

就職につまずいた若者への援助

—何をするのか、何ができるのか

JILPT 統括研究員 奥津 眞里

ここ一、二年の若年者労働市場の変化

フリーター、ニートといった人々のテレビや新聞の報道のされ方が以前とは変わってきた。一年半くらい前までは、二〇歳代を中心とした若い人々が安定した就業をしていないことが頻繁に取り上げられ、若年者の不安定就業は社会の将来的な問題になると訴えられることが多かった。しかし今は、不安定就業問題は、若年者よりも四〇歳



前後からそれ以上の年齢の人々が景気回復からも取り残されて、十分な収入を得る仕事に就けずにいる例があることやワーキング・プアの問題と重なって報道されることが多くなっている。

他方、今年の新規大学卒業予定者は売り手市場が基調といわれる。数年前までの氷河期とか超氷河期といわれた就職不安とは違って変わった就職事情がマスコミ報道で伝えられてくる。引っ張りだこで正社員に採用された若年者が離転職することが問題になっている。そして、半世紀も前からたびたびいわれていること、つまり「若い者は採用したらすぐやめることが多いので困る。採用コストが大変だ」という企業側の嘆きというか、悩みの声が聞こえている。

景気と雇用情勢は、その組み合わせで繰り返し離転職や就職難の問題を生み出してきた。技術革新や経済の国際化などの科学進歩や社会の成長、それに伴う産業の衰退・勃興、あるいは災害や武力紛争などはその時に特別に発生した事象として離転職や就職難の問題を引き起こす。しかし、そこには職業発達などの個人的要因や労働力の需要供給の力関係などのいつの時代でも本質的には変わらない理由で生起す

る普遍性のある問題が潜んでいるのである。いつも離転職や就職難を社会の問題として捉え、その解決を図ろうとするときには、こういった特別性と普遍性の両面をはっきりと意識することが必要なのはいうまでもない。

ところで、本稿で述べるのは、就職が思うようにいかないでいる人々で、フリーター等の不安定就業や未就職の状況にある者（以下、「フリーター等」という）である。これらの者は、①平成一六年版及び一七年版の労働経済白書（厚生労働省二〇〇五年）におけるフリーターの定義^注に該当する者に

加えて、同じ年齢層であって、②実際に就職を希望するまでには至っていないが、就職しなければならぬという漠然とした思いで就職支援機関やNPO 団体等に相談等を求めている者、③派遣労働者でいわゆる正社員雇用を希望して相談援助を求めた者——を含めている。就職支援の現場には、これらの者は截然と区別できるような状態で現れてはいないという現状を考慮しているためである。

これらの人々がどういう社会的背景の下で不安定就業や未就業を続けていたかを簡単に振り返ると次のようになる。

まず、①と②のいずれに該当する場合であっても、日本経済がバブル崩壊直後の長期間の不景気とそれに続く景気回復と雇用改善が始まって間もなくまでの間のいずれかの時期に学校を卒業しているという共通性がある。ただし、特徴的なのは、ほぼ同じ時期に、マスコミ等が少子・高齢化を背景にした国民の老後不安や将来の日本経済の担い手不足の問題を頻繁に取り上げ、それとフリーター等の存続を絡めた形で国民に印象づけたことである。

また、これらの人々には雇用情勢の如何に関わらず何らかの事情で就職が難しい、あるいは安定就業が難しい者が多く含まれているが、それと同時に、雇用情勢が好転することで比較的円滑に職場を得て自立を成し遂げることが可能な者も多く含まれている。個人的条件には多様性が大いのである。フリーター等の職業問題の解決を援助しようとする際には、この点が明確に意識されていなければならない。

本稿は、こうした時期的な特別性を有するフリーター等が直面している就職困難とその解決支援方策について論じる。そして、一人ひとりのフリーター等の個別の問題をどのように解決すればよいかという観点で支援の実態と

支援のあり方を述べている。そのため、時期的な特別性を越えて存在する青少年の職業発達や労働市場原理を基とする普遍的な問題を見逃さないようにしている。

研究は、景気と雇用が回復しつつあった二〇〇六年にNPO団体（一〇団体）、民間企業（二企業）、公的機関（八所）の合計二〇の団体・機関によって実施された支援活動の実態を調査をし、そこから支援の現状と今後のあり方を探ったものである。

