

現場に見る 3つの事例

NPO・NGOも多様な取り組み 働くことの実感植えつける

若者と仕事の問題に取り組んでいるのは、行政や学校だけではない。引きこもり・不登校児向けフリースクールの実践から若者の仕事について取り組み始めた地域グループ、仕事を考える学生の勉強会からスタートし、新進の起業家と学生を結びつけるインターンシップで実績を上げているグループなど、さまざまな視点で活動する非営利組織（NPO）や非政府組織（NGO）が「若者と仕事」を考える試みにチャレンジしている。

働き方の発見

三鷹市をベースに活動する「文化学習協同ネットワーク」（野々垣務代表理事）は、一九九三年に不登校児をかかえる親たちが中心となって子供たちの居場所づくりに取り組んだことから発展したNPO。三年前から身近で働く人の話を聞いたり、実際に職場を体験して仕事について考える「はたらきかた発見セミナー・SCHOOL TO WORK」を開いている。

もともと不登校児のためのフリースクールの運営に当たっていた同ネットが、「はたらきかた」をテーマに取り上げるきっかけとなったのは、フリースクールに集まる子供たちの自立問題だった。自分一人ですぐには仕事の世界に入れない子供をサポートし、働くことで社会と関わりつつ、自立する道に導こうという発想だ。

その対象を若者全般に広げたのは、フリースクールの子供たちだけでなく、運営に関わる大学生ボランティアなどと触れあう中で、「多くの若者が、働くということにリアリティーを感じていない。不登校児も、フリーターも、ボランティアの学生も、自分の生き方を探している点では同じことに気が付いたからだ」と同ネット常務理事の佐藤洋作さんは話す。

「はたらきかた発見セミナー」の内容は、こんな具合だ。環境問題への関心から車のエアコンや冷蔵庫のフロンガスを回収する事業を起業した人や、技能五輪で入賞した大工さん、東南アジアなどで

動植物の保護や遺跡修復のワークショップを開くNGOスタッフなど、さまざまな分野で働く人が講師となって、自分たちが情熱を傾けている仕事について語る。セミナーは、聞くだけの一方通行ではなく、受講者もグループディスカッションを通してその仕事について考える参加型をとる。例えば、NGOスタッフが講師の時には、二丁三人のグループごとに分かれてワークショップの企画づくりに挑戦した。福祉・保育をテーマに開いたセミナーでは、併せて実際に保育園や知的障害者施設、高齢者施設での実習も体験。

セミナーから発展して、ホームヘルパー二級、三級の資格講座も開き、フリースクールに集まる若者や地域住民が机を並べて受講し、資格を取得した。

そして今、井の頭公園にほど近い事務所の一階部分にパン工房を立ち上げる準備を進めている。自前の職場確保に加えて、地域住民・市民とともに、従来の商業的な売り手と買い手の関係ではない、

地域コミュニティをベースとした新たな「働く場」をつくる試みにしたいと意気込む。「この場所で、働く人を仕事の枠にはめるのでなく、働く人のリズムに合わせて仕事をまわす新しい働き方の仕組みをつくり出したい」というのが佐藤さんの夢だ。

若者の自立支援をめざした、地域行政との連携強化もこれからの大きな課題となっている。三鷹市に対し、直線的に就労に結びつけるハローワークではなく、その前段にあたるワンストップサービスの窓口として、行政とともに地域の地場企業、学校、NPO・市民グループが参加



働くことのリアリティーを実感してもらうための「はたらきかた発見セミナー」

する「青年自立支援センター」（仮称）の設置を提案。地域ぐるみで、インターシップなどの職業体験やキャリアアカウンセリング、学校での職業教育などの自立支援実施を求めている。

インターンで社会貢献

情報通信（ICT）産業のベンチャー企業などに、多くの学生をインターンとして送り込んで注目を集めているのがNPO「エティック（ETIC）」（東京・渋谷、宮城治男代表理事）だ。起業を志す学生たちの勉強会からはじまったETICは、学生の起業家精神を支援する目的で、九七年からインターンシップ事業を開始。現在では、年間三〇〇人を超える学生が参加し、受け入れ企業は約一〇〇社を数える規模となっている。

