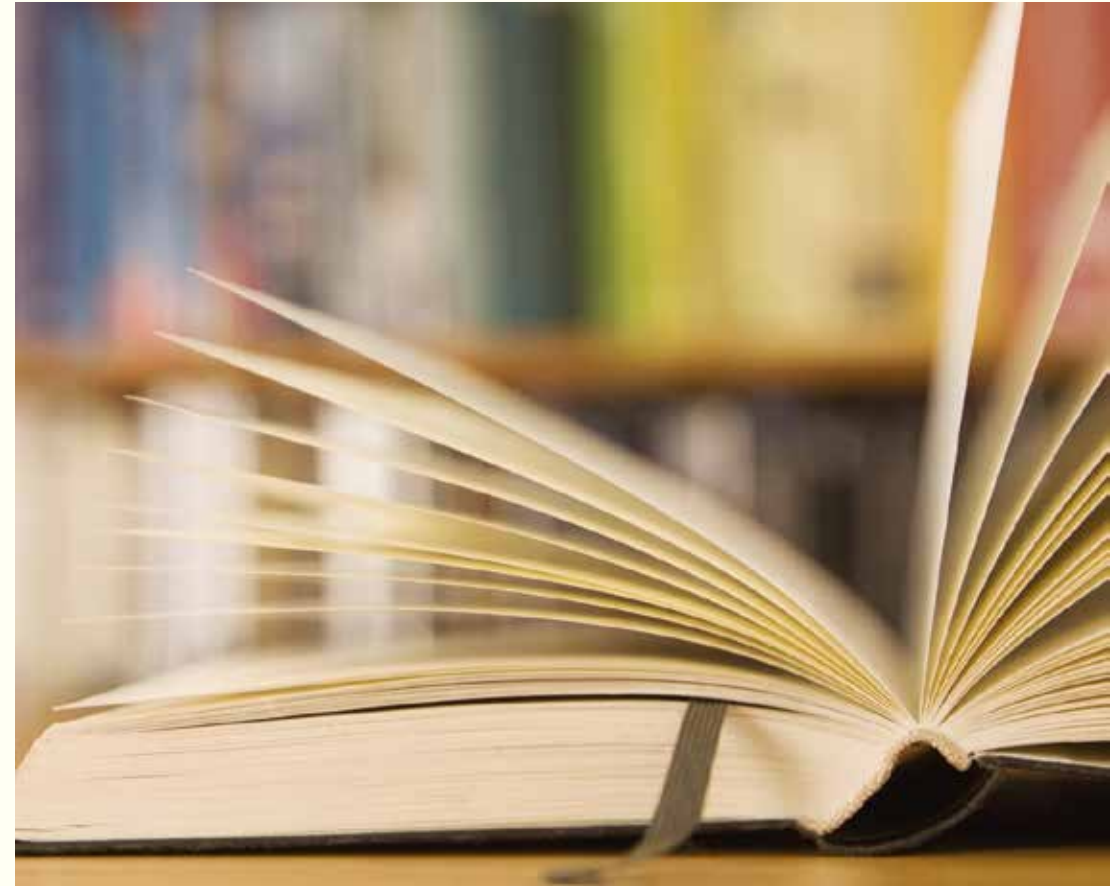


若年就職困難者と 個人特性に基づくキャリア 支援の可能性

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
キャリア支援部門 副主任研究員 深町 珠由



本日の流れ

■ 基調報告

- (1) 若年者を取り巻く雇用環境
- (2) 若年就職困難者とは何か？ 実態は？ 原因は？
- (3) 個人特性に基づくキャリア支援の可能性・・・アセスメントの活用
- (4) アセスメント活用の留意点

