

若者の就職支援に求められること

——ミスマッチの解消に向けて——



2010年春の就職内定率は、新規大学卒業者で91.8%、新規高校卒業者で93.9%となり、とくに大学は前年から大きく減少し、ここ10年来でもっとも厳しい状況となった。さらに2011年3月の新規学卒者に対する民間企業の求人総数は前年に比べ減少している。しかし、規模別の求人倍率をみると、1000人以上企業が0.5倍程度であるのに対し、300人未満の中小企業では4倍を超えるなど、就職市場にはミスマッチが生じている。特集ではこうした現状を踏まえ、若者の就職支援のあり方について考える

労働政策フォーラム

変化する若者へ向きあうキャリア・ガイダンス

厳しい雇用情勢の下、就職に苦勞している若者が多く存在する。一方、採用する企業側からは、将来を託す若者の採用と能力開発について悩みの声も出ている。二〇一〇年一〇月二日にJILPTが開催した労働政策フォーラムでは、様々な立場で若者の就職支援に携わっている人たちから、現代の若者の特徴や傾向についての報告を受けたうえで、就職につなげるためのキャリア・ガイダンスとして、具体的にかの探る。



基調講演

若者の変化の意義と育成すべきスキル

文教大学人間科学部心理学教授 二村 英幸



私は大学で主に産業・組織心理学を教えています。つまり、キャリア・ガイダンスの専門家というわけではなく、むしろ門外漢のような立場にあります。しかし、門外漢であるがゆえの視点を提示させていただくことにも意味があるかもしれない、また教員としては、門外漢を決め込むこともできない立場かと思ひ、お話をさせていただきます。

学生、つまり若者と接するなかで見聞きしている経験をお話しすれば、ここにお集まりの皆様が何かをお汲み取りいただき、新しいものを生み出していただけではないかとも考えました。お話ししたいことは、若者がどのように変わったのか、そしてその背景にあるものは何なのかということです。そのうえで、若者のどのような能力やスキルをどのように育成すべきかについて整理してみたいと思います。

若者の変化に戸惑う

まず、大学で若者の変化に対して戸惑った例を個人的な経験を中心に話します。たとえば、ある学生は午後三時を過ぎた頃、「寝坊した」と言い訳しながらこのこと講義にやってくる。また、別の学生は研究室で講師の指導を受けている最中に携帯メールで友人とやりとりしようとする。講師に対し

て友達と話すようにため口で話しかけてくる学生もいます。また、最近マスメディアなどで取り上げられている例ですが、ランチをトイレの個室で食べる学生もいると聞きます。

企業でも戸惑いの例が報告されています。ある有名大学卒の社員は明るく元気な性格で学生時代は運動部に所属していました。将来を嘱望される有望株だったのですが、入社後、研修の一環として、寮をあてがったにもかかわらず、そこにはほとんど寄りつかず、



本文と写真は関係ありません

自費で借りたワンルームに住んでいる。同僚とも交流しようとしません。会社としては社員同士の連帯を深めるために全寮制の寮をあてがっているのにそれになじもうとしないというのです。

別の新入社員も有名大学卒で能力も性格も申し分ないのですが、上司や先輩がつきつきりで一から一〇まで教えてやらないと仕事が進められないそうです。

大学院卒ですぐれた技術をもっている社員が「先輩と同じような成果をあげられない」と落ち込み、会社に出でこなくなってしまう例も伺いました。そうかと思えば、職場で周囲から頑張れ頑張れと励まされ、頑張りすぎて過労で倒れてしまった新入社員の話もあります。仕事が思うように進まないことを自分の責任として受け止めず、「先輩や上司がきちんと教えてくれないからだ」と怒りを爆発させる新入社員の例もあります。

また、社会では先日、報道されましたが、中学生がホームレスに熱湯をかけるなど、切実な問題も聞かれるようになりました。

こうした従来とは異なる若者がここ五年から一〇年の間で多く見かけるようになり、戸惑うことが多くなりました。

若者の変化は社会の変化

若者が変わった背景には、社会の変化があると気づかれます。この五年、一〇年において、技術革新やグローバル化が急激に進みました。さらに無人化が進んだ生活空間が増えてきました。ジュースや切符を買うにも自動販売機にお金を入れさえすれば誰とも言葉を交わさなくともよく、生身の人間とふれ合う機会が少なくなっています。核家族化が進み、近所づきあいも希薄になりましたし、おじいさんやおばあさんと接する機会も少なくなっているのではないのでしょうか。

また、最近、3Dテレビが出てきました。また、最近、3Dテレビが出てきました。また、最近、3Dテレビが出てきました。近づく最たる技術革新だと思えます。3Dテレビを批判するわけではありませんが、バーチャルがリアルに近づけば近づくほどリアルがバーチャルに見えてくるという実態があることを理解しておく必要があると思います。

技術革新が進み、雇用のパイを海外の労働者と争う一方で、一部の優秀な人が海外に流出するという状況も起こっています。「勝ち組」「負け組」で世の中が色分けされたり、努力しても報われない社会になりつつあるのです。教育現場では、いわゆる「PISA

シヨック」で揺らいでいます。PISA (OECD)による国際的な生徒の学習到達度調査)型の学力で日本は他の先進国より遅れをとってしまいました。これまでは社会の流れで自然に育成されてきた社会人に必要な能力が育たなくなってきたのです。これからのキャリア・ガイダンスは、こうした社会の変化を前提にしてガイダンスに臨む姿勢が求められていると思います。

育成すべき能力・スキルは？

では、具体的にどういう能力を育成すればいいのでしょうか。これまでの育成方法が通用しなくなったときに、指針となりそうな一冊があります。最近出版された門脇厚司先生の『社会力を育てる』(岩波新書)にはコアになる能力として「社会力」という概念が打ち出されています。「社会力の豊かな人間のイメージ」として、「人間が大好きな人間」「どんな人ともうまくコミュニケーションができる人間」など一五項目が掲げられています。先生はこうした能力は自然の成り行きでは育たなくなっているの、知恵を結集させて育てる仕組みを構築すべきと述べておられます。「人類社会の将来に常に

思いを馳せながら行動できる人間」など少し遠い目標のように感じられる項目も中にはありますが、確かにこういうことが自信を持って言える人間を育成すべきなのかもしれません。そのことが健全な社会人を育て、豊かな社会につながるからです。

