

資料編

若者就業支援機関インタビュー調査概要

ジョブカフェ北海道

青森県若年者就職支援センター（ジョブカフェあおもり）

岩手県若年者就職支援センター（ジョブカフェいわて）

みやぎ若年者就職支援センター（みやぎジョブカフェ）

群馬県若者就職支援センター

岐阜県人材チャレンジセンター（岐阜県版ジョブカフェ）

A ´ワーク創造館（財団法人大阪生涯教育振興協会）

沖縄県キャリアセンター

社団法人 沖縄産業開発青年協会

無業・フリーターの若者へのインタビュー対象者属性

ジョブカフェ北海道

インタビュー日時：2004年11月15日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

設置者は北海道道庁。管理運営主体は社団法人北海道雇用開発協会、委託先はキャリアバンク株式会社（ジョブカフェの運営、ジョブ・ルートマップの作成、学校へのキャリアカウンセリング等を受注）と株式会社日本マンパワー（学校へのキャリアカウンセリングを受注している）。キャリアバンク株式会社は富士通株式会社と株式会社ピーアールセンター（広告代理店）に一部業務を再委託している。

スタッフ数（キャリアバンク）は以下のとおり。

<キャリアカウンセリング関係>

キャリア・カウンセラー（コア・ローテーション）：16名、登録カウンセラー（土曜日、混雑時に勤務）：5名、学校派遣カウンセラー：5名、受付：3名、コーディネータ：1名、パート（データ入力担当）：3名

<ジョブ・ルートマップ関係>

ジョブ・ルートマップ（調査員）：9名、事務：3名、アルバイト：2名

そのほか、総括責任者が1名いる。

設立の経緯・若者支援をはじめる際の目的

2004年7月1日に設立。正規の職業に就くことを希望しているフリーター、若年無業者等に対し、職業カウンセリングから適職へのマッチングまでの就職支援サービスを、ワンストップで総合的に提供し、若年者の就職を促進することを目的としている。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

<キャリア・アドバイザーの育成>

キャリア・アドバイザーはキャリアバンク社の既存のキャリアカウンセラーと就職支援アドバイザー養成講座（公共職業訓練の委託訓練として実施）修了者から採用している。30歳代から50歳代の男女。当初は利用者と近い世代の若い人のほうがいいかと思ったが、相談内容によっては年配のアドバイザーのほうがうまくいくので、幅を広げている。採用後、次のステップとして、キャリア・コンサルタントの資格を取得させる。

アドバイザー育成システムとして、新人アドバイザーにはスーパーバイザーを設定し、新人の不安や疑問点を先輩アドバイザーが受け止め、随時適切なアドバイスを実施している。また、アドバイザーには毎日、日報を提出させ、総括責任者が毎日の業務をチェックし返信

することでモチベーションを管理している。さらに、2ヶ月に一度各アドバイザーと総括責任者が個人面談し、事業の遂行状況を確認している。

また情報の共有システムがある。毎朝、朝礼を行い、シフト制により全員は出席できないものの、在籍メンバーに必要事項を伝達している。さらに朝礼を補うため朝礼で発表された内容や早急に周知したい事項を「報告事項」としてペーパーに落とし、随時配布している。また、1ヶ月に一度、アドバイザー全体会議を開催し、全体の方向性の確認と必要事項の検討を行っている。

アドバイザーは業界や職種別に得意分野を持っている。それぞれの担当分野について情報の質維持と向上に責任を持たせている。また、全アドバイザーから申告された得意分野情報を全員が共有できるようにしている。たとえば、来場者の相談内容に応じて、担当アドバイザーは専門知識を保有するアドバイザーの意見を参考にすることができるようにしている。アドバイザーのスキル向上が利用者の就職率アップにつながるため、アドバイザー向け勉強会やアドバイザー同士の意見交換会も実施している。

また利用者の全体像を把握するために、新人アドバイザーには日報を、経験者にはカウンセリング NOTE を提出してもらい、毎日の職業相談者について確認している。また、セミナー終了時に実施するアンケート内容をチェックし、必要に応じて適切な措置を検討している。さらに北海道雇用開発協会が作成する場内アンケート集積結果をチェックし、必要に応じて適切な措置を検討している。

< 雰囲気づくり >

「一緒に仕事を探そうね」という雰囲気を作っている。しかし、友人関係ではなく、「大人」としてけじめある接し方をしている。「声をかける」ことを大切にしている。「こんにちは」「お疲れ様」という声かけのほか、大声でのおしゃべりへの注意やインターネットで求職検索とは違うことをしている場合も声をかけ、規律正しい場所であることを周知するようにしている。

< 利用者の状況に応じた対応 >

利用者をコミュニケーション能力やキャリアなどによりタイプ分けしてフォローの内容や頻度に一定の基準を設けている。

支援サービスの内容

利用時間は平日 9:00～19:00、土曜日 10:00～17:00、日曜、祝日、年末年始は休み。

札幌学生職業センター、ハローワークプラザ札幌が同一ビルにある。

函館市、旭川市、釧路市、帯広市、北見市の5カ所に地方拠点を持つ。地方拠点には、テレビカメラ付きのパソコンが設置され、札幌市のジョブカフェの事務所とつながっている。接続された時点で札幌事務所のパソコンが鳴り、対応するという仕組みになっている。

活動内容は以下のとおりである。

< キャリア・カウンセリング >

基本は予約制。初めて来場した日に、希望内容をヒアリングし次回の就職相談の予約を入れる。その内容を責任者がチェックし最適なアドバイザーを采配する。依存型にならないように、応募先企業が決まっていな場合は就職相談の間隔を2週間開けるなどのルールを作っている。相談内容としては、「何をしたらいいのかわからない」(3割)が最も多い。

< ジョブルートマップの作成 >

道庁の基本構想を基に作成。具体的に職種毎に道内で就職するためのルートと就職後のキャリアアップのルートを提示するもの。今年度は調査中心に活動。3年間で100職種を作成予定。

< 求人情報データベース >

現在は開拓しなくても求人情報が集まっている。今後は、カウンセラーが自分たちで開拓していくことも予定している。(2005年12月より求人開拓業務を開始済み)

< 学校派遣カウンセリング >

道内の高校へキャリアカウンセラーを派遣し、就職希望の高校3年生に対しキャリア・カウンセリングを実施している。

そのほか、セミナーの開催などがある。

対象としている若者像

利用対象者は概ね30歳未満のフリーター、若年無業者。

3. 利用する若者の実態

4ヶ月(7月1日~10月31日)で延べ20,371人(その内、19,993名が札幌のジョブカフェを利用者)。利用者の5割が20~24歳で男女は半々。利用時間は、13時~17時が5割上。利用者の65.2%が求職中。学生(高校生~大学生)は13.8%。

利用目的は、求職情報誌閲覧が多い(57.2%)。

利用のきっかけは、オープン当初はテレビ(ジョブカフェ北海道ではCMを作成し、日テレ/フジ系)が多かったが、現在は知人・友人からの口コミでの来場が最も多くなっている。

4. 活動上の問題点

地方拠点が地元の市庁やハローワークの一角に設置されているため、利用しづらいという声がある。今後の課題は地方拠点の利用者増加。

また、メンタル面での問題を抱えた方が来場した際の対応を今後どうするのが課題となっている。成果として就職数が問われると、結果的に就職に近い存在の人を支援したほうが評

価に結びつきやすいという心理が動く可能性があり、メンタル面までを総合的にカバーすることと実績を上げることが両立させるのは難しい。

5. 他の団体との交流・連携などについて

他機関（ハローワーク等）との連携関係は課題である。就職斡旋までできないので、現状ではジョブカフェ本体だけで『ワンストップサービス』をしているとは言い難く、今後いかにハローワーク等と組んでカウンセリングから就職までを一貫した形で支援できるよう事業を進めていくかが課題だと感じている。現在は、毎月一回実務者レベルでハローワークとの連絡会議を実施している。ジョブカフェでのカウンセリングで「方向性を見つけ」、ハローワークで「求人を見つける」ということの連携ができる仕組みを確立したいと考えている。

