



支援者と企業との丁寧なコミュニケーションが

# 若者の社会参画の質を高める

NPO法人フェアスタートサポート

代表理事 永岡鉄平

# 私たちについて

どんな環境で育っても、全ての若者達が  
自分らしい「はたらく」を実現できる社会へ

## ▶ 施設入所中支援 & 就職後のサポート



| 概要        |   |
|-----------|---|
| 団体名       | 特定非営利活動法人フェアスタートサポート  |
| 代表者       | 代表理事 永岡鉄平   |
| 所在地       | 【本社】<br>横浜市中区北仲通3-33 関内フューチャーセンター214<br>【馬車道オフィス】<br>横浜市中区太田町6-82 第2須賀ビル4階C号室 |
| TEL / FAX | 045-319-4675 / 045-319-4676   |
| MAIL      | info@fair-start.org   |

| 受賞歴  |   |
|------|---|
| 2010 | [内閣府・地域社会雇用創造事業]<br>第1回社会起業プランコンテスト 最優秀賞                        |
| 2014 | [生活クラブ生協主催]<br>かながわ若者生き生き大賞 キララ賞                                |
| 2017 | [日本青年会議所主催]<br>第31回人間力大賞 会頭特別賞<br>[社会デザイン学会主催]<br>社会デザイン賞 学会奨励賞 |

