

## 第10章 若年者への就業支援の概況

以下の内容は、関係機関から提供いただいた情報と筆者によるヒアリング結果をまとめたものである。したがって、記載内容に不適切な箇所があったり、内容や数値に誤りがあった場合には、すべて筆者の責任であることをご了知願いたい。

### 1. 長野県

長野県商工労働部労働雇用課より情報提供いただいた内容をまとめ、一部筆者の考察を加えたものが以下の内容である。

#### (1) 支援内容、対象者、予算等

##### (1) ジョブカフェ信州（2008（平成20）年度事業概要）（当初予算額5166万2千円）

若者を取り巻く就業環境は依然厳しいものがあり、フリーターの正規雇用への誘導、ニートなどの自立支援といった課題に対し、情報発信、コンサルティング機能及び各種セミナー等を強化し、市町村、NPO法人などの機関等との連携を図りながら、きめ細かな地域の若者支援事業を展開している。

現在、長野県が運営主体となり、長野県、独立行政法人雇用・能力開発機構、厚生労働省（長野労働局、ハローワーク松本）の3団体が連携し、19名（2007（平成19）年度は21名）のスタッフで運営している。

##### ア. ジョブカフェ信州（松本市）及び長野分室（長野市）における事業

利用者に対して、情報提供、キャリア・コンサルティング、職業紹介の3つのサービスをハローワーク等関係機関との連携により提供するほか、就業支援のための各種セミナー、インターンシップ等を開催する。

また、長野分室（長野市）については、更なる利用者の利便向上のため2008（平成20）年6月9日に長野駅東口のビルより長野市中心市街地に位置する「もんぜんぷら座」（2000（平成12）年12月に閉店した大型スーパーの空きビルを長野市が2002（平成14）年6月に取得し、中心市街地活性化事業の拠点として2003（平成15）年6月に再生されたビル）へ移転した。主に東北信地域の若者を対象としてキャリア・コンサルティングを実施すると同時に、同一フロアに配置されたハローワーク長野学生就職支援室（長野労働局）や長野市若年者職業相談（長野市）の窓口と連携し、利用者が求人情報や企業情報等を円滑に入手できるよう助言・アドバイスを行う。

##### イ. カウンセリングコーナーにおける相談事業

若年者就業支援アドバイザーが個別にキャリア・コンサルティングを行い、進路決定や適職就労に結びつくよう就職活動を支援する。職業適性診断、職業訓練メニ

ューの紹介、履歴書の書き方等必要に応じた支援も行う。

(イ) セミナー・研修会の開催

自分自身を見つめ直し職業意識を高めること、地域の職業への理解を深めること、自己の能力開発に目を向けること、効果的な求職活動の仕方を身に付けることなどを目的としたセミナーを開催する。

- ①職業興味検査
- ②自分と仕事の再発見セミナー
- ③キャリアアップセミナー
- ④若年者就職支援セミナー
- ⑤ジョブカフェ信州専門セミナー
- ⑥就職に役立つ集中セミナー
- ⑦その他必要なセミナー

(ウ) 情報提供コーナー

利用者が自由にパソコン端末を操作して、求人検索や自分の適性診断を行う。また、職業ガイダンスや就職活動のノウハウに関するビデオを備えるほか、各種求人情報・就職関連情報を幅広く提供する。

- ①ハローワーク・インターネットによる求人情報
- ②しごと情報ネットによる求人情報
- ③求人自己検索システムによる求人情報
- ④職業適性診断システム（キャリアインサイト、OHBY）による職業診断の実施
- ⑤ビデオライブラリーによる職業情報
- ⑥職業関連書籍・雑誌の閲覧、チラシやポスターの掲示 など

(エ) 職業紹介コーナー

職業紹介コーナーでは、ハローワーク担当者による職業紹介、相談を行う。

(オ) ジョブカフェ信州とその実施事業の広報

高校、大学等への情報発信、インターネットによる情報発信、マスコミを活用した積極的なPR、支援機関等への情報提供、長野県との包括契約に基づくコンビニエンスストアなど若者がよく訪れる施設へのポスター掲示・チラシ等の配布などを通してジョブカフェ信州の利用促進を図る。

(カ) ウェブ情報システムの運用

ジョブカフェ信州の利用者（就業関連情報の提供を希望する県外大学等進学者を含む。）をシステムに登録し、利用者ニーズに合わせた各種就業関連情報を提供する。

また、長野県個人情報保護条例に基づき、利用者のプライバシー保護と個人情報の管理を強化する。

## イ. 施設外における事業

キャリア・コンサルタント等の資格を有する者を「地域キャリア・コンサルタント」として委嘱し、申し込みに応じて県内各地で出張相談を行う。また、必要な地域等へは地域キャリア・コンサルタントを拡充するほか、市町村や関係機関と連携し施設外におけるサービスの向上を図る。

### (ア) 地域キャリア・コンサルティング事業

個人及び大学等からの申し込みに応じて地域キャリア・コンサルタントを各地域の公共施設や大学等に派遣し、若者に対する出張コンサルティング及び就職ガイダンスを行う。

具体的には、ジョブカフェ信州から離れている地域に居住する若者や平日時間内に利用できない若者から申し込みがあった場合には、最寄りの公共施設を使用して個別コンサルティングを行う。

大学・短大・専修学校等の要請を受けて、就職に関する悩みを抱える学生等に対して、大学・短大・専修学校等が学内で行う相談会及びガイダンスに地域キャリア・コンサルタントを派遣する。

若者の就業支援を支援する NPO 法人、関係機関等に対して、地域キャリア・コンサルタントを派遣する。

### (イ) ジョブカフェ信州出前講座

各種団体等からの申し込みに応じて、若者に関する講演会等へ地域キャリア・コンサルタントを派遣する。

### (ウ) ミニジョブカフェ事業（市町村との共同事業）

市町村と連携しハローワーク等の協力を得ながら、各地域の若者に対する就業支援事業（個別相談会、就業意識啓発セミナー等）を実施し、地域キャリア・コンサルタントや講師の派遣を行う。

### (エ) 若年者就労実体験チャレンジ事業（愛称：ジョブチャレ）

若者の就業支援を行う NPO 法人、団体、企業等と共同で、農業、商店でのボランティア、公共施設管理・清掃などの就業体験事業を実施し、若者が人と接し働くことへの自信と意欲を養う契機する。また、若者の就業に向けた支援を図るために、ジョブチャレに対する企業等の理解・協力を得ながら受入先企業等の開拓を行い、「若者と企業の架け橋づくり」を推進する。

### (オ) NPO 法人、若者の団体、企業及び関係機関等との連携事業

若者を取り巻く各機関等と連携・協働し、様々な支援を必要とする若者に対応した幅広いネットワークを構築し、支援体制を充実する。

### (カ) 高校や大学等への広報及び連携

教育機関における進路指導担当者や就職担当者との情報交換、セミナーを行うこ

とにより、生徒や学生の自己理解及び就職への意識付けなどを図る。

ウ．各地域における関係機関との連携

(ア) 若年者就業サポートセンター運営協議会の開催

ジョブカフェ信州の事業を円滑に進めるため、また、時宜を得た事業としていくため、産業界、教育界及び関係機関による運営協議会を開催する。

(イ) 若者自立塾及び地域若者サポートステーションとの連携

若者自立塾及び地域若者サポートステーションとの情報交換や交流を充実させ、若者の自立に向けた支援を連携して推進する。

(ウ) 就職支援機関との連携

県内で就職支援を推進する機関との情報交換や交流を促進し、相談業務等により若者の自立に向けた支援を連携して推進する。

(エ) 意見交換会の開催

ジョブカフェ信州が推進する事業の関係機関、専門家及び事業対象となる若者などと必要に応じて随時意見交換会を開催し、より効率的な事業の実施を図る。

エ．若年者地域連携事業（厚生労働省委託事業）（第4節 長野労働局の項を参照）

ジョブカフェ信州の関連事業として、就業支援を行う民間機関が主体となり、主に中学生・高校生やフリーター等を対象とした事業を県下一円で実施する。職業や仕事を身近に感じる機会を作り、各人のキャリアの発達を支援する。

(2) 地域若者サポートステーション事業（厚生労働省委託事業）

若者の社会的自立を目指し、個々の若者の置かれた状況に応じた個別、継続的な支援を実施していくために、地方自治体の主導による各地域の特性に応じた若者支援ネットワークの構築・維持を行う。同時に、全国 77 箇所において、若者やその保護者の方に対する相談、セミナー、職業体験など、総合的な相談・支援等を実施し、若者の社会的自立を支援する事業。

ア．しおじり若者サポートステーション(<http://shiosapo.jpn.org>)

(ア) 実施団体：特定非営利活動法人 ジョイフル

(イ) 推薦市町村：塩尻市

(ウ) 事業内容

本人・家族の相談、カウンセリング、コミュニケーションスキルアップ講座やPC講座など職業的自立に向けた講座の開催、短期間の宿泊体験やボランティア体験に加えた職業意識啓発講座の開催、南信地域における出張サポステの実施等

イ. 若者サポートステーション・シナノ(<http://www.shinasapo.com>)

