

誰もが働ける社会をつくる

ソーシャルファームを知って、考えて、動きたくなるワークショップ

【第4回】ソーシャルファームのリアル（雇う人の目線から）

2024年3月14日（木）19:00-21:00

SHIBUYA CAST./渋谷キャスト スペース

登壇者：

小関智宏

ディースタANDARD株式会社 代表取締役

阿部 渉

認定NPO法人育て上げネット ユースコーディネーター/ケースマネージャー

ナビゲーター：

近藤 武夫 東京大学 先端科学技術研究センター 社会包摂システム分野 教授

ファシリテーター：

紫牟田 伸子 編集家/プロジェクトエディター/デザインプロデューサー

<はじめに>

紫牟田：皆さん、こんにちは。全4回の4回目です。本日は、ディースタANDARD社（以下、Dスタ）の小関社長と育て上げネットの阿部渉さんに来ていただいています。今回はまとめの回でもあるのですが、日本のソーシャルファームとして認められているDスタさんのお話をうかがいつつ、Dスタさんというソーシャルファームを外からサポートしている育てあげネットさんのお話もうかがいたいと思います。小関さん、阿部さん、どうぞよろしくお願ひいたします。

ソーシャルファームワークショップは、ソーシャルファームとは一体なんだろうという導入部である第1回では、イタリアの精神病院の元患者さんたちが地域の中で暮らせるようにする、地域の受け皿としての企業であること、包摂する社会として“支援する/される”関係ではない働く環境について考えました。続く第2回は、イタリア全土に広がっている「地区の家」という活動を、その一つであるアレッサンドリアの「地区の家」からファビオさんがオンラインでお話してくださいました。そこでも支援とはその人が何をやりたいのかを引き出していくことであり、その人が生きることであるというようなお話をうかがいました。

そして、3回目・4回目はセットになっておりまして、3回目は日本のソーシャルファームのリアルなお話を聞こうということで、Dスタさんで働いている社員お二人のお話をうかがい、

「働く人の目線」から、おふたりがどのようにしてDスタで働くことになったのか、Dスタでどんな働き方をしているのかなどをうかがったわけです。

4回目の今回は前回と逆の目線、つまり働くことを支える側・働く場所をつくっている側のリアルなお話をうかがいたいと思います。Dスタさんというモデルの中で、働く視点と働いてもらう視点、働く側の視点と雇う側の視点というセットになっています。

それではまず、小関社長からどういう思いで会社をつくられ、どういう活動をされているのかをうかがいたいと思います。小関さん、よろしくお願いいたします。

<登壇者トーク>

小関：こんばんは。Dスタの小関と申します。私自身の簡単な説明をすると、宮城県仙台市で生まれまして、いま45歳です。私が20代前半の頃は、ものすごいベンチャーブームみたいな、僕らの少し上の世代の方たちがどんどん会社をつくっていくというような時代背景がありました。裏を返すと超就職氷河期だったんですね。全然就職できない奴しか周りにいませんでした。ですから大学時代は周りに起業しようとしている人間がいっぱいいました。私も大学時代から仲間と広告代理店を起業して、失敗して……みたいなことを繰り返しています。そんなことから、“「0→1」を最も得意とする”なんてかっこいいことを言っていますが、失敗をどんどんするんだ！みたいな感じで、ご縁があつていまは「ディースタンダード」という会社をやっておりまして、来月から18年目に入ります。

事業内容は“インフラの設計構築”と言われる領域を主体としつつ、システム開発、システム運用やサポート、モバイル系の事業部で携帯電話の無線のことをやったりしています。もし僕がエンジニアだったらこれほどいろいろなことはやっていないと思います。どちらかというと私の根っこは営業で、お客様からいろいろな困りごとを聞いているうちに、「じゃあ、依頼するからやってみますか」みたいな話で仕事が広がっていくんですね。また一方で、エンジニアさんと深く付き合っていくと、やりたいことをどんどん言ってくれるので、まだうちの会社にはないような仕事でも外に行つて聞いてみると「あるよ」というので事業部を追加していくうちに、最初は一つだったのが4つ、5つと増えていきました。エンジニアさんがやりたい仕事をやろうと思うと増えていったと言えるわけです。

私たちの会社の「Passion@ge」というテーマは、創業時は起業ブームではありましたが、IT業界は結構エンジニアを使い捨てにしているような……ちなみに、創業は渋谷の桜丘なんです。今は完全に綺麗になってしまっているんですが----周りは同業者ばかりなんですけれども、「こんなに若者を大事にしない業界は見たことない！」って思うくらい大変な感じでしたので、我々だけでも若者にフォーカスして、若者が光るような会社づくりをしたいということを創業でまずテーマに掲げました。同業がたくさんある中で自分たちは何をするか、という理想は高かったんですが、まずお客さんを定着しなければいけない、エンジニアも育てなければい

けないという中で、後ほどお話ししますが、ご縁があって育てあげネットさんとお会いしたんです。

「Passion@ge」は、18～35歳を中心とした情熱的に夢を追いかける世代というような意味の造語で、若い方たちが活躍するということに注力する、若者を引き上げていく、若者にどんどんチャンスがあるような会社づくりをするというキーワードです。働く人が寂しくならない場の提供、場をつくるということがないと、たぶん寂しさってどうしてもできてしまうので、どうすればいいのかとずーっとやり続けています。答えは出ないんでしょうけども、やっていくのが楽しくてやっていたところですよ。

その仕掛けとか仕組みのいくつかを写真を交えてご説明します。4点ですね。

1点目は「月次親睦会」。月1回、弊社ではエンジニアはさまざまなお客様のプロジェクト支援に行ったり在宅で仕事をしたり、プロジェクトルームに行っている場合もあるので、百数十人の社員が全員同じ場所に通勤しているわけではないという業態ですから、みんなで集まらしましょうよ、という機会です。写真左は、育てあげネット出身でうちの会社で執行役員になって経理部長をやっている人物です。勉強が好きすぎて、エンジニアなんだけど社労士まで取っちゃったり、とにかく資格が大好き。右の写真はベルギー人なんですけど、日本に来て「仕事をくれ」みたいな（笑）突撃で入社してきて、ものすごく勉強熱心でグイグイ伸びるっていう……なので、日本人に関わらずいろんなのがいます。下の写真はたまたま会社好きなメンバーが集まっていますけれども、こんな感じでみんなでお食事したりしながら、お話をしていくというのをやっています。

大人数で集まる親睦会に対して、2点目は少人数でまず最初に身近な仲良しをつくる

「Commune（コミュニオン）」です。これも月1回、少人数で、オンライン形式と対面形式を選べる。新人さんもここに混じると、なかなか数人ならなんとかなるんですね。下の写真は今年入った方が中心だし、上の写真はなんだかニコニコしていますよね。一応、写真を証拠に出してもらってまして……。お金を会社から支給するので、やってないでお金だけっていうのはまずいよね、というのでこういうルールにしています。これももう、みんな大好きな会議体なんですけど、定着して長いですね。10年以上やっています。

