

労働政策研究報告書 No. 79

サマリー 2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

---

---

## 若年者就職支援の取り組みと方向

— 支援モデルと望まれる支援者像 —

## 「若年者就職支援の取り組みと方向 — 支援モデルと望まれる支援者像」サマリー

氏名	所属	執筆部分
奥津眞里	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章、第2章、第4章 第1の2, 3(2), 第2(3)、 第5章*、第6章
古俣誠司	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第3章、第4章第1-1(5)、 第2部分
津富 宏	静岡県立大学 国際関係学部助教授	第4章第1の1(1), 3(3), 第2部分
佐藤逸子	聖学院大学 基礎総合教育部特任講師	第4章第1の1(2), 3(1)ア, 第2部分
坂元 章	お茶の水女子大学 文教育学部教授	第4章第1の1(3), 第2部分
岩崎久美子	国立教育政策研究所 総括研究官	第4章第1の1(4), 第2部分
山田兼尚	国立教育政策研究所 生涯学習政策研究部長	第4章第1の3(1)イ, 第2部分

\* 資料編はすべての委員が各自の分担部分を整理して執筆した。また、第5章はすべての委員による意見交換の内容を奥津（労働政策研究・研修機構）が編集したものである。

### 「若年者就職支援のサービス・モデルと支援者の要件に関する研究会」委員一覧（五十音順）

岩崎久美子	国立教育政策研究所 総括研究官
奥津眞里	労働政策研究・研修機構 統括研究員
古俣誠司	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
坂元 章	お茶の水女子大学 文教育学部教授
佐藤逸子	聖学院大学 基礎総合教育部特任講師
津富 宏	静岡県立大学 国際関係学部助教授
山田兼尚	国立教育政策研究所 生涯学習政策研究部長

研究期間 平成18年4月～平成19年3月

## 1. 研究の目的

本報告書は、平成18年度に取り組んだ「若年者就職支援のサービス・モデルと支援者の要件に関する研究」の結果をとりまとめたものである。

近年、日本ではいわゆるフリーターといわれる不安定就業の状態にある若年者や、教育にも労働にも参画していないニートとよばれる若年無業者の存在が社会の関心を呼んでいる。現在、こうした若年者の自立支援は国家的政策課題として位置づけられており、労働、産業、教育、福祉その他の幅広い分野で関係行政機関による各種の取り組みが既に行われてきている。そればかりでなく、民間でもNPO団体や一部の企業で、若年者自立支援の自主的な取り組みが行われているところである。

こうしたさまざまな分野での活動が効を奏して若年者の不安定就業や失業といった職業問題が各地で解決されることは、少子高齢化社会が進展する日本社会の将来の発展にとって有意義な貢献をすると考えられる。

本研究は、こうした状況のなかで、不安定就業の状態や、就職の意欲と能力を持ちながら未就職の状態にある若年者に対して個別に相談・支援をするNPO団体等の活動における具体的なサービスのあり方を明らかにしようとするものである。

また、個別の支援現場で良質なサービスが確保されるためには、若年者と接してサービスを提供する者とその活動拠点となっている団体・組織等が果たす役割はきわめて大きい。そのため、本研究は、一人ひとりの支援者が活動拠点となっている団体・組織等との関わりにおいて実施する就職支援の活動内容を整理し、支援者がサービス提供者として備えることが望まれる要件を明らかにすることとした。

## 2. 研究方法

若年者の就職支援を実施しているNPO団体（10団体）、民間企業（2社）及び公的機関（ジョブカフェ3所、公共職業安定所4所、青少年支援センター1所）から支援の内容・方法についてヒアリングを行った。

## 3. 調査の概要

(1) 就職できるかどうか逡巡する者に対する就労支援を行うNPO団体の支援事例

学生が主体になった団体、キャリアカウンセラーが構成する団体、不登校の居場所から発展して若者自立塾事業を実施しているNPO団体という独自の個性のある3つのNPO団体の事例を分析した。それぞれの個性の違いがあるが、次の共通性が見出された。