■ 現場報告（3 機関より）

・・・ハローワーク、若者就労支援機関、大学キャリアセンター

■ パネルディスカッション

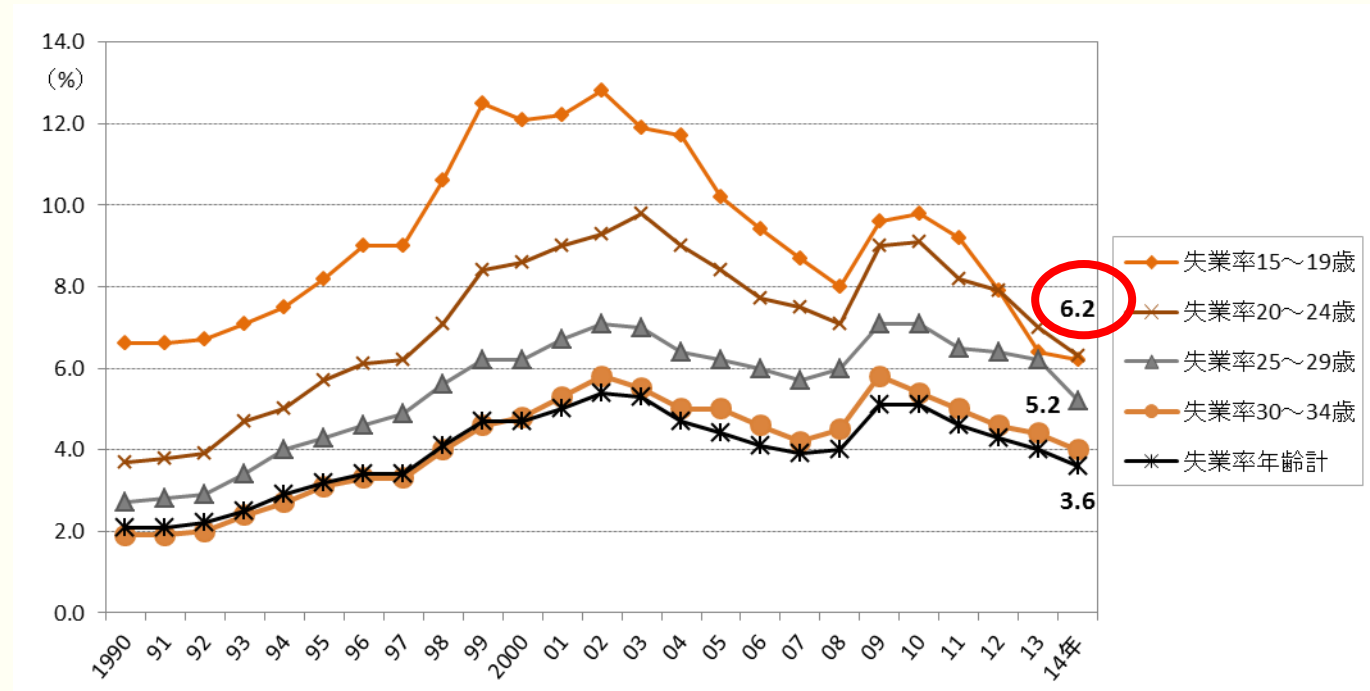
若年者を取りまく雇用環境

■ 完全失業率の推移

- 若年層の失業率は**全年代平均よりも高い傾向**にある
- 若年層は**経済状況や景気の影響を受けやすい**（90年代後半に急上昇。リーマンショックによる影響等）