ETICのインターンシップの特徴は、「起業家精神」と「若者の社会貢献」を理念の柱に据えていること。事務局長の鈴木敦子さんは、ETICのインターンシップの姿を「若者のやる気を支援し、その若者が社会にコミットすることで社会全体が元気になるのが理想。起業家精神は、起業そのものを示すわけではなく、社会の中で価値を生むという意識をさす」と表現する。

この発想を共有できる学生と起業を結びつけるのが、ETICの仕事。だから、単純に採用を目的にインターンの受け入れを希望する企業とは、取引しないというのが決まりだ。受け入れ企業は、「楽

天」や「インフォシーク」など有名ベンチャー企業と並んで、小規模でも独創的なアイデアをもつ創業者企業が名を連ねており、起業家精神が旺盛で、若者が活躍できる社風の企業が多い。

毎週一回開かれるインターンシップセミナーには、年間一〇〇〇人程度の学生が参加するが、このすべてが実際のインターンに進むわけではない。学生にも、基本理念に対する理解を求めるからだ。実際のインターン開始までの約一カ月間、カウンセリングなどを通じて「起業家精神に立ち、目的を持って働くこと」ができるように意識を高めながら、チャレンジしたい仕事に関連する事前課題を与えて、自ら考えてスタートできる状態までトレーニングする。

インターンの派遣期間は、仕事で一定の成果が出せるだけでなく、「貢献する」レベルまで到達できるように、三カ月間から半年以上の中長期型を採用し、短期の体験重視型とは一線を画す。よりストレートな形で社会にコミットする働き方として「NPO起業」（ソーシャルビジネス）の促進にも力を入れはじめており、アドバイスや助成金のサポートが受けられるNPO起業塾や、ソーシャルビジネスの企画コンペ「スタイル二〇〇三」などを主催している。

（調査部主任調査員・郡司正人）

コラム

親の仕事知ってる？

親の仕事を、きちんと説明できる子供がどれだけのだろうか。中学校や高校など教育の場では、働くことや職業について学ぶ機会が極めて少なく、職業教育の必要性がクローズアップされている。

働く人すべてが子供たちにとってキーンだという発想のもとスタートしたNPO「キパーソン21」（神奈川県川崎市、朝山あつこ代表理事）は三年前から、会社社長、通訳、ミュージシャン、学者、小売業者など、さまざまな職業に就いている人たちから、働くことすばらしさややりがいなどを聞く出前授業を各地の学校で開いている。

子供たちに夢を

朝山さんが活動を始めたのは、長男の通う中学校の「学級崩壊」がきっかけだった。このときに考えたのが、やりがいを持って働いている大人たちの輝

いている姿がきちんと子供たちの目に見えることの大切さだという。キパーソンの話に触れることで、さまざまな生き方を知り、自分の人生を考え、将来に対する希望を持って、相互に支え合う社会の仕組みを理解する。そんなプログラムがキパーソン21の授業の特徴だ。講演後は毎回、子供たちによるワークショップを開き、子供たちが自身の将来の夢について考える機会を設定。講師は子供頃の夢に必ず触れ、子供たちが自分に引きつけて考えやすいように工夫している。

「子供たちが、さまざまな職業を知ることによって、夢の実現の形や道筋に多くの選択肢が生まれ、将来を明るく感じられるようになったらいい」と朝山さんは考えている。

例えば、サッカー選手になりたい子供の夢を実現する道は、単純に選手になるということだけでなく、新聞記者になって試合結果を知らせたり、チームの運営に係わることも、夢実現の二つの形だと考えられれば、夢を捨てる必要はなくなるということだ。

