ユニットとなるのが、地域コミュニティの中に設立する「Prospect Centre (PC)」である。 ・ 最初のPCは、2003年にロンドン市内に設立された。その後、毎年1ヶ所のペースで開設され、現在ではロンドン市内4ヶ所に設置されている。今後も年間2つのペースでネットワークを広げる予定。また、ロンドン外での設置も決まっており、モデルの全国的普及が視野に入れられている。 ・ 2005年からは、TFLの卒業生によるネットワーク(In Touch)を組織し、アフターケアのための互助システムが構築されている。 ・ 2005年度には1,300人以上の長期失業者を受け入れている。対象となるのは16歳～65歳だが、ほとんどは25歳未満の若者である。Prospect Centreが設立される地域から優先的に研修生を選んでおり、地域再生と連携させた失業者対策になっている。 ・ これまでの10年間の実践で8,300人以上が、雇用、教育あるいは研修に戻っている。2005年度の年収は360万ポンド(約8億5千万円)。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 活動プログラムと研修生の年齢 ・ 活動プログラムはつぎの5つの分野で提供されている： <ul style="list-style-type: none"> －Hospitality (レストラン経営など) －Customer Care and Administration (顧客対応) －Health and Fitness (健康およびフィットネス)

-IT

-Skills for Life (英語、算数などの基礎的な学習)

- ・ 研修生の受け入れは 16 歳～65 歳まで。しかし、実際にはほとんどが 25 歳未満の若者である。

● 失業から雇用への 6 つの学習プロセス

- ・ TFL が実際の経験から開発してきた方法論が、「Learning Journey」である。つまり、失業から雇用に急にジャンプすることは難しく、6 つの段階を経るのがもっとも効果的とする考え方。その 6 つの段階とは：
 - Engage (参加する) -ニーズをもった若者の選択と参加
 - Develop (開発する) -自信や動機付け、自己認識などの習得
 - Prepare (準備する) -個人的な学習、職能技術の習得
 - Rehearse (体験する) -実際の職場体験
 - Progress (前進する) -雇用先の斡旋、面接などの研修
 - Sustain (持続する) -研修後のアフターケア

● Prospect Centre

- ・ この 6 つの段階を一括して提供するユニットが、Prospect Centre (PC) である。つまり、衰退し、失業者も多い地域に Prospect Centre を開設し、そのコミュニティのニーズや経済状況などを反映させて、失業者の就業へのステップが支援されている。
- ・ 現在のところ、ロンドンにおいて 4 つの PC が開設されている。今後も年に 2 ヶ所のペースでネットワークを広げることになっている。

● ロンドン Hackney 地区にある Prospect Centre の場合

- ・ ロンドン東部の Hackney 地区に 2004 年に PC が設置されている。この地区は地下鉄の駅から遠く、地域内での仕事を希望している。また、ロンドンの金融街 (The City) からそれほど遠くないこともあって、最近飲食ビジネスが増えてきており、今後も増えることが予想されている。
- ・ この PC はかつて小学校だった建物で、それが売りに出された時に、ロンドン開発局 (Corporation of London) と New Deal for Communities、そして TFL の 3 者が共同で購入した。
- ・ 建物の中にはつぎのような機能が集積している：
 - Work Link という失業対策エージェンシー (賃貸)
 - MIND というチャリティ団体の研修室 (賃貸)
 - New Deal for Communities の研修活動 (賃貸)
 - 体育館 (民間企業による賃貸)
 - コミュニティ・キッチン (コミュニティのための健康食教室)

	<ul style="list-style-type: none"> - レストラン (社会的企業) - 職安サービス (飲食業関係) - In Touch サービス (アフターケアのため) - 2つの住居 (民間所有) ・ 建物を改修するときに、2つの民間住宅を確保し、それを販売して活動資金が調達されている。 ・ かつては TFL で研修を多くやっていたが、現在は外部団体が入って研修をしているため、TFL としてやる分は減少している。 ・ この PC を担当する TFL のスタッフは 6~7 人 (レストラン部門では 20 人ほどのスタッフ、うち 14 人が Apprentice スタッフ) ・ 特色 : <ul style="list-style-type: none"> - 6 つの Learning Journey の側面を一括して提供 - Work Link で研修生を選定。 - TFL 独自の、あるいは他の団体を使った研修活動 - コミュニティ・キッチンでの職業研修および住民への健康調理法の指導 - レストランでの実践体験 - NVQ という全国共通資格の取得 - In Touch での研修卒業生のネットワークとアフターケア・サービス - 職安サービス (これは地元自治体が資金提供) による人材斡旋や派遣サービスの提供 - 体育館を使った健康増進 ・ こうした一連のサービスの鍵になるのが、社会的企業としてのレストランの存在である。これによって実践的な研修機会が提供できるし、社会的企業としての位置づけも明確にでき、そこからの収益をチャリティ目的に還元することもできている。 <p>● Hoxton Apprentice レストランでの若者研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人材の選定は Work Link が行う。TFL でも面接をする。 ・ 6ヶ月のコース。最低これくらいの期間がないと、長期的失業から雇用への移行は難しい。 ・ 最初の2週間は基礎コース。ここでお金の管理、時間の管理など、生活面でのアドバイスなども行う。個人的な成長プランを作成し、定期的にレビューを行う ・ Apprentice にはメンターがつく。現在はドイツ銀行が CSR としてやってくれている。もちろん、Apprentice は拒否してもいい。大体、1ヶ月に1回のペースで会っている。必要に応じてもっと会うペアもいる。 ・ ここの経営には、カンパスというヨーロッパで最大の Catering 会社が CSR で支援している。初期の頃にはシェフの給与も出していた。最近で
--	---

は最近の飲食業界の動きなどについて、研修生への講義を行っている。

● Hoxton Hospitality のパイロット事業

- ・ これまでの活動成果が評価されて、2006 年からは地元の自治体とのパートナーシップ事業が始まった。「Hoxton Hospitality」というパイロットプロジェクトであり、地元の自治体である Hoxton Council が資金を提供、People First という地域団体とのパートナーシップも組まれている。そのねらいは、Hoxton 地区に住んでいる住民のうち、飲食業ビジネスに関心のある人たちの技術評価を行い、研修や職場訓練の機会を提供し、正しい人材が正しい職業に就けるのを支援することにある。これには、Hoxton 地区の飲食業ビジネスも積極的に協力している。

● Westminster での Prospect Centre

- ・ ロンドンの中心部である Westminster でも、昨年 Prospect Centre が設置された。これは、地域の障害者団体 (Harrow Association for Disabled People) とのパートナーシップで開発されており、これまで使ってきたデイセンターを改造したものである。政府の障害者対策は、デイセンター的なものから自立生活支援にシフトしてきており、ここでは障害者の自立をターゲットとした PC となる。しかし、障害者ではない人ももちろん受け入れる。社会的企業が必要になるが、何にするかは現在検討中である。

● 社会的企業の活用

- ・ ロンドンの4つの PC のうち、Westminster を除いた3つの PC では、それぞれ異なる社会的企業を起業している：

－Hoxton Apprentice レストラン (PC Hoxton) : Hoxton Apprentice レストランは、長期失業者に職業体験の機会を提供するためのレストランである。しかし、レストランの質は高く、Time Out という雑誌は、ロンドンのトップ 50 に入ると評価している。ここの Prospect Centre の中核的存在である。2004 年にオープンし、利益はすべてチャリティに還元されている。シェフはもちろん、バーマン、ウエイトレス、マネージャーなど、さまざまな仕事を研修生が担当する。研修生のほとんどは、地域に住む6ヶ月以上の長期失業者である。その中にはホームレスの人もいる。2004年に一回生、2005年には2回生が卒業しているが、その9割がフルタイムの雇用に就き、そのうちの8割は、6ヶ月後も就業を継続しているという。研修は6ヶ月間。

－Met@Lambeth:the gym (PC Lambeth) : Training For Life とフィットネス会社 (Pulse Fitness plc) とのパートナーシップで運営されている。TFL のミッションである生活の質の改善と健康増進と、フィットネス会社のフィットネス器具および関連サービスの提供がうまくかみ合っている。施設

は使いやすく、料金も低く設定されている。一般の人は、ここのメンバーとなり、施設を利用することで、失業者や条件に恵まれない人たちの健康増進に貢献できる。ビジネスとチャリティの組み合わせで、新しいタイプのフィットネス・コミュニティの形成が目指されている。

—Networks for Life (PC City) : Networks for Life は IT 支援ビジネスの専門家が、Cisco Networking Academy の卒業生を採用して、チャリティ団体や中傷ビジネスに対して、ネットワーキングの支援やホームページのデザインサービスを提供している。

● InTouch

- ・ 多くの研修生にとって、研修から実際の職場への移行は容易ではないし、新しいライフスタイルに適應するのも簡単ではない。その時に支援がなければ、60%の人たちが自信を失い、失業やかつてのライフスタイルに戻ってしまうというデータもある。
- ・ そこで、TFL では研修卒業生によるネットワーク「InTouch」を組織している。研修を終えた後で独立し、そうした支援サービスを必要としている人たちを支えることが目的である。極めて密な個人的なコンタクトを維持しながら、卒業生へのガイダンスや支援、アドバイスなどを提供している。また、問題に直面している卒業生をいち早く発見し、必要な支援を素早く、効果的に提供できるようにもしており、そのために携帯電話のテキストメッセージが活用されている。
- ・ これに対しては、ドイツ銀行および Cisco システムという会社から、3年間の資金援助がなされている。

● 活動成果

- ・ 2005 年は 1,312 人を支援 (2004 年は 785 人)。うち、58%が女性、85%が黒人および少数派系

(3) 人員

- ・ スタッフは TFL のチャリティ部門は 60 人程度。これ以外に、3つの社会的企業のスタッフが加わる (例えば、Hoxton Apprentice レストランであれば、シェフなどが 6 人、Apprentice が 14 人)
- ・ この他、約 20 人のフリーランサーを活用し、特定の仕事を任せている
- ・ ボランティアは 15~20 人
- ・ メンターも多い。主に企業から提供されている

	<p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> 2005年度の年収は360万ポンド(約8億5千万円)。2006年度は450万ポンドの予定。毎年80万ポンドのペースで収入が増えている。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> 通常の学習プロセスから排除された受刑履歴者やホームレス、片親、養護施設出身者など、もともと困難と言われる人たちに職業研修の機会を提供している。 単なる雇用研修に終わらずに、若者のニーズに対応できる総合的なプログラムが提供されている。 政府や企業との協力関係を積極的に追及し、失業問題を解決するための新しい学習モデルやパートナーシップモデルの開発、およびその実践のための戦略的な役割を果たしている。 「Learning Journey」という6つの学習段階、またそれを一括的に提供できる「Prospect Centre」という概念を確立させ、全国的に普及できるモデルの開発に成功している。 Prospect Centreに社会的企業を組み合わせることで、チャリティ目的とビジネス経営の相乗的関係が形成できている。 大手銀行やレストラン経営会社などが、CSRで協力している。ドイツ銀行は、14人のレストラン研修生のメンター(指導者)すべてをスタッフから提供している。 コミュニティに根ざした若者支援活動であること。地域再生およびコミュニティの能力構築というコンテキストの中で、若者の自立と就業のための戦略が考えられている。 Prospect Centreは地域のコミュニティおよび経済状況などに配慮して、地域の既存団体とのパートナーシップによって、その開発と運営がなされている。つまり、パラシューティングにならないようにしている。

団体名	Hill Holt Wood
ホームページ	www.hillholtwood.com/contactus.php
会見者	Nigel and Karen Lowthrop
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 農村および森林のマネジメントに情熱をもつ夫婦が、14ヘクタールの Hill Holt Wood (HHW) を1995年に購入。森の資源から生活に必要な収入を得、自給自足型の生活をし、同時に地域経済にも貢献できる森の管理を目指した。 ・ 森の中での住宅建設が認められないことから、近くの町で1年間居住した後、1996年に森にキャラバンを持ち込んで住み始め、その一方で住居建設のための計画許可を申請する。 ・ 森を購入してからすぐに、森の周囲の住民に森の利用を働きかける。一部には2人の動機を懐疑的にみる人もいたが、1997年にはコミュニティの代表を加えた森の運営委員会が組織され、この委員会が中心になって森の利用規則を作成する。 ・ 若者の受け入れ (Woodland Project) を始めたのは1997年から。2つの目的があった： <ul style="list-style-type: none"> －条件に恵まれない若者を環境保全活動に参加 (engage) させ、新しい教育および研修の場を提供し、高等教育や就業へのステップとする －若者労働力を投入することで、森の種の多様性を向上させる ・ 最初は、政府の失業対策である Environment Task Force から若者を受け入れた (18歳～24歳)。この政府事業のコンセプトはよかったが、実践がだめだった。ここでは若者へのケアを提供することから入り、彼らの成長を支援する方法をとった。つぎに、Lincoln 県から16歳未満の子供を受け入れ、政府機関であるコネクションズからは、Entry to Employment プロジェクトの中で、16歳～18歳の若者を受け入れた。 ・ 若者教育が成功し、収益そしてスタッフも増えてきたことから、HHWではビジネスにもっとも適した組織構造を探るため、コンサルタントに分析を依頼する (その資金は、Lincoln 協同組合が提供した)。その結果、有限責任会社の形式がベストということになり、2002年には Hill Holt Wood Ltd を設立し、コミュニティがコントロールする会員制の組織とした。この時以降、森林経営の権限はこの会社の理事会および実行委員会に移行されることになった。

- ・ 研修プロジェクトが増えたことで、その設備として、Straw Bale を使った建物を、若者研修生が参加して建設した。また、IT 技術のニーズにも応えるために、IT センターも設置された。また、こうしたコミュニティ活動の成果が認められ、森の中での住宅建設（エコハウス）を認める許可も出た。
- ・ 現在は、対応が難しい若者の教育・研修に成功させた事例として、全国的にも注目されている。

(2) 事業内容

●若者研修プログラム

- ・ HHW では現在、3つのタイプの若者を受け入れている：
 - －Solutions 4（16歳未満） 18人
 - －Entry to Employment（E2E）（16歳～18歳） 26人
 - －Environment Task Force（18歳～24歳） 2人
- ・ これらのプロジェクトの委託先は、Solutions 4がLincoln県、E2Eがコネクションズ（政府機関）、Environment Task ForceがJob Centre Plus（政府機関）である。これらはすべて22週間のプログラムだが、35週間まで延長する若者もいる。また、Solutions 4は義務教育の子供たちが対象になるので、落ちこぼれて学校に行きたくない場合、最長2年間ここに通う子供もいる。
- ・ 研修生とスタッフの比率は、Solutions 4では1対4、その他は1対6
- ・ Duke of Edinburgh 賞という若者向けの活動プログラムがあり、それを達成すると認証書が授与される。HHWの中の建物にこの団体が入っているので、そこと協力してプログラムを企画している。子供たちが落ちこぼれた学校の近くで貢献できるような活動を選んでいる。

●個人的なアクションプランとレビューの実施

- ・ すべての若者について、個人的なアクションプラン（ターゲットプラン）を作成し、それをレビューしている。若者に自主性を引き出すためのプランであり、活動記録を自分で入力して管理するようにしている。
- ・ E2Eについては、コネクションズのPAが4週間に1回訪問し、定期的なレビューを行っている。

●Solutions 4の場合

- ・ Solutions 4は2002年から受け入れている。2001年、政府は各自治体の教育担当局に、学校教育から落ちこぼれた若者のためのFull-time教育手段を考えることを指示する。Lincoln県内には約240人の対象者がおり、

Lincoln 県では落ちこぼれた若者のために、「Solutions 4」というプログラムを企画する。学校が「教育」と「資格認証」の場であるのに対し、Solution 4では若者のニーズを踏まえて、市民としての行動学習を基本理念とする。この理念を実践するための新しい教育環境を求めて、Hill Holt Wood とのパートナーシップを開始する。開始するに当たっては、HHW と教育局が協力して教育カリキュラムが作成されている。

- ・ Solutions 4 のプログラムでは、これに参加する若者たちに、柔軟かつ自由な支援環境を提供することに重点が置かれている。委託先の Lincoln 県の教育担当スタッフは、HHW での教育についてつぎのように語っている「HHW の教育で大事なことは、自分は何で成功できる可能性があるかについて、若者が自由に考えられるようにすること。そのプロセスを経て、若者が自分で選択できれば、HHW での研修に成果が期待できるようになる」。

