

学校から職業への移行を支援する
諸機関へのヒアリング調査結果
- 日本におけるNEET問題の所在と対応 -

日本労働研究機構主任研究員 小杉 礼子
同 研究員 堀 有喜衣

《要旨》

若者の就業への移行を支援する施策は、労働行政として重要な課題になっているが、その展開には学校を初めとする諸機関との連携が欠かせない。本論文は、学校以外の、NPOや民間企業を含む若者の就業への移行を支援する機関が現在どのような役割を果たしているかを、実証研究をもとに分析したものである。

検討の結果見えてきたことは、「就業への距離が近い」若者に対しては、相談を中心とする支援によって、ユースハローワーク等の労働行政も紹介予定派遣等を行う民間企業も有効に機能し成果をあげているが、「就業への距離が遠い」者に対する支援は、NPOや任意団体が体験を重視したプログラムをもってとりこんでいる。ただし、組織・財政上の課題を抱えている。

現在、わが国の若年失業率はこれまでにない水準になっているが、加えて、非労働力の中に在学も家事もしていない若者が増加している。就業もしていなければ在学もしていない「無業」の若者（NEET=Not in Employment, Education or Training）に対する対策は、欧州各国ではすでに大きな政策課題となっている。

今後、わが国でも非在学・非就業の若者全体を対象にした取り組みを展開する必要があると思われるが、その際、これまでのNPO等の取り組みから効果的な対策を学んだり、各機関と有機的連携をとることが重要だと思われる。

（備考）本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、日本労働研究機構としての見解を示すものではない。

- 1．問題意識
- 2．調査の概要
- 3．移行支援機関と活動の種類
- 4．移行支援機関の運営と活動の課題
- 5．移行支援機関の実態：ヒアリングレポート
- 6．まとめ - 今後の若者就業支援政策の方向について

1. 問題意識

学校卒業と同時に正社員就職するかたちで職業生活に移行する若者が減少する中で、アルバイトやパートタイム等で就業する「フリーター」と呼ばれる若者が増加した。日本労働研究機構では、この「フリーター」に注目してその実態を把握し、学校から職業への移行過程の変容として位置付け、構造的な問題があることを明らかにするとともに積極的な政策対応が必要であることを指摘してきた。

若者就業問題はすでに政策課題として行政的取り組みがはじまっており、政策研究の領域では、具体的な施策の提案が重要な段階に入っている。具体的な施策を考える段階では、ひとつには対策の有効性を担保するために先行事例の分析・検討が必要であり、また、現状で他の諸機関が行っている対策を吟味してそれとの連携を図っていく必要もある。こうした観点から、本研究では、若者への就業支援を行っている諸機関の活動を調査・分析することとした。

さて、学校から職業への円滑な移行を支援する施策としては、第1に若者自体に働きかけ、就業意欲まで含む広い意味でのエンプロイアビリティを高めて就業機会に結びつける政策、第2に労働力需要側に助成金を出すなどの方法で働きかけて採用を促進する政策が考えられる。また、エンプロイアビリティを高める施策は一方でそうした施策からドロップアウトしてしまう層を生み出したり、あるいは、まったく政策に乗ってこない層を残してしまう可能性がある。こうした者を念頭に置いたセーフティネットの役割を果たす対策も重要になる。

これらのありうる対策のうち、ここでは若者に対する働きかけという性格の支援策を念頭に置くこととする。これには、セーフティネットの機能も施策も含める。労働力需要側を対象にした施策は含めない。こうした個人に働きかける施策と労働力需要側に働きかける施策では性質がまったく異なり、同じ枠組みで論じることは不可能である。

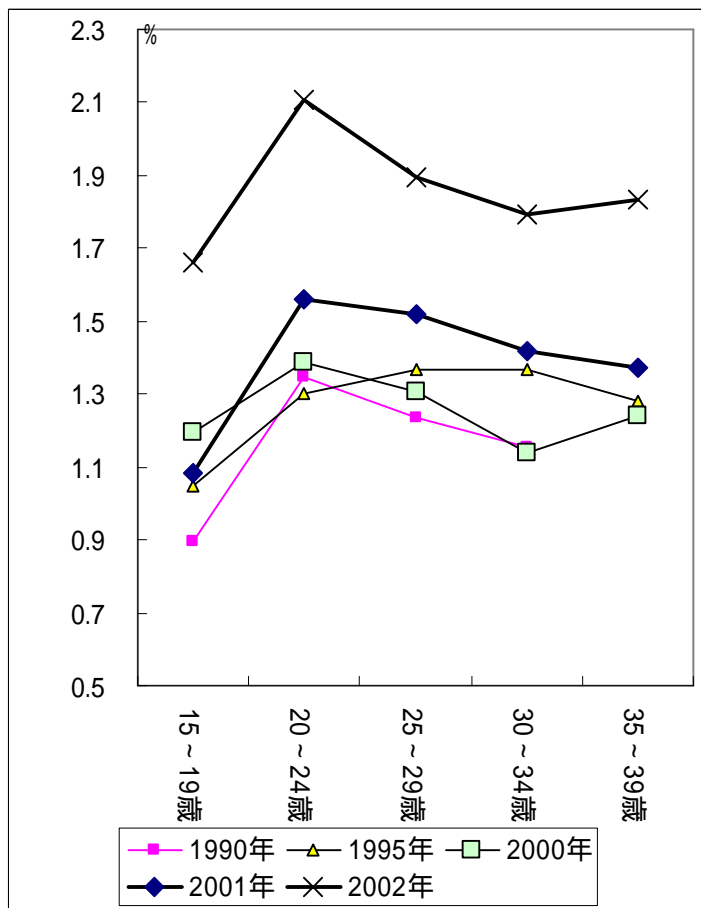
ここでセーフティネット機能を取り上げるのは、現在の若者の状況を見たとき「フリータ

一」ばかりでなく、アルバイト就労もしていない「無業」の者が増加している事態を重く見ていることである。

就業もしていなければ在学もしていない「無業」の若者（NEET = Not in Employment, Education or Training）は多くの先進諸国で増加しつつあり、政策課題として意識されてきている。なかでも求職活動をしなない、意欲のない inactive な若者たちは、長期にわたり就業せず、社会的扶助の対象になるなど、彼らを活性化することへの関心は強い。

我が国では若年失業が問題にされてこなかったと同様に、こうした無職青年への関心も低い。ところが、最近の動きを見ると、非労働力人口の中の在学もせず、家事もしていない者の比率の増加傾向がでてきている（図1）。

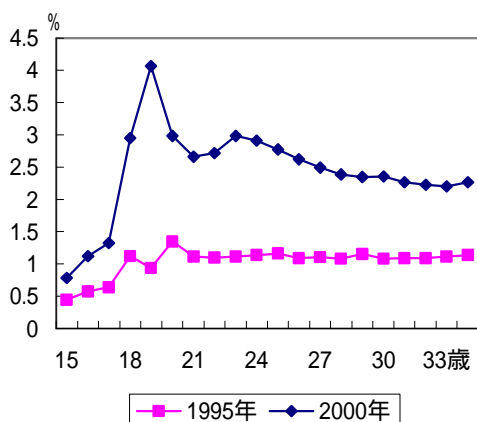
図1 非労働力中の非在学・非家事の若者の人口に対する比率



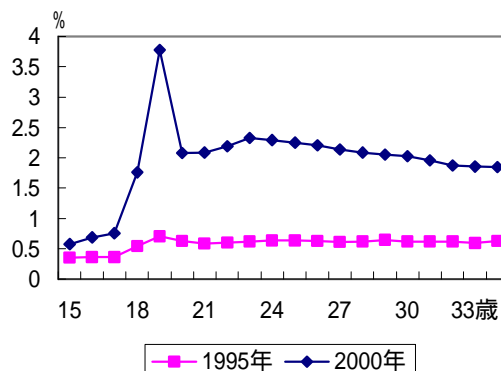
資料出所：総務省「労働力調査」各年

図2 性・年齢別の非在学・非家事の非労働力人口の比率

= (非在学非家事的非労働力人口/当該年齢人口)
男性



女性



資料出所：総務省「国勢調査」各年

さらに、図2には各年齢別・性別の動向を、対人口比で1995年と2000年について載せた。ここにみられる就業も在学もしていない(家事もしていない)無業者の最近の増加は著しい。非労働力人口に組み込まれているNEET層の規模を測ると、2000年の15歳から34歳までの数字で、失業者146万人に対し、非労働力化したNEET層は76万人に達している。図では、男女とも特に19歳で飛びぬけて高くなっている。これは高校卒業から1年以内の状況を反映しているのだろう。高校生の就職環境の悪化が影響していると思われる。また、23歳での上昇もみられるが、これは大学卒業から1年以内ということだろう。さらに、この2時点ばかりでなく、全般に30歳代初めまで、この比率は95年当時に比べて倍以上の高い水準で推移している。長期にわたって非労働力化したままである可能性は高い。

こうしたごく最近の変化を見たとき、我が国においても、就業意欲をみせない非労働力化したNEET層への対策の重要性が今後の高まってくることが予測されるのである。

そこで、諸機関における若年就業支援について、先行事例としての意味を持って情報収集するにあたっては、セーフティネット機能としての働きかけ、すなわち、ドロップアウトしていたり非活性的な状態の若者に対する働きかけを含めることにする。日本におけるそうした意味での活動を行っている機関として、具体的にいえば、引きこもりの青年層への働きかけをしてきた諸機関が考えられる。ただし、引きこもり青年については、医学的な見地からの取り組みや家族問題としての取り組みなど様々なアプローチがある。ここでは、就業との関係を重視する傾向のある機関をヒアリング対象とした。

2. 調査の概要

本研究では、若者への就業支援をこのように設定したうえで、支援をおこなっている機関を選定し、そこで、どのような若者を対象にどのような支援をおこなっているかヒアリングの手法で調査した。ただし、エンプロイアビリティを高める上で、最も一般的な学校をはじめとする職業教育・訓練機関は、すでにその活動内容は知られているところなので対象にしない。NPO、任意団体、民間企業、あるいは若者を対象にした地方公共団体の施設、若者に焦点を置いた職業安定行政の施設等が対象機関である。具体的には次の 17 機関である。

NPO；<キーパーソン21>、<楠の木学園/ユースサポートネット・リロード>、<さわやか福祉財団>、<青少年自立援助センター>、<NPO法人・ニュースタート事務局>、

任意団体：<ディ・エフ・エイチ・Will-be会>

民間企業；<ウィル・ビー>、<株式会社パソナ>、<フルキャスト人事コンサルティング株式会社>、

地方公共団体の施設；<神奈川県青少年総合研修センター/「青少年コミュニケーター養成事業」>、<京都市ユースサービス協会>、<東京都武蔵野青少年の家>

職業安定行政の施設；<大阪学生職業センター>、<大阪ユースハローワーク・ヤングサポートプラザ>、<関西就職サポートセンター>、<ヤングハローワーク・「しづや・しごと館」>、<六本木ジョブパーク「学生職業総合支援センター」>

ヒアリング調査の実施は平成 14 年 11 月～15 年 1 月であった。

調査での主な聞き取り事項は(1)当該機関の概要、(2)若者支援の実際(対象と事業)、(3)対象層の行動の実態、(4)活動上の問題点、(5)他機関との連携・交流 等である。

また、情報収集した機関は上記 17 機関にとどまらず、相談機関や類似の活動を行ういくつかの機関について、担当者からの聞き取りや文献の検討を行っている。うち聞き取りを行ったケースは当該機関からの記録の公表について許可を得られなかったために掲載を割愛したものであり、情報収集だけに終わったのは、日程的な余裕がなく接触ができなかったことによる。

3. 移行支援の機関と活動の類型

聞き取りの結果から、今後の若年者支援施策を考察するが、最初に、支援施策の同異の整理を試みる。すなわち、いくつかのポイントから施策および機関の特徴を分類してみよう。

まず、ポイントとなるのは、働きかけの対象となる若者が就労にどの程度意欲を持ち、向かっているかだろう。就業への意欲が強く求職活動をしている状況から、求職活動をする入り口ですでに迷っている者、就業まではまだ考えていない状況の者などが対象者となっている。対象者の「就業への心理的距離」（遠い、中位、近い）の3分類をひとつの軸にする。

また、対象者の学歴・年齢段階によって働きかけの内容は異なるだろう。そこでこの点も整理の軸とする。

この2点を見たのが、表1左側である。「就業への心理的距離」から見ると、企業や、国の機関が提供している施策は就業に「近い」者に集中している。支援の内容は、就業のための相談と斡旋であり、また、セミナーや有料研修でのエンプロイアビリティを高める支援、インターンシップ、派遣、アルバイト就業、試験的雇用等、就業場所での体験の機会が提供されている。

これに対して、NPO・任意団体で就業に「遠い」～「中位」の層を対象にし、地方公共団体にはどちらのケースもある。就業から「遠い」若者には中・高校生などの学校在学者、ひきこもりから脱して社会的接触をもちはじめた段階の青年がいる。「中位」としたのは、就業をはっきりと意識しているが、一般的な求職活動はおこなっていないレベルの若者である。どちらも統計上の「失業」には当たらない。

中高生対象に行っているのは職業人との出会いや職場体験をはじめとするキャリア教育のプログラムといていいだろう。学校教育のなかで、十分取り入れられていない面を補充するようなプログラムをそれぞれの機関が開発し、学校を通しての提供を図っている。

また、ひきこもりからの離脱過程にある若者に対しては、個々の若者の状況によって様々な対応がありうる。「中位」に分類した比較的中業への距離が近いケースでは、入寮などの親元からの引きはなす過程がその一部をなしている。ここでは職場体験、起業体験などの擬似的な就業体験である。「遠い」者に行われている支援は、家庭から出て、次に行く場所としての居場所機能が重要になっている。

これらの施策の評価を考えるために、ここでは就業への移行の程度、施策の対象者にとっての意義などを取り上げる。表1の右側にこの点を列記した。

【サービス提供の規模】

ここから、第一に指摘できるのは、施策の対象者は国や民間企業で多く、NPO・任意団体では対象者が少ないことである。NPO等の施策へのニーズは大きいと思われるが、それが広がらないのは、施策にかかるスタッフ・経費に限界があることがネックであろうし、また、対象への個別の関与の深さからそれぞれの活動の規模にも限界があるかもしれない。これに対して民間企業では、求人企業に斡旋にかかる経費負担を求めたり、対象者個人に研修費用の負担を求めたりすることで、比較的多くの対象者にサービスを提供している。ただし、これもサービスの性質から、求人側と求職側の双方のニーズを間に立つカウンセラー等が理解し調整を図るという点で、一定の適正規模があることが考えられる（＜パソナ＞でも＜フルキャスト＞でも、対象者との相談の中で、この人はこの企業がっているとといった判断を相談員がおこなっている。その際、各相談員は求人側の情報をよく把握している。求人開拓や受け付けそのものは別の担当者が行っていたとしても、情報の共有化を徹底している。この判断はプログラム化したものではなく、個々の相談員の力量によるもので、これが適正規模を規定している）

国の機関では、＜学生職業センター＞でも＜ヤングハローワーク＞でも登録者数は万単位の大きなものになっている。しかし、相談件数やセミナーの受講などはそれほど大きな数ではない。実際、どの機関も担任制をとったり、個別のケース記録を整備するなど個別のニーズを把握したサービスに努めている。ここにも適正規模があることが想定できる。