3点目は「講和」です。私どもは、一緒に仕事をするにあたり、いろんなきっかけでいろんな関係機関さんから会社説明をしてほしいという話から、見学、その後いきなり採用面接……みたいな話ではなくて、会社でやっていることの一部でも経験してみませんか？という最低1日2日、長いと一ヶ月半みたいなインターンのコースをいくつか用意しています。その時に、ちょっと前に入った先輩がインターン生と話す機会を設けて、「本当に楽しく働いているのかな？」というのをみてもらえるようにしています。

4点目は「P@KIC」です。年に2回、春と秋に全体で集まる会をやっています。春は社員旅行に行っています。コロナが終わってやっと今年、4年ぶりに本当にこんな大宴会場で、いまだき畳に座布団しいて座るといって……わちゃわちゃですよ……（笑）。これが醍醐味ですよ。最近足が疲れるんで椅子が多いらしいんですけど、今年もやりたいという社員のリクエ

ストで今年も畳に座布団の着座式になりました。そんな取り組みをやっています。

紫牟田：エンジニアはブラックだということから始まったんですね。若者にフォーカスする、ということから育てあげネットさんの話が出てきましたが、まずは「育てあげネット」とはどのようなところなのかということをお話しいただきたいと思います。

阿部：認定NPO法人育て上げネットから来ました阿部渉と申します。小関さんとのお付き合いは法人としてもだいぶ長いということで。

私たちがどういうことをしているかと申しますと、いわゆる若者の就労支援を支えているNPOになります。働くことに困難を抱えた10代の若者から39歳までの方を対象に、いわゆる就労支援をしています。働くという困難を抱えているというのは、やはり、不登校の経験のある若者、就労経験がありながらも人間関係あるいは仕事の内容・中身でつまづいてしまってまた社会に戻る、復帰するということが不安で仕方ない…でもどうしていいかわからない…誰かの力に頼りたい…だけど、なかなか身近に相談できる相手もいなくて孤立してしまう。そういった、いわゆる無業状態の期間が長期化してしまうと若い方たちです。

実際、データとして無業状態の若者は200万人近くいる、つまり17人に一人、学校のクラスで言うと、1クラスに一人、二人はそういう無業状態に陥る若者がいることになります。背景として、学校に馴染めていないとか、そもそもクラスに入れない、学校というコミュニティにも上手く馴染めていない、その結果、社会との接点というものが遠ざかって縮まって、最終的に成人を迎えるんですね。

私たち法人のビジョンとして、全ての若者が社会的所属を獲得し、働くということと働き続けるということを実現できる社会というのを目指そうとしています。ミッションは若者と社会をつなぐ。なので、若者を社会に戻すだけではなく、社会が若者を受け入れるということも含めて円になるような形で、サイクルを社会につくっていったらいいなということでやらせていただいています。

私は「育て上げネット」の代表でもなく、本当に緊張してこの場に立っていますけど、自己紹介しますと、「育て上げネット」で就労支援の現場でリーダーという形で立たせていただいています。私自身も高校卒業直後に、昔で言うと「ニート」という表現があったかと思いますが、私も学生時代、不登校の経験と、いわゆる進路未決定で高校を出てしまったので、就職するのか進学するのかということに迫られて決断できず、気づいたら学校という社会を離れてしまって、結局自分の力で何もすることができず、2年間ほどひきこもり生活をしていました。で、いまこうして育て上げネットの代表として話していますけれども、私自身も当時の育て上げネットの就労支援に参加させていただき、一年ほど利用者、当事者として参加させていただき、いまの理事長の工藤に声をかけられて現在に至ります。いまは現場で、自分と同じような背景を抱える若者や、つまづいてどうしようもない状態の彼らと日々現場で関わり続け、少しでも自分たちが社会に必要とされているんだなという実感であったり、自己肯定感が低い方た

ちも多いですから、いわゆる就労訓練という立ち位置で、農業だとか近隣のマンションやアパートの定期清掃をさせていただいたり、市内の保育園で子どもたちと遊ばせていただいたり、地域の夏祭りでお神輿を担いでみたり、模擬店で焼きそばを販売してみたりとか、本当に直接仕事というものに結びつくかどうかは置いておいて、社会に出てみる、いろんな大人と関わってみることで、他者との関わりやその中で生まれる人とのコミュニケーションというものをいま一度学んでいく、という機会をつくって、その中で、自分の中で向き不向きを知るとか、なんとなく「人相手の仕事が楽しかったな」とか、「黙々と取り組む仕事体験が自分にはあっているのかな」とか、そういうものを日々感じてもらいながら、最終的には就労という出口に向けて、サポートしていく。「ジョブトレ」という事業なんですけれども、働く土台というものをこうして形成していく中で、最終的にはDスタさんのようなところで、まずはインターンだったり職場見学のような形で、最終的には自分が働きやすい環境なのか、または自分がやっていけそうな仕事内容なのかといったことを知っていただくということでインターンさせていただいたり、直接来ていただいて仕事の話に参加している若者たちに伝えていただく機会をつくっていただいたりとかといった形で、土壌づくりから最終的には進路を一緒に見つけていくとか、または履歴書をつくるとか面接対策をするとかという、最終的な就職活動の応援というのを広くやらせていただいています。

その他の事業としては、いわゆる「予防するという観点」というんでしょうか、当事者本人たちは困っていても自分たちでアクションを起こせない方が大変多いので、基本的には保護者からつながっていくんです。そもそも保護者も日々自分たちのお子さんのことで悩まれているわけですから、保護者を支えるということで、保護者支援をやっているチームもありますし、そもそも幼少期、学生時代に遡って、そこで彼らに早いうちに金銭教育という形で働くとなった時に、月いくら稼げるのか、一人で生活する時にどれくらいお金がかかるのかというような金銭教育を全国色々なところで高校に入らせていただいて、いわゆる予防的な支援と言うのでしょうかね、できるだけ早く、問題を抱えているような若者と接点を繋いで早いうちから支援が彼らに行き届くような形でいろんな事業を展開しています。なので、15歳から39歳というのが若者の定義としてありますが、法人としてやっている事業全体で言うと、小学校3年生のお子さんの学習支援から、40～50代の氷河期世代の若者、そこに携わる保護者の支援と、かなり幅広い年代の方たちを広くチームで支えているという形になります。

紫牟田：ありがとうございます。若者をめぐるさまざまなステージに関わろうとされているんですね。Dスタさんは普通に会社なわけですが、そうした支援をされている育て上げネットさんとはどのように関わり始めたのでしょうか。

