

JILPT 調査研究成果 (2)

大学・就職支援機関から見た若者の就職困難性と支援の課題
——ヒアリング調査結果から

JILPT 主任研究員 深町 珠由

I はじめに

若者の就職を支援する場合、学校を通じての支援(高校では担任教員や進路指導担当教員からの指導や支援、大学等ではキャリアセンターや就職課の職員を通じた支援)と、学校以外の機関(例えば、新卒応援ハローワークをはじめとする各種ハローワーク、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション等)を通じた支援という、主に二つのルートがある。本稿では、学校と学校以外それぞれの就職支援について、現場の支援者が特に指摘する若者の「就職困難性」に焦点を当てて、二つのヒアリング調査結果の知見を元に総合的に報告する。本稿の元となった調査の一つは、全国の17校の大学キャリアセンター(主に人文系学部から構成される私立大学)の34名の教職員から回答を得たヒアリング調査であり、本文はJILPT資料シリーズNo.156(2015年)「大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態—ヒアリング調査による検討—」としてとりまとめている。もう一つは、若年者向け就職支援機関のうち、全国の新卒応援ハローワーク9機関27名と地域若者サポートステーション12機関20名から回答を得たヒアリング調査で、JILPT資料シリーズNo.123(2013年)「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態—支援機関ヒアリング調査による検討—」としてとりまとめている。

本稿では、次の三つの視点を中心に報告する。最初に、就職支援の担当者の目線から見た、就職困難に結びつきやすい若者の特徴を報告する。次に、そうした若者に対する現場の配慮や対応について紹介する。最後に、支援現場にみられる近年の変化と今後の課題について紹介する。

II 就職困難に結びつきやすい若者の特徴と実態

まず、学校現場(大学キャリアセンター)で指摘された、就職困難な若者の特徴からみてみよう。大学キャリアセンターの職員からみて、就職に時間がかかりそうだと思われる学生の特徴を、多くの回答が寄せられた順に整理したのが図表1である(労働政策研究・研修機構, 2015)。

「自己流の判断による困難」とは、学生が自己流の誤った判断による就職活動をしたために順調に進まず困難に陥るケースを指すが、これはどの大学の支援者からも多くの回答が寄せられていた。困難状況には様々なパターンがあった。例えば、自己理解不足による困難には、自分の向いている進路が分からず、業種・職種に一貫性のない応募を繰り返すケース等があった。こだわり・視野の狭さによる困難では、業界研究等が不十分なまま特定の業界(例えば、航空業界のみしか受けない等)への志望に本人が強いこだわりを見せたり、地元等に強くこだわるケースが聞かれた。就職活動の方法に対する理解不足による困難とは、会社説明会に全く行かないのに入社試験だけ受けるといった、就職活動の慣例に従わずに誤った方法で就職活動を行うケースや、自己PRの書きぶりが自己流で、読み手に向けた内容になっていないケース等があった。

このように、学生が自己流の判断で就職活動を進めて失敗したり、一時的に困難に陥る背景には、主に二つの可能性が考えられる。一つは、日本の大学生は社会人を経験してから入学するケースが少なく、就職活動における経験も常識も持っていないために判断の誤りを起こしやすいからである。もう一つは、日本社会における新卒一括採用というシステムにおいて、各企業の大卒求人募集と採用の時期が計画上ある程度固定

図表1 大学キャリアセンターの支援者から見た就職困難学生の特徴

①自己流の判断による困難
◆自己理解不足、進路適性わからず一貫性のない応募
◆こだわり・視野の狭さ
◆就職活動の方法に対する理解不足 等
②コミュニケーション上の問題
◆コミュニケーションが苦手、会話ができない、挨拶できない
◆アドバイスを聞く耳を持たない、素直でない
◆笑顔がない、孤立した印象 等
③不活発・無気力
A: 無気力、動き出しに時間がかかる (モラトリアムを含む) (就職への意欲・意思が不明確 (本気でない) 等)
B: 不利用・不登校のため行動を把握できない (学校に来ない (ゼミに欠席)、連絡不通等)
C: 社会との接点が希薄 (社会 (人、企業等) と接触することへの関心が薄い等)
④親子関係、親の態度による困難
A: 親の価値観に押し切られて子が意思決定できない (親の意向が強い (大企業志向、地元志向) 等)
B: 親の態度が子の就職活動にマイナス(放任等) (「就職できなくてもいい」と親に言われる (生活に困らない) 等)
⑤依存傾向、自主性欠如
◆入学目的が不明瞭、希薄
◆職員に依存 (良い求人を受け身で待つ等)
⑥社会経験の希薄さ
◆サークル、アルバイト等の学外活動の経験が極端に少ない
⑦その他
◆応募書類に書けるようなアピール材料が少ない
◆自信喪失・劣等感の問題、学業不振等

