



労働政策研究報告書 No. 79

2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

若年者就職支援の取り組みと方向

— 支援モデルと望まれる支援者像 —

労働政策研究・研修機構

若年者就職支援の取り組みと方向

— 支援モデルと望まれる支援者像 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本研究は、厚生労働省から要請を受けて取り組んだ「若年者就職支援のサービス・モデルと支援者の要件に関する研究」の結果をとりまとめたものである。

近年、職業的な自立が円滑にいかない若年者の問題が社会的な大きな課題となっている。そうしたなか、ニートやフリーターといわれる若年者に対する自立支援の活動を行うNPO団体は全国のさまざまな地域で活動している。民間の力であるそれらNPO団体の活動が効果的に進められることは、若年者問題に対する国民の理解を深めることにもつながることが期待され、社会的な意義が深いといえる。

本研究は、不安定就業の状態や、就職の意欲と能力を持ちながら未就職の状態にある若年者に対して個別に相談・支援を行うNPO団体等の活動における具体的なサービスのあり方を明らかにし、また、若年者に接して具体的な援助をすすめる支援者に望まれる要件を明らかにすることを目的としている。若年者雇用問題の研究者だけでなく、NPO団体で活動する方々や学校その他の職業指導関係者のご参考になれば幸いである。

2007年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小 野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆部分
奥津眞里	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章、第2章、第4章 第1の2, 3(2), 第2(3)、 第5章*、第6章
古俣誠司	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第3章、第4章第1-1(5)、 第2(部分)
津富 宏	静岡県立大学 国際関係学部助教授	第4章第1の1(1), 3(3), 第2(部分)
佐藤逸子	聖学院大学 基礎総合教育部特任講師	第4章第1の1(2), 3(1)ア, 第2(部分)
坂元 章	お茶の水女子大学 文教育学部教授	第4章第1の1(3), 第2(部分)
岩崎久美子	国立教育政策研究所 総括研究官	第4章第1の1(4), 第2(部分)
山田兼尚	国立教育政策研究所 生涯学習政策研究部長	第4章第1の3(1)イ, 第2(部分)

* 資料編はすべての委員が各自の分担部分を整理して執筆した。また、第5章はすべての委員による意見交換の内容を奥津（労働政策研究・研修機構）が編集したものである。

「若年者就職支援のサービス・モデルと支援者の要件に関する研究会」委員一覧（五十音順）

岩崎久美子	国立教育政策研究所 総括研究官
奥津眞里	労働政策研究・研修機構 統括研究員
古俣誠司	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
坂元 章	お茶の水女子大学 文教育学部教授
佐藤逸子	聖学院大学 基礎総合教育部特任講師
津富 宏	静岡県立大学 国際関係学部助教授
山田兼尚	国立教育政策研究所 生涯学習政策研究部長

本研究は、若年者の就職支援の実践事例を中心に調査を行ったものであり、調査に際しては下記の団体・組織等に対してお力添えをお願いした。日頃の活動をご紹介いただくなど格別のご協力を賜ったことに心からの感謝と御礼を申し上げる次第である。

また、調査の企画のために有意義な情報を、独立行政法人雇用・能力開発機構東京センターヤングジョブスポット東京から頂戴したことを記載して謝意とさせていただくものである。

調査協力団体・組織等一覧（五十音順）

NPO団体

- 特定非営利活動法人 キーパーソン21
- 特定非営利活動法人 キャリアコアサポート
- 特定非営利活動法人 青少年就労支援ネットワーク静岡
- 特定非営利活動法人 「育て上げ」ネット
- 特定非営利活動法人 DNA(Design Net-works Assosiation)
- 特定非営利活動法人 名古屋オレンジの会
- 特定非営利活動法人 ニュースタート事務局
- 特定非営利活動法人 文化学習協同ネットワーク
- 特定非営利活動法人 夢のデザイン塾
- 特定非営利活動法人 山梨キャリア・コンサルティング協会

企業

- 株式会社 エム・クルー
- 株式会社 パソナ

ジョブカフェ

- 群馬県若者就職支援センター（ジョブカフェぐんま 高崎センター）
＜事業委託先：（有）ワークエントリー＞
- 佐賀県若年者就職支援センター（ジョブカフェSAGA）
＜事業委託先：佐賀県中小企業団体中央会＞
- ジョブカフェやまなし

その他公共機関

- 高崎公共職業安定所
- 立川公共職業安定所
- 佐賀公共職業安定所
- 長野公共職業安定所
- 松江市青少年支援センター

目 次

まえがき

概要

第1章 研究の目的と方法	1
1. 研究の目的	1
2. 研究の実施方針	1
3. 研究の方法	3
第2章 日本の労働市場における若年者	4
1. 日本の労働市場と若年者	4
2. 日本社会の若年者就職支援	6
(1) 社会の基本姿勢と産業経済情勢からの問題	6
(2) 若年者の特徴—職業的発達からの問題	10
(3) 企業のニーズと不安定就業者への評価	11
3. 不安定就業等の若年者の多様性と研究対象の考え方	15
(1) いわゆるフリーターとその人数	15
(2) 多様性の内容	16
4. 支援目標の共通性とバリエーション	26
＜小 活＞	27
第3章 調査対象の概観	31
1. 個別支援事例の概観	31
2. 調査対象団体等の概要	38
(1) 調査対象となった団体・組織の種類	38
(2) NPO団体の概要	38
第4章 調査結果の分析	41
第1 支援事例の分析	41
1. NPO団体における支援サービス	41
(1) 就職できるかどうか逡巡する者に対する就労支援を行うNPO団体の支援事例	41
(2) 対象とする人々の年齢層が異なるNPO団体における支援事例	46
(3) 引きこもりの社会的適応支援を特徴とするNPO団体の支援事例	48
(4) 就職までの条件が異なる対象者への支援を行うNPO団体における支援事例	51
(5) 就労体験をプログラムの重点とするNPO団体における支援事例	57
2. 企業活動としての就職支援サービス	61
(1) 相談を求めてきた人々の特徴と支援内容の中核	61

(2) 支援のポイント	64
(3) 支援者が提供したもの	65
3. 公的機関における支援サービス	67
(1) ジョブカフェにおける支援	67
(2) 公共職業安定所における支援	73
(3) 青少年支援センターにおける支援	88
第2 支援団体・組織の概要	90
1. NPO団体	90
2. ジョブカフェ	111
3. その他	114
(1) 企業	114
(2) 公共職業安定所	115
(3) 青少年支援センター	119
第5章 調査結果からの支援要件	121
1. 調査対象からみられた支援活動の特徴と傾向	121
2. 望ましい支援者の要件	124
第6章 若年者就職支援のサービス・モデルと支援者の要件	130
1. 若年者支援サービスのモデル	130
2. 支援者の要件	135
資料編	138
1. 支援事例の概要	138
2. 調査事項	190
2-1 支援事例に関する調査項目	190
2-2 団体に関する調査項目	192

第1章 研究の目的と方法

1. 研究の目的

本報告書は、平成18年度に厚生労働省から要請を受けて取り組んだ「若年者就職支援のサービス・モデルと支援者の要件に関する研究」の結果をとりまとめたものである。

近年、日本ではいわゆるフリーターといわれる不安定就業の状態にある若年者や、教育にも労働にも参画していないニートとよばれる若年無業者の存在が社会の関心を呼んでいる。現在、こうした若年者の自立支援は国家的政策課題として位置づけられており、労働、産業、教育、福祉その他の幅広い分野で関係行政機関による各種の取り組みが既に行われてきている。そればかりでなく、民間でもNPO団体や一部の企業で、若年者自立支援の自主的な取り組みが行われているところである。

こうしたさまざまな分野での活動が効を奏して若年者の不安定就業や失業といった職業問題が各地で解決されることは、少子高齢化社会が進展する日本社会の将来の発展にとって有意義な貢献をすると考えられる。

本研究は、こうした状況のなかで、不安定就業の状態や、就職の意欲と能力を持ちながら未就職の状態にある若年者に対して個別に相談・支援をするNPO団体等の活動における具体的なサービスのあり方を明らかにしようとするものである。

また、個別の支援現場で良質なサービスが確保されるためには、若年者と接してサービスを提供する者とその活動拠点となっている団体・組織等が果たす役割はきわめて大きい。そのため、本研究は、一人ひとりの支援者が活動拠点となっている団体・組織等との関わりにおいて実施する就職支援の活動内容を整理し、支援者がサービス提供者として備えることが望まれる要件を明らかにすることとした。

2. 研究の実施方針

フリーターやニートという言葉は、マスコミ等で頻繁に取り上げられ、その実態を解明するための数々の先行研究や、政府による大規模調査が既に存在する。それらの多くは、近年、不安定就業や無業などの職業的自立困難という問題を抱える若年者が増加した原因や背景を家庭、学校、産業界の動き等の社会の動向との関係で論じるものである。そして、職業的自立ができない若年者の増加は現代の日本社会特有の病理的現象のひとつだとする意見も少なくない¹。

¹ 内閣府経済社会総合研究所の現代社会病理の説明は「今日、現代社会病理(自殺の増加、うつ病やひきこもりの広まり、少年犯罪、児童虐待、ホームレスやフリーターなど不安定な人々の増加などの社会現象)の蔓延など、国民の「安全と安心」をめぐる状況は大きく変化している。」となっている。また、日本社会病理学会は機関誌「現代の社会病理」(2004年度)で特集「若年者の就業と社会適応」でフリーター問題の科学的考察を行っている。さらに、社会政策学会では2002年に、桑原(1999)の現代日本の抱える病理として職業的自立ができない若年者の増加についての評論を公表している。

さらに、国民は長期にわたり安定した職場で働くことが、その個人にとっても、社会にとっても、良いのであって、それ以外の働き方は危うく好ましくないとする考えに立っていると感じられるものが多くみられる²。その関連では、常用フルタイムの正社員でないと、生涯賃金額や社会保険の取り扱い、老年期の年金額等で不利になるという金銭面のマイナス効果がしばしば発生という理由で、いわゆるフリーターとしての働き方は職業選択に賢明さや計画性が不足したものだとして位置づけるものがある³。

また、若年者本人の個人の生き方や生活という面の問題からではなく、国や自治体による社会運営のための経済基盤の健全化という視点からの議論がある。たとえば、フリーターやニート状態の若者が増えると、将来的な社会保障制度の脆弱化につながる可能性があるという議論である。この場合は、若年者の不安定就業等の問題解決は、国民の各年代層を視野に入れた世代間の利害調整や役割分担、国全体としての将来の労働力確保と財政基盤の堅持といった課題を解決するためのものである。

これには、直接的には他の年齢層に関わる問題を、当面の若年者就業問題に焦点を当てて議論し、マクロの政策課題を論じる素材のひとつとしているものが含まれる⁴。こうした議論に従うと、若年者就業問題の解決方針や方策は、若年者本人が計画する個人的幸福やキャリア形成欲求の充足の方策とは必ずしも合致しないことが起こりうる。

一方、本研究は、若年者個々人に対する個別の支援のあり方を研究するものである。そのため、研究・調査の視点や問題の捉え方など上記の先行の研究・調査と大いに異なるところがある。同時に、研究の実施に当たっては雇用政策からの要請によることを踏まえ、主としてNPO等民間団体が行っている若年者就職支援のあり方に焦点を絞り、就職促進の観点から、効果が高いと考えられる支援方法、支援内容の検討を行った。

具体的には、現に目の前にいる生身の若年者が就職問題を抱えて悩み、迷い、あるいは苦しんでいる場合に、就職支援機能をもった団体・組織にいる大人は、そのとき、どのようにすれば良いかということをはっきりとしようとした。それによって、現在、社会的な関心事とされている若年者の職業的自立問題を解決に導く役割の一つを担おうとした。なぜならば、雇用政策の観点からも、結局は、職業的自立の問題は個人の次元で解決されていなければ、問題解決とはいえないからである。そのためには、問題を抱える若年者一人ひとりに対する支援を行っている現場のサービスが、効果的で質の良いものであることは重要であるし、そのサービスの指標が明らかにされれば、サービスを提供する側にとっても、サービスを受ける側にとっても、有意義な情報になるであろう。

² 藤村(1997)は日本の雇用制度を再評価することの重要性を述べ、岩井(2006)は若年者の職業的成長のために一定期間は組織に定着することを奨励している。また、社団法人全国高等学校PTA連合会及び(株)リクルート(2006)の「高校生と保護者の進路に関する意識調査」や財団法人経済広報センター「若年者の就労に関するアンケート」の結果ではフリーターとして働くことへの否定的意見が多いことが示されている。

³ 三宅(2003)の既存の複数の調査結果からの考察及び小島(2006)の指導現場からの意見はそれを異なる視点から捉えている。

⁴ 雇用政策研究会(2005)、中川(2005)、橘木(2006)、野村総研(2005)

については、研究を進める姿勢としては、個人の問題解決への寄与を最大の眼目とした。一人ひとりの就職実現が積み重なることは、社会全体を活性化し、将来の不安を軽減することが可能になる。このことを斟酌すると、NPO等の民間団体に若年者就職支援のあり方についての専門的・技術的な情報を提供することの意義は大きいといえる。

こうしたことから、本研究における調査とその分析では、就職の実現に向けてどうすれば若年者の状況が改善するか、どのように援助することが就職の実現につながるのかを明らかにすることを重視した。

いうまでもなく、就職は求職する者と労働力を求める求人者の出会いがあり、互いに相手に求める条件が折り合って、一致することで実現する。きわめて現実的な行動によって成り立っていくのである。当然、若年者と労働市場の両方の状況を視野に入れて問題を検討することが必要である。

したがって、本研究はまず、NPO団体等に対するヒアリング調査によって、実際に若年者に対して提供されているサービスの事例を収集して、それらを分析・検討した。

もちろん、本研究では現場の個別ケースから得る情報以外の情報の重要性も意識した。若年者の職業的自立についての現在の日本社会の状況を把握するために必要な基本的な情報・知識は、広く集めて整理し、その上で、調査の企画、調査結果の分析等を行うこととした。つまり、社会全体の動向を見据えつつ、個別ケースの分析・検討を行って、問題を抱えた若年者一人ひとりの問題解決が、効果的に図られるための研究になるようにした。

3. 研究の方法

就職の実現や就職促進に向けての支援の実践例について、支援の内容・方法を中心に、若年者の就職支援を実施しているNPO団体（10団体）、民間企業（2社）及び公的機関（公共職業安定所4所、ジョブカフェ3所、青少年支援センター1所）からヒアリングを行った。

好事例とは、第一に、企業等に雇用されることによって就職し、就職後に職場に適応して安定した就業を行うことになったケース、第二に、企業等への就職や就職後の安定就業が実現したわけではないが、それらに向けて現状が著しく改善され、遠からず実現が期待されるケース、第三として第一あるいは第二に類似すると思われるケースの3つのうちのいずれかに該当するものである。

ヒアリングは、a. 団体等の運営責任者及びb. 実際に対象者の若年者に接して支援を担当している者、の2とおりに分けて行い、aからは団体・組織の活動の状況について聴取し、bから個別の支援事例における支援の状況を聴取した。それぞれ聴取する内容は、書面に要点を書き出して、ヒアリングの実施以前に調査対象者に提示した（参照：付属資料2-1、2-2）。

第2章 日本の労働市場における若年者

1. 日本の労働市場と若年者

「中高年齢者は年齢がネックになって就職が難しい」といわれることは多い。それでは、単純にその反対の構図を描いて、本来的に若年者は年齢が若いので就職に有利だといえるかといえば、決してそうではない。もちろん、一般労働市場での年齢別の求人求職状況で数値上のバランスを見る限り、中高年齢者の就職はきわめて厳しく、一方、若年者のそれは恵まれているといえる。しかし、たとえば、新規学校卒業者は、むしろ、従前から労働市場で弱い立場にあるとあってよいというのが実態である。

理由はいくつかあるが、新規学校卒業者は、通常その時点では職業の実践場面での即戦力とはなりえない。未熟練・未経験が特徴であり、無技能あるいは低技能として評価される求職者の状態といえる。だから、大企業を中心に、経営に余裕のある時は、その後の教育訓練効果を期待して採用するが、景気が悪いときや経営状況が思わしくないときは、生産活動の負担となる新規雇い入れは望まない。企業にとっては、いずれにしても現有している労働者の雇用を確保することは重要であるし、実績のある労働者がより高い生産性をあげて働けるようにすることが必要である。それ故、教育訓練にしてもその観点での取り組みが優先される。経営状況によっては、新規雇い入れは事業運営の負担になる場合は多々ある。

実際、過去の歴史を振り返ってみれば、経済情勢が悪く産業活動が停滞しているときは、新規学校卒業者の就職状況は悪化する。求職者としての未熟練・未経験という条件は新規学校卒業者だけでなく、年齢の若い求職者層に多くみられるものであるが、それは労働市場では不利な立場をとらせる要因となる。現在の若年者の職業問題を論じる際には、いうまでもなく、最近の日本はバブル経済が終焉し、その後の10年間以上の期間は不景気と雇用情勢の厳しさが続いてきたことを認識しておかねばならない。

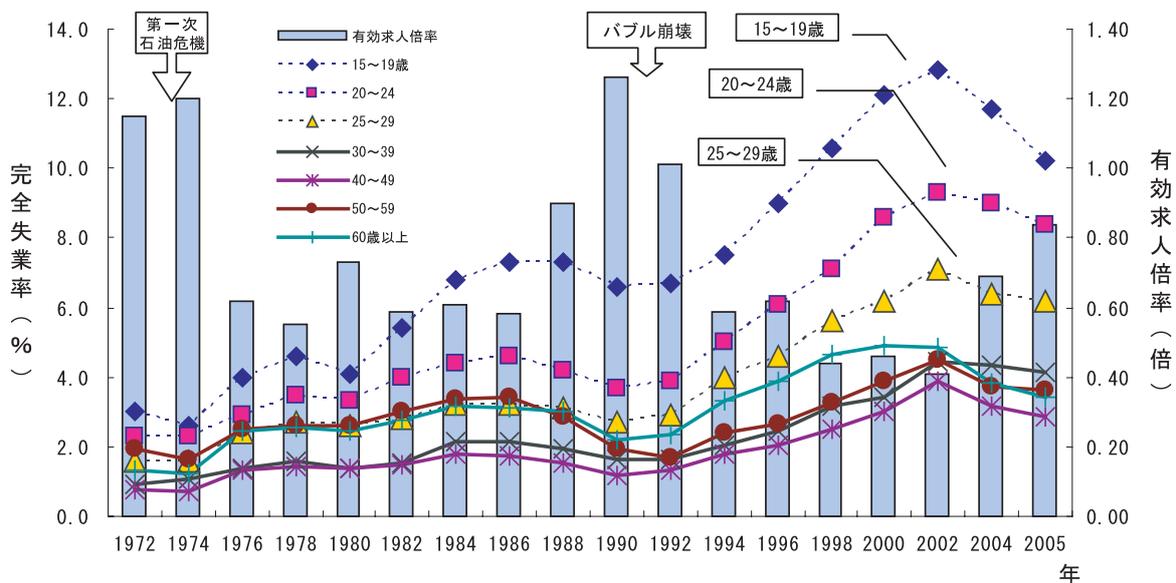
若年者雇用が他の年齢層よりも不景気の影響をより敏感に受けやすいのというは、世界先進諸国の間に一般的にみられる現象である。EUやOECDの雇用失業指標にもそれは現れている（EU 2005, OECD 1996,2005）。欧州等における若年者の失業問題の深刻さがその国の政権を揺るがすこともある。2006年にフランスで生じた初期雇用契約（CPE, Contrat Première Embauché）についての法律改正を撤回させた青年達の抗議行動は、同国の経済低迷のなかでの若年者雇用の厳しさを十二分に反映してみせたものであった。

日本でフリーターやニートが増加した原因については、定まった見解が既にあるわけではない。いろいろある見解や意見のうち、特徴的なものといえば次のようになるであろう。

まず、若年者の職業意識の問題というよりも、雇用回復の遅れが原因としては大きく、労働力需要が乏しいなかで競争力のない者が労働市場から押し出されたという見方がある（明

治安田生命 2005, 樋口 2004)。

また、日本では不況が若年者の雇用状況を悪化させる傾向は観測されるものの、それほど顕著になってはいないという指摘もある(三谷 2006)。しかし、これについては、年齢別の最近30年間の雇用指標を時系列で追うと、日本でも若年層が不況の影響を受けやすいことは事実だとの反論材料がある。その状況は図2-1のとおりであり、一目してはつきり読みとれる。すなわち、完全失業率をみると、通常から若年層の方が中高年齢層よりも高い傾向があるが、それを時系列でみると、求人倍率が高い時期、すなわち人手不足の時期は、若年層と中高年齢層との格差が縮小し、求人倍率が低い時期、すなわち労働力需要が少ない時期は若年層と中高年齢層の格差が拡大する様子がみられる。もちろん、若年者は就職しても、職場に定着しないで離転職する者が少なくないといわれており、その要素も含まれるが、その時の雇用情勢はまさしく他の年齢層よりも失業状況に厳しく反映している。



資料出所：有効求人倍率（新規学卒・パートを除く）は職業安定業務統計

注）1988年までは各年10月の数値、1989年以降は年平均。

完全失業率は労働力調査

図2-1 有効求人倍率と完全失業率の推移

とはいえ、諸外国との比較では、その現象が目立たないということもそのとおりである。現象が緩和される原因は、一つには三谷(2006)のいうように新規学校卒業予定者に対して学校が職業紹介を行っていることもあるが、そのほかに公的な職業紹介システムや、決して消え去ってはいない長期継続雇用、いわゆる終身雇用制度における採用のあり方によるところが多いと思われる。それらについては、次節「(3) 若年者の就職支援対策」でもう少し詳しく触れることにする。

一方、最近の十年間程度のことに限定すれば、景気循環的要因よりは、つまり、不景気よりは労働市場の構造的変化が若年層の失業率を高め、不安定就業も増加させた原因だとする意見もある。労働力需要が正規雇用とされてきた常用型のフルタイム雇用から非正規雇用とくにパートタイム労働力へ切り替えられてきたことが景気循環要因よりもあらゆる年齢層の失業率に大きく影響し、とくに若年層に強く影響したという（白川一郎 2005）ものである。

現在のフリーター等の求職活動の内容をどのように理解し、今後の職業生活設計をどのように助言していくかについて、この意見は実に意義深い示唆を提供している、しかも、日本ではバブル崩壊直後に人件費削減のための中高年齢者を主たる対象とする「リストラ」が行われ、若年層だけが不況によって雇用が悪化したのではないことをあらためて強く意識させる意見である。中高年齢層により早くからの大きな犠牲を払わせた後から現在までの約10年間の若年層の状況について、かなり説得力のある説明となり得る。

他方、若年者の職業意識のあり方が、不安定就業あるいは就職しないでいる状態をもたらしているという指摘も多くなされている（玄田ほか 2005）。実際にジョブカフェ等の相談でも、若年者の職業意識そのものが就職の支障になることがしばしばみられるとの報告がなされている（ジョブカフェ・サポートセンター 2006）。

そして最近では、若年者の失業や不安定就業の問題は、経済環境の変化と個人の意識の変化の両方から分析し、対策を講じなければ何らの解決に向かわないという意見が目につくようになってきている（独立行政法人雇用・能力開発機構及び連合総合生活開発研究所 2005、社会経済生産性本部 2005）。

本研究は、具体的にNPO団体等に援助を求めている若年者個人々々に対する個別の支援のあり方を明らかにしようとするものなので、研究成果をとりまとめた本報告書のなかでは、若年者の雇用失業状況に関する上記のようなさまざまな見解について実態からの検証等を行うことはしていない。しかし、若年者の実態にあった個別の援助を検討するために必要な情報としてこれらの見解に注意を払って内容を吟味していった。

2. 日本社会の若年者就職支援

(1) 社会の基本姿勢と産業経済情勢からの問題

日本は諸外国と比較して、若年者とくに新規学校卒業者の就職支援は伝統的に手厚く、国の雇用対策のなかで重視されてきたと考えられる（橋木 2006）。本研究は個別支援のあり方を明らかにするものなので、詳しい内容の評価は行わないが、歴史を概観して、若年者の就職についての日本社会の態度を確認する。

戦前から現在までで、新規学校卒業者の就職事情が厳しかった時期は幾度もある。1921年に職業紹介法が制定されて国の職業紹介体制が整った以降でも、大正末期から昭和一ケタ代、

戦後の混乱期、その後の経済成長の合間の景気停滞期、石油危機による不況期、バブル崩壊後の失われた十年といわれる時期などがあげられる。世界的な規模の不況を招いた大恐慌（1929年）は、日本では「帝大（大学）は出たけれど」という言葉を流行させるほど若年者の雇用事情を厳しくした。当時の大学卒業の学歴は今のそれと比べると能力証明に通じる高学歴として格段に高い価値があった。しかし、それでも不況期には就職が難しかったのである。当然ながら、それ以下の学歴者の就職は困難を極めた。戦後50～60年間の短い歴史の中でも、若年者が引く手あまたの売り手市場で月の石や金の卵の扱いを受けたり、青田買いを受ける時ばかりではなかった。年齢が若いからといって、それだけが企業の採用意欲を生じさせるのではなく、むしろ基調としては、若年者は労働市場で競争力の弱い人々であったとみる方が就職事情の本質に迫るであろう（中島 1988、安田生命 2005）。

これらの時期をとおして、日本では公共職業紹介機関と教育機関すなわち公共職業安定所と学校とが連携して事態に対処してきたという特徴がある。このことが若年者雇用の厳しさを日本では諸外国ほどには顕著にしてこなかったということが考えられる。年齢別失業率の国際比較で日本の若年者失業率は欧米諸国に比して低い水準にある（OECD 該当各年 Employment Outlook）。

表2-1 各国の若年者（15-24歳）失業率

国名	年										
	1990	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
オーストラリア	13.2	14.8	15.9	14.5	13.9	12.3	12.7	12.9	12.2	11.6	10.8
オーストリア		6.9	7.6	7.5	5.9	6.3	6.0	5.9	6.5	9.7	10.3
ベルギー	14.5	20.5	21.3	20.4	22.6	15.2	15.3	15.7	19.0	17.5	19.9
カナダ	12.4	15.3	16.2	15.1	14.0	12.6	12.8	13.6	13.6	13.4	12.4
フランス	19.1	26.3	28.1	25.4	26.6	20.7	18.7	20.2	21.5	22.7	22.8
ドイツ	5.6	9.3	10.2	9.1	8.5	7.7	8.4	9.8	10.6	12.6	15.2
イタリー	28.9	34.1	33.6	33.8	32.9	29.7	27.0	26.3	26.3	23.5	24.0
日本	4.3	6.7	6.6	7.7	9.3	9.2	9.7	10.1	10.1	9.5	8.7
韓国	7.0	6.1	7.7	16.0	14.2	10.2	9.7	8.5	10.1	10.5	10.2
スペイン	30.1	39.8	37.1	34.1	28.5	25.3	20.8	22.2	22.7	22.0	19.7
スウェーデン*	4.5	22.5	22.5	16.8	14.2	11.9	11.8	12.9	13.8	17.0	-
スイス	3.2	4.7	6.0	5.8	5.6	4.8	5.6	5.6	8.5	7.7	8.8
イギリス*	10.1	14.7	13.5	12.3	12.3	11.8	10.5	11.0	11.5	10.9	11.8
米国*	11.2	12.0	11.3	10.4	9.9	9.3	10.6	12.0	12.4	11.8	11.3
OECD(欧州)	15.5	19.4	19.0	17.6	16.3	16.6	17.1	17.6	18.3	18.1	18.3
OECD(全体)	11.6	13.9	13.4	12.7	11.8	11.8	12.4	13.2	13.7	13.4	13.3

単位：%

*は16-24歳

具体的には、日本では国全体の取り組みとして次のようなことが行われてきた。1939年（大正14年）に小学校卒業者の就職の厳しさに対処するため、当時の職業紹介所（公共職業安定所の前身）が、小学校卒業後に直ちに就職する者には適職選択の指導を行って、それから職業紹介をすることが内務省と文部省の連名で指示された。それは、具体的には学校と職

業紹介所が連携し、学校は職業教育を、職業紹介所は今でいう求人開拓を含めて職業紹介を、それぞれ行って生徒の就職を在学中から援助しようとするものであった。

また、生徒が卒業と同時に就職できなかった場合は、その後も一定の期間は年少者に対する特別な配慮を払った職業紹介と職業指導を職業紹介機関が引き続き実施していた。当時の就職難という社会背景からは、こうした国の対応なくしては、若年者の就職の厳しさは苛酷でさえあったようである。このあたりのことは、中島（1988）が職業安定行政史上の主要な出来事として、職業紹介現場の人々の業務を中心に要領よく記述しているとおりでである（中島，1988）。

大正14年の上記通達が発出されて以来、新規学校卒業者の就職支援は、職業紹介機関と学校の連携のもとに実施することが日本社会の基本的な態度となっていたといえる。義務教育期間が中学校まで引き上げられた後も、今日まで、中学・高校を卒業すると同時に就職する者については、現在もこの対応が国の新規学校卒業者対策の基本として貫かれている。たとえば、1949年に職業安定法が改正されると、公共職業安定所の業務を中学校が一部分担するという連携関係が生まれた。1960年代には公共職業安定所は全国的な需給調整のもとに求人確保し、地域的な雇用量のアンバランスに対処しながら学校と連携して新規学校卒業者の就職を支援する計画輸送を行った。いわゆる、集団就職である。あるいは、1971年からは、それまで高等学校で行っていた高校生向け求人の受け付けを公共職業安定所が行うようになったが、これも労働市場で弱い立場になりがちな職業経験が乏しい若年者を職業紹介機関と学校が連携して支援する姿勢が事業に具体化したものである。

その後は、好況時には数多い求人を生徒に斡旋する学校の姿が前面に出て、反対に不況期には地域の求人開拓や広域的な需給調整機能を発揮する公共職業安定所の姿が前面に出て、新規学校卒業者を中心とする若年者の就職を支援してきたのである。ただし、この両者が連携をして個々の就職に関与するのは高等学校以下の場合である。基本的には大学生の就職は、本人が独自に直接企業を訪問したり、ホームページの社員募集にエントリーするほか、大学から求人を紹介されて行っている。しかし、全国的に労働力需給が逼迫する時期には、大学生についても労働行政と教育行政が連携して企業に対して就職秩序を維持するための働きかけや採用の勧奨を行ってきている。

こうした公共職業安定所と学校という日常生活圏にある公的機関が連携して新規学校卒業者の就職に取り組む仕組みは、副次的な効果として、地域全体が若年者の円滑な就職を願うという気風を育ませることがある。計画輸送もそれなくしては続かなかつたかもしれない。副次的なもう一つの効果として、学校を卒業すると同時に就職することが自然であり、当然であるという意識を国民に定着させることにもなった。とにかく、そうして、地域が見守る就職という形が長い間若年者雇用の厳しさを緩和してきたと考えられる。

ところで、同じ時期に日本ではいわゆる年功序列賃金を伴う長期継続雇用（終身雇用）制

が普及したのだが、このことが若年者雇用に与えた影響についても考えねばならない。

定年までの長期継続雇用を前提とするならば、労働者の採用は新規学卒を計画的に採用することを基本として、年功的賃金は若年者の賃金を低く抑えることができる。企業独自の要求にあった人材に教育する余地や将来性が見込めて、かつ、低賃金であれば未熟練労働力であっても採用しやすいからである。

反対に、長期継続雇用と年功序列賃金という2つの要素を排除して、労働力の流動化と雇用形態の多様性を前提にした場合は経営上の必要に迅速に対応できる中途採用者の即戦力性や採用の柔軟性の方が魅力を増すことになるであろう。短期間の業績評価による成果主義賃金を基本とする雇用管理の下では、教育投資の必要や即戦力性に問題がある新規学校卒業者を計画的に採用しようという意欲をもちにくくなることが考えられる。それは新規学校卒業者についてだけでなく職業経験が乏しい未熟練の多くの若年者にもいえることである。1990年代のバブル崩壊後の長期不況の間に、多くの企業が定年までの雇用を労働者に保障できないとし、同時に人件費コスト削減に心血を注いだとき、長期継続雇用と年功序列賃金の2つの制度は時代に合わないものとの評価が経営者団体や経済問題や経営問題の専門家等からしばしばなされた。日本経営者団体連盟（1995）の報告書『新時代の「日本的経営」』もそのひとつである。

もちろん、その時は、この2つの制度が中高年齢者の労働条件の維持に有利に働いているため、中高年齢者の賃金水準が高くなり、それが企業経営の重荷になっているとして問題にされたのである。だが、終身雇用制度と年功序列賃金は中高年齢者にのみ有利に働くものであったのであろうか。おそらく、そうとはいえないのである。採用のあり方を方向付ける要素として若年者にもプラスの効果があったことも考えられる。

とにかく、バブル崩壊後の「空白の十年」という不景気が長引き、全国的に雇用量が減少した時期に、フリーターやニートという言葉が生まれて、若年者の不安定就業や無業の問題が社会の関心を集めるようになった。

現在は、景気が回復し、多くの国内企業で業績向上がみられるが、若年者の常用雇用は思うようには改善していない。不況期に新規採用を控えるとともに、非正規雇用の労働力を活用することで人件費の抑制を図った企業は少なくなかった。そして、それらの企業で経営事情や雇用環境が変わっても、一度取り入れた雇用方針を変えることに積極的になれないということがあったとしても、若年者は基本的には労働市場の弱者であるということが、社会の意識の後方に置かれがちにも思われる。バブル経済全盛期の人手不足は、新規大学卒業者の青田買いや若年者の自発的な転職を盛んにしたが、その時の印象で若年者雇用を語ることは、もともと適切さを欠くのである。現在は、若年者の職業能力等のほかにも雇用管理システムの変化の影響にも留意しなければならなくなっているといえる。

(2) 若年者の特徴—職業的発達からの問題

戦前戦後を通じて長い間、公共職業安定所や学校の現場では、大企業や地方都市の名門企業とされる企業や業界のトップ層の企業等で労働環境の良い職場に就職してもすぐ辞めてしまう若年者が少なくないことが知られていた。なぜ多くの若年者が、折角よいところに就職できても辞めるのか、職場定着をせずに転職を繰り返すのかという疑問は古くから就職支援の関係者の間にある歴史的なものであった。

1950年代から、職業心理学の分野には、多くの人々は最初から職業人として独り立ちできるのではなく、年齢や経験とともにだんだんと職業的な発達を遂げて成熟していくという考え方が知られるようになった。日本では、スーパー（Super, D.E., 1956, 1980, 1996）の職業発達理論が1970年代から広く職業紹介や進路指導の現場に取り入れられているが、この理論によれば、20代までの若年期は職業的自我が確立しておらず、不安定な時期だという。

そのため、たとえば、自分にあった職業を実体験して確認するための転職や、職場環境が良好であるにもかかわらず職業的自我の不安定に由来する職場不適応がしばしば生じることになる。それならば、現在、社会的な問題とされているフリーター等の若年者の不安定就業のある部分は、それによって説明される。

ただし、スーパーは自説が、通常の社会生活をしている多くの「健全な人」の職業キャリアを分析した結果に基づいた理論であることを認めている。そのため、「ひきこもり」といわれる人々や求職活動を行うことができないいわゆるニート状態にある人々には、そのままでは適用できない理論であろう。しかし、若年者の早期離転職という問題一般については説得力をもつものだと考えられる。

実際に、そのことを日本で実証した研究がある。職業研究所⁵が1970年から長期計画で行った調査の結果をまとめたものである。当初、中学校3年生であった7都府県にまたがる2,822人を対象として、その後10年間余にわたって15歳から26歳までの職業選択と職業適応の状況を中心に追跡調査が行われた。結果は、1988年に「青年期の職業経歴と職業意識 — 若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書」（雇用職業総合研究所, 1988）としてまとめられた。

それによると、やはり、スーパーの理論のとおり、若年者は職業的発達のひとつの現象として職業と自己の関係、いかえれば職業的自我のあり方を探索し、その期間は探索行動が転職行動として現れることがしばしばあるということであった。若年者が始めて就職してから一定の期間に転職など職業的不安定な行動をとることは、人が職業的に成熟していくまでの自然な行動であることもありうるということだった。若年者の不安定就業は、すべてが悪いことではなく、また、必ずしも社会的要因から引き起こされるとはいえないものであって、人間の本来的な成長行動のひとつであると場合があるということも考えねばならない。

⁵ 労働政策研究・研修機構労働政策研究所の前身。職業研究所は、雇用職業総合研究所、日本労働研究機構を経て現在の組織に至る。

なお、上記研究のとりまとめ時期は、バブル景気の人手不足の頃であった。そのため、他の時期に比較すると若年層に限らず全体として離転職がしやすい環境にあったことや労働市場の流動化が意識されたため、社会の関心が十分に寄せられたとはいえなかった。

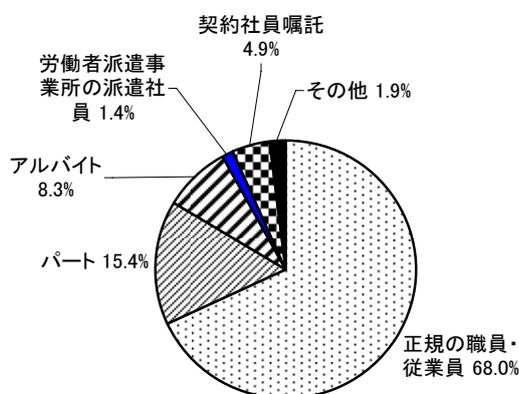
その後、職業発達理論はさらに理論的な広がり生まれた。今では、サビカス（Savickas, 1995）ほかの職業発達理論を支持する多くの心理学者は、個人のキャリアは成熟の方向に向かうにしても、単純な足取りではなく、時には、二歩前進一歩後退のような前後する動きや、迂回してまたもとの予定ルートに戻ること、停滞や急進などのあるバリエーションをもつという説を打ち出している。しかし、いずれにしても、学校卒業と同時にすっきりと職業的成熟をした人々ばかりが巣立っているのではないし、その後時間をかけた職業的発達の結果として自己と職業との関係が安定していくことは欧米でも日本でもみられる現象であることは事実である。

本研究では、個人が通過していく人生の道程に置かれたアクセス・ポイントとその選択の問題とそれ以外の問題を見極める慎重さは十分になければならないと考えている。

(3) 企業のニーズと不安定就業者への評価

現在、日本の雇用労働者の約30%はパート、アルバイトまたは契約社員といった非正規雇用で働く人々である。

平成14年の就業構造基本調査では、会社などの役員を除く雇用者は5,000万人 正規の職員・従業員は3,500万人、それ以外が1,600万人となる（図2-2）。働き方が多様化してきているので、いわゆる正規社員以外の者の割合は増加傾向をたどっている。派遣労働者は、社会の要請によって、20年前の1985年から労働法制面の規制緩和で認められた働き方といえるが、現在は、約230万人の規模になっている。既に、働き方の一つの型として確たる位置を保っている。



資料出所：平成14年就業構造基本調査

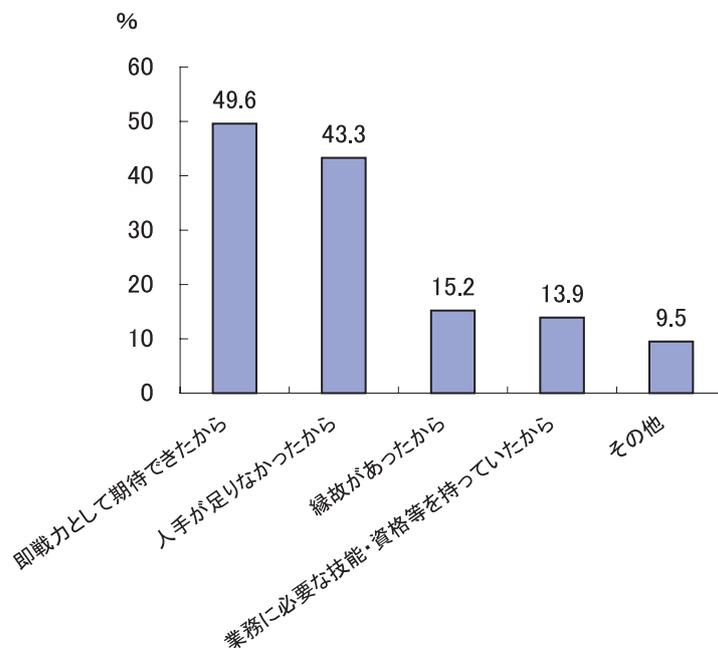
図2-2 雇用労働者の雇用形態別割合

要するに、現在の日本は、社会全体で常用フルタイムの、いわゆる正社員ではない形の働き方が増加している。また、いずれの年齢層も多様な働き方の社会構造を形成する当事者となっているのである。若年者でいわゆる正社員でない働き方をする者の就業については、そうした社会の実態のなかで理解することが必要で、正社員でない働き方をする若年者をすべて不安定就業のフリーターとしてみることは大きな問題がある。

ところが、フリーターという言葉は人口に膾炙しており、正確な科学的定義によらずに国民がそれぞれのイメージを抱いて特定の特徴をもった労働者集団と捉えることができる状況にある。企業が労働者を採用するに当たっても、このイメージが応募者となっている若年者の評価に何らかの影響を及ぼすことが考えられる。それ故、不安定就業の若年者の就職支援には、求人企業の若年求職者のイメージや評価の実際を知っておくことが重要になる。そこで、とりあえず、不安定就業の若年者といわれる人々に対する企業等の評価を既存の調査から見ると次のとおりである。

まず、フリーターの採用についての企業のニーズと考え方から、職業的自立の問題をもつ若年者の労働市場での位置づけを部分的にだが確かめることができる。

平成15年の1年間にフリーターが正社員として採用された状況を雇用管理調査（厚生労働省）の結果からみると、企業規模にかかわらず、10%以上の企業がフリーターを正社員として中途採用している。フリーターを正社員に採用しない企業は調査対象の83%である。ただし、その中には正社員そのものを採用しなかった企業が含まれている。



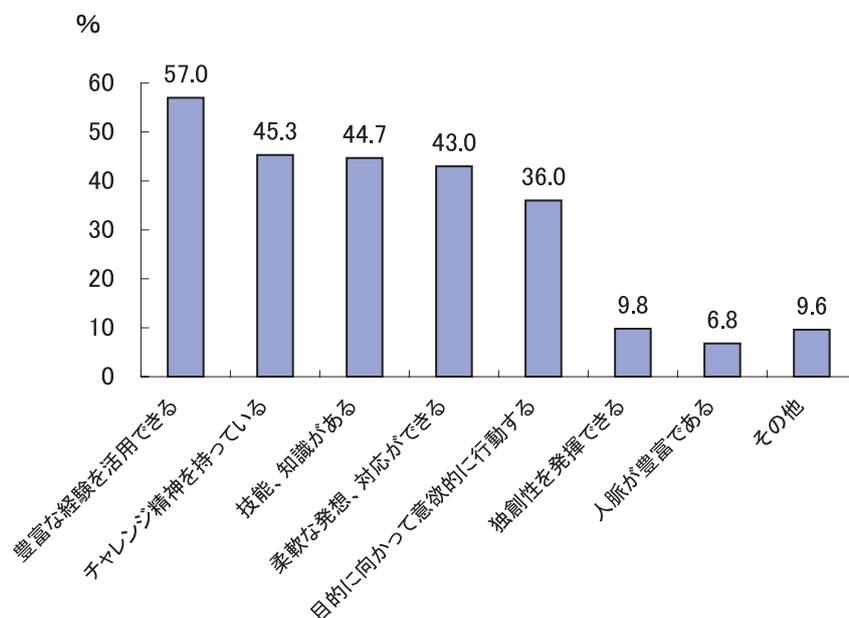
資料出所：平成16年雇用管理調査

図2-3 フリーターを正社員に採用した理由

フリーターを採用した実績のある企業がフリーターを正社員に採用した理由は、ほとんど2つの回答に集約される。その2つの回答とは、「即戦力として期待できたから」(49.6%)、と「人手が足りなかったから」(43.3%)である。これ以外の理由をあげる回答は、これらの半分以下の割合でしかない。そのうち、「業務に必要な技能・資格を持っていたから」という理由が13.9%あるが、複数回答なのでこれだけの理由で採用したかどうかはわからない(厚生労働省 2005 平成16年雇用管理調査)(図2-3)。しかも、「業務に必要な技能・資格を持っていたから」ということは、“技能を持っていたこと”はもちろんのこと、“資格の所持”に限定した理由であったとしても、それらの本質は、「即戦力」としての期待要因だということが大いに考えられる。

次に、フリーターであったことは、採用に当たって、どのように評価されるのかであるが、これも上記と同じ調査の結果によれば、「評価にほとんど影響なし」とする企業が全体の61.9%である。企業規模による差はほとんどない。「マイナスに評価する」は30.3%、「プラスに評価する」は3.6%である。すなわち、フリーターであったことは、採用するとなれば、評価に関係ないかマイナスかのどちらかということになる。

なお、上述のとおり、プラスに評価する企業は少ないが、それらの企業が「プラスに評価する」という理由は、一見するとばらつきがあるように見える。しかし、その内容を見ると企業が望む技術や知識、それを身につけていることの証明となる実務経験やそれが基になった行動がプラスに評価されていることがわかる(図2-4)。フリーターであることがプラスに評価されるというよりは、そういうものを身につけた場合は、評価されるということである。

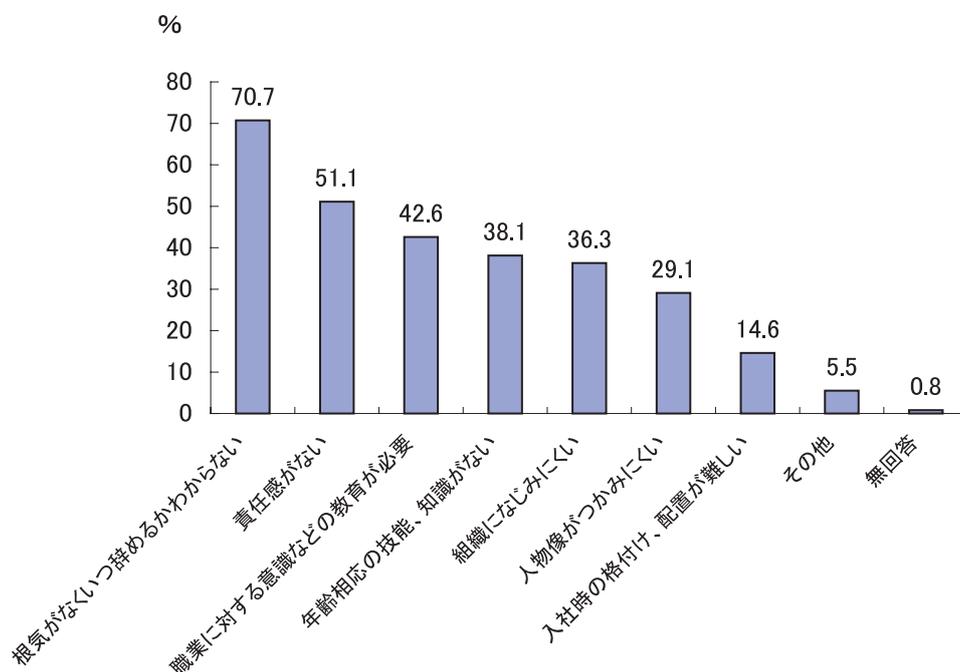


資料出所：平成16年雇用管理調査

図2-4 フリーターであったことをプラスに評価する理由別割合

では、「マイナス」の理由はなんだろうか。30%以上のものをあげると、「根気がなくいつ辞めるかわからない」(70.7%)、「責任感がない」(51.1%)、「職業に対する意識などの教育が必要」(42.6%)、「年齢相応の技能、知識がない」(38.1%)、「組織になじみにくい」(36.3%)、の5つである。つまり、労働力としての安定した信頼性がなく、即戦力にならないということである。これは、フリーターを採用した企業の約半数が採用の理由としてあげた「即戦力として期待できたから」の裏返しのようなものといえる(図2-5)。

企業が人を採用するのは、いうまでもなく生産活動に貢献する労働力を確保するためであり、経営上の必要性からである。多様な雇用形態を選びうる時代であれば、正社員には他の雇用形態の社員とは異なる役割を期待される。その一つとして「安定した信頼性」が求められたのである。また、労働力の流動化がある程度すすめば、必要な時に必要な職業能力を得るという企業の採用姿勢がはっきりと現れる。具体的には、「即戦力性」を重視した採用になっている。上記の調査結果からは、企業は労働者の採用に当たって、フリーターであるかどうかよりも、「安定した信頼性」と「即戦力性」という2つの要件を重視していることを読みとるべきなのであろう。やはり、正社員として就職するには、労働市場の現実に即した労働者としての競争力の高さが必要となるのである。



資料出所：平成16年雇用管理調査

図2-5 フリーターであったことをマイナスに評価する理由別割合

3. 不安定就業等の若年者の多様性と研究対象の考え方

若年者の職業的自立に関する問題については、政府統計や信頼のおける各種調査結果をもとにした次のような数値群がある。本節では、それらを概観する。それは、フリーターやニートの問題を理解する上での基礎的情報であるとともに、本研究が検討の対象を定めて調査・分析していった経過を説明する適切な材料になるものと思われる。

(1) いわゆるフリーターとその人数

厚生労働省は「平成17年版労働経済の分析」では、フリーターの数を約213万人としている。そして、この数は労働力調査をもとに計算したものという。この場合、フリーターとは、年齢が15歳から34歳までで学校を卒業した者であって、次の①と②のいずれかに当たる者である。さらに、女性については未婚であることが条件になる。

- ①現在、就業している者については、勤め先における呼称が「アルバイト」または「パート」である雇用者
- ②現在、無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者

また、ニート（若年無業者）については、15歳から34歳までの非労働力人口のなかの「家事も通学もしていない者」として64万人という数値が算出されている。いずれにしても、大変に大きな数値である。しかし、本研究では若年者一人ひとりの個別支援のあり方を明らかにしようとするものであるため、この数値のなかにどのような人々が存在するのかをもう少し丁寧に見ておく必要がある。なぜなら、これらの数値を構成している人々には、職業意識、求職状況、生活様式等の多面にわたり実に大きな多様性がみられるはずである。にもかかわらず、それらの多様性が何らの区別も配慮もなくそのまま大きな数値に飲み込まれている。

たとえば、常用雇用でフルタイム勤務を希望していて、能力的にもそれが可能であるが、個別の求人との折り合いがつかないという人々のグループが含まれている。一方、なんらかの事情で、アルバイトやパートでの就業であれば職業に従事できる、言い換えればそれ以外では就業が望めない状況にあるグループなども含まれている。あるいは、難関の国家資格試験に合格することを目指しているので、当面は正規雇用を犠牲にして受験のために刻苦勉励しながら、不安定就業の形で生活維持に奮闘しているグループが入っている。このように、個別支援を検討するには、不安定就業や無業となっている原因や理由が異なる複数のグループがあることと、グループそれぞれの特徴と固有の問題がなにかを十分に意識しなければならないのである。したがって、本研究においては、具体的には当面、次の(2)で述べるような特徴ある6つのグループが存在し、また、そのいずれの人数も相当に大きな数値であることを確認することとする。

なお、マスコミ等ではフリーターやニートについて、平成15年の国民生活白書による定義を用いていることがしばしばある。同白書では、フリーターを「学生、主婦を除く若者のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意思のある無職の人」と定義して、平成13年の労働力調査をもとに417万人という数値を算出している。派遣労働者が含まれているところに、厚生労働省と大きな違いがある。

ニートについては、就業構造基本統計調査をもとに15歳から34歳までで独身で通学しておらず普段収入のある仕事をしていない者を無業者と定義し、そのうちの就業希望を表明していても実際には仕事探しをしていないか、あるいは、そもそも就業を希望していない者をニートとして捉えている。そして、全国で85万人ほどの数になるとしている。もともとは、内閣府の「平成17年青少年の就労に関する研究調査」（2005）での分析結果による数値であるが、これには「家事手伝い」が含まれている。

フリーターの定義における派遣労働者の扱いの違いがあることは上述の通りである。それについては、本研究では、フリーターのその就業形態が自らの希望とニーズに応じた働き方となっている場合も多いこと、しかし、派遣労働等で働く人々の中には、常用フルタイムの雇用を切望している者も多いことの両方の事実を尊重することとした。本研究が調査対象としたNPO団体やジョブカフェでも、また、安定所でも、そうした希望を叶えるための支援を求める者はかねてから存在していることはよく知られている。そのため、本研究でもそれらの者についての支援が行われた事例は、調査対象事例として扱っていくことは当然とした。

(2) 多様性の内容

以下に述べる事柄は、必ずしも新しい現象とはいえない。ほとんどが基本的には従前から存在したものである。しかしながら、フリーターやニートという言葉が社会に浸透した現在、その状況をあらためて把握しつつ数値の上で概観してみた。

なお、複数のグループに該当する者もあり得ることや、ものによっては正確な数値が把握できないものもある。しかし、以下のように概観することは、人口に膾炙したフリーター等の概況を多くの国民が実感的に理解するには十分に役立つし、本研究の趣旨である個別支援の方法の析出には不可欠な作業である。つまり、数百万人存在するといわれるフリーター等とは、実際にはどういう人々で構成されているのか、個別支援対象としての適合性をどのようにみるのか、支援内容をどのように見出せばよいのか、といったことについて基礎的な情報の整理に意義深く役立つのである。

ア、資格試験等の受験者と不安定就業

公立学校の教員採用試験の実施状況は、毎年、文部科学省から発表されているが、それを見ると、最近では、受験者数は全国で15万人から16万人ほどである。そして、既卒受験者は

年々増加傾向にあって、ここ数年は10万人を超えている。そのうち、学校や民間企業に継続的な在職経験がある者は1万3,000人程度である。アルバイト勤務は除かれているので、10万人のスケールの集団のほとんどがアルバイトや臨時的パートなどの不安定雇用で生活を支えながら受験したか、受験勉強一本だったということになる。平成17年度の文部科学省の発表では（「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」平成17年度）、受験者総数は、17年度受験者総数16万4,393人中、既卒者は11万9,003人で採用率は新規学卒者よりも高い（既卒者の採用率13.6%、新卒者の採用率11.9%）である。

国家公務員試験では、Ⅱ種試験及びそれ相当の試験でも既卒者の受験が増加している。人事院は新規学卒時に就職できなかった者がそのまま受験のために無職またはアルバイト等をしながら既卒者として受験する例は多くなっていると分析し、Ⅱ種試験での合格者は既卒者の方が多くなっている（2002年人事院発表）。

国家資格に関しては、既卒者の受験浪人問題で最も有名なのは司法試験である。これまでは、毎年その第二次試験におおよそ3万人から5万人が受験している（法務省大臣官房人事課「平成17年度司法試験第二次試験の出願状況について」）。

司法試験については、数年どころか10年あるいはそれ以上の年月をかけて、不安定就労をしながら合格を目指して受験を続ける者がいることはよく知られている（井上正仁 2000）。受験者数が数値として小さいか大きいかということよりも、受験者の不安定就業の問題に注目される。ごく最近、新しい試験制度が誕生して受験の回数制限が設けられたが、試験制度改正の際に、新制度が必要とされる理由の一つにあげられたのが、長期間にわたり試験に挑戦する者が相当数存在したことである。それらの者の中には、若年期を受験のみに費やすことにより、その後の人生全体に生活の安定や社会活動上で取り返しのつかないまでの損失を被る者がいることであった。ただし、新制度においても法科大学院修了後でなければ受験そのものがないし、その後も数年間以上は受験浪人になる可能性がある。これまで不安定就業を生み出してきた状況が、今後、根本的に変わるとは、到底いえない。

いずれにしても、受験に挑戦中は学習時間を確保する目的からもパート・アルバイト等の不安定就労で生活費を賄う者がいる。そして、なかには結局は合格をあきらめざるを得ない時期を迎えて、職業キャリアの計画を大きく変更し、職業選択のやり直しをする者がいる。しかし、こうしたリスクが存在することは当初から自他の良く知るところであり、その上で、その道を選んだ人々なのである。

このほか、高学歴化のひとつの現象として、大学卒業後にさらに大学院に進学する者が多くなった。平成17年3月卒業者の12.0%、全国で6万6,000人が大学院に進学している。それらの人々が大学院を修了したあとに目を向けると、そこに進学率の上昇に伴いより顕在化

した高学歴者の職業問題がみられる。

文部科学省の学校基本調査の区分に沿って修士課程と博士課程に分け、そのうち、より高学歴となる博士課程についてみると、平成17年3月では1万6,000人が博士課程を修了している（文部科学省「平成17年度学校基本調査」）。これらの高学歴者のなかで大学教員等の専門的職業を目指している人々の相当の割合が、大学院を終えたあと不安定就業を行っており、かつ不安定就業の期間が数年から10年を超えるかなりの長期間になることにも触れておきたい。ポスト・ドクターやオーバー・ドクターといわれる人々についてである。

高学歴化の進展によって、博士号取得者や博士課程の修了（満期退学）者は年々増産されてきた。しかし、それらの人々の多くが希望している大学教員等の専門的な職業は求人数が限られている上、本人の希望内容も狭い範囲で固定しているということがしばしばあって、安定した就職は簡単とは到底いえない状況である。

ポスト・ドクターは博士号取得後に、良くいえばフリーの研究者として一定の期間、公的支援を受けながら研究を続ける人々のことであるが、職業の安定という面からみれば、特定の組織に雇用されない不安定就業者と違ってよい。文部科学省によると、毎年、1万数千人を数えている。さらに、公的支援を受けている間は限られており、所定の期間を終了したあとの安定した職場への就職が保障されているわけでない。その後も引き続き、希望する職業ポストを獲得するために、生活を不安定就業で支えながら研究活動等の場を探していくことになる例は珍しくない。つまり、少なくとも1万人を数千人上回る人数の30歳代どころか40歳代以上の年齢の博士号取得者が不安定就業者として生活しているのである。大学院終了後のこれらの人々は、前記(1)で記述した白書等のフリーターの定義に当てはまることはいままでもない。

要するに、教員採用試験にせよ、司法試験にせよ、大学院博士課程進学にせよ、志を抱いてリスクを承知の上で職業キャリア形成の準備を続けており、その準備期間中は別の角度から観察すれば不安定就業者となっている人々が数十万人の規模で存在している。しかも、それらの人々は前記(1)の統計上は、フリーターとしてカウントされるのである。敢えて強調するまでもないが、これらの人々は長期的展望のもとにそれぞれの将来の社会参画を計画した結果として現状の就業状態になっている。