■ 直近（2015年11月）

- 15～24歳・・・5.2%
- 25～34歳・・・4.9%
- （全年齢計3.3%）



総務省「労働力調査」

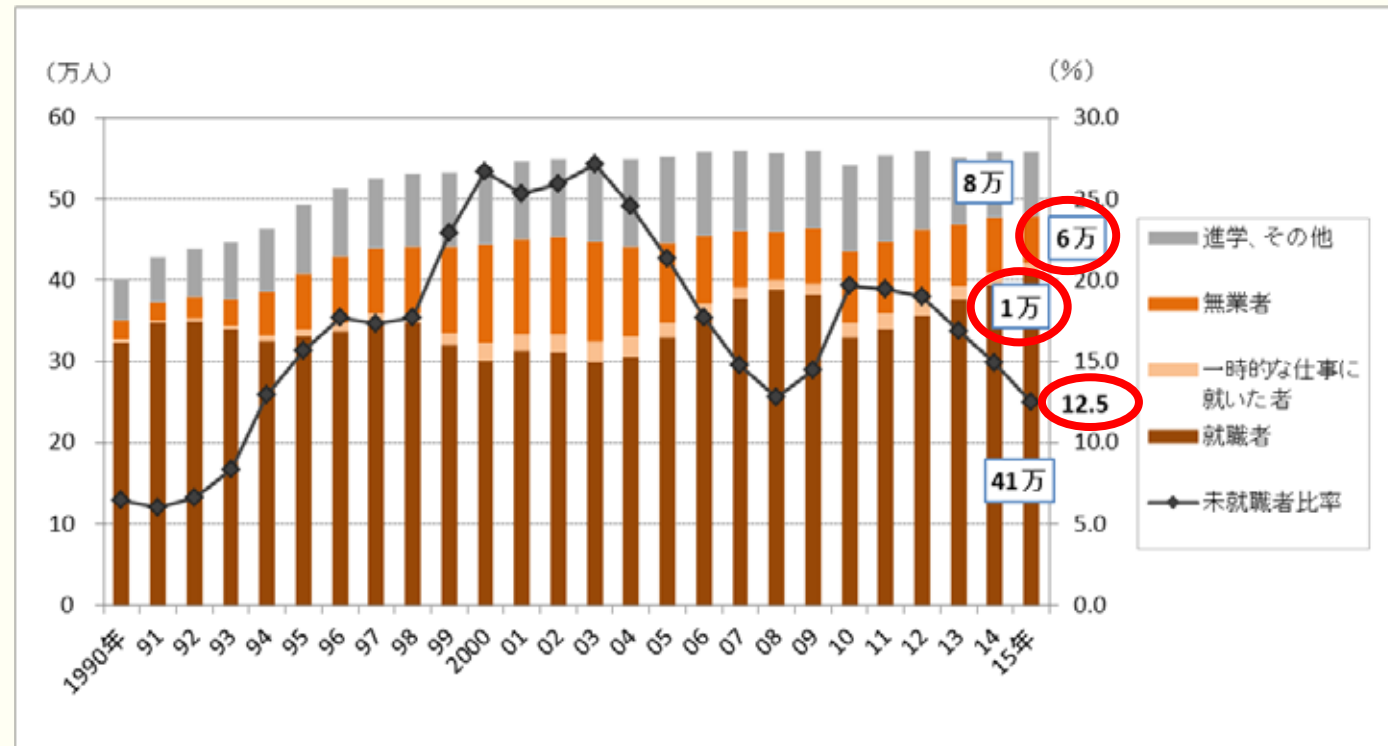
若年者をとりまく雇用環境

■ 大卒者の進路状況

- 90年代後半以降、
進路の「多様化」が進む
- 大卒無業者数も拡大

■ 新規大卒者の全就職者41万人（2015年）のうち、非正規雇用への就職者は約2万人（5.2%）

- すなわち、「非正規就職者＋一時的な仕事に就いた者」＝
約3万人

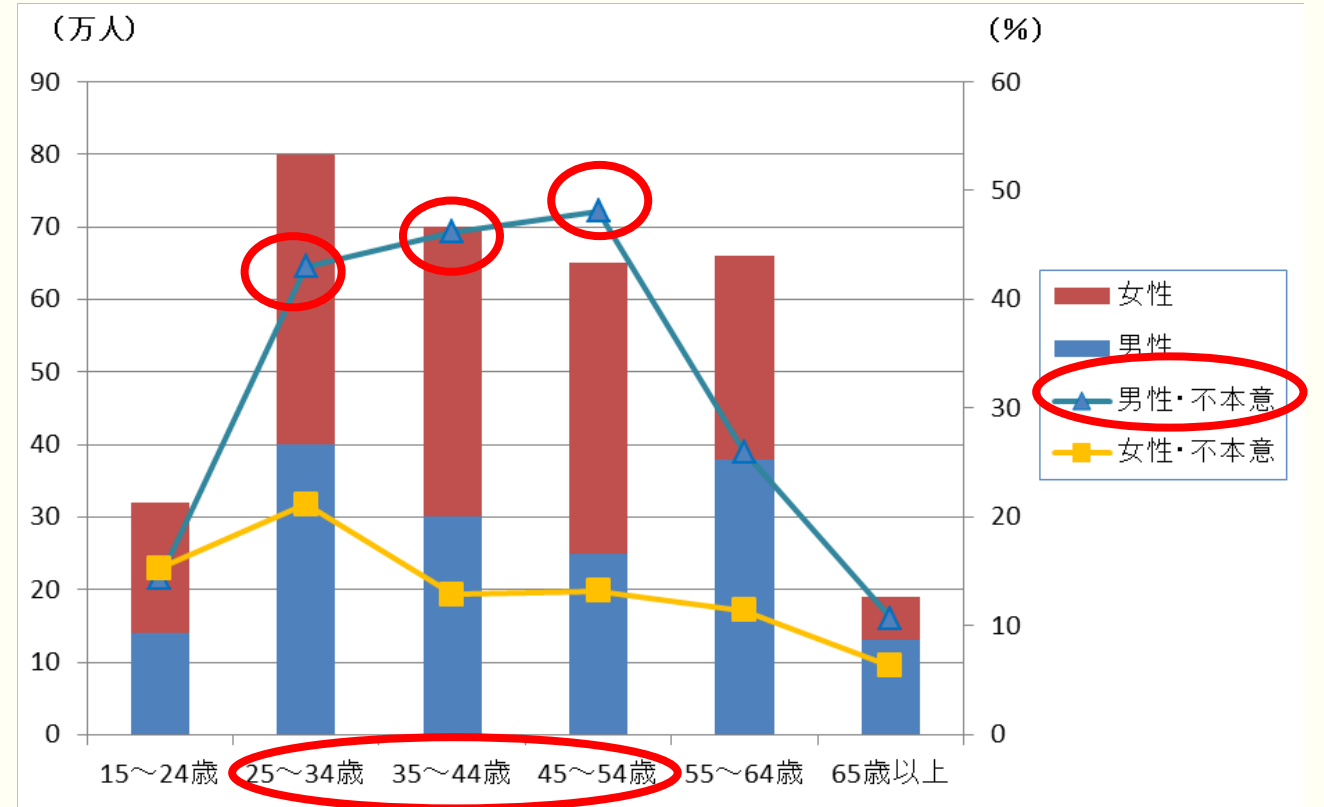


文部科学省「学校基本調査」

若年者を取りまく雇用環境

■ 年代別・非正規雇用者数と、不本意に非正規雇用に就いたとする回答者割合

- 不本意 = 主な理由として「**正規の職員・従業員の仕事がないから**」と回答
- 特に、**男性の非正規雇用者に不本意という回答が多い**



総務省「労働力調査」(平成26年平均)

