

〈レポート〉

ジョブサポーターによる就職支援 「東京新卒応援ハローワーク」での取り組み

一月中旬の東京・六本木。九月にオープンしたばかりの「東京新卒応援ハローワーク」には学生がたえまなく訪れる。企業訪問などに一段落着いた夕方にはさらにその数が増える。

ブースで職員の相談を受ける人や備え付けのパソコンで求人情報を検索する人、学生を取り巻く厳しい就職状況を反映してか、彼らの表情は一樣に真剣そのものだ。

世界的不況をもたらしたりリーマンショックの勃発から二年が過ぎ、景気は回復基調にある。だが、先行き不透明感が漂っていることから、採用に関しては慎重姿勢を取り続ける企業は少なくない。

二〇一〇年三月に大学を卒業した大學生の就職内定率は九一・八%と過去二番目に低い水準だった。さらに厚生労働省と文部科学省が一月一六日に発表した二〇一一年卒業予定の大学生の就職内定率（二〇月一日時点）も調査開始以来、過去最低の五七・六%を記録した。

ハローワークに求人情報を求めにきた学生に話を聞いた。Aさん（女性）は商業系の大学に通う四年生。これまで九〇社近くの企業をまわったが、いまだ内定をもらえないという。「何十社も失敗しているうちに、何

をしたらいいかかわらなくなってきた」と表情を曇らす。

Bさん（男性）は就職先が決まらないうまま二〇一〇年三月に大学を卒業した。これまで四〇社近く面接を受けたが内定には至らず「もう『どうでもいい』という気分にならなってくる」と今の心境を打ち明ける。

政府の新卒支援対策

政府もこうした実情を放置しておけないことから、新卒者支援対策を矢継ぎ早に打ち出している。九月一〇日に閣議決定した「新成長戦略実現に向けた三段構えの経済対策」の中で求人意欲が高い中小企業と学生のマッチングを軸とする「新卒者雇用に対する緊急対策」を盛り込んだ。

九月二四日には「三段構えの経済対策」の財源となる「経済危機対応・地域活性化予備費」が閣議決定されたことを受け、厚生労働省は各都道府県労働局に地域の実情に応じた就職支援の企画・立案を行うための「新卒者就職支援本部」と支援の実施拠点としての「新卒応援ハローワーク」を設置した。

さらに未内定のまま卒業した若者の就職を促進するため、「新卒者就職実現プロジェクト」を策定。大学、高校などを卒業後三年以内の既卒者を正規雇

用を前提に期限付きで雇い、その後正規雇用に移行させる企業に対して支給する「三年以内既卒者トライアル雇用奨励金」や大学を卒業後、三年以内の既卒者を正規雇用した企業に対して支給する「三年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」も創設した（P.20、22参照）。

対策の目玉のひとつである「新卒応援ハローワーク」は学生や卒業後三年以内の既卒者の支援を専門に行うことを目的に予備費から三・八億円を投じ、設置された。

今回訪れた東京新卒応援ハローワークは同じ場所にあつた学生職業総合支援センター（六本木ジョブパーク）の機能を拡充するが、九月二四日にオープンした。従来から行ってきた求人情報の提供、求人開拓、学生に対する個別支援に加えて、大学のキャリアアセンター（就職部）との連携強化や求人倍率の高い中小企業とのマッチングにも力を入れる。

オープンから約一カ月半が経過した一月一二日現在の利用者数は二六〇七人。うち、新卒者は一三四九人、既卒者は一二五八人だった。

新卒応援ハローワークで学生の就職支援を担うのが大卒就職ジョブサポーターだ。〇九年前期は五六人だった大

卒就職ジョブサポーターの数は矢継ぎ早に打たれた経済対策により増員が続ぎ、一〇年一〇月八日現在で一六倍以上の九一九人に増員された。

大卒就職ジョブサポーターの採用にあたっては、企業の人事・採用部門や大学のキャリアアセンターなどでの実務経験があることを条件にしているという。

東京新卒応援ハローワークに所属するある大卒就職ジョブサポーターは上場企業の人事・採用部門などで一六年勤務した後、大学生が高校生のキャリア教育を行うNPOに転職した経歴の持ち主。大学生と接する中で、キャリア支援に興味を持ち、ジョブサポーターの職に応募した。

大学と連携して動きの遅い学生を誘導

大卒就職ジョブサポーターの重要な役割の一つが大学のキャリアセンターとの連携だ。キャリアセンターの担当者との連携を密にし、大学の実情に応じたオーダーメイドの支援を行えるようマンツーマンの担当者制が敷かれている。

大学訪問を担当するチームの一人、山田良一さんは週の半分を大学での個別相談やガイダンスの開催などに追われる（図参照）。

山田さんは担当する大学のキャリアセンターを定期的に訪れ、学生との個別相談に当たる。一〇月以降、大学のキャリアセンターは三年生への対応に追われ、四年生への支援まで手が回らなくなる。四年生は一年以上にわたる就職活動で心身ともに疲れ切っており、こうした学生へのきめ細やかなサポー

図 大卒就職ジョブサポーター山田さんの一週間スケジュール

	午前	午後
月	大学のキャリアセンターで学生との個別相談対応	
火	学生向けの講座で用いる教材の作成	
水	新卒応援ハローワークで学生との個別相談対応	
木	大学のキャリアセンターで学生との個別相談	
金	大学で学生向けガイダンス	新卒応援ハローワークでミーティング

