

はじめに

よこはま若者サポートステーションは、平成28年12月に開所10年目を迎えました。開所して数年は、「サポートステーションの使命とは何か」について、試行錯誤が続きました。すぐに就職活動をスタートするのが難しい若者の就労に関するサポートではあるけれども、その難しさの背景を見立てる力も不十分であったし、彼らが抱える課題について、どのように、どこまで取り扱うのか、あるいは、取り扱う力量があるのかという葛藤の日々でした。

年数を積み重ねることで、まだまだ力量不足ではあるのですが、その人がありたい姿に近づくことができるための相談の在り方、社会資源等連携先とのコーディネート力など、めざすべき目標は見えてきています。今、私たちは、「働くことに困っている人は誰でも、よこはまサポステを利用してほしい」と明確に社会に向けて発信することができるようになりました。

これには、厚生労働省のサポートステーション事業に加えて、横浜市子ども青少年局の補助事業、拡張事業（生活困窮状態の若者に対する相談支援事業）という、就労に近い人だけでなく、ある程度の支援期間を必要とする人に対しても丁寧な支援が提供できる自治体政策の枠組みがあることも助けとなっています。元々「地域若者サポートステーション」は、「地域性にあった運営」を旨としてスタートした施策であり、自治体施策として取り組むことが期待されてきました。

しかし平成29年度から、厚生労働省のサポートステーション事業は、単年度での就職率達成が求められる、また運営主体の決定には総合入札制度が導入されたため、入札金額によっては、毎年ごとに運営主体が変更される可能性もでてきました。これまでのように自治体の推薦も必要なくなり、自治体施策との連動性もなくなりました。

私たちは、今後も「働くことに困っている人は誰でも利用できる支援機関」「利用してよかったと思ってもらえる支援機関」をめざします。そしてそのためには、人材育成も含めて中長期的な展望が持てる必要があります。厚労省の方針が変化していく中で、この思いを実現するためには、何が必要か。平成29年度は、他団体や有識者、自治体にもよびかけて、横浜市における若者支援の在り方を改めて検討し、提言していきたいと思っております。

平成29年6月吉日
特定非営利活動法人ユースポート横濱
理事長 綿引 幸代

目 次

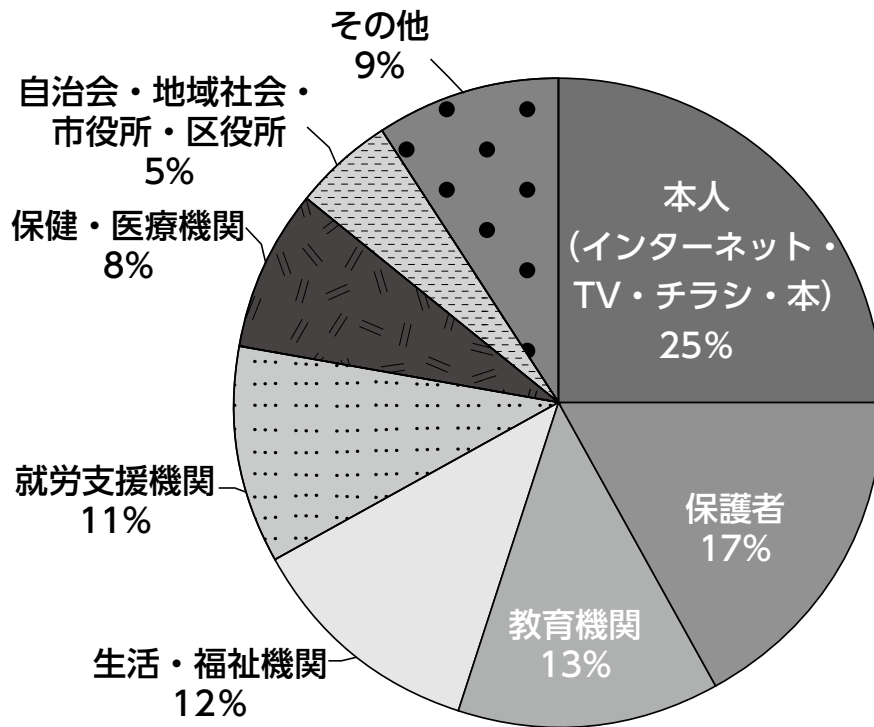
第 1 章 平成 28 年度事業実績（統計）.....	1
1. 平成 28 年度登録者の概要.....	3
(1) 支援につながった経緯.....	3
(2) 職業経験の有無.....	3
(3) 最終学歴.....	4
(4) 生活保護世帯の割合.....	4
2. 進路決定実績.....	5
(1) 進路決定数.....	5
(2) 月別進路決定.....	5
(3) 職種別進路決定数.....	6
3. 就労移行支援事業所・就労継続支援事業所へのリファー.....	7
4. 開所からの推移.....	8
(1) 新規登録者数の推移（再登録者除く）.....	8
(2) 新規登録者の男女比.....	8
(3) 新規登録者の平均年齢.....	9
(4) 新規登録者の居住地.....	9
第 2 章 事業の成果と課題.....	13
1. 入口事業の成果と課題.....	15
(1) 支援者相談係（他機関との連携）.....	15
(2) 学校連携.....	17
(3) 泉区生活支援課.....	19
2. 個別相談支援事業の成果と課題.....	21
3. プログラム事業の成果と課題.....	23
4. 出口事業の成果と課題.....	25
第 3 章 事例報告.....	29
コラム「よこはま若者サポートステーションと発達障害者支援 ～相談をすすめる上での 4 つの観点～」.....	35
第 4 章 人材育成の取り組み.....	35
巻末資料 ジョブトレーニング協力事業所一覧（平成 18 年度～平成 28 年度）.....	43

第1章 平成28年度事業実績（統計）

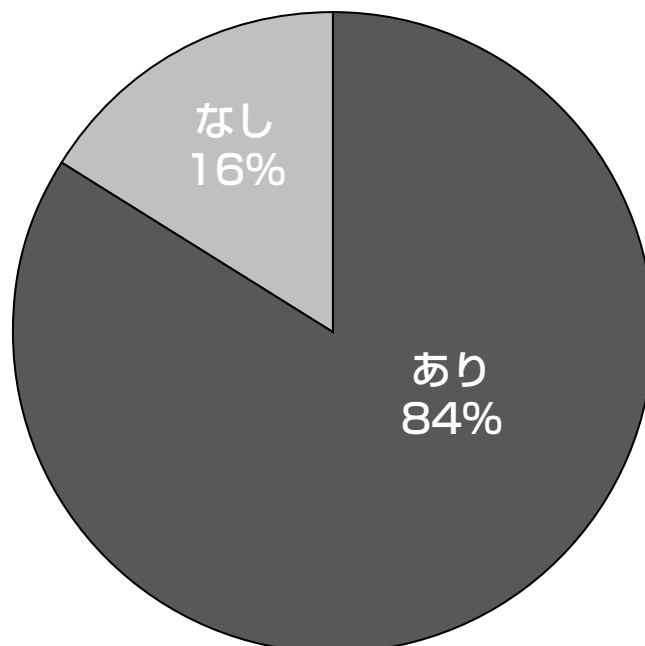
＊第1章の統計は、横浜市若者サポートステーション事業（横浜市）、生活困窮状態にある若者に対する相談支援事業（横浜市）、よこはま若者サポートステーション事業（厚労省）、サポステ卒業者ステップアップ事業（厚労省）の実績を取りまとめた形で報告をいたします。