テレビ・新聞・雑誌など  
多数に弊社の活動を  
取り上げていただきました。



# キャリア教育

就職に向けた職業適性把握や視野の拡大、  
スキルアップ、教室やセミナーの開催

職業適性検査や個別の会社見学・就労体験を行い、ゆっく  
りと将来の仕事を考える機会を提供します。

また、子ども達が自信を高められるようなプログラムの実  
践も行っています。



就職後の

# アフターフォロー

イベントや食事会などを通じた  
定着支援

就職後、定期的に本人達と食事等に行く機会を設け、  
日々の仕事の様子や私生活含めた悩みなどを聞きます。

「応援してるよ」という私達のメッセージが少しでも伝わり、  
日々のモチベーションの向上などに貢献できたら幸いです。

就職相談

会社見学

仕事体験

職業適性検査 など

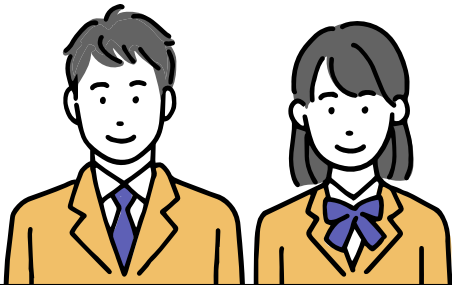


---

なぜ児童養護施設等の子ども達への  
キャリア教育の充実が必要なのか

---

“親”を頼らずに  
18歳で社会に出る若者達



日本全国、1年間で  
約1,700人

数年後



半数以上が  
ワーキングプアに陥っている

## 施設出身者が陥りやすい **3** つのパターン例

その  
1

学校の先生や施設職員の  
勧め先に就職

就職後

「自分で決めたわけじゃないから辞めたい」  
という流れに発展

その  
2

「やりたいことが特にない。  
社員寮があるところならどこでもよい」

就職後

業務内容との**ミスマッチ**に  
発展しやすい

その  
3

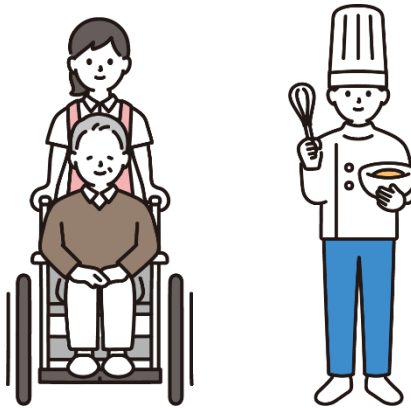
低い自己肯定感、  
刹那的な価値観を  
引きずって就職

就職後

人間関係や業務上で苦勞が起こると  
「**どうせ自分なんて**」と投げ出しやすい

# 中小企業との連携によるキャリア教育 日本全国約300社と連携

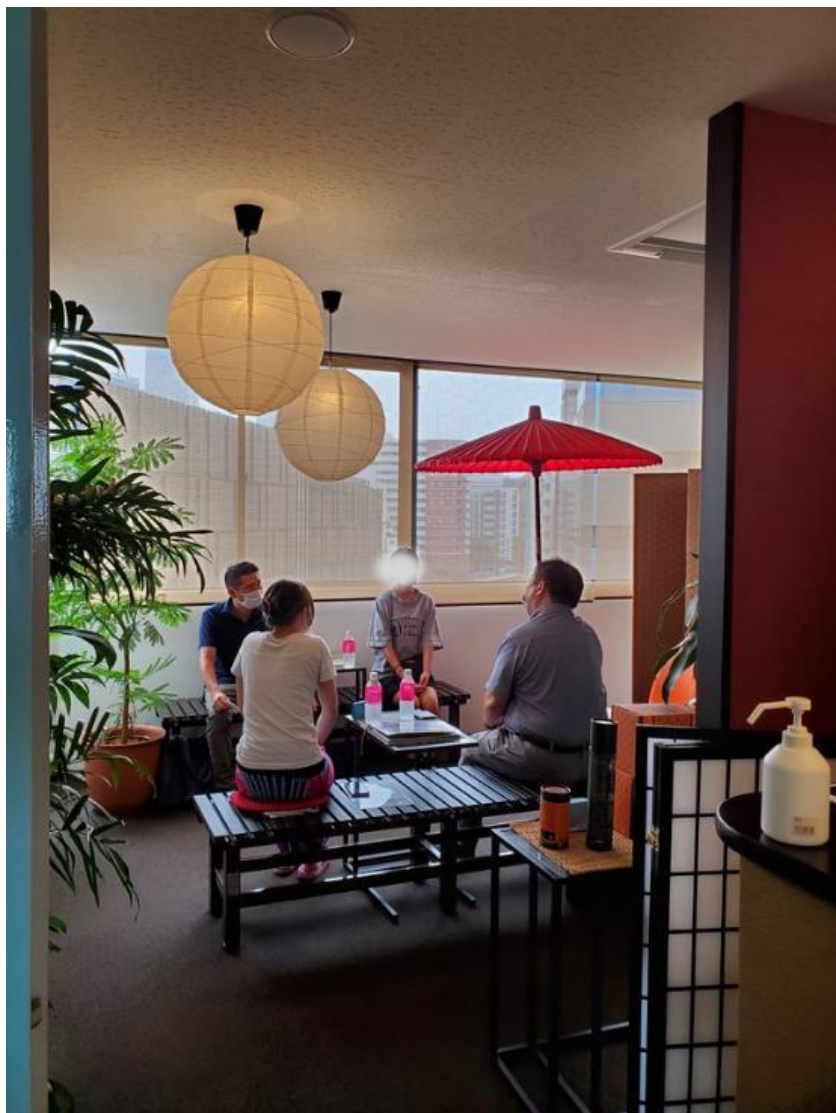
- ▼ 職業知識を得る機会や職業体験の機会の提供
- ▼ 多様な大人のロールモデルに触れ、  
様々な価値観を吸収できる機会の提供



地域の大人に育まれながら  
将来の自身の進路を自己決定できるように



# 会社見学



# 仕事体験やアルバイト就労



## 就職にまで発展

**Q. 見学体験の感想を教えてください**



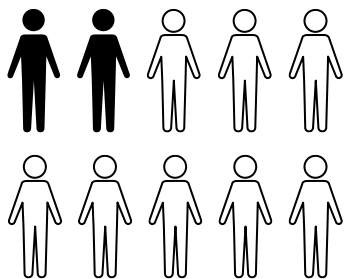
**見学に行った高校生**

この会社様なら入ってみたいな

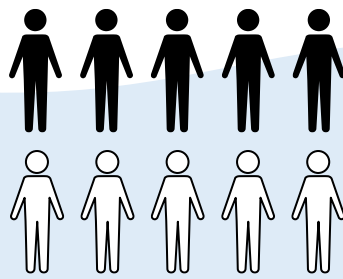
東京都調査による児童養護施設出身者

1年以内離職率

約 **20** %



約 **43** %



キャリア教育の機会に恵まれ

協力企業に就職した若者

キャリア教育は有効である

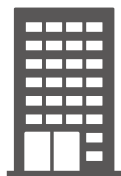
# NPO法人フェアスタートサポート 支援実績

就職相談



累計 **825** 名

会社見学



累計 **1008** 名

仕事体験



職業適性検査



累計 **1186** 名

サービス提供施設



累計約 **317** 施設

サービス提供里親家庭



累計約 **30** 家庭

※創業～2024年7月末

## こうした活動を通じて感じたこと

---

支援者と企業とのコミュニケーションがとても**不足**している



企業

人手不足の深刻化



支援者

課題を抱える若者の  
就労相談の増加



双方の課題を融合して解決できる方法がある

ダイバーシティ雇用が課題解決の鍵を握る

---

企業の強みを活かせる雇用





## ダイバーシティ雇用とは \_\_\_\_\_ ?

企業や組織が多様な人材を積極的に採用し、職場環境を多様性に富んだものにする取り組み。

具体的には、性別、年齢、国籍、障害の有無、性的指向、宗教、文化的背景など、さまざまな属性を持つ人々を雇用し、それぞれの特性や視点を活かすことで、組織の創造性や競争力を高めることを目的としています。

ダイバーシティ雇用を行うことで、単に従業員の数を増やすことだけでなく、異なるバックグラウンドを持つ人々が協力し合い、相互に学び合うことで、より良い職場環境を築くことにも寄与します。