トも要請されているという。

山田さんは学生の傾向と力を入れて
いるサポートについて「学生は早期から
就職活動に乗り出す人とそうでない
人に二極化する傾向が見られる。後者
の学生を東京新卒応援ハローワークに
誘導して、就職ガイダンスや合同面
接会への参加を呼びかけている」と
語ってくれた。

なじみの薄い新卒応援ハローワーク
の利用方法を伝えることもジョブサ
ポーターの役割の一つだ。新卒応援ハ
ローワークに登録すると学生は自宅か
らインターネットを通じて、求人情報
を検索できるようになり、企業選択の
幅が広がることになる。

内定をもらえない学生の特徴

ところで、内定をもらえない学生に

はどのような特徴があるのだろうか。
JILPTが全国の四年制大学六一四
校を対象に二〇一〇年五〜六月に行っ
た「大学における未就職卒業生支援に
関する調査(速報)」によると、大学の
キャリアセンター担当者が感じている
就職できないまま卒業する学生(未就
職卒業生)の特徴は「就職活動をスタ
トするのが遅い」「自分の意見や考えを
うまく表現できない」「教員や職員には
ほとんど相談しない」「何をしたらいい
かわからない」「自信がない」「エン
トリーシートが書けない」——などが目
立った。

とくに未就職卒業生の割合が高い大
学ほど、「何をしたらいいかわからな
い」「エントリーシートが書けない」な
ど就職活動のスタート時点でつまずい
ている学生が多いという。

また、こうした大学では二〜三年前
と比べて、「心理的負担を強く感じる学
生が増えた」「キャリアセンターで斡旋
できる求人が少なくなった」「学生がイ
ンターネットの情報に頼りすぎるよう
になった」「就職活動を途中でやめる学
生が増えた」と感じている。

JILPTではこうした状況につい
て、「大学として斡旋できる求人情報が
減るなかで、学生は求人情報の入手を
インターネットに頼りすぎる傾向を強
めており(それは、大学の支援を活用
しないことにつながって就職活動での
孤立を深め)、心理的負担を感じる学
生が増え、その結果就職活動を途中
でやめてしまうことにつながっている
のではないか」と分析している。大学な
どからアドバイスを受けることもない
ため、知名度の高い大企業や人気企業

ばかり選ぶことで選択肢を狭めること
にもなりかねない。

大卒就職ジョブサポーターの伊藤智
子さんは学生の孤立を防ぐため、面談
に訪れる学生に対して、新卒応援ハ
ローワークのことを周りの友人たちに
も伝えるようお願いしている。こうし
た地道な努力が功を奏し、最近はお
ミで新卒応援ハローワークを訪れる学
生も増えはじめたそうだ。

上から目線は絶対にダメ

大卒就職ジョブサポーターは大学訪
問の合間を縫って、新卒応援ハロー
ワークを訪れる学生との個別相談にも
当たっている。一人当たりの相談時間
は五〇分を目途としている。

「学生に対して上から目線は絶対に
ダメ」。前出の山田さんは学生に接す
るときの心構えをこう語る。

新卒応援ハローワークを初めて訪れ
た学生との相談ではアドバイスを行う
までにいたらないこともあるという。
「まずはどんな学生なのかを見極め
たうえで、リラクセスできる雰囲気
を作り出す。その上で、相手を誉めて、
認めてあげることによって自己肯定感を持
せてあげることが大切」

冒頭で紹介したA子さんも初めて新
卒応援ハローワークを訪れた一人だ。
彼女は「ハローワークにはちよつと怖
いイメージを持っていた」という。だ
が、大卒就職ジョブサポーターと話し
てみると「とてもフレンドリーで話し
やすかった」と語ってくれた。

Bさんも「いろいろ話を聞いてくれ
て、親身にアドバイスをもらえるうち
に段々と自信が出てきた」と言う。

学生とつないだ手を離さない

山田さんは「大事なのはいったん学
生とつないだ手は離さないことだ」と
いう。

ある学生には毎回、自己PRや志望
動機を書かせる宿題を出している。次
につなげる課題を出す。こうしたこと
の繰り返しで学生の自信につながり、
やがては就職へと結びつくことも少
くない。

前出の伊藤さんは「学生の話をよく
聞いた上で、それを整理して本人に伝
えることで色々な可能性があることに
気付いてもらうことを心がけている」
という。

春に訪れたある学生は大変優秀でT
OIECでも満点に近いスコアを得て
いたにもかかわらず、先に進む機会が
なかなか得られなかった。その学生の
プロフィールには「一流企業でグロ
バルに活躍したい」と書いてあったが、
伊藤さんがよく話を聞いてみると本心
は違うことがわかった。実際は海外勤
務を希望しておらず、そこを面接官に
見抜かれていたのだ。

さらに話を聞くうち、学生は学者な
どアカデミックな人材と接するのが得
意なことが明らかになった。そこで高
等教育機関の職員への応募を勧めたこ
ころ、無事第一志望の職場の内定を得
ることができたそうだ。

企業が採用を絞り込むなか、今後も
就職環境の冷え込みが予想される。大
学、企業と学生の間を仲立ちするジョ
ブサポーターの重要性は増す一方だ。

(調査・解析部 米島康雄)