1. 平成28年度登録者の概要

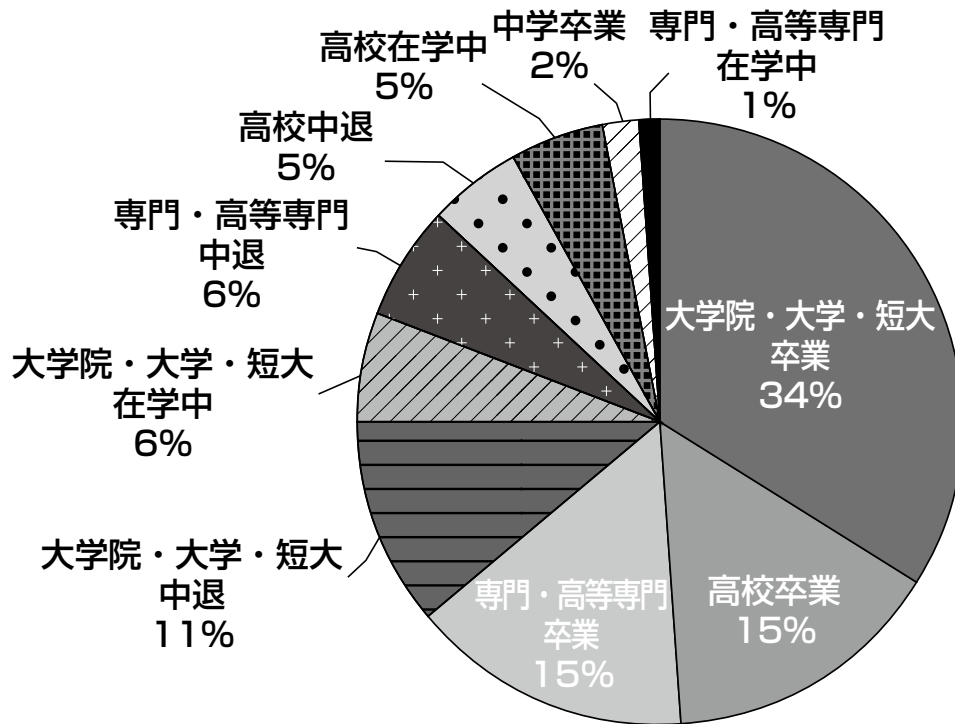
(1) 支援につながった経緯



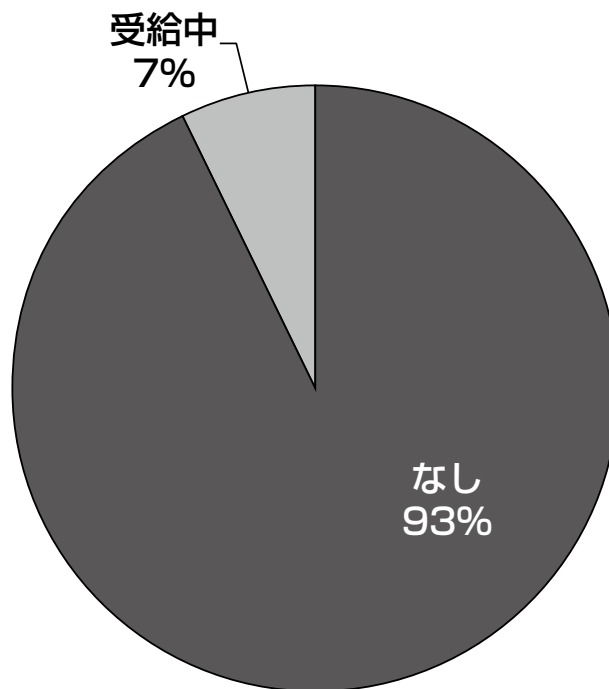
(2) 職業経験の有無



(3) 最終学歴



(4) 生活保護世帯の割合



2. 進路決定実績

(1) 進路決定数

	正規	非正規長期		非正規短期	職業訓練	進学	その他	合計（人）
		週20時間以上	週20時間未満					
学生以外	72	165	67	81	10	11	1	407
学生	6	13	8	9	0	0	0	36
合計	78	178	75	90	10	11	1	443

(2) 月別進路決定数

月	正規	非正規長期		非正規短期	職業訓練	進学	詳細不明	合計（人）
		週20時間以上	週20時間未満					
4月	7	4	10	7				28
5月	1	13	8	4		1		27
6月	7	10	9	4	1			31
7月	5	28	4	5				42
8月	4	14	3	5	1			27
9月	7	10	6	4		1	1	29
10月	8	15	10	7	4			44
11月	6	13	13	12	1			45
12月	6	7	5	28	2	1		49
1月	6	14	3	7				30
2月	6	21		5				32
3月	15	29	4	2	1	8		59
合計	78	178	75	90	10	11	1	443

(3) 職種別進路決定数

職種	正規	契約・ 嘱託	パート・ アルバイト	派遣	非正規 短期	職業訓練	進学	詳細不明	合計 (人)
事務従事者	23	9	42	13	1				88
販売従事者	8		47	2	5				62
サービス 職業従事者	8		18						26
保安職業従事者	1	2	7						10
農林漁業従事者	2								2
生産工程従事者	11	2	14	5	12				44
運転従事者	2		2						4
建設従事者			1						1
運搬従事者	4		10	2	1				17
清掃従事者			14		2				16
上記で 分類できない職種	18	7	48	6	69				148
職業訓練						10			10
進学			1				11		12
その他 詳細不明	1			1				1	3
計	78	20	204	29	90	10	11	1	443

3. 就労移行支援事業所・就労継続支援事業所へのリファー

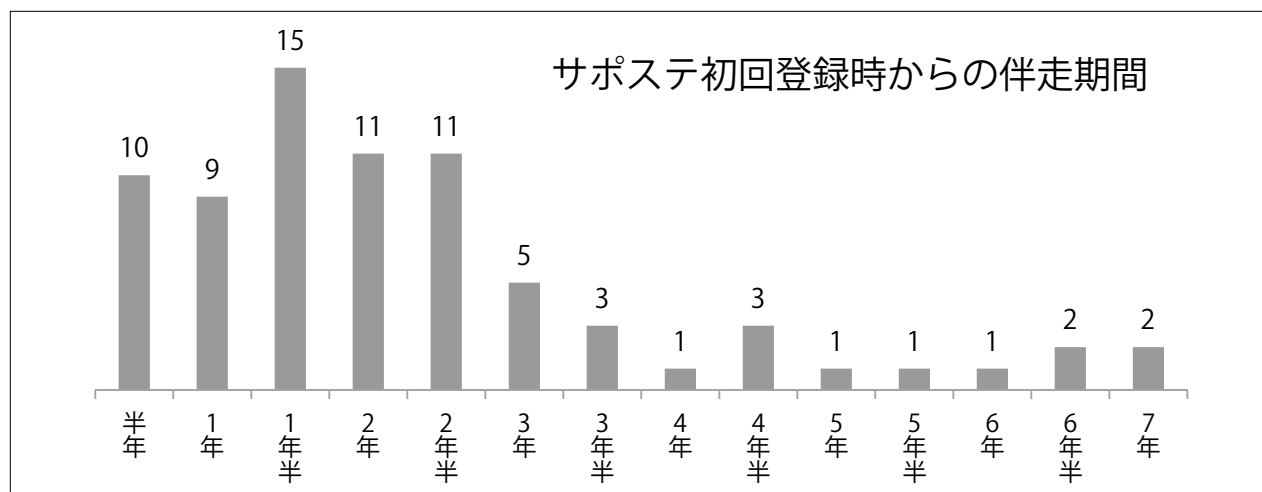
H28年度のよこはまサポステ利用者で、サポステでの相談支援をへて、就労系の障害福祉サービス事業（就労移行支援事業・就労継続支援事業）の利用につながったのは76人だった。1年間の実利用者のうち約7%にあたる。近年、就労系の障害福祉サービス事業所が増えて選択肢も広がり、横浜市内の事業所を中心に、横須賀、藤沢、川崎、相模原、町田、渋谷など、必要であれば見学同行なども行って、利用者が希望する事業所につないだ。