なお、本稿は二〇〇七年の労働政策研究報告書No.79「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」としてまとめられた研究を基にしているので、詳細なデータ等は同報告書で把握いただくことができる。

研究調査の方針

国民生活白書（平成一五年版）では労働経済白書（平成一七年版）とフリーターの定義が異なる。労働経済白書がフリーターの中に派遣労働者を含めていないのに対して、国民生活白書は「学生、主婦を除く若者のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意思のある無職の人」と定義して派遣労働者を含めていた。研究の実施に際しては、いずれの定義で捉えたとしても、それらの人々には、職業意識、求職状況、生活様式等の多面にわたる実に大きな多様性がみられると予測した。たとえば、これらの定義では、常用雇用にフルタイム勤務を希望している、能力的にもそれが可能であるが、個別の求人との折り合いがつかないという人々が含まれてくる。一方、アル

バイトやパートでの就業であれば職業に従事できるが、なんらかの事情でそれ以外では就業困難な状況にある人々も含まれる。あるいは、司法試験等の国家試験や教員採用試験に合格することを目指しているもので、当面は正規雇用を犠牲にして受験のために刻苦勉強しながら、不安定就業の形で生活維持に奮闘しているグループが入るようになる。そして、これらの多様な人々が何らの区別も配慮もなくそのままフリーター等として大きな数値に飲み込まれているはずである。

そこでまず、その多様性の存在を職業安定業務統計、就業構造基本調査などの統計や国の各種調査で確認した。その結果、フリーター等には、次の特徴ある六つのグループが存在し、また、そのいずれの人数も相当に大きな数値であることを確認した。六つのグループとは、a. 教員採用試験等や資格試験の受験者、b. 芸術・演芸などの独自の才能を開花させようとする者や起業の機会を狙う者、c. 心身の障害がある等で特別に手厚い対応を必要とする者、d. 多額債務などの生活上の事情や技能習得に関する業種特性等から臨時・短期の働き方をする者、e. 学校卒業時に就職しなかった、または、し損なったことを理由とする者、f. 派遣労働者で正社員としての就職を希望している者である。

いうまでもなく、これらの人々は、就職に関して多様なニーズと準備性にある人々である。それぞれのグループ内でもそれらの人々には多様性がある。しかし、不安定就業や未就職状態から脱出しようとして、相談支援を周囲の

職業経験の豊富な者や就職支援関係者に求めてきた場合は、①現に就職を目指して悩み、苦しみ、もがいていること、②その個人の問題の解決として、就職できるための助言や具体的な就職口の提供等の支援を求めている――という点では共通性がある。

さらに、若年者の就職支援を行っている公共職業安定所やジョブカフェに事前ヒアリングを行ったところ、そこでの相談事例には上記の多様性と共通性が実際にみられることが把握された。

以上のことから、研究調査の方針としては、支援対象となるフリーター等については、これらの多様な人々のうち、①短期間のうちに就職したいとの意識を有し、就職支援を行う団体・機関に実際に相談等の支援を求めた者、②就職を目標として目標達成のために実際に行動することが、適切な援助を得れば可能な者の両方に適合する者とした。その上で、若年者の就職支援の実績のある団体等を選定して調査を実施した。調査は三五歳未満の①及び②に適合する者への支援の好事例を収集した。分析に用いたのは七四事例である。

調査の結果

支援を求めたフリーター等の状況

NPO等の支援団体・機関におけるフリーター等に対する個別の支援は、

表1 対象者の最終学歴と支援者による学力の見立て

		学力（支援による見立て）					不明	計
		小学生	中学生	高校生	短大・専門学校生	大学生		
学歴	中学入学～中卒	5	6	2			4	13
	高校入学～高卒		5	11		1	1	17
	短大専門学校入学～中退			7				7
	短大専門学校卒業				3	2		5
	大学入学～中退				4		6	10
	大卒				1		14	15
	大学院入学～					2		2

表2 対象者の社会的適応力の状況

	不足	問題なし	不明	計
基礎体力	18.9	79.7	1.4	100.0
生活習慣	31.1	67.6	1.4	100.0
コミュニケーション能力	45.9	52.7	1.4	100.0

九〇%以上が開始から一年以内に何らかの結末をみて終了している。また、支援の結果として、正社員とは限らないが、何らかの形で継続的な雇用形態による就職をした事例が五一・四%、これに就職には至っていないが就職が期待されるトライアル雇用を含めると五五・四%である。