2005年1月現在、札幌学生職業センターはヤングハローワーク札幌と呼称を変更し、対象者層もジョブカフェに合わせるなど急速にジョブカフェ北海道との連携を深めている。新たに『三者面談』というサービスメニューを設定し、利用者が希望すれば利用者、ハローワーク相談員、ジョブカフェ・アドバイザーの三者で面談を実施している。また今後三者にハローワーク求人開拓員も含めた四者面談を実施しオーダーメイド型求人開拓の準備もある。

また、学校（高等学校）との連携関係も課題である。一部では学校側に民間に対する抵抗感と学校の独立心の強さがあり、難しい面もある。キャリアバンクでは、石狩支庁内で未就職（12月の時点で）の高校生の就職支援を行い成果を上げた実績や、札幌市教育委員会から札幌市立高校の就職希望の3年生に対する進路探求に関する事業を受託・実施したノウハウもあるので、今後は学校との関係構築を強化したい。

青森県若年者就職支援センター（通称：ジョブカフェあおもり）

インタビュー日時：2004年8月31日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

青森県若年者就職支援センター（以下「ジョブカフェあおもり」という）は、財団法人21あおもり産業総合支援センターに青森県が運営を委託し、2004年4月19日に開設した。

総面積は244㎡で、しごとライブラリーコーナー（ビデオ・図書閲覧 テレビデオ4台設置）、職業模擬体験コーナー（「私の仕事館」と接続、職業ハンドブック、パソコン4台設置）、職業診断コーナー（Insite 2000、パソコン6台設置）、PCレッスン・インターネット情報コーナー（パソコン6台設置）、求人閲覧コーナー（パソコン4台設置）、事業所閲覧コーナー（パソコン3台設置）、カウンセリングコーナー（5ブース設置）の各コーナーがある。

また、同じフロアーには、厚生労働省青森労働局により「ハローワークヤングプラザ」が併設されている。

総額予算 4億1280万8千円で、内訳は下記を参照。

ワンストップサービスセンター設置・運営事業（県委託）	47,808千円
若年者地域連携事業（厚生労働省委託）	45,000千円
地域産業活性化人材育成事業（経済産業省委託）	320,000千円

スタッフ数は26名で、内訳は下記を参照。

県から派遣	3名
委託により雇用又は派遣	18名（厚労省委託4名、経産省委託14名） ・・・株式会社日本マンパワーが雇用したカウンセラー10名を含む
雇用・能力開発機構から派遣	5名・・・アドバイザー
合計	26名

アドバイザーは全体的に経験のある者を揃えており、中高年者が多くなっている。

設立の経緯・若年支援を始める際の目的

青森県の若年者の雇用状況は、高卒者の求人倍率が全国最下位、未就職者も年々増加し、また、離職率も高いなど厳しい状況にある。

このため、青森県は産業振興による雇用の創出により若年失業者の減少を図るとともに、増加しているフリーター・無業者・若年失業者等に対する相談、能力開発、就職支援の強化、中・高校生、大学生等の職業観形成による適性に合った雇用の促進を図るため、ジョブカフェあおもりを設置することとした。設置に当たっては、青森県の若年者の雇用実態を踏まえ、

産業界、教育界、行政等の強力な連携の下に、ジョブカフェあおもりを運営することとしている。

2. 若年支援の実態

特徴や運営方針・考え方

青森県では、元々高校卒業時の就職率が厳しいということからも、高校とハローワークの連携がかなり進んでいる。高校卒業時点で進路未決定の若者の情報はほぼ100%つかんでおり、アウトリーチがしっかりとしている。ジョブカフェあおもりにおいても、ハローワークと協働で、学卒未就業者に対しダイレクトメールを送付した実績がある。

また、遠距離地域からテレビ画面を通じた個人相談等ができる場所として「サテライトスポット」を設置している。現在は県内3箇所を設置してある。

他にも、学校にカウンセラー等が出向く「出張事業」や、就職を希望する学生・生徒をジョブカフェあおもりに招く「ジョブカフェ体験事業」等も頻繁に行っている。

支援サービスの内容

図書・ビデオ閲覧

職業バーチャル体験（私の仕事館とのリンク、職業ハンドブック使用）

職業診断（Insite 2000）

キャリアカウンセリング

インターンシップ・ジュニアインターンシップ

学校機関へ出張サービス（就職ガイダンス、キャリアカウンセリング等）

サテライトスポットシステム（テレビキャリアカウンセリング【弘前、八戸、むつ市】）

各種セミナー（履歴書、面接、ビジネスマナー、産業人材育成、保護者・進路指導担当者研修）

広報（ポスター、リーフレット、パンフレット、ホームページ、ハローワークと連携した進路未決定である若者へのダイレクトメール）

対象としている若者像

中学生、高校生、大学生等、30歳未満の若年求職者を広く対象としている。中学生、高校生については、自分の関心ある職業の発見と内容の確認を中心に支援を行う。大学生、フリーター等については、「働く意欲がある者」を対象としている。つまり、ジョブカフェに足を自ら運ぶ若者を対象とし、NEET層を中心とする、働くことの意欲はあるものの、支援施設に一步踏み出すことが難しい層への支援は現在行っておらず、インターネットを活用した在宅カウンセリングの実施等を今後の課題と位置づけている。

3. 利用する若者の実態

サービス利用数・利用状況

7月の月平均は一日40人強となっている。登録者に限ると女性が多い。日別の利用者は10人程度の日から100人を超える日まで大きな幅があるが、これはジョブカフェ体験事業として県内の高等学校や専門学校が団体にジョブカフェ利用に訪れるためである。

利用者が多く利用する時間帯は午後1時から5時までであり、この点に関しては全国のジョブカフェと同様と思われる。年代別利用者数は20代前半から後半にかけて平均的となっているが、来所する利用者の最終学歴は高校卒業である若者が多い。

提供したサービスの利用状況は、パソコンによる適職診断とキャリアカウンセリングがほとんどであるが、複数回同施設を利用した者の利用状況については把握されていなかった。今年度中に、利用者に提供したサービスの履歴をデータ化するためのシステムを構築することとしている。

利用者像

目的意識を持って来所する若者とあきらめ気味な若者との二極化が進行している。目的意識がありながらも、現実を受け皿となる仕事がないため、仕方なくフリーターを継続している者が多い。また、雇用条件や仕事に対する安定志向が強いため、業種・職種に対する偏りが強い（公務員等）。

4. 活動上の問題点

遠隔地の若年者のためにサテライトスポットを設置したが、テレビ会議システムによる個人相談の利用状況は芳しくない（1ヶ月で10人未満）。PR 足も否めないため、地元市の協力による広報や、新聞・ラジオ・タウン誌による周知を積極的に行うことが必要である。

5. 他の団体との交流・連携などについて

2004年6月に「ジョブカフェあおもり運営協議会」を産業団体、教育機関、行政等の参加により設立し、連携を強化している。また、県内の高等学校、大学等を職員が直接訪問し、ジョブカフェの周知と利用促進を図っている。

また、併設されている「ハローワークヤングプラザ」との連携を図るため、月初めにジョブカフェ職員とハローワーク職員による打合せ会議を開催し、事業の進捗状況等について随時情報交換をしている。

岩手県若年者就職支援センター（ジョブカフェいわて）

インタビュー日時：2004年8月30 - 31日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

機関の名称は岩手県若年者就職支援センター（ジョブカフェいわて：2004年7月1日開設）、宮古サテライト（みやこ就業・産業支援センター：2004年11月9日開設）、久慈サテライト（2004年12月15日開設）。設置者は岩手県（知事直属の総合雇用対策局管轄）、事業委託は財団法人ふるさといわて定住財団、事業再委託先は富士通株式会社・株式会社日本マンパワー・株式会社盛岡博報堂3社のジョイントベンチャーである。