以上の点から、就業への移行支援には、各個人への対応という面が重要であるためひとつの機関におけるサービス規模の拡大は一定の範囲がある可能性がある、NPO・任意団体での支援の提供にはこうした規模からくる制約に加えて、資金やスタッフ面での制約がネックになっている、ことが指摘できよう。

【就業への距離が「近い」若者への支援】

就業への距離が「近い」若者への支援は、国や民間企業による施策が多い。しかし、実際によく利用している層を見ると、4年制大卒者が多い。公共サービスでは求人情報やインターネットでの企業情報などの情報の収集は登録なしに行えるような運営をしており、高卒等の学歴の若者もおそらく多くが利用していると思われる。しかし、登録してのセミナーや相談となると学生職業センター以外でも、大卒者の占める比率が高い。「大卒者は座学になれている」からセミナーの受講が多いのかもしれないし、相談やグループワークでは自分から話すことを求められるので避ける意識が相対的に低学歴の者に多いのかもしれない。いずれにしても、利用実態に学歴差があることは間違いないだろう。

また、試験雇用型のサービスは民間でも公共サービスでも正社員への移行比率が高く、有効である。この有効性の背景には、各機関がマッチングプロセスを慎重に運営し、企業側と応募側のニーズの調整を図っていることがうかがわれる。

【就業への距離が「遠い～中位」の若者の支援 - 離学後】

就業から遠い若者への対応はNPO、任意団体、地方自治体で行っていた。学校を離れている就業から距離のある青年への対応は、居場所機能や入寮など家から外への働きかけ、親からの引き離しプロセスがくみこまれている。これは、これらの青年が親からの自立等家族関係の課題を抱えていることが多いことに由来しよう。それだけに個別の生育歴に根ざした課題であり、短期間の相談等のかかわりでは有効な支援とならないことがある。こうしたケースでは、個々の対象者との信頼関係が築ける期間が必要だし、専任の相談員等の体制が必要である。

また、地域行政での若者対象の就業支援の展開は、これまでの「勤労青少年対策」として役割に限界を感じるとともに、現代的課題として「ひきこもり」や「大卒未就職」を課題として認識した、現場の担当者レベルの対応であった。現在、ここでとりあげた<神奈川県青少年総合研修センター>も<東京都武蔵野青少年の家>も、「勤労青少年対策」の課題が小さくなる中で組織改編のさなかにあるという。地方行政においては、現代の勤労青少年問題としての就業への移行支援にあらためて取り組まれることが望まれる。

【就業への距離が「遠い～中位」の若者の支援 - 在学中】

学校在学中の中高生を対象にした支援は、学校教育との連携が課題になっている。この年代層へのキャリア教育の主体は学校教育であるが、現実には、就業体験等の分野は学校だけでは実施が困難な面がある。こうした現実に立脚して、親を初めとする周囲の大人たちが動き始めて成立したのが<キーパーソン21>や<ディ・エフ・エイチ・Will-be会>である。このほか若者自身が自分たちの問題として動き始めてできたNPOも少なくない。これらの機関の多くが学校在学中の中高生や大学生に提供する就業体験や職業人との対話などのプログラムを開発している。学校との連携が現在のネックになっている。

表1 若者支援機関と支援の内容、特徴

		主な支援活動内容			学歴、在学の有無	年齢
NPO・任意団体	キーパーソン21	職業人との出会い (キャリア教育)	職場体験		中高生中心、一部大学生も	平均24歳
	楠の木学園/ユースサポートネット・リロード	グループワーク	相談			
	さわやか福祉財団	スタイペンド(有償ボランティア予定)				
	青少年自立援助センター	コミュニティアンクル(職場実習/試験雇用)	入寮			
	NPO法人・ニュースタート事務局、	就業体験/起業体験	入寮	訪問・ひきだし		
ディ・エフ・エイチ・Will-be会	キャリア教育			高校生		
企業	ウィル・ビー	日払い就業			登録者は学生が半数	若い(25歳以下)
	株式会社パソナ/新卒派遣・紹介予定派遣	有料研修	派遣	相談	4大卒が多い	25歳まで
	フルキャスト人事コンサルティング株式会社/アルパーム事業	相談・斡旋	アルパーム(試験雇用)		6割は大卒、正社員経験ある者多い	20歳台
地方公共団体(委託含む)	神奈川県青少年総合研修センター/「青少年コミュニケーター養成事業」	居場所	相談・研修			
	京都市ユースサービス協会/キャリア形成支援事業・世の中を見に行こうプロジェクト	居場所	職場体験・グループワーク	キャリア支援		キャリア支援は20代前半、
	東京都武蔵野青少年の家/就職エンパワーメント講座	相談	セミナー			大学生
国	大阪学生職業センター*	相談・斡旋	セミナー	インターンシップ	大学生・卒後1年以内	
	大阪ユースハローワーク・ヤングサポートプラザ*	相談・斡旋	セミナー・グループワーク	トライアル(試験雇用)	高等教育卒が7割	ユース登録は20代後半が55%、ヤング登録は20代前半が64%。
	関西就職サポートセンター	相談・斡旋	若年向けセミナー	高校生セミナー		若年向けセミナーは大卒多い
	ヤングハローワーク・「しぶや・しごと館」	相談・斡旋	セミナー/トライアル(試験雇用)	キャリア教育(しごと館)		大卒が半数以上/しごと館は中高生・教師
	六本木ジョブパーク「学生職業総合支援センター」	相談・斡旋	セミナー	インターンシップ		学生、既卒者とも4年制大学が多い。

* : 平成15年3月より統合して「大阪ユースハローワーク」となっている。

対象者の就業への心理的距離	対象の（意識の）特徴	支援の効果についての認識	対象規模
遠い	多くが特に意欲の見えない子	「仕事をやってみてもいいかも」というきっかけ作り	1 中学校全員へのプログラム提供の実績
遠い	ひきこもり傾向	行けば仲間がいるということで、希望を見つけてもらえる。	グループワーク参加は10名程度。
遠い		参考にした日本青年奉仕協会のボランティア365は20年以上の歴史を持ち、「スタイバンド」はアメリカでは実施されている。	未
中位	不登校、ひきこもりから経済的自立目指す段階。	コミニティアンクルプロジェクトは、1年で登録事業者数25件、見学体験参加が31名、実際の研修参加実績が14名で、4名が就職した（他に就職した者やアルバイトは除く）。	
中位	不登校、ひきこもり、まじめでおとなしい	関わり方が多様なので、支援を受けた若者数は正確にはいえないが、経由して出て行った若者はおよそ500人。引きこもり3点セットが整ってからは、120 - 130人くらい	現在の寮生は65名程度
遠い	職業知識不足、相談する人もなくフリーターはいいことと選んでしまう	アメリカでは実績を上げているプログラム	
近い	正社員になろうという気はない	事業拡大中	求人広告配信先14000人
近い	仕事イメージがないまま資格取得。意欲のある人を受け入れる	派遣期間後8割が正規採用へ	年間1000人目標
近い	履歴書の書き方等知らないだけでつまずいていケース、職種の先入観固定観念、相談する人がいない。	1年間の紹介数250件、うち正社員採用につながったのは183件	カウンセリングした登録者は約2600名。登録は3倍。
遠い	対人関係に不安がある若者、社会参加に困難を感じる若者	「ゆうゆうひろば」に参加した後、就学やアルバイトなどの理由で通過していく若者もいれば、ここを起点に他の場所へ行ったりもしながら、模索中の若者もいる	養成講座参加者は20~40人。
中位	就職活動のノウハウが必要な若者とどうしていいかわからない若者が混在	一度でもフリースペースに来たことがある若者で次のステップにいったのは、確かな数字ではないがおよそ半数。施設の稼働率は2~3時間単位で90%を超えている。	キャリア支援は30~40名。
近い	自分の将来のイメージがない、自己分析ができない	セミナーを通して大人の目という観点を身につけることができた学生は、内定を獲得できる傾向がある。	12年度は4回実施、各回40人前後。
近い	志望が決められない、就職活動がわからない	アドバイスを聞く学生は内定を取る傾向あり。13年度既卒紹介220件、うち内定59件。	13年度実績で新卒登録6千人、既卒登録2千人。
近い	職業知識不足。在学中の就職活動不足	13年度実績、ユースの紹介2万件、就職2600件。ヤングの11月までの相談4396件。	13年度実績でユースの利用数は年間約3万、14年11月までのヤングの登録566人。
近い	何をしたらいいかわからない、何に向いているかわからない、等相談多い	トライアル雇用は120名程度登録。うち半数がトライアル就職。高校生セミナーは70名定員に、115名応募。	02年1~4月実績で自己検索利用は月3万人。
近い(ヤングハローワーク)	希望条件が定まっていない者は時間がかかる。基礎的知識、マナーを知らない	登録者の9%が就職。相談を繰り返すと方向性が見えてくるが、相談利用不十分。	一日400~500名来館、新規登録90名。
近い	就職活動がうまくいかない、しないまま既卒になった。就職するレベルにない者もいる	2002年10月の場合、既卒者の新規登録676人、紹介数284、就職数52。学生は新規登録3956で、就職決定報告があった者は245(就職決定者全数ではない)。	登録者は4万人を越える、月平均150~250件の適職・業界相談。

4. 移行支援機関の運営と活動の課題

支援を必要としている若者には様々なタイプがあり、それぞれの支援機関が若者のタイプに応じたサービスを行っていることを前節では確認した。しかしいくつかの団体の若者を支援するプログラムには、共通した運営・活動上の特徴や問題を見出すことができる。以下では、支援の中で生じている特長とその問題について検討する。

(1) 若者を育てるコストの負担

対象とする若者のタイプによって、プログラムのかたちは様々である。しかし「就業への距離が遠い」若者に対する取り組みについては、若者を就業にむけて「育てる」過程を明確に設けるといふ共通点が見られる。このような取り組みは、就業に向かうまでに何らかの準備が必要な若者がおり、直接に仕事を斡旋してもなかなかうまくいかないという経験に基づくものである。こうしたプログラムはこれまで学校や企業、家庭などが、場合によっては無意識的に行ってきた教育や訓練を、お金を介在させることで本人にも周囲にも意識化させている。

たとえば＜青少年自立援助センター＞の「コミュニティアンクルプロジェクト」、＜ニュースタート＞の「仕事体験塾」、やや「就業への距離が近い」若者が対象であるが、＜パソナ＞の「ビジネスインターン制度」が例として挙げられる。これらのプログラムでは、訓練生がお金を授業料や謝礼といった形で雇用主に払ったり、研修にかかる経費を負担することが基本となっている。このようにお金を介在させるのは、若者の「いくらのお金をしたらいくらもらえる」というコスト意識を育てること、育てる側の負担を減らすこと、が主な理由である。本来、若者を育てるといふことは若者へ投資するということであり、誰かがコストを負担しなくてはならないのである。

しかし若者を育てるにはコストが伴うという意識は、必ずしも一般に共有されてはいない。そもそも現在のところ日本社会では、就業経験のない若者が利用できる援助はきわめて限られている。＜青少年自立援助センター＞の場合は、サービス提供のためには一定の費用がかかるため、現在のところお金を準備できる家庭しかサービスを利用できないというジレンマを述べている。

また＜さわやか財団＞や＜ディ・エフ・エイチ＞などは、サービスの展開に当たって財源の問題にぶつかっている。より低年齢の若者を対象に、学校を通じて活動を展開することの多い＜キーパーソン21＞は、サービスを提供する上で、NPOであっても資料代や交通費などの基本的なコストがかかるということがなかなか理解されないという悩みを抱えている。

これまで日本社会においては、企業が訓練投資を行うか、あるいは若者または家庭が訓練費用を負担してきた。しかし企業が若者への投資を控える中で、このまま若者やその家

庭に費用負担を負わせ続けるしくみを維持していくことは本当に望ましいことだろうか。こうしたしくみを維持し続けることは、社会的に不利な層が正社員として企業に入れず、訓練チャンスを得られないという状況がすでに存在しているにもかかわらず、費用負担ができない不利層に対していっそうの負担を強いることになる。

また長期的に見ても、ヨーロッパの例が示すように、若い時期に支援を受けた若者が職業的に自立できれば、税金や年金の担い手になる。若者の職業への移行を援助することは、結局は社会のコストを軽減することにもなるのである。

「誰が費用負担をするのか」という問題は、次の世代を育てるコストを社会全体で負担するという合意が日本社会に共有されていないことから生じているものと考えられる。若者に対する援助あるいは貸付というかたちにするか、援助機関に対する補助金にするのか議論はあるが、何らかの形で若者が利用できるような金銭的な援助が必要である。また次の世代を育てるのは大人の責任であるということも強調されねばならないだろう。

(2) 事業の継続と拡大

公共的な機関を除き、支援機関が民間であってもNPOであっても、若者支援は「事業」としてなりたつ必要がある。民間の機関にとっては自明のことであろうが、採算がとれなければ事業を継続することはできない。例えば<リロード(楠の木学園)>に対しては、はじめの5年間は神奈川県から活動推進基金の援助が行われている。しかしこの援助は5年間の期限付きであり、何か収入源になるものをこの間に作り出していく必要があるため、模索を続けている。

各機関は経営を成り立たせるためにそれぞれ大変な苦勞を重ねているが、NPOの場合にキーとなっているのが実務面を支える大人たちである。

<ニュースタート>は、引きこもりだった若者の就業支援を行うために、いくつかのお店や工場などを持っている。こうした事業を軌道に乗せ、経営をなりたたせるためには、経験のない若者では難しい。そこで<ニュースタート>ではベテランの専門家に指導を受けている。また主宰者は塾の経営の経験を持ち、他にも何人かの大人が趣旨に賛同して組織を支えている。母親グループからはじまった<キーパーソン21>は、元商社マンと地域コンサルタントの実務的なバックアップを得て事業を続けている。実務経験のある大人が必要であるという指摘は、<青少年自立援助センター・育て上げネット>からもなされている。このようにNPOの場合には、実務の経験がある大人の参加が事業の継続や発展につながっていくと考えられる。

また支援機関のいくつかは、自分たちのプログラムを標準化し、誰にでも使えるような「マニュアル」化を目指していた(<青少年自立援助センター>・<キーパーソン21>・<京都ユースサービス協会>・<ニュースタート>・<フルキャスト>など)。現在の中心人物が引退した場合の事業の継続を考えた場合においても、また成功例の共有という点に

においても、こうした試みも重要である。

(3) 若者が利用しやすい支援機関とは何か

日本の若者が就労に関わる問題に直面したときに、相談機関がないことはたびたび指摘されている。特に20 - 30代の若者については法律的なサポートが十分でないため、公的に援助できる機関もわずかにすぎない。こうした状況を改善するため、〈学生職業総合支援センター〉や〈ヤングハローワーク〉が設けられ、職業相談員が置かれている。〈学生職業総合支援センター〉では、同じ相談者には通常同じカウンセラーがつき、カルテのような相談記録を作って対応している。また〈ヤングハローワーク〉では、過去の相談内容などの個人に関するデータがシステムに蓄積されており、本人が希望すれば継続して同じ相談員に相談することが可能である。民間の経験者を職業相談業務の中心にすえるなどの工夫もなされている。

けれどもこうした労働行政の機関の場合、多くの若者は情報を探索するだけで、職業相談にまでこぎつけるケースが少ないことが問題点として指摘されている。求人票を見たりインターネットで検索するだけで具体的な仕事探しには至らないのである。また就業支援に関わるイベントやセミナーなどを行ってもなかなか若者が集まらないという声もしばしば聞かれる。