現場に見る 3つの事例

せっかく新卒社員を採用しても、高卒では半分、大卒では三割が三年以内に辞めてしまうとよく言われる。不況にもかかわらず、多くの経営者が若手社員の定着率の悪さに頭を悩ましているなか、逆に、定職に就かないフリーターを即戦力化し、積極的に正社員への道を開く会社がある。栃木県那須高原の麓で、電子機器の受託生産などを手がけるアイ電子工業（大田原市、高橋徳経社長）だ。同社がこの三年間で短期アルバイトから正社



アイ電子工業の本社工場の現場 (栃木県大田原市)

フリーターを正社員に登用 アイ電子工業の若者活用法

員に抜擢した社員は、約二〇人にのぼる。人材活用策が功を奏してか、業績も好調で、今年度の当期利益は過去最高を記録する見込み。現地で高橋社長に、フリーター活用の極意を聞いた。

契約はウィークリーで

「若い人にはコレ！ ウィークリー・ワーカーで自分に合った職場を」

同社が以前、電機・通信機器組み立てのために、短期アルバイト社員を一〇人募集したときの求人広告にはこんなうたい文句が載っている。同社は、18〜30歳ごろまでの若者をアルバイトとして雇い入れる際、一週間単位でしか契約しない。アルバイトが「ウィークリー・ワーカー」と呼ばれるのはそのためのだが、実は、このウィークリー・ワーカーという仕掛けこそが、フリーター活用の鍵となっている。アルバイトの契約期間を一週間単位にすることぐらい、別にめずらしくない。同社が独特なのは第一に、「一生懸命働いてもらうために「皆動手当」を設けたことだ。一週間、無遅刻無欠勤で働けば、二五〇〇円を一週間分の給料に上乘せし

ている。彼らの時給は最初七五〇円からスタートするから、この程度の金額でも「彼らは目の色を変えてがんばり、休まず出勤してくる」（高橋社長）のだという。最近では彼らの出勤率の方が正社員を上回り、それがまた正社員の出勤率アップに寄与している。

また、同社のウィークリー・ワーカーで



ウィークリー・ワーカーやマンスリー・ワーカーが商品開発の先導役となることもある

は、一週間の勤務を終え、もう少し働いてみたいと思えば次の週も続けて契約することができ。裏を返せば、一週間働いて仕事が自分に向かないと思えば、次週は契約しなければよいということだ。「これまで若い人に突然辞められ、困ることが多かったが、対等の関係になりましようということ」と人事労務を担当する室井弘安・管理部課長代理は言う。二週目の契約でも皆動手当の扱いは一週目と同様で、皆勤すれば二五〇〇円が追加支給される。もし二週連続で皆勤すると、三週目以降は時給が一〇円アップする。

マンスリーは実力主義

本社工場でレーザー機器の部品を扱う吉田浩二君（仮名18）はゴルフ場のキャディーをしていたが、製造業で働きたいと、まずウィークリー・ワーカーとして同社に入った。「仕事がしやすく、できればここで長く働きたい」と言う。パソコンでウェブページのチェックをする新井恵美さん（仮名28）は、「入ってから、思っていた仕事と違うかどうか確かめられるのがいい」と話す。

しかし、ウィークリー・ワーカーとして働けるのは最大三カ月までだ。それ以降も働き続けたければ、今度は一カ月単位の契約で働く「マンスリー・ワーカー」に移行しなければならない。どうしたらマンスリー・ワーカーになれるのか。そこは実力主義の世界だ。ウィークリー・ワーカーとしてのそれまでの働きぶりが審査される。現場管理者が「能力に不足はない」と判断すれば、上層部に契約の継続を申請してもらえらる。

給料が正社員上回るケースも

マンスリー・ワーカーになると、有給休暇が付与され、社会保険などにも加入する。時給は、移行時には会社が仕事内容や能力を査定して個別に定めるが、その後は目標管理による能力評価で昇給していく。上限がないため、成果を出せば正社員を上回る給料を手にすることも可能だ。正社員へは、部門長が推薦した人だけが登用される。