化されているために不可逆性があり、学生がいったん判断を誤ると、希望する業種や企業での募集が終了してしまうなど、受験のチャンスを逸しやすい危険性があり、その結果、困難に陥りやすい側面があることである。

「コミュニケーション上の問題による困難」とは、笑顔がなく、会話や挨拶がスムーズでないケースが多く聞かれた。特に、採用面接の場面では第一印象が重要となるため、苦労や困難が予想されるとのことであった。ただし、コミュニケーションスキルを鍛える授業等を通じて訓練されると、徐々に改善するという報告もあった。また、本人が強いこだわりを持つなど、職員からのアドバイスを心情的に受けつけない場合も、個別相談が成立しにくくなるため支援が困難になるとの報告もあった。

「不活発・無気力による困難」には、主に次の三つのタイプが報告されている。一つは、就職への意思が不明確で、就職活動の動き出しが遅い学生である。二つ目は、就職支援行事を欠席するためにキャリアセンター側で動向を把握できず、結果として不活発に見える学生である。独自に就職活動している可能性もあるが、授業の欠席が多く、ゼミ教員からの連絡も取りにくい場合は不活発である可能性が高い。第三は、普段から社会との接点を持つことへの関心が薄い学生である。

「親子関係、親の態度による困難」については、次の二つの特徴に分かれる。一つは親の価値観や意向が強すぎて (例: 大企業志向、地元志向)、子が逆らえないケースである。敢えて親と対立してまで自分の進路を押し通しても仕方がないと考える傾向も報告されており、子が親から精神的に独立していないことも背景にあると考えられる。もう一つは、親が放任主義で子の就職活動を後押ししない (時にはマイナスに働く) ケースである。「すぐに就職できなくても生活には困らないので大丈夫」などと親が子に伝えているケースもあり、不活発による困難性にもつながりやすい。

「依存傾向、自主性欠如による困難」には、次の二つの方向性がある。一つは、現時点での進路決定 (大学入学を含む) に関して自主性を欠いているケースである。もう一つは就職支援の場における担当者への対人的な依存である。特に後者は、キャリアセンターで行われる就職支援サービスの手厚さを学生側が誤解し、良い求人が紹介されることを受け身で待つ姿勢や、他責的な傾向が報告されている。

「社会経験の希薄さによる困難」は、サークル活動、アルバイト経験がない等、大学生の多くが体験する社会経験が乏しい場合に、就職困難に陥りやすいとの指摘があった。

その他の就職困難学生の特徴として、社会経験が乏しくアピール材料がない (少ない) ことによる困難や、本人の自信喪失や劣等感による困難、学業不振による困難等の報告があった。

では次に、学校以外の若者就職支援の現場で察知される就職困難性とはどのようなものなのか。新卒応援ハローワークと地域若者サポートステーションで聞かれた回答をまとめると、図表2に見られる主に四つの視点から困難性が察知・発覚されることが確認された

図表2 就職困難性を察知する支援者側から見た手がり

A：本人の客観的状況・外的環境から察知
年齢、ブランク（ひきこもり期間含む）、過去の応募歴等 就職活動以前に障害特性や疾患等への対策が必要 家庭環境、生活習慣上の問題
B：本人自身の問題から察知
労働市場・就職活動等の知識不足、社会的なマナー違反 適性検査の結果等から判明（指示内容の誤解等） 心理面（自己肯定感の低さ、働く目的の自覚不全等） 思考特徴面（価値観固定化、思い込みの激しさ、自己理解不足）
C：本人と支援者との相談の場で発覚
五感で察知（目線、言葉遣い、服装等） コミュニケーション上の問題（会話不成立、指示理解困難等） 依存傾向、主体性欠如
D：就職支援セミナー等の集団行動の場から発覚
受講態度、指示内容の理解、作業スピード、手先の器用さ等