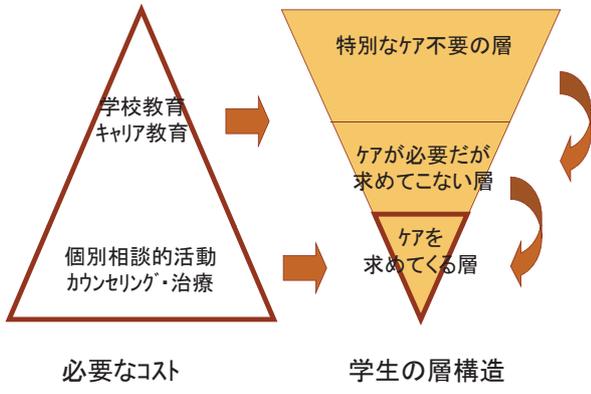
若者にどのような能力が必要とされているのかも少し整理してみましよう。心理学では、実践的能力・スキル

の概念として、「実践的知能」という言葉があります。また、「情動的知能」、いわゆる「EQ」の議論は、一般の関心と呼ぶところとなりました。これらはいわゆる偏差値で測れるものではありません。

社会政策においては、「キャリア」だけでなく、「ライフ」に焦点を当てた「人間力」という概念が内閣府の人間力戦略研究会で打ち出されました。世界的には「キー・コンピテンシー」という概念が有名で、PISAもこの概念に基づき、つくられています。また、教育界では「学ぶ力」として「ジェネリックスキル」という概念も注目されています。

産業界ではこれまでかなり長い間教育界に対して「こういう人を育てて欲しい」という要望は寄せられてきませんでした。一九五〇年代は、産業の復興の必要から技術の向上が目指されましたが、大学教育の中で専門性を強化して欲しいという表立った要請はありませんでした。一九六〇年代末から一九七〇年代後半になると、大学の大衆化に対する批判や学力格差への懸念が表明されましたが、教育内容への要望は直接的ではありませんでした。一九八〇年代は、いわゆる「ジャパン・アズ・ナンバーワン」という風潮のなか、創造性・獨創性が強調されました。しかし、九〇年代、いわゆるバブルがはじけた後、ここにて初めて学校教育に対して、汎用性リテラシー・スキルを強く求める声があがりました。社会人として基礎となる力をなんとか学校教育の中で身に付けさせて欲しいという意見が高まってきたのです。

図 学生の層構造とキャリア教育・支援のコスト



キャリア教育の重要性

この産業界からの要請を飯吉弘子さんは、「クリティカルシンキング」と「キャリアデザイン力」の二つに要約しておられます(『戦後日本産業界の大学教育要求』東信堂)。先ほどの「キー・コンピテンシー」の中の科学的リテラシーに相当するのがクリティカルシンキングで「与えられた情報や知識を鵜呑みにせず、複数の視点から注意深く、論理的に分析する能力や態度」と定義されています。さらにクリティカルシンキングを主体的かつ豊かな人生やキャリアの創造のために用いるキャリアデザイナーが必要だとされています。

今までの学校教育の中では育成され

てこなかった能力やスキルをどのように育成していくかが今後の課題となってくるわけです。そのために必要なキャリア教育を社会の中に組み込んでいこうということです。

このキャリア教育という用語ですが、一九九九年の中央教育審議会答申で初めて用いられました。二〇〇四年は「キャリア教育元年」とされ、新聞記事では、この年以降、急激に「キャリア教育」という言葉が頻出するようになりました。

これまで学校教育のなかでは、親や教師が「勉強しろ、偏差値を高めろ」といういわばアウトサイドインのかたちで、子どもに対して目標を与え、単元的・絶対的な価値による教育を行うのが一般的でした。これに対し、多元的・相対的な価値の中で、意思を決めインサイドアウトで自律的に行動するパワーの涵養が求められるようになったわけです。そして、こうした転換への橋渡し役となるのが、キャリア教育と考えてよいのではないかと思います。しかし、日本のオピニオンリーダーの一人である鶴見俊輔先生はこうしたアプローチの難しさに触れ、「決まった答えを出すことを学問と考え、自分は学問ができるという自信をもって大学に入ってくる生徒に、大学は、その態度をうちくだいて、自分で問題をつくる方向にむけて馬首をたてなおすことができるのだろうか」(『教育再定義への試み』、岩波書店、P.15)と懸念されています。確かに容易にできることではなく、相当な努力とコストが必要

になります。

キャリア教育には努力とコストが必要

学生の層構造をみると、社会の変化に伴い、これまで特別なケアが不要だった層が図のように下に降りてきています。ケアを求めるものが増えればそれだけ社会的なコストがどんどん高まります。それを覚悟したうえでキャリア教育を進めていく必要があります。では、こうした能力・スキルを育成するためにどのような努力払われているかをみてみましょう。経済産業省では、社会人に求められる能力の育成を全国の大学で競う「社会人基礎力育成グランプリ」を開催することによって促されています。

大学教員の立場では、私自身、学生に「ちゃんと朝食を食べているか」などと声をかけてみたり、自律的に目標を設定させ、達成に向け課題を解決させるプロセスを経験させる、人間関係を広げるため、異性や異なるタイプのメンバーと交流させる、あるいはグループ活動に参加させることで自分の意見をアピールしたり、他のグループのメンバーへの貢献や相互支援をする場を提示するといったことを心がけています。

これまで試してきた中で私たちが比較的うまくいったと思っているのは、産業・組織心理学の一環として展開している「ビジネス心理学実習」という必修科目です。学生を企業に連れて行き、そこで働いている人に仕事の内容

や働く意識などについてインタビューさせる。そしてインタビュアの逐語録を作成させた上で、グループでディスカッションを通じて分析し、結果をポスター形式で学内外に広く発表させています。この実習では、グループとして自分の意見を主張しつつ、どこかで折り合いをつけて、まとめていくことになりません。さらに、見知らぬ学生、教員や学内外の一般人へのプレゼンテーションが求められます。

この実習の結果、学生はさまざまな緊張や葛藤を経験しつつ、新しい学びを得ているように思います。日頃学生に接するなかでは、戸惑いも少なくないのですが、場を提供すれば、それぞれ学びや気づきを獲得する力は十分に

あることに気づかされました。以上、いろいろお話してきましたが、若者の変化は社会の変化だとはつきり認識した上で、その変化する若者ではなく、変化する社会へ向き合うキャリア・ガイダンスの視点を大切にして地道に努力することが我々には求められている、ということかと思えます。