サポステの支援を経由してつながった障害者就労支援事業所の種別

事業所の種別	事業所数	件数（人）
就労継続支援 A 型事業所	2	2
就労継続支援 B 型事業所	10	14
就労移行支援事業所	33	60
計	45	76

初回登録から就労系の障害福祉サービス事業所つながるまでの期間

H28年度利用者のうち、サポステ初回登録から、支援事業所につながるまでの年数は下記の通りである。



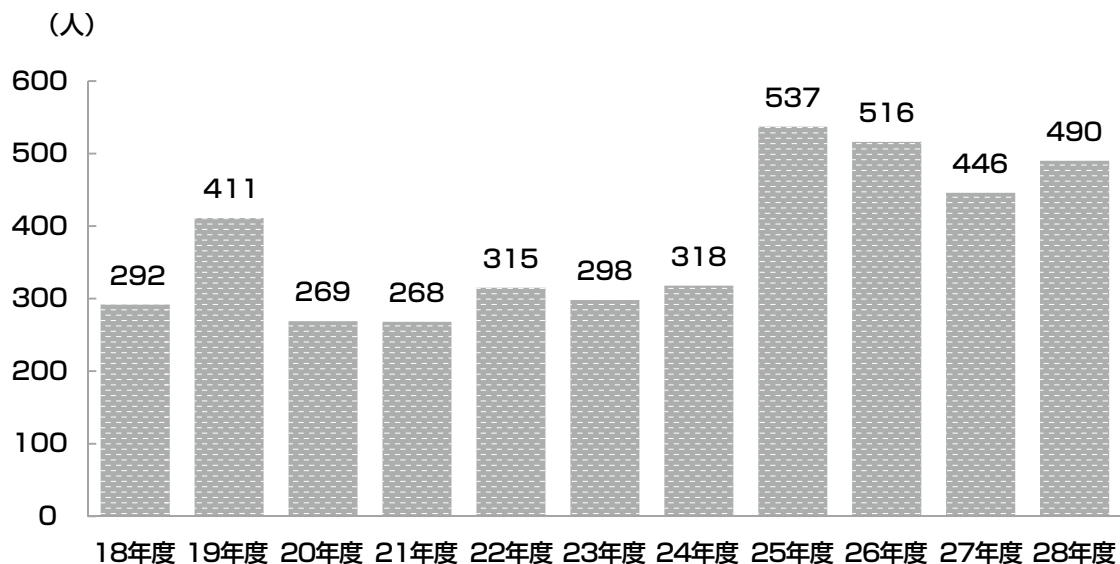
サポステ登録から事業所につながるまでの期間は平均2年4か月、中央値は1年7か月で、最も多いのは登録から1年から1年半である。自分の得手不得手や特徴を把握し、配慮のある働き方を選択するまでには、継続的な個別相談やプログラム参加を通して自己理解を深めるプロセス、医療機関を受診し、医師とコミュニケーションを図り、診断を受けるプロセス、事業所を利用するために必要な様々な行政的手続きや複数の支援事業所から自分にあった場所を選択するプロセスなどが必要である。本人のみでこれらをおこなうのはハードルが高く、また家族のサポートを受けられる人は限られている。したがってこのプロセスの伴走者として、サポステは重要な役割を果たしている。

なお登録から半年以内の方は、サポステ利用前から障害者手帳を持っていたり、診断名が出ているが、障害者就労ではなく一般就労についても検討するためサポステで相談を行い、その結果、やはり障害者支援事業所の利用を選択するというケースが主である。

初回登録からの期間が長い方は、一つ一つの選択について、納得し決断するのに時間がかかるケースや、一旦サポステの利用を中断していたケース、あるいはサポステは利用していたが医療機関の利用を中断していたケースなどである。

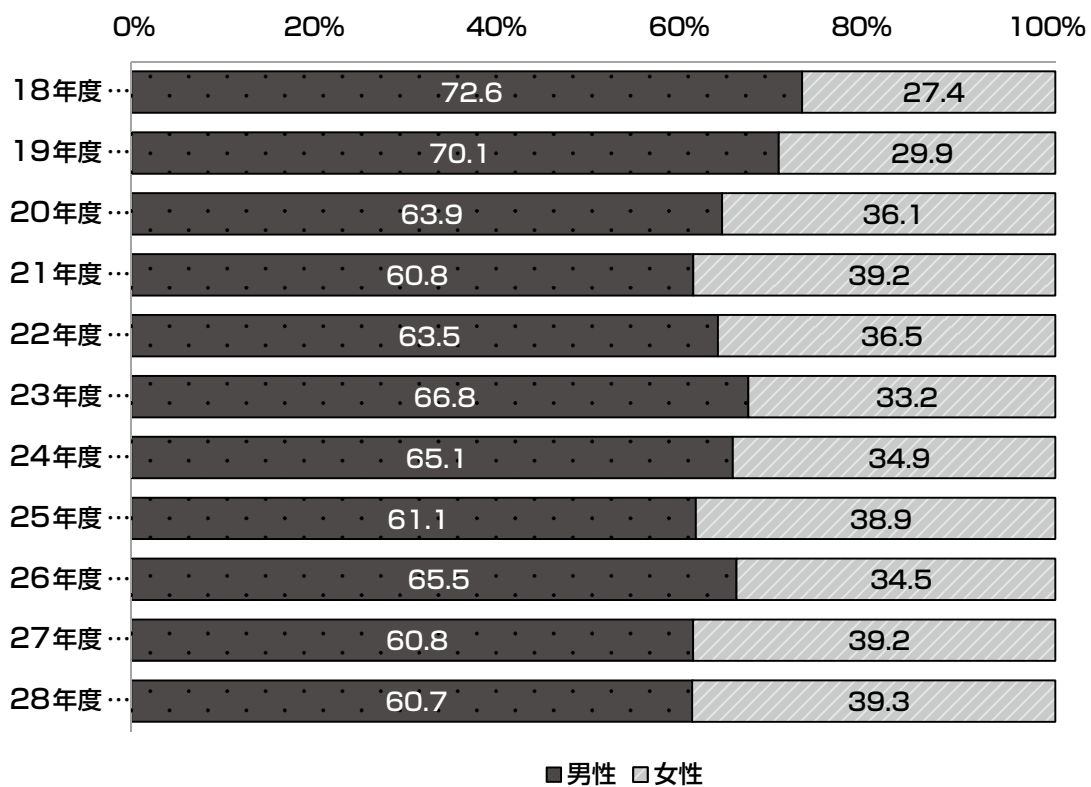
4. 開所からの推移

(1) 新規登録者数の推移（再登録者除く）

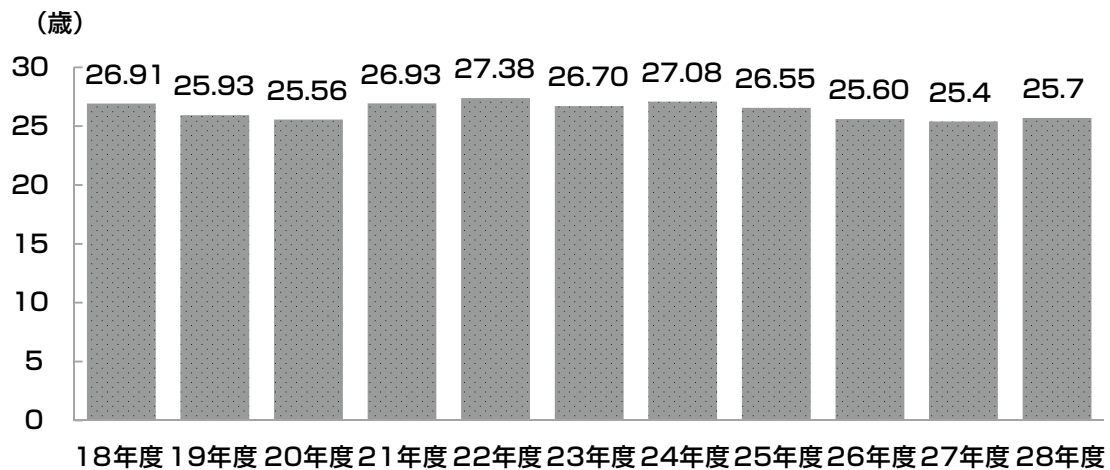


*新規登録者数は、職員配置数によって変動している。

(2) 新規登録者の男女比



(3) 新規登録者の平均年齢



(4) 新規登録者の居住地

横浜市内 区別年度推移

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	合計 (人)
旭区	17	20	12	12	13	19	24	36	36	49	29	267
港北区	10	24	16	19	20	16	21	33	37	41	30	267
神奈川区	16	11	7	16	20	12	24	26	35	33	27	227
保土ヶ谷区	14	18	10	5	17	18	13	31	26	40	30	222
南区	14	20	10	14	14	13	13	23	31	39	22	213
戸塚区	11	22	7	12	20	16	10	22	35	33	38	226
港南区	19	17	12	12	12	11	12	22	28	25	18	188
鶴見区	13	22	7	8	20	15	15	25	19	22	24	190
金沢区	12	18	9	13	10	11	11	31	22	23	29	189
青葉区	14	16	14	7	13	19	4	28	18	19	16	168
泉区	6	11	5	12	21	10	14	20	20	26	18	163
磯子区	10	21	4	9	12	3	18	21	19	21	21	159
瀬谷区	6	8	7	10	8	11	21	22	18	18	21	150
緑区	12	7	6	6	10	9	7	13	23	34	21	148
都筑区	3	7	7	7	8	12	11	18	18	32	17	140
中区	4	7	3	6	9	6	15	12	18	13	17	110
西区	8	8	1	3	4	5	9	17	9	13	10	87
栄区	7	5	9	4	3	8	3	8	4	5	8	64
合計	196	262	146	175	234	214	245	408	416	486	396	3178