(ア) 実施団体：特定非営利活動法人 侍学園スクオーラ・今人

(イ) 推薦市町村：上田市

(ウ) 事業内容

就労・自立に関する相談、保護者相談、カウンセリング、コミュニケーションサポートセミナー、就労のためのワンステップサポート、創作・表現能力活性化サポート、支援者のためのフォーラム、無料相談キャラバン、若者のための講演会、長野県地域連携事業との連携による就労支援セミナー等

ウ. ながの若者サポートステーション(<http://www.roukyou-nagano.jp/saposute>)

(ア) 実施団体：企業組合 労協ながの

(イ) 推薦市町村：長野市

(ウ) 事業内容

個別相談、出張相談、カウンセリング、各種講座（コミュニケーション、ストレス、自分らしさ発見、ギターの弾き語りを楽しむ、ペン習字）、就労支援セミナー、フリースペース、仕事体験、ボランティア体験等

(3) 若者自立塾事業（厚生労働省委託事業）

働く自信をなくした若者を支援する事業。相当期間、教育訓練も受けず、就労することもできないでいる若年者を対象に、合宿形式による集団生活の中で生活訓練、労働体験等のプログラムを実施する。原則3ヶ月の合宿を通して、社会人・職業人としての基本的能力を獲得し、働くことについての自信を身につけ就労等の可能性を広げる。

ア. 特定非営利活動法人 侍学園スクオーラ・今人（上田市）

## (2) 成果、課題

(1) ジョブカフェ信州（2007（平成19）年度事業実施状況）

ア. ジョブカフェ信州（松本市）及び長野分室（長野市）における事業

図表10-1 利用者の状況（来所者数11,100人）

| 区 分                 | サービス利用者数 |
|---------------------|----------|
| 求人検索システム（ハローワーク）    | 7,314    |
| 職業適性診断システム          | 818      |
| 職業相談                | 2,713    |
| キャリア・コンサルティング（個別相談） | 3,041    |

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| 就職支援セミナー                  | 541   |
| ・コミュニケーションスキルアップ (20回)    | (170) |
| ・ビジネスマナー (8回)             | (63)  |
| ・履歴書の書き方 (1回)、面接の受け方 (7回) | (62)  |
| ・その他 (就職Q&A、自己PR等) (36回)  | (246) |

イ. 施設外で実施した事業

図表 10-2 地域に出向いて実施した事業

| 区 分                                 | 実施回数                    | 参加者数   |
|-------------------------------------|-------------------------|--------|
| 地域キャリア・コンサルティング<br>(登録コンサルタント: 27名) | 330                     | 489    |
| 出前講座<br>(職業観の醸成等)                   | 112                     | 6,859  |
| 就職ガイダンス<br>(就業を目指す上で必要な事柄)          | 33                      | 2,091  |
| ミニジョブカフェ                            | 120                     | 461    |
| 若年者就労実体験チャレンジ事業<br>(ジョブチャレ)         | 34事業所<br>60回 (実日数 177日) | 延べ 296 |

ウ. 若年者地域連携事業 (厚生労働省委託事業)

ジョブカフェ信州の関連事業。就業支援を行う NPO 法人が主体となり、主に中学生・高校生を対象とした職業意識形成事業と若年者を対象とした雇用対策関係事業を県下一円で実施。

図表 10-3 職業意識形成支援関係

| 区 分                      | 実 績   |
|--------------------------|---|
| ジュニア・インターンシップ受入企業の開拓事業   | 継続受入事業所 324社<br>新規受入事業所数 34社                        |
| キャリア探索プログラム事業            | 講師登録者数 221人<br>受講者数 6,322人                          |
| 中学生・高校生の保護者に対する情報提供      | 中学校 (1校) 参加者 307人<br>高校 (3校) 参加者 230人               |
| 高校生向け進路情報誌の発行            | 「View」第4号発行 (2月)                                    |
| 高校生向けキャリア・ガイダンス及びカウンセリング | 進路ガイダンス: 6校、7回、参加者 679人<br>カウンセリング: 11校、31回、参加者 62人 |
| 高校生を対象とした企業説明会           | 高校 (4校)、参加者 625人                                    |
| キャリアデザイン出前講座             | 高校 (4校)、受講者 1,104人                                  |
| フリーター防止ワークショップ           | 短大 (2校)、高校 (1校)、受講者 335人                            |
| キャリア・カウンセリング事例集の発行       | 第3集発行 (3月)  |
| 仕事を考える親子セミナー             | 1月実施、受講者 10組 20名                                    |

図表 10-4 雇用対策関係

| 区 分                   | 実 績                     |
|-----------------------|-------------------------|
| 仮想オフィス就労体験            | 2回実施、参加者 14 人           |
| 企業見学会                 | 2回実施、見学企業 10 社、参加者 10 人 |
| インターンシップ              | 2回実施、受入企業 4 社、参加者 7 人   |
| スペシャリストを囲んでの就労体験を考える会 | 2回実施、参加者 33 人           |

### (3) 若年者への支援等に関する課題、問題点

- (1) 若年者への支援には、教育、医療、福祉、就業に関する各支援機関の連携がますます重要となってきた。
- (2) 行政機関である国・県・市町村の連携及び民間の NPO 法人等支援機関との連携も不可欠となってきたが、これらの機関及び上記(1)の各機関がそれぞれ未成熟ながらも連携を模索している段階である。各機関が有機的、包括的に連携を図っていくためには、さらなる時間的経過と社会の理解が必要と思われる。
- (3) 情報提供を必要とする者、就業支援が必要な者、職業的自立支援が必要な者、社会的自立支援が必要な者（そのために医療、福祉との連携が必要な者）等、それぞれレベルの違う者が各機関の利用者として渾然としている。各機関の役割分担を踏まえた上で、今後は各支援機関の周知を行い、適切な機関へと誘導していく必要がある。次なるステップにつなげていく際には、連続した支援を提供できるよう次のステップを担う機関との連携、情報交換等を確実に実施していく必要がある。
- (4) 就業以前における予防支援という意味での教育段階でのキャリア教育等の支援。
- (5) 引きこもり等社会人としての生活に困難さを抱える若年者に対する自立支援。自立支援には、医療や福祉分野との連携を必要とするケースが増えている。
- (6) 社会人としての自立から職業人生へと誘導する就業支援。

### (4) 若年者の就業に関する問題点

- (1) 他の年齢層に比べて高い失業率
- (2) 若年労働者における高い離職率
- (3) 依然と多いフリーターやニートの数
- (4) 求人対象者における新卒者偏重
- (5) 非正規雇用の増加

### (5) 筆者によるヒアリングのまとめ

前述の事業内容をみると、ジョブカフェ信州が主体となり様々な事業に取り組み、多種多様な若年者を対象としたきめ細かな支援が行われている。多方面にわたる関係機関の連携も試行錯誤を繰り返しながら、少しずつ形を成してきている印象を受ける。後

述する内容と重なるが、地域における若年者の実態を把握するための様々な情報が不足していることが大きな課題となっている。しかし、支援機関を訪れ支援を受けている、受けたことのある若年者の情報は、各機関ごとにある程度蓄積してきているのではないだろうか。相談を担当するカウンセラーやコンサルタントの方々にヒアリングを実施すると、若年者のタイプや必要とする支援内容がある程度カテゴリー化してきているように見受けられる。筆者自身数人の方としかお話ができなかったので、そのような印象しか残っていない状態であるが、各支援機関で蓄積されてきている若年者の情報を集約し分析することにより、少なくとも各機関とコンタクトをとった若年者やその家族の実態がみえてくると思われる。

前述の「**(3) 若年者への支援等に関する課題、問題点**」は、いただいた情報とヒアリングの内容の一部まとめたものであるが、情報提供を必要とする若年者、就業支援が必要な若年者、職業的自立支援が必要な若年者、社会的自立支援が必要な若年者等、様々な支援を求める若年者が各機関を訪れている。本来であれば、真に求められている支援内容の精査と各機関の役割分担を明確にしていくとともに、各機関とその支援内容をきめ細かく広報し、支援を必要とする者が適切な機関に誘導されるようにしていかなければならない。また、異なる複数の支援メニューを必要とする若年者が円滑に支援を受けられるような工夫、支援を必要とする者を時系列的、包括的に支援していくためのセンター的役割を担う機関等を考慮していく必要がある。しかしながら、「フリーターやニートの実態、ジョブカフェ信州を訪れることがない若年者の実態、専門学校、短大、大学等高校から先の教育機関に通学し卒業する学生の動向、Uターン等の実態、非正規で雇用される若年者の課題等、若年者の支援を行う上で必要となる基礎的な情報が不足している。」というコメントから推測すると、上記のような支援体制を整えるにはなお相当な時間を要するであろう。また、各支援機関を訪れる若年者に対しては、かなりきめ細かな対応が可能となるような体制や連携が形成されつつあると感じるが、支援を必要とする若年者のうち、どの支援機関にもコンタクトしない若年者、または、コンタクトできないと想定される若年者とその家族をどのように支援の場に誘導していくかが大きな問題となってくるのではないだろうか。

地域若者サポートステーション事業については、地方自治体を中心としたネットワークを構築し、各機関のサービスが効果的に受けられるようにしたり、支援を必要とする若者を把握しようとしているが、「周知が一番の問題。」とコメントされている。事業の対象となる若者に支援内容等の情報ができるだけ直接的に届けられれば一番いいのであろうが、その若者が支援を受けられるレベルに達していない場合には家族への周知と理解が何よりも重要となってくる。若者とその家族への周知について、効果的な広報媒体は何か、どのようなアプローチが適切かといった具体的な検討や検証が待たれるところである。