一朝一夕に効果が見えるものではありませんが、若者にそれなりの機会や経験を与えた時に発揮される「学ぶ力」は間違いなくあると信じて、それを感じつつキャリア・ガイダンスに取り組みべきではないかと思えます。こぞつて、若者を育てて支援する努力、これを積み重ねていくことが大切だと思います。

研究報告

コミュニケーションを助けるツールの活用

JILPT主任研究員 室山 晴美



私が所属するキャリアガイダンス部門ではハローワークでの職業相談や学校でのキャリア教育に使えるツールの開発を行ってきました。

本日は「変化する若者へ向き合うキャリア・ガイダンス」というテーマに沿って報告した後、若者を支援する際に活用できる新しいツールも紹介したいと思います。

私たちは「職業レディネス・テスト」という中学生、高校生を対象としたツールを開発しています。これは「職

業レディネス」という言葉で示されているように、職業への準備度の測定を目的とするテストです。このテストはアメリカカのホランド (John L. Holland) 博士が提唱した興味の大領域をもとに職業興味を整理します。検査は「A検査」(職業興味)、「B検査」(基礎的指向性) 日常生活の興味の方向)、「C検査」(職業遂行の自信度) の三つ

の尺度で構成されています。職業志向性に関するA検査とC検査では、それぞれ同じ項目に関する興味と自信を測

定します。たとえば、「オーケストラの指揮をする」という項目に対して、A検査では「やりたい」「どちらとも言えない」「やりたくない」のいずれかで回答します。一方、C検査では「自信がある」「どちらともいえない」「自信がない」のいずれかで回答します。

A検査、C検査の結果はホランドの六領域 (図1) で整理します。R領域 (現実的興味領域) は機械や物体を対象とする具体的で実際のな仕事や活動の領域です。I領域 (研究的興味領域)

は研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域です。A領域 (芸術的興味領域) は音楽、芸術、文学といった創造的活動の領域です。S領域 (社会的興味領域) は人と関わったり、人に接したり、奉仕したりする活動の領域です。E領域 (企業の興味領域) は企画・立案を行ったり、組織の運営や経営の仕事や活動の領域です。最後のC領域 (慣習的興味領域) は定まった方式や規則に従って、定型的にこなしていくような仕事や活動の領域です。

は研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域です。A領域 (芸術的興味領域) は音楽、芸術、文学といった創造的活動の領域です。S領域 (社会的興味領域) は人と関わったり、人に接したり、奉仕したりする活動の領域です。E領域 (企業の興味領域) は企画・立案を行ったり、組織の運営や経営の仕事や活動の領域です。最後のC領域 (慣習的興味領域) は定まった方式や規則に従って、定型的にこなしていくような仕事や活動の領域です。

図2 高校生の領域別の職業興味 (1989年版と2006年版の比較)

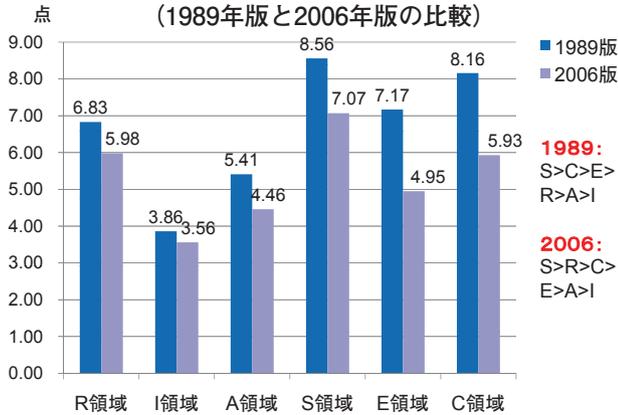


図1 Hollandの興味の6領域

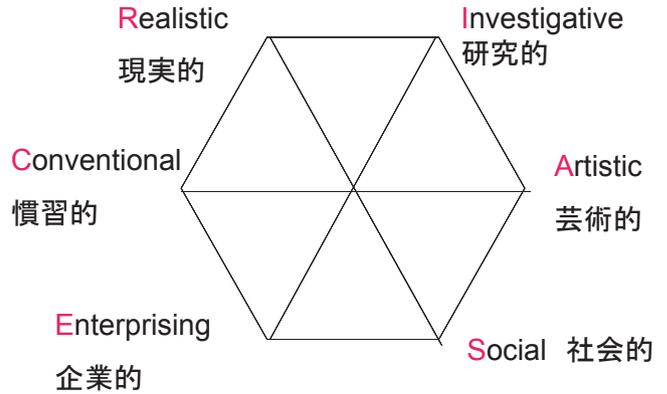


図4 企業的領域 (E領域) への興味の選択頻度2006年版データ

項目	内容	やりたい	?	やりたくない
E 5	自分の店を経営する。	30.59	38.87	30.55
E 23	外国で珍しい品物を探し出して輸入する。	25.29	29.76	44.95
E 53	流行しそうな商品を仕入れ、売り出しの方法を考える。	20.64	34.41	44.95
E 17	客を集めるため、広告や催(もよお)し物などを企画する。	18.94	37.24	43.82
E 47	店長として、商品の仕入れや販売方法を工夫し、売上げを伸ばす。	18.18	32.08	49.74
E 41	社長として、会社の経営の仕事にあたる。	14.53	28.57	56.89
E 29	新しい組織を作って、リーダーになる。	11.97	27.95	60.08
E 35	世の中のできごとをいち早く取材し、新聞にその記事を書く。	8.63	27.92	63.46
E 11	テレビやラジオの番組を企画し、番組づくりを取り仕切る。	8.35	23.23	68.42

図3 高校生の領域別の自信 (1989年版と2006年版の比較)