第1章 平成28年度事業実績（統計）

15歳～39歳人口比率とH28年度登録者数

	15歳～39歳人口	H28年度登録者数	人口比(0/0000)
瀬谷区	32,100	21	6.54
金沢区	51,603	29	5.62
保土ヶ谷区	58,263	30	5.15
戸塚区	74,056	38	5.13
磯子区	43,941	21	4.78
旭区	61,566	29	4.71
泉区	38,444	18	4.68
中区	38,971	17	4.36
南区	53,396	22	4.12
緑区	51,023	21	4.12
神奈川区	76,470	27	3.53
港南区	54,049	18	3.33
西区	31,280	10	3.20
都筑区	61,502	17	2.76
鶴見区	87,395	24	2.75
栄区	29,143	8	2.75
港北区	113,927	30	2.63
青葉区	88,917	16	1.80
横浜市全体	1,046,046	396	3.79

横浜市外 年度別推移

	平成 18年度	平成 19年度	平成 20年度	平成 21年度	平成 22年度	平成 23年度	平成 24年度	平成 25年度	平成 26年度	平成 27年度	平成 28年度	合計
川崎市	16	25	24	21	12	14	10	20	16	32	12	202
横須賀市	8	10	13	8	9	8	13	24	20	31	27	171
東京都	16	15	19	6	6	7	6	17	12	15	7	126
藤沢市	8	22	18	17	7	8	4	9	5	14	8	120
大和市	1	8	3	4	4	6	8	13	12	13	5	77
相模原市	6	11	8	5	1	6	1	5	6	8	3	60
海老名市	4	4	5	3	3	2	5	4	1	8	5	44
逗子市	3	4	5	4	5	5	2	0	3	4	6	41
県内郡	4	5	2	3	3	5	2	3	4	6	1	38
厚木市	4	6	3	1	6	4	3	2	0	2	2	33
平塚市	4	5	3	2	3	1	4	5	2	6	6	41
鎌倉市	3	2	4	3	4	4	3	2	3	5	1	34
座間市	2	4	2	4	2	3	1	3	6	3	1	31
綾瀬市	2	0	3	0	3	2	2	7	3	2	2	26
伊勢原市	1	5	0	1	3	3	4	4	0	2		23
茅ヶ崎市	7	5	0	0	0	0	4	5	0	10	2	33
秦野市	2	7	2	1	5	1	1	1	0	1	1	22
小田原市	3	4	5	2	2	1	1	1	0	2	2	23
三浦市	0	0	0	1	1	2	2	2	2	0	2	12
千葉県	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0		4
静岡県	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0		4
南足柄市	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0		3
茨城県	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0		2
京都府	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
宮城県	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		1
埼玉県	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		1
兵庫県	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		1
富山県	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		1
愛知県	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		1
北海道	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0		1
計	97	146	122	89	80	83	76	127	100	164	94	1178

第2章 事業の成果と課題

よこはま若者サポートステーションの支援内容は、個別相談、プログラム、地域ネットワークの3本の柱で構成されているが、平成28年度は、これまで以上に「サポステ利用の入口をより広く、サポステから就労への出口をより多く」できるよう、地域ネットワークを入口事業と出口事業に整理し、相談員の中の役割分担も明確にして、事業に取り組んだ。



第3章では、①入口事業、②個別相談事業、③プログラム事業、④出口事業それぞれの成果と課題について報告する。

1. 入口事業の成果と課題

入口事業とは

外部との連携を介して、若者がサポステの利用につながる流れをスムーズにするため、「入口事業」という事業体制を設けている。H28年度は5名の職員が入口事業の担当となり、

- ①他機関との連絡窓口となる「支援者相談係」
- ②学校との連絡や訪問活動を行う「学校連携」
- ③行政機関にて出張相談を行う「泉区生活支援課」

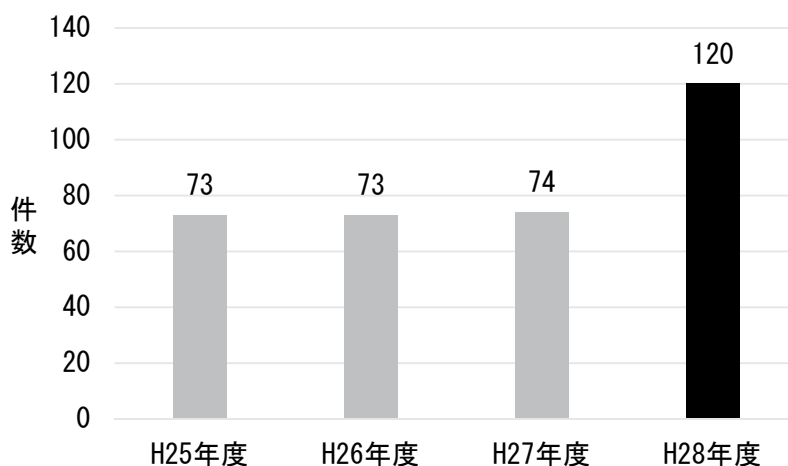
の3つの枠組みで入口事業に取り組んだ。

外部連携においては、孤立状態にあることで困難を抱えている若者に働きかけ、より早く適切な資源につないでいくアウトリーチ活動を重視している。今年度はこれまでの連携実績を踏まえ、既存の連携先への訪問活動を積極的に行い、その中で新たな支援対象者や連携ニーズを掘り起こすことを目標とした。各枠組みにおける連携実績と成果、次年度に向けた課題を以下に述べる。

(1) 支援者相談係（他機関との連携）

サポステでは、支援内容や利用対象者に関するお問合せがあった際には、支援者相談係が対応する仕組みを設けている。電話の段階で若者の詳細やご紹介目的についてお伺いしておくことで、実際に相談に来て「期待していた機能を持つ機関ではなかった」という状況を防ぐ他、目的に見合った他機関を紹介する、その方に応じた受け入れ方法を検討するなど早い段階で適切な対応を行うことが可能になる。28年度に支援者相談係が受けた紹介・問合せ件数は以下の通りである。

他機関からの紹介・問合せ件数合計



第2章 事業の成果と課題

主要連携先からの紹介・問合せ件数

主要連携先	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度
生活支援課（市内）	13	22	19	29
生活困窮者自立支援機関（市内）	—	—	3	6
横浜市青少年相談センター	4	8	10	26
地域ユースプラザ	6	4	3	1
かながわ子ども・若者総合相談センター	1	0	0	6
新卒応援ハローワーク	5	9	6	5
その他就労支援機関	4	2	5	6
医療機関	4	1	8	10
障害に関する機関（障害者就労支援センター、就労移行支援事業所など）	8	2	5	4
少年に関する機関（横浜家庭裁判所、神奈川県警察など）	1	0	4	10
その他	27	12	13	17
計	73	73	74	120