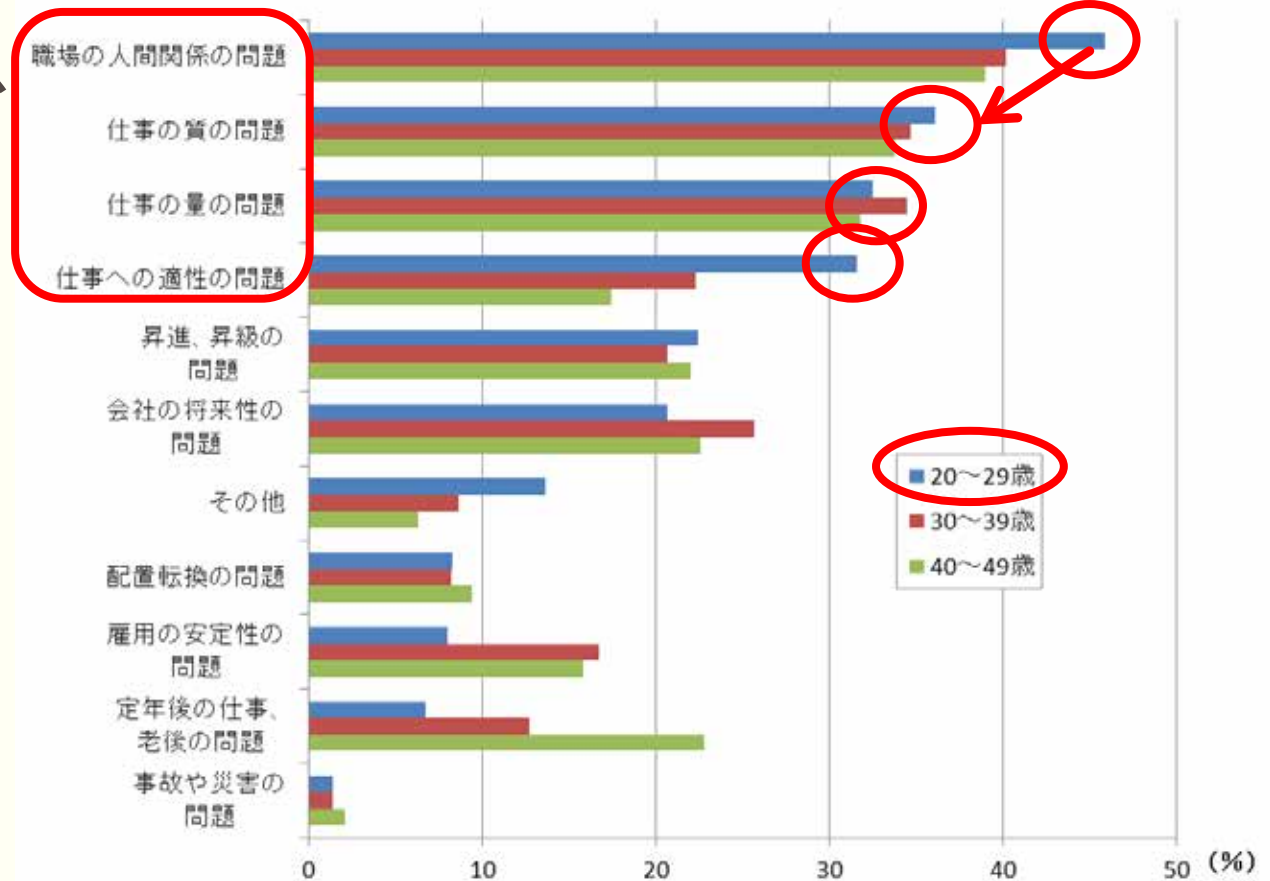
※割合は、現職についての主な理由を回答した者全体を分母とした数値

若年者を取りまく雇用環境

- 「仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスがある」と回答した人の具体的な悩みについて

(複数回答)

- 「職場の人間関係」「仕事の質・量」はどの年代でも大きな悩み
- 特に20～29歳の若年層では、「仕事への適性に悩んでいる」との回答割合が高いことも特徴的
→キャリアガイダンスの必要性・重要性

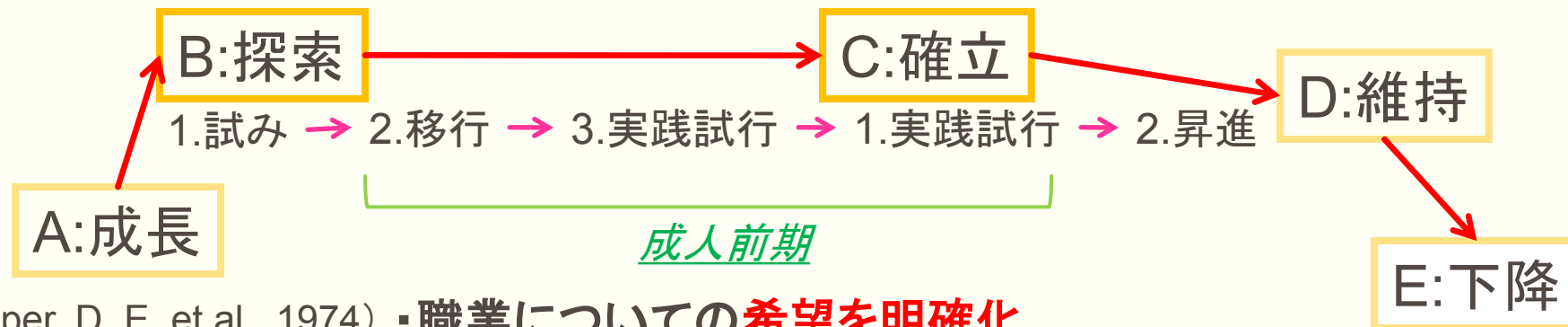


厚生労働省「労働者健康状況調査」(2012年)

若年者はなぜ「就職」でつまづきやすいのか

<キャリア発達理論の観点から>

- 若者が学校生活から職業生活へ移行する時期(transition)はキャリア発達段階の“ヤマ”に相当



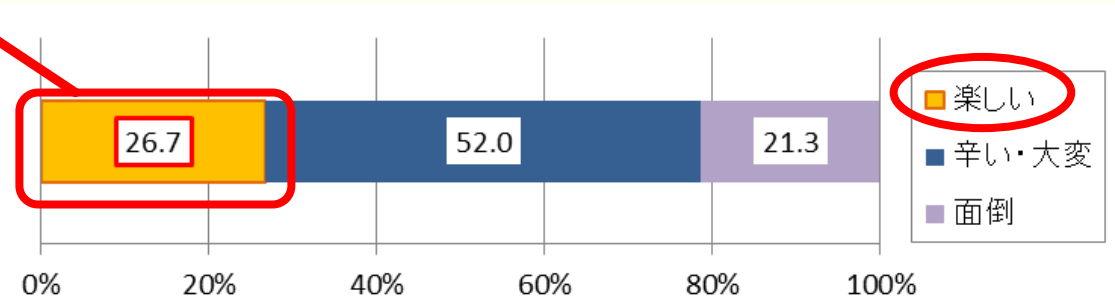
- (Super, D. E. et al., 1974)
- 職業についての希望を明確化
 - 職業についての希望を実践
 - 職業への方向づけを確定し、その職業へ就く