（労働政策研究・研修機構，2013）。

第一に、「A：本人の置かれた客観的状況・外的環境等から察知」される困難性がある。年齢の高さ（30代以上等）、ブランク（ひきこもりや、社会的交流の乏しい状態）の長さ、ハローワークで過去の応募歴が極端に多い、早期の離転職を繰り返している等といった、経歴上の特徴から支援者は困難性を察知する。他にも、就職活動以前に、本人の障害や疾病等への対策が必要なため、一般的な就労支援と比べて時間がかかると思われるケースや、本人の家庭環境・経済的状況等から、環境調整に時間がかかると思われる場合に就職困難性を察知していた。例えば、家庭環境では、親からの協力が得られるかどうかは本人の問題解決に大きな影響を及ぼすという回答があった。

第二に、「B：本人自身の問題から察知」される困難性がある。知識不足から来る問題とは、例えば、福利厚生面に過度に注目しすぎて応募できる求人を見つけられないケースや、狭い視野に基づいて職種を絞り込み過ぎている場合に困難性を感じるとの指摘があった。社会的なマナー違反とは、提出物が汚くて印象が悪い、態度が悪い等、一般常識が欠落しているケースである。適性検査の結果から察知される困難性とは、特にGATB（厚生労働省編一般職業適性検査）等の結果で動作が極端に遅い場合や、指示を誤解する傾向が強い来所者に対し、支援者の第一印象として就職困難性を感じやすい。来所者の心理面での問題から困難性が察知されるケースとは、本人に元気がなく、呼びか

けても反応が乏しい状態等が報告されている。本人の思考特徴上の問題から困難性が察知されるケースとは、特定の価値観にとらわれすぎたり、思い込みが激しく求人職種の選択肢を自ら狭めている人等が報告されている。自己理解不足については、来所者の自己評価が高すぎる（スキルが低いのに難しい職種の求人を選ぶとうとする）場合と、逆に低すぎる場合があり、求人のミスマッチを指摘しても聞き入れてもらえないケースが報告されている。最終的には、本人が等身大の自分を受け入れるまで待ち続けるしかないとの報告もあった。来所者が訴える「問題（自分の課題）」と、支援者側からみた本人の「問題」とが符合しない場合、本人が本来の課題に気づき、向き合うのに時間がかかるため、支援上の困難を感じるようである。

第三に、「C：本人と相談担当者の関係性（相談）の場で発覚」する困難性がある。具体的には五感で察知できる来所者の外見上の特徴や、コミュニケーション上の問題、支援者への過度な依存等がある。コミュニケーション上の問題とは、問いかけに対して無反応なケースや、支援者からの指示内容を誤解したり、アドバイスを受け入れられないケースが報告された。依存傾向とは、例えば、自分に合う仕事を教えてほしいという受け身な態度をとったり、応募書類の一字一句を相談担当者に添削してもらおうとする態度等が報告された。

最後に、「D：就職支援セミナー等の集団行動から発覚」する困難性がある。例えば、受講態度や指示内容の理解度から困難性が察知されたケースや、セミナーで求められる作業に対する出来栄やスピード、器用さなどが無いことから困難性を察知したケースがあった。

以上、就職困難に結びつきやすい若者の特徴を様々な角度から報告したが、就職活動に対する本人の判断の問題のほか、心理面・思考面での問題、コミュニケーション上の問題、不活発な状況という本人自身による問題のほか、親子関係のように、本人以外の要因からも影響を受けやすい点も特徴的である。