こうした機関は若者のニーズに応えることを目的としたものであるのに、なぜ若者はこうした職業相談を十分に利用しようとならないのだろうか。現在のところ若者の相談相手は、年齢の近い、親しいほんの数人の友達にとどまっており、実際に職業についているような大人世代には広がっていないことがインタビューの中でもしばしば指摘されていた。また今の若者の特徴として挙げられた点としては、集団を形成しないため、集団には働きかけることはできないということであった。もっとも若者がこうした機関にたどりつくまでには、かなり限定されてはいても友人関係が機能しており、友達の紹介で支援機関にやってくるケースが多いという支援機関もある(〈ヤングハローワーク〉や〈フルキャスト〉など)。

他方で、就業支援を行うことを直接に目的とはしておらず、若者の余暇活動を中心である〈京都市ユースサービス協会〉が運営する施設では、行政組織ながら転勤が少ないため、多くの職員は日ごろから施設に自由に入出入りする若者に接している。就業に関する相談を掲げているわけではないが、余暇活動のために日ごろから施設に入出入りする若者の中には、職員に対して様々な悩み(その中に就業に関する相談が含まれる)を相談してくる若者がいるという。また〈神奈川県青少年総合研修センター〉の場合も、フリースペース的な場所に「居場所」を求めて集まってきた若者が、「活動への意欲」や「就労の意思」を示すことがあるという。

こうしたインタビューから示唆されるのは、若者は相談できる相手を求めているが、

当然のことながら相談相手は誰でもいいわけではないということである。またすでに前節で類型化を行ったように、彼らの相談内容とニーズはそれぞれ異なっており、就職へのノウハウが必要な層もいれば、働くことに対する構えを作ろうとしている段階の若者もいる。

さらに就業だけでなく、支援機関そのものに対する距離も若者によって異なっている。ためらいなく公的な機関に相談にいける若者もいれば、その一歩が踏み出せない若者もいる。あるいは話の流れの中で相談するならいいが、「相談する」というあらたまった雰囲気抵抗のある若者もいるだろう。初対面に近い職員よりも、顔見知りであるほうが話しやすい場合もあるのかもしれない。また相談の際に常に同じ担当者であれば、相談を継続しやすいこともあるだろう。

しかしこれらはすべて推測に過ぎない。若者が十分に支援機関を利用しないのであれば、なぜ利用しにくいのかを若者自身に尋ねることが最も効果的である。たとえばイギリスでは、従来の職業訓練政策が若者を引き付けられなかった反省を生かし、サービスを最も有効にするのは、サービスを受ける当の若者の声を取り入れることであると認識し、政策立案に生かしている。日本においても、若者がどのような就業支援サービスを求めているのか、若者の声を取り入れることを目的とした調査研究が求められる。

5．移行支援機関の実態：ヒアリングレポート

(1) NPO・任意団体

1．キーパーソン21

1．当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数

正会員（年会費1万円）と賛助会員（個人一口千円 法人一口1万円）および助成金や事業収入でなりたつNPO。スタッフ5人は基本的に手弁当である。そのほかに手伝ってくれる大人が3・4人と、インターンの学生10名で運営している。会員は20名ほどで教育関係者や趣旨に賛同した社会人である。

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

代表者朝山さんを中心とする8人の母親グループが数年前に、子どもの学級崩壊をきっかけに、元暴走族を特別講師に迎えて少年院などの実情について子どもたちに話してもらったところ、子どもたちの反響が大きかった。これをきっかけに、さまざまな経験を持つ社会人に触れて進路をじっくり考えて欲しいと考えた。

またあこがれの人がいて、こういう人になりたいというきっかけが子どもたちには必要ではないか、すべての社会人が子どもたちの人生にとって重要人物になりうるということで、キーパーソン21という名前をつけた。誰しも皆、中でもこれから大人になる子どもたちは住みよい21世紀を形づくる上でそれぞれが大切なかぎを握っているとの意味合いも込めている。

こうした趣旨に賛同した元商社マンと地域コンサルタントが実務的にバックアップし、公認会計士や大学教授などもむかえ、2001年にNPO法人となった。現在では昨年半ばから加わったインターンの大学生達がスタッフとして活躍している。

講師は、誇りを持って仕事をしており、胸を張って子供たちに自分の仕事を伝えられるという社会人に登録してもらっている。

50人強の講師が既に登録されているが、プログラムの特性やまだ受け入れ校も少ないため、現在は新規登録を受けていない。

2．若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

ターゲットにしている若者像

就職が目の前ではない中高生に対して、将来の仕事への意識を持たせるよう支援をする

ことを目的としている。「おもしろい仕事人がやってくる」「おもしろい仕事人に会いに行こう」「教えて/キーパーソン」という3つのプログラムがあり、この3つを夢発見プログラムと呼んでいる。具体的には次のようなカリキュラムを作っている。

事前アンケート：自分のお父さんがどういう仕事をしているのかなど、身近なところから現状を知る

ステップ1：触発 社会人による講演（人物と仕事を感じる）

ステップ2：調べ 講師の仕事サイト訪問（机上の学習と社会の接点を知る）

ステップ3：考察 仕事調べのサイト訪問（自分の将来の仕事を考える）

ステップ4：発表 調べた職業についての発表（自分の夢の発表）

事後アンケート：意識の確認

職業情報や講演会などはキーパーソン21の他にもいろいろサービスがあるが、一過性のものになりがちなものが多いので、一連のプログラムとして提供することが重要だと考えている。自治体などで行っているのは「おもしろい仕事人がやってくる」という部分だけなので、ステップ1の触発にしかあたらないため、十分ではないと感じている。

こうしたプログラムは標準化し、誰でもどこでもできるかたちで提供したいと考えている。地域の仕事人が地域の子どもたちとつながったり、地場産業のよさを伝える機会にもなる。

講師になってもらう社会人に対しては、聞いている中高生の子供たちの年代に自分が何を考えていて、今とそのころに考えていたことと何が同じで何が違うのかと言うことをお話いただいている。講演を通じて、人物と仕事を知るのではなく、感じてもらえることを目指している。また社会人はその道のプロだが子供たちの対応のプロではないので、どう子供たちにかかわればいいのかについてコーチングのセミナーなども行っている。

3. 利用する若者の実態

（サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像）

「仕事人がやってくる」のプログラムを受けた子たちは、現在のところ一つの中学のほぼ全員、中学生のべ270人、「仕事人に会いに行こう」のプログラムはフリーターや大学生など、やや年長の若者で100人が受講している。

意欲がある子はほっておいてもいいが、多数の特に意欲がない子に働きかける必要を感じている。あくまでこのサービスは、将来のキャリアについて具体的に考えることに踏み出すことを応援するのが目的である。

今の子は、「自分で決めていい」というところからはじめる必要がある。また仕事をするというのが自分の自己実現であることをふまえたうえで、社会にはいろいろな仕事がある

ことをまず知る必要がある。

4．活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

講師謝礼、スタッフの交通費、資料代などの運営費をまかなうための資金を稼ぎ出すのが困難である。学校へ行っても、特に公立学校はNPOからこうしたプログラムを買うという発想がなく、ボランティア的に行うことを求められてしまう。また、ある先生が趣旨に賛同してくれても、なかなか学校全体で受け入れるまでには至らない。

また会の趣旨に賛同し、授業をしてもよいと講師登録してくれる人はすでに50人を超えているが、プログラム自体を学校側になかなか受け入れてもらえない、あるいは実費程度のお金がかかることに学校側が躊躇することが多く、実施までに至らない。自治体などでは講師が不足しているという話を聞くと、自分たちはそれだけの能力があるのに任せられず残念である。

プログラムは12時限程度かかるため、学校の週五日制もネックである。

5．他の団体との交流・連携などについて

エティックという団体を通じてインターンの学生達に来てもらっている。

2．楠の木学園、ユースサポートネット・リロード

1．当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数

楠の木学園は、中学を卒業したLD傾向や高機能自閉症、あるいはてんかんなどを持つ子どものために親たちがはじめた学校。バブルの時期だったのでメセナの一环でヤマタネという会社が土地を貸してくれ、93年に設立された。シュタイナー教育なども取り入れ、基礎的学習や人間関係を育てるだけでなく体づくりや感性を豊かにする教育を行っている。生徒は3年間通うが、専攻科としても2年設けられており、主に親の授業料で成り立っている。

リロードは専従スタッフがひとり、非常勤スタッフ4人とボランティアなどで成り立っている。この5年間は1年間に1000万円が神奈川県ボランティア活動推進基金の援助が行われる予定。

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

少し前から楠の木学園に引きこもりの電話相談が多く寄せられており、また学園長も精

神障害の親の会などに引きこもりの相談が多いということを聞いていた。そこで保健所に問い合わせたが保健所は虐待問題（DV）で手一杯で、児童相談所や教育委員会は主に10代の子どもが対象ということで、公的機関で取り組むところがなかった。しかし、神奈川県がはじめた民間と行政の共働事業「ボランタリー活動推進基金21」の募集があり楠の木学園として応募したところ、援助を受けられることになった。だが、引きこもりの問題は楠の木学園の本来の業務とは異なるので、引きこもり専門に活動するセクションをつくることとし、引きこもり経験者を中心とした組織・リロードができた。

そこで2002年の1月から事業をはじめることになり、具体的には2月から週に1度ミーティングをはじめた。はじめの1、2年間は実態を知ることからと、まず調査研究をはじめると予定だった。しかしその最中にも家族や当事者から相談や支援を求められ、走りながら考える方針のもとに、現実対応に踏み出すこととした。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

対象としている若者像

2002年8月に、精神科医の斉藤環さんを講師に迎え「第1回リロード・フォーラム～実は誰もが生きにくい！？」というシンポジウムを行ったところ260人あまりが参加した。そのうち当事者の親が8割を占めていた。同年8月末に「リロード・カムカム」と称する語り合う会を設け、フォーラムの参加者に呼びかけたところ30人ほど集まった。しかし親と当事者が一緒に語り合うのは難しいと感じたため、その後「リロード・カムカム」は親・家族の会として継続し、同時に当事者を対象とした晩御飯を食べる会「リロード夜食会」を同年9月より新たにスタートさせた。現在2つのグループ活動を行なっている。

3. 利用する若者の実態

（サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像）

最初の夜食会の参加者は3、4人で、おにぎりを作るなどした。2回目はカレーを作り、10人ほど集まった。当事者の集まりは月に1回、親の会は隔月。

現在のリロードの活動は、グループ活動、団体訪問での情報収集、カウンセリングである。団体訪問は将来的に連携し、ネットワークの拠点となることを目指している。またカウンセリングについては、楠の木学園のカウンセラーを室長として5人のカウンセラーが、有料・50分で引き受けている。リロードとしては、カウンセリングとグループの両方を使い、対人関係を広げていってもらいたい、と考えている。

4．活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

まだ財源といえるようなものがなく、事業として継続していけるかどうか最大の問題である。

必要に応じて計画の見直しなどを行っているが、行政が柔軟に対応しているため、今のところスムーズに行っている。月に1回調査研究会を開き、学識経験者や青少年総合研修センターなどの行政担当者なども参加し、調整を行っている。

今後は、調査研究 リロードが窓口になって支援者のネットワークを作っていく 事例を集めてグループ活動のプログラムを作成する 一般の人への啓発などを行っていく 予定。

5．他の団体との交流・連携などについて

現在さまざまな引きこもり支援団体の訪問を行ない、それぞれの得意分野の把握と協力関係づくりを行なっている。

3．さわやか福祉財団

1．当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数

1991年にさわやか福祉推進センターとして発足した。95年に財団法人化され、現在およそ3億1000万円程度の予算規模である。スタッフは正規職員が5名、出向が9名、臨時職員が12名、嘱託5名、専従ボランティア職員が29名。

さわやか財団は、全国津々浦々に高齢者を支えるふれあいボランティア団体(500団体)の創出を目指している。業務の中心は組織作りの支援事業であり、研修を受けてもらい、ボランティア団体を作っていくことおよびそのためのインストラクターを養成していくことである。

話し相手になるなどふれあいボランティアを中心としているのは、お年寄りのサポートについて、介護保険ができたため体についてはプロが対応するようになったが、話し相手をするなどの心のサポートを中心とするふれあいボランティア活動をする人が今後ますます必要となるという認識があるためである。

財政の基盤としては会員などの寄付金を中心である。財団の活動を支援してもらう制度として、さわやかパートナー制度をもうけており、会員には月刊「さあ(小文字)言おう」を送付している。

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

もともとは高齢者対象のボランティア団体である。介護保険では難しい高齢者の話し相手といったボランティア活動を推進し、そのための団体立ち上げに取り組んできた。ボランティアを継続することには社会的責任が生じてきたことに伴い、またサービスの利用者が気軽にそれを利用できるようにするためにできたのが有償ボランティアであり、そこでは「スタイペンド」=ボランティア活動をした者に払う謝礼金（労働の対価ではないので最低賃金未満の額）を利用者から協力者に払うというシステムが動いている。

2．若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

ターゲットにしている若者像

ボランティアをきっかけに若者の勤労意欲を引き出したり、潜在能力の再発見を目的として、NPOやボランティア団体で活動体験していく。その際には行政の負担による「スタイペンド」の給付を予定している。

日本青年奉仕協会のボランティア365を参考としている。ボランティア365は1年間のフルタイムボランティアであり、青年による「支援」および活動を通して得られる青年の「学び」を目的としている。基本的な生活にかかる費用の参加者負担はなく、生活費として月額6万円程度を支給される。

3．利用する若者の実態

（サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像）

まだサービス開始には至っていない。

4．活動上の問題点

（誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況）

若年未就職者は雇用保険の対象外であるので、財源をどこに求めるのかという問題がある。

さらに最低賃金未満の額で有償ボランティアとして活動するスタイペンドは、正社員などとの雇用代替が起こる危険性もあり、民業圧迫の可能性も高い。これらの問題を十分煮詰めることが本事業開始の前提となる。

5．他の団体との交流・連携などについて

さわやか福祉財団はインストラクターの所属する団体との関係は、契約書やお金が介在していない一対一のパートナーシップが前提となっている。現在全国にふれあいボランテ

ィア団体が2300ほどあり、そのうちさわやか福祉財団の研修を受けた団体が約300ある。

5．青少年自立援助センター

1．当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数

1976年に現在の塾長が、友人のやっていた塾を引き継ぎ、おもに不登校・障害者などのための「タメ塾」とする。78年にはじめてひきこもりを受け入れる。79年、共同生活を行うための寮を開設。「タメ塾」が母体となり、99年に東京都知事認証の特定非営利活動法人設立。03年北海道下川町に支部「しもかわ寮」設立に際し、内閣府認証へ変更。スタッフは約20人。スタッフはハローワークなどを使って募集する。

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

塾開設時にはまだ18歳前後の子供だったが、だんだん年齢が上がってきた。年齢が上がったときに、「どうやってメシを食うか」という問題を、精神的な問題としてではなく、現実的にどう解決していくかという課題に直面した。当初はアルバイト紹介というかたちをとったが、本人の社会的なしつけができていない 人間関係が保てない、というおもに二つの要因でうまくいかなかった。そこで仕事に向かわせるときに、ある段階を踏むことが必要な人間がいるのではないかと思うようになった。