H28年度の紹介・問合せ件数は、過去3年間に比べて50件ほど増加した。内訳として、市内の生活支援課、横浜市青少年相談センターからの連絡数が大幅に増えたことに加え、生活困窮者自立支援機関（各区生活支援課）、かながわ子ども・若者総合相談センター、横浜家庭裁判所との連携機会が生じたことも件数の増加に寄与している。

横浜家庭裁判所との連携は、神奈川少年友の会（家事調停委員を中心としたボランティア団体）の仲介で実現した。非行のあった20歳未満の少年に対して、処分が決定するまでの試験観察期間中、今後の進路や仕事に関する相談を行い、H28年度は8名が利用した。

今年度は上記の紹介・問合せ対応と併せ、過去に関わりのあった連携先を担当者が訪問し、支援内容の共有や利用対象層に関するヒアリングを実施する取り組みも行った。11月には支援者向けのサポステ見学会を初めて開催し、9機関より21名の支援者にご参加いただいた。

紹介・問合せ全体として、過去にもご紹介歴のある機関や、相談・訪問活動で直接関わりのある支援者から連絡が入る傾向にあり、次なる連携に向けては他機関の担当者にサポステの支援内容や雰囲気など具体的なイメージを持ってもらえるよう、担当者同士が顔を合わせる機会を設けておくことが重要になる。引き続き丁寧かつ柔軟な対応を目指し、担当者内での目線合わせや訪問機会の増加を図っていきたい。

(2) 学校連携

学校連携では、学校関係者（担任や就職支援担当者、相談担当者など）からの紹介・問合せ連絡に対応する他、学内での相談やセミナー、広報のための訪問活動を実施している。当法人は、本人が抱える困難が長期化、複雑化する手前の「学校教育から離れる移行期」の支援を重視しているため、サポステ事業、生活困窮状態の若者に対する相談支援事業、他団体との連携事業等を組み合わせて、在学中から中退、卒業後まで切れ目のない支援を行っている。H28年度の実績は下表のとおりである。

学校連携事業実績

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度
連携学校数 ※年度内に連絡を取った学校	14	20	22	26
うち新規連携校	-	8	11	8
うち訪問実施校	5	6	18	20
うち定期訪問実施校	2	2	4	3
うちセミナー実施校	1	5	3	4
うち新規登録学生の在籍校	10	13	15	14
新規登録学生数 ※学校連携を介してサポステ登録につながった学生数	18	57	46	42

過年度の実績より、H28年度は県立高校（中でも就職希望者や進路未決定者の多い学校）や専門学校、大学など主に学校教育の最終出口となる教育機関との連携強化を図ることを目標にした。28年度に連絡を取った学校は26校、うち訪問した学校も20校と増加。新規連携校も数としては昨年度を下回るものの、8校中4校が県立高校で、サポステにつながった学生（新規登録学生）もいるなど実際の連携につながる活動を行うことができた。

また、定期訪問に関してはかねてから連携のある田奈高校と、H27年度より「かながわ多文化共生ネットワーク（ME-net）」の連携事業で訪問している横浜翠嵐高校定時制、希望ヶ丘高校定時制の計3校で実施し、在学中からサポステにつながる学生も一定数挙がっている。

定期訪問実績

	田奈高校		横浜翠嵐高校定時制		希望ヶ丘高校定時制	
	H27年度	H28年度	H27年度	H28年度	H27年度	H28年度
定期訪問回数（セミナー実施回含む）	24	19	19	19	21	19
延べ相談件数	74	64	52	47	57	59
相談利用学生数	35	32	19	16	14	16
うちサポステ登録につながった学生数	8	5	6	7	5	5

第2章 事業の成果と課題

その他、学内でのセミナーについても H28年度は定期訪問校である田奈高校で1回、翠嵐高校定時制で1回、希望ヶ丘定時制で2回、「かながわ多文化共生ネットワーク (ME-net)」との連携により磯子工業高校定時制でも1回、下記のテーマで実施した。

テーマ	「卒業後の進路を考えよう！」
目的	高校卒業後の進路について考える機会を提供し、進路はもちろん生活や仕事で困った場合には相談できる先があることを伝える。
内容	就職、進学、職業訓練、フリーターといった進路の種類やそれぞれの検討点（進学における奨学金、フリーターの危険性など）を伝え、困ったときに相談する大切さ、内容に応じた相談先（サポステ、ハローワーク、市区役所など）も併せて伝える。

テーマ	「アルバイトを始めてみよう～仕事について考えるセミナー～」
目的	アルバイトを始める上で必要な知識を伝えることで、在学中のアルバイト、仕事に向けた一歩を踏み出しやすくする。
内容	仕事の種類や内容、その他条件（給与や場所、勤務日・時間など）、求人の探し方などアルバイトをする上での基本的な知識を確認する。 実際の応募活動に向けて、履歴書の書き方や応募電話のかけ方、面接の受け方も講義形式で伝える。

その他の取り組みとして、学校連携を通してつながった若者の支援体制を強化すべく、毎月の事例検討で在学中や卒業後間もないケースを扱うことにした。ただし、学生の支援事例はまだ少なく、就職活動のスケジュールなど年度ごとにアップデートされる情報も多いため、次年度も引き続き支援スキルや知識を学ぶ機会を設けていく予定である。また、学校単位だけでなく学校関係者一人一人との連携も重視し、つながった学生に関する状況報告や社会資源や福祉制度といった支援情報の共有も積極的に行っていきたい。

(3) 泉区生活支援課

泉区生活支援課との連携は、H25年度より同区委託の「泉区における就労困難な若者の社会参加促進事業」として、生活保護世帯の若者を対象に、自立に向けた意識・自信の向上や社会参加、就労を目的とした支援を行っている。

主な業務として、週1回、担当者2名が交替で区役所に出向き、生活保護担当者から相談をすすめられた若者やその保護者との相談、家庭訪問を行っている。

その他臨床心理士の資格を持つ担当者1名が、生活保護担当者が対応に難しさを感じているケースに関して月1回のコンサルテーション機会を設けたり、年1回の研修講師を務めた。更に H28年度は市内の生活保護担当者を対象とした研修「対人援助職のストレスケア～ストレス場面への気付きと対応～」の講師を務めさせていただいた。

初年度からの出張相談、コンサルテーション(H28年度開始)の実績を以下に示す。

出張相談実績

	H25年度 (8月～)	H26年度	H27年度	H28年度
出張日数	31	48	46	46
延べ相談件数（若者）	29	120	131	94
延べ相談件数（保護者）	7	2	3	12
相談件数合計	36	122	134	106
うち家庭訪問件数	0	1	4	13
相談キャンセル数（率）	15(29%)	46 (27%)	64 (32%)	51 (32%)
相談利用人数（若者）	18	23	21	21
うち新規利用人数	18	18	9	12
うちサポステ登録につながった人数	0	5	1	1

支援を要する状態にあっても、区役所への来所や安定した相談意欲を持つことが難しい若者の多さから、H28年度は所内での出張相談に加え、家庭訪問にも力をいれることとした。今年度は生活保護担当者の協力のもと、3名の若者に対して計13回の訪問を行い、うち1名が区役所での相談につながり、他1名も継続的な訪問の実施に至っている。

生活支援課の相談では、サポステ本体の相談以上にひきこもりや不登校、経済、環境面の問題など現在進行形の困難を抱える若者が多く、就労以前に社会参加や人と関わることへの意欲を引き出す支援が求められる。家庭訪問の強化に伴い、上記の支援スキルも更に学んでいく必要があるだろう。そして出張相談から一步を踏み出す、サポステにつながる若者も増やすべく、担当者間でのケース検討や打合せ機会も多く設けていきたい。

臨床心理士によるコンサルテーション実績

	H27年度	H28年度
延べコンサルテーション実施件数	28	30
利用担当者数	12	12

コンサルテーションについては、実施件数のうち2件で事例検討方式を取り入れ、複数名の生活保護担当者とともにケース概要や対応策について検討する機会を持った。利用担当者数は全担当者21名のうち12名と昨年度同様、半数以上がコンサルを利用した計算になる。来年度は利用担当者数、その中で検討するケース数のさらなる増加を目指