Ⅲ 支援現場での配慮や対応の工夫とは

これまでに挙げてきた若者の様々な就職困難性に対し、支援現場でどのような配慮や対応が行われている

図表3 就職困難性に対する具体的な配慮と対応

支援者の「基本的態度と心構え」で対応
<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションを容易にする態度（傾聴、接し方の注意、話しやすい場の提供、相手を尊重、相談の受け止め） ・信頼関係の構築 ・先入観、経験則の排除
支援者の「対応の工夫」で対応
<ul style="list-style-type: none"> ・心理面への働きかけ（褒める、自尊心回復へ） ・課題の整理と提案（支援段階の意識化、視野拡大、思い込み排除、本人の自己決定の支援、できることの支援） ・問題の防止（問題行動を指摘、来所継続を促進、かみくだいた質問の投げかけ、支援を切らさない工夫） ・適切な経験積み上げの促進（現実とのギャップを認識、むやみに面接と不採用を繰り返させない） ・依存脱却（主体的な就職活動を促進、自立の遅れ防止）

のかについて調査したところ、大学でも一般の相談機関でも、配慮や対応の基本路線は概ね共通していた。その内容を整理したのが図表3である。

1 支援者の「基本的態度や心構え」

支援者が留意すべき基本的態度や心構えとして第一に挙げたのは、「傾聴」を中心とした、相手のコミュニケーションを引き出す態度であった。来所者の話を慎重に丁寧に聴き、受け入れて、来所者の問題を理解する態度が重要だという意見が得られた。「こうしたらうまくいく」といったノウハウ的な情報提供では来所者の心に響かないため、本人の考えを尊重し、失敗前提で思い通りに活動してもらうという回答もあった。

次に指摘されていたのは、来所者との「信頼関係の構築」であった。信頼関係を構築する際に誤解が生じると、来所者の過度な依存が生じる恐れがあるため、慎重さが求められるとの意見もあった。他機関（例えば医療機関等）での支援が必要だと判断された場合でも、まずは来所者との信頼関係を構築し、来所者が「たらい回し」という印象を抱いて傷つくことのないような配慮がなされていた。

さらに、来所者と接する際に先入観や経験則を一切排除するという心構えも報告された。業務を遂行する上で、就職困難性への「気づき」に敏感になることは重要だが、その第一印象に基づいて安易に見立てることは誤った支援につながることを支援者は十分に留意していた。

2 支援者による「対応の工夫」

支援者が行う対応の工夫は、主に次の五つに整理できた。

「心理面への働きかけ」を行うことは、多くの学校や支援機関で共通して指摘されていた。来所者の多くは就職活動のつまずきから自信を失い、自己肯定感が低い状態にあるため、支援者は来所者の状況を聞き取り、これまでの活動を承認することが重要である。時には来所できた事実だけでも褒めるとの回答があった。自己評価が低い来所者には、どんな小さな事柄でも、できている事実を支援者が探し出して褒める等の働きかけが行われていた。

「課題の整理と提案」とは、具体的な課題解決への道筋をつけるための対応を意味する。まず、来所者には自分の現状を正しく自覚し、就職へ至る道筋で現在のどの段階にあるのかを認識してもらうことが重要である（支援段階の意識化）。支援者は来所者の自己理解を支援し、現状の支援段階について来所者と共通認識を持ち、適切な支援内容や目標を来所者と設定して共有する。その目標設定には、来所者自身が問題を解決したいという強い意思を持つことが大切である。その後、来所者がその目標へ向けて活動できるよう支援者が働きかける。来所者には、課題への直面化を避けてしまい時間がかかる人や、課題が解決できないと思いついでいる人もおり、じっくりと待つ姿勢で対応するとの回答もあった。本人の自己決定を支援する姿勢は重要だが、一方で、本人のできることや長続きすることに注目した支援を行うという回答もあった。例えば、臨機応変さが苦手な人には、細かい指示が入る仕事や職場の方が長続きしやすいことがあり、そうした職場への就職を支援するというケースが報告された。

「問題行動の防止」とは、来所者の態度や行動に問題があった場合（例えば、面接等の約束事への無断キャンセル等）に、お互いに信頼関係を築いた後で支援者が問題点を指摘し、改めてもらうという対応である。支援者に指摘されて初めて問題に気づく来所者もいるため、重要な対応策の一つである。問題を指摘したことで、本人が来所しなくなってしまうことを避けるため、支援者側が定期的な声かけを行うなど、来所者を気にかけている「サイン」を送ることが重要という指摘もあった。その他にも、コミュニケーション上の問