■就職を試みる若年者に相当する「成人前期」には、様々な発達段階が折り重なって凝縮されており、人生の中で最も「忙しく、重要な」時期であると同時に、安定した職業生活が確立するまでの困難も生じやすいと言える

「就活」に対する、当事者の多様な受け止め方

- 「**楽しい**」と回答した理由 (複数回答・上位より)
 - 「いろいろな人に会えるのが楽しい」
 - 「大人とやりとりすることが勉強になったり視野が広がるのが楽しい」
 - 「自分自身のやりたいこと、興味あることが分かっていくのが楽しい」

「現在の就職活動に対する心境は？」



(株) リクルート「就職活動実態調査」(2010年)
(2011年3月卒大学生・大学院生対象 n=4803)

- 「**辛い・大変**」「**面倒**」と感じる人も、「**楽しい**」と感じる人もいる。**二極化**。
 - 個人のとらえ方、感じ方の問題でもある。
 - 必ずしも、すべての若年者が就職活動に「困っている」わけではないことに留意。

「若年就職困難者」という政策課題へのアプローチ

- 若年就職困難者の実態と、就職支援現場での対応の工夫を把握し、広く情報提供する必要性
 - JILPTプロジェクト研究「若年就職困難者の特性把握と就職支援」開始（2012年～）
- とらえどころのない「若年就職困難者」・・・ヒアリング調査による実態把握
 - 若年就職支援機関への調査（2012年8月～12月）
 - 新卒応援ハローワーク（9所）の支援担当者・・・全27名
 - 地域若者サポートステーション（12所）の支援担当者・・・全20名
 - とりまとめ：JILPT資料シリーズNo.123「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態」（2013年6月刊行）
 - 大学就職課／キャリアセンターへの調査（2014年9月～2015年1月）
 - 大学就職課／キャリアセンター（17校）の支援担当者・・・全34名
 - とりまとめ：JILPT資料シリーズNo.156「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」（2015年6月刊行）

若年就職困難者について

- 【1】若年就職困難者の定義
- 【2】察知の仕方、その内容
- 【3】現場での対処、心構えの例
- 【4】若年就職困難者の原因・背景

【1】若年就職困難者とは？・・・本研究での定義

- 若年求職者の中で
 - ①（自分の希望する）就職活動が何らかの要因で成功せず、失敗が繰り返される状態にある人
 - ②様々な要因から就職へ向けた意欲を失っている状態にある人
 - ③何らかの要因で就職先での定着が容易でない人（例：数日～数ヶ月～1年未満で退職を余儀なくされたり、比較的短期間での離転職を繰り返す人）
- ・・・以上を、本人のおかれた客観的な状況・事実に基づき、就職支援担当者が（本人の安定した就職決定に時間がかかりそう、あるいは支援が難しそうだと）察知した対象者を「若年就職困難者」とする

【1】若年就職困難者とは？・・・本研究での定義

- つまり、**支援者の見立てに基づく「就職困難性」**である
 - 本人は就職に困っているという認識がない（＝「**困り感**」がない）場合もある（が、支援が必要な状態に置かれているケース）
 - ただし、支援者は就職困難性を必ずしも正確に予見できるわけではない
 - 偶然にも、困難が解消されてうまく進む場合もあるし、その逆の場合もある

【2】支援者が察知する「就職困難性」とは？

支援者が察知する若年者の「就職困難性」

A：本人の客観的状況・外的環境から察知

- ・ 本人の年齢、過去の応募歴の多さ、ブランク（ひきこもり期間等）の長さ
- ・ 就職活動以前に障害や疾患等への対策の必要性が感じられる場合
- ・ **高学歴なのに面接失敗の連続**等の客観的事実
- ・ 家庭環境・生活習慣上の問題（親が非協力的等）

B：本人自身の問題から察知

- ・ マナーを知らない（態度が悪い等）
- ・ 労働市場・就職活動に対する知識不足
- ・ 心理面：**自己肯定感の低さ**、現実逃避、自己イメージ欠如、働く目的の自覚不全、自己開示への極度な恐れ
- ・ 思考特徴：価値観固定化、**思い込みが激しい**、自己理解不足（強み弱みがわからない、等身大の自己像の受入れを拒否）
- ・ 適性検査の結果等から判明（動作の不得意、指示内容の誤解等）

C：本人と支援者との相談の場で発覚

- ・ 五感で察知（目線、服装、言葉遣い、字の書きぶり）
- ・ コミュニケーション上の問題（会話の不成立、質問の意図への無理解、攻撃的・批判的言動、**アドバイスの受け入れ困難**、指示理解の困難、思考不一致）
- ・ **依存傾向、主体性欠如**

D：セミナー等の集団行動から発覚

- ・ 受講態度と指示の理解度に問題
- ・ **作業スピード、手先の器用さ**

支援者による回答例

高学歴で面接失敗

高学歴の公務員志望で、1次試験は通過するが、2次（面接）で落ちる人は困難に陥りやすい。1次試験を通過できるため、**本人があきらめられず**、民間企業志望へと切り替えられない場合も多い。