これらの人々については、経済情勢の悪化による雇用情勢の厳しさや若年者本人の職業意識の低さといった観点からのフリーター問題として単純に語れるものではないであろう。これらの人々に対する職業的自立の援助といっても、早期に職業的自立を図るために進路変更を助言することがいつも適切とはいえないのはもちろんである。本人の意志の堅さと実力の状況によっては、当面の経済的安定の犠牲を払っても、やがて、その志に応じた結果を得ることもあるであろう。いずれにしても当面の不安定就業を解消することだけが支援でないことは明らかである。

こうした専門職の就業に関するシステムの問題があるとしても、しかし、いずれは、キャリア選択について何らかの決断をすることが必要な人々であり、個別支援の現場でも実際にはこうした人々から相談が寄せられることがある。本研究における調査ではこのグループの事例を多数は把握しなかったが、相談の実績が安定所にあることは把握された。

イ、独自の才能を開花させようとする人々や起業の機会を狙う人々と不安定就業

芸術や芸能、運動などに関係する職業を目指す人々も少なくない。これらの人々が目的達成や目的を変更するまでの正確な状況はわからないが、たとえば、画家、音楽家、写真家など芸術分野のプロとして自立することを目指してアルバイトあるいは臨時や短期間就業の不安定な状態にある人々がいるのは昔も今も変わらない。

また、最近では、テレビなどのマスメディアの発達により、プロスポーツや芸能に関係する分野の職業は青少年の興味を引きつけることが多く、誰にでも身近に感じられるようになった。そのなかで多くの仕事生まれ、その仕事に就くことを希望する者が発生する。いわゆるタレントや歌手など表舞台で活躍する仕事だけでない。これらの分野のさまざまなプロジェクトの企画・制作などには、多くの職業的才能を有する人々が必要になっているし、そうした仕事を職業にしたいと願う若者も珍しくなくなっている。

各種学校・専修学校だけでなく大学においても、それらの仕事に対応した学科やコースの学生募集を行っているところがある。一例としてあげれば、アートプロデュースや映像・メディアアート関係のコンテンツ等の学科などの学習コースが既に設置されているところは全国的にみられる。

さらに、芸術や芸能の活動が産業としての発達をみせる例もある。たとえば、漫画はアニメーション産業といわれるほどの活動の広がりを見せるようになっている。テレビ映像などで華やかな最終成果が目につくこうした産業には、独自の才能を開花させようとする人々や起業の機会を狙う人々が不安定な就業をしていることも少なくない。正確な統計を入手できないが、全体を積み上げると決して無視するような小さな数でないと思われる。

これらの人々には、もちろん、いくつかのパターンがある。自己の才能が内なる衝動として特定の職業活動から離れられない例、新奇性のなかに起業の機会を探る例、職業情報の偏りや不足によって表面的な職業の特徴だけに注目した未成熟な職業選択による例、そのほかがあるとみられる。したがって、なかには、職業選択とキャリア形成の要素として、生涯賃金額などの経済的効果を重視しないことが職業意識の未成熟や欠如によるのではない人々がいるし、他方、実際に職業準備性が不十分な人々も含まれていると考えられる。

キャリア選択は自己責任のもとに人生の生き方を選ぶ自由と幸福追求の権利の問題でもある。したがって、これらの人々の援助としては、本人が職業選択の見直しを意思決定して安定した職業への就職を求めたときに、職業情報の偏りや不足による未成熟な職業選択を是正する助言・指導など、その状況に応じた就職支援が行われることが重要だということはいえ

るであろう。

ウ、特別に手厚い対応を必要とする人々への配慮

ニートとは、「非労働力人口のうち通学も家事もしていない者」あるいは「普段収入のある仕事をしていない者であって就業希望を表明しているにもかかわらず実際には仕事探しをしていないか、あるいはそもそも就業を希望していない者」であるが、これに該当する人々にも多様性がある。まずは、働く意思があるといっても心身の状況から、職業活動に適さない状態の場合や手厚いケアを受けなければ一般就職が困難な人々が存在することも事実として見逃してはならないであろう。

不安定就業や無業といっても、医療や福祉の面での対応が優先されねばならない人々や、それらの対応と連携しながら、あるいはその後に行われる職業リハビリテーションを受けることが適切な人々については、そうした面での専門的支援が必要になる。そういった人々の就業意欲や職業適性を他の人々と同じ物差しで計るわけにはいかない。

これらのケースでは、十分な配慮を払わずに、好ましくない不安定就業者であるフリーターやニートと見なすことが不合理なことはもちろんである。たとえば、作業環境の個別対応による整備とともに労働時間の短縮や勤務日の調整等がなされないままに常用フルタイムで働く職場が提供されても、かえって、継続的な就業が困難になる例は少なくない。それらの人々には状態に応じた懇切なキャリア指導等がなされなければ、求職者としても就業意欲が高まったり、就職準備性が向上するというにはなりにくい。

むしろ、そうした困難を背負って働く人々にあった雇用を確保するという立場や、自己の能力を可能な形で発揮して社会参加を実現している人々の立場に立って考えていくことが重要である。

なお、比較的若い年齢の障害者の状況は、全体では35歳未満の身体障害者及び知的障害者がそれぞれ約10万人、40歳未満の精神障害者が約82万人となっている⁶。円滑な職業生活を送っている者は多いが、就職や職業生活に特別に手厚い対応を必要とする人々が多数存在すると思われる。

また、平成10年国民生活基礎調査（厚生労働省）によると、6歳から39歳までの年齢区分ではあるが、3年以上の間、介護を必要とする状態であった者、すなわち3年以上の要介護者は8万5,000人であった。大雑把にそのうちの15歳から34歳までの者の数を33年間（39歳マイナス6歳）のうちの19年（34歳マイナス15歳）分としてみても約5万人である。実際はもっと多くなると思われる⁷。

⁶ それぞれの数値は平成13年身体障害児・者実態調査、平成12年知的障害児・者基礎調査、厚生労働省第12回社会保険審議会介護保険部会資料「障害者の現状」から算出。

⁷ 約5万人とは、各年齢に平均して分布するとしたもの。同調査の年齢区分の7段階でみると年齢が高くなるほど人数及び構成割合は増加している。

このほかに家族に要介護者を抱えるなどの家庭内や家族の事情があり、家族等を支えるために常用フルタイムの仕事に就くことができない、あるいは、就くことを希望しないという人々がいる。これらの人々が必要とする支援については、本人をフリーターやニートと捉えて単に職業紹介や職業体験について援助をすることが第一のものになると考えるのは適切でない。大切なのは、本人が置かれた立場と本人が担っている役割に対応している援助になっていることであり、それに加えて、本人の希望と意思に沿った援助が適宜に用意されることだと考えられる。

さらには、反社会的行動や触法行為、犯罪などの過ちを償った後に、社会復帰（更正）に苦労を重ねている人々もいる。少年刑法犯検挙（補導）人員（触法を含む）は約20万人との報告がある（法務総合研究所「犯罪白書2005」）。

これは、刑法犯で、かつ、少年に限っての人数であり、さらにまた、このすべてが不安定就業者となるというわけでない。しかし、年齢的には上限を30歳前半までとして若年者の不安定就業の問題を捉えるときにも、決して意味のない、または、無関係の数値ではない。

こうした事情を有して社会復帰する人々には、若年であることとは別の角度から、専門的援助が必要とされる。むしろ、問題に特有の専門的援助に、年齢的な若さの問題を加えて配慮することが重要な場合は多い。その上、問題解決に若さが救いとなるような支援も成立しうる。とにかく、若年者支援という枠組みで括って終わるのではなく、特別な配慮をもって必要十分な内容を盛り込んだ支援を的確に行うように注意しなければならないはずである。

エ、臨時・短期の働き方をする人々

フリーターとして数えられている若年者のなかで臨時や、1日から数日間の短期の雇用で働く人々がいる。そのことは近年の若年者に特有のことではない。過去から現在までいつの時代も、いかなる年齢層でも臨時の仕事や日雇いなどの短期の仕事で働く人々は存在する。そうした働き手を必要とする仕事があり、求人が出される。求人情報誌（紙）だけでなく口コミや請負業者の独自のネットワークなどによる求人活動が行われており、その全体の求人数を把握することは大変難しい。

インターネットのウェブ上にも短期アルバイトに限定した求人サイトがあるし、「日払いで1日限り」の仕事を探せるようになっている。しかも、ウェブ上に現れているのは、ごく一部の情報であり、そのような条件の求人数は、全体では相当に大きな値になることが予想される。

たとえば、実際にその種の情報を提供しているサイトは数百あって、とてもすべてを拾いきれない。そのうちの1つを無作為に選んで、仮に、日雇いの働き方を想定して求人を調べてみると次のようになった。

はじめに、「日払い短期アルバイト・パート」のカテゴリーから東京都エリアを指定すると4,097件の求人がヒットした。次に、求人条件のうち、雇用期間と勤務時間をこだわらな

いとし、かつ、賃金の支払いを「日払い・週払い・即日払いOK」に絞ると1058件が提示される（「お仕事・NAVI」アルバイトドットコム 2006/06/23,13:00検索）。

これはたった1社のある日時におけるインターネット公開による地域限定の求人の数である。これらのほか、1日から数日の短期間の派遣労働者を加えるとさらに規模が拡大する。その上、同種の求人でインターネット以外の媒体で提供される分がほかにも多数あるし、公開されずに特定の関係者のあいだにのみ流れるものもある。まさに氷山の一角にすぎない。臨時・短期の労働力需要は大きく、そしてそれに応募する者が多いことが想像される。

若年者の不安定就業問題を検討するときには、これらの労働力需要の大きさを踏まえる必要があるのはもちろんであろう。同時にそれだけでなく、それらの需要に応じて働いている者のニーズや生活状況の多様性を忘れてはならない。

臨時・短期の仕事を望む者には、明るく豊かに青春を謳歌する若者のイメージや安易な方法で収入を得ようとする職業意識の低い若者というイメージで捉えられることもあるが、実際は決してそういう者ばかりではない。

たとえば、日雇い等の臨時・短期の仕事によれば自己の能力・適性にあった働き口を得ることができて、そうした雇用を繰り返して職業人生を立派に全うする人々が存在する。一定程度のIT関連の技術を有して中小企業等で短期的に発生するコンピューターシステムの改修等の需要に応える人々、あるいは、建設や製造の現場で発生する短期的な高度技能の仕事や簡易作業に対応していく人々などの中にもみられる。これらの人々については、日々の仕事に誠実に従事して産業に貢献する意義を一般社会が認めることが必要であるし、臨時・短期の仕事から放して常用の長期雇用の仕事を斡旋するというよりも、むしろ、労働条件が不明瞭や不当なものにならないように公的システムが十分に機能して対応することが重要であろう。

臨時・短期の仕事で就職する場合は、しばしば、長期雇用や正社員の採用で求められる就職のための書類提出手続きや採用選考が簡略化される。それは、ある意味で当座の働き口を是が非でも必要とする人々を救済する機能がある。

そのため、なんらかの事情で住民票等の提出ができず正規雇用による社会的復帰がきわめて困難な者も臨時・短期の仕事に就いてから、次のステップに登っていくという可能性を確保できる面がある。

したがって、年齢が若いということに注目する若年者対策として対応するよりも、年齢以外の事情でそれぞれの状況を生みだしている原因があるときは、まずはそれへの対応がなされなければ、なんらの問題解決が図られないということを銘記しておく必要がある。

なお、破産した者（自然人）については、2000年の日弁連の調査⁸では、破産申し立て時の年齢別状況をみると、20歳代及び30歳代の割合は全体の約37%（20歳代11.99%、30歳代

⁸ 日本弁護士連合会消費者問題対策委員会(2000)「2000年破産記録全国調査」

25.20%)である。当時の破産者全体の数から推定すると約5万人になる。自然人自己破産申立件数⁹は2003年が最近のピーク時で全年齢の合計では24万人を超えていた。その後、いくらか減少したものの、2005年は21,1402人であった。そして、破産以前の多重債務者などの金銭上の深刻なトラブルを抱えた者はその数倍に上る。

要するに、ここで指摘したいのは、経済的な破綻や反社会的行為に限らず、特別な事情を抱えた者に対しては、それについての的確な対策が優先されることの大切さを失念してはならないということである。したがって、それらの人々が政府統計や先行研究において操作上の定義から不安定就業の若年者に含まれていても、本研究では事柄の優先性をわきまえて扱い、若年者の就職支援サービスのあり方を検討することにした。

オ、学校卒業時に就職しなかった、または、し損なったことを理由とする人々

前記アからオまでのような理由や事情があるわけではないが、新規学校卒業時に正規就職をせず、以後そのような状態が続いているという人々が存在する。何故、卒業時に安定した仕事に就かず、それ以後も不安定就業になっているのかについても、いろいろなタイプがある。

経済不況が新規学卒者を中心とする若年者の雇用に厳しく影響するのは既に述べたとおりである。バブル崩壊とともに見舞った不況と雇用情勢の悪化は、当然、当時の新規学校卒業者の就職事情を困難なものにした。しかも、「空白の十年」といわれるように厳しい状況が長く続いた。

しかし、その間でも卒業と同時に就職した若年者が多かったのはいうまでもない。もちろん、そのなかには企業から優秀者として引く手あまたとなつたごく少数の青年がいたであろう。だが、大多数は在学中からの長く辛い就職活動を行って就職した者たちである。その人々はバブル全盛の頃とうって変わって、労働市場が圧倒的ともいえる買い手市場の状況にあることを認識して、活動方針を決めて就職戦線を戦い抜いた。たとえば、求職条件についても、大企業であることや第一希望の職業であることに徒にこだわり続けずに、就職の可能性を広げて道を切り開いた人々である。

過去数十年の中小企業白書を辿ってみると、かなりの好景気の時も、中小企業が新規学校卒業者を採用しなかった大きな理由は、応募がなく「採用できなかった」からとなっている。長年、意欲のある新規学校卒業者の採用に関しては、中小企業にはある種のあきらめのような空気が漂ってきた。現在、一部上場企業になっている企業でも、かつて小規模企業やベンチャー企業であった時は、新規採用が困難で中途採用しかできなかったという例は珍しくない。まさに、「空白の十年」といわれた不況期に、新規学校卒業者として就職を目指した人々には、企業規模や知名度に捕らわれずに企業の魅力を判断しようとする努力ができるか

⁹ 最高裁判所司法統計。ただし、社団法人貸金業会連合会ホームページの統計資料から引用

どうか、そういう判断を支えてくれる周囲の援助や理解があったかどうかといったことが求職行動に大きく影響していた可能性がある。そして、状況にあった行動を選び得た者は就職を実現した。たとえば、日本労働研究機構（2003）の行った調査では、高校卒業をひかえた時期に、就職先について教師に相談しやすいといった者は卒業後に正規就職をしたの方が非正規就職者や無業者よりも多くなっている。また、同機構の別の調査（2000）では、進路についての家族の態度の影響を調べており、親の態度を相談型、押しつけ型、非関与型に分けた場合に、正規就職の内定者の方が、フリーター志望者よりも相談型が多く、非関与型が少ないという結果がでている。また、大学生については、労働政策研究・研修機構の調査で、正社員内定者は先輩、先生、職員、カウンセラーに相談する割合が未内定者よりも活発であることが把握されている。

他方、就職せずに、あるいは就職できずに現在まで至っている人々についてはどうだったのかをみななければならない。これについては、既存の文献等を引用する前に、労働市場の基本的な仕組みと労働力需給の力関係から素直に問題を整理したい。これらの人々のなかにもいろいろな事情や行動のタイプが見られると思われる。しかし、いずれにせよ、労働市場は、労働力を求める者と供給する者が相互に条件を提示して交渉する場である。そのため、交渉が成立しない問題を大きく分ければ、①若年者自身がなんとしても就職しようというまでには熱心に就職活動をしなかった、②求職条件を変えなかった結果、妥協できる条件の求人と巡り会わなかった、③地域の雇用量が全体的に不足している就職に就職地を限定したので、量的なバランスから就職口を得られなかった、④職業能力が不十分であった、というものが主要なものとしてあげられよう。

このうち、③は、フリーター対策や若年者対策を論じる以前に地域雇用対策を検討する必要があるであろう。そうでなければ、基本的な問題解決は得られない。④は①と②と密接に関係する面があるが、もともと即戦力としての職業能力は新規学校卒業者には多くは期待されていないのが普通である。

そこで、本研究では、①と②に焦点を合わせて問題を考えたい。①は就職への熱意がないことが、また、②は状況に合わせた条件変更を行わないことが、特徴である。繰り返しになるが、労働市場は求人と求職が相互に交渉する場であり、その時の景気等の雇用環境によってさまざまな力関係の変化が生じる。新規学校卒業時は失業のレッテルが張られていない特別な時期であること等を考慮すれば、①と②のいずれにも、a. 労働市場の認識、b. 自己の市場価値の理解、c. 将来見通しの未熟さ（甘さ）、といった要素が潜在したといえよう。言い換えれば、職業意識や就職準備性の面で未熟さや不足があったといえる者が多いのであろう。これらの人々には、早急に就職意志を確認し、その状況に応じた対応を行うことが必要である。若年者が意思と能力に応じた職業を得て、職業的自立果たせるように、支援のあり方を明らかにしようとする本研究においては、最も注意を払うべき多数の対象者として位置づけられる。

なお、新規学校卒業時に就職した者のなかには、派遣労働者として人材派遣会社に登録し、その後、派遣労働者として働いている者がいる。このなかに、派遣労働者という働き方から常用フルタイムの雇用労働者として働きたいと希望する人々が少なくないということは、平成18年版労働経済白書でも取り上げられているところである。そして、マスコミ報道や学識者の一部からは、派遣労働者の多くは常用フルタイムの正社員を望んでおり、良い働き方とはいえないという意見もきかれる(中野 2006、鹿嶋 2005)。

労働者派遣事業法¹⁰が昭和60年に制定されて以来、派遣労働者の数は増加基調にあった。現在は約227万人になっている。これは単に登録しているだけではなく実際に派遣労働を1年以内に行った者の数である。これを常用雇用の者が働いた場合の雇用量としてみた常用換算派遣労働者数¹¹は約89万人である(厚生労働省 2006 「労働者派遣事業の平成16年度事業報告の集計結果について」)。平成18年の労働経済白書が指摘しているとおおり、近年は、正規雇用者の減少する一方で、非正規雇用者の雇用者に占める割合が増加しており、派遣労働者の増加幅は大きい。しかも、法律が整備されその存在が公認されてからの歴史が浅いこともあって、派遣労働者はその他の働き方に比べて平均年齢が若い。15歳から34歳までが全体の60.8%である(15～19歳0.8%、20歳～29歳35.5%、30歳～34歳24.5%。厚生労働省 2005 「平成16年派遣労働者実態調査」)。

そこで、派遣労働者が自身の働き方をどのように考えているか、また、派遣労働者という働き方を選んだ理由をみる必要がある。たとえば、上記の「平成16年派遣労働者実態調査」では、派遣労働者という雇用形態について、「自分にあった契約期間や仕事を選べるのでよい」と回答する派遣労働者は全体の42.8%(複数回答)である。いろいろ不安があるとしても、4割強が働き方について良さを認めている。一方、派遣先への要望として「正社員として雇用してほしい」というのは33.0%、要望が「ない」という者は44.4%である。

別の調査でも同様の結果が把握されている。たとえば、東京都の調査では、派遣労働者として働いている理由は、これも複数回答ではあるが、「主たる生活費のため」(44.5%)は最も多いし、年齢別にみると30歳代以下でこの回答が確かに多い。しかし、同時に「視野を広めたり、社会経験を得るため」(39.0%)、「自分の経験・技術、資格を生かすため」(32.2%)、「自由に使えるお金を得るため」(33.9%)となっており、これは、30歳代以下で他の年齢層よりも多く選ばれる割合が多い。

派遣労働を選んだ理由としては、「自分の都合に合わせて働けるから」と「正社員として適当な仕事なかったから」がともに43.8%となっている。ただし、30歳代以下のほぼ70%

¹⁰ 昭和60年法律第88号 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律

¹¹ 常用換算派遣労働者数 = 一般派遣労働者事業における常用雇用労働者数 + 常用雇用以外の労働者を、年間総労働時間をもとに常用労働者数に換算した数 + 特定労働者派遣事業における常用労働者数。
換算方法は、常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を派遣元事業所の常用雇用労働者1人当たりの年間総労働時間数で除する。

が雇用不安を感じると応えている（東京都産業労働局及び中央労政事務所2003「派遣労働に関する実態調査2002」）。

同調査では、今後希望する働き方についても把握している。「できれば正社員として働きたい」は37.2%だが、「今のところはっきりしない」も29.4%となっている。

この2種の調査結果は、派遣労働者として働いている若年者の就業目的などの意識や生活実態に多様性があることを示している。この多様性に注目すると、社会にとっても本人にとっても、理想の雇用形態を常用フルタイムに限定することは、現実的とはいえないことに留意しなければならない。確かに、常用フルタイム雇用か否かは別として、「正社員」になりたいと希望する者や雇用の打ち切りを不安とする者は少なくない。しかし、全体としては、むしろ、「多様性」があるとみるべきだと思われる。派遣労働者には安定した雇用を求めて転職等の機会を探して苦闘している人々が多く、その人々のキャリアの現状が多様なことも事実であるので、本研究が扱う個別支援の対象者のなかに相当数の派遣労働者とその登録者が入ることは想定したし、調査の結果でも派遣労働から正規雇用という希望をもった相談事例が把握されてはいる。

4. 支援目標の共通性とバリエーション

前記1から4までで、若年者雇用の実情と不安定就業の若年者の多様性について述べた。本研究が明らかにしようとする若年者就職支援のサービスのあり方については、企業支援やボランティア活動の参加促進ではなく、雇用労働者となって就職することへの援助についてのものでなければならない。多様な人々に対して、それぞれの状態に応じた対応が必要で、それぞれについての対応をきめ細かく分析することが望ましいが、研究期間を1年間として設定している本研究で、そのすべてについて目を向けて検討し、結論を得ようとすることは慎重に控えたい。そのため、本研究は支援サービスの対象者として、就職の意志と能力があり、かつ、安定した職業生活を望んで、実際に、現状を改善しようとしている若年者を基本に据えた。そして、国の当面の方針に沿って、年齢を35歳未満の者とした。これが支援目標の共通性を表すことになるであろう。

そのうえで、できるだけ多くの若年者を対象として有効性を発揮できるようなサービスのあり方を求めることにした。そして、そのサービスを行う支援者の要件を整理することにした。その際、できるだけ多くの若年者を対象として有効性のあるサービスのあり方とするには、就職支援の基本を押さえて、なおかつ、現在の社会の状況にマッチした対人サービスを軸にすることが必要だとの立場から、NPO団体等だけでなく長年の経験と実績の蓄積がある公的機関の活動状況からの情報を重視した。それとともに、地域の関係機関による連携・協力が行われていることが多いので、支援者の要件としても効果的な連携や相互協力を行えるかどうかについて取り上げることにした。

その一方で、多様性に応じた支援のあり方のバリエーションを考慮した。ただし、バリエーションといっても、時間の制約もあるので、これまで述べた多様性のそれぞれに応じたものではない。就職準備性を大きく2つに分けて、①直接の就職支援が行われることで、すぐにも安定した就業が可能な段階に入るとみられる場合、②ある程度の期間、日常生活に関する支援が行われることで就職準備性が整い、その段階から具体的な就職支援に入ることが適切な場合、とし、そのそれぞれに対応したものとした。

<小 活>

本研究は、今現在、安定就業を目指して、就職支援を求めている人々への支援のあり方と支援者の要件を明らかにするものである。それらの人々の状況に応じた望ましい対応を実際に行うことを前提としている。それらの人々の存在や行動について論評することを目的としていない。

もちろん、若年者の不安定就業問題を解決するには、フリーターやニートといわれる人々自身が問われるべき責任や、それらの人々の存在がある種の非倫理的な社会現象のように取り扱われる社会のあり方についてもメスを入れなければならない。たとえば、日本の社会保障制度、親世代の資産を含めた経済力、国全体の雇用情勢、さらには日常の生活圏である地域社会が住民に及ぼす影響力なども、問題の発生原因の究明と本質的な問題解決にはきちんと目を向けてそれぞれのあり方や現状を考えていく必要がある。

ルース・ベネディクト（1946）が戦前の日本人の行動と日本社会の思想的枠組みを分析して、鋭く析出した社会規範に変化がみられることの影響、あるいは、好景気の絶対的な人手不足や、反対に産業不振による雇用量不足といった労働力需給の著しいアンバランスの影響などにも深く考察を加えていくことが重要である。現在の若年者の不安定就業問題は、文化や歴史の流れの中で、現在の社会の特徴とそれから発生する諸問題を背景に起きていると考えられるからである。

結局、若年者の不安定就業の問題解決は、多角的に取り組まなければならない十分な効果を挙げられないといえる。しかし、現に就職を目指して悩み、苦しみ、もがいている若年者については、社会のあり方やそれまでの責任の所在を論じることとは別に、とにかくその個人の問題の解決としての就職支援が行われなければならない。こうしたことから、本研究は、対象となる若年者の多様性を踏まえつつ、当面の就職支援の必要性を強く意識して取り組まれたものである。

<引用文献・参考文献>

藤村博之（1997）『企業にとって中高年は不要か—日本型雇用システムの再評価』生産性出版
玄田有史、小杉礼子、労働政策研究・研修機構（2005）『子どもがニートになったなら』日本放送出版協会

- 後藤宗理 (2003) フリーター現象の心理社会的意味 現代のエスプリ427, 5-18. 2003
- 樋口美雄 (2004) デフレが変えた女性の選択 『女性たちの平成不況: デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』 家計経済研究所編 pp. 21-22 日本経済新聞社
- 法務省総合研究所 (2005) 『犯罪白書』 2005
- 飯田 緑 (2004) 職業相談の現場からみたフリーター問題 現代の社会病理19. 31-44.
特集「若年者の就業と社会適応」 日本社会病理学会
- 稲泉 連 (2001) 『僕らが働く理由、働かない理由、働けない理由』 文芸春秋社
- 井上正仁 (2000) 法曹養成制度改革の課題 司法制度改革審議会 (平成12年3月2日) 配布資料
- 伊藤彰茂 (2003) 現代フリーター考 現代のエスプリ427, 82-90. 2003
- 岩井阿礼 (2004) フリーター積極活用企業における非正社員の精神的健康—「定職をもたないこと」はアイデンティティ混乱をもたらすか— 現代の社会病理19. 17-29 特集「若年者の就業と社会適応」 日本社会病理学会
- 岩井克人 (2006) まずは、組織の中で働いてみる 『働くということ』 日本経済新聞社
- ジョブカフェ・サポートセンター (2005) 「ジョブカフェ・キャリアカウンセラー調査」の結果概要及びアンケート集計表 <http://www.jobcafe-sc.jp/siryoku.html>
- 神奈川県自治総合研究センター (2006) 自治体学研究 特集ニート・フリーター問題を考える
- 鹿嶋 敬 (2005) 『雇用破壊 非正規社員という生き方』 岩波書店
- 木ノ内博道 (2004) 労働市場サービスからみたフリーター問題—フリーターを生み出す背景と問題解決への示唆— 現代の社会病理19. 45-53. 特集「若年者の就業と社会適応」 日本社会病理学会
- 雇用政策研究会 (2005) 「人口減少下における雇用・労働政策の課題」 雇用政策研究会報告 平成17年7月
- 雇用職業総合研究所 (1988) 青年期の職業経歴と職業意識 —若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書
- 小島貴子 (2006) 『就職迷子の若者たち』 集英社
- 小杉礼子 (2005) フリーターとは誰か 現代思想2005年1月号 60-73
- 桑原靖夫 (1999) やりたいことがない若者達 深刻化する若年者失業あなたはどうか 社会政策学会談話室 (2002) <http://www.soc.nii.ac.jp/sssp/lounge.html>
- 丸山 俊 (2004) 『フリーター亡国論』 ダイアモンド社
- 松宮健一 (2006) 『フリーター漂流』 旬報社
- 三谷直紀 (2006) 若年労働市場の国際比較: 日本の若年労働市場はどのように他国と異なっているか 『雇用環境の変化と職業能力に関する調査研究』 133-153 独立行政法人雇用・能力開発機構、財団法人 関西社会経済研究所
- 三宅章介 (2003) 企業経営からみたフリーター批判 現代のエスプリ427, 45-55. 2003

- 内閣府経済社会総合研究所（2007）社会病理研究—安全・安心な社会をめざして
http://www.esri.go.jp/jp/prj/social/social_main.html
- 中島寧綱（1988）『職業安定行政史：江戸時代から現代まで』（監修）労働省職業安定局雇用
問題研究会
- 中川秀空（2005）基礎年金の財源と年金一元化問題 調査と情報486 国立国会図書館
- 中野 麻美（2006）BSディベートアワー 雇用不安の時代をどう生きる 7/3
<http://www.nhk.or.jp/bsdebate/0406/guest.html>
- 中村 実（2005）2004年度の社会保障制度改革を振り返って 知的資産創造2005年5月号
野村総合研究所
- 日本弁護士連合会消費者問題対策委員会（2000）2000年破産記録全国調査
- 日本経営者団体連盟（1995）『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟新日本経営シ
ステム等研究プロジェクト報告
- 日本労働研究機構（2000）『進路決定をめぐる高校生の意識と行動—高卒「フリーター」増
加の実態と背景』調査研究報告書
- 日本労働研究機構（2003）『学校から職場へ—高卒就職の現状と課題—』調査研究報告書
2003 No. 154 2003 No. 138
- OECD（1996）Employment Outlook
- OECD（2005）Employment Outlook
- 大久保幸夫（2004）『新卒無業』東洋経済新報社
- 労働政策研究・研修機構（2006）大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ JILPT調
査シリーズNo. 17
- ルース・ベネディクト（1946）『菊と刀：日本文化の型』（訳）長谷川松治 The
Chrysanthemum and the Sword 現代教養文庫 社会思想社 1969
- Savickas, M. L. (1995) Current theoretical issues on vocational psychology: convergence, divergence,
and schism. Handbook of vocational psychology. Theory, research and practice. 2nd. Edition.
Edited by Walsh, W. B. & Osipow, S. H. Laurence Erlbaum Associates, New Jersey, Mahwah. 1-
34.
- 社会経済生産性本部生産性労働情報センター（2005）『新時代の若年者雇用政策の方向』
（財）社会経済生産性本部
- 社団法人全国貸金業会連合会ホームページ <http://www.zenkinren.or.jp>
- 白川一郎（2005）『日本のニート、世界のフリーター 欧米の経験に学ぶ』中央公論新社
- Super, D. E. (1956) The psychology of careers. An introduction to vocational development. York
and Evanston: Harper and Row, Publishers.
- Super, D. E. (1980) A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational
Behavior.

Super, D. E., Savickas, M.L. & Super, C. M. (1996) The life-span, life-space approach to career. Career choice and development. by Duane Brawn, Linda Brooks, and associates. San Francisco : Jossey-Bass.

橋木俊詔 (2004) 『脱フリーター社会』 東洋経済新報社

橋木俊詔 (2006) 『アメリカ型不安社会でいいのか』 朝日新聞社

立木 信 (2006) 『世代間最終戦争』 東洋経済新報社

高橋 誠 (2005) 『フリーターにはゼツタイになるな』 栄光

田島 博実 (2004) 若者の就業と社会的適応—フリーター問題の社会的インプリケーション—現代の社会病理19. 1-15. 特集「若年者の就業と社会適応」 日本社会病理学会

鳥居徹也 (2005) 『フリーター・ニートになる前に読む本』 三笠書房

上里一郎、白井利明、高澤健司、森 陽子ほか (2005) 『迷走する若者のアイデンティティ—フリーター、パラサイト・シングル、ニート、引きこもり—』 (監修) 上里一郎 (編) 白井利明 ゆまに書房 2005

内田 樹 (2007) 『下流志向』 講談社

横田増生 (2005) 『アマゾンドットコム of 光と影』 情報センター出版局

安田生命保険相互会社 (2005) <巻頭言>フリーター、ニート問題の本質は何か マンスリー経済ニュース

湯浅 誠 (2007) 生活困窮フリーターと「貧困ビジネス」 論座 2007. 1. 朝日新聞社 30-38.

財団法人経済広報センター (2004) 「若年者の就労に関するアンケート」 結果報告書

第3章 調査対象の概観

本研究では、若年者の就職支援を実施している団体組織等に対してヒヤリング調査を行い、団体の設立、構成及び活動内容について把握した。

本章はその結果を概観する。なお具体的な支援事例及び調査対象となった団体・組織等の活動内容の分析は次章で行っている。

1. 個別支援事例の概観

調査対象団体は、全国から10団体を選定することとした。実際には、若年者支援の実績があるものから地域のバランス等を考慮して選定した。個別事例の収集に当たっては、調査対象団体に対して、研究の目的が就職支援モデルと支援者の要件を明らかにすることであるとの説明を行って、研究対象となる事例の提出を求めた。提供数は各調査対象団体に「5つ程度」として幅を持たせて依頼した。事例は、不安定就業やニート状態にある35歳未満の若年者が当該団体の支援を受けたことによって職業的自立に向けての状況が改善されたものとし、当該団体が支援の好事例と評価できるものとした。

調査対象となった団体・組織等から提供された支援事例は、合計74ケースであった。ただし個人のプライバシーの問題や、活動形態の違いなどの理由により、また、個別支援の事例を提供してもらえなかった団体があった。そのため、項目によって対象者数が異なるものがある。

ア、対象者の支援開始時の平均年齢

対象者の性別・年齢区分ごとの内訳は次の通りである。なお年齢は来所時のものである。

対象者は男性が52人、女性が22人である。平均年齢は男性23.9歳（SD=5.9）、女性21.0歳（SD=5.5）と男性の方が来所時の年齢が高かった。年齢の内訳を見ると、20歳未満の占める割合は男性より女性の方が高く、45.5%であった。その反対に、25歳以上では、女性が22.7%だったのに対して、男性は46.2%であった（図3-1）。

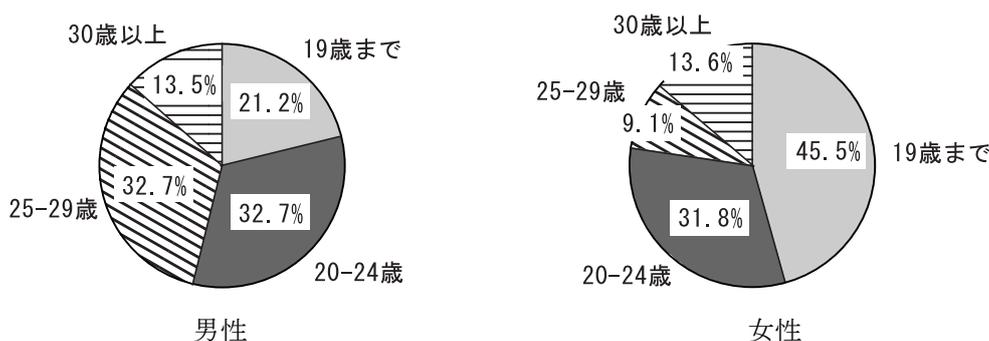


図3-1 対象者の男女ごとの年齢区分

イ、対象者の学歴と学力

学歴は、来所時の年齢とある程度対応している。一番割合が高かったのは大学卒業で、15人(20.3%)であり、次いで高校卒業11人(14.9%)、中学在学者も10人(9.5%)あった。最終学歴が高校卒業までに達していない者は35人で、その割合は32.4%であった(図3-2)。

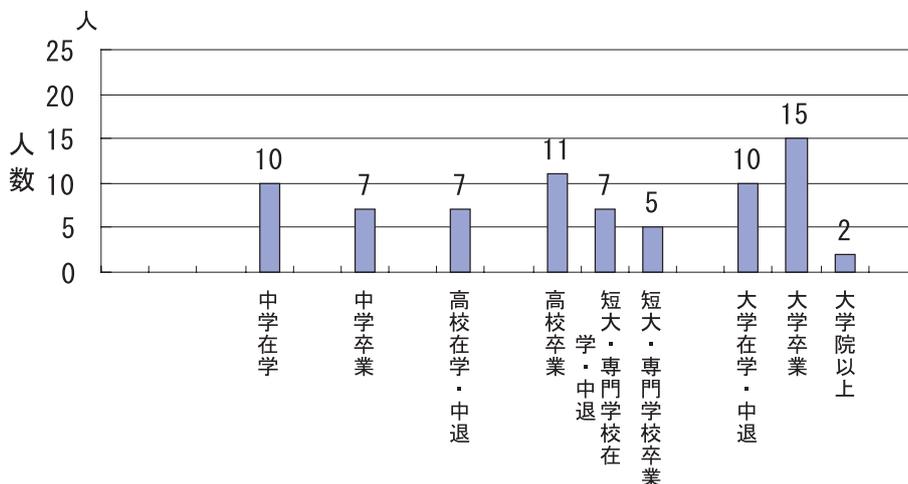
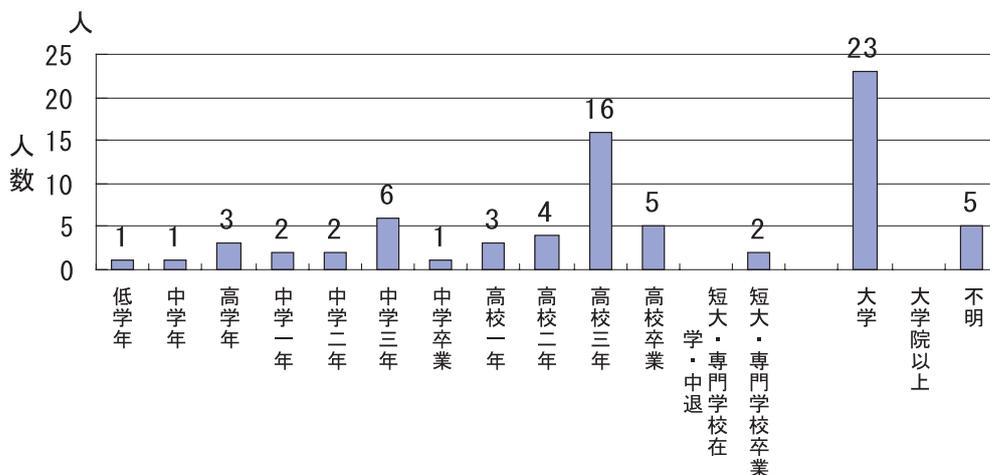


図3-2 対象者の最終学歴

支援者が見立てた対象者の学力は、学歴に比例すると低くなる傾向がみられた。最終学歴で高卒以下である対象者の割合は47.3%であるのに対して、支援者が見立てた学力では63.8%が高卒以下であった。

また、最終学歴はすべての対象者が中学卒業以上であるが、支援者による学力の見立てでは、小学校程度の者が7.2%みられた(図3-3、表3-1)。学力面で、全体としては特に学力の程度とは別に、計算能力がとくに低いとか、漢字を書くことがとくにできないといった学力面でのアンバランスがあるなど注意事項があった者は、全体の22.2%みられた。



(注) 実数は人数。単位は人
() 内の数字は対象者の最終学歴に定める対象者の見立てられた学力の割合

図3-3 支援者によって見立てられた学力

表3-1 対象者の最終学歴と、支援者による学力の見立て

	支援者による対象者の学力の見立て					合計
	小学生	中学生	高校生	短大・専門 学校生	大学生	
中学在学	4	5	1	-	-	10
	(40.0)	(50.0)	(10.0)	(-)	(-)	(100)
中学卒業	1	1	1	-	-	3
	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(-)	(-)	(100)
高校在学・中退	-	2	4	-	-	6
	(-)	(33.3)	(66.7)	(-)	(-)	(100)
高校卒業	-	3	7	-	1	11
	(-)	(27.3)	(63.6)	(0.0)	(9.1)	(100)
短大・専門学校在学・中退	-	-	7	-	-	7
	(-)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	(100)
短大・専門学校卒業	-	-	3	2	0	5
	(-)	(-)	(60.0)	(40.0)	(-)	(100)
大学在学・中退	-	-	4	-	6	10
	(-)	(-)	(40.0)	(-)	(60.0)	(100)
大学卒業	-	-	1	-	14	15
	(-)	(-)	(6.7)	(-)	(93.3)	(100)
大学院以上	-	-	-	-	2	2
	(-)	(-)	(-)	(-)	(100)	(100)
合計	5	11	28	1	24	69
	(7.2)	(15.9)	(40.6)	(2.9)	(33.3)	(100)

ウ、対象者の社会的適応に必要な基本要素

支援者が見立てた対象者の社会的適応に必要な基本要素を、基礎体力、生活習慣、対人コミュニケーション能力の3点に分けてみると以下の通りである（表3-2）。

表3-2 支援者による対象者の社会的適応に必要な3つの要素についての問題の有無

		問題あり	問題なし	不明	合計
基礎体力	人数	14	59	1	74
	%	18.9	79.7	1.4	100%
生活習慣	人数	23	50	1	74
	%	31.1	67.6	1.4	100%
コミュニケーション能力	人数	34	39	1	74
	%	45.9	52.7	1.4	100%

単位：人

基礎体力は、継続的で、かつ規則的な職業生活が可能かどうかの見立てである。体力面で問題があると見なされた対象者は14人（18.9%）であり4分の1の対象者は体力面での問題

があると評価されていた。

生活習慣とは、規則的な日常生活ができているか、起床から就寝までの生活上の基礎的な行動に問題がないかについての見立てである。生活習慣において問題があると見なされたのは23人（31.1%）と基礎体力よりも生活習慣において問題があると見なされた対象者が多かった。

コミュニケーション能力は、相手の顔を見て聞く、相手の感情を理解するなどの話しを聞く力、声の大きさや意思の伝達に関する表現する力、適切な方法で相手を受け入れようとする人間関係を継続する力についての見立てである。コミュニケーション能力で問題があるとされた対象者は34人（45.9%）であり、問題がないとみなされた対象者よりも大きな割合を占めていた。

これら社会生活に適応していくために必要な能力の見立てにおいて、1人の対象者がどれくらい複合的な問題を見立てられているかをみたのが表3-3である。3つの側面要素のすべてにおいて問題がないと見なされた対象者は24人（3つの能力について見立てがあった対象者全体の32.9%）であった。それ以外の30人のうち、3つの側面すべてにおいて問題があると見なされた対象者は6人（3つの能力について見立てがあった対象者全体の8.2%）であった。なお、不明が1人ある。

表3-3 社会生活に適応していくために必要な3つの要素

				生活習慣		合計
				問題あり	問題なし	
コミュニケーション能力	問題あり	基礎体力	問題あり	6	1	7
			問題なし	4	23	27
			合計	10	24	34
	問題なし	基礎体力	問題あり	5	2	7
		問題なし	8	24	32	
		合計	13	26	39	

単位：人 (人数)
 (注) このほかに不明が1人存在する

エ、支援以前の職業との関わり

これまでの就労体験は70%近くが、アルバイトを含む何らかの形で持っていた。そのうち、約20%は、就業回数あるいは、期間が1年程度以上で、職業との関わりは多いといえる。

表3-4 これまでの職業体験の程度

	人数	%
多い	15	20.3
普通	13	17.6
少ない	16	21.6
なし	23	31.1
不明	7	9.5
合計	74	100

単位：人

オ、就職意欲

支援開始時の就職意欲は、55.4%が積極的に就職を希望している一方で、就職はできたらすればよい、周囲が望むから一応就職を希望していたといった、是非とも就職したいというわけではない態度を示していたもの及び就職しなくてもよいという態度の者が19.0%あった。自分の気持ちがわからないという者や就職の意味を理解していない者が6.8%おり、これを合わせると25.8%は就職への強い希望をみせていなかったといえる。

表3-5 就職意欲

	人数	%
積極的に就職を希望	41	55.4
できたらすればよい	7	9.5
周囲が望むから一応希望	3	4.1
就職しなくてもよい	4	5.4
自分の気持ちがわからない	1	1.4
就職の意味を理解していない	4	5.4
不明	7	9.5
その他	7	9.5
合計	74	100

単位：人

カ、求職活動の実績

5割強の者が支援開始以前に求職活動を行っていたが、十分に行っていたというのは14.1%にとどまった。まったくなしという者が46.9%存在していた。求職活動は少ししかしていなかった者と合わせると59.4%に及んだ（図3-4）。

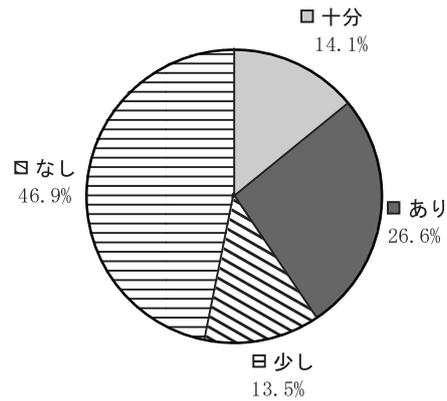


図3-4 求職活動の実績

キ、支援の期間

支援期間は、90%以上が1年以内である。6割以上が何らかの結果を得て支援が終了している。1年を超えるケースは10%に満たなかった（図3-5）。

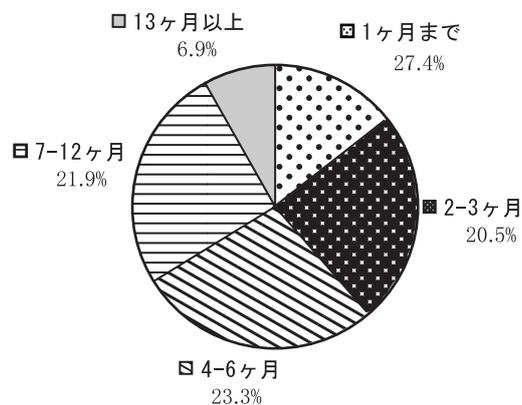


図3-5 支援の期間

ク、支援の結果

支援の結果、すなわち顛末として、対象者が就職に至ったかどうかは以下の通りである。

企業に正社員やパートタイマーなどで、何らかの形の継続的な雇用形態で採用されたものは38人（54.1%）であった。トライアル雇用実施中の者は3人で、この最終的な結果は未詳だが、支援の結果、就職に近づいていたと考えられる。

調査時に継続中であったのは17.6%である。その他には、中断や支援打ち切りが含まれていたが、これには、病気の発症・憎悪等のための中断、職業訓練等による技能向上のための中断、対象者の就職希望の消失などが含まれる。

表 3-6 支援の結果

	度数	%
就職	33	44.6
トライアル雇用および後に就職	5	6.8
トライアル雇用実施中	3	4.1
継続中	13	17.6
アルバイト	14	18.9
中断・打ち切り	6	8.1
合計	74	100

単位：人

2. 調査対象団体等の概要

(1) 調査対象となった団体・組織等の種類

本研究では、就職支援活動を行っている20の団体・組織に調査を行った。その内訳は、10のNPO団体、ジョブカフェその他の8つの公的組織、及び2つの企業である。

NPO団体は、相談や就労体験、面接技術指導などによって主に個人を対象とする7団体と、就職活動セミナーの開催やキャリア教育プログラムの提供を通じて集団を主な対象とする3団体が含まれている。

8つの公的組織のうち、ジョブカフェが3つある。それらは県の設置によるが、運営は県が直接実施するもの1つ、民間企業あるいは中小企業団体中央会に委託されているものそれぞれ1つとなっている。また、安定所は4所である。県が市に委託している青少年支援センターは1所である。

(2) NPO団体の概要

ア、設立時期

団体の設立時期は、2000年から2001年が最も多く4団体となっている（図3-6）。2000年以降に設立された団体が全体の80%を占めており、近年に設立された団体が大部分を占めていた。1999年以前に設立された団体のうち、1団体は設立当初から若年者就職支援を扱っているが、もう1団体の活動はフリースクールとして始まり、若年者就職支援問題に取り組むようになったのは2000年からであった。

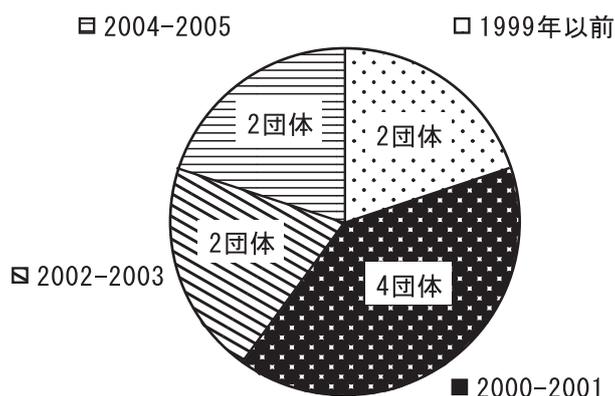


図3-6 設立の時期

イ、代表者の経歴

団体の代表の主な経歴について、NPO代表の他に現職がある場合は現職を、NPO代表以外に現職を持たない場合は、前職について把握したところ、フリースクール・塾経営者が3人、大学教員が3人、主婦2人の他、大学生と企業経営者が1人ずつであった。

このうち、大学生については、大学の指導教員が自分のゼミに参加している学生を教育・指導する一貫として組織化して活動させていることから、ゼミの学生から選ばれている。

ウ、若年者就職支援以外の活動

1団体を除き、なんらかの若年者就職支援以外の活動が行なわれていた。具体的な活動と内容としては、フリースクールの運営や地域興しに若年者を参加をすすめる活動、女性や母親のキャリア生き方を考える会など各種講習やイベント等である。

エ、常勤スタッフの数

調査対象団体における常勤スタッフの数は、1から5人とする団体が最も多く、5団体であった。具体的には、常勤者がゼロというのが3団体、1人が2団体、3人が1団体、4人が1団体、6人が1団体、8人が1団体、50人が1団体であった。常勤を1人もおらずに活動しているのは3団体で、ボランティアが活動の中心となっている場合や、契約カウンセラーが非常勤として関わっているケースであった。

オ、サービス実施者の数

実際に対象者に接して支援を提供しているスタッフの数は、10人程度から100人以上まで団体によって幅がある。ボランティア等が含まれ、その人数が安定しない団体もあったが、概ねの数では、サービス実施者が4～5人とするのが1団体、約15人が2団体、20～25人が2団体、40人、80人、200人とするのがそれぞれ1団体であった。このうち、約200名のサービス実施者を擁する団体は団体内として企業を設立するなどしており、特殊な例であるといえる。

サービス実施者の中の常勤者については、サービス実施者の数に関わりなく、サービス実施に常勤者が関わっていない団体が一番多く4団体であった。そのほかの4団体のサービス実施者に占める常勤者の割合は5%から60%の範囲にあった。しかし、実数でみると3団体は1人から6人で、60%というのは全体で10人という小規模の中で6人ということであり、常勤のサービス実施者は少ないといえる。ただし、上記でサービス実施者の総数が約200人であった団体は50人の常勤のサービス実施者がいる。

カ、支援を受けるための手続き

団体から支援を受けるための手続きについては、対象者本人が来所・電話にて依頼するな

ど何らかの形で団体に支援要請の意図を直接伝えることを要件とする団体が約半数であった。一方、家族など本人以外の依頼によって支援を申し込むことは可能だとする団体も存在していた。しかし、この場合も支援開始にあたっては、対象者本人と支援者が直接面接することは組み込まれている。

なお、個別支援方式でない活動を行う例では、学校等からの要請によって出張講座など学校等でクラス等の集団を対象に行っている場合は、支援の申込みは学校や自治体ということがある。

キ、活動の主な内容

団体活動の内容の重点は4つであった。最も多いのは就業支援で5団体、次いで就業に向けた活動を始めるための支援である就業準備が3団体、キャリア教育、その他が1団体ずつであった。

第4章 調査結果の分析

本研究においては、若年者就職支援を行っている20の団体・組織等に対して調査の協力を得た（10 NPO団体、3 ジョブカフェ、2 企業、4 安定所、1 青少年支援センター）。

調査に当たっては、若年者に対する具体的な支援事例における支援内容と団体・組織等の全体としての活動についてヒアリングを行った。そのため、アンケート調査結果のようにまったく同じ項目について同じ形でデータを入手することはできない。しかし、調査項目は、調査の実施前に調査対象の団体・組織等に送って、回答のばらつきはできるだけ小さくなるようにしている。

実際には、各団体・組織等は具体的な活動の形式、方法、内容、目的がそれぞれに異なり、対象者との関わり方にもそれぞれに異なる特徴があったことから、実態の把握においてはヒアリングの方法が適していたと考えられる。

同時に、若年者に対する具体的な支援の事例を把握することについては、各団体等の活動形式や対象者との関わり方の違いがあることによって、各団体等から同じ形や内容の深さで情報提供を受けることはできなかった。さらに、支援の対象となった若年者のプライバシー等を保護・尊重する立場から、個別支援事例とそれを有する団等が対照されることについても厳重な注意と対処が求められる場合もあったので、分析のまとめについてはさまざまに工夫をしつつ、個人の特定がなされないような書き方とした。

しかし、全体で若年者74人の個別支援の事例を得た。個別支援事例の提供がなかった場合でも、当該団体・組織の支援事例の全体像については懇切な説明による豊富な情報を得たほか、セミナー・講習等の集団支援事業の実施を活動の中心においている場合は、それについて把握した。以下は、それらの情報の分析である。

なお、本研究は不安定就業の若年者への支援を主たる研究対象としている。とはいえ、支援の現場では現に不安定就業をしている者だけでなく、不安定就業に陥る可能性が高い者も多数が支援を求めてきているし、この両者の支援を行う支援者が同一人物であることがほとんどであることから、この両者を視野に入れて調査を行った。

第1 支援事例の分析

1. NPO団体における支援サービス

(1) 就職できるかどうか逡巡する者に対する就労支援を行うNPO団体の支援事例

ここでは3つのNPO団体を分析の対象とする。それぞれの団体は、それぞれに個性がある。Aは、学生が主体になったNPO団体で、就職や就労そのものではなく、その基盤ともいうべき「社会力」や「キャリアデザイン力」の養成をねらいとして、さまざまな活動を行なって

いる。

Bは、キャリアカウンセラーが構成するNPO団体で、無料相談や高校での出前カウンセリングなど、進路や就職の意思決定や過程の支援を行なっている。

Cは、不登校の居場所から発展して若者自立塾事業を実施しているNPO団体で、主として人とのかかわりが持ちにくい若者を対象に、人とのかかわりを回復させて社会参加を目指させ、その延長線上に、就労を位置づけている。

団体A

支援内容の中核

若者が若者を支援するという団体であり、支援内容の中核は、若者の自己成長、より具体的には、社会力・キャリアデザイン力の伸長である。社会力は、筑波大学の門脇厚司氏（1999, 2001）¹²の概念に由来するが、単に社会に適応する力ではなく、人と社会に積極的にかかわり、社会を変革する力、イノベータ的な力を意味している。そしてその下位能力として、コミュニケーション能力や、行動力・実行力などが想定されている。

キャリアデザイン力は、社会とのかかわりから培った視野を生かして、自分がどんな人生を送っていききたいか、自分にはどんな可能性があるかなどを考える力を指している。

支援のポイント

支援のポイントは、逆説的だが、「僕自身は、支援者と思ったことはない」というスタンスに集約されている。「一緒におもしろいことをやっていけば、その結果おもしろいことにつながる」という姿勢である。このプロセス重視の姿勢が、若者の自己成長の場を提供するという本団体の性格を象徴している。

もう一つの支援のポイントは、「仲間」づくりである。この団体は、社会を動かす力やエネルギーを持った人材を仲間と増やし、結びつけること自体を大切にしている。仲間作りという方向性も、相互刺激による、自己成長を促している。

支援者が提供したもの

支援者が提供しているのは、変わるきっかけとしての場（＝環境）である。「出会いのきっかけと、協働のきっかけと、あと環境のきっかけさえあればやはり若い人たちはめきめきと秘めていたものを発揮する」という。

団体は事務局－会員－利用者という3つのグループによる三重構造になっているが、いずれのグループの活動も、（とりわけ）大人との「出会い」の場として想定され、「出会い」を通じて考えるきっかけや気付き、視野の広がりを得ていくことが期待されている。

¹² 門脇厚司（1999）『子どもの社会力』 岩波書店、門脇厚司、佐高信（2001）『〈大人〉の条件 ―社会力―を問う―』 岩波書店が参考になる。

グループによって異なるのは、責任の程度である。企画者である事務局の責任は重く、利用者には自分自身の問題として対処するという責任はあるが、その責任は軽い。責任は、大人や学生との「協働」過程で生じる。協働を通じて、自分にもできるという気持ちや行動力や実行力が身に付くことが期待されている。

団体B

支援内容の中核

キャリアカウンセリングを手段とする本団体の支援の対象者に共通するのは、相談に乗ってほしいという姿勢、自分ひとりでは就職という課題が解決できないという自信の低さである。支援内容の中核は、この自信の低さへの対処である。キャリアカウンセリングを受けに来る層は、相談窓口まで来られることもあり、自信の低さへの対処がなされれば、自分からのそれなりの動き出しが可能な層でもある。

支援のポイント

支援のポイントは二点ある。一点は、対象者に答えを与えるのではなく、一緒に取り組むという姿勢でサポートすることである。ある事例では、「自分で考えなければ、何も変わらない。人から言われたとおりにやっていたのでは、自分に合わない時にまたやめてアルバイトという繰返しだ」という直面化が行なわれ、対象者が自分の問題として抱えられるように方向付けられている。この意味で、キャリアカウンセリングとは気付きを支援する過程であって、アドバイスではないとされる。

もう一点は、自分の長所や経歴の値打ちに対する自覚の支援である。自分の長所（たとえば、手先が器用なこと）や経歴（例えば、アルバイト）の値打ちを評価する視点を持たない対象者に対してそれを自覚させることである。さらに、こうした自覚は、当初考えていた以上に広い範囲の職業適応があることを理解させる効果もある。

支援者が提供したもの

支援者が提供したのは、面談という制約された場面を通じたレポート形成と、レポートを基盤とする「一緒の取組み」である。対象者も主体である、一緒の取組みにおいて、長所や経歴（たとえば、履歴書や経歴書を一緒に作成する過程で、手先が器用であるという長所やアルバイトでは顧客を大事にして正社員同様に働いていたという経歴）の再評価や視野の拡大が行われる。

その他

支援者からは、支援者に必要な要件として、生きた情報（地域を知ること、派遣などの雇用の仕組みを知ること）を持つこと、メンタルな問題を持つ人に対処できること（医療機関

にリファーすることも含め)、キャリアカウンセラーとしての専門性に合わせて職業経験を持つことなどが、挙げられた。

また、キャリアカウンセリングは受身型の支援であるため、支援提供の機会づくりに苦労していると感じた。本団体は、すでに高等学校で進路指導としてのキャリアカウンセリングを行なっているが、将来は、地域に根ざした、簡易郵便局や個人家庭を学習拠点にする学習塾)のイメージで、小・中学生や学卒者が集える、キャリアデザイン塾のようなものを展開したいという