それをうかがう前に、ナビゲーターの近藤先生をご紹介しますと思います。

近藤：みなさん、半分くらいの方は初めましてですね。前回は来てくださった方もおられるので、今回も来ていただいてありがとうございます。私は東京大学の先端科学研究センターでソ

ーシャルインクルージョンのことをいろいろなプロジェクトを通じて研究しています。私自身は主に障害があるとか疾患がある子どもたちや若者たちの支援に関わる人が多いんですけども、最近ではインクルーシブに働くということにも取り組んでいますので、僕もいろいろな地域の人たちと連携しながらやっていることが多いものですから、いわゆる引きこもりと呼ばれている状態にある人たちだったり、難病があるとか困窮者というような言い方をされている方たちとか、いろんな属性のある人たちに関わって仕事をしています。今日もその観点からいろんな質問をさせていただけたらありがたいと思っています。

<意見交換>

柴牟田：ありがとうございます。それでは、お二人の馴れ初めから伺ってみましょうか。普通は、IT企業とNPOとの接点はあまりないと思うんですが、どのようなきっかけがあったのでしょうか。

小関：育てあげネットさんとの出会いは、冒頭の自己紹介での「先輩の世代がどんどん会社づくりをしている」という話がきっかけになります。日経新聞を毎日読むような社会人になって創業して数年経った時、日経新聞に「社会起業家」として育てあげネットの工藤さんの写真がバーンと載っていて、「なんだ、このカッコいい人は！」と思ったんですね。それで、本当に会いに行ってしまったんです。ソーシャルのベンチャーというか、“ソーシャル”というキーワードは、当時、超新しい言葉だったんです。“IT”とか“サイバー”とか言っていればオシャレだと言われていた時に“ソーシャル”という言葉はなかったんで、どういうことなんだろうなあ、と。「これって儲かるのかな？」みたいな観点があって、でもまず、カッコよかったので会いたいな、と。お会いして、「ITのことをやっているの何か一緒にできませんか」という話をさせていただいたんですが、「ちょっと難しいんじゃない？」って帰されましてね。怪しまれたんですね。当たり前ですよ。飛び込みのような形で、「なんだ？」って感じなんですね。

で、改めてアポイントを取らせていただいて、ゆっくりお話しさせていただいて、「まずじゃあ、あなたたちは育てあげネットの取り組みを勉強するところから始めてください」ということで、先ほどお話しにありました、親御さんがお子さんのことで悩まれている相談会「結」に私と池田（取締役）で見学に行きました。ショックを受けました。こんなにすごい取り組みをされている会社さんだったのに、いきなり代表理事に向かって行って「こんにちは！」みたいな、「間違えました、順番」みたいな（笑）。本当に素晴らしい取り組みをされているということをまず、第一ステップで勉強させていただいた。それで「我々に何かできるのだろうか？」ということで、インターンシップをつくっていくお手伝いをさせていただくということで、ITプログラムをつくるというところをご一緒させていただき、そこからつながりが徐々にできてきました。ですから、「人が欲しいから」という考え方は全然なかったんですけど、工藤さんからは“知らない人に大事な若者は預けられません”みたいな、もう、門前払いみたい

なところからスタートしたんですね。それが12、3年前の出来事

紫牟田：創業して何年目頃の話ですか？

小関：12、3年前の出来事だと思います。

紫牟田：育てあげネットさんがNPOとしてできたのは何年なんですか。

阿部：今年の5月で20周年になります。

紫牟田：Dスタよりもちょっと先輩なんですね。

小関：（工藤さんの）年齢もちょっと先輩です。いとこくらいの世代とかな、って勝手に言ってますけど（笑）。

紫牟田：実際にインターンで若者が入って来るとい道筋はどのようにつくられていったんですか？

小関：ここでそろそろ阿部さんの登場になるんでしょうかね。第1号がタケダくんなので。

阿部：そうですね。そもそもDスタさんと出会う以前は、私たちの就労支援の現場の中ではITの“あ”の字もないような……本当に、近隣の駅前に向かう道路のゴミ拾いをひたすらするとか……。やっぱり私たちも創業して間もない時期でもありましたし、立川市で活動するという意味でまだまだ地域に根付いていないわけです。ですから、周辺からは「日中に元気ない若者たちがいつもゾロゾロ歩いているぞ」（笑）って指さされて見られていたんですね。地域の方たちからは逆に、「お前ら、職員なんだから、社会人なんだから、元気な若者をなんでちゃんと教育しないんだ、挨拶くらいさせろ」みたいに怒られたりするんですよ（笑）。昼間に若者がゾロゾロ歩いている。「普通、働いているだろ」っていう話ですけど、その時間に活動していく。当時、みなさんやっぱり「働いてない奴は怠けてるんだろ」とか「やる気がないんだろ、お前ら」っていう話で、やっぱりこう、冷たくされてしまうというか、理解を得られないということが多かったんですよ。地道に、若者が働けないで困っている、別に怠けているわけじゃないよ、ということも地域の人に知っていただく……いろんな方たちと関わらせていただくことで、「あいつ、元気ないけど、お前たちのところに通っている奴らって、いい奴らだな、真面目じゃないか」って言われたことは何度もあるし、黙々とやってるなという評判を徐々に得られるようになって……本当にもう、マンションとかビルのお掃除をひたすら毎日していたりとか、ビジネスホテルの大きなお風呂をみんなで磨いてみたりとか、あとは新聞販売店の折

込を機械にセットして折るのをやらせてもらったりとか、炎天下の中、若いんだから大丈夫でしょ（笑）ってひたすら種をまくとかチンゲンサイの苗を植えるとか（笑）……そういった体を動かす体験、作業が多かったんですね。たぶんDスタさんと出会えたのがきっかけで、インターンという話にもなるんですけど……そもそも、プログラムを一緒につくったのが先になります？

小関：ええと。プログラムをつくるのは少し後になりますね。まずは中央区銀座にあるうちの会社に通うのは、そもそも立川からだとかハードルが高いんですけど、通えるなら一ヶ月くらい来てもらって、そこでITの資格の勉強とか、まず会社に行ってみる、オフィスに通勤するというのをやりましょう、というケースを先につくった形になると思います。

阿部：そこでうちに来ていた若者はやっぱり体を動かすブルーカラー的なお仕事に就くことが大半だったんですけども、時代とともにクリエイティブな、パソコンを使ってとか、ITスキルを学びたいとかいう若者たちも集まるようになったんです。第1号でインターンさせていただいた若者も利用者で来ていたんですけども、このたびうちの職員になりました。その子が第1号で、会社まで往復してインターンさせていただいて、最終的にお世話になったんですね。