また社会的にも、治安問題は労働問題と深くかかわっていると考えている。社会の中にはなかなかうまくやれない若者たちがいつでも存在し、その割合は3分の1くらいだと思う。若者に対して手をかけるべき時期にかけておけば、何とか自立でき、最終的にコストが安くなると考えることもできる。

2．若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

支援サービスの内容(どんなことをしているのか)

ターゲットにしている若者像

寮をもっており、主に共同生活をしている。

センター内には、第一工場と第二工場、およびハウスクリーニング、リサイクルショップなどがある。まず入ってきた若者には第一工場で資源ごみの分別などの作業をしてもらい、その作業を通じてスタッフがそれぞれの若者の性格や能力などを見極める。第二工場はよりアルバイトに近く、漬物加工などが中心であり、時給300円程度の報奨金ができる。

当初は第一工場 第二工場 アルバイトというコースを想定していたが、いきなり外でアルバイトとして働くことが難しい若者に対するひとつのステップとして、コミュニティアンクルプロジェクトがはじまった。資源ごみの分別などの作業は、福生市の入札に参加して獲得した仕事であるが、シルバー人材センターと競合することが多い。

コミュニティアンクルプロジェクト

プロジェクトの趣旨に賛同する企業（アンクル）に、見習いの形で若者を受け入れてもらい、当初は3 - 5万円程度の謝礼を払いながら、社会参加をはじめていき、最終的には雇用主と研修生が合意すれば仕事につながるという仕組みである。交通費や昼食代などは見習い生の自己負担である。アンクルは働く場を提供し職業訓練と社会的成長に関わる助言などの面で見習い生を育成する、ユースコーディネーターは職員であるが、アンクルと見習い生との関係の維持や、プロジェクトの進行をサポートする。

プロジェクトの流れとしては、アンクルの募集 アンクル承諾 ユースコーディネーター見学 研修候補生見学会 研修生決定 見習い期間開始 見習い期間の終了 見習いの継続あるいは雇用 または雇用先の紹介である。期間はおおむね6ヶ月位、週に2 - 5日程度実施する予定となっている。受け入れ先は主にセンターのある福生市近辺である。当初は理解のある企業の方にアンクルとして登録してもらっていたが、それだけでは限界があるのでコーディネーターが飛び込み営業をはじめている。

3. 利用する若者の実態

（サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像）

ユースコーディネーター（スタッフがかねる）が、担当の若者（研修生）のケアを行い、アンクルとのやりとりもする。

コミュニティアンクルプロジェクトに謝礼（授業料）が介在することでよい点は、若者は、謝礼を払っているのだから、大目に見てもらえるということで参加しやすくなり、また、本来仕事というものは「これだけのお金をもらうためにはこれだけの仕事をする」という発想が育つという。また雇用主側も、一見普通の若者と変わらないため戦力として考えてしまうが、これが社会参加を始めたばかりの若者にとってはプレッシャーになりがちである。平均年齢は24歳で、18 - 34歳までいる。女子は54名中7名と少ない。

4. 活動上の問題点

（誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況）

費用として、1ヶ月18万前後かかってしまうため、お金を準備できる人しか参加できていないのではないかというジレンマがある。

<入寮経費> 初回納付金70万3560円 翌月以降17万8千560円（2002年

現在)

本人に対する貸付という形で補助金が出れば、保護者の負担が少なくなるだろう。また利益はすべて社会に還元しているのだから、難しい手続きなしに税制面での優遇措置が考えられてもいいのでは。さらに手探りでやっているものの、全国を回ってもあまり有効な取り組みが見えてこない。

5. 他の団体との交流・連携などについて

引きこもりから社会に出て行こうとする若者たちの就労を手助けする民間団体が集まって、今春「育て上げネット」を開設した。全国の就労支援を行っている組織との連携を図り情報を共有し、厚生労働省に補助金などを求める要望書などを出した。

しかしこれまでの情報収集によれば、コミュニティアングルプロジェクト以上に有効な対策はあまり見出せなかった。日本全体で実行可能性の高いと思える就労支援は、仙台の民俗学者である結城登美雄の提唱する農業特別公務員制度（上限5年）くらいであった。

5. ディ・エフ・エイチ・Will-be会

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数

(株)ディ・エフ・エイチは、米国のシアトルに本部を置くTPIという会社の目標達成のための自己実現プログラムのマーケティングを主な目的として開業した。さまざまな対象への教育プログラムを作成し、コンサルティング、研修、講師派遣を主な業務としている。設立は2000年、資本金は2000万円、社員は8名である

Will-be会は2001年夏、労働関係の業者およそ4団体が集まって、ボランティアで始めた会合である。フリーター専門の人材供給会社の社長が発起人となり、人材派遣会社2社とキャリアコンサルタント養成講座を持つディ・エフ・エイチというメンバーで成っている。

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

現在の日本社会においては、若者が大人や社会人になるための準備に対してあたたかい指導や支援が存在しておらず、そのためにフリーターが生まれている。普段の人材養成や教育に関わる業務の中で、フリーターをどうにかしないと日本の将来は危ないのではないかという危機感を持つようになった。そこで何らかの手段を通じて若者が大人になるための支援をビジネスにできないかという志を持つものが集まった。

2．若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

ターゲットにしている若者像

特に高校を出て就職する若者に対する就職支援を中心に考えており、高校の就職指導に対する専門家養成の必要性を感じている。産業界と学校とのブリッジする役割を担いたい。

そこでキャリアコンサルタントを育てて、社会人講師として学校（主に高校）に送り込む方法を模索している。今年その一環として、全国産業教育フェアにて、キャリアディヴェロプメントの専門家の必要性を訴えた。

またディ・エフ・エイチは、アメリカですでに多くの実績をあげているキャリアディヴェロプメントに関するプログラムを日本の状況にあったものに作り直し、そのプロジェクト推進の中心となっている。このプログラムは、自分の自由な思考の障害となっているものを取り払い、自分の人生の目標を明確にし、そのために今どうすべきかを認識するものである。このプログラムの普及活動を行っていきたいが、展開するきっかけがないか模索中である。

3．利用する若者の実態

（サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像）

いまの若者は、在学中には世の中のこと、職業のことがよくわからず、相談する人もいないままフリーターとして社会に出ていってしまっており、フリーターは「フリーターはとてもいいことだ」と思っている。若者に世の中の仕組みや職業について知ってもらうためインターンシップなども導入されているが、企業の高コストのみが議論されがちである。確かにそういう面もあるが、社会が次の世代を育てようという気概を持ってやる必要があるのではないかと考えている。

4．活動上の問題点

（誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況）

民間では常にビジネスになるかという壁にぶち当たる。ビジネスとして捉える場合には、人材養成やプログラム開発などの費用がかかる。しかし寄付金集めはうまくいかなかった。今のところは投資として考えているが、省庁で補助金という形でなくても人材ならびに社会人講師の受け入れ制度などの面で支援をしてもらえれば、事業が展開しやすくなると思う。

また学校は資格がないと受け入れられ難いので、資格の創設あるいはキャリアコンサルタント有資格者の受け入れなども重要である。

5. 他の団体との交流・連携などについて
特になし

6. NPO法人 ニュースタート事務局

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ

NPO法人の団体。代表は二神能基氏。事務局は千葉縣市川市行徳にある。

専従の職員は30名ほど。そのほかに40名の寮生が相場の半分程度の時給で働いており、スタッフとの境界は曖昧である。職員は人間的なつながりで集めるほか、1年に1度の求人募集を行う。職員の国籍・性別・年齢は問わない。寮生は65名ほどである。

財政は5割が親からの支援、3割が経営している喫茶店やレストランなどからの売り上げ、1割が寄付、残りの1割を二神さんの援助でまかなっている。

沿革・歴史 設置者の経緯 若者支援をはじめた経緯

二神さんはそれまで行っていた塾の経営をやめ、35歳から隠居生活をはじめ。1993年6月からレールから離れた若者の支援を始める。そのときにNHKの番組で、イタリアの農園で4家族が共同生活をおくる青少年健全育成の会を知り、1994年に日本の目標喪失の若者をイタリアのトスカーナの農園に送る「ニュースタートプロジェクト」という日本とイタリアの共同プロジェクトを始めた。このプロジェクトはイタリアの精神科医や心理学者を含んだプロジェクトであり、国際交流基金から助成金を受けていた。この活動は1999年までつづき、計53名の若者がイタリアに渡った。しかし日本に戻った若者のケアが課題となってきた。1999年に第1号の若衆宿を開き、若者の再出発を応援する会としてNPO法人に認証される。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

根幹のコンセプトは「家族をひらく」ということである。親が家族内解決にこだわらず、謙虚に他者の力を借りることを覚悟することが問題解決へ向けた第一歩であるとする。そして、「ニュースタート」は一人一人の若者の現状に合わせた多様な方法と場を用意している「問題解決機関」という位置づけである。

また、経費は面接費用以外の費用（訪問の費用、若衆宿の寮費、仕事体験塾の料金など）を定めていない。これは私たちの世代が次の世代の若者たちを育てる活動費をみんなで分担するという考え方によるものであり、それぞれの家庭状況に応じて、親の活動参加、物、

施設の提供、運営資金の寄付などの多様な分担体制で運営している。

ニュースタートでは、今までの価値観、従来の発想で再就職するのではなく違う生き方、「スローワーク」を提唱している。

仕事体験塾は若者の平均年齢が25、6歳と高く、不登校の子の関心とは異なり、社会に出て自立できるかどうかという関心をもっていたことによる。バイトではなく、授業料を払う気持ちで来て欲しい。それは徐々に給料が支払われるようになると嬉しくなるからでもある。ひきこもりから出てすぐにアルバイトをすると傷つくことが多いので、関連する場所で仕事をさせる。平均25、6歳の若者がファーストフード店でバイトをしても身に付くことがない。企業に入るよりも、自営業を始められるだけのことを学んで欲しい。

支援サービスの内容(どんなことをしているか)

3年前から「ひきこもり解決の3点セット」をおこなっている。これは、イタリアプロジェクトの時よりも若者と濃い関わりになっている。

親がからの相談を受けると、(1)若者がひきこもりの若者を訪問し、なんとかひきだして寮に入れる(若者の訪問部隊)、(2)「若衆宿」と呼んでいる寮に入れる。(3)「仕事体験塾」で関連する福祉、レストラン、喫茶点、IT事業、子育て支援などの仕事をさせる。

寮は1ヶ所につき10名くらいが一緒に暮らす。「若衆宿」は若者の自主運営、「仕事体験塾」はベテランの専門家が運営指導している。そのほかの総合福祉・サービス業、地域事業の起業のための講座やITに関する講座を若者の運営によって行っている。また週1回「鍋の会」を開き、他分野の人と交流するようにする。

活動としてはほかに以下のものがある。大学不登校を考える会、子育て長屋をつくる会、ガーデニング、フリーターモデルトーク、ホームヘルパー2級養成講座など。

寮生はほぼ1年半で出る。早い人で半年、長くても3年で出ていってもらう。一度出るとニュースタートに1年間は出入り禁止にする。

ターゲットにしている若者像

不登校やひきこもりの若者。大学で不登校になった若者。

3. 利用する若者の実態

(サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像)

寮生は65名。イタリアプロジェクトからは500人程度が関わっている。

8割が男性。まじめでおとなしい人が多い。

平均3、4年ひきこもりをしているが、20年ひきこもっていた30歳代後半の人も多い。年齢が高い状態で突然ひきこもった人も多い。

4．活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

仕事塾の幅が狭すぎる。

行政には期待しない。規制しすぎである。

5．他の団体との交流・連携などについて

日本のNPOとは生産的でないので交流しない。ほかのNPOはいちばん弱いところに合わせるのもできない。交流会には職員が行く。他分野の人と交流する。

(2) 企 業

7．ウィル・ビー

1．当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数

江本社長ほか2名で設立した、現在社員数9名の求人広告の株式会社である。そのなかでもアルバイトの仕事に特化している。資金は自己資金と国民金融公庫から300万円借り入れてはじめた。

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

社長の江本氏は大学時代に訪問販売に来た人に勧誘され、英会話教室の勧誘・教材の飛び込みの訪問販売をするようになった。その後独立を目指して大学を中退した。

勧誘営業の対象は主に大学生だったが、英会話のために3年間教室に入り教材を買うとかなりの額になるため、英会話はやりたいが、お金がないという若者が多かった。両親の承諾も必要だったが、確実に購入するのは自分で払ってまでやりたいという若者であった。そのお金の問題を解決するために、購入を希望する子にアルバイトを見つけてあげていた。たとえばその子の希望が近所であれば、自分ではりがみをみつけて紹介したり、求人情報誌を買ったりした。アルバイトを見つけてあげて応募し採用されると、とても喜ばれた。

その中でも人気があり、かつよく募集を出しているのがホテルの配膳人であったため、アルバイトを希望する子をどんどん配膳の派遣会社へ紹介をしていたところ、派遣会社から照会があり、求人雑誌よりも人が集まっていることを聞いた。派遣会社から契約しないかと言われそのときは断ったが、やりたい仕事情報を届けるという仕事がビジネスチャンスであることを直感した。

その後資金をためるためリゾートバイトを経験し、学生援護会で3年間働いた後に、有限会社としてウィル・ビーを設立、2001年秋に株式会社となった。英会話の勧誘の経

験があったので、職業・アルバイト紹介をしたいと考えていたが、免許を取る準備金の問題と採算に乗るのかという不安があったため、広告というかたちをとった。

現在軽作業の請負・日払い的な仕事の需要は急拡大しており、ウィル・ビーもその波に乗って事業を拡大している。

2．若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

ターゲットにしている若者像

「めるばいと」という、いわば求人広告の代理店であり、アルバイト求人に特化している。主にホームページ上から希望するアルバイトとメールアドレスなどを若者に登録してもらい、一方でアルバイトを探している企業から広告を集め、条件に該当する若者にのみメール（携帯）を通じてアルバイト募集を流すという仕組み。

雑誌や張り紙などではなかなかアルバイトが集まらないが、この方法だと期日が迫っていてもそれなりに集めることができているので事業が拡大している。アルバイトは基本的に日払い。大口の顧客（主に派遣会社）10社で全体の9割を占めている。若者の登録料は無料、企業は広告の7日間掲載とメール配信で3万円。

3．利用する若者の実態

（サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像）

登録しているのは半数が学生。女性が6割を占める。登録者は2万5000人以上で割合は、学生56%・フリーター24%。男性4割、女性6割。実際に広告の配信を希望している若者は14000人あまりで、1日に30-40人登録し、20-30人が中止していく。登録するときには履歴書などは必要なく、携帯から登録することができる。あくまで登録の際の自己プロフィールも自己申告なので真意のほどはわからないが、特に困ったことはない。広告を流すという仕事から言えば重要なのはメールアドレスである。登録者はフリーターの中でも若く、正社員になろうという感じではない若者が多い。

普段固定したアルバイトや仕事があって、追加的に働く若者がいる一方、短期でつないでいる若者もいる。社会人であっても、月曜日までに1万5千円日払いで用意するのは簡単である。昔だったらアルバイトであっても、週に何日か働く、長期であるというのは当たり前で、日払いはあぶないというイメージだったが、現在ではそうしたイメージはなく、ふつうの大学生が気軽に日払いのアルバイトでお金を稼ぐことができるようになっている。

