



さが若者サポートステーション

効果的な多機関連携について

サポステ基本情報

運営団体名	認定特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス
スタッフ数	常勤 56人 非常勤 9人 (R3.10.31 現在)

取り組みのポイント

① 取り組みのねらい・ポイント

平成18年度から「さが若者サポートステーション（以下、佐賀サポステと略記。）」の受託・運営を行う「認定特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス（以下、S.S.F.と略記。）」は、サポステ事業を基盤とした「協働型」、「創造型」の取組を推進し、若年無業者等の職業・社会的自立に向けた多機関連携型の支援体制を構築してきた（図1参照）。佐賀サポステでは法定協議会である「佐賀県子ども・若者支援地域協議会」を中核としたネットワーク体制を構築している。このネットワークは、佐賀サポステの実態調査で明らかとなった職業・社会的自立を阻害する「深刻化・複合化」した課題に対応するため構成機関を年々拡充し、連携協力体制を発展させている。また、佐賀サポステでは、「子ども・若者育成支援推進法（以下、子若法と略記。）」に基づく県内唯一の指定支援機関であるS.S.F.が介在することによって、社会生活を円滑に営むことができない子ども・若者を支援対象とする「佐賀県子ども・若者総合相談センター」、ひきこもりに特化した第一次相談窓口としての機能を有する「佐賀県ひきこもり地域支援センター」、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援機関である「佐賀市生活自立支援センター」等、各種総合相談窓口が「ワンストップ化」され、個々の事業がバラバラに実施されることで生じていた連携および誘導の際の「非効率性」が改善された他、統合的運営による「スケールメリット」が生まれている。

② 取り組みの具体的な内容・方法・効果

a. 連携に伴う「負担」への配慮が恒常的な協力関係を築く基礎

佐賀サポステにおいて、多機関との恒常的な連携が機能することになったのは、守秘義務に関して罰則を伴う規定がある子若法の枠組の効果もさることながら、連携に伴う「負担」に配慮した合理化が奏功している。その中核となる法定協議会以外に、社会的孤立に関わる問題に関して共通の課題を抱える「佐賀県生活困窮者自立支援連絡協議会」、「佐賀県ひきこもり対策連絡協議会」等の県単位の協議会に関してはS.S.F.がハブ機能を担うことで、各協議会の研修会開催および参加に関わる負担軽減を図ると共に、共通の課題に関して施策の枠組みを越えた連携が促進されている。他方、個別ケース検討会議等日常的な連携については、代表者会議で指定した担当者を通じて効率的、かつ安全に情報の運用を行うほか、移動に伴う負担軽減のため、招集形式での会議は極力避け、電話やICTを活用した検討会を優先するよう配慮している。

b. 連携が滞る場合には少数派の意見に耳を傾けることも必要

上記に例示したように負担軽減を行うなど配慮を重ねたとしても組織的な連携がうまく機能するとは限らない。このような場合、少数派であっても否定的な意見を持つ関係者への丁寧なアプローチが突破口となる場合がある。平成22年度に実施された「高校中退者等アウトリーチ事業」において、佐賀サポステは、教職員やスクールカウンセラー等学校人材では対応が難しい、ひきこもり、休学者等中退リスクの高いケースに絞り、学校連携を模索したところ、組織連携に関する書面の取り交わし等15校との連携が実現したほか、相談ニーズの高さから学校教育課の要請で、連携校をすべての公立高校に拡大することとなった。しかしながら、少数派ではあるが外部機関との連携に否定的な教職員が障壁となり、協議が進まない学校が表れた。その際、少数派の教職員からヒアリングを行い、その意見に真摯に耳を傾け、学校教育課と協働で必要な対策を打った結果、翌年には全公立高校43校を網羅する事業に拡大し、平成28年度に