小関：一ヶ月間本当に頑張って通って、パソコン触るところから……たぶん彼は最初からタイピングくらいはできてパソコンに興味はあったので、当時はCCNAというネットワークの資格を取得するとエンジニアの登竜門になるような時代だったので、まずはそれを頑張ろうって……。彼はCCNAの資格を取って自信がついてきて、インターンからちょっとアルバイト……いきなりフルタイムは難しいかな、とかっているんな相談をしながらちょっとだけの仕事をやってみてもらったり、じゃあ、今度は少し長めの仕事をやってみるか、っていうので徐々に増やして行って、結局5年くらいは正社員のエンジニアとしてやってくれました。で、育て上げネットの支援をする伴走者さんってすごく魅力的な仕事なので、阿部さんのところに戻るよ、という話になっていま幸せに育て上げネットの職員として頑張っているということです。

近藤：前回、Dスタで働いているWさんとNさんに来ていただいて、お二人とも育て上げネットさんからつながって働いているというお話をうかがいました。お二人ともに何もしていない時期があって、Wさんは内定が取り消されたりして、何もできない状態になってしまったけれども最初の一歩として育て上げネットさんにつながって、そこからDスタにつながり、Dスタで働くというところに来て、いまは戦力としてウェブアプリの開発とかやっています。Nさんは大学卒業後、飲食業界で働いていたんですけど、そこからいろいろなことがあって3年くらい引きこもりの状態になって、後がないぞ、でもどうしたらいいんだろう、と思った時にご家族のご紹介で育て上げネットさんにつながって、そこからもう一歩が始まって、今はもう、金融機関

向けのシステムをバリバリやっておられる。

いま馴れ初めのプロセスをうかがって、なるほどこういうふうに始まっていったんだと。私自身、育てあげネットさんに勝手に注目していてよく知っていますし、工藤さんと一緒に登壇したこともあるのでお話もうかがっていたんですが、ITのプログラムは本当にいま主力の一つとして有名でしたので、それを一緒にやられていたんだって、なるほどここにそれがあったんだと、いちファンとしてお話を聞いていたところでした。

前回、WさんとNさんに来ていただいて、たくさんキーワードをいただいたんですね。お二人は、Dスタさんという会社全体で大事にしていることいくつもあるんだとおっしゃっていて、すごく印象的なキーワードの一つが「若者の居場所としての企業をつくろう」という言葉でした。小関社長からはもちろんのこと、取締役の池田さんからもそれをうかがいました。他にも2つほど印象的なキーワードがありまして、ひとつは「寂しい人をつくらない会社にしたんだ」ということ、そして、「過去がどうだったかじゃなくて、これから先を見よう」という言葉です。「若者の居場所としての企業」「寂しい人をつくらない会社にする」、そして人を見るときに「ここから先を見よう」という態度、前回のお話を通じて、この3つのポイントで会社のスタンスを拝見させていただきました。

また、小関社長が「育てあげネットさんと一緒に育ってきたんだ」と言われていたんですね。この授業は、まず、ソーシャルファームってなんだろう、どこからできてきたんだろうということ、そして海外で行われている取り組みを聞きました。それを日本でどういうふうに根付かせていくのがすごく大事なので、前回と今回が本質の部分だと思っていました。

ソーシャルビジネスを狙うとかその形に持っていくという話よりも、結局、戻ってきたところは、一人一人の社員、若者を大事にしたいんだ、という気持ちだったり、単に会社の中だけでやっていくのではなく、育てあげネットさんという一つの社会の資源とつながって、一緒に育ちあってきたということだったりをおっしゃっておられたと思います。

このソーシャルファームという取り組みは、日本ではソーシャルファームはまだ広がっていないので、誰かがソーシャルファームをつくっていくことを東京都が条例で支えます、という話なんです。

障害のある人の支援は取り組みとしては1960年代からずっとあるんですけど、若者というのはなんだかわからないものですよ。若者の苦しみみたいなことって、別に障害があるというふうに位置付けられるわけでもないし、自分自身が何者かわからないというところもあるし、社会の中での苦しみみたいなものもなんだかわからない。でもそこに寄り添って、若者を使い捨てて会社が成長していくのではなく、その人たちこそを大事にしていくんだという強い思いみたいなものを経営者が持つ。こうした理念を持つのは、経営者ならではのことだと思うんですよ。小関さんは「大事にするんだ」ってサラッとおっしゃったんですけど、なぜその考えに小関さんが至ったのか。何か響いてつながったのではないかという気がしていますが、そのへんは何があったんでしょうか。

小関：はい。育て上げネットの工藤さんも私も反骨精神みたいなものがあるんですね。決まりきった形に当てはまらないとダメと言われるのがものすごく嫌なんですね。たぶん工藤さんもそうなんだと思うんです。なので、人がやらなそうなこととか、やってはいけないようなことだけれどもすごく魅力があることに進んでいきたいというのがあって。会社というものが、特に日本にいと、ものすごく息苦しい場所だなと思うんですね。そもそも就職氷河期なんていうのもひどいレッテルなわけですよ、僕からしてみると。「えっ、僕たち就職氷河期の人間だったの!？」っていまわかりましたけど（笑）、そりゃ、辛いわけだわ。阿部さんは韓国に行っていざしたけれど、韓国も同じように苦しいんですよ。就職もものすごく大変だし。僕はベトナムが大好きで60回近く行っているんですけど、全然苦しそうじゃないんですよ。若者がいっぱいいるし。でも無業ですよ。違う仕事で20~30人面接してきたんですけど、ほとんどの人が家事手伝いなんですよ。お父さんお母さんの手伝いをするって大変立派な仕事ですよ。あまりにも幸福度が違う。こうやって色々わかってきちゃった。日本人、辛いじゃん。でも僕らは日本に生まれたし日本が好きですけど、上の世代が若者に対してのフォローをやっていないんですよ。それで「じゃあ、いいよ。自分たちでやるよ」みたいな感じです。ですから、たまたま後から“ソーシャルファーム”って付きましたけど、「自分たちで邪魔されない場所をつくるんだ」みたいなのがやりたいテーマになっていることなんです。

近藤：第一回に私が「こういうことを4回を通じて考えられたらいいなあ」と言っていたのは、私たちにとって、“働く=雇われる”になってしまっていて、誰かに雇われて認められて所属を許されることから自分の社会的アイデンティティが出来上がってしまっているんじゃないか、それをもう一回、私たちの側に取り戻していくということがソーシャルファームの本質的な営みなんじゃないか、ということなんですね。来てくださったみなさんがソーシャルファームを目指すというよりも、自分が感じている課題意識で自分が雇う側になっていく、そういう観点のためにソーシャルファームを応援する条例ができていたりするから、そこに向かっていきませんか、という話をしたんですが、いままさに、おっしゃっていたことから思い出しました。