団体C

支援内容の中核

社会参加をしてもらうこと。社会参加とは、いくら小さくてもよいから、家庭外において、自分の役割があり、それを果たすことをいう。自分の出番・場所があると言ってもよい。社会参加を通じて、自信が回復して、そうして培われた人間関係がベースになって、就労へつながっていけばよいと考える。つまり、就労は、社会参加の一つの形態に過ぎず、その他の形態の社会参加（例えば、ボランティア）の延長上にあるとも考えられている。

支援のポイント

子どもと揺れつつ、自分のポジションが保てる、(人格障害、発達障害、神経症などの子どもたちとの距離感も持てる)専門性の高いスタッフに関わることに尽きる。本人の潜在性を読みきり、よくなっていく道筋を見通した、質の高い見立てが行なわれ、その見立てに基づく、ゆるやかで個人個人のポイントを押さえた成長支援が行なわれる。本人のストレス耐性なども読み込んだ、いわゆる「手のひらの上に載せた」支援である。こうした質の高いスタッフがチームとして、対象者を複数の角度からみて、きちんと距離をとって処遇を行なう。距離のとり方は、「聞いてあげるのは大事だが、『僕は解決してあげられないよ』と伝える。」という表現に象徴される。スタッフは定期的にケース・カンファレンスを持つなどして研鑽し、メンタルな問題を持つ者も、団体の力量を踏まえつつ対処している。

支援者が提供したもの

集団としての回復力を持つ場（農場、パン屋など）を用意して、そこへ巧みに導入する。そして、共同生活の場そのものの教育力を用いた、生活リズムや体力、生活習慣の改善が行われる。また、場における仲間や大人との会話により、徐々に視野を広げ、他者への信頼を回復する。きめの細かい面接（たとえば、パン屋の仕事が終わったときのふりかえり）により、日々の心情を把握し、安定させる。パーソナルなつながりをもとに獲得したさまざまな就労先などに紹介する。そのあとも、電話などで継続的にフォローアップする。

その他

代表は、教育学を背景とし、ヨーロッパの動向などにも目を配った高い教養を持つ知識人であり、既成の制度に囚われない（教育でも福祉でもビジネスでもない）若者を一人前にする仕組みの再構築を目指している。

代表の交渉力を活かして、縁が生かされ、地域や学生のボランティアも多く出入りし、非近くの農工大学と組んだ農場、地元市民に支えられたパン屋などさまざまなプロジェクトを成功させてきた。

共通性

そもそも大きく異なる3つの団体であるが、その振れ幅の中でも、いくつかの共通性が見出されたように思う。以下、箇条書きで列挙する。

目標の側面

- ・ 自信や意欲の回復

面談を通じた刺激や、生活全般を通じた全面的なこ入れによって、本人が自信や意欲を回復することにより、あらたな対人信頼や人間関係を獲得することを狙っている。

- ・ 気付きや視野の拡大

大人との接触、履歴書や経歴書の作成、共同生活の場における会話などを通じて、対象者が視野を広げ、自分の欠けている点やよい点に気付いたり、将来展望を持つことを目指している。

- ・ 社会参加

職業的自立よりも、社会的自立を重視する姿勢。ただちに、職業的自立や就労を目指しているわけではなく、むしろ、社会参加の延長線上に就労を位置づける。することが期待されている。

手段の側面

- ・ 大人や「仲間」との出会い

働いている大人や支援者である大人との出会いや、企画仲間や共同生活の場の仲間との出会いは、気付きを与え、対人信頼をはぐくむきっかけとなる。

- ・ 「協働」の重視

企画をする際の仲間や大人との協働、キャリアカウンセリングにおける一緒に取り組む姿勢、農場の共同作業などは、さまざまな成長のきっかけとなっている。

- ・ 「場」の提供

学生が企画を作り上げていく場、共同作業をしながらゆるやかに対人信頼や大量を回復する場など、教育力をもつ場を形成し、その場の教育力に任せるという発想である。

- ・ 地域資源の活用

事業の提携先、職場体験先、就労先、ボランティアなど、地域資源や社会資源との出会いを通じて、対象者の変容が図られている。

支援者の側面

- ・質の高い見立て

家族などの領域の状況も踏まえつつ、回復の道筋を見通すような見立て。見立ては、問題性の分析として行われるというより、将来の可能性の見立てとして行われる。

- ・専門性に基盤を持つかわり

キャリアカウンセラーとしての専門性や、ケースワーカーとしての専門性に立脚し、自分のポジションを保った、かわりが提供される。

- ・地域とのつながり

支援者が、個人的なコネやネットワークや経歴を生かして、地域資源を確保する。

- ・自己成長志向

若者主体の団体のおもしろいことをやって行けば社会力が身につくという考えも、ケース検討を通じて専門性を高めるといった努力のいずれも、自己成長志向である。

- ・メンタルな問題への対処

メンタルな問題を抱えた対象者の面倒をみることができる、あるいは、適切に医療につながるができる。面倒をみることができないという見立てができる。

(2) 対象とする人々の年齢層が異なるNPO団体における支援事例

本項では、集団形式で若年者に対する指導を実施している2つのNPO団体の活動事例を分析する。ひとつは、就職までには時間がある小中学校の学齢期の者或いは高校生を対象としている団体Dで、もうひとつは、就職が目下の問題となっている若者を対象としている団体Eである。これら2つの団体について共通点及び相異点に注目して分析を行う。

支援の目標

まず、活動の目的についてみると、年齢と就職までに残されている時間の長さから、団体Dでは職業観の醸成であり、かつ、広く生き方を学ぶことである。団体Eでは若者への具体的な就労支援が目的となる。

団体Dの設立の経緯は、中学校に通う子供の母親の実体験が設立の原動力となっており、個人のパワーが行政を巻き込むという大変ユニークさがある。団体Eは厚生労働省が奨めるキャリア・コンサルティング制度によるキャリア・コンサルタントの認定を受けた人々が、その後の自己研鑽のために地元大学副学長を中心にキャリア・コンサルタントらが発起人となって結成した団体である。そのため、メンバーはそれぞれ経営コンサルタント等の本業が

あり、そのキャリアを生かした支援が展開されている。

支援の中核

具体的な活動として、日常の挨拶等の基本的な生活態度が重要であることや、経験者を通して職業に対する関心や意欲をもたせている事は共通している。例えばコミュニケーションスキルアップなどの研修会を行うことは共通している。

しかし、内容や手法は大きく異なる。即ち団体Dでは、ワークショップ形式のオリジナルプログラムの実施がベースになっている。小中学生に対して、さまざまな職業の親世代の社会人との交流の場をつくることで、職業への興味・関心ひいては将来への生き方を考えさせる。教えるというより、良質のプログラムを使って考えさせようという狙いがある。最良のオリジナルプログラムの開発・実施には団体構成メンバーのそれぞれの個人的な人的ネットワークを駆使する。実際の作業では、メンバーによる検討会議を重ねて協議しながら行う。プログラムの実施場所は、地元市内からその外の近隣地区にまで広げつつある。

地域のさまざまなリソースを集めることも必須で、その過程で地域の各団体のコーディネート機能も果たしている。

一方、団体Eでは、キャリア・コンサルタントの自己研鑽と社会貢献が目的であり、サービス実施者は団体のメンバーであるキャリア・コンサルタントが基本である。事業の企画等はメンバーの一人ひとりが工夫するが、団体としての事業に仕上げるために関係メンバーによる協議は行っている。たとえば、特徴的な事業とする「若者支援塾」は、チラシ等の公募で若年者に就職問題を考えさせるイベントであるが、全体の企画や広報等については関係メンバーが協議し、協力して行うが、イベント会場での事業の進行に際しては、個々のキャリア・コンサルタントの実力と手腕に委ねられている部分が多い。

また、女性キャリア相談も行っているが、それらについても、それぞれのサービス実施者が個々に創意工夫して取り組んでいる。

支援のポイントと支援者が提供したもの

団体Dも、団体Eも、共にメンバー自身の職業や地域活動のキャリアをもとに、若年者に働くことや生き方について考えさせ、健全な意識をもってもらうための事業を中心に実施している。職業経験も人生経験も乏しい若年者に、職業や就職をテーマにした事業に参加し、事業の参加者としてでなく、実際に自分自身も事業を押し進めているという体験をすることで自主的な気づきを与えることが支援のポイントとなっているといえる。

支援者が提供したものは、若年者のそうした体験の場を、団体Dは科学的に、団体Eは実務に精通した大人の知恵によって、作りだすことが第1であった。そして、第2には、その作り出された場で若年者が円滑に行動して、有意義な体験を獲得できるように、状況に合わせて直接的にあるいは間接的に働きかけること、すなわち、ファシリテーションの行動で

あったといえる。

なお、活動の基本姿勢については両団体の間に特徴的な違いがある。すなわち、団体Eにおいては自己のカウンセリングという特定の専門性を意識していることが活動の根元になっている。だが、団体Dは逆に専門性はそれぞれのメンバーを通じて手に入れる態度と自己の事業については一流の専門機関の評価を依頼し、従って絶えず活動が多様な専門家によって見直されるという態度が活動の根元になっている。団体Dでは常に専門家からの評価を受けていることで、軌道修正が可能であり、それだけでなく二次的効果として、さまざまな人的資源の確保が有効になるという長所を生み出すことになる。これが危機管理の機能を果たすことにつながると考えられる。

他方、団体Eでは自ら意識をしていないが、県の行政機関との連携が、実質的にはある種の危機管理の機能を果たしているといえよう。団体Eは事業を行う際にしばしば行政機関等から後援等を得るし、マスコミへの広報協力を求めているが、そうした作業の中で関係者に事業内容の説明や計画進行の手順についてチェックを受ける効果もあり得る。その意味でのこの団体の開放性が危機管理に間接的な効果を持つことは考えられるであろう。

また、団体Eでは、若年者のために開かれる各種の研修会を単に参加者に対してのものではなく、その団体の活動メンバーにとっての、ファシリテーターとしての能力養成や、キャリア・コンサルタントとしての自己研鑽の場となるように計画されているという特徴がある。当然のこととして、この団体の場合、支援者は、カウンセリングの技術としての傾聴、受容、共感、自己開示といった対象者への関わり方を支援の場で提供することを重視している。

(3) 引きこもりの社会的適応支援を特徴とするNPO団体の支援事例

団体Fは、自室あるいは自宅で引きこもっている対象者に対し、レンタルお姉さん・お兄さんと呼ばれるスタッフを派遣して交流させ、他の対象者との共同生活の場に引き出そうとする。そして、その共同生活のなかで仕事体験をさせる。団体Fは、これらの活動を通じて、引きこもりの社会的適応性を向上させようとすることを主要な支援モデルとしている。また、対象者に仕事体験をさせる会社や事業主体を多数立ち上げており、また、技能連携高校の設立や、雑居福祉村の展開など、非常に意欲的な活動を行っている。

本研究では、それぞれの対象者の支援を担当し、支援の開始から終了までを知る支援者を通じて、対象者の情報を得て、それを分析する手続きを採っているが、団体Fの場合は、そうした手続きは採れなかった。レンタルお姉さん・お兄さんの担当は、それぞれの対象者について必ずしも固定されず、流動的な面があるとともに、対象者が共同生活に入った時点でその活動は終了しており、その後の状況は把握していない。また、共同生活に入った後についても、それぞれの対象者にとくに特定の担当者はいない。こうしたことから、団体Fでは、対象者の情報を支援者から得ることができず、そのため、本分析は、あくまで執行部に対するインタビューなどから得られた総括的な情報に基づくものとなっている。

対象者の特徴

対象者の社会的適応性や職業能力などに幅があるようであるが、引きこもり—とくに非常に長期間にわたる引きこもりまで—が含まれている点に、団体Fの特徴の一つがあると考えられる。団体Fでは例外的な場合を除いては、基本的に誰でも受け入れているようである。

一般に、長期にわたる引きこもりは、就業はおろか、社会的適応性を向上させることについても困難な状況にあるため、運営の効率性が重要な民間の団体には扱いにくく、行政的な取り組みがとくに必要とされる問題に見えるが、団体Fは、ほとんど行政的な支援を受けず、この問題の取り組みを実現している。

支援における重要な課題

一般に、引きこもりが長期化すれば、就業に必要な実務能力がまったく磨かれないばかりでなく、ますます他者との接触からも離れるため、職業能力や社会的適応性は一層低くなると考えられる。こうした状態から、就業を達成するのは非現実的であり、団体Fは、就業の実現を直接的な目的とはしておらず、まずは対象者の社会的適応性を高めることを基本的な目的としていると考えられる。しかし、それでも、対象者とは対面でのコミュニケーションをとるだけでも容易でない状況であり、そこから対象者の社会的適応性を高めていくことは困難な取り組みであるように見える。

支援による解決の過程

保護者の要請によって、レンタルお姉さん・お兄さんは、対象者に接触しようとする。しかし、最初は会うことも困難であり、手紙などを通じてコミュニケーションをとっていく。何度も根気強くアプローチしていくうちに徐々に交流できるようになり、レンタルお姉さん・お兄さんは対象者に対し家の外に出ることを説得していく。レンタルお姉さん・お兄さんが1年間通うと、9割の対象者が共同生活の場である若衆宿に行けるようになるという。

若衆宿では、とくに教育プログラムはなく、単に自主的な共同生活をするだけであるが、対象者はそこで人間の面白さを感じ、3ヶ月もすれば7割の対象者の表情が変わるとのことであった。

また、共同生活をしながら、団体Fが運営している会社や事業主体において職業体験をする活動があり、これはさらに対象者の社会的適応性の向上を促し、就業準備にもなりうるものではないかと考えられる。

さらに、まだ生徒は少ないようであるが、団体Fは技能連携高校を設立しており、対象者がそこで高校資格を取れば、それは就業においても有用なものであろう。

団体Fは、対象者の社会的適応性が高まり、それがやがて就業に結びついていくという道だけではなく、対象者が雑居福祉村の住人として社会的貢献をしながら生き生きと暮らす道も構想し、その実現を進めている。

有効であったと見られる方策

レンタルお姉さん・お兄さんについては、それをメンタルフレンドではなく、対象者を家の外にとくに若衆宿に動かすだけの手段と位置づけたことが有効であったと考えられる。

引きこもりを動かすためには、激しい拒否や遅々たる進展に負けない根気強さや忍耐強さが必要と考えられるが、若衆宿につなげればよいというゴールを明確にしたことにより、レンタルお姉さん・お兄さんの動機づけを高めたり、取り組みの向上を促すことができたのではないかと考えられる。

また、レンタルお姉さん・お兄さんはあくまで若衆宿につなぐ道具であり、それだけが役割とされていることは、対象者とレンタルお姉さん・お兄さんの間に生じる恋愛感情等の問題に対処するものにもなっていると考えられる。

若衆宿の共同生活は、とくに教育プログラムはなく、ただ自主的な共同生活をするだけのものである。引きこもりの場合、特定の資質や技能の向上の前に、人間の楽しさを知ることが重要であるかもしれない。教育プログラムがなく、自分たちで主体的に何でも決定し運営する共同生活は、そうした楽しさをもたらすものであるかもしれない。実際に、若衆宿の共同生活は、楽しく居心地のよいものようである。またこれには、レンタルお姉さん・お兄さんの働きかけによって、こうした楽しさを味わえるまでに社会的適応性が向上していたことも寄与しているかもしれない。

若衆宿においては、外国人の寮生も住んでおり、それが対象者に良い影響を与えていると評価されていた。異質さから来る気楽さや意外さがあり、対象者にとっては人間の面白さを感じる良い機会となるのかもしれない。また、寮生の外国人は日本語が流暢とは限らず、対象者がコミュニケーション能力において気後れする必要性が小さいことも良いのかもしれない。団体Fにおいては、対象者の共同生活を外国で行ったり、外国人を寮生に迎え入れるなど、外国人と交流する取り組みを盛んに行っているが、これはユニークな取り組みと言える。

また、団体Fは、非常に多数で多様な会社や事業主体を立ち上げており、それは団体の収益源となる一方で、対象者の学習や訓練の場となっている。立ち上げている会社や事業主体が多数で多様であることは、対象者の学習の選択肢を増やし、学習の柔軟性や豊かさを高めるうえで有効であると考えられる。

また、対象者は先輩の寮生に影響されたり、引っ張られたりして、仕事場に行くようになるという。人間関係はしばしば、人間の行動を引き起こす強い要因となると考えられるが、ここでの共同生活は、対象者に職業体験をさせるために、こうした人間関係をうまく活用したシステムになっているとも考えられる。

団体Fは、現在、技能連携高校を設立し、対象者に高校卒業資格を与える道を開拓し、雑居福祉村の事業を拡大しつつある。今後これらが成果を上げていくことが期待されるが、いずれにせよ、代表は才覚に溢れており、そのアイディアと行動力は注目すべきものであると思われる。

支援者が与えたもの

団体Fで提供している支援内容は、若衆宿に入る前と後で異なっていると考えられる。若衆宿に入る前においては、レンタルお姉さん・お兄さんによって、部屋の中に完全に引きこもっている状態から、部屋そして家の外に出る気持ちを持たそうとする支援である。レンタルお姉さん・お兄さんは、そのため、遅々とした進展に負けずに根気よくアプローチを行う。

若衆宿に入った後については、対象者に人間の面白さを伝えることが重要な支援内容と考えられ、自主的な共同生活、外国人との接触、仕事体験などによって、対象者はそうした学習を進めていくものと考えられる。共同生活においては、他者と触れ合い、交渉する経験をし、さらに、仕事を通じてさまざまな人間関係を体験する。これらを通して、人間の面白さを感じさせる支援になっていると考えられる。

なお、若衆宿における支援とは、あくまで対象者に学習のためのシステムを提供することであり、それぞれの対象者に対してカウンセリングなどの個人的な支援をすることはあまり行っていない。また、このことは、個人的な支援がなくても、人間の面白さを伝えるということであれば、それを可能にする方途がありうることを示唆しているといえる。

支援者の特質

レンタルお姉さん・お兄さんの活動のためには、当然ながら忍耐強さが求められると考えられる。また一方で、自分が助けると思い過ぎず、適度な距離が取れることも重要なようである。支援にのめりこみ、過大な負担を抱える危険性があるからであろう。

レンタルお姉さん・お兄さんには、養成講座を受けるものの、とくに採用にあたっての要件はなく、むしろ、臨床心理士のような専門家は、あまり成功しないそうである。臨床心理士は、コミュニケーションが成立し出してから働きかけについては高い専門性を持っているものの、それ以前の段階についてはあまり専門性が生かせないからかもしれない。なお、若衆宿の支援については、先述したように、対象者に対して個人的支援をする支援者がもともとおらず、その特質を論じることはできない。

(4) 就職までの条件が異なる対象者への支援を行うNPO団体における支援事例

公益活動を行う民間の法人組織であるNPO団体は、行財政改革による公的機関の縮小、社会サービスの民営化を背景に近年活動領域を広げてきた。NPO団体は、行政では不可能な社会問題へのきめ細かで迅速な対応を利点として、福祉国家の危機的状況が叫ばれる中で社会サービスの一端を担うことを期待されている。そのため、若者の就労支援の領域でも、弱い立場にある者に対して、特定の目的、目標や意識を持った活動を行う団体が数多く存在している。本節では、支援の対象層となる人々について、就職準備性や地域雇用情勢の前提を異にする2つのNPO団体の支援事例を分析する。

団体Gは、不登校経験者である主婦が創始者であり、現在も代表をつとめるもので、目標

は引きこもりの若者やその家族に対する支援活動を通じ、その人たちが信頼し合いながら生きていける社会の実現としている。1995年頃、あることから引きこもりの不登校者の存在を知り、市民団体の中にあつた有機野菜を扱う会社に不登校者3人を就労支援したのが最初である。2001年4月1日にNPOを支援する中間支援団体を母体に10万円の資金で発足した。2002年から就労支援のための家族会と連携し、履歴書の書き方、安定所の利用の仕方、就職活動のために盲導犬の養成所の見学、自分を知るためのセミナー（月1回程度）などを企画し実施するようになった。また、情報センターとマンションの2カ所で、「ニート、フリーターの電話相談事業」を引き受けている。

団体Hは、前記の団体とは対象層と活動内容がかなり異なっている。ここは、もともとは労働者派遣会社であるが、職業訓練についても公共機関からの委託訓練を行っていたという実績ある。ところが、社会形態の変化とともに訓練修了者の再就職が難しくなり就労支援にウエートを置かざるを得ない状況が生じた。また、職業訓練後、職に結びつかない若者が多くなり本格的に若者に特化した就労支援が必要と考えるようになった。NPOの認可を受けたのが2004年の10月である。

現在、若者の就業支援を全般的に行うことを目指し、学校での出前講座から家庭教育まで幅広く対象としている。将来的には、企業のメンタルヘルス事業にも活動領域を広げることが意図している。

特徴と内容

＜相談を求めてきた人々の特徴と相談内容の中核＞

①発達障害や精神疾患に関して

団体Gで就労支援の対象となっている人々は、発達障害や精神疾患が認められ、すでに病院により診断がなされている場合が多い。団体Hについても、発達障害等の問題を抱える人々は少ないとはいえない状況があつた。発達障害や精神疾患に関しては、たとえば、「広汎性発達障害（アスペルガー）の診断がなされていた者は、顔に出た感情を理解するのが難しく、対人コミュニケーション能力が苦手な最初の3ヶ月の間一言も話さなかった」、「自殺未遂を2、3回繰り返した後だったので、混乱していて死にたいとだけ言う」、「ひとり暮らしだったので慰めで動物（かぶと虫、フェレット）を飼っていて、かわいがり愛着を持つが、ストレスがたまると天井にたたきつけて殺していた」といった状況があつた。

別の事例では、診断がなされていないが、「本人も家族も知らないだけでアスペルガーの特徴的な行動があつた。体力は普通で、生活習慣も少し変わっているが、よくしゃべる人でマニャクな感じがした。普通に見えても一般的にはコミュニケーションは難しかった」というように当該団体に来てから担当者の見立てで病状が明らかになる場合もあつた。

また、明らかな精神疾患は伴わないものの、家庭内での行動から精神的抑圧状況が推察さ

れる者もあり、心理的背景を知るうえでもカウンセリングが必要な事例もあった。

②保護者によるアクセス

保護者が講演会などで団体Gの存在を知り、子どもの引きこもりの状況打開を求めて照会してくることが多い。本人から直接照会してくることはほとんどない。

厚生労働省事業の場合、パンフレットを多くの機関や場所で配布するので、そのパンフレットを手にとって来所することがある。もしくは社会的引きこもりということで病院や保健所を経由する場合、親が団体Gを知って子どもをよこす場合、電話相談から回ってくる場合、他に講演会を通じて本人が直接やってくる場合等もある。

遠くから電車に乗って来てもらうためには細かい支援が必要である。引きこもっている当時者本人は通常自分では来ることができないので、母親などの家族との接触、相談が支援のきっかけである。本人が出てくるまでに3年も4年もかかる場合があり、いまだに本人に会えないケースもある。時に家族との相談だけで間接的に働き始める人も何人かおり、学校に戻る人もいる。団体Gの活動を求めに出てきてくれれば支援ができるが、そこまで及ばないことが多い。

③就労支援の目標

就職支援とはいっても正規職員を目指すことは難しい場合が多く、外に出て作業ができればよいという水準に留まる。

プログラムに参加することがイコール働くという目標になっていない人もたくさんいる。チャレンジすることで新しい世界を知る、知ってまたそこから自分で選択していくことが重要であるが、働きかけることで積極的に働きだす場合と逆に引きこもってしまう場合がある。そのため、就労支援をしていいグループと、してはいけないグループがある。しかし、就労支援をしてはいけないと考えても本人が何かをやりたいという場合は支援を行うが、その場合は、非常に困難な状況にある人たちが少しでも意欲が出てくることを目標と捉え、就労支援の対象者とは考えてはいない。

サービス活動の対象となった人々の特徴とサービス内容の中核

団体Gのサービス活動の対象となった人々の特徴は、引きこもりの若者やその家族であり、軽度や境界例水準の程度も含めた発達障害や精神疾患の困難を抱えることへの対応がサービス内容の中核となっていた。また、活動目的が、「就労意欲がなく求職活動をしていない層が今のニート支援からは完全に取り残されており、その受け皿を目指す」ということもあり、今回の研究の中心的な支援対象層とは言い切れない。さらに、その丁寧な紹介・分析には、それらの困難性についての十分な知識と情報が必要になると思われるが、残念ながら、その点について、現時点では、必ずしもその条件を満足することができていない。そこで、サー

ビスの概要を次項で触れるに止まることにしたい。

次は、団体Hで行われていた支援内容である。第1の団体と異なり、若者の就業支援を一般的に行うことを目指し、幅広い層を対象としているところから、活動の内容に盛り込まれたものである。

①キャリア教育支援

関係者が中学校のキャリア・スタート・ウィーク（中学校版の就業体験）の委員を務める中で、学校教育の中でキャリア教育を通じた無業者予備軍の対応が重要、かつ効果的であるとの認識を持つにいたった。そのため、高校（特に職業高校）での出前講座、秋の就職解禁を前に高校で夏休みに模擬面接、厚生労働省若年者就職基礎能力支援事業（YESプログラム）の「就職基礎能力」認定講座、認定試験を実施している。

今後、さらにキャリア教育を効果的に実施するには、ジョブカフェ、安定所、県の雇用対策関係の課との連携が必要との認識を持っている。

②子育て支援から始まる就労支援

18歳を境に不登校かニート状態かにすみ分けをされることが多い現状である。ひとりの人間を扱う場合、年齢で分けるのではなく連続した対応が求められる。

不登校対策としては、早い段階での家庭教育支援が重要であると考え、子育て支援として、「親塾」（定員15名）を年に7－8回地元の生涯学習センターと共同で行っている。就労支援は子育て支援から始まると考えている。

支援のポイント

<家族を取り込んだ支援>

まずは、家族が本人の状況を理解することが大事である。そのために、団体Gでは家族会を組織化し、家族も巻き込んだ支援も併せて行っている。

家族と本人の関係が難しい場合もあり、家族会を組織化しているのは家族とともに問題を考えるという点で家族療法的な意味合いもある。また、家族会を通じて団体Gの活動を知らせることで、支援対象者への家族の理解を求めている。

<生活リズムとコミュニケーション能力についての支援>

団体Gも団体Hも社会生活の基本となる生活リズムやコミュニケーション能力を身につける支援に力を入れている。たとえば、「6ヶ月間インターンシップ（最初は無償、最後は有償ボランティア）としてコースの手伝いをさせる」、「朝は遅刻せずに来所し電話を受けるなどの雑務をできるように、常勤スタッフに相談役をお願いし見守ってもらう」、「昼夜逆転を直すことを目指し、12時に起きていたのを来週1週間は11時に起きるようにとか、その次の週

は10時に起きるようにと段階に応じて指示している」など、社会に出てくるための生活リズムをつけることを目標としている。

あるいは、グループ指導を通じ、ゲームやおしゃべりでコミュニケーションを図るよう仕向けていた。「おはようございます」が言えることが大切であり、挨拶は必ずするように指導する。自分の好きなしたいこと、知りたいこと、スキルの勉強を行う中で、コミュニケーションを随時とれるようにするなどの取り組みを行われていた。

＜具体的課題の提示＞

目標設定がなかなかできないため、具体的な課題や作業から初めてもらう。自分ができることを理解することが肝要である。たとえば、「パソコンのボランティアをしてもらったところ、自分にできることがあると自覚するようになった」といった例である。一足飛びに就職支援に結びつけるのは難しいパターンでは少しずつ具体的な課題を与える方法をとっていた。

＜的確な随時のアドバイス＞

「ちゃんと考えていないと時間はすぐに過ぎていくよ」、「『目標設定をどこにするの、決まらなないと求人票をもらってきてもね』と言ったらジョブカフェに自分で行くようになった」など、本人の判断を促すアドバイスを行う。また、就労につながる自己アピール書作成を本人の状況に応じて手伝う。

＜本人の興味、能力、適性に応じた社会的活動の場の提供＞

本人に適した受け入れ先を斡旋する。「メール便の配達など人と接触しないで社会的活動を行う体験をさせる」など、ひとつできたら、その上の作業を必要とする現場体験を提示する。「高齢者ホームのボランティアの記憶がよいとわかると、介護の資格取得を希望し資格を取る勉強を勧めた」、「週1回から、最後は週3回から4回、高齢者ホームのボランティアとして掃除や雑務にかかわるようになった」などの例が挙げられている。

＜障害者年金などの公的扶助の利用＞

「障害者年金をもらうことを嫌だと言ったが『そちらがいいんじゃない』といったところ、最後はそれを選択した」など、対象者の状況においては、障害者年金などの公的扶助をもらえるような働きかけも重要である。

支援者が提供したもの

① 正確な見立て

「本人が直接来所し申込書を提出しており自立している」、「パソコンを常時使っていて知識がある」などの見立てから、それぞれ対象者に見合ったプログラムを考える。この

見立てができるかどうか支援者として重要なポイントである。

また、精神疾患の疑いがある場合は、客観的な状況把握のためには病院との連携で正確な診断を求めることがその後の支援的確かさを決める基本となる。

② 誠実な姿勢と傾聴のスキル

当事者を理解しようとする姿勢と誠実さ、それに何かのテクニック、技術といったものがプラスアルファとしてあるといい。

人格的には、積極的で活動的な人よりも、どちらかというと静かで控えめ目で落ちついた人、よく話を聞く方のタイプが望ましい。ただし、年齢に関係なく、スポーツが好きで、キャンプや野外活動を積極的に行える元気な人も若干必要である。

いずれにしても、子供の気持ちを理解してあげようとする傾聴の気持ちを持ち、やさしく受け止めて援助できる人が基本である。

③ 就労の知識や情報

見立てに応じて的確な就労の情報を提示できるためには、組織での勤務体験を持ち、社会の仕組みや規則などの知識を持っていることも必要である。また、就労体験できる場や人を多く知っていることも望まれる。そのため、大企業で人事にかかわってきた部長のような人で、企業の雰囲気伝えてくれる人の存在も大切である。社会ではそのような人々と一緒に仕事をする場合もあるので、社会の雰囲気を持った人、雇用に関して詳しい人、メンタルな部分を支えることのできる人、熟練の職人など社会を様々に体現している人々が必要である。

④ 特技

1つ何か得意なものを持っている人、例えば、料理が作れる、キャリア・コンサルティングのスキルがあるなど、何か特技があると役立つことが多い。特技の内容は、支援プログラムの中で役割としてどこに当てはめるかで求められるものは異なる。つまり、さまざまな年齢とさまざまなスキル、職種を経験した多様な人材が必要である。

⑤ 他の機関や人材との調整能力

地域のジョブカフェ、安定所、不登校・ひきこもり対策のNPOと連携をとるなど、よりよい対応のためのリソースとなる人材ネットワークを維持できることが大事である。信頼できる病院との連携は特に重要である。また、キャリア教育を行っていくうえでは、人材バンクとして、キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー、社会保険労務士、中小企業診断士の資格を持っている人々との連携も時に必要不可欠である。求める多様な人材に対し、ネットワークを構築することで対応するためには、よき人材を確保し、

それらの人々を活用、調整していく能力が問われることになる。

その他特記事項

聴取した中で、その他意見や印象で述べられたことは次のとおりである。

・ 公的助成について

NPOは価値観を共有する集団であるため、就職支援でもそれぞれの団体によりその目標は異なる。そのため、若年者の就労支援といった目標は同じであっても、そこに至る組織の成長の過程、またアプローチも団体によって違った様相を持つ。また、人材、資金が潤沢でない場合が多いため、安定した組織運営が難しく、その目標を達成するためには組織構成員の個人的な力量に依存することが多い。団体の活動は、団体自身の広報活動や講演会などを通じて行われるに留まる場合が多く、社会的認知と組織運営の脆弱さが課題となっている。

・ 地域特性の考慮

保護者の無業者に対する認識は地域差がある。農家で二世帯、三世帯一緒に暮らす家族の場合、孫が家にいても問題視しない場合が多い。たとえば家が農家の場合、通常はアルバイトをしていますが、時折、農業を手伝ってあげれば、保護者も将来は農家をついでもらえるならばアルバイトでも良いと考えて放置している場合も多い。このような層は潜在的、かつ顕在化しない就労支援対象者層と言える。

・ 個人に即した継続的支援

就労支援を必要とする人たちの中で、根本的解決がなされないまま年齢が上昇し、すでに30代後半になる者も多くでてきている。34歳以前に支援が始まった人に対してでも、数年にわたり継続的に支援を続けることが必要であり、そのような体制が望まれている。

・ プログラムの開発

団体Gでは、仕事塾という名前をつけた就労支援の汎用性のあるプログラムの開発を構想している。団体Fの対象者像を想定したものではあるが、プログラムが完成すれば、就労支援ツールとして多くの場所で実施可能になるであろう。特定の場所や人に依存しない段階を踏んだプログラム開発が求められている。

(5) 就労体験をプログラムの重点とするNPO団体における支援事例

本項では、就職の意志を持ちながら、何らかの事情により未就職あるいは離職後に未就職の状態にある若者に対して、就職支援を行っている2つのNPO団体の支援事例を分析する。

この2つの団体はともに公的な機関から業務委託を得ており、またマス・メディアへの出現度も多いなど、若年者就職支援を行っている団体としての社会的認知度は高い。そして若年者就職支援のためのプログラムは、実際に対象者が自分自身の身体を使った就労体験を中心に据えているといった共通点が見られる。また、どちらの団体も職業紹介と本格的な職業相談の機能は持たないため、対象者は自らの手で就職先を探す必要があり、その際に対象者

の行動を援助していくことが就職支援のポイントとなる。

団体Iは、首都圏郊外に事務局を置き、居場所を提供し、就労体験を軸に就労支援を行っている。団体Jは、地方の県庁所在地を中心とし、地域を単位として、就労体験の機会を提供し、体験し続けることを支えることで、若者に働くことを学んでもらうといった活動を行っている団体である。

支援内容の中核

対象者の来所時の平均年齢は29歳であった。学歴は、高校中退者1名を除き、高卒以上の学歴を持ち、うち7名は大学を卒業していた。また8名は一般職での就業経験を持つが職場での人間関係や、ノルマを達成できないといった理由で離職していた。

団体へのアクセスに関しては、自らが、当支援団体の情報を探し応募してきたケースは少なく、ほとんどは親がテレビ、新聞などで団体を知り子どもに働きかけ共に来所していた。また当事者である若者本人の就労意欲は、「何度も面接に行った」人もいれば、「就労に関して実感をもてない様子」と来所当時まちまちであった。

支援内容は、就職面接のためのスキル獲得、同様の問題を持つ仲間との交流の機会の提供などを含むが、中心となるのは地元商店の事業主や関係企業の協力を得て行う就労体験である。就労体験を続ける中で、就職できない状況から生じている問題や、長く働かなくなったきっかけとなった問題に、就労体験を通じて向き合うことを促していくのもこの段階である。この個人の問題を支援者がいかにとらえ、適切な資源を活用していくかが支援の中核となる。

支援の経過とポイント

この就労体験を通じて、自立の力を自ら獲得していくことを重視しているため、働きはじめるまで、働いている間、そしてアルバイトや就職といった一定の自立を獲得しえた後、それぞれの段階で絶え間なく支援が提供されていた。

団体との接触から就労体験に至るスピードは、対象者の状態にあわせ調整される。長く就労しておらず、家族以外の人と関わりを持たない状況が続いている対象者に対しては、家を出る頻度を徐々に上げて体力を付け、同時に他の対象者と顔なじみになれるようなプログラムを用意していたり、あるいは合宿も含む数回の就職セミナーを通じて、同様の状況にある他者と悩みの共有をはかるといった過程を踏んだりした後で就職体験先を紹介するといったステップを踏む。

例えば、人間関係を理由に離職してから1ヶ月しかたっていない者が支援を求めに来た時には、当該対象者の就労意欲が高いことに注目して、「間を開けない方がよいのですぐにでも現場経験をしなければならぬ」と知り合いの企業の担当者に対象者の状況を説明した上で受け入れを依頼している。また、対人恐怖を示す他のケースでは、「今まではちゃんと話をしたという経験がないのではと感じ、話を聞き、何でも話せるような雰囲気を作ることを

まず目標に」受容する姿勢を基本に対応した後、対象者が支援者に寄せる信頼関係をもとに就労体験につなげている。

そして、就労体験に入った後は、いかに体験を続けられるかに支援内容が集中する。ここでもその時々対象者の状況に合わせてながら、リーダーとしての責任を担わせていたり、よりスキルが求められる職場へステップアップを促したりといった支援が提供される。一旦仕事に就いた後ノルマに耐えきれず退職した後に来所しているケースでは、初回就労体験後に継続を躊躇する様子を見せたが、受け入れ先の上司との話し合いの場を設け「できる範囲でいい」といわれたことで、その後、引き続き通っている。

また、親から過度な期待をかけられ、大学に進学後に就職したものの離職しているケースでは、就労体験を通じて自分の仕事に対する能力を確認できたことで、自分の中にバランスがとれるようになったことが支援のポイントであった。

就労体験を通じて自立へ向けて自分の足で歩き続けられそうになった若者は、時に支援者の力を借りながらも自分で就職先を探し、就職をしていく段階へと移行する。就労体験とといったある程度保護された就労環境から出て、働き続けていくためには、その職場のなかに自分の居場所を見いだしていく必要がある。これらの職場適応の段階にある若者が気軽に立ち寄れる場を用意しつつ、新たな生活の場で支援を利用できる環境作りを助け、徐々に団体からの支援の必要度を下げていくといった支援集結のプロセスをとっている。

支援者が提供したもの

いずれの団体においても、支援者は、個々のケースにおいて対象者の状態に応じて支援を提供していた。対象者の状態を見極めて、しばらくは人間不信や自信喪失の改善のための心理的支えの提供を行うものから、すぐ就職を動機づけるものまで、それぞれの状態に応じた対応を工夫して行っている。主要なプログラムは、実際の職場に入る就労体験である。就労体験は雇用による就職だけを前提としたものではない。対象者の状態によっては、雇用労働者になることを目標とせず、何らかの社会参加ができる地域での場と役割を探すことになる。就労体験においては、支援者は対象者の状態を見ながら、力を加減しながら背中を押し続けるといった様子で対応していた。

たとえば、就職セミナーに来たものの、途中で抜け出そうとする対象者に対して、「それで努力したことになるのか」と毅然とした口調で行動の自覚を促したり、せっかく決まった就職先に一度も入社しないうちから不安を口にする者に対して、「まず1ヶ月いけ！」と厳しい態度で大声でいうなど、ときに強い調子で対象者に接している。他方、人間不信で引っ込み思案なケースでは、就労体験において「リーダーやってね」、「君には選ぶ権利はないんだよ」、「いつまでも草むしりしていてもしょうがないでしょう」などと、言葉を選んで問いかけて次のステップへつなげていくといったように、である。

また、就労体験中の経過報告を対象者から求めるのと同時に、受け入れ先の担当者とも密

に連絡を取り合い、対象者が就労体験の継続が可能な環境を整えていた。受け入れ先の担当者との「良い出会い」が体験継続に大きく影響していたケースも複数あり就労体験受け入れ先での支援の利用可能性を高めていくことも支援者が提供していたものの一つといえる。

こうした働きかけを受け就労体験を継続できた対象者たちは、体験先でそのままアルバイト待遇や正規雇用へとといった処遇を得るようになったり、あるいは自ら安定所に求人票を作りについて求職活動を経て職を得ている。

対象者の状態に合わせた支援を提供していく中で、ケースの進展具合を支援者間で共有し、1人が厳しく対象者に当たったときは、他の支援者がフォローするといった連携をとっていたことも、就労体験の継続に有効に機能していたと考えられる。

2. 企業活動としての就職支援サービス

民営職業紹介事業や労働者派遣事業などのいわゆる人材サービス業は、収益性のある事業になりうるものである。すでに多くの民間企業で営利事業として実施されている。こうした事業では、働く意欲と能力がある求職者を、働き手を求める事業所等に結びつけることを内容とし、サービス対象となる求職者には、実務経験や専門性、あるいは、すぐにも就業に応じられる健康・体力・気力があることが前提となっているのが基本である。そうでなければ、収益性のある事業として成り立たない。求人者の要望を満たす条件を備えた求職者であるために、長い時間をかけて相談を繰り返し、教育研修を行ったり、働くこと自体の動機付けを行ったりしなければならぬとなれば、相当な経費やさまざまな経営インフラが必要になり、採算が採れなくなってしまう。また、すぐに離職するような求職者を頻繁に紹介して送れば、求人者の信用を失うことになる。その意味で、不安定就業や学校卒業後の無業が続いている若年者のかなりの層は、それらの民間企業による人材サービスの対象にはなりにくいというのが現実である。

しかし、企業が不安定就業の若年者支援を事業として取り組んでいる例がある。本研究では、そうした企業による事業の事例を調査した。実際には、企業の事業として実施している例2件のほかに、地方自治体等からの委託事業を実施している事例を2件と、あわせて4件を把握したが、本節ではそのうち、前者について分析する。

調査に協力を得た企業は、建設業の業務請負を行っている中小企業1社及び労働者派遣事業を本来業務とする大企業1社である。業務請負業では、いわゆる不安定就業者といわれる人々を自社で日払いの日雇いで採用し、建設現場での請負業務に従事させて収益性の高い事業展開に成功している。大企業の例では、就職準備性を高めるための教育研修と派遣労働の実務経験を組み合わせた事業を行っている。人材サービス大手の自社のノウハウを駆使して取り組んでいるが、当面は、社会問題の解決を目的とする事業と位置づけて、収益面では採算が採れる状況にはなっていないという。

(1) 相談を求めてきた人々の特徴と支援内容の中核

働く意欲と能力を持ってはいるものの、何らかの理由で定住する場をもたない人々が就職をすることは、実際には多くの困難がある。業務請負業の企業の事例では、そうした人々に対して、働くことが現実に可能になるように、日々の生活の場を用意し、そのための費用を含めた生活費が得られるように賃金を日払いで支給する日雇いの仕事を提供するという形であった。

もともとが建設業務の請負を業としているので、本来の事業を行うために業務の受注を受けて労働力の需要が発生した都度、そうした人々を日雇いの形態で採用している。賃金は日払いで、働いたその日に支払っている。重要なのは、仕事をさせるために事業主が必要な時に生活の場を与えるのではない。生活の場は有料で、働く本人が賃貸、あるいは、借用する

ものであって、採用される以前に利用可能である。というよりも、むしろ、当該企業の事業のすすめ方の順としては、採用が予定される人々に生活の場を提供して、実際に働けるようにするということであろう。その点から、自社事業を「ソーシャル・ベンチャー」とする認識が生じていると思われる。民間企業の自由闊達な活動と同時に民間企業に期待される社会的役割を両立させているという自負が感じられる。

もちろん、かなり周到な事業設計が必要になる。実際、法律上の問題や社会道義上の問題にも神経を配って事業を行っている様子がある。

「ソーシャル・ベンチャー」という言葉には、働く能力と意欲がありながら、働く条件のひとつである日常生活の場がないことと、それが原因となって当面の働き口がないことが、経済的困窮からの脱出を阻み、時には反社会的行為すら犯しかねないという人々に対して企業の本来の事業が救済手段となりうることから取り組んでいるという意味がある。当然ながら、それによって企業としても正当な収益を上げることができる。いうまでもなく、事業の収益性は民間企業の健全な活動に必要な要素であり、継続的に事業が行われていくために不可欠である。その原則に沿った活動方針がみられる。

事業を行うには、働く人の能力等の状況よりも、請け負う仕事の内容を選んでいるという。すなわち、専門性やそれなりの技能を擁する仕事ではなく、単純で簡易な作業で構成される仕事を選ぶのである。これによって対応する労働者の層を広げる。

一方、労働者には働く意欲と社会人としての最低のモラルを要求する。この2点に欠けると判断されると、生活の場も仕事も提供されない。働いてもらうことで成り立つ事業だからであるし、こうしたことを言い切れるだけの実績を挙げている。すなわち、日々の雇用を積み重ねて、労働習慣が身につくとともに、一定の蓄えができると、より安定した仕事へ就職していく例があるからである。

ここでは、個別の心理カウンセリングやキャリア相談はもちろん身上相談を行うことはしない。それらの実施は事態を改善せず、むしろ、問題を混乱させることになりかねないという判断である。職業人としての判断力や行動力、体力や健康に問題がないが、しかし、経済的破綻や複雑な家族関係その他さまざまな事情があって、不安定就業や無業になっている者には、働くことを実現することによって問題を自己解決してもらうことが現実的であり、そこに企業が事業として手を貸す形になることで、企業活動に社会的な意義としての就職支援が可能になっている。

他方、2つ目の調査対象企業での事例は、労働者派遣事業を行っている企業がその事業を活用した就職支援を行っているものであった。大企業であり、企業グループ全体の力を組み合わせて、“優秀であっても、どこかが足りないので就職できない”という若年者に就職に必要なマナーや技術を研修で付与し、さらに自社の労働者派遣事業として実際の職場に派遣労働者として派遣し、実務経験をさせて、就職の機会を提供するとうものであった。この場

合は、きめ細かい個別相談としてキャリア・ガイダンスやカウンセリングを行っている。この支援を受けるには、まとまった金額の受講料を払うことが必要だが、実際には実務研修で派遣労働者として働いて収入を得てから支払うことになっている。それは、支援対象となっている若年者への配慮という意味だけでなく、自分で働いて収入を得て支払うということの意味を体感的に理解させるという意味もある。

研修の受け入れには、学歴や職業経験等を問わないというが、実際には研修生は自宅から通っており、ほとんどが大卒で有名校出身が相当割合あるという。難関の国家試験を一途に狙ってきたような者も含まれている。

研修生は1年2ヶ月という研修期間には毎週5日間はフルタイムで通勤する体力と心身の健康、就職しようという意欲が必要とされ、研修生として受け入れてもらうには申込みの書類を作成し、それをもとに面接を受けて健康や意欲等について確認される。希望者は次第に増えているが、受け入れ数に限りがあるので、申し込んでも受け入れられないこともある。

当該企業ではビジネスと社会問題の解決を結びつける「**人材事業を通して社会の問題点を解決する**」という創業者の理念があり、この事業もその具体化である。収益性という面ではプラスになっていないというが、民間企業の事業としての整理は当然行っているといえる。

支援対象となる者については、前記の業務請負業の企業事例とはまったく異なる特徴がある。まず、自宅がある。研修生となるための正式な申込みの書類は、自宅住所、連絡先を記入することになっているし、学歴や免許資格を書くなど通常の求職活動で求人に応募する際に提出するものと類似したものともいえる。

若年者に接して支援する者としては、社会人のマナー等の知識・技術を提供する講師とキャリア・ガイダンス等を含む指導役割をする担任、事務局として総合的な調整連絡をする者等が配置されている。講師はそれぞれの分野の熟達者等を当てる。担任には、人材を扱うことの専門性を有する者を当てている。具体的には、「**たとえば、企業できちんと働いた経験がある元社員であって、相談員等で安定所の相談業務の経験があり、かつ、キャリア・コンサルタントの認定を受けたような人**」である。それは、実務研修までに、研修生の希望と実際の派遣労働の内容とができるだけ見合ったものとなるように、言い換えれば、個々の研修生を自己の能力・適性にあった職業選択へ導くことができる実力をもった者を担任としている。こうした同企業の態度は、就職は実社会の行動であり、現実的な考え方で対応しなければ実現が難しいように、就職支援も実際に人と仕事を結びつける手段と技量がなければ困難だということの証左である。

実務研修がこの就職支援の最大の特徴といえるが、それが実施可能であることが研修生に求められる条件となっていると考えられる。同社の信用と実績を生かした事業であるし、それらを損なうことがないように実施されることは当然といえる。ここでも、企業活動を通じた社会問題の解決という理念を計画された事業内容に具体化することで若年者の就職支援が可能になっている。

地方自治体等からの委託を受けてジョブカフェを運営している企業では、個々のサービスによる収益ではなく、定められた事業を定められた費用で行うことになる。もちろん、日常の個々のサービスには民間企業の良さが生かされなければならない。その点では、実際、さまざまな工夫が行われていた。広報等には民間ならではの挑戦性や自由な発想がみえる。

ところで、民間の人材サービス業の社員としては収益性の面から十分に支援ができなかった就職困難度の高い人々に対する支援を、公的事業の委託事業でならば実施できることを喜びだと評価する発言が実際に若年者に接する支援者の一人からあった。その者でなくとも、総じて支援者は、仕事を通じて社会に役立っている、役立てるという感覚はもっている。

また、そうした支援者の多くは、就職支援を行うにはカウンセリングや心理相談の技術が必要なほうでもないが、結局は、職業や企業のことを良く知っていて、如何にして求人と支援対象の若年者を結びつけられるかが支援の鍵だと考えている。

一方で、求人の把握には限界があるというのが実態といえる。職業紹介事業者の許可を得ている場合でも、地元の安定所の公開求人や職業紹介機能をかなり活用せざるを得ない。この場合は、それぞれが自らの長所を大いに生かしつつ、他社の長所で自らの弱点を補うという形になればよい。しかし、今回の調査ではその点の詳細な把握は行わなかったため、本報告書で実態分析は残念ながら行えない。

(2) 支援のポイント

民間企業は自社の主要な事業のノウハウを駆使して若年者の就職支援を実施するということが最大のポイントである。当然のことだが、本節の冒頭に記述したように、収益性という面ではそれぞれ工夫が必要になっている。基本は現実に就職支援は、求人と求職者を結びつける手段と技量をもって責任をもって行うということであるし、採算が採れることである。当面の採算に問題があっても将来的に展望も踏まえて総合的に企業の健全な事業運営であることは重要である。そこで、企業は本来の事業との関わりの中で実施している。また、本来の事業の内容や性格にあわせて採用できる手段が有効に作用する層を対象に実施する。不安定就業の若年者とされるのは、第2章の3で述べたように実に多様な人々である。民間企業でそれぞれにあった事業が設計された場合に、社会的な意義の高い若年者就職支援が企業活動として実施されることになっている。

また、サービスとしては、働く場を提供して働くことを実際に体験するほか、支援対象が課題を与えられて解決するなどの具体的行動を求める手法等が多くとり入れられている。つまり、理念的な理解でなく、参加や実践の体験によって働くことや就職までに必要な道りを体感させることが重視されている。

また、実行した成果に対する評価が具体的な経済効果を伴って実施されていることが、支援の大きなポイントである。たとえば、①働けば賃金が日払いで収入がある上、住居スペースの利用料金が割引になる、反対に一定期間働かなければ利用を断られる、②研修成

績が良ければ、特待生制度があり、成績のレベルによって授業料が全額免除、3分の2免除、3分の1免除の3段階で優遇を受ける等、である。

(3) 支援者が提供したもの

支援者が提供したサービスは、一言でいえば対象者のニーズと支援者の目的の両方に対応したものである。たとえば、すぐに収入が必要だが、定まった住まいがなく就職先が見つからない者には、当面の住む場所と日雇い日払いの仕事を提供し、「**大学受験はできても、就職には何かかが足りない、自分でもそれがわかっている**」者には、その何かに該当する社会人としてのマナーや自己表現などの対人スキル、将来のキャリア計画の検討などについて実際に体験し習得する機会を提供している。

支援者が事業実施者として責任をもって用意できる内容がその支援対象者の状況を改善できない、支援の成果を得られないと予想される場合はサービスの提供は控えられる。支援者は、対象者のニーズと支援成果の予想によってサービスを実施するかどうかを評価することになる。これは重要なサービスの視点である。

同時に、サービスを求めてくる者は、まず、そこで提供されるサービスが自分のニーズにあっており、そのサービスを受けて行動することが実際に可能だと思っており、かつ、所定の費用負担等の責任を果たせると自己評価できる者である。このどこかに不具合があれば、就職問題を抱えていても、そのサービスを求めないので支援を希望することはないし、結果として支援対象者になることはない。

こうした双方向の評価が行われて、その結果、両者にサービス関係について合意が成立することが就職支援の基本要素である。したがって、支援者が提供したサービスは、一言でいえば支援対象者のニーズと支援者の目的の両方に対応したものになっている。

提供されたサービスで共通のもので、最も特徴があるのは、働くことに直結する体験である。実際に雇用されて日雇い労働に従事するか、派遣労働契約によって労働するかの違いはあっても、①実際に働いて、それによって収入を得る体験をすること、②（住居スペースの利用料であれ、研修の授業料であれ）自分の収入で働くために必要な経費を支払うこと、③社会人として基本的なモラルやルールを支援者との間でも守ること、という3つになる。

支援のあり方は、支援者と支援対象者のそれぞれの立場やサービスの実施条件に応じたものとして構成されるものになっている。

なお、企業としてのサービスを可能にしているのは、なによりも、支援組織に実際の労働市場の状況に精通し、求人事情や職業の実態、また、労働力の受給システムについての知識が十分に備わっていることである。支援者が支援組織の一員として、組織の専門性と機動力を背景にして行動することこそが、それぞれのサービスの実効性を確保することになっている。そして、自組織の専門性を超えることについては、抱え込まないでいる。自己のサービスが適用される範囲を心得て就職支援に取り組むことが実効あるサービスとして社会から評

働かされているといえよう。

以上を整理し、民間企業としての取り組みにみられたサービスの内容の特徴をあげると以下のようなになる。

*** ニーズの把握**

働くための拠点のニーズ、即日の収入とそれを得る場へのニーズ、働く基礎能力の補完・整備へのニーズ等のニーズを具体的に把握する。

*** 状態の把握**

働く意欲と心身の状況について状態を確認する — ①自社のサービスが事業効果をあげるか、自社のサービスをうけることが可能な状態かについての評価、②社会的モラルの確認を個別に把握する。

*** ニーズに対応したサービスの提供**

<基本となるメニュー>

働くための拠点やサービスシステムの提供 — (例) 派遣労働の実習の場の提供、住む場の提供、日雇い紹介窓口の開設、即日の収入とそれを得る場の提供
働く基礎能力の補完・整備 — (例) 日常生活のマナーや社会常識などで足りないものを補うための知識提供と実技訓練の実施

<効果を確実にするためのメニュー>

実際に働く経験の提供 — (例) 派遣労働や請負作業を「労働者」として経験させる。
賃金を得る経験の提供 — (例) 労働者として働き、その収入で授業料や室料を払う。
メリット制による動機付け — (例) 研修成果に応じた特待生制度による受講料の免除、割り引き、働く実績による室料の割り引き。

サービス成果をあげない者の支援打ち切り

幅広いキャリア計画までの知識の提供

*** その他上記サービスの実施に併せて行うサービス**

対象者の状態に合わせた相談の実施—カウンセリング的手法の相談、敢えて内面に深く入らない当面の問題処理のための相談

各種情報の提供

3. 公的機関における支援サービス

(1) ジョブカフェにおける支援

ア、運営形態に異なる特徴がみられる支援事例

—県の直接的、積極的な事業運営とベンチャー企業委託による事業運営

運営形態が異なる2つのジョブカフェの事例について、それぞれのサービスの実施状況から若年者に対して行われている具体的な支援内容を整理する。

ひとつは、ベンチャー企業に職業相談及び職業紹介に関する業務が委託され、受付業務などの他の業務は地元のNPO団体に委託されるなど民間活力が活かされているものである。雇用情勢がきわめて良好な県が設置したジョブカフェであるが、事業運営は、ベンチャー企業に委託している。もともと、県に地元のベンチャー企業を育成するという方針があり、その方針のもとにジョブカフェの運営についても民間企業を公募したものである。ジョブカフェは、駅至近の民間ビルに入居しているが、県、国、国の関係団体等との連携が、さまざまに行われている。たとえば、委託のほか、企業や安定所からの就職情報も豊富であり、企業活性化・人材育成という県の方針に伴い、企業との信頼関係を保っている。そのために社員活性化のための相談も受けることがある。

若者を対象に5つの機能でバックアップする。① カウンセリング、② 求人情報提供、③ 各種セミナー、④ インターンシップ、⑤ Eメールやテレビ電話カウンセリングである。ジョブカフェが最も重視しているサービスがカウンセリングであり、「よろず相談」的な要素も持ち、特に就労後のカウンセリングにも力を入れている。

他方、もう1つの事例は、県が県庁隣の県民情報プラザ1階にジョブカフェを開設し、県の職員がその運営責任者を兼務しているものである。構成機関として、県・労働局・安定所・独立行政法人雇用・能力開発機構・県経営者協会があり、各機関の情報を駆使して「若者のため」の就職活動に必要なサービスがトータルに受けられるワンストップサービスセンターとなっている。

各々に運営形態の違いはあるが、相談内容や支援内容を見ると、どちらも個別カウンセリングが充実しており、職業適性診断、職業紹介、定期的な就職支援セミナーを開催している。また支援者に企業の人事などの経験者が配属され、企業側の視点が、若者の就労支援に具体的に有効な働きをしている。

しかし、また、それぞれに特徴的な事業が見られる。たとえば、民間企業を母体としている団体では、スタッフが行動的で、求人情報収集、開催するセミナーの領域が、卑近なものから業界研究にも及ぶ。また遠隔地に住む若者のためのEメールやテレビ電話カウンセリングも実施するなど、若者文化に密着したサービスが豊富である。

県の直接実施の場合には、県内の公的機関との密接な連携があるために、それらの機関が提供する情報が即活用される利点がある。また、良い意味で行政的な組織的運営が前面に出

ており、雇用に関するサービスをワンストップで提供するという工夫が強調されている。

支援における重要な課題と解決の経過

2つのジョブカフェから把握した事例は併せて10例であった。年齢は22歳1人、23歳2人、24歳2人、25歳1人、27歳2人、33歳1人、35歳1人であり、女性は2人、男性は8人となる。8人は就職願望があった。

継続中を除き、どの事例も1年以内に解決している。他の2人は、既に就職しており、33歳男性は中間管理職の現役である。25歳の女性は品質管理の仕事をしているが、より条件のあった栄養士の資格を活かしたキャリアアップを目指しての相談であった。こうした求職者の場合は、県内での受入先が少ない現状から、男性は転職せずに産業カウンセラーの資格取得を目下の目標としてとりあえずステップアップをする結論を出している。女性の方は職種の検討を行い現在継続中である。10年の引きこもりや6年間のニート経験者の場合には、企業側が採用に対して消極的であり、年齢のハンディに対して、先ず金属加工の資格や金属加工訓練の専門学校で資格を取得し、それをもって就職に望む指導が功を奏している。