支援団体・機関で支援を求めたフリーター等（以下、「対象者という」）に接して具体的な支援に当たった者の状態については①学歴に見合わない学力の状況である場合が少なくないこと（表1）、②職業生活の前提となる日常的な社会生活を円滑に送っていくための基礎的な能力について問題をもつ者が少なくないこと（表2）、の二点

表3 対象者の社会的適応力の複合状況

単位：人

			生活習慣		合計	
			問題あり	問題なし		
コミュニケーション能力	問題あり	基礎体力	問題あり	6	1	7
			問題なし	4	23	27
			合計	10	24	34
	問題なし	基礎体力	問題あり	5	2	7
			問題なし	8	24	32
			合計	13	26	39

(注) このほかに不明が1人存在する

表4 相談開始時点での就職意欲

	人数	%
積極的に就職を希望	41	55.4
できたらすれはよい	7	9.5
周囲が望むから一応希望	3	4.1
就職しなくてもよい	4	5.4
自分の気持ちがわからない	1	1.4
就職の意味を理解していない	4	5.4
不明	7	9.5
その他	7	9.5
合計	74	100

を初回の面接時点などの継続的な支援の開始前か開始直後の早期に把握している。とくに、社会適応のための基礎的能力では、対人コミュニケーションの力に問題があると見立てられた者が約四六％（七四人中三四人）存在することに注目される（表2）。何らかの社会的適応の力に問題を有する者は約六六％である。そのうちの一二％は対人コミュニケーションと基礎体力、生活習慣の三つのすべてに問題があった（表3）。対人コミュニケーション能力の不足は学歴や年齢にかかわらずなく指摘される問題となっていた。

また、就職の支援を求めてきているにもかかわらず、実際に十分な求職活動を行っていた者は一四％程度と少ない。就職意欲についても、「積極的に就職したい」という者は五五・四％であ

り、半数近くは真に高い就職意欲あるとは言い難い（表4）。もちろん、就職活動での失敗を繰り返して自信や希望を失ったとみられる者も含まれているが、全体としては就職意欲の不十分さを無視できない。

さらに、対象者には学歴や学力の程度とは関わりなく、就職活動の方法や社会人としての基礎知識が不足していること、職業生活の適切なイメージをもっていないことが特徴としてみられた。家庭生活や学校生活のなかで親等の身近な大人から親身になっての相談のつってもらえないままに学校卒業と就職の時期を迎えた者も存在する。しかも、大部分の者は、言語や文字等の抽象的方法では職業情報や求職方法の知識・技術、職業生活の態度を理解することが困難な者であった。

支援団体・機関ごとに異なる個性とそれらの支援と関わり

支援団体・機関は具体的な活動の形

式、方法、内容、目的がそれぞれに異なり、支援者による対象者との関わり方にも異なる特徴があった。しかしながら、それぞれに個性があるとはいっても、活動方法と個別支援の具体的なすすめ方に注目すると、大きく分けて三つの活動のタイプに分けられた。

第一のタイプは、若年者一人ひとりに対して個別の相談や情報提供等の個別支援を行うもの、第二のタイプは、イベントや講習・研修などの形で若年者をグループや参加者集団にまとめて援助を行うもの、第三のタイプは、大学のゼミ等の特定の若年者を構成員とする集団の構成員に、他の若年者向け交流事業を企画・実施させたり、ジョブカフェの受付等の社会性のある事業へボランティアとして参加させ、自身の成長を促していくもの、である。

用することが多くみられた。とくに、就職を具体的に実現させるといふ実際の求職活動の段階では、ほとんどの場合、対象者が求人情報取得や職業紹介について公的機関を利用することを側面から援助するという形になっていることがみられていた。

他方、民間企業は職業紹介などの人材サービス事業としては、一般的にはフリーター等を対象とする事業は収益を期待しにくいといわれる。しかし、調査に応じた二社はさまざまな工夫を行って事業を展開していた。二社とも自社の主要な事業のノウハウを駆使して若年者の就職支援を実施していた。それは、基本姿勢としては社会的使命を事業実施に意識しており、現実の就職支援は求人と求職者を結びつける手段と技量を有して責任をもって行うという事業であるとの認識をもっていた。