かつ、問題意識が自分の言葉になっておられるなと思います。社会課題みたいなのも誰かにつくられていて、誰かが名前を与えたものがあるって、それになろうとしていく……それでは起業って難しいですよ。やっぱり自分が強く感じている問題意識を、自分の企業の営みの中に織り込んでいくというのが、それが本当の社会的企業なんだなと思いました。

阿部さんにお伺いしたいと思います。マイクロソフトとも一緒にプロジェクトをやっておられるのを知っていて、すごくいいアイデアだなと思って見ていたんですけど、飛び込みで来てくれた人と仲間になって一緒につくっていくという話はすごく面白いと思いました。もう一つ、“ソーシャルファーム”という認定は最近できた条例なので、後からDスタさんが認定されたと思うんですね。会社の営みってお金を儲けることが大事なわけですが、それだけでなく、会社は社会の“公器”と言われたりしますが、その公器の部分のところって意外と放置してい

る会社が多いというか、まず経営者としての成功と会社の成功を第一義におくところが多いと思うんですけど、育て上げネットさんでは、これだけのソーシャルな視点の会社に出会えることはよくあるんですか。

阿部：そうですね。基本的に現場で関わっていますと、それこそ設立当初は本当に求人票と睨めっこして、「ここ行こう、あそこ行こう」という、一緒に伴走しながら仕事を探す、みたいなアプローチでした。でも結局時代とともに、みんなと同じように社会で働くことがそもそもできない、健康ですごく真面目であるけれど週5日、8時間働くということがそもそもできない、すごくいい子だし素直なんだけど朝起きられない……じゃあ、その子は普通に働くことができるんだろうか、となった時に、「そういう若者もいるよね」という理解が必要です。社会全体もそうですし、企業も、「そういう若者がいますよ、人前では喋れないし、面接なんかでもずっと下向いてしまっていて、いくら受けても落ちちゃう。でも言われたことは本当に素直にやってくれます。そういう観点でこの子を見てほしい」ってなるんですけど、なかなか彼らを雇ってくれる企業さんと巡り合うことがないんですね。ですから、最近は「そもそもうちに支援を受けに来る若者たちはこういう子たちが多いです」「そもそもあなたたちは若者を大事に育ててくれますか？」っていう形で、彼らの出口をいかに探してくるか、という“社会連携”という別のチームがあるんです。いろんなところにアポを取って、一日に何百社と電話している職員もうちにいるんですよ。僕には真似できないなと思うんですけどね。そこで300社にアプローチして、育て上げネットのビジョンを説明して、「こういう若者たちを応援してください」って言って、そこに反応してくれた2~3社の出会いを大事にしながら、若者を繋いでいく。まずは、「こういう若者がいるんだよ」っていう背景を一生懸命伝えて、そういう企業と手を取り合いながら、僕たちも企業も併せて彼ら育てていく。大事にしていく。安心できる職場環境をお互いにつくっていくことを目指せるようにしようという別のチームがあります。

近藤：まだ数百社に1社という状況なんだということがよくわかりました。最初飛び込みで来てくれたのはよかったですよね（笑）。探しにいくんじゃなくて、来てくれたという……。前回は話題として出たことですが、ソーシャルファームって、社長が「俺が全部助けてやる」みたいなこととは本当に違う。逆に誰かと繋がることで育ち合っているとか、そこで育った若者がもう一回ロールモデルとなって後輩たちを育てて、自分の経験を話してくれるとか……ロールモデルを大事にするというのは最初の小関社長の話にもありましたけれど、本当にキーワードだなと思いました。

そう考えると、「若者」というのはいろいろな社会の課題の一つの切り口だと思います。私は障害とか疾患とかをやっていますが、それも切り口の一つだと思います。その先にいろいろな社会の壁みたいなものがあって、それをどう変えていくか。ソーシャルファームも切り口が多様で、いろんな切り口が存在するわけです。例えば育て上げネットさんがつながっておられる企業の中には、最近ソーシャルファームとか社会課題とかをすごく意識しながらやっている企

業はそれなりあるのでしょうか。

阿部：そうですね。花屋さんとか、小さな古民家をリフォームしておしゃれなカフェを営まれているところとか。そのカフェでは接客するのが難しい子がいたら、裏でジャムをつくらうとか、そもそもジャムをつくるための作物の栽培を手伝ってもらおうとか、必ずしも“この仕事“というのではなく、いろいろと働きにくさや困難さがある上で、「これだったらできそうよね」と提案してくれる企業さんは、本当にいろいろな職種・業界があって、そういうところと最近は出会うきっかけもあります。

いわゆる一般就労を目指すということを、もちろん法人としても掲げてはいますがけれども、やっぱり相談にくる若者はどちらかというとボーダーの方たち----手帳を持っている方もいますが、障害の有無よりもやっぱり本人とかとりまく保護者が納得できない、諦めきれないという方ももちろんいますので、そうなった時に障がい者雇用だけでなく、彼らが目指せる一般就労の形、でも「こういったところはサポートは必要だね」と応援したり、私たちと共に伴走してくれる社会だった企業だったりとなつなげて、その子が安心して、自分の一つの居場所だと思えるような職場、やりがいを感じられる働き方と出会うきっかけはやっぱり必要だと思います。

近藤：ありがとうございます。お二人の最初の出会ってから、どういう考えでそれぞれの会社として……というか、本当に“人として”だなど思いながら聞いていたんですけど、どういう考えで取り組まれてきたのかということがいろいろなキーワードで出てきたなと思います。会場の皆さんからも質問をうかがいましょう。

質問者：前回は参加させていただいて、今回もつながりが見えて面白かったです。育て上げネットさん、Dスタさんそれぞれの、参加している人への教育みたいなのところかかいたいと思います。若者の社会への継続的な参加というのが大事なとお話を聞いていたんですけど、参加される方は引きこもりになったとか発達障害とか、境界にある方だろうと想像するんですが、いったん社会に出たことがある人は何かしら心をバキッと折られたことがあるんじゃないかと思っています。育て上げネットさんに参加されている方で、プログラムに参加して失敗しちゃったとか、Dスタさんで仕事を失敗しちゃったとかいう人たちに対するケアというかサポートの仕方をどうされているかをうかがいたいと思います。例えば、スキルの部分というより、対人的なところでの失敗が大きいという時、スキルならば「ここをこうすればいい」と教えることはできるけれども、対人的なところでは人格否定的な発言につながりかねないのかなと思います。そこをどう注意して指導されているのでしょうか。

小関：企業の立場で言うと、育て上げネットから来る方の大半は引きこもりの経験があります。ソーシャルファームの取り組み中ではそれ以外の背景のある方もいらっしゃいますが、今