目標の側面：自信や意欲の回復、気付きや視野の拡大、社会参加

手段の側面：大人や「仲間」との出会い、「協働」の重視、「場」の提供、地域資源の活用

支援者の側面：質の高い見立て、専門性に基盤を持つかわり、地域とのつながり、自己成長志向、メンタルな問題への対処

## (2) 対象とする人々の年齢層が異なるNPO団体における支援事例

就職までには時間がある小中学校の学齢期の者或いは高校生を対象としている団体と就職が目下の問題となっている若者を対象としている団体の2つについて分析した。

これら2つの団体は集団形式の指導を行っている団体であるが、支援のポイントと支援者が提供したサービスには次の特徴が見出せた。

これらの団体では、団体の構成員（メンバー）自身の職業や地域活動のキャリアをもとに、若年者に働くことや生き方について考えさせ、健全な意識をもってもらうための事業が中心になっていた。職業経験も人生経験も乏しい若年者に、職業や就職をテーマにした事業に参加させ、事業の参加者としてでなく、実際に自分自身も事業を押し進めているという体験をすることで自主的な気づきを与えることが支援のポイントとなっているといえる。

支援者が提供したものは、若年者のそうした体験の場を、科学的な研究によって、あるいは実務に精通した大人の知恵によって作りだすことが第1であった。そして、第2には、その作り出された場で若年者が円滑に行動して、有意義な体験を獲得できるように、状況に合わせて直接的にあるいは間接的に働きかけること、すなわち、ファシリテーションの行動であったといえる。

## (3) 引きこもりの社会的適応支援を特徴とするNPO団体の支援事例

自室あるいは自宅で引きこもっている若年者に対し、スタッフを派遣して交流させ、他の対象者との共同生活の場に引き出そうとする団体の支援事例を分析した。同団体はスタッフの派遣のほかにも、自主的な共同生活の提供、仕事体験をさせる会社等の設置運営、技能連携高校の設立、雑居福祉村の展開など、多様な会社や事業主体を立ち上げている。それは団体の収益源となる一方で、対象者の学習や訓練の場となっている。多様性は、対象者の学習の選択肢を増やし、学習の柔軟性や豊かさを高めるうえで有効であると考えられる。

対象者の社会的適応性や職業能力などに幅があるようであるが、引きこもり—とくに非常に長期間にわたる引きこもりまで—が含まれている点に同団体の特徴の一つがあると考えられる。

支援者が提供したものは、共同生活に入る前と後で異なっている。共同生活に入る前においては、部屋の中に完全に引きこもっている状態から、部屋そして家の外に出る気持ちを持たそうとする支援である。共同生活に入った後については、対象者に人間の面白さを伝えることが重要な支援内容と考えられ、自主的な共同生活、外国人との接触、仕事体験などによって、対象者はそうした学習を進めていく。共同生活においては、他者と触れ合い、交渉する経験をし、さらに、仕事を通じてさまざまな人間関係を体験する。

## (4) 就職までの条件が異なる対象者への支援を行うNPO団体における支援事例

支援の対象層となる人々について、就職準備性や地域雇用情勢の前提を異にする2つの

NPO団体の支援事例を分析した。一つは、不登校経験者である主婦が代表をつとめる団体で、引きこもりの若者やその家族に対する支援活動を通じ、その人たちが信頼し合いながら生きていける社会の実現を目標としている。もう一つは、職業訓練の実績のある企業が、訓練修了者の再就職が難しくなり就労支援にウエートを置かざるを得ない状況が生じるなどのことから、本格的に若者に特化した就労支援に取り組むようになり、NPO団体が立ち上げられたものである。2つの団体の分析から見出された支援のポイントは、①家族を取り込んだ支援、②生活リズムとコミュニケーション能力についての支援、③具体的課題の提示、④的確な随時のアドバイス、⑤本人の興味、能力、適性に応じた社会的活動の場の提供、⑥障害者年金などの公的扶助の利用であった。支援者が提供したものは、①正確な見立て、②誠実な姿勢と傾聴のスキル、③就労の知識や情報、④運動や余暇などでの特技、であった。