また、自己の職業適性の理解不足のために職種が絞れない場合には、手製の自己分析シートや独自に開発した労働市場分析の応用版を使用しての分析を行ってから、根気よく就職活動に向けたカウンセリングを継続した。

本調査の対象となった県直営のジョブカフェの場合には、安定所等の公的機関からの関係情報を十分把握できる強みもあって、比較的短期間にスキルアップや資格取得等の現実にある具体的な公的機能等を活用して対処する方向で問題の解決に達している。

他方、民間委託の事例の場合には利用者の年齢が比較的低いこともあって、就職活動以前の自己分析からその若者の問題を受け止めるなど時間をかけての問題解決が目立っている。もし、相談が中断されてブランクが発生しても支援者のほうから再利用を働きかけるなどの対策をきめ細かく講じているという特徴があった。

もちろん、上記の各ジョブカフェにみられた特徴には、それぞれが立地している地域の雇用情勢が大きく影響していることは、当然に考慮しなければならない。単に運営形態の違いに拠るわけではない。ここで重要なのは、地域の雇用情勢や地元行政機関の方針にふさわしく対応することでジョブカフェの運営が行われ、その地域の若年者に対する就職支援の効果をあげることになっているということである。

支援のポイント

対象者には職業能力や就職意識等の状況に多様性があるが、支援方法は以下のように、いくつかのタイプに分類できる。

現在、既に就職していて、転職を希望しているケースにおいては、現状を把握した後、現在の雇用状況から、転職が必ずしもよりよい解決とは思われないと支援者が判断した場合に

は、現職のまま将来に向けて、資格取得など何らかのキャリアアップを目指す方を示唆することが功を奏していた。

既に取得している資格（栄養士など）や強み（英語に堪能であるなど）を生かす職種が見つからない事例の場合には、本人の納得のいく方法で、職業検索を一緒に行い、あせらずに最適な就職先が見つかるまで、とりあえず今の状態で努力していくという決断につなげる対策がとられていた。

長期にわたり無業や引きこもりを経験した2つの事例の対象者は、対人コミュニケーション能力や就職活動に対する不安を抱えていた。そのため、自分の可能性を認められるように、また、途中であきらめないように励ましつつ、一歩ずつ変化を確認しながら支援を進めた。就職の際には、年齢的な不利な状況を克服するために、資格を取得させることが有効であった。両者とも金属加工の資格取得後に就職が実現した。

以前、就職試験に不合格となり、その後、自信を喪失していた者には、自団体に開発した自己分析シートを用いて、自己の長所や興味から始めて自己と向き合い、職種を絞り込む作業が功を奏した。なかにはその後就職試験を受け、不合格が続いて中断した例もあるが、しかし9ヵ月後に支援者の呼びかけに応じて、再びカウンセリングを受け、その後は就職にこぎつけた。

高校中退後、自立できずに就職もしていなかった者に対して、学歴不足よりも本人の働きたいという意欲を買って、「育てる」といってくれた会社社長に紹介して、就職が可能になった。

大学卒業後1年間就職活動をしていなかった23歳の男性は、アサーションが困難であったが、自己分析の結果を踏まえて、関心のある情報関連の資格を取得し、5ヵ月後に就職が決定した。

支援者が提供したものと支援者の要件

支援者にみられた好ましい資質としては、カウンセリングの条件である無条件の受容と傾聴の技術がある。また、相談に来た最初の出会いを重視している。自己分析を実施するにもそのタイミングが重要であり、決して強制はしないが、常に情報を支援対象者に提供しながら考えさせていたことである。さらに、それだけでなく支援対象者の問題点を見抜く能力も必要であった。

相談が中断した場合には、支援対象者からの連絡を待つだけではなく、支援者が情報を伝えながら、声をかけることが、問題の解決につながる場合もあった。さらに職業選択の場合には企業側の視点が必須である。一般企業で人事や総務の経験のある支援者がカウンセリングの成果をあげていたことも事実である。そこでは自ら開発した職業適性検査活用マニュアルを使用して、職種が決められない相談者に最適職種企業選択の作業を行わせていたが、それはかなり有効とみられた。

さらに、支援者は企業に関する情報を知ると同時に、支援対象者の実態を踏まえて地元で若者を育てるといふ懐の広い企業の責任者を知っておくと、より多様な援助が出来よう。

多様な相談に対応するためには、技術もさることながら、経験をつむことが重要である。望ましい支援をするには、1人よりも2人で対応することのメリットが大きかったとみられた事例があった。具体的には、2人の支援者が対応した事例で、支援者の1人は壮年の男性で、企業の勤務経験が豊富で、しかも、総務に所属していた経験から企業の視点から望ましい人材や就職にあたって必要なことを熟知し、応募企業に関しても情報をもっている人であり、もう1人の支援者は人材サービス企業での求職者サービスの経験がある女性、という組み合わせで対応した例である。この女性の支援者は、男性支援者よりも年齢も若く対象者が親近感を持つ効果もあったようであるが、心理臨床面で相談技術が高く、また関連の経験は豊富であった。そのため、対象者が職種の探索をしていく中で、個人的なメンタルな問題が絡んでいる場合には、女性支援者が対応する等の役割分担を行っていた。たとえば、ある支援者と対象者の間で、年齢や性別や雰囲気等でうまく気持ちが通じ合えないような場合には、複数のチームワークでの援助が功を奏すると思われる。その際は、支援者それぞれの専門性を活かす役割分担と情報交換が必要になろう。

特に若年者の就労支援の場合には支援者は「就職することが目的ではなく、就職は単なる出発点である」と考える必要があるように思う。どの支援サービスにおいても、就職を自立への一歩を考え、引き続き支援していくという姿勢が要求されていた。

イ、地元経済界の直接参加によるジョブカフェの支援事例

若者の高失業率、高離職率、ニート・フリーターの増加など、若者が直面している雇用・就業問題の解決のため、厚生労働省、経済産業省、文部科学省と内閣府が連携し、「若者自立・挑戦プラン」(平成15年6月)及びその実効性、効率性を高めるために「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」(平成16年12月)を策定した。

その中で、全国の都道府県において民間の就職支援ノウハウ等を活用し、若者にきめ細かい雇用関連サービスすなわち、カウンセリングから研修等までの一連の就職支援サービスをワンストップで提供するセンター(通称「ジョブカフェ¹³⁾)事業を実施している。

それぞれの「ジョブカフェ」は、地域固有の雇用情勢等に照らし、地域産業界の求める若年人材の育成、地域の教育界(高校、大学など)と連携した事業開発等、それぞれの特色を打ち出している。

ジョブカフェでは、①若者に対し就職情報の提供、②職業/適性診断、③キャリア・コンサルティング、④各種ビジネス知識講座、⑤インターンシップ、⑥職業紹介(厚生労働省が、都道府県からの要望に応じて、「ジョブカフェ」に安定所の窓口が設けられている^{注)})

¹³⁾ 平成18年度において、46都道府県に「ジョブカフェ」(95か所)が設置され、その中の39都道府県の「ジョブカフェ」に「安定所」の窓口が設けられている。

など、さまざまな就職支援サービスがワンストップで提供される。通常、「ジョブカフェ」が対象としている若者とは35歳未満の者を指している。

本項では、佐賀県におけるジョブカフェの支援事例をとりあげる。佐賀県では県中小企業団体中央会が国及び県からの委託事業の形で、ジョブカフェ事業を運営している。

来談者の特徴と相談内容の中核

当該ジョブカフェから把握したのは5人の若年者に関する就職支援事例である。5人（いずれも男性）の来談者のうち、3人は大学、もしくは大学院を卒業、あるいは中退しており、高学歴であるといえる（以下「大卒」とする）。他の2人は、工業系の専門学校を卒業している（以下「専卒」とする）。いずれも学業に励んでいた。年齢は、20～27歳の範囲である。

「大卒」の3人は、大学教授や友人達との人間関係がうまく結ばず、他者とのコミュニケーション能力に欠けていることを指摘することができる。「専卒」の2人は、「難聴」、「寡黙」の傾向にあり、そのために、やはり他者とのコミュニケーション能力に欠けている点は、前者と共通している。

計算や読み書きなどの能力は、「大卒」の3人は当然のことながら問題はなく、相当高い者もいる。「遊ぶ相手がいないので勉強しただけ」という言葉も聞かれた。

「専卒」は計算能力は普通であるが、読み書きの能力はやや劣っており、その1人は文章を書くことが苦手で、漢字の間違いが見られたりする。しかし、いずれも学習障害的な傾向はみられていない。

「大卒」の2人は、2～3年間の引き籠もりの次期があり、このことが他者とのコミュニケーション能力の欠如を助長したり、基礎体力の低下をもたらしている。

職業経験をもっている者は、1人が学生時代に塾講師、他の1人は3か月程度で離職してしまっており、残りの3人はその経験はまったくない。

現在は、5人とも共通して職業に就きたいという強い希望をもっている。従って、支援の中核は、求職活動の支援である。そのために、即、求職活動に入るのではなく、その前提となる、「体力作り」、「自信回復」、「自己理解」、「仕事理解」、「コミュニケーション能力」育成等から支援を開始している状況にある。

支援の経過とポイント

- ・引き籠もりが続いている「大卒」の1人は「鬱」と診断されており、外の空気に触れさせること、体力作りを勧めたところ改善がみられた。そこで安定所で求職活動に入ったが、採用までには至っていない。焦らずに取り組むことをアドバイスしている。
- ・「自己理解」、「仕事理解」に問題がある「大卒」には、自分自身を知ることの重要性を指摘し、当団体の主催の「プチセミナー」、「就職セミナー」への参加や県の主催する

「就職基礎能力速成講座」を受講させる。併行して、「安定所」で求職活動に入ったが、採用までには至っていない。焦らずに取り組むことをアドバイスしている。

- ・コミュニケーション能力の不足から、自信喪失に陥っている「大卒」（職業適性検査の結果、「自己評価能力」、「自己肯定観」が極端に低い）は、その回復を図るため、両親との相談の上、ボランティア活動の参加を勧めた。効果が表れてきたので、指導教官との接触を勧めたところ、指導教官の紹介で就職が決定した（5名の来談者の中、ただ一人）。
- ・難聴の障害が窺われる「専卒」には、障害者の認定のため診断を受けたが、ボーダーラインで認定はされなかった。コミュニケーション能力をつけるため、定期的に当団体に通って、自己分析から初め、求職のための応募書類の作成等の指導が行われた。また、県の就活サポーターの協力を得て、食品製造会社での食鳥の選別作業を体験し、本人は継続し勤務することを希望したが、作業が極端に遅い、危険を伴うことで断られた。その後、鉄工所に勤務したが、同様の理由で断られている。現在も支援継続中。
- ・「寡黙」傾向のある「専卒」は、筆談でコミュニケーションを取るも、はかばかしくない。「若者サポートセンター」で職場体験が有益かと考え紹介する。支援継続中。

支援者が提供したもの

5人の来談者は、教育機関を卒業し就職しようとしている時点で、「人間関係」がうまく保てない、「コミュニケーション能力」の欠如や若干の身体的・精神的な障害により、就職することに失敗し、引き籠もりの状況あるいはそれに近い状況にある。

来談時はいずれも、来談者が現在どのような状況にあるのか、相談内容を把握する。この情報をもとに、支援の方法を決定する。いずれの来談者も求職を強く希望しているが、その前提条件に問題があると考えられる。

①求職の前提条件の指導

- ・引き籠もり傾向は、ともかく「外の空気に触れる」ことから始める。当機関に相談に来たことで、その第一歩が始まっていることを指摘する。
- ・引き籠もり傾向の背後には、「自信喪失」がある。その回復を図るために「ボランティア活動」への参加を勧める。
- ・引き籠もり傾向は、「体力」の低下を招いているので、「体力作り」を勧める。「体力」が低下していると、仕事にも就けないことを指摘する。
- ・「自己理解」や「仕事理解」に問題があると思われた場合には、当団体の主催の「プチセミナー」、「就職セミナー」への参加や県の主催する「就職基礎能力速成講座」を受講させる。
- ・身体的・精神的な障害が窺われる場合は、専門の医師の診断を勧める。
- ・読み書き能力がやや劣っている来談者に応募書類の書き方から指導を始める。

②求職活動

- ・求職の前提条件が整ってきたと思われたら、「安定所」で求職活動を開始させる。
- ・求職の前提条件が整ってきたと思われたら、大学時代の指導教員を訪ねさせる。

その他の特記事項

相談窓口で相談に当たる支援者（カウンセラー）は民間資格等の有資格者で、経験豊富であることが望ましいことは言をまたない。が、それに加えて、支援者は来談者と同じ目線に立ち、寛容性と忍耐力が求められる。支援の経過の中で、焦らずに取り組むという報告がこのことを端的に表現している。特に、メンタルな面に何らかの障害が窺われる来談者のカウンセリングにおいては重要であると思われる。このことは、カウンセリングは技術だけではなく、カウンセラー自身の人柄、人格特性に関する要因が、カウンセリングにおいては重要であることを示唆しているのではなかろうか。

(2) 公共職業安定所における支援

安定所は、実に幅広く多様な求職者に就職支援を行っている。職業経験の有無や職業能力の状況についても、安定所を訪れる求職者の層は広い。東京でも年間の新規求職者数は481,924人（2005年度計）になり、労働市場におけるその就職支援サービス機能は大きい。地方圏ではさらにその比重は大きくなる。

また、直接、就職のための職業紹介だけでなく、職業情報や地元企業情報を提供するほか、就職するかどうかの進路相談や職場定着や転職に関する相談も求職者の要望に応じて受け付けている。いふなれば、日本における職業的自立問題は、安定所の窓口に反映されるともいえる。

そして、地域のNPO団体等による若年者支援の過程で、相談や情報提供等によって若年者に接するだけでなく、NPO団体等による支援の仕上げの段階で職業紹介が必要になった時は、安定所による職業紹介が実施されることが多いのはもちろんである。そのため、本研究を社会の実態にあった内容にするためには、安定所の支援の事例を含めた問題の分析・検討が必要となる。

そこで、本節では、公共職業紹介機関である安定所における若年者支援サービスの事例を分析する。それによって、不安定就業の状態にある、または、不安定就業や無業になることが懸念される若年者に対して、就職を実現するための実際的支援のあり方をまとめる。

ア、相談を求めてきた人々の特徴と相談内容の中核

安定所が扱った相談のなかで本研究の調査対象となった事例の支援対象者、すなわち、職業的自立のための支援を求めてきた人々18人の年代別・性別内訳は、10代（男性4人、女性4

人)、20～24歳(男性4人、女性4人)、25～29歳(男性1人、女性0人)、30歳以上(男性1人、女性0人)である。不安定就業や未就職の状態になった理由や職業準備性の状況は実に多様である。学校を新規卒業する時期に雇用情勢の厳しさが残っており、求職活動を十分に行わなかったり、求職活動それ自体は行っても、その方法が適切でないため結果として就職できないでいた者、職業的能力や健康の面で不安を抱えている者、家庭事情や家族関係と自己の職業自立を調整することに困難を抱えた者、就職しても職業と自己との関わり方を理解できずに定着しない者等々さまざまである。

しかし同時に、これらの年代を超えてほとんどの事例には共通するひとつの特徴がみられた。それは、現実的な求職活動を行うことができない、あるいは、十分に行えないことであった。その原因は、いくつか絞られる。具体的には、①対人コミュニケーションの方法や能力に問題がある(7例)、②職業のイメージが具体的に描けない、あるいは労働市場の現実的理解ができないなど職業理解が乏しい(5例)、③自分が何をしたいのか、何ができるのかを実際に理解できないなど自己理解が乏しい(9例)、④現実の求職活動のすすめ方や技術を知らず、応募書類の作成技術や採用面接の受け方の技術を知らない(4例)、というものである(一人が2つの問題をもっていることがあるので()内数値の合計は18を超える)。さらに、それらの背景に、能力水準(学歴ではない)やメンタルヘルス面での問題がみられる場合も少数だがみられた。

相談内容は、安定所が職業紹介機関であることから、最終的には、就職先をみつけないという要望が全事例に共通する。実際に就職するには、就職を希望する若年者(以下、「対象者」という)は、就職について真に自らの意思をもち、働くことが可能な体力や職業能力その他の要件を現実に備え、自ら求職活動をしていくことが必要となる。そのため、相談内容は対象者の当面の就職実現の支障となる問題点を明らかにして、それを改善することが主題となっている。すなわち、就職を希望する職業の確認や絞り方、求人者の選定方法、応募書類の書き方、面接の受け方、求人者と折り合う為の求職条件の見直しなどが中心となっており、きわめて具体的な内容である。ただし、これらのことについては、個々の対象者の状況に合わせて注意深く支援が展開されている。また、対象者だけでなく、求人者に対しても支援者が働きかけていることがある。以下に年代別に、事例分析の概要を紹介するが、これらの相談内容を理解するには、これらが対象者と求人者の両方に働きかける機能をもっている安定所の支援事例であることを念頭に読みとっていただくことが必要と思われる。

20歳から24歳の事例について一職業情報、求職活動の知識・技術について具体的な理解の促進

大学進学率が高くなっている現代の若者と就職問題といえば、まず、この層に注目する。対象者の学歴は高卒、専門学校卒、大卒と分かれる。安定した就業に入れなかった直接の理由は次の3つによろやくできる。すなわち、①学校在学中にそれなりの求職活動をしたが、結果として卒業時に安定した就職ができなかったため、アルバイトを続けるか未就職の状態

が続いていた（5人）、② 在学中から精神的な不安定や引きこもりの症状があるなど、そのままでは安定した就職ができない事情が卒業時にあって、以後、未就職の状態が続いていた（2人）、③ 一度は就職したが、すぐ離職し、その後の再就職がすんなりいかないでいる（1人）、というものである。

これらの人々は安定所に来所するまでに、ほとんど実質のある求職活動をしていないという共通した特徴がみられる。もちろん、上記①、②、③のそれぞれに応じてその理由は多少異なる。

まず、① の場合は、在学中から卒業後も周囲に就職支援の役割を行いうる者がいたと思われるが、実際には支援となる働きかけを多くは得ていない。そのため、職業情報を十分に得ておらず、また、具体的な求職活動の基礎知識がないという共通点がある。

たとえば、求人を選び方や履歴書や面接で自己を適切に理解してもらうための自己表現の方法等についての知識や技術をほとんど知らないのである。どんな仕事を選ぶことが自分にむいているのか、その上で就職実現性の高い求人はどれか、自分のセールス・ポイントはなにか、それ故、どういう求人を選ぶことが現実問題として適切か、といったことがわからないままに、在学中に求職活動をしたのであろう。結局は、卒業後も就職できずに時間が経過している。そのあたりの状況は、たとえば、次のように支援者は表現している。

「適性にあった仕事が見つからない。福祉系の専門学校卒業時に事務職を希望したら、親から難しいといわれ応募しなかったが、一度はやってみたいという」

「就職意欲はあるが希望職種等の希望条件が定まらない」

「求職活動のやり方がヘタで自信をなくし、悪循環に陥っている。自己PRの知識や面接技術があれば就職可能」

「職業選択がうまくない・・・職業に関する情報と知識が不足」

「基礎的能力はあるが、自信がないし、職業の経験・知識がないことが本人の問題・・・希望職種と労働条件をはっきり自覚できるように情報を提供することが必要」

しかもその後、安定所に来るまでにほとんど求職活動をしていない者が多い。求職活動をしていたといえるのは、2人である。その内訳は、自分一人だけでインターネット等で求人検索をしているに止まり、具体的な応募行動までには至らないでいた者が1人、応募行動を積極的にしていた者は1人である。後者は、学校卒業時に就職できなかったため、卒業後も熱心に求人をみつけて応募しており、「こんな良い人が、何故、これまで就職できなかったのだろうか」と安定所の担当者に最初の印象を与えている。

ところが、2人とも職業情報が十分とはいえず、とくに求人選定の方法が不得意であった。また、自分が本当はどんな仕事に適性があるのか、どんな長所などの特徴をもっているのかを理解できていないこともあって、求人を選び方は就職実現という面で適切さを欠くもの

なっていた。そのため、安定所での支援のポイントは職業情報や労働市場情報、企業情報をその人に適した形で提供し、あわせて求職者としてのセールス・ポイントを明確にするための技術や知識を提供するものである。これら技術等の提供は、具体的な求人選びや履歴書の作成等の動作を援助する形で行われている。

次に、安定所の支援を受けるまでにほとんど求職活動をしていなかった者については、1人は高校卒業後にアルバイトや短期雇用の連続で過ごしてきており、いわゆるフリーターというイメージが一番良く当てはまる。もう一人は、専門学校を卒業しているので、本来は進学時に就職が意識されており、実践的な教育を受けてきたはずだが、何故か社会の実情に疎くなにごとにも自信がなく、自分のやれることが何かわからないでいた。また、アルバイト経験をはじめ働いたことはまったくないという。

前者は、経験した内容はともかくこれまでいろいろな仕事をしてきたが、その仕事のどれも本人の適性にあっているとはいえないものだと安定所の支援者は考えている。そうした職業選択が繰り返された理由として、職業に関する知識がないこと、つまり、職業理解を欠いたまま仕事を選んできたことを上げている。そして、職業知識を与えて、本人の適性にあった仕事を見つける援助が必要だと見立てている。これは自己理解の不足を伴う職業知識の不足が指摘されているのである。求人選びの技術・知識がないというよりもっと以前の、基本的な職業準備性の未熟さ、不足がみられる例である。後者は、前者と同じ問題をもっているがそれと同時に、社会常識のなさや人と目を合わせられないなどの心理的な側面での不安定さも指摘されている。しかし、この例では、求職活動について自分でやれるという自信をつけ、次いで採用面接についての自信をつけるように相談と求職活動経験を組み合わせるというある種の認知行動療法的な支援によって状況が改善されている。いずれにしても前者についても後者についても、職業理解と職業選択の知識・技術についての不足がこれまでの不安定就業や未就職の原因の大きな要素となっているといえよう。

要するに①は、職業選択に必要な条件である a. 自分が何をしたいのか、自分は何ができるのかといった自己理解と、b. どのような内容の仕事か、その仕事はどういう要件を要求する仕事か、その仕事をする職場はどういうところかといった職業理解について不足がみられている。そして、その問題に対応するため、情報提供や求人選定をさまざまな形で具体的に手伝うという支援を行っている。

なお、これらの人々は学校や家族など周囲に就職支援の資源となりうる手だてはあった。そして、それらが十分に機能したとはいえない状況があったのは事実である。しかし、そこに未就職や不安定就業の根本的な原因を求めることは適切ではないといえる。なぜならば、新規学校卒業者の就職状況が悪い時期に卒業時期を迎えた者が多いし、本人がしっかりしているので家族環境を確認する必要がないという評価を受けている例や社会経験のある父親が相談にのっているという見立てがある。むしろ、就職のための重要な時期に、当事者である若年者に条件が整わない状況があったことについて、周囲が適切な対処をしていなかったと

いうことを注目しておくことが良いと思われる。また、このグループに属する人々には、就職に必要な条件や行動を具体的に理解できるような情報提供と技術指導が重要なことに注目すべきだと思われる。

次に②は2人である。共に大学卒で大学在学中あるいはそれ以前の少女期から不登校や引きこもりがちの時期を経験している。

1人は安定所での相談でも話の内容や表情の面で状況が悪く、落涙するなどの不安定さがあった。すぐさま就職できるとはいえない状態に対象者はあると支援者は総合的に評価して、数回の相談を重ねてから専門医の受診を進めている。本人は受診に前向きだが家族の反対に合い、結局、支援は中断された。

この事例では、支援者は相談のすすめ方を工夫して対象者の問題解決を、次のように段階的に提示していつている。支援を中断することになったが、対象者は自己に必要な支援は社会に存在していることを理解し、自己の問題の内容と問題解決の方向を理解した様子がある。

支援開始時の見立て：精神面の状態から支援担当者を一人に決めた個別対応が必要。何も手が着かずに空回りしている状態を変えることがまずは肝要。相談場面では傾聴重視が必要。

支援のすすめ方：(初回相談) 本人の状況から多くのことを聞かずに打ち切り、再度の来所を勧奨し、次回を約束。対象者は「いろいろな話ができて少しスッキリした」といった。

(2回目) 初回の翌週。以前も2年間落ち込んだことがあるなどの話を聞くことを中心に対応。

(3回目) 以前より多く話すようになり、ペットを飼っているとのことだったので、朝の散歩をすすめたところ、前向きな返事を得る。専門医の受診をすすめると対象者は「考えてみたい」との返事。

(4回目) 本人の様子が前回よりも重い感じがした。**専門医の受診はどうなったか質問。親から、「そんなところに行ってしまうと病人にされてしまうので、絶対に行くなといわれた」との返事。次回の相談を約束して帰ったが、その後、体調不良で来所できないとの連絡があり、以後、来所していない。**

もう1人はそれとは状態がかなり異なるものの、自己主張ができないなど家族との人間関係や支援者が見立てる学力の問題から判断すると、かなり、心理的な面での熟練した支えが必要な例だと思われる。実際に、支援者はその点を考慮して、対象者を心理的に緊張させないように配慮した話題を選ぶなど丁寧な相談をして、職業適性等を把握すると共に慎重に求人を選び、本人が馴染める職業であって本人を受け入れる可能性の高い求人を選定して紹介している。求人選定ではフルタイム常用という形式にこだわるよりも、本人が落ち着いた気

持ちで取り組める仕事であることを重視している。その結果、職業紹介を行い就職が実現されている。

この②の場合は、①とは異なる原因や条件によって未就職が発生した。それに応じた対応を支援者は時間をかけて実施している。

③は卒業時に一旦就職して離職し、雇用保険の失業手当の受給者となった者である。求職活動は積極的に進めて、いくつも応募したが就職が決まらないという者であった。この者は職業情報の不足と自己理解の不足が指摘されている。職業経験があるとはいえ、求人を選定に当たっては、企業の性格や業種、職種等に一貫性がみられず、どこかフラフラした印象があったようであるが、求人の説明を企業情報という形で提供されることで、自分は本当は何をやりたいのか、自分にはどんな仕事に向いているのかを次第に理解し始めたと言われている。

支援者は多少でも職業経験があり、表面的には求人選びができていそうな対象者が、「応募する求人内容に一貫性がない。いくつも応募して成功していない」という行動をみて、また、「希望職種等の希望条件が定まらない。就職意欲が薄れがち。見栄えの良い就職を狙っているようだが、観察すると社会性があり、職業情報は不足」と評価した。したがって、自分は何をやりたいのかといった自己理解を向上させることが、まずは対象者の真の職業的自立のために必要だと判断し、提供する職業情報に具体性をもたせたのである。実際には、現実存在する具体的な求人を対象者に示して、インターネット上の企業のホームページをみせるなどして職業の内容とその職業を提供する企業のイメージを現実的なものにさせる工夫をして職業理解を向上させながら自己理解を促して成果をあげた。

支援者はさらに職業理解と自己理解を徹底させるためにトライアル雇用という実体験の場を与えて就職に導いている。この場合は、支援者が本格的な就職までにトライアル雇用を介在させた狙いは、若年者本人が自分と職業に理解を深めるだけでなく、求人者に本人の若さと対人業務との適性を理解してもらえらるということであった。

20歳代の3つのグループは、以上のようにそれぞれ対象者の状態は異なるところがあるが、しかし、就職についての基礎的な知識・技術がないという面では共通性がある。したがって、支援者は職業情報を提供し、自己理解を促すとともに具体的な求人を提示しながら求職活動の知識・技術を教示している。具体的な求職活動の知識・技術には、職業適性や求職者としてのセールス・ポイントの意識化・明確化も含まれている。

ただし、②については、それ以前に解決すべき事態があるので、まずはその点を指摘し、改善を促す働きかけが優先されているのである。

10代の事例について一家庭からの自立、求人選定の限定等への配慮

このグループの事例となっているのは、10代で安定所に求職し、未就職または不安定就業者として支援の担当者から認知された人々である。このグループは、高校進学がスッキリしていない傾向がある。県立校不合格で進学を断念したものや、高校に進学してもさまざまな理由で定時制にいった例であった。家庭の経済状況や家族関係にも厳しいものがあるうえ、学力の面でも不安のある例がほとんどで、仕事の内容や勤務形態等についても対象者の側の条件から制限がある。たとえば、就職に際しては住み込みでなければならない家庭事情があったり、資格を要する職業には付けないという制限である。

高校進学率が97.7%（平成18年度学校基本調査速報）となっている現在、高校卒業未満の学歴で求職者として労働市場に新たに参入する場合、求人者が想定する基礎条件に合致しないことが多いので、選択できる求人はきわめて少ない。学歴がその者の学力や知的能力を正確に表しているとは限らないことを求人者は十分に承知しているものの、現実の問題として労働市場の弱者といえる事例であった。

具体的には、住み込みでの就職が必要とされたのは、養護施設から就職する者（1人）と親の行動上の問題（1人）であった。

前者は高校を中退せざるを得ない事態になっていながら、支援者が親との連絡をとろうとしても取れない。高校中退は養護施設の退所を強制し、生活費の確保を求めだけでなく住処を失わせるため、住み込み就職は絶対的な条件になっていた。就職に際しての保証人等の問題もさりながら、15歳の女子に住み込みでの勤務を認める求人は社員寮を含めてもきわめて少ない。社会経験が少なく保護者に頼れない求職者には、職業紹介をする際には、求人そのものが信頼できる内容であるかどうか、採用後の求人者の雇用管理は問題がないかといったことに十分に配慮する必要がある。そのため、支援者は自安定所で探すだけでなく、他の安定所にも連絡をして求人を広域的に探索している。こうした点では、全国統一的な基準で信頼性のあるサービスを提供する公共職業紹介機関の長所が大いに機能する。しかし、該当する求人がきわめて少ないことは就職までに時間がかかることは如何ともし難い状況と思われる。

後者は、親兄弟と自宅に住んでいたが、父子家庭の父親は家族にも学校にも暴力的な行動をみせることから、学校の教師からも住み込み就職の必要性について助言があり、対象者（中学校卒業直後）もそれに同意していた例である。この例では、一旦は住み込みで就職しているが、ある日、突然、職場から失踪し自宅に戻っている。対象者本人の素直さや幼さを支援者も事業主も理解して対応しているが、職場定着は円滑にっていない。その理由については、支援者もはっきりと把握していないが、家族の影響を否定することもできないでいる。

住み込み就職でない事例については、学校紹介で在学中に就職先を探してもみつからず卒業を迎えることになってしまったものが4人、定時制に在学しながら就職をめざした者は2

人である。労働市場の実態から、現実に応募可能な求人は、職務内容等からも絞られていたことは就職できなかった大きな理由になっているが、しかし、それだけを理由とはできないであろう。どの事例も職業的自立準備に十分な時間がかけられていなかった点をもみることができる。いずれも対人コミュニケーション能力は心許ないと評価を支援者から受けているが、20歳代の事例との違いは、支援者は対人コミュニケーションの技術的な改善を助言・指導するのではなく、本人のその状態が受け入れられる就職先を探すことを念頭においてサービスを行っていることである。

たとえば、支援者は、対象者に家族や学校での人間関係に由来すると推定される萎縮した態度や人に対する怯え等があることをみてとり、求人者へのアピールの仕方等を教示するよりも、とくに支援のための相談場面で打ち解けてもらうように意を尽くしている。そして、求人を選定する時にも、そうした本人の状況を総合的に理解できて、受け入れる可能性のある事業主から出された求人を選んでいく。もちろん、職業紹介のどこかの段階で事業主に理解を求めることになっている。

こうした対象者の状態とそれに対応する支援の姿勢については、「家族が干渉して本人が自分の考えで職業選択できない。教師は励ますつもりのようなのだが、厳しくて指導を受けると本人は萎縮する」ということに対しては、「まずは、本人の考えを良く聞いた。そして、学校と安定所は同じことをいったりしたところではなく、違うのだということを知ってもらった。萎縮した気持ちをほぐすように心がけながら、求人をもとに職業情報を提供し、自分のやりたい職業を見出せるようにした・・・面接会では何をいってもよいのだよ。言葉でいえるようにしようと説得」して、自信をつけさせている。

また、「下を向いて、ほとんど話さない状態で、人におびえている様子があった。家族状況に問題があるとみられたので、本人の話聞くことが必要。このままでは面接で話ができないので就職は難しいが、真面目な性格なので、仕事はできそうだと見立てた。だが、人に怯えて話せないことは、就職できても就職後の定着に不安」があると評価した例では、「怯えを除去するように本人の話をつづききくことから始めた。対象者の学歴条件にあった求人を探し、そのなかから、さらに対象者の状況を理解し、受け入れられる雇用管理能力があると予想される事業主を選定したうえで、対象者の状況を明らかにして、『面接だけでもお願いしたい』と事業主に面接を依頼」して就職実現までに漕ぎ着けている。その後、支援者は事業主から対象者が職場である時から急「明るい表情になった」との職場定着状況を把握している。

10代の事例については、学校が果たした役割についても支援者が附言することがある。就職指導の教師の態度や安定所への連絡についてである。中卒で就職する者については、安定所が中学3年生の時点で学校を訪問して就職予定者と相談したり、その状況を学校から聴き取ったりすることが一般的である。巡回相談といわれるものだが、この機会やそれ以外の機

会に進路指導の担当教師や担任から、就職予定者に関する情報や相談が寄せられる場合と学校からの特別な接触がない例がある。実際には、学校側は安定所という職業紹介の専門機関の機能を早期から利用して、就職予定者についての相談協力等を在学中から求めていくなどの配慮があることは卒業後の求人選定等の円滑さに大きな影響がある。

たとえば、職業意識や職業適性について自己理解が乏しいこと、また、職業情報のなさは共通した問題点となっている。在学中に実施された職業適性検査の結果や進路相談の状況などを安定所が基礎知識として有して支援を開始できた場合は、早期に本人の状況に合わせた求人選定が行われているし、教師の進路指導の態度を知っていた場合は、その影響を調整して求人者との面接環境を整えている。

進学希望の状況によって、学校の対応が異なることは大いにあるものの、中学卒業で就職する生徒は少数派であり、それ故にも求職者としてきわめて不利な立場になるという現実に対して、学校はどれほど配慮しても配慮が過ぎることはないといってもよいであろう。しかし同時に、学校での教師と生徒の関係は相談支援の関係だけではないので、ある種の緊張がある場合もある。それぞれの機能を十分に活用することを基本とした協力が求められるところである。

たとえ、はじめは、進学を希望していたとしても、就職がまったく予定されない状況があった者が、結果として卒業間近になって慌てる、あるいは、卒業後に無業になるということ、避けるために在学中の学校の果たす役割は大きい。

いずれにしても今回の調査では、対象者それぞれの就職準備の状況は良いとはいえなかった。表面的にはきちんと社会生活の知識・態度が身に付いているようにみえていても、実際には重要な職業知識等が不十分であって、短時間で対応しなければならないという状況があった。

しかし、これらの対象者にも救いとなる手だてがなければならない。それについて今回の調査でみられたのは、公共職業紹介機関としての信頼性を頼みに、地元の事業主に本人の状況を理解してもらいなんとか納得してもらうことである。これには、職業紹介や職業相談の場面の蔭にある公共職業紹介機関として備えるさまざまな機能と日頃からの活動が当面の個別問題解決の武器となっていることが感じ取られる。求人者サービスや雇用管理指導という硬軟両面の表情を具備した機能や活動が総合的に働くことと、金銭的な解決が図れない公的機関の要請という点も無視できない。表面的なサービスのあり方をみて論じ尽くせるものではない。

ここで、重要なのは、結局は、求職者にその状態にあった求人を見つけだすという機能である。ただし、その機能は、求職者に適合した求人を見つけだすために広域的なネットワーク背景にしており、しかも、そのネットワークが均一的な品質が保障されたサービスを提供していることに裏付けられている。また、もし、求人が現存しなければ、現存する求人を可

能な範囲で条件変更してもらい、求職者に結びつけるという作業を行っている。求人者に職業紹介に伴って行われたそうした作業を軽視されたり、無視されずに対応してもらうには、職業紹介機関としての日頃からの実績と実力こそが決め手になっていた。

職業を紹介して就職を斡旋するということは、求人者の存在とその概要を求職者に知らせ、両者を引き合わせる事がその全容ではないことはいまでもない。本調査の場合は、職業紹介を行う支援者は求人者に対しても、求職者である対象者に対しても、両者の間で好ましい相互理解を成立させるための条件設定を行っていた。それは、事例を担当する支援者の個人的な配慮は不可欠であるにしても、安定所という機関が備えている職業紹介とその関連のサービス機能を組織的に行使するものであるといえる。具体的には、求人者の事業内容や従業員管理の考え方などを良く承知した上で、未成年で、かつ、労働市場で弱い立場に立つ対象者の求職行動を補うための情報を求人者に提供する形で就職支援がなされていた。

25歳以上の事例について一過去の引きこもり経験の克服を支え、求職活動の知識・技術について具体的な理解の促進

26歳と35歳の男性2人の事例が得られた。事例数としては少ないが、ともに、引きこもりを経験したあと、就職を意識して安定所を訪れた事例である。いわゆる「引きこもり」という言葉は、日常的な口語表現の言葉であり、簡単に使われがちである。しかし、今回の調査で把握された事例における引きこもりは、この25歳以上の2例のほかにも数例あったが、いずれも単に“外に働きにもいかずに家にいた”という意味だけで捉えることはできないし、同時に、社会との関わりを持たず通常の社会的行動からまったく逸脱した行動としての自宅逃避という意味だけでとらえることもできないものであった。

いずれにしても、若年者自らが支援を求めて、職業紹介機関に相談に来るという能動的・自発的行動は、現時点で実際に就職が可能な状態であるかどうかの評価をうけるものであって、より前向きな就職支援の展開の妥当性を呼び起こすものであった。要するに、真に対象者本人に働く意思と能力があることが就職実現への必須条件であり、自らが支援を求めることが基本条件であった。これは安定所に限らず民間企業でもまったく同じであることは、前記2の「企業活動としての就職支援事例」で紹介しているとおりである。

25歳以上の事例を具体的にみていく。ひとつは、大卒の20歳代で大学在学中に2年間引きこもりだったというものである。中学の時も引きこもりの経験があるという。そういった経緯があって、大学卒業時に既に26歳になっていたが、最近では完全な引きこもりではない。在学中に大学に来ている求人に応募するなどしてうまくいかず、卒業後にも週1回程度はアルバイトをしている。この事例では支援者は、生活習慣に不安を感じながらも、体力や学力に問題はないことを把握し、実際問題として求人を良く選べば、就職が可能だと評価して相談をすすめている。相談のなかで、年齢や学歴から期待される職業意識のレベルには達

しておらず、職種を選定にも一貫性がないなど求職行動の不適切さや混乱があることを認めている。対象者は「漠然と『人の役に立つ仕事』をしたい」と言っていたが、支援者は、「言い分とは異なる本当の希望がある」と感知して、対象者に現実的で具体的な職業イメージを抱かせるために、支援では求人の説明や職業情報の提供を行っている。なによりも、過去に、いわゆる引きこもりの経験があることは十分に配慮しながらも、現時点で目の前に自ら支援を求めてきている者に対しては、今、自ら支援を求めてきているという事実即して対応している。

この事例では、対象者が当初述べていた希望職業の条件については祖父に教えられたとのことであった。祖父の影響があったといえる面はあったとしても、「人の役に立つ仕事をしなさい」と孫に諭す祖父の言動は何ら問題視されるものではない。祖父の影響は、対象者本人の感性と理解の関係においてのことであり、支援者はその点を踏まえて、対象者の気持ちに沿った対応を心がけて、自己理解の促進を重視して働きかけて、成果を上げている。その上で、実際に就職するための履歴書等の書類作成や面接技術を教示し、対象者が自分で集団選考会の開催を探し当て、参加を申し出て、就職決定したまでを見届けている。

もう一つは35歳の事例である。高校卒業時に、職業資格取得を目標にした大学受験に失敗し、それが切っ掛けとなって、以後、引きこもりがちだったという例である。しかし、これもずっと引きこもっていたのではなく、アルバイトをしたことも多少はあること、また、なによりも、現に自らの意思で行動し安定所に就職支援を求めてきたことを最優先で受け止めている。それは、たとえば、「助言を求めてきたことを大切に逆戻りさせないことが必要」と述べられている。

この場合も、相談のなかで、対象者の状態を心理的には、一度の目標喪失に捕らわれ続けていたのか、そこに逃げ込んだのかは定かでないが、自分から現状を他者の手助けで変えようとしていることは確かなことだとみて、体力や学歴相当の学力があることを把握している。アルバイトをしたり、在宅で通信教育をうけて資格を取るなどしていることを聴き取って、これまでの間に他者との接触が皆無であったわけでないし、平たくいえば、いよいよ時期がきて自ら行動したということを確認して、そこに就職の可能性を探りつついる。

他方、この例でも、職業意識に問題があり、知識としての職業情報が少しはあっても、働くことや労働市場について実感的な理解ができていないこと、具体的な求職活動の方法をほとんど知らないこと、という問題点が若年者にあることが指摘されている。したがって、支援者は、対象者本人が具体的な求職活動を行うための技術や方法を実感として理解できるように、基礎的な情報を提供した上で、就職技術や職業技能を身につけるためのセミナーや技能習得の機会を提示して試みさせている。その結果、対象者は表情も明るくなり、自分から応募書類の書き方を提案するようになるとともに、就職を有利にするためにパソコンの基礎技能の習得を始めるという成果に結びついている。

イ、支援の経過と支援のポイント

安定所は国のサービス機関であり、全国的に業務の取り扱いについて一定の方法と手順が定められていることから、安定所における支援は整然と進められている。しかし、支援を求めてくる対象者の状況は多様であるし、それらの人々が就職を目指す地域の雇用情勢はやはりそれぞれ特徴がある。そうした多様性に合わせた個別の支援が実施されている。対象者の多様性とそれへの対応は前記1でまとめたとおりである。就職を目指して求職活動を行っている地域の雇用事情の違いについては、たとえば、大規模な観光地と一般住宅と事務所がほぼ全域を占めている地域とでは住み込み求人の期待度が異なっており、対象者が可能な地域間移動の距離によって求人選定の支援の内容や成果が異なっている。あるいは、管轄地域と隣接地域の求人倍率や事業所数の水準が高く、雇用量そのものが一定以上ある地域では、派遣労働から常用雇用への移行について、「正社員にこだわって就職できずに無業でいるのではなく、とにかく就職して実務経験を積むことは有利になる。それをプラス材料にして正社員を目指すという考え方は重要」（首都圏、北関東圏、中部圏）というように可能だとしているが、雇用量が少ない地域では「この地域では、派遣で働いていたことは正社員求人の応募で有利になるとはいえない」（九州圏）というように見通しが異なってくる。この後者については該当する安定所の見解が悲観的だということは決してない。正確に地域事情を把握した実態に即した見解であることは、地域別の職業紹介状況¹⁴から明らかである。とはいえ、いずれの地域においても、派遣労働やパートタイムを常用フルタイムでないからといって、すべてが好ましくない働き方だと考える支援者はいなかった。むしろ、対象者の状況に合わせて就職できる形態で就職し、働き続けられる形態で働いていけるように目指す支援が行われていた。

対象者の状況に多様性があるとはいえ、共通点があったことは前記1の冒頭部分で既に述べたとおりである。すなわち、現実的な求職活動を行うことができない、あるいは、十分に行えないことについては、以下の①から④の原因に応じて、概ね次のようなことが支援のポイントとなっていた。

①「対人コミュニケーションの方法や能力に問題がある」

大きく分けて2通りの対応がなされていた。すなわち、まずは、対象者の主訴や希望を傾聴し、対象者の考えていることを支援者として十分に把握することである。次に、対象者のコミュニケーション能力に応じた求人を選ぶか、同能力に合わせた職業情報の提供方法で就職の意思確認や就職を希望する職業を対象者自身で確認させていた。

②「職業のイメージが具体的に描けない、あるいは労働市場の現実的理解ができないなど

¹⁴ 関係地域の新規求人数の平成17年度合計（（ ）内は常用求人数）：東京労働局管内1,025,276(954,419)、群馬労働局管内129,175(122,974)、長野労働局管内123,076(115,201) 佐賀労働局管内35,987(33,745)
同新規求職申込件数（（ ）は新規求人倍率）：東京482,011(2.13) 群馬70,054(1.84) 長野 85,393(1.44) 佐賀44,702(0.81)

職業理解が乏しい」

安定所には実際に働き手を求めている求人があり、管轄地域の企業情報は日常的に支援者が把握するところである。それらを利点として、実際の求人を提示しながらその仕事は具体的にどういうもので、そのため、どういう能力の人を求めているかを説明し、それに加えて、その仕事を提供する事業所がどういうところにあり、どういう活動をしており、どういう経営理念を掲げているか、あるいは過去の採用状況はどうであったかといった情報を提供している例が多い。職業理解や労働市場の理解を促すには、マクロ的データや一般論は効果があまりないようである。つとめて具体的に実例を掲げて行うことが要諦と思われる。トライアル雇用の制度が活用される場合は、この面での効果が認められていた。

③「自分が何をしたいのか、何ができるのかを実際に理解できないなど自己理解が乏しい」

これは就職した経験の有無にかかわらず問題にされている。とくに就職を希望する職業を絞れないことは、求職活動を非効率にしたり、短期間の転職を発生させることになる。支援者の対応としては、ひとつは、支援者が前記②の職業についての情報を詳しく実例に沿って提供しながら、対象者の興味や関心を把握し、次にその興味や関心にあった求人を提示するというものである。また、自己理解の能力が一定以上の水準にある対象者の場合は、自己の職業経験（アルバイトを含む）を棚卸しさせる

作業を求めたり、相談で過去の経験を整理して話させる等して気づきを与えて自己発見を促している。

④「現実の求職活動のすすめ方や技術を知らず、応募書類の作成技術や採用面接の受け方の技術を知らない」

これへの対応は大きく2つに分かれる。すなわち、対象者の経験や能力・資質から求職活動の知識や技術を身につけることが可能だと支援者が判断し時には、履歴書等の応募書類の書き方、セールス・ポイントの自己発見等の具体的な技術を教示することや、求人選定の方法を修正させて、応募や採用面接等で今まで不利だった状態を改善している。

他方、年齢、健康、能力等から自分で求職活動の段取りを計画することができない、あるいは、応募書類の作成等の技術を短期間に習得できないと支援者が評価した対象者については、支援者は、むしろ、求人を選定にきめ細かく心を砕いている。対象者の状態を理解できる求人者を選び、求人者に理解を求めるのである。たとえば、求人者に、対象者の長所を説明して求人条件の変更を求めた例、若年者を働かせながら育て

るという意義を強調して納得を得たなどがこれに当たる。

これらは、一方的に対象者を売り込むのではない。求人者にとっての雇用の意義と事業活動としてのメリットを十分に説明できることが条件になっている。職業紹介の専門性に裏付けられていなければ採りえない方法である。

このほか、メンタルヘルス面での問題で専門家や専門機関の介入が必要な場合や、家族間の問題等で第三者の立ち入りが困難な場合は、それぞれに応じて適切な専門家等の支援が受けられる方策を対象者に提案する、または、問題が解決するまで待つ姿勢を対象者にみせて危機管理とその後の支援の継続性を保持している。

ウ、支援者が提供したもの

支援者が提供した具体的なサービスは、対象者のそれぞれの状況に合わせた支援内容となっているが、いずれも安定所が所持している機能をもとに提供されたサービスである。これらのサービス提供に当たって、最も重要だったのは、支援者が職業や雇用の実態を承知していて、就職が実現するための現実的で具体的な技術や情報をもっていることであったといえる。そして、そのサービスを実行するために対象者の話を傾聴し、対象者の思いとニーズを受け止める技術をもっていることであった。それらを支援者がそのサービスを提供する目的別に、主要なものを整理すると次のとおりである。同じ内容が異なる目的で実施されている例があるが、それは実際の場面では提供方法に微妙な違いがみられるものである。

*** 支援内容を計画するために**

- ① 対象者の話を傾聴し、質問等する
(個別目的)
 - a. 職業的自立に関する問題点と求職者としての弱点の把握
 - b. 就職や働くことについての無意識や表現されていない真の希望を把握
 - c. 職業適性、興味・関心等の意識化
- ② 事情を承知している関係者（学校教師、養護施設職員等）から情報を入手する

*** 自己理解をうながすために**

- ① 職業選択の知識を教示
- ② 経験の棚卸し、働くことについての希望や考えの文書化、自己推薦書の作成を求め、作業を援助、または、作成物等の評価
- ③ トライアル雇用の活用
- ④ 幅広い職業情報の提供
- ⑤ 現存する求人の内容説明

*** 職業理解を促すために**

- ① 現存する求人の内容説明、求人事業所や企業についての事業内容、経営方針等の説明
- ② 自己点検による自己の職業適性と就職希望職業との適合性を把握するための知識・技術の教示及び適合性判断の要請
- ③ 幅広い求人情報の提供、労働市場の実態理解のための情報の提供

*** 求職活動の知識・技術を身につけさせるために**

- ① 求人情報を収集する手段、知識・技術の提供
- ② 応募書類の書き方の実践的知識・技術の教示（文章添削まで含む）
- ③ 求人選びの着眼点等求人選定の知識・技術の教示
- ④ 採用面接を受けるための知識と実践的技術（一般的なルール、エチケットのほか、個別の求人者についての知識をもとにした具体的な方法を含む）の提供
- ⑤ 自己のセールス・ポイントの明確化、意識化による求職行動の洗練を促進
- ⑥ 実務経験を付けることによって求職条件の向上を図るための就職等安定就業へのステップアップ戦術の付与

*** 職業紹介の成果をあげるために**

- ① 対象者の状況に適合した求人の探索・選定及びその結果の提示
- ② 就職実現性を向上させる求人選定方法の教示
- ③ 求職条件の修正・見直しの要請と具体的提案
- ④ 対象者の状況が適正に理解されるための求人者への説明
- ⑤ 求人者の立場を尊重しつつ、対象者の受け入れを容易にするための求人条件緩和要請及び受け入れ方策等の説明
- ⑤ 求人者の広域的探索のための他安定所との連絡
- ⑥ 学校等関係機関との連携

*** 職場定着を促すために**

- ① 就職後の職場巡回等による定着状況の確認・指導

エ、その他特記事項

本節では、公共職業安定所の支援事例を分析した。また、職業紹介という観点でそれらの事例を収集したものである。就職は、結局は人と仕事が結びつかねばならない。その意味では、次節の民間企業の事業内容や事業方針の内容をお読みいただくと、人と仕事を直接結びつける労働者派遣事業や請負事業のための労働者募集とも相通じる専門性が含まれている。しかし、やはり職業紹介にはそれ独自のサービスのあり方がみられる。とくに、職業紹介に当たって、全国的な労働力需給状況や産業動向の情報を入手しながら、日常的に地域の雇用事情、雇用環境を総合的に把握して一人ひとりの対象者にサービスを展開する機能を基盤に据えた安定所では、一地域に所在する支援者がその行動範囲で支援をするのではない。必要に応じて地域と広域という舞台をフル活用して行われている。

一方、景気や経済情勢の如何によるというよりも、対象者がとくに配慮しなければならない不利な条件や労働市場で弱い立場にあり、生活事情等から総合的に判断して、その対象者をどうしても就職させなければならぬと支援者が認めた時は、サービスに投入される費用や時間に制限はほとんど設けられていない。当然のようだが、そういう事例の多くは、対象者が経済状況その他の生活条件のために、多くの費用との時間をかけることが基本的には難しいものや、自らの判断と責任で就職活動を進めることが容易でないものであった。不安定就業の多様な若年者の就職支援サービスのあり方を安定所の支援事例から探ることは、本研究の目的に添った重要な作業のひとつと考えられる。

(3) 青少年支援センターにおける支援

当該センターは、困難な問題を抱える子ども（主として中学生）を対象とする公的機関で、学習支援や就労支援による、立ち直り支援を行なっている。対象のうち、進学・復学といった方向になじまない子どもたちに、自信を回復させることを目指して職業体験や就労を行なっている。

支援内容の中核

自信と意欲の回復である。当該センターの目的は、非行・不登校・摂食障害など、困難な問題のある子ども（主として中学生）の立ち直りであり、就労支援は立ち直りの手段である。本団体は、いわゆる困難事例を扱っており、学校教育や児童福祉の枠からこぼれつつある対象も少なくない。問題行動を起こす子どもたちの多くは、家庭環境に問題があり、学校にも不適応となって、自信や意欲が低下している。とりわけ、進学・復学の目処が立たない者については、就労支援によって、手に職を付ければ食べていける、人からも信頼されるという実感を持たせることが重要だからである。その意味で、腕の覚えのある人から認められるという体験を得ることが鍵となる。

支援のポイント

支援のポイントは、社会経験豊かな大人の見立て、見捨てない熱意、問題行動にふりまわされずに（職場体験などの）肯定的な手段で対処すること、要は、将来の読みに裏付けられた面倒見である。見立てに当たっては、家庭状況や学校適応までおさえた上で、本人の長所や意欲の活用が重視される。「すぐによい結果が出なくてもその少年の将来を思いやる気持ちをもつこと」というように自立を見守る。

支援者は、「真心、本音、誠意」をモットーにする。公的機関ではあるけれども、建前を言わず、本音で子どもたちとぶつかることにより、子どもの変化を図る。「子どもを成長させるには、大人が成長すること。日々反省、日々勉強」という発言が正面から関わる姿勢を象徴する。

活動方針は、共通の認識（チームワーク）、すばやい行動（フットワーク）、関係機関との連携であり、メンバーは同じ部屋で勤務して、常に見立てと方向性を話し合いながら、次々と子どものためにアクションを起こす。本団体が動くことにより、建前が支配しがちな関係機関を連携させるという自負も持つ。

メンバーは、相応の公職を勤めた、警察、学校、自衛隊等のOBであり、社会的信用も高い。関係機関との調整や社会資源の確保には、こうした経歴や本団体が公的機関であることが有利に作用している。なお、うち一名はメンタルな問題への対応に優れている。

支援者が提供したもの

本人の希望と力量に応じ、家族・学校関係の調整とも連動した、周到に選択・計画された職場体験である。職場体験・就労先は、メンバーのコネや飛込みで、地域に密着しながら、積極的に開拓されている。

中学在学中は職場体験、卒業すればアルバイトを含む就労先を紹介する。住居がない者や親との同居が好ましくない者には、住込み就労を用意する。また、仕事を与えるだけでなく、仕事が続くように、余暇活動のグループにつなぐといった工夫もされる。メンバーは、現場に足を運び、子どもに会い、「気にかけている」ということを示し続ける。

第2 支援団体・組織の概要

1. NPO団体

団体A

① 設立の経緯

ある県が2001年から始めた若者のための能力開発事業にかかわっていた学生のエネルギーをうまく使いたいということから、2004年4月18日に学生主体のNPO法人を設立。当時、ジョブカフェ事業の受け皿としても県から期待された。

② 現在の団体の構成

- ・代表は、大学4年生。
- ・事務局は、ある大学のゼミ3年生が務める。理事会は、同ゼミの4年生を中心に組織する。
- ・活動目的は、若者の社会力・キャリアデザイン力の養成（社会力とは、社会に主体的にかかわっていく力と考えている）。
- ・コミュニティFM番組作成、地域おこし、若者のための能力開発事業（職業人の取材と勤労の日の「働くことを考えるシンポジウム」）、ジョブカフェ事業を行っており、後二者が若年者支援活動。
- ・ジョブカフェは、県、勤労福祉センター、コミュニティFM番組作成は、市、ラジオ局、まちづくりは各市町村と青年会議所などと連携している。
- ・資金は事業（ジョブカフェと若者のための能力開発事業）の公的助成が中心。会費収入はわずか。
- ・メンバーは、理事・事務局員をコアとして大学生会員80名。会員は原則として最低一つの事業にかかわることになっている。収入を得ているという意味では、ジョブカフェ事業に従事する会員だけが「非常勤職員」として収入が発生している。
- ・職業紹介としては、ジョブカフェを共同して受託している、民間会社と連携。

③ 支援を受ける手続き等

- ・NPOの会員となる。
- ・さらには、NPOの主催するイベントの利用者となる。

④ 具体的な目標

- ・根本的な目標は、点在している若い力（エネルギー）を結んでいくこと。
- ・会員に対しては、多くの大人と出会い協働するような社会活動を、思いを一つにして達成するチャンスを提供して、視野を広げ、ポジティブにもものを捉えられるようになり、コミュニケーション力、行動力、実行力を付けてもらうこと。たとえば、短大生が、四大生と一緒に活動する中で、「自分にもできる」と気付いて伸びていくこと。

- ・ジョブカフェにおいては、受託した活動（広報、アテンダント、セミナーイベント企画）を、学生の感性を生かしてきちんとやる。その結果として、ジョブカフェの利用者に対しては、働くことについて多面的に考えてもらう（さまざまな職業分野について知ってもらう）。

⑤ 優秀な支援者確保・養成の工夫

- ・事務局員は、ゼミ生として勧誘する。ゼミ生＝事務局員なので、それなりの覚悟をして入ってくる。
- ・会員は、さまざまなイベントに参加してくれた大学生を誘う。現在は2年生が多い。
- ・事務局・理事会メンバーは、NPOなどの活動に必要なスキルアップ研修に参加したり、ジョブカフェめぐりなどを行ったりする。
- ・ジョブカフェのアテンダントについては、基本的にはOJT及び振り返りの会議（2ヶ月に一度大きいもの）を行なう。

⑥ 支援者に望まれるもの

- ・事務局員は、現場（事業）に専念しつつ、バランス感覚がある人、逃げない人。その背後に、失敗をさせられるトップ（教員、先輩）が必要。
*バランス感覚とは、あせらない、あなどらない、おごらない
- ・会員は、気付きを持てる人、ニーズを把握できる人。

⑦ 若年者支援事業にの考え

- ・若者支援のポータルがない。ジョブカフェも、ヤングジョブスポットも、自立塾もあるが、どこへ行けばよいというのがない。「横の間口の広い」支援が必要。

団体B

調査事項1

① 設立の目的等

平成15年4月にNPOとして設立。

当初から、社会的弱者のためのキャリア支援を意図する。

② 現在の団体の構成

- ・代表は、民間会社を経て、人材開発ビジネスを始め、結婚を機に現地に移る。
- ・事務スペースは、事務局長の勤務する会社の親会社が提供。
- ・常勤役員はおらず、常勤職員は一名。
- ・活動目的は、地域社会において、若年者、女性、中小企業で働く人、中高年齢者などを、キャリアカウンセリングを通じて支援すること。メインの活動は、キャリアカウンセリング（無料職業相談など）。
- ・若年者支援以外では、中高年支援をキャリア支援プラザの立ち上げからかかわっている。ほか、行政からの委託調査などを引き受けている。