企業の一般的な採用傾向については、「新規学卒重視が変わらない。」ということで、「いったん就職して途中で辞めてしまうと復帰(再就職)が難しい。」とのこと。それを踏まえた「若年者への意識付けが必要である。」と同時に、「学卒重視という企業の意識が変わっていくことが望まれる。」ともコメントされている。企業がなぜ学卒者を重視しているのか、中途採用者を敬遠する理由は何か、といった企業の採用方針や経営者サイドの考え方に関する情報を、若年者に対して適切に開示していくことが今後ますます重要となってくると考える。

## 2. 長野市

長野市より情報提供いただいた内容をまとめ、一部筆者の考察を加えたものが以下の内容である。

### (1) 支援内容、対象者、予算等 (2008 (平成 20) 年度)

長野市における 2008 (平成 20) 年度若年者向け就業支援の内容、対象者、予算は下表のとおりである。

図表 10-5 長野市における 2008 (平成 20) 年度若年者向け就業支援

| 事業の名称   | 事業の内容  | 対象者   | 予算<br>(単位：円) |
|---|--|---|--------------|
| 長野市特定求職者常用雇用促進奨励金                                 | 市内に居住する特定求職者の常用雇用の促進を図るため、トライアル雇用により試行的に雇用した特定求職者を引き続き 12 ヶ月以上常用雇用した事業主に特定求職者 1 人につき 6 万円を支給。  | 特定求職者<br>・ 45 歳以上 65 歳未満の<br>中高年齢者<br>・ 35 歳未満の若年者<br>等 | 1,200,000    |
| 相談事業<br>(長野市若年者職業相談)                              | 2006 (平成 18) 年 10 月に「もんぜんぶら座」(前掲)内に設置し、就職に関する悩みや就職活動のノウハウなどについて専門の嘱託相談員が対応している。  | 長野市在住で概ね 35 歳未満の若者とその家族の方                               | 11,328,000   |
| 相談事業<br>(若年労働者キャリア形成支援・相談事業)<br>(ヤングキャリア・ナビゲーション) | 厚生労働省委託事業で、「もんぜんぶら座」(前掲)において、日本産業カウンセラー協会の産業カウンセラーがキャリア形成に係る相談(キャリア・コンサルティング)を行うとともに職業人としての経験が少ない若年労働者特有の悩みや不安に応える相談(カウンセリング)を併せて行う。 | 35 歳未満の若年労働者<br><br>※長野市は、場所の提供と相談の予約業務のみ               | 0            |
| 地域若者サポートステーション                                    | 厚生労働省委託事業で、長野市の推薦と長野県の同意を得て「企業組合労協ながの」が受託し、ながの若者サポートステーションを 2008 (平成 20) 年 7 月に開設している。   |   | 0            |

|             |   |                   |   |
|-------------|---|-------------------|---|
| インターンシップの受入 | 公務員志望の学生を中心に、夏休み期間中の4～10日間、市役所の各課で積極的に受け入れている。  | 高校2年生、高専、短大、大学3年生 | 0 |
| 市立長野高校との連携  | 2008（平成20）年度から市立長野高校に2名のキャリア・コンサルタントを派遣し、個別に職業、就職、仕事に関する相談を実施している。具体的には、1年生を中心に夏までに学科の選択に向けたコンサルティングを行い、7月中旬以降3年生を対象に面接の予行演習を行う。毎週金曜日午後4時～5時の時間帯で、毎回2～7名のコンサルティングを行う。 | 高校生               | 0 |

## （2）成果、課題

長野市では、良い行政サービスの提供を目指して、市が実施している事業の実施原因や目的、手段、実績等を検証し、今後の事業の方向性について評価を行っている。

図表10-6 長野市における若年者向け就業支援の成果と課題

| 事業の名称             | 成果、課題   |
|-------------------|---|
| 長野市特定求職者常用雇用促進奨励金 | 2007（平成19）年度は6ヶ月以上の常用雇用が要件であったため、2,400,000円の予算規模で1,260,000円を執行した。<br>トライアル雇用を利用している事業所に比べ、この奨励金を請求してくる事業所が少ない。常用雇用に向けて効果的なPRを行っていく必要がある。  |
| 相談事業              | 2007（平成19）年度は9,383,000円の予算規模で8,426,345円を執行した。2007（平成19）年度に実施された長野市若年者職業相談の件数は、544件である。<br>2007（平成19）年度までは若年者キャリア・コンサルティング事業としてジョブカフェ信州との共催でミニジョブカフェを開催しキャリア・コンサルタントを派遣していたが、需要があまりなく2007（平成19）年度で終了。<br>すぐに就職に結びつかなかつたり、様々な問題解決に時間のかかる相談事例が多い。2008（平成20）年6月にジョブカフェ信州が市の相談窓口と同じフロアに移転し同様の事業を行っている。今後、より実効性を上げるよう役割分担と連携を図る必要がある。 |
| 地域若者サポートステーション    | 2008（平成20）年7月1日に企業組合労協ながの（後掲）が「ながの若者サポートステーション」（厚生労働省委託事業）を設置した。11月17日には、長野市が若者の職業的自立支援の効果的な展開を目指し、保健福祉機関、就労支援機関、教育機関等を構成機関とする「長野市若者自立支援ネットワーク会議」を設置した。ネットワーク会議では、若者の職業的自立に関する情報交換・連携、若者サポートステーションの運営支援を行う。   |
| インターンシップの受入       | 夏休み期間中4～10日間を実施し、2006（平成18）年度は25名、平成19年度は26名を受け入れた。<br>公務員の仕事を体験したい生徒・学生は多いが、受入可能な業務や部署が限られてしまっている。   |
| 市立長野高校との連携        | 2008（平成20）年度からの事業であるため、今後事業成果を検証し、より効果的な方策や他の学校への拡大を検討したい。  |

### **(3) 若年者への支援等に関する課題、問題点**

- (1) 若者が離職する前に何らかの対策をとることは必要であるが、個々人の持つ考え方の相違等があり、行政からの働きかけが難しい。
- (2) 就労に関する相談の内容は単に就職に関する問題のみではなく様々な問題を包含しており、一定の解決には時間がかかる。
- (3) 国や県等が様々な事業を行っているが、支援を必要としている若年者に必要な情報が届いていないように感じる。
- (4) 若年者への支援事業を効果的・効率的に行っていくには関係機関の連携が重要となってくるので、より効果的なネットワークの構築を図っていく必要がある。
- (5) 支援事業の効果や成果を数値化することが難しく、成果が見えづらい。

### **(4) 若年者の就業に関する問題点**

- (1) 入社後3年以内で離職してしまう若者の数は横ばいのままで減少しない。
- (2) 正社員以外の非正規雇用（パート、アルバイト、派遣等）の若者が多い。
- (3) 就職意識が低下しており、求職活動が就職に結びつかない。どんな職種を選択してよいかわからないといった不安を持つ若者が多い。
- (4) 社会の不安定さ、自分の能力・適性に関する肯定感の希薄さ、親への依存など様々な理由から、自分の将来像、未来像を描けない若者が多い。
- (5) 企業において、経験のない若者をじっくり育てていこうとする資金的、人的、時間的余裕がない。

### **(5) 筆者によるヒアリングのまとめ**

長野市若年者職業相談の窓口があるビルの同一フロアには、ジョブカフェ信州長野分室（長野県等）やハローワーク長野学生就職支援室（長野労働局）等の相談窓口があり、当初同じような窓口が複数存在する理由を知ることができなかった。ヒアリングを進めていくにしたがい大まかな役割分担がなされていること、相談に訪れる若年者が抱える問題の多様さ等をおおよそ理解することができた。

ジョブカフェ信州長野分室では本人しか相談できないが、長野市若年者職業相談窓口ではその家族でも相談に応じてくれる。ただし、長野市に住んでいるか勤務している若年者のみを対象にしている。また、長野市では自立支援も担っており、同じ人が長期間にわたって相談を受けている事例がある。ハローワーク長野学生就職支援室では主に職業紹介や情報提供を行っている。それぞれの窓口を訪れる若年者は、相談を受けるのに最もふさわしい機関の窓口を紹介され、相談を進めることができる。その後、相談内容の進行、変化により別の機関の窓口が適切であると判断されれば、その窓口を紹介され、新たな段階へと進むことになる。このことが同じ場所に複数の窓口が存在するメリット

の1つであると思われる。また、以下の理由により、そうせざるを得ない状況であると思われる。

求人企業の情報を提供することで就職活動を開始する若年者もいれば、求職活動にとりかかる前に今抱えている様々な悩み、苦しみを解決したり乗り越えていかなければならない若年者もいる。そんな若年者の現況が把握できれば、より効果的・効率的な相談窓口の設置や対応が可能となるであろうが、ヒアリングに応じていただいた方からは「若者の実態が見えない。」という言葉が返ってきた。白書や統計資料等の一般的で全国的なデータを入手することはできるが、それ以上のデータはなく長野市という限定的な地域の情報がないために、長野市独自の施策になかなかつながらないとのこと。また、統計的なフリーターやニートの数は把握できても、長野市における実態はどうなっているのか把握したいが、「一般的にいわれているフリーターやニートのとらえ方が漠然としており、実際に調査したくても、どのように調査対象をとらえていくのか悩ましい問題である。」ともコメントされている。