は、小・中学校を含む県内すべての公立学校約300校を網羅する全国初の包括的訪問支援事業へと発展を遂げることとなった。

c. 協働実践を通じたマニュアル作成等による継続的、発展的取り組みの促進

サポステ事業のみならず、委託事業によって蓄積されたノウハウは、必ずしも行政側で継続的に引き継がれるとは限らない。行政側も担当者が2～3年で異動することが一般的で、一方の受託者側もプロポーザル等で入れ替わる場合もある。支援対象者の「深刻化・複合化」した課題を解決するためには、複数年での対応が必要な場合も少なくないため、継続的、発展的な取り組みを促すために、マニュアルの作成等、「見える化」することも効果的である。

③ 実施上の留意点

関係機関と連携するにあたっては、まず個人情報の共有をどこまで行うかについて事前に協議しておく必要がある。特に貧困、虐待、DV等家族問題を含めた秘匿性の高い「深刻化・複合化」した課題を有する方について関係機関と連携する場合は、利用申込書や個人情報の取り扱いに関する同意書等の取得方法については、その負担軽減のための書式共有化の検討も含めて、事前協議が必要であろう。なお、佐賀サポステにおいては、関連する16事業に関して1枚の利用申込書兼同意書で対応することが可能で、当事者の手続き軽減につながっている（図2参照）。その一方で、図3で示すように様々な理由で佐賀サポステの利用者登録ができず、報告ベースでの実績につながらないケースが急増していることも事実である。しかし、相談者の利益を最優先し関連事業および補完事業でカバーしたため、実相談件数は顕著な伸びを示している。

連携を深める上で各支援機関の運営状況の確認も不可欠である。まずは、その支援機関を運営している団体はどこか、その団体がどのような方針を持って運用されているのか等、働きかける前に実態を把握しておく必要がある。特にその支援機関の配置人数については、連携の方法を考えるにあたって留意が必要である。支援機関によってはマンパワー不足が常態化し、すでに手一杯になっている場合もあるため、連携に際しては、②でも述べたように相手方の「負担」への配慮を欠いてはならない。

図1

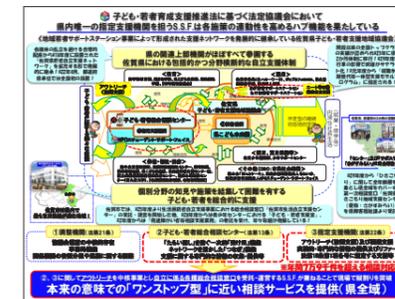
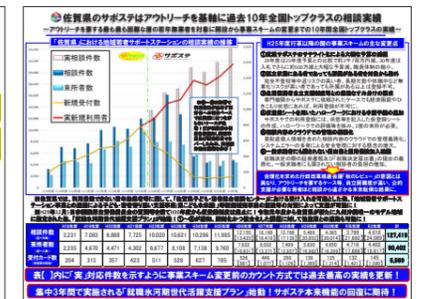


図2



図3



取り組みの成果と今後の課題

サポステ事業の特性を最大限に活用し、「就職」という出口段階の目標を掲げつつも、アウトリーチを用い、既存の窓口では対応が困難だった孤立する若年無業者等を支援対象とすることで、若年無業問題の解決に資する知見、ノウハウを蓄積したほか、その過程で把握された実態や課題に関しては、法定協議会において共有、協議することで、全公立学校300校を網羅する包括的訪問支援事業、「佐賀一括同意方式」（前述）等、全国初となる補完事業の創出にも貢献している等の成果を挙げている。

今後の課題として、多機関連携のために必要な人材をいかに育成していくかという点が挙げられる。連携のための仕組みは大前提として必要だが、その仕組みを運用する人材がいなければ、連携は絵に描いた餅になってしまう。そのためにはサポステだけではなくいわゆる自立支援分野で働く支援員等の雇用条件の改善（多くが契約社員、嘱託職員等非正規雇用でキャリアパス、キャリアアップが困難であるため）と同時に、支援の「プロ」を育てる戦略的な人材育成システムの確立が必要となるのではないだろうか。