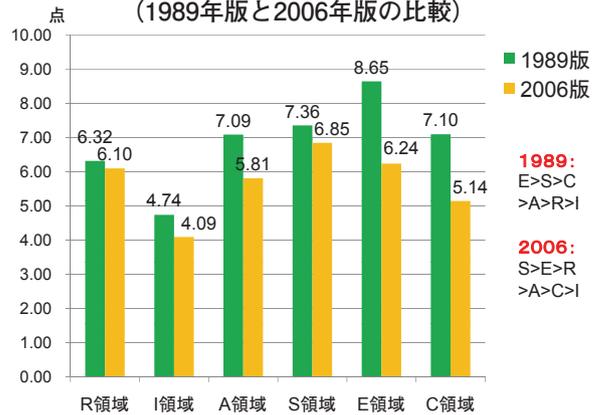


図5 慣習的領域 (C領域) への興味の選択頻度2006年版データ

項目	内容	やりたい	?	やりたくない
C 34	文字や数字を、コンピュータに入力する。	22.73	31.81	45.47
C 4	ワープロやパソコンを使って、書類などを清書する。	22.19	34.97	42.84
C 22	銀行で現金を支払ったり、受け取ったりする。	14.1	36.21	49.7
C 16	文字や数字を、書類に正確に記入する。	13.08	32	54.92
C 10	帳簿(ちょうぼ)や伝票に書かれた金額の計算をする。	12.73	31.96	55.31
C 52	従業員の毎月の給料を計算する。	10.52	28.98	60.49
C 46	会社で書類のコピーをとったり、電話の取次ぎをする。	10.47	28.86	60.67
C 28	依頼に来た客に代わって、役所へ出す書類を作成する。	6.35	25.36	68.28
C 40	コンピュータを使って、複雑な計算をする。	9.93	19.62	70.45

ホランドは以上の六つの領域で興味を測定する考え方をとっており、レディネス・テストもこの六つの領域で測定します。

今日、ご報告するのは、一九八九年のデータとそれから一七年を経た二〇〇六年のデータの比較です。二〇〇六年にテストを改訂しており、厳密には両者の項目は変わっているため、同一項目のみを使って比較しました。中学生と高校生のデータを取りましたが、今回は高校生のデータだけを分析しました。

図2が領域別の職業興味を比較したものです。全体的には八九年より〇六年のほうが明らかに低くなっています。つまり、〇六年にテストを受けた高校生のほうがいろいろな仕事に対して「やりたい」と思う気持ちが低くなっているということです。

これらの領域の中で具体的にどのような項目に対する関心が低下しているかを調べたのが図4、図5です。Eに関しては「やりたくない」が高かったのが高度なリーダーシップを発揮する項目です。同じEでも「自分の店を営する」「外国で珍しい品物を探し出して輸入する」といった項目は比較的「やりたい」と答えた人が多くなっています。

Cに関しては「文字や数字をコンピュータに入力する」「ワープロやパソコンを使って、書類などを清書する」といったコンピュータ関係の単純な作業に対する興味は比較的「やりたい」が高い一方、同じコンピュータを使うにしても複雑な計算をするとか、責任の伴う作業を緻密に行うといった仕事

自信についても同じ傾向が表れており、八九年よりも〇六年のほうが低くなっています(図3)。領域によってはそれほど大きく下がってないところもありますが、逆にはつきりと大きく下がっている部分もあります。たとえば、職業興味ではE(企業的興味領域)やC(慣習的興味領域)における興味が大きく低下しています。自信についても同様です。

つまり、八九年に高校生だった人より、〇六年に高校生だった人のほうが何かを企画したり、リーダーシップを発揮して物事を進める、あるいは定型的な仕事をきちんと処理していくということに対する興味が顕著に低くなっているということです。E領域やC領域は会社の中で適当に働いていくことに関連する領域で、それが大きく低下していることはとても気になります。

には先ほど説明したホランドの六領域の解説とともに、対応する職業名がすぐわかるように記載されています。解釈の時には、たとえば「やりたい」に分類されたカードに「R」と記載されていれば、Rの領域の周囲に並べていきます。各領域にカードを散りばめたうえで、どの領域にどれくらい「やりたい」カードがあるのか、そのやりたい領域に共通する要素は何かを調べて検証することができるようになっています。

ペーパーテストでは結果はプロフィールというかたちで表示されますので、この領域が高い、低いというプロフィールに関する解釈になりますが、

カードの場合には、一枚一枚のカードがそのまま残るため、それらを相互に見比べて、解釈できるという大きなメリットがあります。

VRTカードの活用場面ですが、これまで学校のキャリア教育の授業やローワークなどの職業紹介機関で使っていたいたり、個別相談の中で活用してもらいました。

実際にカードを使ってみた高校生に感想を聞いたところ、「あつという間に時間が過ぎるくらい楽しくできた」「こういうかたちでテストというのはとてもよかった」という意見がありました。一方、先生からは「コミュニケーションが苦手な生徒たちがカードを使うこ

とでやりとりができてよかった」「自分が実施者側のとき、相手の人がどんな分類をするのか見ることは大事な経験になる」という声がありました。大学生からも「飽きることなく楽しく作業できた」「二人一組でやるので自分でも気づかない点を発見することができ」という感想が得られています。

ローワークの個別相談の場では、求職者に対して相談担当者にカードを使ったテストを実施してもらったところ、求職者からは「興味と自信がはつきりわかった」「担当者に手伝わなくてもよく理解できた」といった感想がありました。担当者側は「窓口でも簡単に実施できた」「求職者の興味がわ

かっただけではなく、いろいろな話を引き出すことができた」と答えており、このテストが興味を明らかにするだけでなく、お互いの話し合いを助けることがわかりただけかと思えます。

今後の課題ですが、現在、このカードの使い方の事例を収集しており、効果的な使い方があれば現場に情報を提供していきたいと考えています。また、集団場面で簡単に実施できるワークブック（簡易版カード）を開発中です。これは、生徒がカードを自宅に持ち帰って、家族と試すことができるというイメージで開発しており、家庭でのコミュニケーションの促進もめざしています。

事例報告①

ローワークにおける高校生の就職支援

東京労働局渋谷公共職業安定所事業所第一部門就職促進指導官 新田 伸



私からはローワークが行う高校生の就職支援策についてご紹介させていただきます。

まず、高校生の就職環境についてご説明します。図1は高校新卒者の求人・求職状況の推移（七月末現在）を示したものです。求人倍率は平成四年には三・〇八倍もあつたのですが、平成二三年度は厳しいと言われていた昨年よりもさらに低下し、〇・六七倍になってしまいました。これは昭和六〇年の調査開始以来、六番目に低い数字でした。

図2は高校新卒者の就職内定率の推移を示しています。平成二二年三月末は九三・九%となっており、最終的には九割の高校生が内定をもらっています。しかし、平成二二年九月末、一月末時点の内定率をみると、それぞれ三七・六%、六八・一%と非常に厳しい状況だつたことがわかりただけかと思えます。平成二二年三月卒業予定の高校生の九月末時点の内定率もおそらく三〇%台になるのではないかと推測しています。