題を未然に防ぐために、挨拶や対応の仕方を具体的にアドバイスしたり、沈黙しがちな人にYes/Noで答えられるような、かみ砕いた質問を投げかけるという回答もあった。

「適切な経験の積み上げ促進」とは、社会経験が少ない若者に、就職活動の経験を多く積んで現状を体感させ、その過程で自分の実力を認識し、等身大の自己理解につなげるという回答があった。一方で、単に経験を積むのではなく、適切で質の伴った経験を積み上げることが重要だという指摘もあった。例えば、過去にマイナスの経験があって精神的に傷ついている来所者には、不適切な経験（例えば、むやみに採用面接の受験と失敗を繰り返すこと等）を積み重ねるとかえって精神状態を悪化させてしまうため、配慮が必要との報告があった。

最後の「依存脱却」とは、支援者への依存を防ぎ、主体的な就職活動を進めてもらうための対応を指す。例えば、支援者が一定の距離を保ちながら来所者自身に考えさせ、自己PRや志望動機をまとめてくるよう促す等の回答があった。

さらに、現場の対応で最近もう一つの大きな壁となっているのは、発達障害や精神障害の可能性が感じられる来所者への就職支援である。大学キャリアセンターや新卒応援ハローワーク、地域若者サポートステーションは、障害者支援を専門とする機関ではないが、時には、発達障害や精神障害、精神疾患の可能性が感じられる学生・若者が来所することがあり、必要な専門的支援を行えずに支援者が苦慮する事例が報告されている。先に見たような様々な配慮や対応の工夫がなされてはいるが、それでも支援上の困難さや課題が残るのが現実である。支援上の困難について、多くの報告が集まった事例を以下に整理した。

まず、本人の判断力に起因する困難性の問題である。本人に困難性の自覚がない場合、困っている現状（困り感）を支援者に訴えられないため、本来は特別な支援が必要にもかかわらず、その支援段階へと進めない「もどかしさ」が支援者に感じられるとの報告があった。例えば、本人の就職意欲は高いが、就職活動以前に解決すべき課題（例：障害特性への自己理解、家庭の問題等）があり、実際には就職相談とはならないために支援者側が苦勞するという事例である。その場合、支援者は、本人に困難性の自覚を持たせるための様々

な方策（求人への応募経験と失敗を繰り返し経験させる、本人の適性と合わない分野での就労体験をさせる等）を講じることになる。来所者が自分の希望通りに進めないことを経験し、自覚することで、ようやく支援者が進めたい支援の方向へと進むことができるが、その自覚を得られるまでに相当の時間を要するとの報告もあった。

医療機関の受診や手帳取得を勧める「タイミング」を見極めるのが難しいという指摘もあった。医療機関への直接の受診を進める前に、学内あるいは支援機関内に所属する臨床心理士等が状況を確認するケースがあるが、普段接する相談担当者とは異なるために、来所者から警戒されるので、そのタイミングが難しいとの指摘があった。

さらに、医療機関での受診の結果、障害が認められた場合に、その現実を本人や家族が受容することにも困難さが伴う。特に手帳取得を勧める場合は、必ず親の同意が必要となるが、本人が受容できても、親が受容できないケースもある。親子ともに現実を受け入れられる方が支援も先に進みやすいが、親子で意見や認識がずれていると支援が進まないとの指摘も聞かれた。例えば、知的障害を伴わない発達障害が成人になってから判明したケースでは、今までの進学は順調で、高学歴の場合もあり、就職活動の段階になって親が子の障害を今さら受け入れられないことも多い。特に、障害特性が原因で、一般の大卒者が就職するような（特にホワイトカラーの）仕事に就くことが難しい現実を親が認めず、一般就労にこだわり続ける事例も聞かれた。その場合、本人がたとえ「自分のできる範囲での就労」を希望していたとしても、家族からの協力が得られないため、就職へ向けた道のりは非常に困難になる。家族の障害受容が進まないと、本人に適した他の支援機関（障害者向け等）へのリファーもできないため、支援の選択肢が少なくなり、支援が停滞しがちになる点も報告された。