- ・連携している公的機関としては、労働局、県の商工部、団体としては、職業安定協会、協力企業など。
- ・就業援助以外では、①高校生が、いろいろな仕事について取材して雑誌を作るという企画、②高校に行って進路相談を受ける事業、③高校の先生に対するキャリアカウンセリングの研修をしたりしている。
- ・公的助成としては、厚生労働省の地域連携事業を受けている。
- ・サービス実施者は、キャリアカウンセラーを中心に25～26人。費用は、対象者に対しては無料。スタッフは無償（ボランティア）の場合と有償の場合と両方ある。
- ・職業相談・職業紹介・職場実習での関わりとしては、ジョブカフェからケースを回してもらいことがある。

③ 支援を受ける手続き等

電話やメールで、無料職業相談を申し込む。そのほか、県認定の「地域キャリア・コンサルタント」というものに3名認定してもらっており、この3名は随時相談を受ける。

④ 支援の目標等

NPOであることを生かして、経営者協会、労働局、教育委員会など、いろいろな機関と連携し、地域において存在感を示していくこと。将来は、学区に一つぐらいキャリアデザインを考える塾を作り、草の根として活動していきたい。

⑤ 支援者の確保の方法

キャリア・コンサルティング協議会や中央職業能力開発協会と連携し勉強の機会を設けている。活動期間は、平均すると2年くらいの人が多い。辞めた人はいない。

⑥ どんな支援者が望ましいか

（経理、学校、営業など）職業経験上の強みのある人が望ましい。

⑦ その他考えていること

一見適応している（学校に行っている）若者たちが就職活動で苦勞しているので支援したい。また、学校を離れた後、どこで支援を受けたらよいか分からない子を助けられるようなキメの細かい仕組みを作りたい。

団体C

① 設立の時期等

1974年に任意団体としてスタート。地元の市民による手作り塾。85年ごろから不登校の問題が始まり、当事者の自助グループを作ろうという動きが始まった。1999年には塾と切り離して、不登校の居場所をNPOとする。2004年からパン屋を開業し就労支援を始め、2005年からは若者自立塾を始める。

② 現在の団体の構成

- ・代表者は、当初は大学院生として塾講師として雇われ、塾をその後運営してきた。

- ・組織は、NPOにしたときに、20人（教育関係の識者、地元の保育運動、私立学校の元校長、卒業生の父母）に声をかけ、理事会を構成。（塾の職員でもある）専任スタッフは8名。スタッフの一部は事務局を兼ねる。

③ 活動目的及び活動概要等

- ・活動目的は、子ども（小中高校生）と若者の居場所作りと運営。その子たちが出て行けるように、就労支援も始めた。
- ・若年者支援以外の活動は行なっていない。
- ・他団体との連携としては、①地元農工大と組んだ農業ワークショップ、②同農工大の農場での自立塾、③自立塾開始に伴う地元の安定所との連携、④市役所、銀行、保育園、安定所、商工祭り、福祉バザーにおけるパンの販売、⑤パン屋として加盟した商工会議所や中小企業団体を通じたアルバイト先などの開拓、⑥地元の高等専修学校と組んだ、PC教室と調理教室など。
- ・就労支援以外の活動としては、不登校の子どもの居場所の運営があり、不登校支援と就労支援は、大体半々の業務量。
- ・公的助成は、自立塾のみ。
- ・サービスを行なっているのは、生え抜きのスタッフ。ほか、毎日二人くらいのボランティア。元学校教師が居場所の子の学習指導をしたり、大学院生がインターンシップで出入りしたりしている。
- ・職業相談・職業紹介・職場実習等における公的機関との関わりは、上記のとおり、安定所、地元農工大学、高等専修学校などがある。

④ 支援を受けるための手続き等

とにかく来てもらうしかない。来てもらった上で、本人と相談する。

⑤ 具体的な目標・成果

- ・社会参加体験をしてもらうこと。社会参加体験とは、何らかの形で自分の出番・役割が果たせること。たとえば、北海道の温泉に療養に行ったアトピーの青年が地元のアトピーの若者のネットワークの実行委員となったこと、パン屋のパンを定期的に待ってくれる人のために売りに行くこと、冒険遊び場のスタッフとして参加することなど、家庭でないところに、自分の場所を作り出すこと。

⑥ 支援者の確保等

- ・専門性が要求されるが、専門性は、ケース・カンファレンスで作っていくしかない。よってスタッフは生え抜きである。専門家に来てもらって、カウンセリングの研修をすることもある。10年を超えた、ベテランは、8人中5,6人。ボランティアで来てもらって続いたら、専任でどうぞという感じでリクルートする。

⑦ 支援者に望まれるもの

- ・メンタルケア（臨床的な対応）をある程度できる人。子どもと一緒に揺れながら、自

分のポジションが保てる人。教師のような（教え諭すような）共感性の低い人も、自分が巻き込まれてしまう人もダメ。

- ・ 伴侶の経済的基盤がしっかりしている人。

⑧ 若年者支援事業について考えていること等

- ・ 従来の人を育てる仕組みがなくなり、新しいやり方が隙間に身体を当てはめていくように育ちつつあるのだと思う。
- ・ 軽度発達障害の問題もあり、精神保健・福祉とのネットワークを築くこと。情報の横のネットワークも必要。
- ・ 学びの期間を支援する若者が必要。たとえば、就農は簡単でないので、チャレンジ・ファームスクールを作ってもらったが、そういう場がもっと必要。例えば、就農活動支援ワーカーみたいなのを育ててもよい。
- ・ 地域ベースでのつながりが大事。安定所でも、お医者さんでも、自治体ベースで顔が見える関係が大事。
- ・ 現場サイドのニーズを、吸い上げて制度を作ってほしい。その例は、若者自立塾である。どこに大変な若者がいるか分からないと言うのではなく、すでに支援している人のやっていることを制度化していく。
- ・ 若者の就労支援問題は、「ニート」というより、もっと裾野が広い。高卒でぶらぶらしている若者を忘れてはいけない。
- ・ 教育期間とポスト教育期間を、タテにつないでいくような仕組みが必要。

団体D

① 設立の時期等

わが子の学校で起きた学級崩壊がきっかけで、職業観醸成教育の必要性に目覚めた1母親が、学校に通う子供を持つ母親7人と発起人となり、2000年12月に100名の賛同者と50名の講師登録者をもって設立した。当時は「職業観醸成」のための事業の必要性を痛感したため。経験豊かな社会人講師を学校に派遣する取り組みを始めた。2001年12月にはNPOの法人格を取得した。2005年には経済産業省の「地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト」事業（3ヵ年）を受託するまでに発展した。

② 団体の構成

代表者は、3人の子を持つ家庭の主婦。代表理事である。理事会メンバーとして代表理事の他に理事が5名の計6名、事務局は常勤職員が1名、非常勤スタッフが3名プラス理事兼務スタッフが3名である。

実際に子ども達へのプログラムを実施するサービスの具体的な実施者は、運営に関わるコアのメンバーが中心だが、他にも企画等で会員など多くの人たちの参加も得ている。コア・メンバーや会員の人的ネットワークをフルに使って職業人講師を選定、コーディネ

ネットする。

③ 活動目的・方針

活動目的は「子供達、主として小中学生、高校生世代に対して、様々な職業の社会人との交流の場をつくり、彼らが自分の将来について考えるきっかけをもたせ、視野を広げ、社会への旅立ちの自覚と自立心の醸成を促し子供たちの健全な育成に寄与すること」である。活動はワークショップ形式のオリジナルプログラムの実施がベースになっている。プログラムのねらいは、「自分を知る」、「世の中を知る」、「自立を考える」のステップで将来を考えることであり、会員有志たちを中心に開発し、実施に取り組んでいる。

プログラム自体は簡単であること、楽しいこと、汎用性があることが重要で、いわゆるキャリア教育的に教える内容ではなく、気づきを促し生き方を考えるきっかけを提供する内容になっている。

プログラムの開発や実施・推進は、個人会員だけでなく、行政を巻き込み、企業とも連携するなど、地域の様々なリソースを集めて活用している。

④ 若年者就職支援以外の活動

プログラムを実施するための「ファシリテーター」の人材養成のための講座を会員、地域の子供も達の保護者、教員等にも参加を開放している。依頼があれば保護者向け講演活動なども行うほか、キャリア教育に関する調査や広報活動（取材・執筆依頼対応・メルマガ・ホームページ）を実施。

⑤ 他団体との連携

基本的には地域との連携が欠かせない。具体的には、川崎市（総合企画局・経済局）や教育委員会、商工会議所・工業団体連合会・商店会連合会などの協力を得て「川崎市キャリア教育推進協議会」を形成し、市内でのキャリア教育普及を進めている。大学から依頼されて大学生をインターンとして受け入れること、企業の社会貢献活動として社員にプログラム実施に参画してもらう等を実施。人材育成への間接的な関与となっている。

⑥ 公的助成等

経済産業省が2005年から2007年までの事業としている「地域自立民間活用型キャリア教育プロジェクト」の事業を受託した。当該団体の運営費の多くは、同省からの委託費用年間約1000万円の予算である。他には、川崎市以外の都市からの依頼や、地方の青年会議所のプロジェクト事業など、全国にプログラムが広がる中で事業収入が増えている。

⑦ 支援プログラムを受け取るための手続き等

主にホームページを見てアプローチされてくるケースが多い。面談して、ニーズを把握した上で対応している。

⑧ 活動の成果

以下の事業を行い、ニーズの広がりとともに実施機会も増え、関係機関から評価を得て

いる。

a. オリジナルプログラムの実施

川崎市の行政・企業・教育委員会、学校などと連携し、2005年9月から市内7校を皮切りに、今年度は11校に広げ、小・中・高校でモデル実施を行い、市内の子どもたちの職業観を育てるための「キャリア教育」の充実を図っている。

市外においても、都内や近県の私立公立校などにおいて要望がある数校で実施。生徒のみでなく親子企画として開催することもある。青森市や半田市など、地方からの要望に応えることもある。

b. 大人向け講演会

PTAの企画で親向けの講演や座談会を行うなど、保護者を対象に「キャリア教育、生き方学習」の必要性をアピールする活動も行っている。

c. キャリア教育などに関する調査・研究

昨年度は川崎市内の企業に「キャリア教育」に関するアンケートを実施。企業側のニーズを探った。

また、プログラム実施により子供たちにどのような影響、効果があったかを測定するプロジェクトも国立大大学院研究室に依頼。効果の中身について具体的に検証できた。今後は継続的な測定を行っていく予定。

d. 教育コーディネーター業務

学校と企業の上に立ち、教員側のニーズ(職場体験やインタビュー前にマナーを学習させたい・職業意識を身に付けさせたいがプログラム作成時間が不足・受け入れ企業の開拓に困っている)と企業側のニーズ(職場体験、インタビューに関しては、意欲とマナーを持った生徒を送り込んでほしい)をともに満たす中間コーディネーターの役割を果たしている。

一人でも多くの子供たちに社会人との出会いの場を提供し、夢と職業意識をもって、自己実現に向けて喜びと感動を与えることが活動の理念であり目的である。これまでの実績は以下の通り。

- ・2003年 延べ650人の生徒へ15回の講演とプログラム授業
- ・2004年 延べ1000人対象に[夢発見プログラム]
- ・2005年 経済産業省「地域自立・民間活用型キャリア教育プロジェクト」事業を受託開始、延べ5000人の子供たちと若年層を対象にプログラムを実施した。教材の開発・テキスト制作、ファシリテーター養成講座も行った。

⑨ 支援者の確保等

ワークショップのファシリテーターは、まずは養成講座に参加し、アシスタントから体験し、現場をいくつか踏まえてメインとなる。当該団体の趣旨に賛同した会員の人たちで、元教員やキャリア・コンサルタント、企業を退職したシニア、現役学生や主婦など多様な人々が協力者となりファシリテーターを担う。多様な人々が活動に参加し、存在

することは重要だと考えている。

団体E

① 設立の時期など

2004年2月7日、県内の中小企業や地元大学、独立行政法人雇用・能力開発機構地元センターなどの協力により、若年者の就業支援や雇用創出を目的にNPO団体を設立した。厚生労働省がすすめるキャリア・コンサルティング制度でキャリア・コンサルタントになった者が自己研鑽と社会貢献の場とするためのものだと考えている。

② 団体の構成

代表者は理事長で、地元大学の副学長。同団体の会長を兼務。役員は、理事5人、監事1人。運営の主力は、地元大学就職キャリアセンター課長と全国中小企業団体中央会認定コーディネーターである民間企業の社長（この事務所に協会事務所を置く）及び団体設立の発起人となったキャリア・コンサルタントの有志ら6人である。

若年者に接して支援する具体的なサービス実施者は、基本的にキャリア・コンサルタントである団体の役員や会員である。それぞれ本業をもっており、ボランティアとして活動している。会員は30人程度。

③ 活動目的・方針

キャリア・コンサルタントの認定資格を得た者が自己研鑽と社会貢献の場とするため、個人の職業選択やキャリア形成の支援をするための活動を行っている。職業や就職について考えてもらい、基本的な知識や行動を身につけてもらうための講習の実施が特徴である。そのほか、若者の就業支援相談会や関連情報の発信などを行っている。そのほか、事業主の協力を得て学生に商店街でのインターンシップの機会を提供している。さらに、約10人のコンサルタントがニートに就業のきっかけを与えるためのインターネットを通じた就職相談も行う。

④ 若年者就職支援以外の活動

幅広い層に対するキャリア・コンサルティングによる社会貢献とキャリア・コンサルトの育成と教育。女性部を特化させて女性特有のキャリア相談も実施している。そのほか、小中学生の親を対象にコミュニケーション講座を開催の実績がある。

⑤ 他団体との連携

NPOとしての自主性、独立性を強く意識している。日常的な連携というよりも、事業を実施するときには必要があると、広報や後援等いろいろな形で行政機関等に協力を求めている。たとえば、県、労働局、地元の安定所、独立行政法人雇用・能力開発機構の地元センター、県経営者協会、県地域労使就職支援機構などである。

「若者就職塾」はジョブカフェから委託されて、2005年10月から12月まで5回開催した。上司や同僚、取引先とのコミュニケーションスキルアップなどを目的。「人事労務担当者

実践講座」「高校進路指導担当教員研修」なども実施。広報ではマス・メディアの協力を得たりアンケート調査を利用している。

⑥ 支援を受けるための手続き等

同団体の事務所に支援を受けたい者に来てもらうことが原則だが、インターネットのホームページでの相談も受け付けている。

⑦ 目標・成果

研修事業に参加してもらい、同じ仕事でもどういう意図でやるのかを考えさせる。働く意味を教える。不安や心配をもって参加してくる若者のドキドキ感をわくわく感に変えていきたい。

⑧ 支援者に求められるもの

ファシリテーターとして相手を理解し、傾聴し受容できること。内的キャリアとして組織としてのリーダー・シップが取れること。

⑨ 若年者支援事業について考えること

将来的には医療や福祉のニーズに対応できるようにしていきたい。

団体F

① 設立の時期と経緯

1993年に、目標を喪失した日本の若者を元気づけるための自発的な活動としての新しいプロジェクトを立ち上げ、イタリアの農園に1回あたり8名の若者を公募して、送り込んだ事業が前身となっている。この事業は1999年までに5回実施され、約50数名の若者が参加している。

イタリアを訪問した若者は活力を得たが、日本に帰ってくると活力を失っており、それは日本に受け入れ態勢がないことによると考え、1999年から団体FとしてNPO法人を立ち上げ、受け入れ事業を開始した。

② 組織

代表者は、もとは難関校等の受験生を対象とする進学塾経営者であった。大学在学時から父親の塾経営に参加し、独立して進学塾を愛媛県で始めた。35歳で経営を後輩に譲って悠々自適であったが、イタリアの農園における若年者支援活動のテレビ番組を見て触発され、1993年、50歳のときに支援活動を始めた。

組織は、ピラミッド型ではなく、完全な横並びであり、常勤職員が約50名いる。サポーターと呼ばれる職員を含めると200名になる。サポーターには、有給無給の職員の両方がある。スタッフは、プロジェクトベースで組織され、組織構成は流動的である。

NPOを立ち上げるために必要でもあり、5名の理事がいるが、基本的に代表者のアイディアで運営を進めている。

スタッフの募集は、新聞広告などを用いて行っている。さまざまな層の人々が応募し、

スタッフとなっている。就職先として考えている、ボランティアであっても若年者支援をしたいなど、応募の理由もさまざまである。

③ 経済基盤

平成17年の運営資金は3億4,000万円弱であった。6割は、保護者から寄付という形で支払われたものであり、4割は、団体Fの関連企業等の収益から賄われた。

関連企業等については、今年では、4月から、「ニート」対象の日本初の人材派遣業である株式会社を設立し、また、通所介護施設、保育園、喫茶店、料理店、パン販売店、IT事業会社、ユースホステルなど、これまで20数個の会社や事業主体を立ち上げている。

これらの会社等には、支援の対象者が派遣され、それは学習の場として機能する。それと同時に、そこでは対象者の人件費が抑えられる分、収益が上乘せされ、団体Fの活動資金源となっている。そして、それは団体Fの活動を通して対象者に還流される。

④ 活動の目標

団体Fは、数十年間に至る、非常に長期にわたる引きこもりも対象者としており、対象者を短期間に「正職員」や「フリーター」にすることをもともと目的にはしておらず、人との触れあいを体験し、人と人で支え合うという生き方があること、他者を好きとまではいなくても、嫌いでない部分があることを知ってもらうなど、対人的あるいは社会的な適応力を高めることを狙っている。団体Fは職業訓練機関ではなく、あくまで塾である。

実際に、「正職員」として就職することは難しいようであるが、介護関係などにおいて「フリーター」として勤務することはしばしば見られている。介護だけでなく、IT関係の仕事や飲食関係の仕事など、体験塾の経験がきっかけとなってそちらに進んだ人も少なくないとのことであった。

<支援対象者>

基本的に誰でも受け入れているが、犯罪の更正施設ではなく、そうしたカリキュラムは持っていないので、犯罪の経歴を持つ人の更正の一環として団体Eが利用されると考えられるときには、引き受けていない場合がある。また、統合失調症の患者で医学的な介入が必要な場合や、重い身体障害者であれば、団体Fでは対応できず、引き受けるのは難しい。

団体Fに対する応募や問い合わせは、マスコミの報道を見て、アクセスしている場合が多いようである。保健機関から紹介された人もいる。保護者からのアクセスが多いが、年配者になると兄弟からの問い合わせが増える。

⑤ 活動

a. レンタルお姉さん・お兄さん

引きこもりをとにかく外に出し、別の場所に動かす人として、訪問部隊を作った。これがレンタルお姉さん・お兄さんであり、保護者からの依頼を受けて訪問する。外に出る

ようになるまでは時間がかかるが、1年間、レンタルお姉さん・お兄さんが通うと9割は動く。ただし、レンタルお姉さん・お兄さんは、メンタルフレンドではなく、対象者が動くだけの手段である。動けばそこで役割は終わりである。

レンタルお姉さん・お兄さんは、常勤職員とサポーターの両方が担当し、ボランティアのサポーターもいる。また、外に出るときには、若衆宿の寮生が同行する。レンタルお姉さん・お兄さんにはとくに選考基準はなく、だれでもよい。なお、現在一番多いのが、20代後半から30代前半の男性であり、一番力になるのが30代前半の女性である。望ましいパーソナリティは、「でき損ないである」「自分が助けると思い過ぎない」とのことであった。

レンタルお姉さん・お兄さんの経費は、3カ月で30万円を超えることはない。大体30万くらいになっており、レンタル料として申し受けている。ただし、これは全国一律であって、遠隔地では旅費がかさみ、赤字になる。

なお、レンタルお姉さん・お兄さんには、通信教育を含めた養成講座がある。基本的に採用前の人を対象としたものであるが、採用後に受ける人もいる。

b. 若衆宿

レンタルお姉さん・お兄さんの働きかけによって家を出た対象者は、若衆宿において他の対象者とともに寮生として共同生活を営める。拠点施設では80名くらいが生活しており、20数名のスタッフも一緒に住んでいる。寮生になると、3カ月で7割以上、表情が変わる実感があるということであった。

こうした施設は、日本全国さらにはローマやマニラなど海外にも作っている。対象者はそちらに訪問し、そちらでも共同生活ができる。また、ヨーロッパを中心に、日本文化に興味を持っている若者たちを受け入れており、本拠点では現在6名の外国人が住んでおり、日本人の対象者とともに行動している。外国人の行動は意外性があり、対象者にとってよい刺激となっている。なお、受け入れる外国人には、片言の日本語ができるという条件がある。

なお、共同生活の中では、ルールは一切作っておらず、寮生の自主的な運営に任せている。また、学習プログラムは提供しておらず、何らかの学習を受けてくることを指示してもいない。ただ、住むだけである。ただし、3カ月に1回、スタッフとの面接があり、今後についての話し合いの機会を持っている。

若衆宿の平均滞在期間は、1年3カ月である。最長で2年まで住んでよいことになっているが、居心地がよく、楽しいことから、出て行こうとしない寮生も多い。途中で出て行く寮生は、自分の中に気づきがあって、新しいチャレンジをしようとする場合と、寮での生活を好まなかった場合の両方がある。

宿泊の費用は、団体Fの全体予算から賄われており、寮生はさらにそこから個人の活動費（小遣い）を得ている。また、入寮するためには、保護者の寄付金が必要である。金

額は事情によって変化するが、一年間に300万円を超えない額となっている。また、寄付金ではなく、保育士の資格を持つ保護者の場合、団体Fの関連施設である保育園での勤務によってそれを代えた事例もある。

c. 仕事体験塾

寮生は、先輩たちが本NPOの関連会社等で勤務しているのを見て、また、先輩たちに引っ張られてそちらに出向くようになる。寮生は、週に4日、それぞれの場所で働いている。

多種多様な職種があるが、変り種ではユースホステルがある。去年の6月1日に近県のユースホステルを完全に任され、14カ月たってようやく8月の単月で黒字になっている。営業しているのは1人の63歳のスタッフと、すべて「ニート」の若者である。現在、もう6店舗を増やそうと考えている。

正職員としての就職は難しいが、「フリーター」的な就業であれば可能性が高いので、塾生を対象とした人材派遣業である株式会社を開業している。2人で1人分の仕事しかできないことを明確に打ち出したもので、一人での自立ではなく、集団での自立のスタイルを打ち出している。ただし、収入は生活するには十分ではないので、コストダウンのために、派遣者の共同生活の場である希望長屋を作りつつある。

d. 技能連携高校

寮生には、小学校高学年生から中学生くらいから引きこもる人がおり、高校の卒業資格がなく、そこにコンプレックスに感じている場合がある。また、さまざまな資格を取るにしても、高校資格が必要である。そこで、今年4月12日に、高校を作った。商業高校の扱いで認可を受けたものであるが、現在のところ、生徒はまだ8人である。

生徒は、寮生だけではなく、外部からも受け付けており、生徒募集のために中学校への営業活動も行っている。

e. 雑居福祉村

以上の取り組みをしても、社会に入れたい人はいる。そこで雑居福祉村という形を考えた。これは、経済的な自立が難しくとも、少しでも社会貢献し、地域と関わりながら、人生の楽しさを実感できる生活をする場となる。例えば、一つの建物に、高齢者住宅と、若者が暮らす若衆宿、保育園などを設け、子育て支援と、高齢者対象のデイサービスを同時に行い、寮生と、高齢者や子どもたちが自然に行き来している状況を作る。これは、人々ができる範囲で携わりながら、お互いに助け合い暮らしていくものであり、ゆるやかな大家族である。この中で、寮生は、社会貢献と人生の楽しさの実感を得ていく。現在、農業に絡ませるものなど、雑居福祉村を多くの地域で展開しつつある。

f. その他の活動

人との触れ合いを体験してもらうため、四国お遍路を企画し、実行している。参加するのは、基本的に、引きこもりや「ニート」であり、1400キロメートルをただ歩く企画である。年に2回、実行しており、いずれ一年中、開催しようと考えている。

また、厚生労働省の若者就労支援対策として若者自立塾というプロジェクトが採択され、実行している。昨年採択されたのは、20団体である。近県での農業体験、続いての近接地での労働体験を経て、就業につなげようとするものである。企画から運営まで、塾生が行っている。

団体Fの活動は、先述したテレビ番組を始め、しばしばマスコミに紹介されてきた。海外からも、ニューヨークタイムズなどに取り上げられている。海外でもこうしたスタイルはないと見られているようである。

⑥ 将来の展望

いずれ寄付金をなくし、自己収益によって運営したい。そうすれば、もっと幅広い人の支援ができるからである。NPOはボランティアと捉えられているが、自分で収益を上げて、自分の理念を実現する活動をきっちり行うべきである。団体Fは、そうした日本のNPO原人を育て、後続のモデルになっていきたい。将来的には、現在の株式会社のように、NPOで働くことが、使命感のある素晴らしいことであり、生活もできるという、高く認知されるものになってほしい。

また、団体Fは、多角経営を展開しており、多くの企業経営をコーディネーションしている。いわばNPO商社を目指している状況にある。

なお、団体Fは、2010年に解散し、若者達が自主的に事業を行っていく他のいくつかのNPO団体及び事業体に発展する予定である。団体Fは、現在の代表者が作ったものであるので、代表者の意思により区切りをつけることになる。

団体G

① 設立の時期等

2001年4月1日に、NPOを支援する中間支援団体を母体に10万円の資金で発足。2002年から就労支援のための家族会と連携し、履歴書の書き方、安定所の利用の仕方、就職活動のために盲導犬の養成所の見学、履歴書を書く前段階として、何が好きとかいう、自分を知るためのセミナーを月に1回ほど行うようになった。

1995年頃、リサイクル関連の市民団体のスタッフとして冊子を作成している過程で不登校の児童・生徒の交流広場の主宰者と知り合った。この時、引きこもっていた不登校の人々の存在を知り、リサイクル関連の市民団体の中にあつた有機野菜を扱う会社に不登校の3人を就労支援した。

② 団体の構成

代表者は長期の不登校経験のある主婦である。代表者の自己の過去の経験が本団体の活動を明確に彩っている。同氏は、小学校で不登校になり、中学校は2年は不定期に、3年はほとんど不登校、高校は1カ月行った程度である。大検を取得し大学はフランスの大学に1日行った。現在51歳。同氏について語らずに団体Gの特徴を理解してもらうこと

は難しい。同氏は青少年期に勉強はできたが、勉強をしたくてしたという感じはなくて、本人の興味は美術、文学の方にあった。興味がないことはやりたくなかった。中3のときに自殺未遂を2回し、そのときにたまたま生きていたので、仕方なく周りから受験しろと言われて受験し合格した。中学校のときは、学校が私を嫌っているという感じがした。学校の教室へ入ろうとすると、みんながすごく嫌な顔で見ているような雰囲気や門の前へ行くと門が私を拒絶しているという感じがし、建物、人、先生、すべてに圧迫感があった。勉強はおもしろくとても好きだったが、建物、人の圧迫感で、昼御飯を学校で食べられなくなり摂食障害となり、保健室登校になって、学校から教育相談、カウンセリングを紹介され1年ぐらい通った。そこでは手に負えないということで、中学校3年のときに精神科に回された。昭和40年のころは、不登校という言い方ではなく学校嫌いと言われた。学校をやめて、家で1年半ぐらい何もしないでひきこもっていたが、家出し北海道で1年間好きなことをし、文学に目覚め、歌人になろうと思って、あるサークルに入った。そのころの先生は将来を嘱望すると言ってくれた。

23歳から25歳まで自分を知るためにカウンセリングの勉強をし、教育カウンセラーとして就職を前提に市の研究会に入ったが、教師が持っている人間に対して揺るぎない、迷いない、断言するような価値観がだめで、教育カウンセラーはあきらめた。そのころユング心理学が出始めたころだったが、今の仕事の中で必要とするカウンセリングは、ロジャースの傾聴はあまり必要ない。アドラーとか、コーチングなどの方法論を使っていると自分では思っている。

市民運動としてリサイクル関連の市民団体に働いた経歴が今に役に立っている。その経歴がなければこの活動はやれない。そこでは、講演会の講師、講演会の企画、マスコミとのやりとり、企画実施までを全部やらせてくれた。いろいろなことをやりながら、今の活動の広げ方を自分で覚えた。

若年者支援問題を扱うようになったのは2002年の家族会と連携して行った活動からである。自分が発想することすべてが必要とされていることがわかった。最初は手探りで親や本人が先生と思ってやってきた。目安となるモデルがない、本を読んでも違う。学習するケース以外にどこにもない。

この活動は自分の持っているマイナスの人生の部分も全部使い、それ自体をプラスに転換できる。不登校の経験といったマイナスのネガティブなもの、それ自体もプラスの経験、ポジティブな経験と置きかえられるところが、市民活動のよさだと思う。

活動拠点となっている作業所は喫茶とマンションの一室の2カ所である。別の一軒家では「ニート、フリーターの電話相談事業」を引き受けている。今年は東海市社会福祉協議会で月1回の相談員をやっている。

役員は5人。代表のほか家族会から1人、高齢者ホーム所長、活動を始めたときからの監査役の一人で、コミュニティービジネスをやっている監事役1人で5人。家族会は、

今現在100-120人である。出入り自由にしているの、会員以外でここに出入りしている人もたくさんいる。就労支援した人は昨年度は厚労省の枠で延べ23人、その他12人ぐらいいる。

実際に若年者に接するサービス実施者としては、常勤が6人、非常勤が4人。ボランティア5人（キャリア・コンサルタント2人、退職者、医療福祉専門学校の方、学生）。電話相談のボランティアの1人はジョブカフェでアテンダントをしていた。相談の7割を占める本人の半数ほどはなんらかのメンタルヘルスに関する相談が絡んでいるのが現状である。

③ 活動目的・方針

活動目的は、引きこもりの若者やその家族に対してさまざまな支援活動を行うことで、その人たちが信頼し合いながら生きる社会の実現を目指すことにある。具体的な事業は、1つは引きこもりの子どもたちに対する対応と、その延長上の就労支援である。

④ 若年者の就労支援以外の活動

就労支援ではなく社会参加に向けた支援。喫茶店もコミュニティービジネスと言われているが、社会参加支援と思っている。

家族会に対する支援

⑤ 他団体等との連携

きわめて活発である。行政機関から公的助成や事業委託を受けているし、行政機関及びその関係団体等との連携を行おうとする姿勢は顕著である。

⑥ 支援を受けるため手続き等

厚生労働省事業の場合、外向けにパンフレットを配布するので、そのパンフレットを手にとって来所する。もしくは社会的引きこもりということで病院や保健所経由、その他、親が知って子どもをよこす場合、5月末から始めた電話相談から回ってくる人、あとは講演会を通じてやってくる。遠くから電車に乗って来てもらうためには細かい支援が必要である。引きこもっているため、当事者本人はまず来ることができないので、母親などの家族との接触、相談が最初である。当事者が出てくるまでに3年4年かかる場合が多く、まだ本人に会えないケースもいる。親の相談だけで間接的に働き始める人も何人かおり学校に戻る人もいる。

⑦ 活動の目標等

働くための就労支援そのものではない。働きたいと願っている人がいて、その働きたい人のためのプログラムをつくらうと思ったが、プログラムに参加することがイコール働くという目標になっていない人もたくさんいる。チャレンジするプログラムがあるということはいいい。チャレンジすることで新しい世界を知る、知ってまたそこから自分が選択していくことが重要である。いろいろな人がおり、積極的に働く場合と逆にひきこもる場合がある。就労支援をしていいグループと、してはいけないグループがある。しか

し、してはいけない人もやりたいと言ったら対象者になるが、その場合は自分のチャレンジ目標としてやっているだけだという認識で捉え、就労支援の対象者と思わないことにしている。非常に困難な人が意欲の出てくる支援＝社会参加に向けた支援といったらいい。

⑧ 支援者の確保等

マン・ツー・マン。日常的な場面でどう動いたらいいかを、いつもこんな場面があったらどうするという判断の1つずつで学習してもらっている。具体的にこういう場合はこうだと言わない。ただ、何かどうしたらいいかというときに、こういう場合は、こう動いた方がいいとか、アドバイスの中で回答が出てくる。支援者の確保はお金がかかるので、確保したくてもできない。優秀な人をたくさん確保したいが、経費的には今の事業の中では限界である。

⑨ 支援者に望まれるもの

1つ何か得意なものを持っている人、例えば、料理が作れること、キャリア・コンサルティングというスキルなど。ただ役割としてどこに当てはめるかで必要とするスキルは違うかなと思う。多様な人材が大切。

大企業で人事にかかわってきた部長、雰囲気とか語り口とか、そういうものもまた大切である。一步外に出たら、そういう大人と一緒に仕事をしないといけないので、そういう雰囲気を持った男性も必要だし、雇用に関して詳しい人も必要、メンタルな部分を支えることのできる人も必要、熟練の職人さんみたいな人もまた必要と思う。さまざまな年齢とさまざまなスキル、職種を経験した人たちが必要ということだということであった。

人格的な資質としては、積極的な人ではなくて、どちらかというとな静かで、控えめ目で落ちついた人、よく話を聞く方のタイプがよいとのこと。ただし、そういう人が全体のうちの3だとしたら、1ぐらいはやはり若い年とっているなどとは関係なしで、スポーツが好きで、キャンプとか屋外でのいろんなことを積極的にやってくれそうな元気な人も大切である。

求める多様な人材に対し、ネットワークを構築することで対応している。足りないものをお互いに、メリット、デメリットで補い合うという形をとっている。もし、資金の都合が付き、必要な事業が起こせるのであれば、そういう人たちをまず集めて、その人たち一人一人がプログラムのリーダーとしてやっていけるような組織を作りたいとのことである。全体を見る人としては、人生経験のある、人事、マネジメント管理のできる人を置いて、研修しているメンバーを見られる人、個別にメンタルな部分も相談に乗れる人が別にいるという感じである。

挨拶の「おはようございます」が一番大切である。体験をしたいときには外に向かって受け入れ先がいくつか、何団体とか事業所があって、コーチと一緒に行って体験する。

段階的に1カ月たったら、2カ月目はグループで体験に行く、3カ月目は一人で行く。スキルの部分を1カ月入れたら4カ月、次に体験、体験、体験で、段階を踏んでいく。これが1つ4カ月で終わったら、またよかったと思う人は、また別の体験のために入ってくるというプログラム。その中の人たちの優秀な人を今度トレーナー役としてトレーナーとしての関係性をつくって行ってコーチ役になっていく。そのコーチ役をやることで、またその人が育っていく、そういう循環にしてすすめている。その全体をまとめていく人たちが必要である。安心してみんなが動く。コミュニケーションが大事なので、「おはようございます」と言って、最初は一緒にパンをつくるとか、御飯をつくるとか、苦手でなかったら、何かそういう食堂みたいなものをつくって、みんなで御飯をつくっていくなどそういう活動も今後取り組みたいと考えている。

支援者が団体に所属、登録して活動する期間は短くて1年、長くて4年。常勤として、契約を1年にしている。活動の仲間が変わってくる、安月給でとめておくとしわけないし、それぞれやりたいと思って来てもらう方がいい。

当事者に対しての理解しようとする姿勢と誠実さがあれば、だれでも支援者になると思う。それに何かのテクニックなり、技術なり、何かそういう経験がプラスアルファとしてあるとさらにいい。

⑩ 若年者支援事業についての考え

働きたい人のみの相談を受け付けるのではなく、行動化する意欲のない人が一番今問題になっており、その受け皿がない。

団体H

① 設立の時期等

同団体が所在する同じ建物のある民間の人材サービス企業が出身母体である。独立行政法人雇用・能力開発機構や県の職業訓練の委託を受けていた。5,6年前は与えられたカリキュラムをこなして訓練をやっていたらよかったが、社会の形態が変わり再就職というのが難しくなり、再就職などの就業支援にウエートを置かざるを得ないという状況が生じた。「ニート問題」も顕在化し、若者が実際に職業訓練を受けても就業に結びつかないので、もう少し本格的に若年者支援に特化した団体、組織をつくった方がいいというのがそもそもの始まりだった。NPOの認可は2004年（平成16年）の10月である。

② 現在の団体の構成

代表者は、放送局に勤務後、地元の短大の非常勤講師となった者。理事が8名で、事務局の常勤職員は有給が2名、無給が2名。非常勤の無給が12名

サービス実施者としては、事務局の常勤スタッフ2名と母体となった企業からの2名。常勤スタッフの一人は、電気技術職で34年間会社勤めをし、21年間は技術職、13年間は営業職として中途採用を担当した。

母体企業の一人は地元企業で6年半事務をやり、その後俗にどぶ板営業という訪問販売の営業を7年やった者。職業訓練の支援をするために専門的なスキルを身につけなければならないと思い、キャリア・コンサルタント養成講座を受講（第1期生）した。

③ 活動目的・方針

若年者就業支援に特化した団体だが、福祉医療機構子育て支援親塾事業等に公的助成を得ている。

④ 若年者就業支援以外の活動

厚生労働省YESプログラムの認定、高校（特に職業高校）での出前講座（夏休みに模擬面接）、「親塾」（定員15名）7－8回を実施している。今後は、企業のメンタルヘルスを扱うことも考慮中。

⑤ 他団体との連携

中学校のキャリア・スタート・ウィーク（中学校版の就業体験）の委員、ジョブカフェ、安定所、県の雇用対策課と連携を図っている。

市内にあるスチューデントサポートという不登校、ひきこもり対策のNPOとの連携は今後の課題である。特別行政法人の精神医療センターは精神疾患の疑いの場合の照会先として関係がある。

⑥ 支援を受けるため手続き等

親塾への参加、ネット、ジョブカフェの紹介、公的などところでのチラシなどを通じて申し出ること。

⑦ 支援者の確保等

キャリア・コンサルタント、産業カウンセラーの勉強をしたときの福岡でのネットワークを活用している。人材育成、社会保険労務士、中小企業診断士の資格を持っている人と個人的に連絡をして予備講座をやってもらったりしている。

⑧ 支援者に望まれるもの

最低限の知識、勉強、スキルを持っている人。長く会社の総務関係を経験した者や元安定所相談員など、経験論的な話や昔でいう根性論的な話から支援できれば、10人が10人それでいいのかなと思うときはある。同時に、見立てができる人であることや、子供の気持ちを理解してあげようとする傾聴の気持ちを持ち、やさしく受け止めて援助してあげる気持ちのある人であることが望ましい。

⑨ 若年者支援事業についての考え

ニート支援だ、フリーター支援で出口を強化してもだめである。学校教育の中でキャリア教育という形で予備軍の対応がより重要である。

団体I

① 設立の時期と経緯

青少年の就労支援のネットワークをつくることをめざし2001年に設立。NPO法人化は2005年。団体の立ち上げに関わった1人は、30年ほど青少年を対象としたフリースクールを運営している。そこでの若年者就労支援の活動から「それだけではない何かが必要なのでは」と感じ全国での就労支援事例を集める等の活動を行う。そうした活動を経て「自分の所から提供できるものはないか」ということで本団体を立ち上げた。

② 現在の団体の構成

組織としては、若年者就労基礎訓練プログラムである「ジョブトレーニング」の事務局のほかに、キャリア開発事業部がある。ここでは、経営コンサルタントの派遣や、就職活動セミナー、スキルアップの講座、経営カウンセリング等を行っている。現在稼働中のコンサルタントは50-60名。

ジョブトレーニング事務局では、役員が6名、うち常勤が3名。スタッフの平均年齢は26-27歳と若い。そのほか学生がインターンとしてあるいは、医師や臨床心理士といった専門技能を持つ人たちがボランティアとして関わっている。

支援実施者としては、1人の対象者につき、主担当スタッフは定めていない。対象者の現況は、毎日のミーティングで情報を共有することで、スタッフ全員で対象者全員をみるようにしている。これは、特定の担当者を決めると、対象者との1対1の関係で問題が生じた場合、次の関係構築が難しくなるという理由と、あるスタッフが厳しく接したあと、他のスタッフがフォローするといった役割分担が必要であるとの判断からである。

③ 活動の目的

青少年の就労支援。精神的な自立ではなく、経済的な自立を目指す。

④ 他機関との連携

保健所、安定所、人材派遣や請負を行う企業、商工会議所などと連携を取っている。職業紹介は、公共職業安定所を通じて行っている。また、労働者派遣会社・商工会との連携が、ジョブトレーニングの受け入れ先として機能している。また、市からジョブステーション事業の委託を受けている。

⑤ 支援を受けるための手続き等

ジョブトレーニングを利用するためには月額負担金など諸経費が必要である。まず、支援提供に先立ち事前相談を受けてもらう。この相談件数は1年間で150件以上。そのうち、親のみの来所は7割、親子での来所が2割、本人のみの来所は5分ぐらい。親子での来所した場合、ほぼ入会している。原則的には、メンタル面の問題などでは断らないが、本人に自覚がない場合断ることもある。事前相談の後、ジョブトレーニングに出る前に必ず体験をしてもらう。

⑥ 主たる活動とその目標

就職支援活動の中心は、ジョブトレーニングのプログラムが中心で、その前後にウィークタイムプログラム（緩やかな関わりをもつ方法による支援）がある。就職支援前の

ウィークタイズは、毎日来所できない若者や、その段階では、就労支援が難しいと思われる若者を対象に、イベントの時など、月に何回か来所してもらいそのときにみんなと一緒に遊んで、とりあえず顔見知りになって、就労体験ができるようになるまで引き上げていくためのものでステップアップのウィークタイズと呼ばれている。病院からの紹介でステップアップのウィークタイズに入るケースもある。

就職支援後のウィークタイズは、卒業後のフォローアップで、就職後もなかなか人間関係ができない若者を対象に、週1ぐらいで遊びに来られるような場を提供している。長くて卒業後半年くらい。それくらいの期間で、仕事が忙しくなり、職場の中に人間関係ができてくる。

ジョブトレーニング自体は、生活改善、社会参加、講演会等のプログラムからなり、本人の希望とスタッフの判断により、1人1人に合わせたプログラムが組まれる。

生活改善プログラムでは、決まった時間に事務所に通所し、生活のリズムの改善や体力作りを目標にする。社会参加プログラムでは、ビルの清掃、地域商店街での手伝い、企業から委託された文書入力など活動を通して社会参加を促していく。各種講演会では、パソコンの使い方、履歴書講習、金銭感覚教育など、社会参加に際し有益であると思われるスキルや知識の獲得・向上をめざす。

そのほか、カルチャーDAYとしてフットサルや調理、健康体操などを通じ交流が図れるイベントを行っている。

社会参加プログラムは参加に応じ、最大で月額負担金50%が支払われる仕組みになっており、月謝の払い戻しを受けることになる。それを通じて仕事とその対価としての賃金について身をもって学ぶことができる。

職探しは基本的には本人が安定所などを通じて行う。その際に、安定所の説明や求人票の読み方などスタッフが相談に乗る。

⑦ 支援者の確保及び支援者に求められるもの

優秀な支援者を確保するため、全国の他の団体と合同の勉強会を開催し始めている。

支援者の要件としては、当該団体で行っている支援を「したい」と思うことが最も大事である。たとえば、ジョブトレーニングで、草むしりに利用者に行く場合、自分は、監督をしているばかりではなく、自分も一生懸命に草むしりをやることによって、それが、利用者の変化につながりうることを感じ、そこにやりがいを見いだせることである。

⑧ その他若年者就職支援事業について考えること

現状では、ジョブトレーニング事業で出た赤字を、キャリア・コンサルタント事業の赤字で補填している。NPO本体自体がきっちり収益を上げられる体制にしたい。

団体J

① 設立の経緯

代表者は少年院の法務教官の経験もある大学教授。もともと若年者の就職支援に関心があり、他の団体主催の就職支援のセミナーに関わりを深めていき、地元でのシンポジウムを企画しその際の来所者たちと団体を2002年に結成。NPO法人化は2004年から。

活動目的・方針は、「フリーターをはじめ、就労が困難な、引きこもり、非行、障害などの問題を抱えた青少年を、就労支援を通じて社会への適応を促す」ことである。

団体としての就労支援の基本的な考え方は、人が育つのは働く場においてなので、そこにつなげ、とどまらせる支援を行っていかうというもの。つまり、地域をベースに若者を雇用してくれる雇用主とのつながりを密にすることで雇用の場を増やし、NPOは雇用主と若者の双方ときめ細かく接することで、若者の職場適応を計ることを目指している。

② 現在の団体の構成

常勤はなく、事務局を含めスタッフ全員がボランティアで構成されている。現在活動中なのは、40人程度。個別の支援を提供するスタッフの年齢層は高くほとんどが30歳代以上。セミナーの開催に関しては学生ボランティアも活用している。

③ 支援内容

年に数回就職支援に関するセミナーを開催し、若者に対して個別の支援を提供している。若者と支援者の組み合わせは、基本的に居住地をもとに割り当てている。

セミナーには、セミナー参加者間のコミュニケーションを通じて悩みを共有し自信につながっていくプログラムや、履歴書の書き方や面接指導といった就職活動に直結するプログラム、そして就職体験を含む個別サポートプログラムが含まれている。

具体的支援の流れとしては、数回のセミナーの後、セミナー参加者に個別の担当者を割り振り、一定の期間に達成する目標をはじめに設定することを求めた個人計画表の作成を求める。さらに、2週間ごとに直接担当者と会う機会を設けると同時に、電話やメールなどで若者の状態に合わせ頻度を調整した状態報告を求めている。

就職体験として場を提供してくれる雇用主とは、他のNPOスタッフの個人的知り合いを紹介してもらうなどでつながっている。

④ 支援者の確保

若年者の就労支援に関心のある方を対象とした、セミナーの開催を行っている。今後さらに退職されており、時間のある方に呼びかけていきたい。

⑤ 支援者に望まれること

対象者に寄り添い、どこまでも後押しできる気持ちと、柔らかに心のひだを読む力のある人、社会性の高い人。

2. ジョブカフェ

ジョブカフェA

① 事業開始時期等

2003年（平成15年）6月に国が策定した「若者自立・挑戦プラン」のもとに、山梨県では同年11月に策定した「雇用創出就業支援プログラム」でジョブカフェの設置を検討した結果、2005年（平成17年）4月に国や関係機関との連携・協力の下、若年者の就業を支援するため、個別カウンセリング、就職情報の提供、職業紹介などの雇用関連サービスをワンストップで提供する若年者のためのワンストップサービスセンター、ジョブカフェを開設した。

② 構成と活動

ジョブカフェの運営は県商工労働部労政雇用課において行っている。県の労政課職員責任者（センター長）として配置されている。

県商工労働部、労働局、独立行政法人雇用・能力開発機構地元センター、県経営者協会が連携して運営に当たっている。

センター長の外に労政雇用課の職員数名、安定所3人、独立行政法人雇用・能力開発機構から能力開発支援アドバイザー2人（うち1人は非常勤）、民間からの委託のカウンセラー6人が業務を行っている。

③ 活動目的・方針

職業意識の希薄化や雇用のミスマッチなどにより、フリーターや早期離職の増加が懸念されるなど若年者を取り巻く雇用環境が深刻な状況にある。若年者就労支援のため、雇用関連サービス（個別カウンセリング・就職情報の提供・職業紹介）をワンストップで提供する。

④ 就労支援以外の活動

今年度からニート対策として、子供の就職に悩む親のためのカウンセリングや就職支援セミナーなど親へのサポートも行っている。また、「若者サポートステーション」と協力して行い、ニートの就労支援も行っている。

⑤ 他団体との連携

安定所や若年者地域連携事業を実施している県経営者協会及び当該事業を実施する中でのNPO法人と連携協力している。

ジョブカフェB

① 事業開始時期等

群馬県がジョブカフェの設置をするに際して、県政として地元ベンチャー企業を育成する方針があったため、2004年3月にジョブカフェ事業の運営を委託するベンチャー企業

を公募した。応募した企業に対して県の労働政策課が研修会を実施し、最終的に、現在の事業運営受託企業が残った。有限会社である。7月に「ジョブカフェぐんま」がオープンしたが、すぐさま現在のような形で委託されず、実施には、多少の経緯を経てから、2005年4月から本格的に事業を扱うようになった。

ただし、ジョブカフェは県内に3箇所あり、それらの事業は、一旦、県が所管する財団法人に委託され、そのうちの高崎センターについて、同社に事業の大部分が再委託されている。同社は、職業安定法に基づく職業紹介事業者の許可を得ている。

また、高崎センターの受付業務の一部については、地元の大学生を構成員の中心とするNPO団体に委託されている。

② 団体の構成と活動

代表責任者は元新聞記者で、キャリア・コンサルタントの認定を受けている者。来所者の相談に応じるほか、地元企業の事業協力を得られるように企業開拓を行っている。

そのほかのスタッフは10人。うち1人は非常勤で企業の人事経験がある。また、独立行政法人雇用・能力開発機構の地元センターから職業訓練等の相談などのために1人来ている。

このほか、受付業務は同社ではなく地元のNPO団体に委託されているが、そのNPO団体の受付スタッフが常時、別に2人いる。

上記のスタッフ等のほかに、ボランティアとして支援を受けた対象者のOBやOGが積極的に関わっている。

③ 活動目的・方針

若者による群馬の若者のためのジョブカフェを、「人の集まる・可能性を広げられる・さまざまなキッカケに出会える場所」として就職支援の総合的なサービスを提供する。

就業のための相談だけでなく、就労後の職場定着のためのケアに力を入れている。またよろず相談や、中卒者への進路指導も行っている。

④ 若年者支援以外の活動

企業の人材育成や人材活用の相談も受けることがあり、それに対応している。企業との信頼関係の構築の努力がいつも必要である。その結果、社員活性化と人材採用のための相談も受けるようになっている。企業とは個人的なつながりを大切にしている。その点では、求人企業は1200社ほど確保している。

⑤ 他団体等との連携

委託事業の実施に必要な連絡のほか、インターンシップ事業を実施するために、県・県所管の公益法人及び県経営者協会と連携をとっている。安定所とは、職業紹介が必要な時や、求人情報が必要なときに連携する等の関係にある。

⑥ 職業紹介機能

職業紹介機能を有しているが、安定所の方が求人数が圧倒的に多い等のことから、職業

紹介が必要な者には、適宜、安定所に行かせるほか、安定所には求人情報の提供について協力してもらっている。

⑦ 支援を受けるための手続き等

受付に来て登録する。その前に、ホームページで申し込むことはできる。来所が多いが3～4割はホームページから受け付けている。

ジョブカフェC

① 事業開始時期等

2005年（平成17年7月）に、佐賀県ではジョブカフェ事業が県中小企業団体中央会に委託されて開始した。同中央会が、若年者支援問題を扱うようになったのは、その2年前に地域求職活動援助事業（国の委託事業）の中で特定事業（新規学卒未就職者）を実施したときからである。

② 組織の構成と事業

責任者は県中小企業団体中央会の専務理事。所長（非常勤）、次長（常勤）のほか常勤の事務補佐員1名、常勤3名のカウンセラーと就活サポーター、開拓推進員、情報収集員（いずれも常勤）が配置されている。

県中小企業団体中央会は、厚生労働省（労働局）と県からいくつかの事業を受託している。「企画労働部」が担当している「若年者地域連携事業（厚生労働省より委託）」と「若年者就職支援センター事業（県より委託）」を「ジョブカフェ（施設名）」で実施している。

③ 活動目的・方針・内容

主たるものは以下のとおりである。

- ① キャリアカウンセラーを配置し、個別カウンセリングの実施
- ② 就活サポーターの配置により、高卒未就職者等の就職支援
- ③ ジュニアインターシップやキャリア探索プログラムの推進
- ④ 職業意識形成支援セミナーの開催（年3回）
- ⑤ フリーター常用支援セミナーの開催（年3回）

④ 業務目標

1日の来所者数50名、ジョブカフェ登録者であって、かつ、安定所に求職登録した者の3割の就職（県が策定した目標値）を目指している。

⑤ 若年者支援以外の活動

中高年の就職支援（併設の（「ワーク・ステーション」（「地域求職活動援助事業」－厚生労働省からの委託）で担当）、若年労働者の職場定着促進事業も実施している。

⑥ 職業紹介に関する他機関との連携

同じ建物の同じフロアに開設されている「ヤング・ハローワーク」、県内外の各安定所、

労働局、県、(財)産業雇用安定センターなどと連絡体制がとれている。

⑦ 支援を受けるための手続き等

ジョブカフェへの直接来所、又は、インターネットによってカウンセリングの申し込みを行う。

⑧ 支援者の確保

同ジョブカフェの支援の大きな柱の一つがカウンセリングである。関係機関の協力のもと優秀なカウンセラーを常勤で採用することができた(公募による)。また、研修、情報交換については、九州のカウンセラーの勉強会への参加や専門機関(心理カウンセラー)等との情報交換を行っている

⑨ 望ましい支援者の要件

キャリアカウンセラー、心理カウンセラー等の資格を有し、実践経験が豊富であること。来談者と同じ目線に立ち、寛容性と忍耐力が必要。

⑩ その他若年者支援事業に関する考え方

就職支援以前の段階にある若年者への対応が問題。また、職業観、職業意識が確立されていない若者が多い(親の働く姿をみていない)。やはり、基本的には家庭環境、教育環境の改善が問題であろう。

3. その他

(1) 企業

企業A

「JOB探しのベースキャンプ」を提供することを目標としている企業である。現在の代表取締役が創業した建設請負企業である。役員8名、社員13名。社長以外の役員は一部上場企業の役員経験者と証券会社等の出身者が半分ずつになっている。資本金は1億150万円(調査時現在)。年間売り上げ6億7000万円。

自社を企業活動そのものが社会貢献につながることを目指すベンチャー企業「ソーシャルベンチャー」と称している。自社の事業方針と理念については、「ソーシャルベンチャーとしての志」として、“競争社会で再チャレンジを目指す人を支援する”、“再チャレンジによる「ユーザーの成長」と株主に報いるため適正利潤を追求する「当社の成長」の2つを目指す”と表現している。

建設請負作業を「フリーター・求職者」に提供し、それらの人々が次の段階として安定した職業生活に移っていけるような住環境と仕事の提供を行っている。また、古物商の許可もっており、職業活動のための衣類を廉価で販売するサービスも同時に行っている。

具体的には、定住先を求める「フリーター・求職者」に対して、「JOB探しのベースキャンプ」として衣・住環境を提供し、次に「コンストラクション」と呼ぶ建設請負の仕事に日

雇い日払い賃金で従事する機会を提供する。住むことについての支払いも日々の決裁となる。それによって、仕事を通じた自己啓発を促し、働くことが安定して経済的な蓄えと余裕を得た求職者等には、さらに本格的住環境として「レストボックスフラット」という長期滞在向けの住環境の提供を行っている。こうした相互関連性をもつ事業を、「フリーター・求職者」がステップアップする支援を同社のビジネスモデルとしている。

「フリーター等若年層への実践的教育研修による就業支援」を行う企業

労働者派遣業で著名な大企業である。労働者派遣事業のほか職業紹介や労働者の教育研修事業等を行う人材総合サービスの大手企業だが、団塊の世代向けに「地方定住支援プログラム」や、発光ダイオードなどの最先端技術を駆使して農業就労についての問題提起をするなど幅広く事業を展開している。

フリーターやニート問題が社会的課題となっていることについては、「人材事業を通して社会の問題点を解決する」という創業社長の理念から取り組んでいる。現在、「フリーター等若年層への実践的教育研修による就業支援」として、20歳から30歳程度までの若年者を対象に、就職のための研修事業を行っている。

資本金は約83億（2005年5月現在）。国内には、人材派遣／請負、人材紹介、再就職支援、アウトソーシング、教育／研修という分野に分けて、30を超えるグループ会社がある。海外にも米国、カナダ、イギリス、中国ほか8カ国にネットワークを広げている。

創業は1976年だが、現在も代表である創業者が、大学在学中に「家庭の主婦の再就職を応援したい」ということで事業を始めている。1985年には、当時、日本で最初の例といわれたベンチャー企業投資育成会社を設立するなど、その時々々の社会経済の動向にいち早く対応した事業に取り組んできている。若年者支援としての「仕事大学校」はそうした事業のなかの一つである。

(2) 公共職業安定所

公共職業安定所は、「ハローワーク」を愛称とする国の職業紹介機関。厚生労働省が所管し、全国に約600箇所（出張所及び分室を含む）設置されている。職業紹介及び職業指導を行うほか、地域の事業主に対する雇用管理指導や雇用保険業務等を行っており、地域における雇用と職業についての総合的なサービス機関とされている。以前は、国民の間で自然発生した「職安」という略称で呼ばれることが多かった。

基本的には、就職先を探す求職者に対する職業紹介と職業相談を行うサービス窓口と働き手を求める求人者の求人申込みを受け付ける求人部門、雇用保険制度による給付その他の業務を行う雇用保険の部門が設けられている。そのほか、地域の実情に応じて、事業主に対して障害者雇用率達成指導や高齢者の継続雇用指導などの雇用管理に関する指導援助を行う専門官、地域の産業雇用情報の収集・整理・分析、提供を行う専門官、外国人求職者等の相談

や受け入れに関する業務を行う専門官等が配置されている。

新規学校卒業者の就職については、学生・生徒は、在学中は学校から職業紹介を受けることが一般的であるが、安定所は、学校と連携して職業や就職に必要な知識・情報を提供する講話や相談を行っている。もちろん、希望があれば、在学中に安定所から職業紹介を受けることができる。また、卒業後には、一旦就職して離職した者だけでなく、未就職者も安定所から職業紹介を受けることになる。本研究報告書でも、離職者や未就職者の相談を受け付けた事例が紹介されている。

対象所の特徴

本研究における調査に協力をいただいた安定所は4所あるが、その管内事情及び業務の概要等は以下のとおりである。

まず、1所は県庁所在地にあり、県の政治、産業の中心的地域を管内としている。労働局管内(=県全体)としても求人倍率は全国平均よりも上回る。隣接地域とともに冬期には積雪する寒冷地である。求人の業種や職種も特別な偏りはなく多様といえる。17年度の全体の求職者は、新規で18,005人、有効求職者は月平均で6,145人、新規求人数は26,547人、有効求人は月平均5,838人である(パートを含む)(同安定所の平成18年4月分業務月報から計算)。