●新しい収入源の確保

- ・ 県や市町村と交渉して、農村部でのマネージメント（遊歩道整備、森の整備、トイレや橋の整備など）の事業受託を進めている。一般の公共事業では入札による決定となるが、契約内容の中に「若者研修」などを含めることで、随意契約にできる。このタイプの仕事をできるだけ増やしている。現在の収入規模は 20% ちょっとだが、今後は 50% まで増やす予定。

●社会的住宅の建設

- ・ 社会的住宅（social housing）も今後のビジネス分野と考えている。イギリスでは農村地域での住宅開発規制が厳しく、しかも都市から農村への移住を希望する人が多くて、農村の住宅価格が高騰している。したがって、農村出身の若者が農村に住みたくても住めない状況にある。そこで、HHW の中に社会的住宅を建設し、そうした人たちが住めるようにしたい。その際、住宅は環境型のエコハウスとし、自然の資源を最大限活用したものにする。

●緑の墓地プロジェクト

- ・ また、グリーン埋葬についての社会的関心が高まっており、ここもビジネス領域にしたい。イギリスでは教会の墓地は満杯の状態。宗教も多様化しており、新しい形での埋葬への関心も高い。また、ポーランドなどのカトリック信者の国からの移住も増えており、埋葬地への需要が高まると予想される。イギリスの教会資産を一括管理している組織があり、そこには莫大な資金がある。そうした団体にも働きかけて、新しいビジネス分野を開きたい。それに障害者の園芸療法を組み合わせ、苗木を育てるビジネスも

可能になる。

●Invest to Save 予算への申請

- ・ そうした新しい試みの一環として、現在、政府の「Invest to Save 予算」に 30 万ポンドの申請をしている。Invest to Save 予算は政府財務省のプロジェクトであり、斬新なアイデアのプロジェクトを支援し、公共サービスをより効率的、効果的にするための実験的資金。
- ・ 現在、農村地域の環境維持管理などは、県と市町村が担当している。しかし、どちらも同じような内容であり、重複がある。そこで、県や市町村、さらに政府の担当機関などの代表を集めてパートナーシップを組織し、財務省に申請書を提出した。
- ・ 新しい案の内容は、HHW ができるサービス領域を拡大すること。その核となるのが、レンジャーサービスの形成と若者人材の育成。大人のレンジャーと若者のレンジャーという 2 つの会社組織を設立することを考えている。その中で若者人材を育成し、将来的には 10 万人規模の自治体区域において、小さな町などでレンジャーの目が行き届くようにしたい。環境問題だけでなく、若者問題にも対応できるようになる。

●CIC への変更と投資家の参加

- ・ 現在、Community Interest Company (CIC) への組織転換を検討中。CIC は最近できた社会的企業のための新しい法人格であり、投資家から資金を得て、一定の配当を出すことができる（最大 9%）。最近では金持ちの考え方も変わってきていて、社会的目的に投資したいと考えている団体や個人が少なくない。彼らにアピールして、HHW への投資を促したい。そのためにも、CIC への転換が必要。
- ・ 現時点で、50 万ポンドを投資したいという人と話を進めている。

●社会的監査の実施

- ・ また、そうした社会的投資家にアピールするために、「社会的監査 (social audit)」を実施している。Social Enterprise East Midlands が実施したパイロット事業 (6 地区) の 1 つに選ばれ、その資金援助を受けて実施した。今後も 2 年に 1 回実施する予定。

●モデルの他地域への普及

- ・ Hill Holt Wood では困難な若者の定着で高い成功率を示しており、全国的にも注目されている。そこで、このモデル (森林管理、若者教育、社会的企業、コミュニティによる運営など) を他の地域に普及させるために、Hill Holt Wood としてのコンサルタント活動を始めている。

	<p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スタッフは 20 人で、全員がフルタイムである（2 人が女性）。うち、18 人がトレーナーであり、その内訳は： <ul style="list-style-type: none"> －大卒の森林管理者 12 人 －大卒の演劇専攻者 2 人 －資格取得中 2 人 －資格なし 2 人 ・ できるだけ多様な年齢層のスタッフ構成となることが望ましい。現在は、25 歳以下、40 歳以下、60 歳以下でバランスがとれている。 ・ 最近の 1 人のスタッフ公募をしたら、170 人からの応募があった。社会的事業に対する関心が強くなっている。HHW のことは全国的にもよく知られている ・ ボランティアは若者プログラムでは 6 人、その他の一般的な森林管理では 20 人ほど。 ・ スタッフの定着を図るために、2 つのことをやっている。1 つは、給料を高くできないので、その代わり 5 年に 1 回、3 ヶ月のサバティカルを与えること（お金よりもこの方が人気が高い）。もう 1 つは、10 年間働いてくれたら、森の中の住宅にずっと住めるようにすること。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2006 年の年収は約 50 万ポンド。純益が 4 万ポンドで、純益率は 14.5%。 ・ 収入の内訳は 75% が若者の研修プログラムからの収入であり、一つのタイプに偏りすぎている。今後は、県や市町村からの他の分野での収入を増やし、バランスを取りたい（例えば、公園の維持管理や町部でのレンジャーサービスなど）
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校教育から落ちこぼれた若者に、森林という教育環境を提供し、大きな教育効果を上げている。とくに、長続きが難しい困難な若者を継続的に Engage させることでは、他の教育施設よりもはるかに大きな成功率を示しており、全国的にも注目される優良事例になっている。 ・ 森林の所有者であり、森林と若者に情熱をもつ夫婦のリーダーシップが、大きな成功の背景要因となっている。 ・ HHW のスタッフと県教育課のスタッフが協力し、若者のためのカリキュラムを共同で開発している。

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">・ イギリスの若者（ニート）対策では、こうした森林の活用など、新しい方法やアプローチが積極的に追求されている。・ まずは夫婦の個人的なビジネスとして始め、徐々に地域住民が経営参加できる形に移行させ、最終的にはコミュニティ代表が運営する社会的企業となっている。コミュニティに根ざしたビジネスとすることで、落ちこぼれの若者を受け入れることに対する住民の反対が抑えられ、むしろ積極的な支援を受けながら、若者支援を成功させている。・ 森林管理と若者教育、社会的企業というモデルを一般の農村環境整備にも適用し、政府機関や自治体から仕事を受託し、環境整備と若者教育を同時に行うビジネスが検討されている。・ また、このモデルを他の地域にも普及させようと、Hill Holt Wood としてのコンサルタント活動も始まっている。 |
|--|---|

団体名	Supported Housing for Young People Project (Foyer)
ホームページ	www.herefordshireshypp.org/
会見者	Sam Pratly (Project Manager)
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●Foyer について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ イギリスで若者ホームレスを支援している代表的な団体として、「Foyer」と呼ばれる全国ネットワークが上げられる。16-25歳を対象に、毎年10,000人以上の若者ホームレスに住居を提供している。ここで取り上げるのは、イングランド中部、Herefordshire 県での Foyer 活動事例である。 ・ Foyer の全国団体として Foyer Federation があり、ここで新しい施設の認定を行っている。また、Foyer サービスの質の確保を図るとともに、各地から生み出される優良事例やイノベーションが、全国ネットワークの中で共有されるようにもしている。現在のところ全国 125ヶ所に Foyer ネットワークがあり、その数は年々増加している。 ・ Foyer の特色は、単に住宅を提供するだけでなく、若者の就職や教育および研修活動までを含めた、トータルな支援を提供している点にある。さらに若者が Foyer 住宅を離れ、地域コミュニティで自立生活を始める時には、各個人のニーズに沿ったアフターケアの援助も行われている。 ・ 平均的な Foyer での滞在期間は9ヶ月間である。Foyer 活動の成果の一端を示すつぎのようなデータがある。若者が Foyer に入居を始める時点での若者構成は、約5%がフルタイムの仕事、6%がパート雇用、28%が政府プログラムの研修生あるいは学生である。一方、若者が Foyer を出る時点での数字は、24%がフルタイム雇用、11%がパート雇用、40%が政府プログラムの研修生あるいは学生となっている。 <p>●Hereford 県におけるホームレス支援プロジェクトの立ち上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Herefordshire 県の Foyer サービスは、Herefordshire 県が立ち上げたホームレス支援プロジェクトの一環として提供されている。 ・ Herefordshire 県は人口約18万人で、イギリスの中でもとくに農村色の濃い県である。この農村部においても、若者のホームレスが問題になってきたことから、県では1999年、政府のSRB補助プログラムへの申請を決め

る。このためのパートナーシップが組織され、若者ホームレスに関係するコネクションズや警察、学校、職業安定所 (Job Centre) などの他、住宅分野から Kemble 住宅協会 (Kemble Housing Association) がパートナーシップに加わった。

- ・ SRB から5年間の資金助成を受け、1999年に「Supporting Housing for Young People Project (SHYPP)」が立ち上がる。SRBの他のプロジェクトと同様に、イノベーションを通して新しい解決策を開拓すること、事業終了後も活動継続できる組織形態を模索することなどが、助成の条件となっている。
- ・ 2004年にSRBプログラムが終了した時点で、SHYPPには2つの選択肢があった。一つは、非営利団体として独立してサービスを継続すること。もう一つは住宅協会の一部となり、その内部からサービスを提供しつつ、住宅協会の運営に影響力を及ぼすことである。結局、SHYPPは後者の道を選んだ。ただし、SHYPPとしてのパートナーシップは継続され、その資金も政府など外部組織から調達しており、その意味で住宅協会から独立して形で運営されている。
- ・ Foyerとの協力関係は2001年から始まっている。2001年にはまず Hereford 町に最初の Foyer が開設され、2003年には Ross と Leominster という2つの町にも広げられた。
- ・ なお、住宅協会 (Housing Association) はサッチャー政権時代から全国各地に設立された非営利組織であり、現在では公営的住宅のほとんどは、この住宅協会によって管理されている。住宅協会は住宅ニーズのある人に、低コストの住宅環境 (その多くが賃貸住宅) を提供することを目的としており、その最もニーズの高いグループが、ホームレスということになる。Kemble 住宅協会は、Herefordshire 県内に約1,000の住宅を所有している。

(2) 事業内容

- ・ SHYPPの活動には、Foyerの哲学である、住宅支援と雇用および自立支援を統合的に提供する精神が反映されており、さまざまな側面から若者ホームレスへの支援がなされている。SHYPPが提供するすべてのサービスは無料である。ホームレス住宅には賃貸料が発生するが、これが払えない若者の場合は、自治体から住宅手当が受けられる。

●ホームレス住宅の提供

- ・ 県内の3つの町にある Foyer 施設には2人部屋と個人部屋があり、それぞ

れ12人、8人、9人が入居できる。待機者が多く、1ヶ所では90人が入居を待っている状況にある。

- ・ これらの施設には2人のスタッフが常駐し、日常的な生活での相談相手になったり、基本的な学習を教えたり、就職活動や研修活動についての支援を行っている。スタッフが自分で対応できない部分については、他のエージェンシーや団体との連携役となっている。
- ・ また、施設を出て自立して生活を始める若者を支援するアウトリーチのスタッフが、各Foyerに1人ずつ配置されている。各FoyerにはIT施設が用意されており、これを通してオンラインの学習コースで学んだり、就職活動をすることができる。
- ・ 滞在期間は最大18ヶ月で、平均滞在期間は9ヶ月から1年である。賃貸料は毎週65ポンド(約1万5千円)だが、これが払えない若者の場合は、自治体に住宅手当を申請できる。その後は地域コミュニティでの自立生活に入るわけだが、その過渡期において、つぎのアウトリーチ・サービスの支援を受ける場合が多い。

●アウトリーチ・サービス

- ・ アウトリーチ・サービスは4人のスタッフが担当している。ホームを出た若者が、再びホームレスにならないように、家主との契約関係や自立した生活、資金繰りなどについてのアドバイスを行っている。また、権利として受けられる各種手当への申請、就職や研修機会の照会、人間関係形成のためのトレーニング、さらに必要であれば読み書き学習の支援も行う。現時点では約60人の若者がこのサービスを受けている。

●若者片親への支援プロジェクト

- ・ これは若者片親(主に10代の女性)のための支援プログラムであり、このために2人のアウトリーチ・スタッフが雇用されている(上の4人に加えて)。毎年約40人の片親を支援しており、その数は年々増加している。
- ・ 医療機関である「基礎医療トラスト(PCT)」から資金援助を受けた調査で、県内における10代の片親の生活状況と彼らのニーズが明確になり、その後で導入されたサービスである。片親である若者が住宅や部屋を失わないように(つまり、ホームレスにならないように)、各種手当への申請や生活支援、雇用面での支援などが行われている。また、必要に応じて関連団体との仲介役も果たしている。

●Nightstop サービス

- ・ 若者のために緊急宿泊先を斡旋するサービスであり、全国各地 35 ヶ所で動いているプロジェクトの一つとして認定されている。Foyer 施設ではなく、一般世帯を利用したサービスである。宿泊と朝食がセットで連泊はない。現時点では7つの世帯がボランティアで住宅を提供している。
- ・ 例えば、若者が両親と口論して家を飛び出したような場合、最初の3日間が重要になる。この3日間で住宅が探せなければ、ホームレスになる確率が高くなる。このサービスはそうしたタイプの若者に対応している。

●ホームレス予防教育

- ・ 地方自治体および学校と協力し、義務教育を終える直前の15歳の子供たちに、自立した生活における住宅事情やホームレスの現状、あるいは両親から独立して生活することの意味などについての授業に参加している。また、15歳以下の子供たちを対象に、県内すべての学校へのホームレス関連の情報提供、また必要に応じての授業参加も行っている。

●サッカー・プロジェクト

- ・ 最近になって、イギリスサッカー協会および政府より、3年間のプロジェクト資金として7,000ポンドが獲得できている。これは若者ホームレスへのサッカー・コーチングのための経費で、これによって健康増進や社会的な交流、自信の獲得などがねらいとなっている。
- ・ このプロジェクトを通して、例えば警察チームからボランティアのコーチを招いたり、警察チームとの練習試合なども企画されている。こうした交流活動を通して、警察官とホームレスの人間的な交流を促すことができる。

●若者ホームレスの選定と「憲章 (charter)」の利用

- ・ Foyerに入居する若者は、さまざまなルートからの紹介がある。住宅協会、自治体の社会福祉課、警察、あるいは若者支援のチャリティ団体からの紹介もある。紹介があるとSHYPPでインタビューを行い、適正をみて入居可能かどうかの判断が行われる。
- ・ このプロセスにおいて、重要な手続きになるのが「憲章」への署名である。Foyer住宅への入居者、Nightstopの利用者など、3つのタイプの憲章が用意されている。いずれの憲章も、「若者がSHYPPから期待できること」「SHYPPが若者に期待すること」という構成になっており、いわばお互いの行動を律するための紳士協定である。例えば、「若者がSHYPPから期待できること」としては、「プライバシーおよび守秘義務についての権

利」「SHYPPのスタッフから尊敬される権利」「個人のニーズや希望に応じて、正しい選択ができるようにするための支援」「SHYPPのサービスについて意見を述べる権利」などがある。また、「SHYPPが若者から期待すること」としては、「合意した学習（成長）プランにコミットすること」「成長プロセスを定期的にレビューすること」「スタッフには尊敬の態度で対応すること」などである。

- ・この憲章にもあるように、若者がホームレスの状況を脱して、自立するための努力をする姿勢を持っているかどうか、若者入居の重要な要件になる。

●若者ユーザーの運営参加

- ・若者ユーザーの声を、Foyer ホームやその他のサービスに反映させるための努力がなされている。若者の性格やニーズが多様であることから、「若者参加のための15の方法」がスタッフによって開発され、実際の運営に活かされている。
- ・例えば、SHYPPとして新たにスタッフを採用する場合、インタビューは2つの部分に分けられる。まずは、SHYPPスタッフがインタビューを行い、つぎに若者ユーザーが行い、その後で双方の意見を出し合って協議し、採用者を決めている。ただ、意見の折り合いが見られなかった場合（ほとんどないそうだが）、SHYPPスタッフが最終決断を行っている。まだ若者ユーザーに最終責任を取らせるまでのステップが踏まれていないからである。
- ・若者ユーザーは、Emailを使って直接マネージャー（現場スタッフの上司）に意見を伝えられるし、Foyerの運営委員会にも代表が参加している。スタッフの仕事をフォローする（シャドーイング:shadowing）方法で、スタッフの仕事内容を理解し、ホームレス問題を理解し、職業体験としても活かされている。また、定期的に若者のフィードバック調査が行われ、とくに若者がFoyerを出る際には、サービスの状況についての調査がされている。さらに、6週間毎にニューズレターを出しており、その編集に若者が参加し、若者のケーススタディなどを含めることで、若者同士がホームレス問題を考えられるようにしている。