次に近年の高校生が就職するうえで

の課題を企業の立場と生徒の立場からご紹介いたします。企業の立場として、まず一点目は景気の影響などから高卒求人を含えていることがあげられます。

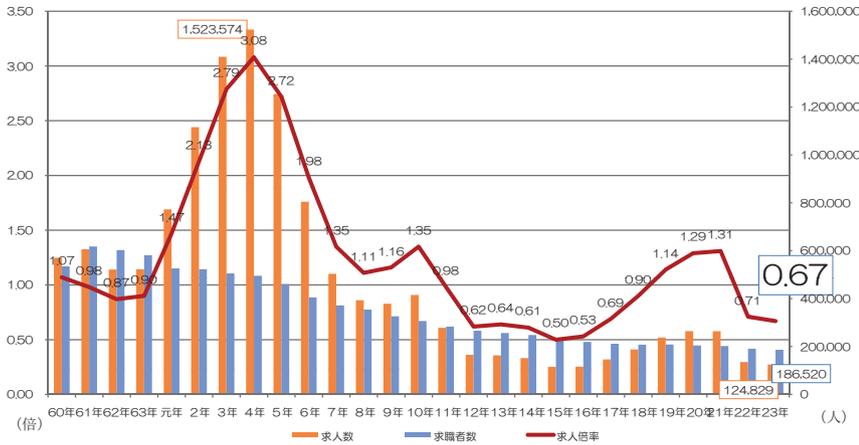
二点目として、採用した人材を即戦力化しなくても教育訓練を行うゆとりがないことがあげられます。したがって、企業側は採用にあたっては、すでにスキルをもっている方、経験のある方を求める傾向にあるのではないかと感じています。

一方、生徒側については、一点目として、就職活動の準備、就職に対する

心構えが不足していることがあげられます。二点目として、進学を希望していた生徒が経済的理由で急に進路変更しなければならない状況があることで

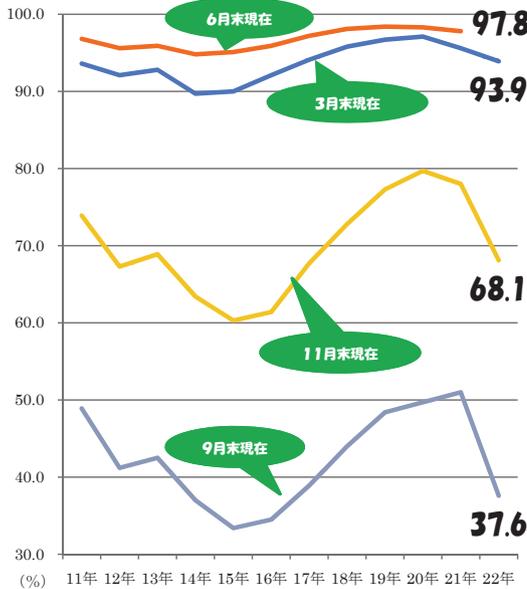
す。こうした課題を踏まえたうえで、ローワークがどのような支援を行っているかご説明します。図3は一年間における新規高卒者の支援の流れを示したものです。高校生の就職活動は求人受付から内定に至るまでのスケジュールがきっちり決められています。求人申し込みは、毎年六月二〇日以降

図1 高校新卒者の求人・求職状況の推移（7月末現在）



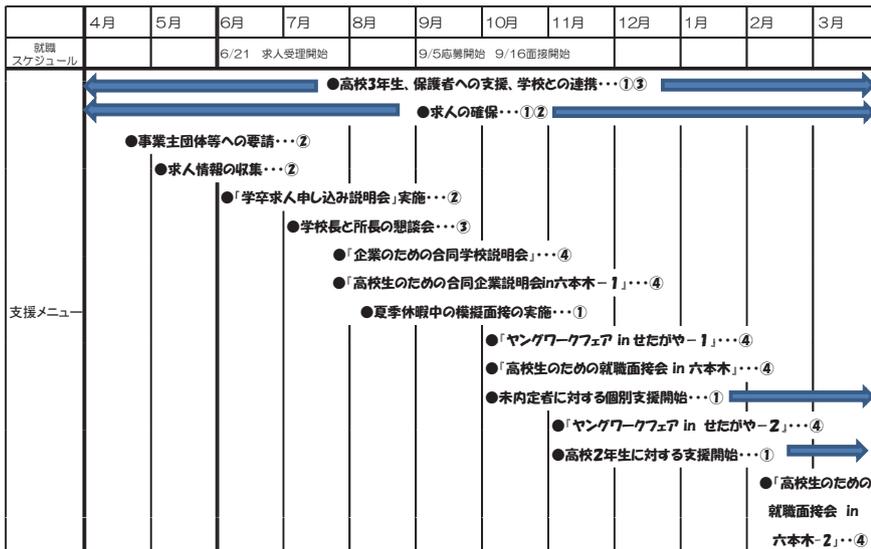
資料出所：厚生労働省平成22年9月17日発表資料

図2 高校新卒者の就職内定率の推移



資料出所：厚生労働省平成22年5月21日発表資料

図3 新規高卒就職者の支援の流れ



高校生の就職スケジュールに沿って支援を展開

このスケジュールに沿ってハローワークが行っている就職支援をご説明

でなければいけないことになっていきます。具体的な求人内容については、生徒、学校と企業が接触しているのは七月一日以降です。生徒が企業の求人に応募できるのは九月五日以降、企業が採用選考できるのは九月一六日以降となっています。

まず、高校三年生とその保護者に対する支援を学校との連携により、年間を通じて行っているほか、求人への確保に向けた活動もしています。四月の早い段階には、事業主団体などに対し、公共職業安定所長名で要請するほか、求人などの程度ありそうかといった情報収集も行います。六月初めには、求人受付開始に先立ち、学卒求人の申込説明会を開催しました。高校生の採用に関するルールや公正な選考採用について、企業に理解を深めてもらうのがねらいです。企業との接触が解禁される七月には、ハローワーク渋谷独自の取り組みとして、学校長と渋谷公共職業安定所長との懇談会や企業向けの合同学校説明会を実施しました。さらに東京労働局とハローワークの共催で高校生のための合同企業説明会も開催しました。八月には、夏休み期間を