調査を実施した当時の管内地域の雇用情勢は次のとおりであった。

月間有効求人倍率は、1倍を超えている。雇用情勢は改善しつつあり、緩やかな回復基調を辿ると思われている。最近では、新規求職者数も新規求人数も増加した。

新規求職者は、若年者の割合は平成17年度では30歳未満が37.5%であった。25歳未満の無業者、30歳未満の在職者の割合は幾分か増加傾向をみせている(在職者比率：平成15年度19.9%、16年度23.8%、17年度25.1%)。職業経験が乏しい者や離転職を繰り返す者は増えている。

なお、在職求職者の増加要因としては、平日の夕方のサービス時間を延長したことや土曜日にも窓口を開けたことの影響もあるが、景気回復を背景にこれまで非正規雇用にあった労働者の好労働条件や正規雇用への転職希望の動きがあることもあげられるとみられている。

一方、新規求人の状況は、雇用形態の多様化が進展しており、労働者派遣・業務請負・パート労働など、いわゆる「非正規社員」の求人は依然として高水準にある。正規雇用を希望する求職者との間にミスマッチ現象を生じているといわれる。

15～24歳層の平成18年6月の有効求人倍率は1.89倍(全国平均1.48倍)で、全年齢の平均の有効求人倍率1.12倍(全国平均1.08倍)を相当程度上回っている。同時に、完全失業率も他の年齢層よりも高いのは全国と同じ傾向である。求人は多いものの就職に結びつかない状況となっている。

また、中学・高校の新規学校卒業者の雇用環境は、年々厳しさを増している。特に高校新卒者を対象とした求人は大学等卒業者へシフトがみられたが、今年度は2007年問題を見据え

てか増加傾向にある。

新規学卒でない場合の若年者の就職については、求人状況から見れば、若年者層の有効求人倍率は高く、希望すれば応募は可能であるが、実際には、求人内容との関係から、経験・能力・常識不足等の理由により不採用になる場合が多い。

以上のようなことから、若年者に対しては、とくに綿密な相談をし、適宜に必要な各種援助を実施する。具体的には、履歴書の書き方、面接の心がまえ・受け方等について指導をするほか、職業意識が弱い者等については、カウンセリングを実施している。

地元のNPO団体やジョブカフェ等との協力・連携については、以下のとおりである。

＊NPOセンターとの連携

- ・ 県NPOセンターに委託して、企業人など様々な方を学校に講師として派遣し、職業や産業の実態等の「キャリア探索プログラム」を実施。
- ・ 「若者自立塾」、「地域若者サポートステーション」の実施団体と連携した支援を実施

＊ジョブカフェとの連携

- ・ フリーターと時間をかけて相談する窓口「若者じっくり支援コーナー」において相談をしている。そのうち、適職が決められない者、悩んでいる者、セミナーを受講希望の者等々の相談を依頼しワンストップセンターとしての機能を發揮している。

次の1所は、全国でもトップクラスの求人倍率の高さを数十年間維持している県の中核的な安定所である。県庁所在地ではないが、新幹線の駅があり、歴史的に商工都市として歩んで来ている。調査を実施した。17年度の新規求職申込者数は14,125人、有効求職者数は月平均4,676人、新規求人数は34,259人、有効求人数は月平均5,10人8である。地域労働市場で、求職者に対する求人の多さがわかる。17年度の平均の求人倍率は、新規で2.43倍、有効で1.64倍である。

若年者の就職についても、全体の求人とのバランスから雇用情勢の悪さが原因で就職困難が生じるということではない。若年者の職業準備性の弱さや知識のなさ、就職後の職場定着の不安定さなどは、新しい問題というのではなく、以前から新規学校卒業者やその他の若年者に往々にしてみられたものである。それには、それぞれ個人の状況にあった対応を行っている。地元のNPO団体やジョブカフェとの連携も行っているが、安定所でも相談機能を發揮している。NPO、ジョブカフェ、安定所のそれぞれが特徴を生かし、連携した支援を行っている。

所長が地元のNPO団体の代表と以前から交流があり、その団体の事業で休日に講演を行うなどしている。それは、安定所の機能と役割について、子の教育や就職問題に悩む親等に理解をしてもらおう効果があると考えている。地元組織の連携としては、そうした小さいといえれば小さいが、地道な活動を積み重ねていくことの意味が非常に大きいとの意識がある。

3つ目としては、巨大都市の安定所である。この安定所は、自所は住宅街を背景に求職者

が多い求職型で、管内人口は100万人を超える。しかし、住民は、通勤手段に恵まれており、通勤時間を1時間前後とれば大きな求人需要地域に就職先を探すことが可能である。職業紹介は、そうした立地条件を前提に他所管内の求人にも十分な注意が常時払われて行われている。平成17年度は新規求職者は44,333人（パートを含む）、新規求人は16,690である。自所のみで有効求人倍率を算出すると、景気回復が感じられている平成18年6月で0.69倍であり、自労働局(1.68倍)全体や全国平均(1.08倍)を下回るが、前述のように実態としての求人と求職の関係はより広域的に解決される地域になっている。地元は中小企業が多く、むしろ、地元企業の求人ニーズへの配慮が重要といえよう。

若年者についてみると25歳未満の求職者は減少傾向がみられ。平成18年の4月から7月では、前年よりも7.0%減少した。新規求職者全体のなかで35歳未満の若年者が占める割合は44.6%である。

職業紹介は、職業相談担当者を3名ごとの4つのグループに分け、原則としてグループとして求職者に対応する「小グループ担当制」をとっている。1人の求職者は、相談に来所したときは、自身を担当するグループのメンバーのうちの1人と面談等を行うことになる。

若年者のためのサービスとして実施しているものは、参加を若年者に絞った「ミニ就職面接会」、「担当制（マンツーマン）及び予約制による職業相談」、「若年者トライアル雇用制度の活用」などがある。このほか、再就職プランナーが配置されているので、同プランナーとの相談が行われるように誘導し、就職活動プランの策定援助を受けられるようにしている。

もともと、管内の学校が進路指導に熱心で安定所との連絡・連携が比較的よく行われているし、進路指導についての教師、保護者の関心も高い。また、地元積極的に活動するNPO団体があり、地元自治体の事業の関係もあって、日常的連携が行われている。最近、同NPO団体と安定所とで協議し、今後の連携と役割分担について、安定所が対応窓口を一本化する等の具体的な方法を話し合っている。

4つ目は、これまでの3つの安定所と比較して、地域全体の総雇用量がかなり小さい所である。県庁所在地を管内に含むが、歴史的には肥沃な農作地帯で、現在も農家が多い。全体で平成17年度は求職者が新規で25,138人、月平均有効で8,139人、求人については、新規で26,715人、月平均の有効で5,751人である。有効求人倍率は月平均で0.71であった（パートを含む）。

管内の事業所の産業別状況は卸売・小売業及び福祉・教育・サービス業の割合が多くこの両方で、全事業所の約60%になる。気候のよい伝統と歴史のある地域で、大労働市場が県外にある。県外に通勤することも可能であるが、地元志向をもつ若年者も多い。

求職者のうち、30歳未満の若年者は、月による若干の変動はあるが、常用雇用を希望する求職者全体のうち約50%である。雇用事情の厳しさの反映であろう。

こうした地域の情勢に対応して職業紹介では、丁寧な相談を実施しながら、通勤可能な県内の他所との連絡をするほか、ジョブカフェとの連携を深める等のさまざまな工夫をしてい

る。たとえば、安定所の窓口がジョブカフェと同じ建物の同じフロアにあり、双方が連続線上にあって、パーテーションも丈の高くないもので仕切られている。双方で来所者を他の一方に向けることが可能であり、かつ、来所者の相談の様子も、その気になれば窺い見ることができる。

もちろん、そのことの効果はプラスとマイナスのいずれもあり得る。しかし、ジョブカフェは地元の企業の育成と振興を図る県中小企業団体が受託しており、管内の雇用情勢の厳しさを考慮すると、今後の運営の成果に期待したいところである。

(3) 青少年支援センター

① 設立

2004年（平成16年6月）に設立。県（健康福祉部、教育委員会、警察本部）の事業として、四市が三年間の委託を受けて開始（現在、継続を申請中）。調査対象はそのうちのひとつ。前身は、相談を受けるだけのデスクワークしかなかったが、この時点から、継続支援（相談後のアウトリーチによる支援）が加わり、支援ボランティアの登録が始まった。

② 組織の構成

- ・代表者は、警察OB（もと警察署長）。今は、2代目で、自分から手を挙げて移ってきた。
- ・常勤は所長1人。ほか、月16日間勤務の非常勤4人。なお、同じ部屋に、少年サポートセンターの3人の警察官もおり、全員が協働して仕事をしている。
- ・活動目的は、困難な問題を抱えた青少年の立ち直り支援。活動方針は、すばやい行動、共通認識、関係機関の連携。共通認識とは、スタッフ全員が一人ひとりの子どもをはじめとして意見交換をして形成。関係機関の連携とは、この団体がつなぎ役になるということ。
- ・若年者支援以外の活動としては、「つなぎ役」として、他の機関の支援をこぼれた人（例えば、メンタルな問題を抱えた成人女性の相談など）に柔軟に対応している。他の行政機関などの負担も軽減できると思う。
- ・協力しあっている公的機関としては、児童相談所、児童自立支援施設、児童養護施設、中学校など、ほか、民間企業（就労支援ボランティア）もある。
- ・県の予算及び市の予算で経費が賄われている。ほとんどが人件費であとはボランティアの謝礼など。
- ・人員は、スタッフ5名に、少年サポートセンター3名を加え8名。そのほか、学習支援、就労支援、地域交流支援などに携わるボランティアが、就労支援42人、学習支援37人、カウンセラー23人、スポーツ・文化16人、地域交流61人、街角声かけ146人。
- ・職業相談、職業紹介、職場実習等の関わりとしては、安定所、ジョブカフェ、高等技術専門学校と関わりがある。対象者のニーズに応じて、先方に一緒に出向くなど。

③ 支援を受けるにはどうすればよいか

まず、本団体に何らかの形でコンタクトをしてもらい（本人、親、学校などから）、そのあと、本人の希望を踏まえて、職場体験を設定する。職場体験を通じて、意欲を出させ、耐えていけば、腕に職が付くということを理解させる。

④ 具体的な目標・成果

- ・一人でも多くの子どもが立ち直ること。
- ・本団体の活動についての、認知度を上げること。就労体験先を口コミで広げてくれたりすると実感する。
- ・（就労支援に限っての）実績は、職場体験が延べ30人、アルバイトが延べ11人、就職が延べ11人である。なお、設立以降、全体としては、およそ120人の子どもとかかわった。学習支援が多く、就労支援は一部である。

⑤ 支援者を探すための工夫

- ・就労支援ボランティアを探すのは、情報収集あるのみ。一人ひとりの職員の人脈を活かし、かつ、電話帳をめくっての飛び込みもする。東京と違って飛び込みをしても、怪しい就労先は少ない。

⑥ どのような支援者が望ましいか

- ・子どもに対する理解がある人。目線を合わせる。叱り上手、褒め上手。腕に覚えがある人も大事。

⑦ 若年者支援事業に対する感想

- ・青少年支援に関連する事業は、現場で必要なお金が付いていない。例えば、住まいのない場合、子どもを引き取らざるを得ないが、里親に対する補助は不十分である。
- ・関係機関が建前を言わずに、動ける連携作りが必要である。
- ・就労は、青少年の立ち直りのきっかけの一つに過ぎない。

第5章 調査結果からの支援要件

本報告書の第2章では、不安定就業の若年者の多様性から研究対象の考え方に関して検討した。また、第3章では、調査の対象となった団体等及びそれらの団体等が支援を行った若年者の特徴の概略を記した。そして、第4章では調査対象ごとに若年者の就職支援の状況を分析した。本研究会では、調査を分担実施した各委員が、それらの内容を踏まえて、若年者就職支援の実態と望まれる支援者の要件について意見を交換して協議を行った。本章はその要約であり、また、協議結果をもとに本研究のまとめに必要な基本的な事項を整理したものである。

1. 調査対象からみられた支援活動の特徴と傾向

各団体の活動で支援者が提供したもの、支援者に求められたもの

各団体・組織の若年者支援の活動は、それぞれに個性がある。特にNPO団体は民間活動であり、団体の目的や創設者の考え方等によって、活動方法や内容が異なり、当然のことに支援対象とする若年者の特徴にも違いがみられる。

とはいえ、活動方法に注目すると、第4章に明らかにされているとおり、大きく分けて3つの活動のタイプがある。第1は若年者一人ひとりに対して個別や相談や情報提供等の個別支援を行うもの、第2はイベントや講習・研修などの形で若年者をグループや参加者集団にまとめて援助を行うもの、第3は大学のゼミ等の特定の若年者集団の構成員に、若年者のための交流事業を企画・実施させることやジョブカフェの受付業務等の社会性のある事業へボランティアとして参加させて、自分自身の成長を促していくものである。このうち、本研究のとりまとめに直接的に示唆を与えてくれたのは、第1と第2のタイプのものであったが、第3についても、若年者の就職支援の方法や支援者に必要な要件について、非常に有意義な情報が提供された。支援を必要とする若年者の状況や状態の多様性がある以上、支援の方法もそれに応じて検討する必要がある、現実的な支援のあり方を探るための情報として役立った。

NPO団体は、地元地域の文化や歴史等との関わりの中で活動している。たとえば、団体Cや団体Dが活動している地域は、地域住民の教育への意識が高く、かつ、市民活動が盛んな地域であった。こうしたところでは、もともと不登校問題の取り組みや社会的自立のための市民活動の伝統があったり、自治体が以前から教育に先駆的な試みを行ってきて親たちが子どもの将来を展望した地域活動をする基盤があると、そういった地域事情と団体の目的が効果的に結びついて、活動を推進する力となっていた。

また、団体の設立者の体験や考え方が活動内容に与える影響は大きい。たとえば、団体Gのように設立者自身が若年期に不登校や引きこもり、あるいは、望まざる不安定就業を経験した者が、自己の経験をバネにして職業的自立支援に取り組んでいる例が把握された。そう

した例で目に付いたのは、支援の目標を対象者の実態にあった現実的なものに設定する努力である。たとえば、心身の障害や能力水準や行動上の問題によって労働市場で弱い立場になる人々に対する支援では、社会生活能力の実態、職業的な能力・適性等の実際を直視して、一足飛びに雇用労働者としての就職を狙うよりも、その人々の能力・適性に応じた社会参加を視野の中心に入れた支援が行われていた。

心身の障害が一定程度あることは明らかだが、公的機関による障害認定を受けられないという対象者については、NPO団体だけでなく、ジョブカフェ等でも公的措置や制度との関係で就職支援の難しさが強調された。支援が難しくなる理由の一つには、現場の支援者にそういった状況にある人々への支援の技術や知識が少ないことや、どこかにそれを求めようとしても簡単には入手できないということがある。さらには、知識等があったとしても、日常生活や就職に公的助成措置を利用できないことから、企業の採用メリットがほとんどなく、実際にはなかなか就職に漕ぎ着けないし、安定した職場定着も困難度が高くなるということがあった。

調査対象のなかで、個別支援を行っている調査対象団体については、たとえば、団体Jの代表が述べていたことだが、最近、団体Jでは、高校を卒業しなかった低学歴層が支援の窓口に来にくくなっている様子がある。ついては、それらの人々が気軽に足を運ぼうと思えるような施設・環境になっているか、広報を行われているかどうかを再考する必要がある。たとえば、民生委員のように地域の各戸の状況を日常的に把握できる者の協力を得た「足で稼ぐ広報」をする必要はないか、等について検討する時期がきていると思われる。口コミなど人づてに話をきいてNPO団体に支援を求めて来たという者はかなり多い。

次に、支援の際の危機管理については多くの団体ではほとんど意識されていなかった。たとえ、必要性は以前から認識していたという場合でも、実際には何も行っていないという実態があった。若年者支援は対人サービスであることでもあって、緊急事態の発生あるいは苦情や訴訟への対応等の用意は、今後はNPO団体の運営上の課題として重みを増すことになろう。団体経営者と現場の支援者の両方に、それぞれの立場と役割に応じた危機管理意識を醸成する必要性が痛感された。

NPO団体の活動の活動成果は、就職の実現という面に焦点をあてれば、地元の雇用情勢に影響される。現在は、支援対象の若年者が、広域的に異動して他の労働市場圏で就職先を探すというよりは、地元志向が強いということもある。同時に、大学卒業時に大都市地域での就職ができなかったことから地元に戻って求職活動をしたいという者や、ずっと自宅に引きこもり状態になっていた者がおり、それらの者は地元での支援を求めることになっている。

求職活動の段階になると、支援者は地元の求人情報をよく知って、地元企業の実態を理解していないと適切な助言等が難しくなる。そのため、支援者が、対象者に対して、地元や近接する安定所の公開求人等の利用を促すことや、支援者が安定所の求人情報から選んだ求人を対象者にみせて、応募を奨める等している。もともと、職業紹介機能を持っていない団体

が多いが、職業紹介機能を有している場合であっても、地元の安定所を利用して求人を探したり、職業紹介を受けるように案内したりするという例が多い。ジョブカフェも安定所の職業紹介機能と情報提供機能を活用していた。

そのため、求職活動の段階にもっていくことができる対象者のケースでは、支援者は職業紹介機関との連携をとる姿勢を保っていることが必要になる。NPO団体と安定所が双方の連絡窓口となる者を決めて連携の体制を整えようとしている例があるが、反対に、NPO団体がその意欲をもたない例もある。それはNPO団体が対象者に提供するサービスの内容と種類にもよるが、労働市場情報の重要性や求職活動支援の専門性を十分に認識していないことが理由になっている例があるとみられる。

ところが、職業紹介機関との連携をもたない場合こそ、NPO団体としては企業の採用についての考え方を的確に把握する必要がある。第2章2(3)で紹介した企業のニーズやフリーターへの評価をみるように、企業は不安定就業を続けてきた若年者には、職業上の責任感や信頼性に不安を持っている。しかし、なにか信頼できる技能等をもっているなどで実践能力があれば採用されることが期待される。そのため、支援している対象者の状態を企業の意向を知った上で、採用担当者や事業主にわかりやすく説明する能力が支援者に求められる。対象者の状態についての企業への説明能力は、採用だけでなく、職業体験、就業体験の場を企業や商店等の事業所から得る際にも必要になっていた。

自発的に結成された民間機関であるNPO団体は、サービス内容の設定や支援者の確保をはじめとする設置・運営の全般にわたり、公的機関とは異なって、団体の個性としての独自の方針がみられる。その結果、団体によって、主たる対象層が異なってくる。得意とする対象層がある。しかし、自団体のサービスが適合する対象者を選別するという態度を対外的に明確に打ち出していないところが多い。むしろ、支援を希望する者やその親等の関係者が団体の活動に関する情報を得て、ここならばなにか良い援助をしてもらえないかと団体を選んで来れば、団体の活動について一通りの説明をしたのち受け入れている例が多い。そのため、そうした対応が支援効果を確保できない対象者を抱え込むということになっている場合もある。民間企業では、自社が提供するサービスの内容とサービスの結果として期待できる範囲を明確にして、サービスの対象者を募り、その上でサービスの内容と応募者の状態との適合性が十分でなければ受け入れないが、これはサービス提供者としての責任を強く意識したものでもある。NPO団体としても、対象者の状態と自己の提供するサービスとの適合性から自らが対応することが効果的でないと判断された対象者に対しては、その者にふさわしい支援団体・組織等を紹介し、委ねる等はきわめて重要である。そのふさわしい他者へ回す能力は、日頃から地域で教育訓練、福祉、医療等の関係者、関係機関等とのネットワークが構築されていることで効果的に発揮される。

なお、調査対象のうち、安定所とジョブカフェは公的機関であり、就業への支援を求める

幅広い層の若年者を対象にしている。実際にも就業動機や支援を求める背景等からも幅広い層の若年者に支援を行っている。とくに安定所の利用層は広い。他方、公的機関であっても青少年支援センターのように設立の趣旨や支援組織の性格から、支援対象を絞って、その領域で充実した成果をあげているところもある。

支援を受けるためにはどうすればよいかについては、NPO団体においても公的団体・組織等においても、まず本人自らが支援を受けようと考え、意思表示の行動をしなければならないのが原則である。支援者のほとんどが、それを最低のルールと考えている。働くことは自らの意思によるのであるし、そのための支援は自分自身が希望する場合に受けることが基本なので、自らが就職を望むことを支援の申込みという行動で表現するのである。これはきわめて重要だと思われる。

もちろん、対象者本人が支援の希望を持つ前に親が事前の相談を行うことがある。それにいずれの団体・組織も快く応じるが、実際に対象者に支援を開始するまでには、必ず対象者本人から支援を受けたいとの希望を書面等の確実な方法で徴することが必要である。支援についてのインフォームド・コンセントの基礎であり、危機管理の際にも意義がある。働くことについて、人それぞれの考えと適応能力があり、いかような支援の申し出を受けても、誰しも個人の状況に応じた対応がなければ快く受け入れがたく、一方的な接触がなされることは効果がないばかりか当事者双方にとって不快や苦痛になる。調査対象となったNPO団体においても、現場の原則として、親の希望があるからといって、それだけで、子の支援を受け入れることはできないとしていたことは合理的な判断だといえる。

調査対象のなかで、自団体が行う事業の効果測定を大学の研究室に依頼して実施していた例がある。小学生から高校生までのキャリア教育を主たる活動内容とする団体で、当面の就職を目指す若年者の就職を個別に援助するタイプの活動団体ではないが、活動の効果測定を行うことは、現在の活動の反省だけでなく将来の事業展開に有益な情報を得ることになると思われる。

2. 望ましい支援者の要件

第4章の第1で、支援事例の分析から就職支援として対象者に提供されたもの等を取り出した。次に、第2で団体・組織等の概要をまとめ、団体・組織等の基本的な活動方針や活動内容を整理した。その第1で取り出された対象者に対する支援として提供されたものを第2で整理した活動方針等を参照しつつ整理したのが下の表5-1である。これは、各団体の活動で支援者が提供したものと支援者に求められたもののその実態的な内容を列挙したものになる。また、この表は次の作業によって作成した。第4章の74の事例の分析結果にみられるそれぞれの支援者の行動にその内容を要約するタイトルをつけ、タイトルの意味が共通する

ものをさらに実施時期（支援のいつの段階か）によって分類した。その後、タイトルで内容が重複するものを一本化して表を作成した。その結果、第3章の支援事例をもとに第4章で各委員が支援者の望まれるものとして提示した事柄を表5-1のとおり整理した。

表5-1 支援者が提供したもの、支援者に求められるもの

団体・組織等	支援者が提供したもの、支援者に求められるもの			
	対象者の状態の把握力	支援計画を作成・推進する力	地域の理解と連携の確保	職業・労働・求職活動の実際的知識、場を確保する力
就職の可能性が逡巡される対象者支援NPO	質のよい見立て、支援可能性の見立てができる	回復の道筋を見通し動く	地域とのつながり、地域資源の確保。適切な医療機関等へつなげる	履歴書等の作成指導。大人との接触の場の提供
年齢層が異なる対象層を支援するNPO		事業計画の作成後または作成予定について公表・広報する	地域自治体からの委託・後援等への積極性	職業等をテーマにした事業等による気づきの場の提供
引きこもりの社会的適応支援を特徴とするNPO	状態別に各種事業を設定し、的確に提供できる	対象者が状態別に参加した事業をすすめていく力		社会適応のための共同生活の場、技能連携高校及び学習訓練の場としての企業の設置・運営の力
就職までの条件が異なる対象者支援を行うNPO	正確な見立てができる	状態にあった具体的な課題を少しずつ与える等の計画性、適時のアドバイス	他機関、幅広い人材との調整能力、医療機関等と連携する力、行政機関から信頼があること	組織での勤務体験の豊富さ。社会の仕組み・規則を知っている。就業に役立つ自己アピールの助言ができる。体験や適性発見のための社会活動の場の提供
就労体験をプログラムの重点とするNPO	状態を見極めてプログラムを調整できる	段階的に目標を達成するプログラムを作成し、進行中に調整していくシステム	マスコミ等での広報、地元事業主の協力確保、行政機関等との連絡・協議ができること	就職セミナーや就労体験の場の提供
民間企業	ニーズの把握、自社サービスとの適合性の評価、就業動機の確認ができる	正規就業へのステップアップを明確化した計画作成と手段の系統的提供、提供する仕事の的確な選別	発注事業主等からの理解取得、グループ企業との連携等	職業マナーや職業行動の知識等。請負作業や派遣労働及び求人情報等を提供する実行力。幅広いキャリア計画までの相談支援の知識
ジョブカフェ1, 2	対象者の問題を見抜く洞察力	状態に応じた相談計画の実行	地元企業の責任者を知っていること。関係行政機関と連携を図ること	企業の視点や企業情報をもつ。求人等の情報を提供する。資格情報の提供、学習機会取得の具体的援助をする
ジョブカフェ3	身体的・精神的な障害の把握	引きこもり者の体力づくりから自信喪失回復、安定所による職業紹介までの計画的働きかけ	地域経済団体の参加。ヤングハローワークと拠点を近接させる	職業生活や就職の知識をもつ企業勤務経験者、学校教師、安定所の相談業務経験者等による相談による関係情報の提供。企業応募書類の書き方の指導実施
安定所	求職者としての弱点や真の希望の把握	把握された問題に応じた相談計画の作成(適性確認、提供情報の選定、自主的な求人選択、他機関の支援勧奨等までを含む)	学校等地元機関との連携の確保。地元企業の求人開拓、求人受理、雇用管理指導等を通じての関係確保	雇用職業に関する専門機関として労働市場情報、求人情報及び職業情報の提供。職業紹介。トライアル雇用等の場の提供。履歴書等の作成技術支援
青少年就職支援センター	社会経験豊かな大人の見立て	対象者の希望と力量に応じ、家族・学校関係の調整とも連動した計画の作成。問題行動にふりまわされずに(職場体験などの)肯定的な手段で対処する力	県、関係四市の共同実施。児童相談施設等とも連携。支援者の職業経験に対する社会的信頼性の高さ、すばやい行動(フットワーク)、関係機関との連携	職場体験、アルバイト等の紹介。住込み就労の場の提供

団体・組織等

	相談の知識・技術と対象者理解の科学的知識があること	行動を共にしていく人柄・仕組み	集団管理の力	評価を受けることに前向きな姿勢と自己研鑽
就職の可能性が逡巡される対象者支援NPO	専門性に基盤をもつかかわりメンタルな問題へ対処する	協働の重視		自己成長志向
年齢層が異なる対象層を支援するNPO	キャリアコンサルタントとしての取り組み、集団構成員の本業での専門性があること		体験の場でのファシリテーション行動を円滑にすすめる力	事業効果を専門家へ委託、カウンセリングの自己研鑽
引きこもりの社会的適応支援を特徴とするNPO		レンタルお兄さん等による根気強いアプローチ	他者との触れあい、交渉経験、仕事体験による習システムの提供	
就職までの条件が異なる対象者支援を行うNPO	誠実な姿勢と傾聴のスキル	静かで控えて落ち着いた人柄、よく人の話を聞くタイプの支援者を中心に多様な人材が必要	就業準備のための作業支援の力	
就労体験をプログラムの重点とするNPO	状況に応じて団体外も含めて人材資源等を活用	通所や就労体験を通じて絶えず対象者に支援のサインを送るシステム		
民間企業	対象者の状態に合わせた相談をする(カウンセリング技術を使うか否かの判断)	支援成果を把握し、フィードバックするシステム	参加型の学習の場を管理・運営し、対象者を動機づける力	事業成果をまとめ、企業としての法定および企業内の所定の手続きで評価を受けるシステム履行
ジョブカフェ1, 2	無条件の受容と傾聴の技術があること。適性把握のツールが使えること。臨床心理に関する知識を持っていること	相談の中断のフォロー。支援OB、OGの参加受け入れ。根気よく就職活動に向けたカウンセリングを継続する努力。励ましながら一歩ずつの変化を確認していく忍耐力	就職支援のためのセミナーの提供による参加者へ対応	企業との積極的接触等による自己点検が可能
ジョブカフェ3	カウンセリングの資格所有と相談の実践経験の豊富さによる専門知識・技術、信頼されるカウンセラー自身の人柄	対象者と同じ目線に立てること。寛容性と忍耐力。焦らずに取り組めること	就職支援のためのセミナーの提供による参加者へ対応	カウンセリングの学習会や地域の専門家との意見交換会で自己点検と研鑽を続けていること
安定所	傾聴し、的確な質問をする力。各種情報提供をしつつ職業理解や自己理解を促進する力	中卒者等への職場定着指導の実施。相談中断者への再開意思の適切な伝達		所属機関の養成事業のほか、職場でのケース検討、自主勉強会、地元関係機関等との意見交換等による自己点検と自己研鑽
青少年就職支援センター		見捨てない熱意。現場に足を運び、子どもに会い、「気にかけている」ということを示し続ける努力		地元関係機関等との意見交換等による自己点検と自己研鑽

支援者の要件についての各委員の意見交換は、当該表の内容を前提として、次のようにとりまとめられた。もちろん、調査対象団体等の運営・管理の責任者と現場の支援者が考える支援者に望まれる要件は一通りではない。実際には団体の性格や活動内容によっていくらかの意見の幅がある。しかし、それぞれの団体等からヒアリングによる調査を分担して実施した委員が共通して見出した望ましい支援者の要件は、基本的に7つである。

第1に、的確な見立てである。支援団体の多様性や支援対象者の多様性があるとしても、支援の成果を上げるために支援者に共通して求められるのは、支援対象の若年者が現実にとどのような状態にあるかを適切に見極めることである。そして、どのような方法によると、どのような状況の改善がどこまで行われ得るか、支援目標をどのように設定し得るか、という支援の具体的な見通しを立て、それに応じた支援計画を作成する力量である。それには、対象者の隠れた心身の不調や障害、あるいは就業に関わる特別な事情等の存在を見抜き、それ

それに専門機関や専門家の判断を得るようにすることや、その判断を得た後の対応が自らのサービス内容に適合するか、そして、それによって、いつまでにどこまでの状況改善が可能かという見通しを客観的に立てることができなければならない。支援者の感情移入や科学的知識・経験に裏打ちされた技術を持たない単純な熱意による取り組みはかえって逆効果になる危険が大きい。

また、対象者の状態を把握し、支援の方向性を見極めて支援計画を作成して支援を開始した後は、計画性をもちながらも、同時に、時間の経過にしたがって生じる対象者の状況の変化と支援の成果との関係を見極めつつ、計画をすすめていく力が必要になる。対象者の状態の把握と状況に応じた計画の作成・推進は支援者に求められる基本的な要件といえた。

第2に、団体が不安定就業の若年者の就職支援を目的とした団体として活動することが、地元の住民や地域の公的機関に好意的に受け入れられていること、少なくとも否定的な評価を得ていないことが前提だが、支援者には、その団体のメンバーとして、地域の労働、教育、福祉、医療等の関係機関や関係者と対話をし、協力を得ようとする態度が望まれる。

団体はそれぞれ個性があり、独自の活動方針があるので、得意領域等があることは前記1で述べたとおりだが、そうした団体の特徴は周囲の関係機関や関係者の協力を得ることによって、自団体の個性ある有効な支援機能につながる様子がみられる。

たとえば、支援を求めてきた対象者の状況から、自団体の得意領域でない支援内容が必要な場合や、自団体の力の限界を超える支援が必要になる場合は、そのことを早期に見抜いて適切なサービス機関の利用をガイダンスすることが重要になる。その際、実のあるガイダンスをするには、地域の連携ネットワークがなければならない。その点では、今回の調査では必ずしも十分なNPO団体ばかりとはいえなかった。しかし、一部のNPO団体では、医師や臨床心理の専門家等の活動参加を得ている例があった。そうした専門家の参加を得ることだけでなく、団体の外部に地域の連携ネットワークを構築し、それを利用するという力が支援者に望まれる。

また、そうしたネットワークは、地域の情報を把握することにも役立つ。その結果、支援を希望しつつも、支援先を知らない、あるいは、支援を求めることをためらっている若年者の存在を見出す原動力となる。

第3に、職業や労働についての実際的な知識と求職活動の技術を持っていることがあげられる。就職支援のプロセスは、職業意識や就職意欲の向上、職業マナーの習得等から、具体的な求職活動までの長さをもつ行程がある。そのなかで、求職活動の段階になると、支援者は地元の求人事情をよく知って、地元企業の実態を理解していないと適切な助言等が難しくなる。そのため、支援者が、対象者に対して、地元や近接する安定所の公開求人等の利用を促すことや、支援者が安定所の求人情報から選んだ求人を対象者にみせて、応募を奨める等し

ている。職業紹介機能を持っていない団体が多いが、職業紹介機能を有している場合であっても、地元の安定所を利用して求人を探したり、職業紹介を受けるように案内したりするという例が多い。安定所の職業紹介機能と情報提供機能については、民間の自発的活動団体であるNPO団体では、支援活動に独自の工夫を行っていることから、時には、それら機能が個別支援の適切な時期に十分に活用されないままに時間が経過してしまうことがあり得る。そのため、支援者は、求職活動の段階にもっていくことができる対象者のケースでは、職業紹介機関との連携をとる姿勢を保っていることが必要になる。

また、対象者がすぐには職業紹介に応じる状態ではないが、就業や労働の体験をすることが可能であり、かつ、支援として意識啓発や職業適性の確認等で効果的であると見通される場合には、その対象者に就業体験の場を提供することが求められる。したがって、支援者にはそうした「場」の提供を行う力が求められる。その力は、上記第2の地域の理解・連携の確保という力が基盤になって行使されると一層効果があると考えられる。

第4に、支援対象となる若年者の意思の確認を行う技術が不可欠である。そのために、相談の技術と知識、心理学や人間発達に関する科学的知識等を一定以上習得していることと、それらの向上のための学習努力を続ける態度が必要だといえた。

支援を行う前提として、支援対象となる若年者が真に本人の意思として、働くことを望み、そのために支援を受けることを希望しているということが原則である。

しかし、働きたいかどうかと質問すれば、必ず本人の真意が聞き出せるというものではない。若年者の意思の確認には、カウンセリングなどの知識・技術がもちろん重要だが、それだけでなく、青少年心理や職業キャリア発達についての基礎的な科学的知識があることも同じように大切になっている。

さらに、ここでも支援者自身が職業問題や労働問題の基本を知っており、労働市場や勤労者生活の現状についての基本知識を知っていることは、若年者の本当の希望や意欲を導き出すために有効に作用する。カウンセリング技術とともに、職業や労働の実態に関する専門性が若年者の意識と行動を適切に理解し、受け止めることについて支援者の要件として強調される。

第5に、支援者は支援をすすめるに当たって、熱意と根気が求められる。対象者と行動を共にしていく人柄が重要になる。不安定就業の若年者の就職支援とは、人間が社会の中で成長する過程を支援することである。それぞれに個性があり、状況が異なる人々を対象としていることと同時に雇用事情などの社会の状況も比較的变化がある。そのため、一人ひとりの能力や適性その他個性を受け入れて、社会の動向を考慮しながら対象者の成長を働きかけることになる。支援の見通しが的確であっても、成果を得られるまでの道のりは必ずしも平坦ではないし、短い路程とは限らない。そこで、支援の成果を対象者にとっての成果として位

置くことに熱意をもって、支援の計画性を確保しつつ、支援を現状に併せて修正する等の工夫を根気強く加えていくことがどうしても必要になる。

第6に、他者からの評価を受けることに前向きな姿勢をもっていることである。調査対象団体のなかで大学に事業の効果測定を依頼している例があった。事業効果だけでなく、支援技術の面でも評価を受けることがあることは望ましい。カウンセリングには、スーパービジョンが必要とされているが、そういった技術面の評価をそれぞれの専門家から受ける機会があれば、積極的にその機会を利用する姿勢は大変望ましい。また、支援を受けた対象者やその保護者、あるいは対象者が就職できた場合は、その就職先事業所から当該対象者の職場生活の状況を聞くことで、支援の成果をチェックするということであっても支援の適正化の確保と充実に大いに貢献すると考えられる。

第7に、複数の対象者をグループにまとめて指導する集団方式で支援する場合は、集団管理の能力が不可欠になる。ここで、集団管理というのは、集団の全員が一定方向に行動するように統制するというよりも、集団の構成員一人ひとりが自ら集団の共通の目標に向かって自分の役割を果たそうとするように促す、いわゆるファシリテーションの力である。集団の構成員一人ひとりが積極的に自分の役割を自覚し、実際に行動し、集団内の自分の存在感と自己効力感を得られるように促す力であり、そうした場の構成員力である。

以上のことが、支援者の最も基本的な要件として考えられるが、これらを現場のすべての支援者がそれぞれ有しているべきだということではない。それよりも、団体の活動状況と支援の段階に応じて、支援の現場をみた場合に、その現場に、これらの要件が備わっていることが重要である。したがって、団体の運営管理のなかで、支援者の確保や事務局体制の整備に当たって上記の7つの要件に留意していくことが強く望まれる。

なお、支援は一度、就職に漕ぎ着れば終了するとは限らない。その後、職場にうまく馴染めない等のことから職場適応に問題が生じることは珍しくない。そこで、実際の支援では就職後のフォローアップが大切になることが多い。就職後のフォローアップについても、上記の支援者の要件は重要なものとして求められるものといえる。

第6章 若年者就職支援のサービス・モデルと支援者の要件

本研究における調査の対象となった団体・組織等は、第4章で紹介したようにそれぞれ個性ある活動を行っていた。そして、第5章でそれらの個性ある活動を通じて基本となる支援活動の特徴と支援者の要件を整理した。本章ではそれをもとに、若年者の就職支援のサービス・モデルと支援者の要件をまとめる。

ただし、調査対象の多くは、就職を目の前の目的とする者に対する支援を行っていたが、なかには、就職にすぐさま向かうというよりも職業生活の基礎的な行動や体力等を習得することがまず必要な者に対する支援や、少年期からの意識啓発、キャリア教育という観点から評価される取り組みを行っている例があった。そこで、サービス・モデルについては、就職問題に直面した者への求職活動支援と少年期からの成長支援に分けて記載した。

1. 若年者支援サービスのモデル

就職問題に直面した者への求職活動支援

就職問題に直面した者についてもそれぞれの状態に多様性がある。対象者の状態が多様であっても、それぞれの状態を見分けて、その状態に合わせた対応が必要になるということは基本である。支援の実践の場では思いがけない要素が外から加わることもあるので、実際の支援の方法は、実に柔軟に選択され多岐のバリエーションがあり得る。そのため、ここでは、上記の基本に沿ったモデルを提示する。従って、このモデルはケースワーク方式等の個別支援だけでなく、複数の参加者を対象とする講座形式やグループワーク方式による支援においても具体的な支援行動の姿形が異なるだけであって、その内容においてはこの基本に沿ったものになるということ構成している。

<支援内容>

a. 対象者の意思の確認

支援の申込み行為によって、対象者自身が安定した職業生活に入ることを望んでいること、及び、対象者自身がそのための支援を受けることを希望していることを確認する。支援の申込みは電話やメールなどの方法も活用可能だが、最終的には、支援者が本人との面談によって全体像を把握しながら確認することが最善である。

b. 対象者の就職準備状態の把握

対象者との面談や作業観察等と通じて職業意識や職業興味、職業能力等についての基本的な情報を得る。支援者の支援との適合性や他の支援者の協力の必要性の有無、又は、他の支援団体・組織等への案内（リファー）の必要性の有無等を確認する。

c. 支援計画の策定

- ・希望する働き方と本人の状態との適合性の確認・・・適合性に問題がある場合は、希望の変更等必要な支援内容を計画に盛り込む
- ・目標を達成する際に問題となる求職者としての弱点の把握
- ・就職や働くことについての無意識下の、または、表現されていない真の希望の把握
- ・職業適性、興味・関心等の意識化・・・必要に応じて公的機関の専門窓口等の利用を促すことによって職業適性検査等のツール等を利用する

d. 働くことや就職することへの意欲の向上を促すこと

就職して働いている自己像を描くために、実社会で働いている人から面談や講演等によって現実感のある情報を提供してもらうことや、不安定就業の状態から安定就業に脱出した先輩の経験を知らせる等によって働くことへの意欲と自己効力感を高める。支援者が参考事例として情報提供をする等であっても提供の対象者の状況と効果がみられることがある。

e. 自己理解と職業理解を促進するための情報提供

- ・これまでの生き方、生活の仕方、働き方等について、経験の棚卸しや自己分析を行うための方法を教え、実際のそれらの作業遂行に協力する
- ・幅広い職業情報の提供と同時に現存する求人がどのようなものかについての知識を得る手段を教示する。また、実際に協同してそれらの情報収集を行う。たとえば、求人誌の利用、安定所の利用、インターネットの利用の仕方を教示し、そこで得られた求人情報等について分析し、それがどのような仕事を表しているのかを対象者が検討することに支援者は協力する。

f. 求職活動の知識・技術を身につけさせること

- ・安定した職業生活をおくるための職業マナーの習得を働きかける。
対象者の状態に応じて個別指導、セミナー、作業経験等の適切な方法を講じる。
- ・採用面接を受けるための知識と技術を教示する。
- ・応募書類の書き方の基本を教示し、作成作業を支える。

g. 求職活動を励まし、支えること

- ・採用試験を受ける前に、落ち着いて自分の良さをアピールできるように助言し、成功への期待感を表現するなどして求職活動を励ます。
- ・採用試験に失敗した場合には、努力をねぎらい、次にどうすれば良いかを相談する等して求職活動の継続を支える

- ・求職活動がうまくいかない時期には、求人情報を集める等の行動を共に行って理解者の存在に気づかせて励まし、落胆や心理的な落ち込みを支える。かつ、うまくいかない原因について共同で検討する。
- h. cからgの過程で関係機関や企業等との連絡・連携を行いながら、支援内容を地元地域等の一般社会にある実際の職場で働いた時に労働者として求められるものが体験できるような工夫を凝らす。また、gまでで成功の見通しが立たない場合は、支援計画を見直すこと
- i. 目的が達成された時には喜びと祝いの気持ちを表現し、安定した職業生活が実現することへの期待を明らかに表現すること
- j. 支援拒否等の場合の対応
対象者の意向を尊重しつつ、一度はその原因を問い合わせる。原因が支援者の側にある場合は、その原因の解消の妥当性や可能性を検討し、その結果を伝える。また、支援再開をいつでも可能としていることを伝える。

少年期からの成長支援

小中学校の児童・生徒は、就職問題が現実のものでなく、将来の夢や生き方を語るなかでの話題の一つになっている段階にある。こうした少年期に、勤労によって社会参加をすることについての考え方や、職業の世界の基本的な知識を学ばせるための父母の参加をベースにした地域活動や学校の指導の下に、安定所や実社会の職場を見学することで行われている。勤労や就職についての基礎セミナーや仕事の模擬体験をもとに児童・生徒が楽しみながら自然のうちに職業的発達を促されるようにする取り組みである。それらは、その後、就職問題に直面した際に現実的な考え方で積極的な求職活動に取りかかる動機につながることを期待される。少年期におけるこうしたキャリア支援活動については、調査結果をもとに、次の a から c のような内容を基本要素として盛り込んだ延べ 2～3 日を所要期間とする支援プログラムが考えられる。そして、d の事業効果の測定を行い、事業の充実に役立てることが望まれる。

<支援内容>

- a. 働くことや職業についての考え方と基礎知識の提供
働くことはどういうことか、どんな仕事があるのかという社会の中の職業活動についての基礎的知識に楽しみながら触れる。そのため、子ども達による職業の模擬体験の場を構成する。たとえば、子どもが将来なりたい特定の職業で活動している場面を設

定して、子ども自身がシナリオを書き、働く自分を演じてみる。その際、子どもの発達段階に合わせた職業上の課題を与え、その解決を求める等が考えられる。

(例)．学校の教師が、授業をやるために、①準備をする、②研修を受ける、③校長に報告をする、④授業でイジメを発見し、⑤対処する、といった場面を子ども達自身によるシナリオで子ども達が演じる。

b．職業と職業の関わりについての知識提供

ひとつの仕事が他のどのような仕事に支えられて成立しているか、一つの仕事にどれだけの人に関わるのか、一つの職業は他のどのような職業と連動して活動しなければならないのか、といった職業連関について楽しみながら触れる

(例)．プロ野球大リーガーはどういう人に助けられているのか・・・通訳、交渉人、マネージャー、ユニフォームの洗濯、スポーツマッサージ師、医者、ベンチの掃除人、球団の社長や事務員

c．労働市場の構造やルールについての基礎知識の提供

仕事を探すこと、働く人を採用することについて考えさせる。やりたい仕事をするにはどういう人にならなければならないか、この仕事をしてもらいたい人はどんな人か、を考えていく。

(例)．安定所の見学と求人検索の体験をしたあと、モデル求人を作って、相互の人に職業紹介してみる。

d．事業効果の測定

専門家による子ども達の意識の変化等の把握や父母、学校教師等の事業効果への所見の把握

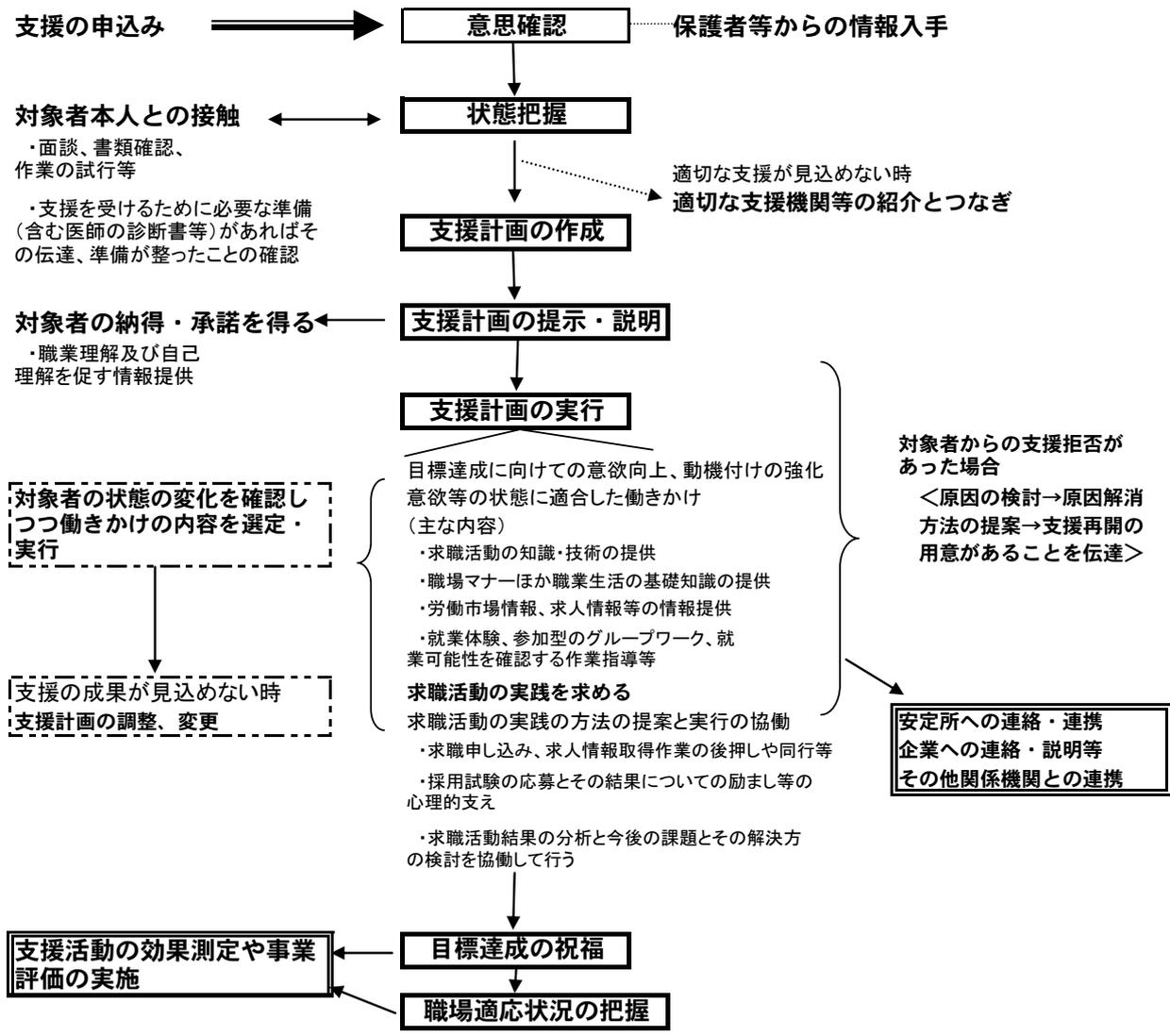


図6-1 支援の構成

2. 支援者の要件

ここに提示する支援者の要件は、NPO団体で若年者に接して就職支援を行う人々に求められる知識、技術等に焦点を当てている。

ところで、NPO団体等では、一人の支援者が単独、かつ、マンツーマン方式で対象者を支援するとは限らない。複数の支援者が協力して、または共同で対象者に働きかける例は多いし、NPO団体のなかでの事務局部門と支援現場の担当とで役割分担を行う場合は多い。また、支援に必要な知識や技術の水準や内容は、対象者の状態によって異なってくるだけでなく、当該NPO団体の支援目標や何をするかという事業内容によっても、複数の支援者間の役割分担のあり方によって一様ではない。

しかし、就職はその個人の人生の中で重要な行動であり、社会との関わりのなかで行うものである。そのため、就職支援は、個人の心身の状況にあった対応や社会のルールに沿った支援活動であることが基本となる。したがって、この2つの共通の基本のうえに具体的に支援を行う者がそれぞれの役割に応じて必要となる要件があると考えるのが妥当である。

そこで、本節に示す支援者の要件は、NPO団体で支援活動を行う人々の一人ひとりに必ずすべてが備わっているというものではないが、NPO団体の支援機能の全体のなかで対象者に提供される支援の要件を想定し、それを一人の支援者像としてまとめた。すなわち、支援のモデルに対応する要件としたものである。

また、能力や技術のレベルについては、それぞれの要件項目における目標を満足する程度を想定している。これについては、単純に関連の資格等があるという見方ではなく、実践レベルの水準到達を前提としている。たとえば、本研究における調査のなかでも把握されたことだが、民間団体認定のカウンセリングやコンサルタント資格、あるいは臨床心理士の資格所持者の実践の場での活躍度に対して、NPO団体の運営責任者や現場の支援者が必ずしも高い評価を与えていないという実態があった。しかし、それはそれらの資格等への不信というよりも、むしろ実践能力への期待の大きさが実態と合わないことが原因となっていた。それ故、それらの資格等の所持がそれぞれのNPO団体の活動に必要な基礎的能力を表していないということではない。

さらに、資格等の所持者への評価については、資格を所持していることについてきわめて自負心が高く、他の支援者との協調的あるいは融和的な行動を取らない場合に支援者としての評価が低くなっている。就職支援の実践の場では、雇用や職業についての幅広い知識や相談の応用技術が重要になることが多い。その意味でも他の支援者との協調的関係を築くことが資格等の価値よりも重視されてしまうということにもなったのだと考えられる。そのため、支援者の要件のなかに、「人柄」の要素を盛り込んだものである。

<支援者の要件>

a. 労働市場や職業についての知識

労働市場のメカニズムや労働力需給調整の社会のシステム、企業や求人についての知識

b. 職業生活と就職の実態についての知識

- ① 社会慣行、法律を含めた社会のルールとそれに沿った労働の実態と企業の雇用管理の実態を知っていること
- ② 職業生活のルールとマナー、労働法規、企業の考え方についての最新の知識

c. 求職活動の実際的知識

- ① 実際の職業についての広い知識をもっており、具体的な求職活動の進め方の知識と技術が十分にあること
- ② 求人探し、履歴書書き、求職活動を行う上でのマナーについての実践経験と知識があること

d. 相談の技術と知識

- ① 対象者の状態の把握
 - ・ 真の就職意欲や希望を見つけ出す能力（資質）
 - ・ 心理面の安定性や就職を妨げる障害についての知識と把握力
 - ・ 軽度の発達障害や人格障害等の障害、多動等の行動面のハンディについての知識と問題をみわける能力
- ② 問題の解決と自己のサービス内容、水準等の適合性を正しく判断する能力
自己のサービスが対象者の問題解決に適するかどうかを判断する知識と能力
- ③ 自己のサービスが適さない時に、支援に適する他者や他団体・組織を紹介する力
専門機関に関する知識を得たり、日頃のネットワークを作る力
- ④ 相談の技術
 - 傾聴等の話を聞く能力
 - 問題を把握する能力
- ⑤ 問題の解決に向けて援助を計画する能力
- ⑥ 客観的な見方、判断をしようとする態度
対象者を尊重し、受容しつつも、問題の所在や解決方法については客観的な見方、判断をしようとする態度

e. 集団指導の場合の集団管理の能力

- ① 集団の共通の目標に向かって一人ひとりが役割を果たせる場を設定し、運営する能力

② 集団構成員に参加型の行動で課題に取り組むよう一人ひとりに動機づける能力

f. 支援を続けられる内的・外的条件

① 信頼される人柄

忍耐強く支援ができる、対象者を受容できる人柄

関係機関から信用される人柄、困難が長引いてもあきらめずに寄り添う寛容さ

② 実社会の新しい情報に接する機会がある

③ 専門家や専門機関から活動についての評価を冷静に受けることができる

g. 若年者の行動特徴等についての科学的知識

① 若年者の健康・生理や若年者の意識の動向などについての新しい情報をもっていること

② 職業発達等の理論を知っていること

h. 職業キャリアについての科学的知識と職業経験

i. 公的機関や専門家との連携に対する肯定的態度

公的機関や専門家は、幅広い情報網をもっていたり、信頼できる専門的技術やツールを有している。それに関連して危機管理のノウハウをもっていることがある。そうしたことから、NPO団体は自主的な民間組織であるが、公的機関等と連携を図ることに肯定的であることは、自団体の活動の安定と信頼性の高さをもたらす効果がある。

資料編

1. 支援事例の概要

以下は調査で把握された支援事例の概要をご理解いただくための資料として作成したものである。実際には74事例が把握されたが、それぞれの団体等の方針、あるいは、支援者と対象者の関わり方等からくる事情によって記録を同一の形式で記載することはできなかった。また、すべての事例を記載しているわけではない。

事例1

年齢等 男性 20代前半 大卒 学力的には問題ない(中の上)

経過

当初の様子と支援者の見立て 営業職についていたが、ノルマがあり、合わないということで数年勤めて辞めた。

もともとやりたいことはあったが、それを仕事にするのか、それとも別の仕事にするのかというのか、そもそも決めたとしてもそれがあっていなかったらどうしようというのが最初の悩み。コミュニケーション能力は低く、自分の思ったことを言わずにやめてしまう。伝えることを怖がっている。分からなくても聞き返さない。友達は少ない。体力は普通、生活習慣も大丈夫。やったことのない仕事をできないと決め付けるところがある。前の仕事があり、学生時代はコンビニなどでアルバイト。一人暮らしをしており、お金がないこともあり、食べていかななくてはならないという意識がある。その中で、少しでも自分に合った仕事に就きたい。安定所に行ったり、インターネットでみたりしていたが、面接には行っていなかった。辞めた事は知っていたが、それほどのプレッシャーはない。

支援者の数等 最初は12人のキャリアカウンセラーのうち1人が、随時、本人が来所したときに対応していた。来所2か月して、担当を本人に決めてもらった。最初は週に3日くらい来ていたがその後2週間に1度くらい。

支援内容 昨年6月から11月くらいまで支援。9月末にいったん内定をとったのに断った会社があり、その時点だけ1か月くらい中断した。本人がこの団体はどんなところだろうと来所し、カウンセリングを受けたことから始まった(本人は、カウンセリングは正しいアドバイスをもらえるものだと思っていた)。そこで、自分がやりたいことは何かを考えてもらった(仕事についてどうなるのか、履歴書の添削、面接の実習などを一緒にやる。相手から見たら自分の面接の様子はどうかを考える)。その結果、人の話を分からないときは分からないといえるようになり、どうしたらいいか決めてほしいという構えがなくなり、自分で考えて自分で行動することに気付いた。人に言われて仕事を決めてもうまく行かないので、自分で決めて絞り込むということができるようになった。キャリアアカウンティングに当たっては、団体のスーパービジョンがあった。

顛末 支援の結果、インターネットで見つけた製造業の仕事に就いた。コミュニケーションを使う

部分が少なく、手先の器用さが生かされている。4ヶ月は続いているという連絡をもらった。

支援のポイント 支援者は、多くの仕事を知り地域差を知ること。対象者と一緒に取り組んでいく姿勢。相手の癖を知って同じところに戻らないようにする。自分で考えるようにというサポート。

事例2

年齢等 男性 20歳 学力の低い高校の卒業。読み書き、計算はできる。

来所理由 アルバイト経験（中古書店）しかないのだが、突然、正社員になりたくなくて相談に来た。

経過

当初の様子と支援者の見立て等 無料相談に来たことで、かかわり始める。おとなしくて自己主張ができない。アルバイト経験（中古書店）しかないのだが、突然、正社員になりたくなくて相談に来た。アルバイト経験しかない安定所においても仕方がないと思い込んでいた。

支援内容 アルバイトと言っても、正社員並みの仕事をしていることに気付かせて、職務経歴書をつくり、自信を持ってもらった。

顛末 安定所にいけるようになり、工場での生産管理の仕事を見つけた。家族はどちらかという、放任的。相談は3日（都合、2か月）。

支援のポイント 支援者に必要なのは、メンタルな要素を持っている人の対応。医者にみてもらうしかないが、知識をきちんと持つておくこと。

*メンタルな要素とは、精神疾患だけではなく人格障害領域も含むかどうか確認したが不明。

事例3

年齢等 男性 16歳 中卒 小学校から不登校

経過

当初の様子と支援者の見立て 小学校高学年ほどの読み書きもできない 漢字が書けない。LDではない。体力問題なし。コミュニケーション能力あり。職業経験なし。フリーターしながらでも何とか食べていけると思っていた。仕事は探していなかった。責任ある仕事をやりこなすことを目的にしていたが、そもそもやれそうだという見立てを持っていた子（フリースクールでよく見ていて、安心感、信頼感のある子）だった。

家庭 父親はフリーター、母親はパート。働くということが大事でない家庭。本人は家族を見て「あれでも働いていけるんだ」と思っていた。親も子どもが食べてさえいければよいと思っていた。

支援者の数等 支援を行なったのは、スタッフ9人に加え、ボランティア。そのうち核となるのは、自立塾のスタッフ4名、フリースクールの1名と代表。自立塾のスタッフ4名は、パン屋に2名、本部に2名の配置。ほかに農場に2名いる。団体が設けるパン屋（M市）では6人から12、13人のほどの面倒を見ており、農場では2～5人ほどの面倒を見ている。