施設として相談スペース（相談ブース5、カウンター3、フリー・テーブル5卓＝13席）、コンピュータ（情報検索4、適性・学習用12、適性・情報検作用4）がある。

財政は予算総額約4億円（岩手県委託、厚生労働省委託、経済産業省委託）。

スタッフは全体ではスタッフ4名、カウンセラー11名の合計15名で、通常はスタッフ4名、カウンセラー8名の合計12名である。

カウンセラーはふるさといわて定住財団所属が4名（男性2、女性2；30代-50代）、日本マンパワー所属が6名（男性3、女性3；30代-50代）、雇用・能力開発機構所属が1名（女性1；50代）である。キャリアカウンセラーはふるさといわて定住財団（相談経験者4名）、日本マンパワー（相談経験者4名、未経験者2名）、雇用・能力開発機構（相談経験者1名）である。勤務形態は週休2日ベースのシフト勤務で早番・遅番がある。主な仕事はキャリア・カウンセリング、セミナー講師、事務処理と、そのほか受付、適性検査、e-ラーニング学習支援の業務も行う。カウンセラーの育成として、情報交換会・事例検討会の実施、定期的なスーパービジョンを実施し、個人単位で外部研修・スクーリング参加を支援している。

設立の経緯・若者支援をはじめの目的

（1）岩手県の雇用対策

昭和40年代に半導体産業を中心に盛んに企業誘致を行い、大口の雇用の場を確保した。ところが進出した企業が生産の拠点を中国に移す動きの中で、平成13年頃には工場の閉鎖・企業の撤退が相次ぎ千人単位の失業者を出すことになった。この時期に国の緊急雇用対策基金が設置され、岩手県はこの基金事業を中心にして雇用対策を打ってきた。

岩手県では県内就職希望者がなかなか就職できない状況があったため、当初から若年者の就業支援は大きな課題であった。若年者を地元に着させないと地域に人材が残らないことになり、それは人口の定着や地域の活性化にも大きな影響を及ぼすからである。

平成15年の統一地方選挙で、増田寛也知事がマニフェストを掲げて3選された。マニフェストに示された2つの大きな柱のうちの 하나가雇用対策であった。とくに新規学卒者の就職

率の向上と早期離職者の低減を具体的な数値目標化して施策に反映させた。また雇用対策を推進する組織として知事の直轄組織・総合雇用対策局を平成15年6月6日に発足させた。総合雇用対策局は部局横断的な取り組みを特色としている。現場の声や企業のニーズを把握し情報の収集につとめ、県庁の各部局が抱えている問題も率直に出して「フライデーミーティング」で協議し、雇用創出のための各種のプロジェクトを立ち上げ実行に移してきた。若年者支援に関する一つの例が、国の基金事業で各高等学校に配置した就職支援相談員のほかに、県が独自につくった基金により措置したものがある。それが、地域（学区）全体の調整機能を発揮するエリアマネージャーの配置であり、これによって地域の求人情報の高等学校間での共有が可能になり、情報を無駄にすることがなくなったといえる。

（２）設立の経緯

岩手県総合雇用対策局の発足とほぼ同時（2003年6月10日）に国の若者自立・挑戦プランが策定された。そこにも若年者雇用対策が重要な柱として示されていた。県としては現在取り組んでいる雇用対策の中でも若年者の雇用対策を中心的なものとして位置づけ、モデル事業を3年間で終わらせることなく自立・継続していけるように取り組を進めているところである。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

（１）運営

開所時間は平日8:30 - 19:00、土日10:30 - 19:00で祝日年末年始は休館。カウンセリングの方法は1回50分程度の相談面接を実施。初回は予約なしで可、2回目からは予約優先となっている。

求人情報は人材ニーズ調査で収集・把握、同じビルの中にあるハローワークの情報も活用している。飲み物サービスは自動販売機を設置（割引料金で携帯電話での支払い可能。1月からは一部無料化実現）。

自治体の支援体制は岩手県総合雇用対策局（県知事直轄の担当部局）が7名、財団法人ふるさとといわて定住財団が2名となっている。

（２）基本方針

「県民一人ひとりが自らの地域や暮らしに誇りを持てるような自立した地域社会の形成を進める」という県の方針は2課題7重点施策に反映されている。2課題の一つは「雇用対策」であり、40の政策項目のうち「若年者の雇用対策」の具体的な目標は新規高卒就職率を95%まで戻す、新規大卒就職率を85%に伸ばす、新規高卒就職者の3年以内の離職率を45%以下に押さえる、の3点である。岩手県は県内の産業が十分に求職者を受け入れる余裕がないため、沿岸地域を中心に県外に人材を送り出してきた。地域の発展のためには人材は不可欠であるから産業、人材両方の育成が急務である。とくに岩手県は1次産業の資源に恵まれた地

域であるので1次産業に従事する人材を育てることが最も重要な施策になりうる。ジョブカフェとしては、上記の県の方針に沿って事業を展開するが具体的には次の4点を基本方針にしている。

個人が自立してよりよく生きてゆくための支援

主役はあくまで利用者である（利用者の主体的なキャリア選択と能力開発を側面から支援する）

キャリアカウンセラーは伴走者（側面から支える人）である

守秘義務を含め利用者の安心を重視

支援サービスの内容

“ジョブカフェいわて”の事業はサービス事業とサービス推進事業の2つに分けられる。サービス事業は来所者に直接的に提供するサービスであり、カウンセリング、情報検索・閲覧、セミナーの開催、e-ラーニング、適性指導等をその内容とする。サービス推進事業は企業・求職者データベース構築、人材ニーズ調査、カリキュラム実証事業、コンサルティング・マッチング、広報の各事業で、サービス事業の基礎資料を収集整理し、よりよいサービスを提供する基礎的な事業である。

来所者に対する基本的なサービスは「キャリアカウンセリング事業」である。その主なものは以下の11の内容である。

自分に合う仕事

求職活動の仕方・進め方

仕事の探し方、求人情報の探し方や選び方

応募書類（自己PR書、履歴書、職務経歴書、添え状）の書き方

企業等への電話のかけ方、面接の受け方

いろいろな働き方（正社員、パート、派遣社員など）

今の気持ちの整理や不安に感じていること

今の仕事（在職者の場合）

職業訓練

センター機能利用（情報収集、適性診断利用、e-ラーニング利用、求人情報検索）

仕事や働き方に関する悩みや相談全般

対象としている若者像

ジョブカフェいわての利用対象は、岩手県内での就職を目指す15歳から30歳くらいまでの若年者となっている。高校生、大学生、短大生、各種学校生、フリーターなどが対象となっている。そのほか特に資格などは必要ない。

3. 利用する若者の実態

(1) 利用状況

2004年7月1日の開設から2ヶ月間の利用状況は利用者累計1,811人、新規利用者517人、再来所者446人、1日あたりの平均利用者は28人であった。男女別に見ると男性46%、女性54%で女性の割合がやや多い。年代別に見ると20代後半が最も多く45%、以下20代後半33%、10代14%、その他8%の順になっている。居住地域別に見ると盛岡市が59%で最も多く、以下盛岡近郊26%、県内13%、県外2%となっている。現在の状況では「離職中」38%、「在職中」35%が多い。「在学中」15%と同じくらい「未就職」11%もいる。最終学歴は「高校」34%、「大学」33%、以下「専門学校」18%、「短大」13%、「大学院」1%である。

最も多い相談内容は「自分に合う仕事」24%、以下「センター機能利用」14%、「仕事の探し方・求人情報の探し方や選び方」13%、「求職活動の仕方、進め方」11%、「今の気持ちの整理や不安に感じる事」9%となっている。