利用し、高校生に対して、模擬面接によるトレーニングを集中的に行いました。一〇月は、ハローワーク渋谷主催の合同面接会を世田谷で、また、東京労働局と共催の就職説明会を六本木で行いました。第一希望の企業に合格できなかった生徒を「未内定者」と呼びますが、彼らに対する個別支援を一〇月から三月末まで展開します。十一月に入るとハローワーク渋谷主催の二回目の合同説明会を開催します。また、この時期から来年度の就職活動に

に向けて、高校二年生に対する支援も開始します。二月には、年が明けてもなかなか内定がもらえない生徒もいるので、彼らのための合同説明会を東京労働局と各ハローワークの共催で行う予定です。

ジョブサポーターによる支援

具体的な支援メニューについて、ご説明します。一番目は、高卒就職ジョブサポーターによる支援です。高卒就職ジョブサポーターはキャリアコンサルタントなどの資格を持っており、ハローワークで高校生のサポーターとして、就職支援にあたります。ハローワーク渋谷管内では毎年約三五〇人の生徒が就職を希望しますが、彼らのために部長以下四人のハローワーク職員と

ジョブサポーター三人のチームで対応しています。

ジョブサポーターは学校を訪問して、先生方と今後の就職支援について相談や打ち合わせを行うほか、生徒と直接顔を合わせての就職相談を行っています。また、ジョブサポーターが持つ企業との人脈で求人確保にもあたっています。

二番目は求人の確保です。とくに昨年からは景気が厳しい状況なので、安定所職員とジョブサポーターで求人情報を収集して、求人確保に日々努めています。さらに渋谷の電光掲示板に

「新規卒求人募集」という案内も出しています。

三番目は高校との連携です。私たちは、高校と連携して、生徒を支援することが非常に重要だと考えています。具体的な支援の一点目として、高校担当者連絡会議を年に数回開催しています。就職担当の先生方を集め、その時点の最新情報を提供しています。先ほど室山先生よりご説明のあったVRTカードもご紹介しました。二点目として、学校長と渋谷公共職業安定所長との懇談会を開催しました。

三番目が就職面接会の開催です。ハ

ローワーク独自の取り組みとして、企業のための合同学校説明会を開催しました。企業の担当者や学校の就職担当者をつなぐ場として非常に有意義で、実際に就職に結びついた生徒も複数います。また、世田谷で「ヤングワークフェア」を開催しました。さらに新しい試みとして、高校二年生向けの企業ガイダンスを二月に各高校で行う予定です。

最後に就職支援におけるハローワークの役割を三点あげます。一点目は、高校を卒業しても就職する生徒たちだけではなく、大学などを卒業してから就職することになる生徒も見通したう

えで、学校や保護者と連携して職業教育を行っていくことです。二点目は新規卒業者が就職した企業に定着できるように、きめ細かな職業相談・紹介を行っていくことです。三点目は、新卒者の採用や定着に関するコンサルティングなど企業に対する支援を行い、積極的な採用を働きかけることです。

企業と生徒の両方に関わる労働市場の専門機関の一つとして、今年もハローワーク渋谷では一〇〇%の内定をめざして、全力で取り組んでまいりたいと思います。

事例報告②

大学生への就職支援とガイダンス

産業カウンセラー・キャリアコンサルタント 剣持 勝



私は産業カウンセラー、キャリアコンサルタントとして、五年余り企業や大学での支援を行っています。企業ではキャリアデザイン研修やキャリアカウンセリング、大学ではキャリアデザイン講義の手伝いや進路相談、セミナーなどを担当しています。

いつの時代でも「今どきの若者は」などと言われるますが、今の若者の変化はこれとは少し違うのではないかと思います。その前提として、先ほど二村先生のお話にもあったように、まず社会が変わり、それを受けて敏感な若者が変化しているのではないかと捉えています。

狭いコミュニティで生きる若者

その変化のポイントですが、一点目は自主性、自立性の低下があげられます。若者は自分で考え、行動を起こすことができなくなっています。これは後で触れますが、自己肯定感の欠如やコミュニケーションスキルの低下と関係しているのではないのでしょうか。私が主に接しているのは大学生ですが、彼らは安心感や居心地の良さを求め、狭いコミュニティに閉じこもってしまう傾向があります。ですから、思い切った、チャレンジして新しいところへ飛

び込んでいこうとか、自分なりに新しい物をつくらうという気持ちがない。

二点目が自己肯定感の欠如です。学校で他人と比べられ、尻を叩かれてきた若者は「自分にはこれができるんだ」と自信を持つことができなくなっています。これではないのでしょうか。本来であれば、勉強の得意な子もいれば、スポーツが得意な子もいて、さらに仲間と仲良くできる子、親切な子、すぐく気が利いてお手伝いが得意な子——など多様な良さがあるにもかかわらず、その子の良さを認めるのではなく、点数や順位を比べ、尻を叩く。こうした傾向が自己肯定感の欠如につながって

いるのだと思います。

私のところに相談に訪れる学生の中にも、私に何かを決めてもらいたい、あるいは相談することで安心を得たいといった依存的な学生も見受けられます。

こうした学生が増えるなか、私が大学で心がけていることをお話ししましょう。相談として多いのは就職に関するものですが、私自身は就職活動は通過点に過ぎないと考えています。確かに学生がよい会社に就職できることは望ましいことかもしれませんが、大事なものはその先にあります。相談に訪れた学生に対して、私のほ

うからすぐに答えを出したり、アドバ
イスを与えたりすることはありませ
んにこちらから「あなたはどうか考
えらんですか?」「あなたはどうか
考えますか?」と質問を投げかけま
すか?」と質問を投げかけます。こ
れはまさにカウンセリングの手法で
す。この問いかけに対して、学生は
大抵ある程度の答えを持っているも
のです。

自己を知り、企業との接点を知る事が重要

自己理解も大切です。学生もわかっ
ていると思いますが、これが就職活
動を行う上で一番のポイントではな
いでしょうか。ですから、大学では
「自己理解セミナー」を毎年春と秋
に開催しています。私は「キャリア」
を「自分らしく生き、働く」と定
義しており、セミナーではその前提
として、自分を知らせてもらうこと
を目的としています。そこでポイン
トになるのは「あなたがい



