

全労済協会 中央大学法学部公開講座

「福祉と雇用のまちづくり

～誰もが働き暮らし続けることができるまちづくりへ～

第10回 2022年6月22日

「安全・安心を最優先とする ひきこもり者就労サポートの在り方」

株式会社ウチらめっちゃ細かいんで 代表取締役社長 佐藤啓 氏

■日本初のひきこもり当事者が主体の株式会社

株式会社ウチらめっちゃ細かいんで(以下、めっちゃコマ)代表取締役社長の佐藤です。私たちは日本で初めての、ひきこもりの方が集まってできた完全在宅勤務の事業会社です。皆さんは、自分の周りにひきこもりの方がいなかったり、またはマスコミのイメージで、ひきこもりの方は怖いと思っている人もいるかもしれません。しかし実際に接してみると、まったくそんなことはなく、ひきこもりですといわれなければわからないような方が多いのです。自分たちと何も変わりません。ひきこもり者も人である、それが本日最初にお伝えしたいことです。

当社では、ひきこもり当事者等に対する教育事業、ホームページ・スマホアプリ等の開発・製作事業等を約30名のひきこもりの当事者が在宅で行っています。なぜ、このような会社を作ったのか、設立の経緯についてお話します。まず、私のいところにひきこもりの当事者が2名いて、このことがずっと気になっていました。もう一つ、当社の親会社のフロンティアリンク株式会社のITエンジニア不足の問題がありました。この会社は、在宅の企業運営の経験が豊富な会社です。「ひきこもり+在宅+IT」であれば、ひきこもりの現状を大きく変えることなく、一步を踏み出せる可能性があると感じたのです。そこで、ひきこもり当事者向けの「仕事保証付き」在宅ホームページ作成講座「ひきこもりサポート特別コース」を2017年7月に開始しました。これは、ひきこもり経験者の講師がひきこもりの方にホームページの作成について教えるというものだったのですが、講師も含めて予想以上にできる人が多かったのです。そしてお会いした方のほとんどが、「自分達にとって安全・安心に働ける場所があれば働きたい」と考えていることがわかったのです。能力の高い人が働ける場所がないのはもったいないということで、会社設立に動きました。その際こだわった点は、NPO法人ではなく株式会社にしようということです。NPOを否定するつもりは全くありませんが、仕事をして対価をいただき、そこからお給料を支払う、仕事を受ける組織として株式会社の信用が欲しかったのです。こうして、日本で初めてのひきこもり当事者主体の株式会社が誕生しました。かなり変わった名前ですが、ひきこもりの方の強みは仕事に必要な「本質的な細かさ」だと思うので、それを打ち出しています。会社名について考え続けていた時期に、夢に出てきた名前を付けました。

■現場で働く人の生の声

ここで、当社で働いている方の生の声を聞いてみましょう。

事務のAさん：「私は非常に自己評価が低く、自分はこの世に存在する価値がないと思っていました。しかし、そうした考えが自分を苦しめていると気づき、今では仕事をするうえで自分を大事にすること、具体的には長期的に調子を維持することを心掛けながら、在宅で働いています」。

システム構築の B さん：「私はトランスジェンダーで、躁鬱で、生きづらさを感じていました。コミュニケーションが苦手なので、在宅で顔を出さずチャットと音声で仕事をしています。文字以外の表情などの情報が伝わりにくいので、顔文字を使って工夫しています」。

プログラミング講師の C さん：「私は、以前は正社員の経験がなく、履歴書も穴だらけで、面接に対する不安がありました。しかし、当社はスタッフがひきこもりに対して理解があり、基本的には面接もない(最初はボランティアでマッチングを測る)ので、働きやすいです」。

■ひきこもり者のマネジメントで重要なこと

2018年5月、めっちゃコマは存続の危機を迎えました。当時のスタッフ11名中、7名が同時期に離職してしまったのです。その頃、大きなイベントの仕事を抑えて、その準備やイベントのホームページの作成などで仕事量が多くなり過ぎていました。そこで私が「もっと仕事ができるんじゃないか」と考えてしまい、ひきこもり界限やスタッフに疑念が生じて「もうついていけません」となってしまったのです。私はそれを反省し、そもそものめっちゃコマの役割は「誰もが安全・安心に働ける場であること」を再確認して、マネジメント・スタイルを大転換しました。見直したところは、スタッフの安全・安心第一、メンタルケア・自尊心／自己肯定感向上の仕組み・仕掛けづくり、効率よりもスタッフの成長を優先するという3点です。

スタッフの安全・安心第一に関しては、体調をパーセンテージで自己申告してもらい、代えの利く仕事を渡す、休職や退職、そして復帰がしやすい「出入り自由」という仕組みを作り、安心して働ける環境を整えました。自尊心／自己肯定感の向上に関しては、こまめな面談の実施(最低でもマネージャーとの面談を週1回は実施)、細かな業務達成目標を設定し小さな成功体験を積み重ねる、出来なくても叱らずに出来なかった理由を考えて早めに伝えてもらい、出来なくても皆でカバーするから大丈夫という雰囲気を作るといったことに取り組みました。成長できる仕組みについては、自分のレベルよりも少し上の仕事を混ぜて自尊心や自己肯定感の向上につなげる、その人の苦手を見極め、苦手を埋めるのではなく得意を伸ばす、短期的にうまくいかなくても信じて任せるといったことを行いました。

その他にも、出退勤・時間管理は個人に任せて体調や生活リズムを重視する、賃金体系を成果に基づくように細かく設定して達成感を得ると同時に不要な業務の実施を防止するなど、様々なことを見直しました。その結果、会社が原因で離職する人は4年間で0名になり、ひきこもり者正社員は4年間で0名から14名に増え、会社存続の危機を脱したのです。

■ひきこもり者も人である

最後に、改めてひきこもり者も人であるということをお伝えしたいと思います。人は、変えることはできませんが、変わることはできます。ひきこもりの支援者は、当事者を変えることはできませんが、自らの接し方を変えることはできます。ひきこもり者が求めているのは、ひきこもる理由を理解すること、自分の居場所や信じられる人がいることです。それを理解したうえで、ひきこもり者に選択肢を示すことと、待つことが重要です。就労＝ゴールではありません。めっちゃコマは、その選択肢の一つでありたいと考えています。

<文責：全労済協会調査研究部>