日は引きこもりのケースの方のお話をしますと、インターンを経て入社いただき、エンジニアとして育っていく過程の中で、お客さまや同僚や先輩に「この人は引きこもりの人だよ」という話はしません。前回の話のように分け隔てなく、「新人でちょっと研修して資格はこれをとった人です」からスタートするようにしています。ですから、もしそこで起きたミスがあったとしても、過去の何かの影響してそうなったとは誰も思わない環境にしているというわけです。ですので、ミスに対してフォローできることはするし、単純にコミュニケーションの少なさによるものであればどう増やすかと言うフォローができる。やはり対人間の時間が多くなると疲れてしまうために人を避けてしまうが故に「ちょっと彼は何を考えているのかわからない」みたいになるのであれば、「少しお時間ください」と言って、まだまだ場に慣れていないところがあるので少し待ってもらえるようなフォローをしていく。

我々ができることはそれほどなくて、ここで育てあげネットさんがすごく大事な立場になるんです。育て上げネットから送り出した人たちを、就職後もずっと気にかけてくれて、何か心配なことがあれば「やばいっす、彼」と連絡すると、「じゃあ、すぐフォローする」って言ってくださって、我々を介さないで彼らと話してくれるんですね。そうすると本当の悩みとかももとのスタートとか、伴走者さんのほうが我々より前から知っていますから、「こうやって乗り越えられてきたんだから、こうやってやっていこうね」というようなフォローがあります。これを我々はすごくありがたいなと思っています。最初の何年で終わるんじゃなくて何年か経って、例えば5年くらい経ってからこれをまたお願いするケースもあります。育て上げネットの職員さんは長く勤めてくださっている方がほとんどなので、「〇〇君が」っていまでも声がけさせていただいて、助けてもらっているという仕組みがあります。

阿部：僕たちの観点で言いますと、僕たちのところにつながる方たちの自信が学生時代とか働いていた時に折れてしまう・潰れてしまうというのはほぼほぼみなさんそうで、そこから立ち直れないけれどもなんとかしなきゃ、ということで頑張ってつながってくれるんです。そこで彼らの自信を埋めていくということは、僕が思うに、1年間ひきこもりをしたとかブランクがあるとかになると、その1年を埋めるのに同じ1年かかる。そこはもう、1週間や数ヶ月で埋めることってすごく難しい。その長い期間をどう関わるかという、本当に……僕もいままでいろいろの方と会いましたが、3ヶ月間ずっと面談とか、家から出られない若者の家を訪問したりしても、まあ、一言も喋らないんですよ。そもそも人を信じられないわけですから、いきなり支援をするこんなおっさんが家に訪ねてこられても、まあ、相手をしてくれないわけですよ。なので、純粹に彼らとの信頼関係をいかに結ぶかと言うところが一番大事で、信頼関係ができたからこそ、僕たちのことを信頼できたからこそ、話せることもちょっとずつ増えてきますし、そこからちょっとずつ問題というものと一緒にフォーカスしながら、じゃあ、どのように取り組んでいこうか、どうかたちで埋めていこうか、「でもそもそも働いた時にうまく仕事ができなかった。めちゃくちゃ怒られたんです」となれば、「怒られないためにどんな工夫ができるかね」というのを一から一緒に考えてみる……そこまで寄り添ってくれる人ってなかなか

かないと思うんですね。「お前なんでわかんないんだ、もういいよ」ってあしらわれてしまうことも多いと思うんですけど、やっぱり僕たちそうではないので。支援をする側なので。じゃあ、わからないならどんな工夫ができるか。例えばメモを取るとか、でもメモ取るのも苦手、文字を書くのも苦手とか、書いたものを見返せない……とかとなると、じゃ、写真なのかな、映像かな……そういった付き合いを日々日々しながら、ちょっとずつ成功体験として「できたね」ということをフィードバックしていきながら、自信というものを徐々に埋めていく。時間がすごくかかる支援ではないかなと思います。就職するために仕事しようか、ブランクを埋めるために履歴書書こうか……じゃなくて、そもそもそれ以前にもう働けなくなってしまった事情があるわけで、そこをどうやって埋めていくか。そういう体験できる機会を与えていきながら、誰かに認められた瞬間だったり、一緒に活動する仲間や大人に褒められる体験だったり、そういう“ちょっとした一言が、自分の存在意義みたいなのを大事にしてくれる”っていうようなものが喪失してしまっている方たちがやっぱり多いので……。

本当にゆっくりゆっくりいい形で成長してきているな、変化してきているなと思っていてもどこかで折れてしまって、また来られなくなってしまうとか家から出れなくなってしまうとかいう方もいますから、そうなってくるとアウトリーチのような形で連絡を取ったりとか、会いに行ったりとか、一緒にご飯を食べに行ったりとか、単純に支援だけではなく、そうでない時間でのアフターフォローというか、ケアみたいなのも大事にしながら関わっていることも多いのかなと思います。

近藤：すごくいい質問でした。ありがとうございます。

これもやっぱりすごくたくさん示唆がありますね。小関さんがおっしゃったように、「この人は引きこもりの人だよ」と言わないということは、基礎の基礎だと思うんですね。人間をそういった枠組みや属性で見ないというか、“パーソンセンタード”--この人を中心に置いた時に何ができるのかを考えていくというか。例えば、〇〇障害だとか〇〇疾患だとかいうふうな見方をするのではなく、本当にこの人に徹底的に伴走するんだという考え方を持っている人が、過去の経験から一つ一つ削られていった自信の溝を埋めていくような取り組みに関わるところから始めている。用意されたプログラムの中で承認されてもなかなか響かなかったりするけれども、それがまちの中で会社として営んでおられる方から「君はすごいね」とか「待ってたよ」と言ってくれるというところがあった瞬間に溝がパッと埋まる。そういうことが連続性になっているんだなあと思いました。私は最近、パーソンセンタードという言葉がすごく好きなんです。人間ということでも障害ということでもない“その人”っていうね。「若者」という属性は本当にいろいろなものを含んでいますけれど、その人一人を中心に置いてくという考え方がいいなと思うんです。お二人がおっしゃっていたことは本当にそうだなあと思いました。

紫牟田：ありがとうございました。それでは、これから30分ほどグループワークの時間にした

と思います。4~5人ずつ、4つくらいのグループに分かれるといいと思います。小関社長、池田取締役、そして前回来ていただいたNさんも来てくださっていますので、グループに入っていただこうと思います。聞いたこと、感じたことをシェアする時間としていただき、30分後に、それぞれのグループから発表していただきたい思います。