こうした短期のアルバイト紹介事業が拡大しているのは、企業側の必要なときに必要なだけ人を調達するという姿勢と、基本的に食べるには困らない豊かさが背景にあると思う。そのため若者は給与ではなく内容で仕事を選ぶ傾向にあり、集まる求人と集まらない求人

との二極分化が激しくなっている。たとえば居酒屋や引越しなどは集まらないが、ブランドやイメージのよい求人には人が殺到する。他方で、交通量調査や工場の仕事などの人としゃべらなくてもよい仕事も根強い人気がある。

しかしこうした短期のアルバイトが好まれるのは、20代前半までである。性別にかかわらず「みんな、25すぎたらやばいという意識」がある。フリーターとしても週5の常勤の需要の方が高くなる。

4．活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

創業時の資金集めに苦労した。なかなかお金を借りることができなかった。

5．他の団体との交流・連携などについて

特になし

8．株式会社 パソナ

1．当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数

1976年2月創立の人材派遣最大手。人材紹介や再就職支援なども展開中。2002年5月時点の連結事業数は、人材派遣・請負(95社)、再就職支援(1社)、アウトソーシング(2社)等。従業員数は単独1,226人、連結1,537人。

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

“超氷河期”といわれた就職難に苦戦を強いられた女子学生を支援すべく、1995年に日本で初めての新卒派遣システムを『ビジネスインターン制度』という名称を付けてスタートさせた。この制度は、新規学卒や第二新卒者を対象に、即戦力になるための研修(有償)を施した後、直接雇用を前提に、まずは一定の期間「派遣」の形態で企業で働いた後、ご自身と企業双方の希望が一致すれば直接雇用に切り替わるというシステム。なお、2000年12月より「紹介予定派遣」が解禁され「紹介予定派遣」が可能になった。ビジネスインターン制度を事業化後、今日までに2500名以上の新卒者・第二新卒者を受け容れてきた。現在、人材派遣/請負サービス部門が扱っている。この制度に直接関わる担当者数25人(東京・大阪)。現在、パソナの取引社数は12000社。その中で毎年300社以上の企業が、人材獲得のための採用手段としてこのシステムを活用している。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

労働市場の変化を踏まえて、学生の初回入職経路として「新規学卒正社員就職」以外の、いろいろな入り口があってもよく、大学4年生の“一つの就労のきっかけ”になればよい、と考えた。就職先がなかなか決まらない学生にビジネスマナーやパソコン操作などを研修（有償）をする。そのことが彼ら自身がスキルアップでき、職業についていろいろな発見ができるからである。そしてパソナ側も彼らの適性等を見たり、アドバイスをすることができる。まずは卒業後1年間派遣で勤務し、その後の社員化を支援する。創業者が1980年代末に、日米交流を含めて、米国の大学生を招聘して就労させるインターンシップ・プログラムを実施していたのが「ビジネス・インターン制度」命名のヒント。企業の「新卒の採用の代行」的役割も果たしている。社会歴がない若者達だからこそ、正社員というわけではないが、落ち着いて働く環境をつくってあげられることが望ましい。1年間派遣社員として働いてもらおうと、若者もだいたい仕事の流れが見えてくる。新卒派遣をそのまま見てきた会社も採用したいか否かの見極めもつく。

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

〔有料研修カリキュラム〕

在学者の場合、週3回（約3ヶ月）コースを提供（学校との両立が可）。既卒者には約1ヶ月の集中コースを提供。（10万円の研修費用は、働きだしてから給与天引きで返済することが可能。）

研修内容は、1)マナー研修（基礎及びパソナグループにおける社内OJTによる実習）としては、来客対応、電話対応、挨拶、敬語、身だしなみ等ビジネスマナーやビジネス・コミュニケーションの習得支援（実習期間は2日間以上）、2)パソコン操作としては、Word、Excel、Power Point パソコン用ビジネス・ソフトの習得（研修期間は36時間以上）、3)ヒューマンスキルの形成・向上支援としては、ビジネスコミュニケーション、会社組織や経理、貿易などビジネス社会の基礎知識の教授のほか、魅力アップセミナーやキャリアプランニングなど。上記以外にも、営業向けのルートラウンダー研修、貿易実務研修、英文会計研修など、約2000口座を用意。希望職種を目指すためのさまざまな研修を提供している。また、キャリアカウンセリング等を適宜個別に実施。

〔仕事の機会〕

適性を見極めた上で1年間の派遣。現在では、派遣先で正規採用される者が8割に達している。

ターゲットにしている若者像

当初は“超氷河期”といわれた就職難に苦戦を強いられた女子学生をターゲット。その

後は学卒未就業者や就職後早期に離職した「第二新卒」も対象に含めている。但し、応募者を全員受け容れているわけではない。「受け入れた人材はきちんと面倒を見ましょう。パソナの看板としてしっかり推薦もするし、企業も見つけて応援する」という考え方で、やる気のある者のみを受け入れている（何度もヒヤリングや面接を実施）。学歴は関係ない。能力というよりも、働く意識とかを見る。

3. 利用する若者の実態

（サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像）

サービス利用数 利用状況

当初はビジネスインターン研修生として70名を受入。以後毎年100人位。（応募倍率は2桁に及ぶ）現在は年間1,000人を目標にしている（そのくらい的人数であればパソナとしては研修可能）。応募はオープン。短大、4大、大学院も募集しているが、4大が一番多い。応募者の性別構成は、新卒の8割、第二新卒・既卒の6割が女子。

現在では、就職経路の一つに「新卒派遣」もあることを示したパンフレットを大学等に配っている。そうすると、大学3年生が例年2～4月に就職活動・企業訪問を開始する時期に、パソナの「新卒派遣」に応募する者が出てくる。この場合、パソナの顧客である「新卒派遣受け入れ企業何百社に就職するチャンスがある」という考え方に立っている。

その他若者の実態 感じられている若者像

その仕事がどういうものかイメージできないまま、行政書士だとか会計士だとか、資格を取りたがる。資格の取得が先で、資格を取った後の仕事の内容は見えない者が多い。取ったら使える資格もあるが、そうでない資格も多い。親や就職課など、資格の取得や就職活動を適切にアドバイスしてくれる機会に欠ける。

また本人達がないものねだりなのか、世の中のせいにする傾向が見られる。第二新卒は、一昔前は、27～8歳の、4～5年の就業経験者であったが、現在では25歳ぐらいまでのイメージ。第二新卒というよりは、ただの既卒も多い。求人情報を媒体で見て応募してみても、よほどのことでない限り採用は難しい。就労を支援してもらえる所は非常に少なくなっている。

4. 活動上の問題点

（誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況）

「有償で研修を実施した後に新卒派遣する」というシステムを問題視し、パンフレットを掲示してくれない学校も、いまだある。

5. 他の団体との交流・連携などについて

特になし

8. フルキャスト人事コンサルティング株式会社

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数

株式会社フルキャストの100%子会社。資本金は4000万円。2000年4月に設立され、10月にサービス開始。社員数は9名（うちコンサルタント5名 カウンセラー3名 アシスタント1名）

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

フルキャストは人材派遣を総合的に扱うことを目指している。グループ全体としては約1000名、さまざまな機能を持っている。人材紹介部門は経験者のスカウト（ヘッドハンティング）中心であり、また一日単位の業務請負業（軽作業中心）も行っていたが、この登録者は20代の若者が中心であった。この登録者とスカウトは両立しないこと、また既存の人材紹介会社では即戦力の紹介がメインで、特にスキルを持たない若者に対する人材紹介がないことに気づいた。また若者には派遣よりもアルバイトのほうが一般的である。

そこで登録者（若者）に対するアンケートを行ったところ、6割以上が現在または近い将来正社員を希望しており、またフルキャストの取引企業へのアンケートによれば若年トライアルのニーズが高かった。また近年の規制緩和により、取扱職業が原則自由化され、紹介予定派遣が解禁されたことが追い風となり、アルバイトというトライアル期間を経て正社員となるという独自のサービスである「アルパーム」を開始した。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

ターゲットにしている若者像

「アルパーム」（アルバイト パーマネント）は、正社員として採用される前に1-2ヶ月アルバイトとして働き、本人・企業ともに適性を見極めるというものである。

求職者：登録 面接・コンサルティング 三者（アルパームコンサルタント・求職者・求人企業）面接 アルパーム 正社員

求人企業：求人 履歴書確認 三者（アルパームコンサルタント・求職者・求人企業）面接 アルパーム 正社員

求職者は無料、求人企業への紹介手数料は初年度予定年収の20%となっている。

主に企業側を担当するのがコンサルタント、求人側を担当するのがカウンセラーであるが、この2者の間では情報交換を密に行っている。マッチングの際、求人を紹介する前に必ずコンサルタントがカウンセラーを伴って紹介しようと考えている企業を訪問し、本人に会うかどうかを見極めるようにしている。まずコンサルタントを経験し、その後カウンセラーになることが多い。

またコンサルティングの際に履歴書の書き方を指導したり、面接の前には求職者に面接のノウハウを伝えたり、アルパーム期間もフォローすることも多い。企業と求職者のサポート役として、常に「人のため・企業のため」「雇用及び雇用機会の創造のため」のアルパームであることを社員に徹底している。

3. 利用する若者の実態

(サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像)

求人企業は9割が中小企業、求人内容は営業が35%、事務30%、技術系20%、販売系その他15%。2001年9月までに述べ紹介件数250件、正社員の採用件数は183件で、採用確率は7割を超える。アルバイトといえども正社員が前提なので、入り口での企業の面接は厳しい。しかしアルパームに入れば求人側から断るということは少なく、求職者側が断ることがほとんどである。

カウンセラーが1対1でカウンセリングした登録は2599名。仮登録者はその3倍以上である。中には求人が紹介できない人もいる。

また20代後半になると採用側は躊躇することが多い。求職者には正社員経験がある人が多く、ずっとフリーターというのは3割程度。6割くらいは大卒、専門が2割、高卒2割である。

若者の特徴としては女性のほうがしっかりしているが、しっかりしている方とそうでない方との差が大きい。また情報をたくさん持っているが活用しきれていない。履歴書の書き方や面接の受け方などは知らないだけであり、教えればわかることでつまづいていることも多い。職種についての先入観や固定観念を持ってしまっている場合が多く、相談できる人を身近に持っていないようである。素直である。

4. 活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

若者の人材紹介であるため年収が低く、また紹介料もおさえめであることから、普通の人材紹介会社よりも多くの紹介を行う必要がある。しかし求職者が離職中で、求人は中小企業が多いことから、スピードが速い為に数多くの紹介を実現している。

またカウンセリングだけで他の会社に決まってしまう人もいた。この場合には会社の利益にはならないが、その若者がアルパームについてほかの若者に紹介してくれたりするなど口コミで広がり、かつそうした友達からの紹介のほうが成功する確率が高いなど、まわりまわってビジネスにプラスになることも多いので、目先の利益を追求しないようにしている。

5. 他の団体との交流・連携などについて

フルキャスト事業部などとの連携。

アルパームをもっと知ってもらうために、独自で開発したノウハウを公開し、他の人材派遣会社と連携している。

今後は来年合併するに当たり、正社員セミナーやPCスクールなどの研修施設を使えるようになるため、スキルアップにも貢献できるようになる見込みである。今後とも若年ターゲットにしていく予定である。

(3) 地方公共団体(含む 委託)

9. 神奈川県青少年総合研修センター/「青少年コミュニケーション養成講座事業」

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ

横浜市にある県機関の青少年総合研修センター。職員は、常勤15名(男性12名 女性3名)非常勤5名(男性2名 女性3名)。常勤職員は、主に中高の教員出身者。

「青少年コミュニケーション養成講座」の担当は、非常勤職員のAさんである。

沿革・歴史 設立の経緯

集団就職など、単身で都市部に出てきた勤労青少年の余暇活動を積極的に支援するため、県内各地に青少年会館が設置されたが、そのうちの1つとして、1973年に県立神之木台青少年会館として設置された。

1977年に県の青少年主管課の機構改革に伴い、新たな指導者養成の取り組みと、青少年センターの育成研究課の機能を合わせた「青少年指導者研修センター」が併設された。

1985年には県の機構改革が行われ、青少年育成の充実と強化のため、青少年会館と青少年指導者研修センターの機能を一元化し、「青少年総合研修センター」と改称された。

1997年には、県立青少年会館の市町村への移管に伴い、青少年会館業務は廃止された。

また1981年、職員が個々に対応していた相談に専任相談員を配し、青少年の悩みご

と電話相談「よろず相談」事業を開始したが、1997年に廃止された。

若者支援をはじめた経緯

92年に、「楽しく大人になるためのヒント」になれば、という趣旨で「若者のための児童文化教室」を始めた。15 - 30歳くらいまでを対象として、週に1回、「ちがいを楽しむ感覚表現的な遊び」を行っていた。意図した訳ではないが、結果的に「うつ」や「拒食」の体験者なども含まれ、困難を抱えた若者が集まるフリースペース的な役割も果たすようになった。また、同年から休みになった第2土曜日を開いた「どようひろば」に、若者たちも参加して子供たちと交流したり、「おもしろい大人」をゲストに迎える講座にも参加して大人たちと交流したり、という機会を提供した。

2年目以降は、教室の活動と並行して、若者たちが中心となるサークル活動にも発展していった。さまざまな表現活動を通して子どもたちや幅広い層の人々と交流をするボランティア活動を行うようになり、96年には、そのサークルが労働省の「優良勤労青少年表彰」を受けた。97年の青少年会館の廃止に伴い「若者のための児童文化教室」は終了となったが、その後、若者たちの何人かは、子どもと関わる仕事を選んだり、仕事の傍ら、セミプロ的表現活動やボランティア活動を続けたりしている。

98年には、これからはいわゆる「健全育成」だけでなく、「不登校や引きこもりなどの問題を抱えた青少年に対応する指導者を養成する必要がある」という認識のもと、青少年をめぐる問題に対応した「先導的相談の取り組みとしての研修」と「実験的フリースペースの設置」を計画した。まず、青少年問題の専門家による勉強会やNPOへの視察・指導助言を受け、次に「市町村の適応指導教室」や「フリースペース・親の会」などの実態調査ののち、98年9月より、「ゆうゆうひろば」の名称で、青少年の不登校や引きこもりに関心のある人々の相互学習・協働学習を主体とした「ゆるやかな随時研修の場」を、毎週火・木の13時から17時まで開催した。同時に、講演などを行う「ゆうゆうトーク」、事例発表とフリートークを行う「ゆうゆう学習会」も並行して行われた。行政機関がこのようなフリースペース的な場を設けることについては、教育・福祉・医療機関などとの役割分担を含め、さまざまな意見が交わされた。

2001年には、「ゆうゆうトーク」と「ゆうゆう学習会」を合わせ、異なる立場の参加者がお互いに学び合う研修として「青少年コミュニケーター養成講座」が月1~2回開催され、「ゆうゆうひろば」はその補完研修として火曜日の午後のみが開かれるようになった。

2002年には、県のボランティア活動推進基金による、県とNPOとの協働事業の一環として採択された「引きこもり青少年支援の協働ネットワーク事業」の中に「ゆうゆうひろば」が位置づけられた。こうして、「ゆうゆうひろば」はこれまでの蓄積体験をNPOに引き継ぐ形で、県の取り組みとしては2003年3月で終了となり、「青少年コミュニケー

ター養成講座」は、引き続き研修事業として継続されることとなっている。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