#### (5) 就労体験をプログラムの重点とするNPO団体における支援事例

就職の意志を持ちながら、何らかの事情により未就職あるいは離職後に未就職の状態にある若者に対して、就職支援を行っている2つのNPO団体の支援について分析した。

この2つの団体のプログラムは、実際に対象者が自分自身の身体を使った就労体験を中心に据えているといった共通点が見られる。支援は、就労体験を通じて、自立の力を自ら獲得していくことを重視しているため、働きはじめるまで、働いている間、そしてアルバイトや就職といった一定の自立を獲得し得た後、のそれぞれの段階で絶え間なく支援が提供されていた。

支援者が提供したものは、いずれの団体においても、対象者の状態を見極めて、しばらくは人間不信や自信喪失の改善のための心理的支えの提供を行うものから、すぐ就職を動機づけるものまで、それぞれの状態に応じた対応を工夫して行っている。主要なプログラムは、実際の職場に入る就労体験である。就労体験は雇用による就職だけを前提としたものではない。対象者の状態によっては、雇用労働者になることを目標とせず、何らかの社会参加ができる地域での場と役割を探すことになる。就労体験においては、支援者は対象者の状態を見ながら、力を加減しながら背中を押し続けるといった様子で対応していた。

対象者の状態に合わせた支援を提供していく中で、ケースの進展具合を支援者間で共有し、1人が厳しく対象者に当たったときは、他の支援者がフォローするといった連携をとっていたことも、就労体験の継続に有効に機能していたと考えられる。

#### (6) 企業活動としての就職支援サービス

建設業の業務請負を行っている中小企業1社、及び労働者派遣事業を本来業務とする大企業について分析した。この2つの事例から共通して見出させたものは、民間企業は自社の主要な事業からのノウハウを駆使して若年者の就職支援を実施するということが最大のポイントであった。また、支援者が提供したものは、一言でいえば対象者のニーズと支援者の目的

の両方に対応したものである。提供された共通のサービスで最も特徴があるのは、働くことに直結する体験である。実際に雇用されて、就業形態の違いはあっても、①実際に働いて、それによって収入を得る体験をすること、②（住居スペースの利用料であれ、研修の授業料であれ）自分の収入で働くために必要な経費を支払うこと、③社会人として基本的なモラルやルールを支援者との間でも守ること、という3つになる。

支援のあり方は、支援者と対象者のそれぞれの立場やサービスの実施条件に応じたものとして構成されるものになっている。

以上を整理すると、サービスの内容の特徴は、①ニーズの把握、②状態の把握、③ニーズに対応したサービスの提供、④その他上記サービスの実施に併せて行うサービス、であり、それぞれにサービスを提供する企業の特性が生かされ、また、サービス実施者は個々のサービスに合わせて選定されていることである。

#### (7) ジョブカフェにおける支援

ジョブカフェは、2003年に国が策定した「若者自立・挑戦プラン」に基づくもので、一連の就職支援サービスをワンストップで提供するセンターの通称である。運営形態が異なる3つのジョブカフェの事例について、それぞれのサービスの実施状況から若年者に対して行われている具体的な支援事例を分析した。一つは、ベンチャー企業に職業相談及び職業紹介に関する業務が委託され、受付業務などの他の業務は地元のNPO団体に委託されて運営されているものである。若者を対象にカウンセリングなどの機能でバックアップすることとし、「よろず相談」的な要素も持ち、特に就労後のカウンセリングにも力を入れている。二つ目は、県が直接実施し、県の職員がその運営責任者を兼務しているものである。構成機関として、県・都道府県労働局・公共職業安定所・独立行政法人雇用・能力開発機構・県経営者協会があり、各機関の情報を駆使して「若者のため」の就職活動に必要なサービスがトータルに受けられるワンストップサービスセンターとなっている。

三つ目は県中小企業団体中央会が事業を受託しているもので、同じフロアに公共職業安定所の窓口があり、相互に連携をとり、支援を行っている。

各々に運営形態の違いはあるが、いずれも個別カウンセリングが充実しており、職業適性診断、職業紹介、就職支援セミナー等のサービスが円滑に受けられるようになっている。また支援者に企業の人事などの経験者が配属され、企業側の視点が、若者の就労支援に具体的に有効な働きをしている。