アドバイスの受け入れ困難

支援者のアドバイスを吸収できるかどうか（聞く耳を持っているか、話しぶりや態度）で困難性を判断できる。支援側の**アドバイスを聞き入れられなかったり、アドバイスが入らない状態**（受け入れる態度を示さないケースや、態度はあっても障害等からアドバイスを受け付けられない状態）**は支援が難しく**、支援の長期化が予想される。

依存傾向、主体性欠如

他人に**依存しすぎる（自立心の弱い）**人は就職が決まりにくい。何事にも「正解」があると期待しているため、支援者側から「答え」をもらえないと不安そうになる。待っていれば誰かが助けてくれる、良い求人がいつか向こうからやってくると期待を抱いている。応募書類を自分でうまく書けない場合もある。

作業スピード、手先の器用さ

ブルーカラーの仕事には定型的な作業があり、多少指示理解に困難があっても就業可能な場合がある。一方で、**手先の器用さやスピードが求められるため**、それがないと就職が難しい。

【3】支援の現場で行われている対処や心構えの実例

「基本的態度と心構え」と「対応の工夫」

①支援者の「基本的態度と心構え」による対処

- ・ 来所者がコミュニケーションしやすい雰囲気や態度
(**傾聴**、話しやすい場の提供、相手の考えを尊重、**相談をしっかりと受け止める**)
- ・ 信頼関係の構築
- ・ **先入観・経験則の排除**

②支援者の「対応の工夫」による対処

- ・ **心理面への働きかけ** (自尊心回復を目指す、ほめる)
- ・ 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**、できることを中心とした支援)
- ・ 問題の防止 (問題行動を直接指摘、確実な来所継続を促進、支援を切らさない)
- ・ 適切な経験積み上げ促進 (応募経験して現実とのギャップに気づかせる、
むやみな不採用経験を繰り返させない)
- ・ 依存脱却 (主体的な就職活動を促進、自立が遅れないような支援)

支援者による回答例

傾聴

自己表現が苦手な人が多いが、**まずはどんなに時間がかかっても、本人の意見をなるべく聞くようにしている。**相談を1時間で終わらせようと思っても終わらなかったこともあったが、**じっくりと待つ。**

相談の受け止め

来所者のペースに合わせる事が重要。様々な状態の方が来所するが、**どんな相談でも一回は受けとめる**ようにしている。医療面で心配がなく、心身の安全が確保できる状況であれば基本的には受け入れる。

先入観・経験則の排除

見立てに対する**思い込みや先入観を排除して対応**している。知識や経験が増えるとどうしても先入観を持ちやすくなるのでその点を気をつけている。先入観が邪魔をして見立てを間違える危険性があるからである。本人と複数回にわたって対応しながら関係性を作り、「見立て」を行うように心がけている。