マンスリー・ワーカーから正社員に登用されたのは、二〇〇一年七人、〇二年

九人、今年現在までで三人と、この三年間だけでも一九人にのぼる。なかには、もう現場のリーダー格となった人材もいる。早い人では、わずか三カ月でウィークリー・ワーカーから正社員まで駆け上がった。

同社は新卒者の定期採用は行ってこなかった。中途採用だけを続けてきたが、昨年からはウィークリー・ワーカーを新卒者の定期採用に活用し始めた。新卒採用への導入について地元の公共職業安定所（ハローワーク）は当初、難色を示したが、渋々これを認めたという。「だっ

てこのあたりで一番求人を出しているのはうちですよ。それに給料も、残業代も含めればこの地域の平均より三、四万円は高い水準です」と室井課長代理は胸を張る。

（調査部・荒川創太）

コラム

高橋社長に聞く 「ウィークリー・ワーカー導入のきっかけ」

アイ電子工業の正社員は二四〇人程度。それに対して、九月二日現在で三三一人がマンスリー・ワーカーとして働き、ウィークリー・ワーカーは常に五人程度は勤務している。

なぜ、ウィークリー・ワーカーという仕組みを思いついたのか。それは高橋徳経社長（59＝写真）のある経験に由来する。

同社は九七年、大手電機メーカーの

携帯電話組み立てを請け負うことになり、突然、大量の人手不足に陥った。困った高橋社長は、構内請負の会社から人材を派遣してもらったが、このとき送られてきた若者たちは、ポツと

して何もやらず、早く終わらないかと時間ばかり気にしていた。「それなら、最初から期待するのはやめよう」。そもそも、そう思っただけののだが、いまでは、会社としては変動

時にも対応できる人材プールとみるこ
とができるし、一方、若者からすれば、インターンシップのよい機会だ」と、メリツトづくしと考えている。

高橋社長は最近、学校が「絶対フリーターにならないように」と生徒に指導していると聞いて、「カチン」ときた。

ウィークリー・ワーカーのような仕組みだからこそ、「いつまで働きたいかは本人の自由だし、また仕事への適性

も見極めることができる」。



現場に見る 3つの事例

高校卒業者の就職難が続いている。フ
リターになる若者は依然として多い。

若者の就職支援に、学校と行政の連携強
化が求められている。中小企業が集まる
東京・足立区の都立淵江高校（普通科、
生徒数六八一人）は、未内定者の就職促
進の面で、両者の協力体制が成立したケ
ースだ。昨年一二月時点で、東京東部に
位置する足立・荒川区は高校三年生の就
職内定率が都内ワーストワンだった。こ
の二区を管轄するハローワーク足立は求
人開拓推進員を緊急配置して指導を強化。
高校の進路指導部との連携プレーが功を
奏して、就職内定率は大幅に改善した。
淵江高校の進路指導現場を取材した。

行政との連携で、生徒が動いた

今年一月、淵江高校の三年生一九二人
のうち三分の一にあたる約六〇人が進路
未内定だった。この時期になると進路指
導室を訪れる生徒はいない。就職をあき
らめてしまっているためだ。進路指導担
当の教員四人の間にも、「指導し尽くした」
とのムードが漂う。そこに突然、ハロー
ワーク足立から就職未内定者に個別相談
を行いたいとの申し入れがあった。

「あと一人でも行き先が決まれば」
卒業式を待つばかりとなっていた未内定

ハローワークと連携で内定率アップ 都立淵江高校の進路指導

者に連絡をとるよう他の教員に呼びかけ
てみた。その結果、二月上旬の個別相談
に一〇人が集まった。

進路指導部主任を務める浦部ひとみ教
諭は、この時期の招集に生徒が応じたこと
に驚いた。就職を希望しながら実際には活
動してこなかった生徒も含まれていた。ハ
ローワークのアドバイザーが同校の就職指
導室に向き、一〇人に個別面談した。そ
の後、同月中に三、四人がハローワークま
で足を運んだという。予想外の行動だった。
こうした支援の結果、足立・荒川区の高
卒就職内定率は、都内最低の五八・六％（昨
年一二月）から九五・六％（六月、最終）
と大幅アップを果たした。