(3) 人員

●スタッフ

- ・SHYPPでは約20のスタッフが働いている。3つのFoyerそれぞれに2

人のスタッフが常駐し、アウトリーチ・スタッフが4人、片親支援プロジェクト担当者が2人、研修担当スタッフが1人、さらに2人のマネージャーと2人の事務職員がいる。さらに、地元のカレッジでソーシャルワークを学んでいる2人の学生が、職業体験の一環として仕事をしている。

- ・ 新しいスタッフを採用する場合には、年齢層のバランスをとるようにしている。若手のスタッフだと、世代が近いということもあって、若者から尊敬されることが難しい。しかし、若い世代だけに若者の気持ちを理解できる。中高年だと父親や教師の年代であり、どうしても説教的な対応が出てしまう。したがって、年齢層をうまくミックスさせることに気をつけているという。

● ボランティア

- ・ 現在のところ、SHYPP では6人のボランティアを採用している。全般的な若者への支援、読み書きを教える人、クッキングを教える人、またカウンセラーなど、仕事の内容はさまざまである。また動機もさまざまで、一人はこの Foyer サービスの経験者であり、若者分野でのキャリアに向けてのボランティア活動である。同じくカウンセリングを担当する女性も、この分野でのキャリア開発のためにボランティアを行っている。クッキングを教えている女性は、リタイアした後、若者の支援がしくてボランティアになっている。
- ・ SHYPP には数多くのボランティア機会が用意されているが、実際のボランティアの数は6人と多くはない。その理由は、1つは若者ホームレスへの対応が難しいテーマであり、ボランティアとして応募する人の数が少ないこと。もう一つは、スタッフの重荷になるボランティアの採用は避けたいという気持ちがあるからである。
- ・ SHYPP ではボランティアはスタッフと同じように扱うことが原則になっている。つまり、ボランティアのインダクションコースの内容は、新規採用スタッフと同じであり、研修プログラムもスタッフのものと同じである。資格を取りたいボランティアには、そのための機会も用意される。つまり、違いは給与をもらっているかどうかということになる。
- ・ ボランティアを希望する人は、2通の推薦状を用意し、インタビューを受け、犯罪歴のチェックも受ける。このテストにパスした人が、ボランティアになることができる。また、ボランティアになってからの研修期間中にも評価が行われ、適正を欠くと判断された場合には、その段階で採用が取り消されることになる。
- ・ 最初の研修の期間中に、SHYPP での役割とボランティアとのマッチングのプロセスについての説明がなされている。基本的に、ボランティアの希

	<p>望や習得している技術などを参考にし、SHYPP の仕事とのマッチングが検討され、ボランティアと一緒に議論して仕事の内容を決めている。なお、ボランティア活動に必要な交通費や食費、その他の経費はすべて支払われる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ボランティアになると、「ボランティア合意契約 (volunteer agreement)」にサインする。その中で、SHYPP としてボランティアに期待すること、またボランティアとして SHYPP に期待することが明記される。すべてのボランティアが行う仕事や役割は、書面にて明確に示されている。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ SHYPP の年間予算は約 60 万ポンド (約 1 億 4 千万円) である。このうちの約 8 割は、政府の「Supporting People」という補助金から得ている。15% ほどが政府機関である Learning and Skills Council からの補助である。また、民間の助成団体からも若干の助成がある。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ Foyer という全国団体が、全国各地のプロジェクト施設の認証を行い、若者ホームレスの支援ネットワークを拡大している。これまでに全国 125 ヶ所に広がり、毎年 1 万人以上のホームレスを支援している。 ・ 農村県である Hereford でも若者ホームレスが問題になってきたことから、県が中心になって関係者を集めてパートナーシップを組織し、政府から 5 年間の事業費を獲得し、非営利団体の支援組織を立ち上げている。 ・ 若者ホームレスには生活上の支援だけでなく、アカデミックな能力や職業面での支援なども提供されている。 ・ アウトリーチの支援スタッフをもち、施設から独立した若者が再びホームレスにならないように、自立生活のための支援が行われている。 ・ 片親の若者 (多くが女性) にも、アウトリーチでホームレス予防のための支援がなされている。 ・ 一般世帯のボランティアにより、緊急時のための 1 泊施設が確保されている。 ・ ボランティアはスタッフと同じように扱い、研修機会なども設けて、キャリア面での支援などが提供されている。 ・ 受け入れ団体と若者との間で憲章を取り交わし、お互いに相手を尊重し、お互いの権利を確保する形でサービスが提供されている。

団体名	Sheffield Teaching Hospital Young Volunteers Project
ホームページ	www.sth.nhs.uk/working/3-6-8.php
会見者	Alan Smith, Young Peoples Volunteer Co-ordinator
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Teaching Hospital は、地元 (Sheffield) 大学との関係のもとに、医学部の学生教育に対応できるシステムをもつ病院機関である。この系列のもとに、Sheffield 市内に5つの病院があり (一般、ガン、産婦人科、歯科など)、13,000 人のスタッフが働いている。 ・ これらの5つの病院では、約 2,000 人のボランティアによる支援がある。このうち約 300 人が若者ボランティア (24 歳以下) で、この数を増やすために、2006 年 2 月に、「若者ボランティア・プロジェクト (Youth Volunteer Project)」が開始された。 ・ 病院には2つのボランティア支援団体 (「病院友の会」と「Women's Royal Voluntary Service: WRVS」) が入っており、このプロジェクトには WRVS から事業資金が提供されている。 ・ WRVS のボランティアは高齢者のボランティアが多く、このままでは将来の病院ボランティアの確保が難しくなるとの懸念が、このプロジェクトの背景にある。したがって、病院ボランティアのイメージを若者にアピールできるものに変え、若者間でのボランティア文化を育てるのが基本的な目的である。 ・ 2005 年 5 月にプロジェクトが立ち上げられ、担当コーディネーターが雇用される。16 歳～24 歳までの若者、とくに Hard to reach な若者が主なターゲットである。また、市内の特定地域 (とくに衰退コミュニティ) からのボランティアが少ないため、それらの地域への積極的な働きかけが行われている。なお、25 歳以上の若者については、通常のボランティア・サービスの中で対応されている。 ・ 若者ボランティアは以前から存在していたわけだが、そのための適切な構造がなく、若者支援のための時間もなかった。ボランティアになる若者のニーズや希望を確認して、彼らがそれを習得できるようにするコーチングや指導 (mentoring) のシステムもなかった。このプロジェクトによってそうした構造を構築し、若者ボランティアの成果の質を高めることも目的となっている。

●事業目的

- ・ 社会的に排他されがちな若者グループ（失業者、BME、障害者、落ちこぼれなど）からのボランティアを採用し、彼らの個人的成長や職業および生活上の技術獲得を支援し、とくに保健医療セクターでのキャリア就業を支援する
- ・ 病院ボランティアを若者にアピールし、病院ボランティアの長期的な人材確保を図る。
- ・ 新しい若者層や地域からの病院ボランティアを推進し、職業体験機会を提供することで、これらの層からの将来スタッフを確保し、病院スタッフの多様性を確保する。
- ・ 若者ボランティアによる Parliament を組織し、若者の意見を採り入れて、病院での若者への対応やサービス内容を改善する。

(2) 事業内容

●若者へのアプローチ

- ・ 2005 年の開始以来、ホテルなどの地元企業の協力も得ながら、市内各地でイベントを行い、学校やカレッジ、若者関係の団体（ユースクラブ）、衰退コミュニティなどに出向いて、プログラムの紹介を行っている。
- ・ Hard to reach グループについては、障害者団体やマイノリティ支援グループ、若者団体など、サードセクター団体と協力し、若者へのアピールを行っている。現在、約 20 の団体から若者の紹介がある。この中には、政府のエージェンシーであるコネクションズも含まれており、政府プログラムとのつながりもある。
- ・ また、若者へのアピールということで、ホームページのデザインや Email やテキストメッセージなども最大限活用されている。

●病院スタッフへのアプローチ

- ・ 病院のスタッフが、若者ボランティアの意義を正しく理解できるように、コーディネーターが病棟および部局別のミーティングをもっている。とくに、幹部スタッフとは 1 対 1 のミーティングをもち、若者ボランティアを参加させることが、患者、若者ボランティア、そしてスタッフにプラスになることを、実証データを使って説明している。この結果として、部局の幹部スタッフおよび病棟のスタッフとの強い連携が生まれ、病院チームとして若者ボランティアを歓迎する態勢ができています。

●インダクションコースと試用期間

- ・ ボランティアとしての採用が決まると、若者はまずインダクションコースに参加する。その後の3ヶ月が試用期間であり、この間に配属された部署のスタッフとボランティアの関係がレビューされ、必要に応じて部局の変更などが行われている。

●若者への研修機会

- ・ ボランティアとして参加する若者は、ボランティア活動だけでなく、個々の若者の必要度に応じて、さまざまな研修機会の提供を受けている。これには病院トラストの研修部門および大学の医療科学図書館が協力している。これまでに実施されてきている研修テーマはつぎの通りである：
 - －応急手当 (First Aid) : 救急サービス部門と協力しての資格認証コース
 - －食品衛生
 - －英語教育 (とくに、BME および社会的に排他されているグループ)
 - －IT 技術
 - －障害者への対応－基本的な手話、自信の獲得、コミュニティ技術など
- ・ これらの他、ボランティアは法的に義務付けられている研修はすべて受けている。これには感染防止や暴力および攻撃的態度のコントロールなどを含み、それを履修したボランティアには、履修証が授与されている。

●ボランティア機会の内容

- ・ 現時点での若者ボランティアの配置先は次の通りである：
 - －歯科病院での Welcoming service
 - －産婦人科を担当する病棟 (とくに、産婆関連の職病を目指す若者向け)
 - －がん治療病棟 (Buddy ボランティアとして、患者の訪問)
 - －Spinal injuries 部門
 - －脳卒中部門
- ・ さらに、成功例を参考にしながら、新しい部門での新しい役割が徐々に開発されている。

●若者ボランティアの現状

- ・ 現在、約 250 人の若者ボランティアを受け入れている。このうちの 80 人が大学生であり、約 100 人が Hard to reach な若者である。この 100 人のうち、約 30 人については若者と一緒に個人的な成長プラン (personal development plan) を作成し、そのモニタリングを行っている。各自が行った研修などの活動はデータベースにインプットされ、個人的な成長の記録となっている。これらの成果は、将来の進学や就職に役立てることができる。
- ・ 申請書を出した若者に面接を行い、彼らの希望が確認されている。現在の

	<p>ところ、彼らの希望をほぼ満たす形でボランティア機会が提供できているという。一時期、適宜受け入れる方法をとっていたが、数が多くなったこともあって、現在は2月と9月の2回、開始時期を設定している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ボランティア活動をする若者には、最低3ヶ月間の継続を条件にしているが、6ヶ月から18ヶ月の継続というのが一般的。これだけ継続できれば、さまざまな資格の習得も可能になる。 ・ 病院という環境での活動になるため、すべての若者について、その犯罪歴がチェックされている。ただし、犯罪歴があるからといって自動的に排除することはしない。それがどのような内容の犯罪であり、何年前であり、またそれに対して本人がどのように説明するかによって、個別に判断している。しかし、病院の患者やスタッフの安全が優先テーマであり、そのリスクがあれば採用しない。 <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクトを担当するのはコーディネーター1人だが、プロジェクトが配置されている「ボランティア・サービス・ユニット」には3人のスタッフがおり、彼らとの連携および協力のもとに実施されている <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクト資金は、この病院でのボランティア活動を推進している「Women's Royal Voluntary Service (WRVS)」が提供している。これには、コーディネーターの人件費も含まれている。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病院でのボランティア提供に情熱をもつボランティア団体が資金を提供して実施されている若者ボランティア・プロジェクトである。 ・ 若者のボランティア開拓、社会的に排除された若者への職業体験機会の提供、若者の意見を取り入れた病院経営の改善など、多様な目的をもって実施されている。 ・ 専任スタッフが雇用され、このスタッフが中心となり、病院の各部局や病棟、そこで働くスタッフなどに若者ボランティアのメリットを説明し、理解を得る努力がされている ・ 実験的プロジェクトである。社会的に排除されたような若者、それも男性のボランティアの開拓であり、成功すれば他の病院にモデルが拡大されることになっている。 ・ 病院スタッフの積極的な支援のもとに実施されており、若者と中高年スタッフの交流が可能になっている。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 病院では、患者や訪問者、ボランティア自身、さらにスタッフの保護し、安全な環境を確保するために、ボランティア採用のためのプロセスを確立させている。その中にはボランティアの健康、個性、犯罪歴、そして推薦状などが含まれている。・ 5つの病院および PCT および GP 診療所など、ボランティアの機会を幅広く広げて、若者のための多様なボランティア活動の機会を創出することに成功している。・ 病院内部での連携ミーティングが定期的に行われており、そこで進捗状況や懸念および課題、改善提案などがなされている。将来的にはできるだけ多様なボランティア機会を提供する方向で検討が進められている・ このプロジェクトの一部として、病院トラストの研修・開発部、および大学の保健科学図書館がその設備をボランティアに開放し、ボランティア活動終了後の進路や職業体験などについての支援を提供している。 |
|---|

団体名	Millennium Volunteers
ホームページ	http://dev.mvonline.gov.uk/index.cfm?contentID=3
会見者	Andy Duncan, Project Manager
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> Millennium Volunteers (MV) は、1999年に始まった政府プログラムである。労働党が1997年に政権をとる前の1996年に、「Millennium Volunteers: Labour's proposal for citizen's service」という討議文書を公表し、一般への幅広いコンサルテーションを経て、1999年に正式発足した。 イングランドの場合、MVは「教育技能省 (Department for Education and Skills : DfES)」によって直接監督されている。DfESの内部にMVユニットが設置され、そこに9人の契約マネージャー (Contract Managers) が雇用され、9つの広域レベルでのコーディネーター役を果たしている。イングランドの5年間の政府予算は6600万ポンド (現在換算で約150億円) で、10万人の若者ボランティアがターゲットになっている。 イングランドには約140のMV活動拠点がある。これらの拠点はコミュニティセンターや学校、大学、非営利団体などであり、若者ボランティアへの交通費や食事代の支払いや必要器具の提供、トレーニング機会の提供なども、すべてこれらの団体が行っている。 <p>●目的</p> <ul style="list-style-type: none"> ボランティア活動を通して若者と地域とのつながりを深め、若者による経験や知識、技術や自信などの習得を支援しながら、同時に地域社会にも持続可能な形で貢献ができるようにすることが目的になっている。 若者は自分の問題意識や信念に応じて活動テーマを選択でき、その実践方法も自由にデザインできる。個人でもいいし、グループによる活動も可能である。対象となるのは16歳から24歳までの若者で、個人的な事情などは一切関係なく、誰でも参加することができる。 MVはつぎの9つの原則をもって実施されている： <ul style="list-style-type: none"> 継続的なコミットメント: MVとしての認証を得るためには、1年間で200時間のボランティア活動が必要 地域コミュニティへの利益: ボランティア活動の対象がコミュニティの

利益になること

- 任意の参加：MV プロジェクトへの参加は任意であること
- Inclusiveness：ボランティア活動には消極的で、また社会的に排除された立場にある若者の参加を促す
- 若者による所有：若者が自分で活動テーマを決め、その企画にも中心的な役割を果たせるようにする
- 多様な機会の提供：多様なタイプのボランティア活動を可能にする
- パートナリシップ：他の団体やエージェンシーとのパートナーシップを通して実践する
- クオリティ体験：質の高いボランティア活動の体験
- 活動の認証：100 時間のボランティア活動を実践した若者には Certificate を、200 時間を達成した若者には Award of Excellence を授与し、その成果を認証する

(2) 事業内容（事例調査地区の場合）

- ・ 農村環境保全団体である「British Trust for Conservation Volunteers (BTCV)」の全国ネットワークの中から、Derbyshire 県および Nottinghamshire 県を拠点とする MV 活動について調査した。

●MV ユニットの機能

- ・ MV ユニットの役割には2つの側面がある。1つは「Facilitation/Brokerage/Capacity building」などの機能である。つまり、若者ボランティアを受け入れる団体のチェックおよび支援であり、そこと若者ボランティアとの仲介役である。若者受け入れのポリシーをもっているかどうかチェックされ、保険や安全性のチェック（消防関連など）、若者対応の仕方についての研修（これまで若者を受け入れたことがない団体など）などを行っている。多くのMVユニットは、この Facilitation 機能だけを行っている。
- ・ これに加えて、ここのMVユニットではもう一つ、「デリバリー」機能も果たしている。つまり、若者のためのボランティア機会の提供である。これには「1日活動」と「1週間活動」の2つのタイプがあり、「1週間活動」の場合は主に夏休みに実施されている。若者にとっては、異なるボランティア体験の機会となる。また、若者との接触を維持し、モチベーションを高めるために、四半期ごとに若者イベントを実施している。これにはすべての若者が参加することができる。