第2章 事業の成果と課題

し、コンサルテーション活用事例の報告や事例検討の定期開催など多くの担当者と関わる機会を積極的に提案したいと考えている。

入口課全体として、来年度も引き続き積極的な訪問活動、顔を合わせる機会づくりを行っていくとともに、対応や支援の質を高め、連携を通じてつながる若者の数を増やすことを目標に、担当者間での打合せや出張相談、定期訪問ケースの検討機会を昨年度以上に設けていく予定である。

【文責：津田容子】

2. 個別相談事業の成果と課題

よこはまサポステにおける個別相談事業

よこはまサポステの相談業務では、利用者の利益を最優先に、利用者本人が自身のありたい姿に近づけるよう、自己決定を尊重し、社会へとつないでいくことを大切に考えている。そのため、初回相談（インテーク）の段階から主訴を丁寧に聴き取り、その中で本人の抱えている問題を見立て、それを踏まえた実現可能な支援プランについて本人と共有するよう常に心掛けています。個別相談では、必要に応じてプログラムや他の社会資源の利用も検討しながら、目標に向けてともに歩む形を取っている。

H28年度の特徴

H28年度は、過年度の支援から生じた課題意識として、本人が抱える問題が長期化、複雑化する手前の学校教育から離れる移行期の支援を重視し、在学中および卒業・中退後間もない若者に対する支援意識の強化、支援に必要なスキル・知識の共有を目標に据え、学校連携ケースを中心とした事例検討を通年で実施した。

その他の動きとして、前述の支援者相談係を介した紹介ケースの増加に伴い、相談全体として他機関との連携を行う機会が増えた点が挙げられる。延べ相談件数、新規登録者数についても、前年度に比して稼働している相談員数、新規相談の受付枠数が増えた背景もあり、下表の通り過年度を上回る数値となっている。このように、従来以上に様々な状況や問題を抱え、多様な支援を要する若者と関わる可能性が広がりつつある中で、よこサポの支援としてもより一層の質の向上、幅を広げる取り組みが求められる。

個別相談件数・新規登録者実績

	H26年度	H27年度	H28年度
延べ個別相談件数（本人）	9,293	9,386	10,255
延べ個別相談件数（保護者）	165	161	161
合計	9,458	9,547	10,416
新規登録者数（一般）	429	348	524
新規登録者数（学生）	87	69	83
合計	516	417	607

（* 学生は「生活困窮状態にある若者に対する相談支援事業」での登録）

相談員育成のための仕組み

相談員の支援の幅を広げる取り組みとして、新規利用者の担当者を決めるにあたり、相談員自身の専門分野（キャリア、心理、福祉など）によらず、様々なケースを担当する仕組みを導入した。経験の少ない、不慣れな分野の支援に関しては、後述のコンサルテーションでフォローを受けるなどして、利用者の不利益なく、相談員の負担も少ない形にて経験を積んでいけるよう意識した。

コンサルテーションとは、各相談員がケースで「困った」と感じたときに経験豊富な相談員と一緒に考える、助言を受ける機会を設ける仕組みであるが、相談員の精神的な負担を減らすことができる他、各相談員が自身のケースを通じて学んでいける機能も有している。コンサルテーションの利用ケース数合計は、H27年度が531、H28年度が682ケースと全体数は大幅に増加しているものの、相談員一人当たりで見ると、1か月平均の利用ケース数がH27年度は5.0、H28年度は4.6ケースとやや減少傾向にある。ただし、相談員により利用状況に差も見られることから、今後は利用機会の少ない相談員を中心に利用数の増加を図っていきたい。

初回相談の質の向上とコンサルテーションの活用促進

来年度は、多様なケースの受け入れ可能性を踏まえ、初回相談（インテーク）の質の向上とコンサルテーションの積極的な活用を目標に考えている。

具体的には、インテークの目的である「来てよかったと思ってもらえる相談」の提供に向け、相談員間での対応のばらつきを減らし、より丁寧かつ柔軟な受け入れを行えるよう、目線合わせや気付きの共有機会を定期的に設ける予定である。また、コンサルテーションについても、利用のタイミング、相談ポイントを各相談員に伝えたり、相談に関する研修を実施したりする中で、早目に自身の困り感に気付き、適切な活用する流れを作っていきたい。

【文責 津田容子】

3. プログラム事業の成果と課題

H28年の実績

H28年度よこはまサポステのプログラムとして下記の内容で実施した。

プログラム名	実施回数	参加人数（延べ）
ストレッチ体操	24回	136人
学びなおし（個別型）	24回	183人
CBT（認知行動療法）	48回	286人
SST（ソーシャルスキルズトレーニング）	24回	193人
のんびりテーマトーク	12回	77人
自己プロデュースセミナー	12回	102人
職業人の話「働くまでの道のり」	2回	32人
アルバイト活動セミナー面接編	12回	57人
アルバイト活動セミナー履歴書・電話編	12回	59人
GATB	24回	106人
ものづくりジョブセミナー	5回	37人
警備のしごとセミナー	11回	46人
家づくりセミナー	4回	24人
エクセル講座	23回	133人
ワード講座	24回	131人
ホンキの就職	15回	80人
計	276回	1682人

H28年度の取り組みと成果

よこはまサポステでは個別相談を支援の軸に置いているが、支援の質と効率を高めるためにはプログラム（集団支援）の役割は大きい。利用者の多様なニーズに合わせて多様なプログラムを展開することが理想ではあるものの、サポステ内だけでは、スペースや人員に限界がある。そこでH28年度は、H27年度に引き続き、他機関との連携によるプログラムを実施した。

一つは、特定非営利活動法人さらプロジェクトとの連携である。さらプロジェクトは、よこはまサポステの近隣に「さら就労塾」という就労移行支援事業所を運営し、IT教育に強みがある団体である。「さら就労塾」で、よこはまサポステの利用者を対象として、週3日～4日（計40日間）通所しPCスキル、ビジネススキルを身に付けていくプログラム～「働く力をつける研修事業」を実施。サポステでは一つのプログラムでこれだけの日数をとることができないため、この頻度でのプログラム参加が効果的と思われるサポステ利用者に対して、参加をよびかけ、22人（延べ378人）が参加した。成果としては、高い頻度で通所できたことや、スキルを身につけたことで働く自信が付き、就職や就職

第2章 事業の成果と課題

活動にふみだせた人が54%。就労移行支援事業所を選択することになった人が検討中も含め19%であった。

その他、株式会社リクルートホールディングスがCSRの一環として、NPOや大学と連携して実施している就職活動プログラム「ホンキの就職」をよこはまサポステでも実施した。よこはまサポステでは、自己PRと面接に特化した「1Dayセミナー」、グループワーク中心の実践型プログラム「4Daysグループワーク」のプログラムを開催。成果としては、「1Dayセミナー」参加者17人（実数）のうち6人、「4Daysグループワーク」参加者21人（実数）のうち7人が内定を獲得している。