ら考えてもらい、仲間と共有するこ
とで、気づきを深めてもらいます。こ
の手法はセミナーだけではなく、学
生の相談にも活用しています。

「やりたいことが見えない」とい
う人にはJILPTの「キャリアマトリ
ックス」を勧めています。学生にキ
ャリアマトリックスの結果を持って
きてもらって、相談に乗っています。

学生にやりたくないことを聞くの
も一つの方法です。やりたくないこ
とを聞きながら、消去法でやりたい
ことを見つけるものです。

就職活動では自分を知ると同時
に、企業を知ることが大切です。自
己理解では、やりたいこと、自分
を活かすことができること、得意な
こと、さらには自分の性格や行動に
表れる長所などを明らかにしますが、
それらと企業の持つ理念やビジョ
ン、そして、それらが現れた商品
やサービス、さらには企業の歴史、
文化、風土などとの接点を見出す
必要があります。

学生に対しては「企業のどこに着目

していますか。そこにあなただけの接点を見出せましたか」と質問します。そのうえで、「企業との間に接点があれば、オリジナルの志望動機は語れないよ」と指導しています。

企業との接点を見出すためには自己理解が重要です。自己理解が進んだら、今度は企業研究の大切

さを説く——このような順序で学
生の支援を進めています。

コミュニケーションの大切さを学
生に伝えるため、大学内では挨拶
などが実践されています。コミュニ
ケーション能力とは、まずは人の
話をしっかりと聞き、自分の言葉
で意見を語れることが重要です。
コミュニケーションの場をつくる
ためには、まず、自分から声を
かけることが必要なので、私は
挨拶の大切さをできる限り実践し
ようと考えています。講義や就
職相談で出会ったことがある人
をキャンパスで見かければ「こ
んなには。その後どうしてる?」
と積極的に声をかけています。

講義は、先ほどご紹介した自己
理解セミナーも含め、ワークショップ
形式で行っています。私自身が話
の切り口を提供することで、学生
たちが自分で考え、それを仲間
と共有することで気づきを深めて
もらっています。

最後に信頼関係を構築することの
大切さについて、お話ししたいと思います。
先日、私が支援している企業のマ
ネージャーから「今の若者は叱
るとすぐに辞めてしまう恐れが
ある」という話を聞きました。

「褒めたり、叱ったりしたことを
相手に受けとめてもらうには、
信頼関係をつくらなければなり
ません。とくに叱る場合は、叱
るほうも辛い思いをするもので
す。そんな思いが相手に伝わる
ような信頼関係を構築する必要
があると思います。」

そのためには私たちは若者に声
がけをしたり、若者のいい所を
認めてあげたり、思いを引き出
したりすることが



若者に「背中を見せる」ことの大切さ

大切なのではないかと思います。
それからもう一点、今こそ大人
や先輩が率先して実践する、あ
るいは「背中を見せる」ときは
ないかという点です。今の若者
はモデルを持っているのでしょうか。
親や学校の教師、大学生であ
ればサークルの先輩や講師、企
業に入れば上司や先輩などがモ
デルになれば、若者は「あの
人のように頑張ろう」「あの
人のように生き活きたいな」と
考えるのではないのでしょうか。
一人ひとりの力は限られていま
すが、みんなが背中をみせつ
つ努力することが今とても大切
なのではないかと思っています。

事例報告③

若者自立支援の現場から

大阪市若者自立支援事業コネクシヨンスおおさか所長 高崎 大介



大阪市若者自立支援事業コネクシヨンスおおさかは二〇〇八年七月に大阪市の事業としてスタートしました。設立から二年三カ月経った現在、登録者は七〇〇人を越えています。新大阪にある相談室には毎日四〇人ほどが足を運んでくださいます。そのうち八割弱が若者、一割強が保護者です。そういった方々に相談事業や社会参加体験プログラムを行い、参加者が集団の中で話し合ったり、支援者がアドバイスをしたり、あるいは見守るといったことを行っています。

所内ではキャリアカウンセラーをはじめ、臨床心理士、精神保健福祉士、社会福祉士など専門職のスタッフが毎日のように個別のケースについて話し合っています。各スタッフがそれぞれ守備範囲を理解したうえで、連携しています。その中で大事なことは支援について共通の見通しを立てて、支援を受ける若者ともそれを共有しながらプログラムを進めていくことです。

親御さんとの連携も必要なので、保護者相談やセミナーを毎週開催しています。若者がひきこもって外に出られない場合は、パンフレット（次頁）を本人に届けてもらうなどするためです。さらに学校と連携して、「キャリア出前セミナー」を開催しています。いつ

たん学校を卒業したり退学すると社会との接点がないまま五年、一〇年と過ぎてしまうケースも多いことから、私たちが在学中に足を運び、顔を見せることで、コネクシヨンスおおさかのような支援機関があることを頭の片隅にでも置いてもらうという意味があります。

最近必要だと感じるのは「働き続ける」ための支援です。私たちの支援を受けて就職された方でも、やめようかどうか毎日ギリギリのところまで仕事を続ける方もたくさんいます。そういった方が居場所を求めて、コネクシヨンスに足を運ぶケースも多くみられます。ジムやカルチャーセンターが居場所になる場合もありますが、話を聞いてくれる大人がいると、話せる時間が一つの居場所になるのではないかと感じています。

一歩を踏み出せない若者たち

これまで出会ってきた若者たちには、ニート、フリーター、ひきこもりも大勢いました。実はフリーターから、ニート、ひきこもりへの段階はつながっており、気がついたら、ひきこもっているというケースはよく見られます。例えば、アルバイトでつなぎながら生活しているフリーター状態の若者が、次

のバイトが見つからずに立ち止まってしまい、やがて「ニート」と呼ばれる状態になってしまう場合があります。

職を探そうにもハローワークや面接に行くには交通費が必要なので、そのうちお金がなくなると、家から出なくなりません。その状態が半年以上続くと、外に出て働こうにも一歩が踏み出せなくなってしまう。これはある若者が言っていた言葉ですが、踏み出せずにいる状態が続くと、「一歩が地球と月の距離ぐらいに感じられる」そうです。

そうすると、一歩を踏み出すために第三者の力を借りる必要が出てきます。そのための支援は、私たちの事業もそうです。コストではなく、社会的な投資と考えるべきだと思います。私自身、若者が働き続けることで大阪が元気になればと考えながら、事業に関わっています。