「青少年コミュニケ ター養成講座」は、不登校・引きこもり経験者の若者たち、その家族、そのような若者と関わろうとする人など、異なる立場の参加者が、「ちがいを認め合い お互いに学び合い ゆるやかな参加ができる」場という特色を大切にしつつ、関わり合う力を育て、多様な価値観から学ぶ、ワークショップ形式の研修として実施している。

「ゆうゆうひろば」は、同じ趣旨のもとに、毎回のテーマやカリキュラムを予め決めずに、「よりゆるやかな研修の場」として、「申し込み不要、出入り自由」のスタイルで行なってきた。過ごし方は自由であり、みんなと同じ行動をする必要はない。本を読んだり、音楽を聴いたり、対話をしたり、とそれぞれが思い思いに過ごすことができる。状況に応じて、担当者が実習的なことを提案する場合もあるが、参加は自由である。

これらの研修を通して、人間関係の問題でつまずいたり、社会適応について困難さを感じていたりする若者たちが、「自分自身に対する自信」を取り戻し、「大人社会への不信感」を乗り越え、「自分と世界に対する信頼」を獲得すること。大人の側は、その実態を理解し、ひとりひとりのペースに合わせて、本人が動き出す気になるまで待つ姿勢を学ぶこと。そして、次の段階として、若者自身に「活動への意欲」や「就労の意志」などが出てきた時点で、具体的な情報提供を行い、就労支援につなげていくこと、などを視野に置いている。

支援サービスの内容

「青少年コミュニケ ター養成講座」では、「対人関係スキル」や「表現能力の向上」につながる研修を実施し、「対人関係の不安」「自己表現能力の不足」などによる社会参加への躊躇を少なくすることにより、結果的に就業促進につながる支援を行なっている。

具体的には、「視覚・聴覚・触覚などの五感と、色・音・自然などの素材を組み合わせた表現ワークショップと、その体験後のグループトーク」や、「多様な価値観を持った講師のお話と、参加者とのフリートーク」などを通して、自分と他人の違いを認め、受け入れ、共存していくことなどを、実感的に学ぶ機会を提供している。

「ゆうゆうひろば」では、状況や要望に応じて、実習的なことを行ったり、居場所・相談機関・就労などについての情報提供を行い、本人が希望する場合には、活動の機会を広げて行くための選択肢を増やしていけるような支援を行なってきた。

ターゲットにしている若者像

在宅訪問などで積極的に参加を働きかけてはならず、引きこもり経験者でもある程度外に出てこられる段階の若者が対象となる。また、必ずしも「引きこもり」の範疇に入らな

いが、対人関係に不安があったり、就労を含む社会参加に困難を感じている若者たちも、少なくない。間接的には、家から出られない状態の若者の家族や、さまざまな状況の若者と関わっている支援者を通して、その向こう側にいる若者たちとも関わっていると言える。

3．利用する若者の実態

(サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像)

「青少年コミュニケーション養成講座」の参加者は、各回20～40人位。そのうち、引きこもり経験者や人間関係が難しいと感じている若者が10人前後。

「ゆうゆうひろば」の参加者は、毎回数人～10数人。数人のレギュラーメンバーと、数人の準レギュラーがいる。しばらく参加した後、就学やアルバイトなどの理由で通過していく若者もいれば、ここを起点に他の場所へ行ったりもしながら、模索中の若者もいる。

各自の抱えている問題はさまざまで、簡単に一般化はできない。成人としての体格やプライドを持つ一方で、喧嘩や仲直りの仕方などは未熟という場合もある。また、人の痛みがわかる点や、子どもやお年寄りのゆっくりテンポにつきあえる点などの長所も持っている一方、いじめ・虐待体験がある場合などには、強いトラウマによる、自分と他人に対する不信感や強迫神経症状に苦しむ若者も多い。

4．活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

児童相談所は18歳まで、青少年相談センターは20歳くらいまでを対象としており、引きこもりなどには法律的なサポートがないため、20 - 30代は隙間となっており、行政的に対応する機関も明確になっていない。

また、専門機関の必要性和同時に、それらを柔軟につなぐ隙間的な役割も必要となっているが、行政機関として、就労支援や個別対応にまで活動を広げ、柔軟に対応していくことは、体制・人材など困難な面が多い。

5．他の団体との交流・連携などについて

行政機関、民間団体などとは、さまざまな機会を捉えて交流・連携を図り、状況に応じて、参加者に他の機関・団体などの情報や、関係団体主催の催し物の情報を提供している。

2002年度からは、県のボランティア活動推進基金による、県とNPOとの協働事業の一つとして採択された「引きこもり青少年支援の協働ネットワーク事業」による連携が進んでいる。その計画の中には、引きこもり関係団体のネットワーク化や、引きこもり青少年の実態調査、相談、支援システムの検討などが入り、現在、そのための取組みが行なわれている。

9 . 京都市ユースサービス協会

1 . 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数

京都市がユースサービス協会に業務委託するというかたちをとっている。現在は7つある施設に各6人、ユースサービス協会（事務局）に6人+アルバイトが配置されている。

京都市が100%出資した京都市ユースサービス協会に対して全面委託し、さらにユースサービス協会がユースホステル協会に業務委託を行っている。ユースホステル協会は京都府の財団法人である。各施設6名のうち所長以外の5名は、ユースホステル協会の職員である。

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

もともと京都市には勤労青少年ホームが7箇所あったが、京都市は比較的青少年福祉法に忠実に相談業務を重視して運営をしてきた。一般に行政の職員は転勤が多いが、ユースホステル協会へ委託していたため、他のホームのように職員の頻繁な転勤が少なく、転勤するとしてもほかの青少年ホームへ異動することが多かった。そのため相談専門ではないが、特定の職員と話しに来る層が存在していた。

またクラブだと若い人が入ってこないという状況を受け、カルチャーセンター式に3ヶ月単位の教室を運営することで若い人たちを取り込もうという試みもしていた。またその講座に来る人が職場の悩みを話すなど、相談業務の必要性が高まっていることを感じていた。

当時、勤労青少年問題は終わったと言われていたが、他方で若い人のひきこもり・中退・不登校が問題となっていた。こうした児童相談所や学校などの対象にならない、隙間にある年齢の若者は公的なサポートが受けられないことに気づき、これが現代の勤労青少年問題だと感じるようになった。そうした社会状況と、勤労青少年ホームのスタッフが何ができるかを考えるときに、これまでやってきた相談業務と社会参加が生かせるのではないかと感じ、現在若い人たちに必要なサービスとは何かを議論するようになった。

1996年に条例が変わり、青少年ホームの運営の見直しをすることになった。そこでもっと年齢を上を開きコミュニティセンターにしていく方向と、むしろ年齢を下に開いていき、主催事業型にする方向で議論があったが、京都市では後者を選択した。またそれまではそれぞれのホームで同じようなサービスを受けられるという方針でやっていたが、個別のホームが青少年の問題に対してそれぞれのテーマに特化して運営することにした。このテーマは見直されたりしたものもあるが、現在は北：環境 東山：創造表現 山科：おもいをシェア 北：環境教育 伏見：国際交流 南：居場所 下京：スポーツとレクリエ

ーション 中京：総合相談窓口 というようなテーマで活動を展開している。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

ターゲットにしている若者像

<南> 南は当初「居場所」というテーマを設けたが、やんちゃでドロップアウトしがちな若者と、不登校などのおとなしく人間関係が苦手な若者を意識していた。前者はホームを主にたまっていられる場所として利用しているが、後者については、従来だとどこにいけばよいのかわからなかったため、児童相談所などの相談機関からの紹介が集中した。

相談機関からの紹介を基本にしてフリースペースを開催し、その参加者ややんちゃの若者が地域と連携するような試みもしている。一度でもフリースペースに来たことがある若者で次のステップにいけたのは、確かな数字ではないがおよそ半数くらいではないかと感じている。

「世の中を見に行こう」プロジェクト＝実際に若者が職場を訪問するという、職場体験指導を企画した。しかし企業の人たちは趣旨には賛同してくれるが実際に協力を得るのが難しく、また当時兵庫の中学生を対象とした「トライやる・ウィーク」くらいしか先行事例がなかった。そこで企画書をつくり、青年の家の協力会員企業をまわり、4社の協力を得ることができた。参加者は16名で、1回につき5、6名で企業にうかがった。流れとしては、事前研修として宿泊研修を行う それぞれ参加したい企業に見学 事後研修。アンケートをとってみると、グループワークの評判がよかった。しかしグループワークの運営には技術が必要である。当ホームはそうした技術を持つスタッフがいる。

<中京> 総合的な青少年相談窓口「ユース info.スクエア」を設ける。働くことや性行動な現代の青少年問題といわれることをテーマにすえた。働くに関しては、まず情報提供として就職情報誌を置いたり、適性検査を受けられるようにした。さらにシンポジウムを開催し、情報ライブラリーを設けた。「生きたいところで生きていく」では、若くて演劇や音楽などの若い人があこがれる仕事についている人に文章を書いてもらったりパネルディスカッションを行った。

<キャリア形成支援事業> それまで各地の勤労青少年ホームのネットワーク作りをしていたが、各地で廃止されたりその役割を見失っていることに危機感を感じていた。そんななかで「働く」ことが勤労青少年ホームの突破口になるのではないかと感じていた。そこで厚生労働省がキャリア形成支援に乗り出すにあたり何度か視察に来たが、どのホームでもすぐに使える、ノウハウを完備したパッケージのような形で提供するのが使いやすいのではないかと提案している。

実際に<キャリア形成支援事業>をやってみると、20代前半の若者が多かった。「仕事をどう選んだらいいのかわからない」という若者が多く、まだ自己分析の段階にあるようだった。

3. 利用する若者の実態

(サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像)

利用する若者の数は、98年以来、登録させていないので不明であるが、中京は便利な場所にあるため、昨年度の年間利用人数で約78,000名、施設の稼働率が2～3時間単位で90%を超えている。キャリア形成支援講座参加者については、1年目36名、2年目29名であった。

最近の若者の変化としては、若者が集団を作れなくなっただと感じている。かつては「反」社会的なタイプの若者は集団を成していたが、そうした集団があまり見られなくなった。また「非」社会的なタイプの若者ははじめからそうした集団の外にいる。学校の先生も指導が難しいだろうと思う。

4. 活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

「キャリア形成支援事業」や南の「よのなかをみにいこう」実施してみて、高校生以上の年代になると職場訪問・体験事業で企業の懸念が強まって引受け手が見つかりにくいとか、若者の課題とプログラムをマッチさせることの難しさを感じる。わからなさで躓いている若者と就職活動の具体的なノウハウを必要とする若者が混在しているのである。

公共施設のよさは、「反」社会的な若者から普通の若者、「非」社会的な若者が、何をするわけでもないが同じ空間にいることだと思う。他の支援組織は支援の有効性を高めるため、同じような属性・背景の人が集まりやすいが、いろいろな人が同じ場所にいる、小さな社会の経験ができる場所でありたい。この状態を保つためにいろいろ苦勞を重ねている。

またスタッフが変わっても、同じ目標を共有できるように常に議論している。

5. 他の団体との交流・連携などについて

ほかの勤労青少年ホームとの連携や情報交換を行い、ネットワークづくりをしている。

12. 東京都武蔵野青年の家

1. 当該機関の概要について

設置者、規模、財政、スタッフ数

昭和44年度開設。平成13年度末で閉所。職員は平成13年で正規職員6名及び嘱託職員4名。小学校入学1年前から25歳以下の青少年を主な対象とした、グループ・団体の宿泊施設であり、もともとは勤労青年の余暇・レクリエーション活動の場としての社会教育施設であった。

青年の家の事業の枠組みは、自主活動支援事業および自己形成援助事業、区市町村との連携協力事業からなっている。この自己形成においてどのような切り口で行うかは、ある程度、専門的職員である社会教育主事の裁量に任されている。そのため、以前では自己形成援助事業の枠内で「タップダンス」や「パントマイム」などが行われていた。平成10～13年度にかけては大学生のための「就職エンパワーメント講座」が自己形成支援事業として実施された。

なお、東京都青年の家は7所の施設があったが、平成14年現在は2所となっている。平成17年度末にはすべての青年の家が閉所の予定で、それに変わる施設として平成15年度末には「ユース・プラザ」(仮称)という大規模な宿泊型社会教育施設ができる予定。

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

現在青少年施設の多くは、若者たちの「居場所」をつくってあげよう、若者を受け入れていこうというスタンスが中心である。しかし「居場所」を強調しすぎるといふ姿勢には社会に巣立たせるといふ発想がないことに違和感を感じていた。青少年施設はあくまで若者の成長にとっての「通過点」であるべきことを強調しておきたかった。

そこでまず「出口のみえる若者事業」というコンセプトを設定した。現在の若者が抱えている大きな問題として就職難があることから、「若者が社会人になること」をベースにした事業を行うことにした。こうして大学生を対象とした「就職エンパワーメント講座」が生まれた。この事業は、従来の青少年教育事業にみられがちな趣味・教養型(ある意味では若者迎合型)のスタイルはとらず、公費を使うということの意味(アカウンタビリティ)を明確にしたという点からも意義があった。この視点は、今後青少年教育施設の存在価値を見出すためにも必要なものである。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

支援サービスの内容(どんなことをしているのか)

ターゲットにしている若者像

特に新規学卒未就職者が問題となっているため、就職を控えた大学3年生を対象とした就職講座を行うことにした。東京都青年の家の主催事業は、土日曜日での宿泊を前提としているため、就職講座も基本的には「宿泊型」のスタイルをとった。事前準備としては、学生のニーズにマッチした講座内容をつくるという観点から、様々な就職情報誌や大学の

就職部、就職講演会などを通じて情報の収集・分析に取り組んだ。また、

他の講座とは異なる特徴を打ち出すため「自己分析」や「自己表現」を徹底して掘り下げていくことを中心とすることにした。この「自己分析」の作業は社会教育分野における「生活史学習」、「小集団学習」に相通ずるものがあるため、社会教育事業としても十分に成立するという判断もあった。また、事業のコンセプトに共鳴してくれる就職コンサルタントがいたため、講座全般を通じ、講師として事業に関わっていただくこととなった。

事業の初年度（平成10年度）は、9月に事業をスタートさせたが、学生の集まりが悪かった。2年目からは、1月から3月にかけて講座を組むことにした。年が明けてからようやく学生たちの目の色が変わり始める。

就職エンパワーメント講座のプログラム（一部抜粋 平成12年度）

第一回（1月21日） 講座の進め方と就職コンサルタントによる「自己分析の意義」、「エントリーシート」についての講演・自己分析シートの作成

第二回（1月24・27・28・30・31日のいずれか） 自己分析の確認 グループワーク

第三回（2月19・20日 宿泊） 面接対策 模擬面接演習

第四回（3月4・5日 宿泊） ケーススタディ演習 自己PR

3．利用する若者の実態

（サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像）

平成12年度は第4回まで行った。電話で受け付けをしたところ、受付開始後1時間も経たないうちに応募者が100名を超えた。このうちの先着70名の学生を受講生として許可した。しかし、施設の宿泊人数の関係で第3回目以降の参加者を40人程度に絞り込む必要があった。そこで第1回目の講座では、講師からこの講座の内容は非常にハードなものであり、それなりの覚悟がないと続かない旨の話をしてもらうなど、受講者へのゆさぶりをかけた。参加者数の推移は、66名（1回目） 44名（2回目） 39名（3回目） 30名（4回目）であった。