●若者のMVへの登録

- ・ MV は一つのブランドであり、若者は MV として BTCV に登録する。ボランティアは、活動に必要な費用（交通費、食費、プロジェクトのための経費など）を、BTCV に請求することができる（小額）。
- ・ 若者は自分が住んでいる地域に近いところの MV ユニットを探して連絡する。個人のこともあれば、グループで申し込むこともできる。申請があると、BTCV ではインタビュー（コンサルテーション）を行い、彼らの希望に沿ってボランティア活動の内容を決める。本人の希望がはっきりしていれば、それに適したプロジェクトや団体と交渉する。本人がよくわからない場合は、既存のプロジェクトを紹介する。
- ・ 2年半前、ラジオ局の DJ をしたいという女性がいた。彼女自身でいくつかのラジオ局と交渉したが実現しなかった。そこで、ここの MV とコンタクトをとった。BTCV では病院のラジオ局と交渉し、彼女の DJ 活動が実現した。現在では3～4人のボランティアがそこをベースとして活動するようになっている。
- ・ このように、MV の一つのメリットは、政府プログラムというブランドを活用し、若者のためにボランティア機会を用意できること。個人では難しくても、MV として交渉することで可能になるケースが多い。

●MV の受け入れ団体

- ・ Derbyshire には約 40～50 の受け入れ団体がある。以前であれば公共セクター団体が受け入れ団体になることは難しかったが、ラッセル委員会が公共セクター団体の参加を促したことから、最近では公共セクターも若者ボランティアの受け入れに積極的になってきている。
- ・ MV ユニットでは、定期的に受け入れ団体の訪問を行い、チェックをしている（最低四半期に一回）。これらの団体とはインフォーマルで、密な関係を、徐々に、しかも有機的に構築するように努めている。定期的な訪問にはチェックという意味合いもあるが、主な目的は受け入れ団体を支援し、若者との関係の良好化を支援することにある。

●MV の現状

- ・ ここの MV ユニットでは、現時点で 222 人の若者がボランティア活動に関わっている。ユニットとしての年間のターゲット（資金を提供している政府機関との合意契約）は、140 人の若者が「200 時間のボランティア活動」を達成すること。
- ・ 若者ボランティアには、ボランティア活動時間に応じて証書を授与している。「50 時間」「100 時間」「200 時間」の 3 つのレベルがある。対象となる期間は 1 年間。したがって、「週に 1 回、2 時間」といったペースでは、200 時間の達成は難しくなる。しかし、途中で 1 週間の集中コースなどに

参加すれば、200 時間を達成する可能性が大きくなる。

- ・ 若者は自分でログブックを管理し、ボランティア活動の時間を毎週、MV ユニットの報告するようになっている。
- ニートの参加
 - ・ MV にはすべての若者の参加が可能であり、ユニットが担当する地域コミュニティの構成を反映させることが原則になっている。統計も男女別、年齢別、人種別などで集計されている。例えば、地域での白人構成は 98% くらいであり、MV ユニット内でのマイノリティの参加も 3% ほどである。ニートについていえば、5~10% くらいとなっている。
 - ・ ニートの参加があると、コネクションズのパーソナル・アドバイザー (PA) が関与することになる。基本的に PA から依頼があり、それに応じてニート若者に対応できる団体を探している。
- 中高年の参加
 - ・ 若者の受け入れ団体になっている 40~50 の団体は、中高年で運営されていることが多いし、そこでは中高年のボランティアが活動している。
 - ・ MV ユニットでは、若者を BTCV が実施している Natural Breaks などに参加させている。Natural Breaks は週末あるいは一週間単位の環境保全活動であり、そのグループは若者と中高年のボランティアなどで構成されることが多い。また、そうした機会の指導者は、環境保全技術をもった中高年であることが多い。
 - ・ MV ユニットの責任者は、かつては写真関係の仕事をし、その後キャリアを変えるためにボランティアとしてグラウンドワークで仕事をし、そこに職を得た後、MV ユニットの公募に応募して現在の仕事に就いている。
- 若者ボランティアにとっての MV
 - ・ ボランティア活動を始める前に、各若者が「自信」「リーダーシップ」「モチベーション」といった項目について自己評価を行う。そしてボランティア活動が終了したときに、もう一度自己評価を行い、自分の成長度が認識できるようにしている。
 - ・ MV で支援しようとしていることは、若者各自の個人的プロフィールを多様にする。ボランティア活動を通してさまざまな体験ができていれば、それだけプロフィールが豊かになる。例えば、大学の入学申請書の中にも、「MV 参加の有無」を訊く欄が設けられている。また、MV ユニットでは、若者からのリクエストに応じて推薦状を書いている。社会的排除を経験する若者は、就職などで必要になる推薦者を探すことは難しい。また、ボランティア活動の経験を通して、面接の時などに自己を表現するこ

	<p>ともできる。自分が成長してきたプロセスについて、MVの体験を通して語る事ができる</p> <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ BTCVでは専任スタッフを5人雇用し、MVプロジェクトを動かしている。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 活動資金は年間17万2千ポンドで、この資金は政府(DfES)から提供されている。これには5人のフルタイムの給与と、ボランティア活動を支援するための費用が含まれる。例えば、受け入れ団体で若者プロジェクトのための器具の購入が必要になれば、MVユニットに申請できる。ただし、支給される金額はそれほど多くはない。 ・ 2007年4月からは、「V」というチャリティ団体がMVの責任団体となる事が決まっている。それに伴い、担当省庁はDfESからCabinet Officeに変更される。若者ボランティアの優先テーマは、DfESの時は職能・技術習得だったが、Cabinet Officeになると、市民社会の一員としての若者、あるいはコミュニティ活動への積極的参加がメインテーマになる。どのような構造で行うかは、これからレビューされることになっている。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ MVは政府支援の若者ボランティアの推進活動であり、政府はこれに5年間で約150億円を投入している。 ・ 各地のボランティア団体や大学、コミュニティグループなどが若者ボランティアを受け入れ、地域に貢献できる形で若者ボランティアの力が活かされている。 ・ MVのネットワークによって若者ボランティアの活動が「構造化」できている。若者のボランティア活動の意向を確認し、そのための機会を用意し、自己評価の機会をつくり、履修証の授与によってその成果を認識する。そして、MVをブランド化して、大学入試や就職で評価されるようにもしている。また、若者にとっては自分の成長を確認する機会にもなっている。 ・ MVを通して、若者のボランティア活動を支援する地域システムが構築できている。どこから始めたらいいかわからない若者に、一貫した支援が提供できている。一般的に、若者ボランティアにはあまり興味を示さない団体が多い。しかし、MVが全国ステータスになっているため、受け入れ団体との交渉がより容易になっているし、若者への対応もしっかりとされている。

	<ul style="list-style-type: none">• 2007年4月からは、MVの理念はVというチャリティ団体に引き継がれ、100万人の若者ボランティアを目標としたプロジェクトとして再出発することになっている。
--	--

団体名	Neighbourhood Support Fund
ホームページ	—
組織概要	<p>(2) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教育技能省 (Department for Education and Skills) が 2000 年から 2006 年まで実施した若者支援のためのプロジェクト。イングランドの中で「若者問題 (youth deprivation)」がもっとも進んだ 40 自治体に対して、総額 9,000 万ポンド (約 200 億円) が投入されている。 ・ 若者分野で活動する 3 つのサードセクター団体 (National Youth Agency、Community Development Foundation、The Learning Alliance) とのパートナーシップ事業であり、これらの団体を通して、活動資金と支援サービスが現場でのグループやプロジェクトに提供されている。 ・ 対象となるのは 13 歳～19 歳の若者である。さまざまな阻害要因があつて前進できないでいる若者に対して、自己認識や意欲、自信、知識力や技術力などを高め、就業あるいは教育活動に進めるように支援することが目的となっている。 ・ 若者への支援を提供するのは地域のボランティア団体やコミュニティ・グループであり、そうした団体の能力向上やパートナーシップ育成などにも資金が投入されている。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1999 年にパイロット事業が実施され、そのレッスンをもとに、2000 年から 6 年間で 9,000 万ポンドの政府資金が投入された。最初の 3 年間には毎年 15,000 人の若者が参加している。 ・ 最初の 3 年間で支援されたプロジェクトは 650。地域の若者ニーズに合わせて、英語や算数、IT などの学習の他、スポーツやアート、演劇、ミュージック、ビデオ制作ワークショップやコミュニティ活動など、多様な活動が企画されている。その中には、職能資格を取得するための活動も含まれている。最初の 3 年間で活動に参加した若者のうち、61%が就業あるいは研修、教育活動に進んでいるという。 <p>●National Youth Agency の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3 つの受け入れ団体の 1 つが、National Youth Agency である。イギリスにおける若者支援団体の大手であり、1994 年に設立されたチャリティ団

体である。その主な目的は Youth Work の方法論を支援し、普及させることにあり、イングランドの中部にある Leicester 市の本部では、約 120 人のスタッフが働いている。

- ・ NYA では 2000 年～2006 年の間にかけて、Neighbourhood Support Fund から約 1,600 万ポンドの資金（約 35 億円）を受け、161 のプロジェクトへの支援を行っている（そのほとんどが複数年度の支援）。40 の地方自治体の若者サービス課（Youth Service）と協力し、そこを通して現場団体に連絡をしてもらい、プロジェクトの企画と応募を呼びかけている。
- ・ NYA では 3 人の専任スタッフを雇用し、つぎのような 4 つの機能を果たしている：
 - －地方自治体との連携および自治体への支援の提供
 - －既存の若者支援団体への支援。スタッフの研修や団体としてのパフォーマンス力の向上など
 - －活動の評価および政策効果についての政府へのアドバイス。さらに、つぎの政策開発への貢献（ガイドブックの作成など）
 - －公費についての説明責任の確保
- ・ このように、単にお金の提供だけでなく、若者支援組織やネットワークの育成を図り、事業が終了した後も継続して活動できるようにすることに重点が置かれている。
- ・ 実際、Neighbourhood Support Fund による継続年での資金助成により、スタッフの採用や研修などによって組織としての能力が向上し、また成果をだせたことで地域での評価や認知度も高まり、地域政策の中で影響力をもてるようになった、といった評価が出されている。
- ・ NYA ではこの 6 年間の活動成果をまとめ、「新たなステップ（The Next Steps）」という名称で、つぎの 4 つのテーマについてガイドブックをまとめている：
 - －パートナーシップ・ワーキング（Partnership Working）
 - －コミュニティのつながり（Community Cohesion）
 - －学校との協力関係（Working with Schools）
 - －持続可能性と資金確保（Making it Last: Sustainability and Fundraising）
- ・ この事業は 2006 年で終了しているが、NYA では保健省（Department of Health）から資金を受け、若者の健康問題に焦点を当てながら、Youth Work の方法論を使ったプロジェクトが継続されている。

(3) 人員

- ・ 3 つの全国団体とともに、全国各地のボランティア団体やコミュニティ・

	<p>グループ、地方自治体などが参加。</p> <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2000-2006年までの6年間で9000万ポンド（教育技能省）
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「Neighbourhood Support Fund」と呼ばれるように、「近隣コミュニティ (Neighbourhood)」に焦点が当てられている。政府が1990年代から広く普及させた地域再生アプローチの一環であり、若者が住む地域問題の解決と連携させながら、若者問題への対応がなされている。 ・ 政府事業でありながら、ボランティア団体やコミュニティ団体を積極的に活用し、しかもインフォーマルな形での現場プロジェクトが開発・推進されている。 ・ 事業が6年間継続され、団体への助成も複数年度継続されて、持続型の効果を生み出している。 ・ 単なる資金助成に終わらずに、人材育成や組織能力の向上、地域ネットワークの拡大などにも専門的な支援が提供されている。 ・ この事業を通して、全国各地で活動する若者支援の中小団体の能力が向上し、若者問題への対応力および地域の中での政策的な影響力を増大させる効果を生んでいる。

団体名	Somerset Rural Youth Project
ホームページ	www.sryp.org.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 政府は 1990 年代の後半に、「農村チャレンジ (Rural Challenge)」という農村再生プログラムを導入している。農村各地からの意欲的な企画案を競争させ、優れた企画のものを支援する補助事業である。 ・ イングランドの南西部に位置する Somerset 県は、人口約 50 万人の農村的色彩の濃い県である。この農村部で若者問題が顕在化したことから、県、5 つの市町村、国立公園局、6 つのカレッジ、Somerset Youth Partnership、Community Council fro Somerset、政府機関のコネクションズおよび TEC などパートナーシップを組織し、1997 年から 3 年間の農村チャレンジ資金を獲得している。 ・ このプロジェクトを運営するために、「サマーセット農村若者プロジェクト (Somerset Rural Youth Project)」というチャリティ団体を設立し、参加団体の代表で理事会が構成された。プロジェクトは 2000 年に終了するが、その活動が大きな成果を上げたことから、これらの諸団体からの支援が継続され、現在でも活発な活動が展開されている。 ・ 活動の目的は、農村に住む若者の自立を支援し、地域の将来形成に貢献できる人材を育成することにある。そのために Youth Work の方法論を活用し、つぎのような目標 (アウトカム) が設定されている： <ul style="list-style-type: none"> －農村地域に住む若者の Deprivation を減少させる －若者が雇用研修や雇用機会を積極的に活用できるようにする －若者の地域からの流出を食い止める －地域活動への若者の参加を増加させる －若者のためのレジャー活動や社会的教育機会を増加させる ・ Youth Work の方法論では、若者が関心をもつテーマに対応しながら、楽しく、しかも長期的なインパクト (若者自身および地域コミュニティや環境に対して) を考えたプロジェクトが実践されている。また、若者のニーズに応じて、雇用、研修、教育へのステップにつながる支援が、トータルなパッケージとして提供してされている。 ・ 対象は 11 歳～25 歳だが、とくに 13 歳～19 歳に重点が置かれている。 <p>(2) 事業内容</p>

- ・ 「コミュニティ・プログラム」と「経済プログラム」の2つのタイプが実施されている。前者が若者の地域参加や地域貢献の場の提供であり、後者は彼らの就業およびキャリア開発への支援である。このプロジェクトの特色は、社会的に排除されてきている若者を、さまざまな方法論やアプローチを活用し、柔軟に、時にはリスクを冒しながら、彼らの個人的な成長および地域社会への参加プロセスに Engage させようとしている点にある。
- ・ 「コミュニティ・プログラム」では、地域環境やヘリテージの改善、アートやスポーツ活動、犯罪の減少、といったテーマについて若者に考えさせ、実践に参加させる機会が用意されている。また、若者への性教育、麻薬やアルコール問題への対応、さらに反社会的行為についてのコンサルテーションなどの他、若者フォーラムを通しての地元政治家との議論、地域計画策定プロセスへの若者参加の促進、などもテーマになっている。
- ・ 「経済プログラム」の中核をなすのは、「農村技術ワークショップ (Rural Skills Workshop)」である。失業中の16歳～18歳の若者に対して、農村地域のマネジメントに必要な技術を教え、農村地域に不足している技術者の育成をめざす。農業および園芸、圃場生垣および石垣の維持管理、森林植生のマネジメント、有機農産物の生産およびマーケティング、環境教育、電気作業用具の利用など、多様な農村技術についての研修が行われている。できるだけ資格取得ができるように配慮されており、地元のカレッジでカリキュラムを用意し、具体的な技術指導は国立公園局の現場スタッフが行い、最終的な資格認定はカレッジが行うというシステムが確立されている。また、これらの研修は実際の作業の一環として実施されており、現場での問題解決のための人手提供にもなっている。
- ・ 「農村雇用および学習プロジェクト (Rural Employment and Learning)」は、若者の就職および進学を支援するためのプロジェクトである。若者への1対1の支援サービスであり、とくに地域で活動する政府機関や若者支援団体、地元企業、カレッジなどと協力し、若者がベストな進路を選択できるように支援している。例えば、キャリアを変えたい若者に対して、新しい職業研修や企業での職場体験、新しい就職先の検索と斡旋などの支援を行っている。
- ・ 「スクーターの貸出し事業 (Moped Loan Scheme)」では、職場やカレッジなどにアクセスしにくい若者(16歳～25歳)に対して、6ヶ月間スクーターを貸し出している。現在53台のスクーターがある。