就職を阻む様々な要因

若者の就職を阻む要因は本当に人それぞれです。若者に動き出せなくなると理由を聞いてみても、「何となく」とか「いつの間にか」といった要領を得ない答えが返ってくるものが多く、何かの出来事がきっかけでというのはいくらか少数派です。「気がついたらもうなつていた」という答えのほうが圧倒

的に多く、つかみどころがないからこそ、この問題は非常にやっかいなのではないかと感じています。

ただ、支援者としての立場からみると、就職を阻んでいる直接的な要因として、今までのご報告にもあったとおりに、一つは社会経験の不足があると思います。そしてもう一つはコミュニケーション能力の問題です。彼らは自分が思っていることや感じていることを言葉にしたり、書いたりすることが非常に苦手です。

例えば、最近、事業で出会った若者を職場体験の受け入れ先に連れて行く途中、私がフリスクを取り出したところ、彼は「それは何ですか」という。彼は六年間ほど家に引きこもっていたので、それがどういう商品なのかまったく知らなかったのです。彼は駅で切符を買うにも非常に苦労しています。社会と距離ができてしまったがために、私たちの想像が及ばない困難を抱えているのです。

若者が必要とする支援ですが、一言で言ってしまうと、「居場所の提供」だと思います。私たちのような支援事業を行っている人たちがいう意味での「居場所」よりは、もう少し広い意味で、自分を認めてもらえる場所であったり、話を聞いてくれる場所が必要で

す。

その居場所ですが、職場と家以外にも一つ以上あると、若者の精神的安定にもつながることに気付きました。何かの事情で居場所を失っても、他に居場所がいくつもあれば動じることはありません。精神的にギリギリで仕事を続けている若者にとっては、家と職場以外に居場所がないため、自分の不安定な部分を一緒にケアしてくれる大人の存在が必要だと感じます。

最後に支援の事例を二つお話しします。一人目は二〇代の男性で、大学を卒業後、しばらくフリーターを続けてから、徐々にニート状態に流れてしまっ

大阪市若者自立支援事業
コネクションズおおさか

「働きたいけど、踏み出せない」「人に見られてまず、仕事が続かない」「家以外に、頼りにできる人がいない」

「コネクションズおおさか」は、働くことに自信が持てない若者の自立を支援します。

さまざまな専門性をもったスタッフがあなたの悩みに丁寧に対応します。

ご利用案内

事業対象者
15歳～30歳代で、現在、仕事に就いていない若者、子どもの自立に関心のある保護者。

参加方法など
まずは相談室で相談（インタビュー）を受けてください。ワークショップやセミナーなどのプログラムの参加には、事前の申し込みが必要です。事前にご連絡ください。相談・プログラムの参加費は無料です。ただし、一部、実費がかかる場合があります（プログラムで材料費が必要な場合、仕事体験のために健康診断が必要な場合の費用など）。

プライバシー保護
相談室など、ご本人の同意のもとで個人情報をお取り扱いします。お集まりした個人情報、支援活動以外の目的には使用いたしません。

「働きたいけど、踏み出せない」を、もう長引かせない。

動きだせずにいました。彼は自己肯定感が著しく欠如していて、自分の状態を正当化するための理論武装をしている。たとえば、何かに失敗すると、その理由を無数に並べることができず、それを切り崩すためには、色々な体験を通じて、自信を積み重ねていくことが重要ではないかと思ひ、実際、さまざまな職場に連れられました。

ある職場で、喫茶店のオーナーが仕事時間中、合間を見つけてはタバコを吸っている姿をみて、彼は「社会人が仕事をさぼっているのか」と衝撃を受けていました。彼は朝九時から五時まで休まず完璧にこなすのが仕事だと

将来へ向けての**③ステップ**

お問い合わせ先
TEL 06-6328-0550
FAX 06-6328-0600
E-mail info@connections-osaka.com
HP http://www.connections-osaka.com

アクセス
〒533-0033 大阪市東淀川区東中島1-13-13
大阪府立青少年センター（KHO）PLAZA（ココアプラザ）3階
（近鉄大田駅）

私たちをサポートします。

ステップ① 相談事業
●受付相談（インタビュー）
ステップ② ネットワーク・スキルアップ
●ネットワーク・スキルアップ
●社会参加体験支援セミナー
●社会参加体験プログラム

思っていたからです。また別の職場では、彼が映画上映のイベントの手伝いを体験する機会がありました。会場が寒かったので、彼は気を利かせて、お客さんに毛布を手渡したところ、非常に喜ばれました。帰り際にもそのお客さんに「毛布を貸してもらったおかげで楽しく映画を観られました」と声をかけてもらい、それが彼にとって大きな自信となりました。彼が一番変わったのは、地域のイベントに参加した時です。顔見知りの参加者同士が会話をする輪にどうしても入っていきなかつたのですが、悔しい思いをした彼は、その後、自分から動き出して、人が変わったかのようにアルバイトを始め、今も続けています。

ネットワークによる支援

もう一人は関係機関とのネットワークの中でつながったケースです。三〇代の男性で、一〇年間ほどニート状態が続いていました。途中何度か面接を受けたのですが、一つも受からず精神的にも非常にしんどい状態になってしまいました。彼はメンタル面で自分にか

じやないかと考えて、医療機関を受診したり、精神障がい者福祉手帳の取得を考えたりもしました。

彼はそれまでジョブカフェやハローワークの方々の支援も受けていたが、どうしても仕事が決まらない。そこで、私たちと彼らの三者がこの男性の支援に向けて、話し合う場を設けました。その時は、正直、私たち自身も苦しみました。

しかし、たくさんの大人と一緒に暗中模索して、試行錯誤したことは、もしかしら、彼にとって支えになったかも知れません。

支援のネットワークは若者を支えるためにあるのももちろんですが、私たち支援者自身のためにもあるのだと思っています。ネットワークがなければ、支援者の一人が倒れてしまうことだってあります。一つの支援機関でできることは非常に限られています。

自分たちの守備範囲を踏まえたくで、ここまでではできない、ここからは私たちができないけれど、他にできるかもしれない支援機関を知っているのか、紹介できるかもしれない、といった具合に、個人的に紹介できる先をどれだけ知っているかということも支援の力につながるのではないのでしょうか。以上、私たちの取り組みを簡単に紹介してきました。気付かれた方もいらっしゃるかもしれませんが、高校生向け、大学生向けの支援と私たちの支援は互いにつながっているのではないのでしょうか。