また、社会的な責任を果たすことや、企業のイメージ向上にもつながるとされています。

# ダイバーシティ雇用の事例

## 発達障がい特性の強い若者を雇用



あいまいな指示が苦手な本人に対し、具体的な業務指示を明記した  
専用マニュアルを作成。本人は具体的な業務指示を受けられるので活躍。

## 頭はとても良いが、メンタルが不安定な若者を非常勤で雇用



本人が調子が悪く来れなかったとしても 大きな影響が出ない業務を提供。  
出勤できる時には会計事務業務をしっかりとってくれるため、重宝。

## 高校生の頃からアルバイトで受入れ



アルバイト期間中に業務を少しずつ覚え、職場の社員とも人間関係を構築し  
卒業と同時に正社員就職。本人は「安心」「自己決定感の高い」就職実現。  
定着率が高い。

# ダイバーシティ雇用の事例

## 発達障がい特性の強い若者を雇用



採用した企業が児童養護施設職員から予め本人の**特性**を教えてもらった

- ▶ この縁がなければ、生きづらさを抱えながら社会人生活を送っていたかもしれない

## 頭はとても良いが、メンタルが不安定な若者を非常勤で雇用



本人の**状況**を予め**開示**し、高校生の頃から採用した企業と**関係性**を築けた

- ▶ この縁がなければ、本人は「社会の役に立てている」実感を持てなかったかもしれない

## 高校生の頃からアルバイトで受入れ



企業側が児童養護施設を**訪問**し、熱心に仕事内容や受け入れへの想いを**熱弁**  
信頼した施設職員が本人に話をし**仲人**

- ▶ この縁がなければ、安心感&手応えに欠ける就職活動を行っていたかもしれない

# ダイバーシティ雇用の事例

## 発達障がい特性の強い若者を雇用



採用した企業が児童養護施設職員から予め本人の特性を教えてもらった

- ▶ この縁がなければ、生きづらさを抱えながら社会人生活を送っていたかもしれない

## 児童養護施設職員と企業との丁寧なコミュニケーション&信頼関係が存在



本人の状況を予め開示し、その双方の仲人を行ったのが当団体性を築けた

- ▶ この縁がなければ、本人は「社会の隅に立てている」実感を持てなかったかもしれない

## 高校生の頃からアルバイトで受入れ

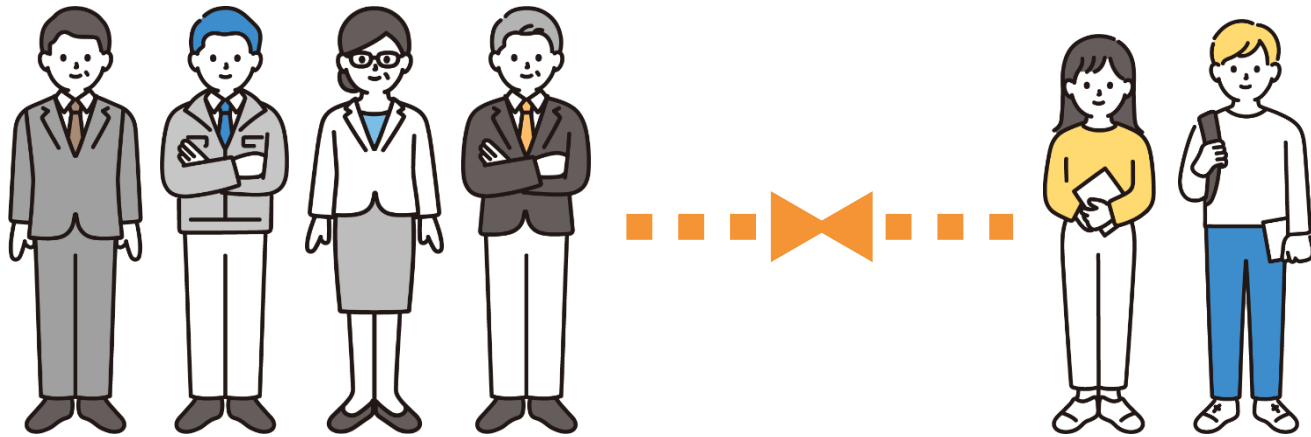
企業側が児童養護施設を訪問し、熱心に仕事内容や受け入れへの想いを熱弁  
信頼した施設職員が本人に話をし仲人

- ▶ この縁がなければ、手応えに欠ける就職活動を行っていたかもしれない



是非積極的に子ども若者を支援しているNPO等とコミュニケーションを。

それが企業が明日からできる社会貢献。  
SDGSへの貢献。



求人媒体、ハローワークにアクセスをしない若者達は一定数存在します  
支援者はこうした若者達とつながることが得意

多様で柔軟的な雇用を行うスタンスで支援者とコミュニケーションを取れば  
企業、若者、双方にとってWinWinな雇用が実現