学生が「自分の将来に対するイメージ」がまるでないこと、「おとなモデル」の不在を強く感じた。また、自分たちと同年代以外の人との接触がまるでないために、自己分析の作業を十分に行えない学生たちが非常に多い。

4．活動上の問題点

（誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況）

学生たちと関わるスタッフをどう確保するかという問題がある。講座の企画・運営は社会教育主事が担っているが、就職講座を担当するのに必要なスキルがすべての社会教育主

事に備わっているわけではない。(また、こういった講座に対応できるような研修やトレーニングを受ける機会があるわけでもない。)

青少年教育施設にいと、「目の前にいる若者とどう向かい合い、彼らの成長を援助していくためにどのような関わりをもつか」ということと、「行政から要請されていることに対してどのように応えていくか」という2つの課題を突きつけられているが、これらの課題の両方に答えを出すことのできる力量をもった社会教育主事が殆どいない。社会教育主事の多くは、若者への関わりにばかり関心を置いてしまい、行政の要請には応えようとしない。そのため、行政における青少年教育施設をとりまく状況はますます厳しいものになっていくことになった。(その結果が施設廃止ということになってしまった。)

また、青少年教育施設は「学校」と違って強制力が働かないため、すべての若者たちに「就職」や「働くこと」、「社会人になること」についての問題を考えてもらいたいと思っ
ていても、それらの問題に関心のある若者しか集めることができない。

また大学生の就職直前の時期ではなく、もっと早い時期に手をうつ必要性を感じており、中学校や高校と連携して取組ができないかを現在模索中である。

5. 他の団体との交流・連携などについて

特になし

(4) 国

13. 大阪学生職業センター

1. 機関の概要について

設置者、規模、財政、スタッフ数

国の施設。スタッフ数14名(職員5名、相談員7名、インターンシップアドバイザー(企業OB)2名)。

沿革・歴史 設立の経緯、若者支援をはじめた経緯

1976年(昭和51年)10月設置、大学(院)・短大・高専・専修学校の行う職業紹介を側面から援助(補完)する目的で設置された。求人情報の提供、職業指導・相談、大学等との連絡調整・情報交換を行なう。

2. 若者支援の実際

機関の特徴、運営方針・考え方

来所者に対して、ガイダンス（自己分析、基本マナー、面接必勝法、企業・業界研究等）から模擬面接、個別相談を行う。大学等ではできない個別の相談・カウンセリングに重点を置いている。

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

求人情報の提供（求人ファイル、インターネット経由、既卒向けには一般ハローワークの求人情報）、職業相談・紹介（相談受け付けで予約、自己分析等の相談、履歴書添削など）、ガイダンス・セミナー（上記、電話・メールで予約）、インターンシップ支援事業。新卒求人を受理し、ミニ求人企業説明会を実施している。

学生への指導は、3年生には基本的準備（ガイダンス・セミナーの受講）、読み書き発表の必要性を指導。4年生には積極的な就職活動と不採用理由の究明、自己PRや志望動機書き方等の個別相談・指導に重点を置く。既卒者に対しては積極的な求人検索を指導している。大学に対しては雇用失業状況を含めたきめ細かい指導を依頼している。

ターゲットにしている若者像

大学等学生および卒業後1年以内の既卒者が対象である。どのような仕事に就けばよいのか分からない、あるいは迷っている学生、就職活動の方法が分からない学生、就職活動に悩んでいる（面接には行っているが合格しない）学生が多い。

3. 利用する若者の実態

（サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像）

平成13年度の実績で新卒の利用者1万2千人、登録者6千人、前年より低下した。既卒者は利用6千人、登録2千人。登録者の内訳は、新卒は女性が既卒は男性が多い。学歴は大学、短大、専修学校。既卒者の紹介件数は220件、内就職件数は59件。インターンシップ受入れ計画企業26、受入れ企業15社、受講学生27名。

現在の状況は利用者一日約90名、内新卒既卒半数程度。リピート回数は新卒で2～3回、既卒で5～6回程度である。

平成14年度の実績は、15年2月末現在、利用者は2万人と前年比28%アップとな

っている。

<就職活動について>

ガイダンスの中で興味を持つのは面接。就職活動は学校、マニュアル本、ネットなどで自分なりに研究し実践もしているがそれが企業の立場に即しているかは判断できていない（何度受験して失敗しても同じ方法をとっている）。

言葉使い、敬語、挨拶に自信がないため面接に不安を持っている。このためか、マナー、メイクアップセミナーには多数が受講している。自己PR、志望動機など文章を書くのはがて。大学のクラブやボランティア、アルバイトなどで生かせる経験を持っていても自己PRにそのことを表現できない。ただし、アドバイスを素直に聞く学生は内定を取る傾向にある。

何社も受験し内定を取れずにやる気をなくしている学生が多い。ガイダンス・セミナーに参加を奨励しても進んで参加しない。インターネットでエントリーしても全国規模であるという認識がなく、いつまでもネット検索している。

<職業観・職業意識の希薄化>

自分が今、何をすべきかを理解していない。どのような仕事ができるのか分からないために一歩も踏み出せない。仕事を続けていけるか不安を持っている。

自己分析が十分できていないまま、仕事との内容を十分理解しないまま応募している。やりたい仕事が自分の能力、適性と合わない、現実離れしている。就きたい仕事を見たいの派手さなどで選んでいる。就きたい仕事を決めずにいろいろ応募し、どんな仕事に就きたいのか分からなくなっている。

自分では考えず周囲から勧められたことに対応しており、志望動機、自己PRなど自分自身のもので書けない学生が多い。

<フリーター志向>

就職できなければ留年、フリーターでもする、専門学校へ行く、と簡単に言い切る。就職できないことについての危機感、焦りが余り無い。就職活動に入るのが遅すぎる。

<その他>

会社の面接にも自分の都合を優先して日時を決めたり、面接の開始時間に平気で遅れる。公務員志向の場合、失敗した場合を考えずそれしか準備していない。そのため、発表後に初めて就職活動をしている。また、語学留学し帰国後に初めて就職活動している。

4．活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

学生職業センターの存在を知らず、卒業後ハローワークに行き初めて知る学生がいる。学校を訪問してPRをお願いしているが、学生が就職課に行かなければ分からない状況である。

企業の採用活動が早まる中で就職活動の準備期間が短くなってきている。一方、公共機関の求人票は4月オープンのため、兼ね合いが難しい。

読み書き発表力が低下している。教育の責任。高校段階からの職業教育が必要。

5．他の団体との交流・連携などについて

大学等就職指導担当者との連絡会議。

14．大阪ユースハローワーク・ヤングサポートプラザ

1．当該機関の概要について

設置者、規模、財政、スタッフ数

厚生労働省が設置した公共機関。大阪ユースハローワーク(以下ユース)は梅田公共職業安定所の出先機関であり、職員5名に非常勤の相談員9名の体制で運営している。ヤングサポートプラザ(以下ヤング)はその内部組織であり、上記職員5名の他、非常勤の就職実践活動実践指導等11名で運営している。相談員、就職実践活動指導員には企業人事部門OBや産業カウンセラーの有資格者がいる。ほかに就業支援カウンセラーがいる。

沿革・歴史 設立の経緯、若者支援をはじめた経緯

ユースは平成10年設置。ハローワークにおいて、窓口での紹介手続きを嫌い求人情報の閲覧・収集のみで、直接応募する若年求職者が増えたため、これに対応する必要から設置。自由な雰囲気の中での主体的な職業選択を促進するとともに、職業相談を要する者に対しては相談・職業紹介を行なう。

ヤングは平成13年7月設置。不安定就労若年者が増加していることを背景に、自己理

解・適正把握を促進し、職業意識を啓発して円滑な就職活動ができるように各種支援を重点的に行なうために設置された。

2. 若者支援の実際

当該機関の特徴、運営方針・考え方、対象の若者

コースは、30歳までの若年求職者を対象とする。登録者の年齢構成は20代後半が55%、前半が39%。ヤングはそのうち、学校等を卒業後未就職である者、アルバイト等をしている者を対象にする。登録者の年齢構成は20代前半が64%、後半が34%。コースが行なったアンケート調査で学歴構成を見ると、大卒(院)卒が38%、短大・専修が33%、高卒が24%である。

支援サービスの内容

コースでは、以下のことを提供している。(1)求人情報自己検索システムを活用した求人情報等の提供と求職者の主体性を尊重した簡易職業紹介、(2)窓口での職業相談、(3)セミナー(面接マナー、職務経歴書の書き方等)開催、(4)インターネットでの企業情報の収集支援、(5)職業情報、適性検査(パソコン、ビデオ)等の提供、(6)求職者情報を求人者に提供。

ヤングは登録制で、登録期間はおよそ2ヶ月。登録者4、5人のグループごとに、一人の就職活動指導員が担当となり、グループ指導、および個別相談・職業指導。また、この間に集中的にセミナーを実施。セミナーは最初の4週間に毎週2科目ずつ計8回受ける必修科目と、登録期間内に4科目以上受講する選択科目がある。必修科目は自己分析、適職探索、企業の求める人材、履歴書の書き方、ビジネス基礎マナー等。選択科目は業界研究、接客レッスン、パソコン講座、センスアップセミナーなど。また、就職支援カウンセラー(週2回の非常勤)によるカウンセリングも実施。別途アポが必要。この他、携帯電話やパソコンへの求人情報・イベント情報の提供サービスがある。コースと同様な求人自己検索システムでの求人情報提供、インターネット利用環境、職業情報ビデオの提供等も行なっている。

3. 利用する若者の実態

(サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像)

ユースの新規利用者数は13年度で2万9千人、14年度11月までで2万人。13年度紹介件数2万件、就職件数2千6百件。ヤングは、14年度11月までの新規登録者は566人、相談件数4396件。ほかにメールでの相談もあり、紹介件数2667件、就職件数211件。

4. 活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

若者側の問題点として、

職業教育の不足による具体的な仕事のイメージが描けず、性格が外交的なら営業、内向的なら事務など画一的な職種選択を行なう。企業の職種別採用の傾向に対応できない。就職状況が厳しいとの情報に諦めが先立ち在学中に十分な就職活動をしていない。高校卒業時に明確な意思がなく、とりあえず進学をしており、問題を先送りしている。専修学校での専門性が実社会で生かされるものになっていない。

技術が未熟 = 企業はより高度なものを求める傾向

履修科目が職業としてのニーズがないもの

早期離転職については、仕事内容への理解不足と自分にあった仕事への願望から。ただし、社員数の削減から労働条件に問題も(長時間労働、OJT不足)。

資格偏重が強く、こだわりが強い。適性や仕事としてのニーズまで考えずいたずらに未就職期間を延ばすことにつながっている。

高卒者のホワイトカラー希望には斡旋が困難。

求人事業主には

中途採用であることから、経験者および能力のあるものというハードルを下げない。

こうした問題に対する対応としては、求職者に対する職業意識の喚起(個別相談、検査・職業情報の提供、セミナー実施)、およびトライアル雇用事業の活用を図っている。求人事業主に対しては、雇用管理指導、トライアル雇用事業の活用を図っている。

5. 他の団体との交流・連携などについて

雇用・能力開発機構大阪センターと連携し、能力開発セミナーや選考会などの情報提供をしている。

15 . 関西就職サポートセンター

1 . 当該機関の概要について

設置者、規模、財政、スタッフ数

厚生労働省の機関。スタッフの構成は職員10名、カウンセラー8名（4名は産業カウンセラー、4名は人事労務OB）、能力開発支援アドバイザー（雇用能力開発機構からの派遣）4名、非常勤相談員17名。

沿革・歴史 設立の経緯、若者支援をはじめた経緯

2002年1月に、近畿2府4県の求人情報が見られる広域型の就職斡旋機関として設立された。ハローワークに来る求職者が多くなり、じっくり相談できる余裕がなくなっていることから、就職相談やセミナー等の職業相談・指導サービスを充実した機関の必要性が高まっており、これに対応した機関でもある。また、パソコン、インターネットを使える環境を整備し、自己検索も可能な環境の提供も特徴といえる。若者だけを対象にした施設でなく、サービス対象者には、特に年齢制限は設けていない。

2 . 若者支援の実際

機関の特徴、運営方針・考え方

自己検索で求人情報を見る利用は登録なしで自由にできる。通勤圏内の他県の情報を広域的に提供していることが特徴である。また、相談希望者は登録して予約を入れる。セミナーも予約制。職業相談・指導が必要な人には時間をかけた対応ができるようにしている。

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

最初に受付で自主検索か相談等の希望があるかを確認し、自主検索ならパソコンへ誘導。検索した求人についての求人条件の確認等、簡単な職業相談と紹介（＝「クイック紹介」）は非常勤相談員が担当している。相談、紹介に要する時間は、一人10～15分ぐらい。非常勤相談員が一日の対応するのは平均30～40件。特に相談が必要な場合は、職業相談、カウンセリングのコースを紹介している。

相談希望の場合には、来所者はまず登録して、「就職サポートメニュー」から希望するも

のを選ぶ。メニューには、職業カウンセリング（就職に関する悩みや問題をカウンセラーに相談）、個別指導（履歴書、職務経歴書の書き方や面接の受け方をアドバイス）、職業適性診断（若年者を対象にGATBテスト）、職業能力開発（公共職業訓練に関する情報提供、相談）、各種セミナー（面接必勝法、キャリアプランニング、履歴書・職務経歴書の書き方等）がある。カウンセリングや相談は、一人30分から1時間かかる。カウンセラー8名と職員10名、アドバイザー4名に、1名配置されている若年者就職支援相談員が担当している。リピーターには同じ担当者が当たるようにしている。

セミナーには、ビジネスマナーなどの2時間程度の講習のほか、若年者を対象とした3日間の「ベーシックコース」がある。ベーシックコースは30歳未満対象で、受講後はマソツマンで就職まで支援するシステム。なかなか就職できないケースには、情報交換会も開催。なお、各セミナーはいずれも15人～35人程度の定員で、事前に予約が必要。セミナー講師は職員とカウンセラー。

8月には高校生を対象にした就職準備セミナーも実施した。3日間のコースで、ビジネスマナーやワード・エクセルの講習、個別指導等。セミナーの募集は教育委員会から学校を通して通知してもらった。多くの学校の高校生が応募してきた。

ターゲットにしている若者像

年齢制限を設けず幅広い層を対象にしている。

3. 利用する若者の実態

（サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像）

2002年1月末～4月末には、自己検索利用者は1ヶ月3万人弱、男性が7割近くを占める。大阪市内の者が4割、大阪市外4割で、残りは奈良、兵庫等。

若者の相談は「何をしたらいいかわからない」「何に向いているのかわからない」というケースが多い。コンピューターの適性テストを使ったり、学生時代の経験等を聞きながら相談するケースが多い。占い感覚でテストを受けたがる傾向もあり、受けっぱなしにはさせないで、カウンセリングに誘導している。職業知識が乏しい場合は、企業経験のあるカウンセラー等から企業での仕事について話すことも多い。

トライアル雇用希望者は多い。窓口に来て、希望の仕事について経験がなければ登録する。登録後、履歴書・職務経歴書、自己アピール等について指導してから紹介する。登録

数120名程度で、半数がトライアルでの就職に成功。トライアルで面接に行っても落ちることが半分。落ちた後も、がんばってくる人は何とか就職に結びつくが、失敗で足が遠のく人もいる。落ちた段階で、職種の見直しなどができないといつまでも決まらない。