若年者に対する就業等の支援を効果的・効率的に実施していくには、対象となる若年者の実態を正確に把握することがどうしても必要となる。しかし、個々の若年者が抱える問題や考え方は実に様々であり、若年者支援を定型化できるようなデータが蓄積されていないのが現状であると推測される。したがって、若年者1人1人に対して、丁寧に向き合いながら支援していくことが求められている。また、若年者が就職し安定した職業生活を送ることができるようにするためには、単に就業支援に携わる機関が関わるだけでは十分ではなく、精神的・身体的な支援を行う保健福祉機関や就業に必要となるスキルや知識の付与を担う教育訓練機関等様々な機関の支援と連携が不可欠である。

将来的には、若年者に係る様々な情報を統括し配信する機関を設置し、地域ごとの情報を集約・分析し、様々な統計資料や若年者の支援に向けて活動を行う多くの機関に蓄積されている情報を収集、加工し、関係機関にフィードバックしていく仕組みを構築し、情報の共有化と活用を図ることが必要であると考えられる。

## **(6)「ながの若者サポートステーション」に対するヒアリングのまとめ**

「企業組合 労協ながの」が実施団体となっている。この「企業組合 労協ながの」の沿革であるが、1980年、高齢者・障害者・失業者の仕事おこしを進め、人と地域に役立つ「よい仕事」に高めて地域づくりに貢献することを目的に長野中高年雇用福祉事業団として設立された。1986年に中小企業等協同組合法に基づく企業組合法人を取得し、2004年に名称を「労協ながの」とした。人と地域に役立つ仕事を、労働者・市民が協同で出資してつくり出し、事業として成り立たせながら民主的に経営していく団体である。公共サービス事業、地域福祉事業、総合ビルメンテナンス事業、医療・福祉関連サービス事業、食関連事業、売店・販売事業、生協関連事業がある。

2008（平成20）年7月に地域若者サポートステーションが設置されたばかりで、カウンセリングやジョブカフェ信州と連携してリンゴの収穫作業を通しての就労体験を実施している。また、「ストレス講座」、「ペン習字講座」、「クリスマス会」を開催する予定である。

働きたいと思っているが、公共職業安定所やジョブカフェ信州に行くことができない若年者を対象に、就業前の悩み・問題をサポート（同じ人が6ヶ月間サポートを受けられる。）している。1人1人条件が違うので、いろいろな悩みや問題を解決しながら就職まで結びつけていく。「職場見学、職場体験を受け入れてくれる企業が少ないので、いろいろな人の希望に沿えない。」そうである。「今後、企業開拓をしていかなければならないが、関係機関の協力が不可欠である。」。

サポートステーションを知ってもらうための広報が重要となっている。「困っている人に届かないと支援が進まない。」。「新聞やテレビで取り上げてもらうのが効果的。」とのこと。

訪れる若年者には、「自分の力で判断していくことや生きていく力が足りない。」と実感するそうである。「今、目の前にある問題をクリアしていかないと先に進めない。」ことから、1人1人異なる対応をしていかなければならない。若年者自らが「気づいていく。」ことが重要であるとのこと。

「農業体験を希望する若年者が多い。」そうで、「実際に体験してもらうと大変喜ばれる。」とのこと。「その人の条件にあった働く場所が必要。」であることから、「種や苗からこつこつと育てていく農業は働く場として有効である。」そうである。

常駐している産業カウンセラーの方からもお話を聞くことができた。相談に来る若年者は、「動きにくさを抱えている。」。「自分に自信が持てない。人との関わりに問題がある。そのために問題を1つ1つクリアしていかないと次のステップに進むことができない。」からだそうである。「ほとんどの若年者は働きたいと思っている。」し、「社会とつながりたいという気持ちを持っている。」とのこと。「時間は解決にならない。」ということから、時が経てば自然に解決する問題ではなく、きちんと向き合っている問題を丁寧に解決していくしかないという強い意志を感じた。「甘えたり怠けているわけではないので、周囲の理解が必要である。」、「若年者個人ではどうしようもない。」から、支援がどうしても必要である。「働きたいと思っているが、仕事に就くことが不安である。」、「そのままの状態でも仕事に就いても、悩みが大きくなるだけである。もっと傷つく可能性もある。」というコメントからは、就職するまでの長い道のりが予想され、6ヶ月間というサポート期間がはたして十分なのか疑問を感じる。また、相当期間の職場体験によって、就労後に想定される様々な問題や障害の把握とそのケアも必要となってくるのではないだろうか。

就職し安定的な職業生活を送っていくために、定型的な支援だけでは十分でない若年

者が確実に存在する。若年者1人1人と向き合って、オーダーメイド的な丁寧な支援、途切れることのない支援をしていかなければ、彼らの自立は実現されないということを実感するヒアリングであった。

### 3. 岡谷市

岡谷市経済部工業振興課より情報提供いただいた内容をまとめ、一部筆者の考察を加えたものが以下の内容である。

#### (1) 支援内容、対象者、予算等

岡谷市における2007（平成19）年度の事業実施結果及び2008（平成20）年度の若年者就業支援事業計画は以下のとおりである。予算については、関係機関によるものを除き、岡谷市のみの予算額となっている。また、2007（平成19）年度の予算規模もほぼ同様であった。

図表10-7 2008（平成20）年度の若年者就業支援事業計画

| 事業の名称           | 事業の内容  | 対象者  | 予算<br>(単位：円) |
|-----------------|--|--|--------------|
| 学校教職員事業<br>所視察会 | 近隣高校の進路指導担当教師に、岡谷市内の事業所（10社程度）を見学していただき、就職を希望する生徒への進路指導に役立ててもらおう事業。<br>2007（平成19）年度は、1回実施し、参加者は30名程度であった。                                    | 高等学校の進路指導担当者<br>(岡谷市をはじめとする諏訪地域、塩尻市、駒ヶ根市、上伊那郡箕輪町、辰野町等通勤圏内の高校が対象) | 70,000       |
| 県内外大学・短大等訪問事業   | 岡谷市、岡谷労務対策協議会の理事を務める企業、岡谷商工会議所により、県内外の大学等を訪問し、情報交換を行うとともに岡谷市内の企業への就職促進を図る事業。<br>2007（平成19）年度は、長野県内4大学、県外では関東エリア、中京エリア、東海エリア、北陸エリアの32大学を訪問した。 | 県内外の大学・短大等におけるキャリアセンター等  | 280,000      |
| 地元産業事業見学会       | 大学生に岡谷市内の事業所（5社程度）を見学してもらい、市内企業のPRを含め、今後の就職活動でより明確な目的意識を持ってもらい会社選びが円滑となるよう支援する事業。<br>2007（平成19）年度は、諏訪東京理科大学等の学生（24名）を対象に、5社の見学を行った。          | 大学3年生  | 100,000      |

|                              |   |                                       |         |
|------------------------------|---|---------------------------------------|---------|
| 企業ガイド作成<br>配布事業              | <p>諏訪地域労務対策協議会（諏訪地域とは岡谷市、諏訪市、茅野市、諏訪郡下諏訪町、富士見町、原村）が新規学卒者（高校、大学等）向けの求人雑誌を作成し、大学等へ配布する事業。</p> <p>2007（平成19）年度は、約4000部作成した。他の事業にあわせて大学や高校等に配布したり、希望者に郵送した。</p>  | 主に大学生<br>（一般求職者）                      | 900,000 |
| 岡谷市下諏訪町<br>就職面接会 in<br>Tokyo | <p>下諏訪町及び両市町の商工会議所、労務対策協議会と連携し、東京会場において就職面接会を開催し、岡谷市・下諏訪町への就職促進を図る事業。</p> <p>2007（平成19）年度は、関東エリア（東京、千葉、神奈川、埼玉）における大学（80校程度）を訪問し、面接会の広報を実施した。</p>            | 新卒者（主に大学生、短大生、専門学校生）                  | 585,000 |
| 合同就職ガイダンス事業                  | <p>諏訪地域労務対策協議会と連携し、諏訪地域における企業ガイダンスを年3回実施し、諏訪地域への就職促進を図る事業。</p> <p>2007（平成19）年度は、4月（出展企業数98社、参加者168名）、8月（出展企業数81社、参加者85名）、2月（出展企業数108社、参加者105名）に実施した。</p>    | 主に大学生、短大生、専門学校生                       | 200,000 |
| 採用活動コーディネート事業                | <p>企業と学生の出会いの場を提供するものであり、大学生向けの会社説明会及び高校生向けの就職準備セミナー等を開催する事業。</p> <p>2007（平成19）年度は、高校2年生向けの就職準備セミナーを開催した。</p>   | 大学生、高校生                               | 40,000  |
| 就職支援サイト<br>管理運営事業            | <p>諏訪地域労務対策協議会と連携し、諏訪地域に就職を希望する求職者向けの就職支援に関するWebサイト開設・運営事業。</p> <p>会員登録は500～600名程度。<br/><a href="http://www.work-suwa.jp/">http://www.work-suwa.jp/</a></p> | 諏訪地域への就職希望者<br>主なターゲットは、大学生、短大生、専門学校生 | 250,000 |