(3) 人員

- ・ スタッフはダイレクターと2人のプロジェクト・マネージャー、6人のプロジェクト・ワーカーである。また、若者への技術指導などを行う約55人のパート・スタッフをもっている。さらに、約10人のボランティアが支援している。

	<p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 政府の Rural Challenge 事業による 3 年間の助成 (1997-2000) は 100 万ポンドであり、加えて Somerset 県、宝くじ基金、Learning and Skills Council、地域開発エージェンシー (RDA)、Countryside Agency、民間助成団体などから 50 万ポンドが投入されている。 ・ 2000 年に事業を終了してからは、これらの団体を中心にコントラクトという形で事業資金が獲得されている。2005 年度の年収は約 70 万ポンドで、年々増加している。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会的に排除されてきている若者に対して、さまざまな方法論やアプローチを活用し、柔軟に、時にはリスクを冒しながら、彼らの個人的な成長および地域社会への参加プロセスに参加させようとしている。 ・ 性教育や反社会的行為などについての社会的教育から、資格取得、職業体験、雇用の斡旋まで、総合的な支援パッケージが用意されている。 ・ 地域の農村環境保全に必要な伝統的技術を学ぶ機会が用意されている。これによって若者の地域雇用の可能性が高まり、また不足している伝統的技術者が育成でき、農村地域の環境マネジメントに貢献できている。 ・ 若者と地域コミュニティの関係づくりに焦点が当てられており、地域の政治システムとの関係、公共政策への若者の参画、若者の地域についての意識向上などが図られている。

団体名	Business Action on Homelessness (BAOH)
ホームページ	www.bitc.org.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1998年に、企業のCSRを推進している Business in the Community という民間団体が開始したホームレス支援プロジェクト。「仕事がない→ホームレス→仕事がない」という悪循環を断ち切り、ホームレスが職を得て、自立した生活ができるように支援している。 ・ イギリスでは現在、路上で寝起きしているホームレスは約500人とされているが、家のない「隠されたホームレス」は約38万人、このうち約9万強が一時的な施設（B&Bやホステルなど）への入居者となっている。 ・ BAOHでは過去5年間で、2,200人以上のホームレスに支援を提供している。350以上の企業が職場体験、コーチや講師の派遣などで協力しており、プログラムの中核をなす「Ready for Work」は、全国各地22の都市で実施されている。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ BAOHプログラムの中核をなすのは「Ready for Work」というプログラムであり、それを補足するために「Ready to Go」「Job Coaching」「Client Support Network」という3つのプログラムが用意されている。 <p>●Ready for Work</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームレスのための職業体験プログラム。職業体験に入る用意ができていないホームレスに対して、リーダー的なイギリス企業での2～4週間の体験機会が提供されている。対象者の選定は、ホームレス支援団体と協力して行われている。研修期間中には企業側から世話役（buddy）が付けられ、研修の最後には履歴書の書き方指導や、推薦状の用意などの支援もある。さらに、研修後のアフターケアも行われている（つぎの、Job Coaching参照）。なお、研修生になった人には、2日間の予備研修（下のReady to Go参照）が提供されている。 ・ Ready for Workの運用では、BAOHはつぎのような役割を果たしている： <ul style="list-style-type: none"> －企業側に対して、企業として果たすべき責任についての説明 －企業参加のためのフレームワークの設定

- 職業体験に参加する研修生の選択（ホームレス支援団体と連携して）
- 企業側が提供する「世話役（buddy）」の研修
- 職業体験期間中の連携役となり、研修終了後に反省会を実施
- 体験期間中に「アクション・デイ」を実施
- 研修生のモニタリングと評価を定期的に行い、企業側へのフィードバックの提供
- ・ 受け入れ企業側では、つぎのような対応をしなければならない：
 - 幹部クラスの職員の中に、ホームレス支援のリーダー役を果たす「チャンピオン」の任命
 - 会社内での調整役およびと BAOH との連携役を果たすコーディネーターを人事課あるいはコミュニティ関連課から任命
 - 研修生のインタビュー
 - 研修生に対し、1対1での「世話役（buddy）」の確保
 - 研修期間中の交通費および食費の支給
 - 研修生への履歴書の書き方指導、および推薦状の準備

● Ready to Go

- ・ Ready for Work に入る前に実施される2日間の研修プログラム。研修生の自信とモチベーションを高め、職場環境についての理解を深めるための機会である。2日間のうち、1日はホームレス支援をしているボランティア団体で実施し、1日は企業で行われている。

● Job Coaching

- ・ 大手企業（Cadbury Trebor Bassett やパークレー銀行など）からのスポンサーシップで実施されているビジネス・コーチング・プログラム。Ready for Work プログラムを終了したホームレスに対して、雇用に就き、それが維持できるように、企業からのボランティア（メンター）がアドバイスを提供している。
- ・ 2004年に3つの都市で実験的に実施され、その成功を受けて、Ready for Work のプログラムをもつすべての都市で実施されている。企業からコーチとして派遣されるスタッフは、専門家からコーチングの仕方についての1日研修を受けている。コーチ役の役割は研修生のモチベーションの維持高揚にあるが、その他にも就業活動のやり方や履歴書の書き方、インタビューの受け方などの指導も行っている。

● Client Support Network (CSN)

- ・ コーチングによる支援に加えて、ホームレス研修生の職業体験終了後の支援を提供するために、2003年に設立されたネットワーク組織である。体

	<p>験終了後も仕事を探せていない研修生を励まし、また就業できた人の経験を共有し、つぎのレベルを目指すステップとしても活用されている。例えば、ロンドンの CSN では大手企業のスポンサーシップによって定期的なミーティングが行われており、著名企業人によるレクチャーなどが企画されている。</p> <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ BAOH はロンドンの Business in the Community 本部の中にユニットを持っており、6 人のスタッフが雇用されている。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不明
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大手企業のリーダーシップのもとに、350 社が参加し、22 の都市で実施されている、ホームレス支援の大型キャンペーンである。 ・ 過去 5 年間で 2,200 人以上のホームレスへの支援が提供されている。 ・ ホームレスの選択は、ホームレス支援団体との協力で行われている。 ・ 職業体験に加えて、準備のための 2 日間の研修、職業体験期間中のコーチング、体験後の 6 ヶ月のアフターケア、支援ネットワークの形成など、総合的な支援プログラムが用意されている。 ・ このキャンペーンに参加する企業へのメリットが明確に理解されている。

団体名	Focus to Work
ホームページ	www.focustowork.co.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Focus to Work は 2003 年に設立された社会的企業であり、イングランドの南東部、ロンドンからさらに東部に進んだ、フランスにもっとも近い地域を活動拠点としている。社会的、経済的衰退の見られる地域であり、その設立では政府機関、Kent 県、Thanet 市、Thanet 雇用促進チーム (Thanet Action Team for Job) などからの資金援助が得られている。 ・ Focus to Work も社会的企業だが、その他にも社会的企業を起業させ、そこでの雇用および雇用研修を通して、社会的に恵まれない人たちの自立生活を支援している。対象者の中にはニート、長期失業者、受刑履歴者、障害者、マイノリティグループなどが含まれる。 ・ 社会的企業としては、これまでに下記の 3 つが起業されている (Focus to Work に加えて) : <ul style="list-style-type: none"> － Constructiv Building Works － Impressions Café Restaurant － Solutions Employment and Training ・ 2003 年以来、120 以上の雇用を創出している。 <p>(2) 事業内容</p> <p>● Impressions レストランとニート対策プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Focus to Work の活動の中で、Catering (レストランなど) 部門を担うのが Impressions Care レストランである。2004 年の設立であり、Focus to Work と「Casa Support 住宅協会 (Housing Association)」のパートナーシップで起業されている。地域住民のための低料金で健康的な食事を提供し、住民のための社交の場とすることを目的としており、若者から高齢者まで幅広く活用されている。 ・ このレストランを使って、ニート向けの研修コース (プロジェクト名は「Starting Out」) が 2006 年から開始されている。毎週 16 時間、20 週間のコースであり、研修生はこれまでの公的手当てに加えて、週 30 ポンドの特別教育手当て (Education Maintenance Allowance) を受け取ることができる。調理や顧客サービスなどの技術だけでなく、若者の自己認識や

自信、向上心の獲得などを通して、正規の就業あるいは教育コースに進ませることが目指されている。

●コミュニティ・カフェやビストロの運営（若者ホームレスへの対応）

- ・ このレストランではまた、若者ホームレスや片親（とくに若い女性）を支援するために、コミュニティ・トラストやホームレス団体、政府機関などとパートナーシップを組み、コミュニティ・カフェおよびビストロの運営を支援している。小さい子供をもつ家庭での健康的な食事教育も行っている。

●Solutions Employment and Training

- ・ Focus to Work の研修部門を担当する社会的企業である。ニートや失業者のニーズに適した研修コースや自己開発のためのコースを提供している。とくに、全国資格の取得などを通して、各人の雇用力を高めることに重点が置かれている。自己開発から職業研修、雇用先の選定と交渉まで、トータルなサービスとして運営されている。
- ・ Job Centre Plus や Learning and Skills Council、政府の出先機関など、主に政府機関からのコントラクトで運営されている。現在動いているのはつぎのようなプログラムである：
 - －Inclusive Pathways
 - －Better in Work
 - －Headstaff off Ex-offenders（受刑履歴者への支援）
 - －Social Enterprise in Kent（Kent 県内での社会的企業への支援）
 - －Neighbourhood Learning in Deprived Communities（衰退コミュニティに住む若者への学習活動への支援）

●Constructiv Building Work (CBW)

- ・ Focus to Work の建設部門を担当する社会的企業。Focus to Work が活動する南東部地域は、ロンドンおよび大陸に近く、しかも 2012 年のオリンピック開催地からも遠くないため、今後多くの建設関連技術者が必要になると予想されている。そうした需要に応えられる技術者を、社会的排除されたグループから育成することがねらいである。
- ・ CBW は、MHS Skills Gateway という団体とのパートナーシップで起業されている。全国職能資格（NVQ）のレベル 2 および 3 をパスできる技術者養成がターゲットである。
- ・ 若者への研修は実際の仕事を通して行われている。つまり、CBW として競争入札で仕事を獲得し、現場での仕事の中で研修が実施される。最初の仕事になったのが廃屋化していた建物の復旧であり、それが Impressions

	<p>レストランとして活用されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後、建設会社と地元のカレッジとのパートナーシップで、「建設技術センター (Construction Skills Centre)」を設置する案が検討されている。これが出来れば、地域が必要としている技術ニーズを明確にし、それに合わせて研修コースを準備し、それを資格として認定するプロセスが確立できることになる。 <p>●地域学習 (Neighbourhood Learning) プロジェクト</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2006 年に開始された新しいプロジェクト。衰退地域での若者をターゲットとした、政府機関である Learning and Skills Council からのコントラクトである。 ・ 過去 2 年間、教育および研修を受けていない 19 歳以上の若者を対象に、地域の社会的企業ネットワーク (Kent and Medway Social Enterprise Network) を活用して、教育・研修機会を提供する。ターゲットは 600 人の若者への支援である。 <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スタッフは 55 人 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不明
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会的企業のネットワークを起業させ、そこでの研修および雇用を通して、社会的に恵まれない人たち、とくに若者を支援することを目的としている。 ・ 各人のニーズに合わせて、自己開発、雇用研修、雇用機会 (社会的企業の職員)、さらに雇用斡旋、雇用仲介などのサービスがセットで提供されている。 ・ 地域の多様な団体 (公共、民間、コミュニティ団体) とのパートナーシップによって、若者支援プログラムが開発されている。とくに、現場に入って活動する場合には、地域の既存の団体との協力関係が構築されている。

団体名	Groundwork Voluntary Project Assistant (VPA)
ホームページ	www.groundworkoldham.co.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>● 設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ グラウンドワーク・トラストのネットワークは全国 50 ヶ所に広がっており、パートナーシップを通して各種団体と連携し、地域参加による再生プロジェクトを幅広く展開している。グラウンドワークでは持続可能な地域再生を基本目的とし、「経済」「社会」「環境」などの問題に同時並行的に対応している。中でもニート若者の社会参加および雇用力の向上は重点テーマの一つであり、50 のトラストそれぞれが、地域の特色に応じて多様なプロジェクトを実践している。 ・ グラウンドワーク・トラストの 1 つである Groundwork Oldham & Rochdale (GWOR) では、1993 年から大卒者を対象とした 6 ヶ月間の研修プログラムを実施している。大学で環境を専門に学んでも、職業経験がないために就職できない大卒者が少なくないからである。これまでに 1000 人以上の大卒者がこのコースを卒業し、現在でも毎年約 100 人の大卒者を受け入れている。参加者の 4 人に 3 人が就職先を得ているという。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 6 ヶ月間におよぶフルタイムの職業体験機会であり、グラウンドワークの仕事に合わせて、コミュニティ参加、環境教育、プロジェクト開発、マーケティング、資金調達、環境ビジネスアドバイスなど、多彩な職業研修テーマが用意されている。加えて、リーダーシップについて学ぶための研修コースも開設されている。研修生は GWOR だけでなく、北西部の他のトラスト (13 ヶ所) にも配置されている。研修費および交通費は支給されるが、宿泊および食事などは自己負担となる。 ・ 大卒者からの申請があるとインタビューが行われ、本人の大学での専門、習得している技術、希望するキャリアなどから総合的に判断し、仕事の内容が決められている。配置先が決まると、通常の正規スタッフのようにラインマネージャー (上司) が決まる。このラインマネージャーが各人のための「成長プラン (Personal Development Plan)」を用意し、研修生と一緒に定期的なレビューを行っている。VPA の仕事の内容は正規のスタッ

フと同じである。

- ・ この VPA プログラムは全国的に認知されたキャリア志向のボランティア活動であり、専門的かつ構造化した形で運営されている。GWOR 内の VPA チームからは、つぎのような支援が提供されている：
 - －仕事開始にあたっての総合的なインダクション・コースの企画と運営
 - －各 VPA の仕事の内容と責任についての決定
 - －各人の成長を評価するための定期的なレビューとマネージメント
 - －就職先の検索および選定に際しての指導と支援
 - －就職に必要となる履歴書の書き方指導やインタビューの受け方指導
 - －就職申請を支援するための推薦状の作成

●職業体験の分野

- ・ グラウンドワークの VPA プログラムでは、大きく 2 つのルートが用意されている。1 つは、6 ヶ月の職業体験に直接参加するコース。もう一つは、まず「Leadership and Development」コースに 3 ヶ月通い、その後で 3 ヶ月の職業体験をする選択するコースである。
- ・ 最初の「Leadership and Development」コースでは、「チームワーク」「コミュニケーション能力」「リーダーシップ」などの一般技術の他、「プロジェクト・マネージメント」「資金の調達」「契約期限の遵守」「現場問題の解決」など、現場での仕事に関係した実践的技術についての学習を行っている。とくに、つぎのような能力の習得が目的となっている：
 - －オーガナイズ能力
 - －人のマネージメント能力
 - －モチベーションおよびチーム構築能力
 - －問題解決能力
 - －プロジェクトの開発能力
 - －契約期限に適合させる能力
- ・ 職業体験については、つぎの 8 つの分野が用意されている：
 - －コミュニティ：衰退しているコミュニティに入り、地域住民への各種支援を提供し、地域に新しい生命を吹き込む活動を支援する。仕事の内容としては、学校や若者クラブへの支援、環境活動の企画、地方自治体との協力関係の開発など。
 - －土地および環境：住民と一緒に地域の環境改善の内容を決め、その改善プロセスに地域住民を参加させる。コミュニティガーデンの造成、自然地の造成、産業跡地でのコミュニティ林地の整備など。仕事内容としては、土地の調査、公共団体との事業契約、景観デザイン、顧客へのデザイン内容についてのプレゼンテーション、事業の入札、入札後の現場監督、など
 - －教育：環境についての意識向上を図り、個人の行動の環境への影響につい

ての認識を深める。学校や若者クラブ、地域住民とのコンサルテーション、学校での指導要綱に沿った環境プログラムの企画と実践支援、教育プロジェクトのための資金の獲得など。

－ビジネス：企業の環境パフォーマンスを向上させ、企業としての競争力維持を支援する活動。環境レビューやエネルギー監査、職員研修やビジネス敷地の改善など。仕事の内容としては、企業でのコンサルテーション、企業の環境監査、EU やイギリスでの環境法規制についての情報収集と提供、ビジネス支援団体との連携、など