その他、協力企業との連携によって実施したプログラムについては出口課の章を参照されたい。

28年度の課題

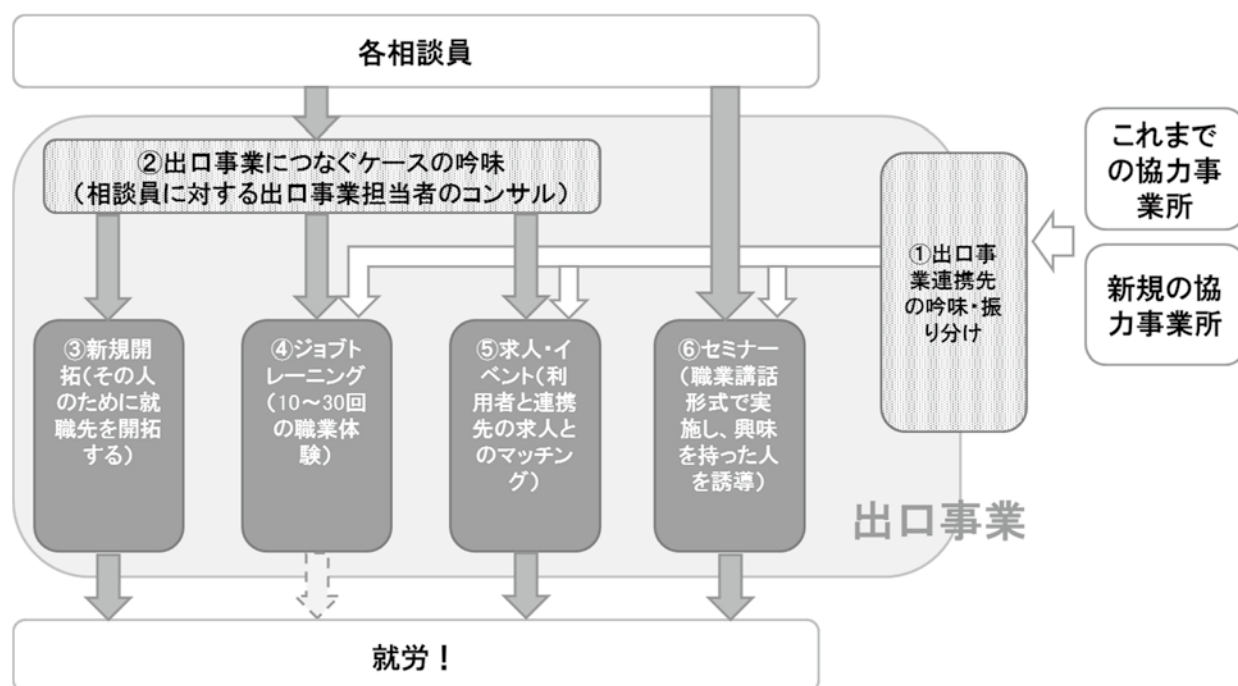
今年度は、「プログラムそのものも持っている目的を明確に言語化し、プログラム担当者はそれに集中した運営をする」という目標をかかげたが、目的の設定や見直し方法、企画、運営、効果測定などについては、プログラムごとに異なり、全てを担当者レベルに任せることで多少の齟齬も生じた。29年度は、担当者レベルで判断できるものと、サポステ全体の運営とのバランスで考えるものに分けて、改善策を検討していく。また、今年度に引き続き、来年度も具体的な就労へ結びつけることができるプログラムの企画・実施にも注力していきたい。

【文責：熊部良子】

4. 出口事業の成果と課題

出口事業の構成

よこはまサポステでは、これまでジョブトレーニングという枠組みで多くの事業所にご協力を頂いて、職業体験事業を実施してきた。28年度からは、ジョブトレーニングを含む外部との連携事業をすべてまとめて、出口事業として効率よく運営することを目標とした。出口事業の構成は以下の通りである。



出口事業の内容

① 出口事業連携先の開拓・吟味・振り分け

H28年度は、協力事業所の開拓についてこれまで以上に注力すると共に、企業側からも若い働き手を採用したいというアプローチが増えて、連携先を積極的に広げていくことができた。そのような事業所を、これまでのジョブトレーニングの枠組みだけでなく、様々な連携の仕方に振り分けて利用者とのマッチングを行った。28年度新たにコンタクトを取った事業所はおよそ50箇所だった。

② 出口事業につなぐケースの吟味

出口の開拓は利用者とのマッチングがうまくいって初めて成功と言えるだろう。そこで、連携先の特徴を知っていてなおかつ熟練した相談員である出口事業担当者が、出口事業につなぎたいケースを持っている相談員と、毎回十分に情報のすり合わせをしてマッチングを行った。利用者の状態に合った出口の形態はどれか、つなぐ事業所との間にミスマッチはないか、出口事業につなぐことは利用者にとって無理をさせていないかなどの視点で、多くのケースを適切な連携先につなぐことができた。

③ 新規開拓 (その人のための就職先を開拓する)

これは、空白があったりうまく自己アピールができなかったりする利用者に対して、その人に合った就職先

第2章 事業の成果と課題

を見つけようという試みである。入社できれば働く力はあると見込まれる人の中で、うまく面接を突破できない人に対して、希望の職種や条件を聞き取って、同様の求人を出している企業にその人を売り込むというアプローチである。しかしながら28年度は実績があがらなかった。要因としては、人手不足の業界でない限り例外的なルートでの採用を嫌う企業に対して、新たな戦略を見いだせなかったためである。

④ ジョブトレーニング

ジョブトレーニングとは、よこはまサポステが行う職業体験プログラムのことである。個々の利用者の目的やペースに合わせて10回～30回の体験を、協力事業所と個別にアレンジをして実施している。28年度の実施内容は下表の通りである。

(なお28年度までの協力事業所一覧は、巻末資料をご参照頂きたい。)

実施人数 (実数・累計)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
H26年度	1	4	4	7	9	12	15	18	23	23	23	25
H27年度	3	5	11	16	21	23	25	29	31	32	36	37
H28年度	6	9	16	19	21	23	28	30	34	34	35	40

実施回数 (延べ回数・累計)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
H26年度	10	40	40	90	130	180	220	280	341	341	341	361
H27年度	67	82	155	216	284	302	362	438	496	506	566	573
H28年度	163	189	224	311	364	403	467	513	558	586	599	673

その他、連携支援機関（めぐカフェ：フォーラム南太田が運営する就労体験の場）において、10名が延べ209回の体験を行った。また、ジョブトレーニング先で体験終了後にそのままアルバイト就労に至った利用者は、6名であった。

⑤ 求人・イベント

求人を頂く形で連携し実績を出せたところは、横浜市が雇用した短期アルバイト2名のみであった。しかし、採用前提でジョブトレーニングを受け入れてくれる事業所が増え、利用者にとっては働きぶりを見てもらってからアルバイトができる良い機会となっていた。その他、採用に直接つながる面接会のようなイベントは、28年度は実施しなかった。

⑥ セミナー

サポステのプログラムの一環として実施していたセミナーのうち、特に就労につながるものについては、28年度からは出口事業内に位置付けることとした。それによって、就労者を出すことをより強く意識した運営をすることを目指した。内容としては、職業講話のような形式をとって利用者に話を聞いてもらい、その職種に興味を持った人はセミナーを実施してくれた企業へ体験・就労をすることができるというものである。28年度は、「ものづくりジョブセミナー」を実施して下さっていた企業が事業形態を変更したことにより、8月をもって連携終了となった。これまでも多くの若者をものづくりの世界での就労につなげてくださり、28年度も8月までに2名が就労に至った。その他、「警備のセミナー」からは4名が就労に至った。また、まだ就労実績は出ていないが、28年度から新たに「家作りのしごとセミナー」を開始することができた。

	参加者数	見学者数	就労者数
ものづくりジョブセミナー	24	3	2
警備のセミナー	33	9	4
家作りのしごとセミナー	17	2	0

28年度を総括すると、出口事業としての体制が整い、効率よく業務を分担して実施することができるようになったことが、大きな成果であった。出口事業から就労につながったケースは合計14名で27年度に比べて減少したが、連携先の開拓やケースとのマッチングにおいては例年になく活発な動きがあったと思う。この動きが29年度にさらに実を結んでくるのではないかと感じている。

【文責：池田彩子】

第3章 事例報告

本年度の事例は、学校連携ケース、全く職歴がないケース、長期に渡って引きこもっていたケース、障害者就労の選択にいたるまで長期に渡って支援したケースを紹介する。

また、よこはまサポステ支援の中で、発達障害傾向について取り扱う場合、相談を進める際の4つの観点について、紹介する。

コラム よこはま若者サポートステーションと発達障害者支援 ～相談を進める上での4つの観点～

働くことに悩みを抱えている若者の中には、発達障害の診断があったりその傾向が見られたりする若者が多く含まれている。

未診断の若者に対する支援では、通常のサポステの支援メニューを用いながらも、発達障害傾向をどのように取り扱っていくかという困難なテーマに取り組んでいく必要がある。その際には以下4つの観点から相談の進め方を検討していく。

- ①発達障害的な特徴に対して本人の困り感があるか
- ②発達障害傾向からくる自信のなさ・自己肯定感の低さ・不安やうつなどの二次障害などに対して本人の困り感があるか
- ③能力のばらつきや二次障害などの状態から見て一般の就労が可能そうか
- ④発達障害という言葉に対してどのような反応が予想されるか