上記以外の事業として、平成19年度まで「U I J ターン会社説明会」に出展していた。この事業では、リクルート㈱が主催する「長野県リクルート合同会社説明会（長野県版）」（東京での開催）に出展し、岡谷市内の企業における求人情報を発信し就職の促進を図ってきた。なお、ここでいう「Uターン」とは地方で生まれ育った人が都心で一度就職した後に、再び自分の生まれ育った故郷に戻って働くことであり、「Iターン」は生まれ育った故郷以外に就職することで、主に都心で育った人が地方の企業に就職する場合に使用し、「Jターン」とは地方で生まれ育った人が一度都心で働き、その後また故郷と違う別の地方に就職することを指すそうである。

## **(2) 課題**

各事業への参加者を集めることが課題である。

各事業への参加者を集めるためには、チラシ、新聞広告、インターネット等を活用しているが、就職面接会、合同就職ガイダンス等への参加者数は年々減少している。個人情報保護法施行以来、学校（主に高校）関係から新卒予定者等の名簿を入手することが困難となり、新卒予定者等へダイレクトに情報提供できないのが大きな要因と考えられる。

この課題を解消するために、現在、新卒予定者等の親へ直接情報を発信できないか模索中である。1つの試みとしては、高校の同窓会に情報を発信して、間接的ではあるが新卒予定者等に情報を提供している。明確な成果が出ているまでには至っていない。今後、高校に直接情報を発信し、間接的に生徒へ情報提供できるような仕組み作りを計画している。

特に、県外の大学生等には、地方における企業の情報がほとんど届いていない状態である。所属する大学等にも十分な情報がないため、情報を求めている大学生等を指導することがほとんどできていない。

## **(3) 今後予定している支援の内容**

大企業では新卒者を採用することが比較的容易であるが、地方の中小企業では新卒者を確保することが比較的難しい状況である。

そこで、再就職支援の事業を今後計画していきたい。しかしながら、経営基盤、業態等様々な企業があるので、求職者と企業とのマッチングが最も難しい課題となりそうである。公共職業安定所等との連携による事業等を検討したい。

## **(4) 若年者への支援等に関する課題、問題点**

企業の人材確保に関する問題を考えると、どうしても地域間の人材獲得競争となっているので、地元企業と密接に連携して必要な人材の確保に努めるしかない状況である。全国的な施策ではなく、地域ごとの課題、問題点に即したきめ細かな対応が求められている。

## **(5) 筆者によるヒアリングのまとめ**

諏訪市では、上記の「企業ガイド作成配布事業」及び「合同就職ガイダンス事業」に参画し、特に、合同就職ガイダンスでは会場にアドバイザーを配置し、新卒予定者や一般求職者の相談に応じたり、キャリアプランの作成を行っている。

岡谷市では長野市のような若年者職業相談の窓口を設けていないが、ジョブカフェ信州によるミニジョブカフェが岡谷市内の会場で月1回開催されている。

前述の**(2)**、**(3)**及び**(4)**については、筆者がヒアリングの内容をまとめたもの



であるが、「新卒者等企業の求めている人材に直接アプローチできるよう、対象者の情報が必要である。」と強調されていた。仮に求めている情報が入手できれば、より効果的・効率的な企業と人材のマッチングの場が提供でき、人材の確保や経費の削減を図ることができるからである。また、長野市と同様に「岡谷市におけるフリーターやニートの実態が全く分からないので、施策の立てようがない。」ということであった。

「就職して辞めてしまった人たちの再就職支援に取り組んでいきたいが、対象者がどのくらいいるのか。中途採用を受け入れる側の企業にも濃淡があり、求職者と求人企業とのマッチングを図っていくことが難しい。」また、「求職者のレベルと求人企業が要求するレベルとのマッチングも難しい。」とコメントされていた。仕事を辞めてしまった人たちが何らかのシグナルを発し、そのシグナルに応じた支援が受けられる体制づくりが必要ではないだろうか。「すぐに再就職したい。」というシグナルを発している人には公共職業安定所等の職業紹介機関へ誘導していく支援、「免許や資格を取得してステップアップを図り再就職したい。」というシグナルには各種支援制度を含めたキャリア形成に関する相談、情報提供、教育訓練機関の紹介等を実施していく。また、就職前から抱えていた悩みや障害、仕事上の様々なトラブルによる悩みや苦しみ、仕事上負ってしまった後遺症的な精神的または身体的な痛みや傷などのシグナルを発している人には、就職活動ができるレベルまで回復させるための様々な支援を行っていく。重要なことは、個人個人が発するであろう多様なシグナルを確実に受け止めることができる発信先(ワンストップサービスセンターとしての機能を持つ機関が望ましい。)を明確にし、そのシグナルに応じた支援を適切に実施できる機関等へ確実に誘導していくシステムが求められているのではないだろうか。「入社して2、3年目が、そのまま仕事を継続できるかの節目となり、そこでつまずくと再就職が大変となる。」というコメントからは、辞めてしまった人たちだけではなく、今仕事に就いている人たちから発信されているシグナルのうち、友人・同僚・親兄弟等でも受信できないものについて手当てしていくことができる窓口の必要性を物語っていないだろうか。

「学生から社会人への意識変革が必要。」、「社会人として必要なことは、あいさつができること、受け答えができること、前向きな姿勢などである。」というコメントからは、職業人として、社会人としての必須事項が浮かび上がってくるが、就職しようとしている者と採用しようとしている企業が共通の認識でそれらの必須事項をとらえているかは疑問である。求職者のレベルと求人企業が要求するレベルとのマッチングも含めて、求職者と求人企業が同一基準で判断、認識できるような職業能力の共通言語が必要不可欠となってくる。厚生労働省が基盤整備を進めている職業能力評価基準の完成と普及により、企業の求めている職業能力の内容とレベルが共通言語化され就職活動を行う上で一定の指針となり、さらには職場で培われる職務固有の能力から他の企業や職場でも通用するであろう共通的能力への読み替えにより労働者のキャリア形成が一層促

進されていくことが期待される。

#### 4. 長野労働局

職業安定部職業安定課より情報提供いただいた内容をまとめ、一部筆者の考察を加えたものが以下の内容である。

##### (1) 支援内容、対象者、成果・課題等

###### (1) 高校生や大学生等に対する支援策

図表 10-8 高校生や大学生等に対する支援策及び成果・課題

| 区 分                 | 支援内容・対象者   | 成果（2007（平成 19）年度実績）・課題   |
|---------------------|--|--|
| 求人情報の提供             | （高校生向け）各公共職業安定所において受理された求人から求人情報を作成し、各管内の高校に配布。<br>（大学生等向け）ハローワーク長野学生就職支援室で毎月 1 回求人情報を作成し、各公共職業安定所で来所学生等に配布。 | 事業所の選定材料の 1 つとして活用されている。特に、高校生にとっては有効な判断材料であると思われる。<br>一覧表での提供では情報量が十分ではないため、詳細な情報（求人票）の提供が必要であると考ええる。                                   |
| 就職面接会の開催            | 翌年 3 月の卒業予定者（主に大学生が対象、必要により高校生も対象とする。）を対象とした就職面接会の開催。  | 開催回数 17 回<br>参加事業所数 1,283 人<br>求人数 9,445 人<br>参加学生数 2,771 人<br>就職決定者数 288 人<br>参加学生にとっては 1 度に複数の事業所を面接でき効果的であると思われるが、費用対効果の面で検討が必要と思われる。 |
| 職場見学会の開催            | 高校生を中心に各公共職業安定所管内の事業所を見学することで、各産業、事業所の理解を深め、応募企業選定の一助とする。  | 対象事業所数 612 社<br>参加学生数 3,905 人<br>実施校数 135 校<br>見学会により応募企業の選定に効果があったと思われる。  |
| 高卒就職ジョブサポーターによる就職支援 | 各公共職業安定所に配置されている高卒就職ジョブサポーターが各高校と連携し、未内定生徒等との職業相談を実施。  | 高校生の就職では学校と公共職業安定所との綿密な連携が必要であり、特に新任の進路指導担当者とはきめ細かな連絡調整が必要である。また、学校での職業相談を希望しない生徒に対しては公共職業安定所での職業相談も実施している。高校生の就職に効果があったと思われる。           |
| 高校生就職ガイダンス          | 民間業者に委託して実施。<br>3 年生には、主に職業選択、就職活動の進め方、マナー等就職支援を実施。2 年生には、働くことの楽しさ、自己分析などの職業意識形成支援及び就職活動等の就職支援を実施。           | 3 年生対象：4 校実施（168 人）<br>2 年生対象：4 校実施（111 人）<br>1 日かけた職業選択、就職活動等のガイダンスにより、就職に対する全般的な理解が図られている。   |

|                  |   |   |
|------------------|---|---|
| 大学等卒業予定者に対する就職支援 | ジョブカフェ信州長野分室（1. 長野県の項を参照）と同じフロアにあるハローワーク長野学生就職支援室は、ジョブカフェ信州と連携しながら、求人情報の提供、職業紹介等を行いトータル的な就職支援を実施。 | 企業情報や求人情報を求めている利用者、就職について悩みを抱える者等多様な状況を抱える学生への対応が可能であり、ワンストップサービスとして効果を上げている。 |
| ジョブ・カード制度による就職支援 | 「職業能力形成システム」（ジョブ・カード制度）における「実践型人材養成システム」を活用した就職支援。  | 企業における雇用関係の下での実習（OJT）と教育訓練機関における企業ニーズに則した学習を組み合わせたシステムであり、効果が期待できる。           |