***** (グループワーク)

柴牟田：それでは、時間となりましたので、各グループから発表をお願いいたします。

グループA：ソーシャルファーム以外の企業とか国とかが、求職者や働いている人そのものを見ていないよね、という話をしました。Dスタさんみたいな事例がもっと広がっていけば、それぞれの働いている人たちとか求職者の個性を見ながら、ハンディキャップだけじゃなくて、それぞれの人が何ができるか、何が不得意かを見てくれる企業が増えてくるんじゃないか、という話になりました。

あと、いろいろな話が飛び交っていたんですけど、池田さんからうかがった話で一つ印象に残った話を挙げますと、例えば、面倒臭い、やりたくない、やる気がないみたいなのは、一般的にはマイナスに捉えがちな特性かと思うんですが、「逆に考えると効率化しようとするということだから、むしろエンジニアには向いているんじゃないか」みたいな話があって、そういう発想の転換ができていくといいなを思いました。

グループB：こちらのグループは5人で、私が3回・4回と参加しています。他の4人は今回が初めてで、九州から東京に出張にきて何か面白いことないかな、ということでここを見つけて参加された方もいらっしゃいました。

例えば、介護では介護に関わるいろいろな入り方があるそうですが、介護を受ける側の人----例えば、認知症の人の前にいる人はその瞬間、その人のことしか見ていない。逆に言えばすぐに忘れてしまうというのものもあるけれども、その瞬間が「誰かに必要されているんだな」と感じる場にもなる。引きこもりだった人も介護をすることによって、目の前の認知症の人が自分が必要とされている、手を握るだけでも必要とされているということに気づく機会になるのではないか。「自分は役に立たない」ではなく、「そんな自分でもいろんな人や仕事に必要とされている」というケースがあるから、そういうグラデーションの用意の仕方が重要になってくるんだろうというのが話としてありました。

だから、昔よく小学校などで「明るく素直でハキハキしているのがいい」みたいに言われましたが、「明るくなくてもいいじゃないか、無口でもいいじゃないか、どちらでもありだよ、それぞれに応じた生き方とか仕事とかがある」という価値観の変化、考え方の変化があるんじゃないか。価値観自体が変わっているんで、逆に言えば、変わっていくんだという認識のもと、いま起きていることを昔の価値観で言ってもいけないし、逆に昔のことをいまの価値観で

批判するのも良くないだろうという話になりました。

それから、一般的に会社は儲けなければいけないとか、投資ファンドのパフォーマンスを上げないといけないとか、パフォーマンスを犠牲にしてまで社会課題に取り組むというのはどうなのか、という見方もあるんですけど、逆にいまこういう混沌とした時代だからこそ、逆に「パフォーマンスを上げるために社会課題に取り組む」、つまり非財務的なことに取り組むことで財務が伸びていく、財務が伸びたことで非財務に投資して好循環をつくっていくことを本気で考えることも重要ではないかということも話しました。“企業が罪滅ぼしで社会貢献しています”ではなくて、「企業が持続的に成長するために非財務的な社会課題に取り組んだ」ということも重要なんじゃないかと話し合いました。

それから、「社会課題ということに対して感性を持っていない人がそもそもいるよね」とか「グラデーションを持った考え方を持たなきゃと言いつつも、でも人は物事を単純化して考えがちだということもあるので、そういうところに対して、教育的な観点を働きかけていくとかするのがあるのかな」とかを話し合おうとしていたところで時間がなくなってしまいました。

紫牟田：ありがとうございます。九州から来られた方がいらしたんですね。なぜこの授業を選ばれたんですか？

九州からの参加者：なにかスクールのようなことに参加したいなといろいろ調べていて、シブヤ大学のことも知っていたので、しかも、ソーシャルファームという言葉を私も初めて聞いたので、私も地域系のことをやっているの、別分野でも参考になることがあるかなと思ってお邪魔させていただきました。

紫牟田：で、どうでした？

九州からの参加者：私も離島のことをやっているNPOなので、スポンサーしていただくことも含めて、企業さんにどう理解してもらうか、関係値をつくるためどうしたらいいかと考えていたので、本当に登壇されたみなさんのお話を聞いていて、次に企業周りとかの時、「こういうことをやっているところがあるんですよ」とか「非財務資料って大事ですよ」とか、そう言ったことを満面の笑みで喋ろうかなと（笑）。

紫牟田：（笑）ありがとうございます。それでは、次のグループ、お願いいたします。

グループC：こちらには小関社長入っていただきました。前回参加したのが二人、今回が初めての方もいらっしゃいました。全員なにかしらの支援に関わっている人たちでしたので、だからこそ、企業側の視点とか、どんどんテレワークができる仕事が増えているからこそ専門性が

高いスキルが必要になるのではとか、在宅を希望している人もいるけれど、キャリアを積み始められるんじゃないかという声かけの仕方とかを話していました。それから、働くことに関して困りごとを抱えているのは必ずしも障害のある方だけではない。犯罪を犯した方たちはどうしても出口が少ないという話も出てきました。いろんな課題があるという話になりました。あとは、営利企業として収益もあげていく必要性もある。ただ、それは同時進行で、ソーシャルファームをやっている、いいことをやっているということをも盾にせずに進めていくことなんだという話もしました。

けっこういまソーシャルファームの課題をいろいろ挙げて、まだまだこれから課題は出てくるんじゃないか、ソーシャルファームが増えてほしいけれど、課題も増えていくのではないか。それもこういうところで話し合ったり、今後考えていきつづける必要があるのではないかなと思いました。

紫牟田：ありがとうございます。ソーシャルファームが抱えている課題についてはなにか具体的に話されましたか？

グループC：それこそ、ソーシャルファームって最終的には自走、補助金目当てにやるものじゃない。自分たちで利益をあげていく必要がある。その大変さもあるとはいえ……というのと、中で働いている人たちはいろいろな人がいるからこそ、社員の中にも反対している人とか、理解がない人がいるのかという質問とかを、小関社長にいろいろかがいました。後はやはり、どうしても来なくなってしまうたり辞めてしまったり、再犯してしまったりとかいう人たちにどうしていけばいいとか……本当にいろいろな課題があるのだなと思いました。

紫牟田：ファームだけで解決できることとできないことがあるよね、ということですね。

グループC：本当にその通りです。そういった意味でも、ソーシャルファームにつなげる側も、そこにいるスタッフも、企業とつなげる場所を全員で協力して人を支えていく必要があるんだなと改めて思いました。

紫牟田：ありがとうございます。では、最後のグループ、お願いします。

グループD：こちらはDスタのNさんのお話をうかがいつつ、前回と今回参加した人と、初めて参加されるお二人で話をしました。そもそもイタリアでのソーシャルファームレストランとかの取り組みが最初であって、今日の日本でのお話を聞いたらITの会社さんだったりして、そういうところもあるんだというところの話とか、先ほどからも出ているように、刑務所から出所してこられた方の受け皿としてのソーシャルファームとしての考え方だったり、生活保護を受けながらちょっとソーシャルファームでお仕事をしたりすることもできるんだろうか、みたい