来所する時間帯は14 - 15時が最も多く、15 - 16時がそれに次ぐ。

(2) 若者の実態 (カウンセラーの若者観)

有効求人倍率0.5という厳しい雇用環境の中で、学校や職場で辛い思いをしてきた人が多いように見受けられる。家庭内での過干渉、過保護も目立つ。カウンセラーは「どのように自分の問題としてとらえるか」という方向付けを行っている。

4. 活動上の問題点

ハローワークとの連携の在り方・利用者への相互活用の周知と情報の共有、フォローアップ

営業時間とシフト体制に合った全体ミーティング、研修、スキルアップの方法の検討

広報資料、ジョブカフェいわてグッズの作成、定期的イベントの開催

エンドユーザーに影響を与える対象への周知手段の検討

他地域のジョブカフェとの情報交換・連携のために相互訪問を検討して実施

「岩手らしさ」の模索

マスコミの注目度が高い・概ね好感を持った反響が大きい

5. 他の団体との交流・連携などについて

同じビル内にヤングハローワーク、学生職業相談室を設置し、定期的な打ち合わせ会の開催、研修を共催などを行っている。雇用・能力開発機構との連携としてはアドバイザーをカウンセラーとして受け入れている (平日通常時間のみの勤務)。

みやぎ若年者就職支援センター（みやぎジョブカフェ）

インタビュー日時：2004年9月13日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

みやぎ若年者就職支援センター（みやぎジョブカフェ）は、相談・就職斡旋・職業訓練機能を持つワンストップセンターであり、同じフロアに仙台学生職業センター、ヤングジョブスポットも設けられている。総合受付があり、ニーズに応じた案内を行っている。（ヤングジョブスポットは出入り自由）。JR 仙台駅前にある若者に人気のビル内にあり、月 - 金は8時30分から17時、土曜は10時から16時まで（相談業務のみ）実施している。

スタッフは、県職員2名・学生職業センター2名（職員1名・相談員1名）・独立行政法人雇用・能力開発機構3名・地域労使就職支援機構13名から構成されている。うち相談担当は8人であり、基本的には担当制をとっている。相談担当者は週に1度ケース会議を行っている。

財源は、1億5千万（県1億1千万・厚生労働省4千万）である。ジョブカフェの設置は宮城県が独自に取り組む「緊急経済産業再生プラン」の雇用創出の一つに位置づけられている。

2. 若者支援の実態

概ね30歳未満の若者を対象としており、以下のようなサービスを行っている。

<相談業務>

就職斡旋を希望してきても、カウンセリングなどが必要だと思われれば、カウンセリングを受けてもらったりする。

<インターンシップ>

インターンシップ協力企業の開拓 3日間の職場体験

<セミナー>

高校生の保護者に対する意識啓発セミナー・進路指導担当者に対する知識能力開発セミナー・就職支援セミナー（履歴書や面接の練習・主に業者に委託）

<職業訓練>

雇用・能力開発機構で開設している職業訓練コースに誘導するほか、県独自にパソコン講習2ヵ月・簿記の資格取得・IT技術など

学生職業センターでは、1年に1度各校の就職担当者と連絡会議を行う

なお若者への宣伝として、みやぎジョブカフェのリーフレットや宣伝チラシが入ったティッシュをコンビニやファーストフード店など、若者が立ち寄りやすい場所に置いてもらうことにしている。

3. 利用する若者の実態

登録者2000人・就職者1000人という高い目標を掲げている。現在（9月15日）は延べ1万人の利用があり、就職者が329人である。利用者は、大卒3割・高卒3割・専門学校2割・短大1割となっている。開設前は就職について余り考えていない若者が訪れるかと思っていたが、実際には一人で悩んでいるまじめな若者が多い。

親が子供を縛ってしまい、子供の自立を妨げてしまっているケースも多く、保護者の問題も大きいと感じている。親に薦められて来る若者もいる。ハローワークからの案内も多い。

利用者の傾向としては、自分にあった仕事分からない・自己否定が強い・一度就職したが失敗し、仕事に就くのに恐怖心がある・コミュニケーション能力が低い・がんばっているが結果が出ない・ひきこもり・親の高い希望と現実が乖離（公務員や大手企業を強く希望）・希望はあるが、経験不足や職務能力不足のため就職が困難、などが挙げられる。

4. 活動上の問題点

土曜日については、就職斡旋ができないため、相談業務だけになっている。

うつなど、心の問題の場合にどこまで対応していくのか、また保護者の問題に行政としてどこまで立ち入ってよいのか悩む。ソーシャルワーカーに近い役割を担う分野との連携が必要なのではないかと感じている。

スタッフの養成については、なかなか時間が取れないが、今後は研修を強化していきたい。

群馬県若者就職支援センター

インタビュー日時：2004年10月22日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

群馬県若者就職支援センターは、群馬県産業経済局労働政策課の総合支援の下、財団法人群馬県勤労福祉センターが設置・管理している。2004年7月、高崎センター・東毛サテライト（桐生市）・北毛サテライト（沼田市）の3カ所で開設され、実際の運営は、センター・サテライトごとに、3つのNPO法人に委託されている。就職支援業務は民間の再就職支援会社ジェイマムチェンジコンサルティングが行っている。財政的には、厚生労働省の若年者地域連携事業と経済産業省の地域産業活性化人材育成事業、さらに県による補助が出ている。

高崎センターに常駐するスタッフは、若者NPO2名・JMAM職員6名・雇用能力開発機構1名・県派遣職員1名となっている。若者NPO（Design Net-works Association、通称DNA）の会員はほとんどが学生であり、全部で40人くらいの若者が交代制でスタッフを勤めている。JMAM職員は、全員キャリアカウンセラーであり、求人開拓も行っている。

設立の経緯・若者支援をはじめ際の目的

群馬県では2001年度から「若者による若者のための仕事情報発信（CANWORK）」という事業を立ち上げ、大学・短大、行政の協働の取り組みとして定着してきていた。今回ジョブカフェが設置されるにあたって、すでに先行していたこのCANWORK（キャンワーク）事業を核にしていこうという流れになった。

CANWORKは、21世紀をむかえて策定された群馬県労働基本計画「ワークプラン21」にあったフリーター対策のプロジェクトとして始まっている。当時の問題意識としては、就きたい仕事になかなか見つけられない若者が、自分一人だけで悩んでいても解決は難しい、いろいろな大人と話したり、働く姿を見ることを通して、何かきっかけを見つけてもらおうという趣旨だった。「CANWORK」は、仕事分かる、見つけられるという思いを込めて若者ボランティアスタッフが名付けた愛称。具体的には、様々な分野で働く人をスタッフが取材し、同世代の若者に向けてホームページから発信したり、社会人と若者が交流するシンポジウムなどを自ら企画することである。県職員もアドバイスはしたが、基本的に若者実行委員会の企画を尊重するスタンスをとった。当初、若者ボランティアを募集したが、1年目は12人しか集まらなかった。しかし、続けていくうちに大学・短大の先生方の協力も得られるようになり、参加する若者が増え、3年目には100人を超えた。若者NPO法人DNAは、CANWORKに参加した若者が母体となっている。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

若者 NPO 法人によって運営される「若者による、若者のためのワンストップセンター」である。カウンセリング・職業紹介などの専門的な支援は JMAM が担当するが、受付・案内、ミニセミナーや広報は若者が行う。

若者は月に1度アテンド会議を行い、提案や改善などのアイデアを職員に提出し、職員はそのアイデアをサービスに反映させていくようにしている。

支援サービスの内容

カウンセリング・職業紹介・ミニセミナー・就職支援情報の提供を実施している。サテライトでは、若者の起業支援や観光人材の育成も行っている。

群馬センターでは、若者のライフスタイルに合わせて、年中無休で11時から20時までセンターを開けている。カウンセリングを重視しており、担当者制となっている。就職して定着するまで面倒を見ていくというきめ細かな支援となっているのが特徴であり、就職した若者にもはがきや電話などを使って、いつでも相談しに来てくださいというメッセージを送っている。