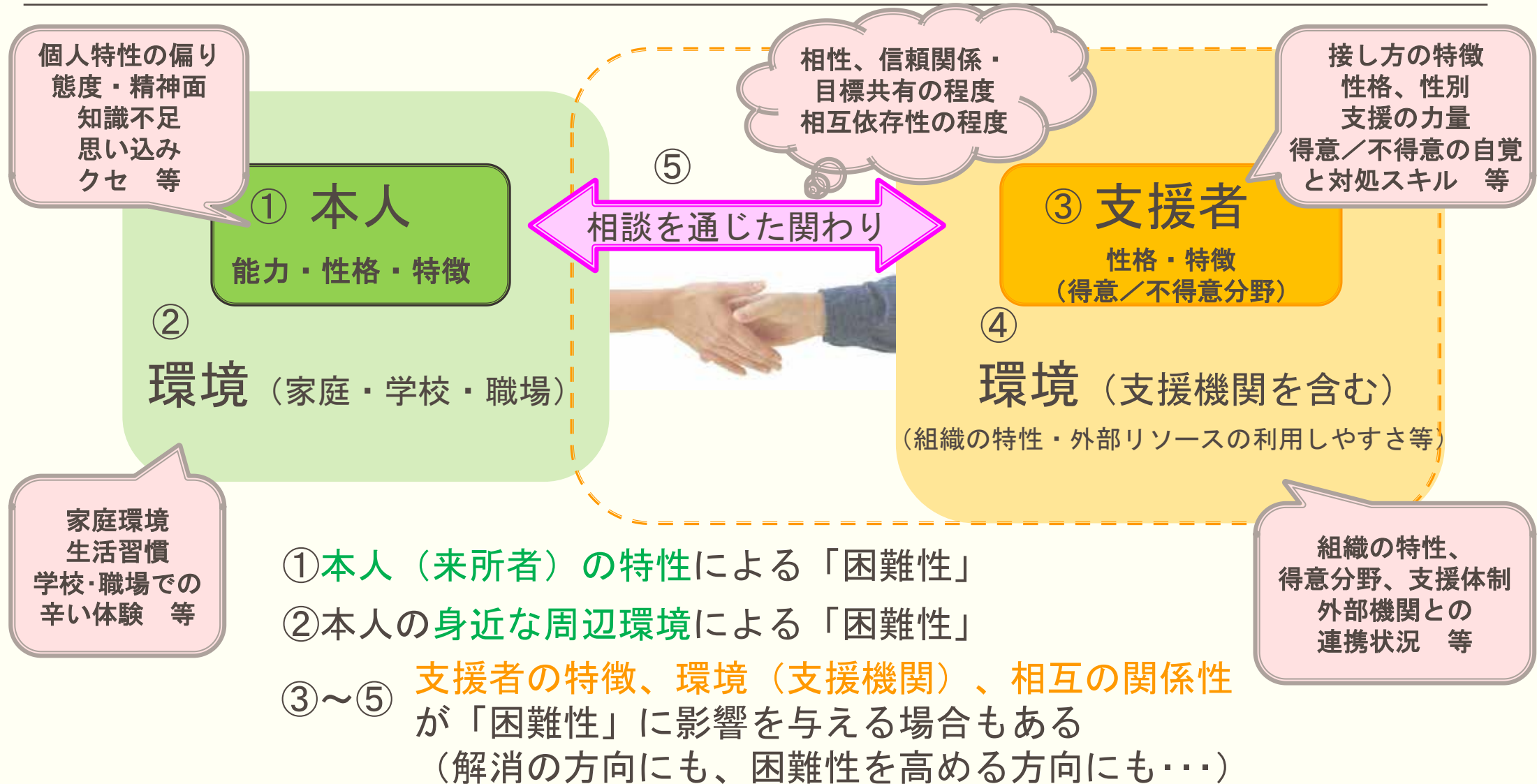
心理面への働きかけ

自信の回復をはかる。来所しただけでもほめる。活動していること自体をほめる。自己肯定感が低い人には、承認してもらった経験が少ない人もいるので、なるべく**承認するような対応**を心がけている。

今後どうするのか、本人の気持ちを大事にしながら、一緒に考えるようにしている。**自尊感情の回復**に力を入れている。良い面は皆でほめるようにしている。

【4】若年就職困難者の原因、背景

…必ずしも本人の原因のみとは限らない



本人の「個人特性」への働きかけ・・・今回のテーマ

- 現場で支援・介入可能性のあるアプローチの一つ
- ポイントは、「**アセスメントの活用**」
 - 「アセスメント」とは・・・厳密な統計的基準によって作成された心理検査、職業適性検査のほか、キャリアガイダンスツール等
 - 職業能力の測定・・・GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）等
 - 職業興味の測定・・・VRT（職業レディネス・テスト）等

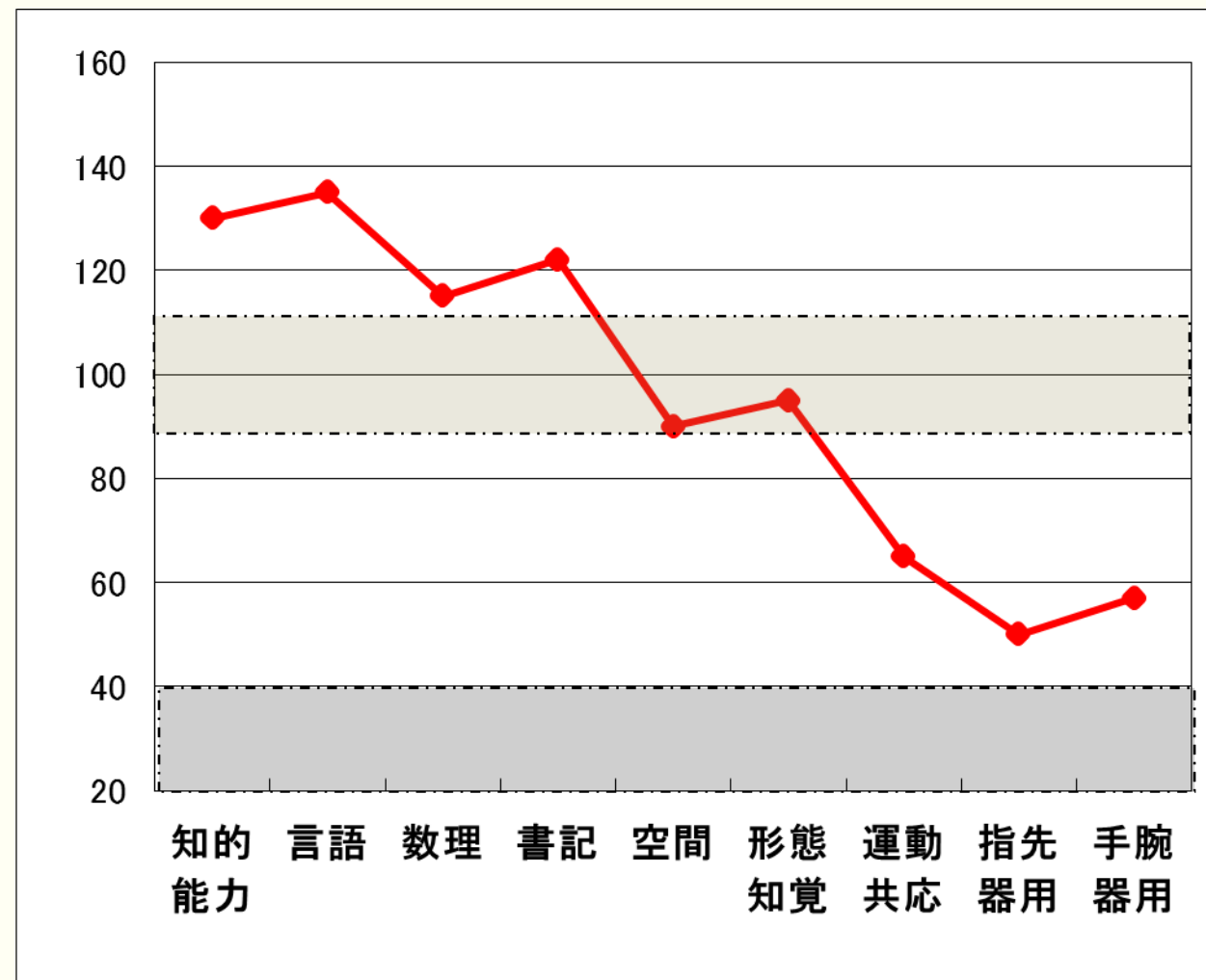
本人が特性（例：能力面）を理解しないまましていると、どんな困難が起こってしまうのか？