#### (8) 公共職業安定所における支援

4つの安定所における不安定就業等の若年者に対するサービス事例を分析した。支援を求めてくる対象者の状況は多様で、その多様性と地域の雇用情勢に合わせた個別の支援が実施されている。支援として提供したサービスは、①支援内容を計画するために、対象者の話を

傾聴し、質問等する、②自己理解をうながすために、職業選択の知識の教示や経験の棚卸し作業援助等を行う、③職業理解を促すために、広い求人情報の提供、労働市場の実態理解のための情報の提供等を行う、④求職活動の知識・技術を身につけさせるために、応募書類の書き方の実践的知識・技術の教示や求人選びの着眼点等求人選定の知識・技術の教示などを行う、⑤職業紹介の成果をあげるために就職実現性を向上させる求人選定の相談等、⑥職場定着を促すために 就職後の職場巡回等による定着状況の確認・指導等を行う、が見られた。

#### (9) 青少年支援センターにおける支援

県の事業で市に委託されているものである。困難な問題を抱える主として中学生を対象として、学習支援や就労支援による立ち直り支援を行なっている。進学・復学といった方向になじまない子どもたちには、自信を回復させることを目指して職業体験や就労を行なっている。支援者が提供したものは、本人の希望と力量に応じ、家族・学校関係の調整とも連動した周到に選択・計画された職場体験である。住込み就労の用意や余暇活動のグループにつながりも行ってきているメンバーは、現場に足を運び、子どもに会い、「気にかけている」ということを示し続ける形で支援を行っている。

#### 4. サービス・モデルと支援者の要件

モデルは、就職問題に直面した者への求職活動支援と少年期からの成長支援に分けて作成し、それを1つの概念図にまとめた。

<就職問題に直面した者への求職活動支援モデル>

支援内容

- a. 対象者の意思の確認
- b. 対象者の就職準備状態の把握
- c. 支援計画の策定
- d. 働くことや就職することへの意欲の向上を促す
- e. 自己理解と職業理解を促進するための情報提供
- f. 求職活動の知識・技術を身につけさせること
- g. 求職活動を励まし、支えること
- h. cからgの過程で関係機関や企業等との連絡・連携を行いながら、支援内容を地元地域等の一般社会にある実際の職場で働いた時に労働者として求められるものが体験できるような工夫を凝らす。また、gまでで成功の見通しが立たない場合は、支援計画を見直すこと
- i. 目的が達成された時には喜びと祝いの気持ちを表現し、安定した職業生活が実現することへの期待を明らかに表現すること
- j. 支援拒否等の場合の対応

< 少年期からの成長支援のモデル >

支援内容

- a. 働くことや職業についての考え方や基礎知識の提供
- b. 職業と職業の関わりについての知識提供
- c. 労働市場の構造やルールについての基礎知識の提供
- d. 事業効果の測定