(2) 若年者への就職支援策

図表 10-9 若年者への就職支援策及び成果・課題

| 区 分                       | 支援内容・対象者  | 成果（2007(平成 19)年度実績）・課題   |
|---------------------------|---|--|
| フリーター常用就職支援事業             | 35 歳未満の常用雇用での就職を希望する求職者（学生、常用雇用の在職求職者を除く。）であって、概ね 1 年以上臨時・短期的な就業を繰り返す等不安定就労の期間が長く、個別的な就職支援を通じて常用雇用就職の実現が期待される者等を対象とした事業。<br>具体的には、担当制または担当窓口による対象者の就職支援、フリーター常用就職サポーターによる総合的な就職支援の実施。 | 就職実績 3,561 人   |
| 若者の就業をめぐる悩み等に対する専門的な相談の実施 | 2 名の産業カウンセラーにより、若年求職者の不安や悩みに対する心理的な面を含めた相談を行い、就職活動及び就業の促進を図る。   | 公共職業安定所の窓口を訪れる若年者には、心理的な悩みを持ち、すぐに就職活動ができない者も多く、専門的知識を有する担当者が必要である。相談実施後、就職活動により就職した事例も多く成果が上がっている。<br>就職数 79 人 |
| フリーター常用就職サポーターによる就職支援     | 長野、松本、上田、諏訪に配置されているフリーター常用就職サポーターによる履歴書の記入方法、面接の受け方等を含む総合的な就職支援の実施。（再掲）   | 若年求職者には応募に関する基本的な知識が不足している者も多く、履歴書の記入方法等に関する知識を付与することにより、採用者は増えていると思われる。                                       |
| ジョブ・カード制度による就職支援          | 「職業能力形成システム」（ジョブ・カード制度）における「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」、「日本版デュアルシステム」を活用した就職支援。  | 実習と座学等を組合せたシステムであり、効果が期待できる。   |

|                  |   |                                      |
|------------------|---|--------------------------------------|
| 若年者トライアル雇用       | 35歳未満の若年者を対象として、公共職業安定所の紹介により短期間（原則として3ヶ月）試行的に雇用することにより企業と若年者の相互理解を深め、常用雇用への移行や雇用のきっかけを作る。  | トライアル雇用開始数 1,379人<br>常用雇用への移行率 81.3% |
| 若年者雇用促進特別奨励金     | トライアル雇用開始日時点で25～34歳の若年者を対象に、若年者トライアル雇用終了後に、トライアル雇用実施中の常用雇用契約により常用雇用に移行した事業主に支給する奨励金。  | トライアル雇用された若年者の常用雇用への移行に役立っていると思われる。  |
| 年長フリーター等応募機会拡大事業 | 若年者の雇用を事業主の努力義務とした改正雇用対策法（2007(平成19)年10月改正）及び同法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知啓発を図る事業。<br>具体的には、若年者雇用アドバイザーによる改正雇用対策法及び指針の啓発・助言。事業主団体に委託し、傘下企業等を対象とした改正雇用対策法及び指針の周知、個別相談（委託事業の項目に再掲）。 | 2008(平成20)年度新規事業                     |
| ジョブミーティング        | 中小企業人事担当者と年長フリーターとの模擬面接により、人事担当者のフリーターに対する理解を深め採用を検討してもらうとともに、年長フリーターの面接等における自己アピール方法等の支援を行う。   |                                      |

### (3) 委託事業による若年者就職支援等

#### ア. 若年者地域連携事業（2008(平成20)年度厚生労働省委託事業）

ジョブカフェ信州の関連事業として、(株)コミュニケーションズ・アイ（新規）、NPO法人侍学園（再委託）、NPO法人ジョイフル（再委託）に委託し以下の事業を展開している。

- (ア) ジュニア・インターンシップ、職場見学等受入企業の開拓。学校と企業のマッチングの実施
- (イ) キャリア探索プログラムの講師開拓・リストの作成配布及び学校と講師とのマッチングの実施
- (ウ) 保護者等意識啓発セミナーの開催  
県内3箇所、各5校、1校30名、計450名。

- (エ) 教員向けキャリア教育フォーラムの開催  
北信地域と中信地域で開催、各 50 名、計 100 名。
- (オ) 高校生向け段階的なキャリア教育  
1 年生向け自己理解講座、2・3 年生向け系統的キャリア意識形成講座。
- (カ) 若年者の採用拡大のための広報・啓発イベント開催  
高校生による実行委員会の設置、企画、設営。企業関係者と高校生との接点の拡充。
- (キ) 若年者に対する企業担当者との車座交流会の開催  
気軽に企業関係者と接触し、就職への抵抗感を軽減する。
- (ク) フリーター職場実習＋就職支援講座の開催  
1 ヶ月の就労支援＋職場実習の実施、30 名、30 社の参加。
- (ケ) 年長フリーターに対する再チャレンジ・ジョブクラブ  
就職活動の問題点の洗い直し、職場見学、就職活動のノウハウの習得、模擬面接を行う。
- (コ) フリーター化予防、就職未内定者、進路未内定者向けキャリア・カウンセリング、親子相談会の実施

#### イ. インターンシップ受入企業開拓事業

社団法人長野県経営者協会に委託し、学生等のインターンシップ受入企業の開拓及びマッチングを実施している。

#### ウ. 年長フリーター等応募機会拡大事業（再掲）

長野県中小企業団体中央会に委託し、事業主団体の傘下企業等を対象として、若年者の雇用を事業所の努力義務とした改正雇用対策法及び指針の周知、個別相談を実施している。

## (2) 若年者の就業に関する問題点

### (1) 若年者側の問題点

ア. 就職意欲はあるが、採用してもらうための努力が足りない。

現状のまま採用してくれる事業所を探す傾向が強いため、不採用になってもすぐに他の求人に応募することを繰り返す。求人側のニーズに合わせるのではなく、現状のままの自分を採用してくれるような事業所を求めている。

イ. 現在就業中の事業所において問題が発生した場合、その事業所以外からの求人が多くあるため、転職という選択肢を考えやすい。

ウ. 知識・スキルを備えた若年者が少ないため、即戦力を求められる求人に対応するこ

とが難しい。

エ．過去に離転職の経験が多い若年者やフリーター経験の長い若年者は採用してもらえないケースが多い。また、それら若年者は就職の意欲を伝えることが苦手である。

オ．職場の上下関係に慣れていないことと、職場になじむ努力が乏しいため、同僚との人間関係を構築できない若年者が多い。

カ．仕事に対する姿勢が受身になりやすい。

## (2) 事業所側の問題点

ア．中小企業では即戦力、経験者を求める傾向が強く、若年者を採用し時間をかけて育てるための資金的・時間的余裕がない。

イ．事業所において、社会常識・モラル、職場での常識・マナー等を適切に指導できる体制が整っていない。

ウ．中小企業では、「若年者は採用してもすぐに辞めてしまう。」といった先入観を持っているため若年者の採用に慎重である。

## (3) 筆者によるヒアリングのまとめ

求人企業及び求職者の情報が豊富に蓄積されており、両者のマッチングや若年者への様々な支援が展開されている。若年者の就業支援に携わる関係機関が求めている情報として、長野労働局や各公共職業安定所に蓄積されたローデータ、各種事業を展開していく中で得られる事例と導き出される知見等がかなり有益なものとなるのではないだろうか。

前述の「(2) 若年者の就業に関する問題点」にあるように、企業サイドで若年者を1人前の職業人にしていく余裕がないことから、どうしても若年者自身が企業のニーズを的確に把握し、それに対処していくことが求められている。しかし、個々の若年者が収集できる企業ニーズ等の情報は限られている。「企業の採用方針、経営者の考え方、若者の雇用に対する理解度等詳細な情報をより多く入手することで、さらにきめ細かいマッチングが可能となる。」、「企業によって採用する人材のタイプが違うので、そのタイプを上手く把握することでマッチングしやすくなる。」というコメントからは、企業自身が採用に関する情報をより積極的に発信していく必要があることが伺える。そのためには、「職業能力評価基準」等共通のものさしを媒体として、若年者に求められるもの、企業が求めているものを明確にしていくことがますます重要となっている。また、若年者が備えるべき職業能力について、若年者自身の「気づき」の場とそれを習得する場を中学校や高等学校の教育現場により一層積極的に設けていくべきではないだろうか。そのためにも企業側から発信される情報を集約・分析し、教育訓練機関や関係機関等にリアルタイムで配信する仕組みが望まれる。

「おとなしい人は採用されにくい傾向にある。」というコメントからは、若年者のコミュニケーション能力不足が伺えるが、個人の人間性、性格等から自らの能力、意欲等を面接担当者に十分伝えることができない場合や自らの能力や特質を十分理解していない場合も考えられる。キャリア・コンサルティングによる「気づき」と企業情報の提供、ジョブ・カードによる志望動機、就業に関する目標・希望等の明確化等若年者が自立して就職活動を積極的に行っていくための様々な支援やツールが普及し認知されていくことが鍵となる。