支援内容 2005年10月19日から2006年1月20日まで。中断なし。もともとフリースクールに通って

いて、若者自立塾が始まったときに、「次の自分を創りたい」、「外に出たみたい」という理由で参加した。まず、農場に行き、朝起きる、朝飯作る、働く、夜寝るという生活自立を、1ヵ月半行なった。そしてM市に戻ってきて、配達を担当し、責任感を養った。その後、お金を稼ぎたいという理由で、求人誌の求人広告を見て、ファーストフードでアルバイトを始めて現在に至っている。なお、(小中学校生の)フリースクールのサブ・スタッフとしても活動している。農場に行った当初は、6時に起きることができず、無理やり起こすことはあったが、大きな問題はなかった。

顛末 仕事をするようになった。アルバイトではファーストフードでなんで食べ物を捨てるのかとか(パン屋はスローフード)、人間関係の緊張もあったようだが、毎日仕事のあとの集まりで話をし、慣れてきている。外でも働けるという自信が支援の成果。

支援のポイント 場の持っていた教育力でなんとなかったもので、支援者個人の技量についてどうこうはない。距離を取れること。チームを組んでおり、対象者を複数の角度から見れること。いずれも抱え込まないことにつながる。

事例4

年齢等 女性 19歳 通信制高校卒 調理の専門学校中退

経過

当初の様子と支援者の見立て 高卒以上の学力はあった。数学は苦手。体力はない。生活は昼夜逆転 挨拶はにこやかに返せるのみ。「自分から挨拶できるようになろうね」が最初の目標。職業経験はゼロ。本人はまだまだ自分は働けないと思っていたが、自立塾には入ってきた。インターネットでパン屋を見ていたら、若者の支援をする変なパン屋を見つけたというのが動機。仕事は探していなかった。

家族 家族の考えはよく分からないが、通える場所ができてうれしいという反応だった。親子の仲はよい。

支援内容 2006年1月から7月まで。最初2週に1回だけ、県外から通ってきていた 次いで、週に一泊になり、その後泊まるようになった。泊数で3ヶ月を満したので卒業。上記のとおり、本人がインターネットで調べてきた(若者自立塾を調べたわけではなく、パン屋として調べた)。

週一日でも通ってくるところから始めた。パンを袋に詰めるところでパンの名前を覚えて、商品知識をつける。調理の学校にいたことから、カスタードクリームを作ってもらった。当初は、棒立ち状態。手先は器用で飲み込みも早い、不安で動けない。パンの袋の縛り方一つでもこれでよいかと聞いてくる。一つ一つOKだよと行ってあげなければいけない。「しんどくてもやることやればいきていける」と言ってあげてがんばってもらった(この言葉は、多くの子どもに使っている。聞いてあげるのは大事だが、時間を決めて聞いてあげ、僕は解決して上げられないよとはっきり伝える)。どこかでいじめられ経験があったのかもしれないが分からない(特に触れるようなことはしない)。

顛末 今も、パン屋でアルバイトをしており、徐々にアルバイトの量を増やしている。以前の住所

からこの近くに越してきた。

支援のポイント 声が出る、聞ける、自分から要求する（仕事量が多すぎるとか）を目的としてきたが、これができるようになったのが成果。

事例 5

年齢等 男性 24歳 四大卒

経過

当初の様子と支援者の見立て 東京で、中国相手のベンチャーの正社員になるが、いじめに遭い、そのあと、三島の菓子屋に出向させられるが、そこでもいじめに遭い、結局、一年足らずの就労で引きこもり。その頃、甲状腺の病気も発症。今も、すぐに熱が出る。本人は、甲状腺の病気のせいだと思っているが、心因性かもしれない。コミュニケーション能力はある。ただし、潔癖過ぎるところがあり、他人にも自分にもきつい。しかし、気は弱く、引いておどおどする。働けない自分ではダメだと思い込んでいる。だが、失敗経験から働くことは怖いと思い込んでいる。地域でも、あの子は四大までいっているのという声があったそうだ。

家族 親は働いてくれといい、本人は返し言葉で、どこかで支援してもらおうといい、若者自立塾という仕組みを見つけて、何カ所か見学して、職員が優しくそうだという理由でここを選んだ。

支援内容 2006年4月から8月まで。ずっと寮にいた。まず、パン屋に入り、その後福祉に関心を持ち出したので、地域のボランティアセンターに出入りし、ボランティアを始めた。スタッフは、毎日話を聞いてやった。ちょうど、8月はじめに民間のボランティア・ステーションを始めた人がいて、そこで1ヶ月間のアルバイトをするという話がまとまり、自立塾は卒業とした。

本人の難しさは潔癖さだが、人の話を聞くなど面倒見もよく、他の塾生から信頼されるようになった。本人は重荷でもありうれしくもありといったところか。神経症的というか細かい人だが、保育園で、子どもにコケにされたと落ち込んでいるときに、ほかの塾生から、それはよいことだよと話をしてもらって持ち直したり、少しずつ修正されている。

顛末 9月半ばから、午前中は保育園での補助のアルバイトをしており、午後は文部科学省の事業で、専修学校と団体が組んだ、無償のプログラムでPCを学んでいる。

事例 6

年齢等 男性 20歳 中卒 高校は行っていない。

経過

当初の様子と支援者の見立て 中卒後、1年間ほど、スーパーでアルバイトをしたが、結局なじめず、引きこもり。学力のバランスは悪い。社会への関心は高く、トータルとしては賢い。体力はなかったが、農場ですぐに回復した。生活習慣も昼夜逆転していたが、すぐに治った。コミュニケーション能力はあった。とにかく家を出たい、自立したいので、働くのは当然と考えていた。

家族 本人の問題は、家庭の問題からきている。父が離婚していないだけでなく、(本人も以前か

ら疑っていたが) 本人自身は別の男性の子ども。母親とも兄弟とも口をきかず、家を出たかった。本人は、住み込みで出られるところとして、北海道の牧場のようなところを想像していて、当該団体が農業をやっていることを知って、家の近くなのに農業ができて住み込みなので惹かれたよう。一度やってきて、見て入ることを決めた。支援を求めたのは、母が探した情報による。その意味でも母が本人が家を出るしかないと思っていた。とにかく、親に対する不信が、本人の行動に大きな影響を与えていた。

支援内容 2005年10月から1月まで。まず、1ヶ月くらい、農場で働き、人間不信が強かったので、共同作業を通じてゆるやかな人間関係を体験してもらい、徐々に回復してもらい、「ここはいいところだ」と思い始めてもらった。この過程で話し方が変わって行き、「まあ、そうでしょうね。」といった、本心を見せない、さめた話し方がなくなっていった。その後、パン屋に移り、非常によく働き、これまででただ一人、パンが焼けるまでになった。パン屋では朝から晩までひたすらよく働き、休まないし、当てになる労働力なので、仕事を与えていくうちに、伸びていった。卒業時期になって、外に出ようという話をして、安定所に連れて行ってもなかなか出ようとしないので、3ヶ月間居残りアルバイトをしてもらった。本人は、ずっとここでよいと言っていた様子。支援をする上での困難はなかったが、同じ世代には心を開いていない(友だちを作る様子はない)。引きこもりの対人恐怖のあるメンバーとは異なっており、自分とは違うから、深く関わらなかったのかもしれない。本人のほうが内面生活ができている大人だと思う。

顛末 今は、工場でのアルバイトをしているが、1年間ちゃんと働けば正社員にしてくれる予定。この職場は、中小企業家同友会の東京支部の事務局と連携して探してもらった。社長は熱心だし、今は、中小企業も持ち直して人がほしい。昨晚電話して続けられそうかと聞いたら、やりますと言っていた。電話は1ヶ月に一度位している。

支援のポイント 人間信頼をどう回復していくかで、否定しないスタンスを取りながら、違う世界を見せるということを繰り返した。ほかの子供たちの話し合いの場につれてくるとか。とにかく、もともと家を出なければならぬし、働ける子だと思っていたので、彼の能力・努力を評価してくれる場所と出会えば何とかなると思っていた。

事例7

年齢等 女性 19歳 通信制高校卒業

経過

当初の様子と支援者の見立て 学力は不明。そう高くはない。言葉も少ない。書き言葉も幼い。食が細く、やせている。自分からは話さず、コミュニケーション能力は高くない。アルバイトをちょこちょこしていた。とにかく家を出たいと考えていた。東京の自立塾に行けば、東京で自活できるのではないかという考えもあった。とにかく住み込み(特に、仲居さん)という考えがあった。安定所に行っていた。若者自立塾のチラシもそこで見つけた。

家族 何年間も家族とは会話がなかった。全員が口をきかない。本人に対しても腫れ物に触るよう

に接していた。その結果、本人も家を出たいという気持ちだった。

支援内容 2005年12月暮れから3月まで。東京に出たかったという感情もある。地方の生きづらさもある。家から出たいのに、地方には仕事もない。会話に務めた。そのほか、ご飯を作る、ご飯を食べるといった、生活補助。パン屋では店舗で働いてもらった。話すのは本当は好きで、単に、話していなかったのが話せなかっただけ。最初は、一対一から、段々と話すようになっていった。孤立無援だったところ、話を聞いてもらえる、信頼できる大人がいるということに気付いていった。

顛末 就職は、安定所を通じて郷里の職場を探した。仲居の仕事に就職したが、一週間と持たずやめた。そのあと、自分でレストランのアルバイトを始めた。家から出たいが、その気持ちは以前ほどではない。親子の会話も増えている。郷里に帰る度に、少し話せたかもなどと言っていた。少し働けるようになった。

支援のポイント 話すのは本当は好きで、単に、話していなかったのが話せなかっただけなことがわかり、会話に務めた。

事例8

年齢等 女性 21歳 中学不登校 高校中退

経過

当初の様子と支援者の見立て 学校に行っていないので基礎学力は分からないが、賢い子。字もかけるし、計算もできる。対人恐怖で、コミュニケーション場面では緊張が高い。いじめられた体験があるのかもしれない。体力はあった。生活習慣も問題はない。アルバイト経験なし。母親が、自分としてはこの子に何もしてやれないと言って連れてきた。

家族 離婚家庭。母親が精神疾患で、父親は家を出ている。祖父母に育てられ、祖父はすでに死去。母親は自立してほしいと思っていた（自分は病気だし、祖母しか残っていない）。

支援内容 自立塾自体での経験は、2006年1月から4月まで。それ以前に、引きこもりの支援をするパン屋ができたという新聞記事を見て親が連れてきた。週一回から始めて、就労体験をしながら、引きこもりからの回復をしていたが、若者自立塾が始まったので、本格的にやるかという話になり、ほぼ連日来るようになった（自立塾だが通い）。パン屋の仕事を丁寧にバージョンアップしてきて、最初は、パン屋には関心はなかったが、おもしろいと思ったのか、はまった。今は店舗を任せられる。人に教えることもできれば、外へ一人で売って売り上げの出納簿をつけることもできる。問題はなかったが、「やれ」というとやってしまうので、無理をさせないことが大事。自信を持っていくにしたがって、対人的不信が解消されて、働けるようになって来ている。体験発表の機会でも、不登校から就労体験への経緯について何百人もの前で話ができるようになっている。

顛末 今は、パン屋でアルバイトをしてもらっているが、次にいけそうなステップになっており、今月から、1か月単位で専修学校にPCを習いにいき始めた。会計事務ソフトでも身につけたら、就職試験を受けてもらおうかと思っている。

支援のポイント 能力はあるし、「やれ」というとやってしまうので、無理をさせずに対人不信を解

消したこと。

事例 9

年齢 30歳

性別 男性

学歴 高校卒業

学力 学力は高い。英文原書購読、パソコンはシステム開発

来所理由 フルタイムのパソコン会社で過労、燃え尽き

経過

当初の様子 広汎性発達障害（アスペルガー）の診断がなされており、疲れやすく、顔に出た感情を理解するのが難しく、対人コミュニケーション能力が苦手で苦しむ。最初に会った6月から9月まで一言も話さず。内側に鍵がかかっている、扉をあける鍵と、ドアノブが向こう側の部屋の内側にあって、外側からは、つるつとした壁のような感覚を受けた。生活習慣としては病院を何回も入退院していたため、病院の通院が苦痛で、当会が発足したときに、病院に行かなくて済むんだったらこっちへ行きたいということを親に言った。「なぜ」と聞いたところ病院のデイケアは単純でつまらないということだった。

自殺未遂を2、3回繰り返した後だったので、混乱している、死にたいとだけ言っていた。就職のための仕事探しはまったく行っておらず働く意志はなかった。

ひとり暮らしだったので慰めで動物（かぶと虫、フェレット）を飼っていた。かわいがり愛着を持つが、ストレスがたまると天井にたたきつけて殺していた。

家族 両親は離婚し母子家庭だったので、家族は働いてほしいと切実に思っていたが、それ以上に、死んでほしくないという思いが強かった。本人は、二度とパソコン関係の仕事はつきたくないと言っていた。メンタルな部分で父親との関係がよくなかったため、それが本人の中の困難を生んでいる思った。就労に関しては、母親が一人で苦勞しているの、働かざるを得ないのに働けないという葛藤があると感じた。働いてもらわないと生活が大変ではあるが、一定期間、休職期間をおかないととても無理だということを母親、姉ともによくわかっており、本人の生活をバックアップしてくれた。母親、姉ともに家族会に参加してくれ理解があった。

支援者の数 実質1人が担当

支援者の見立て ①知能レベルは高い、②コミュニケーションが最も問題

支援内容 働きたいということで、母親と同じ外食産業で1週間働いたがだめだった。

次に、市民フォーラムのパソコンのボランティアをしてもらったが結構うまくいき、自分がやれることがあると自覚するようになった。パソコン購入、ホームページ作成などアドバイザーになってくれた。6月から会って、9月から結構元気になって、このレベルでやれるのなら、もう一遍仕事に戻ろうかなと言ったのがおよそ翌年の春夏ごろだった。その後、小さな会社で、パソコン販売、システムなどを扱う業者向けのところで働いたが3カ月でやめた。そこからは薄い関わりになった

が、その前後に恋人ができて紹介された。その職をやめたころ、親の許しを得て同居するようになり、昨年9月に結婚した。結婚1年前に、障害者枠でエレベーターの検査の仕事についた。「なぜそこで働いたの」と聞いたら、「何も使わなくていい、見ていればいい。給料は安いけれども、障害者枠で働ける」と言っていた。当初、障害者と言わずに、まずは働いて、その後、実は手帳を持っていると言っ、障害者枠にしてもらったので重い労働はなく、すでに3年間働いている。

顛末 障害者の市営住宅（家賃3,000円）に入り、配偶者もアスペルガーで障害者年金（2人で20万弱）をもらっている。障害者年金をもらうことを嫌だと彼は言ったが、私は「そちらがいいんじゃない」とは言い、最後はそれを選択した。女性を好きになったことがないと言ったのに、何で好きになったのか不思議だが、わかり合えるということかもしれない。支援としては約1年で、最初の会社で働くところまでであった。

支援のポイント ①家族の理解を求めたこと、②本人の興味、能力、適性に応じた仕事を斡旋し自信を持たせたこと、③障害者年金などの公的扶助の利用を促したこと

事例10

年齢 24歳

性別 男性

学歴 大学中退

学力 特に不自由さは感じなかった。

来所理由 統合失調症のリハビリのための通所を両親（父親）が希望

経過

当初の様子 アルバイトの経験もなし。

家族 就職することについては、父親は理解があるように見えて陰で働くことを強く要求されていると言っていた。だから、働きたい、もしくは一人で暮らしたいとよく口にしていた。父親が主体的に関わる。母親はうつ病で無理解で協力は難しかった。

支援者の数 実質1人が担当

支援者の見立て 体力、生活習慣、対人関係には問題なし。

支援内容 通所している3、4カ月でとても状況がよくなり元気になったので、「どこかでボランティアをしたい」「何かほかでやれることはないか」と言われて、週1回から、最後は週3回から4回、高齢者ホームのボランティアとして掃除や雑務にかかわるようになった。ボランティアではなくアルバイトをしたいと言い「力仕事は僕得意だから」とスーパーマーケットの青果部門を見つけてきて生き生きしながら半年働いた。

顛末 高齢者ホームのボランティアの記憶がよかったので、介護の資格取得を希望し資格を取る勉強に行った。その最中にひとり暮らしをしたいという要求があり、アパートで共同合宿して働きに行く他県の支援塾に半年未満入所した。その後は、資格を取り、スーツ姿で介護の事業所で「僕は働いているんです」、「ちゃんと給料ももらっています」と言って来た。「病院は通院しているの」と

聞いたら、まったく行っていないということだった。発病して3年ぐらいで、通常10年ほど投薬や通院が必要なはずだが、急速によくなった。

支援のポイント

最初の社会的活動の場（ボランティア）の提示

事例11

年齢 27歳

性別 男性

学歴 大学中退。ユニバーサルスタジオ・ジャパンが近くにあるという理由で、たまたま大学に入学。

学力 学力、体力等問題なし。

来所理由 新聞で講演会を知った父親が講演会に連れて来て、その後就労支援事業に参加するため来所。

経過

当初の様子 礼儀正しく、ひとり暮らしで自立していた。アルバイトの経験あり（カラオケの受付1ヶ月）。引きこもっていた時期があり病院に行っていた。元気にはなったが、やはり就労のきっかけがなく新規事業に参加した。ここで事業の説明会を当時行っていて、そのときにふらっと1人で来て説明を受けてその場で申込書を提出して帰ったのですぐに指導を始めた。

家族 両親、兄ともに医者。本人のみ医学部ではなく工学部（パソコン）。

支援者の数 2人が担当（1人はPCのジョブコーチ担当）

支援者の見立て ①本人が直接来所し申込書を提出しており自立している、②パソコンを常時使っていて知識がある、③静かなタイプでおとなしいので目標設定が出てこなかった、④コミュニケーションは問題なし

支援内容 パソコン講座が終了した時点で目標設定ができていなかったため、6ヶ月間インターンシップ（最初は無償、最後は有償ボランティア）としてコースの手伝いをさせる。常勤スタッフに相談役をお願いした。朝も遅刻しなくなり、時間にはきちっとして、電話を受けるなどの雑務をしてもらう。

顛末 「そろそろどうする」と聞いたら、「ジョブカフェに行きます」と言ってコンスタントに通って、就労訓練事業（受け皿の会社に派遣でウェブデザインをする）を探して卒業した。現在のスタッフの1人がジョブカフェのアテンダントだったので連携できた。

支援のポイント

①ひとつ上の現場体験を提示、②「ちゃんと考えていないと時間はすぐに過ぎていくよ」などと自分の判断を促す、③知っているジョブカフェの人を紹介

事例12

年齢 21歳

性別 男性

学歴 大学休学中

学力 高校・大学で飛び級、ものすごく頭がいい。パソコン関係の資格あり。

来所理由：就労支援事業。家族が社会的引きこもりの講演会や個別カウンセリングに参加。

経過

当初の様子 本人も家族も知らないだけでアスペルガーの行動が特徴的であった。体力は普通で、生活習慣も少し変わっているが普通、よくしゃべる人でマニアックな感じがした。普通に見えても一般的にはコミュニケーションは難しかった。

母親が連れてきた。本人は「だまされたつもりで来たよ」と言ってやって来た。説明だけ聞いて帰るという感じだったがその日半日帰らなかった。ほかの研修生と一緒にゲームで遊んでいて「やらないの」と聞いたら参加してくれた。みんなの指導ができるぐらいだったので、スタッフは何も教えることはなかった。

家族 家族が理解して対応すれば、自己肯定感や愛着形成など、一番必要だったものができ外に向かうことが可能。自立塾などで家族との関係を切るのはマイナス。

支援者の数 実質1人が担当

支援者の見立て ①高機能性自閉症のアスペルガーで通常のコミュニケーションは困難、②家族との関係の維持が重要

支援内容 高齢者のパソコン指導をし、こんな簡単なことを聞かれて教えてこんなに喜ばれるとは思わなかったようだ。

飛び級のため、自分の能力と人間関係をつくっていく能力がミスマッチだったと感じていた。そのため、いつもゲームをやっておしゃべりをしコミュニケーションを図るよう仕向けた。ジョブコーチ事業のいいところは、グループ指導なので不安感がなく、コーチ役がついて行き、受け入れ先はよく知っている人、よく知っているところにする。そこで親切にしてもらえる、優しく接してもらうことが大事である。

顛末 会に愛着を持ってよく遊びに来た。就職するよとって連絡が来てIT関連に就職した。2カ月来所し4カ月後に就職した。まったく仕事はしたことがなかったはずである。学校に行く気はないが、行かないと自分の所属がなくなると言っていた。就職で退学した可能性は高い。

支援のポイント

①グループ指導によりゲームやおしゃべりでコミュニケーションを図るよう仕向ける、②適した受け入れ先を斡旋

事例13

年齢 28歳

性別 男性

学歴 短大卒業

学力 学力、コミュニケーション能力は良い

来所理由 両親が最初に来所。そのときは「だめな子なんです」とはっきり否定的なことを言った。本人に関して1時間ぐらい話していったが、その後来所せず。姉がコンタクトをとる。

経過

当初の様子 簡単なアルバイトはしていた。一つのことに集中すると気分が悪くなると言って最初の頃はすぐ帰っていた。集団の中にいると気分が悪いと言っていた。自分はだめだというレッテルを持ち、コンプレックスが強かった。

家族 姉とは仲が良い。姉は東京在住。姉が本人を両親に対して「ちゃんとできるから」と言っただけでかばっていた。姉はエネルギー。両親は子どもと関わることを敬遠。就職した後、両親は感謝して来所。

支援者の数 実質1人が担当

支援者の見立て 両親が子どもに否定的

支援内容 元気になって、メール便の配達に従事。定期的に曜日を決めてずっといるようになった。

「やれるかな」というところで、体力づくりとか気力づくりでメール便に参加して、半年後に働きたいと言い始めた。「目標設定をどこにするの、決まらないと求人票をもらってきてもね」と言ったら、ジョブカフェに自分で行くようになった。

顛末 介護関係2ヶ所を選んで就職活動をした。自己アピール書の作成のため1ヶ月ほど悩んでいた。病気入院して介護してもらってうれしかった経験について語った内容を職員が聞きだしその内容を書いてだしたところ面接に通った。

支援のポイント

- ①目標設定をさせた。
- ②本人が望む仕事のために具体的なアドバイスや援助を行った。

事例14

年齢 30歳

性別 女性

学歴 専門学校卒

経過

当初の様子 対人恐怖症、目を合わせて話すことができない、外に出ることができない状態、入院歴あり、コミュニケーション能力はとても低い、フルタイム可能、肩こりがひどい。働かなければならないという思いが強い、親にも迷惑をかけているという思いがある。アルバイト経験1回あり。

家族 親は子どもの状態をあまり把握していない。アルバイトでも、娘は結婚すればよいという考え。本人は反発し、母親との関係が悪い。しかし、お金の負担は申し訳ないと思っている。働ければ、恩返しできるという考えがある。

支援者の数 主に1人

支援内容 まずは、短期のアルバイトを1日から始め徐々に増やしていった。ネットでのアルバイトの情報検索方を教える。来所後1年経過して、当支援者と2人で職探しを行う（インターネット等）。具体的には、ジョブトレーニングプログラムで商店街の手伝いをスタッフと続ける。来所後1年経過してから、自分から話しをするようになった。同じ実習先を続けた。本人の趣味を、他の利用者に教える会を実施。好きなことを生かす仕事を2人で探す。話し合いを通して、心の中にたまっていた悩みを初めて出すことができた。

顛末 現在、工場の計算業務のアルバイトを週5日。長期に移行する話しがでている。

事例15

性別 男性

年齢 37歳

学歴 大学中退

来所理由 親の説得で来所

経過

当初の様子 なにごとにも自信喪失。積極的に就職は希望するが、きっかけがつかめなかった。職業体験は塾講師がある。積極的に就職を希望していた。就職活動はしたが落とされ、無気力になった。

家族 母親のとの関係は悪かった、父親は本人の話しのなかに出なかった。

支援者の数 主に1名

支援内容 2005年10月から7ヶ月間。ジョブトレーニングプログラムを重ねる内に年齢的にリーダー的役割に。子どもが好きということだったので、本支援者の知っている養護施設をまず見てもらおうと、見学にいくなどした。

顛末 学童保育施設で非常勤の職に就いている

事例16

年齢 32歳

性別 女性

経過

当初の様子と支援者の見立て 完璧主義。仕事をやりすぎてしまう。もうこの年ではと年齢を気にする。感情の波が激しい。他所で相談をしていたカウンセラーに不信感をもっていた。過去の職業経験では漫画のアシスタントをしていた。就業意欲は高い。精神的な安定を保って就職活動をすれば、すぐ決まるだろうとみられた。幼少の頃から「いい子でいなくちゃ」というプレッシャーを感じて育ったという。児童養護施設の子どものまま大人になったような心理的状态に感じられた。

支援者の数 主に1名

支援内容 まず、話を聴く。作業をして、体を動かしてもらうことを中心にした。ここでの支援は

精神的安定を目的としたものである。愛されなかった不安をもつ場合は時間がかかるので、じっくり取り組んでいる。漫画、印刷関係でアルバイト程度の仕事は問題ないが、長期に安定してその世界の仕事をつづけていくのは難しい。

顛末 継続中

事例17

年齢 31歳

性別 女性

学歴 高校中退

来所理由 就職の希望や就職できていな焦りはかなりあり、自分1人での解決の難しさを感じ、変化を期待して来所。

経過

当初の様子と支援者の見立て 異性に対しての対人緊張が強い。就業意欲はあるが、実際には動けない。

支援者の数 1人

支援内容 支援期間は1年。10年前にまとまったアルバイトを体験した。その後はちょっと短期間アルバイトをした後、家にいる。就業意欲はあるが、就職活動はしていない。ジョブトレーニングを週1,2回午後のみ実施している。求職活動は来所3ヶ月後から開始した。

顛末 求人情報誌から本人が応募し、食堂でアルバイト中

支援のポイント

団体に通うことによって、他者に対して関心を持ち、同時に自分の身の回りについても注意を払うようになった。また、他の仲間との共同作業を通じて、対人緊張が緩和してきた。

事例18

年齢 25歳

性別 男性

学歴 高卒

学力 高卒程度

来所理由 家で何もしていない状況であったところ、親にすすめられて来所。

経過

当初の様子と支援者の見立て 社会適応のためのスキルはあるが、対人関係は狭く孤立している印象。双子の兄弟がいる。来所時は、就労意欲は強くなく、実感がもてない様子。他人と仲良くしたいという気持ちが強い。職業体験はアルバイトのみがある。

支援者の数 スタッフ全員が平等に接した。

支援内容 11ヶ月支援した。ジョブトレーニング、ホームヘルパー研修を受けてもらう。スタッフ

との関わりや研修での対人関係を体験してもらい、できそうな仕事を探した。ホームヘルパーは資格職業であることも情報提供した。

顛末 特養施設で勤務している。

支援のポイント

来所3ヶ月後からホームヘルパーの研修をして資格をとったことが自信につながった。

事例19

年齢 28歳

性別 男性

学歴 大卒

学力 学力は高くきっちりしている。しかし、注意力には疑問を感じる。

来所理由 一度就職したが離職後、3年間なにもせずにいたところ、親が心配して研修を受けるようにすすめた。

経過

当初の様子と支援者の見立て 注意欠損傾向がある。仕事上のミスを指摘されると、対人関係がまぶくなるといった側面がある。職業体験あるが、半年でリタイヤし、その後、3年のブランクがある。就労に向けたプランがない状況で親に勧められジョブトレーニングに参加。就業意欲はある。

支援内容 注意力の育成と自分のミスに対する指摘を受け入れることを課題として、ミスが発覚しやすい現場で経験を積んでもらうこととした（7ヶ月）。その後アルバイトの面接を始めていった。現在は、このまま継続できるかどうかを課題として実践中。

顛末 アルバイト採用（倉庫内整理）で働いているが、今後の経過をみている。

事例20

年齢 29歳

性別 男性

学歴 高卒後、専門学校中退

学力 知的能力は問題ない。

来所理由 テレビを通じて施設を知った父の勧めで来所。

経過

当初の様子と支援者の見立て 第一印象では、社会適応のための資質に関しては、まったく問題を感じなかった。しかし、元気がなかった。就職への明確な意志はなかった。

支援者の数 スタッフ全員

家族 親子関係にはトラブルがあるが、母親とは話せる。

支援内容 専門学校時の人間関係から通院。次第にこのままではまずいと思い始め、資格を取りに行ったりしていた。就職への明確な意志は無かった。対人関係に不安が強いという印象があり、い

ろんな人と話ができることが変化につながるだろうと考えた。ジョブトレーニングでビルの清掃に従事するほか、ホームヘルパー研修及び企業研修を受けてもらう。

顛末 現在、週5日のフルタイムでアルバイト

支援のポイント

ジョブトレーニングのビルの清掃でリーダーとしての役割を果たしてもらったこと。研修を通じて現場の経験を積んだことで、就労を目指す新たなきっかけを与えることができたこと。

事例21

年齢 28歳

性別 男性

学歴 大学卒

学力 知的能力は問題ない。

来所理由 母親に促されて母と2人で来所。

経過

当初の様子と支援者の見立て 人当たりがいい、作業もそつなくこなす。それなりの一般企業で正社員の営業職で働いた職業経験があるが、オーバーワークで身体をこわし家にいるようになったとのこと。母親と本人の2人で来所。人柄の良さは育ちの良さから。就労意欲・自立がどこまで本人の意志か不明。

家族 父親との関係は悪い。父親はエリート。母とは親子関係が密着している印象があった。

支援内容 ジョブトレーニングの実施のあと、関連の職場を紹介したところ就職。

顛末 支援のなかで就業体験した関連の職場で営業職に就いている。

支援のポイント

ジョブトレーニングや、関連施設での就労を通じて、自分の体力や作業能力の確認がとれたこと。親の視点以外の評価軸があることをジョブトレーニングを通じて理解させたこと。

事例22

年齢 男性

性別 27歳

学歴 高卒

学力 学歴相当でとくに知的能力に問題なし。

来所理由 対人関係にもう少し自信を付けたいという理由で来所。

経過

当初の様子と支援者の見立て 自分の意志で他人からお金を借りて来所。高校卒業後、フリーターをして生活。父親の定年退職が近いことに気づき、このままでは正社員になれる気がしないという思いがあったのではないかと。まじめな性格。

家族 親とは同居しながらも関わりは薄い。

支援内容 支援期間2005年4月から2006年5月まで。ジョブトレーニング、ボランティアを通じて、多くの人と話す機会を持ってもらった。その結果、就職についての考えが、現実には即していなかった（頭でっかちであった）し、自分の特徴や自分らしさを理解していなかったのが体験を通じて、自分自身を理解し、自分の今後の方向を見いだすことへとつながった。

顛末 人と関わらないような方面での就職活動をして、就職（倉庫番）したが、その後、離職。

支援のポイント

ボランティアや接客の仕事の体験を通じて、自分は人と話すことは苦手であるといった結論（自己理解）を引き出した。

事例23

年齢 29歳

性別 男性

学歴 大卒

学力 問題なし

来所理由 家で何もしておらず、離職を機に親との関係が悪化。親は若者の就職状況に対して理解しておらず、また世間体も気にしている。そうした状況から逃れたいという思いからセミナーに参加。

経過

当初の様子 大学卒業後2年間就職していたが、会社の待遇を不満に自己都合で離職。軽度の対人恐怖症。就労意欲はあるが曖昧。

家族 父は厳格、母は過保護。就職に関し親の期待過剰で関係悪化

支援者の数 1人

支援者の見立て 軽度の対人恐怖症で、我が強くプライドは高いが、自己評価が低い。体力は問題なし。就労意欲はあるが曖昧。

支援内容 就職セミナー参加者を対象にして、月に2回のフリースペースを設置しているが、その利用を促した。フリースペースはその名のとおりで、自由に交流ができる場である。そのほか週に1度の電話で連絡し、さらに就労体験をしてもらった。自信をつけながら求人を探すことを促し、企業説明会があることがわかったので、参加させた。

顛末 集団企業説明会で1社に採用された。その後は、心理的な支えになるように連絡をし、本人を啓発しているが、現在、半年の勤務が続いている。

支援のポイント

就労体験先で、若者の気持ちがわかり、面倒見の良い上司に巡り会えたこと。

事例24

年齢 25歳

性別 女性

学歴 看護専門学校中退

学力 専門学校の勉強にはついて行けなかった。

来所理由 今の状況を何とかしようと、家族の後押しもあり、自分から広告を見てセミナーに参加。

経過

当初の様子 暗い。外に出るのを怖がる傾向がある。学校中退後、6年間、自宅で家事等の手伝いをしていた。

家族 両親は厳しい。

支援者の数 1人

支援者の見立て 印象が暗く、支援にはちょっと時間がかかるかなという印象。

支援内容 年齢が高くなってきて、このまもうちにはおけないと就職を考えるようになった。個別計画表を作り、それに基づく行動を求めた。定期連絡や面談でその計画の進行状況を確認した。時期をみて就労体験をさせた。

顛末 就労体験先で、体験生からアルバイトとして雇用された。現在はパート採用。

支援のポイント

就労体験先の上司に恵まれ、遅いながらも仕事をこなしていくことができ、達成感を得るようになったこと。

事例25

年齢 26歳

性別 男性

学歴 大卒

学力 非常に高い

来所理由 親が連絡

経過

当初の様子 大学卒業後2年間働くが、外交ノルマに耐えられず退職し、2年間引きこもる。神経質。体力的にはちょっと非力。コミュニケーション能力は高い。

家族 親は過干渉

支援者の数 1人

支援者の見立て 頑固でプライドは高い。就労体験をするのが良いだろうが、2年間のブランクがあるのでゆっくりと支援していくのが望ましい。

支援内容 支援を求めてきた後、セミナーとしてではなく、すぐに就労体験の機会を提供した。初回の体験後は尻込みして、怖がったが、現場の上司との話し合いやきめ細やかな対応もあり、次第に働くコツを理解していった。フリースペースにも参加させた。

顛末 就労体験先でアルバイト採用になった。

支援のポイント 就労体験先の上司が丁寧に対応してくれた。

事例26

年齢 25歳

性別 女性

学歴 高卒

学力 高校入学程度、漢字が書けない、ミスが多い。

来所理由 自分で情報を調べてセミナーに参加。

経過

当初の様子 高校卒業後、1年半就労したが、ミスを繰り返し退社。以後4年ほど引きこもる。就労への意欲は口にする。対人関係に自身がない。緊張して体がかたくなってしまう。言葉の抑揚が単調。体力はあった。

家族 子どもが働けないことについて疑問を感じてはいない。早く働いて欲しいという感じ。それが本人にはプレッシャーになっていた。

支援者の数 1人

支援者の見立て 内向的だが、学力的に問題はなくごく普通。早く就労可能であろうとの予測。

支援内容 自分の事務所で就労体験をさせつつ、個人計画表の目標達成に向けた、個別的な支援を行った。一日の業務内容について日記を書いてもらいそれにコメントを付け返す。ミスについてはどこが悪かったのかを確認させ、指示についてはメモをとるよう指示するといった基本的なことを繰り返させた。何で間違えたのか自分で考え振り返ることをやってもらった。セミナー参加。

顛末 自分で安定所の求人票を取ってきて、スーパーのレジ打ちを受け、2つめで採用。現在その職場で働いている。

支援のポイント

働きたいという意欲を持ち続けたこと。また、それまでできなかった電話対応が、まわりに誰もいなくなったときにできたという体験を契機に行動が変わっていった。

事例27

年齢 29歳

性別 男性

学歴 大卒

学力 問題なし。ただし、動作は緩慢。

来所理由 セミナー参加によって、職業紹介の機会が得られると勘違い。

経過

当初の様子 7年間製造業で就労していた。上司が適正な評価をしてくれないとのことで離職。離

職後1ヶ月でセミナー参加。就労意欲は高く、セミナー参加中も合同説明会に参加していた。本人は、専門技術を生かせる仕事を求めたが、求人側は経験者を求めており、就労につながっていない状況だった。

家族 求職状況を家族内で相談するなど本人の就職に対しては肯定的関わりがあった。

支援者の数 1人

支援者の見立て 間を空けない方がよいのですぐにでも現場体験をしなければならない。

支援内容 企業に、利用者の状況を説明して受け入れをお願いをした。体験先の企業の上司に面倒見のいい人がおり、基本的な単調作業ながら、きっちりとこなしていった。

顛末 トライアル雇用を経て、正式採用に至った。週に2度ほどの状況報告。また会社側ともトライアル期間中連絡を取り合った。

支援のポイント 早く現場で身体を動かしたこと。

事例28

年齢 33歳

性別 男性

学歴 高専卒後に、大学卒

学力 偏りのある字を書く、計算が合わず、その確認に時間がかかる。

来所理由 姉のすすめでセミナー参加。

経過

当初の様子 見た目にもどうしても心配な要素が多くある。メンタルヘルスに問題があり通院している。人の中にいると圧迫されそうで怖いとのこと。

家族 早く就職して安心させてほしいとの希望を両親は持っている。病気は昔のことといったように、子どもの状況を把握していない。

支援者の数 1人

支援者の見立て メンタルヘルスに問題がありながら本人に就労の意志があるので、どういうことができるか模索した。今の状況で1人で仕事をしていくのは困難だろう。

支援内容 自分の事務所で就労体験。その後、市の福祉センターでボランティア活動。活動は日記の代わりにメールでその日の出来事を送ってもらう。セミナー参加。

顛末 継続中。国の障害者職業センターに依頼することを検討。

支援のポイント

働けないという状況に際して、きちんと自分の現状を認識する必要がある。

事例29

年齢 36歳

性別 男性

学歴 大卒

学力 問題なし

来所理由 親の世話になりたくないため就職を希望しセミナーに参加。

経過

当初の様子 4年間就労し、人間関係の悪化で退社。その後5年間引きこもり、そのため体力がなくなり生活習慣も乱れていた。

家族 親は子どもを信頼し支援していた。

支援者の数 1人

支援者の見立て 生活を整え、自信をもたせていくことが必要。

支援内容 個人計画を作成させ、その表に沿った目標達成のための個別支援を行った。時期をみて就労体験を組み入れ、就労体験先と本人との間に入って調整。就労体験中セミナー参加。

顛末 就労体験先でアルバイトへ移行し、正社員に。

支援のポイント 就労体験で自信をつけていったこと。

事例30

年齢 24歳

性別 女性

学歴 大学卒

学力 高卒以上

来所理由 就職したいが自信がない。なんとかしてもらいたい。

経過

当初の様子 学生時代にアルバイトで働いていた外食産業の中間管理的な仕事を任され自信を失っていた。

家族 特に影響はない。

支援者の数 2人

支援者の見立て 自信を失っているが前に進みたい気持ちは十分あった。

支援内容 インサイト2000と長期キャリアプランを実施。事務系ではなく接客系に自分が向いていることを自覚し、ウエディングプランナーとの面接後、ウエディングコーディネーターの仕事に決定。

顛末 4ヵ月後に就職（2005年1月～5月）

支援のポイント

本人がその気になるまで攻めながら（相談に乗りながら）待ったこと。

備考：インサイト2000：コンピューターによる職業適性診断システム。長期キャリアプラン：10年、20年先の長期にわたる将来を見通したキャリアプランを意識し整理すること。

事例31

年齢 23歳

性別 男性

学歴 高校中退

学力 高校1年程度

来所理由 22歳までは散々遊んだが、きちんと仕事をして普通に仕事をするのがカッコイイと分かったので、就職して正社員になりたい。

経過

当初の様子 文字通りの不良ファッション。挨拶はできるが、言葉が適切でない。

アルバイトはかなり経験している。

家族 父親と息子2人の3人家族で、本人は父親との交流はないが父親を尊敬している。

支援者の数 2人

支援者の見立て 問題は学歴

支援内容 2004年9月～2005年7月支援を行った。「人を採るなら、遊べる人間、友達が多い人間」との方針を掲げる社長の服飾関係の会社を紹介し、面接後即採用になった。サボりたい自分との闘いにカウンセラーが常に対応。社長も「頑張るなら面倒を見る」とサポートした。

顛末 就職後1年以内に退職。理由は今一番やりたい日曜野球を続けたいため。日曜日が休みの居酒屋に転職。将来の夢は自分の店を持つこと。

支援のポイント

本気で話を聞き、カウンセリングを継続していくことで、大人ときちんと話ができるようになり、自分の将来について自信を持って考えられるようになっていったこと。適切な時期に、適切な就職先を紹介したこと。

事例32

年齢 27歳

性別 女性

学歴 大学4年生

学力 高校卒業以上

来所理由 就職活動がうまくいかない流通やメーカーの営業職を受けるがすべて落ちた。ネックは年齢。人と接触する仕事につきたい。

経過

当初の様子 自分は資格をもっていないので自信がない様子。年齢の問題も影響している。

家族 両親と兄1人が対応した。

支援者の数 2人

支援者の見立て 人物は問題ないが、28歳で就職歴なしの状態から、自己分析の必要があると判断。

支援内容 2004年10月～2005年8月の支援。仕切りなおしのために自己分析を実施するも、応募できそうな企業に興味がない。応募したい企業は募集していないなどの現実に直面。考え直すことを勧めて数社受けるが失敗。9ヶ月のブランクの後に、支援者から連絡をして再度自己分析を実施。接客が好き→人が好き→人の世話ができるを確認。福祉分野へ挑戦することになった。県内に進出してくる企業へ応募し、人間性を評価され、乞われて就職。

顛末 地域の責任者として活躍。

支援のポイント

対象者はただだと時間を過ごすというだらしな部分があった。そのために、支援者は見捨てずに根気よくカウンセリングを行った。連絡を支援者からとって全員でサポートした。

事例33

年齢 24歳

性別 男性

学歴 高卒。18歳から24歳までニート状態

学力 高校卒業程度

来所理由 このままではいけないと急に気付いた。本人が自発的に面接を希望した。

経過

当初の様子 2005年4月までの6年間のニートの状態から脱して、就労への一生懸命さ、真剣さが伝わった。

家族 親はよく対応していた。

支援者の数 2人

支援者の見立て 対人コミュニケーションに問題があるが、きちんと悩んできた様子が窺えた。仕事をしたいという熱意は本気。インサイト2000の結果、性格的には「負けず嫌い」に本人も驚く。

支援内容 ①産業技術専門学校を紹介、②受験して合格、③金属加工を勉強、④卒業後自ら探した製造業で金属加工の仕事に就職が決まった。

顛末 就職（2005年3月～2006年3月）

支援のポイント

何より自分で気付いてニートを脱出できたことが重要だが、気付くまでの過程で、親が「仕事をしな」とプレッシャーにならない程度に言っていたこと、弟の就職・アルバイトなどを通していろいろな人と出会ったことが重要だった（本人談）。

支援者として、まず本人の対人コミュニケーションの問題を考え、溶接の資格をとることを勧めたことが本人の自信につながった。

事例34

年齢 27歳

性別 男性

学歴 短大卒業後に大学に編入。後に中退

学力 高卒以上

来所理由 正社員として就職希望

経過

当初の様子 今までに運送・製造・請負などの仕事をした。今は自立したい。就職活動では、安定所の紹介で求人広告による直接の応募で70～80社に正社員としてトライしたが、書類選考の段階で年齢的な理由で採用されなかった。ホワイトカラー以外を希望。

家族 家庭では本人任せ。家庭の影響力はない。本人独自の問題。

支援者の数 1人

支援者の見立て アトピーになり自信がない話し振り。話すときには上目使い。病院に就職活動を試みて失敗したためにさらに自信をなくしていた。

支援内容 2005年4月来所。本人の現在の悩みを聞いたところ、自己の「適性問題」であることが判明した。自信がなく、欠点を先に言って防衛した。支援者は彼の言葉に同調し、一緒がっかりし、励ましを与えた。安定所の求人広告を見て応募していたが、自分はできないと思い込んでいた。支援者は自身が開発した職業適性検査活用マニュアルを作成し、最適職種企業選択シートを用いて考えさせた。自問している間しばらく時間があつた。

顛末 2ヶ月後、シートを基に職種を限定し、入社試験を受けた。3社は不合格だったが、同年7月に4社目に正社員として採用された。

支援のポイント

①支援者自身が開発した職業適性検査活用マニュアルを用いて、最適職種企業選択シート記入で本人に適切な職種の限定を行ったこと、②支援者が本人と同調しつつも、良さを引き出し、条件との整合性を本音で話しあつたこと、③本人からプロセスを含め評価させ、「次回からは自力で出来る」発言をえたこと、④気力が充実すると、症状も軽快になる。就職後も自分を守るために、体調管理と就業時間と就業の質の管理を重視するようにアドバイスしたこと

事例35

年齢 23歳

性別 男性

学歴 文系大学卒業

学力 大卒以上

来所理由 就職を希望（自分にあつた仕事をしたい）

経過

当初の様子 アルバイトは学生時代にコンビニで働いた。自分にあつた仕事をしたい。学生時代に3社受験したが不合格だった。その後1年間は受験していない。

無業（引きこもり）

家族 就職は本人任せ

支援者の数 1人

支援者の見立て ①対人コミュニケーションについては自己主張能力が低い。②このままでは就職できないので何とかしたいと切羽詰った状態

支援内容 2005年4月5日に来所。本人が自ら語るほうではないので、話題を拡げ、雑談を多くした。適性診断（インサイト）を使い、外から自分を見つめ直す作業の手助けをした。インサイトは有効に機能した。情報系に向いていることを自覚させた。しかし、職務経験がないためにその能力をどう評価していくかが問題だった。正社員一本槍だったが、トライアル採用までこぎつけた。この場合は安定所の利用が鍵であった。支援者は情報関係の資格をとることを勧めた。資格取得後に就職。

顛末 2005年8月に就職。

事例36

年齢 35歳

性別 男性

学歴 高卒

学力 高卒相当

来所理由 就職を希望

経過

当初の様子 「対人ゲーム」にはまり10年間引きこもり。昼夜逆転はない。高卒直後、4年間建材業に就職。その後10年間無業。昨年3月までは今のままで何となく過ごしてきたが、4月～9月まで公共訓練施設で金属加工の職業訓練を受けた。10月から就職活動を始め、3社に受験して、全て不合格だった。理由は10年間のブランクで、ポリテク技能を評価されなかったため、自信をなくした。

家族 本人任せ

支援者の数 1人

支援者の見立て このままでは就職は不可能であると判断した。理由は企業の偏見。10年間のブランクに企業は拘った。

支援内容 再度適性診断をした。研修内容の提示と中断の中身の説明をした。「外に出て自己をさらす」経験の必要を感じて、3月に「自己PR会」に参加させた。安定所との連携・協力をえてトライアル雇用として20社の企業を受けて、2社に合格した。正社員を希望したので、支援者が開発した適性検査を受け、15社をリストアップして受験した。6社目に合格し、8月17日に入社した。

顛末 2006年8月17日に就職（支援開始は2006年2月）

支援のポイント

「対人ゲーム」の内容を聞いてあげたこと。支援者が本人に「共感し・驚き・ほめた」こと。（就

職までにカウンセリング4ヶ月間、安定所の求人検索に2ヶ月間を過ごして約半年の間ジョブカフェにいたことになる。)

事例37

年齢 22歳

性別 男性

学歴 米国大学卒。

学力 問題なし

来所理由 英語を活かした職業につきたい。弟がジョブカフェを利用したことがある。

経過

当初の様子 コミュニケーション能力あり。アルバイト経験なし。英語を生かしたい。就職活動をしてはいるが、現在は宅配便ドライバー。家族関係では高卒で既婚の弟がジョブカフェに来所して就職難を実感している。

家族 協力的

支援者の数 3人（主支援者は土曜日のみ勤務のため、他の曜日は他のカウンセラーが担当）

支援の見立て 英語を活かす仕事につきたいものの何が自分にあっているか具体的には考えていなかった。コミュニケーション能力は十分にあった。

支援内容 2005年9月24日～2006年6月まで支援。自分から来所して支援が開始された。支援としては英語を生かす仕事をメインにした。すぐに現金収入を望むため。とりあえず、アルバイトとして販売業に短期間従事。翻訳の仕事はあったが拒否した。自分から安定所を通じて企業の人と出会った。支援の結果アルバイトをしながら活動し個人の英語塾に決定した。そこで人脈を拓げステップアップすることに本人が納得した。

顛末 個人の英語塾に就職。

支援のポイント

望ましい支援者の条件は傾聴である。求人情報の把握が必要である。

事例38

年齢 33歳

性別 男性

学歴 大卒

学力 大学卒業以上

来所理由 中間管理職の現役だが、転職を希望

経過

当初の様子 既婚で子供はいない。学歴は十分あり、繊細なイメージを感じさせた。現在は営業を担当しているが、企業の将来が不安で、とくに福利厚生に不満感がある。

家族 家族は理解を示した。妻も一緒に支援を受けるために登録して雑貨店の夢をかなえたい考え。

支援者の数 2人。1人はカウンセラーで他の1人は職業訓練の相談・情報提供担当。

支援者の見立て 支援のメインは転職で、現状を改革して中堅管理職として活躍したい対象者だがキャリアは十分あり、もったいない。県内で受け入れ先は少ないと予想。リセットさせたい。

支援の内容 支援者であるカウンセラーに興味を持ち、パソコンで情報収集と役割を検討した。支援の結果、転職せずに今の会社でスキルアップをすることに決定し、産業カウンセラー資格講座を受講することになった。支援の成果は大きなステップアップの方針を自覚させてスキルアップの方法を提示したことで、それが功を奏した。

顛末 2005年5月～2006年1月までの面接で、現職に留まりスキルアップすることになった。

支援のポイント

支援者の経験が重要だった。カウンセラーの印象でスキルアップを図ることにつながった。望ましい支援者の条件は傾聴である。このケースの場合、県内では受け入れられる会社は少ない。本人は転職へ一歩押してくれることを望んでいたのだろう。

事例39

年齢 25歳

性別 女性

学歴 短大卒

学力 高卒以上で、栄養士の資格あり

来所理由 短大卒業後半年間アルバイト（食品の品質管）をしてから就職した。転職の相談。

経過

当初の様子 過去にアルバイトの経験あり。しっかり者でキャリアアップを望んでいた

家族 家族からの影響は不明

支援者の数 2人（土曜日以外に1人が担当）

支援の見立て 栄養士の資格を生かした再就職を切望していた。今の職場では将来の不安がある。責任感ややりがいのある仕事を求めている。

支援の内容 2005年11月～2006年7月にカウンセリング9回実施。栄養士の資格を生かした職種を望んでいる対象者の条件に合う職種の検討。

顛末 2社を断る。面接指導は何度も受けている。継続中。

支援のポイント

キャリアを生かした書類作成。職業条件のマッチングが課題。

事例40

年齢 25歳

性別 男性

学歴 大学中退。卒業試験を目前にして、教授との人間関係がうまくいなくて、中退。工学部（数理情報）

学力 試験をしていないので、正確なことはわからないが、計算力は専攻学部のことを考えるとそれなりの能力を有していたと思われる。読み書きについては、相談の中で会話から推察すると高校生卒業程度と思われる。

来所理由 自分から就職支援を求めて来所した。

経過

当初の様子 このままではいけないという危機感を持っており、親からも早く仕事に就くようには言わわっていたようである。

家族 大学を中退した直後の今年の初めのうちは、就職のことについては、家族から何もいわれていないようである。その後になって、少しずつ仕事の話が出始めてきて、本人も気になり出したようだ。

支援者の数 1人

支援者の見立て 2年間、引きこもり状態であったため、基礎体力、生活習慣、対人コミュニケーション能力ともに欠けていたように見受られた。特に体力面が心配。大学中退の際、人間不信に陥り、「鬱」であると病院で診断されており、薬も服用していた。医師の相談を重視していたように感じられた。本人もどうしていいのかが、分からない状態にあった。すぐに仕事に結びつけることの困難さを感じたが、本人が非常に素直で、どんな仕事でもいいから早く結果をだしたいという気持ちが強くあったので、アドバイスによつては、即、仕事に結びつく可能性があるのではと思った。

支援内容 平成18年8月初旬から1ヶ月。アルバイトなどを含めて職業の経験はない。求職活動はまったく行っていない状況であった。まず、本人が今、どういう状況にあるかの聞き取りを行い、相談を受けにきた内容について具体的に尋ねる。まずは家に引きこもらないで外の空気を吸うこと、仕事に従事するためには体力作りが必要であること、それと並行して各種セミナーへ積極的に参加をするようアドバイスを行なった。1週間たって、本人から、相談に来た翌日から1日3キロ～6キロ毎日走っていて、「今までとは違う自分があり、気持ちがいいです。体力もついてきたので、仕事探しを始めたいと思います」とのことだったので、同じフロアの安定所の窓口へと誘導。求職活動に入る。しばらくは静観していたが、3社位、面接を受け、なかなか採用にならないことに悩み、再度、相談を受けたが、2年間のブランクがあるわけだから、焦らずに取組むようアドバイスを行う。

顛末 面接を受けた企業の面接担当者より、病気を抱えていることを理解された上で、他の関連会社に紹介するとのことだったが、面接を受けた企業の直接の採用となった。

支援のポイント

本人の気持ちを良く理解し、真剣に取組み、偏見を持たずに対応すること。相談者に即応したアドバイスをケースバイケースで行う。

事例41

年齢 25歳

性別 男性

学歴 大学院中退。大学院生として約4ヶ月間学業に励んだが、教授や他の院生との人間関係に悩み中退（本人は空気が読めなかったと表現する）。理学部（応用物理）。

学力 計算は専攻学部のことを考えると能力はあるものと思われる。読み書きについても大学レベルだと感じる（本人にも確認）。

来所理由 母親にすすめられ一緒に来談。

経過

当初の様子 働きたいという意思是伝わってくるが、希薄さを感じた。塾講師（学生時代）の経験がある。就職のための活動は3年間、まったく行っていない。母親と一緒に来談したが（このことも問題か）、本人から働きたいという意思是伝わってくるが、本当に仕事する気があるのかという印象も受けた。

家族 家族は仕事に就いてもらいたいという気持ちを常に持っていた。

支援者の数 1人

支援者の見立て 3年間、引きこもりに近い状態であったため、基礎体力、生活習慣、対人コミュニケーション能力ともに、やや欠けているように見受けられる。特に、対人コミュニケーション能力が気になった。本当に仕事する気があるのかという印象も受けた。

支援内容 平成18年9月初旬から現在に至る。はじめに、本人が今、どういう状況にあるのかの聞き取りを行い、相談を受けに来た内容について具体的に尋ねる。3年間、仕事に就かず、引きこもりに近い状態であり、親もそろそろ就職のことを考えたらというので、共々に仕事探しに来たとのこと。仕事としては塾講師をしたいということであったが、「自己理解」、「仕事理解」に乏しい面が伺えたので、仕事探しをする前に、自分自身を知ることの大事さを伝え、9月は体力作りをすること、「ジョブカフェ」が実施している「プチセミナー」、「就職セミナー」に参加すること、県が実施する5日間の「就職基礎能力速成講座」の受講をするようアドバイス。母親も同席して現状での就職の困難さを伝え、確認を取り、了承を得る。求人探索をしてもらうため、同じフロアの安定所の窓口へ誘導した。「学習塾」の求人情報を引き出ししているようであったが、求職活動には繋がっていない。

顛末 相談を継続中。現在は、体力作りは実行していないようであるが、各種セミナーへは参加している。「就職基礎能力速成講座」の受講の結果を受けて、進捗状況を見ながらアドバイスを継続して行こうと考えている。

事例42

年齢 27歳

性別 男性

学歴 大学院（工学部）修了。大学院は留年をして卒業。在学中は熱心に勉学に励む。

学力 小さいときから成績がよく、読み書き・計算能力は相当に高かったと本人も述べる。

来所理由 卒業後、3つの企業に応募するも決定に至らず、焦りがあり遠距離だが就職したいと相談に訪れた。

経過

当初の様子 就職したいとの願望は強かったが、うまく面接が受けられずに最近では応募をせず、家の中にいることが多い。希望とする職種は工学部で学んだことを生かせるものであるが、他の職種の製造などででも、就職しなくてはと考えている。小さい頃から周りとのコミュニケーションが不得意で（自分の思い込み）、勉強する以外には自分を表現する手だてがなかったと本人は思っており、周りからも特別視されていたようだ。「遊ぶ相手がいないので勉強しただけ」と吐き捨てるように言ったのが象徴的であった。職業の経験はまったくない。

家族 両親が高齢のため、なんとか早期の就職をと希望している。比較的、おっとりした家庭である。小さい頃よりおとなしく学業の成績がよいということで、特に問題を感じていなかったようであるが、社会に出ることになり、慌てながらも口も出さず見守っている状態。

支援者の数 1人

支援者の見立て コミュニケーション能力の不足から積極的な応募にいたらないため、自信を失っている。しかし、人に伝える力は、本人が思っているよりは高い。

支援内容 平成17年7月に来所。通算6ヶ月支援。職業適性検査を実施。その結果では、自己評価の能力と自己肯定観が極端に低い。大学院で学んだことについても希望を失い、製造職を考えているとのことであったが、面談したところ口数は少ないが、本人が思っているほどに人に伝える力がないようには感じない。自信を取り戻してもらうために、ボランティア活動を提案したところ、両親と相談し参加を決め、週一回の当番参加をこなす。大学院での教授へのアプローチをも合わせて勧めたところ連絡をとったようである。平成18年1月に教授の紹介で就職が決定したとの報告があり、18年4月から就職（情報関係）。

顛末 大学院の恩師の斡旋で正規就職

支援のポイント

NPOの市民活動団体においての受付の有償ボランティアを週一回、半年ほど参加した。周りとの人間関係も少しずつではあるが改善。担当者から日数を増やすことを打診されたが、就職への意欲が出てきたため断り、就職活動を再開。メンタルヘルスに関する知識も必要であることを実感している。

事例43

年齢 20歳

性別 男性

学歴 高校卒業後、情報システムの専門学校卒業

学力 中の下、程度ではと思われる。パソコンの実力は3級程度。操作は遅い。

来所理由 専門学校卒業後、最初の就職先から断られたことで途方にくれ、母親同伴で訪れた。

経過

当初の様子 生まれつきの難聴であるが、身体障害者手帳はなく障害判定のぎりぎりのところである。そのためか動作や反応が鈍くコミュニケーション能力は低い。専門学校卒業後、家具メーカーに就職し、いろんな作業を経験させてもらったが、作業が鈍いとのことで3ヶ月後に断られた。真面目な性格で仕事をしたいと強く思い、自分にできることであればどんな作業でもやりたいと考えている。離職後は自信をなくし、相談時には自分で応募はしていない。