3. 利用する若者の実態

7月オープンで9月末までに来場者延べ4,215名・登録1,031名・カウンセリング延べ1,248名・紹介延べ700名・就職84名となっている。平均年齢は24歳で男性がやや多い。失業中が36.5%、アルバイトを含め就業中が31.9%、学生28.6%となっている。

若者と接していて、全体的に切迫感がないことを感じる。親と同居しているせいなのか、すぐにながむしゃらに就職ということでもないようである。人間関係のところでつまづいているような若者も多い。

4. 活動上の問題点

仕事をどんどん紹介するのではなく、丁寧に相談を行っている。反面、なかなか就職者の数字には現れにくいのがジレンマである。

黙っていてもセンターに来られる人だけではなく、本当に来られない人をどうやって呼び込むかについて考えている。

また、若者に求人開拓に同行してもらい、いずれは自立してもらおうとも考えている。若者が求人開拓することによって、コミュニケーション能力が身に付いたり、直接、人事担当の人と話すことができ自己反省もできるのではないかと考えている。

5. 他の団体との交流・連携などについて

高校や大学・短大への出張セミナー、出前相談を実施している。

また、ハローワークや NPO 法人と連携して高校生キャリアガイダンスの実施などを予定している。

岐阜県人材チャレンジセンター（岐阜県版ジョブカフェ）

インタビュー日時：2004年9月9日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

岐阜県人材チャレンジセンターは、岐阜県が設置し、県の指定を受けた財団法人岐阜県産業経済振興センターが運営主体となっている。同財団は、民間のノウハウを活用すべく、リクルート、NTT データなどの民間企業に業務を再委託している。

センターは県内5つの圏域に1つずつ設置されている。岐阜圏域だけがハローワークを併設しており、ワンストップセンターとなっている。他の4圏域では、予約制を採っており、岐阜センターからカウンセラーが派遣される。また、JR 岐阜駅内にはサテライトセンターが設置されている。

岐阜センターのスタッフは、センター長1名、カウンセラー統括2名、キャリアアドバイザー（相談員）11名（リクルート5名、雇用・能力開発機構6名）、企画事務3名、受付・アテンダント3名、渉外（広報）2名、情報システム2名、職業紹介4名で構成されている。スタッフは、若者が親しみやすいように、背広ではなくカジュアルな服装にしている。

リクルートのキャリアアドバイザーの職歴は様々で、塾の講師、美容師、転職歴が多い者など様々であり、事前に2週間ほど研修を受けている。キャリアアドバイザーのカウンセリングスキル向上のため、カウンセラー統括が教育を担当している。アドバイザー達は、毎朝ケース会議を開き、前日のカウンセリングやセミナーなどの振り返りを行っている。また、週に1回アドバイザー会議を開き、情報交換をしている。

2. 若者支援の実態

34歳以下の若年失業者・フリーターなどをターゲットにしているが、実際の利用者は在学生が半数を占め、20代前半の若者が多い。同居が多いせいか、保護者に押されて来訪する若者も多い。4分の1は口コミでやってくる。

センターで待っていても若者が来ないので、デリバリーと宣伝に力を入れている。

<デリバリー>

就職セミナー（大学生）や大学、高校、専門学校などに出かけて行って、適性検査を交えた個別相談やセミナーなどを実施している。

<宣伝>

若者が集まりそうなお店、花火大会などにチラシを置いてもらったり、PR イベントを実施したりしている。また、FM ラジオの音楽番組を恒常的に持って宣伝しており、その番組は岐阜センターで公開録音されている。

< 定例セミナー >

週に1度、履歴書の書き方などを教えている。

< 相談 >

基本的に担当制であり、相談したことがある若者には、センターを訪れたときには声をかけている。センターに来なくなった若者には電話をかけると、再び来てくれることも多い。

< 独自の求人開拓 >

民間委託で行っている。

< IT 人材養成事業 >

研修期間は6ヵ月と長期で、カリキュラムも膨大なためハードな研修であるが、修了者は必ず地元のIT企業に就職できるという雇用直結型のレベルの高いものとなっている。

3. 利用する若者の実態

利用者数はオープン後3ヶ月で延べ3,800人、283人が進路決定している。文系の大卒者や普通高校出身者が多い。イベントや店舗でチラシをもらったから来るのではなく、保護者に押されて来る若者が多い。

岐阜県内での就職を希望している若者が多く、地元志向が強い。仕事は何でもいいわけではなく、こだわりを持っている。しかしそのこだわりは、自分の中にある少ない情報に基づいた判断であり、「事務は嫌、営業は嫌」といったイメージで捉えていることが多い。

4. 活動上の問題点

民間で効率的に集客したり、就職者の数字をあげようと思うと、集客や就職が困難な層へのアプローチが後回しになりやすいのがジレンマである。単年度評価だと数字に縛られてしまう傾向がある。

また認知度を高めていくことも課題となっている。ハローワークにはセンターがターゲットにしている層の若者が訪れているが、センターにはまだまだ足を運ばないので、何とか集客したい。保護者に押されてやってくる若者も多いので、保護者向けにもアピールしていくことを考えている。

5. 他の団体との交流・連携などについて

ハローワークは同じフロアにあり、受付はジョブカフェ1カ所である。ハローワークの支援が必要な場合は、直接キャリアアドバイザーが若者を連れて行ったりする。毎月定例ミーティングを開催し情報を共有している。

A `ワーク創造館 (財団法人大阪生涯職業教育振興協会)

インタビュー日時：2004年12月9日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

財団法人大阪生涯職業教育振興協会は、大阪府・大阪市・大阪商工会議所などの出資により設立された公益法人である。大阪生涯職業教育振興協会は、雇用能力開発機構が設立した大阪地域職業訓練センター（愛称A `ワーク創造館）を運営している。

スタッフは職員が12名（府派遣2名・市派遣1名）・嘱託3名・アルバイト2名である。

設立の経緯・若者支援をはじめの目的

在職者と就職困難層を主な支援対象として考えている。当初実施していた認定訓練はあまり人が集まらなかったため、在職者が自分の負担で自分のニーズにあわせて受講する独自事業を開始した。時代のニーズに対応できるように、講座は柔軟に企画・運営している。

若者支援を前面に出して設立されたわけではないが、2000年頃から一部の講座に若者の割合が増加し、若者が抱える問題に対して手をさしのべる機関が少なかったことから、若者に対する支援にも力を入れるようになった。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

問題を顕在化させることを通じて、ニッチ（隙間）なニーズに対して支援することを目指している。また中間支援的な立場で行政と民間の連携を進め、当事者にとってスピーディで現実的な問題解決が重要と考えている。

支援サービスの内容

講座を受ける前に、メニュー相談として学ぶ内容についてのすりあわせを行っている。現在の若者に対する主たる支援は、<体験！これから学級> <スタディツアー・仕事さがしはじめ>・各種スキルアップセミナー・委託訓練等である。

<体験！これから学級>

設立当初から、学齢期に様々な理由から学ぶ機会を得られなかった人たちのために、「これから学級（教育委員会支援事業）」という日常生活・職業生活に必要な読み書きなどが学べる講座を設けていた。しかし98年頃から、当初圧倒的に多かった中高年層が顕著に減少し、2000年には10代後半から30代前半あたりの若者が大半を占めるようになった。彼らは、不登校により基礎学力が不足していたり、社会的ひきこもりによる社会経験が極端に少ない無業者・フリーターである若者であった。講座に応募するきっかけは、行政機関・親のすすめや、