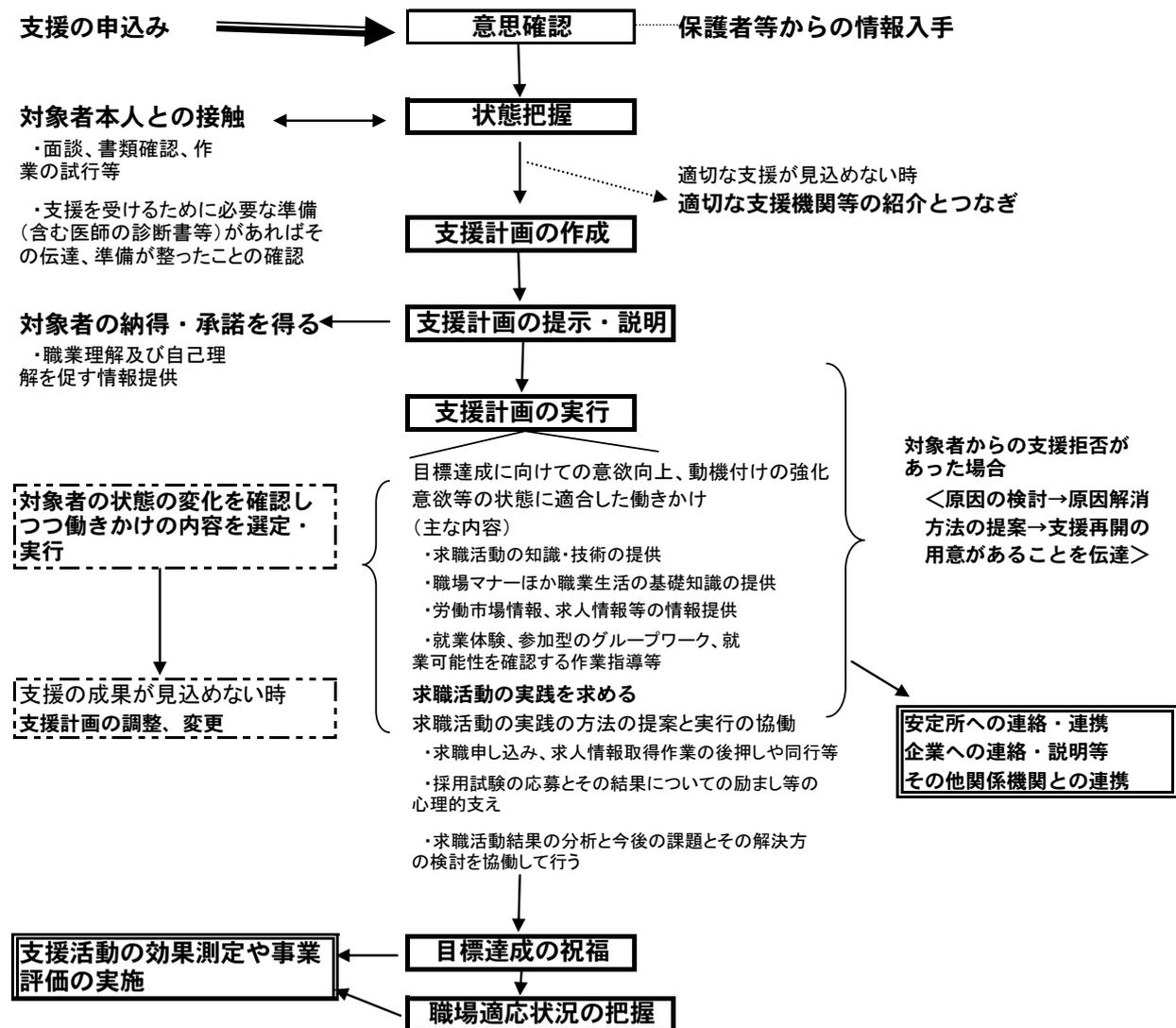


図 支援の構成

## <支援者の要件>

NPO団体で若年者に接して就職支援を行う人々に求められる知識、技術等に焦点を当てた支援者の要件である。

NPO団体で支援活動を行う人々の一人ひとりについてものではなく、団体の支援機能の全体のなかで対象者に提供される支援の要件について表したものである。また、能力や技術のレベルについては、それぞれの要件項目における目標を満足する程度を想定している。

### a. 労働市場や職業についての知識

労働市場のメカニズムや労働力需給調整の社会のシステム、企業や求人についての知識

### b. 職業生活と就職の実態についての知識

① 社会慣行、法律を含めた社会のルールとそれに沿った労働の実態と企業の雇用管理の実態を知っていること

② 職業生活のルールとマナー、労働法規、企業の考え方についての最新の知識

### c. 求職活動の実際的知識

① 実際の職業についての広い知識をもっており、具体的な求職活動の進め方の知識と技術が十分にあること

② 求人探し、履歴書作成、求職活動を行う上でのマナーについての実践経験と知識があること

### d. 相談の技術と知識

#### ① 対象者の状態の把握

- ・ 真の就職意欲や希望を見つけ出す能力（資質）
- ・ 心理面の安定性や就職を妨げる障害についての知識と把握力
- ・ 境界水準や軽度の発達障害等の障害、多動等の行動面のハンディについての知識と問題をみわける能力