な疑問だとかを話しました。育て上げネットさんと連携されている保育園で働いている方のお話もあって、保育園として育て上げネットのスタッフさんと仕事をするなかでは園側にも学があるしメリットもあり、いろいろな取り組みができる。ただ、周りの理解を得ることもやっぱり重要だという、そんなお話もありました。

Nさんからうかがったのが、Dスタさんで働いている方に対してのバースデイカード。ご本人にも贈られるけれど、ご本人だけじゃなくてご家族に対しても本人を通さずメッセージを定期的に送られてきたりという話があって、周囲との関係性とかをすごく大事にされているんだなと思いました。ただ、だからといってDスタさんに行った人が全員が全員成功するというでもないから、そこには向き不向きとか周囲との関係性だったりいろいろな状況があるというようなこととかをいろいろお話ししたりしました。全体にまとめてどうということではないんですけど、いろいろな立場からのお話しが聞けたというところです。

<まとめ>

紫牟田：ありがとうございます。時間も少なくなりましたので、最後のまとめに入りたいと思います。近藤先生、いかがでしょうか。

近藤：4回を通じてナビゲーターを勤めさせていただきました。私自身が本当に大きな学びを得た、毎度学びが深まっていくと感じてきた4回でした。私の気づきを言葉にして簡単なまとめのようなものにさせていただけたらと思います。

ソーシャルファームというのは条例の枠組みによってできたものですから、誰かが評価してそれに対して補助・助成が提供されて…というのがあります。やっぱり一度そういった枠組みができると、どこかいろいろな視点を呼び寄せてしまいます。悪い意味での視点も呼び寄せてしまうところがあると思うんです。ソーシャルファームは本当に多様な課題、社会課題を対象にしているものなので、これなんだ、という、これが正しくてこれに向かっていくものなんだ、とひとりで言えるようなものでもない。Dスタさんの取り組みを見ていて感じたことは、そういった社会課題への取り組みが、ソーシャルファーム的な概念の中で、対象とされた課題のなかにすでに与えられたものだった、ということではなくて、一人一人の経営者が持っている問題意識だったり、社会に対する眼差し・視点に関する営みがあって、その営みが続けられるうちに、後からソーシャルファーム的な枠組みになっていくものなんだ、ということです。それが生み出されていくような、まさにここまでの営みを目にさせていただいたなと思います。一人一人を大事にしながら、いま目の前のそこにある課題を解決していくということが、ソーシャルファームの社会的使命であると思うけれども、誰かに与えられたものではなく、自分が働くことを通じて、それを取り戻していくプロセスのようなものを見せていただいたなと思います。

それで、私が大事なことだと気づいたことがひとつあります。ソーシャルファームと呼ばれている営みに関するロールモデルが多層化できるんだ、ということが今回の私の大きな発見でし

た。

まず一つはその本人が、ソーシャルファームと呼ばれる取り組みの中でつくられた何かの課題の中心にあるとされる人たち。今回だと引きこもりだったり、どこかで心が折れてしまった若者たちが本人にあたるものだと思いますが、先輩たちのロールモデルに出会いながら自分の人生を取り戻していくプロセス。それに会った人がまた自分自身の人生を取り戻していくというロールモデルという意味。

もう一つは、そこに徹底的に伴走する人。徹底的に伴走ってこういうことなんだ、と。職業化された支援ではなくて、本当に必要なのはこれなんだということを考えながら伴走者が個人に伴走していくという、伴走についてのロールモデル。

それから、やっぱりソーシャルファームの中心とされるものは経営者ですので、会社であり経営者ですので、資本主義とか企業のテンプレートの”こうあるべき”というものに経営者が左右されていくのではなくて、自分たちの問題意識、”私の問題意識”を中心に据えて、そこに関わっていく経営者というロールモデル。

この3つの、本人、伴走者、経営者。そしてその間のつながり。この多層化されたロールモデルというものが、すごく大事なことなんだというのが、私自身の大きな学びだったなと思います。

もちろん、支援の技術みたいなこともあると思いますし、それもすごく大事ですが、やっぱり出会う一人一人を中心に据えて経営をしていくということ、なにより経営者が本業にいろいろな人たちを巻き込んでいくということ。

みなさん、ちょっと振り返ってみてください。自分のいまの本業に、そういう多様な人とか排除されてきた人とか取り残された人とか呼ばれている人たちを巻き込めるとは思いますか？

帰ってからでもいいです。いま一緒に働けるかどうかを考えていただきたいと思うんですよ。ソーシャルファームってそういうことを取り戻していくことであって、既存の良いと思われるものの枠組みに沿っていくとか、縦割りを利用しながらなにかやっていくということじゃなくて、そういうのを超えて、誰かとともにあることを、会社を経営して雇い・雇われるという関係を通じて取り戻していく営みが、ソーシャルファームの本質なんだなと理解することができました。

私なりの4回の学びをまとめさせていただきました。本当に豊かな学び、生きることそのものに通じるような、働くことというものを見つめ直させていただく機会だったなと思います。

紫牟田：ありがとうございました。そして最後に小関社長、阿部さんに来ていただいて、本当によかったと思います。最後に小関社長から一言お願いいたします。

小関：本当にありがとうございました。私、3回目の前回はもうほんとうにすごくいい回だったな、と。我々からするとこんなに嬉しい時間はなかった。ずっと聞いていたいと思うくらい、幸せな時間でした。

今日は、前回から引き続いてのみなさんもいらっしやって、私はこの「ワークショップ」というか、この座談会が大好きです。ずっとやっていますよね（笑）。またやりたいなと思っていますし、参加する側として、いろいろな関係機関の方とお話するとやっぱりいろんな立場のリアルな話が聞けるのもすごく勉強になります。企業の立場というだけでは本当に成り立たないのがソーシャルファームですし、本当に良いことをみんなでやりましょう、ということの一つのキーワードであればいいのかなと思います。またこのキーワードで、違う場でまたお会いできたら嬉しいです。今日はありがとうございました。

紫牟田：ありがとうございました。阿部さんが別のお仕事で中座されましたが、ここで終わりにしたいと思います。4回を通じて、何度も来てくださった方がいらしたのは嬉しかったです。そして、Dスタさんのような事例をみなで共有することが、今後もどんどんできるようになればよりよく働く、一緒に働くということをより考えられるようになるのではと思います。アンケートがお手元にあると思いますので、どんな思いでここに来て、どう思うようになったかなどを書いてくださったら嬉しく思います。みなさん、本当にどうもありがとうございました。

以上