図書館やHPなどで情報を得るなど様々である。

こうした流れを受けて、2002年「体験！これから学級」を従来のリテラシー学習に加えて、若年者向け就労支援プログラムにリニューアルした。具体的には「人間関係が苦手」「社会に出たい（仕事をしたい）が、自信がない」と感じる若者が、週1回2時間、3ヵ月間、コミュニケーション・仕事の探し方・社会人としての心構えなどを、講義とグループワークを通して実践的に学ぶ内容とした。生活を規則正しく立て直し、集団の中で個性を発見し、将来の方向性を見つけ努力できるようになることを目的としている。

<スタディツアー・仕事さがしはじめ>

主に30歳以下の若者を対象としている。大阪市内にある様々な就業支援機関をナビゲーターと訪問して使い方を学ぶ、就職活動のスタートのための講座である。

講座の流れは、自己紹介ゲーム・私の未来年表作り・働くということに関する講話、ユースハローワークなどの支援機関を訪れ、実際に利用、電話のかけ方など就職活動のためのスキルアップ、就職活動計画の作成・発表、となっている。なおオプションツアーとして、職業訓練校の見学・ハローワークへもう一度・じっくり相談会などが設定されている。

<職業相談・カウンセリングコーナー>

施設内に Job カウンセリングコーナーがあり、専門の相談員一名が常駐。求人情報の閲覧や職業相談、職業興味検査も受けられる。39歳以下の相談者は6割にのぼり、講座期間中に何度も職業相談に訪れる若者も多く、職業訓練と相談の相互効果が期待できる。

<各種スキルアップセミナー>

- ・「デザインはじめ」...若者が持つデザイナーのイメージと実際の仕事には乖離があると相談を通じて感じたことから、デザイナーへの転職希望者向けに進路支援講座として開設。
- ・「靴デザイナー養成講座」...地場産業の人材育成を目的に開設したが、2000年頃から職人志向の強い若者が増加。

「貿易実務講座」「MAC 講座」など、特殊技能のスキルアップセミナーには若年層が集まる傾向がある。

過去に行った主な支援

<電話相談>

1991年に高校中退者が増加する中、「高校中退くんのための出発ホットライン」という電話相談を行ったところ、電話が殺到した。これは現在大阪府の事業として受け継がれている。

<おかわりクラブ>

95年から99年まで実施された自分の仕事再発見講座であり、自分探し層が多く集まった。自分を客観的に見てみるということで、自分シートを作り、今後の目標についてプランニングし、講師の先生からアドバイスを受けるといったものだった。

< 職業実務科 (大阪府委託訓練) >

「体験！これから学級」「おかわりクラブ」の経験を生かし、就職活動をしているがうまくいかない・仕事が長続きしない・どんな仕事に向いているか分からない・フリーターだが将来が不安・自信がないなど、悩みを抱えた若者に社会生活・仕事に向かうための力を付けてもらうことを目的とした。講座は10週・200時間に渡る長期講座である。カリキュラムは、第1週：自己分析や適性検査 第2～4週：ビジネスマナー・コミュニケーション・求職活動のノウハウ 第5～6週：パソコン研修 第7週：履歴書作成・模擬面接 第8～9週：職場体験実習、である。生活習慣を立て直す必要がある若者も含まれるため、電話でのフォローも行った。また敬語の使い方などのビジネスマナーは、なぜ必要なのかが分からないということでボイコットしようとした若者もあり、なぜ必要なのかというところから説明を行った。当事者には意識されないニーズを発見し、支援するのも重要だと思っている。

< 社会的ひきこもり研究会・ニート研究会 >

社会的ひきこもりは社会問題化しつつあるが、受け皿は十分でないことから、支援者の間で問題の現状と課題を共有し、情報ネットワークを形成することを目的として2001年に研究会を結成した。その後スタッフによる支援団体へのヒヤリング調査を開始、関西エリアの公共・民間あわせて27の支援組織を紹介する『関西「社会的ひきこもり」支援ガイドマップ』を作成。マスコミに取り上げられたこともあり1,800部を配布した。活動の中で結成した「社会的ひきこもり」支援ネットワークをすすめる会と共に2004年3月に主催した【地域で支える「社会的ひきこもり」～シンポジウム&支援機関・団体説明会～】には、500人を超える当事者や保護者、支援者の参加があった。

また12月には、成人実用基礎教育研究会「ニートと若年者の就労支援を進めるために」を開催し、行政や民間を含めた支援者を対象としたシンポジウムを実施した。2005年には「ニート・ひきこもり・フリーターの実情と支援を考えるフォーラム (仮称)」「NEET 支援研究会」を予定している。

3. 利用する若者の実態

< 体験！これから学級 > は、参加者55人 (若年者51人：男性23人、女性13人) であり、学歴は様々であった。保健所などからの紹介が半分、自分で来た者が半分であった。

< スタディツアー・仕事さがしはじめ > は、参加者16名 (男性9名、女性7名) であった。これらの講座の参加者のうち、講座終了後に就職活動を開始する者が7割を占める。人とあまり接したことがなく、仕事探しをしたことがない者が自分なりに就職活動をはじめているが、フルタイムの正社員就業はハードルが高い。自信を取り戻しながら働く (社会に必要とされる実感や報酬を得る) 喜びを体験できる場が必要だと感じている。

スキルアップセミナーや委託訓練への参加者は、482名であった。

4. 活動上の問題点

講座終了後、若者に対して組織的に複数の窓口で関わっていくことが必要なのではないかと感じている。それぞれの機関が持っている得意な分野・現場を生かして連携がとれ、支援者同士で情報交換できるような事業のスキームを作ることが望まれる。

5. 他の団体との交流・連携などについて

中間支援的な役割を重視しているので、行政、民間とも連携。パンフレットを双方の窓口においてもらったり、公的支援機関からの若者の紹介があったりする。

沖縄県キャリアセンター

インタビュー日時：2004年7月7日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

沖縄県商工労働部雇用対策課からキャリアセンター委託を受託した、財団法人雇用開発推進機構の一部門という位置づけである。所長は民間企業（リクルート）より県庁に出向しており、県庁から4名出向している。それ以外のスタッフ19名は主に民間経験者を中途採用しており、計23名となっている。

相談を担当するキャリアコーチは、もともとキャリアカウンセラーであったが、コーチングを中心に行った方がよいということで、現在はキャリアコーチとして活動している。キャリアカウンセラー等の認定資格はまだ沖縄にあまり入ってきていないため有資格者のキャリアカウンセラー等は含まれていない。キャリアコーチは様々なバックグラウンドを持っている。募集の際には、求人広告とハローワークを使って募集し、一次は筆記試験、二次は面接を行った。沖縄出身者がほとんどである。

設立の経緯・若者支援をはじめの目的

自分でキャリアを考えられるように支援することが目的である。こちらから求人を提示することはせず、求人開拓も含めた能力を身につけるための支援を行う。

在学中にコンタクトをとることにより、卒業後失業したりフリーターになってもキャリアセンターに足を運んでもらう動線を作っておく。

また新卒で正社員として就職した人とそうでない人の差を埋めていくことも必要だと考えている。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

大学生が主な対象である。無業者にしないように、在学中から働きかける。

センターの隣はハローワークで、ハローワークから紹介されてくる若者もいる。

また街頭に出て、フリーター100名に一对一で説明したことがあったが、来訪するのは10名程度であり、フリーターへの支援の難しさを感じている。

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

キャリア開発支援は、キャリアコーチ（カウンセリング）・セミナー（履歴書の書き方等）
・模擬面接が中心となっている。

また就職プロセスへの支援としては、インターンシップ（東京で3週間、戻ってきて2週

間課題をおこなうなどの新しいものもある)・就職活動スターキット制作・配布・ジョブシャドウイング等・ジョブクラブ(大学の就職活動クラブ)・キャリアセンターコーナ(大学への出前相談)などがある。