－若者：社会的に排他され、孤立しがちな若者に対して、他のコミュニティとの接触機会を提供したり、個人としての自信をつけたり、意欲向上などにつながる活動を支援し、犯罪の減少にも貢献する。若者参加のコミュニティ・プロジェクトの企画、コミュニティ・グループとの連携、受刑履歴者の社会復帰を支援するプロジェクト、プロジェクト資金の獲得、など。

－雇用：雇用対策は GWOR がとくに重視している再生テーマであり、失業者の雇用力を向上させるための多様なプログラムがある。仕事の内容としては失業者へのアウトリーチ、失業者のメンタリング、データベース・システムの管理、グラフィック・デザイン、契約資金の管理および契約の履行、外部団体による監査、IT 技術、など。とくに、人事部門や研修関連のキャリア志向者にとっては理想的な部門である。

－トラストの経営：グラウンドワークのプロジェクトでは、現場でのスタッフを支援するための、オペレーション部門での支援が重要になる。仕事の内容としては、政府補助プログラムへの対応、資金源の検索、プロジェクトの企画およびプロジェクト申請の作成、契約の締結と成果報告書の作成、メディア向けの原稿執筆、イベントの企画と運営、マーケティングのための資料作成、など。

－Team VPA：最近開発されたボランティア分野であり、約 20 人の VAP がチームを形成し、3ヶ月間継続して行動を共にし、12 の「環境」および「コミュニティ」プロジェクトを企画・実践する。

- ・ このプログラムでボランティアとして参加し、研修を終えた後で GW のスタッフになる若者も多い。その意味で、グラウンドワークにとっては、将来スタッフの育成手段という意味ももっている。

●VPA がもらえる手当て

- ・ 多くの VPA は、研修中に政府からの失業手当 (Jobseeker's Allowance) および地方自治体からの住宅手当てを受け取ることができる。グラウンドワークではこれらの手当てについての情報提供や手続きに関しての支援も行っている。

	<p>●費用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ グラウンドワークではVPAの通勤費として、週に20ポンドまでを支給する。さらに、勤務時間内に行う作業に必要な交通費も別途支給する。 <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専任のコーディネーター1人が雇用されている。実際のVPAの研修では、トラストのすべてのスタッフが指導に当たることになる。GWORトラストの全体スタッフは100人を超えている。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ かつては企業スポンサーもあったが、現在はトラスト独自の財源で研修プログラムが動いている。大卒者ということで、トラストスタッフのアシスタントとしての役割を担うことができ、トラストにとっては臨時スタッフとしての働きを期待することができる。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学で環境を専攻しながら、実務体験がないために就職できない若者に、実践的な職場体験の機会を提供し、6ヵ月後には4人のうちの3人を就職させることに成功している。 ・ 若者の個人的なニーズや希望を踏まえ、生活上の支援から就職先の斡旋まで、トータルなパッケージとしての支援が提供されている。 ・ グラウンドワーク・トラストの活動が環境改善、若者支援、中小企業支援、雇用創出、環境教育など、幅広いテーマで実施されているため、若者に対して多様な実務体験の場が提供できている。

団体名	Connexions (Nottingham City)
ホームページ	www.cnxnotts.co.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コネクションズ (Connexions) は、若者の社会的排除問題に対応するために導入された政府プログラムである。1999年に刊行された「Learning to Succeed: a new framework for post 16 learning」文書で構想され、2001年から全国各地に導入された。若者が義務教育から成人への移行をスムーズに行えるように、従来の縦割り型ではなく、若者の全人格的ニーズに対応できるように、統合的、ホリスティックな若者サービスとしてデザインされている。 ・ コネクションズは有限責任会社 (a company limited by guarantee) の法人格をもち、政府機関である Learning and Skills Council の営業地区 (47ヶ所) に重ねて設定されている。各地区には「コネクションズ・パートナーシップ」が形成され、このメカニズムを通して政府機関や地方自治体、ボランティアセクター団体などが参画するスタイルができています。 ・ コネクションズが対象とするのは 13～19 歳の若者であり、はニート対策の中心的機関である。支援サービスはすべて無料であり、教育、研修、就職への支援の他、麻薬、アルコール、うつ病、ホームレス、健康問題 (妊娠)、住宅、その他さまざまな個人的問題にも対応している。 ・ 今回は Nottingham 市を拠点とするコネクションズを調査対象とした。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若者との接点となるのは「パーソナル・アドバイザー (Personal Advisor : PA)」と呼ばれるスタッフである。PA はコネクションズによって雇用されているが、若者支援団体に出向して活動する場合もある。 ・ Nottingham 市のニート率は約 7%だが、これとほぼ同数の若者が「所在なし (Not Known)」というカテゴリーに含まれている。Nottingham コネクションズの場合、1人の PA で約 100 人の子供・若者に対応している。対応を開始するのは 13 歳頃からで、地域の学校と協力し、ニートになりそうな子供に焦点を当てている。 ・ PA (コネクションズ) が学校に入っていく場合、事前に契約関係が結ば

れている。Nottingham 市には 19 の学校があり、契約は学校別に締結されている。学校側では困難な子供や落ちこぼれそうな子供などについて情報を提供し、それに応じて PA と子供とのマッチングが図られている。

- ・ PA は定期的に若者に会っているが、その時に得られた情報はデータベースに入力されて管理されている。その他、PA のところには、担当する若者についてのデータが警察や地方自治体、医療機関、カレッジなどから集まる仕組みになっている。PA と若者のすべての会話はプライベートで行われるが、場合によっては若者の問題を解決するために、情報がオープンにされることもある。その場合には、若者の了解を得るプロセスがとられている。こうした情報の共有はかつては難しかったようだが、コネクションズが省庁横断型事業であるため、そうした対応がしやすくなっているという。
- ・ PA になるのは Youth Work や教師などの資格をもつ人が多い。PA になるためには全国職能資格 (NVQ) のレベル 4 が必要とされるが、採用時点ではそのレベルの資格はなくても、経験を積む中でいずれそのレベルを達成する能力を持っていることが採用の条件となる。
- ・ PA になっているのは 20 代中期～40 代という年齢層で、最初の 6 ヶ月間が試用期間である。適していないと判断されれば、6 ヶ月の時点で雇用契約が終了する。PA の上司は彼らのパフォーマンス評価を毎年行っている。使っているのは「インパクト・アセスメント」と呼ばれる方法で、量と質の両面から行われているという。その際、若者からのフィードバックや若者へのインタビューなどを行い、PA に関してのデータが得られている。

●コネクションズのプロジェクト (Entry to Employment)

- ・ コネクションズのプロジェクトの 1 つが、「Entry to Employment (E2E)」である。16 歳～19 歳のニート若者を対象に、若者を就業、研修あるいは教育のいずれかのステップに進ませることが目的である。
- ・ Nottingham 市内には E2E として 500 人分の枠が確保されている。それを提供するのがプロバイダー団体であり、一部は Nottingham 市の運営だが、残りはほとんどサードセクター団体である。市内には 20 近くのプロバイダー団体が存在する。
- ・ 市が運営するプロバイダーが「Learning Works」である。ここのスタッフは 18 人で、そのうちの 6 人がトレーナー、残りがマネージャーおよび事務職員である。マネージャー 1 人とトレーナー 3 人がチームを組み、21 人の若者を研修するパターンになっている。年間約 80 人の若者を受け入れている。職能訓練の他、数学、英語、IT、自己成長などのプログラムも実施されている。
- ・ 最初の 6 週間がアセスメントの期間であり、この時に読み書き能力や仕事

	<p>の適正などがチェックされる。6週間終了時点で、「学習パスポート」と呼ばれる個人別の成長プランが作成される。研修コースは22週間で、その最後の段階で次のステップで必要になる技術（履歴書の書き方など）を学習している。22週以上留まることも可能だが、その場合にはその必要性が証明できなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ これらの若者にはPAがついており、平均して月に1回、PAと若者との1対1のミーティングがもたれている。Learning WorksのスタッフとPAとの協力態勢が重要なテーマになる。 ・ E2Eの契約主体はLearning and Skills Councilであり、ここの交渉で受け入れる若者数や成果のターゲットを決めた上で、コネクションズが若者を選択して派遣するという手順が踏まれている。E2E後の成功率（progression）は国平均が58%だが、Learning Worksの成功率は65%と高くなっている。なお、成功率がターゲットの数値を下回ると、その度合いに応じてLSCからの支払いが削減されることになる。 ・ 年間予算は30万ポンドであり、その多くはLearning and Skills Councilが負担している（市も人件費など一部負担）。 <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Nottingham Connexionsのスタッフ数は不明 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Nottingham Connexionsの年間予算は340万ポンド（約8億円）
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政府によるニート対策のための若者サービスである。 ・ コネクションズ・パートナーシップが組織され、ここを通して官民の関連団体が参加し、ニート対策の地域戦略が用意されている。 ・ 「パーソナル・アドバイザー（PA）」による、若者への1対1のサービスが提供されている。 ・ PAを通して、若者についての個人的な情報が共有されている。コネクションズが省庁横断型の事業として企画されているため、情報の共有がしやすくなっている。 ・ 若者への雇用研修などを提供するの民間のプロバイダーであり、その多くがサードセクター団体である。 ・ 政府機関（Learning and Skills Council）とプロバイダー団体はコントラクトを結び、その中で若者の成功（progression）率などのターゲットを決め、その達成率に応じて公費の支払いがなされている。

団体名	Stone Soup Project
ホームページ	www.thestonesoupproject.com
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校からの退学経験をもつ若者が、友人3人と一緒に設立した社会的企業。音楽およびフィルムに関心をもつ人たちに学習機会を提供している。多様な年齢層に教えているが、とくに学校から排除された若者や、家庭などに問題をもつ若者の教育に関心をもっている。この中には、犯罪者や基本的な生活技術などをほとんど身に付けていない若者も含まれる。また、音楽やアートの分野でのキャリアに就きたい若者には、資格取得が可能なコースを提供している。 ・ SSP は 2001 年に設立された有限会社である。自分たちでビジネスをコントロールできるように、チャリティ団体や有限責任会社 (a company limited by guarantee) といった法人格の形はとっていない。ただ、社会的目的のために活動する団体であることを明確にするために、定款の中で財産の運用制限などを規程している。 ・ SSP は人間として成長するために必要な技術習得支援をミッションとしており、困難な若者については、音楽やフィルムだけでなく、自立するための自信の獲得、リーダーシップ技術、コミュニケーション技術、他者への尊敬、自発的な行動力などについても教えている。 ・ 最初の5年間は、政府や自治体からのコントラクトでビジネスを運営してきたが、2006年9月から資格が授与できる団体としての認証を受けたため、受け入れ生徒の数が増えている。 ・ Nottingham 市内のもっとも衰退したコミュニティを活動拠点としている。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ SSP は補助金には一切申請せず、すべてビジネスで事業を進めることを基本方針としている。現在のスタジオは、かつての織物工場を改築した建物で、Nottingham 市内でももっとも衰退したコミュニティの中に位置している。 ・ 困難な若者の受け入れは、若者支援に責任をもつ政府機関や地方自治体からのコントラクトを通して行われている。例えば、地方自治体は学校教育

から落ちこぼれる子供への教育機会を提供する義務があるが、その機会を SSP に求め、ここでの経験を経た後で、子供が教育コースに復帰してくれることを期待している。

- ・ 現在受け入れている生徒は次の通りである：
 - －スタジオにて、困難な若者を 20 人（フルタイム：13 歳～16 歳）
 - －ユースミュージックのコースに 120 人（パートタイム）
 - －South Nottingham College とのパートナーシップにより、17 歳～20 歳の若者を 150 人（資格取得コース）
- ・ 困難な若者の 20 人は、地方自治体の Youth Service Department から受け入れている（若者の選定も自治体で行っている）。基本的な滞在期間は 9 ヶ月で、ここでの学習期間を終えると学校に戻る。だが、必要であれば義務教育が終わるまで SSP に所属することもできる。また、必要に応じて英語や算数などの基礎学習も行っている。
- ・ この 20 人の 5 人に 1 人の割合で、Key Worker と呼ばれる自治体職員がついている。SSP の講師（Tutor）も若者との 1 対 1 の関係を構築し、彼らのための行動プランを作成し、個人的成長のレビューとモニタリングを行っている。なお、若者は 1 日 SSP に来ると 1 ポンドが貯金され、小遣いとして使える仕組みになっている。
- ・ この他、SSP ではつぎのようなビジネスも行っている：
 - －学校に対して、カリキュラムに沿った音楽、フィルム、アニメーションなどの教育機会の提供
 - －グループ向けのワークショップ（DJ 技術、ミュージック制作、フィルム制作、デジタルビデオ、アニメーション、ストリートダンス、など）
 - －個人教授
- ・ 今後はここで研修を受けた若者の雇用機会を拡大するために、スタジオでのフィルムやドキュメンタリーの制作などに力を入れ、収入および雇用機会を増やしている計画という。
- ・ また、将来的には子供や若者のためのケアホームの経営もビジネス対象として視野に入れている。

（3）人員

- ・ スタッフは 12 人
- ・ ボランティアが 2 人

（4）予算・財源

- ・ 不明

特徴および 特筆すべき 点	<ul style="list-style-type: none">・ 退学経験をもつ若者が、友人と一緒に起業した社会的企業である。・ すべての年齢層を対象としているが、とくに社会的に排除された若者への支援をミッションとしており、ミュージックやフィルム関連の技術だけでなく、一人の人間として自立するために必要な必須技術を習得できる機会を提供している。・ 補助金申請は一切せず、あくまでもビジネスとして社会的目的を達成するアプローチをとっている。・ 中高年の参加は少なく、若者による、若者のための社会的ビジネスという性格が強い。
---------------------	--

団体名	Rural Media Company
ホームページ	www.ruralmedia.co.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 農村メディア会社 (Rural Media Company) はイングランドの中部、Hereford 市をベースとするチャリティ団体である。ビデオやオーディオ、写真、インターネット、マルチメディアなどのメディアを使い、農村コミュニティのコミュニケーション能力の向上を支援している。中でも、条件不利な農村地域に住む若者への支援に重点が置かれている。 ・ 設立は 1992 年。小さなチャリティ団体としてスタートし、現在は 14 人のスタッフと、多くのフリーランサーが仕事に加わる団体に成長している。活動地域は全国に広がっているが、多くの仕事は本部のある Hereford 市および Herefordshire 県内に集中している。 <p>(2) 事業内容</p> <p>● 5つの事業分野がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> －作品生産：ビデオや DVD、CD-ROM、写真、印刷物などの生産活動であり、公共セクターおよびサードセクター団体が主な顧客である －メディア教育：主に 10 歳～24 歳を対象とし、ワークショップや短期コース、制作活動、イベントなどを通じた教育プログラム。若者だけでなく、教師なども対象としている。 －コミュニティ・メディア：農村コミュニティが参加し、地域の問題の発見や解決の提案、優良事例の共有などを、参加型かつ楽しい形で実践する。新聞の発行やオンライン雑誌、ラジオおよびビデオ番組などの制作。BBC 地方局とのパートナーシップ・プロジェクトである。 －若者タイムズ：E マガジンの制作および活用を通して、若者の地域問題や国内・国際問題への関心を高め、ディベートに参加させ、また若者に影響を与える政策については、その政策決定プロセスへの若者参加を促している。対象は 13 歳～25 歳で、毎年約 500 人の若者を参加させている。また、この中で「Gap Scheme」を運営し、18 歳～25 歳の若者に対して、6～9 ヶ月の研修コースを提供し、メディア分野での資格の取得およびキャリアの確立を支援している。 －フィルムスクール：若者のためのフィルム制作およびデジタル制作。フィ

ルム制作に必要な企画、シナリオ作成、監督、編集などのプロセスに若者を参加させている。

- ・トラベラーズ・タイムズ：ジプシーやトラベラーのための雑誌。彼らの意見や主張、健康問題、権利、学習といったテーマがカバーされている。イギリス国内で唯一のジプシーのための雑誌である。
- ・ 実際のプロジェクトは、アイデアが企画された段階で、さまざまな助成団体やスポンサーに働きかけ、資金を獲得する方法が取られている。これまでに約 250 のプロジェクトが実施されている。

●プロジェクト事例 (Rural Writes)

- ・ シナリオ作成の研修を通して、農村の若者のもつタレントを伸ばすことが目的。専門のシナリオライターから研修を受けた後、若者がグループでシナリオを作成し、ベストのシナリオをもとに番組の作成が行われている。

●プロジェクト事例 (Role Model)