#### ② 問題の解決と自己のサービス内容、水準等の適合性を正しく判断する能力

自己のサービスが対象者の問題解決に適するかどうかを判断する知識と能力

#### ③ 自己のサービスが適さない時に、支援に適する他者や他団体・組織を紹介する力 専門機関に関する知識を得たり、日頃のネットワークを作る力

#### ④ 相談の技術

傾聴等の話を聞く能力

問題を把握する能力

#### ⑤ 問題の解決に向けて援助を計画する能力

#### ⑥ 客観的な見方、判断をしようとする態度

対象者を尊重し、受容しつつも、問題の所在や解決方法については客観的な見方、判断をしようとする態度

### e. 集団指導の場合の集団管理の能力

- ① 集団の共通の目標に向かって一人ひとりが役割を果たせる場を設定し、運営する能力
  - ② 集団構成員に参加型の行動で課題に取り組むよう一人ひとりに動機づける能力
- f. 支援を続けられる内的・外的条件
- ① 信頼される人柄
    - 忍耐強く支援ができる、対象者を受容できる人柄。関係機関から信用される人柄、困難が長引いてもあきらめずに寄り添う寛容さ
  - ② 実社会の新しい情報に接する機会がある
  - ③ 専門家や専門機関から活動についての評価を冷静に受けることができる
- g. 若年者の行動特徴等についての科学的知識
- ① 若年者の健康・生理や若年者の意識の動向などについての新しい情報をもっていること
  - ② 職業発達等の理論を知っていること
- h. 職業キャリアについての科学的知識と職業経験があること
- i. 公的機関や専門家との連携に対する肯定的態度があること
- 公的機関や専門家は、幅広い情報網をもっていたり、信頼できる専門的技術やツールを有している。また、それに関連して危機管理のノウハウをもっていることがある。そうしたことから、NPO団体は自主的な民間組織であるが、公的機関等と連携を図ることに肯定的であることが、自団体の活動の安定と信頼性の高さをもたらす効果があると考えられる。

## 目 次

まえがき

概要

### 第1章 研究の目的と方法

- 1. 研究の目的
- 2. 研究の実施方針
- 3. 研究の方法

### 第2章 日本の労働市場における若年者

- 1. 日本の労働市場と若年者
- 2. 日本社会の若年者就職支援
  - (1) 社会の基本姿勢と産業経済情勢からの問題
  - (2) 若年者の特徴—職業的発達からの問題
  - (3) 企業のニーズと不安定就業者への評価

### 3. 不安定就業等の若年者の多様性と研究対象の考え方

- (1) いわゆるフリーターとその人数
- (2) 多様性の内容

### 4. 支援目標の共通性とバリエーション

<小 活>

## 第3章 調査対象の概観

- (1) 調査対象となった団体・組織の種類
- (2) NPO団体の概要

## 第4章 調査結果の分析

### 第1 支援事例の分析

#### 1. NPO団体における支援サービス

- (1) 就職できるかどうか逡巡する者に対する就労支援を行うNPO団体の支援事例
- (2) 対象とする人々の年齢層が異なるNPO団体における支援事例
- (3) 引きこもりの社会的適応支援を特徴とするNPO団体の支援事例

#### 2. 企業活動としての就職支援サービス

#### 3. 公的機関における支援サービス

- (1) ジョブカフェにおける支援
- (2) 公共職業安定所における支援
- (3) 青少年支援センターにおける支援

### 第2 支援団体・組織の概要

#### 1. NPO団体

#### 2. ジョブカフェ

#### 3. その他

- (1) 企業
- (2) 公共職業安定所
- (3) 青少年支援センター

## 第5章 調査結果からの支援要件

1. 調査対象からみられた支援活動の特徴と傾向
2. 望ましい支援者の要件

## 第6章 若年者就職支援のサービス・モデルと支援者の要件

1. 若年者支援サービスのモデル
2. 支援者の要件

資料編

---

労働政策研究報告書 No.79 サマリー  
若年者就職支援の取り組みと方向  
—支援モデルと望まれる支援者像—

発行年月日 2007年3月20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:03-5991-5104  
(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263  
FAX:03-5903-6115  
印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2007

\*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/>)