宣伝活動にも力を入れており、テレビ番組を活用した意識啓発(広報・離島)に加えて、センターの存在を知ってもらうために、携帯電話の画面のクリーナーに連絡先を記したものを卒業時に配ってもらった。まだ沖縄にはクリーナーがあまり入っていないせいか、若者が携帯電話につけているのを見かけたり、落とし物として問い合わせがあったりする。街頭でのピラまきも行っている。

またセンターで提供するサービスの特徴として、来訪者に対するアテンドやセミナーの企画運営にも関わるジュニアナビゲーター(主に3年生・4年生の内定者)を置いている。もともとはキャリアセンターの利用者で、内定後役に立ちたいと来てくれた若者が発端だったが、ボランティアバイト(謝金3時間二千元)というかたちでお願いし、同世代による同世代の支援を目指している。

対象としている若者像

働くことに興味・関心がある若者(大学生)。センターに来てくれる若者はすべて。実際にはおもに在学中の大学生となっている。

3. 利用する若者の実態

1日20名くらいセンターを訪れるが、出前相談やセミナーの利用が多い。あまりセンターが広くないので、40名を超えるとかなりきつい。10ヶ月間で5,748名の来訪者があった。

若者の意見をもとに、センターには若者が描いた絵などが飾られ、BGMが流されており、コーヒーも自由に飲めるようになっている。

設立当初、沖縄の若者に対するインタビュー調査を街頭で行った。フリーターはもっと困っているのかのかわかると思ったらそういうわけでもなかった。フリーターは2(目的あり):6(気持ちはあるが、活動には至らない):2(ほっといてほしい)に分けられる。気持ちはあるが、活動には至らない6割に働きかけたいと考えている。

4. 活動上の問題点

設置されている建物の管理の都合上、センターが開いているのが土日休みで、9-17時(現在はコーチングのみ19時迄)だが、場所を商業施設等に移して時間を延長し、土日も開けたい。

また昨年大学で単位を与える授業としてキャリアセンターによるキャリア教育の実施を計画したが、学内の調整がつかなかった。引き続き、実現に向けて調整中で、重要性は感じら

れているようではある。

5. 他の団体との交流・連携などについて

他のキャリアセンターと業務内容について情報交換している。

これまで行われてきた事業の見直しもしているが、他団体で問題なく実施されているものについては任せている（高校生の内定者の宿泊授業等）。

社団法人 沖縄産業開発青年協会

インタビュー日時：2004年7月6日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

社団法人沖縄産業開発青年協会（青年隊）は沖縄産業開発青年隊の訓練機関として、県の諸施策を基に有能な青年技術者の養成と青少年の健全育成を図り、もって県経済の発展に寄与することを目的として設置された。初代理事長は瑞慶覧長仁氏で、現在は6代目理事長松田憲和氏が務める。

70ヘクタール（約21万坪）の土地を国から借りている。21万坪のうち6万坪を農業用として使用。他に事務所、寮、食堂、講義室、教室、実習用教室、体育館、風呂場などの施設がある。

財務状況（年間運営額等）は明らかではないが、年間運営費の80%は事前の講習収入や農畜産収入及び訓練生からの経費、残りの約20%を県からの補助、特別会員からの会費で賄っている。設立当初は80%が県からの補助であったが、徐々に削減されていった。

職員数は13名で、その内訳は下記のとおり。

役員（理事長）	1名（副理事長1名、理事10名、監事3名）
正規雇用者数	9名
非常勤	1名
パート（食事作り）	2名

職員の平均年齢は35歳前後で、一般からの募集と訓練を修了したものが中心となっている。技術指導・資格取得がメインのため、ある程度のスキルがなければ職員は務まらない。

設立の経緯・若年支援をはじめの目的

昭和30年（1955年）4月28日で、旧名護町（現名護市）東江の農業研究指導所名護支場内に創設される。昭和35年5月に現在の恒久訓練所に移動し、現在に至る。設立当初の目的は、アメリカ政権下において占領基地として土地が没収されたため、海外で働くことのできる青少年の育成を主な目的としていた（訓練生を「青年隊」と呼んでいる）。訓練を終えた青少年はブラジル、アルゼンチン、ボリビア、ペルーなどに労働の場を移していった。現在も約250名の修了生が海外で働いている。

現在では、その目的が「県の諸施策を基に有能な青年技術者の養成と青少年の健全育成を図り、もって県経済の発展に寄与する」こととなっている。

2. 若年支援の実態

特徴や運営方針・考え方

青年隊は全寮制共同生活（訓練期間6ヶ月）を通じた規律訓練、機械技術訓練及び農畜産実習を教育方針とし、「職」に直結する能力や技術だけではなく、社会の一員として生きていくための基礎作りを行う。また、この施設の大きな特徴として、半年の訓練期間に多くの資格・免許が取得できることである。

隊員が半年間の厳しい訓練を乗り越えたときに獲得する資格・免許は、彼らが「職」を得るために重要であるが、それ以上に重要なのが自分自身の力で生きていけると確信できる「自信」なのだという。この「自信」を獲得してもらうため、日々、厳しい訓練生活を隊員に課すという。

支援サービス内容

共同生活を通じた規律訓練と就労支援、学習指導を入隊者に提供している。また、厳しい訓練生活の間にスポーツやレクリエーション、特別講話等も行っている。

（規律訓練）

毎朝6時に起床し、2kmのランニング、軽い筋力トレーニングを行う。消灯時間は午後10時で、寝坊や遅刻に関しての連帯責任制である。罰則は腕立て伏せや掃除などである。罰則の内容よりも、自己の規律の乱れが他者に迷惑をかけるということを学習することを重視している。他にも食事作り補助や共同使用場の清掃や衣服の洗濯など、自分の身の周りのことはすべて自分で行うことも当然求められる。

（就労支援）

日々の就労訓練は農業畜産と機械技術に別れている。農業畜産に関しては実地研修という形でその活動運営に携わることで能力、技術、知識を習得していく。機械技術訓練は、主に下記10種の資格・免許取得のために実習を中心に行われている。

大型特殊自動車免許証

車輛系建設機械運転技能講習修了証

ガス溶接技能講習修了証

アーク溶接特別教育講習修了証

玉掛技能講習修了証

小型移動式クレーン運転技能講習修了証

フォークリフト運転技能講習修了証

ローラー特別教育講習修了証

刈払機取扱作業者に対する安全衛生教育（草刈機）

伐木等の業務の特別教育（チェーンソー）

沖縄という公共事業が非常に多い地域において、上記の資格は「職」を獲得する上で大きなスキルとして認められることが多く、青年隊に入隊する若者には、これらの資格・免許の取得を目的とする者が非常に多い。

(学習指導)

学習指導は通常の学校で学ぶ科目ではなく、資格・免許取得に必要な理論や知識を学ぶものである。従って、スクール形式というよりは講習として位置づけられている。

(その他)

訓練期間修了後の進路に関しては、卒業生の71%（修了時55.5%）が就労又は復学をしている。進路に関しては、担当教官が就職・進学等の希望調査を頻繁に行い、本人の意向に最大限沿うように努力をしている。具体的にはハローワークとの連携が中心となるが、県内外から企業が説明に来ることが多い。これもOBを数多く輩出した歴史と伝統が企業からの信頼を獲得していると思われる。

対象としている若者像

青年隊では具体的に若者対象を定めていない。入隊資格にしても「義務教育を卒業した15歳から平成17年度から32歳までの健康な男子」とし、入隊希望者を断ることはほとんどない。また、県外からも入隊することが可能である（平成16年後期入隊者には7名の県外入隊者がいた）。