IV 支援現場での最近の変化と抱えている課題

さて本節では、支援現場における最近の変化と、現在直面している課題という観点から、若者の就職支援の現状の一端を報告する。まず、大学で近年見られる

変化の一つとして、教員の就職支援に対する関わり方について整理する。次に、現在直面している課題の一つとして「情報共有」を取り上げ、それぞれ大学側と支援機関側双方の事例を紹介する。

1 大学で進められている就職支援に対する教員の役割と連携

近年の大学の就職支援では、キャリアセンター職員による支援だけでなく、教員自らが学生の就職を後押ししたり、「立役者」となったりするケースがある。教員は従来、専門領域の教育面のみで学生と関わることが多かったが、最近では、学生の就職支援に対し様々な形で関わっていることが明らかとなった。

教員とキャリアセンターとの具体的な連携状況について、今回のヒアリング調査で多くの回答が得られた順に整理したのが図表4である。最も多かったのが、就職活動で困っているゼミ生等に対し、教員がキャリアセンターの利用を直接働きかけることであった。2番目に多かったのは、教員が、特に休みがちな学生に対し電話やメール等で直接呼びかける役割を担うことであった。

3番目に多く聞かれたのは、支援を必要とする学生の様子を教員側が把握し、教授会やキャリアセンターに報告する役割であった。他にも、学業不振や欠席の多い学生の情報共有や、卒業生の動向（離職等）を聞いた際にキャリアセンターとの情報共有を行っていた。

第4に、キャリアセンターが行っている就職支援業務に近い内容の一部を教員が担っているケースもあった。例えば、教員が学生（3年生）への個別面談を最初に実施し、その情報をキャリアセンターへ引き渡すという流れで就職支援を行う大学もあった。他にも、教員自らが学生に就職ガイダンスを実施したり、エントリーシートの添削等をする例も聞かれた。

教員とキャリアセンターとの連携の程度は、その大学が就職支援をどう捉えているかによって影響を受けるようである。特に、学長のリーダーシップは学内の協力体制に大きな影響を与えているとの報告もあった。教員によって就職支援への考え方に「温度差」があるという回答もあった。若い教員は就職支援に協力的な場合が多いという回答があった一方で、年配の教員でも時代の流れを理解して、大学が有用な人材を輩出するためにも就職支援に協力的になりつつあるとの回答

図表4 教員が行う就職支援関連業務の具体的事例

①学生へのキャリアセンター利用促進
◆ゼミの場で学生に利用・相談を促す
◆学生を直接キャリアセンターへ誘導
②（ゼミの）学生への連絡、呼びかけ
◆学生へこまめに連絡（メール、電話等）を入れる
◆キャリアセンターから渡される学生リストを元に教員が連絡
③支援が必要な学生等の把握と情報共有
◆ゼミ生の内定状況を把握し、教授会やキャリアセンターへ報告
◆単位不足の学生、欠席の多い学生の情報を報告・共有
◆卒業生（早期離職）の動向を聞いてキャリアセンターへ報告
④就職支援業務の一部を担当
◆個別面談の実施、あるいは面談の場に同席
◆（実業界出身の）教員自身の経験談や就活方法のレクチャー
◆エントリーシートの添削

も聞かれた。他方で、教員は専門分野の授業、キャリアセンター職員は就職支援という明確な役割分担があり、教員は就職支援にある程度の協力はするが、原則として直接関与しない方針だと回答した大学もあった。

2 「就職困難」に関する情報共有への課題

大学内における情報共有の難しさ：

各部署で連携して学生支援を行う場合、各部署で情報を共有させる必要があるが、相談情報には多くのセンシティブな内容が含まれており、特に学生相談室での専門相談に関しては守秘義務が厳しく課されており、安易な情報共有は許されない。守秘義務は、相談する個人を守るためには不可欠であるが、支援の進捗という観点から考えると、必ずしも効率的に機能していないという見方もある。このように、必要な支援情報の共有がしにくい点を課題として挙げた大学もあった。一方で、就職困難な学生の就職支援に関しては学内で一定のコンセンサスがあり、守秘義務を原則としながらも、一定の情報共有が試みられている事例も報告された。一人でも多くの学生が就職できることを目標とするなど、支援に関する一定のコンセンサスが学内で醸成されれば、各部署内で閉じられがちな情報について一部共有を図れる可能性が出てくるものと期待される。ただし、このような情報共有を制度的に進めるにはまだ大きな壁があるようである。例えば、キャリアセンターの担当者が前職で学生相談室に所属していて偶然情報を知り得る立場にあり、対応が可能だった