団体・機関の性格の別では、NPO団体は、地元地域の文化や歴史等との関わりの中で活動している。たとえば、地域住民の教育への意識が高く、かつ、市民活動が盛んな地域で活動している団体はその地域性とマッチした活動を展開している。その場合は、もともと不登校問題の取り組みや社会的自立のための市民活動の伝統があったり、自治体が以前から教育に先駆的な試みを行ってきた地域で親たちが子どもの将来を展望した地域活動をする基盤があると、そういった地域事情と団体の目的を意識的に結びつけることが活動を推進する力となっていた。

自社の企業としての信頼性を維持するために、顧客の就職・就業の実現は事業成果として社会から厳しく評価される。そのため、自社の主要事業の内容や性格にあわせて手段を選び、それが有効に作用する層を対象を絞って支援を実施していた。したがって、対象者の能力・適性、職業意識、求職内容などの条件はNPO団体や公的機関よりも幅が狭い。しかし、実際にサービスを利用できた者の就職率や事業の効率性という観点でみれば、支援の成果は優れたものになっている。

NPO団体の間でも、団体の活動方針等としてどこまでの支援をするか、どのような方法をとるかが異なるが、地域の公的機関の機能を自らの活動に利

サービス内容は、短期・臨時等で実際に労働者となって働く場を提供することが大きな特徴である。働くことを模範的でなく実体験することや実社会の経営者や現場リーダー等から話しを

聞いたり、話し合う機会を設けて現実の職場を体感するようになっている。理念的でなく実践と体験によって、働くことや就職までに必要な道のりを理解する手法が重視されている。とくに、職業体験を実行すると、その成果の程度によって金銭的報酬が与えられるという具体的な経済効果を伴う実施方法を取り入れていることが印象的である。

公的機関は、着実な取り組みを幅広い層に実施していることと、地域のNPO団体等の活動の支援となる情報提供や対象者への相談を行っていることが特徴である。とくに、公共職業安定所は誰でも利用できるということから職業紹介窓口で職業相談として受け付けるフリーター等の事例数は膨大である。そのほかに、本研究における対象者との関係では、職業紹介機能と大量で幅広い求人情報提供機能が地域のNPO団体の支援活動に生かされることになっていった。つまり、NPO団体による支援の最終段階で職業相談と職業紹介が必要な時期になると、公共職業安定所がその対象者を受け持つことになった例がほとんどである。NPO団体の支援者によって相談等の支援を受けてきた対象者が、いよいよ実際の就職先を探すために、具体的な求職活動を起こすときには職業紹介の専門機関としてほぼ不可欠ともいえそうな大きな役割を果たしていた。

援助とはなにか

結局は対人サービスの基本が効果

支援の対象となるフリーター等のそれぞれの個性や多様性、また、各支援団体・機関の個性の違いがあった。そ



れでは、それらの組み合わせにおいて支援といわれているものの本質はいったい何であったかをここで整理する。

まず、対象者の多様性であるが、個別の状況の差異が存在しても、不安定就業や未就職状態から脱却しようとして、相談支援を周囲の職業経験の豊富な者や職業紹介関係者に求めてきた場合は、①現に就職を目指して悩み、苦しむ、もがいていること、②その個人の問題の解決として、就職できるための助言や具体的な就職口の提供等の支援を求めている——という点では共通性があった。また、就職準備性としては、①直接の就職支援が行われることで、すぐにも安定した就業が可能な段階に入るとみられる、②長期ではない一定程度の期間、日常生活に関する支援が行われることで労働市場への参入を円滑化するための就職準備性が整い、その段階で具体的な就職支援に入ること

が適切とみられる——のいずれかに該当する者は少なくない。

また、a. 職業の実態の理解不足(情報や知識の不足と実感的理解の不足)、b. 就職意欲と実際の求職活動のバランスの悪さ、c. 職業の経済活動としての理解の不足、d. 社会適応能力の不足または偏り、e. 求職活動の技術の稚拙さ——ということの問題を抱えていることが支援者から指摘される傾向があった。

これらのことは、支援としての関わり方に共通性をもたらす理由になる。すなわち、対象者一人ひとりの特有の状態を見立て、支援の見通しを立てることが支援の当初に必要なようになっていた。これは支援者の力量の核心ともいえるほどのものであった。見立ての結果、