ただ、現実として青年隊に入隊を希望する若者のほとんどが、高校卒業後に進学も就職もしなかった者、高校入学はしたが中途退学を選んだものが多い。入隊希望者に偏りがある理由として考えられるのは、比較的土木建築業に就く傾向があり、既にその業界でアルバイト等をしたことのある者にとって、取得可能な資格・免許がいかに有効であるのか理解をしているからではないか。インタビューの中には、既にアルバイト経験があり、その先輩に勧められて入隊をした者もいた。

3. 利用する若者の実態

前期（4月から）と後期（10月）からに分かれるが、定員120名の前期は約8割、定員120名の後期は約5割という利用状況になっている。利用者は年々下がってはいるが、青年隊の卒業生の紹介などがあるため、あるレベルを落ち込むことは少ない。

利用者の入隊希望動機のほとんどが資格・免許取得である。半年間頑張ればそれらを手にすることができ、仕事に就くことができるという期待が大きいのではないだろうか。その場合も、沖縄を中心に全国に散らばるOBからの生の情報が希望する若者に信頼感を与え、参加意欲を駆り立てていると考えられる。

利用者の年齢にはバラつきがあり、中卒者から利用最高年齢の27歳までがいる。この多様な年齢層が共同生活を行うことに対しては、社会に出た場合に年上、年下の人間と話す訓練となるため、青年隊参加者の将来にとってもよい影響を与えるという。

また、以前は就職に直結するために青年隊入隊を希望する若者が多かったが、最近では社会に再適応するためのステップアップに利用する若者も多く、修了後に学校復帰を果たす者

も多い。

4. 活動上の問題点

運営活動の中でも問題点として話されているのが、資金の問題である。設立当初、県からの予算補助は年間運営費の80%強であったものが、年を追うごとに減少し、現在では約20%となっている。入隊希望者も定員も割り込むことが多く、特に10月入隊希望者は定員の約50%ほどとなっている。これまでは沖縄を中心に広報活動をしてきたが、今後は県外からの入隊希望者を募ることができるよう、年齢を最高32歳へ引き上げの検討、各都道府県、職業紹介機関との連携を強化していくことが課題となる。

施設は老朽化し、住居空間も決してよいとはいえない状況である。入隊した若者の部屋には扇風機が二機あるが、部屋によっては一機、備えていない場所もある。また、職員も13名(現場担当教官7名)と、最大120名の若者を24時間の共同宿泊型施設として支援するにはかなり厳しい。

もう一つの問題点は、就労を希望する卒業生の仕事が、景気後退や公共事業削減などにより確保できなくなっているということである。訓練期間修了後に復学する若者が増えてきているとはいえ、その多くは就労を希望している。沖縄県の各地域から集まってきた若者たちは、職探しの範囲を県外に求めない傾向が強く、沖縄経済の遅滞がそのまま修了生の進路に影響していると思われる。今後は各事業主、OBとの情報交換、連携を強化し、卒業生の受け入れ先の確保に力をいれていく。

5. 他の団体との交流・連携

訓練上の連携はないが、入隊希望者募集や修了者の進路指導に関していうと、各市町村、ハローワーク、中学・高校の進路指導担当教員などと連携をとっている。

無業・フリーターの若者へのインタビュー対象者属性

I D	年齢 (歳)	学歴	性別	地域	現状	I D	年齢 (歳)	学歴	性別	地域	現状
1am	24	中卒	男	関西	アルバイト	18cf	20	高卒	女	関西	アルバイト
2am	22	中卒	男	首都圏	アルバイト	19cf	18	高卒	女	東北	アルバイト
3bm	17	高校中退	男	関西	アルバイト	20cf	18	高卒	女	関西	アルバイト
4bf	20	高校中退	女	関西	パート	21cm	31	高卒	男	首都圏	無業
5bm	20	定時制 高中退	男	首都圏	NPO 非常勤	22cf	19	高卒	女	関西	アルバイト
6bf	20	定時制 高中退	女	関西	無業	23cm	21	高卒	男	関西	アルバイト
7cm	24	中退後 定時制 高卒	男	首都圏	アルバイト	24cf	19	高卒	女	東北	無業
8dm	24	大学中退	男	首都圏	アルバイト	25cf	18	高卒	女	東北	アルバイト
9dm	22	短大中退	男	首都圏	無業	26cf	20	高卒	女	東北	パート
10df	28	大学中退	女	首都圏	無業	27cf	18	高卒	女	東北	無業
11dm	32	大学中退	男	首都圏	アルバイト	28cf	19	高卒	女	関西	無業
12df	20	専門中退	女	関西	無業	29ef	24	短大卒	女	関西	アルバイト
13dm	28	大学中退	男	首都圏	アルバイト	30ef	24	専門卒	女	首都圏	アルバイト
14cm	19	高卒	男	東北	無業	31ef	24	短大卒	女	首都圏	無業
15cf	18	高卒	女	関西	アルバイト	32em	28	大卒	男	首都圏	アルバイト
16cf	24	高卒	女	首都圏	アルバイト	33em	27	大卒	男	首都圏	契約社員
17cm	19	定時制 高卒	男	関西	アルバイト	34ef	24	大卒	女	首都圏	アルバイト

I D	年齢 (歳)	学歴	性別	地域	現状	I D	年齢 (歳)	学歴	性別	地域	現状
35em	25	大卒	男	首都圏	アルバイト	52cf	33	高卒	女	首都圏	主婦
36em	25	大卒	男	首都圏	無業	53cm	25	高卒	男	首都圏	アルバイト
37cm	19	高卒	男	関西	アルバイト	54cf	25	高卒	女	首都圏	パート
38cf	18	高卒	女	関西	無業	55cm	26	高卒	男	首都圏	自営業
39cf	19	高卒	女	関西	無業	56ef	25	専門卒	女	首都圏	アルバイト
40cm	19	高卒	男	関西	パート	57ef	25	短大卒	女	首都圏	アルバイト
41cm	22	高卒	男	関西	アルバイト	58cf	22	高卒	女	首都圏	無業
42cm	24	高卒	男	首都圏	無業	59ef	22	大卒	女	首都圏	アルバイト
43cm	20	高卒	男	東北	無業	60ef	24	専門卒	女	首都圏	アルバイト
44ef	27	大卒	女	首都圏	アルバイト	61ef	24	短大卒	女	首都圏	アルバイト
45cm	24	高卒	男	関西	アルバイト	62cf	24	高卒	女	首都圏	無業
46cf	19	高卒	女	関西	アルバイト	63cm	23	高卒	男	首都圏	宅配便契約ドライバー
47em	26	大卒	男	首都圏	アルバイト	64bm	18	高校中退	男	東北	無業
48em	24	大卒	男	首都圏	職業訓練	65bm	16	高校中退	男	東北	無業
49em	26	大卒	男	首都圏	無業	66bm	16	高校中退	男	東北	無業
50em	25	専門卒	男	首都圏	無業	67bf	16	高校中退	女	東北	無業
51em	22	専門卒	男	関西	アルバイト	68bf	18	高校中退	女	東北	アルバイト

I D	年齢 (歳)	学歴	性別	地域	現状
69bm	17	高校中退	男	東北	無業
70bm	17	高校中退	男	東北	無業
71cm	18	高卒	男	東北	アルバイト
72cf	18	高卒	女	東北	アルバイト
73cf	18	高卒	女	東北	無業
74am	22	中卒	男	首都圏	会社経営
75cm	26	高卒	男	首都圏	アルバイト
76cf	26	高卒	女	首都圏	無業
77em	26	大卒	男	首都圏	無業
78em	25	大卒	男	首都圏	無業
79ef	32	大学院卒	女	首都圏	無業
80cf	18	高卒	女	東北	無業
81cm	18	高卒	男	東北	アルバイト

労働政策研究報告書 No.35
若者就業支援の現状と課題

- イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から -

発行年月日 2005年6月1日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102
(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263
FAX 03-5903-6115
印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

© 2005

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training