ケースに限られているようであった。

学内の相談情報に関する効果的な共有には、解決すべき問題が山積していると言えるが、相談記録の一字一句すべてをセンシティブな情報として単純に割り切るのではなく、就職困難な学生への支援という大きな課題解決へ向けて、可能な情報の切り出しや共有の試みが今後もう少し出てきてもよいのかもしれないと筆者は考える。

支援機関間での情報共有の難しさ：

就職困難性に関する情報共有の難しさの一つに、就職困難に対する各支援機関の判断の「温度差」や、解釈の違いという問題も存在する。今回のヒアリング調査で聞かれた事例で、医療機関から「就労可能」の許可が出ている来所者の様子が、就労支援機関側の見立てでは「就労は時期尚早」と言わざるを得ない場合に、就労支援機関として支援上の困難を感じるという報告があった。すなわち、その来所者が厳しい就職活動に耐えうる精神状態まで回復していないように見受けられたというケースである。しかし、来所者は医療機関から「お墨付き」をもらって就労支援を求めに来所しており、就労が「時期尚早」であることを伝えたり、自覚させるのは簡単なことではない。

このように、就労可能の判断に関して、就労支援機関と非就労支援機関（例えば医療機関）との見立てが不整合を起こしている場合、先方の機関へ確認をとるといった踏み込んだ措置をとることは一般的に難しい。結果として、その来所者には「時期尚早」という現実を自覚してもらうために、失敗経験を積み上げる等の回り道な方策をとるしかないという回答もあった。「就労可能」の定義や判断は、就労支援機関と非就労支援機関とでこのように大きく隔たることがあり、それが来所者への支援を停滞させる場合がある。この点も複数の機関にまたがる就労支援における、大きな課題の一つではないかと筆者は考える。

V おわりに

若者を取り巻く就職支援の環境と就職困難性について、本稿では大学キャリアセンターと若年者就職支援機関の双方から、支援者目線による具体的内容を報告してきた。若者が就職困難に陥る背景には、表層的な問題から本人の心理的な問題、他方で家族関係といった外的要因に至るまで様々な特徴がある。解決に時間がかかるケースも見られるものの、若者の就職成功のために現場の支援者が様々な配慮や工夫を試みている現状が明らかとなった。一方で、特に本人の就職困難性が、障害受容など問題が多岐にわたるために複雑な背景となっている場合は、単一の機関や専門家による支援だけでは解決が難しい。その場合は多様な専門家による支援を通じての問題解決が必要となるが、機関相互の情報共有のあり方は必ずしもスムーズではなく、課題が残る現状も明らかとなった。今後は、若者の早期の就職成功につながるような、支援者間での有効な情報共有の方法が模索され、将来的に全国展開できるようになれば望ましい。

【参考文献】

- 労働政策研究・研修機構（2013）若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態—支援機関ヒアリング調査による検討—, JILPT資料シリーズNo.123.
- 労働政策研究・研修機構（2015）大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態—ヒアリング調査による検討—, JILPT資料シリーズNo.156.

プロフィール

深町 珠由（ふかまち・たまゆ）

JILPT主任研究員

2004年より現在まで労働政策研究・研修機構（JILPT）にて、キャリア支援、職業適性、職業情報に関わる研究を担当。主な研究成果は、「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態—支援機関ヒアリング調査による検討—」（2013）、「大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法—就職課・キャリアセンターに対する調査結果—」（共著／2014）、「PIAAC（国際成人力調査）から読み解く近年の職業能力評価の動向」（『日本労働研究雑誌』2014年9月号）、「大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態—ヒアリング調査による検討—」（2015）、「適性検査を活用した相談ケース記録の分析と考察」（2016）等。