指導教員の意識改革

年度が変わるとハローワーク足立はヤ
ングコーナーを立ち上げ、求人開拓推進
員の中から学卒要員を配置した。バブル
経済の崩壊以降、求人数が減っている。
変化はそれだけではない。企業側が求め
る人材像も変化しているのだ。高校の進
路指導教員にも意識改革が必要だ。七月、
指導教員を連れて企業訪問し経営者から
話を聞いた。八月にはバスツアーを組み、

教員二〇人と企業五社を訪問した。さら
に、ハローワーク窓口での職業紹介業務
の体験や、求人開拓のための企業回りに
も教員の参加を呼びかけた。

淵江高校は進路指導を強化した。今年
度から全学年対象にインターンシップ制
度をスタートさせた。受け入れ先には保
育園二カ所（保育士）と専門学校一カ所
（事務職）を独自に開拓。今夏、希望者
三三人（一年生九人、二年生六人、三年



進路指導部の浦部教諭と相談する淵江高校の生徒

生一八人）に四日間の職業体験を実施し
た。事前・事後の指導や感想文の提出な
どを合わせ、同プログラムで計三五時間、
一単位の取得を認める制度改定も行った。
「三年次一学期の全員面接で生徒の希
望を初めて聞くようでは遅すぎる」

浦部氏は、一、二年次の進路ガイダン
スを強化するなど早期の職業意識の育成
が重要だと強調する。

人がカギを握る就職支援制度

ハローワークとの連携がうまくいった。
それが内定率アップの最大の理由だと浦
部氏は振り返る。何よりもハローワーク
の責任者の意気込みが強かった。学校の
指導教員もそれに共鳴した。

人のきずなが成功に結びついたといえ
るかもしれない。こうした試みが持続す
るためには、学校と行政が連携するシス
テムをつくるのが求められている。

（調査部・高畑いづみ）

特集テーマに関連した旧日本労働研究機構の調査研究報告など

- No.154 (2003.3)
学校から職場へ —高卒就職の現状と課題—
本体価格/2,500円
- No.146 (2001.10)
大都市の若者の就業行動と意識 —広がるフリーター経験と共感—
本体価格/1,500円
- No.143 (2001.3)
日欧の大学と職業 —高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果—
本体価格/2,000円
- No.138 (2000.9)
進路決定をめぐる高校生の意識と行動 —高卒「フリーター」増加の実態と背景—
本体価格/2,000円
- No.136 (2000.7)
フリーターの意識と実態 —97人へのヒアリング結果より—
本体価格/3,000円
- No.128 (2000.1)
変革期の大学採用と人的資源管理 —就職協定廃止と大学の採用・雇用管理の変化—
本体価格/2,500円
- No.129 (1999.12)
変化する大学卒者の初期キャリア —「第2回大学卒業後のキャリア調査」より—
本体価格/2,000円
- No.116 (1998年刊)
高専卒業者のキャリアと高専教育
本体価格/2,000円
- No.114 (1998年刊)
新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援
本体価格/2,000円
- No.102 (1997年刊)
欧米における学校からの職業への移行期の指導・援助
本体価格/2,000円
- No.89 (1996年刊)
高卒者の初期キャリア形成と高校教育
本体価格/2,427円
- No.80 (1996年刊)
総合研究：若年労働力の急減と人的資源管理
—1990～93年の労働市場と労務管理：産業・規模・地域別実態と日米比較—
本体価格/1,942円
- No.41 (1993年刊)
若年技能員の職場定着過程に関する実証的研究
—中京地区自動車産業の事例から—
本体価格/2,427円
- No.28 (1992年刊)
高卒3年目のキャリアと意識 —初期職業経歴に関する追跡調査(第2回より)—
本体価格/2,427円
- No.22 (1992年刊)
高校退学者の就業の実態と意識 —「青年期の進路変更とキャリア形成に関する調査」報告書—
本体価格/971円