「求人企業を紹介して就職しても辞めてしまう原因の1つは、職場での人間関係が築けないことである。」。その原因として考えられることは、「職場において同じ年代の人がほとんどいないことである。また、常に年上の人がいることである。」というコメントからは、同じ悩みを抱える同僚がいないために相談もできず、1人悩み苦しんでいる若年者の姿が浮かび上がってくる。また、常に年上の人しかいない職場での閉塞感のようなものを感じる。若年者が安定した職業生活を送っていくためには、個々の企業の努力だけに頼ることが限界になっているように思われる。企業という枠組みを超えて同じような年代で、同じような悩みを抱える若年者が集い、悩みを共有し解消していけるような仕組みを構築していくことも必要ではないだろうか。特に、職場での閉塞感や孤立感のような明確に表現できないマイナス要素に焦点を当て、メンタル的な手当を施していく必要性が増しているように感じる。企業における従業員の年齢構成とメンタルヘルスケアの必要性、若年者の心理的耐性の変化等詳しい状況を知ることが若年者の職場への定着につながると考える。

## 5. 今後の課題

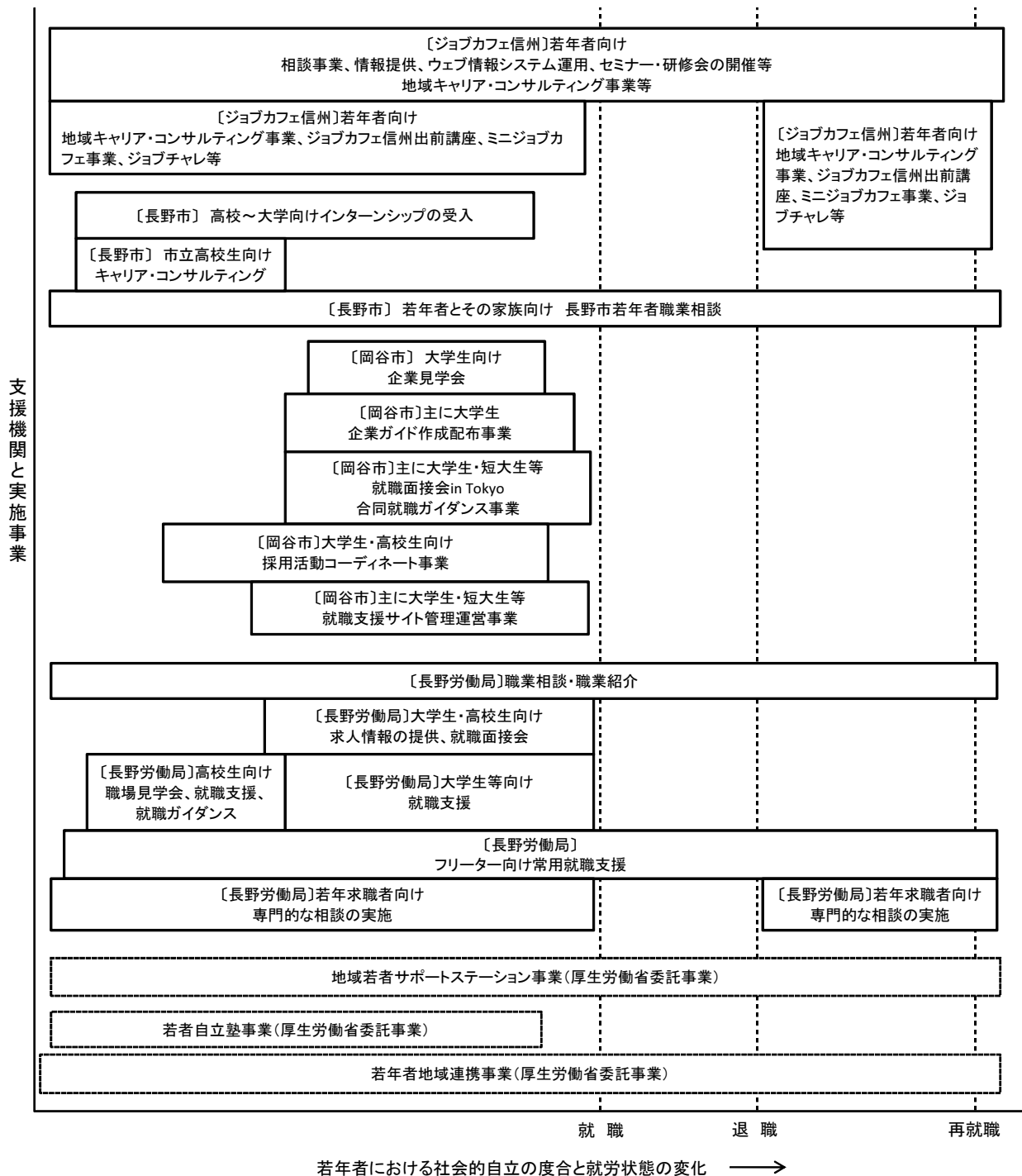
### (1) 若年者の社会的自立度合と就労状態の変化からみた就業支援事業の位置づけ

図表10-10は、若年者の社会的自立度合と就労状態の変化を横軸にとり、前述した各機関の就業支援事業を対象者及び事業内容によっておおまかに配置したものである。各支援事業の横の長さは、おおよその目安であり、最も左端に位置する事業（若年者地域連携事業を除く。）の枠が15歳以上の若年者を対象としており、右に移行するに従い就職・退職・再就職といったマイルストーンを基軸としたとらえ方となっている。概ね左から右に向かって若年者は年齢を重ねていくが、若年者向け事業の中には就職のラインに達する前に対象者が34歳になっている可能性もあるので、ご注意いただきたい。

さらに、ヒアリングできなかつた教育訓練機関や他の支援機関等が実施している就業支援事業を把握することにより、図表の空白部分を埋める事業や重複する事業が増えていくと考えられるが、図表10-10だけでとらえてみると、「就職～退職」の期間（以下、「就業期間」という。）、「退職～再就職」の期間（以下、「準備期間」という。）にお

ける就業支援が希薄である。

図表 10-10 若年者の社会的自立度合いと就労状態の変化からみた  
就業支援事業の位置づけ



就業期間及び準備期間については、後述する「(5) 安定した職業生活へ誘導するための仕組みづくり」でも取り上げているが、「安定した職業生活を維持するための各種



支援の充実」及び「キャリア・コンサルティングの普及」を検討していくべきであると考える。

学校教育から就職までの期間については、様々な支援事業が各機関により展開されている。しかしながら、就業期間や準備期間までを含めた包括的な支援事業は少なく、若年者対策として最も重要なものの1つであろう「途切れることのない支援」を実現するためには、若年者のニーズに基づく新たな支援事業の創設、支援機関の連携、支援メニューや窓口に関する幅広い広報等が肝要となってくるであろう。

さて、**図表 10-10**だけでは明確とならない課題がある。各支援機関は様々な支援事業を展開しているが、若年者は必ず窓口や実施会場に赴く必要があるということである。つまり、様々な理由から窓口や実施会場に赴くことができない若年者をどのようにして支援の場に登場させるかという課題である。支援機関にコンタクトしてこない若年者、コンタクトできない若年者等その実態と規模を調査し、適切な対応を図っていくことが喫緊の課題ではないだろうか。

## **(2) 若年者の実態を把握するための情報収集とその分析**

若年者の就業支援を行っている各機関のヒアリングを通してみえてくるのは、若年者という対象が大きなブラックボックスになっていることである。

長野県でのヒアリングでは、「フリーターやニートの実態、ジョブカフェ信州を訪れることがない若年者の実態、専門学校・短大・大学等高校から先の教育機関に通学し卒業する学生の動向、Uターン等の実態、非正規で雇用される若年者の課題等、若年者の支援を行う上で必要となる基礎的な情報が不足している。」というようなコメントがある。長野市でのヒアリングでは、「若者の実態が見えない。白書や統計資料等の一般的で全国的なデータを入手することはできるが、それ以上のデータはなく長野市という限定的な地域の情報がないために、長野市独自の施策になかなかつながらない。」というようなコメントがある。また、岡谷市でのヒアリングでは、「新卒者等企业の求めている人材に直接アプローチできるよう、対象者の情報が必要である。」「岡谷市におけるフリーターやニートの実態が全く分からないので、施策の立てようがない。」というようなコメントがある。これらヒアリングの結果をまとめると、以下のような課題が浮かび上がってくる。

### **(1) 支援を必要とする若年者の実態と規模に関する情報の不足**

若年者に対する就業支援を展開していくためには、フリーターやニートを含めた支援を必要とする若年者の実態と規模を把握する必要がある。特に、市レベルでは対象となる若年者の実態と規模が把握できないと施策の立案ができない。

(2) 長野県以外の都道府県も含めた新卒者等の情報の不足

高等学校卒業者に対しては、岡谷市のヒアリング結果にもあるように、求人企業の情報をできる限り直接知ってもらう必要がある。個人情報保護法等の制約があるが、高等学校卒業者と求人企業とのマッチングを円滑に行うための情報の共有に関するルール作り等何らかの仕組みを構築していく必要がある。