の4点である。

困り感が特になく本人に合った職場が見つかりそうであれば、たとえ顕著な特徴があったとしても発達障害の傾向には触れず、本人の特徴を大切にしながら丁寧な就労支援を行っていく。

①や②に該当する何らかの困り感がある場合には、発達障害という概念で自己理解をしていくことが本人の自己肯定感や対処能力の向上に役に立つ場合が多くあるので、本人の困り感とうまく結びつける形で、発達障害の可能性を取り扱っていく。

さらに③に課題がある場合には障害者枠での就労が有力な選択肢になってくるので、本人の発達障害傾向を取り扱った上で、医療機関を紹介して障害者手帳の取得をサポートし、その後に利用可能になる福祉サービスまでつないでいく。ここでは、“普通の就労ができないから”障害者就労を勧めるのではなく、“本人の望む就労を実現するための手段の選択肢を増やすため”の提案であることを、しっかり伝えていく。

また、いずれの場合も④の点を十分に考慮し、本人にネガティブな影響が強いようであれば、発達障害傾向を取り扱うことのメリットとデメリットを慎重に検討しながら取り組んでいく。

一般の就労が困難と思われる場合で、本人の困り感が少なかったり発達障害という言葉に強い抵抗や拒否感が見られたりするケースでは（多くのケースは当初このように見受けられる）、じっくり時間をかけて本人が納得するまで伴走する。安易に手帳取得に誘導したりせず、本人と一緒に試行錯誤しながら納得のいく結論にたどり着けるようにする。具体的には、職業体験やアルバイトに挑戦したり、正社員を目指して就職活動をしたり、ボランティアや各種プログラムの利用など社会体験を積み重ねていったりするのを支援していくことになるが、その過程で支援者は、挑戦の目的を確認したり、出会った困難を振り返ったり、悩みや迷いを整理して方向修正したりしながら、発達障害傾向を取り扱うことも含めて、その人に合った働き方をともに模索していくのである。

納得のいく働き方で就労先を見つけるまでには、年単位の支援が必要になることが少なくない。遠回りに見えるかもしれないが、就労の入り口でじっくり試行錯誤をすることは、その後の安定就労には極めて重要である。

【文責：池田彩子】

第4章 人材育成の取り組み

全体研修報告

当法人では、毎月一回、全体会議（職員会議）を開催し、そのうち2時間程度、人材育成のための研修を実施している。28年度研修は例年どおり主に管理職が講師を担当したが、一部、中堅職員4名の研修の一環として、中堅職員自身が研修を企画実施した。28年度の具体的な研修テーマと内容は以下の通りである。

■ 4月

テーマ	ユースポート横濱で働く上での決まり事を再確認する
目的	「法人就業規則」「法人職業倫理綱領」「ソーシャルメディア使用上の規定」「個人情報保護について」学ぶ。
手法	情報保護については、個人情報保護法、プライバシー保護、職業上知り得た情報についての守秘義務を確認した。
備考	毎年4月に実施

■ 5月

テーマ	「テーマ☆トーク スタッフ版」
目的	新入職員も迎え職員全体の親睦と相互理解を深めるとともに、相談支援に必要な「自己開示」の練習も兼ねる。
手法	2グループ（1グループ7名）に分かれて「仕事のやりがい」「これからやってみたいこと」を話し合う。テーマごとにメンバーをシャッフルし、テーブルなしの車座で各30分ずつ。
備考	「テーマ☆トーク」は、利用者向けのプログラムとして毎月1回実施している。ファシリテートは当該プログラム担当者が実施。

■ 6月

テーマ	「自己理解を深める～自分の内的キャリアを考える」
目的	自分の価値観を客観的に把握することを通して、支援者として他者（利用者）の価値観も尊重できるようにする。
手法	内的キャリア（働き甲斐、生きがい、働く意味など）についてワークを通して把握する。

■ 7月

テーマ	「自殺念慮への対応とケア」
目的	自殺念慮を訴える利用者があり、彼らにとって身近な相談者であるサポステの相談員が、それを最前線で受け止めるケースが珍しくなくなった。危険性を感じた場合の相談のしかた、利用者やその周囲で自殺が起こった場合の対応・ケアについて学ぶ。
手法	自殺に関する現状、自殺念慮への対応、自殺が起こった場合の対応について講義後、危険度をアセスメントすることと、危険度を踏まえた相談・対応についてのロールプレイを行った。
備考	臨床心理士（相談リーダー）が担当。

第4章 人材育成の取り組み

■ 8月

テーマ	「知識を体系化する」
目的	自分がもっている知識を、より大きな知識体系（理論的知識、事実に知識、実践的知識）の中に位置づけ、自分の知識の偏りを認識し、その上で自分の「知」をどのように体系化していくかを考える機会とする。また、これらを通して、サポステの相談業務は、高度でやりがいのある仕事であることを再認識してもらう。
手法	講義形式

■ 9月

テーマ	「相談業務の中で取り扱いたい、お金の知識について」
目的	相談に生かせるよう、お金に関する制度や規則に関して最低限の知識を身につける。
手法	奨学金への延滞金の賦課や保証人、連帯保証人への督促状・強制取り立て、ローン・クレジットの注意点、確定拠出年金加入による経済的恩恵など、基本的知識を講義の上、3つのグループに分かれて、ワークテストを行い、点数を競いあった。
備考	中堅職員が担当。管理職以外に、中堅職員が「講師をする」ことで、中堅職員研修としても位置づけた。

テーマ	「統合失調症について学ぶ」
目的	統合失調症の基本的な知識を学び、医療の必要性の理解、相談内で押さえておくべきポイント、統合失調症の症状に応じた対応を知る。
手法	講義形式と理解を確認する〇×クイズ。
備考	中堅職員が担当。管理職以外に、中堅職員が「講師をする」ことで、中堅職員研修としても位置づけた。

■ 12月

テーマ	「動機付け面接法の OARS(+) を知ろう」
目的	相談場面において、相談員は一つひとつの言葉の意図を意識し、慎重に取り扱うことが求められる。その際の参考になる技法として、紹介された。
手法	動機付け面接法の歴史、理念、解説とワーク
備考	動機付け面接法を自己研修で学んだ中堅職員が担当。 管理職以外に、中堅職員が「講師をする」ことで、中堅職員研修としても位置づけた。

テーマ	「ユースポート横濱の事業に関連のある法律を学ぼう」
目的	法人が実施する事業には、どのような法律が関わっているのかを知るために、そもそも法律とは何か、憲法とは何か、法律と憲法の関係などを再確認する。
手法	「法律」の基礎知識、法人事業に係る法律、日本国憲法について講義。
備考	サポステが法的に位置付けられた「青少年の雇用の促進等に関する法律」が2016年4月から施行されたが、法律の知識が不十分であることを自覚した中堅職員が、研修テーマにとりあげて企画。

■ 1月

テーマ	「相談場面を考える～相談のスキル・成長段階を知る～」
目的	相談には「問題解決」の目的のみでなく、「成長・変化」を支える役割があること、そのためには、相談員が相談における意識や態度を整え、相談スキルを用いて関わる専門性が求められること、相談員の成長には段階があり、自分の課題や困難と向き合うことを確認する。
手法	各種の相談業務の役割等について文献を参考に紹介。その上で法人の使命に基づいたよこはまサポステの相談員としての求められる力について講義形式で確認。その後一人ひとりの職員が、シートを用いて相談スキルをチェックした。
備考	相談リーダーが担当。

■ 2月

テーマ	「相談から見える課題を発見しアイデアを考えるワークショップ」
目的	ユースポート横濱は、個別相談を土台として、個別相談の中から明らかになった社会的課題に取り組むことをめざしている。利用者が「困っていること」から、「今すでにある資源や制度」の不足を見つける。
手法	KJ法を用いて、「担当する利用者が困っていること」を書き出す。課題をグルーピングして、「今、こんなことがあれば、こんな人がいれば、こんな仕組みがあれば、こんな政策があれば」というアイデアを全て書き出し、共有する。
備考	法人の使命について、職員が確認する機会とした。