就職の支障となつている問題については、その内容に即した解決手段を所持する専門家や機関の存在を知っており、問題に応じて法曹、医療、教育等の機関や専門家を、また、実際の求職活動では職業紹介機関を、対象者に効果的に教示することがきわめて重要な支援内容となつていった。しかも、単に教示するだけでなく、適切な援助をそれらの専門機関等から受けるための手続きや連絡を具体的に援助することも相談の一環として行われている場合が多い。支援の始め方については、いずれも対象者が自らの意思で自ら支援を求めてきた場合に具体的な就職支援は開始されていた。その後、働くかどうか、どのように働くかを対象者自身が決定するまでの間に、日常生活の過ごし方を見直し、社会生活が円滑にできるようになることを目標にした共同作業や

生活訓練等をかかなりの時間を費やして行うという手法がしばしばみられた。何らかの就業体験や職業経験の機会を提供することしばしば実施され、有効な支援策として評価されていた。対象者に自己決定の自覚を促し、現実社会との調整を意識させることが貫かれた時に支援の好事例が生まれていた。

好事例を生み出す支援

これらを再整理すると、好事例を生み出す支援とは、①支援の初期段階で対象者の個別の状態を把握すること、②状態の把握は、支援者自らが実際に行える支援は、どのような成果をどの程度生み出せるかという見通しを責任ある態度で行うこと、③抱え込みでなく、専門機関等との連携を柔軟な考え方でできること——といったことが共通に必要とされるものであった。

とくに、対象者には、文字や言語での情報のみによつては職業や働くことを十分に理解できない傾向がみられたため、就業体験や職場実習、作業実践などの体験的な学習方法が取られていた。それは、職業理解を一定の水準に引き上げるために利用されるだけでなく、対象者が自分自身の職業意識の状況や能力の限界等を知る自己理解の手段としても有効な方策となつていった。繰り返しになるが、好事例となつた支援は、支援者が支援活動を求めて始めたのではなく、対象者が支援を求めた行動を起こしたことで開始された。そして、支援者は自らの支援の範囲を明確に意識して行ったものであった。ここまでで明らかになったことは、就職につまずいた若者への援助におい

ては、結局は、職業相談や職業的自立を援助するためのカウンセリングなどの対人サービスの基本が生かされている。それらの基本的な手法と通じる方法が支援の過程で効果を発揮している。

対象者の状況に合わせて、職業情報の提供方法を工夫し、職場体験などで職業理解等を向上させるということも特に目新しい方法ではない。そして、対象者の真の就職意欲の尊重や職業生活の前提となる生活習慣の改善を求めることも基本的な手法である。要するに、就職にまずいた若者への援助は時代の要請に応えた社会的な意義を感じさせる活動ではあるが、支援を行う者には対人サービスの基本的な知識・技法に精通した専門性が求められる。それと同時に、支援結果についての自他への厳しさが必要なのである。支援とは、新奇な方法や妙手を講じようと模索する前に、また、支援者の社会貢献の欲求を満たそうとする前に、対象者の求めるものを、①支援者の守備範囲で的確に提供する姿勢をもち、②もし、その範囲を超えれば対象者に必要なサービスの提供者を地域の関係機関等の協力を得て見つけたして対象者に提示し、③②で提示した提供者と対象者が円滑に関わるための助言等の側面協力を行うって提供すること——の三点に集約されるといえる。

就職にまずいた若者への援助のあり方に関する本研究の成果についての情報をさらに付加するために、調査対象となった各団体・機関等の活動を簡単に紹介すると以下のとおりである。

団体・機関による支援事例の概要

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

学生が主体の団体、キャリア・カウンセラーが構成する団体、若者自立塾事業を実施している団体という独自の個性のある三つのNPO団体の事例を分析した。団体の個性は異なっても、支援内容・方法には次の共通点が見出された。すなわち、①支援目標を、対象者の自信や意欲の回復、気付きや視野の拡大、社会参加の実現とする、②支援手段は、大人や「仲間」との出会い、「協働」の重視、「場」の提供、地域資源の活用とする、③支援者に必要とされた資質は、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に取り組む——ということである。