- ・ 5 歳～16 歳までの子供や若者を対象に、「アイデンティティ」をテーマとしたアニメーション制作ワークショップを開催。結果として、10 の短いアニメーションとフリップブックを使ったストーリーが作成されている。地元の若手ミュージシャンがサウンドトラック創作を担当。上級の若者はアニメーション制作技術とともに、アイデンティティについてのディベートなども行い、フィルム産業についての認識を高めている。

●プロジェクト事例 (Connexions)

- ・ Connexions から資金助成を受けて作成された、ニート対策のための DVD。学校を卒業した後の生活、趣味、仕事など、異なる状況下での 4 人の若者の経験を紹介し、同年代の若者にメッセージを伝えている。

●プロジェクト事例 (IDeA)

- ・ 地方自治体の支援機関である IDeA から助成を受けて作成されたフィルム。地域の治安について若者とワークショップを開催し、彼らの関心や懸念を探り、自治体での政策や公共サービスのデザインに反映させる方法が解説されている。

(3) 人員

- ・ スタッフは 14 人。加えて、25 人ほどのメディア関連のフリーランサーからの協力が得られている

	<p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共および民間セクターからのさまざまな支援が提供されている。コネクションズや農村問題を担当する政府機関、県および市町村、BBC、大学、サードセクター団体、民間の非営利助成団体など、多様である。 ・ 例えば、「若者タイムズ」プロジェクトは、つぎのような団体がスポンサーになっている： <ul style="list-style-type: none"> －Rank Foundation（民間非営利助成団体） －Cinuc Rekuef（民間非営利助成団体） －Hereford 市の Youth Service（市役所） －Herefordshire Partnership（市の戦略的パートナーシップ団体） －Advantage West Midlands（広域開発エージェンシー）
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ メディアをツールとして、農村における地域問題、その一つとして若者問題を取り上げている。 ・ 政府機関などとのパートナーシップにより、農村の若者問題の現状やその背景について伝える作品を制作している。 ・ 地方自治体や政府機関とのパートナーシップにより、若者に関心の高い、あるいは若者が参加すべき時代のテーマを取り上げ、若者のメッセージが伝えられる作品を制作している。 ・ 若者によるメディアやジャーナリズムの分野における職業体験やキャリア開発を支援している。

団体名	Artswork
ホームページ	www.artswork.org.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若者によるアート活動を推進するために、1987年に設立されたチャリティ団体。独立の非営利セクター団体として、若者とアートをテーマに、とくに社会的に排除された、あるいはそのリスクのある若者（12歳～25歳）に、アート活動のための機会を提供することを目的としている。 ・ 学校外のインフォーマルな教育環境において、若者による、若者のための、しかもカリキュラムに影響されない自由なアート活動が推進されている。インフォーマルセクターに位置することで、若者アートの質および機会拡大にインパクトを与えることをねらっている。 ・ 全国を対象としているが、とくにイングランドの南東部地域を主な活動地域としている。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 活動内容は大きくつぎの4つに分かれている： <ul style="list-style-type: none"> －プロジェクトの開発および研究：hub 4 や The Hot Room など －研修および専門能力の向上：Artsplan が行うワークショップや研修、資格取得コースなど －出版物の刊行：著書、ガイドブック、オンライン雑誌など －全国的なネットワーキング：「全国若者アートネットワーク（ENYAN）」を2006年から運用している。全国、広域および草の根レベルでのアート活動や専門家のネットワークとして機能させている。 <p>●プロジェクト事例：hub 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Artswork と BBC、Prince's Trust とのパートナーシップ・プロジェクト。宝くじ基金からの100万ポンド（約2億3千万円）の助成の他、政府機関であるコネクションズおよび Arts Council から支援を得ている。社会的に排除された若者（16歳～25歳）のアート活動への参加機会提供が目的で、5,000人の若者を参加させることがターゲットになっている。 ・ まず、全国4ヶ所で「LIVE イベント」を実施し、それぞれ約30人の若者を参加させ、彼らをリーダーとして「創造的学習ハブ（Creative

Learning Hub)」を形成する。そして、このハブをアートに関心をもつ若者がアクセスできる拠点として機能させ、ここを通してアート活動や研修、アート分野での職業体験などを実施し、プロのアーティストとの接触機会なども設定する。

- ・ 最終的には、この 30 人の若者が中心になってハブの運営内容を決め、地域の若者に活用されるセンターとして機能させる。地域のコミュニティと一緒に作ったアートプロジェクトの企画なども視野に入れられている。さらに、資格取得につながる研修プログラムを企画し、アート分野での若者の雇用や人材養成にも貢献させることが目的になっている。
- ・ すでに、10 の異なるテーマについての研修コースが開発されており、2007 年から全国各地で実践されることになっている

●プロジェクト事例：The Hot Room

- ・ イングランドの南部、Southampton 地区に開発されたセンターで、14 歳～25 歳を対象としている。雇用、研修、教育に従事していないニート若者のためのプロジェクトであり、デジタルメディアおよびデジタルデザインの技術（デザイン、フィルム、ビデオ編集、デジタル写真、写真操作など）を学ぶためのセンターである。一時的なイベントの他、6～12 週間のコースも用意されている。

●プロジェクト事例：Route 66

- ・ Hampshire 県で実施されているプロジェクトで、13 歳～16 歳までの困難な若者に、音楽を創造的に学習するための機会が提供されている。単なる音楽のレッスンや学習に終わらずに、戦略的な視点からプロジェクト内容が企画されている。つまり、若者支援に関係する政府機関や地方自治体、非営利セクター団体とパートナーシップを形成し、音楽活動が若者にどのような影響を与えるのか、とくに学校教育や個人的あるいは社会的な成長面での影響が評価できるようなモニタリング方法が実験されている。

●プロジェクト事例：Future Something Project

- ・ 社会的排除のリスクの高い 18 歳～25 歳の若者をターゲットとした Action Research プロジェクト。若手アーティストと若者が 9 ヶ月間アート活動に従事し、アート活動の若者へのインパクトを大学の専門家が評価する形がとられている。与えられたテーマは「未来の何か (Future Something)」を創造し、その普及を図ること。
- ・ 全国各地 4 ヶ所でチームを形成し、それぞれのチームが特定のテーマについて創作活動を行っている。彼らの成果は地域のアート展示会で公表され、創作に使用した器具などは、地域のアートセンターに展示され、プロ

	<p>プロジェクトに参加した若者が講師役となり、地域の若者や教師などに成果を伝える活動も実施されている。参加した若者の多くはカレッジのアートコースに進学している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資金提供をしたのは、イギリス社会のイノベーション力を向上させるプロジェクトを支援する「NESTA (National Endowment for Science, Technology and the Arts)」である。 <p>●研修を担当する Artsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Artswork の活動の中で、とくに研修を担当する部門である。若者関連の仕事において、アートを利用する立場にある個人および団体への研修機会を提供している。専門性の向上だけでなく、ネットワーキング、アイデアやスキルの交流のための場も提供している。地方自治体の Youth Service や政府機関であるコネクションズ、若者の支援ワーカーなど、幅広い団体が顧客となっている。 <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スタッフは9名だが、研修などはフリーランスの人材が活用されている。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2004年度の年収は約560,000であり、うち9割弱が補助金などの公的助成である。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若者とアートをテーマに、とくに社会的に排除された若者へのアート活動機会を提供している。 ・ 学校以外のインフォーマルな教育環境において、若者による、若者のための自由なアート活動が推進されている。 ・ パートナーシップにより、若者とアートをテーマとして全国的なネットワークが形成されている。

団体名	Prince's Trust
ホームページ	www.princes-trust.org.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景、経緯、目的</p> <ul style="list-style-type: none"> Prince's Trust (以下、PT) は 1976 年にチャールズ皇太子の支援を受けて設立されたチャリティ団体。14 歳～30 歳までの若者を対象に、彼らが直面するさまざまな障害を克服し、そのポテンシャルを発揮できるように支援することを目的としている。社会的に恵まれない若者、学校教育から落ちこぼれた若者、社会的ケアを受けている若者、受刑履歴者の若者、長期的失業中の若者などが支援対象である。 1976 年に設立されて以来、これまでの 30 年間で約 50 万人の若者を支援してきている。 <p>(2) 事業内容</p> <p>●チームプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> 16 歳～25 歳までの若者を対象とした、個人の人間的成長をねらいとした 12 週間のプログラムである。基本的な生活技術の習得、自信やモチベーションの獲得、チームワーク能力の習得などがねらいで、コミュニティの問題解決に貢献しながら、自分とコミュニティの関係を再考できるようなプロジェクトが多い。つまり、地域コミュニティに役立つプロジェクトの企画や実践を通して、若者の成長を促していくアプローチである。これにはコミュニティ・ガーデンの造成、子供の遊び場の整備、集会所の改装、河川の清掃などが含まれる。こうした若者活動は、毎年 538 万ポンド（約 12 億円）相当の利益を地域コミュニティにもおたらしめているという。12 週間コースを終了した若者の約 7 割が就職、研修あるいは教育コースに進んでいる。 <p>●ユース・カフェ (Youth Cafe)</p> <ul style="list-style-type: none"> 若者による、若者のためのカフェ。イギリスの大きな都市や町では、ユース・カフェのネットワークが広がっている。若者のアイデアで開始し、その運営に責任を持たせ、成功させることで、若者の自信や技術の習得が目指されている。ユースカフェによっては、フィットネス・コースを企画し

たり、図書館を併設したりしているところも出てきている。そうした決定も若者が行っている。若者によるカフェ文化を普及させ、若者の力を強めることで、地域コミュニティも同時に強くできるという考え方が背景にある。

●Make it Work

- ・ 若者の起業家精神を発揮させるためのプログラムであり、PT が運営するユースカフェ (Youth Cafe) とスコットランド銀行、EU の EQUAL 助成をもって実施されている。若者とのコンサルテーションを通して「エンタープライズ (enterprise)」とは何かを考え、地域コミュニティに貢献できるでプロジェクトのアイデアを企画する。つぎに、EU 資金などを使ってプロジェクトを実施し、起業家になることの意味を実感させる。最後に発想から実践に至るまでのプロセスを若者と一緒に評価し、若者のその後の進路を検討する。この一連のプロセスを PT の専門スタッフが指導し、またスコットランド銀行の職員がメンターとして支援している。

●ビジネス・プログラム

- ・ 若者がビジネスを起業しようとする、単に資金だけでなく、ビジネス面でのアドバイスも必要になる。PT では 1983 年にこのプログラムを開始し、これまでに 77,000 人の若者に支援を提供してきている。その典型となるのが、スコットランド銀行グループ (RBS) との 5 年間、500 万ポンド (約 12 億円) のパートナーシップである。起業資金の提供とともに、これまでに RBS1,500 人のスタッフが、若者へのビジネスアドバイス (メンター) を提供している。また、メンタリングだけでなく、募金活動での支援や、トラストの事業運営面でのアドバイスなども提供している。

●活動資金の提供 (Big Boost との連携)

- ・ 若者が考えたプロジェクト案を実現するために支援される活動資金である。「14 歳～25 歳」「失業者 (あるいは週に 16 時間以下の就業)」「受刑者あるいは受刑履歴者」「ケアホームの入居経験者」「教育達成レベル低位者」といった条件に該当する若者が申請できる。個人でもいいし、グループでも構わない。
- ・ 地域コミュニティにおける生活に付加価値をつけるものであれば、どのようなプロジェクトも対象になる。バスケット場、ミュージック・スタジオ、学校でのセックス・ワークショップ、若者助言委員会の設置、地域雑誌の発行、など。
- ・ このための資金のほとんどは、「Big Boost」という宝くじ基金からの資金が当てられている (UnLtd / Big Boost) の事例参照)

	<p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不明 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ PTの年間収入は約5,000万ポンド(約115億円)で、政府のほとんどの省庁からの事業資金、地方自治体とのコントラクト、および民間企業からのスポンサーシップなどが収入源になっている。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ イギリスにおける若者支援団体の代表的な存在であり、全国的なネットワークを通して多様なプログラムが実践されている。 ・ チャールズ皇太子が後押ししていることもあって、企業からの参加およびスポンサーシップも多い。 ・ 若者の雇用力をつけ、自立した生活を確立できるようにするための支援に焦点が当てられている。

団体名	Depaul Trust
ホームページ	www.depaultrust.org
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Depaul Trustは1980年代にロンドンで増加した若者ホームレス問題に対応するために、1989年に設立されたチャリティ団体である。まずは、緊急宿泊施設や長期滞在型のホステル、共有型施設などの整備を行い、つぎに基礎的な学習や雇用研修機会なども一括して提供するようになっている。 ・ 1997年からはこれらのサービスを全国に広げ、ホームレス施設の他に、全国各地で50のプロジェクトを運営している。ホームレスだけでなく、社会のマージンに位置する若者（麻薬やアルコール問題、犯罪者など）、さらに刑務所でのプロジェクト、困難な家庭への支援も提供されている。支援する若者数は毎年5,000人を越えている。 ・ また、最近ではスロバキアおよびウクライナの国での支援活動も始めている。今後5年間の運営経費をイギリスのDepaul Trustが集め、5年後には各国で独立した活動ができるようにする計画である。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Depaul Trustが対応しているテーマはつぎの通りである： <ul style="list-style-type: none"> －ホームレスおよび社会的排除 －犯罪および再犯罪（re-offending） －バイオレンス －バンダリズム（破壊行為） －いじめ問 －アルコールおよび麻薬 <p>●ホームレスへの支援活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1989年に最初の長期滞在型ホステル（14人収容）を建設して以来、現在では全国各地に767のホステルをもっている。また、個人の事情に対応できるように、つぎの3タイプの施設が開発されている：

－緊急ホステル

－短期、中期、長期滞在型ホステル

－共同住宅

- ・ 入居する若者に対しては、各人を担当する専門の Key Worker がつき、ホームレスの背景となっている複雑な問題を理解し、自立した生活に移行するために必要な技術習得プログラムが用意されている。とくに、お金の管理、調理、栄養、健康管理などが重視されている。ある程度の自信を得た段階で一般の住宅に移行しているが、その後でも必要に応じて Key Worker のアフターケアが継続されている。

●刑務所での活動

- ・ 刑務所では若者受刑者への支援が少ないため、刑務所を出所してからホームレスになる若者が多い。その結果、「刑務所→出所→ホームレス→再犯罪→刑務所」というサイクルに陥りやすくなる。そこで 1998 年から、若者が刑務所に入っている間に支援やアドバイス、研修を提供し、このサイクルを断つ活動が展開されている。また、読み書きのレベルも低いため、そのための学習、さらに受刑中にボランティアのメンターをつけ、出所に備える活動も行われている。

●就業に向けた研修活動

- ・ 1996 年以来、若者の就業を支援する活動として、基本的な生活技術や自信、向上心の獲得、自己主張やコミュニケーション技術などの研修が行われている。また、若者が望めばボランティアのメンターもつけている。
- ・ この研修プログラムの一環として、「Driving Ahead プロジェクト」がある。若者の参加意欲を刺激するために、無料で自動車免許証を取得する機会を与えている。しかし、免許証取得だけが目的ではなく、そのプロセスで道路事故などの時の Anger Management、理論テスト準備のための読み書きと算数など、間接的な教育プログラムが組み込まれている。

●家庭への支援サービス (Reconnect)

- ・ ホームレスの大きな原因となるのが家庭の崩壊であり、これに対応するために 2002 年から始まったのが「Reconnect」という支援サービスである。若者はさまざまな理由から家を出るが、その後で家に戻りたくなったり、少なくともコンタクトを維持したいと思っている若者が少なくない。しかし、諸般の事情からそれがしにくい状況にあるため、トラストが間に入っ

	<p>て仲介役を果たしている。それを担当するのが、専門の調停者 (Mediator) であり、若者と家族双方の意見を聞き、ベストな形での関係再生 (reconnect) を提案する。もし若者の家族復帰が実現した場合、この Mediator が相談役となり、問題の再発生を予防する活動も行われている。</p> <p>●コミュニティ・プロジェクト</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Depaul Trust が位置する地域において、ホームレスの若者が地域に貢献できるプロジェクトを企画し、実践する活動である。 <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 500 人以上のフルタイムスタッフと 1000 人以上のボランティアをもって <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不明
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若者ホームレスに対応するチャリティ団体である。 ・ まずは宿泊施設の提供から開始し、徐々に自立した生活に移行するための学習、雇用研修、アフターケアなどのサービスがパッケージで提供されるようになっている。 ・ 若者ホームレスには Key Worker がつき、個々のニーズに応じた柔軟かつ総合的なサービスが提供されている。 ・ 刑務所に入所している若者に対して、刑務所内で各種サービスを提供し、出所後に自立した生活ができるようにするための準備がなされている。 ・ 若者ホームレスの一員である家庭崩壊の再生を支援する活動が行われている。