長野県から他の都道府県の専門学校、短大、大学等に進学する若年者、長野県出身者以外で他の都道府県の専門学校、短大、大学等に進学する若年者等に対して、長野県における求人企業の情報を周知させるために必要となる若年者情報が不足している。長野県内にある複数の事業主団体では理数系の大学卒業者等をなんとか確保しようと県内・県外の大学等に積極的に働きかけており、岡谷市でも県内・県外の大学生等を対象とした事業をいくつか実施しているが、思うように必要とする人材の確保ができていないとのことである。

(3) 各支援機関にコンタクトのない若年者の情報の不足

各支援機関と何ら接触のない若年者については、どのような悩み、課題を抱え、どんな支援を必要としているのか全く分からない状況である。支援を必要としている者、支援を必要としていない者等その実態と規模については、今後何らかの調査等が必要であると考えられる。

以上、若年者に関する情報不足という課題の整理を試みた。実態や規模といった若年者があるまとまりとしてとらえたときの情報は何らかの調査等を行っていく必要があると考えるが、一方若年者の個々の情報については長野県におけるヒアリングのまとめにも記述しているが、支援機関を訪れ支援を受けている、受けたことのある若年者の情報は各機関ごとにある程度蓄積してきているのではないだろうか。相談を担当するカウンセラーやコンサルタントの方々にヒアリングを実施すると、若年者のタイプや必要とする支援内容がある程度カテゴリー化してきているように見受けられる。筆者自身数人の方としかお話ができなかったので、そのような印象しか残っていない状態であるが、個人情報保護法を遵守しながら各支援機関で蓄積されてきている若年者の情報を集約し分析することにより、少なくとも各機関とコンタクトをとった若年者やその家族の実態がみえてくるのではないかと推測する。

長野市におけるヒアリングのまとめにも記述した内容であるが、将来的には、若年者に係る様々な情報を統括し配信する機関を設置し、地域ごとの情報を集約・分析し、若年者の支援に向けて活動を行う多くの機関に蓄積されている情報や様々な統計資料を収集、加工し、関係機関にフィードバックしていく仕組みを構築し、情報の共有化と活用を図ることが必要であると考えられる。

### (3) 各支援機関の連携と情報の共有

長野県が若年者への支援等に関する課題、問題点として、「若年者への支援には、教育、医療、福祉、就業に関する各支援機関の連携がますます重要となってきた。行政機関である国・県・市町村の連携及び民間のNPO法人等支援機関との連携も不可欠となってきたが、これらの機関及び前述の各機関がそれぞれ未成熟ながらも連携を模索している段階である。各機関が有機的、包括的に連携を図っていくためには、さらなる時間的経過と社会の理解が必要と思われる。」をあげている。

各支援機関はできる限りの支援メニューを展開し、若年者の支援を行っている。前述したように、若年者の実態と規模がはっきりしない状況では、各支援機関が同じような支援メニューを展開し、少しでも若年者への間口を広めていくことが必要となるであろうが、各機関の連携と情報の共有化を進めることで、より効果的・効率的な支援メニューへの整理を図ることも今後必要となってくると考える。また、新たな支援メニューの開発も可能となってくるであろう。

重要なことは、「途切れることのない支援」を展開していくために、各支援機関の連携、ネットワークの構築とその実効性が確保できるかどうかということである。

### (4) 若年者の就業支援に関する広報について

長野県でのヒアリングにおいて、「地域若者サポートステーション事業では周知が一番の問題。」というようなコメントがある。また、長野市でのヒアリングでは、若年者への支援等に関する課題、問題点として、「国や県等が様々な事業を行っているが、支援を必要としている若年者に必要な情報が届いていないように感じる。」をあげている。様々な支援機関が多く事業を展開しているが、その支援を必要としている若年者に本当に必要な情報が届いているのだろうかという疑問を感じていることがうかがえる。ある広告代理店の方に、「若年者に伝えたい情報を届けるにはどんな媒体がいいか。」という質問をしたところ、「携帯サイトや無料情報誌が有効である。」という回答を得た。しかし、携帯電話を持ち、いろいろなお店を訪れ無料情報誌を入手できる若者であれば有効であろうが、長野県が若年者への支援等に関する課題、問題点で取り上げている「引きこもり等社会人としての生活に困難さを抱える若年者に対する自立支援。」を展開していくためには別な媒体を模索する必要がある。また、「ながの若者サポートステーション」でのヒアリングでは、「新聞やテレビで報道されたときには、問い合わせや訪問者が増えた。」というコメントであった。

支援内容とその対象者をいくつかのタイプに分け、それぞれのタイプで有効となる広報媒体を検討するべきであると考え。さらに、支援を必要としている若年者自身が行動を起こせず、その家族や周囲の人々が支えていかなければならない場合も考慮して、国や県は多くの広報媒体を介して各機関が様々な支援を実施していることを広く伝え

ていくことが重要となっていくと思われる。

## (5) 安定した職業生活へ誘導するための仕組みづくり

長野県が若年者への支援等に関する課題、問題点として、「社会人としての自立から職業人生へと誘導する就業支援。」をあげている。長野市が若年者の就業に関する問題点として、「社会の不安定さ、自分の能力・適性に関する肯定感の希薄さ、親への依存など様々な理由から、自分の将来像、未来像を描けない若者が多い。」をあげている。また、今回ヒアリングを実施したが掲載できなかった機関の相談担当者からは、「なぜ働くのかといった職業観がない。」「実際、仕事に従事し収入を得るような体験を経ないといかないと自分自身の将来像を描くことができない。」というコメントがあった。これらヒアリングの結果をまとめると、以下のような課題が考えられる。

### (1) 安定した職業生活を維持するための各種支援の充実

若年者が就職時及び就業初期に必要とされる基礎的な能力の支援については、「YESプログラム」があるが、安定した職業生活を送っていくためには節目、節目で必要となる職業能力と併せて税金、年金等の各種保険制度や生涯設計といった事項に関する知識とそれを活かしていく能力が求められる。以前であれば、それらの知識や能力は企業や労働組合等の中で習得する機会があったり、自ら勉強する機会を設けたりと何らかの手段で習得できていたと思われる。しかし、今では必要とする職業能力がめまぐるしく変化し、税金、年金等の各種保険制度も複雑化してきている。仕事に就いている若年者の自助努力だけでは、企業自身の努力だけでは、必要となる知識や能力の獲得が十分できるのか疑問である。

企業で必要とする職業能力の見極め、習得等に関する支援は一層必要となってくるであろうし、税金、年金等の各種保険制度等の知識に加えて生涯にわたる職業生活設計、人生設計の端緒となるような「YESプログラム」から職業生活そのものに軸足を移したキャリア形成に関する教育訓練が必要であると考えられる。さらに、以下に記述しているキャリア・コンサルティングと併せて、産業カウンセラーによるカウンセリングやファイナンシャルプランナーによるライフプランニングなど個々の労働者の自立を支援する総合的な相談窓口の設置を公的機関が主導的に進めていくことが、より効果的であると考えられる。

### (2) キャリア・コンサルティングの普及

ヒアリングのコメントにあるように、「自分の能力・適性に関する肯定感の希薄さ、親への依存など様々な理由から、自分の将来像、未来像を描けない若者が多い。」「実際、仕事に従事し収入を得るような体験を経ないといかないと自分自身の将来像を描くこと

ができない。」という課題を解決していくためには、就業前、就業後を問わずキャリア・コンサルティングを徹底して行い、若年者自身の「気づき」による能力や適性を見極め、将来像の構築を図っていくことが最も確実な方策ではないだろうか。

また、長野県のヒアリングにおける「いったん就職して途中で辞めてしまうと復帰(再就職)が難しい。」というコメントや岡谷市のヒアリングにおける「入社して2、3年目が、そのまま仕事を継続できるかの節目となり、そこでつまずくと再就職が大変となる。」、「就職して辞めてしまった人たちの再就職支援に取り組んでいきたいが、対象者がどのくらいいるのか。」といったコメントから、中途退職してしまった若年者も利用できるようなキャリア・コンサルティングの窓口を常設し、就業の場から姿を消してしまった若年者が気軽に安価で相談できるような方策も必要であると考えます。

さらには、長野市が若年者への支援等に関する課題、問題点として、「若者が離職する前に何らかの対策をとることは必要であるが、個々人の持つ考え方の相違等があり、行政からの働きかけが難しい。」をあげていること、長野労働局のヒアリングにおける「求人企業を紹介して就職しても辞めてしまう原因の1つは、職場での人間関係が築けないことである。」というコメントからは、労働者が様々な悩みを抱えながら仕事に従事している姿が想像される。筆者自身、就職してから今までの間、仕事上の悩み、人間関係の悩み、自らのキャリア形成に関する悩み等々多くの悩みを抱え自らそれらを克服してきたが、常に第三者の立場に立った専門家によるコンサルティングを希求してきた。家族、友人、同僚では相談内容も限られてしまうことが多いので、安定した職業生活を維持していくためには、経験豊富な専門家によるキャリア・コンサルティングが是非とも必要であると感じる。また、コンサルティングを重ねることで、今後のキャリア形成に関する意識を醸成でき自らの将来像を描くことも可能となるのではないだろうか。そのためにも、企業内、企業外を問わずキャリア・コンサルティングの場を数多く設置できるような方策を検討していくべきであると考えます。