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

小中学生から高校生まで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学校卒業後の若者を対象とする団体の二つの団体を分析したところ、対象層が異なるにもかかわらず、支援内容には次の共通性がみられた。両者とも団体の構成員（活動参加者）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、健全な意識をもたせる事業を中心としていた。事業に参加した若年者に、単なる参加者としてでなく、自分自身も事業を押し進めているという

感覚を体験させて自主的な気づきを与えていた。

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を引き出そうとする団体があった。同団体で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。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、引きこもりが含まれている点に活動の一つの特徴がある。支援は、共同生活に入る前後で異なる。共同生活に入る前は、部屋に引きこもっている場合は部屋からその外へ、次に家の外へ出る気持ちを



持たそうとする。共同生活に入った後は、対象者に人間の面白さを伝えるため、外国人との接触、仕事体験などを実施し、仕事を通じてさまざまな人間関係を体験させる。

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

不登校経験者である主婦が代表をとめる団体があり、そこでは引きこもりの若者やその家族に対する支援活動を行っていた。もうひとつは、職業訓練の実績のある企業がNPO団体を立ち上げたもので、訓練修了者の再就職が難しくなり就労支援にウエイ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ったものである。これらは対象者の就職準備性や地域雇用情勢が異なるものの、概ね次のことが支援のポイントになっていた。

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。支援者に求められていたものは、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る。

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

就職の意思を持ちながら、何らかの事情により未就職あるいは離職後に失業状態にある若者に対して、就労体験

を中心据えた支援を行っている団体があった。そこでの支援は、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えた後、の全行程を通じて継続的に支援が提供されていた。ここでは支援プログラムを用意して、それを対象者の状態を見極めながら段階的に実行していつている。

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一社と労働者派遣事業を本来業務とする大企業

一社について分析した。支援サービスの内容は、一言でいえば対象者のニーズと支援者の事業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、雇用労働に直結する体験である。すなわち、就業形態の違いはあっても（日雇いや派遣労働である）実際に雇用されて、①現実の労働者



として働いて、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——という三つになる。支援のあり方は、事業者が市場ニーズを把握してサービスの実施条件を明示すると、それを必要とする者が対象者となる。サービス内容は支援者と対象者の両方の条件が合致したもので構成されるのはいうまでもない。その特徴は、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、における専門性——であり、それぞれにサービスを提供する企業の特長が生かされている。また、サービス実施者は個々の詳細なサービス内容に合わせて選定されていることである。

ジョブカフェにおける支援

運営形態が異なる三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機能等でバックアップし、「よろず相談」的な要素も持ちながら、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きている。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、若者の就労支援にかき込まれるように計画されている。

公共職業安定所における支援

首都圏、北関東圏、中部圏、九州圏の四つの安定所の事例を分析した。支援を求めてくる対象者の状況は多様であり、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。実際のサービスは窓口での職業相談と職業紹介が中心だが、それらの実施過程で、①支援計画を形づけるための相談（対象者の話の傾聴、質問等）、②職業選択の知識の教示及び経験の棚卸し作業援助等（自己理解の促進）、③幅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（職業理解の促進）、④応募書類の書き方の実用知識・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（求職活動の知識・技術の提供）、⑤就職実現性を向上さ

せる求人選定の相談等、⑥就職後の職場巡回等による定着状況の確認・指導（職場定着を促進）等——が行われていた。

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を分析した。困難な問題を抱えた中学生を主たる対象として、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、職業体験や就労を行なっている。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の機会を設定している。住込み就労の用意や余暇活動のグループにつながることも行っている。

〔注〕

年齢が一五歳から三四歳までの学校を卒業した者であつて次のいずれかに当たる者。さらに、女性については未婚であること。①現在、就業している者については、勤め先における呼称が「アルバイト」または「パート」である雇用者、②現在、無業の者については、家事も通学もしておらず、「アルバイト・パート」の仕事希望する者。

〔引用文献〕

労働政策研究研修機構（二〇〇七）労働政策研究報告書No.79「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」

内閣府（二〇〇三）平成一五年版国民生活白書
厚生労働省（二〇〇四）平成一六年版労働経済白書
厚生労働省（二〇〇五）平成一七年版労働経済白書

プロフィール

おくつまり／労働政策研究・研修機構（JILPT）統括研究員 お茶の水女子大学博士（社会科学） 職業心理学カウンセリングを中心として研究。中高年齢者の職業発達に関する研究、失業者の再就職支援と職業訓練に関する研究等がある。