団体名	FRC Group
ホームページ	www.frcgroup.co.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ FRC (Furniture Resource Centre) は 1988 年、教会関連基金からの助成を受け、小さなチャリティ団体として活動を始めている。中古の家具を集め、それを貧しい人に配布するのが目的だった。 ・ 1994 年からは中古家具の販売を始めている。この時以来、さまざまな社会的ビジネスを設立し、貧しい人への支援、失業者への研修支援および雇用機会の提供などを行うようになる。 ・ 現在では家具のリサイクルを中心的な活動としながら、社会的に排除された人たちへの支援および地域再生に貢献する社会的企業として運営されている。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ FRC グループはつぎの 4 つの部門から構成されている： <ul style="list-style-type: none"> － Furniture Resource Centre － Revive － Bulky Bob's － Cat's Phjamas <p>●Furniture Resource Centre</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 低所得者層に住宅を供給している住宅協会や地方自治体への家具供給サービス。FRC では独自に新家具や事務用品の生産を行っており、低価格の家具や事務用品を品揃えして提供している。 <p>●Revive</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ リバプール市内にある FRC の直営店。中古家具に加えて、新家具もそろっており、各種手当てを受けている人には低価格で販売している。中古家具については、つぎに述べる Bulky Bob's によって収集・修理された家具を販売している。

●Bulky Bob's

- ・ 2000年から始まったサービスであり、リバプール市とのコントラクトで、年間約4万世帯から粗大ごみの収集する活動を始めている。収集した粗大ごみの少なくとも30%をリサイクルあるいは再利用することをターゲットとしている。修理された中古家具はRiviveを通して販売されている。
- ・ 現在では、Oldham市およびWarrington市からも粗大ごみ収集のコントラクトを受けている。この結果、毎年10万世帯から粗大ごみを集めている。

●Cat Phjamas

- ・ 2001年から開始されたビジネスであり、Urban Strategy Associatesとのパートナーシップで運営されている。FRCグループでもっている知識やノウハウを広く共有できるようにするためのサービスであり、ビジネスである。とくに、地域再生や社会的経済(social economy)、中間労働市場などについてのディベートに貢献することが目的となっている。

●雇用研修機会の提供

- ・ 以上4つのビジネス活動の中に、地域住民の雇用研修が組み込まれている。その際の基本的な考え方となるのが、「中間労働市場(intermediate labour market: ILM)」の考え方である。FRCではこの概念の実現にいち早く取り組み、長期失業者に実際の職場環境での研修機会を提供しながら、研修期間中にも給与を支払う活動を継続してきている。その中からFRCのスタッフになる人もいれば、他の職に就く人もいる。
- ・ FRCグループ全スタッフの約25%が研修生であり、また有給スタッフのうちの26%が、FRC研修生を経てスタッフになっている。

●職員大学(Univeresity for People)

- ・ 2001年には、FRCグループのスタッフを対象に、会社内部で「職員大学(University for People)」を立ち上げている。個人的あるいは専門的な能力開発が目的で、資格取得コースからビジネス起業コース、Do-it-Yourselfコース、さらにレジャー関連コースまで、多様なコースが開発されてきている。2006年には年間366のコースが実施されている。

●環境監査および社会監査の実施

- ・ 環境監査および社会監査を定期的に行い、ビジネス活動の環境へのインパクト、および失業者や低所得者へのインパクトの評価を行っている。

(3) 人員

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1994年に17人だったスタッフが、2001年度には146人になっている。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1994年の収入が26万4千ポンドで、うち84%が補助金だったのに対し、2001年度の収入は760万ポンドと30倍に拡大し、しかも補助金の割合は5%にまで下がっている。
<p>特徴および 特筆すべき 点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小さなチャリティ団体から出発し、現在では18億円を超える年収を上げる社会的企業になっている。 ・ これまで埋立地に廃棄されていた家具や電気器具をリサイクルし、低所得者層に安く販売し、そのプロセスで長期失業者（その多くが若者）の雇用研修を行うシステムを確立している。 ・ 中間労働市場の概念をもとに、長期失業者の雇用研修をしながら、同時に給与を払う研修・雇用形態を成功させている。

団体名	SOFA Project
ホームページ	www.sofaproject.org.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1980年、イングランドの南西部に位置する Bristol 市に設立されたチャリティ団体。SOFAとは「Shifting Old Furniture Around」の略語であり、不必要になった家具や電気器具などを収集し、修理し、低所得者に安く販売することを目的としている。また、その活動の中で、失業者や困難な若者に雇用研修および雇用機会を提供している。 ・ 1台のバンと1人のボランティアで開始されたプロジェクトが、現在では36人のスタッフと8台のトラックとバン、2つの店と2つの倉庫をもつ団体に成長している。活動地域も隣接都市である Bath 市にも事業地域を拡大している。 ・ 「再考 (Re-think)」「再利用 (Re-use)」「再生 (Re-generate)」がキーワードであり、単なる再利用やリサイクルに終わらずに、地域再生への貢献も目的となっている。 ・ 特に最近では、地方自治体の廃棄物リサイクル政策とのリンクができ、地方自治体との協力関係が拡大しつつある。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ SOFAでは年間25,000以上の家具や電気器具など回収し、修理し、販売している。埋め立て地に向かう物品をリサイクルさせることで、廃棄物のリサイクル問題の改善にも貢献している。2005年度は575トンの埋め立てが回避されたとされ、その一方で5,000世帯以上に安価な家具を提供している。 ・ 企業とも連携も拡大しており、企業で不必要になったオフィス用具などの処理に貢献し、同時にそれらを資源として販売し、収入源としている。また、民間の家具販売店とのパートナーシップも進めており、販売店が販売した家具や電気器具を世帯に届け、古い家具や電気器具を回収する活動も始めている。 ・ SOFAでは3つの市民グループに対応している： <ul style="list-style-type: none"> －不必要になった家具や電気器具を寄付する人たち －そうした物品を必要としている人たち

	<p>－雇用や雇用研修、ボランティア活動を希望している人たち</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ つまり、SOFA 活動のさまざまな側面に若者失業者などを参加させ、研修機会を提供し、またスタッフとしても雇用する活動が組み込まれている ・ SOFA では 2004 年度に、2 つの大型助成を受けている。一つは、政府機関である DEFRA (Department for Enviroment, Food and Rural Affairs) からの 20 万ポンドの補助金であり、もう一つは宝くじ基金からの CRED (Community Recycling and Economic Development) プログラムからの 18 万ポンドの助成である。いずれもコミュニティレベルでのリサイクリングを推進するための資金であり、コミュニティを持続型にするための活動（研修やネットワークの育成）も助成されている。 <p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スタッフは 36 人 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2005 年度の年収は 113 万ポンド（約 2 億 5 千万円）。うち、約半分が政府助成（DEFRA）、宝くじ基金、その他の助成団体からの助成であり、残りの半分が家具の販売などからのビジネス収入である。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ チャリティ団体として活動を始めており、貧困者や若者失業者への支援が活動の基本となっている。 ・ 家具や電気器具の収集、修理、販売、配達といったすべての過程において、長期失業者を活用し、雇用研修機会を提供し、できるだけスタッフとして採用する努力がなされている。 ・ 研修生の中には、ニートや若者長期失業者、受刑履歴者など、困難な若者が多く含まれている。 ・ 最近では地方自治体の廃棄物政策とのリンクが生まれ、社会的弱者支援を超えて、環境政策への貢献という側面が重要になってきている。その中で、チャリティからビジネスへ、補助金からコントラクト（契約）に移行し、組織の持続可能性を高める条件が整いつつある。

団体名	V
ホームページ	www.wearev.com
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 政府の若者政策最新版である「Every Child Matters」の中で、「若者による積極的な社会的貢献」が5つの政策アウトカムの一つになったことから、政府は2004年にラッセル委員会を設置し、その推進方法について諮問する。同委員会では全国的なコンサルテーションを実施し、若者ボランティアを推進するための全国的チャリティ団体の設立を提言する。 ・ 政府はラッセル委員会の提言を受け入れ、2006年に「V」というチャリティ団体の設立を支援する。加えて、若者ボランティア活動を支援するために、2006～2008年の3年間に5,000万ポンド（約110億円）投入することを決める。この資金は民間資金とのマッチングのための資金であり、民間から集まった金額に対して同額が提供される。Vの役割の1つは、全国各地のサードセクター団体と協力し、5,000万ポンドの資金を民間から集めることにある。そして最終的に1億ポンド（230億円）の資金をもって、100万人の若者（16歳～25歳）をボランティア活動に参加させることがターゲットになっている。 ・ この100万人という数字は、該当する若者年齢層の約5割に相当する。すでに若者の47%がボランティア活動を行っていると言われており、ここでいう5割とは、通常はボランティアには関心の弱い若者をターゲットとした数字である。ボランティア活動の中には12,000人の若者向けの職業訓練機会も含まれており、若者の雇用力の向上およびキャリア開発という意味も含まれている。 ・ Vの理事会には若者に関係する専門家などが参加しているが、若者サイドでも20人によるYouth Advisory Board（V20）を設立し、その代表4人を、Vの理事として参加させている。こうして、できるだけ若者の意向を踏まえたチャリティ団体の運営が意図されている。 <p>(2) 事業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Vは3つの任務を担っている： <ul style="list-style-type: none"> －若者のためのボランティア機会を提供できる団体を助成する －ボランタリーセクター団体と協力し、若者ボランティアリングのための

ツールやネットワークを充実させる
- ボランティア活動の意味や意義についての若者の理解を促進する

●民間企業からの資金獲得

- ・ 政府のリーダーシップに対し、最初の段階から大手企業7社が支援を表明し、その後19企業が加わって、すでに1,000万ポンドが集まっている。つまり、Vではこれからの2年間で4,000万ポンドを集め、若者のボランティア活動を支援することになる
- ・ 政府からの資金は「マッチング基金」として扱われる。つまり、例えば民間企業が100万円を投入したいと考えているとすると、その同額が政府資金から投入され、200万円のプロジェクトとして実施できることになる。また、若者支援をしているボランティアセクター団体の場合、地域の企業を説得し、100万円のスポンサーシップが得られれば、同じく100万円がVから提供されることになる。このように、企業にとっても、またボランティアセクター団体にとっても、マッチング基金の存在が大きなインセンティブとなる。

●若者ボランティア機会の提供

- ・ 若者ボランティア機会の提供は、既存のボランティア団体やコミュニティ・グループなどを通して行われ、Vではそれらの団体に助成金を提供する。この助成金はプロジェクト経費だけでなく、「若者ボランティア・コーディネーター」の雇用など、組織としてのキャパシティ構築にも活用できる。
- ・ 2006年に開始されたばかりだが、すでに一回目のラウンドでは100以上の団体に助成金が支給され、合わせて42,000人によるボランティア活動が実践されている。
- ・ しかしながら、Vの目的はボランティア活動には関心が弱いグループの参加を促すことにあり、最初のラウンドの成果を分析し、2回目ではつぎのようなグループあるいは分野からの参加を呼びかけている：
 - 黒人系、アジア系、その他のマイノリティグループ
 - 障害者（精神障害者も含む）
 - 受刑者あるいは受刑履歴者
 - アート分野でのボランティア活動
 - スポーツ分野でのボランティア活動
 - アドボカシーやキャンペーンに参加しているグループ
 - 世代間交流プロジェクトに参加しているグループ
 - ケアホームの入居者あるいは入居経験者

	<p>(3) 人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ロンドンの本部で 20 人が雇用されている。 <p>(4) 予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2006 年～2008 年の 3 年間で、政府からの資金 5,000 万ポンド、民間からの資金 5000 万ポンド、合わせて 1 億ポンドが予定されている。 ・ 政府は 5000 万ポンドの資金とは別途に、V 組織の運営資金を出している。つまり、本部組織の運営はすべて政府資金で賄われている。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでボランティア活動には関心が弱かった若者を対象に、3 年間で 100 万人の若者ボランティアを生み出すための政府プログラムである。 ・ 若者の地域社会貢献活動を通して、若者と地域コミュニティのつながりを強化することが、ボランティア活動の基本的な目的になっている。 ・ 政府からの資金 (5,000 万ポンド) をマッチング資金として活用し、民間セクターから同額を引き出し、1 億ポンドの活動資金をもって実施されている。 ・ 若者へのボランティア機会は既存のボランティアセクター団体が用意し、活動資金の一部はそれらの団体のキャパシティ構築に使えるようになっている。 ・ 政府が 1999 年から実施してきた Millennium Volunteers 事業(事例参照)の経験を活かし、その継続事業として実施されている。

団体名	UnLtd (Big Boost Project)
ホームページ	www.unltd.org.uk
組織概要	<p>(1) 設立目的・経緯等</p> <p>●設立の背景と経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ イギリスでは 1993 年以来、宝くじ基金からの収益金が社会的プログラムに投資されている。その 1 つが 1996 年に開始された Millennium Awards (MA) である。年齢や職業などには関係なく、社会的目的をもった個人に平均約 2,000 ポンドの資金が支給された。以降、2004 年までの 8 年間で、32,000 人がこの基金から助成を受けて個々の目的にチャレンジし、さまざまな社会的貢献活動を展開している。 ・ この MV の活動を継続的に支援するため、ミレニアム委員会では 2004 年に 1 億ポンド (約 230 億円) の信託基金を設立した。そしてこの運営主体となる団体を公募で募り、最終的に選定されたのが、社会的起業家を支援する 7 つの非営利団体が共同で設立した「UnLtd-The Foundation for Social Entrepreneurs」という団体である。 <p>●UnLtd/Big Boost の目的</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ UnLtd は社会を変えることにチャレンジする社会的起業家の育成が主な目的であり、これには誰でも申請できる。 ・ また、とくに若者の起業家育成を支援するために、「Big Boost」というプロジェクトの運営も行っている。 <p>(2) 事業内容</p> <p>●支援プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会的起業家 (個人あるいはインフォーマルなグループ) 育成のために、つぎの 5 つのプロジェクトが用意されている： <ul style="list-style-type: none"> －社会的起業家への活動資金の提供 (Millennium Awards : MA) －社会的起業家のアイデアを実現させるために必要な各種支援の提供 (アドバイス、研修、コーチングなど) －MA を受けた人による全国的なフェローシップ・ネットワークの形成 －社会的起業家が社会に及ぼすインパクトについての研究調査 －ベンチャー・サービスの支援

	<p>●活動資金のレベル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 活動資金は2つのレベルで提供されている： <ul style="list-style-type: none"> －レベル1：500～5,000ポンド。毎年1,000件 －レベル2：5000～15,000ポンド（人件費を含む）。毎年100件 <p>●若手起業家への支援（Big Boost プロジェクト）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 宝くじ基金では、若者を対象とした「若者基金（Young People's Fund）」と総称される助成プログラムを運営している。その一つとして、UnLtdが宝くじ基金のために管理しているのが、「Big Boost」と呼ばれる助成プロジェクトである。 ・ 2004年に開始されたこのプロジェクトでは、若者がアイデアを構想し、実施プランを作成し、具体的な実践に至るまでのプロセスを支援する。つぎの2つのレベルがある： <ul style="list-style-type: none"> －11歳～16歳：250～1,000ポンド －16歳～25歳：500～5,000ポンド ・ 2006年度までの2年間で、2つのレベル合わせて2,400件の若者プロジェクトを支援することがターゲットになっている。 <p>（3）人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不明 <p>（4）予算・財源</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ミレニアム委員会が立ち上げた基金（1億ポンド）の運用金が充てられている。
<p>特徴および特筆すべき点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 宝くじ基金からの収益金、1億ポンド（約230億円）で特別基金が設立され、その運用金によって社会的起業家が育成され、社会を変えるプログラムの実践が支援されている。 ・ この基金の運営を、社会的起業家を支援する7つの非営利セクター団体が共同で行っている。 ・ 宝くじ基金の中に「若者基金」が設立されている。その一つ、Big Boostでは、若者のアイデアを活かした社会貢献活動を助成し、若手社会的起業家の育成が図られている。

世代間交流による若年者のキャリアアップと社会的活動に関する調査

2007年2月28日 初版第1刷発行

発行者 久住 剛

発行所 東京都中央区湊2-16-25-202

特定非営利活動法人 パブリックリソースセンター

TEL03-5540-6256

FAX03-5540-1030

発行者 南 直哉

発行所 東京都中央区日本橋箱崎町4-1番12号 日本橋第二ビル6階

財団法人 地球産業文化研究所

TEL 03-3663-2500

FAX 03-3663-2301

本報告書の内容を許可なく転載することを禁ずる。