ベーシックコース参加者は大卒者が多い。コース期間が短いのでアルバイト等続けながら受講できるのが特徴。パンフレット等で呼びかけに希望して集まった人なので、意識が高い人が多い。

高校生のセミナーは70人募集に115名応募があり、コースを増設。高校生も本人の希望で参加しているので、意識の高そうな生徒が多い。教えれば素直に吸収するところがある。

4. 活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

高校との連携では難しい点がある。高校生セミナーを積極的にすると、学校は安定所にすべて期待しがちで、安定所の能力を越える。連携しておこなうのが基本。

若い人の場合、希望条件に近い求人があっても、ためらってなかなか面接にいけないことが多い。それはたとえば、父母が強くていつまでも自己主張できない、そのため自信がなく、仕事も選べないでいるというような家庭の問題が考えられる。

5. 他の団体との交流・連携などについて

特になし

16. ヤングハローワーク しづや・しごと館

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ

渋谷の繁華街にある民間のビルの5Fにある、若者向けの職業安定所である。スタッフはハローワーク並びに財団法人産業雇用安定センターの職員、非常勤職員、常勤嘱託職員、カウンセラーなどで運営されている。

沿革・歴史 設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

学卒未就職者やいわゆるフリーターがこのまま増え続けると、失業率の上昇とともに、若年者のキャリア形成にも重大な支障となり、今後の経済や社会全体にとって大きな影響

が予想されている。このようなことから、安定した雇用を希望する若年者に総合的な就職支援サービスを展開するため平成13年度全国に4箇所（大阪、兵庫、神奈川、東京）の若年者向けハローワークが開設されたところである。

東京は、渋谷に開設したところであるが、若者になじみのある場所であったことや、オープン時から多くのマスコミに取り上げられたことから、多くの来館者を集めるようになった。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

若者が利用しやすい施設とするため、レイアウトの工夫や環境を整備しており、また、駅からも近い。ただし、施設は4F及び5Fのフロアに位置していることから、訪れる若者の多くは目的意識をしっかりと持っている。

求職登録を効率的に行うため、自ら端末操作により入力する方法をとっている。

また、登録後は求人閲覧コーナーやインターネットコーナーなど自由に利用できる端末を設置しており、求人情報や職業情報などがスピーディーに収集できるようになっている。

社会経験が少ない若者向けに職業興味や適性診断ができるコーナーやプライバシーに配慮したブースで友人同士ペアでも職業相談できるコーナーなども整備されている。

スタッフの特徴として、職業相談コーナーには、民間経験者を中心に配置しており、様々な分野でのアドバイスを実施している。

このような若者に特化した、利用しやすい施設作りを進めた結果、日々多くの利用者が訪れている。知人・友人からの口コミによる利用者も非常に多い状況である。

支援サービスの内容

求職者向けには、都内各ハローワークに寄せられた全ての求人情報をパソコンで閲覧できるコーナーがある。職業相談コーナーでは、専任の担当が一貫した職業相談や紹介状の発行を行っている。事業所向けには、求職登録者の情報を閲覧できるコーナーがあり、リクエストを受け付けている。

また、初回登録時にバーコードを記したヤングハローワークのカードを渡している。

個人に関するデータ（就職希望条件、過去の相談内容、応募状況等）は全てシステム内に蓄積されており、カードを利用することで瞬時に呼び出すことが出来る。

また、求人事業所への紹介時も、このカードを利用することでスピーディーに紹介状を発行できるシステムが整備されている。

さらにワークショップも行われており、自分発見・適職発見、模擬面接、ビジネスマナーなどが人気である。利用者からは履歴書や職務経歴書の書き方や内容についての相談や問合せも比較的多い。

中学生や高校生も総合学習などを利用し来館しており、セミナーの受講や職業ビデオや職業ハンドブックを閲覧している。施設の見学や利用を通して、職業に対する意識啓発を積極的に行なっている。

利用対象者

- ・概ね30歳未満の学卒未就職者やいわゆるフリーター等で安定した雇用を希望する者。
なお、大学生等の利用もあるが、学生向けの施設である六本木ジョブパークとの併用を勧めている。
- ・中学・高校の生徒および中学・高校の教師

3．利用する若者の実態

(サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像)

一日平均400～500人が来館しているが、そのうち90人程度が新規登録者であり、相談数は80人程度である。有業者は全体の1/3、あとは無業者であり、有業者のうち7～8割はアルバイトである。男性が2/3、女性が1/3の割合で、大卒者が半数以上を占め、23～25歳の年齢層が多い。登録者に対する就職者の割合は9%程度となっている。

正社員への就職にいたる一つのケースとして、就職希望条件が明確であることや、粘り強い就職活動を実施している。逆に、具体的な就職希望条件が定まっていない者は、時間がかかるケースが多い。

さらに、就職に関する情報がたくさんあるにもかかわらず、基本的な知識やマナーを知らない若者も多いことから、こういった部分の支援も必要となっている。

4．活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

システムを活用した求人情報や職業情報を収集した者のうち、職業相談を行う者の割合が少ない状況であるが、職業相談を繰り返すことで方向性がみえてくる若者も多いことから積極的な利用をしてもらいたい。

5．他の団体との交流・連携などについて

都内ハローワークや関係機関への利用案内の配付、また、ホームページをリンクすることなどにより、他の機関で当施設を知って訪れる者の割合も多い。

17. 六本木ジョブパーク「学生職業総合支援センター」

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ

厚生労働省の機関（ハローワークみなとの一機関）

「学生職業総合支援センター」のほか「東京外国人雇用サービスセンター」（4月から新宿に移転）「地方就職支援センター」の3センターを一緒に設置している。

職員は室長以下14名で、その内10名が「学生職業総合支援センター」に属している。室長は3センターを統括している。非常勤（職業相談員、カウンセラーなど）は58名。非常勤は一般公募である。

沿革・歴史・設立の経緯 若者支援をはじめた経緯

学生の就職支援を行うため昭和55年（1980年）に水道橋の三崎町に東京学生職業センターを設置。その後、若者の雇用の場の減少やインターネットによる情報収集への変化というように就職環境が変化し、平成6年（1994年）に業務内容の見直しを行った。就職協定の撤廃が平成9年（1997年）になされ、平成10年には雇用調整が行われはじめる。このようななかで、イメージから就職した学生が早期離職をするようになる。平成11年（1999年）12月に三崎町の東京学生職業センターを移転・拡充し、大学等（大学院・大学・短大・高専・専修学校・公共職業能力開発施設（長期間訓練過程））の学生と、20歳代の既卒者の就職支援を総合的に行う機関として、六本木ジョブパークに設置された。当センターは、各道府県に設置されている学生職業センター・相談室の中核として、支援システムの運営等を行なっている。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

ハローワークとは異なり、未就職者、早期離職者の防止を行う。若者は安易な気持ちで就職を考えており、何をやりたいのか、どうすればいいのかわからず、粘り強さが無い。就職して初めて夢と現実が異なることに気づく。このため、情報提供だけではなく、総合支援として、自分を知り、自分で就職を探していくことのできる「学生づくり」をめざしている。

しかし、相談に来る若者は就職活動に何らかの問題を抱えている人が多く「援助」ということばが合うのが現状である。

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

- ・HPによる情報（求人情報、イベント情報など）提供
 - ・「相談フロア」での専任のアドバイザーによる個別の相談（予約制、1人1時間）
 - 自己分析
 - 産業カウンセラー2名による適職相談
 - キャリア・カウンセラーや業界別アドバイザー4名による業界別の職業相談
 - クイック相談（職業相談） 既卒者がメインに利用
- * 同じ相談者には通常同じカウンセラーがつき、カルテのような相談記録をつくっている。

ている。

- ・就職活動準備フェア（就活ガイダンス、自己分析体験セミナー、エントリーシート対策講座、業界探検セミナーなど）の開催
- ・インターンシップ導入促進事業
 - 就職活動開始前の学生が対象（春休み - 2年生中心 / 夏休み - 3年生中心）
 - 職業意識の啓発を目的とする。約2週間（10日）
 - 平成14年夏の実績は、企業は15社くらいで40人くらいを募集。選考したあと事前講習を行い、終了後反省会を開き体験レポートを書いてもらい報告してもらう。
 - 内容は企業側の担当者とコンサルタントとともにつくり、安易な労働力とならないようにする。
 - 企業側は慣れると離れて自主運営するようになり、インターンシップが広がっている。
- ・就職フェア（合同企業説明会・就職面接会）の開催
- ・学校との連携
 - 就職指導担当者セミナーの開催
 - 学校の主催する就職ガイダンスへの講師派遣
 - 就職・採用に関する情報交換、援助
- ・求人の開拓
 - 都内の企業を月に60社くらい廻り、求める人物像と採用募集について情報収集を行なっている。

ターゲットにしている若者像

対象は、大学等（大学院・大学・短大・高専・専修学校・公共職業能力開発施設（長期訓練過程））の学生と、20歳代の既卒者。

若者は安易な気持ちで就職を考えており、何をやりたいのか、どうすればいいのかわからず、粘り強さが無い。就職して初めて夢と現実が異なることに気づく。

3. 利用する若者の実態

(サービス利用数 利用状況 その他若者の実態 感じられている若者像)

クラブ会員登録状況(全国)は平成14年10月の時点で学生26,378人、既卒者18,148人であり、適職・業界相談件数は月に150~250件程度である。

センターの利用者は午後が多く、「情報のフロア」の端末利用者は多くて8割程度である。

相談に来る人は、自己分析をやらなくてはいけないと考えている若者や、やってみて「うまくいかない」若者。うまくいかない若者は、落ち込んでおり、立ち直るのに時間がかかる。就職活動に何らかの問題を抱えている者が多い。既卒者は就職活動をやった人であったり、こだわりを持ち続けている人、早期離職者である。

相談に来る若者は仕事の選び方が非常に乱暴である。若者は氾濫する情報に押しつぶされている。イメージによって職業を決め、一旦思ったらそこから出られない。また、人と接するのが苦手な人が来る。

就職していない人が4割と言われるが、本人次第で求人はあるので就職難と言えるか疑問である。「就職できない」(就職するレベルに達していない)人がいる。

4. 活動上の問題点

(誰に対して、何に対して、どのような問題、対応状況)

- ・職業相談の規模が小さい。アドバイザーがそれぞれ2名ずつしかいないため、予約が1週間取れないこともある。メインの業務でありながら応えていけない現状がある。現在は業界のアドバイザーは複数の業界を担当しているが、それぞれの業界ごとに一人ずつアドバイザーがいるのが望ましい。アドバイザーの確保が課題。
- ・熱心な学校とそうでないところがある。女子大は熱心であり、短大はあまり熱心ではない(ただしこれは短大の就職活動のピークが遅いために、やっていないように見えているのかもしれない)。また、専門は福祉と医療関係が実習先の確保のため問い合わせが多い。すべての学校に資料を送ったり連絡をしているが、センターを知らない学生が多い。大学にもっと工夫してほしい。以前に比べると動きは出てきていると学校側は言うが、実感はまだない。
- ・相談のリピーターはいるが、相談の枠が限定されているため、ほかの相談者を減らさなくてはならなくなるので、考えなければいけない問題である。
- ・インターンシップの明確な定義がないので、企業の自主運営のインターンシップのなかには、アルバイト社員と同じような仕事で低賃金労働力となり、結果的に得るものがないものもある。
- ・基本的に、ハローワークが対応していない在学生を中心に未就職防止に力を入れたい。
- ・利用者の確保のため、アピールが課題である。

- 5 . 他の団体との交流・連携などについて
学校、企業との交流・連携がある。

6 . まとめ - 今後の若者就業支援政策の方向について

(1) 非在学・非就業の若年層への移行支援策

在学もしていないし就業もしていないという「無業」の若者は、最近、わが国でも急速に増えている。とりわけ、19歳と23歳という学校を卒業後1年程度の年齢にあたる無業者が増えていることは、学校卒業段階での職業への移行プロセスの変化から生まれた無業層であることを裏付けている。学校から職業への移行段階での就業支援を、こうした非労働力化して「無業」になってしまう層を含めて行うことが重要になっている。

就業機会の乏しい時期に就業をあきらめ非労働力化する行動は、すべての年齢で起こる行動ではあるが、若い時代のそれが単なる空白期を意味するなら職業能力開発上、本人にとっても社会にとっても大きな損失となる。これを将来に向けての準備期として有効な期間とできるようにするなどの対応策が必要である。また、この非労働力化が、学校から職業への移行システムの運営上の問題で引き起こされているなら、この改善を図るべきであろう。

対応策としては、学校から職業への移行過程に於いて、わが国では在学中の就業体験を初めとするキャリア教育が看過されてきたところがある。この充実によって、就業への「意欲」を高める、ないし保持することが必要である。

第二には、何らかの段階で離学した後「意欲のない」層として無業のままにいる若者たちへの、就業への移行を促進する働きかけが必要である。とりわけ、中途退学等で離学した場合は、学校を中心に卒業期に合わせて展開されている就業支援策を利用することができない。そうした意味で、セーフティネットという発想で、円滑な移行ルートに乗れなかった者に対する支援が必要である。

(2) 若者就業支援策の効果を高めるために

このような支援は、これまでの自ら求職活動を行う「意欲のある」若者に対する支援とは別の方法を必要としよう。特に、学校を離れてからの若者支援のあり方はこれまでとは違うアプローチが必要だろう。

第一には、こうした若者たちの現状を理解したうえでのアプローチが必要である。これまでの行政施策は、比較的意欲のある4年大学卒業レベルの若者たちがよく利用し、この範囲では効果的な支援になっていると思われるが、これまでの施策をうまく利用していない層に対しての支援策は、あらためてその実態を把握して行う必要がある。

第二には、国の行政機関以外で、こうした若者たちを対象にした支援策を実行している期間との連携、あるいは、そうした機関から対応策を学ぶことである。

たとえば2001年にイギリスではじまった「コネクションズ」サービスは13 - 19歳のす

すべての若者を対象としたサービスであるが、これまでの雇用・教育・訓練促進政策が有効でなかった、社会的に排除された層の若者（NEET）に特に重点が置かれている。NEETは公的なサービスを利用しようとせず、コンタクトそのものが困難であるため、公的機関のサービスでは捕捉することができなかった。しかしイギリスにおいては、これまでボランティア組織・NPOなどが存在し、政策がとりこめなかった若者の支援に当たってきたという実績を持っていた。

そこで政府は、「コネクションズ」サービスの策定に当たり、47の地域において、各地域のステークホルダーが集まった民間会社を設立させるというかたちをとった。その民間会社のメンバーは、自治体のユースサービス担当者、ボランティアやNPO、ジョブセンタープラス、警察、学校などから構成されている。計画の実施に当たってはこのような政府系組織・民間団体・ボランティアなどがパートナーシップを結び、それぞれがどのようにサービス提供を分担し、連携するのかを明記することが定められている。特にこれまで公的な機関だけでは対応できなかった層へのアプローチが重要であるため、こうした層へのサービスを行ってきたNPOなどの活躍が期待されている。

また特に失業率の高い地域において実施されるエンプロイメントゾーンは、25歳以上で12 - 18ヶ月（地域によって異なる）以上失業している者に対する政策であるが、主に入札によってプログラムを担う業者を選定している。

わが国においても、こうしたすでに動いているNPO等との連携の上に、有効な対応策を考える時代になったのではないかと思われる。