■事例：

- 20代後半女性。子供が好きで、教育学部系の大学卒業後、主に小学校低学年を対象とした施設（学童保育のようなところ）へ就職。
- 仕事内容は、子供向けの行事用に、切ったり貼ったりの工作在のほかに多いことに気づく。
- 同僚はてきぱきとこなすが、私は一生懸命やっているのに素早くできない。いつまでたっても作業に慣れない。
- しばらくして、同僚からのいじめに遭う。「あなた、大学を出たんでしょ？ のんびりサボっていないで、もっと真面目にやったら？」と言われてショックを受け、仕事を休みがちになり、悩んだ末、支援機関に来所。

アセスメントを実施した結果・・・

- 大卒者の一般的な学力水準を反映し、**認知能力は高かった**
 - 特に「言語能力」の高さ
- 一方、**運動共応、指先や手腕の器用さが著しく低かった**
 - **作業面が大いに苦手**という特性あり
- 本人談「（今まで**入学試験等で測られたことがなかった**ので）作業面の苦手に**気づく機会がなかった**。納得できた。**気づけてよかった。**」



GATB（一般職業適性検査）の結果

アセスメント活用の特長

- (本人の同意の上) アセスメントを実施し、結果を客観的に示した場合、
 - 本人に、現状に対する**正確な認識と冷静な洞察**を促し、その後の就職活動へ向けた**適切なフィードバック**となりうる
 - 結果が、本人の納得を得やすい
 - (仮に、アセスメント無しに、**口頭だけで特性を指摘した場合、必ずしも理解が得られるとは限らない** (反発、不信感を買う等) 。それが支援の膠着の原因となるおそれあり)
- **ただし、アセスメント受検に抵抗がある場合・・・**
 - 代わりに「**行動観察**」を行い、その結果を支援者が具体的にフィードバックしながら**本人の納得や理解を得てゆく**方法も有効
 - 例：作業や動作の様子 (作業の速さ、正確さ、指示理解の程度等)
 - 例：グループワークでの他者とのコミュニケーションの取り方 (スムーズさ、応対の仕方等)

アセスメント活用の留意点

- アセスメントを活用した就職相談に本人が納得していること（**本人同意が前提**）
- タイミングを見極めること（本人の**心の負担になりそうときは実施を避ける**）
- そのアセスメントで**測定できる範囲と限界を正しく知っておくこと**
 - 手引きの記述や解釈を超えるような、**踏み込んだ無理な解釈はしない**（受検者に誤解を与える危険）
 - 自分の相談経験の蓄積だけで、安易に結論を決めつけない（可能な限り、ケースカンファレンスによって**複数の支援者・専門家から意見を聞く機会をもちながら**進める。独断を避ける）
 - **（不適切な例）「GATBの結果から発達障害を判定できる」・・・×**
 - GATBは、発達障害や精神障害の特性を測定することを目的とした検査ではない。
 - ある能力が他の能力と比べて著しく高く（低く）、凹凸が大きい場合、本人自身の問題として自分の凹凸の大きい特性を持て余して苦勞するといったエピソードはあるかもしれない。ただし、その事実のみを指して、発達障害（例：アスペルガー症候群）だと安易に決めつけることは誤り。
- アセスメントのフィードバックは、**本人が重篤に受け止める可能性があることを知っておくこと**
 - 支援者自身の**慎重さ**と、**適切な事後フォロー**が必ず求められる

総括 ～若年就職困難者への適切な個別支援へ向けて～

- 若年就職困難者の存在
 - ・・・統計上現れにくい。困難性は本人の感じ方の問題でもある。しかし、**本人に困り感がなくても、困難状態にある人も**いる。
 - そこで、**支援者の見立てや関わり方が重要**となる
- 個人特性に基づくキャリア支援では、「**アセスメントの活用**」がポイント
 - ただし、独りよがりな解釈にならないよう、冷静な活用を
- 支援で最も重要なのは、就職に対する**本人の「自己決定」を支えること**
 - 本人が困難状態にある現実を受け入れ、**自分の特性を理解した上で**、無理のない（本人の能力・興味・関心に合い、長続きしそうな）職場を選び、職場や広く一般社会において**自己実現を図れるよう支援**すること
 - その環境整備をすることが本来の「キャリアガイダンス」であり、支援者の役目でもある
 - 支援においては、何を目指すか（**何をゴールとするか**）を、求職者と共有することが大切

支援現場からの報告より・・・現場報告

- 若年者の就職を取り巻く様々な就職支援機関の存在
 - ハローワーク
 - 若年就職支援機関
 - 大学キャリアセンター
- 若年就職困難者支援における様々な形態や事例
 - アセスメントの活用有無に限らず、若年者の向き・不向きといった適性情報、個人特性の情報から、適切な就職支援が可能となる事例をご紹介します