家族 家族は本人の将来を考え早く就職をしてほしいと強く望んでいる。他の兄弟に比べて動作が鈍いことで、絶えず「早くはやく」とせかされており、母親と祖母から口うるさく言われている。自分で考え動作する前に周りの口がでるので、自分で考えることが少なくなってしまう状況と推測される。

支援者の数 3人。キャリアカウンセラー、就活サポーター、県の高卒未就職就業体験担当者

支援内容 就職の手助けや将来のことを考え、障害者手帳について聞いたところ、母親も以前、病院で相談したが障害認定については、もう一度受けさせたいとのことだった。県の福祉センターを紹介し相談に行ってもらった。結果はボーダーラインで結局は認定にはならないとの報告を受けた。高卒未就職就業体験を受ける要件で、すぐには難しいとのことでコミュニケーション能力をつけるためにも、定期的に来てもらい自己分析からはじめ応募書類の作成の指導を行う。県の許可が出たので就活サポーターの協力で食品製造会社で食鳥の選別作業を体験した。本人は続けて働きたいとの意思表示を会社担当者にするが、作業が極端に遅いこと、工場内での危険性が高いことで断られる。ショックはあったが、気を取り直し求職活動をやろうという自信はできているとみられた。ヤング・ハローワークで求人検索し、鉄工所に応募したところ採用になった。1ヶ月で作業が遅いとのことで断られる。その後は家の人が相談に行くよう勧めてもなかなか動かない状態だったが、支援者からのアプローチで再度支援が始まる。

顔末 働く意思があり、真面目であることで、必ず仕事に結びつくと考え、短時間の単純作業（パソコン・データ入力など）を勧め、応募を考えてもらいたいと思い、相談を継続中。

支援のポイント

能力や人柄にあった仕事を探していくこと。

事例44

年齢 21歳

性別 男性

学歴 工業系の専門学校を卒業。遠距離を高校・専門学校と休むことなく資格取得についても意欲的であった。

学力 高校と同じ系列の専門学校へ進学。整備士の資格など取得しているが、読み書きの能力は低い。

文章にすることは特に不得意。数値能力は普通と思われる。履歴書作成時に漢字は間違いが多い。

来所理由 本人が自ら訪れ、相談して欲しいと声をかけてきた。以前、一回来所の経過があったが、その時はカウンセリングは受けていない。思いを決して声をかけてきたようだ。

経過

当初の様子 職業経験はまったくない。極度の緊張から最初の一言くらいで、あとは口をパクパクするが発声できない（場面緘黙か）。会って筆談より、電話のほうが意思の疎通が可能であった。働く意思はあるが応募にいたらない。安定所の窓口でも伝えることができない。

家族 両親共におとなしい性格。本人も小さい頃からおとなしくはあり、無口を特に問題視していなかった。しかし、大きくなるにつれて無口を通り越している状態に親も気づいた。社会にでて必要最小限のコミュニケーションをとるため言葉で伝えてほしいと本人に諭すが、変化がなかったとのこと。今は、父親が亡くなり、生活のため母親が働いている。母親と本人、妹の3人家族。1日で断られてでもいいから応募してみたらと、母親は少しずつでも前に進むよう、冷静に対応、応援している。

支援者の数 1人

支援者の見立て 慎重に相談をすすめる必要がある。他の機関の利用も考えられるし、実際に試みたが、今は慎重にしたい。

支援内容 地元の安定所に行っていない状態で来所。卒業して月日が浅いため、焦りはあまりない。同フロアにある安定所の窓口での求人検索をすすめたが、応募は一度もしていない。会話での筆談などによりコミュニケーションをとるも、なかなかすすまない。面談の方法に工夫したりするが支援の限界を感じ、他機関での相談も考えるが、慎重にしたいので母親とも連絡をとる。「若者サポートステーション」での、職業体験などが有益ではないかと考え同所に紹介する。今も両所で支援継続中。

顛末 相談を継続中

支援のポイント

焦らず、コミュニケーションに工夫をしながら奨めること。性格的に暗くはないため、社会で必要な最小限のコミュニケーションがとれれば、動作は鈍くないため仕事につながると期待している。

事例45

年齢 22歳

性別 女性

学歴 福祉関係のコースで専門学校卒業

学力 高卒相当かそれ以上

来所理由 事務職で就職を希望。卒業時に、経験がないし、それは難しいといわれて、応募を迷った。しかし、一度やってみたい。

経過

当初の様子 過去にアルバイトで販売を経験。事務職は難しいといわれたし、何が自分に向いているのかわからないこともあって、就職を迷っていた。1人で来て、公開求人情報をみたり、安定所のインターネット情報システムで求人検索を1人でやったりしていた。その後、就職したいので求人を紹介してほしいと職業相談窓口に来た。

家族 「事務職になりたいのなら、福祉で一度働いてから、それからにしてはどうか」という意見であった。本人は一旦、福祉関係を断念していたが、家族の助言で迷っているとのことであった。

支援者の数 実質1人が担当。合計2人で担当したことになるが、初回相談以外は、管理職相当の専門職員が全行程を担当。

支援者の見立て ①パソコン検索で情報を集めることが可能、②パソコン操作が一定水準出来たので、何とかなると考えられた。③消極的な面があるので、本人にはチャレンジ精神の重要性を強調した。

支援内容 1年以内のケース。支援期間は約20日。パソコン操作の技量をセールスポイントとし、チャレンジ精神を培うように働きかけながら、求人を探す。結果は、営業事務で紹介したところ、就職。

顛末 2006年2月に求職申し込みをして約20日後の同月中に就職。

支援のポイント

①本人の心理的な迷いの内容を把握したこと、②把握した本人の興味、能力、適性を求人事情に適合させた形で本人に提示したこと、③②を実行に移すについて、セールスポイントを明確にして、求人者に職業紹介をしたこと、④相談中に本人に自身の問題点及び状況への対処法を明示して働きかけたこと、⑤本人と本人に見合う求人とを出会わせる手段を行使したこと。

事例46

年齢 15歳

性別 女性

学歴 高校中退

学力 中学校3年程度がやっとか。

来所理由 養護施設を退所しなければならないので、住み込みで就職したい。

経過

当初の様子 養護施設の職員が同行して来所。高校を中退すると施設を退所する規則になっている。学力面を中心に能力的には中学生と比較しても高いとはいえないが、知的障害ではない。対人コミュニケーション能力に問題がみられた。会話が少なく、問いかけてもやっと答える程度。本人の希望や考えていることが十分につかめない状態だった。それまで、求職活動はしていなかった。

家族 東京（A安定所管内）にいて、別居。複雑な事情があって同居は出来ない。そのため、住み込み出来るところに就職したいと希望して紹介窓口に来た。支援の行程では家族と接触することも出来なかった。

支援者の数 実質1人で担当。合計2人で担当したことになるが、初回相談以外は、管理職相当の専門職員が全行程を担当。

支援者の見立て 求人の状況から職業紹介に至るまでが、かなり大変。就職希望地域、希望職種の変更等するなどなんらかの対策が必要。

支援内容 1年以内のケース。支援は1ヶ月経過で継続中。本人の希望が、①住み込みであること、②飲食店の調理または接客ということ、の2つであり、当初はそれに沿って求人を探すが、実際は応募できる条件の求人はない。そのため、本人にそれを伝えつつ、製造業の求人を探すが、やはり、「住み込み」の条件を受け入れる求人はない。そこで、親のいる東京のA安定所と連絡をとって、求人紹介を依頼した。しかし、現在まで、応募できる求人があったという連絡はない。施設の職員には電話で相談の結果を必要な範囲で報告している。この事例の条件に合致した求人を探しだすことの困難を痛感。

顛末 2006年7月求職申し込み。以後3回の相談を実施した。今後も、相談を継続する。

支援のポイント

①本人が施設入所者であり、かつ、高校中退のため、退所を迫られていることから、住み込みの条件を重視して求人を探したこと、②施設や他の安定所と連絡を取りながら、支援をすすめたこと、③本人の対人コミュニケーション能力及び学力の水準から、飲食店の接客という希望条件の見直しを求め、緊急に必要な「住み込み」の条件を満たすことが可能になるように希望職種を変更したこと

事例47

年齢 18歳

性別 女性

学歴 高校定時制在学

学力 高校卒業程度

来所理由 学校では求人がなかったので、就職先を探してほしい。近いところに勤めたい。

経過

当初の様子 母親が同行して来所。就職したいが、学校紹介では就職できなかった。卒業したら就職したい。自動車運転免許がない。対人コミュニケーションは良い。体力はない。アルバイトの経験等の職業経験はない。学校を卒業したら、自分の収入で生活するのは当然という考えをもっていた。

家族 本人にまかせていた。とくに問題はない。

支援者の数 合計2名。新規学卒として扱ったので、当初、ジョブサポーターが相談。職業紹介は窓口担当職員

支援者の見立て 対人コミュニケーション能力が高いので就職可能とみられた。

支援の内容 1年以内のケース。支援期間は約1ヶ月。本人の希望は、運転免許がないこともあって、自転車通勤できるような近いところで、正社員ということであった。

相談のなかで、本人の適性を把握し、自己理解を高めるとともに、体力や運転免許なし等を勘案

して通勤可能な工業団地求人を探し、製造業で電子部品の組み立て・検査係のパートタイム求人があったので、安定所から求人者に交渉し、正社員での応募の可能性を引き出した。同時に、本人には面接試験でコミュニケーションの良さを意識させた。求人者との面接の結果、協調性と堅実性があるとの評価を得て採用決定。

顛末 2月に来所し、数回の相談ののち、3月に就職決定。現在も勤務している。

支援のポイント

①本人の体力、人柄等条件を考慮して地元求人を探したこと、②地元の求人者に求人条件の変更を求めて、正社員応募の可能性を導き出したこと、③本人の長所である対人コミュニケーションの良さを本人に意識させて面接を受けさせたこと、④相談の中で把握した本人の適性等について話して、自己理解を高め、希望職種を求人と適合させたこと

事例48

年齢 18歳

性別 女性

学歴 高校定時制在学中

学力 読み書きを中心とする文書処理に関する能力は低い。コミュニケーション能力はよくない。

来所理由 親から勧められてきた。定時制に在学しながら、高校と関係のあるそれなりの働く技能を身につけたい。

経過

当初の様子 自転車通学をしていた。通学に支障がなく勤務できる場所であって、かつ、学校の先輩がいるところに就職したいという。高校の関係から、電気機械関係の職業で就職したいと希望した。挨拶等社会性に若干問題があるようであった。

家族 働くことを経験させようと考えていた。

支援者の数 実質的には1人。ジョブサポーターが担当。

支援者の見立て 言動に未熟さがあり、就職後にも就職先の理解が必要。

支援の内容 1年以内のケース。支援期間は約3ヶ月。新規学卒と同様にジョブサポーターが担当することとした。本人の条件である通学と両立する通勤条件と先輩がいるという条件を考慮して、ジョブサポーターが過去に関係していた企業に面接してもらえるどうか当たることとした。

本人の状態からも、すぐには職業紹介せずに、事業所見学を設定。5月に事業所見学をしたところ、詳細の条件が不一致で不調。

しかし、再度、7月に事業所と折衝し、本人を育てていくという目でみてもらいたいと頼む。その結果、正社員で印刷機の組み立て工として採用になる。先輩とも会って、行きたい、来い、ということのようだった。

顛末 4月に求人申し込み、5月に事業所見学したが不調。7月に再度、安定所から事業所に交渉し、「育てる」という観点で採用を認められ、就職。

支援のポイント

①定時制在学中だが、働くことについて本人と家族が意欲をもっていたことを積極的に受け止めたこと、②協力と理解を求めることができる事業主を支援者が知っていたこと、③即戦力にこだわらず、若年者を働かせながら育てるということについて、求人者の納得を得られるように訴えたこと、④本人に希望職種の見直しをさせたこと

事例49

年齢 35歳

性別 女性

学歴 高卒

学力 高卒程度

来所理由 大学受験に失敗して、家に引きこもりがちであったが、簿記2級の資格を取得。1級の資格を目指して勉強しながら、正社員で就職もしたい。しかし、正社員は実務経験がないので無理だろうから、どうすればよいか助言が欲しい。

経過

当初の様子 大学受験失敗後、親から「何でもよいから仕事をしろ」といわれ、少しやけになっていたこともあったという。引きこもりがちであったが、アルバイト経験（工事現場等の交通誘導）は卒業後に数ヶ月程度ある。その後、数年たってから、資格取得の本を読んで簿記を勉強し、2級を取った。1級取得のための勉強しながら就職もしたいという。高校在学中にもアルバイト（食品加工の仕分け作業、清掃業務）はしたことがある。理屈としては、実務経験がないことが正社員の就職に不利なことは理解している。その意味では現実認識があるが、実感として状況を理解していない。その反面で、年齢的に限界がきているので、今、就職しないといけないという焦りのような思いがある。

家族 以前は、親は、「何でもよいから仕事をしろ」といったこともあるが、今では、何もいわないとのこと。本人の無業の期間が長くなっているため、親は失望あるいはあきらめをもって、その状態に慣れてしまったと思われる。

支援者の数 1人

支援者の見立て うつむきがちで、声も小さい。体力等は問題がないが、話し方などに明るさや積極性を感じられない。これまで働かねばならないという気持ちはあったが、大学受験では薬学を目指して失敗し、その後、それ以外の職種にならざるをえないことなどからずるずると来てしまったという意識を持っていると判断した。

年齢（既に35歳）の問題もあるが、それよりも実務経験がないこと、働くことや労働市場について実感してもらうことが必要。ただし、現実認識がないとはいえないので、まず、時間をかけて求人事情にあった職種の選定幅を拡大させ、次に正社員（常用フルタイム）という雇用形態の条件を緩和させることで就職させることが必要と評価した。とにかく助言を求めて自らが来所したことを

大切にし、逆戻りさせないように働きかけることが必要と判断した。

支援内容 1年以内のケース。約3ヶ月相談し、その後、技能習得に入り中断中。まず信頼関係を築くため、現在の状況を中心に相談。次に、就職するまでのことで不安や心配な事項を確認、就職に必要なプロセスの説明をした。さらに、次回来所相談までの課題として自己分析、職務の棚卸しをするように求め、それに必要な自己分析表の書き方、職務棚卸し書の作成を指導。来所時には、自己分析表及び職務棚卸し書をもとに履歴書及び職務経歴書の作成方法を指導。履歴書等を添削するほか、応募書類の書き方、とくに志望動機について入念に相談、打ち合わせを行う。地元労働局主催の面接対策セミナーを受講してもらった。セミナーで「声が小さく暗いイメージ」であることを指摘されたとのこと。基礎的な職業技能としてパソコン操作で計算ソフトと文書作成ソフトの使い方を習得するよう指示した。

顛末 当初はうつむきがちで暗かったが、数回の面接をすると自分から志望動機の書き方を提案するなど主体性と自発性がみられるようになった。3ヶ月程度相談ののち、民間教育訓練施設で基礎的な職業技能（パソコン操作）を習得のコース（3ヶ月から6ヶ月間）を受講中。修了後に安定所に連絡をするように指示した。

支援のポイント

①良く話を聴いて、本人の弱点を見極めたこと（労働市場の実感的理解がないこと、暗さがあること）、②具体的な求職活動の方法を教示したこと、③具体的に弱点を補う方法を指示したこと（セミナー、職業訓練）、④本人の状況から担当を1人に限定したこと

事例50

年齢 26歳

性別 男性

学歴 大卒ただし2年生のとき2年間引きこもりで留年。中学卒業後にも2年間引きこもりがあったので、大卒時は26歳。

学力 大卒程度

来所理由 何の仕事に就いたらいいのかわからない。人の役に立つ仕事に就きたいので、紹介してもらいたいと思って安定所に来所。来所したところ、安定所の掲示板にある「フリーターのみなさんへ」の案内書きをみて、自分がそれに当たると受付に申し出た。

経過

当初の様子 言葉を選んで話すなどしていた。礼儀正しい。祖父から「人の役に立つ仕事」に就けといわれて、漠然と「人の役に立つ仕事」をしたいと考えていたようである。しかし、大卒時に応募した職種もばらばらで一貫性がないし、今、希望している「人の役に立つ仕事」のイメージを尋ねると、真顔で「ニート対策、介護関係の高齢者対策、食糧事情対策」と答えるなど、具体性や一貫性がない。本人の真の希望は「人に役立つ仕事」なのかどうか疑問があった。

家族 祖父に「人の役に立つ仕事」を選んだらと在学中から言われていたという。両親は健在だが、

ほとんど話には出てこない。

支援者の数 1人

支援者の見立て 慎重というか臆病さがあるように感じた。週1回程度のアルバイトで、あとは家にいるということで生活習慣には不安があるが、体力に問題はないとみられた。何をどうしてよいのか固まっていない状況だとみえた。就職には自己理解が必要で、そのための時間が必要と見立てた。

支援内容 最近1年以内のケース。支援期間は約4ヶ月。まず、本人の状況を話してもらった。次に、次回来所時に履歴書を持ってくると、なぜ人に役立つ仕事、社会問題に関する仕事に就きたいのかを文書にして持参するように指示。来所時には、持参書類をもとに希望職種の応募の可能性や、応募に必要な技能や資格その他の条件を確認するように求めた。また、「人に役立つ」仕事は、直接役立つだけでなく間接的に役立つもののあるのではないかと助言して、選択肢を広げる。さらに、持参書類を基に、自己推薦書を作成させ、自己の長所を再認識させた。また、当該安定所だけでなく学生職業センターでの利用を促し、具体的な利用方法を教示。選考会への参加希望に同意し、コンビニエンス・ストア関係の企業の一次面接に合格したので、二次面接の前には来所してもらい面接を受けるに際しての注意事項について教示した。

顛末 4ヶ月くらい相談した。学生職業センターで民間の求人管理選考会のチラシを自分でみつけた。行ってみたいと申し出たので、参加するように進めたところ、内定した。1年間の実務研修の後にコンビニのスーパーバイザー等の社員に採用とのこと。非常に喜んでいて、もしかすると、「人の役に立つ仕事」に就くというよりは、現状を打破し、会社員として社会からみられることを希望していたのではないかと感じた。支援を受けたことによって自分で行動できるようになったと評価できる。実務研修の後に採用になった。

支援のポイント

①漠然とした職業イメージを現実的かつ具体的なものにするように、自己点検等をさせたこと、②本人の申立とは別に本当の希望があることを感じて対応したこと、③面接突破のための注意を具体的にに行ったこと、④自分の長所を再認識させるなど自己理解を援助したこと。

事例51

年齢 20歳

性別 女性

学歴 短大卒

学力 短大卒程度

来所理由 前年3月に卒業した。事務系で求職活動をしてきたが、うまくいかない。どうすれば、事務職の仕事に就けるかと相談に来た。

経過

当初の様子 朗らかで明るいのが、数社応募してもダメだった経験で不安な様子があった。これまでに在学中からいろいろなアルバイトをしてきていたし、求職活動もやってきていた。こういう人が

どうして就職できないでいるのか不思議だと感じさせた。

家族 本人がしっかりしているので、家族の意見・意向を確かめる必要なし。

支援者の数 担当者1人

支援者の見立て 在学中に秘書検定2級、ワード、エクセル3級、硬筆書写技能3級を取得し、アルバイト経験も上手にしていることから、職業意識、職業観はしっかりしている。能力的にも何ら問題ないし、個別対応で早期就職が可能と判断。もともとの能力は高いが、自己の長所を採用面接で伝えられないこと、アルバイト経験をうまくPRに使う技術がないこと、求人の選定がヘタで応募が集中する競争率の高い求人に応募していることから、悪循環に陥っていると評価した。

支援内容 最近1年以内のケース。支援期間は約2ヶ月。まず、これまでの求職活動の内容・方法、アルバイト経験の有無を逆編年体方式で述べてもらった。アルバイトは職歴に入らないと誤解していたので、アルバイト経験も自己PRに役立つことを教示。

次回来所時には、履歴書とともに、アルバイトの経験内容や、自分の取り組み方、達成感を得たこと等のエピソードをまとめた棚卸しの書面を作成して持参するように指示。

来所時に持参した履歴書及び職歴書（簡易簡条書き）は良くできていたが、自己PRが控えめなので、それを指摘し自信を持って書くように注意し、添削した。

求人の選び方を指導し、未経験者可あるいは新卒者可の求人を選ぶ道があること、希望の条件をすべて満たさなくともまずは就職して実務経験を積んで次のステップアップを狙えることを説明する。未経験者可あるいは新卒者可という求人から希望に近い条件のものを選んで紹介。

顛末 相談開始後、最初の紹介で採用内定、就職。本人が内定後に来所し、深々と頭を下げて感謝の意を表明した。

支援のポイント

もともと能力が高い層であり、少しのアドバイスで大きな成果を上げることができたこと。具体的には、①何が職歴となるのかについての誤解を解いて、何が自己のPRとなるのかを教えたこと、②求人の選び方を助言したこと、③自己の長所を表現する書類の書き方を教えたこと、④①から③によって、就職のための戦術の総合的な軌道修正をしたこと。

事例52

年齢 24歳

性別 女性

学歴 大卒

学力 大卒程度

来所理由 今年の3月大学卒業。昨年は公務員試験を受けて失敗。家族から一度、安定所に相談にいらしてみればといわれた。今年も公務員になろうと考えているが、やる気が出ない。どうしたらやる気になるのかという。

経過

当初の様子 以前、水泳部にいて、今でもときどき泳ぎに行っているというし、体力面では問題ないが、6年かけて大学を卒業。夜は寝付けるが、朝の起床時に理由なく憂鬱な気分できなかな起きられない。公務員試験の受験勉強もやる気が出ないので手につかないという。小さい頃、同級生がサッカーに熱中しているのを見ても、そんなことをして何の役に立つのかを考えていたという。在学中にアルバイトを数カ所経験したことがある。

家族 親は公務員になれというが、親戚に相談したら進学してもっと勉強したらどうかという。祖母は、「人の話ばかり聞いていないで、自分で考えたらどうか」といつてくれる。

支援者の数 担当者1人

支援者の見立て 周囲の言うことに耳を傾けすぎるところがあり、主体性が乏しく、自分はどうしたいのかははっきりしない。初回来所時の様子から個別対応が必要と判断。初回から話している間に落涙するなどメンタルヘルスの面での問題を感じたが、とりあえず、何も手に付かず気持ちが空回りしている状態を変えることが肝要と判断した。

支援内容 最近1年以内のケース。1ヶ月で相談を中断。本人の状況から、初回相談は多くのことを聞かずに打ち切り、再度の来所を勧奨し、次回を約束。本人は「いろいろな話ができて少しスッキリした」とのこと。翌週に来所。高校と大学で今と同じように2年間落ち込んだことがあるとのこと。話を聞くことを中心に対応した。3回目は以前より多く話すようになり、ペットを飼っているとのことだったので、朝の散歩をすすめたところ、前向きな返事だった。メンタルヘルスの面で問題を感じていたので、専門医の受診をすすめたところ、考えてみたいとの返事があった。4回目は、本人の様子が前回よりも重い感じがした。専門医の受診について聞くと、「親から、そんなところに行ってしまうと病人にされてしまうので、絶対に行くなといわれた」とのこと。次回の相談を約束して帰ったが、その後、体調不良で来所できないとの連絡があり、以後来所していない。

顛末 支援を中断。

支援のポイント

①本人の状態から就職の話に集中せずに、日常生活の話など本人が話すことを誠意をもってきいたこと、②医療的なケアが必要と判断し、その旨、本人に伝えたこと

事例53

年齢 24歳

性別 男性

学歴 大卒

学力 大卒程度

来所理由 雇用保険受給者なので、就職が前提。

経過

当初の様子 2月に来所。明るく人当たりが良いが、少し線が細い印象があった。大学卒業後、英会話スクールの営業を10ヶ月間経験している。離職して来所。もともと子どもが好きなので、子ど

もの英会話スクールの営業に就職した。しかし、会社の方針に合わないので退職したという。人と関わる仕事につきたい。求職活動をしてきて、いくつも応募したが決まらない。

家族 一般就職の経験もあり、とくに把握する必要なし。

支援者の数 グループ制により3名で対応。

支援者の見立て 半年近く失業していることが不自然に思われるほど良い人のように思えたので、早期就職をしてもらいたいと思った。就職意欲はあるが、希望する職種など就職の方向が定まらない様子。「この仕事」という強い意志がないと感じた。求職活動をしてきて、何社も応募したのに決まらないため、少し就職意欲が薄れているようにみえた。応募する求人の内容に一貫性がなく、仕事の内容も会社の性格もばらばらで見栄えが良いところを狙っているようにみえる。

支援内容 最近1年以内のケース。約6ヶ月でトライアル雇用に入り、その後3ヶ月で就職。本人が選んだ求人について、相談窓口と一緒に検討した。選んだものをみるとやはり人と接する仕事が好きなように思われた。インターネットで求人会社の関連記事を検索するなど求人についての情報を集めて提供し、職務内容のはっきりしたイメージが描けるよう説明した。トライアル雇用制度が適用される求人があったので、その間（3ヶ月）だけでも行ってはどうかと進めところ、応募した。書類選考がなく、すぐに面接してトライアル採用となった。

顛末 トライアル採用なので気楽に応募したとのこと。勢いで就職してしまったところもあるが、これ以上無職の期間が長くならずに良かったという。しかし、トライアル期間が終了した後のことは、その時になって考えたい。同族会社であることに疑問があるためだという報告があった。（トライアル採用期間3ヶ月終了後に常用雇用に移行し、正規採用されたことが調査実施後に把握された。）

支援のポイント

社会性はあっても職業情報は不足しており、希望や興味がはっきりせず、どこかフラフラしたところがあって、自分を売り込もうという考えもない。そのため、①求人内容を十分に説明したこと、②説明するためにインターネット情報までも集めて提供したこと、③トライアル雇用という柔軟な制度を活用したこと。

事例54

年齢 23歳

性別 女性

学歴 大卒

学力 高校2年程度

来所理由 大学を卒業後も仕事をしていない。就職したいが、どうしたものか、とにかく、じっくり相談したい。

経過

当初の様子 見かけは年齢よりも幼く感じ、学力の点、コミュニケーション能力に不安を感じる。

大学卒業時には、就職活動はしなかった。理由は在学中通学困難（不登校状態？）になり、4年に進級は出来たものの単位未取得により卒業が見込めなかった。ただ、4年次に単位は取得した。しかし、母親の病気の介護、祖母の介護、家事手伝いのため就職活動は出来なかったという。緊張して話をする（何かを発言すると家族から反論されたのではないか）。職業に関する資格は在学中にいくつか（社会福祉士、ホームヘルパー2級、日商簿記3級）とっていた。

家族 母親は病気がちであり、何も関わっていないようである。何かを発言すると家族から反論されるという意識があるようで、それが人に相談することに対して影響与えていると思われた。

支援者の数 1人

支援者の見立て 4人姉妹の3番目のためか、周囲に非常に気をつかう。自己主張ができない等自分の中にこもるようにみえた。就職をしなればという意識はあるものの、自ら積極的に働きかけという意識はない。年齢よりも幼く感じ、学力の点、コミュニケーション能力に不安を感じる。

支援内容 最近1年以内のケース。相談期間は約3ヶ月。状況や自分のことを自分で認識してもらうようにすすめた。生活習慣や趣味などについて話を聞きながら性格や興味などを把握して、約1ヶ月後からふさわしいと思われる求人进行提示し、それらの求人について説明をしていった。その過程で、本人が自分のやりたい職業を見出し始めた。ホームヘルパー2級の資格をもっていたので、一般求人から本人に合いそうな求人を探し紹介した。介護施設・通所施設へ相談員として応募し、ホームヘルパー（3交代）として就職。

顛末 介護施設・通所施設のホームヘルパー（3交代）として就職。本人は、初めての仕事で、しかも夜勤があるときいて不安を抱えてはいるが、就職が決まったと安心した様子で連絡をしてきた。

支援のポイント

周囲に気を遣い、自己主張ができずに緊張して話をしており、しかもじっくり相談したいと申し出た本人の状態から、①生活習慣や趣味などの日常的な話をしながら本人の希望職種や興味等を把握したこと、②親身に相談を続け、本人にやる気をおこさせたこと、③自分で状況を認識し、自己理解をするように相談をすすめたこと。

事例55

年齢 24歳

性別 男性

学歴 高卒

学力 高校2年程度

来所理由 アルバイトや短期の仕事（パチンコ店、エステの客引き、運送会社、プールの監視人、花屋で1年間の正社員）はいろいろやってきたが、そろそろしっかりしたところに就職したいので職業紹介を希望。

経過

当初の様子 就職活動はあまりしてこなかった。いろいろな仕事は経験してきたが、どれも長続き

していない。人と話す仕事には向いていない様子があった。

家族 不明。支援を行うに当たって家族の態度等はとくに問題にならなかった。

支援者の数 1人。じっくり相談することが必要と判断されたため。

支援者の見立て 人と話す仕事が向いていないのに、人と接する仕事をしてきている。適性に合わない仕事なので、経歴として「仕事はしてきたが長続きしない」ということになったと評価した。問題はそこにあり、職業についての知識も乏しいので、職業について情報を提供しながら、本人の適性にあった仕事を見つけることを支援することが必要とみた。

支援内容 1年以内のケース。支援期間は約3ヶ月。相談の過程で、職業適性について話し合った。求人をもとに、いろいろな職業について説明し、何をしたいのかを本人が自分で理解できるようにした。その結果、本人なりに自分のやりたい職業がわかりはじめた。求人にトライ雇用制度が適用できるものがあった。機械のオペレータの求人で製造員を紹介したところ、本人も納得して応募。トライアル雇用で採用になり、3ヶ月のトライアル期間を無事に終了した後、常用雇用に正式採用となった。定着している。

顛末 自分のやりたい職業がわかりはじめた。製造員でトライアル雇用の後に、その仕事で常用雇用に正式採用となった。

支援のポイント

- ①本人の話を良く聴いて、短期間で離職を繰り返していた理由を適性に合わない仕事をしてきたからだを見立てたこと、
- ②見立てに沿って具体的な求人を説明する形で職業情報を提供したこと、
- ③適性にあったものかどうかをトライアル雇用で確かめたこと

事例56

年齢 22歳

性別 男性

学歴 専門学校卒（整備士）、ただし、高校は1年で中退したあと、他校に入学し卒業。

学力 高卒程度

来所理由 就職したい。しかし、支援を受けなくても就職はできるともいっていた。

経過

当初の様子 求職活動は何もしていなかった。アルバイトもしたことがなく、働いた経験がない。何事にも自信がなく、自分が就職できるのか、もし就職できたとしても働き続ける事ができるのか、不安だという。対人関係では、高校時代からコミュニケーションに問題があったようである。目を合わせて話をする事ができないし、やっとの思いで安定所に来たようであった。

家族 家族は非常に心配している様子である。とくに母親が心配しすぎて、つい余計なことをいうようだが、父親は長い仕事経験からよく相談にのっている感じを受けた。しっかりした家庭環境の故に「しっかりしなくては」というプレッシャーがあり、身動きがとれなくなっていると感じた。

支援者の数 2人

支援者の見立て 学力など基本的な能力は高い方で問題がないと評価した。しかし、対人関係はうまくなく、何をすることも自信がない、他人と目を合わせて話をする事ができないほか、社会常識面で不足があるとみた。反面、整備士の資格をとるなど「ガンバリや」だと思われた。

支援内容 1年前から最近まで約1年間の支援を継続しているケース。本人に自信を付けさせることが重要なので、相談の中で自信をつけるように自分の能力ややれることに気づくようにした。支援を始めた頃、父親の紹介で1社に応募したところ、書類提出の際、Tシャツで行き、人事担当者から「その格好はひどい」と注意される。気に病むので、そのことばかりを気にしないように助言し、どうすればよいかを理解させる。

次に、周囲から助言されながら求人誌から探したり（2社）、安定所の紹介（4社（求人開拓をしたもの1社を含む））を受けて7社に応募したがいずれも不採用。このころは応募する職種に一貫性がなくいろいろなものに当たっていた。

その時期が過ぎると、自分から「これからは、自分で探して行く」と自立宣言をした。また、希望職種と労働条件がはっきり自覚できるようになった。現在は安定所の紹介で1社に応募して、結果待ちである。

顛末 安定所等を自分で利用して就職先を探せる自信がついた。自分のやりたい職種もはっきりしてきた。現在、応募中で結果待ち。だんだん自分に自信を持ってきている。

支援のポイント

①基礎的能力はあるが、自信がないし、職業の経験・知識が乏しいことが本人の問題だと把握したこと、②①を考慮して親身に相談をし、相談のなかで自信をつけさせるようにしたこと、③希望職種と労働条件をはっきり自覚できるように情報を提供したこと。

事例57

年齢 16歳

性別 女性

学歴 高校（定時制2年で中退）

学力 中学1年程度。漢字は良く知っているが、文章組み立て能力が劣る。

来所理由 アルバイトを探しに来た。

経過

当初の様子 コンビニのアルバイトをしたことがある。生活のリズムがなく、夜、遊んでいるため、来所するのは、ほとんど夕方であった。求職活動はほとんどしておらず、安定所での相談だけだった。

家族 両親は離婚しており、本人は祖母といる。祖母は心配していたが、就職活動に特にかかわった様子はない。

支援者の数 3人（長期間の支援で、かつ、途中で一度中断している。）

支援者の見立て 夜、遊んでいて、生活習慣に問題があるほか、自分が何をやりたいのか、何を仕

事にすればよいのかわかっていないと見立てた。働くことがどういうことか、職業とはどういうものかについて理解させることが必要とみた。

支援内容 2年前からのケース。支援は途中10ヶ月中断。職業相談を重ねた。生活習慣を確認し、現在の雇用状況等について説明した。職業紹介はしていない。働くことがどういうことか、職業とはどういうものかについて説明し、就職するにはどうしなければならないかを説得した。そのなかで、自分のやりたい職業を見出すようにした。

顛末 自分のやりたいことを自分で考えるようになり、現在では、介護系の仕事に興味をもっている。介護系の仕事は資格が必要なことを理解して、就職実現に向けて勉強しようとしている。

支援のポイント

①本人の年齢、状況を考慮してすぐさま求人を紹介せずにじっくり相談をしたこと、②本人に対して職業理解をしてもらったための説得を継続したこと

中断期間等

平成16年9月1日から1年程度相談、平成17年9月から18年6月まで中断

平成18年6月13日から相談開始

事例58

年齢 18歳

性別 男性

学歴 高校3年在学

学力 高校3年程度

来所理由 学校の教師から相談の依頼があり、教師が同行して来所。卒業時の就職が学校紹介では決まらない。高校の進路指導では対応しきれないので、なんとかして欲しいという、教師の依頼であり、本人も就職を希望していた。

経過

当初の様子 欠席もなく学業に取り組んでいた。コミュニケーション能力に問題があり。声が非常に小さく震えているため聞きとりにくい。新聞配達のアルバイトはしたことがある。学校紹介で3社応募して不採用だった。自信をなくしている様子だったが、就職活動には積極的であり、働くことに対する意欲があった。

家族 応募先の選択に過剰に口を出し、本人の考えを妨げているようだった。

支援者の数 2人。うち1人は学校の教師で面接会や応募先に本人に同行。

支援者の見立て 家族が干渉することで、本人が自分の考えで職業を選択することができず、やりたい仕事は何なのかわかっていない。さらに、これまでの学校紹介で失敗したので自信をなくしており、本人は、自分の希望や意思を人に伝えられなくなっていると感じられた。しかし、働くことに対する意欲があるとみられた。そのため、自信をつけて、希望職種をはっきりさせることが必要と判断した。

支援内容 1年前のケース。支援期間は約2ヶ月。まずは、本人の考えを良く聞いた。そして、学校と安定所は同じことをいったりしたりするところではなく、違うのだということを知ってもらった。萎縮した気持ちをほぐすように心がけながら、求人をもとに職業情報を提供し、自分のやりたい職業を見出せるようにした。

就職面接会の時期になったので参加させた。当日は本人を萎縮させないために、会場とは別の場所に連れて行って、教師の指導とは別に個別に相談する機会をもち、自信を付けるような声かけをした。

面接会の後に、面接会で接した事業所に紹介し、内定を得た。

顛末 就職面接会で接触した事業所に応募し就職した。

支援のポイント

①自信がなく、家族からはいろいろ言われ、教師からは厳しく指導されて萎縮しているので、相談過程で自分のやりたい職業を見出せるように情報を提供し、自分を理解させたこと、②就職面接会に教師が同行して「黙っていてもダメだ」と指導するので、本人を別室に案内して相談する機会を作り、本人に自信を付けさせ、今出来ることを精一杯しようという意識を持たせたこと、具体的には、萎縮しないように、「面接会では何をいってもよいのだよ。言葉でいえるようにしよう」と説得したこと、③就職面接会に参加させたこと。

事例59

年齢 15歳

性別 男性

学歴 中卒

学力 中学校卒業程度。本人によれば中学時代の成績は中の下。

来所理由 中学校を卒業したが就職していない。就職したい。

経過

当初の様子 在学中に安定所の巡回相談の際にも対象となっておらず、卒業後も学卒未就職の扱いになっていなかった。7人兄弟の長男。

在学中に高校に進学したかったが、家庭の経済的事情から県立でないとダメと言われたが、合格しなかった。中学を卒業して、4月に就職したいので求人を紹介してほしいと職業相談窓口に来た。「高校をもう一度受験したい。学費を稼ぐために働きたい」とのこと。

下を向いて、ほとんど話さない状態で、人におびえている様子があった。家族状況に問題があるとみた。自分の思いを相手に伝えるように話せないという面でコミュニケーション能力に問題がみられた。

家族 本人が人に怯えて十分に話せないなどの様子から家族状況に問題があるとみられた。

支援者の数 実質1人が担当。若年者支援の窓口の専門職員が全行程を担当。ジョブサポーターが面接等に同行。

支援者の見立て ①人におびえている様子から、家族状況に問題があるとみた。そのため、まずは、カウンセリングの傾聴のように、話を聞くことが必要と判断した、②このままでは、企業の採用面接に行っても話ができないので、就職は難しい。しかし、真面目な性格なので、仕事はできそうだと評価した、③その判断による対応である程度心を開かせることはできた、④人に怯えて話せないことは、就職できても就職後の定着が心配。

支援内容 最近1年以内のケース。支援期間は約2ヶ月。本人の話を良く聞いて怯えをとりのぞくとともに、中卒求人を探す。いくつか紹介するが、なかなか決まらず2ヶ月が経過。その間、本人は毎日来所して、求人を探し相談をする。家族も「早く就職してほしい」というとのこと。障害者雇用を積極的に行っているような事業所に、「面接だけでもお願いしたい」と安定所から依頼。ジョブサポーターが同行して面接に行き、採用になる。クリーニング業である。面接に際して、本人は高校に進学したいとの希望があることを伝える。事業主は本人の希望があることを了解し、進学することになってもよいし、あとは本人次第と伝えてくれている。

顛末 クリーニング業に就職。就職して2、3週間後に職場定着指導にいったところ、元気そうにしていた。職場の雇用管理担当者から様子をきくと、「本人が中学時代に野球をやっていたと言ったので、休み時間にキャッチボールに誘ったら、急に明るくなった」とのことであった。

支援のポイント

①家族関係から人に怯えることで人と話すことが不得手なのだと判断して、怯えを除去するように本人の話をじっくりきくことから始めたこと、②本人の長所が真面目な性格であり、仕事を真面目にするであろうと評価したこと、③それらの判断と評価に基づき、具体的に本人の条件（この場合は学歴に注目）にあった求人を探し、そのなかから、さらに本人の状況を理解し、受け入れられる雇用管理能力があると予想される事業主を選定したこと、④本人の状況を明らかにして、求人者に面接を依頼したこと。

事例60

年齢 15歳

性別 男性

学歴 中卒

学力 中卒未満。学校をほとんど欠席している。イジメも受けたことがあり、登校しても保健室に行くことが多い。自分の意思を相手に伝えるコミュニケーション能力には難がある。

来所理由 4月に来所。学校を卒業したが就職していない。就職したい。家で料理をしていたし、調理関係の仕事をしたいとのこと。父も以前は調理人だったとのこと。

経過

当初の様子 4月に来所して就職したいというが、以前、安定所が在学中の巡回相談で学校に行っていたところ、教師から状況説明があり、「親から離さないといけない。住み込みで就職させたい」と相談があった。本人も、住み込みは異存なかった。礼儀正しいし、挨拶がきちんとできる。

家族 父子家庭。2人兄弟の上。生活保護世帯。父は家族に対しても乱暴な態度で、子どもとの関係もうまくいっていない。本人の在学中には学校に怒鳴り込むなどトラブルがあり、本人が学校にそれを詫びるといいう状況があった。生活保護費との関係では、父が本人の就職をどう考えていたか懸念されるところがある。

支援者の数 主として1人だが、チームで対応。

支援者の見立て 本人は真面目な人柄で礼儀正しく挨拶もできるので、就職可能。調理関係の仕事を希望することには、父も以前は調理人だったことが影響しているかもしれないが、いずれにしても選択できる職業の幅は狭い。

支援内容 最近1年以内のケース。支援期間は中断を含めて約5ヶ月。本人が真面目なことを見込んで、住み込みの調理関係の求人を探す。他安定所の受付求人該当するものがあった。調理助手であった。本人と一緒に支援担当者が同行して事業主に希望と状況を説明する。事業主は大いに困惑したものの、最終的には本人をみて採用した。5月には就職後の定着指導で連絡すると、「元気でやっている」とのこと。6月に事業主から「本人がいなくなった」と連絡がある。探すと事業所の近くにいて事業主が連れ戻す。失踪した理由は、寂しいことと仕事がつらいことだったので、本人に就業継続の意思を確認すると「頑張る」とのことであった。8月に事業主から「また、いなくなった」と連絡あり。1週間ほど行方不明だったが、探すと家に戻っていた。勤め先から50kmくらい歩いて帰ってきたといい、「もう、これまでのところの仕事はできない」と話す。事業主は本人の申し出を了解した。また、「本人がよければ、再度、働きに来てほしい」と理解を示した。安定所としては「しばらく考えてまた相談に来てください」と伝えた。そのまま時間が経過しているので、事業主との関係も続くかどうかわからない。

顛末 職場定着できずに離職し、また、生活保護世帯の一員となっている。

支援のポイント

①家庭の状況を在学中に教師から聞いていたことで、求人を選定の幅を絞ったこと、②事業主に職業紹介者として本人の状況を説明したこと、③就職後の定着指導を行ったこと、④事実上の離職をした後も、一定の配慮をしながら再度の相談を待っていること

支援の課題となったこと

個人の家庭の中には踏み込めないことから、対象者本人に対する家族の意向や影響を整理しきれないこと。対象者の就業自立と他の家族員との問題。

事例61

年齢 15歳

性別 女性

学歴 中卒

学力 小学校高学年程度。

来所理由 4月に進学したかったが県立高校にいけなかったので、就職したいと来所。ただし、安

定所としては、本人の状況は在学中の巡回相談（前年11月）で把握していた。求職活動は卒業後に始めた。

経過

当初の様子 中2で転校してきた。母子家庭。前の学校では転校生であることや兄が障害をもっていることなどからイジメにあい、不登校。転校後は登校しており、出席状況に問題はない。本人は本を読むのは好きだが、同年齢の友人はいない。自分を表現するのがヘタ。誰にでも話ができるということではなく、話せる人が限定されるようなので、相談するのはジョブサポーター1人にした。

就職を自分の問題として捉えていない様子だった。どんな仕事をしたいか、どんな仕事ができるのかわからない状態で、働く段階に達していない。

家族 母が同行して来所。母の意向で調理助手はどうかということだった。

支援者の数 直接本人に接するのは1人。

支援者の見立て 就職は必要。しかし、どんな仕事をしたいか、どんな仕事ができるのかわからない状態で働く段階に達していない。本人に未熟さがあるので、本人に就職についての意識をはっきり持たせることが必要。

支援内容 最近1年以内のケース。支援期間は実質約5ヶ月。本人に直接接する担当者を1人に限定した。本人に就職についてはっきり意識するように働きかけながら、中卒を受け入れる求人を探す。求人があると連絡して来所させ、採用面接の仕方等きめ細かく助言し、面接に行かせるがなかなか決まらない。4月以降、何回も求人を探し→呼び出し紹介→面接→失敗を繰り返したが、漸く8月に弁当店に就職。その後は定着している。

顛末 パートで自宅近くの弁当店に就職。現在まで定着している。

支援のポイント

①本人に未熟さがあり、自分で就職活動を十分にできないので、具体的な就職活動の細かい段取りを支援者が行って行動させたこと、②在学中に学校で職業適性検査等を実施していたほか、在学中から本人情報がある程度得ていたこと、③本人が特定の人としか話せないのも、直接本人に接する担当者を1人に限定したこと

事例62

年齢 23歳

性別 男性

学歴 大卒

学力 大学卒程度

来所理由 4月に卒業したが就職していない。就職したい。

経過

当初の様子 誠実な感じで、どこもとくに問題がありそうにない。どうしてこういう人が就職できないでいるのか不思議と感じる状況だった。

家族 自立しており無関係。

支援者の数

支援者の見立て 誠実さがあり、学校卒業時及びその後と、何故就職できないでいるのが不思議。機会を提供すればもちろん就職するとみた。

支援内容 最近1年以内のケース。支援期間や約6ヶ月。結果待ち。まだ、学校を卒業したばかりなので、学卒求人も視野に入れて探す。事務系を探したところ、銀行の求人で「一般」と「新規学卒」の両方を出しているものがあつた。まず、「一般」に応募することで紹介したところ、事業主の方から「新規学卒」で応募してはどうかと助言された。10月中旬に新規学卒扱いとして企業訪問をしたところ、応募書類を受理されたので受験する。おそらく成功するであろう。

願末 新規学卒として再挑戦。結果待ち。

支援のポイント

未就職であっても、率直に本人の良さを評価してそれに見合った求人を探したこと。

< 参 考 >

本研究の調査を行っている過程で、若年者支援を行う職業紹介担当者等が、日頃、若年者不安定就業問題について感じている率直な思いを聞くことができた。本研究の全体の結果の考察に重要な意味を持つきわめて含蓄の深いものだと考えられるので、以下に参考として提示する。何らかの整理をして形を整えるよりも、もとの情報に近い形で理解の幅を広げられる方がかえって情報としての正確さを増すと思われるので、内容ごとのグループ分け等をせずに、それぞれの表現を簡潔にするだけにとどめた。

支援担当者の助言等

- ・若年者支援団体がいくつもある。それらの団体が、無業や不安定就業の若年者の立場としての発言をすることがしばしばある。しかし、雇用問題は雇用する側と就職する側、あるいは、求人者と求職者の両方があって成り立つものだということを踏まえていないと就職支援の効果はあがらない。
- ・若年者支援団体等が安定所の公開求人を利用しにきているようだが、ただ、黙ってみていだけで。安定所の職員に一言でも何かいってもらえれば、その場で実のある連携が出来るようになるのだが、残念だ。
- ・学校では、卒業を控えて就職が決まらない生徒がいるときには、安定所に早期にその状況を連絡することが強く望まれる。その際、とくに、進路指導担当の教師は、生徒本人の前で、安定所に電話して、本人の就職支援を依頼することが生徒と教師の信頼関係を厚くすると思われる。生徒は、教師が安定所に自分の就職を、一所懸命頼んでくれているということが実感される。そして、その後、自分から安定所に相談にやってくるのが容易になる。
- ・親がまだ世間体を気にする傾向が強い。ブランド校に通って、アルバイトをするなら、家から離れたところでやってほしいなど。子供の言うことを聞かないで親の都合や意見を押しつけるということが結構多い。もっと、子供をほめてやってはどうか。
- ・ともかく、来所して相談することが就職への近道。「ちょっと相談したいのですが・・・」、「ちょっと話をききたいのですけれど・・・」というような言葉を受付にってもらえるとよい。
- ・「ちょっと話を・・・」といえるように、就職問題に直面するもっと以前の小・中学校、高校の頃に社会見学として来所して、求人検索機などを体験してみるとよいであろう。無邪気な経験の記憶が受付で相談を求めやすくさせられると思われる。
- ・希望職種がわからないというよりも、社会にはいろいろな仕事・職種があるということを知らない者が多い。求職票の希望職種の欄が空欄の者は少なくない。
- ・どういう仕事に就きたいのか、就けばよいのがわからない若年者は多い。それでいて賃金、休暇や労働時間などの労働条件についての希望ははっきりしている。

- ・小グループ制で対応しているが、若い人など配慮が必要な人には「次回も私のところに来てください」ということが多い。いろいろ考えて若年者コーナーは特に作らないでいる。
- ・正社員にこだわる者が多いが、派遣労働でも、パートでもまず就職して、実務経験を積んでそれをメリットに正社員に挑戦することもできる。
- ・若年求職者は総じて口数が少なく、下を向いている感じがある。
- ・求職者の話は良く聴くことが必要。外見や話の途中で判断できない。決めつけられない。
- ・支援者の要件としては、キャリア開発の理論を知り、支援の理論に基づいて実践技術を習得していること。また、職業についての知識を有すること。
- ・当面、生活に困っていないので、どうしても仕事をしようという気持ちが薄い若年者が少なくない。それらの者にはカウンセリング的な相談をしている。
- ・職業意識がそれなりの水準に達している者には、履歴書の書き方、面接の心構え・受け方について指導している。
- ・若年者の求人倍率は他の年齢層よりも高く、求人は多いし、希望すれば応募は可能であるが、経験・能力・常識不足等の理由により不採用になる場合が多い。「すぐ使える人材」ということに対応できないという面では、若いことは、逆にネックになっている。
- ・支援を担当した地域の求人倍率は全国屈指の高さ。若年者雇用の状況も悪くない。求人倍率や就職件数とみると、むしろ、34歳以上が厳しい。
- ・いよいよ困ってから安定所の相談窓口に来る。それまで他で相談してはいるのだろうが。
- ・「派遣労働」が企業にとって効果的な調整弁となっているのは事実だが、若年者自身も全体の雇用が正社員だけでなくなくなっているという、そういう環境変化にどれほど気づいているのか疑問がある。
- ・正社員にこだわって就職できずに無業でいるのではなく、とにかく就職して実務経験を積むことは有利になる。それをプラス材料にして正社員を目指すという考え方は重要。
- ・支援者の要件としては、カウンセリング能力、職業紹介の専門性があり、地域事情を把握することが必要で、人の話を良く聞けることが重要。
- ・支援者の要件としては、専門性を向上させて、本人の情報収集ができること。
- ・支援者の要件としては、幅広い知識と専門的な支援技法をもつこと。
- ・就職の明暗を分ける要因は、ステロタイプをあげられないが、自分だけで自己検索機で（＝機械相手に）求人探しをしているのではなく、とにかく、窓口で相談をすること。相談することで情報が増え、自分だけの見え方、考え方の狭さを広げることができる。
- ・事業主は不採用の理由として、「意欲が感じられない」、「元気がない」をあげることが多いので、そう見られないことが大切。
- ・就職についての意識が十分な人は、窓口で相談して、そこでの助言を得て行動するので短期間に就職に成功する。
- ・事業主は、基本的には即戦力を求めているが、新規学卒にはそれは求められないことを

知っていて、将来性をみるといっている。とくに「元気があって職場を盛り上げる人」、「自分の意見をきちんといえる人」、「挨拶ができる人」ということは共通して望まれるもの。

- ・「ちょろっと相談コーナー」という窓口を設けているので、自己検索機を利用した後、相談してはどうかと若い人に声をかけるが応じない。しかも、求人については、内容がほんのちょっとでも気に入らないとまったく考慮しようとしなない。仕事探しの段階でないとと思われる人が多い。
- ・自分にあった仕事とか、希望の仕事といっても「仕事」というものの考え方がかなり漠然としている傾向がある。求人があっても自分に力がなければ結びつかないという基本的なことが理解されていないことがしばしば見受けられる。
- ・就職するには、視野を広げて、思いこみでなく情報を得て考えるようにすることが必要。
- ・(求人が少なく雇用情勢が厳しい) この地域では、派遣で働いていたことは正社員求人の応募にとって有利になるとはいえない。
- ・公務員、教員、国家資格職業を旨としてなかなか成功しない人は、求職活動を一切やってこなかったという場合が多い。どうしようか、ほかに就職はないかと口ではいうが、紹介・相談をしても、実際には真面目に求職活動をやらないことが多く、未練を引きずる。どうするのですか、といってもはっきりしない。就職支援の立場からみると来年までとか何歳までとか、いつまで受験するかをはっきり決めていた方が良いと思う。

か（合計____人）、それとも担当を他の方から引継ぎ（交代）を受けたり、途中で他の方に引き継いだのですか。

(1) 1担当者が複数の時、担当者間の役割分担はしたのですか。

(2) あなたご自身は、どのようなお仕事や活動をされている方ですか。進路指導などの若年者支援の問題に関することに関わったことや、ご専門をお持ちの方ですか。それらの経歴や経験は支援に役立っていますか。

(3) あなた以外の方は、どのようなお仕事や活動をされている方ですか。進路指導や企業経営などで職業問題との関わりを今まで持ったことがある方ですか。

(4) あなたが支援者となった動機、支援活動に参加した理由はどのようなものですか。

3. 支援の内容について

(1) 支援はいつ頃からどのくらいの期間なされたのですか。本人への支援が中断したあと、再開された場合は合算してください。**注：何年年月か具体的にわかればその年と月を教えてください。**

最近1年以内から_____くらい（中断期間と中断回数は_____）

1年以上前からだが2年以上前ではない頃から_____くらい

（中断期間と中断回数は_____）

2年以上前からだが3年以上前でない頃から_____くらい

（中断期間と中断回数は_____）

3年以上前からだが5年以上まえではない頃から_____くらい

（中断期間と中断回数は_____）

5年以上前から_____くらい（中断期間と中断回数は_____）

(2) 支援開始のいきさつはどのようなことでしたか。どのようなことから支援が始まったのですか。

(3) 支援の内容とすすめ方について順を追ってお話下さい。次の事柄を参考にしながらお話し頂ければ良いと思います。

(参考)

- a. 支援の具体的な内容・方法（どういうことをしたのか）
- b. 支援する上で問題となったことや困難だったこと。また、その問題や困難の解決はどのように対処したか、それらは解決したか
- c. 危機管理、危険防止等はどうであったか
- d. 支援を進める際の支援者の考え方、感じ方（支援方針や活動のすすめ方をどのように考えていたか、対象者をどのように評価した（見立て）か、その評価（見立て）は支援のなかで変わったか、困難に出会った時にどのように思ったか、感じたか）
- e. 他の支援者同士や、関係機関などとの連携・協力はあったか
- f. 団体の事務局や責任者からの助言はあったか
- g. 求人者や企業の人々とはどのような経路で出会ったか

- h. どういう手段で職場実習、職場見学、求人探し等をしたのか
 - i. 職業紹介(求人者の紹介・斡旋)はいつどこでうけたのか
 - j. 職業紹介に当たっての相談等はどのように行われたのか(誰から、いつからどの期間、そこでどういう見立てで、就職を目指してどういう措置(職場実習等)が行われたか、最初の見立てはその後に変わったか)
 - k. 職業紹介を受けた結果はどのようなものであったか(就職したか、就職後に職場適応はしたか)
 - l. その他(支援に関連することで、本人や団体、他の支援者に関わることなど何かあれば)
- (4) 支援の結果、どのようになりましたか。支援を継続中の場合は、どのような状況ですか。
- (5) 支援の成果はどのようなものだとお考えですか。
- (6) 支援のための技術や知識などで、あなたご自身をもっと向上させたり身につけたりする必要があると思われるものはありますか。あるとするとそれは何ですか。
- (7) 望ましい支援者の条件とは、どのようなものだと思いますか。
- (8) そのほか、気がついたことや感想など、なんでも結構ですからお聞かせ下さい。

2-2 団体に関する調査項目

お聞かせいただきたいこと

貴団体についてお伺いします。質問は1から5まであります。ただし、その中で、貴団体の紹介パンフレットや定款等の資料に、その質問への回答と同じ内容が記載されているものについては、それについてはそれらの資料を頂戴することでお答えとしていただいても結構です。

1. 設立の目的、発起人、発足時の代表者など設立の経緯はどのようなものですか。

- 1-(1) 設立の時期はいつですか。
- 1-(2) 若年者支援問題を扱うようになったのはいつからですか

2. 現在の団体の構成について伺います。

- a. 代表者はどういう方ですか(代表者の主たる経歴)
- b. 事務局や部門などの組織はどのようなものがありますか。
- c. 常勤の役職員数
- d. 活動目的・方針
- e. 若年者支援以外の活動はどのようなものに取り組んでいますか。
- f. 貴団体には、事業運営に関して公的機関や民間企業、商工団体等からの援助や連携協力の関係がありますか。
- g. 若年者支援事業に関しては、職業的自立援助(就業援助)のほかにも取り組んでいるものがありますか。

- h. 若年者支援事業に関しての公的助成を受けていますか。それはどのようなものですか。
 - i. 若年者に直接サービスをするサービス実施者の配置状況（全体で何人の人が実施者になっているか、常勤職員がやっているのか、ボランティア活用か、専門家を団体固有のネットワークに入れているか等、どういう人をどのように確保しているか）
 - j. 職業相談、職業紹介、職場実習等の直接的に職業自立支援に関することで公的機関との関わりはどのようなものがありますか（連携先の数と種類、職業紹介機能との関係の有無）。
3. 職業的自立に関する支援を受けるには、若年者はどのようにすればよいのですか（申込み方法等）
 4. 若年者支援については、どのような具体的な目標、あるいは成果を目指していますか。貴団体にとって支援の成果とはどのようなものでしょうか。
 5. 優秀な支援者を確保するためにどのような工夫をされていますか（たとえば、支援者同士の学習会の実施、研修の実施、専門機関との情報交換などやっていることがあれば）
 - 5-(1) 支援者が貴団体に所属・登録されて活動されている期間はだいたいどのくらいですか。あるいは短期間のうちに活動をやめる方は多いのですか。
 6. 支援者としてはどのような方が望ましいとお考えですか。あるいは、どのような方に支援者になっていただくのがよいと思われますか。
 7. その他若年者支援事業に関してお考えのことや感想などなんでも結構ですので、お聞かせ下さい。

労働政策研究報告書 No. 79

若年者就職支援の取り組みと方向

—支援モデルと望まれる支援者像—

定価：1,260円（本体1,200円）

発行年月日 2007年3月20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

（編集） 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

（販売） 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2007 ISBN 978-4-538-88079-2 C3336

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)